

Etos Kerja sebagai Fondasi Kinerja: Studi Mediasi Komitmen Organisasi pada PT Rangka Eka Pratama

Nurkomala Ningsih^{1*}, Mahmud², Fahrul Mauzu³
nurkomalaningsih90@gmail.com^{1*}, memettdompu@gmail.com², fahrulmauzu@gmail.com³

Program Studi Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Yapis^{1*,2,3}

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh etos kerja terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasi sebagai variabel mediasi. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain explanatory research. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang disebarkan kepada 34 responden yang merupakan karyawan pada PT Eka Rangka Pratama Konstruksi di Kabupaten Dompu, Provinsi Nusa Tenggara Barat. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah purposive sampling, dengan kriteria responden yang memiliki pengalaman kerja minimal satu tahun. Variabel yang diteliti meliputi etos kerja (X), komitmen organisasi (Z), dan kinerja karyawan (Y). Analisis data dilakukan menggunakan Structural Equation Modeling (SEM) berbasis Partial Least Square (PLS) melalui aplikasi SmartPLS 3.0.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa etos kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, namun komitmen organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan tidak berperan sebagai variabel mediasi antara etos kerja dan kinerja. Dengan demikian, peningkatan kinerja karyawan lebih dipengaruhi oleh penguatan etos kerja daripada peningkatan komitmen organisasi. Temuan ini menekankan pentingnya sikap disiplin, tanggung jawab, motivasi, dan dedikasi dalam mendorong produktivitas kerja.

Implikasi dari penelitian ini menunjukkan bahwa organisasi perlu memfokuskan upaya pengembangan sumber daya manusia pada peningkatan etos kerja sebagai strategi utama dalam meningkatkan kinerja. Pelatihan, pembinaan, dan penciptaan budaya kerja yang kondusif menjadi langkah konkret yang disarankan. Penelitian selanjutnya disarankan untuk memperluas konteks geografis dan mempertimbangkan variabel lain yang berpotensi berperan sebagai mediator atau moderator, seperti kepuasan kerja, iklim organisasi, atau motivasi kerja.

Kata Kunci: Etos Kerja; Kinerja Karyawan; Komitmen Organisasi

 This work is licensed under a [Creative Commons Attribution 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

Pendahuluan

Kemajuan teknologi saat ini membuat para organisasi ataupun perusahaan bersaing untuk terus mempertahankan keberlangsungan serta kemajuan perusahaan. Oleh sebab itu perusahaan dituntut dengan adanya kemajuan teknologi untuk mempersiapkan segala sumber daya yang dimiliki agar tidak tertinggal oleh kemajuan era globalisasi. Faktor kemajuan organisasi diantaranya dengan memiliki sumber daya yang berkualitas salah satunya yaitu sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan salah satu bentuk investasi organisasi ataupun perusahaan demi menjaga kelangsungan hidup organisasi (Maghfiroh, 2021). Sumber daya manusia merupakan faktor penggerak, pemikir serta perencana untuk mencapai tujuan organisasi. Walaupun perusahaan menggunakan teknologi yang sangat canggih dalam upaya merealisasikan tujuannya, namun tidak

terlepas dari peran sumber daya manusia yang dimiliki dan tentunya berkualitas (Vashishtha and Susan, 2019)

Meski perusahaan telah mengadopsi teknologi canggih, kualitas SDM tetap menjadi penentu utama dalam pencapaian kinerja. Oleh karena itu, pengelolaan SDM yang efektif menjadi prioritas utama agar kinerja organisasi tetap optimal. Salah satu indikator keberhasilan manajemen SDM adalah kinerja karyawan (Iswandi, 2021) Dalam konteks ini Sumber daya manusia yang unggul menjadi aset utama bagi perusahaan dalam mewujudkan visi dan misinya. Untuk itu, perusahaan perlu membangun budaya kerja yang positif dan produktif, yang salah satu fondasi utamanya adalah etos kerja. Etos kerja mencerminkan nilai, sikap, dan komitmen individu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya secara konsisten, tekun, dan penuh tanggung jawab (dirgahayu Erri, Ajeng puji Lesari, 2021). Etos kerja yang tinggi tidak hanya meningkatkan produktivitas individu, tetapi juga menciptakan iklim kerja yang mendorong kolaborasi dan pencapaian kinerja organisasi secara keseluruhan.

Dalam praktiknya, kinerja karyawan tidak berdiri sendiri. Selain dipengaruhi oleh kemampuan dan etos kerja individu, kinerja juga sangat erat kaitannya dengan komitmen organisasi. Komitmen organisasi merupakan refleksi dari sejauh mana karyawan merasa terikat secara emosional dan loyal terhadap tujuan dan nilai perusahaan. Karyawan dengan komitmen tinggi cenderung memiliki semangat kerja yang lebih besar, bersedia bekerja ekstra bertahan dalam menghadapi tekanan kerja (Silaen et al., 2021).

Kondisi ini sangat relevan dengan situasi yang dihadapi oleh PT Rangga Eka Pratama, perusahaan yang bergerak di bidang proyek konstruksi jalan dan jembatan. Dalam menghadapi dinamika industri konstruksi yang kompetitif, perusahaan dituntut untuk memastikan bahwa setiap karyawan memiliki semangat kerja tinggi serta loyalitas yang kuat terhadap perusahaan. Oleh karena itu, pemahaman mengenai pengaruh etos kerja terhadap kinerja karyawan, serta peran komitmen organisasi sebagai mediator dalam hubungan tersebut, menjadi penting untuk diteliti lebih lanjut.

Beberapa penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa etos kerja memiliki hubungan positif dengan peningkatan kinerja karyawan (Billah & Romjah, 2022; Ardiansyah & Ratnamiasih, 2021; Sari & Nugraheni, 2019), Namun, terdapat juga temuan yang menunjukkan hasil berbeda, di mana etos kerja tidak secara langsung berpengaruh terhadap kinerja (Sari & Nugraheni, 2019; Sukmawati et al., 2020). Perbedaan hasil ini menunjukkan adanya kemungkinan peran variabel lain yang memediasi hubungan tersebut, salah satunya adalah komitmen organisasi.

Dengan demikian, penelitian ini bertujuan untuk mengisi celah empiris tersebut, serta memberikan kontribusi ilmiah dan praktis bagi pengembangan strategi pengelolaan SDM yang berkelanjutan. Temuan dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi dasar bagi PT Rangga Eka Pratama dalam merancang kebijakan yang lebih efektif untuk meningkatkan kinerja karyawan melalui penguatan etos kerja, serta pembangunan komitmen organisasi yang solid.

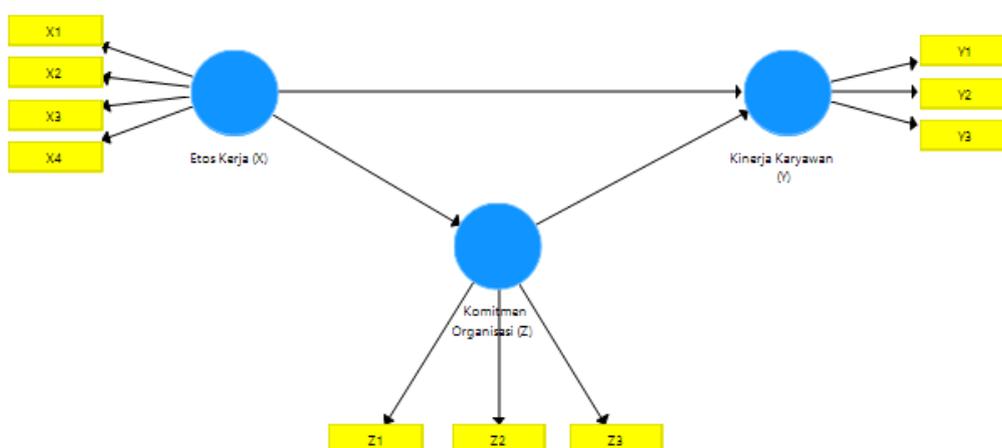
Metode Analisis

Jenis penelitian kuantitatif. Penelitian ini merupakan penelitian yang menguji hubungan antara variabel independen yaitu etos kerja terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan dengan variabel mediasi komitmen organisasi. Pengumpulan data dengan survey menggunakan kuesioner. Metode ini berdasarkan positivistic (data konkrit),

data penelitian berupa angka-angka yang akan diukur menggunakan statistik sebagai alat uji perhitungan, berkaitan dengan masalah yang diteliti untuk menghasilkan suatu kesimpulan (sugiyono,2018:13)

Responden adalah subjek penelitian atau orang yang diminta untuk memberikan jawaban mengenai persepsi dan fakta terhadap topic tertentu (arikonto,2006). Dalam penelitian ini mengambil keseluruhan karyawan produktif sebanyak 34 karyawan pada PT Eka Ranga Pratama Konstruksi. Alat analisis yang digunakan adalah SEMPLS v3. Dalam penelitian ini penulis menyajikan kerangka konseptual untuk memudahkan dalam memahami permasalahan yang diteliti dan disajikan dalam skema yang menunjukkan hubungan masing-masing variabel. Kerangka konseptual ini merupakan dasar penulis dalam melakukan analisis data adalah sebagai berikut:

Gambar 1. Kerangka Konseptual



Hipotesis dalam penelitian ini:

- H1: Terdapat pengaruh langsung antara etos kerja (X) terhadap kinerja karyawan (Y)
- H2: Terdapat pengaruh langsung antara etos kerja (X) terhadap komitmen organisasi (Z)
- H3: Terdapat pengaruh langsung antara komitmen organisasi (X1) terhadap kinerja karyawan (Y)
- H4: Terdapat pengaruh tidak langsung antara etos kerja (X) terhadap kinerja karyawan (Y) melalui komitmen organisasi (Z)

Hasil dan Pembahasan

Hasil Penelitian

Uji validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

No	Variabel	Indikator	Validitas
1.	Etos Kerja (X)	X1	0,774
		X2	0,826
		X3	0,774
		X4	0,806
2.	Kinerja Karyawan (Y)	Y1	0,851

		Y2	0,767
		Y3	0,796
3.	Komitmen Organisasi (Z)	Z1	0,823
		Z2	0,822
		Z3	0,792

Sumber. Analisis SemPLS 2025.

Pada Tabel 1, kriteria uji validitas didasarkan pada nilai *Standardized Loading Factor* (SLF) dan *t-value*. Suatu butir pernyataan dinyatakan valid apabila nilai SLF lebih dari 0,70.

Uji Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Composite Reliability
1.	Etos Kerja	0,806	0,873
2.	Kinerja Karyawan	0,728	0,847
3.	Komitmen Organisasi	0,743	0,853

Sumber. Analisis SemPLS 2025.

Pada Tabel 2, reliabilitas suatu konstruk dengan indikator reflektif diukur melalui nilai *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability*. Suatu konstruk dikatakan reliabel apabila kedua nilai tersebut lebih besar dari 0,70.

Outer Model Evaluation Indicator Reliability

Tabel 3. Outer Loading Etos Kerja (X)

Variabel Laten & Indikator	Outer Loading	p-value
X1← Sikap Kerja Keras	0,774	0,000
X2← Disiplin	0,826	0,000
X3← Tanggung Jawab	0,774	0,000
X4← Kejujuran	0,806	0,000

Sumber. Analisis SemPLS 2025.

Tabel 3 menunjukkan bahwa seluruh indikator etos kerja memiliki *outer loading* > 0,70 dan *p-value* < 0,05, sehingga konstruk dinyatakan reliabel. Indikator disiplin (X2) memberikan kontribusi paling besar, menegaskan bahwa kedisiplinan merupakan faktor dominan dalam membentuk etos kerja. Hal ini tercermin dari kepatuhan pegawai terhadap jam kerja, penyelesaian tugas tepat waktu, dan ketaatan pada prosedur di lapangan.

Tabel 4. Outer Loading Kinerja Karyawan (Y)

Variabel Laten & Indikator	Outer Loading	p-value
Y1 ← Kualitas	0,851	0,000
Y2 ← Kuantitas	0,767	0,000
Y3 ← Ketepatan Waktu	0,796	0,000

Sumber. Analisis SemPLS 2025.

Tabel 4 menunjukkan bahwa seluruh indikator kinerja karyawan (Y) memiliki *outer loading* > 0,70 dan *p-value* < 0,05, sehingga konstruk dinyatakan reliabel. Indikator kualitas

(Y1) memberikan kontribusi terbesar, menandakan bahwa kualitas kerja merupakan aspek utama dalam menilai kinerja karyawan, terutama terkait ketelitian, standar hasil kerja, dan kesesuaian dengan harapan organisasi.

Tabel 5. Outer Loading Komitmen Organisasi (Z)

Variabel Laten & Indikator	Outer Loading	p-value
Z1 ← Komitmen Afektif	0,823	0,000
Z2 ← Komitmen Normatif	0,822	0,000
Z3 ← Komitmen Berkelanjutan	0,792	0,000

Sumber. Analisis SemPLS 2025.

Tabel 5 menunjukkan bahwa seluruh indikator variabel komitmen organisasi (Z) memiliki *outer loading* > 0,70 dan *p-value* < 0,05, sehingga konstruk dinyatakan reliabel. Seluruh indikator memberikan kontribusi yang relatif seimbang, dengan kontribusi terbesar berasal dari indikator komitmen afektif (Z1). Hal ini menunjukkan bahwa keterikatan emosional karyawan terhadap organisasi merupakan aspek paling dominan dalam membentuk komitmen organisasi

Internal Concistency Reliability

Tabel 6. Hasil uji Internal Concistency Reliability

Variabel Laten & Indikator	Cronbach's Alpha	Composite Reliability
Etos Kerja	0,806	0,873
Kinerja Karyawan	0,728	0,847
Komitmen Organisasi	0,743	0,853

Sumber. Analisis SemPLS 2025.

Tabel 6 menunjukkan bahwa seluruh konstruk memiliki nilai *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability* > 0,70, sehingga seluruh variabel yang dianalisis dinyatakan reliabel

Convergent Validity

Tabel 7. Hasil uji Convergent Validity

Variabel Laten & Indikator	Average Variance Extracted (AVE)
Etos Kerja	0,633
Kinerja Karyawan	0,649
Komitmen Organisasi	0,660

Sumber. Analisis SemPLS 2025.

Pada tabel 7, nilai *Average Variance Extracted (AVE)* menunjukkan nilai > 0,5, hal ini dapat dikatakan bahwa tiap konstruk telah memiliki nilai AVE > 0,5 artinya semua telah tercapai syarat validitas konvergen dan dinyatakan valid.

Discriminant Validity

Tabel 8. Hasil uji Discriminant Validity

Variabel dan Indikator	Etos Kerja	Kinerja Karyawan	Komitmen Organisasi
Etos Kerja	0,795		
Kinerja Karyawan	0,790	0,806	
Komitmen Organisasi	0,772	0,757	0,812

Sumber. Analisis SemPLS 2025.

Pada tabel 8, nilai setiap variabel memiliki nilai yang tinggi artinya nilai akar AVE yang tinggi memberikan indikasi bahwa suatu konstruk adalah unik dan mampu menjelaskan fenomena yang diukur, sehingga dapat dinyatakan bahwa model memiliki reliabilitas yang sangat baik. Pada konstruk etos kerja memiliki nilai akar AVE sebesar 0,795, artinya nilai tersebut lebih besar daripada nilai korelasi konstruk lainnya seperti kinerja karyawan dan komitmen organisasi. Variabel kinerja karyawan memiliki nilai akar AVE sebesar 0,806 dimana nilai tersebut lebih besar korelasinya dengan konstruk lainnya. Dengan demikian, karena semua variabel laten memiliki nilai akar AVE lebih besar dari korelasinya dengan konstruk lainnya, maka syarat validitas diskriminan pada model ini terpenuhi.

Inner Model Evaluation

Multicollinearity

Tabel 9. Uji multikolinieritas Variance Inflation Factor (VIF)

Konstruk	Indikator	VIF
Etos Kerja	X1	1,587
	X2	1,810
	X3	1,598
	X4	1,738
Kinerja Karyawan	Y1	1,655
	Y2	1,341
	Y3	1,469
Komitmen Organisasi	Z1	1,606
	Z2	1,528
	Z3	1,373

Sumber. Analisis SemPLS 2025.

Tabel 9 menunjukkan bahwa semua indikator pada tiap konstruk memiliki nilai VIF < 5, sehingga tidak terjadi multikolinieritas dan indikator siap untuk dianalisis lebih lanjut.

Coefficient of Determination (R²)

Tabel 10. Coefficient of Determination (R²)

	R Square	R Square Adjusted
Kinerja Karyawan	0,678	0,657
Komitmen Organisasi	0,596	0,583

Sumber. Analisis SemPLS 2025.

Pada Tabel 10, nilai R² untuk kinerja karyawan sebesar 0,678, yang menunjukkan tingkat akurasi yang kuat. Sedangkan nilai Adjusted R² merupakan nilai R² yang telah dikoreksi berdasarkan standar error, sehingga memberikan gambaran yang lebih akurat mengenai kemampuan konstruk eksogen dalam menjelaskan konstruk endogen. Nilai Adjusted R² untuk komitmen organisasi sebesar 0,596 atau 59,6%, menunjukkan adanya pengaruh simultan variabel etos kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan.

Effect Size (f²)

Tabel 11. Effect Size (f²)

	Kinerja Karyawan	Komitmen Organisasi
Etos Kerja	0,325	1,475
Kinerja Karyawan		

Pada tabel 11, nilai *Effect Size* (f^2) variabel komitmen organisasi memiliki *Effect Size* yang kecil terhadap kinerja karyawan dengan nilai 0,167 dan variabel etos kerja terhadap komitmen organisasi 1,475 sehingga dapat dikategorikan sebagai pengaruh yang moderat variabel laten prediktor pada tataran struktural. Sementara variabel yang paling dominan yang berpengaruh pada kinerja karyawan adalah variabel etos kerja dengan *effect size* sebesar 0,325 dengan pengaruh kuat.

Cross Validated Redundancy (Q^2)

Tabel 12. Cross Validated Redundancy (Q^2)

	SSO	SSE	$Q^2 (=1 - SSE/SSO)$
Etos Kerja	136,000	136,000	
Kinerja Karyawan	102,000	59,958	0,412
Komitmen Organisasi	102,000	63,276	0,380

Sumber. Analisis SemPLS 2025.

Pada tabel 12, nilai $Q^2 > 0$ sehingga dikatakan bahwa model tersebut sudah memenuhi *predictive relevance* di mana model sudah direkonstruksi dengan baik.

Goodness of Fit Index

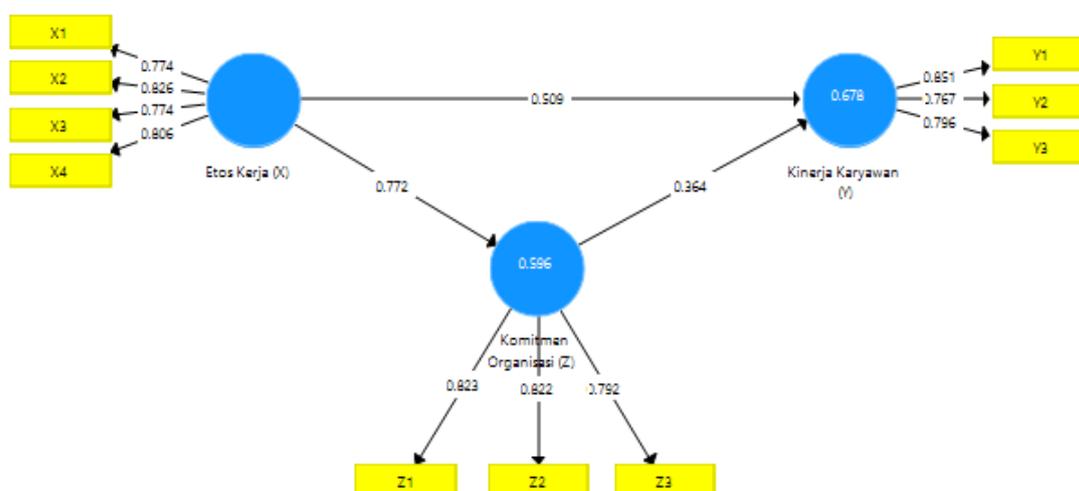
Tabel 13. Quality Index

Rerata communality index	Rerata R-square	GoF Index	Ket.
0,341	0,637	0,22	Sedang

Sumber. Analisis SemPLS 2025.

Pada Tabel 13, nilai GoF sebesar 0,22 termasuk kategori sedang, yang menunjukkan bahwa data empiris mampu menjelaskan model pengukuran dan model struktural dengan tingkat kecocokan yang sedang.

Pengujian Hipotesis



Gambar 2. Hasil analisis SEM-PLS

Tabel 14. Hasil Uji Hipotesis

Path	Coefficient	t	P	Hipotesis
------	-------------	---	---	-----------

Hip.			Statistics (o/std.dev)	Values	
Direct Effect					
H1	Etos Kerja -> Kinerja Karyawan	0,509	2,615	0,009	Diterima
H2	Etos Kerja -> Komitmen Organisasi	0,772	11,607	0,000	Diterima
H3	Komitmen Organisasi -> Kinerja Karyawan	0,364	1,841	0,066	Ditolak
Indirect Effect					
H4	Etos Kerja -> Komitmen Organisasi -> Kinerja Karyawan	0,281	1,731	0,084	Ditolak

Sumber. Analisis SemPLS 2025.

Pembahasan

Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis menunjukkan bahwa etos kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti semakin tinggi etos kerja yang dimiliki oleh karyawan, semakin baik pula kinerja yang dapat mereka tunjukkan. Etos kerja yang mencakup sikap disiplin, tanggung jawab, motivasi, dan dedikasi dalam menjalankan tugas terbukti menjadi faktor penting yang mendorong peningkatan produktivitas dan kualitas hasil kerja.

Pengaruh positif ini sejalan dengan berbagai teori dan penelitian sebelumnya. Misalnya, penelitian yang dilakukan oleh Robbins dan Judge (2017) menyatakan bahwa etos kerja yang kuat meningkatkan komitmen dan kinerja individu di tempat kerja. Selain itu, penelitian oleh Sari dan Hadi (2019) menemukan bahwa karyawan dengan etos kerja tinggi cenderung mampu menyelesaikan tugas tepat waktu dan menjaga konsistensi kualitas kerja. Penelitian lain oleh Putra dan Lestari (2020) juga menegaskan bahwa penguatan etos kerja melalui pelatihan dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Dengan demikian, organisasi yang mampu membangun dan memelihara etos kerja yang baik akan memperoleh kinerja karyawan yang optimal, yang pada akhirnya berdampak positif pada pencapaian tujuan organisasi. Temuan ini menegaskan pentingnya pengembangan etos kerja melalui berbagai program pelatihan, pembinaan, dan motivasi yang dapat meningkatkan sikap dan perilaku karyawan dalam bekerja. Dengan memperkuat etos kerja, organisasi dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif untuk pertumbuhan dan keberhasilan bersama.

Etos Kerja Terhadap Komitmen Organisasi

Hasil analisis menunjukkan bahwa etos kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Artinya, semakin kuat etos kerja yang dimiliki oleh karyawan, semakin tinggi pula tingkat komitmen mereka terhadap organisasi. Etos kerja yang mencakup disiplin, tanggung jawab, dan dedikasi berperan penting dalam membangun keterikatan emosional dan loyalitas karyawan kepada organisasi.

Temuan ini sejalan dengan penelitian sebelumnya. Misalnya, penelitian yang dilakukan oleh Mowday, Steers, dan Porter (1979) yang mengemukakan bahwa sikap dan perilaku kerja yang positif berkontribusi besar terhadap pembentukan komitmen organisasi. Selain itu, penelitian oleh Allen dan Meyer (1990) menegaskan bahwa etos kerja yang kuat memperkuat komitmen afektif karyawan terhadap organisasi. Penelitian lain oleh Putra dan Lestari (2020) juga menemukan bahwa peningkatan etos kerja secara

signifikan meningkatkan komitmen organisasi pada sektor swasta.

Dengan demikian, penting bagi organisasi untuk terus mendorong pengembangan etos kerja guna memperkuat komitmen karyawan, yang pada akhirnya akan mendukung pencapaian tujuan organisasi secara efektif.

Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis menunjukkan bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, tingkat keterikatan emosional atau loyalitas karyawan terhadap organisasi tidak secara langsung mempengaruhi kinerja mereka dalam menjalankan tugas sehari-hari.

Temuan ini berbeda dengan sebagian besar penelitian terdahulu yang sering menunjukkan adanya hubungan positif antara komitmen organisasi dan kinerja karyawan. Namun, beberapa studi juga menemukan hasil serupa, misalnya penelitian oleh Meyer dan Allen (1991) yang menyatakan bahwa faktor-faktor lain seperti motivasi intrinsik, kompetensi, dan kondisi kerja bisa memiliki peran lebih dominan dibandingkan komitmen organisasi dalam mempengaruhi kinerja.

Selain itu, kondisi spesifik di lapangan, seperti beban kerja yang tinggi, kurangnya sumber daya, atau ketidaksesuaian antara harapan karyawan dan organisasi, dapat menyebabkan komitmen organisasi tidak berpengaruh langsung terhadap kinerja. Oleh karena itu, organisasi perlu mempertimbangkan faktor-faktor lain yang lebih berpengaruh untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi

Hasil analisis menunjukkan bahwa komitmen organisasi tidak mampu menjadi mediator dalam hubungan antara etos kerja dan kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa meskipun etos kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, peran komitmen organisasi dalam menjembatani hubungan tersebut tidak signifikan.

Temuan ini berbeda dengan sebagian besar penelitian terdahulu yang sering menunjukkan adanya hubungan positif antara komitmen organisasi dan kinerja karyawan. Namun, beberapa studi juga menemukan hasil serupa, misalnya penelitian oleh Meyer dan Allen (1991) yang menyatakan bahwa faktor-faktor lain seperti motivasi intrinsik, kompetensi, dan kondisi kerja bisa memiliki peran lebih dominan dibandingkan komitmen organisasi dalam mempengaruhi kinerja. Selain itu, penelitian oleh Solimun et al. (2017) menunjukkan bahwa komitmen organisasi dapat berfungsi sebagai variabel mediasi parsial antara pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, namun tidak pada semua konteks. Penelitian oleh Arifin et al. (2022) juga menemukan bahwa komitmen organisasi tidak dapat memediasi hubungan antara kualitas hidup kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di Dinas Kesehatan Kabupaten Aceh Utara.

Oleh karena itu, organisasi perlu mempertimbangkan faktor-faktor lain yang lebih berpengaruh untuk meningkatkan kinerja karyawan. Penguatan etos kerja melalui pelatihan, pembinaan, dan motivasi yang tepat dapat menjadi pendekatan yang lebih efektif dalam meningkatkan kinerja tanpa bergantung pada peran mediasi komitmen organisasi.

Simpulan dan Saran

Penelitian ini menemukan bahwa etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan komitmen organisasi tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, komitmen organisasi juga tidak mampu memediasi hubungan antara etos kerja dan kinerja karyawan. Dengan kata lain, pengaruh etos kerja terhadap kinerja karyawan bersifat langsung tanpa peran mediasi dari komitmen organisasi.

Secara ilmiah, temuan ini memberikan kontribusi penting dengan menegaskan bahwa penguatan etos kerja merupakan faktor utama dalam meningkatkan kinerja karyawan, sementara peran komitmen organisasi dalam konteks ini perlu dipertimbangkan secara lebih kritis. Dari sisi praktik, hasil penelitian ini dapat menjadi dasar bagi manajemen organisasi untuk lebih fokus mengembangkan etos kerja melalui pelatihan, motivasi, dan pembinaan yang tepat, guna meningkatkan kinerja tanpa terlalu bergantung pada upaya peningkatan komitmen organisasi semata.

Penelitian ini memiliki keterbatasan terkait sampel yang digunakan yang hanya berasal dari satu sektor, sehingga hasilnya belum tentu dapat digeneralisasi ke seluruh populasi karyawan di berbagai industri. Untuk penelitian selanjutnya, disarankan untuk menguji model ini pada berbagai sektor dan mengkaji variabel lain yang mungkin berperan sebagai mediator atau moderator dalam hubungan etos kerja dan kinerja, seperti motivasi intrinsik, lingkungan kerja, atau kepuasan kerja.

Referensi

- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to the Organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63(1), 1-18.
- Arifin, M., Sari, D., & Rahman, F. (2022). Pengaruh Kualitas Hidup Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Mediasi. <https://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/ekonomi/article/view/12345>
- Ardiansyah, R. and Ratnamiasih, I. (2021) 'Islamic Work Ethos, Islamic Leadership, and Employee Performance', pp. 59–63.
- Billah, Z.I. and Romjah, S. (2022) 'Pengaruh Motivasi dan Etos Kerja Islam terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT.Harigo Wood Indonesia Tongas Probolinggo)', *Formosa Journal of Applied Sciences*, 1(3), pp. 203–222. Available at: <https://doi.org/10.55927/fjas.v1i3.973>.
- Cahyani, A. et al. (2022) 'Peningkatan Pengetahuan Manajemen Laboratorium Iso 9001: 2015 Ahli Teknologi Laboratorium Medis Dan Perawat', *Jurnal Pengabdian ...*, 3(2), pp. 59–64. Available at: https://www.academia.edu/download/112179477/302-Article_Text-1159-1-10-20221223.pdf.
- dirgahayu Eri, Ajeng puji Lesari, Ha.H. asymar (2021) 'Jurnal Inovasi Penelitian', *Jurnal Inovasi Penelitian*, 1(10), pp. 1–208.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Iswandi, A. (2021) 'Analisis Pengelolaan Manajemen Sumber Daya Manusia (Sdm) Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Dan Motivasi Melalui Reward System (Artikel Studi

Manajemen Sumber Daya Manusia)', *Jurnal Ilmu Hukum, Humaniora dan Politik*, 1(3), pp. 280–288. Available at: <https://doi.org/10.38035/jihhp.v1i3.683>.

Lok, P., & Crawford, J. (2004). The effect of organizational culture and leadership style on job satisfaction and organizational commitment. *Journal of Management Development*, 23(4), 321-338.

Maghfiroh, A. (2021) 'Analisis Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif Syariah', *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, 7(1), p. 403. Available at: <https://doi.org/10.29040/jiei.v7i1.2138>.

Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. <https://psycnet.apa.org/record/1991-98718-006>

Milliana, dkk (2023) 'the Influence of Work Discipline and Compensation on Employee Performance', *Multifinance*, 1(2), pp. 81–94. Available at: <https://doi.org/10.61397/mfc.v1i2.48>.

Mowday, R. T., Steers, R. M., & Porter, L. W. (1979). The Measurement of Organizational Commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 14(2), 224-247.

Mowday, R. T., Steers, R. M., & Porter, L. W. (1979). The measurement of organizational commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 14(2), 224-247. https://www.researchgate.net/publication/233496225_The_Measurement_of_Organizational_Commitment

Putra, I. G. M., & Lestari, N. K. (2020). Pengaruh Pelatihan dan Etos Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Putra, I. G. M., & Lestari, N. K. (2020). Pengaruh Etos Kerja terhadap Komitmen Organisasi pada Perusahaan Swasta. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, Vol. X, No. Y.

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behavior*.

Sari, D. K., & Hadi, S. (2019). Pengaruh Etos Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Saepullah, A. et al. (2025) 'Pengaruh Disiplin dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Supra Boga Lestari Tbk pada Farmers Market Baywalk Mall Jakarta Utara', 3(1), pp. 2705–2717.

Sari, I.P. and Nugraheni, R. (2019) 'Pengaruh etos kerja islam terhadap kinerja karyawan dengan keadilan organisasional dan komitmen organisasional sebagai variabel intervening (Studi pada Perawat Tetap Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang)', *Diponegoro Journal of Management*, 8(4), pp. 106–118. Available at: <http://ejournal-s1.undip.ac.id/index.php/djom>.

Silaen, N.R. et al. (2021) *Kinerja Karyawan*.

Sukmawati, E., Ratnasari, S.L. and Zulkifli, Z. (2020) 'Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, Pelatihan, Etos Kerja, Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan', *Jurnal Dimensi*, 9(3), pp. 461–479. Available at: <https://doi.org/10.33373/dms.v9i3.2722>.

Solimun, et al. (2017). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi terhadap Kinerja dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Mediasi. <https://ejournal.unib.ac.id/index.php/jms/article/view/1815>

Vashishtha, S. and Susan, S. (2019) 'Fuzzy rule based unsupervised sentiment analysis from social media posts', *Expert Systems with Applications*, 138(July 2019). Available at: <https://doi.org/10.1016/j.eswa.2019.112834>.

Zacky Irwandha, P. and Lie, L. (2023) 'SEIKO : Journal of Management & Business Analisis Peranan Sumber Daya Manusia , Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Kantor Pos Cabang Erlangga Kota Semarang)', *Journal of Management & Business*, 6(1), pp. 345–355. Available at: <https://doi.org/10.37531/sejaman.v6i1.3771>.