

Analisis Kuantitatif *Comfort Zone*, *Organizational Values* Terhadap Etos Kerja Pegawai (Studi Kasus Satuan Polisi Pamong Praja Kota Tasikmalaya)

Muhammad Subkil Hilal^{1*}, Mila Karmila², Ghaling Achmad Abdul Ghonisayah²

¹Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Perjuangan Tasikmalaya, Jalan Pembela Tanah Air 177 , Kota Tasikmalaya, Provinsi Jawa Barat, Indonesia, 46115

²Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Perjuangan Tasikmalaya, Jalan Pembela Tanah Air 177 , Kota Tasikmalaya, Provinsi Jawa Barat, Indonesia, 46115

subkilhilal6977@gmail.com

Abstract. *In an era of increasingly modern times, job demands often become heavier. This condition was significant, not only for individual welfare but also for the work ethic of the organization. This study analyzes the influence of Comfort Zone and Organizational Values on employee work ethic (Tasikmalaya City Civil Service Police Unit), using quantitative analytical research methods with multiple linear regression analysis techniques. The sample in this study uses a saturated sampling technique, where all 80 employees of Satpol PP Tasikmalaya City constitute the population in this research. The analytical tool used in this study employs the SPSS 25 application. Simultaneously, Comfort Zone and Organizational Values have a significant effect on Employee Work Ethic. Partially, the Comfort Zone variable has a significant effect on work ethic, as does the Organizational Values variable, which also has a significant partial effect.*

Keywords: *Comfort Zone, Organizational Values, Work Ethic, Management and Human*

Abstrak. Di era perkembangan zaman yang semakin moderen, tuntutan pekerjaan seringkali menjadi lebih berat. Kondisi ini signifikan, tidak hanya pada kesejahteraan individu akan tetapi juga pada etos kerja organisasi juga berpengaruh. Penelitian ini menganalisis pengaruh *Comfort Zone* dan *Organizational Values* terhadap etos kerja pegawai (Satuan Polisi Pamong Praja Kota Tasikmalaya), metode ini menggunakan metode penelitian analisis kuantitatif dengan teknik analisis regresi linier berganda. Sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sampel jenuh dimana keseluruhan pegawai Satpol PP Kota Tasikmalaya berjumlah 80 pegawai menjadi populasi dalam penelitian ini. Alat analisis dalam penelitian ini menggunakan aplikasi SPSS 25. Secara simultan *Comfort Zone* dan *Organizational Values* berpengaruh signifikan terhadap Etos Kerja Pegawai. Secara parsial variabel *Comfort Zone* berpengaruh signifikan terhadap etos kerja, begitu juga dengan variabel *Organizational Values* secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Etos Kerja Pegawai.

Kata kunci: *Comfort Zone, Organizational Values, Etos Kerja, Manajemen, dan Sumber Daya Manusia.*

1. LATAR BELAKANG

Etos kerja pegawai merupakan salah satu faktor penting dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi dan peningkatan kualitas pelayanan publik. Namun, dalam pelaksanaannya, etos kerja tidak terlepas dari kondisi lingkungan kerja, kebiasaan individu, serta penerapan nilai-nilai organisasi. Pada Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol

Naskah Masuk: 01 Oktober 2026; Revisi: 02 Oktober 2026; Diterima: 04 Oktober 2026; Terbit: 12 Oktober 2026

PP) Kota Tasikmalaya, capaian kinerja selama periode Rencana Strategis (Renstra) 2020–2024 menunjukkan adanya fluktuasi. Kondisi tersebut menjadi indikasi awal perlunya evaluasi terhadap faktor-faktor yang berpotensi memengaruhi etos kerja pegawai.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala Satpol PP Kota Tasikmalaya, Yogi Subarkah, S.STP., M.Si., terdapat sejumlah permasalahan internal, di antaranya belum optimalnya koordinasi struktural, sosialisasi kebijakan, serta penerapan nilai-nilai organisasi dalam pelaksanaan tugas. Kondisi tersebut diduga mendorong munculnya *comfort zone* atau zona nyaman, yaitu kecenderungan pegawai untuk bertahan pada rutinitas tanpa disertai inisiatif dan keinginan untuk mengembangkan kualitas kerja. Sementara itu, Sekretaris Satpol PP Kota Tasikmalaya, Drs. Mujadi, mengungkapkan bahwa karakteristik pekerjaan yang fleksibel dan tidak selalu menuntut aktivitas lapangan berpotensi membuat sebagian pegawai terlena dengan waktu senggang. Oleh karena itu, pengawasan dan dorongan dari pimpinan diperlukan agar pelaksanaan tugas tetap sesuai dengan target yang telah ditetapkan.

Selain *comfort zone*, *organizational values* atau nilai-nilai organisasi juga memiliki peran penting dalam membentuk sikap dan perilaku pegawai. Nilai organisasi berfungsi sebagai pedoman dalam pengambilan keputusan, pelaksanaan tanggung jawab, dan pembentukan kebiasaan kerja. Apabila nilai-nilai tersebut tidak dipahami dan diterapkan secara konsisten, pegawai berpotensi menjalankan pekerjaan hanya sebagai rutinitas administratif tanpa mengoptimalkan tanggung jawab dan kontribusinya terhadap organisasi. Sebaliknya, penerapan nilai organisasi yang baik diharapkan mampu memperkuat kedisiplinan, loyalitas, tanggung jawab, serta semangat kerja pegawai.

Permasalahan tersebut menunjukkan bahwa *comfort zone* dan *organizational values* perlu dikaji lebih lanjut dalam kaitannya dengan etos kerja pegawai. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif untuk menganalisis pengaruh *comfort zone* dan *organizational values*, baik secara parsial maupun simultan, terhadap etos kerja pegawai Satpol PP Kota Tasikmalaya. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan gambaran empiris mengenai hubungan antarvariabel serta menjadi bahan pertimbangan dalam perbaikan manajemen sumber daya manusia, penguatan budaya organisasi, dan peningkatan etos kerja aparatur dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat.

2. KAJIAN TEORITIS

Menurut Ginting (2022) dalam Wibowo et al. (2022), etos kerja merupakan seperangkat sikap dan pandangan mendasar yang menjadikan pekerjaan sebagai sesuatu yang positif bagi peningkatan kualitas hidup serta memengaruhi perilaku individu dalam bekerja. Etos kerja tidak hanya dipengaruhi oleh faktor individu, tetapi juga oleh lingkungan internal organisasi, termasuk penerapan nilai-nilai organisasi. Berdasarkan hal tersebut, *comfort zone* (zona nyaman) dan *organizational values* (nilai-nilai organisasi) diduga menjadi faktor yang berkaitan dengan etos kerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kota Tasikmalaya.

Dugaan ini didukung oleh fenomena yang diperoleh melalui wawancara serta data capaian kinerja yang menunjukkan fluktuasi dari tahun ke tahun. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan dengan pendekatan kuantitatif untuk menganalisis pengaruh *comfort zone* dan *organizational values*, baik secara parsial maupun simultan, terhadap etos kerja pegawai. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan gambaran empiris dan rekomendasi bagi perbaikan manajemen sumber daya manusia, penguatan nilai-nilai organisasi, serta peningkatan etos kerja pegawai dalam mendukung kualitas pelayanan kepada masyarakat.

3. METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan Adalah metode kuantitatif dengan pendekatan kausalitas dengan pengumpulan data survey. Metode ini disebut kuantitatif karna data dan penelitiannya berupa angka serta analisisnya menggunakan statistik. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi sasaran adalah anggota Satuan Polisi Pamong Praja Kota Tasikmalaya dengan jumlah 79 orang. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh, yang dimana seluruh anggota populasi digunakan sebagai sampel. Menurut Sugiyono (2022), teknik penentuan sampel dimana semua anggota populasi digunakan menjadi sample. Dengan menggunakan rumus Semple jenuh, untuk mengambil jumlah sampel minimal dari jumlah populasi dengan *margin error* 5%.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Comfort Zone, Organizational Values dan Etos Kerja Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja (SatPol PP) Kota Tasikmalaya

Persamaan Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model	B	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
		Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
(Constant)		23.905	5.371		4.450	.000				
x1		.532	.172	.378	3.100	.003	.521	.333	.295	.609
x2		.302	.161	.228	1.874	.065	.465	.209	.178	.609

Sumber: data diolah penulis 2026

Berdasarkan Tabel diatas yang terdapat data yang diperoleh dari hasil perhitungan SPSS 25 maka persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 23.905 + 0,532 X1 + 0,302 X2 + e$$

1. Nilai konstanta sebesar 23,905 menunjukkan bahwa apabila Comfort Zone (X1) dan Organizational Values (X2) bernilai nol, maka nilai Etos Kerja Pegawai (Y) sebesar 23,905.
2. Koefisien regresi Comfort Zone (X1) sebesar 0,532 menunjukkan bahwa setiap kenaikan 1 satuan Comfort Zone akan meningkatkan Etos Kerja Pegawai sebesar 0,532 satuan, dengan asumsi variabel lainnya tetap.
3. Koefisien regresi Organizational Values (X2) sebesar 0,302 menunjukkan bahwa setiap kenaikan 1 satuan Organizational Values akan meningkatkan Etos Kerja Pegawai sebesar 0,302 satuan, dengan asumsi variabel lainnya tetap

B. Pengaruh *Comfort Zone*, *Organizational Values* Secara Simultan Terhadap Etos Kerja Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja (Sat Pol PP) Kota Tasikmalaya

Uji Simultan (F)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	613.312	2	306.656	16.729	.000 ^b
	Residual	1411.488	77	18.331		
	Total	2024.800	79			

Sumber: Data diolah penulis 2026

Pada tabel 4.48, diperoleh nilai F sebesar 306.656 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000. Karena nilai signifikansi ini lebih kecil dari 0,05 ($p < 0,05$), artinya H_a diterima dan H_o ditolak. Dapat disimpulkan bahwa model regresi yang melibatkan variabel *Comfort Zone* (X1) dan *Organizational Values* (X2) secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel Etos Kerja Pegawai (Y). Ini menunjukkan bahwa kedua variabel independen tersebut secara statistik dapat digunakan untuk memprediksi bahwa variabel independen memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Dengan demikian *Comfort Zone* (X1) dan *Organizational Values* (X2) Internal merupakan suatu unsur penting dalam rencana sumber daya manusia dalam meningkatkan Kinerja Karyawan. Dengan demikian *Comfort Zone* (X1) dan *Organizational Values* (X2) Internal merupakan suatu unsur penting dalam rencana sumber daya manusia dalam meningkatkan Kinerja Karyawan.

C. Pengaruh Comfort Zone, Organizational Values secara Parsial Terhadap Etos Kerja Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja (Sat Pol PP) Kota Tasikmalaya

Hasil uji Parsial (T)

Coefficients ^a										
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta	t		Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1 (Constant)	23.905	5.371		4.450	.000					
X1	.532	.172	.378	3.100	.003	.521	.333	.295	.609	1.641
X2	.302	.161	.228	1.874	.065	.465	.209	.178	.609	1.641

Sumber: data diolah penulis 2026

1. Pengaruh Comfort Zone terhadap Etos Kerja: Nilai pengaruh sebesar 11,09% dengan signifikansi $0,03 < 0,05$. Artinya, Comfort Zone berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Etos Kerja Pegawai Satpol PP Kota Tasikmalaya. Dengan demikian, H_a diterima dan H_0 ditolak.
2. Pengaruh Organizational Values terhadap Etos Kerja: Nilai pengaruh sebesar 4,36% dengan signifikansi $0,065 > 0,05$. Artinya, Organizational Values tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Etos Kerja Pegawai Satpol PP Kota Tasikmalaya. Dengan demikian, H_a ditolak dan H_0 diterima.

D. KESIMPULAN DAN SARAN

1. Comfort Zone pada Satpol PP Kota Tasikmalaya termasuk kategori tidak baik, Organizational Values kategori baik, dan etos kerja pegawai kategori sangat baik.
2. Comfort Zone dan Organizational Values secara simultan berpengaruh signifikan terhadap etos kerja pegawai Satpol PP Kota Tasikmalaya.
3. Comfort Zone secara parsial berpengaruh signifikan terhadap etos kerja pegawai, dengan nilai signifikansi $0,03 < 0,05$.

4. Organizational Values secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap etos kerja pegawai, dengan nilai signifikansi $0,065 > 0,05$.

DAFTAR REFERENSI

- Brown, M. (2018).** Comfort Zone: Model or metaphor? *Journal of Outdoor and Environmental Education*, 12(1), 3–12. <https://doi.org/10.1007/bf03401019>
- Dwinanda, G. (2023).** Pengaruh Kompetensi Disiplin Kerja dan Etos Kerja Terhadap Efektifitas Kerja Pegawai. 9(1), 61–71.
- Eka, D., Diah, Y. M., Anugra, C., Bunga, C., & Putriana, V. N. (2022).** Peranan Kompetensi SDM dalam Meningkatkan Industri UMKM di Kecamatan Ilir Barat II Palembang. 3(1), 39–44.
- Fitriyani, D., Sundari, O., Dongoran, J., Kristen, U., & Wacana, S. (2019).** FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI ETOS KERJA PEGAWAI. 8(1), 24–34.
- Garmenjaya, P. T. M. (2025).** Peran Nilai Nilai Budaya Organisasi dalam Pelaksanaan Manajemen Perubahan pada. 05(02), 359–365.
- Gelderen, M. Van. (n.d.).** Using a comfort zone model and daily life situations to develop entrepreneurial competencies and an entrepreneurial mindset.
- Gustiana, R., Hidayat, T., & Fauzi, A. (2022).** PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA (SUATU KAJIAN LITERATUR REVIEW ILMU MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA). 3(6), 657–666.
- Kasus, S., Puskesmas, U., Nofitasari, T., & Prasetyo, A. (2021).** Pengaruh Budaya

- Organisasi , Lingkungan Kerja , dan Etos Kerja Terhadap Kepuasan Kerja. 3(4), 709–726.*
- Keluar, P. (2024).** *Perlukah Keluar dari Zona Nyaman ? 10(16), 2020–2022.*
- Kerja, L., Produktivitas, T., Bagian, K., Di, P., Inko, P. T., & Semarang, J. (2018).** *Among Makarti Vol.11 No.21, Juli 2018. 11(21), 28–50.*
- Kerja, P., Etos, T., Karyawan, K., & Koperasi, D. I. (2022).** *No Title. 1(10), 2077–2086.*
- Larosa, Y. M., Waruwu, M. H., & Laia, O. (2022).** *Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Etos Kerja Pegawai. 1(1), 124–130.*
- Ninik, M. C., Rejeki, S., & Negoro, S. H. (2022).** *Collaborative Governance dan Strategi Komunikasi Nilai-Nilai Organisasi dalam Membangun Landasan Kemitraan. 43, 69–86. <https://doi.org/10.24002/jik.v19i1.4616>*
- Pada, K., Graha, K., Sehati, M., & Timur, O. K. U. (2022).** *1 + 0.068. 20(2), 1–12.*
- Pegawai, P., Pengaruh, M., Pegawai, K., Kantor, L., Jawa, W., & Surabaya, T. I. (2017).** *Jurnal Ilmiah Administrasi Publik (JIAP). 3(2), 109–121.*
- Pengantar, K. (2024).** *NEGARA.*
- Sinaga, O. S., Hasibuan, A., Priyojadmiko, E., Butarbutar, M., Purba, S., Silalahi, M., Hidayatulloh, A. N., Yayasan, P., & Menulis, K. (n.d.).** *No Title.*
- White, A. (2008).** *From Comfort Zone to Performance Management Understanding development and performance From Comfort Zone to Performance Management.*

Journal of Comparative Neurology, April, 1–17.

Wibowo, M. P., Surabagiarta, I. K., & Alam, W. Y. (2022). *Pengaruh Etos Kerja ,
Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.*
3(3), 165–178.

Lampiran

1. Data Renja Dalam Kinerja Di Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP)

NO	Program	Indikator	Kinerja 2022		Kinerja 2023		Kinerja 2024	
			Target	Realisasi	Target	Realisasi	Target	Realisasi
1.	Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Hasil Penilaian SIKAP Perangkat Daerah	72 %	71,90%	71%	70%	72%	70,9%
		Capaian IKM Perangkat Daerah	90%	88,90%	89%	89%	89%	88,78%
2.	Program Peningkatan ketentraman dan Ketertiban Umum	Presentasi gangguan ketentraman dan ketertiban umum yang diselesaikan	100%	97%	100%	96%	100%	98%
		presentasi perda dan perkara yang ditegakan	100%	98%	100%	98%	100%	97%
			90,5%	88,95%	90%	88,25%	90,25%	88,67%