

## Pengaruh Etika Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan BPR Gianyar Parthasedana

Luh Komang Wahyuningsih<sup>(1)</sup>

Putu Yudy Wijaya<sup>(2)</sup>

Luh Nik Oktarini<sup>(3)</sup>

<sup>(1)(2)(3)</sup> Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Bisnis dan Pariwisata, Universitas Hindu Indonesia,  
[wahyuningsih09@gmail.com](mailto:wahyuningsih09@gmail.com)

### ABSTRACT

*Intense competition in the service industry, especially financial institutions, encourages every financial institution to improve employee performance in order to compete and develop. PT. PT. BPR Gianyar Parthasedana and based on observations found there were problems related to work ethics and organizational commitment. The purpose of this study was to determine the effect of work ethics and organizational commitment on employee performance either partially or simultaneously. This research was conducted at PT. BPR Gianyar Parthasedana with a population of 48 employees. This study uses census techniques so that all members of the population are involved as research subjects. Primary data collection is done by using a questionnaire. Hypothesis testing is done using multiple linear regression. Based on the results of the analysis it can be interpreted that: 1) Work ethics have a positive and significant effect on employee performance, 2) Organizational commitment has a positive and significant effect on employee performance, 3) Work ethics and formational beliefs have a positive and significant effect on employee performance.*

**Keywords:** *Employee Performance, Work Ethics, Organizational Commitment*

### ABSTRAK

Ketatnya persaingan dalam industri jasa keuangan khususnya lembaga keuangan bank mendorong setiap lembaga keuangan untuk meningkatkan kinerja karyawan agar dapat bersaing dan berkembang. Permasalahan kinerja karyawan juga dihadapi oleh PT. BPR Gianyar Parthasedana dan berdasarkan hasil pengamatan ditemukan adanya permasalahan terkait dengan etika kerja dan komitmen organisasional. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh etika kerja dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan baik secara parsial maupun simultan. Penelitian ini dilakukan di PT. BPR Gianyar Parthasedana dengan jumlah populasi sebanyak 48 orang karyawan. Penelitian ini menggunakan teknik sensus sehingga seluruh anggota populasi dilibatkan sebagai subyek penelitian. Pengumpulan data primer dilakukan dengan menggunakan kuisioner. Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan regresi linear berganda. Berdasarkan hasil analisis maka dapat disimpulkan bahwa: 1) Etika kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, 2) Komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, 3) Etika kerja dan komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

**Kata kunci:** *Kinerja Karyawan, Etika Kerja, Komitmen Organisasional*

---

## Pendahuluan

Sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam menjalankan aktivitas sebuah usaha, dimana sumber daya manusia adalah yang menggerakkan operasional sebuah usaha, baik itu usaha besar maupun usaha kecil. Sebuah usaha akan berjalan dengan sukses apabila didukung dengan sumber daya manusia yang mumpuni sesuai dengan kebutuhan organisasi, oleh karena itu sebuah usaha yang dilakukan sebuah organisasi memerlukan kualitas sumber daya manusia yang baik (Jabani, 2015). Menurut Mangkuprawira (2017) salah satu kunci keberhasilan suatu perusahaan adalah bergantung pada kinerja sumber daya manusia yang secara langsung atau tidak langsung memberi kontribusi pada perusahaan.

Keberhasilan suatu organisasi untuk mencapai level kinerja terbaiknya di pengaruhi oleh etika kerja yang tinggi. Etika kerja merupakan salah satu yang harus di miliki setiap karyawan dimana kunci keberhasilan salah satunya dengan adanya etika kerja dalam diri seseorang (Gerungan *et al.*, 2017). Dengan adanya etika kerja akan membuat kinerja sumber daya manusia semakin baik karena etika kerja merupakan sebuah perilaku positif yang berakar pada keyakinan fundamental yang disertai komitmen total pada paradigma kerja yang integral.

Upaya dalam menciptakan kinerja karyawan tidak hanya di dorong oleh etika kerja namun juga komitmen organisasi. Wibowo (2016) menyatakan bahwa komitmen organisasional adalah perasaan, sikap dan perilaku individu mengidentifikasikan dirinya sebagai bagian dari organisasi, terlibat dalam proses kegiatan organisasi dan loyal terhadap organisasi dalam mencapai tujuan organisasi. Komitmen organisasi yang tinggi akan menghasilkan performa kerja yang baik, rendahnya tingkat absen, dan rendahnya tingkat keluar masuk (*turnover*) karyawan (Alvina dan Djastuti, 2018). Karyawan yang berkomitmen tinggi juga akan memiliki produktivitas tinggi (Sapitri, 2016).

Dewasa ini, industri perbankan yang ada di Indonesia merupakan salah satu sektor perekonomian yang mengalami perkembangan dinamis dimana pada saat ini banyak berdiri bank-bank pemerintah maupun swasta yang bersaing untuk mendapatkan kepercayaan masyarakat. Hal tersebut didukung dengan data jumlah kantor bank umum di Indonesia pada tahun 2020 sebanyak 30.733 sedangkan pada tahun 2021 meningkat menjadi 32.531 kantor bank umum (Badan Pusat Statistik, 2022). Bank merupakan lembaga keuangan yang menjadi tempat bagi perusahaan, badan-badan pemerintahan dan swasta, maupun perorangan yang digunakan untuk menyimpan dananya (Fure, 2016). Semua perusahaan tentu selalu mempunyai tujuan dan menginginkan adanya suatu keberhasilan serta prestasi dalam usahanya, termasuk perusahaan penyedia layanan keuangan yaitu BPR (Bank Perkreditan Rakyat).

---

Salah satu BPR yang ada di Kabupaten Gianyar adalah PT. BPR Gianyar Parthasedana yang berlokasi di Jl. Buruan No.88, Buruan, Kec. Blahbatuh, Kabupaten Gianyar, Bali 80581. Berdasarkan penelitian yang dilakukan melalui observasi pada PT. BPR Gianyar Parthasedana, ditemukan permasalahan yang menyangkut kinerja perusahaan, yaitu secara keseluruhan, berdasarkan total aset, PT. BPR Gianyar Parthasedana bertumbuh sebesar 2,11%, jika dibandingkan dengan tahun sebelumnya dimana pertumbuhan PT. BPR Gianyar Parthasedana diangka 13,36% (2018 ke 2019), maka persentase pertumbuhan aset tahun 2020 sangatlah kecil (Gap mencapai 11,25%). Tetapi, ditengah ketidakstabilan bisnis PT. BPR Gianyar Parthasedana sebagai dampak dari Pandemi Covid-19, pertumbuhan 2,11% dirasa cukup dapat ditoleransi karena merupakan bukti bahwa PT. BPR Gianyar Parthasedana masih *survive* dalam menghadapi besarnya tekanan sepanjang tahun lalu.

Salah satu yang menjadi *issue* pada PT. BPR Gianyar Parthasedana di tahun 2020 adalah menurunnya pos kredit yang diberikan sebagai akibat belum maksimalnya penyaluran kredit di tahun 2020. Hal ini sangat beralasan mengingat sepanjang tahun 2019, fokus PT. BPR Gianyar Parthasedana menitikberatkan pada kemampuan BPR dalam menjaga kualitas aktiva produktif terutama pada rasio NPL dimana pada masa Pandemi Covid-19 kemampuan bayar debitur menurun dan penyaluran kredit dinilai belum tepat karena hampir semua sektor ekonomi terdampak terutama target market PT. BPR Gianyar Parthasedana yang fokusnya adalah penyaluran kredit pada sektor UKM. Kemudian untuk dana pihak ketiga PT. BPR Gianyar Parthasedana pada tahun 2020 mengalami penurunan yang signifikan

Dari hasil pencapaian aset tersebut dapat dikatakan bahwa kinerja karyawan belum mencapai maksimal, perolehan aset yang rendah dapat dikatakan sebagai suatu hasil kerja, dengan perolehan aset yang rendah maka akan berdampak terhadap kualitas suatu BPR itu sendiri. Sebagai perusahaan yang berinteraksi langsung dengan para nasabahnya, perusahaan dituntut untuk selalu meningkatkan kinerja karyawannya. Karena dengan adanya kinerja yang baik dalam diri setiap karyawan, maka akan mampu kinerja mengoptimalkan kemampuannya untuk melakukan pekerjaan yang sudah diberikan yang akan mempengaruhi kinerja PT. BPR Gianyar Parthasedana.

Rendahnya kinerja yang terjadi pada PT. BPR Gianyar Parthasedana juga dapat diketahui dari etika kerja karyawan. Permasalahan yang terdapat pada PT. BPR Gianyar Parthasedana yaitu ada beberapa kendala yaitu, dilihat dari karyawan tidak efektif dalam menggunakan waktu jam kerja, seperti pada saat datang ke kantor karyawan masih banyak yang terlambat dengan alasan macet di jalan dan dikarenakan selesai menghantarkan anak berangkat sekolah. Hal tersebut

mencerminkan pada kinerja mereka akan etika kerja karyawan yang berdampak merugikan perusahaan, karena sumber daya manusia yang tidak diperdagangkan dengan baik.

Pada dasarnya etika kerja karyawan yang bergerak dibidang keuangan itu sama saja, hanya saja penerapannya yang berbeda. Ada yang menetapkan etika kerja karyawan dengan baik dan ada pula yang mengabaikannya. Begitu pula dengan etika kerja karyawan pada PT. BPR Gianyar Parthasedana sudah cukup baik hanya saja perlu dibenahi beberapa sikap seperti kemampuan profesional kerja dalam hal kepedulian terhadap nasabah, kurang serius dalam bekerja, dan kurangnya tanggung jawab untuk menepati janji kepada nasabah.

Selain etika kerja, komitmen organisasional karyawan juga sangat diperlukan oleh PT. BPR Gianyar Parthasedana. Permasalahn komitmen diduga bermula dari seringkali karyawan PT. BPR Gianyar Parthasedana menjadikan pekerjaan ini sebagai batu loncatan untuk pekerjaan yang lebih baik lagi kedepanya. Selain itu banyak pegawai yang terlalu berorientasi terhadap hasil yang ingin dicapai. Menurut pendapat supervisor PT. BPR Gianyar Parthasedana, bahwa tingkat komitmen organisasi karyawan yang rendah dapat ditinjau dari tingkat ketidaksesuaian jam kerja dimana terlihat dari karyawan yang sering datang terlambat. Keterlambatan kerja karyawan PT. BPR Gianyar Parthasedana tahun 2021 dapat disajikan pada tabel berikut ini.

**Tabel 1. Data Keterlambatan Karyawan PT. BPR Gianyar Parthasedana Tahun 2021**

Bulan	Jumlah Keterlambatan			Jumlah Keterlambatan	Persentase (%)
	5-10 menit	10-15 menit	15-20 menit		
Januari	8	5	1	14	0,29
Pebruari	6	3	2	11	0,23
Maret	12	6	1	19	0,40
April	6	5	1	12	0,25
Mei	4	3	-	7	0,15
Juni	4	2	-	6	0,13
Juli	5	3	-	8	0,17
Agustus	7	2	3	12	0,25
<b>Jumlah</b>					<b>1,85</b>
<b>Rata-rata</b>					<b>0,23</b>

Sumber: PT. BPR Gianyar Parthasedana (2021)

Dari Tabel 1.2 dapat diketahui bahwa masih ada beberapa karyawan yang terlambat datang bekerja. Hal ini menunjukkan kurangnya tanggungjawab para karyawan atas pekerjaan yang diberikan kepada mereka. Selain itu, tingkat komitmen organisasi karyawan dapat dilihat dari kerja keras mereka seperti bekerja lembur, namun beberapa karyawan tidak memanfaatkan jam kerja yang ada dan cenderung mengurangi jam kerja mereka. Sejalan dengan hal tersebut Sunaryo dan Nasrul (2018) menyebutkan bahwa komitmen organiasasi yang rendah akan berdampak pada *turnover*, tingginya absensi, meningkatnya kelambanan bekerja, rendahnya kualitas kerja, kurangnya intensitas untuk bertahan serta memicu perilaku kerja yang kurang baik, seperti kerusakan yang berdampak pada perusahaan.

---

Berdasarkan permasalahan yang dihadapi Distro Myhem Store Denpasar maka rumusan masalah dan tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui bagaimana pengaruh etika kerja dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Gianyar Parthasedana.

Menurut Hasibuan (2017), kinerja karyawan merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Sementara menurut Sedarmayanti (2018) kinerja karyawan merupakan hasil kerja karyawan, sebuah proses manajemen secara keseluruhan, dimana hasil kerja karyawan tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur. Sedangkan Menurut Mangkunegara (2017) menyatakan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Luthfi dan Fadhilah (2020) etika kerja merupakan seperangkat perilaku positif dan fondasi yang mencakup motivasi yang menggerakkan mereka, karakteristik utama, spirit dasar, pikiran dasar, kode etik, kode moral, kode perilaku, sikap-sikap, aspirasi, keyakinan-keyakinan, prinsip-prinsip, dan standar-standar. Sementara itu, menurut Yantika *et al.*, (2018) etika kerja adalah sikap yang muncul atas kehendak dan kesadaran sendiri yang didasari oleh sistem orientasi nilai budaya terhadap kerja. Sependapat dengan Hidayanti (2019) bahwa etika kerja merupakan jiwa dan komitmen organisasional yang dipengaruhi oleh cara pandang terhadap pekerjaan.

Menurut Sunarto (2018), komitmen mengacu pada dedikasi seseorang kepada orang, pekerjaan atau organisasi yang tercermin dalam niat seseorang untuk bertekun dalam suatu tindakan. Robbins dan Judge (2017), mendefinisikan komitmen sebagai suatu keadaan dimana seorang memihak pada perusahaan serta tujuan-tujuan dan keinginannya mempertahankan keanggotaannya dalam perusahaan. Menurut Putra dan Sariyathi (2016), komitmen organisasional adalah perasaan dan sikap karyawan terhadap organisasinya dan memiliki bentuk nyata berupa keputusan individu untuk melanjutkan keanggotaannya dalam berorganisasi, serta dengan sepenuh hati menerima tujuan perusahaan dan memberikan kontribusi yang terbaik bagi kemajuan perusahaan.

Berdasarkan uraian teori di atas, maka hipotesis pada penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut:

---

### 1. Pengaruh Etika Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Karyawan yang memiliki etika kerja dalam pekerjaannya mampu meningkatkan kinerja mereka di perusahaan. Dengan etika kerja yang tinggi, maka semangat karyawan akan terdorong sehingga hal ini akan dapat membawa perusahaan pada tercapainya tujuan dan kemajuan secara optimal. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Budianto *et al.*, (2018); Ferawati *et al.*, (2020); Aji dan Cori (2019) yang menyebutkan bahwa terdapat pengaruh signifikan etika kerja terhadap kinerja karyawan. Mengacu pada teori dan didukung penelitian terdahulu, dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H1 : Etika Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. BPR Gianyar Parthasedana.

### 2. Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan

Komitmen organisasional adalah sikap seorang yang mempunyai keinginan kuat untuk bertahan menjadi salah satu anggota di dalam organisasi pada suatu perusahaan dan memiliki sikap loyalitas terhadap organisasi tersebut. Maksudnya karyawan mau bekerja keras untuk membantu organisasi dalam mencapai tujuannya. Karyawan yang memiliki keinginan untuk menetap di dalam organisasi, maka karyawannya mampu dan siap untuk membantu organisasi dalam pencapaian tujuan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Aldiansyah *et.al.*, (2018); Ginanjar dan Berliana (2021) menemukan bahwa komitmen organisasi mampu mempengaruhi kinerja karyawan secara signifikan. Mengacu pada teori dan didukung penelitian terdahulu, dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H2 : Komitmen organisasional berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. BPR Gianyar Parthasedana.

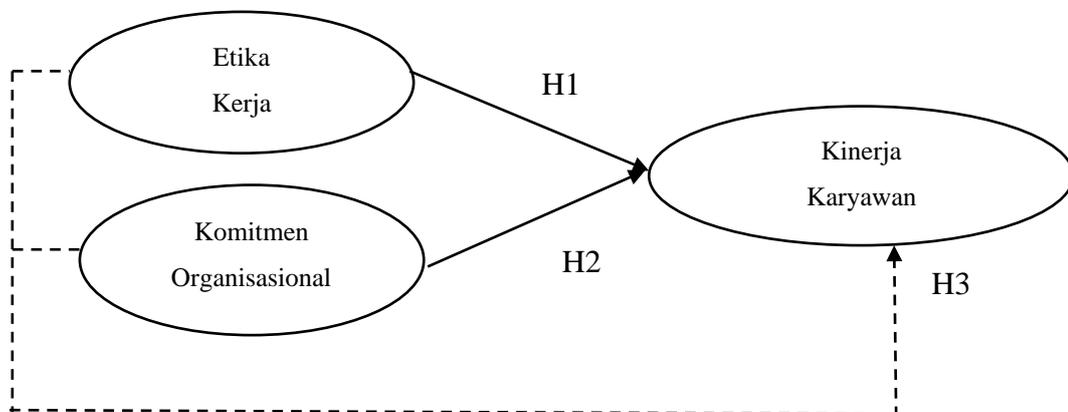
### 3. Pengaruh Etika Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan

Etika kerja dapat menciptakan situasi dan keadaan yang memotivasi pegawai mencapai tujuan yang ditentukan sementara dalam komitmen terdapat keinginan seseorang untuk melakukan usaha yang sungguh-sungguh demi organisasi. Dengan adanya etika kerja dan komitmen organisasional dapat membentuk kontribusi kinerja karyawan untuk perusahaannya. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Massora (2019) yang menyebutkan bahwa terdapat pengaruh signifikan etika kerja dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan. Mengacu pada teori dan didukung penelitian terdahulu, dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H3 : Etika kerja dan komitmen organisasional berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. BPR Gianyar Parthasedana.

## Metode Penelitian

Lokasi penelitian ini bertempat di PT. BPR Gianyar Parthasedana yang berlokasi di Jl. Buruan No.88, Buruan, Kec. Blahbatuh, Kabupaten Gianyar, Bali 80581. Alasan saya memilih penelitian di PT. BPR Gianyar Parthasedana, karena ditemukan permasalahan mengenai etika kerja yang ditunjukkan oleh sikap profesionalitas karyawan yang rendah, komitmen organisasi karyawan yang rendah yang ditunjukkan dengan adanya pelanggaran jam kerja oleh karyawan, dan masalah kinerja karyawan dibuktikan dengan pos tabungan dan deposito PT. BPR Gianyar Parthasedana mengalami penurunan yang cukup signifikan yang diduga karena sumber daya manusia pada PT. BPR Gianyar Parthasedana tidak bekerja secara optimal. Adapun kerangka berpikir dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut.



**Gambar 1. Kerangka Berpikir**

Sumber: Massora (2019)

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kualitatif dan data kuantitatif sedangkan sumber data dalam penelitian ini adalah: 1) data primer yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner sebagai instrumen penelitian; 2) data sekunder yang diperoleh dari sumber tidak langsung dari PT. BPR Gianyar Parthasedana dapat berupa dokumentasi dan arsip-arsip resmi yang berkaitan dengan permasalahan yang diteliti. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. BPR Gianyar Parthasedana sebanyak 48 orang. Mengingat jumlah populasi dalam penelitian ini adalah 48 orang dan sifatnya relatif homogen maka dalam penelitian ini menggunakan metode penentuan sampel yaitu sampel jenuh. Hal ini berarti bahwa jumlah sampel sama dengan jumlah populasi, yaitu 48 orang karyawan. Pengujian instrumen dalam penelitian ini menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas yang dilanjutkan dengan pengujian asumsi klasik yang terdiri atas uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji heterokedastisitas. Selanjutnya apabila model regresi telah memenuhi syarat uji asumsi klasik maka akan dilanjutkan dengan pengujian hipotesis dengan menggunakan model regresi linear berganda.

**Hasil Penelitian dan Pembahasan**

Berdasarkan hasil uji asumsi klasik dapat dinyatakan bahwa model regresi telah memenuhi syarat uji asumsi klasik maka akan dilanjutkan dengan pengujian hipotesis dengan menggunakan model regresi linear berganda. Uji regresi linear berganda terhadap 2 (dua) variabel bebas yaitu etika kerja dan komitmen organisasional dapat dilihat pada tabel berikut ini.

**Tabel 2. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	,745	1,023		,728	,470
1 Etika Kerja	,345	,079	,392	4,362	,000
Komitmen Organisasional	,811	,122	,599	6,654	,000
F hitung : 386,024					
R: 0,945					
R Square: 0,838					

Sumber: data diolah, (2023)

Berdasarkan tabel 2 di atas maka model regresi dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + e \dots\dots\dots(1)$$

$$Y = 0,745 + 0,345X_1 + 0,811X_2 + e \dots\dots\dots(2)$$

Persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut: 1) Koefisien  $b_1$  variabel etika kerja bersifat (+) sebesar 0,345 artinya ada pengaruh positif variabel etika kerja terhadap kinerja karyawan; 2) Koefisien  $b_2$  variabel komitmen organisasional bersifat (+) sebesar 0,811 artinya ada pengaruh positif variabel komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil analisis determinasi pada Tabel 2, dapat diketahui nilai koefisien determinasi (D) sebesar  $0,945 \times 100$  persen = 94,5 persen. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa etika kerja dan komitmen organisasional mampu menjelaskan sebesar 94,5 persen terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Gianyar Parthasedana, sedangkan sisanya sebesar 5,5 persen dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dibahas pada analisis ini seperti kompensasi, kepuasan kerja, stres kerja dan lain sebagainya.

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial dengan menggunakan uji-t pada tabel 2, variabel etika kerja memiliki t-hitung sebesar (4,362) >  $t_{tabel}$  (2,008) nilai sig.  $0,000 < \alpha$  0,05 sehingga dapat dinyatakan bahwa etika kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Gianyar Parthasedana. Implikasi pada penelitian ini akan terlihat ketika pihak PT. BPR Gianyar Parthasedana mampu meningkatkan komponen-komponen yang ada dalam etika kerja seperti karyawan bekerja secara disiplin dengan memanfaatkan waktu secara optimal dan tidak suka menunda-nunda pekerjaan kemudian karyawan memiliki inisiatif yang tinggi dalam

---

menyelesaikan pekerjaan tanpa menunggu perintah atasan. Hasil penelitian ini didukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ferawati *et al.*, (2020), Aji dan Cori (2019) menyebutkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara etika kerja terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial dengan menggunakan uji-t pada tabel 2, variabel kualitas pelayanan memiliki  $t_{hitung} (6,654) > t_{tabel} (2,008)$  nilai sig.  $0,000 < \alpha 0,05$  sehingga dapat dinyatakan bahwa komitmen organisasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Gianyar Parthasedana. Implikasi pada penelitian ini akan terlihat ketika pihak PT. BPR Gianyar Parthasedana mampu meningkatkan komponen-komponen yang ada dalam komitmen organisasional seperti karyawan selalu berupaya memberikan seluruh kemampuan terbaiknya dalam bekerja kemudian karyawan memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi dalam menyelesaikan pekerjaan yang telah dibebankan kepadanya dengan baik dan memiliki komitmen untuk terus bekerja pada PT. BPR Gianyar Parthasedana dalam jangka panjang. Hasil penelitian ini didukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Diana dan Anggreani (2020), Ginanjar dan Berliana (2021), Bodroastuti dan Tirtono (2019) menyebutkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil pengujian secara simultan menggunakan uji-f pada tabel 2, dapat diketahui bahwa etika kerja dan komitmen organisasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Gianyar Parthasedana. Hal ini dibuktikan dengan didapatkannya nilai  $F_{hitung} (386,024) > F_{tabel} (3,209)$  dan nilai sig.  $0,000 < \alpha 0,05$  sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima. Dari hasil penelitian diketahui bahwa etika kerja dan komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang berarti setiap peningkatan etika kerja dan komitmen organisasional maka akan mengakibatkan kinerja karyawan akan meningkat juga. Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan Massora (2019) menyatakan bahwa etika kerja dan komitmen organisasional berpengaruh positif dan terhadap kinerja karyawan.

## Simpulan

Simpulan dalam penelitian adalah sebagai berikut: 1) etika kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan; 2) komitmen organisasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan; 3) etika kerja dan komitmen organisasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Adapun saran yang dapat peneliti berikan yaitu: 1) terkait dengan kinerja karyawan, disarankan kepada PT. BPR Gianyar Parthasedana untuk menyesuaikan pemberian pekerjaan

pada karyawan agar tidak adanya pembebanan pekerjaan bagi karyawan. PT. BPR Gianyar Parthasedana juga diharapkan memberikan waktu yang cukup atau sesuai untuk karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan, sehingga karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan tepat waktu kemudian karyawan diharapkan harus berusaha mencintai pekerjaannya dan berusaha fokus dalam bekerja; 2) terkait dengan etika kerja, sebaiknya PT. BPR Gianyar Parthasedana selalu memotivasi dan menjelaskan gambaran yang baik mengenai tujuan diadakannya perubahan organisasi seperti adanya perubahan teknologi. PT. BPR Gianyar Parthasedana perlu untuk lebih menekankan kepada masing-masing karyawan wajib untuk membiasakan diri dalam menggunakan alat-alat digital; 3) terkait dengan komitmen organisasional, sebaiknya PT. BPR Gianyar Parthasedana dapat memperhatikan kebutuhan karyawan berupa gaji untuk memenuhi kebutuhan dasar, kebutuhan rasa aman dalam bekerja, penghargaan dan kesempatan promosi kepada karyawan dan kesempatan untuk mencapai aktualisasi diri.

#### Daftar Pustaka

- Aji, G. B., & Cori, C. (2019). Pengaruh Komunikasi Internal Dan Etika Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimoderasi Disiplin Kerja Pada Pt . Hyper Mega Shipping Jakarta. *Jurnal Transaksi*, 11(2), 24–35.
- Aldiansyah, Rifki Alan, dan, & Rijanti, T. (2018). Pengaruh Keterlibatan Kerja, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Badan Pendapatan Daerah Kota Semarang). *Value : Jurnal Manajemen Dan Akuntansi*, 16(1), 302–311.
- Bodroastuti, T., & Tirtono, T. (2019). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behaviour (Ocb) Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan. *Solusi*, 17(2).
- Budianto, A., Pongtuluran, Y., & Y, S. (2018). Pengaruh etika kerja, motivasi kerja dan kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan. *Kinerja*, 14(1), 1.
- Diana, & Anggreani, Y. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Tunas Perkasa Tekindo. *Jurnalmuhammadiyah Manajemen Bisnis*, 1(2), 93–102.
- Ferawati, I., Darna, N., & Suhendi, R. M. (2020). Pengaruh Profesionalisme Dan Etika Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Rumah Sakit Umum Daerah Ciamis (Suatu Studi pada Pegawai ASN Rumah Sakit Umum daerah Ciamis). *Bisnis Management and Entrepreneurship Journal*, 2(September), 46–66.
- Fure, J. A. (2016). Fungsi Bank Sebagai Lembaga Keuangan Di Indonesia Menurut Undang-Undang Nomor 10 Tahun 1998 Tentang Perbankan. *Lex Crimen*, 5(4).
- Gerungan, D., Mandey, S., & Walangitan, M. D. (2017). Pengaruh Etika Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT PLN (PERSERO) Area Manado. *Emba*, 5(2), 1607–1617.
- Ginanjari, H., & Berliana, B. (2021). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sinar Citra Abadi Di Jakarta. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 3(4), 430. <https://doi.org/10.32493/jee.v3i4.11278>
- Hasibuan, M. S. . (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Revisi). Bumi Aksara.
- Hidayanti, N. (2019). Kinerja Islami Dan Kesejahteraan Karyawan Pada PT. Adira Finance

- 
- Cabang Mataram. *Econetica*, 1(2), 148–162.
- Isni, Alvina, T., & Djastuti, I. (2018). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasional Dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. *Diponegoro Journal of Management*, 7(4), 1–14.
- Jabani, Muzayyanah. (2015). Pentingnya Perencanaan Sumberdaya Manusia. *Jurnal Muamalah*, V(1), 1–10.
- Luthfi, M., & Fadhilah, Z. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di Yogya Chicken Daerah Istimewa Yogyakarta). *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 2(2), 206–224.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkuprawira. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik* (Ghalia (ed.)).
- Massora, A. (2019). Pengaruh Etika Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Kementerian Pariwisata. *Jurnal Manajemen*, 7(1), 14–28.
- Putra, P. A. S. W., & Sariyathi, N. K. (2016). Pengaruh Komitmen Organisasional Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Di CV. Bengkel Bintang Pesona Group. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 6(5), 2335–2359.
- Robbins, P. S., & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behaviour* (edisi 13 j). Salemba Empat.
- Sapitri, R. (2016). Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Listrik Negara Area Pekanbaru. *JOM Fisip*, 3(2), 1–9.
- Sedarmayanti. (2018). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. CV.Mandar Maju.
- Sunarto, T. R. dan. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Niat Keluar Dengan Komitmen Organisasional Auditor Sebagai Intervening. *Fokus Ekonomi*, 13(1), 80–101.
- Sunaryo, E., & Nasrul, H. W. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan PT. Philips Batam. *Jurnal Dimensi*, 7(1), 15–25.
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja* (Edisi Kelima). PT.Rajagrafindo 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*, 14(2), 174–188.