

HUBUNGAN ANTARA ETOS KERJA DENGAN KOMITMEN ORGANISASI KARYAWAN LAPANGAN PT.BAS

THE RELATIONSHIP BETWEEN WORK ETHIC AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT OF EMPLOYEES OF PT.BAS FIELD

Bayu Nur Wendra¹, Rooswita Santia Dewi² dan M.Syarif Hidayatullah³

Program Studi Psikologi, Fakultas Kedokteran, Universitas Lambung Mangkurat, Jl. A.

Yani Km.36,00, Banjarbaru, 70714, Indonesia

E-mail: bayunurwendra@gmail.com

No. Handphone : 085754862537

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini untuk mencari ada tidaknya kaitan antara etos kerja dengan komitmen organisasi. Populasi penelitian ini yaitu seluruh karyawan lapangan PT.BAS berjumlah 148 orang dan subjek penelitian ini berjumlah 107 orang karyawan lapangan. Instrumen yang dipakai dalam penelitian ini menggunakan skala etos kerja dan komitmen organisasi. Hasil uji korelasi produk momen Karl Pearson menunjukkan bahwa terdapat hubungan atau kaitan positif antara etos kerja dengan komitmen organisasi karyawan lapangan PT.BAS. Adapun sumbangan efektifitas etos kerja dengan komitmen organisasi diketahui sebesar 6,4% dengan demikian 93,6% lainnya merupakan sumbangan faktor diluar etos kerja seperti budaya organisasi, kepuasan kerja dan kepemimpinan transformasional. Berdasarkan data hasil penelitian ini, dapat ditarik kesimpulan bahwa jika semakin rendah etos kerja maka akan semakin rendah komitmen organisasi.

Kata kunci: etos kerja, komitmen organisasi

ABSTRACT

The purpose of this study is to find whether there is a connection between work ethic and organizational commitment The population of this research is 148 PT.BAS field employees and the subject of this research is 107 field employees. The instruments used in this study use a work ethic scale and organizational commitment. Karl Pearson's moment product correlation test results show that there is a positive relationship between the work ethic and the organizational commitment of the employees of PT. BAS field. The contribution of the effectiveness of the work ethic to organizational commitment is known to be 6.4% and thus the other 93.6% are contributing factors beyond the work ethic such as organizational culture, job satisfaction and transformational leadership. Based on the results of this study, it can be concluded that if the lower work ethic will be lower the organizational commitment

Keywords: work ethic, organizational commitment

Suatu perusahaan dapat dilihat sebagai suatu sistem organisasi sumber daya manusia, sumber daya alam, dan sumber-sumber ekonomi lainnya untuk mencapai suatu tujuan dalam kehidupan. Di dalam ranah kerja, faktor manusia sangat erat kaitannya dan sangat dibutuhkan terutama sebagai karyawan pada sebuah organisasi ataupun perusahaan, karena itu dengan adanya karyawan maka akan tercapainya suatu tujuan dalam perusahaan. Seiring dengan berkembangnya zaman, begitu banyak karyawan yang ingin bergabung dalam suatu perusahaan sehingga penting bagi perusahaan untuk memilih karyawan yang pantas bergabung dalam organisasi (Sutanto, 2015).

Berbicara tentang karyawan, terutama untuk karyawan lapangan harus memiliki sikap atau perasaan untuk memberikan kontribusi yang terbaik bagi kemajuan perusahaan (Winarja, 2018). Karyawan lapangan jarang sekali diawasi oleh atasan atau pimpinannya karena area kerjanya yang luas sehingga penting bagi perusahaan memilih karyawan lapangan yang mempunyai komitmen

organisasi yang bagus. Sesuai dengan pendapat Nadapdap (2017) menjelaskan bahwa sebuah organisasi atau perusahaan sangat membutuhkan karyawan atau pekerja yang memiliki komitmen tinggi terhadap suatu organisasi akan melakukan suatu pekerjaan secara optimal dan lebih bertanggung jawab, sehingga dengan adanya komitmen tinggi tersebut pada karyawan akan dapat membantu memperlancar organisasi mencapai suatu tujuan.

Adanya suatu komitmen organisasi pada diri karyawan menjadikan kinerja organisasi lebih efektif sehingga dapat terwujud tujuan organisasi yang diinginkan. Hal ini sesuai dengan pendapat Hidayat (2014) mengemukakan bahwa komitmen organisasi adalah sebuah tahapan yang membuat karyawan setia dan melekat secara psikologis pada organisasi ataupun pekerjaan mereka, dan cenderung tidak akan pergi dari organisasi.

Menurut Apriliyanti (2013) seorang karyawan diharapkan mampu mengendalikan hambatan dari dalam maupun dari luar dirinya agar mampu menghindari

dampak negatif yang dapat menjadikan mereka tidak mampu meraih kesuksesan di perusahaan, maka dari itu diperlukannya komitmen organisasi. Kemudian Wijayanti (2017) menjelaskan dengan adanya komitmen organisasi yang baik maka akan membentuk etos kerja yang bagus dan baik pula karena yang di maksud etos kerja merupakan hal penting yang perlu diperhatikan lebih lanjut untuk mendapatkan kinerja karyawan yang tinggi.

Etos kerja yang termuat dalam penelitian ini menurut Prabowati (2012) mengemukakan bahwa etos kerja adalah semangat yang kuat untuk mengerjakan sesuatu hal secara optimal, lebih baik untuk mencapai kuantitas dan kualitas kerja yang sesempurna mungkin. Berpijak pada pengertian bahwa etos kerja menggambarkan suatu sikap, maka dapat ditegaskan bahwa etos kerja mengandung makna sebagai aspek evaluatif yang dimiliki oleh individu ataupun kelompok dalam memberikan penilaian terhadap kerja.

Berdasarkan hasil dari studi pendahuluan yang dilakukan peneliti dengan metode wawancara pada 5, 7 dan 8 April 2018 terhadap 15 orang karyawan PT. BAS, diantaranya 10 orang karyawan lapangan bagian kebun, 2 orang karyawan lapangan bagian mekanik dan 3 orang karyawan lapangan bagian pengolah limbah pabrik. Karyawan lapangan yang saya observasi dan wawancara tidak menggunakan pakaian seragam karyawan PT.BAS dan juga mereka sering datang terlambat pada saat waktu bekerja. Ada beberapa alasan yang membuat karyawan lapangan tersebut tidak menggunakan pakaian seragam karyawan dan suka terlambat saat waktu bekerja. Karyawan lapangan menganggap baju seragam pakaian kantor yang tebal membuat badan panas dan kemudian menganggap waktu bekerja itu seenaknya saja karena pengawasannya kurang dari pihak perusahaan. Subjek berpendapat bekerja sebagai karyawan lapangan itu jarang sekali diawasi oleh atasan atau bos, jadi bekerja tidak disiplin pada saat tidak di awasi oleh atasan kecuali diawasi atasan subjek akan bekerja dengan sungguh-sungguh. Dan juga karyawan lapangan mengaku sering membolos kerja, karena absensi di perusahaan masih bersifat manual (tanda tangan absen), sehingga para karyawan lapangan bisa menitip absensi kepada temannya.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara pada saat studi pendahuluan kepada karyawan lapangan perusahaan PT.BAS, karyawan lapangan tidak disiplin masalah waktu bekerja, sering membolos kerja dengan menitip absen karyawan kepada temannya dan tidak mentaati peraturan perusahaan dengan tidak memakai seragam karyawan yang merupakan ciri-ciri indikator komitmen organisasi yang rendah yaitu tidak memiliki tanggung jawab terhadap perusahaan dan tidak membanggakan perusahaan dengan menceritakan ketidaktegasan perusahaan dalam hal aturan untuk para karyawan lapangan.

Berdasarkan pernyataan yang telah dipaparkan sebelumnya, peneliti tertarik untuk melihat hubungan atau kaitannya antara etos kerja dengan komitmen organisasi karyawan lapangan PT.BAS. Oleh sebab itu, penelitian ini

dirasa perlu untuk dilakukan guna mendapatkan data empiris.

Metode Penelitian

Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan lapangan PT.BAS. Penelitian ini dilaksanakan di Perusahaan PT.BAS, pada tanggal 28 sampai 29 November 2018. Subjek dalam penelitian ini ialah karyawan lapangan PT.BAS.

Sampel dalam penelitian ini diambil menggunakan teknik *purposive sampling*. Pada penelitian ini, jumlah subjek penelitian sebanyak 107 orang karyawan lapangan PT.BAS. Sementara itu, sampel uji coba berjumlah 107 orang karyawan lapangan PT.CA.

Instrumen yang dipakai dalam penelitian berupa skala etos kerja dan skala komitmen organisasi, untuk mengukur etos kerja dan komitmen organisasi.

Uji validitas skala etos kerja dan komitmen organisasi dilakukan dengan *expert judgment* ditambah teknik *corrected item-total correlation*. Sedangkan untuk pengujian reliabilitas pada skala etos kerja dan komitmen organisasi menggunakan program dari komputerisasi dengan menggunakan teknik koefisien reabilitas *Alpha Cronbach*.

Berdasarkan hasil dari uji validitas dan reliabilitas terhadap 72 butir item skala etos kerja diperoleh 42 butir item yang valid dengan nilai *Alpha cronbach's* sebesar 0,922. Pada uji dari validitas dan reliabilitas terhadap 80 butir item skala komitmen organisasi diperoleh 48 butir item yang valid dengan nilai *Alpha Cronbach's* 0,932.

Model dari analisis statistik yang digunakan untuk pengujian hipotesis adalah korelasi *product moment* dari Karl Pearson

Hasil dan Pembahasan

Data dari penelitian diperoleh terdiri atas skor dari jawaban tiap-tiap item pernyataan, kemudian hasilnya tersebut diolah dengan analisis statistik melalui bantuan komputer yaitu dengan bantuan SPSS. Sebelum melaksanakan analisis, dilakukannya uji asumsi terlebih dahulu menggunakan teknik *Kolmogrov-Siminor Test*. Pada kolom *Kolmogrov-Siminor* diketahui nilai signifikansi untuk skor etos kerja sebesar 0,148 dan komitmen organisasi 0,086. Berdasarkan signifikansu ini, maka signifikansu seluruh variabel lebih dari 0,05 dan dapat disimpulkan bahwa populasi data etos kerja dan komitmen organisasi berdistribusi normal.

Berdasarkan hasil dari uji linieritas didapatkan bahwa antara variabel etos kerja dengan komitmen organisasi menunjukkan bahwa adanya hubungan linier dengan nilai $F = 12,549$ dan $p = 0,000$ ($p < 0,05$). Analisis tersebut menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang linier antara variabel etos kerja dan komitmen organisasi. Hasil analisis menunjukkan bahwa adanya hubungan antara variabel etos kerja dengan komitmen organisasi dilihat dari nilai korelasi sebesar $r = 0,064$. Hasil ini menunjukkan bahwa terdapat adanya kaitan atau hubungan yang positif antara kedua variabel. Nilai (r)

yang positif pada korelasi tersebut menunjukkan bahwa adanya hubungan searah antara etos kerja dengan komitmen organisasi karyawan lapangan PT.BAS, yaitu semakin rendah etos kerja maka akan semakin rendah komitmen organisasi seseorang dan sebaliknya.

Hasil penelitian ini selaras yang dilakukan oleh Murty (2012), bahwa komitmen organisasi di pengaruhi oleh tinggi rendahnya kinerja karyawan dan seberapa besar motivasi yang diberikan perusahaan terhadap karyawannya. Karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang rendah dan motivasi kerja yang rendah akan melakukan pekerjaan dengan tidak maksimal dan hasilnya tidak memuaskan. Penelitian Darmansyah (2018) mengenai etos kerja berpengaruh secara signifikan terhadap pengembangan karir karyawan, jika pengaruhnya positif maka etos kerja akan meningkat serta pengembangan karir juga akan meningkat kemudian sebaliknya jika pengaruhnya negatif maka etos kerja akan menurun serta pengembangan karir karyawan juga akan menurun.

Berdasarkan kategorisasi etos kerja pada penelitian ini terdapat 70 orang karyawan lapangan (65.42%) memiliki etos kerja yang rendah dan 37 orang karyawan lapangan (34.58%) memiliki etos kerja yang sedang, dimana ini berarti etos kerja yang dimiliki karyawan lapangan tersebut tergolong rendah. Etos kerja yang dimiliki karyawan lapangan tersebut diperkuat dengan teori Bawelle (2016) bahwa etos kerja sangat penting untuk memotivasi karyawan, etos kerja yang rendah akan memiliki kinerja yang rendah.

Kategorisasi dari komitmen organisasi pada karyawan lapangan yang telah dilakukan dalam penelitian ini ditemukan hasil bahwa terdapat 75 orang karyawan lapangan (70%) dengan komitmen organisasi yang rendah dan 32 orang karyawan lapangan (30%) dengan komitmen organisasi yang sedang. Secara umum komitmen organisasi disini berada pada kategori rendah. Artinya karyawan lapangan disini sedikit berkomitmen organisasi yang tinggi. Hal yang sama seperti yang dijelaskan oleh Setiawan (2018) jika ikatan emosional yang lemah pada perusahaan akan mempengaruhi komitmen organisasinya menjadi rendah. Hasil analisis menunjukkan koefisien determinasi (r^2) yang diperoleh sebesar 0,064, itu artinya menunjukkan besaran sumbangan efektif yang diberikan oleh variabel etos kerja dengan komitmen organisasi yaitu sebesar 6,4%. Temuan ini juga menunjukkan bahwa etos kerja merupakan salah satu dari faktor yang berhubungan dengan komitmen organisasi. Dan sisanya 93,6% sumbangan lainnya yang kemungkinan besar dari variabel lainnya yang tidak termuat dalam penelitian ini, misalnya seperti adanya budaya organisasi, kepemimpinan transformasional, dan kepuasan kerja.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil dari penelitian ini maka hipotesis yang sudah diajukan dalam penelitian ini dapat diterima, yakni ada hubungan positif yang signifikan antara etos kerja

dengan komitmen organisasi karyawan lapangan PT.BAS, dengan nilai korelasi sebesar 0,064 dan nilai signifikan 0,000 ($p < 0,05$). Dengan demikian maka semakin rendah etos kerja seseorang maka akan semakin rendah komitmen organisasi seseorang, dan sebaliknya semakin tinggi etos kerja maka akan semakin tinggi komitmen organisasi seorang karyawan lapangan.

Sumbangan efektif etos kerja dengan komitmen organisasi diketahui sebesar 6,4% sedangkan 93,6% lainnya merupakan sumbangan dari faktor-faktor lain diluar etos kerja dengan komitmen organisasi, seperti yang diteliti oleh Permana (2013) mengenai budaya organisasi, Susanty (2012) dengan kepemimpinan transformasional, dan Safitri (2013) dengan kepuasan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Apriliyanti, F. D. (2013). Optimalisasi Dan Hambatan Dalam Penempatan Pegawai Di Kabupaten Banyuwangi (Studi Pada Badan Kepegawaian Dan Diklat Kabupaten Banyuwangi). *Jurnal Administrasi Public*, 1(4), 58-66. Diakses pada tanggal 30 November 2018 dari <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0001879113000316>
- Bawelle. (2016). Pengaruh Etos Kerja, Gairah Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. BRI Cabang Tahuna. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 4(3).
- Darmansyah, D., & Adam, M. (2018). Etos Kerja Dan Pengembangan Karir Pegawai Kantor Wali Kota Banda Aceh. *Jurnal Magister Manajemen*, 2(1), 22-35.
- Hidayat. (2014). Factor- Factor Komitmen Organisasi Serta Pengaruhnya Terhadap Organizational Citizenship Behavior. *Jurnal NeO-Bis*, 8(1).
- Murty, W. A. (2012). *Pengaruh kompensasi, motivasi dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi (studi kasus pada perusahaan manufaktur di Surabaya)* (Doctoral dissertation, STIE Perbanas Surabaya).
- Nadapdap, K. N. M. (2017). Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mitra Permata Sari. *Jurnal Ilmiah METHONOMI*, 3(1).
- Permana. (2013). Hubungan Antara Budaya Organisasi Dengan Komitmen Organisasional Pada Karyawan PT. Bank Mandiri Plaza Bapindo. *Jurnal manajemen dan kewirausahaan*, 19(5).

- Probowati, A. (2012). Membangun sikap dan etos kerja. *SEGMENT-Management*.
- Safitri. (2013). Hubungan Antara Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi dengan Intensi Turnover Pada Guru. *Character: Jurnal Penelitian Psikologi*, 1(2).
- Setiawan, Y. A., & Zamralita, Z. (2018). Gambaran Komitmen Organisasi Perusahaan Bidang Konstruksi Pt. Xyz Di Jakarta Barat. *Jurnal Muara Ilmu Sosial, Humaniora, dan Seni*, 1(2).
- Susanty. (2011). Analisis Hubungan Kepemimpinan Transformatif Terhadap TQM, Komitmen Organisasi dan Kinerja Karyawan (Studi Kasus: PT Telekomunikasi Indonesia Divisi IV Jateng & DIY). *J@ ti Undip: Jurnal Teknik Industri*, 6(1), 1-10.
- Sutanto. (2015). Hubungan lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kinerja karyawan. *Jurnal manajemen dan kewirausahaan*, 17(2), 135-144.
- Wijayanti, R. (2017). Pengaruh Iklim Organisasi, Etos Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Efektivitas Kinerja Organisasi Di Fakultas Ekonomi Unsiq Wonosobo. *Jurnal Penelitian dan Pengabdian kepada Masyarakat UNSIQ*, 4(2).
- Winarja. (2018). The effect of Organizational Commitment and Job Pressure to Job Performance through the Job Satisfaction in Employees Directorate transformation Technology Communication and Information Indonesia.