

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Berkembangnya penyelenggaraan lembaga pendidikan merupakan salah satu upaya untuk mencapai tujuan pendidikan nasional yang mencerdaskan kehidupan bangsa dan mengembangkan manusia seutuhnya yang beriman, bertakwa dan berbudi luhur. Hal ini tidak terlepas dari peran sumber daya manusia sebagai penggerak untuk mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan setiap lembaga pendidikan. Sumber daya manusia yang berkualitas akan terlahir apabila lembaga memperhatikan aspek – aspek kebutuhan dan kesejahteraan pegawainya. Kesejahteraan seorang pegawai termasuk di lembaga pendidikan menjadi hal yang penting karena akan memungkinkan berdampak langsung terhadap kinerja dan komitmennya. Ketika pegawai merasa bahwa kesejahteraannya tidak terpenuhi, mereka cenderung merasa tidak dihargai dan kurang termotivasi untuk berkomitmen terhadap pekerjaannya dan lembaga pendidikan tersebut. Dalam jangka panjang, hal ini dapat berpengaruh negatif pada kualitas pendidikan yang diberikan lembaga pendidikan.

Menurut Malayu (2006) kesejahteraan pegawai merupakan pemberian berdasarkan kebijaksanaan sebagai balas jasa pelengkap dalam bentuk material dan non material. Hal tersebut diberikan bertujuan untuk mempertahankan dan memperbaiki kondisi mental dan fisik pegawai sehingga produktifitas kerja meningkat. Pemberian kesejahteraan ini akan mampu menciptakan ketenangan, disiplin, dedikasi, semangat kerja, dan sikap loyal pegawai terhadap lembaga sehingga *labour turnover* relatif rendah (Farida & Hartono, 2016).

Dalam dunia pendidikan, guru sebagai tenaga pendidik dan kependidikan juga memiliki hak atas kesejahteraannya yang diatur dalam Undang – Undang No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, pasal 40 ayat 1. Didalamnya dijelaskan hak yang didapatkan yaitu; “1) Pendapatan dan jaminan kesejahteraan social yang layak dan mencukupi, 2) *Reward* sesuai dengan pekerjaan dan prestasi kerja, 3) Proteksi hukum di dalam melaksanakan pekerjaan dan hak atas kekayaan

intelektual, serta 4) Peluang untuk memakai sarana atau prasarana juga fasilitas pendidikan di dalam menopang pekerjaan guru.”

Pada realitanya, kesejahteraan pegawai lembaga pendidikan masih dikatakan jauh dari apa yang diharapkan. Pemberian gaji yang tertunda dengan jumlah yang rendah dan pelayanan yang belum terfasilitasi menjadi salah satu faktor rendahnya kesejahteraan guru, terutama yang berstatus honorer. Kesejahteraan guru honorer yang masih rendah dan belum jelas statusnya menyebabkan kesejahteraan guru honorer tidak terjamin. Misalnya gaji yang relatif sedikit dan tidak mencukupi kebutuhan hidup (Pangestuti, Wulandari, Jannah, & Setiawan, 2021) dan kurangnya pengakuan terhadap profesi pendidik (Wangi, Fahmi, & Lutfiani, 2021).

Berkaitan hal tersebut, pada tahun 2020 hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat kesejahteraan guru memiliki kategori tidak sejahtera (4%), kurang sejahtera (48%), sejahtera (40%), dan sangat sejahtera (8%). Para guru masih kurang sejahtera dalam hal mendapatkan jaminan kesehatan, rasa aman dengan jabatan atau posisi, bantuan ketika mengalami musibah, kemampuan pengeluaran kebutuhan baru mencukupi kebutuhan sekunder di keluarga, dan penghasilan yang didapatkan belum memberikan rasa nyaman dan tentram dalam hidup (Raudhah, 2020). Penelitian lain pada tahun 2022 menunjukkan bahwa tingkat kesejahteraan guru honorer yang memiliki kategori tinggi sebanyak (5.13%), kategori sedang (25.6%), kategori kurang sebanyak 53.8% dan kategori rendah sebanyak (15.4%) (Ahya & Kholisna, 2022).

Rendahnya hasil pendapatan dan kesejahteraan guru menyebabkan banyak diantaranya yang mencari pekerjaan sampingan sebagai penghasilan tambahan guna memenuhi kebutuhannya. Permasalahan ini juga menyebabkan cukup banyak guru yang terlilit hutang di bank bahkan pinjaman *online*. Menurut Kepala Eksekutif Pengawasan Perilaku Pelaku Usaha Jasa Keuangan Edukasi Dan Perlindungan Konsumen Otoritas Jasa Keuangan (OJK), 42% dari korban pinjaman daring ilegal paling banyak dialami oleh profesi guru. Berdasarkan data tersebut, sebagian besar guru terlilit pinjaman online disebabkan oleh desakan pemenuhan ekonomi, untuk membayar hutang, untuk mempercepat pencairan dana dan memenuhi gaya hidup (MetroTV, 2023). Hal demikian menjadi suatu pertanda

apakah lembaga pendidikan telah memberikan pelayanan penuh bagi kesejahteraan pegawainya atau tidak.

Merosotnya derajat pemenuhan kebutuhan manusia (*human needs*), atau merosotnya kualitas kehidupan kerja guru (*quality of teacher worklife*) dalam lingkungan organisasi ditandai dengan menurunnya komitmen. Kompensasi yang kurang memadai juga berdampak pada kebutuhan pegawai yang tidak terpenuhi dan penurunan kepuasan kerja (Badrudin, Ridwanulloh, & Rohmawati, 2023). Hal itu antara lain dilihat dari munculnya gejala seperti banyaknya keluhan, merasa bosan, sering absen meninggalkan tugas, kurangnya kerja keras, kurangnya dedikasi, berniat pindah tugas (sekolah) karena alasan ekonomi dan sebagainya (Dahlan, 2010). Apabila dibiarkan lebih lama, kepercayaan guru dan komitmennya terhadap lembaga akan terus menurun sehingga menghambat proses pembelajaran untuk mencapai pendidikan yang optimal.

Kesejahteraan pegawai dan komitmen organisasi merupakan dua aspek penting dalam konteks lembaga pendidikan. Kesejahteraan mencakup faktor-faktor seperti gaji, fasilitas, dan pengakuan profesi, sementara komitmen organisasi melibatkan loyalitas dan keinginan untuk tetap bekerja di suatu organisasi. Pada hakikatnya, komitmen pegawai akan tinggi apabila kesejahteraannya terpenuhi sehingga meningkatkan motivasi dan kinerja. Sebaliknya, ketidakpuasan pegawai terhadap kesejahteraan mereka dapat berdampak pada rendahnya komitmen pegawai. Komitmen organisasi merupakan sesuatu yang timbul atas kerelaan, keikhlasan dan kesadaran individu yang senantiasa berada di dalam organisasi yang diwujudkan atas seberapa ikhtiar, motivasi, dan kepercayaan dalam mewujudkan visi, misi, dan tujuan bersama (Busro, 2018).

Hal ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Ryandhana Parisudha (2023) bahwa semakin tinggi kesejahteraan karyawan menyebabkan semakin tingginya kinerja karyawan. Sama halnya dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Dewi Astuti (2022) bahwa komitmen organisasi yang tinggi akan meningkatkan kinerja yang tinggi pula. Kontribusi komitmen dan budaya organisasi secara bersama-sama terhadap kinerja adalah sebesar 38,7 %, sisanya sebesar 61,3 % disebabkan oleh faktor lain, seperti kompensasi, beban kerja,

kepuasan kerja dan sebagainya. Kompensasi dan kepuasan kerja merupakan bagian dari kesejahteraan pegawai. Penelitian yang telah dilakukan Lorina Buga (2024) ditemukan bahwa pentingnya memprioritaskan kesejahteraan pegawai dan komitmen organisasi untuk suksesi yang berkelanjutan agar menekan tingginya retensi pada sistem SDM. Dengan demikian, faktor kesejahteraan dan komitmen bisa menjadi salah satu penentu dalam tinggi atau rendahnya kinerja pegawai sehingga diasumsikan memiliki keterkaitan satu sama lain.

Sampai saat ini, sebagian besar penelitian di Indonesia berfokus pada penelitian hubungan antara kesejahteraan dengan kinerja, atau komitmen organisasi dengan kinerja (Parisudha, 2023; Astuti, 2022; Nurhanifah, 2022; Nainggolan, dkk, 2020; Ningsih, 2019). Meskipun banyak penelitian yang mengkaji kesejahteraan pegawai dan komitmen organisasi secara terpisah, masih ada kekurangan dalam memahami hubungan kausal antara keduanya. Masih sedikit penelitian yang membahas keterkaitan antara kesejahteraan pegawai dengan komitmen organisasi terutama di lembaga pendidikan. Padahal, komitmen organisasi merupakan salah satu konsekuensi dari kesejahteraan (*wellbeing*) (Zhou, Slemp, & Vella-Brodrick, 2024). Bahkan, kesejahteraan (*wellbeing*) juga merupakan konsekuensi (*consequences*) dari komitmen (*commitment*) (Chris, Maltin, & Meyer, 2016). Gap penelitian yang perlu diisi adalah bagaimana faktor-faktor kesejahteraan (seperti gaji, fasilitas, pelayanan psikologis dan pengakuan) secara spesifik berkorelasi komitmen organisasi di lembaga pendidikan. Oleh karena itu, tentunya ada keterkaitan antara kesejahteraan dengan komitmen organisasi sehingga perlu adanya penelitian lebih mendalam.

Berdasarkan neraca pendidikan daerah Kemendikbud tahun 2022, data pendidikan daerah provinsi Jawa Barat memiliki 58.540 satuan pendidikan, 9.177.421 peserta didik, 460.958 pendidik dan 64.448 tenaga kependidikan.

Tabel 1.1 NPD Jawa Barat 2022

| Keterangan Guru | PAUD | SD | SMP | SMA | SMK | SLB |
|---------------------------|-------------|-----------|------------|------------|------------|------------|
| Guru PNS | 2,2% | 34,8% | 31,5% | 30,9% | 11,9% | 28,7% |
| Guru Bukan PNS | 97,8% | 65,2% | 68,5% | 69,5% | 88,1% | 71,3% |
| Guru Sudah Tersertifikasi | 2,7% | 36,6% | 36,7% | 39,6% | 74,3% | 42,6% |
| Guru Belum Tersertifikasi | 97,3% | 63,4% | 63,3% | 60,4% | 25,7% | 57,4% |

| | | | | | | |
|-------------------------------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| Kualifikasi Guru \geq D4/S1 | 23,9% | 97,2% | 97,5% | 98,4% | 95,4% | 97,6% |
| Kualifikasi Guru $<$ D4/S1 | 76,1% | 2,8% | 2,5% | 1,6% | 4,6% | 2,4% |

(Sumber: Data Verifikasi Pusdatin, November 2022)

Adapun statistik kesejahteraan rakyat Kota Tasikmalaya tahun 2023 pada bidang pendidikan diketahui kemampuan membaca menulis huruf latin pada penduduk berumur 15 tahun keatas sebesar 99,71%. Capaian ini merupakan yang tertinggi di wilayah Priangan Timur. Persentase penduduk Kota Tasikmalaya berumur 15 tahun keatas mayoritas memiliki ijazah SMA sederajat ke atas sebesar 42%, ijazah SMP sederajat sebesar 22,48% dan ijazah SD sederajat sebesar 31,91%. Adapun penduduk yang tidak memiliki ijazah SD, baik karena tidak pernah bersekolah ataupun pernah bersekolah SD sederajat tapi tidak selesai sebesar 3,61% (Tasikmalaya, 2023). Dilansir dari Badan Pusat Statistik Kota Tasikmalaya diketahui jumlah sekolah, guru, dan murid pada tahun 2022-2024 di bawah Kemendikbud dari seluruh kecamatan di Kota Tasikmalaya sebagai berikut:

Tabel 1.2 Pendidikan di Kota Tasikmalaya

| Keterangan | TK | SD | SMP | SMA | SMK | SLB |
|----------------|-------|--------|--------|--------|-------|-----|
| Sekolah Negeri | 1 | 194 | 21 | 10 | 4 | 7 |
| Sekolah Swasta | 96 | 32 | 67 | 18 | 47 | |
| Guru Negeri | 9 | 2.680 | 918 | 687 | 393 | 125 |
| Guru Swasta | 526 | 428 | 863 | 318 | 787 | |
| Murid Negeri | 76 | 54.339 | 18.235 | 12.880 | 7.960 | 748 |
| Murid Swasta | 4.549 | 8.137 | 10.384 | 3.745 | 9.200 | |

(Sumber: BPS Kota Tasikmalaya, 2024)

Yayasan Ibadurrohman merupakan salah satu lembaga pendidikan swasta di Kota Tasikmalaya yang terdiri dari jenjang Kelompok Belajar (KB), Taman Kanak Kanak Islam Terpadu (TKIT), Sekolah Dasar Islam Terpadu (SDIT), Sekolah Menengah Pertama Islam Terpadu (SMPIT), Sekolah Menengah Atas Islam Terpadu (SMAIT), dan Pondok Pesantren Tahfidz Al Quran (PPTQ). Lembaga ini berdiri sejak tahun 1997 dan masih bertahan agar terus maju dan berkembang. Kemajuan yang didapatkan tidak terlepas dari kualitas dan loyalitas sumber daya manusia di dalamnya. Sebagai lembaga pendidikan swasta, Yayasan Ibadurrohman cukup selektif dalam perekrutan hingga pemberdayaan pegawainya. Hal itu bertujuan agar kualitas sumber daya manusia yang ada memiliki kriteria yang

sejalan dengan visi dan misi lembaga sehingga tujuan pendidikan bisa tercapai dengan maksimal.

Untuk mencapai hal tersebut, setiap pegawai akan menandatangani *Moment of Understanding* (MoU) sebagai bentuk komitmen antara lembaga dengan pegawai. Salah satu isi dari MoU tersebut adalah fokus di Yayasan Ibadurrohman, tidak diperkenankan untuk mengajar di dua tempat khusus untuk unit Kelompok Belajar (KB), Taman Kanak Kanak Islam Terpadu (TKIT), dan Sekolah Dasar Islam Terpadu (SDIT). Selama masa aktif bekerja, setiap pegawai mendapatkan honor dan beberapa fasilitas kesejahteraan. Bentuk honor yang diberikan berupa gaji pokok, tunjangan masa kerja, tunjangan hari raya, tunjangan jam kerja. Besaran gaji pokok disesuaikan dengan kategori status pegawai. Pengangkatan status kepegawaian tersebut dinilai berdasarkan kinerja dan komitmen pegawainya selama bekerja. Adapun rentang besaran gaji pokok pegawai ada pada tabel berikut:

Tabel 01.3 Gaji Pegawai di Yayasan Ibadurrohman Kota Tasikmalaya

| Kategori Pegawai | Besaran Gaji | Besaran UMR / UMK Kota Tasikmalaya 2024 |
|---|---------------------------|---|
| Pegawai dan Guru Kontrak (durasi kerja 6 Bulan) | Rp500.000 | Rp2.630.951 |
| Pegawai dan Guru Tidak Tetap (2-4 Tahun) | Rp500.000 – Rp1.200.000 | |
| Pegawai dan Guru Tetap Yayasan | Rp2.500.000 – Rp3.000.000 | |

(Sumber: Divisi SDM Yayasan Ibadurrohman, 2024)

Berdasarkan tabel 1.3 diketahui besaran gaji untuk pegawai dengan status pegawai kontrak dan pegawai tidak tetap masih berada dibawah Upah Minimum Regional (UMR) Kota Tasikmalaya Tahun 2024 yang sebesar Rp2.630.951. Hal ini menunjukkan bahwa kesejahteraan ekonomis pegawai masih perlu diperhatikan karena bisa memungkinkan menjadi alasan bagi pegawai untuk tetap bertahan. Adapun bentuk fasilitas kesejahteraan pegawai di Yayasan Ibadurrohman Kota Tasikmalaya meliputi, *reward* guru berprestasi, logam mulia 2,5 gram, BPJS kesehatan dan BPJS ketenagakerjaan (jaminan kematian, kecelakaan kerja, pensiunan, dan jaminan hari tua), pelayanan pelatihan pendidikan dan keterampilan, serta pemberian sembako dan bagi hasil dari koperasi.

Selama 3 tahun terakhir, Yayasan Ibadurrohman Kota Tasikmalaya telah memiliki 167 pegawai yang diantaranya ada yang telah bekerja selama lima belas tahun lebih, dan ada pula yang mengabdikan sejak awal mula yayasan berdiri. Namun, pada tahun 2022 - 2023, ditemukan masalah berupa *turn over* pegawai dan rendahnya komitmen pegawai sehingga muncul penurunan kinerja. Hal tersebut dilihat dari adanya beberapa guru yang absen melebihi batasnya, kemudian terjadi keluarnya pegawai sebanyak 3 - 5 dalam satu bulan serta adanya guru yang mengikuti seleksi PPPK dan CPNS tanpa konfirmasi terlebih dahulu.

Tabel 01.4 Jumlah Pegawai Berhenti

| Unit | 2022 | | 2023 | | Alasan |
|-------|------------------|--------|------------------|--------|------------------------------------|
| | Sem I | Sem II | Sem I | Sem II | |
| KB | 1 | | 1 | | 1. Mengikuti seleksi tes CPNS/PPPK |
| TPA | 1 | | | 1 | |
| TKIT | | 1 | 2 | | 2. Menikah dan mengikuti pasangan |
| SDIT | 2 | 3 | 1 | 2 | |
| PPTQ | | 5 | 2 | 3 | 3. Pindah tugas mengikuti pasangan |
| Total | 13 orang pegawai | | 12 orang pegawai | | |
| | | | | | 5. Mencari tempat pekerjaan baru |

(Sumber: Divisi SDM Yayasan Ibadurrohman, 2024)

Berdasarkan tabel 1.4 diketahui penyebab atau alasan pegawai mengundurkan diri dari pekerjaan (*resign*) disebabkan oleh beberapa faktor seperti faktor pribadi, dorongan keluarga, ekonomi, dan alasan hanya ingin menambah pengalaman baru. Faktor ini menjadi evaluasi dari permasalahan meningkatnya pegawai yang berhenti. Meskipun angka ini tidak terlalu signifikan sebagai tolok ukur *turnover* yang tinggi, namun masalah tersebut mengakibatkan lembaga pendidikan mengalami kekurangan sumber daya manusia serta kekosongan jabatan sehingga proses pembelajaran dan pelaksanaan pendidikan menjadi tidak optimal karena harus menggantikan satu sama lain. Hal ini membuat adanya rangkap jabatan yang tidak bisa dihindari (Nurmalasari, Prayoga, & Irawan, 2019). Dengan demikian, dapat disimpulkan pada lembaga pendidikan di Yayasan Ibadurrohman Kota Tasikmalaya terdapat permasalahan terkait tingkat kesejahteraan pegawai dan komitmen organisasi.

Berdasarkan uraian permasalahan diatas perlu dilakukan penelitian lebih lanjut untuk menganalisis bagaimana hubungan antara tingkat kesejahteraan pegawai dengan komitmen organisasi di lembaga pendidikan. Dengan kebaruan analisis penelitian tidak hanya dari program kesejahteraan namun diteliti dari sisi psikologis dan kehidupan pegawai juga. Dengan urgensi meningkatkan kesejahteraan pegawai, lembaga pendidikan dapat memastikan sistem pendidikan yang kuat dan berkualitas sehingga penelitian ini berkontribusi memberikan solusi untuk permasalahan dalam meningkatkan komitmen organisasi pegawai melalui kesejahteraan pegawai di lembaga pendidikan. Implikasi dari penelitian ini dapat membantu pengambil kebijakan dalam merancang program-program yang meningkatkan kesejahteraan pegawai, sehingga dapat memperkuat komitmen organisasi dan meningkatkan mutu pendidikan. Maka dari itu peneliti tertarik untuk membuat judul penelitian mengenai “**Hubungan Tingkat Kesejahteraan Pegawai Dengan Komitmen Organisasi (Penelitian Expost Facto Pada Lembaga Pendidikan Di Yayasan Ibadurrohman Kota Tasikmalaya)**”.

B. Rumusan Masalah

Yang menjadi rumusan masalah pada penelitian ini berdasarkan latar belakang masalah diatas adalah:

1. Bagaimana tingkat kesejahteraan pegawai di Yayasan ‘Ibadurrohman Kota Tasikmalaya?
2. Bagaimana komitmen organisasi di Yayasan ‘Ibadurrohman Kota Tasikmalaya?
3. Bagaimana hubungan tingkat kesejahteraan pegawai dengan komitmen organisasi pada lembaga pendidikan di Yayasan ‘Ibadurrohman Kota Tasikmalaya?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui tingkat kesejahteraan pegawai di Yayasan ‘Ibadurrohman Kota Tasikmalaya.

2. Untuk mengetahui komitmen organisasi di Yayasan 'Ibadurrohman Kota Tasikmalaya.
3. Untuk menganalisis hubungan tingkat kesejahteraan pegawai dengan komitmen organisasi pada lembaga pendidikan di Yayasan 'Ibadurrohman Kota Tasikmalaya

D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah:

1. Manfaat Teoretis

Hasil penelitian ini diharapkan berguna untuk khasanah ilmu pengembangan manajemen pendidikan islam khususnya manajemen sumber daya manusia tentang pengaruh tingkat kesejahteraan pegawai terhadap komitmen organisasi di lembaga pendidikan islam

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi subjek penelitian, akan mendapatkan informasi terkait pengaruh tingkat kesejahteraan pegawai terhadap komitmen organisasi yang berguna sebagai acuan untuk mensejahterakan sumber daya manusia yang dimiliki.
- b. Bagi institusi pendidikan, penelitian ini diharapkan menjadi suatu rujukan yang mungkin bisa dipakai sebagai pemecahan masalah terkait komitmen sumber daya manusia serta mendorong untuk meningkatkan kesejahteraan pegawai.
- c. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan bisa memberikan sumbangan data dan ilmu terkait pencapaian pengaruh kesejahteraan pegawai serta variabel yang berhubungan.

E. Kerangka Teori

1. Tingkat Kesejahteraan Pegawai

Kesejahteraan pegawai adalah suatu kondisi ketika pegawai tidak hanya terikat pada persepsi dan perasaan terhadap kepuasan kerja dan hidupnya saja, namun juga tidak terlepas dari sisi pengalaman psikologis serta tingkat kepuasan kerja dan hidup pegawai (Zheng, Zhu, Zhao, & Zhang, 2015). Kesejahteraan juga diartikan sebagai balas jasa pelengkap yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan (Hasibuan, Manajemen Sumber Daya Manusia, 2019). Menurut Dale Yoder (1981)

“kesejahteraan dapat dipandang sebagai uang bantuan lebih lanjut kepada karyawan. Terutama pembayaran kepada mereka yang sakit, dan bantuan untuk tabungan karyawan, pembagian berupa saham, asuransi, perawatan di ruman sakit dan pensiun” (Farida & Hartono, 2016).

Kesejahteraan merupakan bagian integral dari pemeliharaan. Pemeliharaan adalah rangkaian tindakan yang bertujuan untuk menjaga dan meningkatkan kondisi fisik dan mental pegawai, serta memperkuat loyalitas mereka agar dapat terus bekerja hingga masa pensiun. Pemeliharaan pegawai dapat diimplementasikan melalui program kesejahteraan yang didasarkan pada pemenuhan kebutuhan karyawan (MS, et al., 2022).

Kesejahteraan memiliki dua dimensi yang dapat diukur. Pertama, dimensi fisik mencakup aspek seperti upah, kualitas tempat tinggal, sarana hiburan, transportasi, dan kepemilikan aset. Kedua, dimensi non-fisik melibatkan interaksi positif dengan orang lain, pertumbuhan pribadi, dan kesadaran diri (Busro, 2018).

Adapun tujuan pemberian kesejahteraan pegawai yaitu untuk meningkatkan kesetiaan pegawai, memotivasi produktivitas, memberikan pemenuhan kebutuhan pegawai dan keluarganya, serta menurunkan tingkat *turnover* dan absensi pegawai (Hasibuan, Manajemen Sumber Daya Manusia, 2016).

Jenis jenis kesejahteraan yang diberikan lembaga terdiri atas *financial* dan *non financial* yang bersifat ekonomis, pemberian fasilitas dan pelayanan (Farida & Hartono, 2016). Adapun menurut Hasibuan (2019) program kesejahteraan pegawai memiliki tiga kategori yaitu;

- a. Program kesejahteraan ekonomis; uang pensiunan, uang makan, uang transport, tunjangan hari raya, bonus, uang duka kematian, pakaian dinas, dan uang pengobatan.
- b. Program kesejahteraan fasilitas; tempat ibadah, kantin, koperasi, tempat olahraga, tempat kesenian, pendidikan/seminar/pelatihan, dan cuti.
- c. Program kesejahteraan pelayanan; kesehatan, transportasi jemputan, penitipan bayi, bantuan hukum, penasihat keuangan, asuransi, dan kredit rumah.

Adapun menurut Zheng et al (2015) kesejahteraan pegawai atau *employee well-being* (EWB) memiliki tiga dimensi yaitu *life-well being* (LFB), *workplace well-*

being (WWB) dan *psychological well-being* (PWB). Ketiga dimensi tersebut dikembangkan menjadi skala untuk mengukur kesejahteraan karyawan di suatu organisasi dari sudut pandang yang positif.

- a. Dimensi kesejahteraan hidup (*life-well being*) mengenai perawatan pribadi dan keluarga (mencerminkan emosi pribadi karyawan) dan anggota keluarga (masalah kehidupan keluarga).
 - b. Dimensi kesejahteraan tempat kerja (*workplace well-being*) meliputi elemen terkait pekerjaan, seperti gaya manajemen, kompensasi dan tunjangan, perlindungan tenaga kerja, layanan logistik, dan pengaturan kerja.
 - c. Dimensi kesejahteraan psikologis (*psychological well-being*), berfokus pada pembelajaran, pertumbuhan, prestasi kerja, dan aktualisasi diri.
2. Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi merujuk pada keadaan di mana seorang pegawai memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya. Pegawai yang memiliki komitmen organisasi menunjukkan sikap loyalitas terhadap perusahaan dan bersedia bekerja dengan maksimal untuk mencapai tujuan organisasi (Lubis & Jaya, 2019). Menurut Mathis dan Jackson (dalam Sopiah, 2008) komitmen organisasi menggambarkan sejauh mana pegawai percaya pada tujuan organisasi dan berkomitmen untuk tetap tinggal di dalamnya.

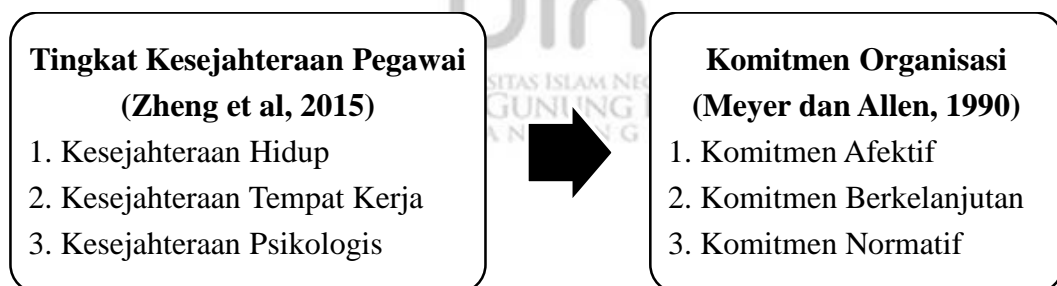
Selanjutnya Kenneth (2001) menyatakan bahwa inti dari komitmen adalah kepercayaan dan kedekatan. Kepercayaan menjadi bukti adanya komitmen, karena tanpa kepercayaan, komitmen tidak akan ada. Staw B.W (2001) menekankan bahwa komitmen berkontribusi positif terhadap hasil yang diharapkan oleh organisasi, seperti kinerja yang baik, mengurangi tingkat pekerja berhenti, dan mengurangi ketidakhadiran kerja. Steers dan Potter (dalam Sagala, 2013) mengemukakan faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi, yaitu karakteristik pribadi, kebutuhan berprestasi yang melibatkan karakteristik peran atau pekerjaan, serta masa kerja/jabatan.

Berdasarkan pendekatan multidimensional dari Meyer dan Allen (1990) dalam (Yusuf & Syarif, 2017), ada tiga komponen komitmen organisasi yang

mempengaruhi pegawai untuk memilih menetap atau meninggalkan organisasi, yaitu:

1. Komitmen afektif (*affective commitment*), komitmen yang berkaitan dengan keterikatan emosional pegawai untuk mengidentifikasi dan melibatkan dirinya dengan organisasi. Komitmen ini sebagai penentu atas loyalitas dan dedikasi seorang pegawai demi kepentingan organisasi.
2. Komitmen berkelanjutan (*continuance commitment*), komitmen yang berkaitan dengan persepsi pegawai atas biaya dan resiko apabila meninggalkan organisasi. Komitmen ini menunjukkan adanya pertimbangan untuk memperhitungkan keuntungan dan kerugian dalam diri pegawai atas keinginan untuk tetap bekerja atau meninggalkan organisasi.
3. Komitmen normatif (*normative commitment*), komitmen yang berkaitan dengan dimensi moral berupa perasaan wajib dan tanggung jawab seorang pegawai untuk bekerja terhadap organisasi. Dengan kata lain, komitmen ini menekankan pegawai untuk bertahan pada organisasi karena merasa harus tinggal bersama.

Berdasarkan uraian diatas, skema dari kerangka teori dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :



Gambar 1.1 Kerangka teori

F. Hipotesis

Hipotesis Berdasarkan latar belakang, teori dan penelitian yang relevan maka penulis mengemukakan hipotesis sebagai berikut:

1. H₀: Tidak terdapat hubungan yang signifikan antara tingkat kesejahteraan pegawai dengan komitmen organisasi pada lembaga pendidikan di Yayasan ‘Ibadurrohman Kota Tasikmalaya.

2. H_a : Terdapat hubungan yang signifikan antara tingkat kesejahteraan pegawai dengan komitmen organisasi pada lembaga pendidikan di Yayasan ‘Ibadurrohman Kota Tasikmalaya.

G. Hasil Penelitian Terdahulu

Berdasarkan beberapa penelitian sebelumnya yang relevan atau yang hampir sama dengan penelitian ini digunakan untuk mengetahui persamaan juga perbedaannya, antara lain:

1. Penelitian oleh Peacia Arum Maulidya (2020) pada skripsi yang berjudul “Pengaruh Kesejahteraan terhadap Disiplin Kerja Guru di SMP Negeri 19 Bandar Lampung” menunjukkan pengaruh positif antara kesejahteraan dengan disiplin kerja sebesar 24,4%. Sedangkan sisanya 75,6% dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti. Persamaan pada variabel X yang diteliti yaitu kesejahteraan. Perbedaan pada objek penelitian, teknik analisis, teknik pengambilan sampel dan perbedaan pada variabel Y yang akan diteliti.
2. Penelitian oleh Yadi Sutikno, Sonika, dan Rida Jelita (2020) pada jurnal tentang “Hubungan antara Komitmen Organisasi dengan Kinerja Guru SD Metta Maitreya Pekanbaru”, menemukan hubungan yang signifikan antara komitmen organisasi dengan kinerja guru sebesar 17,5%, sedangkan sisanya sebesar 82,5%. Persamaan pada salah satu variabelnya yaitu komitmen organisasi. Perbedaan terdapat dalam variabel X dan Y yang diteliti, teknik analisis, teknik pengambilan sampel serta lokus penelitian.
3. Penelitian oleh Fahriyanto, Bahriyun Y D, Nurhilal, dan Nury J S (2021) mengenai “Pengaruh Kesejahteraan Pegawai Terhadap Kinerja di Kantor Cabang Terminal Petikemas Belawan PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Medan”, menunjukkan bahwa variabel kesejahteraan pegawai berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai secara parsial. Persamaannya pada variabel X yang diteliti yaitu kesejahteraan pegawai. Perbedaannya pada variabel Y, jumlah sampel, teknik analisis, serta lokasi penelitian.
4. Penelitian oleh Ahmad Suhardi, Ismilasari, dan Jumawan Jasman (2021) yang berjudul “Analisis Pengaruh Loyalitas dan Komitmen Organisasi terhadap

Kinerja Karyawan”, menemukan bahwa loyalitas berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan sedangkan komitmen organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan pada salah satu variabelnya yaitu Komitmen Organisasi. Perbedaannya pada teknik pengambilan sampel, teknik analisis, teknik pengumpulan data serta variabel Y yang diteliti.

5. Penelitian oleh Deden D S, Intan N H, Fivi L, dan Siti S A (2022) mengenai “Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Pendidik dan Tenaga Kependidikan”, menunjukkan kepuasan kerja berpengaruh signifikan sebesar 59,4% terhadap komitmen organisasi pendidik dan tenaga kependidikan, sedangkan sisanya sebesar 40,6% disebabkan faktor lain. Persamaan pada variabel Y yaitu komitmen organisasi dan pada teknik pengumpulan data. Perbedaannya pada variabel X dan teknik pengambilan sampel.
6. Penelitian oleh Almeise Sryta Br Sitepu, (2022) dari skripsi yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Guru di SMK Negeri 1 Kota Jambi”, menemukan hubungan positif pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja, adanya pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi dan terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap komitmen organisasi. Persamaan terdapat variabel y yang sama yaitu Komitmen Organisasi. Perbedaannya pada jumlah variabel X yang akan diteliti, jumlah hipotesis, teknik analisis dan pada teknik pengambilan sampel.
7. Mawar R K dan Brahma W K, (2022) tentang “Pengaruh Program Kesejahteraan Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Pada RSUD Simpang Lima Gumul” menunjukkan bahwa semua program kesejahteraan berpengaruh pada kinerja pegawai dan kepuasan kerja kecuali program manfaat ekonomi. Persamaan pada variabel X yaitu kesejahteraan pegawai dan metode pengumpulan data. Perbedaan pada objek penelitian, teknik analisis data, teknik pengambilan sampel dan variabel Y.

8. Penelitian oleh Dewi Astuti (2022) pada jurnal yang berjudul “Pengaruh Komitmen Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai”. Hasil penelitian menunjukkan komitmen dan budaya organisasi baik secara parsial maupun secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Persamaannya pada salah satu topik variabel yang diteliti yaitu komitmen organisasi. Perbedaannya pada variabel Y, jumlah hipotesis, dan teknik analisis.
9. Penelitian oleh Ryandhana Parisudha (2023) pada artikel ilmiah yang berjudul “Pengaruh Kesejahteraan Karyawan terhadap Kinerja Karyawan melalui Mediasi Kreativitas Karyawan pada Karyawan di Surabaya”, menunjukkan bahwa kesejahteraan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kreativitas karyawan, tetapi tidak berpengaruh secara langsung pada kinerja karyawan melalui variabel kreativitas. Persamaan terdapat pada variabel X yaitu kesejahteraan karyawan. Perbedaan pada jumlah dan topic variabel Y, jumlah hipotesis, teknik pengambilan sampel, dan objek penelitian.
10. Penelitian oleh Maria Jose C dan Vania Sofia C (2022) tentang “*Commitment and Wellbeing: The Relationship Dilemma in a Two-Wave Study*” menunjukkan afektif komitmen menurunkan penyakit akibat kerja (*work ill-being*) dan meningkatkan kesejahteraan kerja berimplikasi pada kebijakan kesehatan organisasi dan intervensi. Persamaan pada topik diteliti tentang kesejahteraan dan komitmen organisasi. Perbedaan pada metode penelitian, teknik analisis data, dan indikator yang digunakan.
11. Penelitian oleh Lorina Buga (2024) tentang “*High retention HR systems: Bridging employee wellbeing and organizational commitment for sustainable success*” menemukan bahwa pentingnya memprioritaskan kesejahteraan pegawai dan komitmen organisasi untuk suksesi yang berkelanjutan agar menekan tingginya retensi pada sistem SDM.
12. Penelitian oleh Alex Brysona, Lucy Stokesb dan David Wilkinson (2019) tentang “*Who is better off? Wellbeing and commitment among staff in schools and elsewhere*” menemukan bahwa adanya peningkatan dalam komitmen

organisasi terkait peningkatan kinerja di sekolah, namun tidak terjadi di tempat kerja lainnya.

13. Penelitian oleh Sarantuya Jigjiddorj, Altanchimeg Zanabazar, Tsolmon Jambal, Buyankhishig Semjid (2021) tentang “*Relationship between organizational culture, employee satisfaction and organizational commitment*” menemukan bahwa adanya hubungan positif antara budaya organisasi, kepuasan kerja dan komitmen organisasi pegawai.
14. Penelitian oleh Xuelin Chen, dkk (2023) tentang “*Work design, employee well-being, and retention intention: A case of China's young workforce*” ditemukan bahwa autonomi kerja, kemampuan, tugas, umpan balik, hubungan kerja dan kondisi kerja secara tidak langsung memengaruhi intensi retensi. Namun, dampak dari identitas tugas pada kesejahteraan pegawai dan intensi retensi ternyata tidak signifikan.

Berdasarkan uraian penelitian terdahulu terdapat beberapa persamaan dan perbedaan dengan penelitian ini. Persamaan terletak pada 16opic variabel yaitu kesejahteraan dan komitmen serta metode penelitian yang digunakan yaitu pendekatan kuantitatif. Perbedaannya terletak pada penempatan kesejahteraan pegawai sebagai variabel bebas dan komitmen organisasi sebagai variabel terikat, objek penelitian yaitu pegawai di lembaga pendidikan swasta, hipotesis, teknik analisis dan teknik pengambilan sampel menggunakan *random sampling* sedangkan penelitian sebelumnya rata – rata menggunakan teknik sampling jenuh.

Berikut tabel orisinalitas penelitian sebagai acuan untuk membuktikan keaslian dalam persamaan dan perbedaan antara penelitian ini dengan penelitian terdahulu.

Tabel 1.5 Orsinilitas Penelitian

| No. | Nama, Tahun Penelitian | Persamaan dengan penelitian terdahulu | Perbedaan dan Orisinalitas Penelitian |
|-----|-----------------------------|---------------------------------------|--|
| 1. | Peacia Arum Maulidya (2020) | Kesejahteraan sebagai variabel X | - Objek penelitian berfokus pada pegawai di lembaga pendidikan. - Teknik pengambilan sampel menggunakan <i>random sampling</i> . - Variabel Y yaitu komitmen organisasi. |

| | | | |
|----|--|--|--|
| 2. | Yadi S, Sonika, dan Rida Jelita (2020) | Komitmen organisasi sebagai salah satu variabel yang diteliti | Antara variabel X dan Y yang diteliti berupa pengaruhnya. Topik variabel X dan komitmen organisasi sebagai variabel Y Objek penelitian pada pendidik dan tenaga kependidikan Teknik pengambilan sampel yaitu random sampling. |
| 3. | Fahriyanto, Bahriyun Y D, Nurhilal, dan Nury Jelita Siagian (2021) | Kesejahteraan sebagai variabel X | Jumlah variabel Y yang diteliti yaitu komitmen organisasi Menggunakan teknik analisis korelasi Penelitian dilaksanakan di lembaga pendidikan |
| 4. | Ahmad Suhardi, Ismilasari, dan Jumawan Jasman (2021) | Komitmen organisasi sebagai salah satu variabel yang diteliti | Jumlah variabel X yang diteliti hanya satu, Menggunakan teknik analisis korelasi, Kuisisioner sebagai teknik pengumpulan data, Menggunakan teknik <i>random sampling</i> |
| 5. | Deden Deny S, Intan N H, Fivi L, dan Siti S A (2022) | Komitmen organisasi sebagai variabel Y. Kuisisioner sebagai teknik pengumpulan data | Variabel X yang diteliti yaitu kesejahteraan Menggunakan teknik <i>random sampling</i> |
| 6. | Almeise Sryta Br Sitepu, (2022) | Komitmen organisasi sebagai variabel Y | Jumlah variabel X hanya satu variabel Menggunakan teknik analisis regresi sederhana Menggunakan teknik random sampling Indikator menurut teori Allen dan Meyer |
| 7. | Mawar R K dan Brahma W K, (2022) | Variabel X yaitu kesejahteraan. Pengumpulan data melalui kuisisioner | Penelitian dilakukan di lembaga pendidikan, Menggunakan teknik analisis korelasi, Menggunakan teknik random sampling, Memiliki satu variabel Y yaitu Komitmen organisasi |
| 8. | Dewi Astuti (2022) | Komitmen menjadi salah satu variabel yang diteliti | Hanya memiliki satu variabel X dan Komitmen sebagai variabel Y. Menggunakan teknik analisis regresi sederhana |

| | | | |
|-----|--|--|--|
| 9. | Ryandhana Parisudha (2023) | Kesejahteraan sebagai variabel X | Hanya terdiri dari satu variabel X dan satu variabel Y. Jumlah hipotesis hanya satu searah Menggunakan teknik random sampling dalam pengambilan sampel |
| 10. | Maria Jose C dan Vania Sofia C (2022) | Variabel Kesejahteraan dan Komitmen organisasi | Metode penelitian, teknik analisis data, dan indikator yang digunakan |
| 11. | Lorina Buga (2024) | Variabel Kesejahteraan pegawai dan komitmen organisasi | Metode dan jenis penelitian, teknik pengambilan sample, teknik analisis data |
| 12. | Alex Brysona, Lucy Stokesb dan David Wilkinson (2019) | Variabel Komitmen Organisasi | Metode penelitian dan teknik analisis data, variabel X yang diteliti |
| 13. | Sarantuya J, Altanchimeg Z, Tsolmon J, Buyankhishig S (2021) | Variabel Komitmen Organisasi | Jenis dan metode penelitian, variabel X yang diteliti, teknik pengumpulan data dan teknik analisis |
| 14. | Xuelin Chen, dkk (2023) | Variabel Kesejahteraan pegawai | Metode dan jenis penelitian, teknik analisis data dan jumlah hipotesis |