

Work Ethic as the Foundation of Organizational Commitment

Etos Kerja Sebagai Pondasi Komitmen Organisasi

Fajri Al Farikhi¹

¹Program Studi Psikologi, Universitas Muhammadiyah Gresik
Email: awangwicaksono.psi@umg.ac.id

Awang Setiawan Wicaksono²

²Program Studi Psikologi, Universitas Muhammadiyah Gresik
Email: Fajri.alfarikhi200701030@umg.ac.id

Correspondence:

Fajri Al Farikhi

Program Studi Psikologi, Universitas Muhammadiyah Gresik
Email: Fajri.alfarikhi200701030@umg.ac.id

Abstract

Work ethics play a central role in determining the level of productivity and success of individuals in an organization. Modern work demands influenced by technological developments and globalization increasingly emphasize the importance of work ethics. Individuals who have a strong work ethic focus not only on completing their tasks, but also on how they can contribute long-term to the success of the organization. The aim of this research is to determine the relationship between organizational commitment and work ethics among PT X employees. This research method uses quantitative with a correlation approach. The subject of this research were PT X employees, consisting of 105 respondents. Based on the research results it was found that. Organizational commitment and work ethics do not have a simultaneous relationship but have a partial relationship from the aspects of assertive commitment and normative commitment to work ethic. The implication of this research is that development is needed in smaller aspects to create a good work ethic in an organization.

Keyword : Work Ethic, Organizational Commitment, Developer, Property, PT. X

Abstrak

Etos kerja memainkan peran sentral dalam menentukan tingkat produktivitas dan keberhasilan individu dalam suatu organisasi. Tuntutan kerja modern yang dipengaruhi oleh perkembangan teknologi dan globalisasi semakin menekankan pentingnya etos kerja. Individu yang memiliki etos kerja kuat tidak hanya fokus pada penyelesaian tugas-tugas karyawan, tetapi juga pada bagaimana karyawan dapat memberikan kontribusi jangka panjang bagi kesuksesan organisasi. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui Hubungan komitmen Organisasi dan Etos Kerja Pada Karyawan PT X. Metode Penelitian ini menggunakan Kuantitatif dengan pendekatan korelasi. Subjek penelitian ini adalah karyawan PT X yang terdiri dari 105 responden. Berdasarkan hasil penelitian ditemukan bahwa. Komitmen organisasi dan etos kerja tidak memiliki hubungan secara simultan, namun memiliki hubungan yang parsial dari aspek komitmen asertif dan komitmen normatif terhadap etos kerja. Implikasi dari penelitian ini yaitu diperlukannya pengembangan dalam aspek yang lebih kecil untuk mewujudkan etos kerja yang baik pada suatu organisasi.

Kata Kunci : Etos Kerja, Komitmen Organisasi, Developer, Property, PT. X

Copyright (c) 2024 Fajri Al Farikhi & Awang Setiawan Wicaksono

Received 2024-08-07

Revised 2024-09-12

Accepted 2024-10-14



LATAR BELAKANG

Etos kerja memainkan peran sentral dalam menentukan tingkat produktivitas dan keberhasilan individu dalam suatu organisasi (Atrizka dkk., 2020). Individu yang memiliki etos kerja kuat tidak hanya fokus pada penyelesaian tugas-tugas karyawan, tetapi juga pada bagaimana karyawan dapat memberikan kontribusi jangka panjang bagi kesuksesan organisasi. Karyawan cenderung memiliki sikap proaktif dalam menyelesaikan masalah dan mencari cara untuk terus meningkatkan kualitas kerja karyawan. Ini menciptakan lingkungan di mana produktivitas tidak hanya dilihat sebagai hasil langsung, tetapi sebagai pencapaian yang berkelanjutan dan berakar pada nilai-nilai yang dianut oleh individu tersebut (Fitriyani dkk., 2019).

Tuntutan kerja modern yang dipengaruhi oleh perkembangan teknologi dan globalisasi semakin menekankan pentingnya etos kerja. Karyawan dituntut untuk lebih adaptif dan fleksibel dalam menghadapi perubahan (Ghani & Susita, 2022). Dengan etos kerja yang kuat, individu lebih siap menghadapi tantangan ini, mampu belajar hal-hal baru dengan cepat, dan tetap produktif meskipun menghadapi tekanan. Dalam konteks ini, etos kerja bukan lagi sekadar atribut personal, melainkan sebuah keharusan agar karyawan dapat tetap relevan dan berkontribusi maksimal terhadap pencapaian organisasi (Halizah, 2023).

Pengaruh etos kerja tidak hanya terbatas pada tingkat individu. Dalam organisasi, etos kerja kolektif dapat membentuk budaya kerja yang mendorong kolaborasi, inovasi, dan keterbukaan terhadap perubahan (Hidayat & Agustina, 2020). Karyawan yang memiliki etos kerja tinggi sering kali menjadi agen perubahan, membawa semangat baru dalam tim dan memotivasi rekan kerja lainnya untuk meningkatkan performa karyawan. Ini menunjukkan bahwa etos kerja memiliki dampak yang lebih luas, tidak hanya pada individu itu sendiri tetapi juga pada keseluruhan dinamika tim dan organisasi (Idris, 2013).

Penelitian Kristianingrum dkk. (2022) telah membahas kaitan antara etos kerja dan kinerja individu, hubungan antara etos kerja dengan komitmen terhadap organisasi masih belum sepenuhnya dipahami. Karyawan yang beretika kerja tinggi cenderung menunjukkan loyalitas yang lebih kuat, merasa terikat secara emosional dengan perusahaan, dan lebih termotivasi untuk berkontribusi dalam jangka panjang. Namun, tanpa dukungan yang tepat dari organisasi, etos kerja yang kuat dapat terkikis, terutama jika karyawan merasa tidak dihargai atau tidak diberikan kesempatan untuk berkembang (Lawu dkk., 2019).

Dalam konteks ini, penting bagi organisasi untuk tidak hanya mengakui etos kerja sebagai aset, tetapi juga untuk menciptakan lingkungan yang mendukung dan memelihara semangat tersebut (Luthfia dkk., 2017). Organisasi perlu memberikan insentif yang sesuai, kesempatan untuk pengembangan diri, serta menciptakan iklim kerja yang kondusif agar karyawan dengan etos kerja tinggi tetap merasa dihargai dan terus termotivasi untuk berkomitmen terhadap tujuan jangka panjang Perusahaan (Misiu & Wijono, 2022).

Komitmen karyawan terhadap organisasi menjadi semakin penting dalam menjaga stabilitas perusahaan. Karyawan yang merasa terikat secara emosional dengan tempat karyawan bekerja menunjukkan loyalitas yang lebih tinggi dan berkontribusi secara signifikan terhadap keberhasilan Perusahaan (Pranatha & Majorsy, 2019). Penelitian menunjukkan bahwa dalam organisasi dengan komitmen karyawan yang kuat, produktivitas meningkat secara signifikan, dan tingkat turnover cenderung lebih rendah. Hal ini menekankan pentingnya menciptakan ikatan emosional antara karyawan dan organisasi untuk mencapai tujuan bersama yang lebih besar (Putra dkk., 2020).

Rendahnya tingkat loyalitas karyawan menjadi tantangan serius. Data global mengungkapkan bahwa hanya sepertiga karyawan merasa benar-benar terlibat dengan pekerjaan karyawan, sementara tingkat pergantian karyawan tetap tinggi (M. Putri dkk., 2021). Di Indonesia, tingkat komitmen karyawan terhadap organisasi juga belum optimal, dengan hanya sekitar 57% karyawan yang merasa loyal terhadap perusahaannya. Angka ini masih jauh di bawah rata-rata kawasan Asia Pasifik, yang mengindikasikan perlunya perbaikan dalam strategi retensi karyawan (W. Putri, 2014).

Meningkatkan etos kerja karyawan adalah salah satu cara yang terbukti efektif dalam memperkuat komitmen terhadap organisasi. Karyawan yang memiliki etos kerja tinggi lebih cenderung berinvestasi secara emosional dalam pekerjaan karyawan dan merasa lebih terhubung dengan visi serta misi Perusahaan (Ramadhini & Manafe, 2022). Selain itu, karyawan juga lebih sulit meninggalkan perusahaan karena adanya perasaan tanggung jawab yang kuat dan hubungan yang baik dengan lingkungan kerja. Berbagai studi menunjukkan bahwa organisasi yang berhasil mendorong etos kerja kuat di kalangan karyawannya memiliki tingkat retensi yang lebih tinggi dan kinerja yang lebih baik (Setiawan & Dwityanto, 2017).

Lingkungan kerja yang positif dan dukungan manajerial turut memainkan peran penting dalam menjaga komitmen karyawan. Karyawan yang merasa dihargai dan didukung oleh perusahaan cenderung memiliki motivasi yang lebih besar untuk tetap bertahan (Tarjono dkk., 2021). Program kesejahteraan dan pengakuan terhadap kontribusi karyawan terbukti meningkatkan loyalitas, di mana organisasi yang menerapkan program ini mampu mengurangi turnover hingga seperempat dari tingkat sebelumnya (Wendra dkk., 2020).

Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa karyawan dengan etos kerja yang kuat sering kali memiliki keterikatan yang lebih baik dengan organisasi karyawan. Ini tidak hanya berdampak pada produktivitas, tetapi juga memengaruhi bagaimana karyawan merasa terhadap pekerjaan karyawan dan tujuan Perusahaan (Yaqien & Hartati, 2022). Dalam berbagai situasi, etos kerja yang tinggi membantu karyawan untuk merasa lebih puas dengan kontribusi yang karyawan berikan, sehingga menciptakan rasa keterlibatan yang lebih mendalam dalam tugas dan tanggung jawab karyawan. Karyawan semacam ini sering kali merasa termotivasi untuk memberikan yang terbaik, baik karena kebutuhan pribadi

maupun karena karyawan menghargai keberhasilan organisasi secara keseluruhan (Zulistiawan, 2014).

Penting untuk diingat bahwa hubungan antara etos kerja dan komitmen organisasi tidak selalu berjalan mulus. Meskipun karyawan dengan etos kerja tinggi menunjukkan sikap yang positif, karyawan masih dapat dipengaruhi oleh faktor eksternal, seperti kondisi kerja yang kurang mendukung atau lingkungan organisasi yang tidak stabil (Ho & Lloyd, 1984).

Budaya organisasi juga memainkan peran penting dalam memperkuat atau melemahkan hubungan antara etos kerja dan komitmen. Organisasi yang memiliki budaya apresiatif dan mendukung akan lebih mudah menarik dan mempertahankan karyawan dengan etos kerja tinggi (Hartmann & Bambacas, 2000). Sebaliknya, di lingkungan kerja yang bersifat toksik atau kurang terbuka terhadap penghargaan dan pengembangan karier, etos kerja karyawan yang kuat bisa menjadi tidak relevan. Karyawan mungkin tetap bekerja keras, tetapi komitmen karyawan terhadap organisasi mulai berkurang, yang pada akhirnya dapat menurunkan kinerja jangka panjang Perusahaan (Masrohatin dkk., 2022).

Sistem penghargaan yang adil dan transparan juga menjadi faktor penting dalam menjaga keseimbangan antara etos kerja dan komitmen organisasi. Karyawan dengan etos kerja tinggi perlu merasa bahwa kontribusi karyawan diakui dan dihargai (S. Putri, 2022). Ketika karyawan mendapatkan pengakuan yang layak, baik melalui insentif finansial maupun non-finansial, rasa komitmen karyawan terhadap perusahaan akan semakin menguat. Tanpa sistem penghargaan yang sesuai, bahkan karyawan yang memiliki etos kerja kuat pun bisa merasa diabaikan, yang pada gilirannya menurunkan motivasi dan keterlibatan karyawan (Sahertian dkk., 2022).

Tantangan dalam membangun etos kerja yang kuat di kalangan karyawan sering kali berasal dari faktor yang beragam, baik eksternal maupun internal. Lingkungan sosial dan perubahan ekonomi, misalnya, dapat mempengaruhi sikap karyawan terhadap pekerjaan karyawan (Ismail dkk., 2018). Ketika kondisi ekonomi tidak stabil, ketidakpastian dalam pekerjaan dapat menyebabkan karyawan lebih fokus pada keamanan daripada meningkatkan etos kerja karyawan (Hamid & Fauzan, 2023).

Tantangan internal seperti kurangnya dukungan dari manajemen sering kali menjadi hambatan signifikan dalam pengembangan etos kerja. Karyawan yang merasa bahwa manajemen tidak peduli terhadap kebutuhan atau pencapaian karyawan cenderung kehilangan semangat kerja (Darmawan & Mardikaningsih, 2021). Ketika kebijakan organisasi tidak konsisten, seperti kurangnya sistem penghargaan yang adil atau peluang pengembangan karier, karyawan mungkin merasa bahwa upaya karyawan tidak dihargai. Hal ini, pada gilirannya, dapat menyebabkan penurunan komitmen dan produktivitas, bahkan di antara karyawan yang sebelumnya memiliki etos kerja tinggi (Jambak dkk., 2023).

Di samping faktor eksternal dan internal, setiap individu memiliki perbedaan dalam hal motivasi kerja. Ada karyawan yang secara alami memiliki motivasi yang kuat

untuk bekerja keras, sementara yang lain mungkin memerlukan dorongan lebih (Hilman, 2024). Organisasi harus memahami bahwa tidak semua karyawan dapat diperlakukan dengan pendekatan yang sama. Karyawan dengan motivasi intrinsik cenderung lebih mandiri dalam mengembangkan etos kerja, sedangkan yang lain mungkin memerlukan bimbingan, pengakuan, dan pengembangan keterampilan agar etos kerja karyawan meningkat. Inilah mengapa pendekatan yang lebih personal sangat diperlukan (Maulyan & Sandini, 2024).

Organisasi yang ingin berhasil dalam membangun etos kerja yang kuat perlu melakukan penilaian mendalam terhadap kebutuhan individu karyawan. Salah satu cara efektif untuk melakukannya adalah dengan memberikan program pengembangan karier yang terarah dan penghargaan berbasis kinerja (Afandi, 2021). Ketika karyawan merasa didukung dalam pengembangan profesional karyawan, motivasi untuk bekerja keras cenderung meningkat. Selain itu, keterbukaan dalam komunikasi antara manajemen dan karyawan juga dapat membangun hubungan yang lebih baik, sehingga tercipta lingkungan kerja yang mendukung pertumbuhan etos kerja (Butarbutar dkk., 2021).

Berdasarkan uraian latar belakang, peneliti melihat bahwa penting untuk dapat memberikan panduan bagi manajemen dalam menyusun kebijakan yang lebih efektif untuk meningkatkan etos kerja dan komitmen karyawan. Oleh sebab itu, peneliti tertarik meneliti sebuah topik dengan judul Etos Kerja Sebagai Pondasi Komitmen Organisasi dalam Studi yang dilakukan pada Karyawan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan korelasional untuk melihat hubungan antara etos kerja dan komitmen organisasi pada karyawan PT. X di Gresik. Penelitian kuantitatif ini bertujuan untuk mengidentifikasi dan menganalisis tingkat hubungan antara kedua variabel, yaitu etos kerja sebagai variabel bebas dan komitmen organisasi sebagai variabel terikat. Fokus penelitian ini adalah pada pengujian hipotesis yang mendasari hubungan antar variabel berdasarkan data empiris yang diukur melalui instrumen yang telah divalidasi (Sugiyono, 2022).

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan skala likert. Terdapat dua instrumen pengukuran utama, yaitu skala etos kerja dan skala komitmen organisasi. Skala etos kerja diadaptasi dari penelitian Ho dan Lloyd (1984) *Australian work ethic scale* dengan nilai reliabilitas 0.912 sebanyak 12 aitem, sementara skala komitmen organisasi juga disusun berdasarkan adaptasi instrument Hartmann dan Bambacas (2000) *organizational commitment scale analysis* yang telah memiliki reliabilitas 0.758 sebanyak 7 aitem. Setiap skala disusun dengan menggunakan skala likert untuk mengukur pandangan, sikap, dan perilaku karyawan terkait etos kerja dan komitmen karyawan terhadap organisasi. Skala likert memungkinkan pengukuran tingkat persetujuan atau ketidaksetujuan responden terhadap pernyataan-pernyataan yang diberikan.

Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 105 karyawan PT. X di Gresik. Penentuan sampel menggunakan teknik total sampling, di mana seluruh populasi karyawan yang berada di lokasi penelitian dijadikan subjek penelitian. Hal ini dilakukan untuk mendapatkan hasil yang lebih representatif dan relevan dengan kondisi karyawan di perusahaan tersebut. Teknik total sampling ini sesuai dengan pendekatan kuantitatif yang berusaha untuk memperoleh data empiris dari keseluruhan populasi yang relevan (Stratton, 2019).

Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan regresi berganda, yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh lebih dari satu variabel independen terhadap variabel dependen. Regresi berganda memungkinkan peneliti untuk mengukur sejauh mana variabel-variabel independen secara simultan berkontribusi terhadap perubahan pada variabel dependen, serta mengidentifikasi variabel independen mana yang memiliki pengaruh paling signifikan.

HASIL PENELITIAN

Tabel 1 Karakteristik Responden

Usia		
	F	Persen
< 30 tahun	20	21.0%
31-40 tahun	50	52.5%
40-50 tahun	27	28.35%
> 50 tahun	8	8.5%
Jenis Kelamin		
Laki-laki	66	69.3%
Perempuan	39	40.95%
TOTAL	105	100%

Subjek dalam penelitian ini menunjukkan jumlah terbanyak berasal dari kategori usia 31-40 tahun yaitu dengan persentase 52.5%. Jenis kelamin subjek penelitian mayoritas berjenis kelamin Laki-laki sebanyak 69.3% dan sisanya berjenis kelamin perempuan.

Peneliti melakukan Uji Normalitas pada hasil kuisioner yang telah disebar kepada 105 responden. Berikutnya uji normalitas pada penelitian ini menggunakan kormoglov smirnov test dengan menggunakan bantuan program SPSS 25.0 for windows. Pada uji normalitas, data dikatakan normal jika data tersebut memiliki nilai signifikan yang lebih dari 0,05 ($p > 0,05$) sedangkan jika nilai signifikansi data kurang dari 0,05 ($p > 0,05$) maka data dikatakan tidak normal. Uji normalitas dari variabel etos kerja dan komitmen organisasi dapat dilihat pada tabel 2 berikut ini.

Tabel 2. Uji Normalitas

Variabel	Kolmogrov-Smirnov	P	Keterangan
Komitmen Organisasi	0.192	0.055	Normal
Etos kerja	0.192	0.055	Normal

Berdasarkan hasil uji normalitas menggunakan uji kolmogorof-smirnov terlihat bahwa nilai signifikansi variabel

etos kerja dan komitmen organisasi masing-masing sebesar 0,055 Nilai signifikansi yang dihasilkan pada masing-masing variabel tersebut lebih besar dari 0,05 ($p > 0,05$) maka dapat disimpulkan bahwa sebaran data masing-masing variabel dalam penelitian ini berdistribusi normal. Data yang berdistribusi normal didapat dari subjek penelitian dan dapat mewakili populasi dari subjek penelitian tersebut.

Tabel 3. Uji Linearitas

Variabel	F Hitung	F Tabel	P	Keterangan
Komitmen organisasi- Etos Kerja	0.298	2.46	0.307	Linier

Berdasarkan hasil uji linearitas antara variabel komitmen organisasi dengan etos kerja menunjukkan nilai F hitung $<$ F tabel yang artinya terdapat hubungan antara komitmen organisasi dan etos kerja dengan nilai *deviant from linearity* F hitung = 0.298 dan P = 0.307 $>$ 0.30 yang berarti hubungannya dinyatakan linear.

Tabel 4. Hasil Uji Product Moment

Variabel	r Hitung	r Tabel	Sig.
Komitmen Organisasi - Etos Kerja	0.129	0.159	0.271

Berdasarkan hasil uji korelasi *product moment* ditunjukkan bahwa r hitung = 0.129 $<$ r tabel = 0.159 dengan signifikansi sebesar 0.271 artinya tidak terdapat hubungan antara komitmen organisasi dan etos kerja pada perusahaan X.

Tabel 5. Hasil Uji Parsial Aspek Disiplin (Y¹)

Aspek	r Hitung	r Tabel	P	Ket
Komitmen Asertif (X ₁)	0.797	0.159	0.000	Berkorelasi
Komitmen Normatif (X ₂)	0.797	0.159	0.000	Berkorelasi

Uji parsial dilakukan untuk mengetahui hubungan parsial dari variabel komitmen terhadap etos kerja. Uji parsial aspek disiplin terhadap aspek komitmen asertif memiliki P = 0.000 dan r hitung = 0.797 $>$ r tabel = 0.159 artinya memiliki hubungan yang kuat. Aspek Komitmen asertif menghasilkan nilai P = 0.000 dan r hitung = 0.797 $>$ r tabel 0.159 artinya memiliki hubungan yang kuat.

Tabel 6. Hasil Uji Parsial Aspek Integritas (Y²)

Aspek	r Hitung	r Tabel	P	Ket
Komitmen Asertif (X ₁)	0.675	0.159	0.000	Berkorelasi
Komitmen Normatif (X ₂)	0.675	0.159	0.000	Berkorelasi

Uji parsial aspek integritas terhadap aspek komitmen asertif memiliki $P = 0.000$ dan r hitung = $0.675 > r$ tabel = 0.159 artinya memiliki hubungan yang kuat. Aspek Komitmen asertif menghasilkan nilai $P = 0.000$ dan r hitung = $0.675 > r$ tabel 0.159 artinya memiliki hubungan yang kuat.

Tabel 7. Hasil Uji Parsial Aspek Kerja Keras dan Komitmen (Y^3)

Aspek	r Hitung	r Tabel	P	Ket
Komitmen Asertif (X_1)	0.573	0.159	0.000	Berkorelasi
Komitmen Normatif (X_2)	0.573	0.159	0.000	Berkorelasi

Uji parsial aspek kerja keras dan komitmen terhadap aspek komitmen asertif memiliki $P = 0.000$ dan r hitung = $0.573 > r$ tabel = 0.159 artinya memiliki hubungan yang kuat. Aspek Komitmen asertif menghasilkan nilai $P = 0.000$ dan r hitung = $0.573 > r$ tabel 0.159 artinya memiliki hubungan yang kuat.

PEMBAHASAN

Hasil penelitian yang menunjukkan bahwa komitmen organisasi secara simultan tidak memiliki hubungan signifikan dengan etos kerja memang mengejutkan, terutama karena banyak teori klasik yang menekankan pentingnya komitmen organisasi dalam mendorong kinerja dan produktivitas karyawan. Penelitian (Butarbutar dkk., 2021) Semakin tinggi tingkat komitmen organisasi, semakin tinggi pula etos kerja yang ditunjukkan oleh karyawan. Namun, temuan ini justru mengarahkan kita untuk mempertimbangkan kembali pendekatan holistik terhadap komitmen organisasi, serta memahami bahwa pengaruh komitmen mungkin tidak bersifat linear dan sederhana.

Salah satu alasan utama mengapa komitmen organisasi tidak berhubungan secara langsung dengan etos kerja secara keseluruhan bisa terletak pada sifat multidimensional komitmen itu sendiri (Afandi, 2021). Komitmen organisasi bukanlah entitas tunggal, melainkan terdiri dari beberapa dimensi yang memiliki karakteristik dan efek yang berbeda pada kinerja (Maulyan & Sandini, 2024).

Keterlibatan karyawan, kepemimpinan, dan budaya organisasi bisa jadi memiliki pengaruh yang lebih besar terhadap etos kerja dibandingkan dengan komitmen organisasi secara keseluruhan (Jambak dkk., 2023). Karyawan yang memiliki komitmen afektif yang tinggi, tetapi jika budaya organisasi tidak mendukung perilaku kerja yang proaktif, karyawan mungkin tidak menunjukkan etos kerja yang maksimal. Dengan demikian, efek langsung komitmen terhadap etos kerja bisa terkikis oleh faktor-faktor organisasi lain yang lebih mendominasi (Masrohatin dkk., 2022).

Dinamika antara komitmen organisasi dan etos kerja perlu dipahami dalam kerangka multidimensional. Komitmen organisasi terdiri dari beberapa komponen, yang masing-masing memiliki pengaruh yang berbeda terhadap perilaku

kerja karyawan. Komitmen afektif, misalnya, mencerminkan ikatan emosional karyawan terhadap organisasi (Zulistiawan, 2014). Karyawan dengan komitmen afektif tinggi cenderung merasa senang bekerja di organisasi tersebut karena karyawan merasa terhubung secara emosional dan bangga menjadi bagian dari tim. Namun, meskipun perasaan positif ini dapat menciptakan loyalitas, tidak selalu berarti karyawan dengan komitmen afektif tinggi akan bekerja lebih keras atau lebih produktif (Wendra dkk., 2020).

Komitmen yang mencerminkan keterikatan emosional individu terhadap organisasi memperlihatkan hubungan yang signifikan dengan beberapa dimensi etos kerja. Pertama, pada aspek disiplin, ditemukan adanya hubungan yang sangat kuat. Hal ini mengindikasikan bahwa individu dengan komitmen asertif cenderung lebih disiplin dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. (Setiawan & Dwityanto, 2017).

Disiplin sebagai elemen fundamental dalam etos kerja, tampaknya berkorelasi erat dengan tingkat keterikatan emosional individu terhadap organisasi. Individu yang memiliki keterikatan emosional tinggi cenderung lebih mematuhi aturan, menjaga ketepatan waktu, dan menghindari perilaku yang merugikan organisasi (Ramadhini & Manafe, 2022).

Korelasi yang kuat antara komitmen asertif dan disiplin dapat dijelaskan melalui perspektif motivasi intrinsik. Ketika seorang individu memiliki komitmen asertif, mereka tidak hanya bekerja berdasarkan kewajiban, melainkan juga karena adanya dorongan internal untuk berkontribusi secara positif terhadap organisasi. Motivasi ini mendorong individu untuk memelihara kedisiplinan sebagai wujud nyata dari loyalitas dan tanggung jawab terhadap organisasi. Dengan demikian, hubungan yang kuat antara kedua variabel ini dapat dipahami dalam konteks bagaimana disiplin menjadi manifestasi komitmen emosional (W. Putri, 2014).

Hasil penelitian Putri dkk. (2021) yang menunjukkan adanya hubungan yang kuat dengan komitmen asertif. Integritas, yang mencakup kejujuran, transparansi, dan konsistensi dalam bertindak sesuai dengan prinsip etika, menjadi indikator penting dalam etos kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa individu yang memiliki komitmen asertif cenderung memiliki tingkat integritas yang lebih tinggi. Hal ini terjadi karena individu dengan keterikatan emosional terhadap organisasi cenderung lebih memperhatikan etika dan moralitas dalam setiap tindakan mereka di tempat kerja. Mereka berusaha untuk menjaga reputasi organisasi, yang tercermin dalam perilaku integritas tinggi.

Keterikatan moral dan profesional yang Dinamika hubungan antara komitmen asertif dan integritas dapat dijelaskan melalui konsep loyalitas organisasi. Individu yang loyal terhadap organisasi merasa bertanggung jawab untuk menjaga nama baik dan reputasi organisasi (Putra dkk., 2020). Individu dengan komitmen yang baik cenderung bertindak dengan integritas tinggi, menjaga standar etika dalam bekerja, dan berusaha untuk meminimalkan potensi konflik moral. Hal ini memperkuat temuan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara integritas dan komitmen asertif (Lawu dkk., 2019).

Aspek kerja keras juga menunjukkan hubungan yang signifikan dengan komitmen asertif. Kerja keras adalah salah satu aspek penting dalam etos kerja yang mencerminkan tingkat usaha dan dedikasi individu terhadap tugas dan tanggung jawabnya (Hidayat & Agustina, 2020). Temuan bahwa terdapat korelasi yang kuat antara kerja keras dan komitmen asertif menunjukkan bahwa individu yang memiliki keterikatan emosional dengan organisasi lebih cenderung berusaha keras dalam pekerjaannya. Hal ini dapat dijelaskan melalui peningkatan motivasi intrinsik yang didorong oleh komitmen emosional, di mana individu merasa termotivasi untuk memberikan kontribusi maksimal bagi organisasi (Halizah, 2023).

Penelitian Ghani dan Susita (2022) yang mendukung temuan ini menyoroti bahwa dinamika hubungan antara komitmen asertif dan kerja keras dapat dijelaskan lebih lanjut melalui teori kepuasan intrinsik. Individu yang merasa terikat secara emosional dengan organisasi mendapatkan kepuasan emosional dari pencapaian. Individu lebih cenderung bekerja keras untuk mencapai hasil yang memuaskan, baik untuk diri sendiri maupun untuk organisasi. Hal ini menciptakan siklus positif yang menguatkan hubungan antara komitmen asertif dan kerja keras. (Atrizka dkk., 2020).

Meskipun secara simultan tidak ditemukan adanya hubungan signifikan antara komitmen organisasi dan etos kerja, hasil analisis parsial memberikan gambaran yang lebih mendalam terkait dinamika hubungan antara komitmen asertif dengan berbagai aspek etos kerja (Hidayat & Agustina, 2020). Komitmen organisasi secara keseluruhan tidak mempengaruhi etos kerja secara langsung, komitmen asertif sebagai subdimensi dari komitmen organisasi ternyata memiliki pengaruh yang signifikan terhadap komponen-komponen penting etos kerja, seperti disiplin, integritas, dan kerja keras. (Luthfia dkk., 2017).

organisasi perlu memfokuskan upayanya pada penguatan komitmen asertif. Komitmen asertif dapat ditingkatkan melalui berbagai strategi, seperti menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, memberikan pengakuan terhadap pencapaian karyawan, serta memperkuat nilai-nilai organisasi yang mendorong keterikatan emosional (Misiu & Wijono, 2022). Upaya ini diharapkan dapat memperkuat hubungan emosional karyawan terhadap organisasi, yang pada akhirnya akan berdampak positif terhadap etos kerja (M. Putri dkk., 2021).

Penelitian Wendra dkk. (2020) menunjukkan bahwa pentingnya pengembangan budaya kerja yang mendukung disiplin, integritas, dan kerja keras. Dengan memahami bahwa komitmen asertif memiliki dampak signifikan terhadap ketiga aspek ini, organisasi dapat merancang program pelatihan dan pengembangan yang bertujuan untuk meningkatkan komitmen emosional karyawan (Maulyan & Sandini, 2024).

Dinamika hubungan antara komitmen asertif dan etos kerja ini juga membuka ruang bagi penelitian lebih lanjut. Misalnya, diperlukan penelitian untuk memahami faktor-faktor lain yang dapat memoderasi atau memediasi hubungan antara komitmen asertif dan etos kerja, seperti gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan lingkungan kerja

(Hilman, 2024). Penelitian lebih lanjut diharapkan dapat memberikan pemahaman yang lebih komprehensif mengenai dinamika hubungan ini dan faktor-faktor yang mempengaruhinya (Afandi, 2021).

Dalam pengembangan strategi manajemen sumber daya manusia, temuan ini menegaskan bahwa komitmen asertif merupakan faktor kunci dalam membentuk etos kerja yang positif. Organisasi perlu memprioritaskan inisiatif yang dapat memperkuat komitmen asertif di kalangan karyawan (Ismail dkk., 2018). Komitmen normatif ini mengarah pada perilaku yang lebih kooperatif, di mana karyawan cenderung berkolaborasi dengan tim karyawan dan mendukung satu sama lain untuk mencapai tujuan bersama. Dalam konteks ini, etos kerja menjadi semakin kuat karena setiap individu merasa terikat pada norma dan nilai yang dianut oleh organisasi (Ho & Lloyd, 1984).

Komitmen normatif dan etos kerja juga dapat dihubungkan dengan konsep dukungan sosial dalam organisasi. Karyawan yang merasakan adanya dukungan dari organisasi dan rekan kerja cenderung lebih terikat pada nilai-nilai normatif yang ada (Kartiko dkk., 2024). Dukungan ini menciptakan rasa aman dan kepastian, sehingga mendorong karyawan untuk bekerja lebih keras dan berkontribusi dengan cara yang lebih efektif. Ketika karyawan merasa bahwa karyawan diakui dan dihargai oleh organisasi, perasaan kewajiban untuk memberikan yang terbaik bagi organisasi akan semakin menguat, meningkatkan etos kerja secara keseluruhan (Sahertian dkk., 2022).

Komitmen normatif dapat membantu membentuk budaya organisasi yang positif. Ketika banyak karyawan menunjukkan komitmen normatif yang tinggi, hal ini menciptakan lingkungan kerja yang saling mendukung, di mana setiap orang merasa termotivasi untuk melakukan yang terbaik. Budaya ini tidak hanya meningkatkan etos kerja, tetapi juga mendorong karyawan untuk saling memberi dukungan dan berbagi pengetahuan. Sebagai hasilnya, organisasi akan mampu menciptakan tim yang lebih solid dan kohesif, di mana setiap individu berperan aktif dalam pencapaian tujuan bersama (Tarjono dkk., 2021).

Dinamika ini dapat dijelaskan melalui perspektif psikologi sosial, di mana norma dan nilai-nilai yang dianut oleh organisasi dapat mempengaruhi perilaku individu di tempat kerja. Karyawan dengan komitmen normatif tinggi merasa perlu bekerja keras karena adanya tuntutan moral dan sosial yang karyawan terima dari lingkungan kerjanya. Oleh karena itu, karyawan lebih mungkin menunjukkan etos kerja yang tinggi untuk memenuhi ekspektasi sosial tersebut (Ramadhini & Manafe, 2022).

Temuan ini konsisten dengan penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa komitmen normatif berkorelasi positif dengan perilaku kerja karyawan yang berorientasi pada prestasi dan produktivitas. Sebuah studi yang dilakukan oleh Kristianingrum dkk. (2022) menemukan bahwa karyawan dengan komitmen normatif tinggi cenderung lebih sedikit absen dan lebih termotivasi untuk memberikan kontribusi terbaik karyawan terhadap tujuan organisasi (Hidayat & Agustina, 2020).

KESIMPULAN

Komitmen organisasi dan etos kerja tidak memiliki hubungan secara simultan, namun memiliki hubungan yang parsial dari aspek komitmen asertif dan komitmen normatif terhadap etos kerja. Implikasi dari penelitian ini yaitu diperlukannya pengembangan dalam aspek yang lebih kecil untuk mewujudkan etos kerja yang baik pada suatu organisasi. Penelitian selanjutnya disarankan untuk mengeksplorasi pengaruh faktor-faktor eksternal seperti budaya organisasi dan kepemimpinan terhadap komitmen asertif dan normatif, serta dampaknya terhadap etos kerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, A. (2021). Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Terhadap Kinerja dengan Etos Kerja sebagai Variabel Mediasi di Kecamatan Lubuk Sikaping. *Jurnal Terapan Pemerintahan Minangkabau*, 1(1), 33–46.
- Atrizka, D., Afifa, A., & Dalillah, Y. (2020). Komitmen Organisasi Ditinjau Dari Kepuasan Kerja Pada Karyawan PT. Pegadaian (Persero) Cabang Medan. *Psikostudia: Jurnal Psikologi*, 9(3), 225–236.
- Butarbutar, M., Efendi, E., Simatupang, S., & Sianturi, M. (2021). Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Yayasan Sari Asih Nusantara Pematangsiantar. *Maker: Jurnal Manajemen*, 7(1), 116–124.
- Darmawan, D., & Mardikaningsih, R. (2021). Pengaruh Keterampilan Interpersonal, Pengalaman Kerja, Integritas dan Keterikatan Kerja terhadap Kinerja Penyuluh Pertanian. *Ekonomi, Keuangan, Investasi dan Syariah (Ekuitas)*, 3(2), 290–296.
- Fitriyani, D., Sundari, O., & Dongoran, J. (2019). Faktor-faktor yang mempengaruhi etos kerja pegawai kecamatan Sidorejo Salatiga. *Jurnal Ilmu Sosial dan Humaniora*, 8(1), 24–34.
- Ghani, A., & Susita, D. (2022). Pengaruh Etos Kerja dan Iklim Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan Divisi Sortation Perusahaan. *Jurnal Bisnis, Manajemen, Dan Keuangan*, 3(1), 71–86.
- Halizah, N. (2023). Pengaruh Etos Kerja Islami, Motivasi Kerja, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, 9(1), 387–394.
- Hamid, S., & Fauzan, R. (2023). Pengaruh Stres Kerja, Komitmen Organisasi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention (Studi Penelitian Hotel Gajahmada Pontianak). *In Prosiding Management Business Innovation Conference (MBIC)*, 6(1), 1057–1068.
- Hartmann, L., & Bambacas, M. (2000). Organizational commitment: A multi method scale analysis and test of effects. *The international Journal of organizational analysis*, 8(1), 89–108.
- Hidayat, I., & Agustina, T. (2020). Pengaruh Etos Kerja, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Kompensasi terhadap Kinerja Polisi Biddokkes Polda Kalimantan Selatan. *Journal of Technopreneurship on Economics and Business Review*, 1(2), 100–109.
- Hilman, A. (2024). Kepemimpinan Ketua Yayasan Berdasarkan kecerdasan Emosional (EQ) Di Pondok Pesantren. *UnisanJurnal*, 3(6), 574–587.
- Ho, R., & Lloyd, J. (1984). Development of an Australian work ethic scale. *Australian Psychologist*, 19(3), 321–332.
- Idris, A. (2013). Hubungan antara komunikasi interpersonal dan komitmen organisasi dengan kepuasan kerja dosen. *Psikostudia: Jurnal Psikologi*, 2(2), 45–55.
- Ismail, I., Gunawan, B., & Tamsah, H. (2018). Pengaruh Etos Kerja, Kepemimpinan, dan Komitmen Moral terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kelurahan Pallantikang Kabupaten Takalar. *YUME: Journal of Management*, 1(1), 1–17.
- Jambak, A., Telaumbanua, E., & Hulu, P. (2023). Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi resistensi pegawai terhadap perubahan organisasi di Kantor Pengadilan Agama Gunungsitoli. *Tuhenori: Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, 1(1), 22–27.
- Kartiko, A., Rokhman, M., Priyono, A., & Susanto, S. (2024). Peningkatan Kinerja Guru Melalui Budaya Organisasi dan Kepemimpinan Servant Kepala Madrasah. *Urwatul Wutsqo: Jurnal Studi Kependidikan Dan Keislaman*, 13(1), 1–14.
- Kristianingrum, A., Mariyanti, S., & Adhandayani, A. (2022). KOMITMEN ORGANISASI KARYAWAN SEBAGAI DAMPAK DARI JOB INSECURITY. *JCA of Psychology*, 1(1), 1–17.
- Lawu, S., Suhaila, A., & Lestiowati, R. (2019). Pengaruh etos kerja terhadap kinerja karyawan pada pt pos indonesia cabang pemuda jakarta timur. *Psycho*, 1(1), 1–15.
- Luthfia, S., Djaelani, A., & Slamet, A. R. (2017). Pengaruh etos kerja, disiplin kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai kantor kementerian agama kota batu. *E-JRM: Elektronik Jurnal Riset Manajemen*, 1(1), 1–17.
- Masrohatin, Ningrum, H., & Indonesia, M. (2022). Manajemen Kinerja Sumberdaya Manusia Pendekatan Islamic Value. *Media Sains Indonesia*, 1(1), 1–18.
- Maulyan, F., & Sandini, D. (2024). Pengaruh kerjasama tim, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan. *Jurnal Sains Manajemen*, 6(1), 24–29.
- Misiu, S., & Wijono, S. (2022). Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Pada Karyawan X. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 3(7), 7185–7185.
- Pranatha, N., & Majorsy, U. (2019). Komitmen organisasi dan kesiapan untuk berubah pada karyawan media cetak. *JurnalPsikologi*, 11(1), 25–34.
- Putra, I., Agung, A., & Anggraini, N. (2020). Pengaruh Komitmen Karyawan dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. World Innovative Telecommunication di Denpasar. *Values*, 1(3), 1–16.
- Putri, M., Agustina, T., Hariyono, T., & Jahri, M. (2021). Pengaruh Komitmen Organisasi, Disiplin Kerja, dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Kalsel Cabang Utama Banjarmasin. *Jurnal Ekonomi, Manajemen, Bisnis, Dan Sosial (EMBISS)*, 1(2), 132–143.
- Putri, S. (2022). Peranan kepuasan kerja dan komitmen afektif dalam membentuk organizational citizenship behavior pada dosen tetap UNIVERSITAS AKI. *Jurnal RAP (Riset Aktual Psikologi Universitas Negeri Padang)*, 13(1), 61–72.
- Putri, W. (2014). Analisis perbedaan komitmen organisasi berdasarkan status karyawan (Studi pada karyawan PT. Kobexindo Tractors Tbk. *Representatibe*, 11(1), 1–17.
- Ramadhini, C., & Manafe, L. (2022). The Leader Effective Communication in Solving Employee Conflict; REACH Analysis. *International Journal of Economics Development Research*, 3(2), 172–188.
- Sahertian, P., Jawas, U., & Kodrat, D. (2022). Pengembangan kualitas dan keunggulan kepemimpinan dalam organisasi: peran moderasi nilai-nilai kearifan lokal. *Jurnal Ekonomi Modernisasi*, 18(2), 149–168.
- Setiawan, R., & Dwityanto, A. (2017). Hubungan Antara Etos Kerja Karyawan Dengan Komitmen Pada Organisasi. *Muahmmaddiyah*.
- Stratton, S. J. (2019). Data Sampling Strategies for Disaster and Emergency Health Research. *Prehospital and Disaster Medicine*, 34(03), 227–229. <https://doi.org/10.1017/S1049023X19004412>
- Sugiyono. (2022). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D* (1 ed., Vol. 1). Deepublish.
- Tarjono, Nurcholis, & Budhi. (2021). Komitmen Organisasi Kepemimpinan dan Kinerja Pada Karyawan PT PAL Indonesia (Persero). *JurnaPsikologiposeidon*, 1(1), 19–29.
- Wendra, B., Dewi, R., & Hidayatullah, M. (2020). Hubungan Antara Etos Kerja Dengan Komitmen Organisasi Karyawan Lapangan PT. Bas. *Jurnal Kognisia*, 2(1), 5–8.
- Yaqien, N., & Hartati, C. (2022). Pengaruh Kemampuan Kerja dan Disiplin kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Ganding Kabupaten Sumenep Yang Dimediasi Oleh Profesionalisme. *EKONOMIKA45: Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi Bisnis, Kewirausahaan*, 9(2), 67–85.
- Zulistiawan, R. (2014). Hubungan antara komitmen organisasi dan keadilan organisasi dengan intensi turn over. *Jurnal Psikostudia*, 3(1), 12–23.