

ETOS KERJA ETNIS INDIA DAN PENGARUHNYA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI PEMEDIASINYA

Ananda Fitriani Dewi¹, Arasy Ayu Setiamy^{2*}, Ninsin Cemarlian Lase³

¹Fakultas Ekonomi, Program Studi Manajemen Universitas Potensi Utama

²Fakultas Ekonomi Bisnis, Program Studi Manajemen Universitas Harapan Medan

³Fakultas Ekonomi Bisnis, Program Studi Manajemen Universitas Harapan Medan

Ananda.fitriani.dewi90@gmail.com; arasy.setiamy01@gmail.com, cemarninsin@gmail.com

Abstract

The purpose of this study was to determine the effect of Indian ethnic work ethic on job satisfaction, to determine the indirect effect of Indian ethnic work ethic through job satisfaction on organizational commitment and to determine the effect of Indian ethnic work ethic directly on organizational commitment. This type of research is associative research. The population in this study is the number of employees of the Medan Gursiwara Mission, amounting to 100 people and the sample used in this study is 100 people using boring samples. Data analysis technique in this research is path analysis.

The results showed that the ethnic work ethic of India had a significant and significant effect on employee job satisfaction. Job satisfaction does not significantly influence organizational commitment. There is no direct effect between Indian ethnic work ethics on organizational commitment through employee job satisfaction

Keywords: *Indian Ethnic, Work Ethics, Organizational Commitment, Job Satisfaction*

PENDAHULUAN

Sistem nilai yang selama ini ada di Yayasan Missi Gurdwara bahwa dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat harus menunjukkan sikap yang baik dan ramah. Sikap yang berani melakukan kritik kepada pimpinannya, atau pola kerja yang bersifat hierarkis dan kaku serta tidak responsive terhadap tuntutan perubahan bisa mempengaruhi etos kerja karyawan dalam bekerja. Menurut Sinamo (2015) etos kerja dapat diartikan sebagai suatu doktrin tentang kerja yang diyakini oleh seseorang atau sekelompok orang sebagai baik dan benar yang terwujud nyata secara khas dalam perilaku kerja mereka. Pengaruh budaya terhadap etos kerja juga dapat dilihat pada etos kerja orang Bali. Etos kerja orang Bali menurut hasil penelitian Sundayra (2015) yaitu yang pertama adalah orang Bali memprioritaskan upacara agama diatas pekerjaan dan yang kedua orang Bali kurang dapat memelihara waktu dengan baik ditunjukkan dengan sering datang terlambat dan pulang lebih awal saat bekerja. Penelitian tersebut menggambarkan bahwa latar belakang budaya dari daerah asal seseorang menentukan nilai-nilai yang dianut.

Etos kerja mempengaruhi komitmen organisasi di dalam institusi yang bisa menyebabkan berkurangnya atau meningkatnya pola dan metode kerja karyawan. Etos kerja yang tinggi antara lain keuletan dari karyawan dalam bekerja, gairah dan semangat kerja yang tinggi sehingga komitmen kerja karyawan seperti itu sangat perlu diperhatikan. Fenomena yang terjadi di dalam institusi adalah kurangnya perhatian yang diberikan pimpinan kepada karyawannya yang bekerja serta sering tidak adanya pemberian penghargaan terhadap individu-individu di dalam institusi tersebut.

Berkurangnya etos kerja karyawan akan menyebabkan komitmen karyawan dalam berorganisasi menjadi kurang seperti tidak adanya keinginan untuk memperbaiki kekurangan yang ada di dalam dirinya, kurang cepat dan teliti dalam bekerja, hal-hal ini seperti harus terus menjadi perhatian dari pimpinan institusi. Komitmen organisasi merupakan tingkat sampai mana seorang karyawan memihak sebuah organisasi serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut (Ins, 2012:100). Semakin tinggi

keinginan karyawan untuk mencapai keinginannya maka semakin tinggilah tingkat loyalitas kerjanya kepada perusahaan.

Selain komitmen organisasi, maka kepuasan kerja merupakan salah satu unsur penunjang bagi peningkatan etos kerja karyawan. Kepuasan kerja menurut Hasibuan, (2013:202) adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan kerja merupakan salah satu unsur terpenting dalam diri karyawan yang harus ada untuk memberikan dorongan semangat untuk terus berkarya dan mengabdikan dirinya didalam perusahaan. Tanpa kepuasan kerja, maka hasil kerjanya tidak akan maksimal dan terkesan asal jadi. Fenomena kepuasan kerja dilihat dari cara kerja dan tingkat ketelitian karyawan dalam bekerja. Yayasan Missi Gurdwara Medan merupakan salah satu usaha yang bergerak dalam bidang pendidikan, yang mempunyai misi melayani kebutuhan masyarakat Indonesia akan dunia pendidikan secara professional. Budaya kerja pegawai pemerintah yang seharusnya lebih menekankan pada pelayanan publik ternyata tidak memberikan kepuasan kepada masyarakat. Kondisi tersebut lebih disebabkan secara cultural feodalistik birokrasi dari sistem nilai yang ada bahwa aparat pemerintah sebagai pihak yang dihormati oleh masyarakat.

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis tertarik mengambil judul: “Etos Kerja Etnis India dan Pengaruhnya Terhadap Komitmen Organisasi Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Pemediasinya Pada Yayasan Missi Gurdwara Medan”.

TINJAUAN PUSTAKA

Pengertian Komitmen Organisasi

Salah satu definisi komitmen organisasi dijelaskan oleh Ruas dan McNeily dalam Wening (2015) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi merupakan identifikasi seseorang dan loyalitas pada organisasi”. Komitmen merupakan perpaduan antara sifat dan perilaku yang menyangkut rasa mengidentifikasi dengan tujuan organisasi, rasa terlibat dengan organisasi dan rasa setia pada organisasi. Seseorang yang memilih komitmen tinggi akan berkurang keinginannya untuk keluar ataupun menerima pekerjaan yang lain.

Umam (2010) merumuskan tiga dimensi komitmen dalam berorganisasi, yaitu:

- a. *Affective Commitment*, meliputi hubungan emosional anggota terhadap organisasinya, proses identifikasi dengan organisasi, dan keterlibatan anggota dalam kegiatan organisasi. Semakin tinggi *affective commitment* seorang karyawan, akan semakin besar pula niat karyawan untuk tetap bertahan menjadi anggota organisasi.
- b. *Continuance Commitment*, berkaitan dengan kesadaran diri anggota organisasi tentang kerugian yang akan dialami apabila meninggalkan organisasi. Semakin tinggi *continuance commitment* seorang karyawan, maka akan semakin besar pula rasa kebutuhan mereka akan organisasi.
- c. *Normative Commitment*, menggambarkan tentang bagaimana perasaan keterikatan untuk terus berada dalam organisasi. Tingginya *normative commitment* akan menunjukkan seberapa besar rasa keterikatan karyawan terhadap organisasinya.

Pengertian Etos Kerja

Menurut Sinamo (2015:26), etos kerja adalah seperangkat perilaku positif yang berakar pada keyakinan fundamental yang disertai komitmen total pada paradigma kerja yang integral. Menurut Pelly dalam Sukardewi (2013:3), etos kerja adalah sikap yang muncul atas kehendak dan kesadaran sendiri yang didasari oleh sistem orientasi nilai budaya terhadap kerja.

Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja (Hasibuan, 2013:202). Issa et. al (2013:525) dalam penelitiannya menunjukkan adanya hubungan negatif signifikan antara lima dimensi kepuasan kerja terhadap *turnover intention* yaitu imbalan, promosi, supervisor, rekan kerja dan pekerjaan itu sendiri.

Menurut Robbins (2010:211), ada lima faktor yang mendorong terciptanya kepuasan kerja, yaitu:

- a. Pekerjaan yang menantang,
- b. Imbalan,
- c. Kondisi Kerja,
- d. Rekan Kerja,
- e. Kesesuaian Pekerjaan,

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian asosiatif, asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh dua variabel X atau lebih terhadap variabel Y (Sugiyono, 2012:100).

Menurut Sulistiyo (2010) populasi adalah keseluruhan objek yang akan diteliti. Populasi dalam penelitian adalah karyawan pada Yayasan Missi Gurdwara Medan yang berjumlah 100 orang. Penelitian ini menggunakan jenis teknik pengambilan sampel yaitu sampling jenuh. Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel apabila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2012). Memperhatikan uraian di atas, karena jumlah karyawan di Yayasan Missi Gurdwara Medan adalah berjumlah 100 orang, maka jumlah sampel diambil dari jumlah populasi. Sehingga hal ini juga menggunakan metode boring sampling yaitu sampel yang mewakili jumlah populasi.

Teknik Analisis Data

Untuk mengetahui pengaruh atau hubungan variabel bebas (etos kerja etnis India) dengan variabel terikat (komitmen organisasi) melalui kepuasan kerja karyawan sebagai variabel intervening, maka akan digunakan metode regresi linier berganda dan analisis data juga menggunakan SPSS, rumusnya adalah sebagai berikut :

$$Z = a + bX + e \quad (1)$$

$$Y = a + b_1X_1 + b_2Z + e \quad (2)$$

Keterangan :

- X = Etos kerja etnis India
- Z = Kepuasan kerja karyawan
- Y = Komitmen organisasi
- e = Standard Error

Menurut Sugiyono (2012 : 84), variabel intervening adalah variabel yang secara teoritis mempengaruhi hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen menjadi hubungan yang tidak langsung dan tidak dapat diamati dan diukur.

HASIL DAN PEMBAHASAN**Analisis Jalur****SubStruktur I****Pengujian Kelayakan Model Analisis Jalur Substruktur I****Tabel 1 Pengujian Kelayakan Model Persamaan I**

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	395,912	1	395,912	21,727	,000 ^a
	Residual	1785,798	98	18,222		
	Total	2181,710	99			

a. Predictors: (Constant), Etos_Kerja_Etnis_India_X

b. Dependent Variable: Kepuasan_Kerja_Karyawan_Z

Sumber : Data Primer Diolah

Nilai probabilitas pengujian adalah sebesar 0,000 nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 (0,000 < 0,05). Hal ini menunjukkan bahwa model analisis jalur substruktur I telah fit.

Pengujian Koefisien Determinasi (R²)**Tabel 2 Koefisien Determinasi Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,426 ^a	,181	,173	4,26877

a. Predictors: (Constant), Etos_Kerja_Etnis_India_X

Sumber : Data Primer Diolah

Nilai R menunjukkan nilai 0,181 artinya bahwa kemampuan variabel etos kerja etnis India menjelaskan kepuasan kerja karyawan adalah sebesar 18,1% sedangkan sisanya sebesar 0,819 atau 81,9% merupakan nilai error variabel model substruktur I.

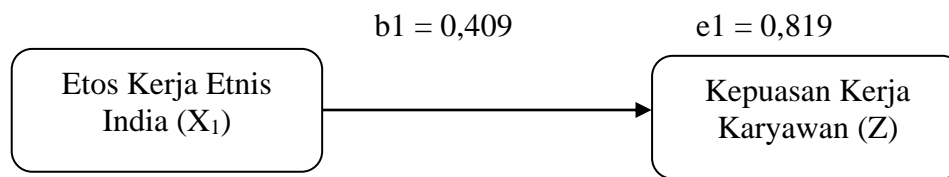
Pengujian Hipotesis**Tabel 3. Pengujian Hipotesis Coefficients^a**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16,249	3,348		4,853	,000
	Etos_Kerja_Etnis_India_X	,409	,088	,426	4,661	,000

a. Dependent Variable: Kepuasan_Kerja_Karyawan_Z

Sumber : Data Primer Diolah.

Tabel 3 di atas menunjukkan bahwa nilai probabilitas (p) etos kerja etnis India adalah 0,000. Jika dibandingkan dengan nilai Alpha (0,05), maka dapat ditetapkan bahwa probabilitas < Alpha (p < 0,05), sehingga dapat disimpulkan bahwa etos kerja etnis India berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Besarnya nilai etos kerja etnis India mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah sebesar 0,409.

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

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

$$Y_1 = 0,409 PX_1Z + 0,819 e_1$$

- $PX_1Z = 0,409$ untuk independen variabel X_1 (etos kerja etnis India) yang bertanda positif menunjukkan bahwa setiap kenaikan sebesar 1 satuan akan menambah jumlah kepuasan kerja karyawan sebesar 0,409.
- $e_1 = 0,819$ berarti jika ada nilai independen variabel X_1 (etos kerja etnis India), maka kepuasan kerja karyawan bertambah sebesar 0,819 dengan asumsi variabel lain tetap.

SubStruktur II**Pengujian Kelayakan Model Analisis Jalur Substruktur II**

Tabel 4. Pengujian Kelayakan Model Persamaan II
ANOVA^b

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	221,609	2	110,805	16,279	,000 ^a
Residual	660,231	97	6,807		
Total	881,840	99			

a. Predictors: (Constant), Kepuasan_Kerja_Karyawan_Z, Etos_Kerja_Etnis_India_X

b. Dependent Variable: Komitmen_Organisasi_Y

Sumber : Data Primer Diolah.

Nilai probabilitas pengujian adalah sebesar 0,000 nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 (0,000 < 0,05). Hal ini menunjukkan bahwa model analisis jalur substruktur II telah fit.

Pengujian Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 5. Koefisien Determinasi
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,501 ^a	,251	,236	2,60893

a. Predictors: (Constant), Kepuasan_Kerja_Karyawan_Z, Etos_Kerja_Etnis_India_X

Sumber : Data Primer Diolah.

Nilai R^2 menunjukkan nilai 0,251 artinya bahwa kemampuan variabel etos kerja etnis India, penempatan kerja dan kepuasan kerja karyawan menjelaskan komitmen organisasi adalah sebesar 25,1%, sedangkan sisanya sebesar 0,749 atau 74,9% merupakan nilai error variabel model substruktur II.

Pengujian Hipotesis

Tabel 6. Pengujian Hipotesis Coefficients^a

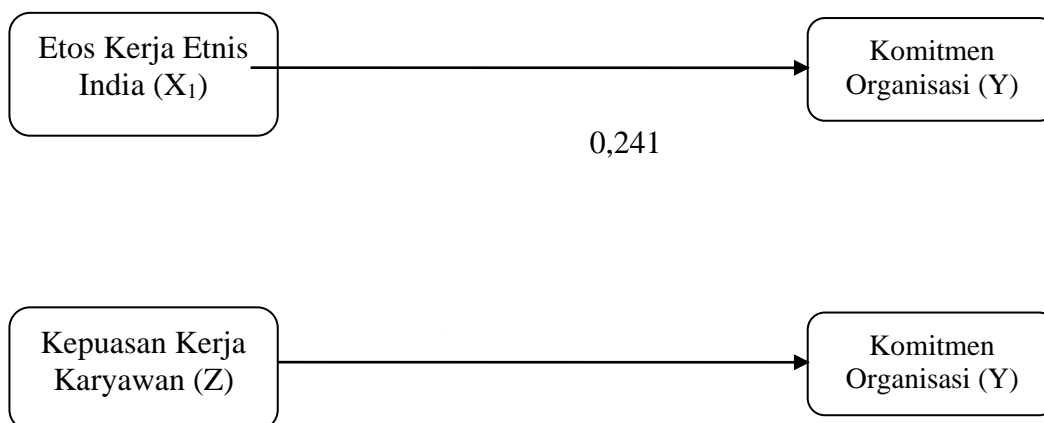
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3,218	2,279		1,412	,161
Etos_Kerja_Etnis_India_X	,241	,059	,395	4,072	,000
Kepuasan_Kerja_Karyawan_Z	,116	,062	,183	1,882	,063

a. Dependent Variable: Komitmen_Organisasi_Y

Sumber : Data Primer Diolah.

Menunjukkan bahwa nilai probabilitas (p) etos kerja etnis India adalah 0,000, dan nilai probabilitas (p) kepuasan kerja karyawan adalah 0,063. Jika dibandingkan dengan nilai Alpha (0,05), maka dapat ditetapkan bahwa probabilitas lebih kecil dari nilai Alpha ($p < 0,05$), sehingga dapat disimpulkan bahwa etos kerja etnis India berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi dan kepuasan kerja karyawan tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Besarnya nilai etos kerja etnis India mempengaruhi komitmen organisasi adalah sebesar 0,241, dan besarnya nilai kepuasan kerja karyawan mempengaruhi komitmen organisasi adalah sebesar 0,116.

Gambar Model Analisis Jalur Substruktur II



Sumber : Data Primer Diolah.

Gambar 5. Model Analisis Jalur Substruktur II Pengujian Pengaruh Tidak Langsung, menunjukkan bahwa persamaan analisis regresi berganda yaitu :

$$Y_1 = 0,241 PX_1Y + 0,110 PZY + 0,749 e_2$$

- $PX_1Y = 0,241$ untuk independen variabel X_1 (etos kerja etnis India) yang bertanda positif menunjukkan bahwa setiap kenaikan sebesar 1 satuan akan menambah jumlah komitmen organisasi sebesar 0,110.
- $PZY = 0,110$ untuk independen variabel Z (kepuasan kerja karyawan) yang bertanda positif menunjukkan bahwa setiap kenaikan sebesar 1 satuan akan menambah jumlah komitmen organisasi sebesar 0,110.

- e. $e_2 = 0,749$ berarti jika ada nilai independen variabel X_1 (etos kerja etnis India) dan Z (kepuasan kerja karyawan), maka jumlah komitmen organisasi bertambah sebesar 0,858 dengan asumsi variabel lain tetap.

Pengujian Pengaruh Tidak Langsung

Tabel 6. Pengujian Sobel

Input:	Test statistic:	Std. Error:	p-value:
a 0.409	Sobel test: 1.73561635	0.02733553	0.08263169
b 0.116	Aroian test: 1.70204472	0.02787471	0.08874699
s_a 0.088	Goodman test: 1.77125624	0.02678551	0.0765181
s_b .062	<input type="button" value="Reset all"/>	<input type="button" value="Calculate"/>	

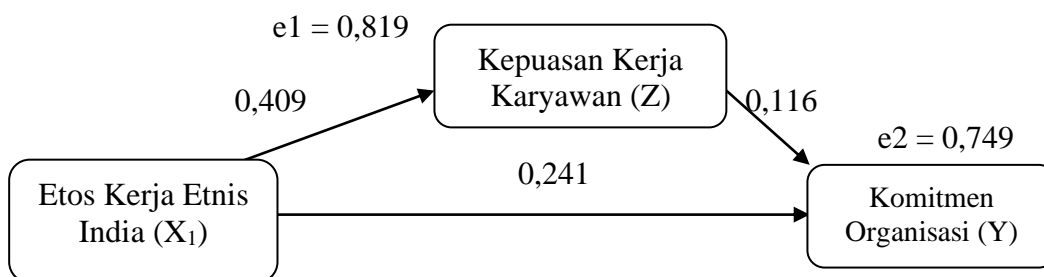
Sumber : Data Primer Diolah.

Tabel di atas menunjukkan bahwa pada pengujian Sobel Test nilai probabilitasnya (p-value) adalah 0,082 lebih besar dari 0,05 ($0,082 > 0,05$), sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh signifikan etos kerja etnis India terhadap komitmen organisasi melalui kepuasan kerja karyawan.

Besarnya pengaruh tidak langsung etos kerja etnis India terhadap komitmen organisasi melalui kepuasan kerja karyawan adalah sebagai berikut: model analisis jalur pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y_1X_1 \times PY_2Y_1 = 0,409 \times 0,116 = 0,047$$

Model Analisis Jalur



Berdasarkan gambar tersebut dan hasil penjelasan sebelumnya, maka dapat dihitung total pengaruh setiap variabel eksogen terhadap variabel endogennya. Total pengaruhnya adalah sebagai berikut:

1. Total Pengaruh Etos kerja etnis India Terhadap Komitmen organisasi
 Total Pengaruh: $PY_1X_1 + (PY_1X_1 \times PY_2Y_1) = 0,409 + 0,0047 = 0,456$
2. Dari hasil perhitungan, maka etos kerja etnis India tidak berpengaruh langsung terhadap komitmen organisasi melalui kepuasan kerja karyawan.

Pembahasan

Pengaruh Etos Kerja Etnis India Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Etos kerja profesional adalah seperangkat perilaku kerja positif yang berakar pada kesadaran yang kental, keyakinan yang fundamental, disertai komitmen yang total pada paradigma kerja yang integral. Setiap organisasi yang selalu ingin maju akan melibatkan anggota untuk meningkatkan mutu kerjanya, di antaranya setiap organisasi harus memiliki etos kerja (Jansen, 211:26). Kepuasan kerja merupakan suatu sikap emosional pekerja yang positif atau negatif terhadap pekerjaannya yang dirasakan oleh karyawan, baik berupa kepuasan dengan pekerjaan, gaji, promosi, dengan supervisi, dan rekan kerja. Dari kata etos ini dikenal pula kata etika, etiket yang hampir mendekati pada pengertian akhlak atau nilai-nilai yang berkaitan dengan baik buruk (moral), sehingga dalam etos tersebut terkandung gairah atau semangat yang amat kuat untuk mengerjakan sesuatu secara optimal, lebih baik dan bahkan berupaya untuk mencapai kualitas kerja yang sempurna mungkin. Sebagai suatu subjek dari arti etos tersebut adalah etika yang berkaitan dengan konsep yang dimiliki oleh individu maupun kelompok untuk menilai apakah tindakan-tindakan yang telah dikerjakan itu salah atau benar, buruk atau baik. Menurut Tasmara, etos kerja Islam adalah suatu upaya yang sungguh-sungguh, dengan mengerahkan seluruh asset, pikiran, dan zikirnya untuk mengaktualisasikan atau menampakkan arti dirinya sebagai hamba Tuhan yang menundukan dunia dan menempatkan dirinya sebagai bagian dari masyarakat yang terbaik (khairul ummah) atau dengan kata lain dapat juga kita katakan bahwa hanya dengan bekerja manusia itu memanusiasiakan dirinya (Tasmara, 2012:15).

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa etos kerja etnis India berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Artinya kondisi gaji akan dapat mempengaruhi keinginan karyawan untuk keluar dari pekerjaannya. Hasil penelitian ini didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Ardiansyah (2017) yang menyatakan bahwa etos kerja yang diterapkan PT Taspen (Persero) KC Pematangsiantar berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Dengan demikian penelitian ini telah membuktikan bahwa etos kerja etnis India yang layak akan menciptakan ketenangan karyawan dalam bekerja sehingga akan menghasilkan suatu kerja yang positif, baik bagi dirinya secara langsung sebagai karyawan maupun terhadap perusahaannya di tempatnya bekerja. Oleh sebab itu, sudah sewajarnya pihak manajemen perusahaan untuk tidak menciptakan kesenjangan terlalu besar bagi karyawan yang masih dalam tahap percobaan, karyawan outsourcing dengan karyawan yang sudah tetap sebagai pegawai di dalam perusahaan tersebut.

Etos Kerja Etnis India Terhadap Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi secara umum merupakan suatu ketentuan yang disetujui bersama dari semua personil dalam suatu organisasi mengenai pedoman, pelaksanaan serta tujuan yang ingin dicapai bersama di masa yang akan datang. Definisi dari komitmen organisasi sangat banyak dan masing-masing pendapat berbeda sesuai dengan ahli yang menyatakan pendapat tersebut. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa etos kerja etnis India tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Artinya etos kerja etnis India tidak dapat mempengaruhi komitmen organisasi secara keseluruhan.

Hasil penelitian ini didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Cahyadi, M. (2018) yang menyatakan bahwa karyawan diharapkan dapat lebih meningkatkan etos kerja dan komitmen organisasinya dengan cara menumbuhkan dan memelihara sikap optimis, mengembangkan semangat dalam diri, komunikasi yang terbuka antar sesama karyawan, dan juga mengikuti beberapa pelatihan baik yang diadakan oleh perusahaan maupun diadakan oleh pihak diluar perusahaan seperti *training motivation* atau *outbond*.

Dengan demikian penelitian ini tidak membuktikan bahwa etos kerja etnis India yang layak dapat menciptakan ketenangan karyawan dalam bekerja sehingga akan menghasilkan suatu kerja yang positif, baik bagi dirinya secara langsung sebagai karyawan maupun terhadap perusahaannya di tempatnya bekerja. Oleh sebab itu, sudah sewajarnya pihak manajemen

perusahaan untuk memberikan gaji yang memang sudah layak diterima karyawan baik untuk pemenuhan kebutuhan hidupnya maupun untuk perusahaan tersebut.

Etos Kerja Etnis India Terhadap Komitmen Organisasi Melalui Kepuasan Kerja Karyawan

Komitmen organisasi secara umum merupakan suatu ketentuan yang disetujui bersama dari semua personil dalam suatu organisasi mengenai pedoman, pelaksanaan serta tujuan yang ingin dicapai bersama di masa yang akan datang. Definisi dari komitmen organisasi sangat banyak dan masing-masing pendapat berbeda sesuai dengan ahli yang menyatakan pendapat tersebut.

Mathis dan Jackson (2011) menyatakan "Komitmen organisasi adalah tingkatan kepercayaan dan penerimaan tenaga kerja terhadap tujuan organisasi dan mempunyai keinginan untuk tetap ada di dalam organisasi yang pada akhirnya tergambar dalam statistik ketidakhadiran serta keluar masuk tenaga kerja/*turnover*". Komitmen organisasi merupakan tingkat sampai mana seorang karyawan memihak sebuah organisasi serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut (Ins, 2012:100). Keterlibatan pekerjaan yang tinggi berarti memihak pada pekerjaan tertentu seorang individu, sementara komitmen organisasional yang tinggi berarti memihak organisasi yang merekrut individu tersebut. Komitmen organisasi yang dimaksudkan dalam penelitian ini adalah komitmen organisasi merupakan bagaimana karyawan mengenal, mengidentifikasi dan memihak organisasi, serta berkeinginan untuk tetap tinggal dalam organisasi dalam menjalankan tujuan organisasi.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa etos kerja etnis India tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi melalui kepuasan kerja karyawan. Artinya kondisi gaji tidak dapat mempengaruhi komitmen organisasi dengan adanya keinginan karyawan untuk keluar dari pekerjaannya.

Dengan demikian penelitian ini tidak membuktikan bahwa etos kerja etnis India yang layak akan menciptakan ketenangan karyawan dalam bekerja sehingga akan menghasilkan suatu kerja yang positif, baik bagi dirinya secara langsung sebagai karyawan maupun terhadap perusahaannya di tempatnya bekerja sehingga komitmen organisasi tercipta melalui keinginan keluar karyawan dari pekerjaannya. Oleh sebab itu, sudah sewajarnya pihak manajemen perusahaan untuk tidak menciptakan kesenjangan terlalu besar bagi karyawan yang masih dalam tahap percobaan, karyawan *outsourcing* dengan karyawan yang sudah tetap sebagai pegawai di dalam perusahaan tersebut. Komitmen organisasi didefinisikan sebagai kekuatan identifikasi dan keterlibatan individu dengan organisasi. Komitmen yang tinggi dicirikan dengan tiga hal, yaitu : kepercayaan dan penerimaan yang kuat terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi, kemauan yang kuat untuk bekerja demi organisasi dan keinginan yang kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi. Komitmen nampak dalam tiga bentuk sikap yang terpisah tapi saling berhubungan erat, pertama identifikasi dengan misi organisasi, kedua keterlibatan secara psikologis dengan tugas-tugas organisasi dan yang terakhir loyalitas serta keterikatan dengan organisasi (Dessler, 2014). Sedangkan kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja (Hasibuan, 2013:202). Issa et. al (2013:525) dalam penelitiannya menunjukkan adanya hubungan negatif signifikan antara lima dimensi kepuasan kerja terhadap *turnover intention* yaitu imbalan, promosi, supervisor, rekan kerja dan pekerjaan itu sendiri.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

1. Etos kerja etnis India berpengaruh dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Yayasan Missi Gurdwara Medan.
2. Kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi pada Yayasan Missi Gurdwara Medan.

3. Tidak terdapat pengaruh langsung antara etos kerja etnis India terhadap komitmen organisasi melalui kepuasan kerja karyawan.

Saran

1. Hendaknya pihak yayasan berusaha terus meningkatkan etos kerja karyawannya, karena secara sosial budaya, etnis India sudah terbiasa dengan kerja keras. Hal ini perlu ditingkatkan lagi untuk kedepannya, agar komitmen etnis India terus meningkat.
2. Diharapkan pihak Yayasan untuk memperhatikan kepuasan kerja karyawannya, apakah sudah merasa senang atau tidak dengan segala fasilitas yang mereka peroleh. Hal ini akan mempengaruhi sikap dan tingkah laku mereka dalam bekerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Ardiansyah, Andika. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Etos Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Taspen (Persero) Kc Pematangsiantar. *Jurnal Maker*. ISSN : 2502-4434 Vol. 3, No. 2, Desember 2017.
- Cahyadi, M. (2018). Hubungan Antara Etos Kerja Dengan Komitmen Organisasi Karyawan PT. Sabina Tirta Utama Samarinda. *PSIKOBORNEO*, 2018, 6 (4) : 1-14. ISSN 2477-2674 (online), ISSN 2477-2666 (cetak),
- Dessler, Gary. (2014). *Human Resource Management (7rd ed.)*. New Jersey: Prentice Hall. Inc
- Ghozali, Imam. (2009). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS 21 Update PLS Regresi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Griffin, R. W. Moorhead. G. (2014). *Organizational Behavior-Managing People and Organizations*. 5191 Natorp Boulevard Mason. OH 45040. USA: South-Western Cengage Learning.
- Hasibuan, Malayu. SP.. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hellriegel. dan Slocum, Jr. John W. (2011). *Organizational Behavior*. 5191 Natorp Boulevard Mason. OH 45040. USA: South-Western Cengage Learning.
- Herman Sjahruddin (2017). Implementasi Komitmen Organisasional Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai
- Ins (2012). Labor Turnover in the Sugar Industry in Kenya. *European Journal of Business and Management*. ISSN 2222-1905 (Paper) ISSN 2222-2839 (Online) Vol 4, No.9. (www.iiste.org).
- Issa D. A. R. M, Faiz A, Gelaidan H. M. (2013). Job Satisfaction And Turnover Intention Bassed On Sales Person Standpoint. *Middle-East Journal of Scientific Research*, 14 (4), ISSN 1990-9233, Hal. 525-531.
- Kharisma, Azhar (2010). Hubungan Antara Etos Kerja Dengan Komitmen Organisasi Karyawan Pengadilan Negeri Martapura.
- Mathis, R. L dan Jackson. Jhon H. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Buku II. Penerjemah : Jimmy Sadeli dan Bayu Prawira Hie. Jakarta : Salemba Empat.
- Mowday, R. T., Porter, L. W., & Steeras, R. (2012). *Organizational Linkages : The Psychology Of Commitment, Absenteeism, And Turnover*. San Diego, California : Academic Press.
- Noor, Juliansyah. (2011). *Metodologi Penelitian : Skripsi, Tesis, Disertasi, dan Karya Ilmiah*. Edisi Pertama. Cetakan ke-2. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Novliadi, F. (2009). *Hubungan Antara Organization-Based Self-Esteem Dengan Etos Kerja*. (Makalah tidak dipublikasikan). Fakultas Psikologi Universitas Sumatera Utara, Medan.
- Robbins, Stephen P. (2010). *Perilaku Organisasi: Konsep, Kontrversi, Aplikasi* Penerjemah Hadyana Pujaatmaka dkk, Jakarta : Prehallindo.
- Sinamo, J. (2015). *8 Etos Kerja Profesional*. 11 Ed.. Jakarta: Insitut Darma Mahardik.
- Sugiyono, (2012). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Sukardewi (2013). *Kamus Umum Bahasa Indonesia*. Jakarta: Balai. Pustaka.

- Sulistiyo (2010). *Metode Riset Bisnis*, Yogyakarta : Andi.
- Sundayra, L. (2015). *Bentuk Culture Shock Dan Strategi Adaptasi Orang Jepang Yang Bekerja Di Bali Terhadap Etos Kerja Orang Bali*. Skripsi. Program Studi Sastra Jepang Fakultas Ilmu Budaya Universitas Gajah Mada, Yogyakarta.
- Tasmara, Toto. (2012). *Etos Kerja Islami*. Jakarta: Gema Insani Pres.
- Teresa dan Evienia (2018). *Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan CV Karya Taruna Teknik*
- Umam, Khaerul. (2010). *Perilaku Organisasi* (cetakan ke-2). Bandung: CV. Pustaka Setia.
- Wening, Nur. (2015). *Manajemen Usahawan Indonesia*. Jakarta : LMFE. UI