



INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research

Volume 4 Nomor 2 Tahun 2024 Page 4313-4321

E-ISSN 2807-4238 and P-ISSN 2807-4246

Website: <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>

Pengaruh Disiplin Kerja, Etos Kerja, dan Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT Balqis Mandiri Konsultan

Aliya Silmi Nurandini^{1✉}, Siska Fajar Kusuma²

Prodi Manajemen Universitas Teknologi Digital, Universtas Teknologi Digital

Email: aliyasilminurandini@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja, etos kerja, dan komitmen kerja baik secara parsial maupun secara simultan terhadap kinerja pegawai di PT. Balqis Mandiri Konsultan. Metode penelitian yang digunakan adalah metode survey. Dalam pengumpulan data ini menggunakan pengamatan langsung dan penyebaran kuesioner di lapangan yang berhubungan dengan objek penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Balqis Mandiri Konsultan. Sampel pada penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Balqis Mandiri Konsultan yang berkategori, yaitu berjumlah 30 karyawan. Penarikan sampel ini menggunakan metode purposive sampling. Hasil penelitian dengan menggunakan analisis jalur diketahui bahwa disiplin kerja, etos kerja, dan komitmen kerja baik secara parsial maupun simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Balqis Mandiri Konsultan.

Kata Kunci: *disiplin kerja, etos kerja, komitmen kerja, kinerja karyawan*

Abstract

This study aims to determine the influence of work discipline, work ethic, and work commitment both partially and simultaneously on employee performance at PT. Balqis Independent Consultants. The research method used is the survey method. In collecting this data using direct observation and distribution of questionnaires in the field related to the object of research. The population in this study is employees of PT. Balqis Independent Consultants. The sample in this study was all employees of PT. Balqis Mandiri Konsultan has a category of 30 employees. This sampling uses the purposive sampling method. The results of the study using path analysis found that work discipline, work ethic, and work commitment both partially and simultaneously had a significant effect on the performance of PT employees. Balqis Independent Consultants.

Keywords: *work discipline, work ethic, work commitment, employee performance*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia mendapatkan peran yang semakin penting dalam mewujudkan organisasi kompetitif dalam era globalisasi yang sedang dan akan terus berlangsung. Tanpa sumber daya manusia yang memiliki kompetensi, organisasi akan gagal untuk mewujudkan eksistensinya. Tujuan manajemen sumber daya manusia secara umum adalah untuk memastikan bahwa organisasi mampu mencapai keberhasilan melalui orang. Dalam menghadapi persaingan di era global perusahaan dituntut untuk bekerja lebih efisien dan efektif. Hal tersebut karena persaingan yang semakin ketat menuntut perusahaan untuk mampu meningkatkan daya saing dalam rangka menjaga kelangsungan hidup perusahaan (Olivia dkk, 2023:32).

Salah satu faktor internal yang menjadi bibit utama dalam menghasilkan kinerja yang baik adalah sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan guna mencapai visi dan misi perusahaan. Sumber daya manusia yang berkualitas dan layak menjadi salah satu penentu dalam pencapaian tujuan perusahaan, upaya ini bertujuan agar sumber daya manusia yang berkualitas dapat menggiring perusahaan menjadi lebih inovatif, berkembang, ahli, dan kreatif dalam bersaing di era globalisasi saat ini. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja seseorang secara kualitas dan kualitas sesuai dengan standar yang telah ditentukan berdasarkan tanggung jawab yang diberikan.

Menurut Kasmir, (2016:182), kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan dalam suatu periode tertentu. Menurut Kasmir (2019:189), ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen dan disiplin kerja. Sedangkan menurut Mangkunegara (2017:133), ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu disiplin kerja, kepemimpinan, motivasi kerja, pengawasan, etos kerja dan kompetensi kerja.

Menurut Nurjayanti (2021:3), disiplin menjadi hal yang penting untuk pertumbuhan dan kemajuan perusahaan serta adanya disiplin juga untuk memberikan motivasi kepada karyawan agar mendisiplinkan diri saat bekerja.

Menurut Syesilia & Arif (2021:127), etos kerja merupakan suatu perasaan, pembicaraan serta tindakan manusia yang bekerja di dalam, perusahaan manufacturing, jadi dapat dikatakan bahwa segala sesuatu yang ada di dalam perusahaan, termasuk di dalamnya cara berfikir, bersikap dan bertingkah laku dipengaruhi oleh etos kerja yang ada di perusahaan.

Menurut Priansa (2016:234), komitmen ditunjukkan dengan sikap loyal karyawan terhadap organisasi yang dapat dilihat dari adanya keterlibatan karyawan yang tinggi untuk mewujudkan tujuan organisasi. Selain itu, dapat dilihat dari kesediaan juga kemauan karyawan untuk menjadi bagian dari organisasi dan memiliki keinginan untuk mempertahankan keberadaannya dalam organisasi.

Tingkat kedisiplinan PT. Balqis Mandiri Konsultan ini masih belum berjalan dengan baik, hal ini bisa dilihat dari kehadiran karyawan dengan menggunakan absensi yang ada. sampai saat ini masih ada karyawan yang lalai terhadap absensi dengan alasan kurang tidur, jarak kantor dan tempat tinggal jauh yang menyebabkan karyawan sering datang terlambat ke kantor. Hal ini juga berimbas pada tidak maksimalnya kontribusi para karyawan terhadap pekerjaan yang diamanahkan.

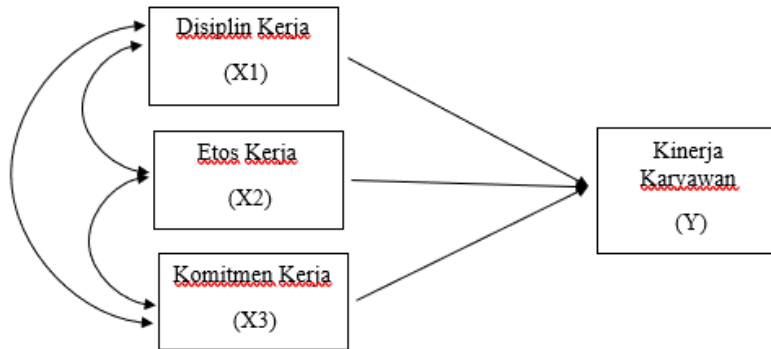
Etos kerja menentukan kinerja seseorang dalam melaksanakan tugas serta kewajibannya. Dengan etos kerja yang tinggi, akan membuat seorang karyawan mengupayakan seluruh kemampuannya agar hasil yang dicapainya lebih baik dari sebelumnya.

Komitmen merupakan bagian penting yang berpengaruh terhadap kinerja. Komitmen yang tinggi/kuat biasanya pada karyawan lama karena mereka telah mengalami kesuksesan pribadi dalam organisasi.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan teknik korelasi untuk mengetahui arah dan Pengumpulan data yang akan dilakukan dalam penelitian ini dengan menggunakan metode kuesioner dan metode tes. Dalam metode kuesioner digunakan angket sebagai alat pengumpul data yang sebelumnya akan diuji validitas dan reliabilitas. Begitu pula pada metode tes menggunakan soal yang sebelumnya akan diuji validitas dan reliabilitas. Menurut Sugiyono (2016), penelitian korelasional merupakan tipe penelitian dengan karakteristik masalah berupa hubungan korelasional antara dua variabel atau lebih. Tujuan penelitian ini adalah untuk menentukan ada atau tidaknya korelasi antar variabel atau membuat prediksi berdasarkan korelasi antar variabel. Tipe penelitian ini menekankan pada penentuan tingkat hubungan yang di dapat juga digunakan untuk melakukan prediksi.

Populasi penelitian ini terdiri dari 30 karyawan yang bekerja di PT Balqis Mandiri Konsultan. Penelitian ini menggunakan metode sampling jenuh, sehingga sampel penelitian ini meliputi seluruh karyawan di PT Balqis Mandiri Konsultan sebanyak 30 karyawan.



Gambar 2 Desain Penelitian

Beirikuit hipoteisis peineilitian: Tingkat kinerja karyawan PT. Balqis Mandiri Konsultan dipengaruhi secara positif oleh disiplin kerja, etos kerja, dan komitmen, baik seicara parsial maupun simuiltan. Penulis menggunakan perangkat lunak SPSS untuk perhitungan analisis jalur.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Disiplin haruslah dimiliki oleh setiap karyawan dan harus terus ditingkatkan. Disiplin kerja merupakan hal yang harus ditanamkan dalam diri tiap karyawan. Kesadaran karyawan diperlukan dengan mematuhi peraturan-peraturan yang berlaku. Nilai kumulatif skor yang diperoleh dari disiplin kerja adalah 1.372. Hal ini menunjukkan bahwa secara keseluruhan disiplin kerja PT. Balqis Mandiri Konsultan berada pada kategori sangat tinggi. Artinya responden menilai disiplin kerja PT. Balqis Mandiri Konsultan memiliki disiplin kerja sangat tinggi. Terlihat pada hasil dari jawaban responden secara keseluruhan untuk setiap indikator berkategori mulai dari tinggi dan sangat tinggi.

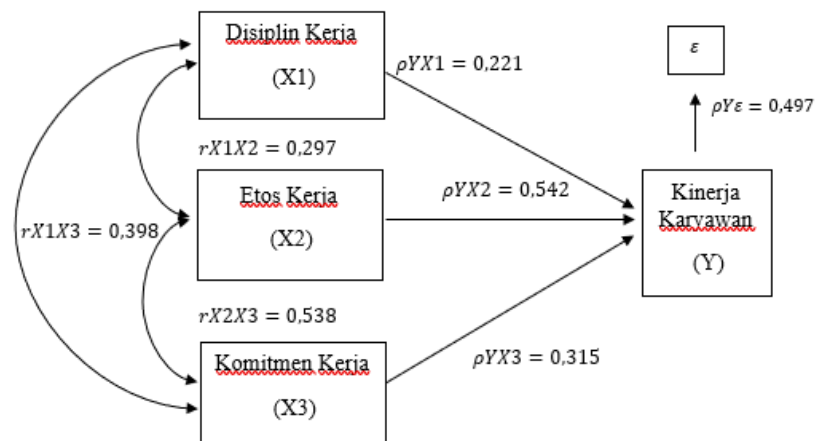
Keberhasilan suatu organisasi mencapai kinerja terbaik tentunya dipengaruhi oleh etos kerja pimpinan dan karyawannya. Karena etos kerja ialah sikap seseorang terhdap pekerjaannya, etos kerja yang baik tentunya memberikan hasil yang baik dan berdampak signifikan bagi perkembangan perusahaan tempat bekerja. Nilai kumulatif skor yang diperoleh dari etos kerja adalah 1.258. Hal ini menunjukkan bahwa secara keseluruhan etos kerja PT. Balqis Mandiri Konsultan berada pada kategori sangat tinggi. Artinya responden menilai etos kerja PT. Balqis Mandiri Konsultan memiliki etos kerja sangat tinggi. Terlihat pada hasil dari jawaban responden secara keseluruhan untuk setiap indikator berkategori mulai dari tinggi dan sangat tinggi.

Komitmen merupakan sikap atau perilaku untuk tetap tinggal di dalam organisasi, setia terhadap organisasi, bangga terhadap organisasi, kerja keras untuk memajukan

organisasi, dan dapat menerima nilai-nilai serta tujuan organisasi. Nilai kumulatif skor yang diperoleh dari komitmen kerja adalah 1.122. Hal ini menunjukkan bahwa secara keseluruhan komitmen kerja PT. Balqis Mandiri Konsultan berada pada kategori tinggi. Artinya responden menilai komitmen kerja PT. Balqis Mandiri Konsultan memiliki komitmen kerja tinggi. Terlihat pada hasil dari jawaban responden secara keseluruhan untuk setiap indikator berkategori mulai dari cukup dan tinggi.

Dalam kerangka organisasi, kinerja merupakan hasil evaluasi terhadap pekerjaan yang dilakukan dibandingkan dengan kriteria yang telah ditetapkan. Nilai kumulatif skor yang diperoleh dari kinerja karyawan adalah 1.173. Hal ini menunjukkan bahwa secara keseluruhan kinerja karyawan PT. Balqis Mandiri Konsultan berada pada kategori tinggi. Artinya responden menilai kinerja karyawan PT. Balqis Mandiri Konsultan memiliki kinerja karyawan yang tinggi. Terlihat pada hasil dari jawaban responden secara keseluruhan untuk setiap indikator berkategori mulai dari cukup, tinggi dan sangat tinggi.

Besarnya pengaruh disiplin kerja (X1), etos kerja (X2), dan komitmen (X3) terhadap kinerja pegawai (Y) pada PT. Balqis Mandiri Konsultan dapat dilihat dari indikator yang digunakan masing-masing variabel dengan menggunakan analisis jalur. Analisis jalur digunakan untuk mencari koefisien jalur yang menggambarkan nilai pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Dalam perhitungan analisis jalur digunakan SPSS Versi 26 untuk menghitung korelasi antar variabel independen dan untuk mencari koefisien jalur. Adapun hasil perhitungan analisis jalur dapat dilihat pada diagram jalur pada gambar berikut ini:



Gambar 2

Struktur Pengaruh Antara Variabel X1, X2, X3 dan X4 Terhadap Y

Dari gambar di atas, dapat dilihat nilai koefisien jalur antara variabel independen dengan variabel dependen pada tabel coefficients output SPSS (terlampir) dan nilai korelasi

antara variabel independen dapat dilihat pada tabel correlations output SPSS (terlampir). Nilai koefisien jalur variabel disiplin kerja (X1) terhadap kinerja pegawai (Y) sebesar 0,032. Nilai koefisien jalur variabel etos kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) sebesar 0,585. Nilai koefisien jalur variabel komitmen (X3) sebesar 0,397. Sedangkan nilai korelasi antar variabel disiplin kerja (X1) dengan etos kerja (X2) sebesar 0,656. Nilai korelasi antar variabel disiplin kerja (X1) dengan komitmen (X3) sebesar 0,521. Nilai korelasi variabel etos kerja (X2) dengan komitmen (X3) sebesar 0,538. Dari nilai koefisien jalur dan korelasi tersebut, kemudian digunakan untuk mencari pengaruh proporsional setiap variabel independen terhadap variabel dependen dengan rincian sebagai berikut:

Tabel 1

Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung Disiplin Kerja, Etos Kerja, dan Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

NO	NAMA VARIABEL	FORMULA	TOTAL
	Disiplin Kerja (X1)		
1	Pengaruh Langsung X1 Terhadap Y	$(\rho_{YX1})(\rho_{YX1}) = (0,221)(0,221)$	0,048841
2	Pengaruh Tidak Langsung X1 Terhadap Y melalui X2	$(\rho_{YX1})(r_{X1X2})(\rho_{YX2}) = (0,221)(0,297)(0,542)$	0,035575254
3	Pengaruh Tidak Langsung X1 Terhadap Y melalui X3	$(\rho_{YX1})(r_{X1X3})(\rho_{YX3}) = (0,221)(0,398)(0,315)$	0,02770677
4	Pengaruh X1 Total Terhadap Y	$1+2+3 = 0,048841 + 0,035575254 + 0,02770677$	0,112123024
	Etos Kerja (X2)		
5	Pengaruh Langsung X2 Terhadap Y	$(\rho_{YX2})(\rho_{YX2}) = (0,542)(0,542)$	0,293764
6	Pengaruh Tidak Langsung X2 Terhadap Y melalui X1	$(\rho_{YX2})(r_{X2X1})(\rho_{YX1}) = (0,542)(0,297)(0,221)$	0,035575254
7	Pengaruh Tidak Langsung X2 Terhadap Y melalui X3	$(\rho_{YX2})(r_{X2X3})(\rho_{YX3}) = (0,542)(0,538)(0,315)$	0,09185274
8	Pengaruh X2 Total	$5+6+7 = 0,293764 +$	0,421191994

	Terhadap Y	0,035575254 + 0,09185274	
	Komitmen Kerja (X3)		
9	Pengaruh Langsung X3 Terhadap Y	$(\rho_{YX3})(\rho_{YX3}) = (0,315)(0,315)$	0,099225
10	Pengaruh Tidak Langsung X3 Terhadap Y melalui X1	$(\rho_{YX3})(r_{X3X1})(\rho_{YX1}) = (0,315)(0,398)(0,221)$	0,02770677
11	Pengaruh Tidak Langsung X3 Terhadap Y melalui X2	$(\rho_{YX3})(r_{X3X2})(\rho_{YX2}) = (0,315)(0,538)(0,542)$	0,09185274
12	Pengaruh X3 Total Terhadap Y	9+10+11 = 0,099225 + 0,02770677 + 0,09185274	0,21878451
13	Total Pengaruh X1, X2, X3 Terhadap Y	4+8+12 = Koefisien Determinasi = 0,112123024 + 0,421191994 + 0,21878451	0,752099528
14	Pengaruh Lain yang Tidak Diteliti	1 - Koefisien Determinasi = 1 - 0,752099528	0,247900472

Berdasarkan hasil analisis jalur, maka dapat terlihat pengaruh yang paling mendominasi kinerja karyawan. Etos kerja memberikan pengaruh terbesar terhadap kinerja karyawan dibandingkan variabel lainnya, yaitu sebesar 29%. Dengan pengaruh total etos kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 42%. Sedangkan disiplin kerja memberikan pengaruh terendah terhadap kinerja karyawan dibandingkan dengan variabel bebas lainnya, yaitu sebesar 4,8%. Dengan pengaruh total disiplin kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 11%.

Pengujian secara parsial antara Disiplin Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) dapat dilihat dari tabel coefficients (terlampir). Hipotesis dapat diterima jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $sig(0,000) \leq \alpha(0,05)$. Dari hasil penelitian diketahui adalah sebesar 2.059 dengan mengambil taraf signifikan 5% maka nilai t_{hitung} sebesar 1,70562. Maka $2.059 > 1,70562$ atau $sig(0,050) < \alpha(0,05)$, artinya H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian dapat diartikan disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengujian secara parsial antara Etos Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) dapat dilihat dari tabel coefficients (terlampir). Hipotesis dapat diterima jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau sig

(0,000) \leq α (0,05). Dari hasil penelitian diketahui adalah sebesar 4.650 dengan mengambil taraf signifikan 5% maka nilai t_{hitung} sebesar 1,70562. Maka $4.650 > 1,70562$ atau $\text{sig} (0,00) < \alpha (0,05)$, artinya H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian dapat diartikan etos kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengujian secara parsial antara Komitmen Kerja (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) dapat dilihat dari tabel coefficients (terlampir). Hipotesis dapat diterima jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $\text{sig} (0,000) \leq \alpha (0,15)$. Dari hasil penelitian diketahui adalah sebesar 2.597 dengan mengambil taraf signifikan 5% maka nilai t_{hitung} sebesar 1,70562. Maka $2.597 > 1,70562$ atau $\text{sig} (0,050) < \alpha (0,05)$, artinya H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian dapat diartikan komitmen kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengujian hipotesis secara simultan dapat dilihat dari tabel ANOVA (terlampir). Hipotesis dapat diterima jika bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $\text{sig} (0,000) \leq \alpha (0,05)$. Dari hasil perhitungan diketahui bahwa F_{hitung} sebesar 19,774 dengan taraf signifikan 5% maka nilai F_{tabel} sebesar 2,98. Maka, $19,774 > 2,98$ atau $\text{sig} (0,000) < \alpha (0,05)$. Artinya H_0 ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima. Diterimanya hipotesis (H_a) menunjukkan bahwa pada tingkat keyakinan 95% adanya pengaruh secara simultan antara disiplin kerja, etos kerja, dan komitmen kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Balqis Mandiri Konsultan.

Berdasarkan hasil analisis diatas maka dapat ditarik kesimpulan bahwa Disiplin Kerja (X1), Etos Kerja (X2), dan komitmen Kerja (X3) secara parsial dan simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh disiplin kerja, etos kerja, dan komitmen kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Balqis Mandiri Konsultan, maka penulis dapat menarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Disiplin kerja, etos kerja dan komitmen kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Balqis Mandiri Konsultan berada pada klasifikasi kategori tinggi.
 - a. Disiplin kerja dengan indikator kehadiran, mengerjakan dan melakukan pekerjaan, penggunaan fasilitas, bekerjasama saat bekerja, dan memperlakukan semua orang di tempat kerja secara keseluruhan berada pada klasifikasi kategori sangat tinggi. Seluruh indikator yang digunakan pada variabel motivasi kerja berkriteria tinggi dan sangat tinggi.
 - b. Etos kerja dengan indikator melakukan pekerjaan, menyelesaikan pekerjaan, tanggung jawab melakukan pekerjaan, dan tanggung jawab melakukan pekerjaan secara

- keseluruhan berada pada klasifikasi kategori sangat tinggi. Seluruh indikator yang digunakan pada variabel motivasi kerja berkriteria tinggi dan sangat tinggi.
- c. Komitmen kerja dengan indikator pimpinan mendengar masukan, kesejahteraan, kepedulian atasan kepada bawahan, memahami mengenai perusahaan, dan kesempatan menyampaikan pendapat/saran secara keseluruhan berada pada klasifikasi kategori sangat tinggi. Tetapi indikator kepercayaan diri dan pengembangan diri indikator yang mendapatkan poin terendah dengan kriteria cukup.
 - d. Kinerja karyawan dengan indikator kecepatan dalam bekerja, hasil kerja, mengatasi masalah pekerjaan, menyelesaikan pekerjaan, waktu dalam bekerja, manfaat bagi pekerjaan, prestasi bekerja, dan memahami pekerjaan secara keseluruhan berada pada klasifikasi kategori sangat tinggi. Tetapi indikator keterlambatan menyelesaikan pekerjaan indikator yang mendapatkan poin terendah dengan kriteria cukup.
2. Disiplin kerja, etos kerja, dan komitmen kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Balqis Mandiri Konsultan.
 3. Disiplin kerja, etos kerja, dan komitmen kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Balqis Mandiri Konsultan.

DAFTAR PUSTAKA

- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: Rajawali Press.
- Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)* (5 ed.). Depok: PT Raja Grafindo Persada.
- Nurjayanti, F. F. (2021). Pengaruh Komitmen, Etos Kerja, dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan. *Universitas Siliwangi*, 3.
- Olivia, G., Sari, S. Y., & Fenia, S. Z. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Etos Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Harry Tridarma Kota Padang. *Jurnal Bisnis Digital*, 32.
- Priansa, D. J. (2016). *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Syesilia, D., & Arif, M. S. (2021). Pengaruh Etos Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bumi Menara Internusa. *IMKA Implementasi Manajemen dan Kewirausahaan*, 127.