

*Organizational Commitment Mediates The Effect Of Work Ethic On Job Satisfaction At The Regional Office Of The Directorate General Of State Assets Of North Sumatra*

Salsa Sabila Rambe<sup>1</sup>, Bagus Handoko<sup>2</sup>, Pitono<sup>3</sup>  
Universitas Harapan Medan

---

ARTICLE INFO

---

ABSTRAK

---

**Keywords:**

*Work Ethics, Job Satisfaction, Organizational Commitment*

---

*This study aims to determine the effect of work ethic on organizational commitment. To determine the effect of work ethic and organizational commitment on job satisfaction partially. To determine the effect of work ethic on job satisfaction through organizational commitment at the Regional Office of the Directorate General of State Assets of North Sumatra. The population in this study was 165 people and all of them were used as research samples. The sampling technique used was purposive sampling. The data analysis technique used was path analysis. The results of the study indicate that work ethic has a positive and significant effect on organizational commitment, work ethic has a positive and significant effect on job satisfaction, organizational commitment has a positive and insignificant effect on job satisfaction, organizational commitment does not mediate the effect of work ethic on job satisfaction at the Regional Office of the Directorate General of State Assets, North Sumatra.*

---

**Corresponding Author :**

Salsa Sabila Rambe<sup>1</sup>, Bagus Handoko<sup>2</sup>, Pitono<sup>3</sup>

Universitas Harapan Medan

Email : [ssabilarambe@gmail.com](mailto:ssabilarambe@gmail.com)

---

**PENDAHULUAN**

Manajemen sumber daya manusia dalam suatu organisasi berperan krusial dalam menentukan tercapainya tujuan organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai merupakan aset berharga bagi organisasi, karena mereka memiliki peran penting yang memengaruhi keberlangsungan organisasi di masa depan. Pegawai dianggap sebagai sumber daya utama bagi perusahaan atau organisasi, karena mereka memiliki kecerdasan, bakat, tenaga, keinginan, pengetahuan, perasaan, serta kreativitas yang sangat diperlukan untuk mewujudkan visi dan misi perusahaan (Mangkunegara, 2019). Keberhasilan suatu perusahaan atau organisasi, termasuk pencapaian target operasionalnya, sangat bergantung pada kompetensi pegawai yang dimilikinya.

Kepuasan kerja menjadi salah satu faktor penting dalam upaya perusahaan mencapai visi dan misinya. Kepuasan kerja mencerminkan sikap keseluruhan seseorang terhadap pekerjaannya, yang ditentukan oleh kesenjangan antara penghargaan yang diterima dan ekspektasi mereka terhadap penghargaan yang seharusnya diterima (Wibowo, 2021). Untuk meningkatkan kepuasan kerja pegawai, diperlukan adanya kebebasan dalam bertindak, variasi tugas, serta umpan balik yang jelas mengenai hasil pekerjaannya, sehingga mereka dapat merasa lebih

puas. Dalam hal ini, peran manajemen perusahaan sangatlah penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kepuasan pegawai (Arini dan Soliha, 2019).

Sebagai lembaga pelayanan publik, Kementerian Keuangan Republik Indonesia melalui Direktorat Jenderal Kekayaan Negara (DJKN), termasuk Kantor Wilayah DJKN Sumatera Utara, membutuhkan pegawai yang tidak hanya kompeten tetapi juga memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi. Menurut Hasibuan (2021), kepuasan kerja merupakan salah satu indikator penting dalam menciptakan rasa nyaman dan aman bagi pegawai saat bekerja. Ketika pegawai merasa puas, mereka akan lebih nyaman dalam menjalankan tugasnya, yang pada akhirnya berdampak positif terhadap kinerja mereka.

Berdasarkan beberapa penelitian sebelumnya, ditemukan bahwa etika kerja dianggap sebagai faktor yang menyebabkan rendahnya kepuasan kerja (Bhastary, 2023; Nasution & Rafiki, 2019; Kurniasari & Bahjahtullah, 2022; Maulana, 2023; Nurhalizah & Jufrizen, 2020). Namun, beberapa penelitian lain justru menunjukkan bahwa etika kerja bukanlah faktor utama yang memengaruhi rendahnya kepuasan kerja (Maulana, 2023; Jufrizen, 2017; Al-Nashash et al., 2018; Nurhasanah, 2022; Alwi & Hermiati, 2024).

Etika kerja dapat diartikan sebagai terbentuknya keyakinan yang berlandaskan prinsip-prinsip dasar dalam pemberian wewenang di suatu organisasi. Keyakinan ini mendorong anggota organisasi untuk mengembangkan ide-ide baru, meningkatkan kepercayaan diri dalam pengambilan keputusan, serta melakukan perubahan yang dapat mengoptimalkan kinerja organisasi (Ridwan, 2018). Pendapat ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nasution & Rafiki (2019) serta Kurniasari & Bahjahtullah (2022), yang menyatakan bahwa etika kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai.

Berdasarkan beberapa penelitian sebelumnya, ditemukan bahwa etika kerja yang tidak terpenuhi dengan baik dapat mengganggu kepuasan kerja pegawai (Insyani, 2019; Wahyono, 2018; Marri et al., 2016; Azizah & Ma'rifah, 2018; Pratama, 2014). Namun, penelitian lain menunjukkan bahwa etika kerja bukanlah faktor utama yang menyebabkan rendahnya kepuasan kerja (Nurhalizah & Jufrizen, 2020; Hardiani & Sugiarto, 2023; Archandar, 2020; Piay et al., 2024). Etika kerja yang selaras dengan nilai-nilai organisasi dapat berpengaruh terhadap komitmen pegawai, yang pada akhirnya mempermudah organisasi dalam mencapai tujuannya. Pegawai yang merasa nyaman dan sesuai dengan norma serta aturan di perusahaan cenderung memiliki tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi, yang pada gilirannya akan meningkatkan komitmen mereka terhadap organisasi.

Penelitian ini menempatkan komitmen organisasi sebagai variabel penting yang berperan dalam memberikan pengaruh tidak langsung antara etika kerja dan kepuasan kerja. Komitmen organisasi mengacu pada kondisi di mana seorang pegawai memiliki loyalitas terhadap organisasi, sejalan dengan tujuan organisasi, serta berusaha mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi (Jufrizen & Azila, 2023). Keberhasilan individu dalam suatu pekerjaan sangat dipengaruhi oleh tingkat komitmennya terhadap bidang yang digelutinya. Komitmen ini dapat menjadi faktor pendorong bagi seseorang untuk bekerja lebih baik, namun di sisi lain juga dapat menyebabkan seseorang meninggalkan pekerjaannya jika terdapat tuntutan komitmen lain yang lebih besar (Siswadi et al., 2023).

Komitmen pegawai dalam sebuah organisasi mencerminkan sejauh mana seseorang memiliki keinginan yang kuat untuk tetap bekerja di organisasi atau perusahaan. Namun, berdasarkan survei yang dilakukan oleh penulis, rendahnya keterlibatan pegawai dalam proses pengambilan keputusan atau kebijakan menyebabkan menurunnya rasa memiliki (sense of belonging) mereka terhadap organisasi.

Komitmen organisasi berperan penting dalam memengaruhi etika kerja pegawai, yang pada akhirnya berdampak pada tingkat kepuasan kerja mereka. Organisasi yang berhasil menanamkan komitmen yang kuat di antara pegawainya cenderung memiliki tenaga kerja

yang lebih beretika serta merasa lebih puas dengan pekerjaannya. Oleh karena itu, meningkatkan komitmen organisasi dan etika kerja menjadi strategi yang efektif dalam meningkatkan kepuasan kerja pegawai secara keseluruhan. Pendapat ini sejalan dengan temuan Nasution & Rafiki (2019) serta Hidayat & Tjahjono (2015), yang menyatakan bahwa komitmen organisasi menjadi perantara dalam hubungan antara etika kerja dan kepuasan kerja pegawai. Beberapa penelitian sebelumnya juga mendukung temuan ini (Bhastary, 2023; Lestaringtyas, 2016; Insyani, 2019; Nurhalizah & Jufrizen, 2020; Nahita, 2021). Namun, terdapat pula penelitian lain yang menyoroti faktor-faktor lain dalam kepuasan kerja (Nurhalizah & Jufrizen, 2020; Hardiani & Sugiarto, 2023; Archandar, 2020; Piay et al., 2024).

## KAJIAN PUSTAKA

### *Job Satisfaction*

Menurut Sutrisno (2019:75), kepuasan kerja merupakan kondisi emosional yang dapat bersifat menyenangkan maupun tidak menyenangkan bagi pegawai dalam menilai pekerjaannya. Kepuasan kerja mencerminkan bagaimana perasaan individu terhadap pekerjaannya, yang tercermin dalam sikap positif pegawai terhadap tugasnya serta berbagai aspek yang dihadapi di lingkungan kerja.

### *Work Ethic*

Kata "etos" berasal dari bahasa Yunani *ethos*, yang berarti sikap, kepribadian, karakter, watak, serta keyakinan terhadap sesuatu. Sikap ini tidak hanya dimiliki oleh individu, tetapi juga oleh kelompok maupun masyarakat. Etos terbentuk melalui kebiasaan, pengaruh budaya, serta sistem nilai yang dianut. Dari kata *etos* juga berkembang istilah etika dan etiket, yang memiliki makna yang berkaitan dengan moralitas serta nilai-nilai tentang baik dan buruk. Dalam konsep etos terkandung semangat atau dorongan kuat untuk melaksanakan sesuatu secara optimal, berusaha lebih baik, dan mencapai kualitas kerja yang setinggi mungkin (Tasmara, 2020).

### *Organizational Commitment*

Menurut Sopiah (2018), komitmen organisasi merupakan keterikatan psikologis dalam diri pegawai yang ditandai dengan keyakinan serta penerimaan yang kuat terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi. Komitmen ini juga mencerminkan kesediaan pegawai untuk berusaha mencapai kepentingan organisasi serta keinginan untuk tetap menjadi bagian dari organisasi. Sementara itu, Robbins dan Judge (2016) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai kondisi di mana seorang pegawai mendukung tujuan organisasi dan memiliki keinginan untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi.

## METODE PENELITIAN

### *Analisis Jalur (Path Analysis)*

Untuk menganalisis pengaruh atau hubungan antara variabel bebas (etika kerja) dan variabel terikat (kepuasan kerja) dengan peran komitmen organisasi sebagai variabel mediasi, metode yang digunakan adalah regresi linier berganda. Selain itu, analisis data akan dilakukan menggunakan SPSS. Adapun rumus yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned} Z &= ZX + e_1 \\ Y &= YX + YZ + e_2 \end{aligned}$$

**HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN****Hasil Penelitian****Uji Kualitas Data****Uji Validitas Data****Tabel 1. Hasil Uji Validitas Variabel X (*Work Ethic*)**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	20.2485	15.651	.623	.825
VAR00002	20.2424	17.026	.554	.837
VAR00003	20.2485	15.676	.655	.819
VAR00004	20.2182	15.867	.593	.831
VAR00005	20.2606	15.474	.633	.823
VAR00006	20.2970	14.771	.732	.803

**Tabel 2. Hasil Uji Validitas Variabel Z (*Organizational Commitment*)**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	7.4970	5.203	.487	.877
VAR00002	7.4364	3.991	.698	.672
VAR00003	7.5515	3.627	.778	.577

**Tabel 3. Hasil Uji Validitas Variabel Y (*Job Satisfaction*)**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	15.7152	9.510	.593	.750
VAR00002	15.7273	9.785	.607	.747
VAR00003	15.8424	9.499	.574	.757
VAR00004	15.8303	10.154	.529	.770
VAR00005	15.7455	9.740	.574	.756

Tabel di atas menunjukkan bahwa seluruh pernyataan dalam kuisioner dinyatakan valid karena nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  pada tingkat signifikansi 0,05 (0,153). Oleh karena itu, kuisioner dapat dilanjutkan ke tahap pengujian reliabilitas.

**Uji Reliabilitas Data****Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas Variabel**

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
<i>Job Satisfaction</i> (Y)	0.795	<i>Reliable</i>
<i>Work Ethic</i> (X)	0.849	<i>Reliable</i>
<i>Organizational Commitment</i> (Z)	0.801	<i>Reliable</i>

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai *Cronbach's Alpha* > 0,60 berarti bahwa instrumen tersebut reliabel.

**Analisis Jalur (*Path Analysis*)****Sub Struktur I****Pengujian Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) Model I**

**Tabel 5. Koefisien Determinasi Model 1**  
**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.497 <sup>a</sup>	.247	.243	2.58276

a. Predictors: (Constant), *Work ethic*

b. Dependent Variable: *Organizational commitment*

Nilai R Square sebesar 0,247 menunjukkan bahwa variabel *work ethic* memiliki kontribusi sebesar 24,7% dalam menjelaskan *organizational commitment*. Sementara itu, sisanya sebesar 75,3% atau 0,753 dipengaruhi oleh variabel lain dalam model substruktur I.

**Pengujian Hipotesis Model I**

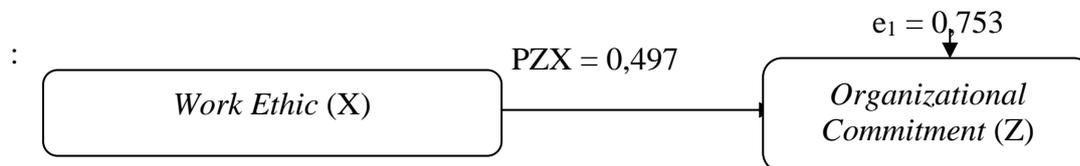
**Tabel 6. Pengujian Hipotesis Model 1**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3.373	1.089		3.098	.002
<i>Work ethic</i>	.321	.044	.497	7.316	.000

a. Dependent Variable: *Organizational commitment*

Tabel 8 menunjukkan bahwa nilai probabilitas (*p*) untuk *work ethic* adalah 0,000. Jika dibandingkan dengan nilai Alpha (0,05), maka probabilitas tersebut lebih kecil dari Alpha ( $p < 0,05$ ). Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa *work ethic* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *organizational commitment*. Adapun besarnya pengaruh *work ethic* terhadap *organizational commitment* adalah 0,497.

**Gambar Model Analisis Jalur Substruktur I**



**Gambar 1. Model Analisis Jalur Substruktur I**

Gambar 1 di atas menunjukkan bahwa persamaan analisis regresi berganda yaitu :

$$Z = 0,497 PZX + 0,753e_1$$

- 1). Nilai PZX = 0,497 untuk variabel independen X (*work ethic*) dengan tanda positif menunjukkan bahwa setiap peningkatan sebesar 1 satuan pada *work ethic* akan meningkatkan *organizational commitment* sebesar 0,497.
- 2). e<sub>1</sub> = Jika terjadi kesalahan asumsi dalam model, maka model dapat dikoreksi dengan menambahkan 0,753 agar hasil yang diperoleh lebih mendekati nilai sebenarnya.

**SubStruktur II**

**Uji Asumsi Klasik Model II**

**Pengujian Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>) Model II**

**Tabel 7. Koefisien Determinasi Model II**  
**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.575 <sup>a</sup>	.331	.323	3.13134

a. Predictors: (Constant), *Organizational commitment*, *Work ethic*

b. Dependent Variable: *Job satisfaction*

Nilai R Square sebesar 0,331 menunjukkan bahwa variabel *work ethic* dan *organizational commitment* memiliki kontribusi sebesar 33,1% dalam menjelaskan *job satisfaction*. Sementara itu, sisanya sebesar 66,9% atau 0,669 dipengaruhi oleh variabel lain dalam model substruktur II.

**Pengujian Hipotesis Model II**

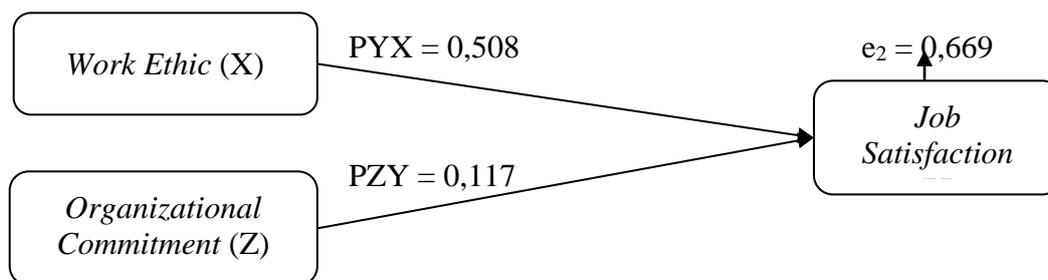
**Tabel 8. Pengujian Hipotesis Model II**

		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.785	1.358		5.732	.000
	<i>Work Ethic</i>	.421	.061	.508	6.856	.000
	<i>Organizational Commitment</i>	.150	.095	.117	1.581	.116

a. Dependent Variable: Job Satisfaction

Tabel 8 menunjukkan bahwa nilai probabilitas (*p*) untuk *work ethic* adalah 0,000, sedangkan untuk *organizational commitment* adalah 0,116. Jika dibandingkan dengan nilai Alpha (0,05), maka *work ethic* memiliki probabilitas yang lebih kecil dari Alpha ( $p < 0,05$ ), sehingga dapat disimpulkan bahwa *work ethic* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *job satisfaction*. Sementara itu, *organizational commitment* memiliki probabilitas yang lebih besar dari Alpha ( $p > 0,05$ ), sehingga berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap *job satisfaction*. Adapun besarnya pengaruh *work ethic* terhadap *job satisfaction* adalah 0,508, sedangkan pengaruh *organizational commitment* terhadap *job satisfaction* adalah 0,117.

**Gambar Model Analisis Jalur Substruktur II**



**Gambar 2. Model Analisis Jalur Substruktur II**

Gambar 2 di atas menunjukkan bahwa persamaan analisis regresi berganda yaitu :

$$Y = 0,508 PYX + 0,117PYZ + 0,669e_2$$

Hal ini menunjukkan bahwa nilai  $PYX = 0,508$  untuk variabel independen X (*work ethic*), yang bertanda positif, mengindikasikan bahwa setiap peningkatan sebesar 1 satuan dalam *work ethic* akan meningkatkan *job satisfaction* sebesar 0,508. Sementara itu, nilai  $PYZ = 0,117$  untuk variabel independen Z (*organizational commitment*), yang juga bertanda positif, menunjukkan bahwa setiap kenaikan sebesar 1 satuan dalam *organizational commitment* akan meningkatkan *job satisfaction* sebesar 0,117. Jika terjadi kesalahan asumsi dalam model, maka model dapat dikoreksi dengan menambahkan 0,669 ( $e_2$ ) agar hasil yang diperoleh lebih mendekati nilai sebenarnya.

**Pengujian Pengaruh Tidak Langsung**

Input:		Test statistic:	Std. Error:	p-value:
a	0.497	Sobel test: 1.22432293	0.04749482	0.22083043
b	0.117	Aroian test: 1.21960869	0.04767841	0.22261325
s <sub>a</sub>	0.044	Goodman test: 1.22909227	0.04731052	0.21903721
s <sub>b</sub>	0.095	Reset all	Calculate	

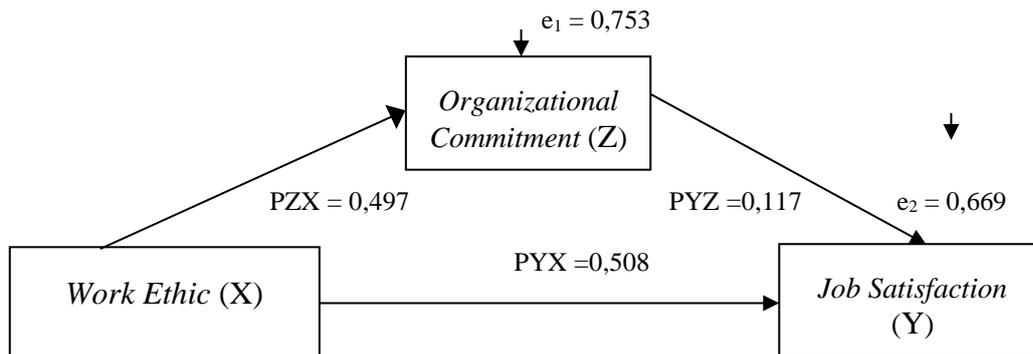
**Gambar 3. Pengujian Sobel**

Gambar di atas menunjukkan bahwa berdasarkan uji Sobel, nilai probabilitas (*p-value*) yang diperoleh adalah 0,220, yang lebih besar dari 0,05 ( $0,220 > 0,05$ ). Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa *organizational commitment* tidak berperan sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara *work ethic* dan *job satisfaction*.

Besarnya pengaruh tidak langsung *work ethic* terhadap *job satisfaction* melalui *organizational commitment* dapat dianalisis menggunakan model analisis jalur yang digunakan dalam penelitian ini, sebagaimana ditunjukkan pada diagram berikut.

$$ZX \times pYZ = 0,497 \times 0,117 = 0,058$$

**Model Analisis Jalur**



**Gambar 4. Model Analisis Jalur**

Berdasarkan gambar tersebut serta penjelasan sebelumnya, total pengaruh setiap variabel eksogen terhadap variabel endogen dapat dihitung. Total pengaruh *work ethic* terhadap *job satisfaction* diperoleh melalui perhitungan berikut:

$$pYX + (pZX \times pYZ) = 0,508 + 0,058 = 0,564$$

Ini menunjukkan bahwa *work ethic* memiliki pengaruh langsung maupun tidak langsung terhadap *job satisfaction* dengan total nilai sebesar 0,564.

**Pembahasan**

**Pengaruh Work Ethic Terhadap Organizational Commitment**

Berdasarkan hasil uji *t*, dapat diketahui bahwa *work ethic* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational commitment*. Hal ini dibuktikan dengan nilai *t hitung* sebesar 7,316 yang lebih besar dari *t tabel* (1,975) serta nilai signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan antara *work ethic* dan *organizational commitment*, menunjukkan adanya keterkaitan erat antara keduanya.

*Work ethic* berperan dalam membentuk perilaku pegawai, termasuk dalam mencegah tindakan yang tidak etis atau menyimpang. Saat ini, isu terkait *work ethic* semakin kompleks karena dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti budaya organisasi (*organizational culture*),

kepemimpinan (*leadership*), latar belakang pendidikan, serta kepuasan kerja (*job satisfaction*). Oleh karena itu, dukungan budaya organisasi yang kuat, kepemimpinan yang bersifat transformasional, serta pegawai dengan latar belakang pendidikan yang sesuai dan tingkat kepuasan kerja yang baik akan berkontribusi terhadap kesuksesan perusahaan.

Selain itu, *work ethic* yang baik dapat menciptakan lingkungan kerja yang positif, yang pada akhirnya mendukung terbentuknya budaya organisasi yang sehat (Panigrahi & Al-Nashash, 2019). Perusahaan dengan budaya kerja yang baik cenderung memiliki komitmen yang kuat dalam menerapkan aturan yang berlaku, yang kemudian menjadi pedoman bagi karyawan dalam membangun etika kerja yang baik.

### **Pengaruh *Work Ethic* Terhadap *Job Satisfaction***

Berdasarkan hasil uji *t*, diketahui bahwa *work ethic* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *job satisfaction*. Hal ini ditunjukkan oleh nilai *t hitung* sebesar 6,856 yang lebih besar dari *t tabel* (1,975) serta nilai signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan antara *work ethic* dan *job satisfaction*.

Berdasarkan hasil uji *t*, diketahui bahwa *work ethic* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *job satisfaction*. Hal ini ditunjukkan oleh nilai *t hitung* sebesar 6,856 yang lebih besar dari *t tabel* (1,975) serta nilai signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan antara *work ethic* dan *job satisfaction*.

Sementara itu, Saban et al. (2020) mendefinisikan *job satisfaction* sebagai kondisi emosional positif yang muncul saat seseorang mengevaluasi pengalaman kerjanya. Kepuasan kerja memiliki berbagai dimensi, di antaranya adalah kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri, gaji, pengakuan, hubungan antara atasan dan karyawan, serta peluang untuk berkembang lebih lanjut dalam karier.

### **Pengaruh *Organizational Commitment* Terhadap *Job Satisfaction***

Berdasarkan hasil uji *t*, diketahui bahwa *organizational commitment* memiliki pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap *job satisfaction*. Hal ini ditunjukkan oleh nilai *t hitung* sebesar 1,581 yang lebih kecil dari *t tabel* (1,975) serta nilai signifikansi 0,116 yang lebih besar dari 0,05. Dengan demikian, secara parsial *organizational commitment* tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap *job satisfaction*.

Meskipun begitu, semakin tinggi komitmen karyawan terhadap organisasi, tingkat kepuasan kerja mereka juga cenderung meningkat. Hal ini dapat dijelaskan oleh beberapa faktor, salah satunya adalah pegawai yang memiliki komitmen tinggi umumnya lebih terlibat dan peduli terhadap organisasi, sehingga merasa puas ketika tujuan dan nilai organisasi dapat tercapai. Organisasi yang berhasil membangun tingkat komitmen tinggi pada karyawannya cenderung menciptakan lingkungan kerja yang positif dan mendukung, yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan *job satisfaction*.

Selain itu, tingkat komitmen yang tinggi juga berhubungan dengan rendahnya keinginan karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya (*turnover intention*). Karyawan yang merasa puas dengan pengalaman kerja mereka di suatu organisasi cenderung lebih enggan untuk berpindah ke tempat kerja lain. Dukungan terhadap hal ini dapat ditemukan dalam penelitian yang dilakukan oleh Wagiman & Sutanto (2019), yang menunjukkan adanya dampak positif dari *organizational commitment* terhadap *job satisfaction*. Namun, hasil ini bertentangan dengan penelitian Prasetiyo et al. (2020), yang menemukan bahwa *organizational commitment* memiliki dampak positif yang signifikan terhadap *job satisfaction*.

***Organizational Commitment* Memediasi Pengaruh *Work Ethic* Terhadap *Job Satisfaction***

Berdasarkan hasil uji *t*, diketahui bahwa *organizational commitment* tidak memediasi pengaruh *work ethic* terhadap *job satisfaction*. Hal ini ditunjukkan oleh hasil uji Sobel, di mana nilai signifikansi yang diperoleh sebesar 0,220, lebih besar dari 0,05. Dengan kata lain, *organizational commitment* tidak memiliki pengaruh yang signifikan dalam hubungan antara *work ethic* dan *job satisfaction*.

Karyawan yang memiliki keinginan kuat untuk tetap bekerja di perusahaan cenderung merasakan kepuasan dalam pekerjaannya dan menunjukkan kinerja yang lebih baik. Temuan ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sudrajat & Hartono (2022), yang menunjukkan bahwa *organizational commitment* berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap *work ethic* melalui peran *job satisfaction* sebagai mediator. Hasil serupa juga ditemukan dalam penelitian Wahyudi et al. (2022), yang mengungkapkan bahwa *organizational commitment* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *work ethic* dengan melibatkan *job satisfaction* sebagai variabel perantara.

**SIMPULAN DAN SARAN**

Kesimpulan dari penelitian ini menunjukkan bahwa *work ethic* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational commitment* di kantor Wilayah Direktorat Jenderal Kekayaan Negara Sumatera Utara. Selain itu, *work ethic* juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap *job satisfaction* di kantor tersebut. Sementara itu, *organizational commitment* memiliki pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap *job satisfaction*. Selain itu, hasil penelitian juga menunjukkan bahwa *organizational commitment* tidak berperan sebagai mediator dalam hubungan antara *work ethic* dan *job satisfaction* di kantor Wilayah Direktorat Jenderal Kekayaan Negara Sumatera Utara.

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang diperoleh, terdapat beberapa saran yang dapat diberikan kepada instansi. Untuk meningkatkan budaya organisasi, instansi sebaiknya lebih memperhatikan kondisi para pegawai agar mereka tidak merasa sendiri saat menghadapi permasalahan di tempat kerja. Salah satu cara yang dapat dilakukan adalah dengan memberikan solusi atau dukungan kepada pegawai dalam mengatasi kendala yang mereka hadapi. Selain itu, peningkatan motivasi kerja juga perlu dilakukan sebagai langkah untuk meningkatkan *job satisfaction*. Hal ini dapat dicapai dengan melengkapi berbagai fasilitas yang tersedia di instansi sehingga pegawai merasa lebih nyaman dan puas dalam menjalankan tugasnya. Selanjutnya, guna meningkatkan kepuasan kerja, instansi perlu memperhatikan kondisi pegawai dalam menyusun perencanaan kerja agar lebih optimal, sehingga tujuan organisasi dapat tercapai dengan lebih efektif.

**REFERENSI**

- [1]. Al-Nashash, H. M., Panigrahi, S. K., & Darun, M. R. Bin. (2018). Do *Work Ethics* Improves Employee Job Satisfaction? Insights from Jordanian Banks. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 8(11), 627–645
- [2]. Alwi, Fiqri Haikal & Hermiati, Novi Fitria. (2024), Pengaruh Etika Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*. Vol 5(2) 2024 : 7812-7824
- [3]. Archandar, Tery Aris. (2020). Pengaruh Etika Kerja Terhadap Keterlibatan Kerja Dan Implikasinya Terhadap Komitmen Kerja, Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pekerjaan Pada Karyawan Lembaga Pendidikan Tinggi. *Jurnal Manajemen dan Pemasaran Jasa*. 3(1). <https://dx.doi.org/10.25105/jmpj.v3i1.479>

- [4]. Arini, Ratih Dwi dan Soliha, Euis. (2019). Kepuasan Kerja Sebagai Pemeditasi Pengaruh Karakteristik Pekerjaan dan Motivasi Terhadap Komitmen Organisasional. *Jurnal Wawasan Nusantara*, 5(3). 309-337.
- [5]. Azizah, Siti Nur dan Ma'rifah, Diana. (2018). Pengaruh Etika Kerja Islami Terhadap Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional dan OCB pada karyawan di Yayasan Al Huda Kebumen. *Riset Ekonomi Manajemen*, 2(1). 19-26. <https://dx.doi.org/10.31002/rn.v1i2.715>
- [6]. Bhastary, Manda Dwipayani. (2023). Pengaruh Etika Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*. Vol. 3, No. 2, September 2020 e-ISSN 2623-2634. <http://jurnal.umsu.ac.id/index.php/MANEGGIO>
- [7]. Hardiani, H., & Sugiarto, S. (2023). Peran Etika Kerja Islam Dan Manajemen Pengetahuan Terhadap Peningkatan Komitmen Organisasi Pada Bank Muamalat Cabang Makassar. *AkMen JURNAL ILMIAH*, 20(1), 1–11. <https://doi.org/10.37476/akmen.v20i1.3480>
- [8]. Hasibuan, Malayu. SP. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- [9]. Hidayat, S., & Tjahjono, H. K. (2015). Peran Etika Kerja Islam Dalam Mempengaruhi Motivasi Intrinsik, Kepuasan Kerja Dan Dampaknya Terhadap Komitmen Organisasional (Studi Empiris pada Pondok Pesantren Modern di Banten). *Akmenika: Jurnal Akuntansi dan Manajemen*, 12(2). 625–637. <https://doi.org/10.31316/akmenika.v12i2.1242>.
- [10]. Insyani, Ilman Nur. (2019). Hubungan Etika Kerja Dengan Komitmen Kerja Pada Karyawan. *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 7(4). 587- 595. <http://dx.doi.org/10.30872/psikoborneo.v7i4.4837>
- [11]. Jufrizen, J. (2017). Efek Moderasi Etika Kerja Pada Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *E-Mabis : Jurnal Ekonomi Manajemen dan Bisnis*, 18(2), 145–158.
- [12]. Jufrizen, J., & Azila, A. (2023). *Organizational Culture and Job Satisfaction on Organizational Citizenship Behavior: The Mediation Role of Organizational Commitment. International Journal of Educational Review, Law And Social Sciences*, 3(3), 862–874. [www.ajhssr.com](http://www.ajhssr.com)
- [13]. Kurniasari, D. M., & Bahjahtullah, Q. M. (2022). Pengaruh *Work Life Balance*, Stres Kerja Dan Etika Kerja Islam Terhadap Kinerja Pegawai Milenial Di Masa Pandemi Covid 19 Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Bank Btn Syariah Kc Solo). *NISBAH: Jurnal Perbankan Syariah*, 8(1), 23–39. <https://doi.org/10.30997/jn.v8i1.5706>
- [14]. Lestaringtyas, E. B. (2016). Peran Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Antara Kepuasan Kerja dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Pada Karyawan PT. Coca-Cola Distribution Indonesia, Surabaya. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, 4(3), 1-14.
- [15]. Mangkunegara, A. A. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (14th ed.). Bandung:PT. Remaja Rosdakarya.
- [16]. Marri, M. Y. K., Sadozai, A. M., Zaman, H. M. F., Yousufzai, M. I., & Ramay, M. I. (2016). "Measuring Islamic *Work Ethics* And Its Consequence On Organnizational *Commitment* And Turnover Intention And Empirical Study At Public Sector Of Pakistan". *International Journal of Management Sciences and Business Research*. 2(2). 37-49.

- [17]. Maulana, Rizky. (2023). Pengaruh Fasilitas Kerja, Etika Kerja dan Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada Pegawai PT. Samudera Lautan Luas Medan. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen Teknologi* 7(4). 2023. DOI:<https://doi.org/10.35870/emt.v7i4.1703>
- [18]. Nahita, Priskilla. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional Karyawan pada Organisasi Kantor Hukum. *Journal of Management and Business Review* Volume 18, Nomor 2, Special Issue (2021) Hal: 393-405 ISSN: 2503-0736 (Online); ISSN: 1829-8176 (Cetak) doi: <https://doi.org/10.34149/jmbr.v18i2.296>
- [19]. Nasution, Fahmi Natigor dan Rafiki, Ahmad. (2019). *Islamic Work Ethics, Organizational Commitment And Job Satisfaction Of Islamic Banks In Indonesia. RAUSP Manag. J.* Vol. 55 No. 2, 2020. pp. 195-205. DOI 10.1108/RAUSP-01-2019-0011
- [20]. Nurhalizah, Mutia dan Jurfrizen. (2020). Pengaruh Etika Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Melalui Kepuasan Kerja Pada Kantor Walikota Medan. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah.* Vol 3 No 1, Januari 2020. DOI : <https://doi.org/10.36778/jesy.v3i1.66>
- [21]. Nurhasanah. (2022). Pengaruh Etika Kerja, Budaya Organisasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah* Vol 5 No 1, Januari 2022 DOI : <https://doi.org/10.36778/jesy.v5i1.618>
- [22]. Piay, Yehezkiel Yulius., Soputan, Grace dan Wokas, Starry. (2024). Pengaruh Etika Kerja, Stres Kerja Dan Komitmen Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Suzuki Finance Indonesia Cabang Manado. *Jurnal Manajemen dan Bisnis.* 9(3). <https://ejournal.fekon-unima.ac.id/index.php/JAK/issue/view/250>
- [23]. Pratama, Novandi Arif. (2014). Pengaruh Etos Kerja Islam terhadap Komitmen Kerja Karyawan Yayasan Pondok Pesantren Hidayatullah Surabaya. *Jurnal Ekonomi Syariah Teori dan Terapan*, Volume 1 No. 8. Surabaya: Universitas Airlangga.
- [24]. Ridwan, A. (2018). Pengaruh Karakteristik Tim, Pengetahuan Manajemen, dan Etika Kerja Terhadap Kinerja Ketua Program Studi Pada Sekolah Tinggi Islam Swasta Di Provinsi Jambi. *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 1(1), 128–166
- [25]. Robbins, Stephen P., dan Judge, Timothy A. (2016). *Perilaku Organisasi Buku 1* (Diana Angelica, penerjemah). Jakarta: Salemba Empat.
- [26]. Siswadi, Y., Jufrizen, J., Saripuddin, J., Farisi, S., & Sari, M. (2023). *Organizational Culture and Organizational Citizenship Behavior: The Mediating Role of Learning Organizations and Organizational Commitment. Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen*, 16(1), 73–82. <https://doi.org/10.23969/jrbm.v16i1.7184>
- [27]. Sopiiah. (2018). *Perilaku Organisasional*. Yogyakarta : Andi Offset.
- [28]. Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif & RND*. Bandung: Alfabeta.
- [29]. Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- [30]. Tasmara, Toto. (2020). *Membudayakan Etos Kerja Islami*. Jakarta:Gema Insani Press.
- [31]. Wahyono, Dirgo. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Etika Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening. *Serat Acitya – Jurnal Ilmiah UNTAG Semarang* ISSN : 2302-2752, Vol. 7 No. 3 , 2018.
- [32]. Wahyudi, W. D. Z. T. (2019). Pengaruh Budaya organisasi, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen.* Vol. 2 No. 1, 31-44.
- [33]. Wibowo. (2021). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.