

PENGARUH KUALITAS KEHIDUPAN KERJA, BUDAYA ORGANISASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASIONAL PEGAWAI BADAN PUSAT STATISTIK PROVINSI SUMATERA BARAT

Fadhilah Zikri¹ , Ice Kamela²

Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas BungHatta

Email : fadhilahzikri22@gmail.com, icekamela@bunghatta.ac.id

A. PENDAHULUAN

Badan Pusat Statistik (BPS) adalah Lembaga non-kementerian yang bertanggung jawab secara langsung kepada Presiden. Visi dari Lembaga BPS adalah untuk sebagai penyedia data dalam kegiatan perencanaan, pemantauan, dan evaluasi pembangunan. Masyarakat juga seringkali mengandalkan BPS untuk menyediakan data statistik yang bervariasi, memiliki kualitas yang meningkat tiap waktunya, serta juga mudah dan murah untuk diakses. Fenomena yang terjadi di kantor BPS Provinsi Sumatera Barat berdasarkan laporan kinerja BPS Provinsi Sumatera Barat tahun 2019, sebagian pegawai telah melaksanakan pekerjaan yang dilimpahkan sesuai dengan kinerjanya masing-masing dengan baik dan benar, namun masih ada sebagian lagi yang belum melaksanakan pekerjaannya dengan baik karena banyaknya pekerjaan, di kantor BPS Provinsi Sumatera Barat, sehingga banyak sekali pegawai yang tidak dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, seperti publikasi yang terbit tepat waktu, dan konsumen data yang selalu menggunakan data dan informasi statistik BPS sebagai referensi utama yang sering kali terlambat, (Laporan kinerja bps, 2019). Selain keterlambatan mempublikasikan data statistik, sering juga terjadinya migrasi *website* yang menyebabkan data pengunjung

tidak terekam baik, partisipasi *subject matter* yang memiliki data dalam pengelolaan *website* perlu ditingkatkan, agar data yang ditampilkan di *website* dapat selalu *up-date*, penetapan beberapa konsep definisi dan penetapan sumber data untuk pengelolaan SAKIP masih belum standar, dan indikator kinerja individu (IKI) belum tersusun dan belum dapat digunakan dalam mengukur kinerja individu di BPS Provinsi Sumatera Barat, sehingga dapat dikatakan komitmen karyawan belum cukup tinggi (Laporan kinerja bps, 2019).

B. METODE PENELITIAN

Objek penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kantor Badan Pusat Statistik Provinsi Sumatera Barat. Teknik yang digunakan dalam penelitian ini Sampel jenuh yaitu teknik penentuan sample bila semua anggota populasi digunakan sebagai sample. dalam penelitian ini yang menjadi sampel adalah 74 pegawai Badan Pusat Statistik Provinsi Sumatera Barat. Metode analisis data menggunakan analisis regresi linear berganda.

C. HASIL DAN PEMBAHASAN HASIL UJI T STATISTIK

Hasil Pengujian Hipotesis

Variabel penelitian	Koefisien Regresi	t-statistik	Sig	Cut Off	Kesimpulan
(Constanta)	-2.973			-	-
Kualitas Kehidupan Kerja	0.167	1.645	0.105	0.05	Tidak signifikan
Budaya Organisasi	0.610	3.369	0.001	0.05	Signifikan
Motivasi Kerja	0.330	2.776	0.007	0.05	Signifikan

Sumber : Hasil Olahan Data (2021).

Sesuai dengan pengujian hipotesis pertama diketahui bahwa variabel kualitas kehidupan kerja memiliki koefisien regresi positif sebesar 0.167. Nilai yang diperoleh diperkuat dengan nilai sig 0.105. Pengolahan data dilakukan dengan menggunakan tingkat kesalahan 0,05. Dengan demikian hasil yang diperoleh menunjukkan bahwa nilai sig 0.105 diatas 0,05 maka keputusan H_a ditolak dan H_0 diterima, maka dapat disimpulkan bahwa kualitas kehidupan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional Badan Pusat Statistik Provinsi Sumatera Barat. Hasil ini memberi makna bahwa semakin baik penerapan kualitas kehidupan kerja yang diukur berdasarkan indikator komunikasi, kalaborasi, keterlibatan perubahan, proses umpan balik, penghargaan dan pengakuan, keselamatan kesehatan dan lingkungan kerja, pemberdayaan, keseimbangan kerja dan keluarga, keadilan dan penghormatan dapat meningkat komitmen organisasional tetapi pengaruhnya tidak signifikan. Hal ini disebabkan karena kantor Badan Pusat Statistik Provinsi Sumatera Barat merasa sudah memegang komitmen organisasional sebelum adanya pengaruh dari variabel kualitas kehidupan kerja sehingga kualitas kehidupan kerja dirasakan tidak signifikan

pengaruhnya terhadap komitmen organisasional. Dengan demikian, penerapan kualitas kehidupan kerja belum bisa dikatakan dapat meningkatkan secara signifikan komitmen organisasional dalam diri pegawai. Bisa dikatakan bahwa terdapat faktor lain yang dapat meningkatkan secara signifikan komitmen organisasional pada kantor Badan Pusat Statistik Provinsi Sumatera Barat seperti tingkat kepuasan kerja, iklim organisasi, minat karyawan, dan lain sebagainya.

Temuan yang diperoleh tidak konsisten dengan hasil penelitian Teti dan Siti (2014) Kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi. Hasil penelitian ini juga dibuktikan dengan penelitian Indaswari (2014) yang menemukan bahwa kualitas hidup berpengaruh terhadap komitmen organisasi.

Sesuai dengan pengujian hasil hipotesis kedua diketahui bahwa variabel budaya organisasi memiliki koefisien bertanda positif sebesar 0.610 Nilai yang diperoleh diperkuat dengan nilai sig 0.001 pada tahapan pengolahan data digunakan tingkat kesalahan sebesar 0.05. hasil yang diperoleh menunjukkan bahwa nilai sig

sebesar 0.001 berada dibawah 0.05 maka keputusannya H_a diterima dan H_0 di tolak, maka dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional pegawai Badan Pusat Statistik Provinsi Sumatera Barat. Temuan yang diperoleh apabila pegawai menerima budaya organisasi yang diterapkan oleh organisasi, maka akan semakin meningkat komitmen organisasional, yang menyatakan bahwa Badan Pusat Statistik Provinsi Sumatera Barat sudah memiliki kebijakan yang jelas bagi pegawai Hal ini agar kebijakan dalam organisasi yang diterima dengan baik oleh pegawai dapat meningkatkan loyalitas karyawan terhadap organisasi sehingga pegawai merasa tidak akan mendapatkan manfaat yang sama dengan organisasi lain jika organisasi ini berasal.

Bahwa budaya organisasi mendukung hasil penelitian Azizollah et al (2015) budaya organisasi berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional.hal ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan Nawawi et al (2018) yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional.

Selanjutnya berdasarkan hasil pengujian hipotesis ketiga diketahui bahwa variabel motivasi kerja memiliki koefisien bertanda positif sebesar 0.330 Nilai yang diperoleh diperkuat dengan nilai sig 0.007 berada dibawah 0.05. maka keputusannya H_a diterima dan H_0 di tolak, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional pegawai Badan

Pusat Statistik Provinsi Sumatera Barat. Temuan yang diperoleh jika karyawan memiliki motivasi kerja yang tinggi maka akan meningkatkan komitmen organisasi karyawan. yang menyatakan bahwa karyawan selalu ingin bekerja lebih baik dari hari sebelumnya. Hal ini dapat meningkatkan komitmen karyawan terhadap organisasi karena artinya ketika karyawan termotivasi untuk bekerja lebih baik dari hari sebelumnya, karyawan memiliki keterikatan emosional terhadap organisasi.

Motivasi kerja mendukung hasil penelitian Rahmayani dkk. (2017) dalam penelitiannya ditemukan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Hasil yang sama diperoleh dari penelitian Yudha & Hasib (2014) yang menemukan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.

D. KESIMPULAN DAN SARAN

Hasil penelitian ditemukan Kualitas kehidupan kerja tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasional pegawai Badan Pusat Statistik Provinsi Sumatera Barat. Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional pegawai kantor Badan Pusat Statistik Provinsi Sumatera Barat. Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional pegawai kantor Badan Pusat Statistik Provinsi Sumatera Barat. Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka saran yang dapat diajukan adalah sebagai berikut : Peneliti dimasa mendatang terdapat untuk menggunakan variabel lainnya karena masih terdapat variabel lain yang dapat mempengaruhi komitmen organisasional. Saran tersebut penting untuk mendorong

meningkatkan ketepatan hasil penelitian yang diperoleh peneliti dimasa mendatang. Adanya perbedaan hasil penelitian ini dengan penelitian terdahulu dapat dijadikan pedoman oleh peneliti selanjutnya untuk memperkuat kembali salah satu hasil penelitian yang lebih baik, sehingga dapat meningkatkan kualitas dan kuantitas hasil penelitian untuk pengembangan ilmu pengathuan. Peneliti dimasa mendatang disarankan untuk dapat menambah jumlah sample penelitian ini dan sebaiknya mengupayakan agar proporsi kriteria responden sama, sehingga hasil penelitian dapat lebih akurat. Peneliti dimasa mendatang disarankan untuk memperluas objek penelitian tidak hanya di Badan Pusat Statistik Provinsi Sumatera Barat, lebih baik lagi meneliti semua BPS provinsi yang ada di pulau Sumatera sehingga hasil bisa digeneralisasikan.

DAFTAR PUSTAKA

- (1) Azizollah, et al. 2015. The Relationship Between Organizational Culture And Organizational Commitment In Zahedan University of Medical Science.
- (2) Indaswari, F.A. 2014. Analisis Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal UNDIP*. Semarang. 14.(05) : 1-7 bogor. 14 (06) 1-12
- (3) Nawawi, M., Syarifuddin, A., Sehe, M., & Ekawati, H. 2018. The Effect Compensation and Organization Culture on The Motivation and Commitment Organization Coal

Company in East Kalimantan Province. *International Journal of Scientific & Technology Research* .Vo.7, Issue 9.

- (4) Rahmayani, Milfayetty, S., & Dewi., R. 2017. Pengaruh Iklim Organisasi, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Guru SMP Negeri di Kecamatan Silih Nara Kabupaten Aceh Tengah. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 9(2), 48–60.
- (5) Teti, Siti dan Lindawati. 2014. Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pada Yayasan Kesejahteraan Karyawan Bank Indonesia (YKKBI). *Jurnal IPB*.
- (6) Yudha, E. P., & Hasib, F. F. 2014. Pengaruh Motivasi Terhadap Komitmen Organisasional Pada Guru Madrasah Ibtidaiyah Islamiyah Kota Madiun. *Jurnal Ekonomi Syariah Teori Dan Terapan*, 1(5), 305–323.