

**PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI
TERHADAP KINERJA PEGAWAI MELALUI ETOS KERJA
DI LINGKUNGAN YAYASAN MANSUR AL MAKKI**

Tesis

Untuk mencapai derajat S2 Program Studi Magister Manajemen



Diajukan oleh

Oxy Hendro Prabowo

22132027

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
UNIVERSITAS CENDEKIA MITRA INDONESIA
2025**

ABSTRACT

This research aims to analyze the influence of job satisfaction and organizational commitment on employee performance, with work ethic as a mediating variable at Yayasan Mansur Al Makki. The background of this study arises from the importance of maintaining organizational productivity, especially in non-profit organizations that rely on employee performance to achieve their goals. Low job satisfaction and weak organizational commitment potentially lower work ethic, which in turn affects employee productivity and performance. The theoretical framework of this study is based on the interrelationship among job satisfaction, organizational commitment, and work ethic in improving employee performance.

This study employs a quantitative approach using a survey method. Data were collected through questionnaires distributed to 86 active employees of Yayasan Mansur Al Makki. The analysis techniques used are path analysis and the Sobel test to measure mediation effects. The independent variables are job satisfaction and organizational commitment, while employee performance serves as the dependent variable, with work ethic as the intervening variable.

The results show that job satisfaction has a significant direct influence on employee performance. Additionally, organizational commitment positively and significantly impacts performance. Work ethic mediates the effect of organizational commitment on performance but does not mediate the relationship between job satisfaction and performance. The Sobel test confirms that the mediation path through work ethic is significant only in the relationship between organizational commitment and performance.

The conclusion of this research highlights that strengthening work ethic can enhance the relationship between organizational commitment and employee performance. However, for job satisfaction, a direct approach is needed to improve performance. The managerial implication of this research suggests that the organization should develop training programs, incentive policies, and a conducive

work environment to support the improvement of job satisfaction and organizational commitment, which will ultimately enhance employee productivity.

Keywords: Job satisfaction, organizational commitment, work ethic, employee performance.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai dengan etos kerja sebagai variabel mediasi di Yayasan Mansur Al Makki. Latar belakang penelitian ini muncul dari pentingnya menjaga produktivitas organisasi, terutama pada lembaga nirlaba yang mengandalkan kinerja pegawai untuk mencapai tujuan. Rendahnya kepuasan kerja dan lemahnya komitmen organisasi berpotensi menurunkan etos kerja, yang pada akhirnya memengaruhi produktivitas dan kinerja pegawai. Landasan teori penelitian ini didasarkan pada konsep kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan etos kerja yang saling berhubungan dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner kepada 86 responden yang merupakan pegawai aktif Yayasan Mansur Al Makki. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis jalur (path analysis) dan uji Sobel untuk mengukur efek mediasi. Variabel independen yang digunakan adalah kepuasan kerja dan komitmen organisasi, sementara kinerja pegawai menjadi variabel dependen, dengan etos kerja sebagai variabel intervening.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh langsung yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Selain itu, komitmen organisasi juga berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Etos kerja terbukti memediasi pengaruh antara komitmen organisasi dan kinerja, tetapi tidak pada hubungan antara kepuasan kerja dan kinerja. Hasil uji Sobel mengonfirmasi bahwa jalur mediasi melalui etos kerja hanya signifikan pada hubungan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai.

Kesimpulan penelitian ini adalah bahwa penguatan etos kerja dapat memperkuat hubungan antara komitmen organisasi dan kinerja pegawai. Namun, untuk kepuasan kerja, diperlukan pendekatan langsung dalam peningkatan kinerja. Implikasi manajerial dari penelitian ini adalah perlunya lembaga mengembangkan program pelatihan, kebijakan insentif, dan lingkungan kerja yang kondusif untuk

mendukung peningkatan kepuasan kerja dan komitmen organisasi, yang pada akhirnya dapat meningkatkan produktivitas pegawai.

Kata kunci: Kepuasan kerja, komitmen organisasi, etos kerja, kinerja pegawai.

BAB II

METODE PENELITIAN

A. Desain Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Yayasan Mansyur Al Makki, yang berlokasi di Sedong, Kabupaten Cirebon, Jawa Barat. Waktu pelaksanaan penelitian berlangsung selama 6 bulan, mulai dari September 2024 hingga Februari 2025, dengan rincian kegiatan yang dijelaskan pada tabel berikut:

Tabel 3.1 Waktu Penelitian

No	Kegiatan	2024					
		Sep	Okt	Nov	Des	Jan	Feb
1	Konsultasi Judul						
2	Proposal Penelitian						
3	Pengumpulan Data						
4	Analisis Data						
5	Penyusunan Laporan Penelitian						

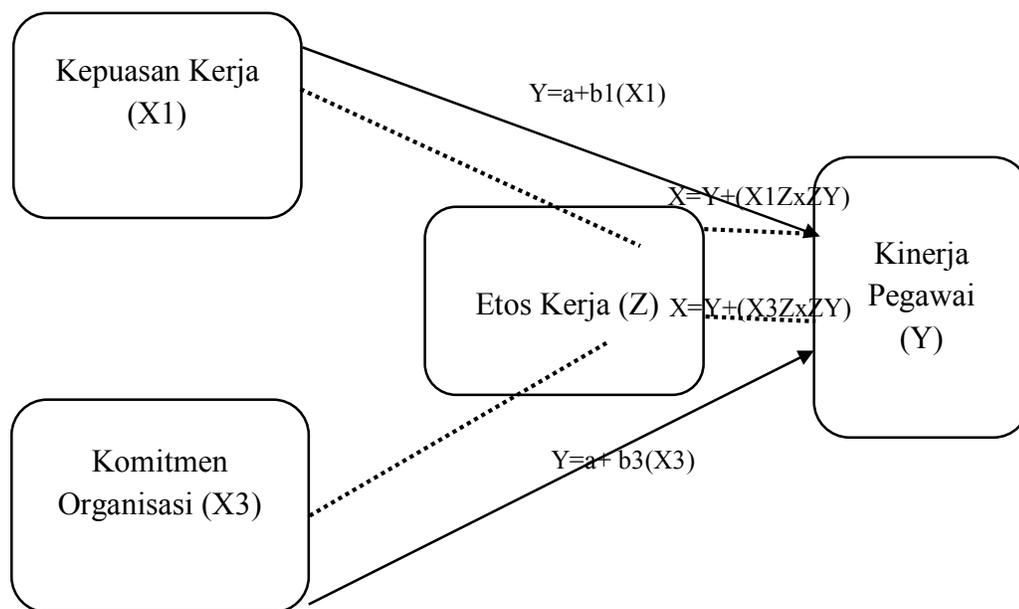
Sumber: Data Primer 2023

Desain penelitian, menurut Grenner dan Martelli yang dikutip oleh Duli (2019), mengacu pada pengaturan terkait persyaratan pengumpulan dan analisis data yang bertujuan untuk menghubungkan tujuan penelitian dengan prosedur penelitian. Sugiyono (2017) menyatakan bahwa rancangan penelitian adalah hal yang menjadi dasar langkah-langkah yang akan diikuti oleh peneliti untuk melakukan penelitiannya. Rancangan penelitian dibuat secara teratur dan logis sehingga dapat dijadikan dasar yang benar-benar mudah diikuti. Desain penelitian merupakan kerangka konseptual tempat penelitian dilakukan, dan berfungsi sebagai cetak biru dalam pengumpulan, pengukuran, serta analisis data. Terkait dengan hal tersebut, jenis penelitian yang digunakan adalah "**explanatory research**" atau penelitian

yang bersifat menjelaskan, yang berarti penelitian ini berfokus pada hubungan antar variabel dengan menguji hipotesis. Meskipun penjelasannya mengandung deskripsi, penelitian ini lebih menekankan pada keterkaitan antara variabel (Prasetyo, 2008).

Lingkup penelitian ini adalah menguji pengaruh Kepuasan Kerja (X1), Komitmen Organisasi (X2), Terhadap Kinerja Pegawai (Y) dan Etos Kerja sebagai Variabel Intervening ditandai dengan (Z). Model empirik yang digunakan menggunakan tiga variabel yaitu variabel independen, variabel dependen dan variabel moderasi. Variabel independen ditandai dengan X1, X2 dan Variabel interveningnya ditandai dengan Z, sedangkan variabel dependen Y.

Gambar 3.1 Desain Penelitian



Keterangan:

- X₁ = Variabel Bebas (Kepuasan Kerja)
- X₂ = Variabel Bebas (Komitmen Organisasi)
- Z = Variabel Intervening (Etos Kerja)
- Y = Variabel Terikat (Kinerja Pegawai)

1. Desain Penelitian

a. Populasi

Populasi merupakan totalitas semua nilai – nilai yang ada pada karakteristik tertentu dari sejumlah objek yang ingin dipelajari sifat – sifatnya. Menurut (Gultom, 2021) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari. Menurut Arikunto (2010), populasi adalah keseluruhan subjek penelitian yang dapat berupa manusia, benda, hewan, tumbuhan, gejala, nilai tes, atau peristiwa sebagai sumber data yang memiliki karakteristik tertentu dalam suatu penelitian. Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di Yayasan Mansur Al Makki yang sudah mendapatkan SK Pegawai dan telah melalau proses magang atau OJT (*On the Job Training*) berjumlah 110 Orang

b. Sampel dan Teknik Sampling

Menurut Arikunto (2010) sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti. Sampel menurut (Gultom, 2021) adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Bila populasinya besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi karena keterbatasan dan tenaga serta waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Besar sampel penelitian ditentukan dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Dimana:

n = Ukuran sampel

N = Ukuran populasi

e = Tingkat kesalahan yang ditolerir dalam pengambilan sampel, tingkat kesalahan 5% (α)

Berdasarkan rumus tersebut, maka jumlah sampel yang akan diteliti:

$$n = \frac{110}{1 + 110 (0,05)^2}$$

$$n = \frac{110}{1 + 110 (0,0025)}$$

$$n = \frac{110}{1 + 0,275}$$

$$n = 86,27$$

Sehingga sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 86,27 atau dibulatkan menjadi 86 responden.

Adapun teknik penentuan sampel pada penelitian ini adalah menggunakan teknik probability sampling dengan teknik simple random sampling. Pengertian teknik pengambilan sampel menurut Margono (2004: 126) menyatakan bahwa simple random sampling adalah teknik untuk mendapatkan sampel yang langsung dilakukan pada unit sampling. Dengan demikian setiap unit sampling sebagai unsur populasi yang terpicil memperoleh peluang yang sama untuk menjadi sampel atau untuk mewakili populasi. Jadi dapat di simpulkan bahwa sampel pada penelitian ini diambil dari seluruh populasi Yayasan Mansur Al Makki yang aktif sebanyak 86 orang.

B. Metode Pengumpulan Data

Menurut Rukajat (2018), teknik pengumpulan data adalah proses atau langkah-langkah yang dilakukan untuk memperoleh data yang dibutuhkan dalam penelitian, menurut Sugiyono (2017) sumber data penelitian dibedakan menjadi 2, yaitu sumber data primer dan sumber data sekunder. di mana data tersebut digunakan untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan. Dalam penelitian ini, prosedur dan teknik pengumpulan data yang diterapkan adalah sebagai berikut:

1. Penelitian Lapangan (*Field Research*)

Penelitian ini dilakukan secara langsung untuk memperoleh data sekunder di perusahaan. Metode pengumpulan data yang digunakan meliputi observasi dan penyebaran kuesioner, dengan rincian sebagai berikut:

a. Observasi

Dengan metode ini, penulis dapat memperoleh gambaran objektif mengenai berbagai aspek yang menjadi fokus penelitian, yaitu dengan melakukan pengamatan langsung di lokasi penelitian untuk mengamati objek-objek penelitian.

b. Kuesioner

Melalui kuesioner, peneliti memperoleh data primer, yaitu data yang didapatkan langsung dari responden yang menjadi sampel penelitian (data hasil penyebaran kuesioner). Pertanyaan dalam kuesioner disusun sedemikian rupa agar responden dapat memberikan jawaban yang relevan dengan tema penelitian.

Selanjutnya, kuesioner diberi bobot berdasarkan tingkat kepentingannya dengan menggunakan skala Likert. Menurut Ridwan, yang dikutip oleh Rukajat (2018), terdapat lima pilihan jawaban untuk mengukur nilai dari ketiga instrumen penelitian ini sebagai berikut:

Tabel 3.2. Skala Pengukuran Likert

Jawaban Responden	Bobot
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Ragu – ragu	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Setelah memperoleh nilai dari jawaban responden, berdasarkan total kumulatif yang dihasilkan dari penelitian, responden kemudian dikelompokkan ke dalam interval tertentu dengan perhitungan sebagai berikut:

$$Interval = \frac{Skor\ Tertinggi - Skor\ Terendah}{Jumlah\ Kelas}$$

$$Interval = \frac{5 - 1}{5}$$

$$Interval = 0,8$$

Berdasarkan total kumulatif yang diperoleh, analisis data responden terkait variabel etos kerja, komitmen organisasi, dan kinerja pegawai dilakukan menggunakan pendekatan interval dengan ketentuan sebagai berikut:

Tabel 3.3 Kriteria Penilaian Responden

Interval	Kriteria
1,00 – 1,79	Sangat tidak baik
1,80 – 2,59	Tidak baik
2,60 – 3,39	Cukup baik
3,40 – 4,19	Baik
4,20 – 5,00	Sangat baik

Sumber: Data Primer 2023

2. Penelitian Kepustakaan (*Library Research*)

Studi kepustakaan merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan mempelajari bahan bacaan, seperti catatan ilmiah, buku, literatur, serta peraturan-peraturan yang berkaitan dengan permasalahan yang sedang diteliti.

C. Instrument Penelitian

Menurut Djaali (2020), instrumen secara umum merujuk pada alat yang, karena memenuhi persyaratan akademis, dapat digunakan untuk mengukur suatu objek atau mengumpulkan data terkait suatu variabel. Instrumen dalam penelitian juga berfungsi sebagai sarana untuk menampung dan mengolah berbagai data yang dikumpulkan. Dalam penelitian ini, instrumen yang digunakan berupa angket kuesioner yang diberikan kepada responden terkait variabel penelitian.

D. Metode Analisis Data

1. Pengujian Instrumen Penelitian

a. Uji Validitas

Menurut (Rukajat, 2018) pengujian validitas instrumen digunakan untuk mengukur sampai seberapa besar ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur didalam melakukan fungsinya

Adapun kriteria keputusannya adalah butir pertanyaan/ pernyataan dikatakan valid apabila nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$. Sebaliknya apabila nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka butir pertanyaan/pernyataan tersebut tidak valid dan harus diperbaiki/diganti oleh pertanyaan/pernyataan lain

b. Uji Reliabilitas

Menurut (Rukajat, 2018) uji reliabilitas menunjukkan kemampuan instrumen untuk mengungkap data yang dapat dipercaya. Dalam penelitian ini digunakan analisis reliabilitas dengan menggunakan bantuan program SPSS Ver 25

Adapun kriteria keputusannya adalah bila nilai $r_{11} >$ nilai *cut off* sebesar 0,5 maka variabel yang dimaksud reliabel

2. Uji Asumsi Klasik

Salah satu teknik statistik yang digunakan untuk menguji apakah data hasil penelitian dapat diterima atau tidak adalah uji asumsi klasik. Uji ini bertujuan untuk memperoleh informasi yang relevan, yang kemudian digunakan untuk menyelesaikan masalah dalam penelitian. Menurut Rukajat (2018), uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel gangguan atau residual memiliki distribusi normal. Uji t dan f mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Salah satu metode untuk mendeteksi apakah residual tersebut normal adalah dengan menggunakan analisis grafik normal plot, dengan ketentuan sebagai berikut:

- 1) Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- 2) Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Kemudian asumsi normalitas dapat dilihat melalui pengujian uji statistik non parametrik *kolmogorov smirnov* (K-S) dengan ketentuan:

- a) Jika nilai $sig \geq 0,05$ maka data residual terdistribusi normal

b) Jika nilai $\text{sig} \leq$ maka data residual tidak terdistribusi normal

a. Uji Multikolinieritas

Menurut Rukajat (2018), uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah terdapat korelasi antar variabel bebas (prediktor) dalam model regresi. Untuk mendeteksi adanya multikolinieritas dalam model, dapat dilihat dari nilai tolerance dan variance inflation factor (VIF). Nilai cutoff yang umum digunakan untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah tolerance $< 0,10$ atau VIF > 10 .

b. Uji Autokorelasi

Menurut Rukajat (2018), uji autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi linier terdapat korelasi antara kesalahan residual pada periode sebelumnya (1-1). Jika korelasi tersebut ada, maka disebut sebagai masalah autokorelasi. Model regresi yang baik adalah yang bebas dari autokorelasi. Untuk mendeteksi adanya autokorelasi, menurut Riyanto (2020), dapat digunakan uji Durbin Watson (DW test), dengan kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut:

- 1) Jika $0 < d < dL$, maka ada autokorelasi positif
- 2) Jika $4 - dL < d < 4$, maka ada autokorelasi negative
- 3) Jika $dU < d < 4 - dU$, maka tidak ada autokorelasi positif atau negative
- 4) Jika $dL \leq d \leq dU$ atau $4 - dU \leq d \leq 4 - dL$, pengujian tidak meyakinkan

c. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Rukajat (2018), uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah terdapat perbedaan variansi residual antara satu pengamatan dengan pengamatan lainnya dalam model regresi. Jika variansi residual tetap dari satu pengamatan ke pengamatan lain, kondisi ini disebut homoskedastisitas, sedangkan jika variansi tersebut berbeda, maka disebut heteroskedastisitas. Menurut Riyanto (2020), terdapat beberapa metode yang dapat digunakan untuk melakukan uji heteroskedastisitas, yaitu:

- 1) Metode Scatter Plot.

Dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel dependen (ZPRED) dan residualnya (SRESID), metode scatter plot digunakan, dengan kriteria penilaian sebagai berikut:

- a) Jika ada pola tertentu, seperti titik – titik yang membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengidentifikasi telah terjadi heteroskedastisitas.
- b) Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik – titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

2) Uji Glejser

Uji heteroskedastisitas dilakukan menggunakan Uji Glejser, yang dilihat dari nilai signifikansi variabel bebasnya, dengan ketentuan sebagai berikut:

- a) Apabila pada uji t untuk variabel bebas memiliki nilai $\text{sig} < 0,05$ (5%), maka dapat dipastikan terdapat heteroskedastisitas
- b) Apabila pada uji t untuk variabel bebas memiliki nilai $\text{sig} \geq 0,05$ (5%), maka dapat dipastikan tidak terdapat heteroskedastisitas

3. Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Untuk menguji pengaruh variabel intervening digunakan metode analisis jalur (*path analysis*). Analisis jalur merupakan perluasan dari analisis regresi berganda atau analisis jalur adalah penggunaan analisis regresi untuk menaksir hubungan kausalitas antar variabel (*model casual*) yang telah ditetapkan sebelumnya berdasarkan teori dan menentukan pola hubungan antara tiga atau lebih variabel dan tidak dapat digunakan untuk mengkonfirmasi atau menolak hipotesis (Ghozali, 2013).

Dalam penelitian ini, uji intervening dilakukan menggunakan analisis jalur (*path analysis*) yang dilengkapi dengan uji Sobel. Uji Sobel digunakan untuk menentukan apakah pengaruh mediasi signifikan atau tidak. Uji ini bertujuan untuk mengukur pengaruh Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai melalui Etos Kerja. Berdasarkan hasil perhitungan

regresi linier berganda, diperoleh rancangan analisis jalur (*path analysis*). Langkah selanjutnya adalah melakukan perhitungan uji Sobel. Perhitungan ini dilakukan dengan bantuan alat uji yang tersedia secara online melalui situs web <http://quantpsy.org/sobel/sobel.htm>.

4. Analisis Regresi Linier Berganda

Menurut Riyanto (2020), analisis regresi linier berganda melibatkan dua atau lebih variabel bebas dan satu variabel terikat. Persamaan regresi linier umumnya dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1.X_1 + b_2.X_2 + b_3.X_3 + \dots + b_i.X_i + e$$

$$Z = a + b_1.X_1 + b_2.X_2 + b_3.X_3 + \dots + b_i.X_i + e$$

Keterangan:

Y = Variabel Terikat (Dependen)

Z = Variabel Intervening

a = Konstanta

b_1, b_2, b_3, b_i = Koefisien Regresi

X_1 = Variabel Bebas X1

X_2 = Variabel Bebas X2

X_3 = Variabel Bebas X3

X_i = Variabel Bebas Xi

e = *Error*

5. Analisis Koefisien Determinasi

Menurut Riyanto (2020), analisis koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur sejauh mana model dapat menjelaskan variasi pada variabel dependen. Nilai koefisien determinasi (R^2) berkisar antara 0 hingga 1. Nilai R^2 yang rendah menunjukkan bahwa variabel-variabel independen memiliki kemampuan yang terbatas dalam menjelaskan variabel dependen. Sebaliknya, nilai R^2 yang mendekati 1 menunjukkan bahwa variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang diperlukan untuk memprediksi variasi pada variabel dependen.

6. Uji Hipotesis

a. Uji t (Parsial)

Menurut Riyanto (2020), uji t, yang juga dikenal sebagai uji parsial, bertujuan untuk menguji signifikansi pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial. Dasar pengambilan keputusan untuk uji ini adalah sebagai berikut:

- 1) Jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} < -t_{tabel}$ atau $sig > 0,05$ (5%), maka H_0 diterima dan H_a ditolak
- 2) Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} > -t_{tabel}$ atau $sig < 0,05$ (5%), maka H_0 ditolak dan H_a diterima
- 3) Nilai t-tabel ditentukan dari tingkat signifikansi (α) = 0,05 dengan df (n-k-1)
 - a) n = jumlah data
 - b) k = jumlah variabel independen

b. Uji F (Simultan)

Menurut Riyanto (2020), pengujian hipotesis ini bertujuan untuk menilai estimasi parameter secara keseluruhan, yaitu seberapa besar pengaruh variabel-variabel independen terhadap variabel dependen secara bersamaan. Dasar pengambilan keputusan untuk pengujian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Jika nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau $-F_{hitung} < -F_{tabel}$ atau $sig > 0,05$ (5%), maka H_0 diterima dan H_a ditolak
- 2) Jika nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $-F_{hitung} > -F_{tabel}$ atau $sig < 0,05$ (5%), maka H_0 ditolak dan H_a diterima
- 3) Nilai F_{tabel} ditentukan $F_{tabel} = F_{(a,k,dk)}$
- 4) Dimana:
 $\alpha = 0,05$
 $k = 1$
 $dk = n - k - 1$

E. Profil Kasus

Yayasan Mansur Al Makki adalah sebuah institusi pendidikan yang memiliki misi untuk menyediakan layanan pendidikan berkualitas yang berfokus pada

pengembangan nilai-nilai moral dan spiritual. Seiring berjalannya waktu, manajemen yayasan mulai menghadapi tantangan-tantangan dalam menjaga tingkat kinerja karyawan yang optimal. Untuk mencapai target operasionalnya, Yayasan Mansur Al Makki berfokus pada beberapa elemen kunci yang dipandang berpengaruh langsung terhadap kinerja, yakni kepuasan kerja, dan komitmen organisasi. Ketiga faktor ini dianggap memiliki keterkaitan yang kuat dengan etos kerja yang diterapkan oleh para karyawan Yayasan.

1. Kepuasan Kerja dalam Lingkungan Yayasan Mansur Al Makki

Kepuasan kerja merupakan faktor esensial yang sering dianggap sebagai penentu utama produktivitas dan kinerja karyawan. Di lingkungan Yayasan Mansur Al Makki, kepuasan kerja mencakup berbagai aspek, termasuk keseimbangan antara beban kerja dan imbalan, iklim kerja yang kondusif, dan kesempatan untuk berkembang secara profesional. Mengacu pada penelitian Putri (2022), kepuasan kerja adalah perasaan positif atau negatif yang dirasakan karyawan dalam menjalankan tugas sehari-hari. Yayasan ini memberikan perhatian yang cukup besar terhadap aspek ini dengan tujuan untuk meminimalisir turnover karyawan dan meningkatkan komitmen mereka terhadap organisasi.

Penelitian yang dilakukan oleh Harahap (2023) mengungkapkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan di sektor pendidikan termasuk kompensasi, lingkungan kerja yang aman, serta hubungan antar kolega dan atasan. Yayasan Mansur Al Makki sendiri telah melakukan beberapa langkah, seperti memberikan pelatihan dan pengembangan profesional yang relevan, serta menyediakan program kesejahteraan untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

2. Komitmen Organisasi dan Hubungannya dengan Kinerja

Komitmen organisasi adalah keterikatan emosional yang dimiliki karyawan terhadap organisasi tempat mereka bekerja. Penelitian yang dilakukan oleh Firmansyah (2023) menunjukkan bahwa komitmen organisasi yang tinggi berhubungan langsung dengan tingkat kinerja karyawan. Di lingkungan Yayasan Mansur Al Makki, komitmen organisasi dikembangkan melalui

berbagai program pengembangan sumber daya manusia yang bertujuan untuk membangun rasa memiliki yang kuat di kalangan karyawan.

Karyawan yang memiliki komitmen yang kuat cenderung memiliki loyalitas tinggi dan termotivasi untuk memberikan kinerja terbaik mereka. Mereka merasa bertanggung jawab terhadap kesuksesan organisasi dan cenderung bekerja lebih keras untuk mencapai tujuan organisasi. Komitmen ini dibentuk melalui komunikasi yang efektif antara manajemen dan karyawan, pengakuan terhadap kontribusi karyawan, serta pemberian kesempatan untuk pengembangan karier lebih lanjut.

Namun demikian, komitmen organisasi yang kuat juga harus diiringi dengan etos kerja yang kokoh. Etos kerja yang baik akan membantu karyawan untuk selalu menjaga konsistensi dalam upaya meningkatkan kinerja mereka.

3. Etos Kerja sebagai Variabel Intervening

Etos kerja karyawan di Yayasan Mansur Al Makki tidak hanya dipengaruhi oleh kepuasan kerja, dan komitmen organisasi, tetapi juga menjadi jembatan penting yang menghubungkan ketiga variabel tersebut dengan kinerja karyawan. Menurut penelitian Santoso dan Wirawan (2022), etos kerja merupakan sikap yang mencerminkan moralitas, disiplin, tanggung jawab, serta integritas dalam menjalankan pekerjaan. Karyawan dengan etos kerja tinggi cenderung memiliki produktivitas yang lebih baik, berorientasi pada kualitas, dan mampu bekerja di bawah tekanan dengan tetap mempertahankan standar kinerja yang tinggi.

Di Yayasan Mansur Al Makki, etos kerja yang diharapkan dari setiap karyawan adalah kerja keras, kedisiplinan, serta komitmen untuk selalu meningkatkan diri. Hal ini sangat penting mengingat yayasan ini bergerak di bidang pendidikan, di mana kualitas tenaga pengajarnya sangat menentukan keberhasilan yayasan dalam menjalankan misinya. Penelitian Putra dan Dewi (2022) menekankan bahwa etos kerja dapat berperan sebagai variabel intervening yang memperkuat pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan

Dengan demikian, etos kerja yang kuat akan memperbesar efek positif dari kepuasan kerja, dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan di Yayasan Mansur Al Makki. Karyawan yang puas dengan pekerjaannya, berkomitmen terhadap organisasi, dan bekerja dalam lingkungan budaya yang mendukung akan cenderung memiliki etos kerja tinggi, yang pada gilirannya akan meningkatkan kinerja mereka secara signifikan.

4. Kinerja Karyawan sebagai Output dari Etos Kerja

Kinerja karyawan di Yayasan Mansur Al Makki adalah output akhir yang dipengaruhi oleh serangkaian faktor seperti kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan etos kerja. Penelitian yang dilakukan oleh Kusuma (2023) menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki etos kerja tinggi cenderung memiliki tingkat kinerja yang lebih baik dibandingkan mereka yang etos kerjanya rendah. Hal ini karena etos kerja yang baik mencerminkan sikap proaktif, tanggung jawab, dan dorongan untuk selalu memberikan hasil terbaik. Di lingkungan Yayasan Mansur Al Makki, kinerja karyawan diukur melalui berbagai indikator, termasuk produktivitas, kualitas pengajaran, serta kemampuan berinovasi dalam proses pembelajaran. Dengan adanya dukungan dari kepuasan kerja yang tinggi, dan komitmen yang mendalam terhadap yayasan, diharapkan setiap karyawan dapat terus memberikan kontribusi terbaik mereka dan mencapai tingkat kinerja yang optimal.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. (2010). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Azam, N. d. (2021). *Metodologi Penelitian*. Riau: Dotplus Publisher.
- Azam, N. d. (2021). *Metodologi Penelitian*. Riau: Dotplus Publisher
- Baviga, R., Irvianti, L. S. D., Napisah, S., Adhikara, C. T., & Boari, Y. (2023). *Manajemen Umkm: Mengelola SDM untuk meningkatkan produktifitas UMKM di Indonesia*. PT. Sonpedia Publishing Indonesia.
- Bratton, J., Gold, J., Bratton, A., & Steele, L. (2021). *Human resource management*. Bloomsbury Publishing.
- Budiwidodo, S. (2023). *Pengaruh Religiusitas dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus CV Citra Pustaka di Kartasura)* (Doctoral dissertation, UIN SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA).
- Daga, R., Hamzah, N., Suwandar, R., Ashary, M., & Pasae, P. (2023). *Pelatihan pengembangan hubungan kelompok kerja dengan industrial dalam meningkatkan kualitas usaha dan kesejahteraan kelompok kerja*. Jupadai: *Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 2(1), 56-65.
- Darodjat, Tubagus Achmad. 2015. *Konsep-Konsep Dasar Manajemen Personal*. Surabaya: Refika Aditama.
- Dasuki, R. E. (2021). *Manajemen strategi: kajian teori resource based view*.
- Djaali. (2020). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Duli, N. (2019). *Metodologi Penelitian Kuantitatif Beberapa Konsep Dasar dan Analisis Data Dengan SPSS*. Sleman: CV Budi Utama.
- Erwin Asidah, S. E. (2022). *Etika Bisnis Era Millennial*. Penerbit P4I.

- Eugene, Kokiroba, dkk. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Batavia Properindo Finance Tbk. Cabang Manado. 294-298
- Fauzi, A., & Manao, M. (2023). Faktor Kebijakan Kedisiplinan Sumber Daya Manusia, Corporate Social Responsibility “Csr”, Peningkatan Pemberdayaan Sumber Daya Manusia Dan Tanggung Jawab Sosial Terhadap Kesejahteraan Karyawan Pada Pt. Skm. *Jurnal Akuntansi Dan Manajemen Bisnis*, 3(2), 67-80
- Fera Nelfianti, dkk. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan YPI Cempaka Putih Jakarta. *Jurnal Kajian Ilmiah*. 119-128
- Firmansyah, T. (2018). "Kinerja Organisasi Nirlaba di Indonesia: Faktor-faktor yang Mempengaruhi." *Jurnal Pengembangan Organisasi Nirlaba*, 6(2), 95-107.
- Gursoy, D., Altinay, L., & Kenebayeva, A. (2017). Religiosity and entrepreneurship behaviours. *International Journal of Hospitality Management*, 67, 87–94.
- Hadari, Nawawi. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan kelima, Yogyakarta: Gajah Mada University Press
- Hadrianti, dkk. (2019). *Perencanaan & Pengembangan SDM*. Bandung: Alfabeta
- Haryono, B. S., Zauhar, S., & Supriyono, B. (2012). *Capacity Building*. Universitas Brawijaya Press.
- Heri, Ginanjar dan Berliana. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Sinar Citra Abadi di Jakarta
- Herni, Suryani dan Rini Resnawati. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Harper Purwakarta
- Idrus, S., Ruhana, F., Amalia, M. R., Rosyid, A. F., & Kuswandi, D. (2023). Implementasi kebijakan manajemen sumber daya manusia yang efektif

dalam meningkatkan kinerja organisasi di era bisnis global. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 7(1), 72-89.

Irmayani, N. W. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sleman: CV Budi Utama.

Koesharijadi, K. (2020). Analisis Kualitas Layanan dan Motivasi Yang Mempengaruhi Keputusan Konsumen Dalam Menabung Pada Bank BNI. *Syntax Literate; Jurnal Ilmiah Indonesia*, 5(4), 72-81.

Koesharijadi, K., Hardiyansyah, H., & Akbar, M. (2019). Implementasi kebijakan e-government, komitmen, pengembangan aparatur dan implikasinya terhadap kinerja pelayanan publik. *IKRA-ITH HUMANIORA: Jurnal Sosial Dan Humaniora*, 3(1), 39-45.

Maartje dan Souhoka. (2021). *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: Jakad Media Publishing

Made, L. M. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif Teori, Penerapan dan Riset Nyata*. Yogyakarta: Anak Hebat Indonesia

Mahawati, E., Yuniwati, I., Ferinia, R., Rahayu, P. F., Fani, T., Sari, A. P., ... & Bahri, S. (2021). Analisis Beban Kerja dan produktivitas kerja.

Marisi, Butarbutar. (2021). Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Yayasan Sari Asih Nusantara Pematang Siantar. *Jurnal Manajemen*. 116-124.

Megawati dan Ampauleng. (2020). Pengaruh Etos Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Mirai Management*, 231-242

Meithiana, I., & Ansory, H. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.

Meyer, J. P., & Allen, N. J. (2017). *Commitment in the Workplace: Theory, Research, and Application*. SAGE Publications.

- Milah, A. A. R. S. (2020). Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Karier Terhadap Semangat Kerja (Studi Pada Staff Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Sukapura Tasikmalaya) (Doctoral dissertation, Universitas Siliwangi).
- Mohammad, Rizal, dkk. (2023). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kota Gorontalo
- Mukmin, S., & Prasetyo, I. (2021). Pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja karyawan sebagai variabel intervening. *Jurnal Manajerial Bisnis*, 4(2), 123-136.
- Nikmah, W., Mukarromah, A., Widyansyah, D., & Anshori, M. I. (2023). Penggunaan teknologi dalam pengembangan SDM. *Mutiara: Jurnal Penelitian dan Karya Ilmiah*, 1(5), 366-386.
- Nurwati, S. (2021). Determinasi kepuasan kerja dan kinerja pegawai: Kompensasi dan lingkungan kerja (suatu kajian studi literatur manajemen sumberdaya manusia). *Jurnal Ilmu Hukum, Humaniora Dan Politik*, 1(2), 235-264.
- O'Reilly C.A. III, 1989, "Corporations Culture, and Commitment: Motivation and Social Control in Organizations", *California Managemen Review*, 31 (4) : 9 – 25.
- Pratama, A. S., Sari, S. M., Hj, M. F., Badwi, M., & Anshori, M. I. (2023). Pengaruh Artificial Intelligence, Big data dan otomatisasi terhadap kinerja SDM di Era digital. *Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen*, 2(4), 108-123.
- Prians, D. (2018). *Perencanaan & Pengembangan SDM. Bandung. Alfabeta.* Bandung: Alfabeta.
- Radiansyah, Adrian. (2023). *Pengantar Bisnis*. Jakarta: Publica Indonesia Utama
- Revida, E. (2021). *Manajemen Perkantoran*. Medan: Yayasan Kita Menulis.
- Radiansyah, Adrian. (2023). *Pengantar Bisnis*. Jakarta: Publica Indonesia Utama
- Revida, E. (2021). *Manajemen Perkantoran*. Medan: Yayasan Kita Menulis.

- Rahman, A., SE, M., Ir Hj Yusro Hakimah, M. M., Dewi, M. P., SE, M., Hermin Endratno, S. E., ... & Ir Irmawati Sri Agustini, M. M. (2022). Buku Ajar Manajemen SDM. Feniks Muda Sejahtera.
- Riswanto, A., Zafar, T. S., Sunijati, E., Harto, B., Boari, Y., Astaman, P., ... & Hikmah, A. N. (2023). EKONOMI KREATIF: Inovasi, Peluang, dan Tantangan Ekonomi Kreatif di Indonesia. PT. Sonpedia Publishing Indonesia.
- Riyanto et al. (2021) yang mengkaji pengaruh komitmen organisasi terhadap loyalitas pegawai di sektor nirlaba.
- Riyanto, S. (2020). Metode Penelitian Pendekatan Kuantitatif. Sleman: CV Budi Utama.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational Behavior*. Pearson Education.
- Rukajat, A. (2018). Pendekatan Penelitian Kuantitatif. Sleman: CV Budi Utama
- Setyanti, E. (2018). *Komitmen Pada Perubahan Organisasi (Perubahan Organisasi Dalam Perspektif Islam dan Psikologi)*. Yogyakarta: Deepublish
- Sinambela, L. P. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun tim kerja yang solid untuk meningkatkan kinerja. Bumi Aksara
- Sofiati, E. (2021). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Pegawai. Ekono Insentif, 15(1), 34-46.
- Stefanie, dkk. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Dinas Kesehatan Daerah Kota Tomohon). Jurnal JABE. 101-114
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

- Suherli, E., Saifudin, T. H., Nurwening, J. S., Rahayu, P., & Purwanto, A. (2021). A Review on Benefit of Performance Assessment Control System. *PSYCHOLOGY AND EDUCATION*, 57(9), 4925-4941.
- Suryati, dkk. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Guru Yayasan Prajnamitra Maitreya Pekanbaru
- Susilo, A. (2022). "Etos Kerja sebagai Variabel Mediasi antara Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi, dan Komitmen terhadap Kinerja Pegawai." *Jurnal Manajemen Organisasi*, 10(1), 45-58.
- Syarif, R. M. (2018). *Komitmen Organisasi (Definisi Dipengaruhi dan Mempengaruhi)*. Makassar: CV Nas Media Pustaka.
- Wahyudianto, A. (2019). Komitmen Pegawai Negeri Sipil Terhadap Organisasi Direktorat Universitas Yogyakarta. *Jurnal Administrasi Negara*, 234-246
- Wahyuni, M. (2020). "Peran Etos Kerja dalam Meningkatkan Produktivitas Pegawai di Organisasi Pelayanan Masyarakat." *Jurnal Produktivitas Kerja*, 12(4), 215-227.
- Widyastuti, S. (2020). "Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Organisasi Sosial." *Jurnal Ilmu Manajemen*, 15(2), 122-135.
- Yusup, M. (2021). *Manajemen Konflik dan Stres (Orientasi dalam Organisasi)*. Ponorogo: Wade Group
- Zaky, M. (2022). Pentingnya pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia dalam menghadapi tantangan global. *Branding: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 1(2).
- Zulkifli, dkk. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan