

PENGARUH ETIKA KERJA, KOMITMEN KERJA, DAN PROFESIONALISME KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. IKA WAHANA MANDIRI

Oleh:
Pramesty Ardea Nur Dianta
Vera Firdaus
Manajemen
Universitas Muhammadiyah Sidoarjo
Februari, 2025

Pendahuluan

Saat ini kondisi persaingan semakin kompetitif, dalam kondisi ini perusahaan atau organisasi dituntut untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam mencapai peningkatan produktivitas secara kualitas dan kuantitas. Dalam proses pencapaian tujuan perusahaan atau organisasi harus memperhatikan sumber daya manusia yang dimiliki karena sangat membawa pengaruh penting, kualitas sumber daya manusia akan sangat mempengaruhi kesadaran dalam menerapkan etika kerja, komitmen kerja serta profesionalisme kerja yang mempengaruhi pada hasil kerjanya. Untuk keberlangsungan keberhasilan sebuah perusahaan atau organisasi keikutsertaan karyawan merupakan kunci, karena karyawan merupakan kekayaan utama sebuah Perusahaan. Pada dasarnya sumber daya manusia merupakan elemen penting bagi perusahaan atau organisasi sehingga perannya sangat penting dalam pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan.

Kesenjangan Hasil

Bidang	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Barang	95%	97%	98.10%	93.40%	91.10%	87.50%
Jasa	92%	92.60%	94.80%	92%	90.80%	86%

Sumber: ikawahanamandiri.(2023)

adanya tren penurunan yang signifikan dalam beberapa tahun terakhir. Terlihat jelas penurunan persentase ketersediaan barang dan jasa dari tahun 2020 hingga 2023, yang mengindikasikan adanya masalah dalam kinerja perusahaan. Perbedaan kinerja antar periode juga terlihat jelas, di mana pada tahun 2018 sampai 2021, perusahaan mampu menyediakan barang atau jasa hingga 98% dari kebutuhan. Namun, pada tahun 2022 sampai 2023, kemampuan penyediaan menurun menjadi sekitar 80% - 90%. Tren penurunan ini konsisten sejak tahun 2020, baik dalam penyediaan barang maupun jasa. Meskipun demikian, secara umum persentase penyediaan barang sedikit lebih tinggi dibandingkan jasa.

GAP

Pada penelitian tersebut didasarkan kepada kajian literature terdahulu sebagai dasar dari pernyataan ilmiah dan riset ini penting dilaksanakan sebab ada berbagai celah penelitian yang bisa dikembangkan dalam penelitian ini. Pembaharuan penelitian ini dengan yang sebelumnya yakni dengan melihat kebaruan dari sisi pengujian dan menambahkan faktor – faktor yang dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan yakni etika kerja, komitmen kerja dan profesionalisme kerja.

Metode

Jenis dan Teknik Penelitian

Jenis penelitian ini adalah kuantitatif.

Populasi

Populasi yang digunakan pada penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Ika Wahana Mandiri dengan jumlah 75 karyawan. Teknik pengambilan sampel ini menggunakan teknik total sampling yakni keseluruhan populasi yang dijadikan menjadi sampel.

Pengolahan Data

Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan program *Statistical Product and Service Solution* (SPSS) versi 25. Dalam penelitian ini, teknik analisis data yang digunakan mencakup uji validitas, uji reliabilitas, dan uji asumsi klasik.

Hasil dan Pembahasan

Uji Validitas

Berdasarkan Hasil Uji Validitas yang telah didapatkan pada Tabel 2 menunjukkan bahwa semua item pernyataan mempunyai nilai **r hitung** > **r tabel** dan juga memiliki tingkat **sig** < **0,05**. Maka dari itu, dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan sudah “**Valid**”.

Hasil dan Pembahasan

Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Standar	Keterangan
Etika Kerja (X_1)	0.807	0.60	Reliabel
Komitmen Kerja (X_2)	0.772	0.60	Reliabel
Profesionalisme Kerja (X_3)	0.812	0.60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0.851	0.60	Reliabel

Berdasarkan Hasil Uji Reliabilitas yang didapatkan pada Tabel 3 menunjukkan bahwa semua variabel yang diuji memiliki nilai *Cronbach's Alpha* > **0,60**. Maka dari itu, dapat disimpulkan bahwa semua variabel yang diuji sudah “**Reliabel**”.

Hasil dan Pembahasan

Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		75
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.48412614
Most Extreme Differences	Absolute	.093
	Positive	.093
	Negative	-.048
Test Statistic		.093
Asymp. Sig. (2-tailed)		.169 ^c
Sumber: SPSS (2024)		
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Berdasarkan Hasil Uji Normalitas yang didapatkan pada tabel 4 diatas menunjukkan bahwa nilai signifikansi sebesar $0.169 > 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa data penelitian berdistribusi secara “Normal”.

Hasil dan Pembahasan

Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Etika Kerja	.205	4.878
	Komitmen Kerja	.360	2.774
	Profesionalisme Kerja	.222	4.497

Sumber: SPSS (2024)
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil Uji Multikolinieritas yang didapatkan pada tabel 5 diatas menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai nilai **Tolerance** > 0,10 atau nilai **VIF** < 10, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala Multikolinieritas atau dinyatakan lolos Uji Multikolinieritas.

Hasil dan Pembahasan

Uji Heteroskedastisitas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.878	1.143		1.642	.105
	Etika Kerja	-.102	.073	-.359	-1.402	.165
	Komitmen Kerja	-.036	.065	-.108	-.560	.577
	Profesionalisme Kerja	.108	.074	.358	1.458	.149

Sumber: SPSS (2024)
a. Dependent Variable: ABS_RES

Berdasarkan hasil Uji Heteroskedastisitas yang didapatkan pada tabel 6 diatas menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai nilai **sig > 0,05**, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala Heteroskedastisitas atau dianggap lolos Uji Heteroskedastisitas.

Kesimpulan

Hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa untuk meningkatkan kinerja, perlu etika kerja yang kuat, komitmen yang tinggi, dan profesionalisme yang terjaga. Etika kerja yang baik, seperti tanggung jawab dan menghargai waktu, berkontribusi signifikan terhadap produktivitas karyawan. Selain itu, komitmen yang kuat, yang tercermin dalam loyalitas dan rasa bangga terhadap organisasi, mampu mendorong karyawan untuk memberikan usaha lebih demi kesuksesan perusahaan. Profesionalisme yang tinggi, didukung oleh kompetensi dan tanggung jawab, juga berperan penting dalam meningkatkan kualitas kerja. Maka, jika digabungkan antara etika, komitmen, dan profesionalisme yang saling mendukung dan memperkuat, akan lebih meningkatkan kinerja karyawan secara keseluruhan, menciptakan lingkungan kerja yang positif dan produktif, serta membantu mencapai tujuan strategis perusahaan.

Referensi

- [1] N. Nurhasanah, J. Jufrizen, and Z. Tupti, “Pengaruh Etika Kerja, Budaya Organisasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening,” *Jesya (Jurnal Ekon. Ekon. Syariah)*, vol. 5, no. 1, pp. 245–261, 2022, doi: 10.36778/jesya.v5i1.618.
- [2] A. Budianto, Y. Pongtuluran, and S. Y., “Pengaruh etika kerja, motivasi kerja dan kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan,” *Kinerja*, vol. 14, no. 1, p. 1, 2018, doi: 10.29264/jkin.v14i1.2472.
- [3] P. L. T. Sihombing and M. U. Batoebara, “Strategi Peningkatan Kinerja Karyawan Dalam Pencapaian Tujuan Perusahaan di Cv Multi Baja Medan,” *J. Publik Reform J. Amin. Publik*, vol. 6, 2019, doi: <https://doi.org/10.46576/jpr.v6i0.1241>.
- [4] N. Hamidah, *Pengaruh Kedisiplinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Desa Pujimulio Kecamatan Sunggal*. Medan: UIN Sumatera Utara, 2018.
- [5] R. O. Yunatan, V. Gaspersz, and H. A. Manafe, “Pengaruh Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan di Moderasi Keterlibatan Karyawan,” *Public Policy (Jurnal Apl. Kebijakan. Publik Bisnis)*, vol. 4, no. 1, pp. 14–30, Feb. 2023, doi: 10.51135/PublicPolicy.v4.i1.p14-30.
- [6] Sahadi, O. H. Taufiq, and I. Farida, “Peranan Etika Dalam Lingkungan Kerja,” *J. Moderat*, vol. 7, no. 2, 2021.
- [7] M. Hasan, *Disiplin, Dan Motivasi Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Demak: Yayasan Drestanta Pelita Indonesia, 2023.
- [8] Pandi, “Pengaruh Etika Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan,” *Skripsi Univ. Muhammadiyah tangerang*, vol. 12, no. 2, p. 9, 2018.
- [9] S. Imelda, M. Yusuf, A. Basri, F. Andriyansyah, and A. Et, “Kualitas Sumber Daya Manusia, Profesionalisme Kerja, Dan Komitmen Sebagai Faktor Pendukung Peningkatan Kinerja Karyawan,” *J. ESCAF*, pp. 47–60, 2022.
- [10] Z. Mora, I. Fandayani, and A. Suharyanto, “Pengaruh Komitmen Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Mopoli Raya di Kecamatan Seruway,” *J. Educ. Hum. Soc. Sci.*, vol. 3, no. 2, pp. 487–492, 2020, doi: 10.34007/jehss.v3i2.348.

- [11] P. Kerja, P. Cv, S. Deli, and M. Medan, “Pengaruh Etika Kerja Terhadap Kualitas Pelayanan Melalui Profesionalisme Kerja Pada Cv. Sentosa Deli Mandiri Medan,” *J. Prointegrita*, vol. 6, no. 3, pp. 201–213, 2018, doi: 10.46930/jurnalprointegrita.v6i3.2437.
- [12] N. W. Widnyani and I. W. Suartina, “Pengaruh Etika Kerja, Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Balai Lelang Bali di Denpasar,” *Widya Amrita*, vol. 1, no. 1, pp. 319–334, 2021, doi: 10.32795/widyaamrita.v1i1.1178.
- [13] Christamara Simanjuntak, Kaharuddin, and Rosmita Ambarita, “Pengaruh Etika Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Kantor Sekretariat Dprd Kota Sibolga,” *J. Ekon. Bisnis Dan Manaj.*, vol. 1, no. 2, pp. 234–244, 2023, doi: 10.59024/jise.v1i2.142.
- [14] G. Risma and M. Y. Arwiah, “Pengaruh Disiplin Kerja Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pendapatan Daerah Kota Bandung,” *ATRABIS J. Adm. Bisnis*, vol. 8, no. 1, pp. 30–36, 2022.
- [15] M. D. Bhastary, “Pengaruh Etika Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan,” *J. Ilm. Magister Manaj.*, vol. 3, no. 2, pp. 160–170, 2020.
- [16] I. K. Mertayasa and P. Y. Wijaya, “Pengaruh Etika Kerja, Budaya Organisasi dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja (Studi di Dinas Perikanan dan Ketahanan Pangan Kota Denpasar),” *J. Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata*, vol. 3, no. 2, pp. 385–396, 2023.
- [17] M. F. Aisyah, W. Utami, S. Sunardi, and S. Sudarsih, “Kualitas Sumber Daya Manusia, Profesionalisme Kerja, Dan Komitmen Sebagai Faktor Pendukung Peningkatan Kinerja Karyawan PDAM Kabupaten Jember,” *e-Journal Ekon. Bisnis dan Akunt.*, vol. 4, no. 1, p. 131, 2017, doi: 10.19184/ejeba.v4i1.4753.
- [18] L. Suriani, G. Lumintang, J. Manajemen, U. Sam, and R. Manado, “Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja Dan Etika Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Transindo Jaya Bahari Maumbi Manado,” *J. EMBA J. Ris. Ekon. Manajemen, Bisnis dan Akunt.*, vol. 6, no. 4, pp. 2188–2197, 2018.
- [19] P. U. W. Putro, “Etika Kerja Islam, Komitmen Organisasi, Sikap Pada Perubahan Organisasi Terhadap Kinerja,” *J. Manaj. Indones.*, vol. 18, no. 2, p. 116, 2018, doi: 10.25124/jmi.v18i2.1205.
- [20] F. I. Tyasari, “Pengaruh Religiusitas Dan Etika Kerja Islami Terhadap Motivasi Kerja,” *J. Mod.*, vol. 8, no. 3, pp. 206–232, 2000.

- [21] Rina Rina and Donard Games, “Pengaruh Komitmen Kerja, Softskill, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru di SMK Kesehatan Genus,” *Optim. J. Ekon. dan Manaj.*, vol. 2, no. 2, pp. 01–20, 2022, doi: 10.55606/optimal.v2i2.386.
- [22] S. Arifin and D. Darmawan, “Studi Tentang Pengalaman Kerja, Komitmen Kerja, Dukungan Organisasi Dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan,” *J. Ilm. Edunomika*, vol. 6, no. 1, p. 33, 2021, doi: 10.29040/jie.v6i1.3727.
- [23] F. If. Putri, “Hubungan motivasi kerja dengan komitmen kerja karyawan di balai pendidikan dan pelatihan sosial,” *J. Adm. Pendidikan*, vol. 2, no. 1, pp. 220–232, 2014.
- [24] W. Rasmulia Sembiring, “Pengaruh Budaya Kerja Dan Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Perawat Di Rumah Sakit Milik Pemerintah),” *J. Imiah Methonomi*, vol. 6, no. 1, pp. 2598–9693, 2020.
- [25] I. K. Miza, R. Rukmini, Z. Sembiring, and M. R. Wibowo, “Pengaruh Kerjasama Tim, Komunikasi, dan Komitmen terhadap Kinerja Karyawan di Pdam Tirta Deli,” *El-Mal J. Kaji. Ekon. Bisnis Islam*, vol. 5, no. 3, pp. 1351–1362, 2023, doi: 10.47467/elmal.v5i3.4662.
- [26] A. I. Setiyanto and N. H. Selvi, “Pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap turnover intention (pada perusahaan manufaktur di kawasan industri anbil kota Batam),” *J. Akuntansi, Ekon. dan Manaj. Bisnis*, vol. 1, no. 1, pp. 9–25, 2018.
- [27] A. Kirani, “Pengaruh Pengalaman Kerja, Latar Belakang Pendidikan, Komitmen Organisasi, dan Penilaian Kerja Terhadap Kinerja,” *JIBEMA J. Ilmu Bisnis, Ekon. Manaj. ...*, vol. 1, no. 1, pp. 43–53, 2023.
- [28] H. Siringoringo, A. Akrim, and I. Prasetya, “Pengaruh Pemberdayaan dan Profesionalisme Kerja Terhadap Motivasi serta Dampaknya pada Kinerja Guru SMK Negeri di Kabupaten Batu Bara,” *J. Adm. Educ. Manag.*, vol. 6, no. 1, pp. 54–63, 2023, doi: 10.31539/alignment.v6i1.4974.
- [29] H. Hapizoh, E. Harapan, and D. Destiniar, “Pengaruh Profesionalisme Guru Dan Supervisi Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru,” *JMKSP (Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, dan Supervisi Pendidikan)*, vol. 5, no. 2, p. 168, 2020, doi: 10.31851/jmksp.v5i2.3764.
- [30] M. Amin, “Pengaruh Profesionalisme Sumber Daya Manusia Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Kairatu Kabupaten Seram Bagian Barat,” *JMBI UNSRAT (Jurnal Ilm. Manaj. Bisnis dan Inov. Univ. Sam Ratulangi)*, vol. 8, no. 3, pp. 901–909, 2022, doi: 10.35794/jmbi.v8i3.36755.

- [31] K. Atika, Nisa, and U. Mafra, “Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia dan Profesionalisme Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT . PLN (Persero) Pelaksana Pembangkit Bukit Asam Tanjung Enim Pendahuluan Tujuan PT . PLN (Persero) yang A . pelayanan listrik untuk menyediakan serta mel,” *J. Media Wahana Ekon.*, vol. 17, no. 14, pp. 355–366, 2020.
- [32] E. P. Monique and S. Nasution, “Pengaruh Profesionalisme, Independensi Auditor, Etika Profesional, Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Auditor,” *EKOMBIS Rev. J. Ilm. Ekon. dan Bisnis*, vol. 8, no. 2, pp. 171–182, 2020, doi: 10.37676/ekombis.v8i2.1083.
- [33] C. F. Oktavia and V. Firdaus, “Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Faris Collection Tulangan Sidoarjo,” *Innov. Technol. Methodical Res. J.*, vol. 3, no. 1, pp. 1–11, 2023, doi: 10.47134/innovative.v3i1.15.
- [34] A. H. Nasution and D. Islamiati, “Pengaruh Etika Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Sealtek Prima Perkasa,” *Dyn. Manag. J.*, vol. 6, no. 1, p. 10, 2022, doi: 10.31000/dmj.v6i1.6077.
- [35] E. Azhar and M. A. Alfihamsyah, “Peranan Kinerja Pegawai: Kepemimpinan dan Motivasi Kerja.,” *Manajemen, Progr. Stud. Muhammadiyah, Univ. Sumatera Utara Kerja, Motiv. Pegawai, Kinerja*, pp. 246–259, 2021.
- [36] S. Rezeqi, A. Nasution, A. R. F. Gani, E. B. Ginting, and E. Ginting, “Evaluasi Aplikasi Berbasis Power Point Sebagai Sumber Belajar Pada Materi Metode Etnobiologi,” *BEST J. (Biology Educ. Sains Technol.*, vol. 3, no. 2, pp. 263–269, 2020, doi: 10.30743/best.v3i2.3330.
- [37] A. Anuari, M. A. Firdaus, and J. Subakti, “Pengaruh Keterikatan Karyawan Dan Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Karyawan,” *Manag. J. Ilmu Manaj.*, vol. 3, no. 4, p. 529, 2020, doi: 10.32832/manager.v3i4.3928.
- [38] K. B. Riyanto, S. Sugeng, and S. A. Wulandari, “Pengaruh Etika Kerja, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinar Jaya Inti Mulya,” *J. Manaj. Divers.*, vol. 3, no. 2, pp. 444–449, Jun. 2023, doi: 10.24127/diversifikasi.v3i2.2572.
- [39] D. L. Ilhami and V. Firdaus, “Transformasi Kinerja Rumah Sakit: Kekuatan Disiplin, Loyalitas, dan Etika,” *J. Adm. Bisnis*, vol. 22, no. 1, p. 16, Jan. 2024, doi: 10.31315/jurnaladmbisnis.v22i1.12733.
- [40] F. Firmansyah, Fery Wongso, and A. Andry, “Pengaruh Hubungan Kerja, Etika Kerja Dan Tanggung Jawab Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Majestic Pekanbaru,” *J. Ilm. Multidisiplin Nusant.*, vol. 1, no. 1, pp. 27–34, Mar. 2023, doi: 10.59435/jimnu.v1i1.38.

- J. Ramadhani, “Pengaruh komitmen kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Cemerlang Tunggal Intikarsa Jakarta Barat,” *Fair Value J. Ilm. Akunt. dan Keuang.*, vol. 5, no. 3, pp. 1505–1513, Oct. 2022, doi: 10.32670/fairvalue.v5i3.2669
- [42] N. P. Putra and S. B. Cahyo, “Pengaruh Komitmen Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Juang Jaya Abdi Alam Kabupaten Lampung Selatan,” *J. Relev. Ekon. Manaj. dan Bisnis*, vol. 5, no. 2, pp. 62–75, Dec. 2021, doi: 10.61401/relevansi.v5i2.58.
- [43] R. Tanjung, H. A. Romi, and F. Firmansyah, “Pengaruh Motivasi, Komunikasi, Komitmen Organisasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Dharma Pacific Engineering,” *Manajerial Dan Bisnis Tanjungpinang*, vol. 6, no. 1, pp. 69–80, Jul. 2023, doi: 10.52624/manajerial.v6i1.2385.
- [44] N. L. M. I. L. Dewi, I. W. Sujana, and N. N. A. Novarini, “Pengaruh Displin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Profesionalisme Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Gapura Angkasa,” *J. EMAS*, vol. 4, no. 8, 2023.
- [45] Maksum, Edward, and S. Indrawijaya, “Pengaruh Profesionalisme Kerja, Karakteristik Pekerjaan, dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Non Medis pada Rumah Sakit Umum Daerah Raden Mattaher Jambi,” *J. Ilmu Manaj. Terap.*, vol. 4, no. 2, 2022, doi: <https://doi.org/10.31933/jimt.v4i2.1217>.
- [46] Muliaty, “Profesionalisme, Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirta Kencana Samarinda,” *J. Adm. Bisnis*, vol. 11, no. 2, 2021, doi: <https://doi.org/10.35797/jab.v11.i2.69-76>.

