

**PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN ETOS KERJA TERHADAP KOMITMEN
ORGANISASIONAL KARYAWAN PADA PT. RAMAYANA LESTARI SENTOSA
Tbk MALL PONTIANAK**

SKRIPSI

OLEH :

**IKLIMAWATI
NIM. 181310285**



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PONTIANAK
2022**

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Manajemen sumber daya manusia sangat penting dalam bisnis ritel untuk berfokus pada masalah strategi dalam struktur organisasi. Pengelolaan sumber daya manusia dalam ritel sangat menantang, karena pada dasarnya bisnis ritel sangat berbeda dengan bisnis atau perusahaan pada umumnya.

Adapun Industri ritel modern telah hadir pada negara Indonesia semenjak Tahun 1960, yang peran awalnya adalah untuk memenuhi kebutuhan kaum kelas menengah yang tidak mau berdesak-desakan dipasar tradisional. Dikarenakan industri ritel ini semakin berkembang dan merupakan jenis usaha yang menguntungkan, sebab para masyarakat banyak yang memanfaatkan jasa ritel untuk memenuhi kebutuhan konsumsinya. Para pengusaha ritel telah menghadapi persaingan yang ketat, yang mengakibatkan perlu adanya solusi dan inovasi untuk mempertahankan usahanya. Sejak awal mula sistem perdagangan dikenal, sistem perdagangan tidak pernah lepas dari usaha membangun dan memelihara hubungan yang baik dengan para customers agar dapat merubahnya menjadi customers yang loyal, hal ini masih merupakan kunci strategi utama bagi perusahaan untuk mencapai kesuksesan dagang untuk mencapai penjualan dan keuntungan yang berkelanjutan. Ramayana *departemen store*, merupakan salah satu emiten ritel modern yang berasal dari negara Indonesia.

Toko yang pertama didirikan dengan nama *Ramayana Fashion Store* ini merupakan harapan pasangan asal Ujung Pandang, Sulawesi Selatan ini untuk mengadu nasib di ibukota Jakarta. Berangkat dari rencana membuka sebuah *department store* yang menyediakan barang-barang berkualitas namun dengan harga yang terjangkau, mereka mulai memberanikan diri untuk membuka bisnis garmen dan pakaian. Perkembangan toko yang baru dibuka itu nyatanya menunjukkan hasil yang baik. Terbukti pada Tahun 1985, mereka telah membuka toko cabang yang berada di luar Jakarta yakni di Bandung. Selain itu, mereka juga mulai mengembangkan produk-produk yang ditawarkan di toko. Pada toko cabang pertama mereka di Bandung, mereka telah memperkenalkan produk aksesoris seperti sepatu dan tas yang tak hanya terbatas pada pakaian.

PT Ramayana Lestari Sentosa tbk Mall Pontianak didirikan pada tahun 2001 merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dalam bidang bisnis rantai toko swalayan yang ada di Indonesia. PT Ramayana Lestari Sentosa tbk Mall Pontianak ini beralamatkan di jalan Tanjung pura Pontianak. Karyawan PT Ramayana Lestari Sentosa tbk Mall Pontianak ini melakukan absensi menggunakan aplikasi *my orange*.

Kesimpulannya Sejak awal mula sistem perdagangan dikenal, sistem perdagangan tidak pernah lepas dari usaha membangun dan memelihara hubungan yang baik dengan para *customers* agar dapat merubahnya menjadi *customers* yang loyal, hal ini masih merupakan kunci strategi utama bagi

perusahaan untuk mencapai kesuksesan dagang untuk mencapai penjualan dan keuntungan yang berkelanjutan.

PT Ramayana Lestari Sentosa Tbk Mall Pontianak didirikan pada tahun 2001 merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dalam bidang bisnis rantai toko swalayan yang ada di Indonesia. Berikut tabel 1.1 jumlah bagian pekerjaan di PT Ramayana Lestari Sentosa Tbk Mall Pontianak Tahun 2021.

Tabel 1.1
PT Ramayana Lestari Sentosa Tbk. Mall Pontianak
karyawan menurut bagian Tahun 2021

No	Bagian	Karyawan Tetap	Karyawan Tidak Tetap	Persentase (%)
1	Kepala Toko	1		1,61
2	Kasir	5		8,07
3	Penanggung Jawab <i>Fashion</i>	31		50
4	SPV <i>Support</i>	21	4	40,32
	Jumlah	58	4	100

Sumber : PT Ramayana Lestari Sentosa Tbk. Mall Pontianak, 2022

Pada tabel 1.1 Menunjukkan bahwa ada 4 bagian yang ada di PT Ramayana Lestari Sentosa Tbk. Mall Pontianak. Karyawan tetap PT Ramayana Lestari Sentosa Tbk Mall Pontianak bagian pertama ada kepala toko berjumlah 1 orang, bagian keuangan berjumlah 5 orang, bagian penjualan berjumlah 31 orang, dan bagian *support* berjumlah 21 orang, dan ada karyawan tidak tetap di bagian *support* berjumlah 4 orang. Dari hasil wawancara tanggal 31 Desember 2021 kepada bapak Alex Sander S.E di PT Ramayana Lestari Sentosa Tbk Mall Pontianak juga menggunakan sistem sift yaitu karyawan bagian keuangan menggunakan sistem sift, karyawan bagian penjualan menggunakan sistem sift,

karyawan bagian support juga menggunakan sistem sifit kecuali kepala toko tidak menggunakan sistem sifit.

Dari hasil wawancara tanggal 31 Desember 2021 kepada bapak Alex Sander S.E di PT Ramayana lestari sentosa Tbk mall Pontianak “kehadiran karyawan adalah kehadiran karyawan untuk melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab dan beban kerjanya yang dibuktikan dengan memberikan tanda kehadiran sesuai ketentuan melalui aplikasi absensi elektronik (*my orange*)”. Maka dari itu berikut adalah data absensi pegawai PT Ramayana Lestari Sentosa Tbk. Mall Pontianak.

Tabel 1.2
PT Ramayana Lestari Sentosa Tbk. Mall Pontianak
Tingkat Absensi Karyawan
Tahun 2019-2021

Jumlah	Hari Kerja	Jumlah Karyawan	HK x JK	Absensi			Jumlah Absen	Tingkat Absensi (%)
				Sakit	Izin	Alpa		
2019	312	59	18.408	16	4	5	25	8,01%
2020	312	58	18.096	13	4	2	19	6,08%
2021	312	58	18.096	7	1	3	11	3,52%

Sumber : PT Ramayana Lestari Sentosa Tbk. Mall Pontianak Tahun 2022

Rumus :

$$\text{Absensi} = \frac{\text{Jumlah Hari Kerja Absen Perbulan}}{\text{Jumlah Hari Kerja Perbulan}} \times 100\%$$

Sumber : Hasibuan (2021 : 51)

Berdasarkan tabel 1.2 di atas diketahui tingkat absensi karyawan PT Ramayana Lestari Sentosa tbk Mall Pontianak mengalami penurunan. Tingkat absensi pada tahun 2020 mengalami penurunan sebesar (24%) dari tahun

sebelumnya. Dan pada tahun 2021 tingkat absensi naik sebesar (42%) dari tahun 2020.

Menurut Hasibuan (2021:203) : “Kepuasan kerja mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan, artinya jika kepuasan diperoleh dari pekerjaan maka kedisiplinan akan baik. Sebaliknya jika kepuasan kerja kurang tercapai dari pekerjaannya maka kedisiplinan karyawan rendah”. Selain teori kepuasan kerja diatas, Menurut Sopiah dalam Priansa (2017:236) : “Karyawan yang berkomitmen rendah akan berdampak pada *turnover*, tingginya absensi, meningkatnya kelambanan kerja dan kurang intensitas untuk bertahan sebagai karyawan di organisasi tersebut, rendahnya kualitas kerja, dan kurangnya loyalitas pada organisasi.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Pradita, dkk (2018) dengan judul “Pengaruh Etos Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara (KPPN) Pematangsiantar”. Hasil penelitian menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang positif antara variabel etos kerja dan variabel kepuasan kerja terhadap disiplin kerja pegawai pada kantor pelayanan perbendaharaan Negara (KPPN) Pematangsiantar.

Berikut data pelanggaran karyawan PT Ramayana Lestari Sentosa Tbk Mall Pontianak.

Tabel 1.3
Data Pelanggaran Karyawan PT Ramayana
Lestari Sentosa Tbk Mall Pontianak
Tahun 2019-2021

Tahun	Pelanggaran Ringan	Pelanggaran Berat	Naik / Turun (%)
2019	3	0	-
2020	5	0	66,6%
2021	2	0	(60%)

Sumber: PT Ramayana Lestari Sentosa Tbk. Mall Pontianak 2022

Berdasarkan tabel 1.3 diatas terlihat bahwa pelanggaran berat dari tahun 2018-2020 berjumlah 0 pelanggaran yang artinya belum ada karyawan PT Ramayana lestari sentosa Tbk mall Pontianak yang melakukan pelanggaran berat. Lain halnya dengan pelanggaran ringan yang dari tahun 2018 ke tahun 2019 mengalami peningkatan sebesar 66 %, dan pada tahun 2020 menurun sebesar (60%). PT Ramayana Lestari Sentosa Tbk. Mall Pontianak menetapkan 2 (dua) kategori pelanggaran yaitu pelanggaran berat dan pelanggaran ringan. Untuk pelanggaran ringan contohnya masalah absensi dan disiplin masuk kerja. Sanksi yang diberikan untuk pelanggaran ringan dapat berupa peringatan tertulis atau surat peringatan (SP), dan denda.

Menurut Kawiana (2020:233) “Agresi dan pelanggaran ditempat kerja makin menjadi masalah yang serius karna kurangnya keadilan atau keperdulian terhadap keadilan. Banyak tindakan SDM, termasuk perumahan karyawan, mengabaikan promosinya, pemberhentian, dan disiplin dapat

menimbulkan persepsi mengenai perlakuan tidak adil yang diterjemahkan menjadi perilaku yang tidak sesuai”.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Dedi, dkk (2017) dengan judul “Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasional (Studi Pada Karyawan PT. PLN (persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang)”. Hasil penelitian menyimpulkan bahwa variabel kepuasan kerja memiliki pengaruh secara langsung terhadap Disiplin Kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kepuasan Kerja berpengaruh positif terhadap Komitmen Organisasional. Selain jurnal dan teori diatas. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Faza (2018) menunjukkan bahwa ada hubungan positif yang sangat signifikan antara komitmen organisasi dengan disiplin kerja. Artinya, semakin tinggi komitmen organisasi maka semakin tinggi disiplin kerja pada karyawan, dan sebaliknya semakin rendah komitmen organisasi maka semakin rendah pula disiplin kerja pada karyawan. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Nurjaya, dkk (2021) dengan judul “Pengaruh Etos Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kehutanan Dan Perkebunan Kota Bogor”. Hasil penelitian menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara etos kerja dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kehutanan dan Perkebunan Kota Bogor.

Menurut Masram (2015:125) “Penilaian kinerja (*performance appraisal*), juga disebut tinjauan kinerja, evaluasi kinerja, atau penilaian karyawan, adalah upaya menilai prestasi dengan tujuan meningkatkan produktivitas karyawan maupun perusahaan. Akan tetapi, tujuan tersebut sering tidak tercapai karena banyak perusahaan yang melakukan penilaian kinerja

yang kurang baik. Dampaknya adalah motivasi kerja dan turunnya pencapaian sasaran perusahaan dari tahun ke tahun”.

Maka dari itu berikut adalah data penilaian kinerja PT Ramayana lestari sentosa Tbk mall Pontianak.

Tabel 1.4
PT Ramayana Lestari Sentosa Tbk. Mall Pontianak
Nilai Rata-Rata Kinerja Karyawan
Tahun 2019-2021

No.	Tahun	Nilai Rata-rata	Naik/ Turun (%)
1.	2019	86,20	-
2.	2020	90,34	4,80%
3.	2021	80,11	(11,32%)

Sumber: PT Ramayana Lestari Sentosa Tbk. Mall Pontianak 2022

Berdasarkan hasil wawancara tanggal 31 Desember 2021 kepada Bapak Alex Sander S.E di PT Ramayana Lestari Sentosa tbk Mall Pontianak adapun nilai prestasi kerja karyawan dikatagorikan berdasarkan kriteria berikut ini

1. 91 – ke atas: sangat baik
2. 76 – 90 : baik
3. 61 – 77 : cukup
4. 51 – 60 : kurang
5. 50 ke bawah : buruk

Berdasarkan tabel 1.4 diatas dapat dilihat bahwa rata-rata nilai prestasi kerja karyawan berfluktuasi pada tahun 2019 nilai prestasi kerja karyawan mengalami kenaikan sebesar 4,80% dan pada tahun 2020 nilai prestasi karyawan mengalami penurunan sebesar (11,32%).

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Wendra dkk (2019) menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara Komitmen Organisasional terhadap Prestasi Kerja, dimana karyawan yang memiliki Komitmen yang rendah akan melakukan pekerjaan dengan tidak maksimal dan hasilnya tidak memuaskan sehingga berpengaruh pada prestasi kerja karyawan.

Berdasarkan hasil wawancara pada tanggal 10 Maret 2022 dengan Kepala SDM Bapak Alex Sander, S.E pada PT Ramayana Lestari Sentosa Tbk Mall Pontianak, terdapat beberapa karyawan yang belum optimal dalam menjalankan tugas dan fungsinya, hal ini dapat menghambat tercapainya tujuan perusahaan dalam memberikan pelayanan yang prima kepada pengguna jasa dan pihak-pihak lainnya. Gejala-gejala yang tampak pada karyawan sebagai berikut : masuk dan keluar tidak sesuai dengan waktu kerja yang ditetapkan dan waktu kerja terdapat karyawan yang meninggalkan pekerjaan untuk urusan pribadi baik yang diketahui atasan maupun tidak, kurang mempunyai tanggung jawab atas pekerjaan yang ditugaskan kepadanya, efektifitas kerja yang rendah, dimana lambatnya proses penyelesaian pekerjaan, ada karyawan yang tidak dapat bekerjasama dengan rekan sekerjanya, serta tidak bekerja sesuai dengan rincian tugas yang diberikan kepadanya.

Berdasarkan uraian yang sudah dipaparkan diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang “Pengaruh Kepuasan Kerja dan Etos Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Karyawan di PT Ramayana Lestari Sentosa Tbk. Mall Pontianak”

B. Permasalahan

Permasalahan dalam penelitian ini adalah : Apakah Kepuasan dan Etos kerja berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi Karyawan PT Ramayana Lestari Sentosa Tbk. Mall Pontianak ?

C. Pembatasan Masalah

Penelitian ini dibatasi permasalahan yang berkaitan dengan kepuasan kerja dan etos kerja terhadap komitmen organisasional karyawan di PT Ramayana Lestari Sentosa Tbk. Mall Pontianak. Adapun pembatasan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Dimensi Kepuasan kerja :
 - a. Gaji/ upah
 - b. Promosi
 - c. Supervisi
 - d. Tunjangan Tambahan
 - e. Penghargaan
 - f. Prosedur dan Peraturan Kerja
 - g. Rekan Kerja
 - h. Pekerjaan itu sendiri
 - i. Komunikasi
2. Dimensi etos kerja :
 - a. Kerja adalah rahmat : harus bekerja tulus penuh syukur
 - b. Kerja adalah amanah : harus bekerja penuh dengan integritas

- c. Kerja adalah panggilan : harus bekerja tuntas penuh dengan tanggung jawab
 - d. Kerja adalah aktualisasi : harus bekerja penuh semangat
 - e. Kerja adalah ibadah : harus bekerja serius dengan penuh pengabdian
 - f. Kerja adalah seni : harus bekerja kreatif penuh suka cita
 - g. Kerja adalah kehormatan : bekerja unggul penuh dengan ketekunan
 - h. Kerja adalah pelayanan : bekerja sempurna penuh kerendahan hati
3. Dimensi Komitmen Organisasi :
- a. *Affective commitment*,
 - b. *Continuance commitment*,
 - c. *Normative commitment*

D. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepuasan dan etos kerja terhadap komitmen organisasional karyawan PT Ramayana Lestari Sentosa Tbk. Mall Pontianak

E. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi Peneliti

Penelitian ini untuk menambah wawasan dan pengetahuan mengenai sumber daya manusia dan mengembangkan kemampuan penulisan yang didapat selama mengikuti perkuliahan.

2. Bagi Instansi

Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan masukan dalam

rangka perumusan strategi dan penentuan kebijakan untuk memperbaiki komitmen organisasional karyawan.

3. Bagi Almamater

Sebagai bahan referensi dan sumber informasi untuk almamater khususnya mengenai pengaruh kepuasan kerja dan etos kerja terhadap komitmen organisasional dan membantu para peneliti lainnya yang tertarik pada masalah ini pada masa yang akan datang.

F. Kerangka Pemikiran

Menurut Roe dan Byars dalam Priansa (2017:291):

Kepuasan kerja yang tinggi akan mendorong terwujudnya tujuan organisasi secara efektif, Sementara tingkat kepuasan kerja yang rendah merupakan ancaman yang akan membawa kehancuran atau kemunduran bagi organisasi, secara cepat maupun perlahan”. Adapun dimensi kepuasan kerja sebagai berikut :

- a. Gaji, aspek ini mengukur kepuasan karyawan sehubungan dengan gaji yang diterimanya dan adanya kenaikan gaji, yaitu besarnya gaji yang diterima sesuai dengan tingkat yang dianggap sepadan. Upah dan gaji memang mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja. Upah dan gaji juga menggambarkan berbagai dimensi dari kepuasan kerja. Pegawai memandang gaji sebagai hak yang harus diterimanya atas kewajiban yang sudah di laksanakan.
- b. Kesempatan Promosi, aspek ini mengukur sejauh mana kepuasan pegawai sehubungan dengan kebijaksanaan promosi dan kesempatan untuk mendapatkan promosi. Promosi atau kesempatan untuk meningkatkan karir juga memberikan pengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai. Pegawai akan melihat apakah organisasi memberikan kesempatan yang sama kepada setiap pegawainya untuk mendapatkan kenaikan jabatan ataukah hanya dipertentukan bagi sebagian orang saja. Kebijaksanaan promosi ini harus dilakukan secara adil, yaitu setiap pegawai yang melakukan pekerjaan dengan baik mempunyai kesempatan yang sama untuk promosi.
- c. Supervisi, aspek ini mengukur kepuasan kerja seseorang terhadap atasannya. Pegawai lebih menyukai bekerja dengan atasan yang bersikap mendukung, penuh perhatian, hangat dan bersahabat, memberi pujian atas kinerja yang baik dari bawahan, mendengar pendapat dari bawahan, dan memusatkan perhatian kepada pegawai (employee centered) dari pada bekerja dengan pemimpinan yang bersifat acuh tak acuh, kasar dan memusatkan dirinya kepada pekerjaan (job centered)
- d. Tunjangan tambahan, aspek ini mengukur sejauh mana individu merasa puas terhadap tunjangan tambahan yang diterimanya dari organisasi. Tunjangan

- tambahan diberikan kepada pegawai secara adil dan sebanding.
- e. Penghargaan, aspek ini mengukur sejauh mana individu merasa puas terhadap penghargaan yang diberikan berdasarkan hasil kerja. Setiap individu ingin usaha, kerja keras, dan pengabdian yang dilakukan untuk kemajuan organisasi dapat dihargai dengan semestinya.
 - f. Prosedur dan peraturan kerja, aspek ini mengukur kepuasan sehubungan dengan prosedur dan peraturan di tempat kerja. Hal-hal yang berhubungan dengan prosedur dan peraturan di tempat kerja mempengaruhi kepuasan kerja seorang individu, seperti birokrasi dan beban kerja.
 - g. Rekan kerja, aspek ini mengukur kepuasan kerja berkaitan dengan hubungan dengan rekan kerja. Rekan kerja yang memberikan dukungan terhadap rekannya yang lain. Serta suasana kerja yang nyaman dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Misalnya rekan kerja yang menyenangkan atau hubungan dengan rekan kerja yang rukun.
 - h. Pekerjaan itu sendiri, aspek yang mengukur kepuasan kerja terhadap hal-hal yang berkaitan dengan pekerjaan itu sendiri, seperti kesempatan untuk berekreasi dan variasi dari tugas, kesempatan untuk menyibukan diri, peningkatan pengetahuan, tanggung jawab, otonomi, pemerikayaan pekerjaan, dan kompleksitas pekerjaan.
 - i. Komunikasi, aspek ini mengukur kepuasan yang berhubungan dengan komunikasi yang berlangsung dalam pekerjaan. Dengan komunikasi yang berlangsung lancar dalam organisasi, pegawai dapat lebih memahami tugas-tugasnya dan segala sesuatu yang terjadi di dalam organisasi.

Menurut Sinamo (2020), dimensi etos kerja professional antara lain :

- a. Kerja adalah rahmat : harus bekerja tulus penuh syukur
- b. Kerja adalah amanah : harus bekerja penuh dengan integritas
- c. Kerja adalah panggilan : harus bekerja tuntas penuh dengan tanggung jawab
- d. Kerja adalah aktualisasi : harus bekerja penuh semangat
- e. Kerja adalah ibadah : harus bekerja serius dengan penuh pengabdian
- f. Kerja adalah seni : harus bekerja kreatif penuh suka cita
- g. Kerja adalah kehormatan : bekerja unggul penuh dengan ketekunan
- h. Kerja adalah pelayanan : bekerja sempurna penuh kerendahan hati

Menurut Robbins & Judge dalam Yusuf (2017:32) terdapat tiga dimensi komitmen organisasional, yaitu :

- a. *Affective commitment*, yaitu perasaan emosional untuk organisasi dan keyakinan dalam nilai – nilainya
- b. *Continuance commitment*, yaitu nilai ekonomi yang dirasa dari bertahan dalam suatu organisasi bila dibandingkan dengan meninggalkan organisasi tersebut. Seorang karyawan mungkin berkomitmen kepada seorang pemberi kerja karena ia dibayar tinggi dan merasa bahwa pengunduran diri dari perusahaan akan menghancurkan keluarganya
- c. *Normative commitment*, yaitu kewajiban untuk bertahan dalam organisasi untuk alasan-alasan moral atau etis. Seseorang akan bertahan dengan seorang

pemberi kerja karna ia merasa meninggalkan seseorang dalam keadaan yang sulit bila ia pergi.

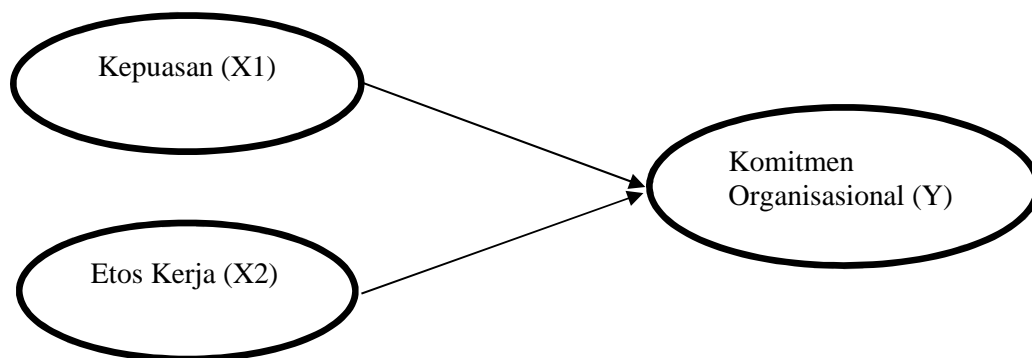
Penelitian terdahulu yang membahas tentang Kepuasan Kerja, Etos Kerja dan Komitmen Organisasional sebagai berikut:

1. Prasada, dkk (2020) dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Etos Kerja Dan Kompensasi Terhadap Komitmen Organisasi Pada DHL Logistic Di Jakarta” Menyimpulkan Etos kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi dengan kontribusi pengaruh sebesar 54,2%.
2. Kristiano (2020) dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja, dan Stres Kerja terhadap Komitmen Organisasi Guru” menyimpulkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap komitmen organisasi. Pengaruh stress kerja berbanding terbalik dengan komitmen organisasi yang mana Ketika stress kerja meningkat maka akan berdampak pada penurunan komitmen organisasi berlaku juga sebaliknya. Kemudian untuk pengaruh motivasi kerja terhadap komitmen organisasi menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi. Terakhir, pengaruh kepuasan kerja dengan komitmen organisasi, dibuktikan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif bagi komitmen organisasi. Dalam penelitian tampak bahwa kepuasan kerja berbanding lurus dengan komitmen organisasi yang mana Ketika kepuasan kerja meningkat maka komitmen organisasi akan turut meningkat.
3. Hamid, dkk (2021) dalam penelitiannya yang berjudul “Etos Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan Pada Hotel Claro Kota Kendari” menyimpulkan bahwa Etos kerja dan pengembangan

karir secara simultan berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi pada Hotel Claro Kota Kendari. Ditemukan adanya hubungan positif signifikan antara etos kerja karyawan terhadap komitmen organisasi pada hotel claro kota Kendar.

Berdasarkan pemaparan di atas, maka kerangka pemikiran dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

Gambar 1.1
Kerangka Pemikiran
Pengaruh Kepuasan dan Etos Kerja Terhadap Komitmen Organisasional
Karyawan PT Ramayana Lestari Sentosa Tbk. Mall Pontianak



Keterangan :

1. Variabel Independen = Kepuasan Kerja (X1), dan Variabel Etos Kerja (X2)
2. Variabel Dependen = Komitmen Organisasional (Y)

G. Metode Penelitian

1. Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian Asosiatif. Menurut Siregar (2020:15): “Penelitian asosiatif/hubungan merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Dengan

penelitian ini, maka akan dapat dibangun suatu teori yang dapat berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan, dan mengontrol suatu gejala dalam penelitian”. Dengan menggunakan metode penelitian ini akan diketahui hubungan antara variabel yang diteliti, sehingga menghasilkan kesimpulan yang akan menerangkan mengenai kejelasan objek yang diteliti. Variabel Kepuasan Kerja dan Etos Kerja terhadap Komitmen Organisasional.

2. Teknik Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono (2015:137): “Cara atau teknik pengumpulan data dapat dilakukan dengan interview (wawancara), kuesioner (angket), observasi (pengamatan) dan gabungan ketiganya.

a. Data Primer

Menurut Siregar (2020:37): “Data primer adalah data yang dikumpulkan sendiri oleh peneliti langsung dari sumber pertama atau tempat objek penelitian dilakukan”. Data primer dikumpulkan dengan cara :

1). Wawancara

Menurut Sugiyono (2015:137): “Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit/kecil”. Di dalam penelitian ini, peneliti mewawancarai Kepala SDM PT Ramayana Lestari Sentosa Tbk. Mall Pontianak.

2). Kuesioner

Menurut Sugiyono (2015:142): “Kuesioner merupakan teknik

pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya”. Peneliti dapat menggunakan kuesioner untuk memperoleh data yang terkait dengan pemikiran, perasaan, sikap, kepercayaan, nilai, persepsi, kepribadian dan perilaku dari responden. Kuesioner disebarakan kepada karyawan tetap PT Ramayana Lestari Sentosa Tbk. Mall Pontianak yang berjumlah 58 orang karyawan.

b. Data Sekunder

Penulis juga melakukan pengumpulan data sekunder dalam penelitian ini. Menurut Siregar (2020:37): “Data sekunder adalah data yang di terbitkan atau digunakan oleh organisasi yang bukan pengolahnya”. Data sekunder dalam penelitian ini berupa: data jumlah karyawan, data jumlah karyawan tetap dan tidak tetap, data absensi, data pelanggaran peraturan disiplin kerja serta nilai prestasi kerja karyawan.

3. Populasi dan Sampel

a. Populasi

Menurut Sugiyono (2015:80): “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Populasi pada penelitian ini adalah karyawan tetap PT Ramayana Lestari Sentosa Tbk. Mall Pontianak yang berjumlah 58 orang karyawan.

b. Sampel

Menurut Sugiyono (2015:81): “Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut, bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu”. Penelitian ini menggunakan *sampling* jenuh karena semua anggota populasi dijadikan sampel. Menurut Sugiyono (2015:85): “*Sampling* jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel”. Istilah lain *sampling* jenuh adalah sensus, di mana semua anggota populasi dijadikan sampel. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap PT Ramayana Lestari Sentosa Tbk. Mall Pontianak yang berjumlah 58 orang karyawan

4. Skala Pengukuran

Menurut Sugiyono (2015:92): “Skala pengukuran merupakan kesepakatan yang digunakan sebagai acuan untuk menentukan panjang pendeknya interval yang ada dalam alat ukur, sehingga alat ukur tersebut bila digunakan dalam pengukuran akan menghasilkan data kuantitatif”.

Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala likert. Menurut Sugiyono (2015:93): “Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial”. Skala likert yang digunakan dalam penelitian berisi 5 (lima) tingkat preferensi jawaban dengan pilihan sebagai berikut :

Tabel 1.5
Preferensi Jawaban Responden

No	Jawaban	Skor
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Kurang Setuju (KS)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

5. Teknik Analisis Data

a. Uji Instrumen

1) Uji Validitas

Menurut Siregar (2020:75) “Validitas atau kesahihan menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur maupun mengukur apa yang ingin diukur”.

Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan teknik korelasi *product moment pearson*. Menurut Siregar (2020:77) “Suatu instrument penelitian dikatakan valid, bila:

- a). Koefisien korelasi *product moment* melebihi 0,3
- b). Koefisien korelasi *product moment* $> r\text{-tabel} (; n - 2)$ $n =$ jumlah sampel.
- c). nilai sig .

Untuk proses uji validitas akan menggunakan aplikasi *software* spss

Versi 25 *for windows*.

2) Uji Reliabilitas

Menurut Siregar (2020:87): “Reliabilitas bertujuan untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten, apabila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan menggunakan alat pengukur yang sama pula”. Uji reabilitas dilakukan dengan menggunakan Teknik Alpha Cronbach. Menurut Siregar (2020:90): “Kriteria suatu instrumen penelitian dikatakan reliabel dengan menggunakan teknik ini, bila koefisien reliabilitas $r_1 > 0,6$ ”. Untuk proses uji reliabilitas akan menggunakan aplikasi *software* spss versi 25 *for windows*.

b. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Salah satu uji persyaratan yang harus dipenuhi dalam menggunakan analisis parametrik yaitu uji normalitas data. Menurut Siregar (2020:153): “Tujuan dilakukannya uji normalitas terhadap serangkaian data adalah untuk mengetahui apakah populasi data berdistribusi normal atau tidak”. Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov. Jika tingkat signifikan probabilitas $> 0,05$ maka data penelitian berdistribusi normal. Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan bantuan *software* SPSS versi 25 *for windows*

2) Uji Linieritas

Menurut Siregar (2020 : 178) : “Uji linieritas adalah untuk mengetahui

apakah antara variabel tak bebas (Y) dan variabel tak bebas (X) mempunyai hubungan linier. Uji ini biasanya digunakan sebagai persyaratan dalam penerapan metode regresi linier.” Uji linieritas dalam penelitian ini menggunakan metode *Tes For Linierity*. Adapun kriteria pengujiannya adalah sebagai berikut :

- a) Jika nilai sig. *Deviation From Linearity* $> 0,05$ maka terdapat hubungan linier secara signifikan antara variabel bebas dan variabel terikat
- b) Jika nilai sig. *Deviation From Linearity* $\leq 0,05$ maka tidak terdapat hubungan linier secara signifikan antara variabel bebas dan variabel terikat.

3) Uji multikolonieritas

Menurut Ghozali (2020:103): “Uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independen*). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel *independent*. Jika variabel *independen* saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel *independent* yang nilai korelasi antara sesama variabel *independen* sama dengan nol”. Uji multikolonieritas dalam penelitian ini menggunakan *software spss*

c. Analisis Regresi Linier Berganda

Menurut Siregar (2020:405): “Regresi berganda merupakan pengembangan dari regresi linier sederhana, yaitu sama-sama alat

yang dapat digunakan untuk melakukan prediksi permintaan dimasa yang akan datang, berdasarkan data masa lalu atau untuk mengetahui pengaruh satu atau lebih variabel bebas (*independent*) terhadap satu variabel tak bebas (*dependent*). Perbedaan penerapan metode ini hanya terletak pada jumlah variabel bebas (*independent*) yang digunakan. Penerapan metode regresi berganda jumlah variabel bebas (*independent*) yang digunakan lebih dari satu yang memengaruhi satu variabel tak bebas (*dependent*)”.

Rumus regresi linier berganda

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2$$

Keterangan :

Y = Variabel terikat

X_1 = Variabel bebas pertama

X_2 = Variabel bebas kedua

dan b_1 serta b_2 = Konstanta

d. Analisis Koefisien Korelasi (R)

Menurut Siregar (2020:337): “Koefisien korelasi adalah bilangan yang menyatakan kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih atau juga dapat menentukan arah dari kedua variabel. Ada beberapa teknik statistik yang dapat digunakan untuk menganalisis hubungan, tergantung dari jenis data yang digunakan”. Analisis ini digunakan untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas yaitu Kepuasan dan Etos Kerja (X_1 dan X_2) dan variabel terikat yaitu Komitmen

Organisasional (Y) dengan menggunakan bantuan program *Software SPSS 25for Windows*. Pedoman untuk memberikan interpretasi koefisien korelasi.

Tabel 1.6

Tingkat Korelasi dan Kekuatan Hubungan

Interval koefisien	Tingkat Hubungan
0,000 – 0,199	Sangat lemah
0,200 – 0,399	Lemah
0,400 – 0,599	Cukup
0,600 – 0,799	Kuat
0,800 – 1,000	Sangat kuat

Sumber: Siregar, (2020:337)

e. Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Siregar (2020:338): “Koefisien determinasi (R^2) adalah angka yang menyatakan atau digunakan untuk mengetahui kontribusi atau sumbangan yang diberikan oleh sebuah variabel X (bebas) atau lebih terhadap variabel Y (terikat)”.

Kriteria untuk analisis koefisien determinasi adalah:

- 1) Jika KD mendeteksi nol (0), maka pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat lemah.
- 2) Jika KD mendeteksi satu (1), maka pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat kuat. Analisis uji Koefisien Determinasi (KD) akan menggunakan aplikasi spss

f. Uji Simultan (Uji-F)

Menurut Siregar (2020:408): “Tujuan dilakukannya pengujian hipotesis terhadap penerapan metode regresi linier berganda adalah

untuk mengetahui sejauh mana pengaruh secara simultan antara kelompok data A dan B (variabel bebas X1 dan X2) terhadap kelompok data C (variabel tak bebas Y)”.

Langkah-langkah dalam uji simultan (uji F) adalah sebagai berikut :

1) Membuat Hipotesis

Ho: Tidak terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan (Bersama-sama) antara kepuasan kerja dan etos kerja terhadap komitmen organisasional.

Ha: Terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan (bersama-sama) antara kepuasan kerja dan etos kerja terhadap komitmen organisasional.

2) Membuat taraf signifikan

3) Kaidah pengujian

a) Jika, $F_{hitung} < F_t$, maka Ho diterima

b) Jika $F_{hitung} > F_t$, maka Ho ditolak

g. Uji Signifikansi parsial (Uji t)

Menurut Siregar (2020:410): “Tujuan dilakukan uji signifikansi secara parsial dua variabel bebas (independent) terhadap variabel tak bebas (dependent) adalah untuk mengukur secara terpisah dampak yang ditimbulkan dari masing-masing variabel bebas (independent) terhadap variabel tak bebas (dependent)”. Dalam penelitian ini sebagai berikut:

1) Hipotesis

a) Ho: tidak terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara

variabel kepuasan kerja (X1) terhadap variabel komitmen organisasional (Y)

Ha: terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara variabel kepuasan kerja (X1) terhadap variabel komitmen organisasional (Y)

b) Ho: tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel etos kerja (X2) terhadap variabel komitmen organisasioanl (Y)

Ha: terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel etos kerja (X2) terhadap variabel komitmen organisasional (Y).

2) Menentukan taraf signifikan ()

3) Kaidah pengujian

a) Jika $t_{hit} < t_t$, maka Ho diterima

b) Jika $t_{hit} > t_t$, maka Ho ditolak.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut

1. Sebagian besar responden berjenis kelamin Perempuan, berusia 30 – 34 tahun, berpendidikan SLTA, berpenghasilan rata-rata Rp 2.000.000,00 – Rp 3.999.999,00 mempunyai masa kerja 5 – 9 tahun, sudah kawin berjumlah 56 orang yang belum kawin berjumlah 2 orang, dan memiliki tanggungan 3 – 4 orang.
2. Persamaan regresi linier berganda yang diperoleh adalah, yaitu $Y = 1,199 + 0,361 X_1 + 0,330 X_2$. Koefisien bernilai positif artinya ada pengaruh positif antara kepuasan kerja dan etos kerja terhadap komitmen organisasional.
3. Koefisien korelasi berganda (R) sebesar R 0,493 artinya terdapat hubungan yang cukup kuat antara Kepuasan kerja (X1) dan Etos Kerja (X2) Terhadap Komitmen Organisasional (Y). Pada karyawan PT Ramayana Lestari Sentosa tbk Mall Pontianak.
4. Koefisien determinasi (R^2) sebesar sebesar 0,244. Artinya pengaruh Kepuasan Kerja dan Etos Kerja terhadap Komitmen Organisasional Karyawan PT Ramayana Lestari Sentosa tbk Mall pontianak. Sebesar 24,4% dan sisanya sebesar 75,6% dipengaruhi variabel lain di luar penelitian ini.
5. Dengan menggunakan uji pengaruh simultan (Uji F) diketahui nilai F hitung $>$ F tabel yaitu $16,581 > F$ tabel 3,16 dan nilai probabilitas (sig) adalah $0,000 <$

0,05 artinya bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima dengan kata lain kepuasan kerja (X1) dan etos kerja (X2) secara simultan berpengaruh terhadap komitmen organisasional (Y)

6. Pada Uji Signifikansi Parsial (t) menunjukkan sig pada variabel kepuasan kerja (X1) sebesar $0,009 < 0,05$ dan t hitung $2,718 > t$ tabel 2,003 sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti terdapat pengaruh X1 terhadap Y. Pada variabel etos kerja (X2) nilai signifikan $0,009 < 0,05$ dan t hitung $2,714 > t$ tabel 2,003 maka H_0 diterima dan H_a ditolak, yang berarti terdapat pengaruh etos kerja terhadap komitmen organisasional pada karyawan PT Ramayana Lestari Sentosa Tbk Mall Pontianak.

B. Saran

1. Untuk meningkatkan kepuasan kerja perlu di tingkatkan dan diperbarui lagi program supervisi untuk mendukung kinerja karyawan dan untuk meningkatkan hasil kerja pada perusahaan ini, karena untuk dapat menekan tingkat kesalahan karyawan atau *human eror* pada pekerjaannya dan dapat dilakukan evaluasi secepatnya untuk mencari solusi yang baik untuk kepentingan / kesejahteraan karyawan dan juga perusahaan.
2. Hasil penelitian yang diharapkan dapat memaksimalkan etos kerja guna meningkatkan kualitas pelayanan di PT Ramayana Lestari Sentosa Tbk Mall Pontianak.
3. Untuk meningkatkan komitmen organisasional maka pimpinan diharapkan dapat memberikan pelatihan atau sosialisasi mengenai nilai-nilai yang berlaku di perusahaan.

4. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat menambah variabel-variabel lain yang dapat menjadi masukan untuk perbaikan perusahaan di masa yang akan datang.

DAFTAR PUSTAKA

- Bukit, Benjamin, Tasman Malusa, dan Abdul Rahmat. 2017. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Zahr Publishing. Yogyakarta.
- Busro, Muhammad. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Expert. Yogyakarta
- Darodjat, Tubagus, Achmad. 2015. *Konsep- Konsep Dasar Manajemen Personalia*. Surabaya : Refika Aditama
- Dedi 2017. Pengaruh kepuasan kerja Terhadap disiplin kerja dan Komitmen Organisasional (Studi pada Karyawan PT. PLN (persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang)
- Faza, Widya 2018. Hubungan Komitmen Organisasional Dengan Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil Kabupaten Klaten. **Jurnal Program Studi**
- Ghozali Imam 2013. **Aplikasi Analisis Multivariete**. Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hamid Nisrina, Hakim Al Adnan Asy Ari, dan Shaleha Waode Maratun 2021. Etos kerja dan pengembangan karir terhadap komitmen organisasi karyawan pada hotel Claro kota Kendari (studi pada karyawan hotel Claro kota Kendar). **Jurnal ilmiah Ilmu Manajemen dan Kewirausahaan. Volume 1 nomor 1 Januari 2021 halaman 200-215**
- Hasibuan, Malayu S.P. 2021. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Edisi Revisi. Penerbit PT. Bumi Aksara, Jakarta

- Kawiana, I Gede Putu 2020. **Manajemen Sumber Daya Manusia “MSDM”**. Penerbit UNHI Press
- Kristiano, Bernarto Innocentius. 2020. Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja, dan Stres Kerja terhadap Komitmen Organisasi Guru. **Jurnal Manajemen volume 12 nomor 1 2020 halaman 68-75**
- Masram dan Mu’ah 2015. **Manajemen Sumber Daya Manusia**.
- Nurjaya, Denok Sunarsi, Aidil Amin Effendy, Arga Teriyan, Gunartin 2021. Pengaruh Etos Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kehutanan Kota Bogor. **Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia. Jenius. Volume 4, no 2, Januari 2021**.
- Pradita , Darwin Lie, Efendi, dan Ady Inrawan 2018. Pengaruh Etos Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara (KPPN) Pematangsiantar. **Jurnal Sultanist. Volume 6, No 1, Juni 2018**
- Prasada Dodi, Sunarsi Denok, dan Teriyan Arga 2020. Pengaruh etos kerja dan kompensasi terhadap komitmen organisasi pada DHL logistic di Jakarta (Studi pada karyawan DHL logistic Jakarta). **Jurnal ilmiah manajemen sumber daya manusia. Volume 4 nomor 1, September 2020 halaman 51-59**.
- Priansa, Donni Juni, 2017, **Perencanaan dan pengembangan SDM**. Penerbit CV Alfabeta, Bandung.
- Sinambela Poltak Lijan 2016 **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Penerbit. Sinar Grafika Offset.
- Sinamo, Jansen H. 2020. **8 Etos Kerja Panduan Menjadi Karyawan Cerdas**. Penerbit PT Alex Media Komputindo. Jakarta
- Siregar, Syofian. 2020. **Statistik Parametrik untuk Penelitian Kuantitatif dilengkapi dengan perhitungan manual dan Aplikasi SPSS Versi 17**. PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Sugiyono. 2015. **Metode penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D**. Penerbit Alfabeta, Bandung

Syafri, Wirman, dan Alwi. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Publik*. IPDN Press. Bandung Sumedang

Wahyudi, dan Salam Rendi 2020. **Komitmen Organisasi**. UNPAM Pres. Pamulang – Tangerang Selatan.

Wendra, Bayu Nur, Dewi Rooswita Santia dan Hidayatullah, M Syarif. 2019. Hubungan antara Etos Keja dengan Komitmen Organisasi (Studi Kasus pada Karyawan lapangan PT. BAS). **Jurnal Kognisia, Volume 2 Nomor 1**.

Yusuf, Ria Mardiana, dan Darman Syarif. 2017. **Komitmen organisasi**. Penerbit Nas Media Pustaka. Makasar