

PENGARUH DISIPLIN KERJA, ETOS KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. HARRY TRIDARMA KOTA PADANG

Gilda Olivia^{1*}, Selvi Yona Sari², Selvi Zola Fenia³

¹²³Manajemen, Universitas Putra Indonesia "YPTK" Padang, Indonesia

Corresponding Author: Gilda Olivia gildaolivia1@gmail.com

ARTICLE INFO

Kata Kunci: Disiplin Kerja, Etos Kerja, Komitmen Organisasi, Dan Kinerja Karyawan

Received : 06, Maret 2023

Revised : 29, Maret 2023

Accepted: 04, April 2023

©2023TheAuthor(s):Thisisanopen-accessarticledistributedundertheterms ofthe[Creative Commons Attribution 4.0 International](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).



ABSTRACT

Penelitian ini bertujuan untuk menguji seberapa besar Pengaruh Disiplin Kerja, Etos Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. HARRY TRIDARMA KOTA PADANG. Metode pengumpulan data melalui survei dan mengedarkan kuisioner dengan sampel 40 responden. Metode analisis yang digunakan adalah analisis korelasi dan regresi linear berganda menggunakan SPSS. Hasil penelitian yang didapatkan diperoleh Disiplin Kerja dan Etos Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, sedangkan Komitmen Organisasi secara parsial berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Kemudian Disiplin Kerja, Etos Kerja Dan Komitmen Komitmen Organisasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

PENDAHULUAN

Dalam menghadapi persaingan di era global perusahaan dituntut untuk bekerja lebih efisien dan efektif. Persaingan yang semakin ketat menyebabkan perusahaan dituntut untuk mampu meningkatkan daya saing dalam rangka menjaga kelangsungan hidup perusahaan

Hampir di semua perusahaan mempunyai tujuan yaitu memaksimalkan keuntungan dan nilai bagi perusahaan dan juga untuk meningkatkan kesejahteraan pemilik dan karyawan. Oleh karena itu perusahaan/ lembaga harus berusaha melakukan tindakan-tindakan yang menyebabkan karyawannya mau mewujudkan harapan tersebut. Salah satu upaya yang dapat dilakukan oleh perusahaan adalah dengan mencari tau faktor apa saja yang mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan tersebut, kemudian mengambil tindakan untuk meningkatkannya. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan. Diantaranya faktor tersebut adalah disiplin kerja, etos kerja dan komitmen organisasi

Tabel 1.1
Absensi Karyawan *Outsourcing* PT. Harry Tridarma
Tahun 2021-2022

Bulan	Cuti	Izin	Sakit	Tanpa Keterangan
November 2021	23	0	9	2
Desember 2021	26	1	13	6
Januari 2022	19	0	11	7
Februari 2022	12	2	13	9
Maret 2022	12	1	12	4
April 2022	14	2	7	5
Mei 2022	19	1	9	10
Juni 2022	7	1	3	11
Juli 2022	18	3	7	3
Agustus 2022	26	2	9	6
September 2022	19	0	9	9
Oktober 2022	25	1	8	6
Jumlah	220	14	110	78

Sumber : PT. Harry Tridarma

Berdasarkan tabel 1.1 di atas dapat dilihat bahwa karyawan yang izin sakit dari bulan November 2021 sampai Oktober 2022 terdapat 110 orang dan karyawan yang tidak hadir tanpa keterangan ada 78 orang. Hal ini menunjukkan bahwa masih banyak karyawan

yang belum melaksanakan aturan kerja yang baik, karena tinggi angka kemangkiran. Ini harus menjadi perhatian khusus oleh pimpinan. Data absensi diatas diduga salah satu ciri-ciri dari rendahnya disiplin kerja, etos kerja dan komitmen organisasi pada kinerja karyawan PT Harry Tridarma. Memang tidak semua karyawan mampu melaksanakan tugas dan fungsinya secara optimal disebabkan karena persoalan yang kompleks misalnya kepuasan kerja, penghargaan, keharmonisan, komunikasi dan lain-lain yang ada kaitannya dengan banyak persoalan antara lain, masih banyak karyawan yang masuk kantor, tidak masuk kerja, masih adanya pemberian penghargaan yang kurang tepat sasaran, disiplin kerja masih rendah, komitmen organisasi masih rendah, kinerja karyawan PT Harry Tridarma masih relatif rendah. Adapun penelitian yang dilakukan oleh (Suhaila et al., 2021) bahwa disiplin kerja mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Brataco Medan. Hasil penelitian (Usoh et al., 2020) etos kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Tasik Ria Resort. Kemudian penelitian mengenai komitmen organisasi yang dilakukan oleh (Ginanjari & Berliana, 2021) bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinar Citra Abadi Di Jakarta.

Berdasarkan fenomena diatas maka peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian yang diberi judul **“Pengaruh Disiplin Kerja, Etos Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. HARRY TRIDARMA KOTA PADANG”**.

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka penulis dapat merumuskan permasalahan dalam penelitian sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan
2. Bagaimana pengaruh etos kerja terhadap kinerja karyawan
3. Bagaimana pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan
4. Bagaimana pengaruh disiplin kerja, etos kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja Karyawan

(Tyas et al., 2018) kinerja adalah hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan dimana hasil kerja tersebut harus

dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur atau dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan.

Disiplin Kerja

Menurut (Lestari & Afifah, 2021) disiplin kerja merupakan suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis dan bila melanggar akan ada sanksi atas pelanggarannya.

Etos Kerja

Menurut (Usoh et al., 2020) etos kerja adalah seperangkat perilaku positif dan fondasi yang mencakup motivasi yang menggerakkan mereka, karakteristik utama, spirit dasar, pikiran dasar, kode etik, kode moral, kode perilaku, sikap-sikap, aspirasi, keyakinan-keyakinan, prinsip-prinsip dan standar-standar.

Komitmen Organisasi

Menurut (Fatima, 2020) komitmen organisasional merupakan respon afektif pada organisasi secara menyeluruh yang kemudian menunjukkan suatu respon afektif pada aspek khusus pekerjaan.

Hipotesis

H1 : Diduga disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

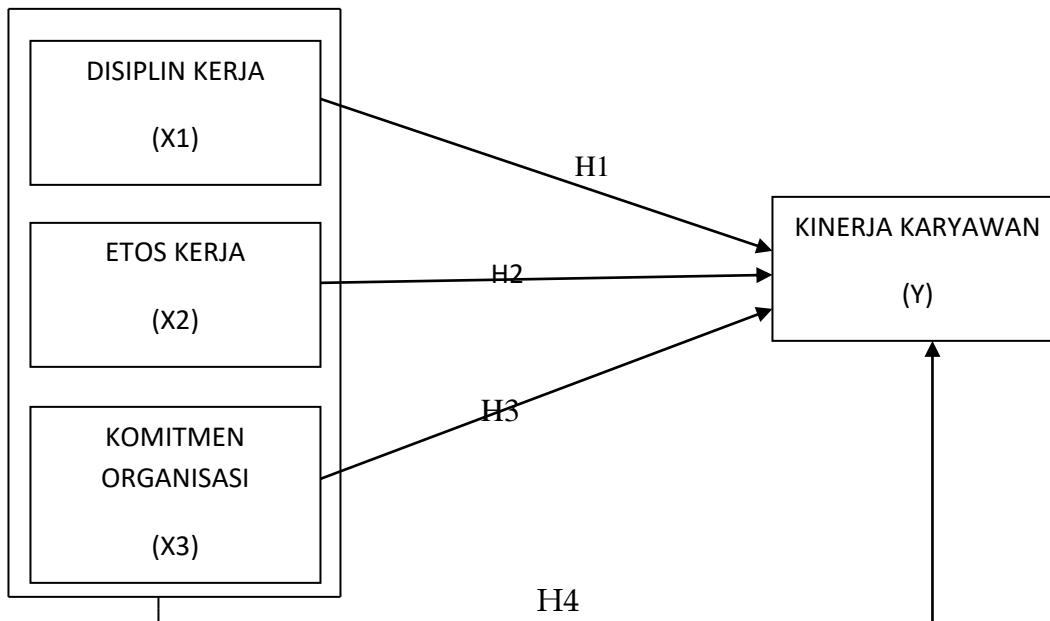
H2 : Diduga etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

H3 : Diduga komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

H4 : Diduga disiplin kerja, etos kerja dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Kerangka Pikir

Berdasarkan uraian diatas maka kerangka pemikiran teoritis dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 1
Kerangka Pikir

METODOLOGI

Objek Penelitian

Penelitian dilakukan di PT. HARRY TRIDARMA yang beralamat di Jl. Salak No. 354 A HO IV Ranah Cubadak Kel. Indarung Kec.Lubuk Kilangan Padang

Populasi dan Sampel

Populasi

Menurut (Sugiyono 2017) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan pada PT. HARRY TRIDARMA sebanyak 40 orang.

Sampel

Menurut (Sugiyono 2017) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah menggunakan metode sampel jenuh yaitu semua populasi menjadi sampel sebanyak 40 orang pada PT. HARRY TRIDARMA Kota Padang.

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi berganda, metode pengujian hipotesis (uji t dan uji F) dan koefisien determinasi. Penelitian ini menggunakan SPSS untuk pengolahan datanya.

HASIL PENELITIAN

1. Uji validitas

Hasil uji validitas melalui program SPSS dengan membandingkan nilai koefisien korelasi sederhana dengan nilai r_{tabel} dengan menggunakan tingkat keyakinan 95%, = 5% dan $n = 40$, diperoleh hasil untuk r_{tabel} sebesar 0,3120. Setiap butir pertanyaan variabel secara keseluruhan menunjukkan nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} , sehingga butir pertanyaan setiap variabel dinyatakan "valid"

2. Uji Realibilitas

Hasil uji reliabilitas untuk variabel disiplin kerja (X1), etos kerja (X2), komitmen organisasi (X3) dan kinerja karyawan (Y) masing-masing memiliki nilai Cronbach's Alpha 0,865, 0,853, 0,829, 0,833 dimana nilai cronbach's alpha diatas 0,6 maka semua variabel dinyatakan reliabel.

3. Uji Asumsi Klasik

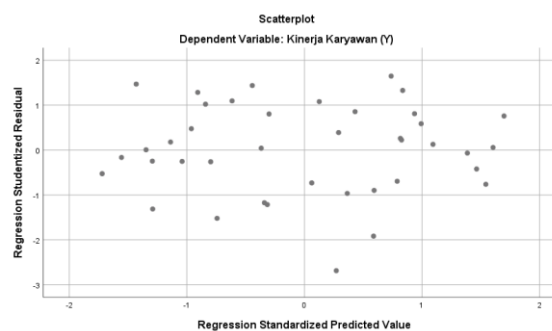
Uji Normalitas

Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	,94054927
Most Extreme Differences	Absolute	,075
	Positive	,051
	Negative	-,075
Kolmogorov-Smirnov Z		,476
Asymp. Sig. (2-tailed)		,977

Berdasarkan tabel diatas terlihat uji normalitas menunjukkan Asymp.Sig (2-tailed) lebih besar dari 0,005 yaitu 0,977. Ini mengidentifikasi bahwa data terdistribusi normal sehingga layak dipakai untuk analisis regresi berganda.

Uji Heterokedastisitas



Berdasarkan gambar diatas dapat dilihat uji heterokedastisitas menunjukkan titik-titik mnyebar dan juga titik berada di bawah dan diatas angka 0. Hal ini mengidentifikasi bahwa tidak terjadi gejala heterokedastisitas.

Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
1 Disiplin Kerja (X1)	,147	6,798
Etos Kerja (X2)	,147	6,789
Komitmen Organisasi (X3)	,423	2,367

Sumber : Olahan SPSS, 2023

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa pada bagian *Collinearity Statistic*, nilai VIF pada seluruh variabel independen lebih kecil dari 10 dan nilai *tolerance* lebih besar dari 10%. Maka ini berarti model regresi yang digunakan bebas dari multikolinearitas.

4. Analisis Regresi Linear Berganda

Untuk mengetahui pengaruh antara disiplin kerja, etos kerja, komitmen organisasi dengan kinerja karyawan maka digunakan analisis regresi linear berganda, uji regresi yang dilakukan sebagai berikut :

Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized		Standardized	t	Sig.
	Coefficients		Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	3,993	1,545		2,586	0,014
1 Disiplin Kerja (X1)	0,278	0,089	0,308	3,133	0,003
Etos Kerja (X2)	0,607	0,089	0,667	6,787	0,000
Komitmen Organisasi (X3)	0,020	0,054	0,021	0,369	0,714

Sumber : Olahan SPSS, 2023

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat persamaan regresinya yaitu :

$$Y = 3,993 + 0,278 X_1 + 0,607 X_2 + 0,020 X_3 + e$$

- 1.) Nilai konstanta sebesar 3,993 : artinya jika disiplin kerja (X1), etos kerja (X2) dan komitmen organisasi (X3) diabaikan (0), maka kinerja karyawan (Y) nilainya adalah sebesar 3,993.

- 2.) Koefisien regresi variabel disiplin kerja (X_1) sebesar 0,278 : jika disiplin kerja (X_1) ditingkatkan satu (1) satuan dengan asumsi etos kerja (X_2) dan komitmen organisasi (X_3) diabaikan (0) maka kinerja karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,278.
- 3.) Koefisien regresi variabel etos kerja (X_2) sebesar 0,697 : jika etos kerja (X_2) ditingkatkan satu (1) satuan dengan asumsi disiplin kerja (X_1) dan komitmen organisasi (X_3) diabaikan (0) maka kinerja karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,607.
- 4.) Koefisien regresi variabel komitmen organisasi (X_3) sebesar 0,020 : jika komitmen organisasi (X_3) ditingkatkan satu (1) satuan dengan asumsi disiplin kerja (X_1) dan etos kerja (X_2) diabaikan (0) maka kinerja karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,020.

5. Uji t

Pengujian Parsial Atas Semua Variabel Independen

Faktor Independen	t-hitung	t-tabel	Signifikan	Probabilitas
Disiplin Kerja (X_1)	3,133	2,028	0,003	0,05
Etos Kerja (X_2)	6,787	2,028	0,000	0,05
Komitmen Organisasi (X_3)	0,369	2,028	0,714	0,05

Sumber : Olahan SPSS, 2023

a. Variabel disiplin kerja (X_1)

Hasil pengujian dengan SPSS diperoleh t-hitung untuk variabel disiplin kerja (X_1) 3,133 lebih besar dari t-tabel 2,028. Dengan menggunakan batas signifikan 0,05 nilai signifikansi disiplin kerja (X_1) 0,003 maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Maka hipotesis pertama diterima

b. Variabel etos kerja (X_2)

Hasil pengujian dengan SPSS diperoleh t-hitung untuk variabel etos kerja (X_2) 6,787 lebih besar dari t-tabel 2,028. Dengan menggunakan batas signifikan 0,05 nilai signifikansi etos kerja (X_2) 0,000 maka H_0 ditolak dan H_2 diterima. Dengan demikian maka hipotesis kedua diterima

c. Variabel komitmen organisasi (X_3)

Hasil pengujian dengan SPSS diperoleh t-hitung untuk variabel komitmen organisasi (X3) 0,369 lebih kecil dari t-tabel 2,028. Dengan menggunakan batas signifikan 0,05 nilai signifikansi komitmen organisasi (X3) 0,714 maka H_0 diterima dan H_3 ditolak. Dengan demikian maka hipotesis ketiga ditolak.

6. Uji F

Pengujian Hipotesis Semua Variabel Secara Simultan

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	639,399	3	213,133	222,395	,000 ^b
	Residual	34,501	36	,958		
	Total	673,900	39			

Sumber : Olahan SPSS, 2023

Berdasarkan tabel diatas, pengujian pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya dilakukan dengan menggunakan uji F. Hasil perhitungan statistik menunjukkan nilai Fhitung = 222,395 lebih besar dari Ftabel 2,85 dengan signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_4 diterima.

7. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien Determinasi Variabel Penelitian

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,974 ^a	,949	,945	,979

Sumber : Olahan SPSS, 2023

Berdasarkan tabel diatas diperoleh angka R Square sebesar 0,949 atau 94,9 % hal ini menunjukkan bahwa persentase sumbangan variabel *independen* disiplin kerja, etos kerja dan komitmen organisasi variabel *dependen* kinerja karyawan adalah sebesar 0,949 atau 94,9 %. Sedangkan sisanya adalah sebesar 0,051 atau 5,1 % dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini.

PEMBAHASAN

Pembahasan Hasil Penelitian

1. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian ini diperoleh bukti empiris bahwa hipotesis pertama diajukan terbukti. Variabel disiplin kerja (X_1) 3,133 lebih besar dari t-tabel 2,028. Dengan menggunakan batas signifikan 0,05 nilai signifikansi Disiplin Kerja (X_1) 0,003 maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Dengan demikian, maka hipotesis pertama diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Tyas et al. 2018) yang menyatakan bahwa Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

2. Pengaruh Etos Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian ini diperoleh bukti empiris bahwa hipotesis kedua terbukti. Variabel Etos Kerja (X_2) 6,787 lebih besar dari t-tabel 2,028. Dengan menggunakan batas signifikan 0,05 nilai signifikansi Etos Kerja (X_2) 0,000 maka H_0 ditolak dan H_2 diterima. Dengan demikian, maka hipotesis Kedua diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial Etos Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Suhaila et al. 2021) yang menyatakan bahwa Etos Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

3. Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian ini diperoleh bukti empiris bahwa hipotesis ketiga yang diajukan ditolak. Variabel Komitmen Organisasi (X_3) 0,369 lebih kecil dari t-tabel 2,028. Dengan menggunakan batas signifikan 0,05 nilai signifikansi Komitmen Organisasi (X_3) 0,714 maka H_0 diterima dan H_3 ditolak. Dengan demikian, maka hipotesis Ketiga ditolak. Maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial Komitmen Organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan (Caissar et al. 2022) yang menyatakan bahwa secara parsial Komitmen Organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

4. Pengaruh Disiplin Kerja, Etos Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian ini diperoleh bukti empiris bahwa hipotesis keempat yang diajukan terbukti. Pengujian pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel

terikatnya dilakukan dengan menggunakan uji F. Hasil perhitungan statistik menunjukkan nilai Fhitung = 222,395 lebih besar dari Ftabel 2,84 dengan signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_4 diterima. Hal ini berarti bahwa secara bersama-sama disiplin kerja, etos kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, maka hipotesis keempat diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa secara bersama-sama disiplin kerja, etos kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.
2. Terdapat pengaruh yang signifikan antara etos kerja terhadap kinerja karyawan.
3. Terdapat pengaruh yang tidak signifikan antara komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan.
4. Terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja, etos kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan.
5. Kontribusi sumbangan variabel *independen* disiplin kerja, etos kerja dan komitmen organisasi variabel *dependen* kinerja karyawan adalah sebesar 0,949 atau 94,9 %. Sedangkan sisanya sebesar 0,051 atau 5,1 % dipengaruhi oleh variabel luar penelitian ini.

Saran

Kesimpulan yang telah dibuat diatas, maka penulis mengemukakan beberapa saran sebagai berikut :

1. Bagi Perusahaan

PT. Harry Tridarma Kota Padang agar dapat mempertahankan disiplin kerja sehingga tetap menciptakan kinerja yang baik. Juga harus lebih meningkatkan etos kerja agar tetap

menunjang kinerja. Kemudian lebih memperhatikan masalah komitmen organisasi agar kinerja karyawan tetap meningkat.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Peneliti selanjutnya diharapkan untuk mengembangkan hasil penelitian ini dengan melibatkan variabel-variabel independen berkaitan dengan kinerja karyawan seperti iklim organisasi, lingkungan kerja, kepemimpinan dan kepuasan kerja ataupun menambahkan variabel moderating dan intervening. Dengan harapan sampel dan objek penelitian lebih lebih besar lagi.

DAFTAR PUSTAKA

- Fatima. (2020). Pengaruh Kompensasi, Motivasi Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi. *STIE Perbanas Surabaya*, 0-16.
- Ginanjari, H., & Berliana, B. (2021). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sinar Citra Abadi Di Jakarta. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 3(4), 430. <https://doi.org/10.32493/jee.v3i4.11278>
- Lestari, S., & Afifah, D. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Kinerja*, 3(1), 93-110. <https://doi.org/10.34005/kinerja.v3i1.1279>
- Suhaila, Suryani, W., & Pribadi, T. (2021). Pengaruh Rekrutmen dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Brataco Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 2(2), 153-160.
- Tyas, R. D., Brawijaya, U., Administrasi, F. I., Bisnis, J. A., Studi, P., Administrasi, I., Manajemen, K., & Daya, S. (2018). *Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan*.
- Usoh, N. M., Tewel, B., Pengaruh, R. S., Ker, E., Kerja, P. E., Kerja, K., Budaya, D. A. N., Terhadap, O., Usoh, N. M., Tewel, B., & Saerang, R. (2020). Pengaruh Etos Kerja, Kepuasan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Tasik Ria Resort. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 8(1), 2126-2136.