

M. ALI AMIN NASIR - Jurnal ACOPEN.pdf

by

Submission date: 19-Sep-2022 04:39PM (UTC+0700)

Submission ID: 1903449501

File name: M. ALI AMIN NASIR - Jurnal ACOPEN.pdf (165.32K)

Word count: 3729

Character count: 23272



³ **The Influence of Work Ethic, Compensation and Employee Morale on Organizational Commitment at PT Mutiara Masyhur Sejahtera**

³ **Pengaruh Etos Kerja, Kompensasi Dan Semangat Kerja Karyawan Terhadap Komitmen Organisasi Di PT Mutiara Masyhur Sejahtera**

M. Ali Amin Nasir¹, Dewi Andriani²

Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo

amin36646@gmail.com¹, dewiandriani@umsida.ac²

Abstract- *In the era of globalization, the existence of an agency or organization is very dependent on the performance of the human resources who work in it. Implementation of organizational commitment in human resource management is needed in order to maintain membership in the organization. The research approach used is a descriptive quantitative approach. The survey method is carried out by distributing questionnaires to a number of respondents to examine the correlation of several variables on the hypothesis that has been made. The population of this research is all employees of PT Mutiara Masyhur Sejahtera, totaling 70 people. In this study, linear regression analysis was chosen as a data analysis technique using SPSS version 16. The results showed that work ethic had a positive and significant effect on organizational commitment, compensation had a positive and significant effect on organizational commitment, work morale had a positive and significant effect on organizational commitment. . So that the work ethic, compensation, and work spirit have a simultaneous effect on organizational commitment at PT Mutiara Masyhur Sejahtera*

Keywords - *Work Ethic, Compensation, Employee Morale, Organizational Commitment*

Abstrak. *Di era globalisasi, keberadaan suatu instansi atau organisasi sangat bergantung pada kinerja sumber daya manusia yang bekerja di dalamnya. Penerapan komitmen organisasi dalam manajemen sumber daya manusia diperlukan agar dapat mempertahankan keanggotaan di organisasi. Pendekatan penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif deskriptif. Metode survey dilakukan dengan menyebarkan kuisioner kepada sejumlah responden untuk mengkaji korelasi beberapa variabel pada hipotesis yang telah dibuat. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Mutiara Masyhur Sejahtera yang berjumlah 70 orang. Dalam penelitian ini dipilih analisis regresi linier sebagai teknik analisis data dengan menggunakan software SPSS versi 16. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Etos Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi, Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi, Semangat Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Sehingga Etos Kerja, Kompensasi, dan Semangat Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Komitmen Organisasi di PT. Mutiara Masyhur Sejahtera.*

Kata Kunci - *Etos Kerja, Kompensasi, Semangat Kerja, Komitmen Organisasi*

I. PENDAHULUAN

Di era globalisasi, keberadaan suatu instansi atau organisasi sangat bergantung pada kinerja sumber daya manusia yang bekerja di dalamnya, Sehingga untuk menjaga kualitas sumber daya manusia, perlunya dilakukan segala usaha yang saat ini menjadi suatu tantangan pimpinan organisasi dalam membangkitkan kinerja karyawan.

Seorang karyawan perusahaan diharapkan dapat mengoptimalkan peran kerja dengan didukung etos kerja. Etos kerja merupakan rasa lebih giat dalam melakukan suatu pekerjaan untuk memperoleh hasil yang baik.[1] Kerja adalah rahmat, kerja adalah amanah, kerja adalah panggilan, kerja adalah aktualisasi, kerja adalah ibadah, kerja adalah kehormatan dan kerja adalah pelayanan adalah 8 indikator yang dapat mengartikan etos kerja [2]. Etos kerja dan budaya terbentuk ketika seorang individu, kelompok organisasi, atau instansi menganut, meyakini, dan berkomitmen pada paradigma kerja, semua ini menciptakan sikap dan perilaku kerja yang unik. Karyawan dengan etos kerja tinggi berusaha untuk menunjukkan perilaku, kepribadian dan keyakinannya untuk menyelesaikan pekerjaan dengan berperan dan bekerja dengan sebaik-baiknya [3].

Penghargaan atas suatu karya merupakan sesuatu yang penting dalam perusahaan [4]. Dalam hal ini, bentuk penghargaan perusahaan diberikan berupa kompensasi. Kompensasi adalah segala bentuk penghargaan atau materi

yang diberikan sebagai jasa kinerja karyawan. Pemberian kompensasi sangatlah mempengaruhi rasa puas karyawan atas kontribusi yang telah diberikan [5]. Pengukuran kompensasi sumber daya manusia harus diperhatikan secara khusus sehingga dapat menyatakan bahwa kompensasi tersebut dinilai benar, baik, efektif dan bermanfaat bagi organisasi yang mengelola kompensasi tersebut [6]. Kepuasan dengan kompensasi keuangan dapat memunculkan dorongan yang kuat dan mengarahkan karyawan untuk secara aktif terlibat dan berpartisipasi dalam pekerjaan mereka [7]. Kompensasi finansial berupa gaji/upah, laba, bonus, dan insentif, sedangkan kompensasi nonfinansial terdiri dari pekerjaan itu sendiri dan lingkungan kerja tempat seseorang bekerja [8].

Kemudahan perusahaan dalam pencapaian tujuan perusahaan sangat bergantung dengan rasa semangat yang dimiliki karyawan dalam menjalani pekerjaannya. Semangat kerja karyawan yang besar akan mengoptimalkan kinerja karyawan dan sebaliknya semangat kerja yang kecil akan menurunkan kinerja karyawan yang rendah sehingga akan berefek pada pencapaian target perusahaan [9]. Semangat kerja merupakan sikap moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja yang mencerminkan sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya [10]. Hal tersebut menjadikan karyawan memiliki kegairahan, kualitas bertahan dalam menghadapi kesulitan untuk melawan frustrasi, serta memiliki semangat berkelompok [11].

Komitmen sangat penting untuk dimiliki oleh seseorang karyawan. Komitmen organisasi dapat tumbuh dari ikatan emosional terhadap perusahaan yang meliputi dukungan moral, nilai-nilai dalam perusahaan serta kemauan dalam diri untuk mengabdikan pada perusahaan [12]. Komitmen digambarkan sebagai sikap memiliki keinginan yang kuat untuk tetap berada dalam organisasi tertentu, berusaha sesuai dengan keinginan organisasi, dan keyakinan akan penerimaan nilai dan tujuan organisasi [13]. Untuk sebuah organisasi, memiliki karyawan dengan komitmen rendah menyebabkan biaya yang lebih tinggi dalam pelatihan dan proses rekrutmen [14]. Terdapat tiga dimensi yang menjelaskan hubungan antara komitmen organisasi dengan karyawannya yaitu komitmen afektif (*affective commitment*), komitmen berkelanjutan (*continuence commitment*), dan komitmen normatif (*normative commitment*) [15].

Berdasarkan fenomena di lapangan dan ditemukan perbedaan dari hasil penelitian mengenai pengaruh etos kerja, kompensasi dan semangat kerja terhadap komitmen organisasi, sehingga judul penelitian yang diajukan peneliti adalah "Pengaruh Etos Kerja, Kompensasi dan Semangat Kerja Karyawan Terhadap Komitmen Organisasi di PT Mutiara Masyhur Sejahtera".

II. METODE

Lokasi penelitian berada di PT Mutiara Masyhur Sejahtera Kabupaten Sidoarjo. Metode penelitian yang digunakan yaitu kuantitatif deskriptif. Metode survey dilakukan dengan menyebarkan kuisioner kepada sejumlah responden untuk mengkaji korelasi beberapa variabel pada hipotesis yang telah dibuat. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Mutiara Masyhur Sejahtera yang berjumlah 70 orang. Dalam penelitian ini dipilih analisis regresi linier sebagai teknik analisis data dengan menggunakan *software* SPSS versi 16.

Variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini yaitu Etos Kerja (X1), Kompensasi (X2) dan Semangat Kerja (3). Sedangkan Komitmen Organisasi (Y) menjadi variabel dependen.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Untuk mendapatkan data yang valid dari instrumen yang valid, perlu dilakukan pengujian validitas sebelum instrumen penelitian. Hasil valid menunjukkan instrumen tersebut dapat dikelola untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Analisis faktor dilakukan dengan cara mengkorelasikan jumlah skor faktor dengan skor total, dengan ketentuan sebagai berikut:[16]

- Jika nilai koefisien korelasi (r hitung) lebih besar dari 0,3 maka dikatakan valid.
- Jika nilai koefisien korelasi (r hitung) lebih kecil dari 0,3 maka dikatakan tidak valid.

Hasil uji validitas data responden pada Tabel 1 sebagai berikut:

Tabel 1. Uji Validitas

Variabel	Item Variable	Correlation (r-hitung)	r-tabel	Sig.	Keterangan
Etos Kerja (X1)	x1_1	0,250	0.235	0,037	Valid
	x1_2	0,496		0,000	Valid
	x1_3	0,323		0,006	Valid

	x1_4	0,429	0,000	Valid
	x1_5	0,323	0,006	Valid
	x1_6	0,265	0,027	Valid
	x1_7	0,397	0,001	Valid
	x1_8	0,509	0,000	Valid
	x1_9	0,509	0,000	Valid
	x1_10	0,186	0,123	Valid
Kompensasi (X2)	x2_1	0,384	0,001	Valid
	x2_2	0,393	0,001	Valid
	x2_3	0,371	0,002	Valid
	x2_4	0,359	0,002	Valid
	x2_5	0,355	0,003	Valid
	x2_6	0,292	0,014	Valid
	x2_7	0,326	0,006	Valid
	x2_8	0,474	0,000	Valid
	x2_9	0,344	0,004	Valid
	x2_10	0,256	0,032	Valid
Semangat Kerja (X3)	x3_1	0,306	0,010	Valid
	x3_2	0,246	0,040	Valid
	x3_3	0,328	0,006	Valid
	x3_4	0,318	0,007	Valid
	x3_5	0,355	0,003	Valid
	x3_6	0,475	0,000	Valid
	x3_7	0,282	0,018	Valid
	x3_8	0,422	0,000	Valid
	x3_9	0,258	0,031	Valid
	x3_10	0,452	0,000	Valid
Komitmen Organisasi (Y)	y1	0,306	0,008	Valid
	y2	0,246	0,036	Valid
	y3	0,326	0,005	Valid
	y4	0,474	0,000	Valid
	y5	0,298	0,010	Valid
	y6	0,532	0,000	Valid
	y7	0,606	0,000	Valid
	y8	0,339	0,003	Valid
	y9	0,525	0,000	Valid
	y10	0,635	0,000	Valid

Hasil uji validitas menunjukkan keseluruhan poin pernyataan kuesioner dari variabel independen dan variabel dependen mempunyai nilai koefisien korelasi diatas 0,235 ($>0,235$) sehingga dapat dikatakan bahwa poin pernyataan kuesioner dari independen dan variabel dependen dinyatakan valid dan dapat digunakan dalam pengukuran variabel yang telah diteliti.

Uji Reliabilitas

Instrumen yang mempunyai reliabilitas menurut Sugiyono (2016) berarti instrumen yang mana digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama akan menghasilkan data yang sama meskipun dalam waktu yang berbeda. Dalam menghitung reliabilitas menggunakan Alpha Cronbach dengan ketentuan sebagai berikut:[16]

- a) Jika nilai Alpha Cronbach lebih besar dari 0,60 maka instrument dikatakan memiliki reliabilitas.
 b) Jika nilai Alpha Cronbach lebih kecil dari 0,60 maka instrumen dikatakan tidak mempunyai reliabilitas.
 Hasil uji reliabilitas data responden pada Tabel 2 sebagai berikut:

Tabel 2. Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Alpha Cronbach	Nilai Kritis	Keterangan
Etos kerja (X1)	0,728	0,6	Reliabel
Kompensasi (X2)	0,650	0,6	Reliabel
Semangat Kerja (X3)	0,749	0,6	Reliabel
Komitmen Organisasi (Y)	0,631	0,6	Reliabel

Pada hasil pengujian reliabilitas menyatakan bahwa dari seluruh variabel tersebut diketahui nilai koefisien reliabilitas Cronbach alpha lebih besar dari 0,6, sehingga dikatakan instrument kuesioner memiliki reliabilitas.

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk menguji apakah variabel independen memiliki pengaruh terhadap variabel dependen baik secara simultan maupun parsial. Hasil uji regresi linier berganda pada Tabel 3 sebagai berikut:

Tabel 3. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model	Coefficients ^a				t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	12.583	8.253		7.525	.000	
Etos Kerja	-.081	.148	-.052	3.551	.001	
Kompensasi	-.041	.114	-.034	3.358	.014	
Semangat Kerja	.769	.116	.638	6.619	.002	

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

Diketahui model regresinya dari keempat variabel berdasarkan hasil pada tabel 4.12 sebagai berikut :

$$Y = 12.583 + (-0,081) X1 + -0,41 X2 + 0,769 X3 \quad (2)$$

Sehingga dari persamaan dapat diuraikan hasil dari koefisien regresi sebagai berikut :

- a) **Konstanta (a)**
 Nilai konstanta yang bernilai positif 12,583. Hasil ini memperlihatkan tanpa adanya pengaruh variabel bebas yaitu Etos Kerja (X1), Kompensasi (X2), dan Semangat Kerja (X3), maka nilai variabel terikat yaitu Komitmen Organisasi (Y) tetap konstan sebesar 12,583.
- b) **Etos Kerja (X1)**
 Koefisien bernilai negatif (-0,081) antara variabel Etos Kerja (X1) dan variabel Komitmen Organisasi (Y) yang artinya variabel tersebut memiliki hubungan negatif. Jika variabel Etos Kerja (X1) berpengaruh negatif (tidak searah) terhadap variabel Komitmen Organisasi (Y). Jika variabel Etos Kerja (X1) mengalami kenaikan satu satuan maka variabel Komitmen Organisasi mengalami penurunan sebesar -0,081 satuan.
- c) **Kompensasi (X2)**
 Nilai koefisien bernilai negatif (-0,041) antara variabel Kompensasi (X2) dan variabel Komitmen Organisasi (Y) yang artinya variabel tersebut memiliki hubungan negatif. Maka dapat disimpulkan bahwa Jika variabel Kompensasi (X2) mengalami kenaikan satu satuan maka variabel Komitmen Organisasi mengalami penurunan sebesar 0,041 satuan.
- d) **Semangat Kerja (X3)**
 Nilai koefisien bernilai positif (0,769) antara variabel Semangat Kerja (X3) dan variabel Komitmen Organisasi (Y) yang artinya variabel tersebut memiliki hubungan positif. Maka dapat disimpulkan bahwa Jika variabel Semangat Kerja (X3) mengalami kenaikan satu satuan maka variabel Komitmen Organisasi mengalami kenaikan sebesar 0,769 satuan.

Uji Hipotesis

Dengan menggunakan tingkat kepercayaan sebesar 5% ($\alpha=0,05$) dan degree of freedom sebesar $k=3$ dan $df = n-k-1$ ($70-3-1 = 66$) sehingga diperoleh t-tabel sebesar 1,66827, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

- a) Uji H1
Diperoleh hasil t-hitung sebesar 3,551 dengan nilai signifikan sebesar 0,001. Hal ini menunjukkan bahwa thitung > dari t-tabel yaitu 3,551 > 1,66827 dan nilai sig. < α yaitu 0,001 < 0,05. Dapat dikatakan H1 diterima dan H0 ditolak, artinya variabel Etos Kerja mempunyai pengaruh positif terhadap Komitmen Organisasi PT Mutiara Masyhur Sejahtera.
- b) Uji H2
Didapatkan nilai t-hitung untuk variabel Kompensasi sebesar 3,358 dengan nilai signifikan sebesar 0,014, dimana diketahui t-tabel sebesar 1,66827. Sehingga dapat disimpulkan jika t-hitung > dari t-tabel yaitu 3,358 > 1,66827 dengan nilai sig. < α yaitu 0,014 < 0,05. Dapat dikatakan H0 ditolak dan H2 diterima, artinya variabel Kompensasi mempunyai pengaruh yang positif terhadap Komitmen Organisasi PT Mutiara Masyhur Sejahtera.
- c) Uji H3
Didapatkan hasil t-hitung variabel Semangat Kerja sebesar 6,619 dengan nilai signifikan sebesar 0,002, dengan diketahui t-tabel sebesar 1,66827. Sehingga dapat disimpulkan jika t-hitung > t-tabel yaitu 6,619 > 1,66827 dan nilai sig. < α yaitu 0,002 < 0,05. Dapat dikatakan H0 ditolak dan H3 diterima. Artinya variabel Semangat Kerja mempunyai pengaruh yang positif terhadap Komitmen Organisasi PT Mutiara Masyhur Sejahtera.

Uji T

Uji T (Parsial) digunakan untuk menguji pengaruh variabel Etos Kerja (X1), Kompensasi (X2), dan Semangat Kerja (X3) secara parsial terhadap Komitmen Organisasi (Y). Hasil uji parsial dapat dilihat pada Tabel 4 berikut ini:

Tabel 4. Hasil Analisa Uji T

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	12.583	8.253		7.525	.000
Etos Kerja	-.081	.148	-.052	3.551	.001
Kompensasi	-.041	.114	-.034	3.358	.014
Semangat Kerja	.769	.116	.638	6.619	.002

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

Dalam analisa data, digunakan sebesar 5% ($\alpha = 0,05$) untuk tingkat kepercayaan dan derajat kebebasan sebesar $k=3$ dan $df = n-k-1$ ($70-3-1=66$), didapatkan ttabel senilai 1,66827. Analisa yang dapat diberikan yaitu:

- a) Pengaruh Etos Kerja terhadap Komitmen Organisasi
H0 : Variabel Etos Kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi.
H1 : Variabel Etos Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi.
Dari hasil tabel uji t diperoleh thitung sebesar 3,551. Hal ini menunjukkan thitung 3,551 lebih besar dari ttabel 1,66827. Sehingga H0 ditolak dan H1 diterima. Ini berarti variabel Etos Kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Komitmen Organisasi pada PT Mutiara Masyhur Sejahtera.
- b) Pengaruh Kompensasi terhadap Komitmen Organisasi.
H0 : Variabel Kompensasi secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi.
H1 : Variabel Kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi.
Berdasarkan tabel uji t diperoleh thitung sebesar 3,358 hal ini menunjukkan thitung 3,358 lebih besar dari ttabel 1,66827. Sehingga H0 ditolak dan H2 diterima, artinya variabel Kompensasi mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap Komitmen Organisasi PT Mutiara Masyhur Sejahtera.
- c) Pengaruh Semangat Kerja terhadap Komitmen Organisasi.
H0 : Variabel Semangat Kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi.
H1 : Variabel Semangat Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi.
Berdasarkan tabel uji t diperoleh thitung 6,619 hal ini menunjukkan thitung 6,619 lebih besar dari ttabel 1,66827. Sehingga H0 ditolak dan H3 diterima, artinya variabel semangat kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Komitmen Organisasi PT Mutiara Masyhur Sejahtera.

Koefisien Determinasi Berganda (Uji R²)

Koefisien determinasi (R²) bertujuan untuk menentukan seberapa besar kemampuan variabel terikat dapat menguraikan variasi variabel bebas. Pada SPSS, koefisien determinasi dijelaskan pada tabel Model Summary dengan

sebutan R^2 Square. Apabila nilai R^2 kecil maka adanya keterbatasan kapabilitas variabel independen dalam menguraikan variasi variabel dependen.

Pembahasan

Berdasarkan hasil olah data, dapat dianalisa seberapa besar pengaruh Etos Kerja, Kompensasi dan Semangat Kerja karyawan terhadap Komitmen Organisasi dengan menggunakan *software* SPSS 16.

1. Hipotesis Pertama : Etos Kerja Berpengaruh Terhadap Komitmen Organisasi.
Hasil analisis membuktikan bahwa Etos Kerja berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi karyawan PT Mutiara Masyhur Sejahtera. Adapun pengaruhnya adalah positif dan signifikan. Sehingga dapat dinyatakan bahwa semakin tinggi Etos Kerja maka semakin tinggi pula Komitmen Organisasi karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi Etos Kerja yang di alami oleh karyawan akan akan memberikan dampak Komitmen Organisasi karyawan yang tinggi pula.
Berdasarkan analisis jawaban responden tentang Etos Kerja, mayoritas karyawan setuju bahwa pekerjaan dilakukan secara jujur dengan atau tanpa pengawasan sehingga karyawan merasa bertanggungjawab dalam melakukan pekerjaan dengan sebaik-baiknya. Pada hakikatnya, karyawan merasa bertanggung jawab karena ia menyadari akibat baik atau buruk perbuatannya itu, dan menyadari pula bahwa pihak lain memerlukan pengabdian atau pengorbanannya. Karenanya dengan adanya tanggung jawab, karyawan akan mendapatkan hak seutuhnya. Sehingga kontribusi terbesar dalam hal ini adalah kejujuran dalam bekerja.
2. Hipotesis Kedua : Kompensasi Berpengaruh Terhadap Komitmen Organisasi.
Hasil analisis membuktikan bahwa Kompensasi berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi karyawan PT Mutiara Masyhur Sejahtera. Adapun pengaruhnya adalah positif dan signifikan. Sehingga dapat dinyatakan bahwa jika semakin tinggi kompensasi yang diberikan maka semakin tinggi pula Komitmen Organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa seorang karyawan akan memiliki komitmen organisasi yang baik ketika perusahaan memberikan kompensasi finansial dan non finansial yang adil dan sesuai.
Berdasarkan analisis jawaban responden tentang kompensasi, mayoritas karyawan setuju bahwa kompensasi finansial yang didapatkan telah sesuai dengan Upah Minimum Regional. Pemberian kompensasi dapat memberikan dorongan kepada karyawan dalam meningkatkan motivasi diri, yang pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja karyawan yang berdampak pada pendapatan perusahaan. Karena dengan pemberian kompensasi yang sesuai dan seimbang, karyawan akan terdorong untuk mau bekerja giat dan bekerja lebih optimal. Sehingga kontribusi terbesar dalam hal ini adalah kompensasi finansial.
3. Hipotesis Ketiga : Semangat Kerja Berpengaruh Terhadap Komitmen Organisasi.
Hasil analisis membuktikan bahwa Semangat Kerja karyawan berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi karyawan PT Mutiara Masyhur Sejahtera. Adapun pengaruhnya adalah positif dan signifikan. Sehingga dapat dinyatakan bahwa jika semakin besar semangat kerja yang dimiliki karyawan maka semakin tinggi tingkat Komitmen Organisasi. Hal ini menunjukkan ketika karyawan yang senang dengan pekerjaan dan lingkungan kerja yang mereka jalani saat ini menjadikan karyawan tersebut semangat dalam melakukan pekerjaannya dan berdampak baik dalam menciptakan komitmen organisasi.
Berdasarkan analisis jawaban responden tentang Semangat Kerja, mayoritas karyawan setuju bahwa meskipun kadang mengalami kegagalan dan kesalahan dalam mengerjakan pekerjaan, karyawan tetap memiliki rasa optimis bahwa pekerjaannya akan dapat dilakukan dan mencapai tujuan yang diinginkan. Rasa optimis itulah yang mendorong karyawan untuk tetap semangat dalam menyenangi pekerjaannya dan tidak mudah menyerah. Sehingga saat menghadapi masalah, karyawan akan mudah bangkit kembali dan memperbaiki kesalahan yang telah dilakukan. Sehingga kontribusi terbesar dalam hal ini adalah rasa optimis dalam pekerjaan.
3. Pengaruh Etos Kerja, Kompensasi dan Semangat Kerja Karyawan Terhadap Komitmen Organisasi.
Hasil analisis membuktikan bahwa Etos Kerja, Kompensasi dan Semangat Kerja Karyawan secara simultan berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi karyawan PT Mutiara Masyhur Sejahtera.
Berdasarkan analisis jawaban responden tentang Komitmen Organisasi, mayoritas karyawan menyatakan sulit meninggalkan perusahaan ini karena takut tidak mendapatkan kesempatan kerja ditempat lain. Ini berarti karyawan telah merasa nyaman atas pekerjaan yang dimiliki dan perusahaan telah berhasil menciptakan komitmen yang baik bagi karyawannya. Karyawan akan merasa takut apabila karyawan tersebut meninggalkan perusahaan ini, karyawan tidak akan mendapatkan pekerjaan, lingkungan, kompensasi maupun prosedur yang sama seperti yang dimiliki perusahaan ini. Bahkan lebih buruknya, karyawan akan menyesali karena tidak mendapatkan pekerjaan setelah melepas perusahaan ini. Sehingga kontribusi terbesar dalam hal ini adalah ketakutan karyawan tidak mendapatkan pekerjaan di tempat lain.
Hal ini dapat dibuktikan dengan prosedur kerja yang telah diterapkan karyawan di PT Mutiara Masyhur Sejahtera berjalan dengan baik serta pencapaian kerja sesuai dengan target perusahaan. Perusahaan juga sudah menerapkan gaji sesuai UMK Kabupaten Sidoarjo, memberikan bonus dan insentif ketika perusahaan

mencapai targetnya, memberikan tunjangan secara proporsional sesuai dengan jabatan dan masa kerja karyawan. Perusahaan juga mendukung fasilitas kerja karyawan seperti ruang kerja dengan penerangan yang cukup, tidak bising, adanya *Air Conditioner* (AC) disetiap ruangan, ventilasi udara yang mencukupi, loker untuk setiap karyawan, dan peralatan kerja yang memadai sesuai dengan posisi kerja.

IV. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil olah data dan analisa penelitian yang telah dilakukan, sehingga diperoleh kesimpulan sebagai berikut :

1. Hasil pengujian membuktikan bahwa variabel Etos Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi karyawan PT Mutiara Masyhur Sejahtera. Semakin tinggi Etos Kerja yang terjadi di PT Mutiara Masyhur Sejahtera maka Komitmen Organisasi karyawan akan semakin meningkat.
2. Hasil pengujian membuktikan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan Kompensasi terhadap Komitmen Organisasi karyawan PT Mutiara Masyhur Sejahtera. Jika kompensasi karyawan semakin tinggi di PT Mutiara Masyhur Sejahtera maka Komitmen Organisasi karyawan juga akan meningkat.
3. Hasil pengujian membuktikan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan Semangat Kerja karyawan terhadap Komitmen Organisasi karyawan PT Mutiara Masyhur Sejahtera. Semakin besar semangat kerja karyawan yang timbul dari pribadi karyawan maka semakin besar pula Komitmen Organisasi.
4. Hasil pengujian membuktikan bahwa Etos Kerja, Kompensasi dan Semangat Kerja karyawan berpengaruh simultan terhadap Komitmen Organisasi karyawan PT Mutiara Masyhur Sejahtera. Semakin baik Etos Kerja, Kompensasi dan semangat kerja karyawan maka Komitmen Organisasi karyawan pada PT Mutiara Masyhur Sejahtera juga akan meningkat.

REFERENSI

- [1] Prasada, D., Sunarsi, D., Teriyan, A. (2020). Pengaruh Etos Kerja dan Kompensasi Terhadap Komitmen Organisasi Pada DHL Logistik di Jakarta. *JENIUS: Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia*, 4(1), 51-62
- [2] Nurjaya. (2021). Pengaruh Etos Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kehutanan dan Perkebunan Kota Bogor. *JENIUS: Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia*, 4(2), 172-185
- [3] Candana, Dori. (2021). Determinasi Prestasi Kerja dan Kompensasi: Etos Kerja dan Disiplin Kerja (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 2(4), 544-561
- [4] Manurung, Siska Purnama. (2017). The Effect of Direct and Indirect Compensation to Employee's Loyalty: Case Study at Directorate of Human Resource in PT Pos Indonesia. *Journal of Indonesian Applied Economics*. 1-20
- [5] Saman, Anton. (2020). Effect Of Compensation On Employee Satisfaction And Employee Performance. *International Journal of Economics, Business and Accounting Research (IJEBAR)*, 4(1), 185-191
- [6] Khair. (2019). Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2 (1), 69-88
- [7] Kusumayudha, Muhammad Rizky., & Riana, Dwizah. (2019). Pengaruh Motivasi dan Fasilitas Kerja Terhadap Hasil Kinerja Karyawan. *Jurnal Kajian Ilmiah*, 19(3)
- [8] Ikhran, M., Armanu & Sudjatno. (2017). The Effect Of Direct and Indirect Compensation To Motivation And Loyalty Of The Employee. *Journal Of Applied Management (JAM)*, 15(1), 25-39
- [9] Achmad, L., Andriani, Dewi. (2020). Pengaruh Stres, Konflik dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan PT. HSKU Sidoarjo. *Universitas Muhammadiyah Sidoarjo*, 1-12.
- [10] Syihab, S., Razak, M., Hidayat, M. (2020). Pengaruh Semangat Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Barru. *AkMen E-Jurnal Stienobel*, 17(2), 194-204
- [11] Syihab, S., Razak, M., Hidayat, M. (2020). Pengaruh Semangat Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Barru. *AkMen E-Jurnal Stienobel*, 17(2), 194-204
- [12] Cahyani, Riris. (2020). Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Perusahaan Daerah Air Minum Kota Salatiga). *Jurnal Ekobis Dewantara*, 3(1), 1-10
- [13] Sugiarto, Irwan. (2018). Organizational Climate, Organizational Commitment, Job Satisfaction and Employee Performance. *Diponegoro International Journal of Business*, 1(2), 112-120

- [14] Suryani, Irma. (2018). Factors Affecting Organizational Commitment. *Jurnal Manajemen dan Inovasi*, 9(1), 26-34
- [15] Wartini & Imaniyati, Nani. (2018). Kompensasi Dan Komitmen Organisasi Untuk Meningkatkan Kinerja Guru. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, 3(1), 102-112
- [16] Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabet. Danandjadja

M. ALI AMIN NASIR - Jurnal ACOPEN.pdf

ORIGINALITY REPORT

18%

SIMILARITY INDEX

19%

INTERNET SOURCES

9%

PUBLICATIONS

10%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	ijccd.umsida.ac.id Internet Source	8%
2	ijler.umsida.ac.id Internet Source	4%
3	repository.upstegal.ac.id Internet Source	2%
4	journal.feb.unmul.ac.id Internet Source	2%
5	Submitted to Forum Perpustakaan Perguruan Tinggi Indonesia Jawa Timur Student Paper	2%

Exclude quotes On

Exclude matches < 2%

Exclude bibliography On