

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Suatu organisasi atau perusahaan memiliki beberapa sumber daya yang dapat menjadi penunjang aktivitas dalam keberlangsungan organisasi tersebut. Sumber daya adalah segala sesuatu yang termasuk dalam kekayaan perusahaan dan digunakan untuk mencapai tujuan perusahaan. Salah satu sumber daya yang paling utama adalah sumber daya manusia (pegawai). Keberadaan sumber daya manusia memegang peranan penting dalam suatu organisasi atau perusahaan. Hal ini dikarenakan sumber daya manusia banyak terlibat dalam pengelolaan dan aktivitas organisasi. Salah satu upaya menjadikan organisasi yang efektif dan efisien adalah dengan mengembangkan kualitas dan kompetensi sumber daya manusia, serta memaksimalkan potensi yang dimiliki agar selalu memberikan kontribusi terhadap organisasi. Sebagai hal yang penting, organisasi membutuhkan sumber daya manusia yang memiliki motivasi tinggi, mampu berprestasi, serta mampu bekerja secara maksimal guna mencapai tujuan yang diinginkan.¹ Ketika sumber daya manusia mampu bekerja secara efektif dan efisien, hal tersebut merupakan sebuah aset yang perlu dipertahankan.

Sumber daya manusia yang berkualitas dan kompeten dapat berpengaruh baik bagi kemajuan dan keberhasilan suatu organisasi. Begitu pula halnya pada Dinas Pendidikan Provinsi DKI Jakarta yang membutuhkan sumber daya manusia sebagai penggerak dalam mewujudkan tujuan organisasi. Dinas Pendidikan Provinsi DKI Jakarta adalah salah satu instansi pemerintah yang sangat berperan penting dalam penyelenggaraan pendidikan dan memiliki visi untuk mewujudkan pendidikan yang tuntas dan berkualitas untuk semua. Visi tersebut merupakan cita-

¹ Kertati Sumekar, Sri Mulyani, Zulfa Deviga Octaviana, Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja, Kepemimpinan Transformasional dan Keterlibatan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional, *Prosiding STIE BPD Accounting Forum (SAF) Volume 1 Desember 2019*, hlm. 551 <http://eprints.stiebankbpdjateng.ac.id/209/>

cita dan idealisme yang ingin dicapai sekaligus menjadi komitmen dan tantangan bagi seluruh pegawai di Dinas Pendidikan Provinsi DKI Jakarta. Untuk mencapai hal tersebut, dibuat suatu rencana kerja yang memuat program untuk dilaksanakan oleh setiap pegawai. Keberhasilan program tersebut sangat ditentukan oleh bagaimana para pegawai melakukan tugasnya secara maksimal. Dari hasil evaluasi pelaksanaan rencana kerja dinas pendidikan, ditemukan bahwa terdapat program utama yang belum mencapai target. Ditemukan juga permasalahan yang harus ditindaklanjuti sebagai bahan perumusan program tahun berikutnya, diantaranya masalah terkait pelayanan terhadap siswa dan akses pendidikan, pelayanan terhadap pendidik dan tenaga kependidikan, sarana dan prasarana pendidikan, pendidikan vokasi, dan pendidikan PAUD & Dikmas.² Berbagai masalah tersebut menjadi sebuah isu penting yang harus diperhatikan bagi semua pelaksana program, termasuk para pegawai. Hasil capaian kinerja tahun 2022 yang sesuai dengan Indikator Perjanjian Kinerja (IPK) juga menunjukkan adanya indikator yang memiliki tingkat ketercapaian paling rendah, yaitu pemanfaatan pada sistem *e-Order*.³ Hal yang berbeda ditemukan pada Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat, yang telah mencapai sasaran strategis berdasarkan indikator kinerja utama. Dimana sasaran utamanya adalah meningkatnya aksesibilitas, mutu serta tata kelola Pendidikan Menengah dan Pendidikan Khusus dan Layanan Khusus (PKLK). Capaian untuk masing-masing indikator kinerja telah sesuai dan bahkan melebihi target.⁴ Tingkat ketercapaian ini menunjukkan bahwa kinerja organisasi dalam mengupayakan pelaksanaan setiap programnya dapat dikatakan sangat baik. Berdasarkan hal tersebut, dapat dikatakan bahwa Dinas Pendidikan Provinsi DKI Jakarta belum sepenuhnya memberikan hasil kerja yang maksimal.

² Anon, Rencana Kerja Dinas Pendidikan Provinsi DKI Jakarta Tahun 2024, diakses dalam <https://peraturan.bpk.go.id/Details/268176/pegub-prov-dki-jakarta-no-24-tahun-2023> pada 04 Maret 2024, hlm 11-15

³ Supriyadi, Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKIP) Dinas Pendidikan Provinsi DKI Jakarta tahun 2022, diakses dalam <https://disdik.jakarta.go.id/article/2401-laporan-kinerja-instansi-pemerintah-lkip-dinas-pendidikan-provinsi-dki-jakarta-tahun-2022> pada 04 Maret 2024, hlm. 41

⁴ Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LKIP) Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat 2020, tersedia dalam <https://sidebar.jabarprov.go.id/v/9FF0EF313D>

Dinas Pendidikan Provinsi DKI Jakarta memiliki Nilai Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) sebagai rencana dan target kinerja pegawai yang harus dicapai dalam waktu tertentu. Pada tahun 2020-2022 sasaran yang ditargetkan tiap tahunnya meningkat, sehingga pegawai memiliki tuntutan yang tinggi untuk menjalankan tugas dan tanggungjawabnya sebaik mungkin dan menghasilkan *output* yang berkualitas.⁵ Hal ini semakin menunjukkan bahwa peran pegawai merupakan salah satu kunci dari keberhasilan suatu organisasi mencapai tujuan. Tingkat keterlibatan pegawai dapat menggambarkan komitmen yang dimiliki pegawai terhadap organisasi dan pekerjaannya. Adanya komitmen organisasi akan mempengaruhi peningkatan kinerja pegawai sehingga tujuan organisasi dapat dicapai. Komitmen organisasi merupakan salah satu bentuk hubungan yang terjalin antara pihak organisasi dengan pegawai. Komitmen diartikan sebagai sikap individu terhadap organisasi yang mempengaruhi tugas dan perilakunya.⁶ Seseorang dengan komitmen tinggi akan selalu mengutamakan kepentingan organisasi dan melakukan pekerjaan dengan sebaik-baiknya. Komitmen pada setiap individu merupakan landasan dasar bagaimana individu tersebut bersikap dan bertindak sehingga dapat fokus menjalankan tugas dan kewajibannya dengan selalu mengutamakan integritas seperti, tanggung jawab, kejujuran, kepercayaan, konsisten, dan sebagainya.⁷

Hal lain yang juga dapat menggambarkan seorang pegawai memiliki komitmen terhadap organisasi adalah rendahnya tingkat ketidakhadiran. Pegawai yang selalu datang untuk menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan ketentuan menunjukkan bahwa pegawai tersebut adalah orang yang berkomitmen. Dari data yang didapat, tingkat kehadiran aparatur sipil negara di Dinas Pendidikan Provinsi DKI Jakarta sudah dikatakan sangat baik. Hal ini dilihat dari data

⁵ Petrus Wiratama & Novian Ekawaty, Pengaruh Kompetensi Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Pendidikan Provinsi DKI Jakarta, *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, Januari 2024, 10 (2), 755-762. <http://jurnal.peneliti.net/index.php/JIWP/article/view/8496>

⁶ Ria Mardiana Yusuf dan Darman Syarif, *Komitmen Organisasi*, (Makassar: Nas Media Pustaka, 2017), hlm. 14 <https://mguntur.id/files/books/KOMITMEN.pdf>

⁷ Wahyudi dan Rendi Salam, *Komitmen Organisasi Kajian: Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Tangerang Selatan : UNPAM Press, 2020), hlm. 4 <https://repository.unpam.ac.id/8652/>

rekapitulasi kehadiran pegawai pada periode Januari hingga Desember 2023 menunjukkan bahwa pegawai yang berhalangan hadir karena izin rata-rata hanya sebesar 1% atau tidak lebih dari 5 orang untuk setiap bulannya. Untuk pegawai yang tidak hadir tanpa keterangan atau alpa, data menunjukkan hampir tidak ada pegawai yang tidak hadir tanpa keterangan di setiap bulannya. Ini menunjukkan bahwa tingkat ketidakhadiran para aparatur sipil negara di Dinas Pendidikan Provinsi DKI Jakarta adalah rendah karena para pegawai menjalankan kewajibannya untuk hadir di organisasi sesuai dengan ketentuan.

Setiap pegawai dalam suatu organisasi akan memiliki komitmen yang berbeda-beda. Terdapat penelitian yang menyajikan hasil wawancara pada karyawan suatu perusahaan yang menyatakan komitmen yang dimiliki setiap karyawan ada yang rendah dan ada yang tinggi. Terdapat beberapa karyawan yang tetap bertahan dan memberikan kontribusinya karena memikirkan risiko yang didapatkan jika meninggalkan perusahaan. Terdapat juga yang tidak ingin bertahan dan memutuskan untuk mengundurkan diri karena merasa tidak bersemangat dengan beban kerjanya yang meningkat, serta upah kerja yang belum dapat memenuhi kebutuhannya.⁸ Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan oleh beberapa pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) Dinas Pendidikan Provinsi DKI Jakarta, ditemukan bahwa rata-rata pegawai mengatakan jika faktor penghasilan, fasilitas, tunjangan yang memadai, dan jaminan pensiun atau hari tua yang terjamin adalah faktor yang membuat tetap bertahan di organisasi. Lingkungan kerja yang nyaman serta hubungan antar pegawai juga membuat pegawai memiliki loyalitas terhadap pekerjaannya sehingga melaksanakan tugas secara maksimal. Terdapat juga pegawai yang mengatakan tidak ingin meninggalkan organisasi karena mengikuti surat keterangan tugas dan malas untuk beradaptasi di tempat yang baru. Hal lain lagi dikatakan oleh seorang pegawai yang menginginkan pindah ke pekerjaan di tempat lain yang sesuai dengan keahlian dan latar belakang pendidikannya.

⁸ A. Kristianingrum, S. Mariyanti, dan A. Adhandayani, Komitmen Organisasi Karyawan Sebagai Dampak Dari Job Insecurity (Studi Pada PT X), *JCA Psikologi Volume 3 Nomor 1 Januari - Maret 2022*. https://digilib.esaunggul.ac.id/UEU-Journal-11_3184/26293

Permasalahan rendahnya komitmen organisasi pegawai pada kenyataannya juga terjadi pada pegawai yang bekerja di instansi pemerintahan atau dikenal PNS. Pada penelitian yang dilakukan di Dinas Pendidikan Kabupaten Gresik ditemukan bahwa Non PNS memiliki komitmen organisasi yang lebih tinggi dibanding PNS. Lain halnya pada PNS yang seringkali ditemui meninggalkan pekerjaannya untuk alasan-alasan tertentu, misalnya ke kantin ketika belum memasuki jam istirahat, datang terlambat, tidak mengikuti apel pagi, meninggalkan kantor untuk urusan pribadi, dan lain sebagainya. Beberapa pegawai juga mengaku seringkali mendapatkan pembagian tugas yang tidak merata yang menyebabkan pegawai menganggur, hal tersebut yang menyebabkan beberapa pegawai meninggalkan kantor karena dirasa tidak memiliki tugas.⁹

Pengelolaan pegawai menjadi suatu kunci dalam keberhasilan organisasi dalam pencapaian tujuannya. Apabila suatu organisasi tidak mampu untuk mengelola sumber daya manusia yang dimilikinya dengan baik, maka akan berpengaruh terhadap kinerja organisasi baik secara langsung maupun tidak langsung yang terlihat dari perilaku sumber daya manusia. Salah satu bentuk perilaku yang dimaksud adalah keinginan berpindah (*turnover intention*) yang berujung pada keputusan meninggalkan pekerjaan.¹⁰ Data yang didapat dari Dinas Pendidikan Provinsi DKI Jakarta memperlihatkan bahwa pada tahun 2023 terdapat perubahan jumlah pegawai khususnya Aparatur Sipil Negara (ASN). Terdapat sebanyak 2 orang pegawai yang melakukan mutasi keluar dan terdapat sebanyak 4 orang dari instansi lain yang masuk ke Dinas Pendidikan Provinsi DKI Jakarta. Hal ini menunjukkan masih terdapat pegawai yang berkeinginan untuk melakukan mutasi atau berpindah dari organisasi tempatnya bekerja. Keinginan untuk tidak bertahan dalam suatu organisasi dapat menggambarkan komitmen yang rendah pada pegawai.

⁹ R. Windasari dan M. S. Budiani, "Perbedaan Komitmen Organisasi Pada PNS dan Non PNS di Dinas Pendidikan Kabupaten Gresik" *Character : Jurnal Penelitian Psikologi* Vol 05. No 03. (2018). <https://ejournal.unesa.ac.id/index.php/character/article/view/25325>

¹⁰ Wenda Chrisienty O, "Pengaruh Quality Of Work Life Terhadap Komitmen Organisasional Karyawan Di CV Sinar Plasindo," dalam *Agora*, Vol. 3, No. 2, h. 483. <https://publication.petra.ac.id/index.php/manajemen-bisnis/article/view/3681>

Survei yang dilakukan Towers Watson (2014) mengenai rendahnya komitmen organisasi di Indonesia menunjukkan bahwa 70% mengalami kesulitan dalam mempertahankan karyawan.¹¹ Karyawan yang memiliki komitmen rendah akan menunjukkan perilaku kurang produktif karena rendahnya loyalitas hingga menimbulkan keinginan untuk meninggalkan perusahaan. Kurangnya pemahaman terhadap komitmen menjadikan Negara Indonesia dalam Indeks komitmen karyawan (*Commitment Index*) Indonesia, menurut perhitungan Watson Wyatt, hanya 57% - lebih rendah 7 poin dibandingkan Asia Pasifik. Itu berarti, tingkat loyalitas karyawan di Indonesia termasuk paling rendah di kawasan ini.¹²

Tingkat komitmen seorang pegawai di suatu organisasi sangat penting untuk diperhatikan, karena komitmen yang rendah akan berdampak buruk pada kinerja pegawai. Dalam jangka panjang, rendahnya komitmen pegawai akan berakibat pada kinerja organisasi, sehingga dapat mengakibatkan kualitas hasil yang buruk dan tujuan yang tidak tercapai. Dapat ditegaskan bahwa komitmen organisasi perlu mendapat banyak perhatian dalam upaya pengelolaan sumber daya manusia, khususnya sebagai upaya mempertahankan pegawai kompeten dan berkualitas serta meningkatkan efektivitas organisasi. Salah satu hal yang memiliki keterkaitan dengan komitmen organisasi adalah kualitas kehidupan kerja. Kualitas kehidupan kerja menjadi salah satu faktor yang menentukan komitmen organisasi pada pegawai. Ketika kualitas kehidupan kerja pegawai baik, maka komitmen organisasionalnya akan tinggi. Begitu juga ketika kualitas kehidupan kerja pegawai buruk, maka komitmen organisasionalnya pun juga rendah, yang menyebabkan *turnover* dalam organisasi.¹³ Wahyuni, Zaika, dan Anwar mengutip faktor penyebab *turnover* pegawai menurut Michael adalah gaji/upah, desain pekerjaan,

¹¹ Wildan Mustofa dan Agus Frianto. "Peningkatan Komitmen Organisasi Dipengaruhi Work Family Conflict Melalui Kepuasan Kerja", *Jurnal Ilmu Manajemen Volume 7 Nomor 4 – Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Surabaya*. <https://ejournal.unesa.ac.id/index.php/jim/article/view/29388>

¹² Dahlan Gunawan, "Analisis Tanggung Jawab Dan Komitmen Pegawai Terhadap Produktivitas Kerja Di BPJS Ketenagakerjaan", *MENARA Ilmu Vol. XV No.02 April 2021*. <https://jurnal.umsb.ac.id/index.php/menarailmu/article/view/2591>

¹³ L. Setiawati, I Gusti Ayu Manuati Dewi, "Peran Komitmen Organisasional Memediasi Pengaruh Quality Of Work Life Terhadap Kinerja Karyawan" *E-Jurnal Manajemen, Vol. 12, No. 3, 2023:305-324*. <https://ojs.unud.ac.id/index.php/manajemen/article/view/100091>

pelatihan dan pengembangan, perkembangan karir, komitmen, kurangnya kekompakan dalam kelompok/organisasi, ketidak-puasan, bermasalah dengan atasan atau pengawas, rekrutmen, seleksi dan promosi.¹⁴ Beberapa faktor tersebut juga merupakan unsur-unsur yang berkaitan dengan kualitas kehidupan kerja. Hal ini diperkuat dengan adanya penelitian dari Nuriza Angelia yang menjelaskan bahwa kualitas kehidupan kerja menyumbang secara efektif sebesar 46,2% terhadap komitmen organisasi dan sisanya sebesar 53,8% merupakan sumbangan dari faktor lain yang mungkin dapat mempengaruhi komitmen organisasi.¹⁵

Dari hasil wawancara oleh beberapa pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) di Dinas Pendidikan Provinsi DKI Jakarta terkait tingkat kualitas kehidupan kerja ditemukan bahwa kualitas kehidupan kerja pegawai cukup baik. Dalam hal pengembangan karir, pegawai sangat mendapat dukungan dari organisasi untuk selalu meningkatkan dan mengembangkan kompetensinya dengan cara memberi kebebasan dan kemudahan para pegawai untuk mengikuti berbagai macam pendidikan dan pelatihan yang diinginkan. Dari aspek *work life balance*, terdapat pegawai yang memiliki waktu bekerja efektif dan sesuai ketentuan. Lain daripada itu, terdapat juga pegawai yang sering mendapat pekerjaan di luar waktu bekerja, misalnya di hari libur Sabtu dan Minggu atau pada saat waktu cuti. Pegawai tentu merasa terganggu, namun tetap melaksanakan pekerjaan tersebut dengan melihat skala prioritas atau batas waktu pekerjaannya. Saat waktu tertentu, dimana terdapat beban pekerjaan yang banyak, pegawai juga membawa pulang pekerjaannya untuk dikerjakan di rumah. Integrasi sosial antar pegawai maupun atasan adalah sangat baik. Tidak ada atasan yang otoriter karena selalu berdiskusi dan menjalin komunikasi dengan baik kepada pegawai. Atasan juga menanggapi permasalahan pegawai dengan baik dan memberi solusi serta arahan agar kinerjanya lebih baik. Hubungan sesama pegawai juga sangat hangat dan tercipta rasa kekeluargaan,

¹⁴ Subali, "Retensi Pegawai Sebagai Upaya Pencegahan Turnover", *Pusat Pengkajian dan Penelitian Kepegawaian No. 025, 2018, hlm 02* diakses dalam <https://www.bkn.go.id/unggah/2022/06/25-Policy-Brief-November-2018.pdf>

¹⁵ Nuriza Angelia, Hubungan antara Kualitas Kehidupan Kerja dengan Komitmen Organisasi pada Karyawan Perusahaan Genteng Mutiara, *Jurnal Psikologi, 2014, hlm. 14* <https://www.academia.edu/download/52587848/ipi123323.pdf>

saling mengerti, dan bekerja sama. Jika timbul perbedaan pendapat dan masalah akan diselesaikan dengan diskusi bersama.

Lingkungan kerja khususnya lingkungan fisik di Dinas Pendidikan sudah cukup memadai, namun masih terdapat yang perlu ditingkatkan. Salah satu pegawai mengatakan ruangan yang ditempati kurang mendukung pekerjaannya dan merasa kurang nyaman karena kondisi ruangan yang kecil dan sempit. Pegawai lain juga menambahkan bahwa Dinas Pendidikan belum menyediakan fasilitas untuk pegawai disabilitas. Dalam hal supervisi atau pengawasan sudah cukup bagus karena evaluasi kinerja rutin dilakukan dalam jangka waktu tertentu. Hanya saja organisasi masih kurang dalam memberikan penghargaan atau apresiasi terhadap pegawai atau bidang tertentu yang memiliki kinerja baik.

Berkaitan dengan konsep kualitas kehidupan kerja, yang utama adalah kesejahteraan para pegawai yang terpenuhi saat melakukan tugas dan kewajibannya. Penentu dari terbentuknya komitmen organisasi dapat dilihat dari bagaimana upaya organisasi dalam menanggapi berbagai kebutuhan para pegawai dan seberapa baik kualitas kehidupan kerja yang terbentuk.¹⁶ Karyawan yang bekerja tidak hanya melihat dari sisi bayarannya saja, tetapi juga memerlukan kenyamanan dalam bekerja dan keadaan lingkungannya, adanya kesempatan pengembangan diri, keseimbangan antara kehidupan dan pekerjaan, penghargaan dan hubungan sosial dalam pekerjaannya.¹⁷

Suatu hal yang penting dilakukan untuk meningkatkan keinginan pegawai untuk tetap bertahan dalam suatu organisasi adalah dengan meningkatkan kualitas kehidupan kerja. Pada kenyataannya, dalam beberapa organisasi masih tidak terlalu memperhatikan unsur tersebut. Penelitian yang dilakukan oleh Deby memperlihatkan bahwa pada Bank Syariah Mandiri KC. Medan Kampung Baru

¹⁶ D. Darmawan dan R. Mardikaningsih. (2021). "Studi Tentang Peran Kualitas Kehidupan Kerja, Kepemimpinan dan Persepsi Dukungan Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi." *Jurnal Simki Economic*, 4 (1), hlm. 90 <https://doi.org/10.29407/jse.v4i1.97>

¹⁷ Adinna. Astrianti, M. Najib, dan B. Sartono "Quality Of Work Life, Organizational Commitment And Turnover Intention In Account Officer Of Micro Finance Company" *Sosiohumaniora - Jurnal Ilmu-ilmu Sosial dan Humaniora* Vol. 22, No. 1, Maret 2020, hlm. 18 <https://doi.org/10.24198/sosiohumaniora.v22i1.23121>

masih kurang memperhatikan faktor kualitas kehidupan kerja. Hal ini dapat terlihat dari keluhan para pegawai terkait unsur lingkungan kerja, partisipasi karyawan, dan pengembangan kerja yang masih cukup tinggi.¹⁸ Sekarang ini banyak pegawai yang merasa apa yang diberikan oleh perusahaan atau organisasi dalam hal kualitas kehidupan kerja masih belum sesuai dengan harapan. Pada Badan Pengelola Keuangan Pendapatan Daerah di Kota Mamuju, sebagian pegawai mengatakan kinerja mereka dipengaruhi oleh kualitas kehidupan kerja di kantor. Banyak pegawai yang kualitas kehidupannya tidak sesuai harapan sehingga kinerjanya juga menurun. Pegawai juga diharuskan menampilkan emosi yang diharapkan oleh organisasi tersebut.¹⁹

Berdasarkan latar belakang di atas dapat diketahui bagaimana pentingnya suatu organisasi untuk mengelola sumber daya manusianya terutama dalam hal komitmen dan kualitas kehidupan kerja. Penelitian terkait variabel kualitas kehidupan kerja dan komitmen organisasi menjadi suatu hal yang baru akan dilakukan terhadap Aparatur Sipil Negara (ASN) khususnya di instansi Dinas Pendidikan Provinsi DKI Jakarta. Penelitian ini juga tidak hanya menggunakan satu teori ahli, namun menggunakan gabungan beberapa pendapat ahli terkait komponen atau dimensi yang akan digunakan sebagai indikator penelitian, khususnya variabel kualitas kehidupan kerja. Atas dasar hal tersebut, penelitian ini berfokus pada **“Hubungan Antara Kualitas Kehidupan Kerja dengan Komitmen Organisasi Aparatur Sipil Negara (ASN) di Dinas Pendidikan Provinsi DKI Jakarta”**

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang, maka dapat diidentifikasi permasalahan yang ada dalam penelitian :

¹⁸ Deby Windayani Pohan, (2021) *“Pengaruh Quality Of Work Life Dan Budaya Ethic Terhadap Komitmen Organisasi Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Di Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Medan Kampung Baru”*. Skripsi thesis, Universitas Islam Negeri Sumatera Utara. <http://repository.uinsu.ac.id/10781/>

¹⁹ Hasnidar Bahali, Nuraeni Gani, dan Wahyudi., Pengaruh Quality Of Work Life Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Deep Acting Sebagai Variabel Intervening Pada Badan Pengelola Keuangan Pendapatan Daerah Di Kota Mamuju. *Study of Scientific and Behavioral Management (SSBM) Vol.3 No.4, (Desember) 2022: 49-58.* <https://journal.uin-alauddin.ac.id/index.php/ssbm/article/view/34574>

1. Masih terdapat organisasi yang kurang memperhatikan aspek kualitas kehidupan kerja.
2. Organisasi belum maksimal dalam memenuhi kualitas kehidupan kerja pegawai.
3. Kualitas kehidupan kerja pegawai masih rendah.
4. Masih ditemukan beberapa permasalahan terkait rendahnya komitmen organisasi pegawai.
5. Pemahaman terkait komitmen organisasi masih rendah.
6. Tingginya tingkat *turnover* pada pegawai.

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, maka masalah pada penelitian ini dibatasi pada “Hubungan Antara Kualitas Kehidupan Kerja dengan Komitmen Organisasi Aparatur Sipil Negara (ASN) di Dinas Pendidikan Provinsi DKI Jakarta”

D. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang, identifikasi dan pembatasan masalah di atas, maka perumusan masalah penelitian ini yaitu, “Apakah Terdapat Hubungan Antara Kualitas Kehidupan Kerja dengan Komitmen Organisasi Aparatur Sipil Negara (ASN) di Dinas Pendidikan Provinsi DKI Jakarta?”

E. Tujuan Umum Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antara kualitas kehidupan kerja dengan komitmen organisasi Aparatur Sipil Negara (ASN) di Dinas Pendidikan Provinsi DKI Jakarta.

F. Kegunaan Penelitian

Hasil penelitian ini nantinya diharapkan memiliki kegunaan teoritis dan praktis yaitu sebagai berikut :

1. Kegunaan Teoritis

Menambah dan melengkapi pengetahuan terkait teori-teori kualitas kehidupan kerja dan komitmen organisasi, serta dapat menjadi salah satu rujukan untuk dikembangkan dalam penelitian lainnya.

2. Kegunaan Praktis

a. Bagi Instansi atau Lembaga

- Membantu dalam upaya memenuhi kebutuhan dan keinginan pegawai sehingga dapat meningkatkan kesejahteraan pada saat di lingkungan kerja.
- Memberikan wawasan dalam upaya mempertahankan pegawai agar tetap berpartisipasi dalam mencapai tujuan organisasi

b. Bagi Pegawai

Memberikan motivasi untuk selalu meningkatkan produktivitas dan kinerja sehingga melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya secara maksimal.

