

Pengaruh *Quality Of Work Life* Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Pada Guru Dan Karyawan Yayasan Insan Mulia Malang

Oleh:

Annisa Mutmainah*)

Pardiman **)

Mohammad Rizal *)**

E-mail : annisamutmainah155@gmail.com

Universitas Islam Malang

Abstract

This study aims to determine the effect of quality of work life, motivation, and job satisfaction to commitment in Teachers and Employees of Insan Mulia Foundation Malang. The data used in this study uses primary data and secondary data. The study population was teachers and employees of Insan Mulia Foundation Malang, while the sample in this study were 51 respondents. The analytical method used in this study is Instrument Test, Normality Test, Classic Assumption Test, Multiple Linear Regression, Hypothesis Test, and Coefficient Determination Test. From the results of the study showed that the quality of work life and motivation did not have a significant negative effect on commitment. Another case with , job satisfaction variables that have a positive effect and significant on commitment. Simultaneously quality of work life, motivation, and job satisfaction have a significant effect on commitment in Teachers and Employees of Insan Mulia Foundation Malang.

Keywords: Quality of Work Life, Motivation, Job Satisfaction, and Commitment

Pendahuluan

Latar Belakang

Keberhasilan suatu lembaga salah satunya sangat dipengaruhi sumber daya manusia yang ada didalamnya, dalam sektor pendidikan sumber daya manusianya ialah guru dan karyawan. Salah satu faktor yang dapat membuat guru dan karyawan bertahan pada suatu instansi ialah komitmen. Agar timbul komitmen pada setiap guru dan karyawan penting bagi lembaga untuk membuat nyaman pekerjaan dan lingkungan kerjanya sehingga dapat mencapai tujuan yang diinginkan lembaga. Komitmen menjadi salah satu faktor penentu seorang guru dan karyawan untuk bertahan dan meningkatkan kualitas pekerjaannya. Oleh karena itu lembaga bertanggung jawab untuk menjaga komitmen, agar guru dan karyawan bersedia memberikan sumbanganya secara optimal. Namun berdasarkan observasi awal terdapat beberapa fenomena yang dialami oleh guru dan karyawan, diantaranya yaitu meningkatnya persentase ketidakhadiran,

Berdasarkan perhitungan tingkat absen ketidakhadiran pada tahun 2021 guru dan Karyawan Sekolah Tahfidz Anak Yayasan Insan Mulia Malang menunjukkan peningkatan pada bulan Juli - Oktober. Adapun menurut Mustaghfiroh dkk (2020) meningkatnya ketidakhadiran guru dan karyawan dapat mengindikasikan komitmen rendah yang dimiliki oleh guru dan karyawan dalam menjalankan tugasnya. Kemudian permasalahan selanjutnya yaitu rendahnya kedisiplinan kehadiran, Berdasarkan perhitungan Presentase Kedisiplinan Kehadiran pada tahun 2021 guru dan Karyawan

Sekolah Tahfidz Anak Yayasan Insan Mulia Malang menunjukkan peningkatan pada bulan Juni - Desember. Selanjutnya permasalahan mengenai komitmen ditunjukkan dengan rendahnya keterlibatan guru dan karyawan dalam mengikuti kegiatan-kegiatan yang diadakan oleh lembaga, oleh karena itu penelitian ini mengambil tema tentang komitmen.

Guru dan karyawan dituntut untuk memiliki komitmen kerja terhadap lingkungan kerja pada sekolah. Guru dan karyawan bertanggung jawab untuk menciptakan iklim sekolah yang mendukung serta bertanggung jawab untuk mewujudkan keberhasilan dalam membentuk lingkungan pendidikan dan mengajar. komitmen itu sikap dasar, artinya landasan dalam berperilaku atau berbuat, meminimalisir kekeliruan ataupun kesalahan dalam bertindak. Begitu seseorang berkomitmen maka apapun yang terjadi harus bertanggung jawab, tuntas, jujur, menepati janji, dan harus melakukan apa yang menjadi kewajibannya (Wahyudi *et.al.*, 2020:4). Sebagaimana firman ALLAH SWT dalam Al-Qur'an :

إِنَّ الَّذِينَ يُبَايِعُونَكَ إِنَّمَا يُبَايِعُونَ اللَّهَ يَدُ اللَّهِ فَوْقَ أَيْدِيهِمْ ۖ فَمَنْ نَكَثَ فَإِنَّمَا يَنْكُثُ عَلَىٰ نَفْسِهِ ۖ وَمَنْ أَوْفَىٰ بِمَا عَاهَدَ عَلَيْهِ اللَّهُ فَمُسَوِّوْتِهِ أَجْرًا عَظِيمًا

Artinya : ”Bahwasanya orang-orang yang berjanji setia kepada kamu sesungguhnya mereka berjanji setia kepada Allah. Tangan Allah diatas tangan mereka, maka barang siapa yang melanggar janjinya niscaya akibat ia melanggar janji itu akan menimpa dirinya sendiri dan barang siapa menepati janjinya kepada Allah maka Allah akan memberinya pahala yang besar” (QS. Al-Fath: 10). Ayat di atas menjelaskan bahwa orang yang setia kepada seseorang maka setia kepada Allah dan barang siapa yang menepati janjinya maka akan mendapatkan pahala yang besar. Begitu juga sebaliknya, yang ia mengingkari janji artinya ia tidak hanya ingkar kepada orang yang ia beri janji tetapi juga kepada Allah, yang akan mendapatkan akibatnya sendiri. Oleh karena itu ada baiknya tetap menjalani hubungan baik dengan sesama salah satunya dengan menepati janji”

Banyak sekali komponen yang dapat mempengaruhi komitmen. Dalam penelitian ini, komponen yang mempengaruhi komitmen dianalisis melalui *quality of work life*, motivasi dan kepuasan kerja. Faktor pertama yang dapat mempengaruhi komitmen adalah *quality of work life*. Menurut Ariani (2017) *quality of work life* adalah apa yang dirasakan oleh anggota organisasi baik dalam hal keamanan kerja, kepuasan bekerja, dan keinginan yang dimiliki anggota untuk terus meningkatkan kualitas diri dalam instansi dimana dia bekerja.

Faktor kedua yang dapat mempengaruhi komitmen adalah motivasi. Motivasi kerja merupakan salah satu komponen yang menggerakkan perilaku seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, karena setiap aktivitas yang dilakukan seseorang pasti memiliki suatu komponen yang mendorong aktivitas tersebut (Ahmadi, 2021:9). Demi tercapainya suatu tujuan, suatu lembaga perlu memperhatikan kepuasan kerja guru dan karyawan agar dapat bertahan dan timbul komitmen terhadap pekerjaan dan tempatnya bekerja. Faktor ketiga yang dapat mempengaruhi komitmen adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja merupakan salah satu elemen yang cukup dianggap penting dalam suatu lembaga. Hal ini disebabkan karena kepuasan kerja merupakan respon sentimental karyawan terhadap keadaan kerja yang ditetapkan dari perolehan hasil, sudah memenuhi atau melampaui harapan (Lisdiani, 2017).

Berdasarkan latar belakang dan fenomena yang telah didapat dan diuraikan maka penelitian ini menjawab pertanyaan tentang bagaimana **“Pengaruh *Quality Of Work Life*, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Pada Guru Dan Karyawan Yayasan Insan Mulia Malang”**

Masalah yang dijawab melalui penelitian ini adalah bagaimana pengaruh simultan dan parsial *quality of work life*, motivasi, dan kepuasan kerja terhadap komitmen pada guru dan karyawan Yayasan Insan Mulia Malang. Sedangkan tujuan penelitian ini adalah menganalisis bagaimana pengaruh simultan dan parsial dari *quality of work life*, motivasi, dan kepuasan kerja terhadap komitmen pada guru dan karyawan Yayasan Insan Mulia Malang.

Tinjauan Pustaka

Tinjauan Penelitian Terdahulu

Penelitian yang berhubungan dengan *quality of work life*, motivasi, kepuasan kerja, dan komitmen telah banyak dilakukan oleh para peneliti terdahulu, dengan konstruksi tujuan, metode penelitian dan subyek penelitian yang berbeda-beda. Misalnya penelitian yang menguji pengaruh *quality of work life* terhadap komitmen organisasi, secara umum memberikan hasil yang hampir sama, yaitu adanya pengaruh positif *quality of work life* terhadap komitmen organisasi. (Anggraini dkk 2019; Rokhman., 2021; Helmy., 2021). Pada kajian lain, motivasi diuji pengaruhnya terhadap komitmen. Penelitian Suarjana dkk (2017). Dengan menganalisis data hasil survey pengaruh motivasi kerja pada komitmen disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Pembahasan terkait kepuasan kerja, Puspitawati (2014) kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasional. Dari hasil penelitian tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa semakin tinggi kepuasan maka komitmen juga meningkat, sebaliknya apabila kepuasan menurun maka komitmen karyawan terhadap lembaga juga menurun.

Quality Of Work Life

Menurut Saputra (2020) *quality of work life* ialah sebuah metode pendekatan yang dilakukan sistem manajemen untuk mengatur dan mencari hubungan potensi yang dimiliki SDM. Untuk memenuhi kebutuhan organisasi dan anggotanya secara berkelanjutan *quality of work life* adalah sebuah usaha nyata yang harus dilakukan dalam sebuah organisasi. Sedangkan menurut Nawawi (2012) *quality of work life* merupakan suasana kerja yang diciptakan dan dikembangkan dengan terstruktur agar dapat timbul rasa aman, senang, serta kepuasan ketika bekerja.

Motivasi

Kreitner dkk (2007) mendefinisikan motivasi sebagai proses psikologis yang mengarahkan untuk mencapai tujuan tertentu dengan memunculkan suatu tindakan. Adapun menurut Harahap dkk (2019) demi meraih kemauan atau goal tertentu maka diperlukan kemahiran dalam mengontrol dan memanajemen tindakan seorang berdasarkan pada strategi yang telah dirancang, hal ini adalah motivasi kerja.

Kepuasan Kerja

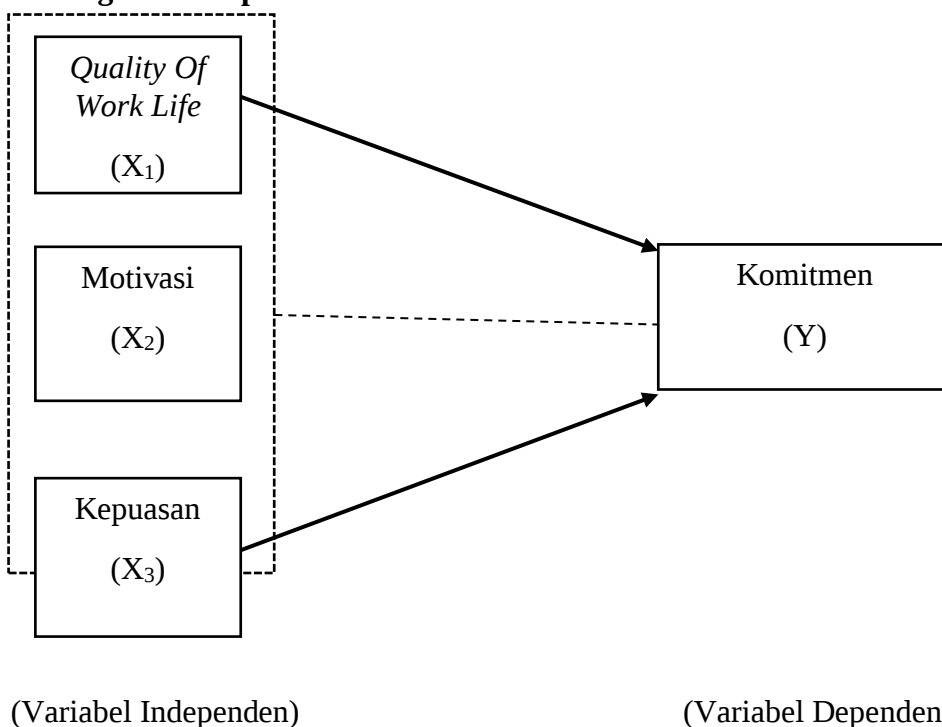
Menurut Siagian (2008) kepuasan kerja adalah suatu perspektif seseorang tentang positif maupun negatif mengenai pekerjaannya. Sedangkan Muayyad dkk., (2016)

mendefinisikan kepuasan kerja sebagai tingkat emosional pegawai terhadap pekerjaan yang dilakukan yang pada umumnya mengacu pada perilaku seseorang terhadap kepuasan dalam bekerja yang mana ini menunjukkan kesesuaian kemauan dan apa yang didapatkan oleh para pekerja.

Komitmen

Puspitasari dkk (2011) menyatakan bahwa pekerja akan melakukan usaha semaksimal mungkin demi kepentingan organisasi apabila dia memiliki loyalitas yang tinggi terhadap organisasi, kemudian dari situ akan terbentuk lingkungan dimana pekerja akan bekerja dengan ikhlas atas kemauan sendiri bukan karena perintah atau larangan dari instansi. Sedangkan menurut Puspitawati dkk (2014) Komitmen adalah kesetiaan yang dimiliki karyawan untuk tetap bersedia bekerja dengan sangat baik agar tujuan organisasi dapat diraih.

Kerangka Konseptual



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

Keterangan:

—————> = Pengaruh secara parsial

- - - - - = Pengaruh secara simultan

Hipotesis Penelitian :

H1 : Diduga bahwa *Quality of Work Life* berpengaruh terhadap Komitmen.

H2: Diduga bahwa Motivasi berpengaruh terhadap Komitmen.

H3 : Diduga bahwa Kepuasan berpengaruh terhadap Komitmen.

H4: Diduga bahwa *Quality of Work Life*, Motivasi dan Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Komitmen.

Metode Penelitian

Populasi dan Sampel Penelitian

populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru dan karyawan Yayasan Insan Mulia Malang yang berjumlah 51 guru dan karyawan. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh jumlah populasi yang sebesar 51 responden.

Metode Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner dan wawancara. Menurut Moleong, (2010:186) wawancara adalah percakapan yang dilakukan langsung oleh dua pihak, yaitu pewawancara yang mengajukan pertanyaan dan terwawancara yang memberikan jawaban atas pertanyaan itu.

Operasional Variabel

Komitmen (Y)

Komitmen merupakan suatu bentuk sikap loyalitas akan pekerjaan yang ditekuni dan tempatnya bekerja sehingga berpengaruh pada kontribusi yang akan diberikan pada organisasi tersebut. Adapun indikator komitmen menurut Sutanto *dkk* (2013) yang digunakan dalam penelitian ini diantaranya yaitu kesetiaan terhadap lembaga, kesediaan untuk berkorban bagi lembaga, kebanggaan terhadap lembaga.

Quality Of Work Life (X₁)

Quality of work life merupakan suatu upaya oleh perusahaan dalam memenuhi kebutuhan karyawan dalam bekerja sehingga karyawan tersebut merasa nyaman dan maksimal dalam bekerja. Adapun indikator *quality of work life* menurut Arifin (2012) yang digunakan dalam penelitian ini diantaranya yaitu penyelesaian konflik, komunikasi, kompensasi yang layak.

Motivasi (X₂)

Motivasi merupakan dorongan dari dalam diri individu untuk bersemangat terhadap pekerjaan guna mencapai suatu tujuan. Adapun Indikator motivasi menurut Siswanto (2005:122-124) yang digunakan dalam penelitian ini adalah : penghargaan, keterlibatan, pengembangan.

Kepuasan Kerja (X₃)

Kepuasan kerja merupakan suatu bentuk perasaan karyawan baik puas atau tidaknya atas pekerjaan yang ditekuni meyesuaikan dengan harapan karyawan dan imbalan yang diperoleh. Adapun indikator kepuasan kerja menurut Robbins (2015:181-182) yang digunakan dalam penelitian ini diantaranya yaitu kondisi kerja yang mendukung, rekan kerja yang mendukung, pekerjaan yang secara mental menantang.

Uji Instrumen

Uji Validitas

Tabel 3 Hasil Uji Validitas

No Item Pertanyaan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
X.1.1	0.801	0.2759	Valid
X.1.2	0.778	0.2759	Valid
X.1.3	0.827	0.2759	Valid
X.1.4	0.757	0.2759	Valid
X.1.5	0.704	0.2759	Valid
X.1.6	0.7	0.2759	Valid
X.2.1	0.764	0.2759	Valid
X.2.2	0.775	0.2759	Valid
X.2.3	0.73	0.2759	Valid
X.2.4	0.661	0.2759	Valid
X.2.5	0.863	0.2759	Valid
X.2.6	0.835	0.2759	Valid
X.3.1	0.731	0.2759	Valid
X.3.2	0.799	0.2759	Valid
X.3.3	0.859	0.2759	Valid
X.3.4	0.771	0.2759	Valid
X.3.5	0.734	0.2759	Valid
X.3.6	0.622	0.2759	Valid
Y.1	0.739	0.2759	Valid
Y.2	0.768	0.2759	Valid
Y.3	0.69	0.2759	Valid
Y.4	0.657	0.2759	Valid
Y.5	0.651	0.2759	Valid
Y.6	0.699	0.2759	Valid

Sumber: Hasil Olah Data pada SPSS 22.0 Tahun 2021

Dalam penelitian ini uji validitas dilakukan dengan mengkorelasikan skor setiap item dengan total skor. Teknik yang digunakan adalah *Pearson Product Moment*, di mana instrument dikatakan valid apabila nilai koefisien korelasinya R Hitung > R-tabel (Harlie, 2012), dan apabila nilai koefisien korelasinya R Hitung < R-tabel dikatakan tidak valid. Adapun uji signifikansi dilakukan dengan *degree of freedom* (df)=n-2 (Ghozali 2009:49). Berdasarkan tabel 3 menunjukkan bahwa Seluruh variabel mempunyai nilai tabel correlation > r tabel (0,2759), artinya seluruh item pertanyaan dalam kuisioner penelitian ini dapat dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Tabel 4 Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach's Alpha	N of items	Keterangan
1	Quality Of Work Life	0.851	6	Reliabel
2	Motivasi	0.862	6	Reliabel
3	Kepuasan	0.825	6	Reliabel
4	Komitmen	0.754	6	Reliabel

Sumber: Hasil Olah Data pada SPSS 22.0 Tahun 2021

Berdasarkan tabel 4 menunjukkan bahwa pada variabel *quality of work life* menghasilkan nilai *cronbach's alpha* sebesar 0.851. Hal ini berarti nilai *cronbach's alpha* (0.851) > (0,6). Kemudian pada variabel motivasi menghasilkan nilai *cronbach's alpha* sebesar 0.862. Hal ini berarti nilai *cronbach's alpha* (0.862) > (0,6). Sedangkan pada variabel kepuasan kerja menghasilkan nilai *cronbach's alpha* sebesar 0.825. Hal ini berarti nilai *cronbach's alpha* (0.825) > (0,6). Serta pada variabel komitmen menghasilkan nilai *cronbach's alpha* sebesar 0.754. Hal ini berarti nilai *cronbach's alpha* (0.754) > (0,6).

Hasil Penelitian Dan Pembahasan

Hasil Uji Penelitian

Dalam penelitian ini telah dilakukan Analisis Statistik Deskriptif, Uji Normalitas, Uji Asumsi Klasik, Analisis Regresi Berganda, Uji Hipotesis, Uji Koefisien Determinasi (R^2).

Analisis Deskriptif Statistik

Tabel 5 Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Quality of work life	51	18.00	30.00	23.9216	3.27929
Motivasi	51	18.00	30.00	23.9412	3.64094
Kepuasan kerja	51	17.00	30.00	23.8235	3.35682
Komitmen	51	18.00	30.00	24.1765	2.88240
Valid N (listwise)	51				

Berdasarkan hasil dari tabel 5 diperoleh *quality of work life* diperoleh nilai minimum sebesar 18.00 dan maximum 30.00. sedangkan nilai mean sebesar 23.9216 > standar deviasi sebesar 3.27929 yang berarti variabel *quality of work life* terdistribusi merata. Kemudian motivasi diperoleh nilai minimum sebesar 18.00 dan maximum 30.00. sedangkan nilai mean sebesar 23.9412 > standar deviasi sebesar 3.64094 yang berarti variabel motivasi terdistribusi merata. Kepuasan kerja diperoleh nilai minimum sebesar 17.00 dan maximum 30.00. sedangkan nilai mean sebesar 23.8235 > standar deviasi sebesar 3.35682 yang berarti variabel kepuasan kerja terdistribusi merata. Komitmen diperoleh nilai minimum sebesar 18.00 dan maximum 30.00. sedangkan nilai mean sebesar 24.1765 > standar deviasi sebesar 2.88240 yang berarti variabel komitmen terdistribusi merata.

Uji Normalitas

Tabel 6 Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		51
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.92318861
Most Extreme Differences	Absolute	.073
	Positive	.073
	Negative	-.073
Test Statistic		.073
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Sumber: Hasil Olah Data pada SPSS 22.0 Tahun 2021

Tabel 6 menunjukkan bahwa *quality of work life* (X1), motivasi (X2), kepuasan kerja (X3), dan komitmen (Y) berdasarkan pada statistik uji Kolmogorov Smirnov menghasilkan nilai Asymp Signifikan sebesar 0.200. Hal ini berarti nilai Asymp Signifikan (0.200) > level of significance ($\alpha = 5\% / 0,05$), karena nilai tersebut maka data tersebar secara normal.

Uji Multikolinearitas

Tabel 7 Hasil Uji Multikolinearitas

		Collinearity Statistics	
Model		Tolerance	VIF
1	Quality Of work life	0.400	2.499
	Motivasi	0.421	2.373
	Kepuasan Kerja Kerja	0.565	1.770

Sumber: Hasil Olah Data pada SPSS 22.0 Tahun 2021

Berdasarkan tabel 7 dapat dilihat bahwa nilai VIF untuk variabel *quality of work life* (2.499), motivasi (2,373), dan kepuasan kerja (1,770). Dari ketiga variabel bebas tersebut diketahui bahwa seluruh hasil perhitungan VIF pada masing-masing variabel independen memiliki nilai $VIF < 10$. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinearitas antar variabel independen dalam model regresi.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 8 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel Bebas	Sig	Keterangan
<i>Quality Of work life</i>	0.602	tidak terjadi heteroskedastisitas
Motivasi	0.795	tidak terjadi heteroskedastisitas
Kepuasan	0.733	tidak terjadi heteroskedastisitas

Sumber: Hasil Olah Data pada SPSS 22.0 Tahun 2021

Tabel 8 menunjukkan bahwa variabel *quality of work life* memiliki nilai signifikan sebesar 0,602, variabel motivasi sebesar 0,795, serta kepuasan kerja sebesar 0,733. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa seluruh variabel bebas bernilai lebih besar 0,05, yang menunjukkan bahwa data tersebut menandakan tidak terjadinya heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Berganda

Tabel 9 Analisis Regresi Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	8.417	2.272		3.704	.001
<i>Quality Of work life</i>	0.197	0.135	0.225	1.460	.151
Motivasi	-0.122	0.119	-0.154	-1.026	.310
Kepuasan Kerja	0.586	0.111	0.682	5.270	.000

Sumber: Hasil Olah Data pada SPSS 22.0 Tahun 2021

Berdasarkan tabel 9, maka diperoleh hasil model persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

Dimana:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

$$Y = 8.417 + 0.197X_1 - 0.122X_2 + 0.586X_3 + e$$

Keterangan :

Y : Komitmen

a : Konstanta

X₁ : Variabel *Quality Of Work Life*

X₂ : Variabel Motivasi

X₃ : Variabel Kepuasan Kerja

e : *Standard error* (tingkat kesalahan)

dapat dilihat dari persamaan regresi linier berganda diatas dapat dijelaskan bahwa:

Y= Konstanta sebesar 8,417 menunjukkan bahwa *Quality Of Work Life*, Motivasi, dan Kepuasan Kerja nilainya adalah 0, maka Komitmen (Y) nilainya 8,417. Nilai Koefisien regresi variabel *quality of work life* 0,197 hal ini berarti *quality of work life* berpengaruh positif. Apabila terjadi perubahan pada *quality of work life* maka komitmen akan mengikuti perubahannya, dengan demikian apabila *quality of work life* meningkat kecenderungannya adalah komitmen juga meningkat. Koefisien regresi motivasi sebesar -0,122 menunjukkan bahwa variabel motivasi berpengaruh negatif terhadap komitmen. Artinya Apabila motivasi menurun maka komitmen meningkat. Dilihat dari segi indikator

motivasi, terdapat skor terendah yaitu pada indikator penghargaan dimana lembaga memberi pujian atas peningkatan kualitas kerja. Hal ini berarti guru dan karyawan merasa pemberian motivasi di Yayasan insan mulia malang tidak dapat memberikan dorongan atau semangat untuk berkomitmen. Hasil ini tidak sesuai dengan teori Robbins. Robbins menyatakan bahwa motivasi adalah proses yang menunjukkan intensitas individu, arah dan ketekunan dari upaya menuju pencapaian tujuan. Nilai Koefisien regresi kepuasan kerja 0,586 hal ini artinya adalah arah positif. Apabila nilai kepuasan kerja berubah maka demikian juga dengan nilai komitmen, dengan demikian apabila kepuasan kerja meningkat kecenderungannya adalah komitmen juga meningkat.

Uji Statistik

Uji t (Uji Secara Parsial)

Tabel 10 Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	8.417	2.272		3.704	.001
Quality Of work life	.197	.135	.225	1.460	.151
Motivasi	-.122	.119	-.154	-1.026	.310
Kepuasan Kerja	.586	.111	.682	5.270	.000

Sumber: Hasil Olah Data pada SPSS 22.0 Tahun 2021

Melihat *output* SPSS pada tabel 10 dapat disimpulkan bahwa: Berdasarkan pada hasil pengujian secara parsial variabel *quality of work life* terhadap komitmen yang menunjukkan nilai $t = 1,460$ dengan signifikansi t sebesar 0.151 ($0,151 > 0,05$). Nilai ini menunjukkan hipotesis tidak diterima. Oleh karenanya *quality of work life* tidak memiliki pengaruh secara parsial terhadap komitmen. Berdasarkan pada hasil pengujian secara parsial variabel motivasi terhadap komitmen yang memiliki nilai t hitung = -1.026 dengan signifikansi t sebesar 0,310 ($0,310 > 0,05$) nilai ini menunjukkan bahwa hipotesis tidak diterima, maka secara parsial motivasi tidak memiliki pengaruh terhadap komitmen. Berdasarkan hasil pengujian secara parsial variabel kepuasan kerja terhadap komitmen yang memiliki nilai t hitung = 5.270 dengan signifikansi t sebesar 0,000 ($0,000 > 0,05$). Berdasarkan pada nilai ini maka hipotesis diterima atau tidak ditolak. Oleh karenanya berarti secara parsial kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap komitmen.

Uji F (Uji Secara Simultan)

Tabel 11 Uji F

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	230.479	3	76.826	19.525	.000 ^b
Residual	184.933	47	3.935		
Total	415.412	50			

Sumber: Hasil Olah Data pada SPSS 22.0 Tahun 2021

Berdasarkan uji secara simultan dari variabel *quality of work life* (X1), motivasi (X2) dan kepuasan kerja (X3) terhadap komitmen (Y) dari tabel 4.12 didapatkan nilai $F = 19.525$. Kemudian untuk mencari nilai F tabel digunakan formula *degree of freedom* (df) sebagai berikut :

$$df1 = k - 1 = 4 - 1 = 3$$

$$df2 = n - (k-1) = 51 - (4-1) = 48$$

keterangan:

k = jumlah variabel
n = jumlah data

Nilai F tabel yang didapat = 2,80. Dapat dilihat bahwa nilai F hitung > F tabel (19,525 > 2,80) dan nilai signifikansi lebih kecil dari nilai probabilitas 0,050 (0,000 < 0,050), maka dapat diambil kesimpulan bahwa secara bersama-sama (simultan) *quality of work life* (X1), motivasi (X2) dan kepuasan kerja (X3) berpengaruh signifikan terhadap komitmen (Y).

Uji koefisien determinasi (R²)

Tabel 12 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.745 ^a	.555	.526	1.98362

Sumber: Hasil Olah Data pada SPSS 22.0 Tahun 2021

Tabel 12 menunjukkan bahwa nilai koefisien determinasi (R²) = 0.526 apabila diubah dalam bentuk persen = 52,6%, hal ini menunjukkan 52,6% variabel independent dapat menjelaskan variabel dependen. Sedangkan sisanya sebesar 47,4% dijelaskan oleh variabel lain.

Pembahasan

Pengaruh *quality of work life* (X1) terhadap komitmen (Y)

Berdasarkan hasil uji parsial (uji t) yang dilakukan tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel *quality of work life* (X1) terhadap komitmen (Y) terhadap komitmen. Dilihat dari segi indikator *quality of work life*, skor terendah jatuh pada indikator kompensasi yang layak, dimana gaji yang diterima dapat mencukupi kebutuhan hidup. Dalam data survey yang dilakukan oleh Arifudin (2019) dinyatakan bahwa perusahaan memang sudah cukup baik dalam pembagian gaji, namun masih kurang memuaskan apabila dilakukan perbandingan dengan biaya hidup. Dengan demikian, penerapan *quality of work life* tidak dapat meningkatkan komitmen guru dan karyawan secara signifikan. Hasil penelitian ini selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Sumekar dkk (2019). Bahwa penelitian ini menyatakan *quality of work life* tidak memiliki pengaruh yang signifikan pada komitmen organisasional. Namun bertolak belakang dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Anggraini *et.al.*, (2019) Rokhman (2021) dan Helmy (2021). Penelitian ini menyatakan bahwa *quality of work life* berpengaruh terhadap komitmen.

Pengaruh motivasi (X2) terhadap komitmen (Y)

Melihat hasil uji parsial (uji t) antara variabel motivasi (X2) terhadap komitmen (Y) menunjukkan bahwa motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen. Dilihat dari segi indikator motivasi, terdapat skor terendah yaitu pada indikator penghargaan dimana lembaga memberi pujian atas peningkatan kualitas kerja. Dalam penelitian Ismono (2019) dinyatakan bahwa perlunya pimpinan memberi pujian atas semua hasil karya ataupun peningkatan kualitas kerja, sehingga karyawan merasa dihargai jerih payahnya selama bekerja. Dengan demikian, komitmen guru tidak dapat ditingkatkan dengan signifikan menggunakan motivasi. Hal ini sesuai dengan Lumintan (2016) yang menunjukkan bahwa dalam penelitiannya motivasi tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap komitmen. Kemudian hasil penelitian ini tidak konsisten dengan

penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Suarjana dkk (2017) yang menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.

Pengaruh kepuasan kerja (X3) terhadap komitmen (Y)

Terdapat hasil berpengaruh secara signifikan pada uji parsial (uji t) yang dilakukan antara variabel kepuasan kerja (X3) terhadap komitmen (Y). Hal ini berarti kepuasan dalam bekerja itu memiliki pengaruh yang signifikan terhadap komitmen. Hal ini memberi makna bahwa semakin baik kondisi kerja yang mendukung, rekan kerja yang mendukung, dan pekerjaan yang secara mental menantang dapat meningkatkan komitmen guru dan karyawan Yayasan Insan Mulia Malang. Adapun hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Puspitawati (2014) dan Saragih dkk (2020) bahwa kepuasan kerja terhadap komitmen berpengaruh secara langsung.

Pengaruh *quality of work life* (X1), motivasi (X2) dan kepuasan kerja (X3) terhadap komitmen (Y)

Terdapat hasil yang menunjukkan pengaruh signifikan pada uji simultan (uji F) yang dilakukan antara variabel *quality of work life* (X1), motivasi (X2) dan kepuasan kerja (X3) terhadap komitmen (Y) guru dan karyawan Yayasan Insan Mulia Malang. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik *quality of work life*, motivasi, dan kepuasan kerja maka akan semakin baik komitmen. Hal ini diketahui berdasarkan ukuran dari indikator yang didasarkan pada jawaban dari responden yang menjawab setuju paling tinggi terkait dengan masalah komunikasi, kemudian dilanjutkan oleh indikator motivasi yaitu indikator keterlibatan dan yang terakhir adalah indikator kepuasan kerja yaitu rekan kerja yang mendukung dimana hubungan antar karyawan terjalin dengan baik. Dengan ini berarti bahwa semakin tinggi tingkat komunikasi, tingkat keterlibatan dan rekan kerja yang mendukung mampu meningkatkan komitmen secara signifikan guru dan karyawan Yayasan Insan Mulia Malang. Anggraini dkk (2019) mendukung penelitian ini. Hal ini dibuktikan dengan penelitiannya yang menyebutkan bahwa *quality of work life* itu memiliki pengaruh yang sangat signifikan pada komitmen. Kemudian Yuliarni (2020) menyebutkan bahwa motivasi dan kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan secara simultan terhadap komitmen kerja.

Simpulan Dan Saran

Simpulan

Secara simultan *Quality of Work Life*, Motivasi dan Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Komitmen pada guru dan karyawan Yayasan Insan Mulia Malang. Secara parsial *Quality of Work Life* dan Motivasi tidak berpengaruh terhadap komitmen pada guru dan karyawan Yayasan Insan Mulia Malang, adapun Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap komitmen pada guru dan karyawan Yayasan Insan Mulia Malang.

Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini hanya menguji beberapa variabel saja diantaranya *quality of work life*, motivasi, kepuasan kerja dan komitmen. Sedangkan masih banyak variabel lain yang mempengaruhi komitmen, seperti pengaruh kepemimpinan, minat karyawan, iklim organisasi dan lain-lain. Adapun hasil penelitian ini hanya digunakan di Yayasan Insan Mulia Malang.

Saran

Diharapkan kepada Yayasan Insan Mulia Malang lebih memperhatikan peningkatan komitmen pada seluruh guru dan karyawannya. Peningkatan komitmen dapat dilakukan dengan meningkatkan kepuasan kerja dengan cara misalkan melakukan pemenuhan terhadap fasilitas kerja sesuai dengan apa yang dibutuhkan pekerja untuk membangun lingkungan dan hubungan emosional yang baik antara sesama pekerja. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan rujukan bagi penelitian selanjutnya, penelitian selanjutnya dapat menggunakan komitmen sebagai variabel dependen untuk penyempurna atau pelengkap bagi penelitiannya kelak, penelitian selanjutnya diharapkan meneliti instansi dengan jumlah karyawan banyak. agar dapat memperoleh responden yang lebih beraneka ragam untuk menambah kualitas penelitiannya, dan peneliti berharap agar peneliti selanjutnya dapat menjadikan suatu jabatan tertentu sebagai pokok bahasan utama.

Daftar Pustaka

- Ahmadi. 2021. *Optimalisasi Motivasi dan Kinerja Pegawai*. Yogyakarta: Bintang Pustaka Madani.
- Anggraini, R., & Thamrin, W. P. 2019. "Pengaruh Quality of Work Life Terhadap Komitmen Keorganisasian Pada Pegawai Bmkg" dalam *Jurnal Psikologi*, 12(1), 64-75.
- Ariani, D. 2017. Pengaruh Quality of Work Life dan Budaya Kaizen Terhadap Komitmen Organisasi Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening di Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Kendal (Doctoral dissertation, IAIN SALATIGA).
- Arifin, N. 2012. "Analisis kualitas kehidupan kerja, kinerja, dan kepuasan kerja pada cv duta senenan Jepara" dalam *Jurnal Economia*, 8(1), 11-21.
- Ghozali, Imam. 2011. "Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS". Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Harahap, Dewi Suryani., Hazmanan Khair. 2019. "Pengaruh Kepemimpinan dan kompensasi terhadap kepuasan kerja melalui motivasi kerja." Dalam *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 69-88.
- Harlie, M. 2012. "Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Pengembangan Karier terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Pemerintah Kabupaten Tabalong di Tanjung Kalimantan Selatan" dalam *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 10(4), 860-867.
- Helmy, I. 2021. "Pengaruh Leader-member Exchange dan Quality of Work-Life Terhadap Komitmen Organisasi dengan Mediasi Kepuasan Kerja" dalam *Journal of Economic, Management, Accounting and Technology*, 4(2), 181-191.
- Ismono, K. (2019). Kepribadian Diri Mampu Meningkatkan Kepuasan Kerja. *Jurnal Administrasi Kantor*, 7(1), 1-10.
- Kreitner, R., & Kinicki, A. 2007. *Organizational Behavior, Seventh Edition*. New York: The McGraw-Hill Company, Inc.
- Lisdiani, Vendriana. 2017. Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Hotel Grasia Semarang) dalam *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 6(4), 105-112.
- Lumintan, C. (2016). Analisis Motivasi Kerja Karyawan Terhadap Komitmen Organisasional Di Hotel Calista Beach Bau-bau. *Jurnal Hospitality dan Manajemen Jasa*, 4(2), 134-146.
- Muayyad, D. M., & Gawi, A. I. O. 2016. "Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Bank Syariah X Kantor Wilayah II" dalam *Jurnal Manajemen dan Pemasaran Jasa*, 9(1), 75-98.
- Mustaghfiroh., Ariyanti, N. S., Adha, M. A., & Sultoni, S. 2020. "Upaya Peningkatan Komitmen Kerja Guru Bidang Studi (Studi Kasus di SMK Riyadlul Quran Kabupaten Malang)" dalam *JDMF (Jurnal Dinamika Manajemen Pendidikan)*, 5(1), 22-28.

- Puspitawati, N. M. D., & Riana, I. G. 2014. "Pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen Organisasional dan kualitas layanan". Dalam *Jurnal Manajemen Strategi Bisnis dan Kewirausahaan*, 8(1), 68-80.
- Rivai, Veithzal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan : Dari Teori ke Praktik*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S.P dan Timothy A. Judge. 2015. *Perilaku Organisasi*, Edisi 16. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, Stephen, P., 2003. *Organizational Behaviour*. New Jersey: Prentice Hall.
- Rokhman, W. 2021. "Pengaruh Quality of Work Life terhadap Kepuasan kerja, Komitmen Organisasi, Turnover Intention dan Stres Kerja: Studi pada BMT Di Kabupaten Kudus" *In Conference In Business, Accounting, And Management (CBAM)* (Vol. 1, No. 4, pp. 1135-1145).
- Saputra, N. A., Djaelani, A. K., & Khalikussabir, K. (2020). "Pengaruh *Quality Of Work Life* Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Guru Dan Karyawan Smk Terpadu Al-Ishlahiyah Singosari" dalam *Jurnal Ilmiah Riset Manajemen*, 9(10).
- Saragih, I. S., & Suhendro, D. 2020. "Pengaruh iklim organisasi sekolah, budaya kerja guru, dan kepuasan kerja terhadap komitmen kerja guru" dalam *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, 8(1), 44-52
- Siswanto. 2005. *Pengantar Manajemen*. Edisi Pertama. Jakarta : PT. Bumi Aksara
- Suarjana, A. A. G. M., Putra, I. K. M., & Susilawati, N. L. N. A. S. (2017). Pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi serta dampaknya terhadap kinerja pegawai PLN rayon Gianyar di Kabupaten Gianyar.
- Sumekar, K., Mulyani, S., & Octaviana, Z. D. (2019). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja, Kepemimpinan Transformasional Dan Keterlibatan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional.
- Sutanto, E. M., & Gunawan, C. 2013. "Kepuasan kerja, komitmen organisasional dan turnover intentions" dalam *Jurnal Mitra Ekonomi Dan Manajemen Bisnis*, 4(1), 76-88.
- Wahyudi dan Rendi Salam. 2020. *Komitmen Organisasi*. Tangerang:Unpam Press.

Annisa Mutmainah * adalah Mahasiswa FEB Unisma

Pardiman ** adalah Dosen Tetap FEB Unisma

Mohammad Rizal *** adalah Dosen Tetap FEB Unisma