

Pengaruh Disiplin Kerja dan Komitmen terhadap Etos Kerja Karyawan PT Panjunan Tasikmalaya

Delik Iskandar¹, Enas^{2*}, Apri Budianto³

^{1,2}Universitas Galuh, Indonesia

Email : Enas.email@gmail.com, apribudianto@unigal.ac.id

Korespondensi penulis : Enas.email@gmail.com*

Abstract: *The problems faced in this study include (1) How does work discipline affect the work ethic of PT Panjunan Tasikmalaya employees? (2) How does commitment affect the work ethic of PT Panjunan Tasikmalaya employees? (3) How do work discipline and commitment affect the work ethic of PT Panjunan Tasikmalaya employees? This study aims to study, find out, and analyze (1) The effect of work discipline on the work ethic of PT Panjunan Tasikmalaya employees. (2) The effect of commitment on the work ethic of PT Panjunan Tasikmalaya employees. (3) The effect of work discipline and commitment on the work ethic of PT Panjunan Tasikmalaya employees. The method used in this study is an explanatory survey, while the technical data analysis, namely validity test, reliability test, descriptive statistics, Inductive Statistical Analysis (Inferential) with Multiple Regression (Multiple Regression). The results of the study inform that (1) Discipline at PT. Panjunan Tasikmalaya is very high. With the highest value on the responsibility indicator and the lowest value on the obedience indicator. Discipline has a positive effect on employee work ethic at PT. Panjunan Tasikmalaya. This means that if discipline is increased, then employee work ethic at PT. Panjunan Tasikmalaya will also increase. (2) Commitment at PT. Panjunan Tasikmalaya is high. With the highest value on the sense of belonging indicator (sense of belonging) and the lowest value on the sense of passion for work indicator. Commitment has a positive effect on employee work ethic at PT. Panjunan Tasikmalaya. This means that if commitment is increased, then employee work ethic at PT. Panjunan Tasikmalaya will also increase. (3) Employee work ethic at PT. Panjunan Tasikmalaya is very high. With the highest value on the indicator of interpersonal skills and the lowest value on the indicator of reliability.*

Keywords: *Discipline, Commitment, Work Ethic*

Abstrak : Permasalahan yang dihadapi dalam penelitian ini meliputi (1) Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap etos kerja karyawan PT Panjunan Tasikmalaya? (2) Bagaimana pengaruh komitmen terhadap etos kerja karyawan PT Panjunan Tasikmalaya? (3) Bagaimana pengaruh disiplin kerja dan komitmen terhadap etos kerja karyawan PT Panjunan Tasikmalaya?. Penelitian ini bertujuan untuk mempelajari, mengetahui, dan menganalisis (1) Pengaruh disiplin kerja terhadap etos kerja karyawan PT Panjunan Tasikmalaya. (2) Pengaruh komitmen terhadap etos kerja karyawan PT Panjunan Tasikmalaya. (3) Pengaruh disiplin kerja dan komitmen terhadap etos kerja karyawan PT Panjunan Tasikmalaya. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah survey explanatory, sedangkan teknis analisis data, yaitu uji validitas, uji reabilitas, statistik deskriptif, Analisis Statistik Induktif (Inferensial) dengan Regresi Berganda (Multiple Regression). Hasil penelitian menginformasikan bahwa (1) Disiplin pada PT. Panjunan Tasikmalaya adalah sangat tinggi. Dengan nilai tertinggi pada indikator tanggungjawab dan nilai terendah pada indikator ketaatan. Disiplin berpengaruh positif terhadap etos kerja karyawan pada PT. Panjunan Tasikmalaya. Artinya jika disiplin ditingkatkan, maka etos kerja karyawan pada PT. Panjunan Tasikmalaya akan meningkat pula. (2) Komitmen pada PT. Panjunan Tasikmalaya adalah tinggi. Dengan nilai tertinggi pada indikator rasa memiliki (a sense of belonging) dan nilai terendah pada indikator rasa bergairah terhadap pekerjaannya. Komitmen berpengaruh positif terhadap etos kerja karyawan pada PT. Panjunan Tasikmalaya. Artinya jika komitmen ditingkatkan, maka etos kerja karyawan pada PT. Panjunan Tasikmalaya akan meningkat pula. (3) Etos kerja karyawan pada PT. Panjunan Tasikmalaya adalah tinggi. Dengan nilai tertinggi pada indikator keahlian interpersonal dan nilai terendah pada indikator dapat diandalkan.

Kata kunci: Disiplin, Komitmen, Etos Kerja

1. PENDAHULUAN

Berdasarkan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Dalam setiap kegiatan yang ada di Perusahaan maupun organisasi perlu diadakannya pelatihan kerja. Dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa pelatihan kerja adalah keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan, serta mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap, dan etos kerja pada tingkat keterampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan atau pekerjaan.

Etos kerja dalam organisasi sangatlah penting karena dengan etos kerja karyawan yang tinggi akan mendorong organisasi untuk mencapai keberhasilan dalam rentang waktu yang lebih pendek. Karyawan-karyawan yang memiliki etos kerja yang tinggi merupakan salah satu sumber keunggulan organisasi untuk bersaing dalam skala bisnis global dan berkembang tanpa batas.

Dunia berkembang semakin cepat pesat dan negara yang tertinggal untuk berkompetensi dalam perubahan global cenderung hanya menjadi negara yang konsumtif, bergantung kepada negara lain. Negara-negara yang tertinggal dalam persaingan adalah negara-negara yang memiliki daya saing rendah, terutama daya saing sumber daya manusianya. Daya saing sumber daya manusia yang buruk disebabkan etos kerja dari masyarakat yang buruk.

Etos kerja sumber daya manusia dalam level individual di organisasi disebut sebagai etos kerja pegawai. Organisasi yang berhasil membangun etos kerja pegawai yang tinggi adalah organisasi yang berhasil memanfaatkan sumber daya manusia yang efektif. Menurut Priansa (2016:283) menyatakan bahwa “Etos kerja adalah seperangkat sikap atau pandangan mendasar yang dipegang pegawai untuk menilai bekerja sebagai suatu hal yang positif bagi peningkatan kualitas kehidupan, sehingga mempengaruhi perilaku kerjanya dalam organisasi”.

PT. Panjunan Tasikmalaya merupakan perusahaan distributor makanan yang berada di wilayah Kota Tasikmalaya. Berdasarkan hasil observasi bahwa etos kerja karyawan belum optimal, hal ini terlihat dari masih adanya karyawan yang masih kurang berhati-hati, cermat, teliti bahkan masih ada yang kurang bertanggung jawab dalam mengerjakan pekerjaannya.

Selanjutnya belum optimalnya etos kerja disebabkan kemampuan karyawan yang belum mampu menyelesaikan pekerjaan dengan efektif dan efisien di lingkungan perusahaan khususnya di bidang *Delivery* sehingga terdapat pekerjaan yang tidak dapat diselesaikan sesuai dengan target yang ditetapkan.

Berdasarkan data yang diperoleh diketahui bahwa terdapat beberapa laporan kesalahan pengiriman pada tahun 2019 yang terjadi pada tiga bulan terakhir yaitu pada bulan oktober sebanyak 1.019 dengan kesalahan salah order, barang tertukar, alamat tidak jelas dan lain-lain, pada bulan Desember terjadi 766 kesalahan dan bulan Desember terjadi 798 kesalahan dengan total kesalahan sebanyak 2.583.

Berdasarkan pendapat Anoraga (2015:52) menyatakan bahwa disiplin kerja dan komitmen dapat mempengaruhi etos kerja. Supomo dan Nurhayati (2018:134) menyatakan bahwa: Disiplin merupakan suatu sikap atau perilaku seorang karyawan/pegawai dalam suatu organisasi/instansi untuk selalu taat, menghargai dan menghormati segala peraturan dan norma yang telah ditentukan oleh institusi, agar tujuan organisasi/instansi tersebut dapat tercapai.

Berdasarkan data yang diperoleh dari PT Panjunan Tasikmalaya bahwa disiplin kerja karyawan belum optimal hal ini disebabkan masih adanya karyawan yang santai saat jam kerja sedang berlangsung tanpa aktivitas yang berarti dan karyawan yang mangkir kerja di tempat kerja.

Faktor selanjutnya yang mempengaruhi etos kerja adalah komitmen. Kaswan (2012:293) menyatakan bahwa : “Komitmen merupakan ketersediaan karyawan berusaha bertahan dengan sebuah perusahaan di waktu yang akan datang.” Berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala operational Manager bahwa budaya kerja pada PT Panjunan bahwa komitmen karyawan dalam bekerja belum optimal hal ini disebabkan kurangnya rasa tanggung jawab seorang pegawai terhadap pekerjaannya, para pegawai hanya sekedar mengerjakan tugasnya tanpa memperdulikan hasil akhir dan belum optimalnya inisiatif atau kreatifitas pegawai dalam melaksanakan tugasnya, yaitu mereka akan bekerja apabila ada perintah dari pimpinannya, sehingga mereka tidak secara mandiri dalam menyelesaikan tugas-tugasnya.

2. METODE

Mengacu kepada karakteristik penelitian, Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah *survey explanatory*. Menurut Kerlinger yang dikutip oleh Sugiyono (2014:17) “metode *survey explanatory* yaitu metodologi penelitian yang digunakan pada populasi besar maupun kecil, tetapi data yang dipelajari adalah data dari sampel yang diambil dari populasi tersebut, sehingga ditemukan kejadian-kejadian relatif, distribusi dan hubungan-hubungan antar variabel sosiologis maupun psikologis.

Desain/ penelitian yang akan digunakan dalam penyusunan tesis ini adalah desain penelitian kuantitatif yaitu desain yang dilakukan pada empirik tidak secara mendalam melainkan meluas, untuk memperoleh pengetahuan ilmiah yang bersifat abstrak, general dan universal (Rusidi dan Enas, 2011:27).

3. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pengaruh Disiplin terhadap Etos Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis diperoleh kenyataan bahwa terdapat pengaruh positif antara variabel disiplin (X_1) terhadap etos kerja karyawan (Y). Berdasarkan hasil penelitian diketahui $t_{hitung} 2,055 > t_{tabel} 2,005$ dengan signifikansi $0,045 < 0,05$. Artinya jika disiplin kerja ditingkatkan, maka etos kerja karyawan akan meningkat pula.

Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat Supomo dan Nurhayati (2018:133) menyatakan bahwa: Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggungjawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini akan mendorong etos kerja karyawan berupa gairah kerja, semangat kerja dan terwujudnya tujuan perusahaan.

Kedisiplinan dapat diartikan bilamana karyawan selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaan dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Dengan demikian, bila peraturan yang ada dalam perusahaan/organisasi diabaikan atau sering dilanggar, maka karyawan mempunyai disiplin buruk. Disiplin yang buruk akan terpengaruh terhadap etos kerja karyawan.

Berdasarkan hasil pembahasan maka dapat disimpulkan disiplin berpengaruh positif terhadap etos kerja karyawan. Artinya jika disiplin ditingkatkan, maka etos kerja karyawan akan meningkat pula.

Pengaruh Komitmen terhadap Etos Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis diperoleh kenyataan bahwa terdapat pengaruh positif antara variabel komitmen (X_2) terhadap etos kerja karyawan (Y). Berdasarkan hasil penelitian diketahui $t_{hitung} 5,545 > t_{tabel} 2,005$ dengan signifikansi $0,000 < 0,05$. Artinya jika komitmen ditingkatkan, maka etos kerja karyawan akan meningkat pula.

Hasil penelitian ini sejalan dengan Priansa (2016:232) menyatakan bahwa “Komitmen karyawan sangatlah penting, karena karyawan yang memiliki komitmen kuat terhadap organisasi akan menampilkan etos kerja terbaiknya serta produktif dalam mengembang pekerjaan”. Bahkan dalam banyak organisasi, komitmen merupakan salah satu syarat mutlak dalam memegang jabatan manajerial tertentu. Artinya komitmen pegawai yang kuat akan mempengaruhi etos kerja yang ditampilkan oleh pegawai.

Kemauan pegawai dapat mendorong usaha keras pegawai untuk mencapai tujuan perusahaan. Kebanggaan pegawai mencerminkan sikap kepuasan pegawai berada dalam perusahaan tersebut, dengan adanya rasa bangga ini muncul rasa ingin menjaga citra perusahaan sehingga memicu tindakan pegawai untuk terus berkinerja baik dan mencapai prestasi yang tinggi. Sedangkan kesetiaan pegawai berarti keinginan pegawai untuk bertahan didalam organisasi, termasuk didalamnya adalah menjaga nama baik organisasi, bersikap disiplin, dan menjaga ketertiban. Ketiga komponen ini mendorong pegawai untuk mencapai prestasi dalam pekerjaannya sehingga tujuan organisasi cepat tercapai

Berdasarkan hasil pembahasan maka dapat disimpulkan komitmen berpengaruh positif terhadap etos kerja karyawan. Artinya jika komitmen ditingkatkan, maka etos kerja karyawan akan meningkat pula.

Pengaruh Disiplin dan Komitmen terhadap Etos Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis diperoleh kenyataan bahwa terdapat pengaruh positif antara variabel disiplin (X_1) dan komitmen (X_2) terhadap etos kerja karyawan (Y). Berdasarkan hasil penelitian diketahui $F_{hitung} 94,299 > F_{tabel} 3,17$ dengan signifikansi $0,000 < 0,05$. Artinya jika disiplin dan komitmen ditingkatkan, maka etos kerja karyawan akan meningkat pula.

Penelitian ini sejalan dengan pendapat Anoraga (2015:52) yang menyatakan bahwa: Faktor-faktor yang mempengaruhi etos kerja adalah disiplin dan komitmen. Disiplin merupakan alat yang digunakan para manager untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan menataati peraturan. Sedangkan Komitmen itu

merupakan keyakinan yang mengikat sedemikian kukuhnya sehingga terbelenggu seluruh hati nuraninya dan setelah itu menggerakkan perilaku menuju arah tertentu yang diyakininya. Didalam komitmen itu tergantung adanya sebuah tekad, keyakinan, yang menimbulkan bentuk vitalitas yang penuh gairah.

Disiplin kerja yang tinggi sangat diperlukan oleh setiap organisasi dalam rangka mencapai tujuan organisasi yakni efektif dan efisien. Pegawai yang mempunyai tingkat kedisiplinan yang tinggi akan dapat memberikan keuntungan kepada setiap organisasi. Tetapi sebaliknya apabila tingkat disiplin kerja rendah maka pegawai tersebut akan cenderung melakukan hal-hal yang tidak baik dan akan sangat merugikan organisasi.

Selanjutnya kuatnya komitmen seluruh jajaran organisasi, keberhasilan perubahan organisasi yang mendasar dan adanya perubahan budaya organisasi secara drastis dapat mempengaruhi etos kerja karyawan. Kemauan pegawai dapat mendorong usaha keras pegawai untuk mencapai tujuan perusahaan. Kebanggaan pegawai mencerminkan sikap kepuasan pegawai berada dalam perusahaan tersebut, dengan adanya rasa bangga ini muncul rasa ingin menjaga citra perusahaan sehingga memicu tindakan pegawai untuk terus berkinerja baik dan mencapai prestasi yang tinggi. Sedangkan kesetiaan pegawai berarti keinginan pegawai untuk bertahan didalam organisasi, termasuk didalamnya adalah menjaga nama baik organisasi, bersikap disiplin, dan menjaga ketertiban. Ketiga komponen ini mendorong pegawai untuk mencapai prestasi dalam pekerjaannya sehingga tujuan organisasi cepat tercapai.

Berdasarkan hasil pembahasan maka dapat disimpulkan disiplin dan komitmen berpengaruh positif terhadap etos kerja karyawan. Artinya jika disiplin dan komitmen ditingkatkan, maka etos kerja karyawan akan meningkat pula.

4. SIMPULAN

Berdasarkan pembahasan dari hasil penelitian maka dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut:

- a. Disiplin pada PT. Panjunan Tasikmalaya adalah sangat tinggi. Dengan nilai tertinggi pada indikator tanggungjawab dan nilai terendah pada indikator ketaatan. Disiplin berpengaruh positif terhadap etos kerja karyawan pada PT. Panjunan Tasikmalaya. Artinya jika disiplin ditingkatkan, maka etos kerja karyawan pada PT. Panjunan Tasikmalaya akan meningkat pula.
- b. Komitmen pada PT. Panjunan Tasikmalaya adalah tinggi. Dengan nilai tertinggi pada indikator rasa memiliki (*a sense of belonging*) dan nilai terendah pada

indikator rasa bergairah terhadap pekerjaannya. Komitmen berpengaruh positif terhadap etos kerja karyawan pada PT. Panjunan Tasikmalaya. Artinya jika komitmen ditingkatkan, maka etos kerja karyawan pada PT. Panjunan Tasikmalaya akan meningkat pula.

- c. Etos kerja karyawan pada PT. Panjunan Tasikmalaya adalah tinggi. Dengan nilai tertinggi pada indikator keahlian interpersonal dan nilai terendah pada indikator dapat diandalkan. Disiplin dan komitmen berpengaruh positif terhadap etos kerja karyawan pada PT. Panjunan Tasikmalaya. Artinya jika disiplin dan komitmen ditingkatkan, maka etos kerja karyawan pada PT. Panjunan Tasikmalaya akan meningkat pula.

DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga, P. (2015). *Psikologi kerja*. Rineka Cipta.
- Baharun, H., Enas, E., & Noviana, R. L. (2022). Quality improvement as a strategy to build pesantren's brand credibility. *AL-ISHLAH: Jurnal Pendidikan*, 14(1), 529–538. <https://doi.org/10.35445/alishlah.v14i1.1583>
- Budianto, A., Darmawati Bastaman, I., & Herman, F. (2020). Promotion mix, individual internal environment, and purchase decision making in minimarket. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 21(1).
- Darna, N., Faridah, E., Lestari, M. N., & Tinia, A. G. (2024). Talent management in facing the demand of environmental changes: A study in Galuh University. *Sosiohumaniora*, 26(1), 79–85. <https://doi.org/10.24198/sosiohumaniora.v26i1.47161>
- Handoko, T. H. (2015). *Manajemen sumber daya manusia*. BPFE.
- Kaswan. (2012). *Manajemen sumber daya manusia untuk keunggulan bersaing organisasi*. Graha Ilmu.
- Mulyatini, N., Herlina, E., Akbar, D. S., & Eko Prabowo, F. H. (2023). Analisis potensi pembentukan kawasan industri hasil tembakau dalam perspektif ekonomi. *JPPI (Jurnal Penelitian Pendidikan Indonesia)*, 9(1), 334. <https://doi.org/10.29210/020231920>
- Mulyatini, N., Herlina, E., Faridah, E., & Rozak, D. A. (2023). Human capital management model: A perspective of internal supervision in Indonesia. *Talent Development & Excellence*, 12(1), 1860–1868. <http://www.iratde.com>
- Nuryani, L. K., Enas, E., Herman, M., Wahyudi, E., & Dianawati, L. (2022). Teachers' perceptions of academic supervision in a pandemic era: Phenomenological review. *AL-TANZIM: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 6(3), 679–692. <https://doi.org/10.33650/al-tanzim.v6i3.3646>
- Priansa, D. J. (2016). *Perencanaan dan pengembangan SDM*. Alfabeta.

- Rusidi, & Enas. (2011). *Metode penelitian: Elaborasi pedoman penulisan skripsi, tesis, dan disertasi*. Dewa Ruchi.
- Sari, P., Muzaki, I. S., Mulyatini, N., Faridah, E., & Prawiranegara, B. (2019). Local own revenue, decentralization, and local financial independence. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 19(3), 250. <https://doi.org/10.25124/jmi.v19i3.2413>
- Sugiyono. (2016). *Metode penelitian administrasi*. Alfabeta.
- Supomo, R., & Nurhayati, E. (2018). *Manajemen sumber daya manusia*. Yrama Widya.