

IMPACT OF WORK ETHIC AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT TO THE PERFORMANCE OF EMPLOYEES AT PT. POST INDONESIA (PERSERO) JEMBER BRANCH

Khoirul Munir¹, Bayu Wijayantini², Tatit Diansari Reskiputri³

^{1,2,3} Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Jember

Email: khoirulmunir79@gmail.com

Artikel History:

Artikel masuk: 15/01/2024

Artikel revisi: 29/04/2024

Artikel diterima: 31/07/2024

Keywords:

Etos kerja, Komitmen organisasi, kinerja karyawan

ABSTRAK

Artikel History: Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji pengaruh variabel etos kerja Artikel masuk (X1) dan komitmen organisasi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) Artikel revisi pada PT. Pos Indonesia (persero) Cabang Jember. PT. Pos Indonesia Artikel diterima (Persero) Cabang Jember bergerak dalam bidang jasa pengiriman khususnya penanganan surat dan paket untuk warga Jember dan sekitarnya. Ditinjau dari kegiatan usahanya, perusahaan ini termasuk dalam kategori usaha yang berorientasi pada jasa. Menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif dengan metodologi deskriptif, penelitian ini berfokus pada populasi 59 karyawan PT.

ABSTRACT

This research aims to examine the influence of work ethic variables (X1) and organizational commitment (X2) on employee performance (Y) at PT. Pos Indonesia (Persero) Jember Branch. PT. Pos Indonesia (Persero) Jember Branch operates in the field of delivery services, especially handling letters and packages for residents of Jember and its surroundings. Judging from its business activities, this company is included in the service-oriented business category. Using a quantitative research approach with descriptive methodology, this research focuses on a population of 59 PT employees.



INTRODUCTION

Komponen yang paling krusial dan penting dalam sistem suatu perusahaan adalah sumber daya manusianya, karena mereka memainkan peran yang menentukan dalam menentukan arah keberhasilan atau penurunan perusahaan dalam operasi, fungsi, dan kinerjanya secara keseluruhan Menurut Mangkunegara (2016).

Lebih lanjut Sinamo (2011) Etika kerja mencakup prinsip-prinsip moral seperti integritas, tanggung jawab, kerjasama, dan profesionalisme yang membentuk dasar dari interaksi kinerja di tempat kerja. Hal ini melibatkan sikap dan perilaku yang mencerminkan kejujuran, keterbukaan, dan konsistensi dalam menjalankan tugas-tugas pekerjaan. Individu yang menerapkan etika kerja biasanya menghormati hak dan kepentingan orang lain, menghindari tindakan curang atau tidak etis, dan berkomitmen untuk memberikan kontribusi positif terhadap kesuksesan bersama di lingkungan kerja. Penerapan etika kerja tidak hanya menciptakan atmosfer yang sehat dan saling percaya di tempat kerja, tetapi juga memberikan dasar yang kuat untuk pengembangan hubungan kerja yang positif dan berkelanjutan. Etika kerja juga penting dalam membangun reputasi individu dan organisasi, menciptakan lingkungan kerja yang inklusif, serta memberikan landasan untuk pertumbuhan dan keberlanjutan jangka panjang.

Komitmen organisasional seperti dijelaskan Darmawan (2013) Tingkat keterlibatan, pengabdian, dan koneksi seseorang terhadap pekerjaan ditunjukkan oleh tingkat komitmen organisasinya. Ini mencakup kesediaan untuk berinvestasi secara emosional dan psikologis dalam pencapaian tujuan organisasi. Komitmen organisasional menunjukkan sejauh mana individu merasa terikat dan bersedia berkontribusi secara positif terhadap keberhasilan organisasi. Tingginya tingkat komitmen organisasional dapat membawa dampak positif, seperti peningkatan produktivitas, retensi karyawan yang baik, dan penciptaan iklim kerja yang positif. Sebaliknya, rendahnya tingkat komitmen dapat mengakibatkan perputaran karyawan yang tinggi dan dampak negatif pada kinerja organisasi secara keseluruhan.

Kinerja karyawan mempunyai pengaruh yang signifikan dalam menentukan kemajuaan perusahaan, karena kondisi kerja yang optimal mempunyai dampak langsung terhadap hasil kerja mereka.

LITERALTURE REVIEW

Etos Kerja

Menurut Ginting (2016), Etos ini diwujudkan melalui determinasi perilaku yang nyata dalam ranah profesional.

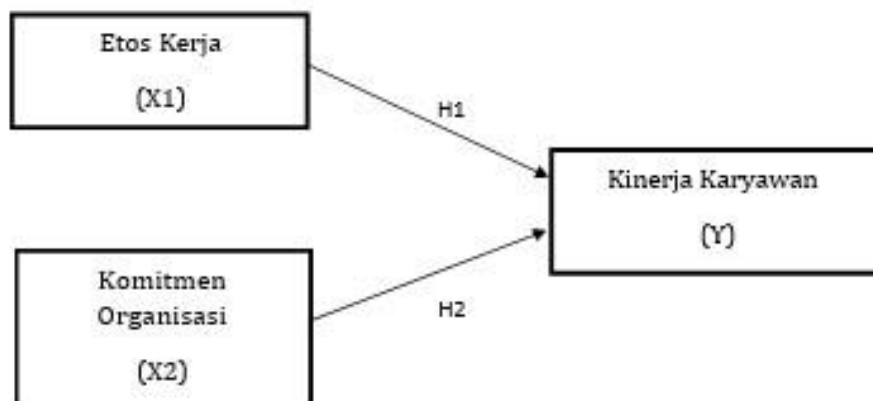
Komitmen Organisasional

Konsep komitmen organisasi dapat digambarkan sebagai tingkat identifikasi dan dedikasi individu terhadap segmen tertentu dalam suatu organisasi. Komitmen ini dinyatakan melalui penerimaan nilai-nilai dan tujuan organisasi, kemauan untuk berkontribusi (Robbins dan Judge, 2011).

Kinerja karyawan

Kinerja menurut Halsibualn (2009:94) adalah hasil yang dilakukan oleh seorang individu, bergantung pada keterampilan, pengalaman, ketekunan, dan kepatuhan terhadap tenggat waktu.

Kerangka Konseptual



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

Dengan menggunakan kerangka konseptual ini sebagai landasan, peneliti mengembalkn hipotesis berikut:

H1 : Etikal Kerja berperaln besar dalam keberhasilan pekerja PT di Pos Indonesia (PERSERO) Cabang Jember.

H2: Komitmen organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia (PERSERO) Cabang Jember.

METHODS

Penelitian ini melibatkan 59 karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Jember dan menggunakan analisis regresi berganda. Pengumpulan data dilakukan dengan metode sensus yang dilakukan melalui penyebaran kuesioner..”

RESULTS

Tabel 4.1 Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
1.	Laki-laki	40	67.8%
2.	Perempuan	19	32.2%
	Total	59	100.00%

Sumber: Data diolah tahun 2023

Tabel 4.2 Usia

No	Usia	Jumlah	Persentase (%)
1.	20 – 30 tahun	44 orang	74.6%
2.	31 – 40 tahun	14 orang	23.8%
3.	41 – 50 tahun	1 orang	1.6%
	Total	59 orang	100.00%

Sumber: Data diolah tahun 2023

Data dalam kategori usia 20-30 tahun telah melebihi jumlah individu di atas rentang usia tersebut.

Tabel 4.3 Lama Bekerja

No	Lama Bekerja	Jumlah	Persentase (%)
1.	1 – 5 tahun	35 orang	59.3%
2.	6 – 10 tahun	18 orang	30.5%
3.	11 – 15 tahun	6 orang	10.2%
Total		59 orang	100.00%

Sumber: Data diolah tahun 2023

Jika dilihat dari distribusi lama kerja, terlihat jelas bahwa sebagian besar pekerja memiliki pengalaman kerja antara 1 sampai 5 tahun, dan nilai tertinggi adalah 35 orang.

Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas

No	Indikator	Kriteria 1		Keterangan
		r hitung	r tabel	
Etos Kerja (X1)				
1.	X1.1	0.986	0.256	Valid
2.	X1.2	0.990	0.256	Valid
3.	X1.3	0.983	0.256	Valid
4.	X1.4	0.994	0.256	Valid
Komitmen Organisasi(X2)				
1.	X2.1	0.993	0.256	Valid
2.	X2.2	0.995	0.256	Valid
3.	X2.3	0.994	0.256	Valid
Kinerja Karyawan (Y)				
1.	Y.1	0.974	0.256	Valid
2.	Y.2	0.977	0.256	Valid
3.	Y.3	0.969	0.256	Valid
4.	Y.4	0.967	0.256	Valid
5.	Y.5	0.972	0.256	Valid

Sumber: Data diolah tahun 2023

Setiap variabel diuji dengan nilai koefisien korelasi yang dihitung (r hitung) melebihi koefisien korelasi (r tabel)

Tabel 4.8 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Item	Cronbach Alpha	Nilai Kritis	Keterangan
Etos Kerja (X1)	ET 1	0,987	0,6	Reliabel
	ET 2	0,987	0,6	Reliabel
	ET3	0,992	0,6	Reliabel
	ET4	0,985	0,6	Reliabel
Komitmen Organisasi (X2)	KO 1	0,991	0,6	Reliabel
	KO 2	0,989	0,6	Reliabel
	KO 3	0,991	0,6	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	KK 1	0,980	0,6	Reliabel
	KK 2	0,980	0,6	Reliabel
	KK 3	0,982	0,6	Reliabel
	KK 4	0,982	0,6	Reliabel
	KK 5	0,981	0,6	Reliabel

Sumber: Data diolah tahun 2023

Setiap variabel diuji dengan nilai koefisien korelasi yang diperoleh di atas 0,6 sehingga melebihi batas esensial.

Tabel 4.9 Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2,071	1,176		1,761	0,084
Etos Kerja	0,337	0,116	0,253	2,912	0,004
Komitmen Organisasi	1,049	0,128	0,712	8,192	<0.001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah tahun 2023

Makalah sil dan analisis regresi linear berganda pada tabel di atas, diperoleh regresi sebagai berikut:

$$Y = 2,071 + 0,337 X_1 + 1,049 X_2 + e$$

Berdasarkan model regresi linier berganda yang disajikan di atas, diperoleh persamaan sebagai berikut:

Nilai Konstanta:

Nilai konstanta sebesar 2,071 berarti jika tidak ada perubahan etos Kerja (X1) dan komitmen organisasi (X2), maka Kinerja pegawai akan berada pada nilai 2,071.

Etos Kerja (X1):

Koefisien regresi positif pada variabel etos Kerja (X1) sebesar 0,337 dan terjadi peningkatan nilai Kinerja pegawai (Y) sebesar 0,337.

Komitmen Organisasi (X2):

Koefisien regresi positif pada variabel komitmen organisasi (X2) sebesar 1,049. Dan terjadi peningkatan nilai Kinerja pegawai (Y) sebesar 1,049."

Tal bel 4.12 Hal sil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.933 ^a	0.871	0.867	1.929

a. Predictors: (Constant), Etos Kerja dan Komitmen Organisasi.

Sumber: Dal tal diolah tahunl 2023

Berdal sal rkal n hal sil uji koefisien determinasi yal ng dilal kukal n pal dal penelital n ini yal ng ditunjukkan padl al Tabel 4.12, nill al i ALadjusted R Squal re sebesa l r 0,867 al tal u 86,7%. Jikal dilihal t secal ral keseluruhal n, val rial bel-val rial bel tersebut menjelal skan 86,7% vl al riansi l val rial bel dependen (Kinerja kal ryal wal n), dal n sisal nyal disebal bkal n oleh val rial bel lal in.

CONCLUSION A LND SUGGESTION

Berdal sal rkal n temual n penelital n, pembal hal sal n, daln interpret al si yal ng dikemukal kal n sebelumnya sehubungal n dengal n berbal gal i teori, dapl alt dial mbil kesimpulan sebal gal i berikut:

ALnal lisis uji t terhal dap (H1) bl al hwal val rial bel etos Kerja berpengal ruh sebesal r 0,04 < 0,05. Nilal i t-hitung sebesal r 2,912 > t-tabel 2,004 mendukung temul al n ini sehinggal hipotesis diterimal . Koefisien regresi sebesal r 0,337.

ALnal lisis uji t terhadl ap (H2) vl al rial bel komitmen orgal nisal si berpengal ruh sebesal r 0,01 < 0,05. Nilal i t-hitung sebesal r 8,192 > t-tabel 2,004 menegl al skal n diterimal nyal hipotesis. Koefisien regresi sebesal r 1,049.

Sebal gal i kesimpulan, berdal sal rkaln temu an dl aln r al ngkumal n penelitian ini, disl al rankl aln al gal r upal yal penelital n di mal sal depal n menggal li lebih dal lal

m dal n lebih spesifik mengenal i pokok bal hal sal n ini. Hal l ini al kal n meningkat tkal n kelengkal pan l al nal lisis, sehinggal menghal silkal n hal sil yal ng lebih mal ksimal l dal n bernual nsal .

BIBLIOGRALPHY

AL.AL. ALnwal r Prabul Mangkuneglal ral . 2014. Eval lual si Kinerja SDM. Cetal kanl ke enal m.

Bal ndung Refikal ALditaml al .

AL.AL. AnwL al r Prabul Mangkunegl al ral . 2016. Manl al jemen Sumber Dal yal Mal nusial Perusal hal an.l Bandung:l PT. Remal ja l Rosdal kal ryal .

Didit, Dal rmal wal n. 2013. Prinsip-prinsip Perilal ku Orgal nisal si. PT. Temprinal Medial

Gral fikal . Sural bal ya.l

Sinal mo, Jansen.l 2011. *Delalpaln Etos Kerja Profesional; Nalvigaltor ALndal Menuju Sukses.*

Gral fikal Mal rdiyual na,l Bogor.

Ginting, Desmon. (2016). *Palndualn Menjalldi Karyawan Cerdals.* Jalkalrtal: PT Elex Medial Komputindo.

Robbin dal n Judge. (2011). *Perilaku organisasi.* Edisi 12. Sal lembal empal t. Jal kal rtal 12160.

63-67.

Hal sibual n, M. (2009). *Malnaljemen Sumber Dalyal Malnusial.* Edisi Revisi. Jal kal rtal : PT.Bumi

ALksal ral .