

**PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN ETOS KERJA TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN PADA PT. GREENSPAN  
PACKAGING SYSTEM JAKARTA**

**Devia Fairus Bilqis<sup>1</sup> dan Sri Widodo<sup>2</sup>**

<sup>1,2</sup>Program Studi Manejemen, Fakultas Ekonomi

*Universitas Dirgantara Marsekal Suryadarma*

<sup>1</sup>deviabilqis@gmail.com dan <sup>2</sup>wiedsa82@gmail.com

**Abstrak**

Tujuan penelitian ini adalah untuk membuktikan pengaruh komitmen organisasi dan etos kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Greenspan Packaging System Jakarta. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, metode survei dan analisis regresi berganda. Populasi adalah 40 orang karyawan divisi produksi PT. Greenspan Packaging System Jakarta. *Dengan teknik sampling jenuh diperoleh 40 orang responden.* Data dianalisis menggunakan Excell dan SPSS versi 25. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: komitmen organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Divisi Produksi PT. Greenspan Packaging System sebesar 38,8%; etos kerja secara parsial berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Divisi Produksi PT. Greenspan Packaging System sebesar 32,3%; komitmen organisasi dan etos kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Divisi Produksi PT. Greenspan Packaging System sebesar 49%, sisanya 51% dipengaruhi variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

**Kata kunci:** komitmen organisasi, etos kerja, kinerja

**PENDAHULUAN**

Di era globalisasi sekarang ini sumber daya manusia mempunyai kedudukan yang penting bagi sebuah organisasi atau perusahaan. Sumber daya manusia merupakan bagian dari suatu kemajuan ilmu, pembangunan dan teknologi. Dengan semakin cepatnya perkembangan teknologi menuntut sumber daya manusia untuk mampu berkompetisi dalam mencapai tujuan perusahaan. Keberhasilan suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja individu karyawannya.

Kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan kegiatan atau menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil yang diharapkan (Bintoro & Daryonto, 2017:105). Kinerja karyawan yang tinggi menjadi indikator tercapainya tujuan perusahaan yang berkualitas. Oleh karena itu, SDM yang berkualitas sangat dibutuhkan oleh perusahaan, salah satunya adalah PT. Greenspan Packaging System.

PT. Greenspan Packaging System adalah perusahaan yang bergerak di bidang manufaktur dengan memproduksi tali pengikat yaitu *strapping band* berbahan PET yang digunakan untuk menggantikan baja. Diketahui bahwa kinerja karyawan divisi produksi PT.

Greenspan Packaging System Jakarta masih rendah. Rendahnya kinerja karyawan divisi produksi tersebut disebabkan oleh berbagai faktor, salah satunya adalah loyalitas atau kesetiaan karyawan terhadap organisasinya karena terjadi turnover karyawan dari perusahaan. Artinya, karyawan tersebut memiliki komitmen organisasi rendah yang berpengaruh terhadap kinerja. Selain itu, etos kerja karyawan dinilai rendah dalam melaksanakan pekerjaan akan berpengaruh terhadap kinerja. Hal ini disebabkan oleh kurangnya kesadaran dan ketaatan karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai ketentuan yang berlaku di perusahaan. Rendahnya komitmen organisasi dan etos kerja secara parsial maupun secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **Kinerja**

Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara dalam Soeprihadji, 2013: 62). Sedangkan Bernadin et al. (dalam Sedarmayanti, 2017: 284) mendefinisikan kinerja sebagai catatan mengenai *outcome* yang dihasilkan dari suatu aktivitas tertentu, selama kurun waktu tertentu pula. Menurut Moehleriono (2012: 95) kinerja karyawan atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi.

Kinerja disintesiskan adalah hasil kerja seorang karyawan yang dihasilkan dari suatu aktivitas dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi dalam satu periode waktu, tercermin dari dimensi: hasil kerja dan perilaku kerja, terdiri dari indikator, yaitu: kuantitas hasil kerja, kualitas hasil kerja, efisiensi dalam melaksanakan tugas, disiplin kerja dan ketelitian.

### **Komitmen Organisasi**

Komitmen adalah kesepakatan untuk melakukan sesuatu untuk diri sendiri, individu lain, kelompok atau organisasi (Kreitner dan Kinicki dalam Wibowo, 2017: 430). Sedangkan Ivancevich et al. (dalam Wibowo, 2017: 429) menyatakan bahwa komitmen adalah perasaan identifikasi, pelibatan dan loyalitas dinyatakan oleh pekerja terhadap perusahaan. Menurut Britt (dalam Kaswan, 2018:197) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai “*the extent to which employees are dedicated to their employing organizations and*

*are willing to work on their behalf, and the likelihood that they will maintain membership.”*

Definisi ini menyatakan bahwa komitmen organisasi dapat dianggap sebagai tingkat dedikasi pegawai terhadap organisasi tempat ia bekerja dan kemauan bekerja atas nama atau untuk kepentingan organisasi, dan kemungkinannya mempertahankan keanggotannya.

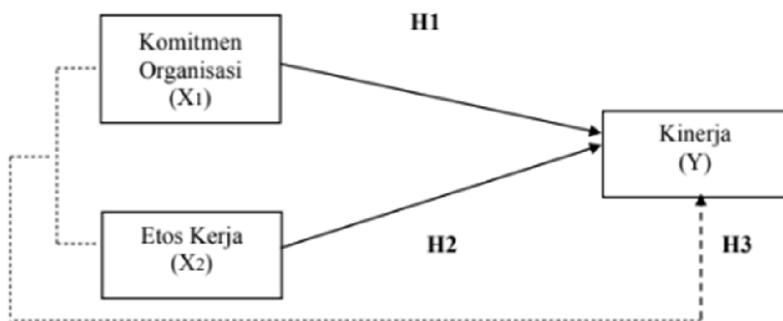
Komitmen organisasi disintesikan adalah dedikasi seseorang karyawan yang memiliki keinginan berusaha keras untuk memihak suatu organisasi di tempat kerja, tercermin dari dimensi: komitmen afektif, komitmen keberlanjutan, komitmen sementara (batu loncatan); dan indikator: mengikatkan dirinya dengan nilai-nilai dan norma organisasi, loyal kepada organisasi, takut kehilangan teman sekerja yang baik, jaminan sosial lebih baik, menjadi anggota organisasi hanya sebagai batu loncatan untuk menjadi anggota organisasi lain, keinginan meninggalkan organisasi, percaya ada organisasi lebih baik dari tempat bekerjanya sekarang.

### **Etos Kerja**

Etos kerja diartikan sebagai nilai kerja yang positif yang dimiliki seseorang dengan ciri-ciri: kerja sebagai kewajiban moral dan religious, disiplin kerja yang tinggi dan kebanggaan atas hasil karyanya (Raharjo & Widodo, 2014: 172). Sedangkan Darodjat (2015: 77) mengemukakan bahwa etos kerja merupakan seperangkat perilaku positif dan fondasi yang mencakup motivasi yang menggerakan mereka, karakteristik utama, spirit dasar, pikiran dasar, kode etik, kode moral, kode perilaku, sikap-sikap, aspirasi, keyakinan-keyakinan, prinsip-prinsip, dan standar-standar. Menurut Ginting (2016: 7) mendefinisikan etos kerja adalah semangat kerja yang menjadi ciri khas seseorang atau sekelompok orang yang bekerja, berlandaskan etika dan perspektif kerja yang diyakini, dan diwujudkan melalui tekad dan perilaku konkret di dunia kerja. Sedangkan Sinamo (dalam Sule dan Priansa, 2018: 243) menyatakan, bahwa etos kerja adalah seperangkat perilaku positif yang berakar pada keyakinan fundamental disertai komitmen total pada paradigma kerja yang integral. Jika seseorang, suatu organisasi, atau suatu komunitas menganut paradigma kerja, mempercayai, dan berkomitmen pada paradigma kerja tersebut, semua itu akan melahirkan sikap dan perilaku kerja mereka yang khas. Itulah yang akan menjadi budaya kerja.

Etos kerja disintesikan sebagai sikap perilaku positif seorang karyawan yang muncul atas kehendak dan kesadaran sendiri terhadap organisasi, tercermin dari dimensi: keahlian interpersonal, inisiatif, dapat diandalkan; dan indikator: tekun, loyal, produktif, efektif, daya tahan kerja, mematuhi peraturan, dan dapat dipercaya.

## Kerangka Berpikir



**Gambar Kerangka Berpikir**

### Hipotesis

H1 : Komitmen organisasi (X1) secara parsial berpengaruh terhadap terhadap kinerja (Y) karyawan tetap.

Ho1 = Diduga tidak ada pengaruh secara parsial komitmen organisasi (X1) terhadap kinerja (Y) karyawan tetap.

Ha1 = Diduga ada pengaruh secara parsial komitmen organisasi terhadap kinerja (Y) karyawan tetap.

H2 : Etos kerja (X2) secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja (Y) karyawan tetap.

Ho2 = Diduga tidak ada pengaruh secara parsial etos kerja (X2) terhadap kinerja (Y) karyawan tetap.

Ha2 = Diduga ada pengaruh secara parsial etos kerja (X2) terhadap kinerja (Y) karyawan tetap.

H3 : Komitmen organisasi (X1) dan etos kerja (X2) secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja (Y) karyawan tetap.

Ho3 = Diduga tidak ada pengaruh secara simultan komitmen organisasi (X1) dan etos kerja (X2) terhadap kinerja (Y) karyawan tetap.

Ha3 = Diduga ada pengaruh secara simultan komitmen organisasi (X1) dan etos kerja (X2) terhadap kinerja (Y) karyawan tetap.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif asosiatif kausal untuk meneliti data yang bersifat statistik serta menguji suatu hipotesis, dengan metode survei. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif kausal yaitu sebab akibat antara variabel bebas (Komitmen Organisasi X1) dan Etos Kerja (X2) dengan variabel terikat terikat (Y) yaitu Kinerja.

## HASIL

### Uji Normalitas

**Tabel 1**  
**Hasil Uji Normalitas**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
	X1	X2	Y
N	40	40	40
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	99.93	92.50
	Std. Deviation	12.743	10.158
Most Extreme Differences	Absolute	.116	.096
	Positive	.116	.096
	Negative	-.087	-.096
Test Statistic	.116	.096	.124
Asymp. Sig. (2-tailed)	.192 <sup>c</sup>	.200 <sup>c,d</sup>	.122 <sup>c</sup>

a. Test distribution is Normal.

Sumber : Data Primer yang diolah oleh SPSS 25

1. Uji normalitas data total keseluruhan Kinerja (Y). Berdasarkan hasil perhitungan statistik *Kolmogrov Smirnov* diperoleh nilai Sig. KS = 0,192. Nilai ini ternyata lebih besar dari Sig. KS ( $\alpha = 0,05$ ). Dengan demikian dapat disampaikan bahwa distribusi total keseluruhan Kinerja (Y) berasal dari populasi berdistribusi normal.
2. Uji normalitas data total keseluruhan Komitmen Organisasi (X<sub>1</sub>). Berdasarkan hasil perhitungan statistik *Kolmogrov Smirnov* diperoleh nilai Sig. KS = 0,200. Nilai ini ternyata lebih besar dari Sig. KS ( $\alpha = 0,05$ ). Dengan demikian dapat disampaikan bahwa distribusi total keseluruhan Komitmen Organisasi (X<sub>1</sub>) berasal dari populasi berdistribusi normal.
3. Uji normalitas data total keseluruhan Etos kerja (X<sub>2</sub>). Berdasarkan hasil perhitungan statistik *Kolmogrov Smirnov* diperoleh nilai Sig. KS = 0,122. Nilai ini ternyata lebih besar dari Sig. KS ( $\alpha = 0,05$ ). Dengan demikian dapat disampaikan bahwa distribusi total keseluruhan Etos Kerja (X<sub>2</sub>) berasal dari populasi berdistribusi normal.

### Uji Linearitas

**Tabel 2**  
**Hasil Uji Linearitas Komitmen Organisasi atas Kinerja**

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Y * X1	Between Groups	(Combined)	3545.733	23	154.162	3.952	.003
		Linearity	1740.690	1	1740.690	44.621	.000
		Deviation from Linearity	1805.044	22	82.047	2.103	.066
	Within Groups		624.167	16	39.010		
	Total		4169.900	39			

Sumber : Data Primer yang diolah oleh SPSS 25

Setelah dilakukan perhitungan dan analisis terhadap persamaan regresi kinerja (Y) atas komitmen organisasi (X<sub>1</sub>), dari hasil perhitungan diperoleh *Deviation from Linearity* sig. adalah 0,066 lebih besar dari 0,05. Nilai sig. sebesar 0,066 > 0,05. Maka disimpulkan bahwa ada hubungan linear secara signifikan antara variabel komitmen organisasi dengan kinerja.

**Tabel 3**  
**Hasil Uji Linearitas Etos Kerja atas Kinerja**

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Y * X <sub>2</sub>	Between Groups	(Combined)	3756.650	24	156.527	5.682	.001
		Linearity	1358.411	1	1358.411	49.307	.000
		Deviation from Linearity	2398.239	23	104.271	3.785	.055
	Within Groups		413.250	15	27.550		
	Total		4169.900	39			

Sumber : Data Primer yang diolah oleh SPSS 25

Setelah dilakukan perhitungan dan analisis terhadap persamaan regresi kinerja (Y) atas etos kerja (X<sub>2</sub>), dari hasil perhitungan diperoleh *Deviation from Linearity* sig. adalah 0,055 lebih besar dari 0,05. Nilai Sig. sebesar 0,055 > 0,05. Disimpulkan bahwa terdapat hubungan linear secara signifikan antara variabel etos kerja (X<sub>2</sub>) dengan kinerja (Y).

### Pengujian Hipotesis

#### Analisis Regresi Liniear Beganda

**Tabel 4**  
**Hasil Uji Analisis Regresi Liniear Beganda**

Model		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	30.475	11.929		2.555	.015
	X1	.388	.113	.478	3.445	.001
	X2	.323	.141	.317	2.286	.028

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data Primer yang diolah oleh SPSS 25

Dari hasil penelitian diperoleh persamaan regresi linear berganda yaitu :

$$Y = 30,475 + 0,388 X_1 + 0,323 X_2 + \varepsilon$$

Hasil Persamaan regresi linear berganda, dapat dijelaskan bahwa :

- a. Konstanta sebesar 30,475, artinya jika koefisien komitmen organisasi ( $X_1$ ) dan etos kerja ( $X_2$ ) bernilai 0, maka diperoleh nilai kinerja (Y) karyawan sebesar 30,475.
- b.  $X_1$  : Koefisien regresi variabel komitmen organisasi ( $X_1$ ) sebesar 0,388 . Artinya jika variabel komitmen organisasi ( $X_1$ ) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan sebesar 38,8%.
- c.  $X_2$  : Koefisien regresi variabel etos kerja ( $X_2$ ) sebesar 0,323. Artinya jika variabel etos kerja ( $X_2$ ) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan sebesar 32,3%.

### Uji Hipotesis Parsial (Uji t)

**Tabel 5**  
**Hasil Uji Hipotesis Parsial (Uji t)**

Model		Coefficients <sup>a</sup>			t	Sig.
		B	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients		
1	(Constant)	30.475	11.929		2.555	.015
	X1	.388	.113	.478	3.445	.001
	X2	.323	.141	.317	2.286	.028

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data Primer yang diolah oleh SPSS 25

1. Hasil uji t untuk komitmen organisasi ( $X_1$ ) terhadap kinerja (Y) menunjukkan nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $3,445 > t_{tabel} 2,028$ , dan nilai Sig. sebesar  $0,001 < 0,05$ . Disimpulkan  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya komitmen organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.
2. Hasil uji t untuk etos kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja (Y) menunjukkan nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $2,286 > t_{tabel} 2,028$ , dan nilai Sig. sebesar  $0,028 < 0,05$ . Disimpulkan  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya etos kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

### Uji Hipotesis Simultan (Uji F)

**Tabel 6**  
**Hasil Uji Hipotesis Simultan (Uji F)**

Model		ANOVA <sup>a</sup>				
		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2041.242	2	1020.621	17.740	.000 <sup>b</sup>
	Residual	2128.658	37	57.531		
	Total	4169.900	39			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber : Data Primer yang diolah oleh SPSS 25

Berdasarkan hasil uji F diatas, diperoleh  $F_{hitung}$  adalah 17,740 dan  $F_{tabel} = 3,25$  maka, pengolahan data diatas menunjukkan nilai  $F_{hitung}$  sebesar  $17,740 > F_{tabel}$  sebesar 3,25 yang dinyatakan bahwa hipotesis dalam penelitian ini  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Disimpulkan bahwa secara simultan variabel Komitmen Organisasi dan Etos Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja.

### Koefisien Determinasi

**Tabel 7**  
**Hasil Uji Koefisien Determinasi**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.700 <sup>a</sup>	.490	.462	7.585
a. Predictors: (Constant), X2, X1				
b. Dependent Variable: Y				

Sumber : Data Primer yang diolah oleh SPSS 25

Hasil koefisien determinasi, diketahui nilai *R square* sebesar 0,490 atau (49%). Hal ini menunjukkan bahwa 49% variabel kinerja dipengaruhi oleh variabel komitmen organisasi ( $X_1$ ) dan etos kerja ( $X_2$ ), sedangkan 51% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

## PEMBAHASAN

### Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil analisis, ditemukan bahwa hipotesis pertama diterima kebenarannya, yaitu komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, apabila seorang karyawan memiliki komitmen yang baik, maka akan berusaha meningkatkan kinerjanya dalam rangka mencapai kinerja perusahaan.

Secara teoretik penelitian ini selaras dengan pendapat Aguinis (2015: 100) yang menyatakan kinerja adalah tentang perilaku atau apa yang dilakukan, bukan apa yang diproduksi karyawan atau hasil dari pekerjaan mereka. Karyawan sebagai sumber daya manusia organisasi akan berperilaku positif dan berkinerja tinggi jika organisasi menghargai dan memperlakukan sebagaimana layaknya manusia. Hal ini selaras dengan Wibowo (2014: 3) yang mengemukakan bagaimana organisasi menghargai dan memperlakukan sumber daya manusia akan memengaruhi sikap dan perilakunya dalam menjalankan kinerja.

Secara empirik hasil penelitian mendukung penelitian terdahulu yang relevan diantaranya penelitian Respatiningsih & Sudirjo (2015), Meutia et al. (2019), Latief et al.

(2019), Saleh et al. (2019) dan Frimayasa (2020) yang menyimpulkan bahwa komitmen organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dengan demikian, secara teoretik dan pembuktian secara empirik yang dilaksanakan dalam penelitian ini membuktikan bahwa komitmen organisasi dan etos kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Greenspan Packaging System Jakarta.

### **Pengaruh Etos Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil analisis, ditemukan bahwa hipotesis kedua diterima kebenarannya, yaitu etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Artinya, jika karyawan memiliki etos kerja yang tinggi maka cenderung akan menimbulkan nilai-nilai positif dalam diri karyawan yang dapat meningkatkannya semangat kerja karyawan terhadap tugas kinerja, terjalinnya hubungan yang baik dengan atasan, dan menghasilkan hasil yang positif terhadap organisasi.

Secara teoretik hasil penelitian ini selaras dengan pendapat Mangkunegara (2016:67) yang menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Karyawan sebagai sumber daya manusia organisasi akan berperilaku positif dan berkinerja tinggi jika organisasi menghargai dan memperlakukan sebagaimana layaknya manusia. Bagaimana organisasi menghargai dan memperlakukan sumber daya manusia akan memengaruhi sikap dan perilakunya dalam menjalankan kinerja (Wibowo, 2014: 3).

Secara empirik penelitian mendukung penelitian terdahulu yaitu penelitian Yantika et al. (2018), Bakri (2018), Mogot et al. (2019), Lawu et al. (2019) dan Suryanti (2020) yang menyimpulkan bahwa secara parsial etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dengan demikian, secara teoretik dan pembuktian secara empirik yang dilaksanakan dalam penelitian ini membuktikan bahwa etos kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan divisi produksi PT. Greenspan Packaging System Jakarta.

### **Pengaruh Komitmen Organisasi dan Etos Kerja terhadap Kinerja**

Berdasarkan hasil analisis, ditemukan bahwa hipotesis pertama diterima kebenarannya, yaitu komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, apabila seorang karyawan memiliki komitmen yang baik

tentunya berusaha untuk meningkatkan kinerjanya dengan tujuan kemajuan visi dan misi perusahaan. Hal ini berpengaruh terhadap pencapaian kinerjanya. Sedangkan berdasarkan hasil perhitungan ditemukan bahwa etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Secara teoretik penelitian ini selaras dengan pendapat Aguinis (2015: 100) yang menyatakan kinerja adalah tentang perilaku atau apa yang dilakukan, bukan apa yang diproduksi karyawan atau hasil dari pekerjaan mereka. Bagaimana organisasi menghargai dan memperlakukan sumber daya manusia akan memengaruhi sikap dan perilakunya dalam menjalankan kinerja (Wibowo, 2014: 3). Menurut Cahyadi (2018) etos kerja berkaitan juga dengan komitmen organisasi sebab kondisi komitmen organisasi yang baik dapat dipengaruhi oleh etos kerja yang baik pula, etos kerja sebagai dasar dalam mencapai komitmen organisasi yang diinginkan. Hal ini selaras dengan pendapat Sinamo (dalam Sule dan Priansa, 2018: 243) bahwa etos kerja adalah seperangkat perilaku positif yang berakar pada keyakinan fundamental disertai komitmen total pada paradigma kerja yang integral. Jika seseorang, suatu organisasi, atau suatu komunitas menganut paradigma kerja, mempercayai, dan berkomitmen pada paradigma kerja tersebut, semua itu akan melahirkan sikap dan perilaku kerja mereka yang khas. Itulah yang akan menjadi budaya kerja.

Secara empirik penelitian mendukung penelitian terdahulu diantaranya penelitian Timbuleng & Sumarauw (2015), Yuliarti (2016), Cahyadi (2018), Mulyajansih (2019) dan Wendra et al. (2019) yang menyimpulkan komitmen organisasi dan etos kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dengan demikian secara teoretik dan pembuktian secara empirik yang dilaksanakan dalam penelitian ini membuktikan bahwa komitmen organisasi dan etos kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan divisi produksi PT. Greenspan Packaging System Jakarta.

## **KESIMPULAN**

1. Komitmen organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Divisi Produksi PT. Greenspan Packaging System Jakarta sebesar 38,8%.
2. Etos kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Divisi Produksi PT. Greenspan Packaging System Jakarta sebesar 32,3%.
3. Komitmen organisasi dan etos kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Divisi Produksi PT. Greenspan Packaging System Jakarta

sebesar 49%, sedangkan sebesar 51% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

## DAFTAR PUSTAKA

- Aguinis, H. (2015). *Performance Management*. New Jersey: Pearson Prentice Hall.
- Bakri, M. (2018). Pengaruh Etos Kerja, Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Hadji Kalla di Makassar. *Jurnal Bisnis dan Kewirausahaan*, 7(2), p-ISSN 2252 3037 e-ISSN: 2622-0806.
- Cahyadi, M. (2018). Hubungan Antara Etos Kerja Dengan Komitmen Organisasi Karyawan. *Jurnal Ilmiah Psikologi*, 6(4), 2018.
- Darodjat, T. (2015). *Pentingnya Budaya Kerja Tinggi dan Kuat*. Serang: Aditama.
- Frimayasa. (2020). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Human Capital Terhadap Kinerja Pada Karyawan PT. Frisian Flag. *Jurnal Ilmiah Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi*, 9(1), ISSN : 2684-9313.
- Ginting. (2016). *Etos Kerja : Panduan Menjadi Karyawan Cerdas*. Jakarta: Elex Media Komputindo.
- Kaswan. (2018). *Perilaku Organisasi Positif (Pertama)*. Bandung: Pustaka Setia.
- Latief, A., Syardiansah, & Safwan, M. (2019). Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan BPJS Kesehatan Cabang Langsa. *J-EBIS-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam*.
- Lawu, S. H., Suhaila, A., & Lestiwati, R. (2019). Pengaruh Etos Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pos Indonesia Cabang Pemuda Jakarta Timur. *Jurnal Penelitian Ilmu Manajemen*, 2(1), ISSN: 2614-3747.
- Mangkunegara, A. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan Cetakan Ke 13*. Bandung: Remaja Rosdakaraya Offset.
- Meutia, Indrianna, K., & Husada, C. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis (JRMB)* Fakultas Ekonomi UNIAT, 4(1).
- Moeheriono. (2012). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Mogot, H. Y., Kojo, C., & Lengkong, V. P. K. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Etos Kerja, Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN Cabang Manado. *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 7(1).
- Mulyajansih, R. (2019). Pengaruh Komitmen Organisasi dan Etos Kerja Islam Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Bank Pembangunan Rakyat Syariah Metro Madani Kantor Pusat). *Skripsi*, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung.

- Raharjo & Widodo. (2014). Hubungan Kepuasan Terhadap Gaji Dengan Etos Kerja Karyawan KPRI di Kota Semarang. *Jurnal Universitas Diponegoro*, 3(4), 172–181.
- Respatiningsih, I., & Sudirjo, F. (2015). Pengaruh Komitmen Organisasi, Motivasi, Kapabilitas dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Empirik Pada Inspektorat Kabupaten Pemalang). *Serat Acitya (Jurnal Ilmiah)*, 4(3).
- Saleh, F., Mashita, J., & Anggresta, V. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Andalan Finance Depok. *Journal of Applied BUSiness and Economic*, 6(1).
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil)*. Bandung: Refika Aditama.
- Sinamo, J. (2011). *8 Etos Kerja Profesional Navigator Anda Menuju Sukses*. Jakarta: Spirit Mahardika
- Soeprihadji, A. J. P. (2013). Faktor-Faktor Kepuasan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan di Radio Republik Indonesia Manado. *EMBA*, 1(4), 62.
- Suryanti. (2020). Pengaruh Etos Kerja, Kompetensi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Ungaran Timur. *BISECER (Business Economic Entrepreneurship)*, 3(1).
- Timbuleng, S., & Sumarauw, J. S. B. (2015). Etos Kerja, Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Hasjrat Abadi Cabang Manado. *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi , Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 3(2).
- Wendra, B. N., Dewi, R. S., & Hidayatullah, dan M. S. (2019). Hubungan Antara Etos Kerja Dengan Komitmen Organisasi Karyawan Lapangan PT.BAS. *Jurnal Kognisia*, 2(1).
- Wibowo. (2014). *Manajemen Kinerja* (Edisi Keem). Jakarta: Rajawali Pers.
- \_\_\_\_\_. (2017). *Manajemen Kinerja (Kelima)*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Yantika, Y., Herlambang, T., & Rozzaid, Y. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja, Etos Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pemkab Bondowoso). *Jurnal Manajemen dan Bisnis Indonesia*, 4(2).
- Yuliarti. (2016). Pengaruh Etos Kerja, Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perumahan dan Penataan Ruang Daerah Kabupaten Morowali. *Jurnal Katalogis*, 4(8).