

Peran etos kerja dan komitmen organisasi dalam meningkatkan kinerja karyawan

**Ivana Tanri Saputri¹, Rizky Nastiti^{2✉}, Muhammad Maladi³,
Ibrahim Daud⁴, Antung Noor Asiah⁵**

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Banjarmasin, Banjarmasin.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh etos kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan Tan's Houseware di Kota Banjarmasin. Sebanyak 32 orang karyawan Tan's Houseware dijadikan sampel penelitian kuantitatif ini. Setelah data dikumpulkan melalui kuesioner, data kemudian dianalisis menggunakan regresi linier berganda. Berdasarkan hasil analisis didapatkan bahwa etos kerja dan komitmen organisasi mempunyai pengaruh secara signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti upaya dari perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan harus diawali dengan peningkatan etos kerja dan komitmen organisasi karyawan. Peningkatan etos kerja dan komitmen organisasi karyawan juga ditujukan untuk meningkatkan loyalitas karyawan.

Kata kunci: etos kerja, komitmen organisasi, kinerja

The roles of work ethics and organizational commitment in improving employees' performance

Abstract

In order to examine the effect of work ethic and organizational commitment on the performance of Tan's Houseware employees in Banjarmasin, this study is conducted. 32 Tan's Houseware employees were used as samples for this quantitative research. After the data was collected through a questionnaire, the data was then analyzed using multiple linear regression. Based on the results of the analysis it was found that work ethic and organizational commitment have a significant and positive influence on employee performance. This indicates that the company's efforts to improve employee performance must begin with improving the work ethic and organizational commitment of employees. Improving employee work ethic and organizational commitment is also aimed at increasing employee loyalty.

Key words: Work ethic; organizational commitment; performance

PENDAHULUAN

Pegawai harus dibekali dengan nilai-nilai dan perilaku kerja yang benar mengingat pentingnya arah strategis organisasi dan permodalan finansial untuk mendukung implementasi visi dan misi. Etos kerja pegawai diutamakan karena dapat mempengaruhi efektifitas dan kinerja organisasi (Abun et al., 2022). Etos kerja akan menghasilkan peningkatan kinerja karyawan, menunjukkan bahwa penerapan etika kerja dapat membantu organisasi mencapai keunggulan secara keseluruhan (Ashraf et al., 2022). Menurut Harras et al., (2020), kinerja didefinisikan sebagai tingkat pencapaian hasil serta tingkat pencapaian tujuan organisasi secara berkelanjutan. Kinerja adalah hasil yang dicapai dari perilaku anggota organisasi yang mencerminkan keberhasilan dalam melaksanakan tugasnya.

Mencapai kesuksesan merupakan hal yang paling diinginkan oleh setiap organisasi, sehingga dalam proses pencapaian perlu melibatkan anggota untuk meningkatkan kualitas kinerjanya, salah satu hal yang dapat meningkatkan kinerja adalah etos kerja karyawan (Juliati, 2021). Dengan adanya etos kerja yang tinggi akan membantu perusahaan untuk dapat memenuhi target perusahaan tersebut dan membantu perusahaan untuk dapat memperoleh keuntungan, sedangkan bila kinerja karyawan menurun dan tidak baik maka akan merugikan perusahaan tersebut.

Faktor lain yang juga mempengaruhi kinerja karyawan adalah komitmen organisasi. Griffin (2004) dalam Dewi et al., (2021) berpendapat bahwa komitmen organisasi merupakan sikap yang mencerminkan sejauh mana seorang individu mengetahui dan terikat dengan organisasinya. Seorang individu yang berkomitmen tinggi akan cenderung melihat dirinya sebagai anggota sejati organisasi. Seseorang yang berkomitmen terhadap organisasi akan menunjukkan kesediaannya untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi, terlibat aktif dalam organisasi dan merasa menjadi bagian dari organisasi. Oleh karena itu, agar suatu organisasi dapat berkembang diperlukan komitmen yang kuat yang terbentuk dari hubungan yang baik antara organisasi dengan setiap anggota organisasi (Kristian & Ferijani, 2020).

Karyawan dianggap sebagai berkomitmen untuk organisasi jika mereka rela melanjutkan asosiasi mereka dengan organisasi dan mencurahkan banyak upaya untuk mencapainya tujuan organisasi. Tingkat upaya yang lebih tinggi diberikan oleh karyawan dengan tingkat komitmen organisasi yang tinggi akan menghasilkan tingkat kinerja yang lebih tinggi dan efektivitas baik individu maupun tingkat organisasi (Sharma dan Bajpai, 2010 dalam Susanty & Miradipta, 2013).

Secara umum, karyawan yang memiliki komitmen afektif yang kuat akan bertahan dengan organisasinya karena mereka ingin tinggal atas dasar keinginan sendiri. Meskipun demikian, komitmen organisasi bias dikarenakan karyawan yang memiliki komitmen berkelanjutan yang kuat karena mereka harus hidup bersama organisasi ataupun karyawan yang memiliki komitmen normatif yang kuat karena mereka merasa bahwa mereka harus bertahan. Karyawan dengan komitmen tinggi cenderung merasa senang bekerja karena mereka harus menyadari apa yang mereka yakini dalam organisasi. Perusahaan akan sangat diuntungkan karena kinerjanya cenderung stabil atau bahkan meningkat.

Permasalahan mengenai peningkatan kinerja karyawan dan perusahaan yang berkaitan dengan etos kerja dan komitmen organisasi dialami oleh Tan's Houseware. Tan's Houseware merupakan suatu usaha milik keluarga. Perusahaan ini bergerak dibidang penjualan kebutuhan alat rumah tangga seperti kompor, selang, sapu, baskom, gayung, *airfryer*, *microwave*, dan berbagai perlengkapan rumah lainnya. Perusahaan ini menjalankan kegiatan bisnisnya berdasarkan prinsip-prinsip visi dan misi perusahaan sehingga dapat berdaya saing yang tinggi didalam era globalisasi. Dalam memenangkan persaingan, maka sangat menuntut perusahaan untuk terus menerus berupaya mengembangkan inovasi serta kreativitas sumber daya manusia dengan membangun etos kerja yang professional guna meningkatkan nilai tambah dan kualitas pelayanan.

Tan's Houseware sangatlah memperhatikan kinerja karyawan yang pada akhirnya berkaitan dengan pencapaian tujuan perusahaan tetapi perusahaan Tan's Houseware memiliki masalah pada kinerja karyawan, etos kerja dan komitmen organisasi. Ada beberapa masalah yang berkaitan dengan sumber daya manusia, salah satunya adalah kinerja karyawan pada Tan's Houseware. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya etos kerja maupun komitmen organisasi.

Fenomena masalah etos kerja dan komitmen organisasi yang terdapat pada Tan's Houseware. Adapun kerjasama antara para pegawai Tan's Houseware tidak berjalan dengan baik dikarenakan kesalahan dalam berkerja pada setiap karyawan, karena setiap karyawan mempunyai kemampuan yang berbeda-beda seperti seorang karyawan memiliki kemampuan dalam berkerja dan tata krama yang baik

pada sesama karyawan, terdapat kurangnya kerja sama dan komunikasi yang baik antar sesama karyawan dan juga adanya karyawan yang tidak bertanggung jawab dalam melaksanakan tugas sehingga dapat merugikan perusahaan.

Di dalam perusahaan etos kerja masih belum maksimal dikarenakan kepribadian dan sikap seseorang mempunyai ciri khas yang berdeda-beda untuk dapat berkembang dalam perusahaan. Dilihat dari kerja seorang karyawan seperti menyelesaikan pekerjaan, namun beberapa karyawan tidak menyelesaikan pekerjaannya dengan tepat waktu. Sikap juga menentukan Ketika seseorang karyawan tidak bisa menyelesaikan pekerjaan dengan benar dan membebankan pekerjaannya kepada karyawan lain menunjukan bahwa kinerja karyawan tersebut belum optimal pada setiap pekerjaannya, maka diperlukan etos kerja agar berkembang dengan yang diinginkan.

Berdasarkan data turnover yang didapatkan dari bagian HRD Tan's Houseware, didapatkan bahwa pada tahun 2023 terdapat total karyawan yang masuk 6 karyawan, total karyawan yang putus kontrak 3 karyawan, total karyawan mengundurkan diri/ berhenti 2 karyawan. Sedangkan, terdapat 3 karyawan yang putus kontrak karena kurangnya etos kerja yang diberikan karyawan terhadap perusahaan, dan kurangnya kerjasama karyawan tersebut dengan karyawan lainnya, sehingga karyawan tersebut dapat merugikan perusahaan. Kemudian, terdapat 2 karyawan yang mengundurkan diri karena karyawan tersebut ingin mencoba pekerjaan baru, dan hal baru di luar sana, bisa dikatakan karyawan tersebut tidak bersungguh-sungguh dalam melaksanakan pekerjaan yang telah diberikan kepadanya dan tidak ada komitmen organisasi yang tinggi dalam karyawan tersebut, sehingga dapat menimbulkan masalah bagi perusahaan.

Komitmen organisasi di dalam perusahaan juga belum berjalan dengan baik. Komitmen seseorang terhadap organisasi perusahaan sering kali menjadi masalah yang sangat penting didalam dunia kerja. Dalam perusahaan seperti kurangnya minat kemauan karyawan untuk tetap sebagai anggota organisasi dan karyawan tidak berusaha keras sesuai keinginan organisasi. Setiap perusahaan ingin karyawannya memiliki komitmen organisasi yang tinggi dalam berkerja. Agar terciptanya komitmen organisasi yang tinggi pada karyawan, maka dibutuhkan kepribadian dari karyawan. Hal yang bisa mendasari permasalahan disebabkan oleh banyak faktor, diantaranya adalah faktor etos kerja dan komitmen organisasi.

Berdasarkan penelitian Lawu et al., (2019), etos kerja merupakan sikap terhadap pekerjaan, sehingga etos kerja yang baik juga akan menghasilkan kinerja yang baik pula tentunya akan berpengaruh terhadap kemajuan lembaga/ instansi tempat berkerja. Karyawan yang memiliki etos kerja dalam pekerjaannya mampu meningkatkan komitmen organisasional mereka. Etos kerja sangat dominan bagi keberhasilan kerja seseorang secara maksimal, dalam artian semakin tinggi etos kerja karyawan maka semakin tinggi juga kinerja karyawan.

Selanjutnya, berdasarkan penelitian Angraini et al., (2021), komitmen merupakan salah satu kunci yang turut menentukan berhasil tidaknya suatu organisasi untuk mencapai tujuannya. Karyawan yang mempunyai komitmen pada organisasi biasanya menunjukan sikap kerja yang penuh perhatian terhadap tugasnya, mereka sangat memiliki tanggung jawab untuk melakukan tugas serta sangat loyal terhadap organisasi. Dalam komitmen terkandung keyakinan, pengikat, yang akan menimbulkan energi untuk melakukan yang terbaik. Secara nyata, komitmen berdampak pada perfomansi kerja sumber daya manusia, dan pada akhirnya juga sangat berpengaruh terhadap kinerja suatu organisasi.

Lebih lanjut lagi, Nugroho & Permatasari (2022) mengungkapkan bahwa dalam setiap organisasi dan lingkungan kerja, pada umumnya tumbuh suatu etos kerja. Organisasi bukanlah semata-mata wadah sekumpulan orang yang terkoordinir untuk mencapai tujuan. Lebih dari itu organisasi juga mempunyai kepribadian atau karakteristik seperti sikap, pandangan, kebiasaan, ciri-ciri atau sifat mengenai cara berkerja yang dimiliki seseorang ataupun suatu golongan. Dengan begitu etos kerja yang tinggi tentunya akan menjadikan rutinitas, tidak bosan, bahkan mampu meningkatkan kinerja karyawan, karena semakin banyak rutinitas akan terbentuk pengalaman dan hal ini membuat kemampuannya dalam berkerja semakin terasah. Oleh karenanya, penelitian ini berfokus pada pengaruh etos kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan Tan's Houseware.

Pengaruh Etos Kerja terhadap Kinerja

Etos kerja merupakan sikap terhadap pekerjaan, sehingga etos kerja yang baik juga akan menghasilkan kinerja yang baik pula tentunya akan berpengaruh terhadap kemajuan lembaga/ instansi tempat berkerja. Karyawan yang memiliki etos kerja dalam pekerjaannya mampu meningkatkan komitmen organisasional mereka. Etos kerja sangat dominan bagi keberhasilan kerja seseorang secara maksimal, dalam artian semakin tinggi etos kerja karyawan maka semakin tinggi juga kinerja karyawan. Berdasarkan penelitian Lawu et al., (2019) didapatkan hasil bahwa etos kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja

Komitmen merupakan salah satu kunci yang turut menentukan berhasil tidaknya suatu organisasi untuk mencapai tujuannya. Karyawan yang mempunyai komitmen pada organisasi biasanya mereka menunjukkan sikap kerja yang penuh perhatian terhadap tugasnya, mereka sangat memiliki tanggung jawab untuk melakukan tugas serta sangat loyal terhadap organisasi. Dalam komitmen terkandung keyakinan, pengikat, yang akan menimbulkan energi untuk melakukan yang terbaik. Secara nyata, komitmen berdampak pada perfomansi kerja sumber daya manusia, dan pada akhirnya juga sangat berpengaruh terhadap kinerja suatu organisasi. Berdasarkan penelitian Angraini et al., (2021) diungkapkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

METODE

Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yang berfokus untuk menganalisis pengaruh etos kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan Tan's Houseware. Penelitian ini dilaksanakan di Kota Banjarmasin dari Januari – Maret 2023.

Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Tan's Houseware berjumlah 32 orang. Dengan menggunakan *total sampling* maka semua karyawan dijadikan sampel penelitian.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini melalui: (a) Observasi, merupakan pengumpulan data awal tentang permasalahan yang ada di Tan's Houseware, sehingga diperoleh gambaran secara jelas dan nyata dari permasalahan yang dihadapi; (b) Kuisisioner, yaitu pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan alternatif pertanyaan-pertanyaan secara tertulis kepada karyawan Tan's Houseware; (c) Dokumentasi, yaitu data yang diperoleh dari Tan's Houseware.

Teknik Analisis Data

Analisi data yang digunakan pada penelitian ini adalah regresi linear berganda. Sebelum melakukan pengujian terhadap hipotesis, pengujian terhadap kualitas data dilakukan melalui uji validitas dan uji reliabilitas. Selain itu, pengujian asumsi klasik juga dilakukan melalui Uji Normalitas, Uji Heteroskedastisitas dan Uji Multikolinearitas.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Sebelum menganalisis data yang didapatkan melalui kuesioner, pengujian terhadap kualitas data melalui uji validitas dan uji reliabilitas dilakukan. Kuesioner terdiri atas 20 item pernyataan, dimana variabel etos kerja terdiri atas 8 item, variabel komitmen organisasi terdiri atas 6 item dan variabel kinerja terdiri atas 6 item.

Hasil pengujian validitas instrument disajikan pada Tabel 1. berikut:

Tabel 1.
Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	<i>Pearson Collerration</i>	Kesimpulan
Etos kerja	X1.1	0.738	Valid
	X1.2	0.691	Valid
	X1.3	0.732	Valid
	X1.4	0.818	Valid

Variabel	Item	Pearson Collerration	Kesimpulan
	X1.5	0.640	Valid
	X1.6	0.741	Valid
	X1.7	0.672	Valid
	X1.8	0.580	Valid
Komitmen Organisasi	X2.1	0.726	Valid
	X2.2	0.850	Valid
	X2.3	0.865	Valid
	X2.4	0.793	Valid
	X2.5	0.801	Valid
	X2.6	0.560	Valid
Kinerja	Y.1	0.921	Valid
	Y.2	0.854	Valid
	Y.3	0.897	Valid
	Y.4	0.897	Valid
	Y.5	0.897	Valid
	Y.6	0.973	Valid

Berdasarkan uji validitas, didapatkan bahwa setiap item dari variabel etos kerja, komitmen organisasi dan kinerja memiliki nilai *pearson correlation* lebih besar dari nilai $r=0,3$. Hal ini berarti semua instrument dinyatakan valid sebagai alat ukur variabel.

Tabel 2.
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	N of Item	Kesimpulan
Etos Kerja	0,853	8	Reliabel
Komitmen Organisasi	0,858	6	Reliabel
Kinerja	0,956	6	Reliabel

Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada tabel 2 *Cronbach Alpha* (α) pada variabel etos kerja, komitmen organisasi, dan kinerja lebih besar dari 0,600, dimana nilai untuk variabel etos kerja sebesar 0,853, variabel komitmen organisasi sebesar 0,858 dan variabel kinerja sebesar 0,956. Sehingga dapat disimpulkan bahwa setiap pertanyaan kuesioner memperoleh data yang konsisten. Oleh karena itu, jika pertanyaan yang sama diajukan kembali maka akan diperoleh jawaban yang relatif sama dengan jawaban sebelumnya dan semua yang dinyatakan dapat dipercaya sebagai alat ukur variabel.

Hasil DAN PEMBAHASAN

Lebih lanjut lagi, setelah dilakukan uji validitas dan uji reliabilitas, dilakukan uji asumsi klasik yang terdiri atas Uji Normalitas, Uji Heteroskedastisitas dan Uji Multikolinearitas. Berdasarkan pengujian didapatkan bahwa data yang diperoleh melalui kuesioner dinyatakan normal dan tidak mengandung gejala multikolinearitas dan heteroskedastisitas. Sehingga pengujian hipotesis dapat dilanjutkan.

Berdasarkan karakteristik responden didapatkan bahwa karyawan Tan's Houseware Banjarmasin didominasi oleh laki-laki dimana jumlah responden laki-laki yaitu sebanyak 18 orang (56,3%), sedangkan responden perempuan adalah sebanyak 14 orang (43,8%). Sedangkan, berdasarkan usia, diketahui bahwa sebagian besar karyawan berusia antara 20-25 tahun, yaitu sebanyak 13 orang (40,6%). Untuk karakteristik pendidikan terakhir, didapatkan bahwa sebagian besar karyawan memiliki pendidikan terakhir pada tingkat SMA/Sederajat yaitu sebanyak 20 orang (62,5%).

Kemudian, hasil pengujian hipotesis disajikan pada Tabel 2 berikut:

Tabel 3.
Hasil Uji t

	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
(Constant)	3,313	4,064		0.815	0,422
Etos Kerja	0,549	0,139	0,502	3,946	0,000
Komitmen Organisasi	0,421	0,125	0,429	3,368	0,002

Pada Tabel 3 dapat dilihat bahwa apabila nilai signifikansi kurang dari 0,05 maka variabel tersebut dinyatakan mempengaruhi variabel dependennya. Berdasarkan uji t peneliti mendapatkan nilai t hitung masing-masing untuk variabel etos kerja (X_1) dan budaya organisasi (X_2) sebagai berikut:

Variabel etos kerja (X_1) dengan nilai koefisien sebesar 3.946 dan signifikansi 0,000, dimana nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel etos kerja (X_1) secara statistik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Maka dapat disimpulkan hipotesis pertama (H_1) yang menyatakan bahwa variabel etos kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dapat diterima; dan

Variabel komitmen organisasi (X_2) dengan nilai koefisien sebesar 3.368 dan signifikansi 0,002, dimana nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel komitmen organisasi (X_2) secara statistik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hasil penelitian dapat memberikan kesimpulan bahwa hipotesis kedua (H_2) yang menyatakan ada pengaruh signifikan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan dapat diterima.

Kemudian, dari hasil uji F didapatkan hasil berupa:

Tabel 4.
Hasil Uji F

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	190,666	2	95,333	9,836	,000 ^b
Residual	1192,160	123	9,692		
Total	1382,825	125			

Dari hasil uji F didapat nilai F-hitung sebesar 29,733 dan nilai signifikansi kurang dari 0,05 yaitu 0,000. Sehingga dapat dikatakan bahwa variabel independen etos kerja (X_1) dan komitmen organisasi (X_2) secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependen kinerja (Y). Dalam hal ini dapat ditarik kesimpulan bahwa hipotesis ketiga (H_3) yang menyatakan bahwa etos kerja dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti apabila etos kerja dan komitmen organisasi ditingkatkan maka kinerja karyawan Tan's Houseware juga akan meningkat.

Lebih lanjut lagi, Tabel 4 menyajikan hasil perhitungan koefisien determinasi (R^2) sebagai berikut:

Tabel 5.
Hasil Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the estimate
1	0,820 ^a	0,672	0,650	1.525

Berdasarkan tabel 4 diperoleh nilai koefisien determinasi (*Adjusted R*²) sebesar 0,650. Hal ini menunjukkan variabel kinerja aparatur dapat dijelaskan oleh kedua variabel yaitu etos kerja (X_1) dan komitmen organisasi (X_2) sebesar 65%. Sedangkan sisanya sebesar 35% dijelaskan oleh variabel lain diluar variabel dalam penelitian ini.

Pengaruh Etos Kerja terhadap kinerja karyawan Tan's Houseware

Dalam penelitian ini menunjukkan hasil bahwa variabel etos kerja memiliki nilai koefisien sebesar 3.946 dan signifikansi 0,000, dimana nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Hal ini menggambarkan bahwa etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya apabila semakin tinggi bentuk etos kerja yang dimiliki karyawan maka kinerja mereka akan ikut meningkat.

Etos kerja akan menghasilkan peningkatan kinerja karyawan, menunjukkan bahwa penerapan etika kerja dapat membantu organisasi mencapai keunggulan secara keseluruhan (Ashraf et al., 2022). Dengan adanya etos kerja yang tinggi akan membantu perusahaan untuk dapat memenuhi target perusahaan tersebut dan membantu perusahaan untuk dapat memperoleh keuntungan, sedangkan bila kinerja karyawan menurun dan tidak baik maka akan merugikan perusahaan tersebut.

Berdasarkan hasil kuisioner yang disebar pada responden, didapatkan bahwa nilai tertinggi untuk pernyataan tentang etos kerja ada pada indikator tingkat kesungguhan dalam berkerja, dan tingkat kejujuran dalam melaksanakan pekerjaan. Hasil ini berarti bahwa karyawan memiliki tingkat kesungguhan dan kejujuran yang tinggi dalam melaksanakan pekerjaannya. Sedangkan, beberapa hal yang perlu menjadi perhatian adalah tingkat semangat dalam menyelesaikan pekerjaan dengan lebih cepat, dan tingkat kreatifitas yang baik dalam melaksanakan pekerjaan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Lawu et al., (2019), Juliati (2021), dan Osibanjo et al., (2015). Osibanjo et al., (2015) menyimpulkan bahwa etos kerja yang kuat telah didiskusikan untuk mampu menciptakan kinerja karyawan yang bertahan lama sementara etika nilai yang lemah hanya dapat mendorong untuk sementara tetapi pada akhirnya akan menyebabkan kinerja pekerjaan yang buruk. Oleh karena itu, untuk mencapai kinerja pekerjaan yang sangat baik, sangat penting bagi karyawan dan organisasi untuk mempromosikan praktik yang baik di dunia kerja.

Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap kinerja karyawan Tan's Houseware

Berdasarkan dari analisa data hasil penelitian ini yang diperoleh menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Tan's Houseware, dimana dapat dilihat variabel komitmen organisasi memiliki nilai koefisien 3.368 dan signifikansi 0,002, dimana signifikansi lebih kecil dari 0,005. Hal ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Komitmen Organisasi adalah sebagai suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Karyawan yang memiliki komitmen diharapkan dapat menunjukkan ketersediaan untuk bekerja lebih baik lagi demi mencapai tujuan organisasi dan memiliki kemampuan yang lebih besar untuk tetap bekerja diperusahaan.

Dari hasil kuesioner yang disebar pada responden, dapat dilihat bahwa nilai tertinggi untuk pernyataan tentang komitmen organisasi ada pada pernyataan mengenai menjadi bagian dari organisasi dan tidak akan meninggalkan organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan memiliki komitmen yang tinggi untuk bertahan di perusahaan. Akan tetapi perusahaan perlu memperhatikan loyalitas karyawan terhadap perusahaan.

Hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Angraini et al., (2021) yang mengungkapkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dewi et al., (2021) juga mengungkapkan hal yang serupa. Karyawan yang berkomitmen terhadap perusahaan akan menunjukkan kesediaannya untuk bertahan, terlibat aktif dalam perusahaan dan merasa menjadi bagian dari perusahaan.

Pengaruh Etos Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap kinerja karyawan Tan's Houseware

Berdasarkan pengujian regresi nilai koefisien untuk variabel independen sebesar 29.733 dan memiliki nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 yaitu 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa etos kerja (X_1) dan komitmen organisasi (X_2) sebagai variabel independen secara bersama-sama memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sebagai variabel dependen. Oleh karena itu perusahaan perlu meningkatkan etos kerja dan komitmen organisasi agar kinerja karyawan dapat ditingkatkan.

Berdasarkan hasil kuesioner yang disebar pada responden, dapat dilihat bahwa nilai tertinggi untuk kinerja karyawan terdapat pada pernyataan mengenai menjalankan kedisiplinan yang dibuat oleh perusahaan. Selain itu, karyawan juga memiliki kejujuran terhadap diri sendiri maupun perusahaan. Hal ini berarti kinerja yang dimiliki karyawan sudah baik karena mereka sudah menjalankan peraturan yang dibuat oleh perusahaan dengan baik.

Hasil ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Nugroho et al., (2022) yang menyimpulkan bahwa etos kerja dan komitmen organisasi berpengaruh positif secara simultan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini menunjukkan bahwa upaya perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan harus dilandasi etos kerja dan komitmen organisasi yang tinggi dari karyawan.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan interpretasi data penelitian pada karyawan Tan's Houseware disimpulkan bahwa etos kerja dan komitmen organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini mengindikasikan bahwa agar perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawan maka diperlukan terlebih dahulu upaya dalam menumbuhkan etos kerja dan komitmen organisasi karyawan.

Selanjutnya, beberapa saran yang dapat diajukan terkait penelitian ini di antaranya upaya perusahaan dalam meningkatkan semangat karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan dengan lebih cepat, dan tingkat kreatifitas yang baik dalam melaksanakan pekerjaan. Hal ini diperlukan guna meningkatkan loyalitas karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abun, D., Julian, F. P., & Ballesteros, J. V. A. (2022). The Effect of Work Ethics of Employees on their Work Performance. *Research in Management and Humanities*, 1(1), 58–82.
- Angraini, R., Parawangi, A., & Mustari, N. (2021). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Badan Kepegawaian Dan Diklat Daerah Kabupaten Enrekang. *KIMAP*, 2(3), 875–888. <https://doi.org/10.1016/j.jnc.2020.125798><https://doi.org/10.1016/j.smr.2020.02.002><http://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/810049><http://doi.wiley.com/10.1002/anie.197505391><http://www.sciencedirect.com/science/article/pii/B9780857090409500205>
- Ashraf, A. S. A.-H., Ashraf, M. Z., Muhammed, B. Y., & Norrodzoh, H. S. (2022). The Role Of Work Ethics In Improving Employees ‘Performance In Public Organization: A Review With Focus On The Sultanate Of Oman. *The Seybold Report*, 17(08), 1443–1457. <https://doi.org/10.5281/zenodo.7014858>
- Dewi, A. A. M. D., Sudja, I. N., & Yuesti, A. (2021). Role Of Organizational Commitment On Employee Performance. *IJSEGCE*, 4(1), 17–28.
- Harras, H., Sugiarti, E., & Wahyudi, W. (2020). *Kajian Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Mahasiswa*.
- Juliati, F. (2021). The Influence Of Organizational Culture, Work Ethos And Work Discipline On Employee Performance. *AKADEMIK Jurnal Mahasiswa Ekonomi & Bisnis*, 1(1), 34–39.
- Kristian, B., & Ferijani, A. (2020). The Effect of Job Satisfaction and Organizational Commitment on Employee Performance with OCB as the Intervening Variables. *Journal of Management and Business Environment (JMBE)*, 2(1), 1. <https://doi.org/10.24167/jmbe.v2i1.2464>
- Lawu, S. H., Suhaila, A., & Lestiowati, R. (2019). Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Pos Indonesia Cabang Pemuda Jakarta Timur. *Penelitian Ilmu Manajemen*, 2(1), 2614–3747.
- Nugroho, G., Jer, A. R., & Abdul, W. A. R. (2022). Pengaruh Etos Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Kredit Di PT. Bank Riau Kepri Pekanbaru Gilang. *MSEJ, Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 3(4), 2532–2540.
- Nugroho, M. N., & Permatasari, R. I. (2022). Pengaruh Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Perawat Ruang Merak Rsau Dr. Esnawan Antariksa, Halim Perdanakusuma Jakarta Timur. *JIMEN Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen*, 2(2), 166–175.
- Osibanjo, A. O., Akinbode, J. O., Falola, H. O., & Oludayo, A. O. (2015). Work Ethics and Employees’ Job Performance. *Journal of Leadership, Accountability and Ethics*, 12(1), 107–117.
- Susanty, A., & Miradipta, R. (2013). Employee’s Job Performance: The Effect of Attitude toward Works, Organizational Commitment, and Job Satisfaction. *Jurnal Teknik Industri*, 15(1). <https://doi.org/10.9744/jti.15.1.13-24>