

PENGARUH ETOS KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KOMITMEN ORGANISASIONAL PADA KARYAWAN KSP CU SERVIAM CABANG PENFUI

The Influence Of Work Ethic And Compensation On Organizational Commitment In Employees Of Ksp Cu Serviam Penfui Branch

Bernadeta R. Bewa^{1,a)}, Ronald P. C. Fanggidae^{2,b)}, Marianus S. Neno^{3,c)}, Ni Putu Nursiani^{4,d)}

^{1,2,3,4)}Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi & Bisnis, Universitas Nusa Cendana Kupang, Indonesia

Koresponden : ^{a)} bernadeta01@gmail.com, ^{b)} ronald.fanggidae@staf.undana.ac.id,

^{c)} marianus.neno@staf.undana.ac.id, ^{d)} niputu.nursiani@staf.undana.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan X1, X2, dan Y terhadap KSP CU Serviam Cabang Penfui dan untuk mengetahui pengaruh etos kerja dan kompensasi secara parsial dan simultan terhadap komitmen organisasional pada karyawan KSP CU Serviam Cabang Penfui. Jenis penelitian yang digunakan adalah jenis penelitian asosiatif dengan pendekatan kuantitatif. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner, wawancara, dokumentasi, dan observasi kepada 32 orang karyawan KSP CU Serviam Cabang Penfui. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah statistik deskriptif dan statistik inferensial dengan model regresi linear berganda. Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa rata-rata capaian skor pada variabel etos kerja, kompensasi, dan komitmen organisasional berada pada kategori penilaian sangat tinggi. Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional pada karyawan KSP CU Serviam Cabang Penfui, dan variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional pada karyawan KSP CU Serviam Cabang Penfui. Hasil uji simultan menunjukkan bahwa variabel etos kerja dan kompensasi berpengaruh secara simultan terhadap komitmen organisasional pada karyawan KSP CU Serviam Cabang Penfui. Hasil analisis determinasi menunjukkan kontribusi variabel etos kerja dan kompensasi terhadap komitmen organisasional relatif lemah.

Kata kunci : Etos kerja, Kompensasi, dan Komitmen Organisasi

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia memiliki arti keahlian terpadu yang berasal dari daya pikir serta daya fisik yang dimiliki oleh setiap orang. Yang melakukan serta sifatnya dilakukan masih memiliki hubungan yang erat seperti keturunan dan lingkungannya, sedangkan untuk prestasi kerjanya dimotivasi oleh sebuah keinginan dalam memenuhi keinginannya (Hasibuan, 2003). Fungsi sumber daya manusia secara umum adalah untuk meningkatkan produktivitas dalam mendukung organisasi agar lebih kompetitif dan mencapai tujuan. Perhatian berupa meningkatkan kemampuan dan keterampilan karyawan dapat berdampak pada meningkatnya komitmen organisasional dari karyawan.

Komitmen organisasional adalah sebagai suatu keadaan dimana seseorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Menurut Darmawan (2013) dalam Sianipar dan

Komitmen organisasi adalah perasaan berupa kepercayaan pada nilai-nilai yang terdapat pada sebuah organisasi, terlibatnya individu demi kepentingan organisasinya dengan penuh usaha, dan loyalitas terhadap organisasi (ingin menjadi anggota tetap dalam organisasi) yang merupakan pernyataan dari seorang pegawai pada organisasinya. Tingginya komitmen organisasional dari karyawan akan mendorong karyawan untuk bertanggung jawab dan memberikan tenaga yang lebih dalam mendukung keberhasilan dan kesejahteraan perusahaan tempat bekerja. (Dewi dan Netra, 2015). Dalam pencapaian tujuan tersebut, organisasi harus mempunyai karyawan yang produktif dan memiliki etos kerja yang baik sehingga dapat bekerja secara konsisten terhadap suatu organisasi atau perusahaan tersebut.

(Alma, 2010), Etos Kerja adalah semangat kerja yang menjadi ciri khas dan keyakinan seseorang atau suatu kelompok. Indikator etos kerja yang profesional menurut Sinamo (2011) antara lain: Kerja adalah rahmat, harus bekerja tulus penuh syukur. Kerja adalah amanah, harus bekerja penuh dengan integritas. Kerja adalah panggilan, harus bekerja tuntas penuh dengan tanggung jawab. Kerja adalah aktualisasi, harus bekerja penuh semangat. Faktor lain yang memengaruhi komitmen organisasi yaitu kompensasi. Kompensasi menjadi salah satu kebutuhan utama yang dibutuhkan oleh seorang karyawan selaku manusia untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Suatu organisasi atau perusahaan tentu memiliki karyawan yang dapat terpantau maupun tidak terpantau tergantung kondisi dan jumlahnya, perlu diadakannya komitmen organisasi sangatlah penting mengingat besar jumlah karyawan yang bekerja di perusahaan, kantor maupun instansi tersebut, agar dapat tercipta situasi yang diinginkan.

Koperasi Simpan Pinjam Credit Union Serviam (KSP CU Serviam) merupakan salah satu KSP di Nusa Tenggara Timur yang pesat perkembangannya. KSP ini dimulai dari Kota Kupang namun kini sudah berkembang hingga memiliki 7 kantor cabang dan 10 kantor kas yang tersebar di Pulau Timor. Pertumbuhan ini merupakan indikasi bahwa kinerja KSP CU Serviam dapat dikategorikan baik sehingga dapat berkembang dan memiliki kantor yang tersebar di berbagai wilayah. Sebaik apapun kelihatannya kinerja KSP CU Serviam saat ini, bukan merupakan jaminan bahwa secara internal tidak terjadi masalah. KSP CU Serviam telah berusaha dengan baik dalam menghadapi persaingan bisnis yang sangat ketat diantara usaha sejenis dan dapat menjadi salah satu ancaman bagi KSP CU Serviam dalam mempertahankan kelangsungan hidupnya. Peran semua lini organisasi telah dimaksimalkan pimpinan untuk mencapai kinerja KSP CU Serviam saat ini.

Pertumbuhan KSP CU Serviam Cabang Penfui dari tahun ketahun adalah tidak lepas dari peranan karyawan. Karyawan merupakan aset perusahaan yang sangat berharga yang harus dikelola dengan baik oleh perusahaan agar dapat memberikan kontribusi yang optimal. Hal-hal yang harus menjadi perhatian utama perusahaan adalah etos kerja dari karyawan. Karena etos kerja karyawan yang tinggi dapat menjadi pedoman bagi karyawan untuk berkomitmen dalam organisasi. Pimpinan KSP CU Serviam Cabang Penfui selalu mengharapkan karyawan untuk tidak hanya memiliki skill dan kualitas kerja yang tinggi tetapi juga memiliki perilaku kerja ekstra. Etos kerja para karyawan dijalankan sesuai dengan SOP, dan dituntut harus bisa melayani anggota. Berdasarkan latar belakang permasalahan tersebut, maka peneliti tertarik meneliti tentang Pengaruh Etos Kerja Dan Kompensasi Terhadap Komitmen Organisasional pada Koperasi Simpan Pinjam Credit Union Serviam (KSP CU Serviam) Cabang Penfui”.

Tujuan Penelitian ini adalah menganalisis pengaruh Etos Kerja Dan Kompensasi Terhadap Komitmen Organisasional karyawan KSP CU Serviam Cabang Penfui.

TINJAUAN PUSTAKA

Komitmen Organisasional

Komitmen dari seorang karyawan terhadap organisasinya dapat menjadi instrumen penting untuk meningkatkan kinerja dari karyawan tersebut (Khan et al., 2010). Komitmen organisasional merupakan suatu keadaan di mana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut (Robbins dan Judge, 2008). Sedangkan menurut Griffin (2004), komitmen organisasi adalah sikap yang mencerminkan sejauh mana seseorang individu mengenal dan terikat pada organisasinya. Seseorang individu yang memiliki komitmen tinggi kemungkinan akan melihat dirinya sebagai anggota sejati organisasi. Komitmen merupakan sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan di mana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan. Berdasarkan pengertian komitmen organisasi menurut para ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi adalah kesediaan karyawan untuk mengutamakan organisasi dari pada kepentingan pribadi dan memberikan kontribusi yang besar untuk mencapai terwujudnya tujuan organisasi.

Etos Kerja

Menurut Mathis & Jackson (2006) etos kerja adalah totalitas kepribadian dirinya serta cara mengekspresikan, meyakini dan mendorong dirinya untuk bertindak dan meraih amal yang optimal. Karyawan yang memiliki etos kerja yang baik akan berusaha menunjukkan suatu sikap, watak serta keyakinan dalam melaksanakan suatu pekerjaan dengan bertindak dan bekerja secara optimal. Tebba (2003) bahwa etos kerja adalah semangat dan sikap batin tetap seseorang atau sekelompok orang sejauh didalamnya terdapat tekanan moral. Sinamo (2005) memahami etos kerja adalah konsep mengenai kerja atau paradigma kerja yang diyakini seseorang atau kelompok baik dan benar yang diwujudkan melalui perilaku kerja mereka secara khas. Berdasarkan pengertian etos kerja menurut para ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa sebuah jiwa atau perilaku seseorang yang memiliki rasa keiklasan semangat positif dan ketulusan sehingga akan mempengaruhi perilaku kerjanya dan menghasilkan suatu pekerjaan yang akan mencapai tujuan perusahaan.

Kompensasi

Kurniawan (2014) mendefinisikan kompensasi sebagai segala sesuatu yang diterima pekerja sebagai balas jasa atas kerja yang di berikannya kepada perusahaan. Pemberian kompensasi harus dilakukan secara adil dan merata agar tercipta lingkungan kerja yang kondusif dan produktif bagi perusahaan. Menurut Sutrisno (2015), mengemukakan kompensasi dapat didefinisikan sebagai bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi. Kompensasi menurut Hariandja (2013) adalah keseluruhan balas jasa yang diterima karyawan sebagai akibat dari pelaksanaan pekerjaan di organisasi dalam bentuk uang atau lainnya yang dapat

berupa gaji, upah bonus, insentif, tunjangan kesehatan, tunjangan hari raya, uang makan, uang cuti dan lain-lain. Dapat dikatakan yaitu kompensasi merupakan bentuk balas jasa yang diberikan perusahaan terhadap karyawan atas kinerja yang telah dicapai. Berdasarkan pengertian kompensasi menurut para ahli di atas, maka dapat disimpulkan fungsi manajemen yang penting dan harus dilakukan oleh organisasi atas pengembalian jasa yang dilakukan oleh pegawai berdasarkan kontribusi maupun kinerja yang dilakukan terhadap suatu organisasi tersebut.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan adalah jenis penelitian asosiatif dengan pendekatan kuantitatif. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner, wawancara, dokumentasi, dan observasi kepada 32 orang karyawan KSP CU Serviam Cabang Penfui. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah statistik deskriptif dan statistik inferensial dengan model regresi linear berganda.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Deskriptif

Berdasarkan hasil analisis deskriptif pada variabel etos kerja di KSP CU Serviam Cabang Penfui, nilai capaian yang dihasilkan berada pada tingkat sangat tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa etos kerja yang dilaksanakan karyawan KSP CU Serviam Cabang Penfui baik dengan memberikan pelayanan sesuai SOP, seperti 3S(senyum, salam, sapa) juga para karyawan menanamkan prinsip sebut nama anggota sehingga anggota koperasi merasa lebih dihargai.

Hasil analisis deskriptif pada variabel kompensasi di KSP CU Serviam Cabang Penfui dengan nilai capaiannya berada pada kategori sangat tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan memberikan penghargaan terhadap karyawan dengan memberikan kompensasi yang sesuai dengan pekerjaan mereka.

Sedangkan hasil analisis deskriptif pada variabel komitmen organisasional pada KSP CU Serviam Cabang Penfui berada pada nilai capaian dengan kategori sangat tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa komitmen organisasional karyawan tinggi dan memenuhi standar yang telah ditetapkan untuk memberikan hasil kerja yang berkualitas dalam pencapaian tujuan KSP CU Serviam Cabang Penfui .

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar variabel bebas yaitu etos kerja (X_1), kompensasi (X_2), Terhadap variabel terikatnya yaitu komitmen organisasional (Y), hasil analisis regresi linear berganda dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 1.
Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	54,506	9,980		5,461	,000
Etos Kerja	,389	,161	,376	2,408	,023
Kompensasi	,440	,132	,520	3,328	,002

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasional
Sumber: Data Primer; Diolah (2023)

Berdasarkan tabel 1. maka persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 54,506 + 0,389 X_1 + 0,440 X_2$$

Persamaan model regresi berganda di atas menunjukkan bahwa variabel independen yang di analisis yaitu etos kerja (X_1) dan kompensasi (X_2), memberikan pengaruh positif terhadap variabel dependen (Y), yaitu komitmen organisasional. Penjelasan bentuk persamaan tersebut adalah sebagai berikut:

1. Nilai konstan (a) sebesar 54,506 artinya jika etos kerja (X_1) dan kompensasi (X_2) bernilai 0, maka variabel komitmen organisasi (Y) nilainya sebesar 54,506 satuan.
2. Koefisien regresi (b_1) etos kerja sebesar 0,389, artinya jika etos kerja mengalami kenaikan sebesar 1 satuan, maka variabel kompensasi bertambah sebesar 0,389 satuan.
3. Koefisien regresi (b_2) variabel kompensasi sebesar 0,440, artinya jika kompensasi bertambah 1 satuan maka variabel komitmen organisasi bertambah sebesar 0,440 satuan.

Pengaruh Etos Kerja Terhadap Komitmen Organisasional

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh signifikan antara etos kerja terhadap komitmen organisasional pada KSP CU Serviam Cabang Penfui, hal ini dibuktikan dari pengujian hipotesis bahwa etos kerja memiliki thitung(2,408), ttabel((2,042), signifikasi (0,023) dan α (0,05) yang berarti etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Supriadi Fenni (2011), Prasada Dodi, Sunarsi Denok, Teriyan Arga (2020), Mardianti Wiwin, Yasmin Devi, Supriadi Fenni (2020) yang menyatakan bahwa etos kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional.

Sejalan dengan apa yang dikemukakan oleh Chaplin (2001) menyatakan etos kerja yang tinggi akan menjadi prasyarat mutlak dan harus tumbuh dalam kehidupan ini, terutama penyesuaian karyawan terhadap posisi dan rekan kerjanya. Karena akan membuka cara pandang dan sikap untuk beradaptasi dengan penilaian tinggi manusia terhadap kerja keras, sehingga mengikis kecerobohan dan tidak memperhatikan kualitas kerja atau kualitas sikap kerja yang tepat.

Dari hasil penelitian dan teori yang dikemukakan maka peneliti mengambil kesimpulan bahwa dengan adanya indikator yang terdapat pada etos kerja seperti keahlian interpersonal, inisiatif dan dapat diandalkan dapat mendorong komitmen organisasional pada karyawan KSP

CU Serviam Cabang Penfui, dimana jika etos kerja yang diterapkan baik maka semakin baik pula komitmen organisasinya.

Pengaruh Kompensasi Terhadap Komitmen Organisasional

Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh signifikan antara kompensasi (X_2) terhadap komitmen organisasional (Y) pada KSP CU Serviam Cabang Penfui. Hal ini dibuktikan dari pengujian hipotesis bahwa kompensasi memiliki thitung(3,328), ttabel(2,042), signifikan(0,002) dan α (0,05) yang berarti kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh I Gede Nanda Wiguna, Bagus Ida, Surya Ketut (2017) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasional. Sejalan dengan apa yang dikemukakan oleh Bhatti (2011) menyatakan bahwa jika karyawan diberikan kompensasi yang sesuai maka karyawan tersebut akan memiliki komitmen organisasional yang tinggi.

Dari hasil penelitian dan teori yang dikemukakan maka peneliti mengambil kesimpulan bahwa dengan adanya indikator yang terdapat pada kompensasi seperti gaji, insentif dan tunjangan dapat mendorong komitmen organisasional pada karyawan KSP CU Serviam Cabang Penfui, dimana jika kompensasi yang diterapkan baik maka semakin baik pula komitmen organisasinya.

Pengaruh Etos Kerja Dan Kompensasi Terhadap Komitmen Organisasional

Komitmen organisasional merupakan suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Berdasarkan hasil uji F dimana $F_{hitung}(7,015) > F_{tabel}(3,33)$ dengan tingkat signifikan(0,003) $< \alpha$ (0,05) menunjukkan bahwa variabel etos kerja dan kompensasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Prasada Dodi, Sunarsi Denok, dan Teriyan Arga (2020) yang menyatakan bahwa etos kerja dan kompensasi secara simultan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Namun berdasarkan dukungan hasil determinasi (R^2) menunjukkan kemampuan variabel bahwa etos kerja dan kompensasi dalam memengaruhi komitmen organisasional karyawan KSP CU Serviam Cabang Penfui relative lemah karena masih ada beberapa variabel yang berpengaruh terhadap komitmen organisasional antara lain pengalaman kerja, karakteristik individual, karakteristik pekerjaan, dan karakteristik struktural Priansa (2016) namun hal ini harus dibuktikan dengan penelitian lebih lanjut.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang dilakukan pada karyawan KSP CU Serviam Cabang Penfui mengenai pengaruh etos kerja dan kompensasi terhadap komitmen organisasional pada karyawan KSP CU Serviam Cabang Penfui maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa rata-rata skor pada variabel etos kerja (X1) berada pada kategori sangat tinggi, variable kompensasi (X2) berada pada kategori sangat tinggi dan variable komitmen organisasional (Y) berada pada kategori sangat tinggi.
2. Berdasarkan hasil uji parsial (uji t) membuktikan bahwa etos kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional pada karyawan KSP CU Serviam Cabang Penfui.
3. Berdasarkan hasil uji secara parsial (uji t) membuktikan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional pada karyawan KSP CU Serviam Cabang Penfui.
4. Hasil uji F menunjukkan bahwa etos kerja, dan kompensasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional pada karyawan KSP CU Serviam Cabang Penfui namun berdasarkan hasil analisis determinasi menunjukkan kemampuan variabel etos kerja dan kompensasi memengaruhi variabel komitmen organisasional relative lemah.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah ditemukan sebelumnya, maka digunakan saran sebagai berikut:

1. KSP CU Serviam Cabang Penfui diharapkan dapat mempertahankan etos kerja dan kompensasi karena terbukti memengaruhi komitmen organisasional.
2. Peneliti selanjutnya diharapkan dapat memperhatikan faktor-faktor lain selain etos kerja dan kompensasi yang dapat memengaruhi komitmen organisasional. Adapun faktor-faktor lain yang juga berpengaruh terhadap komitmen organisasional yang belum diungkap berapa besar pengaruhnya. Semoga pada penelitian selanjutnya dapat membahas faktor-faktor lain yang belum diteliti dalam penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- Alma, Buchari, (2010). Pengantar Bisnis. Penerbit: Alfabeta, Bandung.
- Chaplin, J.P. (2001). Kamus Lengkap Psikologi (Terjemahan Kartini Kartono). Jakarta: Raja Grafindo Perkasa.
- Darmawan, D. (2013). Prinsip-prinsip perilaku organisasi. Surabaya: Pena Semesta.
- Dewi, P. E. L., & Netra, I. G. S. K. (2015). Pengaruh stres kerja dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada Matahari Bungalow Restaurant and Spa Legian Kuta-Bali (Doctoral dissertation, Udayana University).
- Griffin, R. W. (2004). Management, 7th edition. Massachusetts: Houghton Mifflin Company.
- Hariandja, Marihot T.E. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia. Grasindo. Jakarta
- Hasibuan, Malayu S.P. (2008). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Khan, M. R., Ziauddin, J. F., & Ramay, M. I. (2010). The impacts of organizational commitment on employee job performance. *European journal of social sciences*, 15(3), 292-298.
- Kurniawan, A. (2014). Metode Riset untuk Ekonomi & Bisnis: Teori, Konsep & Praktik

Penelitian Bisnis (Dilengkapi Perhitungan Pengelolaan Data dengan IBM SPSS 22.0).

- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2006). Human resource management: Manajemen sumber daya manusia. *Terjemahan Dian Angelia. Jakarta: Salemba Empat, 72.*
- Priansa, D. J. (2016). Perencanaan dan Pengembangan SDM (cetakan 1). *Bandung: Alfabeta.*
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015). Perilaku organisasi (Organizational behavior 16th edition). *Jakarta: McGraw Hill dan Salemba Empat.*
- Sinamo, Jansen. (2008). 8 Etos Kerja Profesional. Jakarta : Malta Printindo.
- Sutrisno, E. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia (Cetakan ke tujuh). *Jakarta: Kencana Prenada Media Group.*
- Tebba, S. (2003). Membangun Etos Kerja dalam Perspektif tasawuf, Bandung: Pustaka Nusantara Publishing