

Hubungan Antara Etos Kerja Dengan Komitmen Organisasi Karyawan

Muhammad Cahyadi¹

*Program Studi Psikologi
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Universitas Mulawarman Samarinda*

ABSTRACT. *The emergence of a high work ethic in employees in a company will make the employees effective in work so that it will have a good impact on the company and produce a commitment felt by employees in the form of a sense of belonging to the company. The purpose of this study was to determine the relationship between work ethic and organizational commitment at PT. Sabina Tirta Utama Samarinda. This study uses a quantitative research method with the type of correlation. The method of data collection in this study uses the scale of organizational commitment and the Likert type work ethic. The sampling technique in this study was using non-probability sampling, especially saturated samples involving 105 employees of PT. Sabina Tirta Utama Samarinda. The collected data was analyzed using the product moment correlation test with the help of Statistical Package for Social Sciences (SPSS) program 22.0 for Windows. The results showed that there was a very significant positive relationship between work ethic and organizational commitment with $r_{count} > r_{table} = 0.335 > 0.191$ and $p = 0.000 < 0.050$. This means that the relationship in this research is weak and the higher the organizational commitment, the higher the work ethic held by employees of PT. Sabina Tirta Utama Samarinda.*

Keywords: *Organisational commitment, work ethic*

ABSTRAK. Munculnya etos kerja yang tinggi pada karyawan di suatu perusahaan akan menjadikan karyawan efektif dalam bekerja sehingga berdampak baik bagi perusahaan dan menghasilkan komitmen yang dirasakan karyawan berupa rasa memiliki terhadap perusahaan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara etos kerja dengan komitmen organisasi pada PT. Sabina Tirta Utama Samarinda. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan jenis korelasi. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan skala komitmen organisasi dan etos kerja tipe likert. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan non-probability sampling khususnya sampel jenuh yang melibatkan 105 karyawan PT. Sabina Tirta Utama Samarinda. Data yang terkumpul dianalisis menggunakan uji korelasi product moment dengan bantuan program Statistical Package for Social Sciences (SPSS) 22.0 for Windows. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif yang sangat signifikan antara etos kerja dan komitmen organisasi dengan $r_{hitung} > r_{tabel} = 0,335 > 0,191$ dan $p = 0,000 < 0,050$. Artinya hubungan dalam penelitian ini lemah dan semakin tinggi komitmen organisasi maka semakin tinggi pula etos kerja yang dimiliki oleh karyawan PT. Sabina Tirta Utama Samarinda.

Kata Kunci: Komitmen organisasi, etos kerja

¹ Email: cahyadie09@gmail.com

PENDAHULUAN

Sebuah perusahaan, perkantoran, dan instansi tentunya memiliki karyawan yang dapat terpantau maupun tidak terpantau tergantung kondisi dan jumlahnya, perlu diadakannya komitmen organisasi sangatlah penting mengingat besar jumlah karyawan yang bekerja di perusahaan, kantor maupun instansi tersebut, agar dapat tercipta situasi yang di inginkan. Komitmen organisasi adalah sebagai suatu keadaan dimana seseorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Selain itu perubahan teknologi dan informasi menuntut seluruh komponen untuk senantiasa mengikuti perubahan yang terus terjadi (Kusuma, Adriansyah dan Prastika, 2013).

Cut Zurnali (2010) mendefinisikan pengertian komitmen organisasi dengan mengacu pada pendapat-pendapat Meyer dan Allen (1993), Curtis dan Wright (2001), dan S.G.A. Smeenk, et.al. (2006) dimana komitmen organisasi didefinisikannya sebagai sebuah keadaan psikologi yang mengkarakteristikan hubungan karyawan dengan organisasi atau implikasinya yang mempengaruhi apakah karyawan akan tetap bertahan dalam organisasi atau tidak, yang teridentifikasi dalam tiga komponen yaitu: komitmen afektif, komitmen kontinyu dan komitmen normatif. Definisi komitmen organisasi ini menarik, dikarenakan yang dilihat adalah sebuah keadaan psikologi karyawan untuk tetap bertahan dalam organisasi. Dan ini dirasa sangat sesuai untuk menganalisis komitmen organisasi para karyawan dalam organisasi bisnis atau organisasi berorientasi nirlaba.

Sumber daya terpenting suatu organisasi adalah sumber daya manusia, orang-orang yang memberikan tenaga, bakat, kreativitas dan usaha mereka kepada organisasi. Oleh karena itu, karyawan merupakan kunci penentu keberhasilan perusahaan. Untuk itu setiap karyawan selain itu untuk memiliki pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan juga harus memiliki kesetiaan atau komitmen yang tinggi terhadap perusahaan. Komitmen karyawan pada organisasi dapat dijadikan sebagai salah satu variable untuk menjaga kelangsungan organisasi atau perusahaan tersebut. Dalam sebuah organisasi atau perusahaan, komitmen organisasi akan berpengaruh pada keberhasilan perusahaan. Keberhasilan perusahaan dinilai dari suksesnya perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan.

PT. Sabina Tirta Utama adalah sebuah perusahaan yang bergerak di bidang konsumsi air minum dalam kemasan. Fenomena yang terjadi dalam perusahaan adalah terjadi absen pada karyawan yang banyak. dalam satu bulan didapatkan absensi yang begitu banyak seperti tidak masuk, masuk telat dan pulang lebih awal. Hal ini berkaitan erat dengan sebuah komitmen yang dimiliki oleh seorang karyawan. Komitmen merupakan kondisi dimana pekerja sangat tertarik terhadap tujuan, nilai-nilai, dan sasaran organisasi. Komitmen terhadap organisasi lebih dari sekedar keanggotaan formal, karena ia meliputi sikap setia terhadap organisasi dan kesediaan berusaha dengan tingkat upaya yang tinggi bagi kepentingan organisasi demi mencapai sesuatu tujuan (Steer dalam Aziz, 2007).

Komitmen seseorang diukur kepada sejauh mana individu ingin melihat kan diri secara mendalam terhadap tugasnya (Yusof, 2007). Komitmen organisasi memiliki beberapa aspek menurut Mayer dan Allen (1993) yaitu yaitu komitmen afektif, ditunjukkan dengan adanya keinginan untuk tetap tinggal dalam organisasi yang dinyatakan dengan datang bekerja secara teratur, mengikuti kegiatan yang diadakan oleh organisasi, menampilkan tugas dan tanggung jawab terbaik, serta melakukan tugas ekstra untuk menolong orang lain. Seperti yang diketahui pada subjek ER yang menunjukkan rendahnya aspek afektif pada subjek dalam komitmen organisasi yang dimilikinya.

Kurangnya keterlibatan karyawan yaitu kurangnya kesediaan subjek untuk berusaha sebaik mungkin untuk perusahaannya tidak sejalan pada aspek komitmen organisasi yaitu normatif. Komitmen normatif seharusnya ditunjukkan dengan merasa wajib tinggal dalam organisasi, merasa berharga bila berada di organisasi dan melakukan hal yang berhubungan dengan organisasi sebagai bagian dari tugas. Jika hal ini terjadi terus menerus akan berdampak pada menurunnya citra perusahaan dan kurangnya peminat konsumen pada produk yang mereka jual karna kurang memenuhi kuota pasar.

Etos kerja berkaitan pula dengan komitmen organisasi sebab kondisi komitmen organisasi yang baik dapat dipengaruhi oleh etos kerja yang baik pula, etos kerja sebagai batu loncatan dalam mencapai komitmen organisasi yang diinginkan, dalam kamus besar bahasa Indonesia etos kerja adalah semangat kerja yang menjadi ciri khas dan keyakinan seseorang atau suatu kelompok.

Indikator etos kerja yang profesional menurut Sinamo (2011) antara lain: Kerja adalah rahmat, harus bekerja tulus penuh syukur. Kerja adalah amanah, harus bekerja penuh dengan integritas. Kerja adalah panggilan, harus bekerja tuntas penuh dengan tanggung jawab. Kerja adalah aktualisasi, harus bekerja penuh semangat. Kerja adalah ibadah, harus bekerja serius dengan penuh pengabdian. Kerja adalah seni, harus bekerja kreatif penuh suka cita. Kerja adalah kehormatan, harus bekerja unggul penuh dengan ketekunan. Kerja adalah pelayanan, harus bekerja sempurna penuh kerendahan hati.

Kurangnya sikap tanggung jawab pokok karyawan terhadap perusahaan tidak sejalan dengan aspek etos kerja yaitu kerja adalah rahmat, kerja adalah amanah, kerja adalah panggilan dan kerja adalah aktualisasi, dimana karyawan gudang tidak tulus dengan gaji yang sudah diterima setiap bulannya, tidak amanah menjalankan *job desk* mereka, dan tidak ada semangat ketika tidak mendapatkan tip setiap bongkar atau muat barang.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Timbuleng (2015) yaitu etos kerja, disiplin kerja dan komitmen organisasi pengaruhnya terhadap kinerja karyawan pada PT. Hasjrat Abadi Cabang Manado bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara etos kerja terhadap kinerja karyawan. Karena etos kerja yang ada pada masing-masing karyawan sudah dibentuk tanpa adanya dorongan dari perusahaan, diperusahaan etos kerja sudah menjadi bagian dari pekerjaan dan semua harus melakukan etos kerjanya, walaupun dalam meningkatkan kinerja dari etos kerja yang ada.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Octarina (2013) Pengaruh Etos Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kebudayaan Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kabupaten Sarolangun. Tujuan penelitian ini mengetahui pengaruh etos kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dan perbedaan etos kerja, disiplin, serta kinerja pegawai negeri sipil dan honorer pada Dinas Kebudayaan Pariwisata Pemuda dan Olahraga. Hasil penelitian menunjukkan bahwa faktor etos kerja dan disiplin kerja adalah hal yang perlu diperhatikan untuk meningkatkan kinerja pegawai agar lebih lagi dalam terwujudnya tujuan organisasi.

Selain itu dalam penelitian Desky (2014) Pengaruh Etos Kerja Islam Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Makan Ayam Lepas Lhokseumawe. Hasil penelitian menunjukkan bahwa etos kerja islam

berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

TINJAUAN PUSTAKA

Komitmen Organisasi

Zurnali (2010) mendefinisikan pengertian komitmen organisasi dengan mengacu pada pendapat-pendapat Meyer and Allen (1993), Curtis and Wright (2001), dan Smeenk, et al. (2006) dimana komitmen organisasi didefinisikannya sebagai sebuah keadaan psikologi yang mengkarakteristikan hubungan karyawan dengan organisasi atau implikasinya yang mempengaruhi apakah karyawan akan tetap bertahan dalam organisasi atau tidak, yang teridentifikasi dalam tiga komponen yaitu: komitmen afektif, komitmen kontinyu dan komitmen normatif.

Mayer dan Allen (dalam Zurnali, 2010), dalam bukunya menjelaskan terdapat tiga aspek komitmen organisasi, yaitu:

a. Komitmen Afektif

Komitmen afektif mengacu pada ketertarikan emosional, identifikasi serta keterlibatan seorang karyawan pada suatu organisasi. Pada dimensi ini karyawan mengidentifikasikan dirinya dengan organisasi dan loyal terhadap organisasi. Komitmen afektif seseorang akan menjadi lebih kuat bila pengalamannya dalam suatu organisasi konsisten dengan harapan-harapan dan memuaskan kebutuhan dasarnya dan sebaliknya, komitmen afektif menunjukkan kuatnya keinginan seseorang untuk terus bekerja bagi suatu organisasi karena ia memang setuju dengan organisasi itu dan memang berkeinginan melakukannya. Komitmen afektif menjelaskan seberapa jauh seorang karyawan secara emosi terikat, mengenal dan terlibat dalam organisasi. Dengan demikian, karyawan yang memiliki komitmen afektif yang kuat akan terus bekerja dalam organisasi karena mereka memang ingin (*want to*) melakukan hal tersebut. Zurnali (2010) menjelaskan bahwa karyawan akan cenderung mengembakan tipe komitmen afektif jika penerimaan mereka tentang organisasi itu *fair* dalam memperlakukan mereka. Adanya suatu keyakinan bahwa karyawan mengembangkan komitmen afektif apabila mereka melihat organisasi sebagai tempat dimana mereka merasa penting dan kompeten untuk tetap berada di organisasi.

b. Komitmen Normatif

Komitmen normatif menunjukkan kepada tingkatan seberapa jauh seseorang secara psikologis terikat untuk menjadi karyawan dari sebuah organisasi yang didasarkan kepada perasaan seperti kesetiaan, afeksi, kehangatan, kepemilikan, kebanggaan, kebahagiaan, dan lain-lain. Komitmen normatif bias dipengaruhi beberapa aspek antara lain sosialisasi awal dan bentuk peran seseorang dari pengalaman organisasinya. Keterkaitan yang kuat antara komitmen dan pemberdayaan disebabkan karena adanya keinginan dan kesiapan karyawan dalam organisasi untuk diberdayakan dengan menerima berbagai tantangan dan tanggung jawab. Pemberdayaan dalam hal ini merupakan serangkaian proses yang dilakukan secara bertahap dalam organisasi agar dapat dicapai secara optimal dan membangun kesadaran dari karyawan akan pentingnya proses pemberdayaan sehingga perlu adanya komitmen dari anggota terhadap organisasi, dengan pemberian wewenang dan tanggung jawab akan menimbulkan motivasi dan komitmen organisasi terhadap organisasi. Komitmen normative ini lebih berhubungannya dengan perasaan-perasaan tentang kewajiban pekerjaan yang harus ia berikan kepada organisasi. Karyawan yang memiliki komitmen normatif tinggi, tetap menjadi anggota organisasi karena mereka harus melakukannya. Komitmen ini didasarkan kepada norma yang ada dalam diri karyawan, yang berisi keyakinan individu akan tanggungjawab terhadap organisasi, ia merasa harus bertahan karena loyalitas. Kunci dari komitmen ini adalah kewajiban untuk bertahan dalam organisasi (*ought to*). Tipe komitmen ini lebih dikarenakan nilai-nilai moral yang dimiliki karyawan secara pribadi.

c. Komitmen Kontinuen

Dibandingkan dengan komitmen afektif, komitmen *continuance* ini lebih terbuka. *Continuance commitment* berkaitan dengan konsep *side-bets orientation* yang menekankan pada sumbangan seseorang yang sewaktu-waktu dapat hilang jika orang itu meninggalkan organisasi. Tindakan meninggalkan organisasi menjadi sesuatu yang berisiko tinggi karena orang merasa takut akan kehilangan sumbangan yang mereka tanamkan pada organisasi itu dan menyadari bahwa mereka tak mungkin menggantinya. Komitmen ini lebih menjelaskan persepsi karyawan tentang kerugian yang akan

dihadapinya jika ia meninggalkan organisasi. Karyawan dengan komitmen *continuance* tinggi, tetap bergabung dengan organisasi tersebut karena mereka membutuhkan organisasi. Komitmen ini didasarkan kepada kebutuhan rasional, dengan kata lain komitmen ini terbentuk atas dasar untung rugi, dipertimbangkan atas apa yang harus dikorbankan bila menetap pada organisasi. Kunci dari komitmen ini adalah kebutuhan untuk bertahan (*need to*).

Menurut David dalam Sopiah (2008) mengemukakan empat faktor yang memengaruhi komitmen karyawan pada organisasi, yaitu:

- a. Faktor personal, misalnya: usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, pengalaman kerja, dan kepribadian.
- b. Karakteristik pekerjaan, misalnya: lingkup jabatan, tantangan, konflik, peran, dan tingkat kesulitan dalam pekerjaan.
- c. Karakteristik struktur, misalnya: besar atau kecilnya organisasi, bentuk organisasi (sentralisasi atau desentralisasi), kehadiran serikat pekerja.
- d. Pengalaman kerja. Pengalaman kerja karyawan sangat berpengaruh terhadap tingkat komitmen karyawan pada organisasi.

Etos Kerja

Menurut Gregory (2003) sejarah membuktikan negara yang dewasa ini menjadi negara maju, dan terus berpacu dengan teknologi/informasi tinggi pada dasarnya dimulai dengan suatu etos kerja yang sangat kuat untuk berhasil. Maka tidak dapat diabaikan etos kerja merupakan bagian yang patut menjadi perhatian dalam keberhasilan suatu perusahaan, perusahaan besar dan terkenal telah membuktikan bahwa etos kerja yang militan menjadi salah satu dampak keberhasilan perusahaannya. Etos kerja seseorang erat kaitannya dengan kepribadian, perilaku, dan karakternya. Setiap orang memiliki *internal being* yang merumuskan siapa dia, selanjutnya *internal being* menetapkan respon, atau reaksi terhadap tuntutan eksternal. Respon *internal being* terhadap tuntutan eksternal dunia kerja menetapkan etos kerja seseorang (Siregar, 2000).

Anoraga (2009) juga memaparkan secara eksplisit beberapa sikap yang seharusnya mendasari seseorang dalam memberi nilai pada kerja, yang disimpulkan sebagai berikut:

- a. Bekerja adalah hakikat kehidupan manusia.
- b. Bekerja adalah suatu berkat Tuhan.

- c. Bekerja merupakan sumber penghasilan yang halal dan tidak amoral.
- d. Bekerja merupakan suatu kesempatan untuk mengembangkan diri dan berbakti.
- e. Bekerja merupakan sarana pelayanan dan perwujudan kasih

Menurut Siagian (2007), faktor-faktor yang memengaruhi etos kerja antara lain adalah:

- a. Motivasi
Motivasi bisa berpengaruh untuk meningkatkan etos kerja. Motivasi secara umum sering diartikan sebagai sesuatu yang ada pada diri seseorang yang dapat mendorong, mengaktifkan, menggerakkan dan mengarahkan perilaku seseorang untuk melakukan sesuatu.
- b. Penilaian Prestasi
Dengan adanya penilaian prestasi kerja berarti para bawahan sudah mendapat perhatian dari atasannya sehingga mendorong mereka untuk bergairah bekerja, penilaian harus dilakukan secara objektif dan jujur serta ada tinfak lanjutnya.
- c. Peraturan Organisasi
Peraturan organisasi adalah dasar pelaksanaan kerja yang menyangkut tentang hubungan pokok-pokok, hubungan kerja, serta bagaimana melakukan pekerjaan itu, jadi apabila peraturan itu tidak terumus dengan baik maka hal ini akan menjadi celah bagi karyawan untuk melakukan kelalaian dan melepaskan diri dari tanggung jawab, dan apabila kelalaian ini dilakukan secara berulang-ulang maka sudah dapat dipastikan bahwa karyawan tidak memiliki etos kerja yang baik.
- d. Pengaruh Antar Sesama Rekan Kerja
Dalam hal pergaulan antara sesama pegawai dalam organisasi tentu saja akan memberikan dampak positif apabila terjadi kecocokan, sehingga dari kecocokan tersebut akan timbul kegairahan kerja yang tinggi, namun jika ketidakcocokan terjadi maka akan menimbulkan suatu sikap yang merugikan, yaitu sifat lesu dan menjemukan dan hal ini akan berdampak bagi prestasi kerja dalam melayani masyarakat.
- e. Pengawasan
Pengawasan merupakan proses pengamatan pelaksanaan seluruh kegiatan organisasi untuk menjamin agar semua pekerjaan yang sedang dilaksanakan berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan.

- f. Pembinaan

Suatu organisasi akan berjalan dan bergerak maju, sangat tergantung dari upaya pembinaan atau perintah dari pemimpinnya.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan jenis penelitian korelasi. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 105 karyawan PT. Sabina Tirta Utama Samarinda. Metode pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan skala likert. Alat pengukuran atau instrumen yang digunakan terdapat dua macam, yakni: skala komitmen organisasi dan skala etos kerja. Selain itu, pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan uji coba atau *try out*, yaitu pengambilan data digunakan untuk keperluan uji coba alat ukur (perhitungan validitas dan reliabilitas) dan uji hipotesis. Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan uji korelasi *product moment* dengan menggunakan bantuan program SPSS 22.0 *for windows*.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara budaya kerja dengan komitmen organisasi karyawan PT. Sabina Tirta Utama Samarinda dengan jumlah sampling sebanyak 105 karyawan dan menggunakan teknik *total sampling* dan menggunakan uji korelasi *product moment* dalam pengujian hipotesisnya.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif dan sangat signifikan etos kerja dengan komitmen organisasi karyawan PT. Sabina Tirta Utama Samarinda dengan $R \text{ hitung} > R \text{ tabel} = 0.335 > 0.191$ dan $p = 0.000 < 0.050$, hal ini bermakna bahwa semakin tinggi etos kerja maka semakin tinggi pula komitmen organisasi karyawan PT. Sabina Tirta Utama Samarinda.

Tasmara (2008) menyebutkan bahwa dalam etos terkandung semangat atau gairah yang amat kuat untuk mengerjakan sesuatu secara optimal, lebih baik, berupaya mencapai kualitas kerja sesempurna mungkin. Karena etos berkaitan dengan nilai kejiwaan seseorang, maka menurut beliau hendaknya setiap pribadi muslim mengisinya dengan kebiasaan-kebiasaan yang positif dan kerinduan untuk menunjukkan kepribadiannya sebagai seorang muslim dalam bentuk hasil kerja serta sikap yang mengarah pada hasil yang lebih sempurna.

Proses terbentuknya etos kerja seiring dengan beragamnya manusia yang bersifat kodrati, melibatkan kondisi, pra-kondisi dan faktor-faktor seperti: fisik biologis, mental psikis, sosio kultural dan spritual transendental (Asifudin, 2008). Dengan demikian, upaya untuk menumbuhkan etos kerja menjadi satu keharusan. Tanpa upaya tersebut, yang bisa diraih adalah semata-mata nilai material yang secara kuantitas hanya menjanjikan kepuasan semu.

Untuk dapat meningkatkan etos kerja, diperlukan adanya suatu sikap yang menilai tinggi pada kerja keras dan sungguh-sungguh. Karena itu perlu ditemukan suatu dorongan yang tepat untuk memotivasi dan merubah sikap (Anoraga, 2009). Gary (2003) berpendapat bahwa di dalam etos kerja bukan saja perilaku manusia yang dilihat ataupun motivasi ia bekerja, tetapi juga hasil dari perilaku pekerjaan tersebut. Etos kerja menyangkut watak dan nilai dari individu yang diungkapkan dalam pekerjaannya akan memberikan kedudukan sosial dan memberi keuntungan material bagi pelakunya. Etos kerja yang tinggi biasanya muncul karena berbagai tantangan, harapan-harapan, dan kemungkinan-kemungkinan yang menarik. Situasi yang demikian dapat membuat manusia itu bekerja dengan rajin, teliti, berdedikasi, serta tanggung jawab yang besar.

Keberadaan etos kerja yang tinggi dalam diri para karyawan dalam suatu perusahaan akan membuat para karyawan tersebut efektif dalam bekerja. Sikap bertanggung jawab, keinginan dan keberanian untuk melakukan inovasi pada proses kerja di perusahaan merupakan perwujudan dari keberadaan etos kerja yang tinggi dalam diri para karyawan (Sutisna, 2012)

Etos kerja yang tinggi akan dijadikan prasyarat yang mutlak, yang harus ditumbuhkan dalam kehidupan ini khususnya penyesuaian karyawan dengan tempat dan rekan kerja. Karena hal itu akan membuka pandangan dan sikap menyesuaikan dengan manusianya untuk menilai tinggi terhadap kerja keras dan sungguh-sungguh, sehingga dapat mengikis sikap kerja yang asal-asalan, tidak berorientasi terhadap mutu atau kualitas kerja yang semestinya (Chaplin, 2001). Dengan menerapkan sikap dapat menyesuaikan diri dan kepribadian tersebut maka seorang karyawan dapat mencapai hasil kerja yang optimal dan juga kinerja karyawan tersebut akan meningkat. Hasil ini menunjukkan bahwa suatu etos kerja dapat membantu dalam memunculkan dan juga dapat meningkatkan kinerja setiap karyawan sehingga

mereka dapat bekerja secara optimal dan apa yang menjadi tujuan perusahaan dapat tercapai.

Tasmara (2002) mengungkapkan ciri orang yang mempunyai dan menghayati etos kerja akan tampak dalam sikap dan tingkah lakunya yang dilandaskan pada sesuatu keyakinan yang sangat mendalam bahwa bekerja itu adalah beribadah dan berprestasi itu indah. Ada semacam panggilan dari hatinya untuk terus menerus memperbaiki diri, mencari prestasi bukan *prestise*, dan tampil sebagai bagian dari umat yang terbaik (*khairu ummah*).

Porter (2004) hasil penelitiannya menunjukkan beberapa ciri-ciri orang yang memiliki etos kerja tinggi, yaitu: (1) tepat waktu, (2) bangga dengan apa yang dilakukan, (3) mandiri, (4) bertanggung jawab, (5) mengambil inisiatif, dan (6) menyelesaikan tugas sampai tuntas. Untuk mengukur etos kerja digunakan indikator yang berbeda-beda.

Indica (2013) hasil penelitiannya menunjukkan bahwa variabel etos kerja islami secara langsung dan positif mempengaruhi komitmen organisasional. Sulistyio (2010) hasil penelitiannya menunjukkan bahwa variabel etos kerja secara langsung dan positif mempengaruhi komitmen organisasional. Selain mampu meningkatkan komitmen organisasional, karyawan yang memiliki etos kerja islami di dalam tempat mereka bekerja maka kinerja karyawan tersebut akan meningkat.

Suatu komitmen organisasional menunjukkan suatu daya dari seseorang dalam mengidentifikasi keterlibatannya dalam suatu bagian organisasi (Monday, Porter and Steers dalam Sri, 2003). Oleh karena itu adanya komitmen organisasional akan menimbulkan rasa ikut memiliki (*sense of belonging*) bagi pekerja terhadap organisasi.

Komitmen karyawan terhadap organisasi diperlakukan sebagai perilaku dan sikap yang positif, sehingga hal ini dapat mendukung pengembangan persepsi positif karyawan terhadap perubahan (Shah dalam Zulkarnain, 2014). Vakola dan Nikolau (dalam Zulkarnain, 2014) juga menyatakan bahwa karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasi dapat menunjukkan resistensi terhadap perubahan jika mereka menganggap bahwa perubahan merupakan ancaman terhadap keuntungan pribadinya.

Purba dan Seniarti (2004) mengindikasikan bahwa karyawan yang ingin terus terikat di perusahaan cenderung senang membantu rekan

kerja dan atasannya, menghindari konflik interpersonal dengan rekan kerja dan atasannya, peduli pada kelangsungan hidup perusahaan, tingkat kehadiran di tempat kerja tinggi, patuh pada peraturan dan tata tertib organisasi, suka membela kepentingan organisasi dan sering memberikan sumbang saran untuk memperbaiki kinerja organisasi.

Julita dan Rafaei (dalam Zulkarnain, 2014) yang menemukan bahwa karyawan yang memiliki komitmen organisasi akan mengerahkan usaha lebih dalam proyek perubahan guna membangun sikap positif terhadap perubahan. Karyawan yang mempunyai komitmen kepada organisasi, akan menunjukkan sikap kerja yang penuh perhatian terhadap tugasnya, memiliki tanggung jawab untuk melaksanakan tugas-tugas serta sangat loyal terhadap perusahaan (Aktami dalam Zulkarnain, 2014). Dengan adanya komitmen dalam diri individu maka semakin tinggi kepeduliannya terhadap organisasi sehingga individu tersebut akan terus berusaha untuk menjadikan organisasinya kearah yang lebih baik (Abdullah & Arisanti dalam Zulkarnain, 2014).

Mowday et al. (dalam Winahyu, 2007) menyatakan karyawan yang memiliki komitmen tinggi pada organisasi akan lebih termotivasi untuk hadir dalam organisasi dan berusaha untuk mencapai tujuan organisasi. Karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi pada organisasi cenderung lebih stabil dan produktif sehingga lebih menguntungkan organisasi. Perusahaan yang cermat akan berusaha mengembangkan dan memelihara budaya positif sehingga memunculkan komitmen yang kuat pada organisasi. Keadaan ini akan menguntungkan bagi pencapaian kinerja organisasi.

Kehidupan perusahaan memberikan peluang karyawan untuk mengembangkan dan mengeksplor kemampuan mereka sesuai tanggung jawab di masing-masing tugas pekerjaan. Penelitian ini didapatkan hasil bahwa terdapat hubungan positif dan sangat signifikan antara etos kerja dengan komitmen organisasi. PT. Sabina Tirta Utama Samarinda dengan segala aktivitas manajemen didalamnya memerlukan perhatian lebih mengenai kesadaran para karyawan akan etos kerja. Etos kerja tersebut, nantinya membentuk tatanan perilaku dan karakter dari seluruh karyawan untuk dijadikan prinsip bagi para karyawan dan merefleksikan ke dalam pekerjaannya. Dorongan untuk menjadikan etos kerja menjadi suatu keharusan agar dimiliki karyawan, dibutuhkan peran aktif pimpinan

perusahaan untuk mendorong timbulnya sikap kerja karyawan yang di inginkan. Pemimpin perusahaan yang berperan aktif menjadi penggerak akan menentukan cepat lambatnya munculnya etps kerja karyawan. Sehingga ketika etos kerja tersebut telah menjadi gairah bagi karyawan dalam melakukan aktivitasnya, sedikit demi sedikit akan memunculkan komitmen karyawan untuk berusaha keras mencapai keberhasilan perusahaan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif yang sangat signifikan antara etos kerja dengan komitmen organisasi pada karyawan PT. Sabina Tirta Utama Samarinda.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh, maka dapat dikemukakan saran-saran sebagai berikut:

1. Bagi Subjek Penelitian

Karyawan diharapkan dapat lebih meningkatkan etos kerja dan komitmen organisasinya dengan cara menumbuhkan dan memelihara sikap optimis, mengembangkan semangat dalam diri, komunikasi yang terbuka antar sesama karyawan, dan juga mengikuti beberapa pelatihan baik yang diadakan oleh perusahaan maupun diadakan oleh pihak diluar perusahaan seperti *training motivation* atau *outbond*.

2. Bagi Perusahaan

a. Perusahaan diharapkan mengembangkan dan memelihara kebiasaan-kebiasaan positif karyawannya seperti menerapkan tepat waktu bekerja baik saat karyawannya akan memulai maupun mengakhiri pekerjaannya. Perusahaan pula diharapkan memberikan kepercayaan kepada karyawannya untuk dapat menyelesaikan tugas sampai tuntas sehingga karyawan memiliki dedikasi dan tanggung jawab yang pada akhirnya memunculkan komitmen dalam diri karyawan dengan cara pemberian *reward and punishment* yang objektif dan transparan kepada karyawan.

b. Perusahaan diharapkan memiliki keterbukaan untuk karyawannya seperti membuat laporan yang transparan dari setiap kontrak kerja kepada karyawannya dan menerima kritikan karyawan untuk kemajuan perusahaan. Pimpinan perusahaan diharapkan pula secara

terus menerus membimbing karyawannya dengan cara mengadakan *briefing* setiap jam kerja dimulai dan berakhir untuk mencapai hasil yang maksimal.

- c. Perusahaan diharapkan dapat menjadi penggerak dalam membangun sikap positif karyawan dalam bekerjaseperti mengadakan pelatihan untuk mengembangkan *soft skill* maupun *hard skill*, *coaching* maupun *gathering* agar etos kerja dan komitmen organisasi karyawan semakin meningkat sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.
3. Bagi Peneliti Selanjutnya
Peneliti selanjutnya yang ingin melakukan penelitian dengan tema yang sama, diharapkan dapat mengaitkan dengan sikap kerja, loyalitas karyawan dan kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abrivianto, O., Swasto, B., & Utami, H. N. (2014). Pengaruh Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan: Studi Kasus Pada Karyawan Bagian HRD PT. Arthawena Sakti Gemilang Malang. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 7(2), 1-9.
- Anoraga, P. (2009). *Manajemen Bisnis*. Semarang: Rineka Cipta.
- Arikunto, S. (2006). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Asifudin, A.J. (2008). *Etos Kerja Islami*. Surakarta: Universitas Muhammadiyah Press Surakarta.
- Azwar, S. (2009). *Reliabilitas dan Validitas (Edisi Tujuh)*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Bertens, K. 1994. *Etika*. Jakarta: Gramedia.
- Bungin, B. (2005). *Metodologi Penelitian Kuantitatif Komunikasi, Ekonomi, dan Kebijakan Publik serta Ilmu-Ilmu Sosial Lainnya (Edisi Pertama)*. Jakarta: Prenada Media.
- Chaplin, J. P. (2001). *Kamus Lengkap Psikologi (Terjemahan Kartini Kartono)*. Jakarta: Raja Grafindo Perkasa.
- Curtis., & Wright. (2001). Retaining Employees-The Fast Track to Commitment. *Journal Management Research News*. 24 (2): 111-136.
- Desky. (2014) Pengaruh Etos Kerja Islam Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Makan Ayam Lepas Lhokseumawe. *Jurnal psikologi*. 2(1): 41-56
- Dessler, G. (2006.) *Manajemen Sumber Daya Manusia (Jilid II)*. Jakarta: Indeks.
- Dewi, R. P., & Astuti, K. (2016). Pelatihan Kepemimpinan Transformasional Pada Atasan Untuk Peningkatan Komitmen Organisasi Karyawan Di Hotel “X” Yogyakarta. *Journal InSight*, 13(1): 1-18.
- Eisingerich, A. B., & Rubera, G. (2010). Drivers of Brand Commitment: A Cross-National Investigation. *Journal of International Marketing*, 18(12), 64-79.
- Gary, D. (2003). *Human Research Management*. New Jersey: Prentice Hill.
- Gregory, M. (2003). *The Art&Science of Public Relation, Planning and Managing A Public Relation Campaign*. New Delhi: Crest Publishing House.
- Griffin R. W., & Ronald, J. E. (2003). *Dasar-Dasar Pemasaran*. Jakarta: Raja Grafindo.
- Hadi, S. (2004). *Methodology Research (Jilid 2)*. Yogyakarta: Andi.
- Hadi, S. (2005). *Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Indica, I. (2013). Pengaruh etos kerja Islami dan gaya kepemimpinan transformasional terhadap komitmen organisasional dan kinerja karyawan (Studi Pada Waroeng STIKE And Shake di kota Malang). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB*. 1(2):110-121.
- Januarti, I. (2006). *Pengaruh Komitmen Organisasi dan Keterlibatan Kerja Islam Dengan Sikap Terhadap Perubahan Organisasi*.
- Kartika, A. 2010. Pengaruh Komitmen Organisasi dan Ketidakpastian Lingkungan Dalam Hubungan Antara Partisipasi Anggaran Dengan Senjangan Anggaran. *Jurnal Kajian Akuntansi*, 2(1), 39-60.
- Khasanah, U. (2004). *Etos Kerja Sarana Menuju Puncak Prestasi*. Yogyakarta: Harapan Utama.
- Khikmah, S. N. (2005). *Pengaruh Profesionalisme Terhadap Keinginan Berpindah dengan Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Empiris Pada Auditor Se-Jawa)*. Tesis. Program Pasca Sarjana, Universitas Diponegoro Semarang.
- Kreitner, R., & Kinicki, A. (2002). *Perilaku Organisasi 1 (Edisi 5)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Kusuma, A. R., Adriansyah, M. A., & Prastika, N. D. (2013). Pengaruh Daya Juang, Kecerdasan Emosional, dan Modal Sosial Terhadap Organizational Citizenship Behavior Dengan

- Persepsi Keadilan Organisasi Sebagai Variabel Moderasi. *Psikostudia: Jurnal Psikologi*, 2(2), 100-116.
- Kusnan, A. (2004). *Analisis Sikap Iklim Organisasi, Etos Kerja dan Disiplin Kerja Dalam Menentukan Efektivitas Kinerja Organisasi di Garnisun Tetap III Surabaya*. Skripsi. Surabaya: Program Pascasarjana Universitas Airlangga.
- Lingga, E. D. (2014). *Pengaruh Komitmen Karyawan, Budaya Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Keuangan Bpr Di Tanjungpinang*. Skripsi. Universitas Maritim Raja Ali Haji Tanjungpinang
- Luthans, F. (2006). *Perilaku organisasi (Edisi 10)*. Yogyakarta: Andi.
- Mankiw, N., & Gregory. (2003). *Teori Makro Ekonomi Terjemahan*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Mathis, L. R., & Jackson, H. J. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1993). Commitment to organizations and occupations: Extension and test of a three component conceptualization. *Journal of applied psychology*. 78(4): 538-552.
- Mulyaningsih. (2016). *Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Komitmen Kerja Karyawan*. Thesis, Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Pareek, U. (1994). *Prilaku Organisasi (Terjemahan Adam Indrawijaya)*. Jakarta: Lembaga Pendidikan dan Pembinaan Manajemen.
- Porter, G. (2004). A "Career" Work Ethic Versus Just A Job. *Journal of European Industrial Training*, 29(4): 21-36
- Purba, D. E. & Seniati, A. N. L. (2004). Pengaruh Kepribadian dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior. *Jurnal Sosial Humaniora*, 8(3): 18-26
- Salami, S. O. (2008). Demographic and Psychological Factors Predicting Organizational Commitment among Industrial Workers. *Anthropologist*, 10(1); 31-38
- Siagian, S. (1995). *Teori Motivasi dan Pengukuran. Analisis di Bidang Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siagian, S (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sinamo, J. (2011). *Delapan Etos Kerja Profesional*. Jakarta: Institut Mahardika.
- Siregar., & Pasaribu. (2000). *Bagaimana Mengelola Media Korporasi-Organisasi*. Yogyakarta: Kanisius.
- Steers R. M. (2003). *Organization Effectiveness, A Behavioral View*, Good Year Publishing Company, diterjemahkan oleh Magdalena Jamin. Jakarta: Erlangga
- Smeenk. (2006). *The effect of HRM practices and antecedents on organizational commitment. among university employees*.
- Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Andi.
- Sri, T. (2003). Pengaruh Komitmen terhadap Kepuasan Kerja Auditor: Motivasi sebagai Variabel Intervening (Studi Empiris pada Kantor Akuntan Publik di Jawa Timur). *Jurnal Riset Akuntansi Indonesia*, 6(2):11-21
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sulistyo, H. (2010). Model Peningkatan Guru SMK Negeri 1 Bawen. *Jurnal EKOBIS*, 16(1), 54-67.
- Sutarto. (2006). *Dasar-dasar Kepemimpinan Administrasi*. Yogyakarta: Gajah Mada University.
- Sutisna. (2012). *Perilaku Konsumen dan Komunikasi Pemasaran (Edisi Kedua)*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Tasmara, T. (2002). *Membudayakan Etos Kerja Islami*. Jakarta: Gema Insani Press.
- Vandenberg, R. J., & Lance, C .E. (2004). Examining the Causal Order of Job Satisfaction and Organizational Commitment. *Journal of Management*, 1(8): 153-167.
- Winahyu, L. (2007). Perbedaan Persepsi terhadap Gaya Kepemimpinan Atasan Berdasarkan Komitmen pada Organisasi. *Prhonesis Jurnal Ilmiah Psikologi Industri dan Organisasi* 2(9): 134-153.
- Zulkarnain, H. S. (2014). Peranan Komitmen Organisasi dan *Employee Engagement* terhadap Kesiapan Karyawan untuk Berubah. *Jurnal Psikologi*. 41(1), 17-33.
- Zurnali, C. (2010). *Knowledge Worker: Kerangka Riset Manajemen Sumber Daya Manusia Masa Depan*. Bandung. Unpad Press.