

## **PENGARUH *QUALITY OF WORK LIFE* DAN ETOS KERJA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI**

**Aisa Ingratubun**

E-mail: [ingratubunaisa@gmail.com](mailto:ingratubunaisa@gmail.com)

**Thomas.E.V.Rahajaan**

E-mail: [tev.rahajaan@gmail.com](mailto:tev.rahajaan@gmail.com)

**Samsiah.A.Borut**

E-mail: [borutsam72@gmail.com](mailto:borutsam72@gmail.com)

### **ABSTRACT**

*Aisa Ingratubun. Student Number 123 201 020 1706 STIE Umel Tual College of Economics Management Study Program Concentration of Human Resources with a thesis title the influence of Quality of work life and work ethic on employee organizational commitment (Study on office employees of the Regional Disaster Management Agency (BPBD) in Southeast Maluku Regency, Advisor I Thomas EVRahajaan and Advisor II Samsiah, A. Borut.*

*This study aims to (1) determine and analyze the effect of Quality Of Work Life and Work Ethic simultaneously on employee organizational commitment at the Regional Disaster Management Agency in Southeast Maluku Regency (2) To determine and analyze the effect of Quality Of Work Life and Work Ethic partially to the organizational commitment of employees at the Regional Disaster Management Agency in Southeast Maluku Regency.*

*The type of research used is Explanatory Research, the population of this research is all employees at the Office of the Regional Disaster Management Agency (BPBD) Southeast Maluku Regency as many as 35 employees. The sample in this study were all employees who were in the office of the Regional Disaster Management Agency, a population of 35 employees. with the consideration that the entire population in the object of research can be reached from the aspect of time, cost and energy, thus sampling using the census method.*

*The results of the study can show (1) Quality of work life and work ethic simultaneously have a positive and significant effect on organizational commitment. (2) Quality of work life and work ethic partially have a positive and significant effect on organizational commitment.*

**Keywords: *Quality of work life, Work ethic, Organizational Commitment***

## ABSTRAK

Aisa Ingratubun. Nomor Mahasiswa 123 201 020 1706 Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi STIE Umel Tual Program Studi Manajemen Konsentrasi Sumber Daya Manusia dengan judul skripsi pengaruh *Quality of work life* dan etos kerja terhadap komitmen organisasi pegawai (Studi pada pegawai kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) di Kabupaten Maluku Tenggara. Pembimbing I Thomas E.V. Rahajaan dan Pembimbing II Samsiah. A. Borut.

Penelitian ini bertujuan untuk (1) mengetahui dan menganalisis pengaruh *Quality Of Work Life* dan Etos Kerja secara *simultan* terhadap komitmen organisasi Pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah di Kabupaten Maluku Tenggara (2) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *Quality Of Work Life* dan Etos Kerja secara *parsial* terhadap komitmen organisasi pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah di Kabupaten Maluku Tenggara.

Jenis penelitian yang digunakan adalah Penelitian eksplanatori (Explanatory Research), populasi dari penelitian ini adalah seluruh pegawai di Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Maluku Tenggara sebanyak 35 pegawai. Sampel dalam penelitian ini adalah keseluruhan pegawai yang berada di kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah, populasi yang berjumlah 35 pegawai. dengan pertimbangan bahwa keseluruhan populasi pada objek penelitian dapat dijangkau dari aspek waktu, biaya maupun tenaga, dengan demikian pengambilan sampel menggunakan metode sensus.

Hasil dari Penelitian dapat menunjukkan (1) *Quality of work life* dan Etos kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. (2) *Quality of work life* dan Etos kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.

**Kata Kunci :** *Quality of work life*, Etos Kerja, Komitmen Organisasi

## PENDAHULUAN

Peran sumber daya manusia disebut organisasi sangat penting karena sebagai penggerak dan pengendali sistem, untuk mampu terlaksana sesuai target, Sumber daya atau pengelolaannya harus memperhatikan hal penting seperti pelatihan, pengembangan dan motivasi. Dalam hal ini SDM dijadikan sebagai salah satu indikator penting pencapaian tujuan organisasi secara efektif dan efisien. SDM merupakan asset organisasi yang sangat vital, karena itu peran dan fungsinya tidak dapat digantikan oleh sumber daya lainnya. SDM dalam organisasi harus senantiasa berorientasi terhadap visi, misi, tujuan dan sasaran organisasi dimana dia berada didalamnya. Untuk mencapai visi, misi dan tujuan tersebut tentu manusia harus memiliki nilai kompetensi dan karakteristik. Ariefin Noor (2019).

Manajemen sumber daya manusia memiliki beberapa fungsi dimana fungsi-fungsi tersebut berkaitan satu dengan lainnya, dan aktifitas yang dijalankan oleh manajemen sumber daya manusia sesuai dengan fungsi yang dimilikinya. Dengan tujuan peningkatan produktifitas, kualitas kehidupan kerja dan pelayanan.

Pada berbagai bidang khususnya kehidupan berorganisasi, faktor manusia merupakan masalah utama disetiap kegiatan yang ada didalamnya. Organisasi merupakan kesatuan sosial yang dikoordinasikan secara sadar dengan sebuah batasan yang reaktif, dan dapat diidentifikasi, bekerja secara terus menerus untuk mencapai tujuan. (Robbins,2003).

Instansi Pemerintah berusaha untuk mengelola dan menjaga SDMnya dengan baik maka akan selalu memperhatikan dan mengembangkan cara-cara baru untuk memenuhi kebutuhan dan harapan pegawai sehingga akan memberikan kepuasan bagi pegawai. istilah *quality of work life* (kualitas kehidupan kerja) yaitu proses

bagaimana suatu organisasi merespon kebutuhan pekerja dengan cara mengembangkan mekanisme sedemikian rupa, sehingga para pekerja tersebut memiliki kesempatan membuat keputusan untuk merancang kehidupan mereka di dalam lingkup pekerjaan. Atau QWL dapat pula di artikan sebagai sebuah konsep pemyangungan yang mengarahkan berbagai macam intervensi-intervensi tertentu untuk membentuk lingkungan kerja yang manusiawi, (Robbins;2002)

Peningkatan kualitas kehidupan kerja di upayakan untuk mewujudkan kehidupan kerja yang berkualitas, dapat mencapai kinerja yang unggul, produktivitas yang tinggi dan bisa mencapai kepuasan diri dalam lingkungan kerja, karena dengan cara ini, instansi dapat mempertahankan SDMnya seperti yang di ungkapkan (Mejia, Balkin dan Cardy ; 2001) menyatakan bahwa *“employee more likely to choose firm and stay there if they believe that it offers high quality of work life”* yaitu bahwa karyawan lebih suka memilih dan tetap berada pada perusahaan yang mempunyai atau memberikan kualitas kehidupan kerja yang tinggi. Sedangkan di lihat dari pada kualitas kehidupan kerja yang secara langsung mempengaruhi komitmen organisasi di sisi lain juga sebenarnya kesadaran akan hak kepemilikan dan keterikatan atau yang di kenal dengan etos kerja dari masing-masing pegawai dalam instansi juga sangat mempengaruhi komitmen organisasi maupun kinerja para pegawai itu sendiri. Dalam UU No.43 Tahun 1999 tentang pegawai Negeri Sipil di sebutkan bahwa : *“Untuk mencapai tujuan kualitas pada setiap pegawai maka diperlukan etos kerja untuk mencapai komitmen organisasi yang baik”*.

Komitmen organisasi adalah sikap yang mencerminkan loyalitas karyawan terhadap organisasi mereka dan proses berkelanjutan dimana peserta organisasi mengekspresikan kepedulian mereka

terhadap organisasi, kesuksesan dan kesejahteraan, (Luthans dalam Edison dkk ; 2016).

Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) merupakan salah satu badan dari sekian unsur pendukung tugas pimpinan daerah (Bupati), yang dibentuk Pemerintah dengan memiliki tugas untuk menangani bencana yang ada di darat maupun di laut. BPBD mempunyai tugas pokok yaitu menyusun dan menetapkan pedoman pengarahannya, standarisasi kebutuhan, penyelenggaraan, prosedur tetap penanganan, menginformasikan peta rawan bencana kepada masyarakat dan satuan kerja perangkat daerah lainnya, di samping itu juga BPBD wajib melaporkan dan mempertanggungjawabkan segala kondisi terkini termasuk penyaluran anggaran yang digunakan terhadap usaha penanggulangan bencana mencakup pra-bencana, tanggap darurat dan pasca bencana semua itu wajib untuk dilaporkan kepada Bupati atau pimpinan daerah setempat.

Badan Penanggulangan Bencana Daerah memiliki posisi yang strategis di wilayah kabupaten Maluku Tenggara, karena sesuai letak geografis wilayah kabupaten Maluku Tenggara termasuk dalam daerah pulau-pulau yang dihubungkan dengan laut sehingga memiliki potensi terjadinya kecelakaan di laut dan posisi BPBD sangat penting. Dengan begitu pimpinan BPBD wajib untuk menghendaki setiap pegawainya agar mampu bekerja dan bertanggung jawab atas setiap tugas dan tanggung jawab sesuai bidangnya masing-masing.

Dengan ini Badan Penanggulangan Bencana Daerah memiliki peran penting dalam pengkoordinasian pelaksanaan kegiatan penanggulangan bencana secara terencana, terkoordinir, terpadu dan harus sesuai dengan perumusan dan penetapan kebijakan penanggulangan bencana dan penanganan pengungsian, dengan bertindak cepat, tepat, efektif dan efisien. Idealnya BPBD harus menjadi

garda terdepan dalam pencegahan dan penanggulangan bencana di daerah.

Namun dalam pelaksanaan tugas dan peran BPDP Kabupaten Maluku Tenggara, ditemukan bahwa tingkat disiplin pegawai terhadap jam kerja belum sepenuhnya sesuai dengan waktu kerja yang ditetapkan, adapun jam kerja di Kantor BPBD adalah jam 08.30 – 16.30, dan masih ada pegawai yang masuk kerja tidak sesuai dengan waktu yang ditentukan.

Proses *menthoring* yang dilakukan terhadap pegawai / staf guna meningkatkan keterampilan pegawai dalam menghadapi/ menanggulangi bencana belum dilaksanakan secara optimal.

Pegawai belum sepenuhnya berpartisipasi dalam penyelesaian pekerjaan, hal ini dikarenakan minimnya kesadaran akan tanggungjawab dibidang tugasnya. Kualitas kehidupan kerja serta Etos kerja yang belum sepenuhnya sesuai dengan standar yang ada, tentunya mempengaruhi komitmen pegawai pada saat bekerja.

Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Maluku Tenggara, harusnya hadir untuk menjawab permasalahan yang terjadi di daerahnya dalam hal penanganan bencana, namun di lihat dari uraian permasalahan di atas menunjukkan bahwa kualitas kehidupan kerja masih kurang efektif, etos kerja pegawai masih belum maksimal, hal ini secara langsung akan berdampak pada kinerja dan juga keikutsertaan pegawai dalam mencapai tujuan organisasi dan ini merupakan (PR) besar yang harus diperhatikan dan diselesaikan oleh BPBD Maluku Tenggara, jika tidak dikhawatirkan akan memberikan dampak buruk dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawab kedepan. Berdasarkan uraian di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh *Quality Of Work Life* Dan Etos Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pegawai Pada Kantor Badan

Penanggulangan Bencana Daerah Di Kabupaten Maluku Tenggara.

## KAJIAN PUSTAKA

### *Quality Of Work Life* (Kualitas Kehidupan Kerja)

Quality Of Work Life adalah tingkat anggota organisasi kerja dapat memenuhi kebutuhan personil yang penting melalui pengalaman kerja mereka dalam organisasi dan mereka merasa puas dalam pekerjaan mereka. (Indah; 2013).

### Indikator *Quality Of Work Life*

Indikator *Quality Of Work Life* atau kualitas kehidupan kerja terdiri dari : komunikasi, penyelesaian konflik, pengembangan karir, partisipasi kerja, kebanggaan, kompensasi, keselamatan lingkungan, keselamatan kerja, kesehatan kerja. Dalam pengukuran *Quality of Work Life* atau kualitas kehidupan kerja yang dikembangkan oleh, (Nawawi ; 2001, di modifikasi dari Cascio ; 2006)

### Pengertian Etos Kerja

Etos adalah keyakinan yang menuntun seseorang dalam kelompok atau suatu institusi. Sedangkan dalam *The American Heritage Dictionary of English Language*, etos memiliki 2 makna yaitu:

1. Disposisi, karakter, atau sikap khusus orang, budaya atau kelompok yang membedakannya dari orang atau kelompok lain, nilai atau jiwa yang mendasari, adat-istiadat.
2. Prinsip utama atau pengendali dalam suatu pergerakan, pekerjaan seni, bentuk ekspresi, atau sejenisnya. Etos kerja menggambarkan suatu sikap yang mengandung makna sebagai aspek evaluatif yang dimiliki oleh individu (kelompok) dalam memberikan penilaian terhadap kegiatan kerja.

Etos kerja merupakan seperangkat perilaku positif dan fondasi yang mencakup motivasi yang menggerakkan mereka, karakteristik utama, spirit dasar, pikiran dasar, kode etik, kode moral, kode perilaku, sikap-sikap, aspirasi, keyakinan-keyakinan, prinsip-prinsip, dan standar-standar. Menurut (Darodjat, 2015)

### Indikator Etos Kerja

untuk mengetahui apakah etos kerja atau semangat kerja pegawai di suatu instansi itu dalam kondisi tinggi atau rendah dapat dilihat dari dimensi dan indikator (Darodjat, 2015) sebagai berikut :

1. Kerja keras
2. Disiplin
3. Jujur
4. Tanggung jawab
5. Rajin
6. Tekun

### Pengertian Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi adalah suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak terhadap tujuan-tujuan organisasi serta memiliki keinginan untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi tersebut, (Robbin dan Judge ; 2008).

Komitmen organisasi memiliki tiga komponen berikut. Pertama, menerima nilai-nilai dan tujuan organisasi. Kedua, keinginan untuk berusaha keras bagi organisasi. Dan ketiga, memiliki hasrat, keinginan kuat untuk tetap berada dalam organisasi. (Mowday, Porter, dan Steers, dalam Schultz, 1998).

### Bentuk– Bentuk Komitmen Organisasi

Terdapat tiga bentuk komitmen organisasi (Sopiah, 2008) yaitu:

1. Komitmen berkesinambungan (*continuance commitment*), yaitu

komitmen yang berkaitan dengan dedikasi anggota dalam melanjutkan kelangsungan hidup organisasi dan menghasilkan orang yang mau berkorban dan berinvestasi pada organisasi.

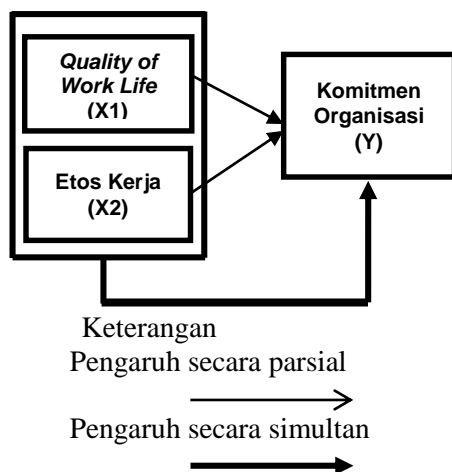
2. Komitmen terpadu (*cohesion commitment*), yaitu komitmen anggota terhadap organisasi sebagai akibat adanya hubungan sosial dengan anggota lain dalam organisasi. Hal ini terjadi karena kepercayaan karyawan pada norma-norma yang dianut organisasi merupakan norma – norma yang bermanfaat.
3. Komitmen terkontrol (*control commitment*), yaitu komitmen anggota pada norma organisasi yang memberikan perilaku ke arah yang diinginkannya. Sebab norma-norma tersebut mampu dan sesuai dalam memberikan sumbangan terhadap perilaku yang diinginkannya.

### Indikator Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi memiliki tiga indikator ( Lincoln dan Bashaw, dalam Sopiah, 2008). yaitu:

- 1 Kemauan karyawan
- 2 Kesetiaan karyawan
- 3 Kebanggaan karyawan

### Kerangka Pikir



### Hipotesis Penelitian

Berdasarkan pada rumusan masalah dan landasan teori, maka penulis merumuskan hipotesis sebagai berikut :

1. Diduga bahwa Quality of Work Life dan Etos Kerja berpengaruh secara *simultan* terhadap Komitmen Organisasi
2. Di perkirakan Quality of Work Life dan Etos Kerja berpengaruh secara *parsial* terhadap Komitmen Organisasi.

### METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan pada kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) di Kabupaten Maluku Tenggara. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian eksplanatori (*Explanatory Research*), populasi dari penelitian ini adalah seluruh pegawai di Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Maluku Tenggara sebanyak 35 pegawai. Sampel Dalam penelitian ini adalah keseluruhan pegawai yang berada di kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah, populasi yang berjumlah 35 pegawai. dengan pertimbangan bahwa keseluruhan populasi pada objek penelitian dapat dijangkau dari aspek waktu, biaya maupun tenaga, dengan demikian pengambilan sampel menggunakan metode sensus

### HASIL DAN PEMBAHASAN.

#### Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

##### Uji Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kesesuaian alat ukur dengan apa yang diukurinya. “Sebuah instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan dan dapat mengungkap data dari variabel yang diteliti secara tepat. Tinggi rendahnya validitas instrumen

menunjukkan sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran tentang validitas yang dimaksud” (Arikunto : 2010).

### Uji Reliabilitas

Reliabilitas merupakan ukuran suatu kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan konstruk-konstruk pertanyaan yang merupakan dimensi suatu variabel dan disusun dalam suatu bentuk kuesioner. Alat ukur yang akan digunakan adalah cronbach alpha melalui program komputer Excel Statistic Analysis & SPSS (sosial programme science solution) versi 22. Semakin tinggi nilai Cronbach’s Alpha maka semakin reliable dan mampu memberikan hasil ukur yang terpercaya, hal ini di dasari pada suatu instrument di nyatakan reliable bila koefisien realibilitas minimal 0,6 (sugiyono 2013).

### Hasil Uji Regresi Berganda

Sesuai Perolehan perhitungan yang menggunakan regresi berganda bisa dilihat pada tabel 1

**Tabel 1. Hasil Perhitungan Regresi Berganda**

Variabel	B	Beta	T <sub>hitung</sub>	Sig
Costanta	9,483			
Quality Of Work Life	0,827	,653	4,350	,000
Etos Kerja	0,372	,331	2,203	,005
r <sup>2</sup> = 0,954				
KD = 95,4%				
t <sub>tabel</sub> = 1,68				
F			328,269	,000

Sumber : Data Primer 2021 diolah (SPSS 25)

### Koefisien Determinasi

Untuk dapat mengetahui besaran pengaruh variable bebas terhadap variable terikat maka di gunakan

koefisien determinan untuk melihat pengaruhnya

Untuk melihat pengaruh antar variabel digunakan besarnya nilai R square (r<sup>2</sup>) Determinasi (KD).

Berdasarkan perolehan perhitungan dalam tabel 4.9. dapat di jelaskan sebagai berikut : bersama angka R square (r<sup>2</sup>) adalah 0,954. Angka tersebut digunakan untuk melihat besarnya pengaruh Quality Of Work Life dan Etos Kerja terhadap Komitmen Organsiasi, dengan cara menghitung koefisien determinasi (KD) dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$KD = r^2 \times 100\%$$

$$KD = 0,954 \times 100\%$$

$$KD = 95,4\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan nilai koefisien determinasi sebesar 95,4% artinya pengaruh Quality Of Work Life dan Etos Kerja terhadap Komitmen Organsiasi sebesar 95,4 Sedangkan sisanya sebesar 04,6% (100%-95,4%) dipengaruhi oleh faktor lain. dengan kata lain, variabel Komitmen Organisasi dapat diterangkan dengan menggunakan variabel Quality Of Work Life dan Etos Kerja sebesar 95,4%, sementara pengaruh sebesar 04,6% disebabkan oleh variabel – variabel lain diluar model ini. Seperti variabel kompetensi dan penempatan

### Hasil Analisa Regresi Berganda

Berdasarkan data penelitian yang dikumpulkan baik variabel terikat (Y) Maupun variabel bebas (X<sub>1</sub>,X<sub>2</sub>,) yang diolah dengan menggunakan bantuan program SPSS 22 , maka persamaan linier berganda sebagai berikut:

$$Y = , 9,483 + 0,827 X_1 + 0,372 X_2 + e$$

$$Constanta = 9,483$$

Persamaan regresi linier berganda mempunyai makna sebagai berikut :

Constanta = 9,483 artinya nilai dari variabel *Quality Of Work Life* ( $X_1$ ), dan Etos Kerja ( $X_2$ ), adalah konstanta atau tetap maka nilai komitmen organisasi ( $Y$ ) adalah sebesar 9,483.

□  $X_1$  : Besaran koefisien variabel *Quality Of Work Life* sebesar ,0,827 dapat diartikan setiap peningkatan variabel *Quality Of Work Life* sebesar 1% sehingga secara positif dapat mengakibatkan peningkatan Komitmen Organisasi sebesar 9,483. dengan asumsi variabel lainnya konstan.

□  $X_2$  : Besaran koefisien variabel etos kerja adalah -0,372 ini berarti setiap kenaikan variabel etos kerja sebesar 1%, sehingga secara positif akan mengakibatkan peningkatan komitmen organisasi sebesar 9,483 dengan asumsi variabel lainnya konstan.

Hasil regresi berganda di atas menunjukkan adanya variabel independen yakni *quality of work life* dan etos kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi. Selain itu dari hasil tersebut dapat dilihat bahwa variabel bebas yang dominan adalah variabel *quality of work life* sebesar 0,827.

### **Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)**

#### **Pengaruh *quality of work life* dan etos kerja terhadap komitmen organisasi**

Uji F atau uji simultan merupakan uji yang dilakukan bersamaan untuk menguji pengaruh variabel *quality of work life* dan etos kerja secara simultan terhadap variabel komitmen organisasi. Pengujian pengaruh antara variabel secara simultan, untuk membandingkan  $F_{hitung}$  dengan  $F_{tabel}$ . Apabila  $F_{hitung} \geq F_{tabel}$  maka hipotesis penelitian dinyatakan diterima sebaliknya jika  $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ , maka hipotesis dinyatakan ditolak atau juga dapat membandingkan  $P$  value dengan nilai sig. ( $P$  value < 0,05). Apabila  $P$  value < 0,05 maka hipotesis diterima sebaliknya  $P$  value > 0,05 maka hipotesis dinyatakan ditolak.

Hasil penelitian secara *simultan* menunjukkan  $F_{hitung} \geq F_{tabel}$  ( $328,369 \geq 4,282$ ). Hasil penelitian juga dapat dilihat pada  $P$  value dengan nilai sig, dimana  $P$  value < 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ). nilai dugaan yang menunjukkan variabel *quality of work life* dan etos kerja terlihat ada pengaruh secara simultan terhadap variabel komitmen organisasi diterima. maka dapat disimpulkan sementara, *quality of work life* dan etos kerja secara simultan terhadap variabel komitmen organisasi.

### **Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji T)**

#### **Pengaruh *Quality Of Work Life* terhadap Komitmen Organisasi.**

Uji parsial adalah cara pengujian untuk variabel bebas terhadap variabel terikat atau pengujian pengaruh variabel *Quality Of Work Life* terhadap Komitmen Organisasi. Untuk menguji pengaruh secara parsial, membandingkan  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$ . Apabila  $t_{hitung} \geq t_{tabel}$  maka hipotesis dinyatakan diterima sebaliknya jika  $t_{hitung} \leq t_{tabel}$  maka hipotesis dinyatakan ditolak atau juga dapat membandingkan  $P$ value dengan nilai sig. ( $P$ value < 0,05). Apabila  $P$ value < 0,05 maka hipotesis diterima  $P$ value > 0,05 maka hipotesis dinyatakan ditolak.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa  $t_{hitung} \geq t_{tabel}$  ( $4,350 \geq 1,68$ ). Hasil penelitian ini juga dapat dilihat pada  $P$ value dengan nilai sig dimana  $P$ -value < 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ) dengan demikian hipotesis yang menyatakan *Quality Of Work Life* berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi.

Disimpulkan bahwa *Quality Of Work Life* berpengaruh secara parsial terhadap Komitmen Organisasi.

#### **Pengaruh Etos Kerja Terhadap Komitmen Organisasi**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh Variabel Etos Kerja terhadap komitmen organisasi menunjukkan bahwa  $t_{hitung} \geq t_{tabel}$  ( $2,203 \geq$



1,68). Hasil penelitian ini juga dapat dilihat pada *Pvalue* dengan nilai sig dimana *Pvalue* < 0,05 (0,000 < 0,05) dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa Etos Kerja terhadap komitmen organisasi.

Disimpulkan Etos Kerja berpengaruh secara parsial terhadap komitmen organisasi.

### **Pengaruh Pengaruh *quality of work life* dan Etos Kerja secara simultan Terhadap Komitmen Organisasi**

Berdasarkan hasil penelitian disimpulkan bahwa *quality of work life* dan Etos Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa apabila pegawai merasa selalu di perhatikan, diawasi dan bekerja dalam lingkungan kerja yang baik akan memberikan rasa nyaman dalam bekerja kemudian pegawai akan berusaha maksimal untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik, ini menunjukkan adanya rasa keikutsertaan dan komitmen organisasi pegawai, di samping itu saat pegawai memiliki dan menyadari pentingnya mematuhi aturan yang berlaku di kantor dan memiliki kedisiplinan yang baik maka pegawai akan bekerja sesuai dengan aturan yang berlaku, kesadaran akan pentingnya mematuhi aturan dan wajib menyelesaikan pekerjaan sesuai target mampu meningkatkan komitmen organisasi yang baik bagi para pegawai.

Hipotesis ini menunjukkan bahwa apabila *quality of work life* dan etos kerja dilaksanakan secara bersama maka akan meningkatkan komitmen organisasi.

### **Pengaruh *Quality of work life* Secara Parsial Terhadap Komitmen Organisasi**

Berdasarkan hasil penelitian disimpulkan bahwa *quality of work life* berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.

Pada kantor badan penanggulangan bencana daerah Kabupaten Maluku Tenggara, pimpinan selalu melakukan pengawasan dan evaluasi terhadap pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai PNS maupun non-PNS jika pimpinan tidak sempat untuk mengawasi maka pimpinan akan mengawasi melalui masing-masing kepala bidang untuk mengetahui tentang perkembangan aktivitas pekerjaan para pegawai maupun jumlah pegawai yang hadir dan yang tidak hadir.

Dalam pelaksanaan tugas, pegawai dituntut untuk harus mampu menguasai setiap tugas dan tanggung jawab yang diberikan, pegawai juga berusaha untuk dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang ditentukan,

Kualitas kehidupan kerja yang baik, kondisi lingkungan yang aman dan sarana prasarana penunjang kerja seperti mobil, ruangan ber-AC dan lainnya, semua unsur itu tentunya akan meningkatkan komitmen pegawai pada organisasi, secara langsung juga meningkatkan kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Maluku Tenggara, penyelesaian pekerjaan harus sesuai waktu yang ditetapkan. Adanya pemberian penghargaan dalam bentuk ucapan terima kasih dan pemberian bonus tambahan di luar dari pada gaji pokok membuat pegawai merasa semangat dalam bekerja sehingga pegawai mempunyai rasa tanggung jawab dan percaya diri dalam menyelesaikan pekerjaan atau tugas yang diberikan oleh atasan.

Pegawai pada setiap bidang kerja di kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Maluku Tenggara, saling menghargai, menghormati dan saling membantu sehingga tercipta suasana kerja yang harmonis dan kondusif di antara pegawai, pegawai menyadari bahwa sebagai aparatur Negara dan sebagai pengabdian

masyarakat wajib mematuhi peraturan yang berlaku, nilai serta norma yang ada.

Namun dalam tahap bekerja, pegawai belum sepenuhnya diawasi oleh pimpinan ada bidang tugasnya dalam tahap penyelesaian tugas, misalnya pegawai yang ada di bidang kedaruratan dan logistik, ada sebagian pegawai yang merasa kebingungan saat bekerja karena kurangnya bimbingan dan pengarahan terkait bidang tugas yang di kerjakan, tak jarang juga terjadi tumpang tindih pekerjaan lantaran ada beberapa pegawai yang tidak masuk atau tidak selesai menyelesaikan pekerjaan mereka.

Proses pelatihan yang dilakukan terhadap pegawai atau staf guna meningkatkan keterampilan pegawai dalam menghadapi, menanggulangi bencana belum dilaksanakan secara optimal, dikarenakan proses pelatihan hanya akan di lakukan 1 atau 2 kali dalam setahun tergantung pengusulan dan pemanggilan. Ini juga mengakibatkan dampak pada keikutsertaan pegawai dalam tahap penyelesaian pekerjaan

Pegawai belum sepenuhnya berpartisipasi dalam penyelesaian pekerjaan, hal ini dikarenakan minimnya kesadaran akan tanggungjawab dibidang tugasnya. Kualitas kehidupan kerja yang belum sepenuhnya baik, posisi kantor cukup jauh dari lingkungan masyarakat membuat pegawai merasa tidak terlalu merasa aman untuk bekerja, ini tentunya mempengaruhi komitmen pegawai pada saat bekerja.

*Quality Of Work Life* atau Kualitas kehidupan adalah tingkat anggota organisasi kerja dapat memenuhi kebutuhan personil yang penting melalui pengalaman kerja mereka dalam organisasi dan mereka merasa puas dalam pekerjaan mereka. (Indah; 2013).

Menurut (Luthans;2006) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai berikut :

1. Keinginan untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu.

2. Keinginan untuk berusaha keras sesuai keinginan organisasi.
3. Keinginan tertentu, dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi. Dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi merefleksi loyalitas pegawai pada organisasi dan proses berkelanjutan dimana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan.

Penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Ritfy Nur Imani Andre Dwijanto Witjaksono (2014), yang menunjukkan bahwa *Quality of work life* berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.

### **Pengaruh Etos Kerja Secara Parsial Terhadap Komitmen Organisasi**

Berdasarkan hasil penelitian disimpulkan bahwa etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap parsial terhadap komitmen organisasi.

Setiap pelaksanaan pekerjaan tentunya memiliki standar operasional prosedur, nilai serta dan norma yang wajib dipatuhi, demikian halnya di Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Maluku Tenggara, setiap pekerjaan memiliki standar operasional dan aturan-aturan yang harus dipatuhi setiap pelaksana pekerjaan yang telah selesai dikerjakan pegawai wajib membuat berita acara yang sesuai dengan SOP.

Kedisiplinan pegawai sebagai kunci terlaksananya setiap pekerjaan dengan baik, namun terlihat di BPBD Maluku Tenggara kurangnya kesadaran dari pegawai sehingga ada pegawai yang lalai dalam pekerjaan misalnya pegawai yang sering absen dalam pekerjaan dan pulang kantor tidak sesuai waktu yang ditentukan dan juga dalam hal disiplin berpakaian pegawai ada yang belum sepenuhnya mengikuti sesuai aturan yang

ada sehingga memberikan contoh yang kurang baik bagi pegawai lain.

Setiap bidang pada kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Maluku Tenggara tentunya memerlukan ketrampilan khusus yang berhubungan dengan penanggulangan bencana, dan menjadi penunjang agar terlaksananya pekerjaan dengan baik misalnya pada bagian kesekretariatan memerlukan pegawai yang memahami tata administrasi dan pelaporan, pada bagian kedaruratan dan logistik membutuhkan pegawai dengan kemampuan khusus untuk melaporkan cuaca dan data informasi yang harus di laporkan secara akurat.

Sebagai badan yang memiliki peran penting dalam pelayanan publik berupa penanganan bencana, perlu adanya kesadaran untuk bertanggung jawab atas segala tugas dan tanggung jawabnya sesuai target dan waktu yang telah ditentukan, sehingga pimpinan akan puas dengan hasil yang di kerjakan oleh pegawai begitu pula pegawai akan merasa puas terhadap pekerjaan yang dilakukannya, hal itu akan membuat pegawai untuk tetap berkomitmen. Namun yang terlihat bahwa pegawai tidak selalu mampu menyelesaikan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab.

Sebagai garda terdepan dalam penanganan bencana, baik bencana alam maupun non alam, penting bagi pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Maluku Tenggara untuk selalu meminimalisir kesalahan pada saat bekerja, misalnya pada bidang Logistik dan kedaruratan pegawai melaporkan kondisi cuaca kawasan daerah kabupaten Maluku tenggara harus sesuai tidak boleh secara asal-asaln atau sesuka, sehingga setiap pegawai perlu untuk berusaha meminimalisir kesalahan-kesalahan kecil sehingga tidak berakibat fatal pada pencapaian hasil kerja.

Selain itu, kekuatan fisik dari pegawai sangat di butuhkan pada saat menangani bencana atau persoalan kedaruratan yang terjadi, BPBD membutuhkan fisik dan mental apabila terjadi bencana di suatu wilayah maka pegawai dengan segera memberikan bantuan kepada korban yang terkena bencana , selain itu pada bagian pencegahan dan kesiapsiagaan apabila terjadi bencana seperti spit tenggelam, maka pegawai harus siap terlibat dalam proses evakuasi korban. Pada proses ini sangat dibutuhkan pegawai dengan kondisi fisik yang prima.

Pada aspek Etos Kerja pegawai, apabila pegawai memiliki kesadaran akan tanggung jawabnya sebagai aparatur sipil Negara, yang harus mematuhi aturan yang berlaku serta memahami dengan benar terkait tugas, tanggung jawabnya dan di tempatkan pada bidang tugas yang sesuai dengan kemampuan, pengalaman dan pendidikan, maka dapat di pastikan segala bentuk pekerjaan akan berjalan dengan lancar dan sesuai target.

Namun yang terlihat bahwa, Etos kerja pegawai belum sepenuhnya baik hal ini tentunya dapat menurunkan kualitas kerja pegawai karena minimnya kesadaran dan kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan. Pegawai yang memiliki etos kerja yang tinggi mampu

Etos kerja merupakan seperangkat perilaku positif dan fondasi yang mencakup motivasi yang menggerakkan mereka, karakteristik utama, spirit dasar, pikiran dasar, kode etik, kode moral, kode perilaku, sikap-sikap, aspirasi, keyakinan-keyakinan, prinsip-prinsip, dan standar-standar. Menurut (Darodjat, 2015)

Sebuah organisasi tentunya menginginkan sebuah kesuksesan dalam hal ini tercapainya target tujuan yang telah di rencanakan, dan untuk bisa mencapai itu setiap pimpinan pasti mengupayakan berbagai cara dalam hal keamanan dan kenyamanan kerja ini juga

akan memberikan rasa senang dan memberi semangat tersendiri bagi para pegawai, dengan begitu para pegawai akan berusaha bekerja semaksimal mungkin untuk terwujudnya tujuan tadi.

Dalam organisasi, komitmen organisasi adalah cerminan dimana seorang karyawan dalam mengenali organisasi dan terikat kepada tujuan-tujuannya. Ini adalah sikap kerja yang penting, karena orang-orang memiliki komitmen diharapkan dapat menunjukkan ketersediaannya untuk bekerja lebih keras demi mencapai tujuan organisasi dan memiliki hasrat yang lebih besar untuk tetap bekerja disuatu perusahaan (Robert dan Kinicki; 2011).

Hasil penelitian, mendukung penelitian yang dilakukan oleh Amelinda Pratana dan Ferryal Abadi (2018), yang menunjukkan bahwa etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan pada hasil dan pembahasan penelitian maka dapat di buat kesimpulan sebagai berikut :

1. Quality of work life dan etos kerja, berdasarkan hasil penelitian secara simultan menunjukkan berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah kabupaten Maluku Tenggara.
2. Quality of work life berdasarkan hasil penelitian secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah di Kabupaten Maluku Tenggara.
3. Etos Kerja berdasarkan hasil penelitian secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah kabupaten Maluku Tenggara.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Arikunto S. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta
- Cascio. W.F (2006) *Managing Human Resources : Productivity, Quality Of Work-Life, Profits, (Third Ed)*. New York : Mc Graw-Hill. Inc.
- Darodjat, Tubagus Achmad (2015) *Konsep-Konsep Dasar Manajemen Personalia-Masa Kini*. Bandung: Refika Aditama
- Luthans, Fred.2006.*Perilaku Organisasi Edisi Sepuluh*. Yogyakarta : Penerbit Andi
- Madura, Jeff.2001.*Pengantar Bisnis*.Jakarta:Salemba Empat.
- Mawday, R.T., Porter, L, W & Strers, R.M (1998). *Employee-Organization Linkages*.Texas:South-Western Cengage Learning.
- Noor, Ariefin. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Unisnu Press. Jepara.
- Robbins Dan Judge, 2008, *Perilaku Organisasi*, Edisi 12, Salemba Empat, Jakarta
- Robbins.S. (2002).*Perilaku Organisasi* Jakarta:Salemba Empat
- Robbins, Stepen P. 2003. *Organization To Industrial Organization Psychology*.Third Edition,International Editian. New Jersey: Prentice Hall. Inc.
- Sopiah.2008. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Andi
- Steers, Dalam Sopiah (2008:166) *Komitmen Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kuantitatif, Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Mejja, Luis R. Gomez, Davis B.Balkin and Robert L.Candy.2011.*Managing Human Resources*. International Edition. New Jersey.Prentice Hal Inc