

PENGARUH WORK ABILITY, KOMITMEN KERJA, DAN ETOS KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. KING DRAGON NET PASURUAN

Reza Octavia S.M.¹, Siti Mujanah²

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya
e-mail: rezaoctavia0210@gmail.com , sitimujanah@untag-sby.ac.id

Abstract

This study aim to determine the effect of work ability, work commitment, and work ethic on the performance of employess of PT. King Dragon Net. the number of respondents in this study were 54 employees of PT. King Dragon Net. Multiple linear analysis techniqe using saturated sample. The analytical tool used in this study is SPSS 26. The data analysis technique used are validity test, reliability test, classical assumption test, multiple linear regression analysis, correlation coefficient test, determination coefficient test, and hypothesis testing. the result of the determination coefficient (R square) is 0.690. This shows that 69% of work ability variable, work commitment, and work ethic affect the employee perfomance variable. Meanwhile, for the remaining 31% influenced by other variable outsides of this study. From this study, the t test that was conducted partially shows that the work ability variable had an effect on employee performance , work commitment variable had no effect on employee performance, and work ethic variable had an effect on employee performance. While the result of the regression F test shows that work ability, work commitment, and work ethic simultaneously affect employee performance

Keywords : *Work Ability, Work Commitment, Work Ethic, Employee Performance*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh work ability, komitmen kerja, dan etos kerja terhadap kinerja karyawan PT. King Dragon Net. Jumlah responden dalam penelitian ini ada 54 karyawan PT. King Dragon Net. Teknik analisis linier berganda dengan menggunakan sampel jenuh. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah SPSS 26. Teknik analisis data yang digunakan adalah uji validitas, uji reabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, uji koefisien korelasi, uji koefisien determinasi, dan uji hipotesis. Hasil nilai koefisien determinasi (R square) yaitu 0.690. Hal ini menunjukkan bahwa 69% variabel work ability, komitmen kerja, dan etos kerja mempengaruhi variabel kinerja karyawan. Sedangkan untuk sisanya 31% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini. Dari penelitian ini bahwa dalam uji t yang dilakukan secara parsial menunjukkan variabel work ability berpengaruh terhadap kinerja karyawan, variabel komitmen kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dan variabel etos kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sedangkan hasil dari uji F regresi menunjukkan bahwa work ability, komitmen kerja, dan etos kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci : Work Ability, Komitmen Kerja, Etos Kerja, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Setiap perusahaan memiliki tujuan yang harus dicapai. Tujuan ini dapat dicapai dengan bantuan sumber daya manusia yang baik. Sumber daya manusia yang baik akan membantu perusahaan untuk mencapai tujuannya, maka perusahaan perlu memberikan instruksi kepada karyawannya. Dalam persaingan di dunia usaha yang semakin ketat pada zaman sekarang, perusahaan harus mengelola usahanya dengan lebih efisien dan efektif, dimana perusahaan nantinya dapat bersaing dan memiliki nilai lebih serta keunggulan dibandingkan pesaingnya.

Karyawan merupakan aset yang sangat berharga dan harus dikelola sehingga perusahaan dapat memberikan kontribusi yang terbaik. Perkembangan zaman saat ini menuntut setiap karyawan agar mampu beradaptasi dan mengikuti perkembangan agar tidak tertinggal dan berujung pada suatu hambatan baginya dalam melakukan pekerjaan. Setiap individu dalam organisasi mempunyai kemampuan yang berbeda. Setiap karyawan yang bekerja disuatu perusahaan atau organisasi selain harus memiliki kemampuan kerja, juga harus memiliki komitmen organisasi dalam bekerja. Komitmen organisasi yang baik pula tidak akan lepas kaitannya dengan etos kerja yang baik juga. *Work ability*, komitmen, dan etos kerja saling berinteraksi dalam menentukan kinerja karyawan.

Kinerja merupakan kegiatan pengolahan sumber daya organisasi untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut (Dr.Kasmir, 2017) secara sederhana pengertian “kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu”. Jadi hasil kerja atau tingkat pencapaian karyawan yang diperoleh dalam menyelesaikan tugas yang sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi atau perusahaan. PT. King Dragon Net mengalami persaingan bisnis untuk meningkatkan dan mempertahankan manajemen selalu menuntut untuk peningkatan kinerja karyawan. Semua karyawan dituntut untuk memiliki kinerja yang baik, Oleh karena itu perlu diketahui bahwa peningkatan kinerja yang tinggi bisa disebabkan karena *work ability*, komitmen kerja, dan etos kerja.

Work ability dapat mempengaruhi kinerja. Stoner (2015:111) mengungkapkan bahwa kemampuan kerja (*work ability*) merupakan tenaga untuk melakukan suatu perbuatan, dimana kemampuan meliputi pengetahuan dan penguasaan pegawai atas teknis pelaksanaan tugas yang diberikan. Tanpa kemampuan perusahaan tidak dapat berjalan dengan maksimal dan akan membuang-buang waktu untuk kemajuan perusahaan.

Komitmen Kerja menurut Robbins dan Judge (2013:170) adalah suatu keadaan yang mana seorang pegawai memiliki keinginan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaan dalam perusahaan tersebut. Hal ini diperkuat oleh hasil penelitian Saputra, Hardin (2020) bahwa komitmen kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dimana hasil variabel sudah sangat baik sehingga komitmen kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Selain *work ability*, dan komitmen kerja ada juga hal yang harus diperhatikan adalah etos kerja. Menurut Ginting (2016: 7) etos kerja adalah semangat kerja yang menjadi ciri khas seseorang atau kelompok orang yang bekerja, yang berlandaskan etika dan perspektif kerja yang diyakini, dan diwujudkan melalui tekad dan perilaku konkret di dunia kerja. Jadi etos kerja yang baik biasanya dipilih untuk posisi yang baik, peningkatan tanggung jawab, dan kemajuan. Etos kerja yang tinggi dilatarbelakangi oleh keinginan untuk menjaga kualitas kerja, sehingga karyawan di PT. King Dragon Net dengan etos kerja yang tinggi ikut serta dalam membangkitkan ide-ide di tempat kerjanya. Berdasarkan uraian ini peneliti ingin meneliti tentang **PENGARUH WORK ABILITY, KOMITMEN KERJA, DAN ETOS KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. KING DRAGON NET**

KAJIAN PUSTAKA

Work Ability

Stoner (2015:111) mengungkapkan bahwa kemampuan kerja (*work ability*) merupakan tenaga untuk melakukan suatu pekerjaan, dimana kemampuan meliputi pengetahuan dan penguasaan pegawai atas teknis pelaksanaan tugas yang diberikan. Tanpa kemampuan perusahaan tidak dapat berjalan dengan maksimal dan akan membuang-buang waktu untuk kemajuan perusahaan.

Menurut Robbins (2015) indikator kinerja adalah sebagai berikut :

1. Kesanggupan Kerja : suatu kondisi dimana seorang karyawan merasa mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan kepadanya
2. Pendidikan : kegiatan untuk meningkatkan pengetahuan seseorang termasuk didalam peningkatan penguasaan teori dan keterampilan memutuskan terhadap persoalan yang menyangkut kegiatan mencapai tujuan
3. Masa Kerja : waktu yang dibutuhkan oleh seorang karyawan dalam bekerja pada sebuah perusahaan

Komitmen Kerja

Komitmen Kerja menurut Robbins dan Judge (2013:170) adalah suatu keadaan yang mana seorang pegawai memiliki keinginan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaan dalam perusahaan tersebut. Hal ini bukan mengenai jenjang karir, gaji dan sebagainya, melainkan kenyamanan dan perasaan yang begitu mendalam untuk bekerja di perusahaan tersebut. Burso (2018) menerangkan jika komitmen kerja dapat diukur dengan indikator-indikator sebagai berikut :

1. Komitmen Efektif Berkaitan dengan hubungan emosional anggota terhadap organisasinya, dengan sub ating or: identifikasi organisasi dan keterlibatan anggota dengan kegiatan organisasi
2. Komitmen Berkelanjutan Berkaitan dengan kesadaran anggota organisasi akan mengalami kerugian jika meninggalkan organisasi, dengan sub ating or: loyalitas dalam organisasi dan memiliki kebutuhan untuk menjadi anggota organisasi tersebut
3. Komitmen Normatif Menggambarkan perasaan keterikatan untuk terus berada dalam organisasi, dengan sub ating or: bertingkah laku tertentu sehingga memenuhi tujuan dan minat organisasi dengan keyakinan untuk melakukan ating o yang tepat.

Etos Kerja

Menurut Ginting (2016: 7) etos kerja adalah semangat kerja yang menjadi ciri khas seseorang atau kelompok orang yang bekerja, yang berlandaskan etika dan perspektif kerja yang diyakini, dan diwujudkan melalui tekad dan perilaku konkret di dunia kerja. Menurut Salamun (2014) untuk etos kerja diukur menggunakan lima ating or berikut :

1. Kerja Keras Kerja keras ialah berusaha sekuat tenaga untuk dapat mencapai sasaran yang ingin dicapai dengan memanfaatkan waktu yang optimal, sehingga terkadang tidak mengenal waktu, jarak, dan kesulitan yang dihadapi.
2. Disiplin Disiplin sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun tidak tertulis, serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak, menerima sanksi-sanksi apabila melanggar tugas dan wewenang yang diberikan.
3. Jujur Jujur yaitu kesanggupan seseorang dalam menjalankan pekerjaan sesuai dengan aturan yang sudah ditentukan.
4. Tanggung Jawab Tanggung jawab yaitu memberikan asumsi bahwa pekerjaan yang dilakukan merupakan suatu yang harus dikerjakan dengan ketekunan dan kesungguhan.
5. Rajin Bekerja Rajin bekerja secara teratur, keras hati, dan bersungguh-sungguh dalam menyelesaikan pekerjaan.

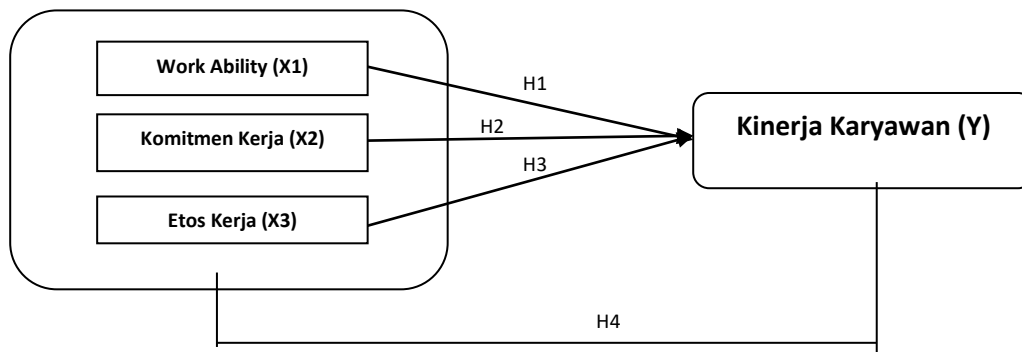
Kinerja Karyawan

Menurut (Dr.Kasmir, 2017) secara sederhana pengertian “ kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang

diberikan dalam suatu periode tertentu”. (Indahingwati & Nugroho, 2020) mengemukakan bahwa kinerja karyawan dapat diukur melalui lima ating or, yaitu kuantitas pekerjaan, kualitas pekerjaan, ketepatan waktu, kehadiran, dan kerja sama. Indikator-indikator tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Kuantitas pekerjaan mengacu pada jumlah target hasil yang dilakukan oleh pekerja dalam satu jam kerja, serta melakukan pekerjaan sesuai dengan jumlah ketentuan aktivitas yang harus diselesaikan.
2. Kualitas pekerjaan sudah sesuai dengan ketentuan atau persyaratan yang diberikan.
3. Ketepatan waktu dalam melakukan pekerjaan. Setiap pekerjaan memiliki karakteristik yang berbeda-beda yang mana pada jenis pekerjaan tertentu perlu diselesaikan tepat waktu, karena memiliki ketergantungan atas pekerjaan lainnya
4. Kehadiran merujuk pada ating pada waktunya dan melakukan pekerjaan sesuai dengan jam kerja yang ada atau telah ditentukan
5. Kerja sama yang mana menyelesaikan pekerjaan dibutuhkan beberapa orang dalam jenis pekerjaan tertentu

Kerangka Konseptual



Gambar kerangka konseptual

Hipotesis

- H1: Diduga Work Ability berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan
H2: Diduga Komitmen Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan
H3: Diduga Etos Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan
H4: Diduga Work Ability, Komitmen Kerja, dan Etos Kerja berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

METODE PENELITIAN

Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri objek atau subjek yang memiliki kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. King Dragon Net Pandaan yang berjumlah 54 karyawan.

Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Jika populasi besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi tersebut. Desain sampel yang digunakan dalam penelitian adalah sampling jenuh, dimana semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel. Hal ini juga sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil. Istilah lain dari sampel

jenius adalah sensus. Sehingga sampel dari penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. King Dragon Net Pandaan sebanyak 54 karyawan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji t (Uji Parsial)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.726	3.721		1.270	.210
	Work Ability	.976	.179	.599	5.446	.000
	Komitmen Kerja	.157	.129	.124	1.219	.229
	Etos Kerja	.206	.080	.237	2.584	.013

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data Hasil SPSS 26 (2023)

Pengaruh *Work Ability* terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji Hipotesis menunjukkan bahwa variabel *work ability* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menyatakan H_0 diterima dan H_1 ditolak. Maka dapat disimpulkan bahwa *work ability* terhadap kinerja karyawan PT. King Dragon Net Pasuruan perlu ditingkatkan dan dioptimalkan karena dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Pengaruh Komitmen Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji Hipotesis menunjukkan bahwa variabel komitmen kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menyatakan H_0 ditolak dan H_1 diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa komitmen kerja terhadap kinerja karyawan PT. King Dragon Net Pasuruan dipertahankan dan dikembangkan karena dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Pengaruh Etos Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji Hipotesis menunjukkan bahwa variabel etos kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menyatakan H_0 diterima dan H_1 ditolak. Maka dapat disimpulkan bahwa etos kerja terhadap kinerja karyawan PT. King Dragon Net Pasuruan perlu ditingkatkan karena dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Uji f (Uji Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	665.902	3	221.967	37.136	.000 ^b
	Residual	298.858	50	5.977		
	Total	964.759	53			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Etos Kerja, Komitmen Kerja, Work Ability

Sumber : Data Hasil SPSS 26 (2023)

Diketahui nilai signifikansi untuk pengaruh X_1 , X_2 , dan X_3 secara simultan terhadap Y adalah sebesar $0.000 < 0.05$ dan nilai f hitung $37.136 > f$ tabel 2.79, sehingga dapat disimpulkan bahwa H_4 diterima yang berarti terdapat pengaruh X_1 , X_2 , dan X_3 secara simultan terhadap Y .

SIMPULAN

Berdasarkan hasil pembahasan, maka dapat disimpulkan mengenai *work ability*, komitmen kerja, dan etos kerja terhadap kinerja karyawan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil IBM SPSS 26 uji t pada tabel diatas, diperoleh t hitung untuk variabel Work Ability sebesar 5.446 dan nilai probabilitas sebesar $0.000 < 0.05$. Hal ini menyatakan H_0 diterima dan H_1 ditolak. Maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel Work Ability berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. King Dragon Net.
2. Berdasarkan hasil IBM SPSS 26 uji t pada tabel, diperoleh t hitung untuk variabel Komitmen Kerja sebesar 1.219 dan nilai probabilitas sebesar $0.229 > 0.05$. Hal ini menyatakan H_0 ditolak dan H_1 diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel Komitmen Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. King Dragon Net.
3. Berdasarkan hasil IBM SPSS 26 uji t pada tabel, diperoleh t hitung untuk variabel Etos Kerja sebesar 2.584 dan nilai probabilitas sebesar $0.013 < 0.05$. Hal ini menyatakan H_0 diterima dan H_1 ditolak. Maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel Etos Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. King Dragon Net.
4. Berdasarkan hasil analisis uji f menunjukkan variabel Work Ability (X1), Komitmen Kerja (X2), dan Etos Kerja (X3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hal ini diketahui dari tabel uji f 70 yang menunjukkan bahwa nilai signifikan. Dalam uji f sebesar 0.000 yang artinya < 0.05 sehingga variabel independen yang terdiri dari Work Ability (X1), Komitmen Kerja (X2), dan Etos Kerja (X3) berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. King Dragon Net

SARAN

Berdasarkan hasil penelitian di lapangan maka saran yang diberikan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Diharapkan untuk lebih mempertahankan dan meningkatkan kemampuan kerja karyawan demi meningkatkan kinerjanya. Banyak cara yang bisa ditempuh oleh perusahaan untuk membuat karyawannya memiliki kinerja yang baik, diantaranya adalah memberikan kompensasi yang sesuai. Kemampuan seseorang merupakan ukuran pertama dalam meningkatkan kinerja yang ditunjukkan dari hasil kinerjanya. Artinya mampu atau tidaknya seseorang melaksanakan pekerjaanlah yang akan menentukan kinerja.
2. Diharapkan untuk meningkatkan komitmen karyawan dengan meningkatkan benefit agar karyawan tetap ingin bekerja di perusahaan, benefit yang dapat diberikan berupa bonus, ataupun reward terhadap karyawan yang berprestasi.
3. Diharapkan untuk tetap mempertahankan kualitas etos kerja dengan cara mendorong karyawan untuk selalu bekerja dengan tuntas, bekerja penuh kesadaran, dan bekerja dengan suka cita.
4. Diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan memberdayakan karyawan dengan menegakkan peraturan yang baik. Karena pada dasarnya kinerja karyawan sangat penting.
5. Diharapkan untuk peneliti selanjutnya dapat diperluas lagi, tidak hanya meneliti Work Ability, Komitmen Kerja, dan Etos Kerja, tetapi juga dapat meneliti variabel yang lain pada PT. King Drago Net.

DAFTAR PUSTAKA

- Burso, M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group
- Fahrudin, S. (2020). *Pengaruh Perilaku Dan Budaya Organisasi Terhadap Etos Kerja Guru Sekolah Menengah Pertama Negeri*.

- Gilang Rakata. (2022). *Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Sebagai Variabel Mediasi Di Kedai Kopi "Barista Di Daerah Condong Catur, Yogyakarta"*.
- Ginting, D. (2016). *Etos Kerja: Panduan Menjadi Karyawan Cerdas*. Jakarta: Elex Media Komputindo
- Nurjaya. (2021). *Pengaruh Etos Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kehutanan Dan Perkebunan Kota Bogor*.
- Robbins, Stephen. 2012. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat
- Saputra, Hardin. 2020. *Pengaruh Komitmen Organisasional dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Jasa Kontraktor dan Kontruksi di Kediri dan Solo*.
- Stoner. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara