BAB I
PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Organisasi yang ada di pemerintahan membutuhkan pengelolaan sumber daya manusia dalam hal ini pegawai dengan baik agar mempunyai sikap untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab secara maksimal, sehingga tujuan organisasi yang ingin dicapai dapat terealisasi. Sumber daya manusia memiliki keunggulan dari pada sumber daya yang lain karena sumber daya manusia adalah makhluk hidup yang pada dasarnya manusia diciptakan memiliki akal, pikiran, perasaan, pengetahuan, dan keinginan untuk mewujudkan harapan yang dimiliki. Oleh sebab itu, hal tersebut perlu menjadi perhatian bagi organisasi untuk menciptakan kondisi yang dapat mendorong karyawan mengembangkan dan meningkatkan kemampuan maupun keterampilan yang dimiliki secara optimal demi memberikan hasil yang terbaik untuk tercapainya tujuan perusahaan (Ruhyaningtyas, 2013). Kelebihan yang dimiliki oleh sumber daya manusia jika dikelola dengan baik dan optimal akan menjadi sebuah potensi yang nantinya akan berdampak secara positif bagi pencapaian tujuan bagi organisasi dimana pegawai tersebut bekerja.

Sumber daya manusia merupakan suatu hal yang penting dalam menjalankan sebuah organisasi maka diperkukan pengelolan yang baik agar dapat mencapai tujuannya. Hal tersebut sesuai dengan pernyataan Sutrisno (2009), "betapapun majunya suatu teknologi, perkembangan informasi, tersedianya modal dan memadainya bahan jika tanpa manusia sulit bagi organisasi itu untuk mencapai

tujuannya," Oleh sebab itu, pada suatu organisasi perlu memberikan perhatian yang lebih terhadap pemenuhan kebutuhan pegawai dalam bekerja agar tercipta timbal balik yang baik untuk meningkatkan komitmen organisasi setiap pegawai agar selalu memberikan yang terbaik ditempatnya bekerja.

Komitmen organisasi pada pegawai dapat diciptakan dengan memenuhi kebutuhan pribadi yang meliputi kualitas kehidupan kerja dan religiusitas. *Quality of work life* atau kualitas kehidupan kerja mempunyai kaitan yang erat dengan komitmen organisasi pada pegawai. Salah satu faktor yang berpengaruh dalam kualitas kehidupan kerja adalah pemberdayaan karyawan dalam hal pengambilan keputusan. Karyawan yang diberdayakan dalam pengambilan keputusan lebih berkomitmen terhadap organisasi (Luthans, 2006 dalam Ariani, 2017). Sehingga penerapan kualitas kehidupan kerja perlu diperhatikan bagi suatu organisasi dalam rangka mempertahankan pekerja yang ada dalam organisasi tersebut. Oleh karenanya untuk menumbuhkan komitmen organisasi seseorang adalah dengan menciptakan kualitas kehidupan kerja yang baik.

Fokus usaha kualitas kehidupan kerja bukan hanya pada bagaimana orang dapat melakukan pekerjaan dengan lebih baik, melainkan bagaimana pekerjaan dapat menyebabkan pekerja menjadi lebih baik. Aspek utama Kualitas kehidupan kerja adalah keterlibatan atau partisipasi dalam proses pembuatan keputusan organisasional yang mempengaruhi (Menurut Arifin, 2012dalamAnnisa, 2018).

Upaya lain untuk pemenuhan kebutuhan pegawai dalam bekerjadalam upaya meningkatkan komitmen organisasi adalah melalui religiusitas atau keberagamaan. Hal tersebut

dikarenakan setiap agama mengajarkan kebaikan kepada penganutnya, sehingga agama memiliki peran sebagai pedoman seorang melakukan segala aktivitasnya termasuk dalam aktivitas bekerja. Aktifitas keagamaan yang erat berkaitan dengan religiusitas, bukan hanya terjadi ketika melakukan ritual ibadah tetapi juga aktivitas lain yang didorong kekuatan batin (Jalaludin, 2001 dalam Pradisti, 2013). Jadi sikap religiusitas merupakan pemahaman seseorang dalam memahami nilai-nilai keagamaan yang diterapkan pada aktivitas kehidupan sehari-hari termasuk dalam kegiatan dalam bekerja.

Pendapat lain yang menjelaskan keterkaitan religiusitas dengan aktivitas kehidupan sehari-hari adalah pendapat dari Amaliah dkk, (2015) bahwa dengan adanya religiusitas maka seseorang yang beragama akan selalu berusaha melakukan yang terbaik dan tidak melanggar aturan dalam bersikap dan bertingkah laku dalam setiap aktivitasnya, yaitu sesuai dengan norma dan aturan yang telah diatur dalam agamanya. Dalam agama islam, setiap manusia dituntut untuk melaksanakan ajaran agama secara menyeluruh. Dengan demikian implementasi nilai-nilai agama dalam aktivitas sehari-hari merupakan suatu hal yang wajib untuk dilakukan bagi seorang muslim sebagai bentuk tanggung jawab kepada Allah S.W.T (Alfisyah dkk, 2018).

Relegiusitas didalam sebuah organisasi sangat penting karena perusahaan dapat memperoleh manfaat positif dengan membangun lingkungan yang humanis dimana para pekerja akan dapat memperoleh kapasitas mereka secara penuh. (Daniel, 2010 dalam Husaini, 2016). Seseorang yang memiliki religiusitas yang baik dapat dilihat ketika bekerja yang akan selalu memberikan kontribusi maksimal karena menyadari

bahwa pekerjaannya adalah merupakan suatu nilai ibadah jika dilaksanakan dengan sungguh-sungguh. Seseorang dapat berkomitmen tinggi terhadap organisasi tempatnya bekerja karena kebutuhan religiusnya terpenuhi dengan baik, sehinggai enggan untuk berpindah tempat kerja karena ditempat lain belum tentu penerapan dan pemenuhan akan kebutuhan religius dapat terpenuhi dengan baik dari pada tempat kerja asalnya.

Pemahaman yang berkaitan dengan kebutuhan dan kemauan pegawai untuk berkontribusi secara maksimal pada tujuan-tujuan organisasi .Salah satunya adalah dengan komitmen organisasi pada pegawai. Ketika komitmen organisasi sudah terbentuk dengan baik, maka setiap pegawai akan mengerahkan segala kemampuan yang dimiliki secara sukarela dalam upacaya mencapai tujuan organisasi yang ada dengan baik.

Hadiyani (2013), komitmen organisasi adalah suatu keinginan atau niat yang dimunculkan dari dalam diri seseorang karyawan yang memahami keberadaan dirinya dalam sebuah organisasi tempatnya bekerja yang selalu bersedia dan terlibat aktif dalam usaha-usaha mewujudkan tujuan perusahaan atau memberikan kontribusi positif bagi organisasi serta memiliki keinginan untuk tetap berada dalam organisasi tempatnya bekerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Morrison dalam Allen & Meyer (1997) dalam Putri (2009), menyatakan bahwa "komitmen organisasi berhubungan positif dengan seberapa luas karyawan mengartikan pekerjaannya, yaitu karyawan yang memiliki komitmen tinggi meihat pekerjaan mereka dengan membatasi aktivitas dan tanggung jawab yang lebih luas dibandingkan dengan karyawan yang memiliki

komitmen organisasi yang rendah terhadap organisasi perusahaan ataupun instansi pemerintah. ”Hal tersebut terlihat dari seseorang yang memiliki komitmen tinggi akan dengan sukarela mengerahkan segala kemampuan yang dimiliki dalam melaksanakan tugas yang diberikan dalam rangka pencapaian tujuan organisasi.” Penelitian lain yang dilakukan oleh Jessica dan Edy (2014), “Apabila komitmen organisasional tinggi berarti karyawan memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasi,begitu pula sebaliknya apabila komitmen organisasional rendah berarti karyawan kurang memiliki rasa komitmen terhadap perusahaan.” Sehingga ketika dalam pemenuhan kebutuhan pribadi setiap pegawai meliputi kualitas kehidupan kerja dan religiusitas diorganisasi tempatnya bekerja terpenuhi dengan baik, diharapkan akan meningkatkan komitmen organisai pada setiap pegawai.

Komitmen organisasi yang dimiliki oleh setiap pegawai merupakan hal yang penting bagi suatu organisasi, sehingga suatu organisasi perlu menjaga komitmen organisasi yang dimiliki oleh pegawainya. Pegawai dengan komitmen organisasi yang tinggi akan mengerahkan segala kemampuan yang dimiliki untuk memberikan yang terbaik dalam pencapaian tujuan organisasi karena mereka merasa menjadi bagian seutuhnya dari organisasi ditempatnya bekerja. Hal tersebut akan berdampak positif dan menguntungkan bagi suatu organisasi dalam upaya pencapaian tujuan organisasi yang ada.

BPJS Ketenagakerjaan merupakan badan penyelenggara program jaminan sosial yang merupakan tanggung jawab dan kewajiban negara untuk memberikan perlindungan sosial ekonomi kepada masyarakat, perusahaan, maupun karyawan.

BPJS Ketenagakerjaan menjadi badan penyelenggara jaminan sosial kebanggan bangsa, yang amanah, bertata kelola baik serta unggul dalam operasional dan pelayanan. Peran manajerial sangat dibutuhkan untuk mencapai visi dan misi tersebut, sehingga harus mampu menciptakan kualitas kehidupan kerja dan religusitas dapat terpenuhi dengan baik dengan harapan dapat meningkatkan komitmen organisasi bagi setiap pegawai sehingga akan menimbulkan timbal balik untuk memberikan yang terbaik bagi BPJS Ketengakerjaan.

Permasalahan yang ada di BPJS Ketenagakerjaan Kantor Wilayah Jawa Timur pada kualitas kehidupan kerja adalah kondisi kerja yang kurang baik karena jam kerja yang tidak menentu dan sering kali lembur untuk menyelesaikan target kerjanya dan kegiatan tersebut berlangsung hampir setiap harinya. Permasalahan religiusitas yang ada adalah kesadarandan kebutuhan pegawai terhadap kebutuhan religiusitas cukup tinggi sehingga pimpinan memberikan kebijakan untuk melaksanakan sholat berjemaah diawal waktu. Namun fasilitas tempat ibadah yang ada tidak dapat menampung orang yang akan melaksanakan sholat berjemaah karena keterbatasan tempat sehingga pelaksanaan ibadah sholat berjamaah dirasa kurang maksimal dan dimanfaatkan untuk mencuri waktu jam istirahat yang lebih lama dari jam istirahat yang telah ada oleh sebagian pegawai. Permasalahan untuk komitmen organisasi adalah masih terdapat absensi dan keterlambatan serta masih terdapat pegawai yang sering pulang lebih awal dari jam yang telah ditentukan.

Latar belakang yang telah diuraikan diatas menjelaskan adanya pengaruh kualitas kehidupan kerja dan religiusitas terhadap komitmen organisasi bagi setiap individu. Maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul

"Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja dan Religiusitas terhadap Komitmen Organisasi Pegawai di BPJS Ketenaga kejaan Kantor Wilayah Jawa Timur."

1.2 Rumusan Masalah

Rumusan masalah berdasarkan latar belakang diatas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah kualitas kehidupan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi pegawai di BPJS Ketenagakerjaan Kantor Wilayah Jawa Timur?
2. Apakah religiusitas berpengaruh terhadap komitmen organisasi pegawai di BPJS Ketenagakerjaan Kantor Wilayah Jawa Timur?
3. Apakah kualitas kehidupan kerja dan religiusitas berpengaruh terhadap komitmen organisasi pegawai di BPJS Ketenagakerjaan Kantor Wilayah Jawa Timur?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian yang ingin dicapai adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap komitmen organisasi pegawai di BPJS Ketenaga kerjaan Kantor Wilayah Jawa Timur.
2. Untuk mengetahui pengaruh religiusitas terhadap komitmen organisasi pegawai di BPJS Ketenagakerjaan Kantor Wilayah Jawa Timur.
3. Untuk mengetahui pengaruh kualitas kehidupan kerja dan religiusitas terhadap komitmen organisasi pegawai di BPJS Ketenagakerjaan Kantor Wilayah Jawa Timur.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Secaera Teoritis

   Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai sarana informasi untuk meningkatkan wawasan dan pengetahuan tentang sejauh mana pengaruh kualitas kehidupan kerja dan religiusitas terhadap komitmen organisasi bagi BPJS Ketenagakerjaan Kantor Wilayah Jawa Timur dalam rangka mencapai visi dan misi yang ada secara maksimal.

2. Manfaat Praktis

   a. Bagi Instansi

      Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan bagi manajemen instansi dalam mengatasi permasalahan yang ada yang terkait dengan kualitas kehidupan kerja terhadap komitmen organisasi.

   b. Bagi Peneliti

      Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan tentang penerapan teori-teori yang didapat selama menempuh studi perkuliahan dalam bidang manejemen terutama SDM dengan praktek nyata.

   c. Bagi Universitas PGRI Adi Buana Surabaya

      Hasil dari penelitian yang dilakukan merupakan salah satu bentuk kepedulian dan keikut sertaan Universitas PGRI Adi Buana Surabaya terhadap dunia usaha maupun industri dalam menghadapi permasalahan yang ada. Pemecahan masalah dianalisis melalui kajian ilmu pengetahuan sehingga menjadi suatu solusi yang bermanfaat.