

Religiusitas dan Komitmen Organisasi Pada Pembimbing Kemasyarakatan Balai Pemasyarakatan (Bapas) Kelas 1 Banjarmasin

Nazmi, Aziza Fitriah* Adilla Nurlaila
Universitas Muhammadiyah Banjarmasin

Abstract

Community advisors are human resources (HR) within the Correctional Center organization. The problem that the researchers took was the social advisor, who did not carry out his duties and functions by the applicable institutional laws and regulations. This study aims to determine the influence of religiosity on the organization's commitment to the community guidance of Bapas Class I Banjarmasin. This research method uses a quantitative approach with simple linear regression analysis. Sampling in this study used non-probability sampling techniques with the total sample method. The subject of this study is the community supervisor of Bapas Class I Banjarmasin, with as many as 32 subjects. The scale used in this study is the religiosity and organizational commitment scale, with the scaling model being the Likert scale. The result of this study is that there is a significant influence between religiosity and organizational commitment. The coefficient of determination (R square) is 0.885 with a value (Sig.) by 0.000.

Keywords: *Religiosity; Organizational Commitment; Community Guidance .*

Abstrak

Pembimbing kemasyarakatan adalah sumber daya manusia (SDM) yang ada di dalam organisasi Balai Pemasyarakatan. Permasalahan yang peneliti ambil adalah pembimbing kemasyarakatan yang tidak menjalankan tugas dan fungsinya sesuai dengan peraturan perundang-undangan lembaga yang berlaku. Tujuan dari penelitian ini adalah mengetahui pengaruh antara religiusitas terhadap komitmen organisasi pada pembimbing kemasyarakatan Bapas Kelas I Banjarmasin. Metode penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan analisis regresi linier sederhana. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik non-probability sampling dengan metode sampel total. Subjek penelitian ini yaitu pembimbing kemasyarakatan Bapas Kelas I Banjarmasin sebanyak 32 subjek. Skala yang digunakan pada penelitian ini adalah skala religiusitas dan komitmen organisasi, dengan model penskalaan adalah skala Likert. Hasil dari penelitian ini adalah terdapat pengaruh yang signifikan antara religiusitas dengan komitmen organisasi. Nilai koefisien determinasi (R square) adalah sebesar 0,885 dengan nilai (Sig.) sebesar 0,000.

Kata kunci: Religiusitas; Komitmen Organisasi; Pendamping Kemasyarakatan

Balai Pemasyarakatan (BAPAS) adalah unit pelaksana teknis pemasyarakatan yang berada di bawah tanggung jawab kantor wilayah Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia. Pada undang-undang nomor 11 tahun 2012 tentang sistem peradilan pidana anak

dalam pasal 1 ayat 24, juga menjelaskan bahwa Balai Pemasarakatan (BAPAS) adalah unit pelaksanaan teknis pemsarakatan yang melaksanakan tugas dan fungsi penelitian kemasyarakatan, pembimbingan, pengawasan, dan pendampingan. Pada organisasi Balai pemsarakatan (BAPAS) terdapat di dalamnya seseorang yang disebut pembimbing kemasyarakatan yang bertugas untuk membimbing warga binaan pemsarakatan sesuai dengan peraturan perundang-undangan lembaga yang berlaku, (Umbara dkk. 2020). Komitmen organisasi pada pegawai adalah salah satu aspek yang perlu diperhatikan ekstra dalam bidang sumber daya manusia dan pegawai yang memiliki komitmen organisasi yang kuat merupakan hal yang diinginkan oleh setiap organisasi agar tidak mengakibatkan penurunan kinerja organisasi secara keseluruhan (Maryani, 2018).

Komitmen organisasi pemaknaan pegawai dalam organisasi terhadap pekerjaannya dan bagaimana pegawai menjalankan tugas dan fungsinya pada suatu organisasi, tanpa adanya komitmen organisasi maka setiap pegawai yang ada di dalam organisasi tersebut akan berjalan sesuai dengan keinginannya masing-masing (Lolong, 2021). Menurut Mayer dan Allen Komitmen organisasi meliputi tiga aspek yaitu komitmen afektif, komitmen berkelanjutan, dan komitmen normatif. Komitmen afektif adalah komitmen kerja yang dilandasi oleh rasa keinginan yang muncul dari identitas, kepribadian, kepercayaan, keterlibatan personal, dan hubungan baik kepada sesama. Komitmen berkelanjutan adalah komitmen kerja yang dilandasi preferensi adanya investasi, ketergantungan, dan pengorbanan secara sosial maupun ekonomi, sedangkan komitmen normatif adalah komitmen kerja yang dilandasi oleh internalisasi norma dan konstruk psikologis organisasi sehingga tumbuh rasa berbagi tanggung jawab (Yusuf dan Syarif, 2017).

Lajim, Shamsuddin, dan Bohari (dalam Permana, 2018) mengemukakan bahwa komitmen organisasi dapat dibentuk melalui sikap religiusitas pegawai. Penelitian yang dilakukan oleh Mehdad & Iranpour (2014), bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan antara religiusitas dengan komitmen organisasi. Selanjutnya penelitian yang dilakukan Wardianto (2019), juga menunjukkan hasil bahwa religiusitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Aprilia (2021) menjelaskan religiusitas adalah

bentuk perilaku manusia yang mana didalam jiwa nya terdapat nilai-nilai spiritual dalam segala hal pekerjaan dan tugas yang dilakukan. Pegawai yang religius ditunjukkan dengan sikap kejujuran, keadilan, bermanfaat bagi orang lain, disiplin tinggi, keseimbangan atau kesetaraan, dan rendah hati (Fisikawati, 2018).

Berdasarkan hasil wawancara bersama dua orang pembimbing kemasyarakatan di Balai Pemasyarakatan (BAPAS) Kelas I Banjarmasin pada saat bergantinya kepemimpinan atau kepala Balai Pemasyarakatan (BAPAS). Hasil wawancara tersebut didapatkan bahwa banyak dari pembimbing kemasyarakatan yang tidak melaksanakan tugasnya dengan bersungguh-sungguh dan ketidaktelitian dalam bekerja, seperti meninggalkan jadwal piket pada bagian registrasi terpadu, duta layanan, dan pelayanan perpustakaan, serta kekeliruan dalam penginputan data di sistem database pemasyarakatan (SDP). Selain itu sebagian dari pegawai ini juga masih ada yang sering tidak menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu, seperti mengisi data di buku registrasi pendampingan di tingkat peradilan (Buku Reg III. C) dan buku registrasi diversifikasi kepolisian (Buku Reg II. A) yang mengakibatkan penumpukan pekerjaan. Sebelum berganti kepemimpinan para pembimbing kemasyarakatan ini tidak ada yang berani meninggalkan jadwal piket, menginput data di sistem data base pemasyarakatan (SDP) dengan teliti dan tidak ada berani terlambat untuk datang ke kantor. Hal ini dikarenakan pemimpin sebelumnya dikenal pegawai yang lain sebagai orang yang tegas dan mempunyai disiplin yang tinggi. Pemimpin atau kepala Balai Pemasyarakatan (BAPAS) kelas I Banjarmasin yang sekarang ini merangkap jabatan di kantor Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia Kalimantan Selatan (Kemenkumham), sehingga sangat jarang sekali bisa mengontrol pekerjaan-pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai Balai Pemasyarakatan (BAPAS) kelas I Banjarmasin.

Metode

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan mencari pengaruh antar dua variabel dalam penelitian. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif korelasional. Pendekatan korelasional adalah sebuah pendekatan untuk melihat hubungan antar variabel (Periantalo, 2019). Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah pembimbing

kemasyarakatan (PK) di Balai Pemasyarakatan (BAPAS) Kelas I Banjarmasin yang berjumlah 32 orang dengan metode pengambilan sampel yaitu total sampling.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan skala komitmen organisasi yang disusun berdasarkan tiga aspek yang dikemukakan oleh Mayer dan Allen yaitu komitmen afektif (*affective commitment*), komitmen kontinuitas (*continuance commitment*), komitmen normatif (*normative commitment*), dan skala religiusitas yang disusun berdasarkan lima aspek yang dikemukakan oleh Ancok dan Suroso yaitu keyakinan (*the ideological*), praktek agama atau peribadatan (*the ritualistic*), pengalaman atau penghayatan (*the experience*), pengetahuan agama (*the intellectual*) dan pengamalan (*the consuquential*). Jenis skala yang digunakan yaitu skala model Likert yang terdiri dari lima respon pilihan jawaban yaitu sangat tidak sesuai (STS), tidak sesuai (TS), netral (N), sesuai (S), dan sangat sesuai (SS). (Periantalo, 2015).

Analisis dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linear sederhana. Analisis ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Sebelum melakukan uji regresi linear sederhana, data yang ingin digunakan harus terlebih dahulu melalui uji prasyarat seperti uji normalitas, uji linieritas dan uji korelasional (Sugiyono, 2016).

H a s i l

Gambaran Umum Subjek Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada instansi negara yaitu Bapas Kelas I Banjarmasin. Balai Pemasyarakatan Kelas I Banjarmasin berdiri di Kota Banjarmasin pada tanggal 11 Desember 1980 yang diresmikan oleh Direktur Pembinaan Luar Lembaga Pemasyarakatan yaitu Drs. HASAN UTOYO, SH. Balai Pemasyarakatan Kelas I Banjarmasin adalah Unit Pelaksana Teknis Pemasyarakatan yang berada di bawah dan bertanggungjawab pada Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia Kalimantan Selatan. Balai Pemasyarakatan Kelas I Banjarmasin, berkedudukan di Jalan Jenderal Ahmad Yani Km, 5,5 Nomor 39 Banjarmasin. Wilayah Kerja Balai Pemasyarakatan Kelas I Banjarmasin, meliputi 2 (dua) Kota yaitu Banjarmasin dan Banjarbaru serta 5 (lima) Kabupaten yaitu Banjar, Barito Kuala, Tanah Laut, Tanah bumbu, dan Tanah Laut. Subjek pada penelitian mengarah kepada pembimbing

kemasyarakatan Bapas Kelas I Banjarmasin. Jumlah responden yang berpartisipasi dalam penelitian ini sebanyak 32 orang. Adapun gambaran karakteristik subjek dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 1
Gambaran Umum Subjek Penelitian

| Karakteristik | | f | % |
|----------------------|--|-----------|------|
| Jenis Kelamin | Laki-laki | 25 | 78% |
| | Perempuan | 7 | 22% |
| | Total | 32 | 100% |
| Pangkat atau Jabatan | Pembimbing Kemasyarakatan Pertama | 19 | 59% |
| | Pembimbing Kemasyarakatan Muda (PK Muda) | 10 | 31% |
| | Pembimbing Kemasyarakatan Madya (PK Madya) | 3 | 9% |
| | Total | 32 | 100% |
| | Lama Bekerja | 2-5 Tahun | 16 |
| | 6-10 Tahun | 12 | 38% |
| | >10 Tahun | 4 | 13% |
| | Total | 32 | 100% |

Analisis Data Deskriptif

Pada bagian ini akan dijelaskan data deskriptif dari variable religiusitas dan variable komitmen organisasi. Data yang digunakan dari penelitian ini berdasarkan data dari 32 responden yang merupakan pembimbing kemasyarakatan. Deskripsi data penelitian menggunakan data hipotetik, lalu melakukan kategorisasi ke dalam tiga kategorisasi. Deskripsi data penelitian berdasarkan kategorisasi dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 2
Deskripsi Data Penelitian

| Variabel | Data Hipotetik | | | |
|---------------------|----------------|-----|------|----|
| | Min | Max | Mean | SD |
| Komitmen Organisasi | 26 | 130 | 78 | 17 |
| Religiusitas | 25 | 125 | 75 | 16 |

Dari nilai skala yang di atas, selanjutnya dikategorisasikan ke dalam tiga kategori yaitu, rendah, sedang, dan tinggi. Dilakukannya kategori ini bertujuan untuk menempatkan individu

ke dalam kelompok yang berbeda berdasarkan nilainya. Kategorisasi skala dapat dilihat dari tabel berikut:

Tabel 3*Rumusan Norma Kategorisasi*

| Kategori | Kriteria Kategorisasi |
|----------|----------------------------|
| Rendah | $X < M - 1SD$ |
| Sedang | $M - 1SD \leq X < M + 1SD$ |
| Tinggi | $M + 1SD \leq X$ |

1. Kategori Skala Komitmen Organisasi

Tabel 4*Distribusi Frekuensi Skala Komitmen Organisasi*

| Kategori | Skor | Σ Subjek | Persentase |
|----------|------------------|-----------------|------------|
| Rendah | $X < 61$ | 0 | 0% |
| Sedang | $61 \leq X < 95$ | 2 | 6% |
| Tinggi | $X \geq 95$ | 30 | 94% |

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui apabila subjek penelitian mempunyai skor kurang dari 61 maka subjek memiliki komitmen organisasi dalam kriteria rendah. Subjek penelitian yang mempunyai skor 61 sampai dengan 95 maka subjek memiliki komitmen organisasi dalam kriteria sedang. Subjek penelitian yang memperoleh skor lebih dari 95 maka subjek penelitian memiliki komitmen organisasi dalam kategori tinggi.

2. Kategori Skala Religiusitas

Tabel 5*Distribusi Frekuensi Skala Religiusitas*

| Kategori | Skor | Σ Subjek | Persentase |
|----------|------------------|-----------------|------------|
| Rendah | $X < 59$ | 0 | 0% |
| Sedang | $59 \leq X < 91$ | 3 | 9% |
| Tinggi | $X \geq 91$ | 29 | 91% |

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui apabila subjek penelitian mempunyai skor kurang dari 59 maka subjek memiliki religiusitas dalam kriteria rendah. Subjek penelitian yang mempunyai skor 59 sampai dengan 91 maka subjek memiliki religiusitas dalam kriteria sedang. Subjek penelitian yang memperoleh skor lebih dari 91 maka subjek penelitian memiliki religiusitas dalam kategori tinggi.

Analisis Data Deskriptif Komitmen Organisasi Berdasarkan Jenis Kelamin

Pada bagian ini akan dijelaskan data deskriptif ditinjau dari jenis kelamin laki-laki dan perempuan. Data yang digunakan dari penelitian ini berdasarkan data dari 32 responden (25 laki-laki dan 7 perempuan) yang merupakan pembimbing kemasyarakatan Bapas Kelas I Banjarmasin. Deskripsi data penelitian menggunakan data hipotetik, lalu melakukan kategorisasi ke dalam tiga kategori. Deskripsi data penelitian berdasarkan kategorisasi dilihat pada tabel di bawah ini :

1. Kategori Skala Komitmen Organisasi

Tabel 6*Distribusi Frekuensi Skala Komitmen Organisasi Kategori Jenis Kelamin*

| Kategorisasi | Laki-laki | | Perempuan | |
|--------------|--------------|-------------|--------------|-------------|
| | Σ Sbj | % | Σ Sbj | % |
| Rendah | - | - | - | - |
| Sedang | 1 | 4% | 1 | 14% |
| Tinggi | 24 | 96% | 6 | 86% |
| Total | 25 | 100% | 7 | 100% |

Hasil dari tabel di atas menunjukkan bahwa pada laki-laki yang memiliki komitmen organisasi dalam kategori tinggi sebesar 96% atau 24 orang, dalam kategori sedang sebesar 4% atau 1 orang, dan dalam kategori rendah tidak terdapat pada data tersebut.. Sedangkan pada perempuan yang memiliki komitmen organisasi dalam kategori tinggi sebesar 86% atau 6 orang, dalam kategori sedang sebesar 14% atau 1 orang, dan dalam kategori rendah tidak terdapat pada data tersebut.

2. Kategori Skala Religiusitas

Tabel 7*Distribusi Frekuensi Skala Religiusitas Kategori Jenis Kelamin*

| Kategorisasi | Laki-laki | | Perempuan | |
|--------------|--------------|-------------|--------------|-------------|
| | Σ Sbj | % | Σ Sbj | % |
| Rendah | - | - | - | - |
| Sedang | 3 | 12% | - | - |
| Tinggi | 22 | 88% | 7 | 100% |
| Total | 25 | 100% | 7 | 100% |

Analisis Data Deskriptif Berdasarkan Pangkat/Jabatan

Pada bagian ini akan dijelaskan data deskriptif ditinjau dari pangkat atau jabatan. Data yang digunakan dari penelitian ini berdasarkan data dari 32 responden yang merupakan pembimbing kemasyarakatan Bapas Kelas I Banjarmasin. Terdapat 19 orang pembimbing kemasyarakatan pertama, 10 orang pembimbing kemasyarakatan muda, dan 3 orang pembimbing kemasyarakatan madya. Deskripsi data penelitian menggunakan data hipotetik, lalu melakukan kategorisasi ke dalam tiga kategori. Deskripsi data penelitian berdasarkan kategorisasi dilihat pada tabel di bawah ini :

1. Kategori Skala Komitmen Organisasi

Tabel 8

Distribusi Frekuensi Skala Komitmen Organisasi Kategori Pangkat/Jabatan

| Kategorisasi | Pembimbing Kemasyarakatan Pertama | | Pembimbing Kemasyarakatan Muda | | Pembimbing Kemasyarakatan Madya | |
|--------------|--------------------------------------|-------------|-----------------------------------|-------------|------------------------------------|-------------|
| | Σ Sbj | % | Σ Sbj | % | Σ Sbj | % |
| Rendah | - | - | - | - | - | - |
| Sedang | 2 | 11% | - | - | - | - |
| Tinggi | 17 | 89% | 10 | 100% | 3 | 100% |
| Total | 19 | 100% | 10% | 100% | 3 | 100% |

Hasil dari tabel di atas menunjukkan bahwa pada pembimbing kemasyarakatan pertama yang memiliki komitmen organisasi dalam kategori tinggi sebesar 89% atau 17 orang, dalam kategori sedang sebesar 11% atau 2 orang, dan dalam kategori rendah tidak terdapat pada data tersebut.. Pada pembimbing kemasyarakatan muda yang memiliki komitmen organisasi dalam kategori tinggi sebesar 100% atau 10 orang, dan dalam kategori sedang serta rendah tidak terdapat pada data tersebut. Sedangkan pada pembimbing kemasyarakatan madya yang memiliki komitmen organisasi dalam kategori tinggi sebesar 100% atau 3 orang, dan dalam kategori sedang serta rendah tidak terdapat pada data tersebut.

2. Kategori Skala Religiusitas

Tabel 9

Distribusi Frekuensi Skala Religiusitas Kategori Pangkat / Jabatan

| Kategorisasi | Pembimbing Kemasyarakatan Pertama | | Pembimbing Kemasyarakatan Muda | | Pembimbing Kemasyarakatan Madya | |
|--------------|--------------------------------------|-------------|-----------------------------------|-------------|------------------------------------|-------------|
| | Σ Sbj | % | Σ Sbj | % | Σ Sbj | % |
| | Rendah | - | - | - | - | - |
| Sedang | 2 | 11% | 1 | 10% | - | - |
| Tinggi | 17 | 89% | 9 | 90% | 3 | 100% |
| Total | 19 | 100% | 10 | 100% | 3 | 100% |

Hasil dari tabel di atas menunjukkan bahwa pada pembimbing kemasyarakatan pertama yang memiliki komitmen organisasi dalam kategori tinggi sebesar 89% atau 17 orang, dalam kategori sedang sebesar 11% atau 2 orang, dan dalam kategori rendah tidak terdapat pada data tersebut.. Pada pembimbing kemasyarakatan muda yang memiliki komitmen organisasi dalam kategori tinggi sebesar 90% atau 9 orang, dalam kategori sedang sebesar 10% atau 1 orang, dan dalam kategori rendah tidak terdapat pada data tersebut. Sedangkan pada pembimbing kemasyarakatan madya yang memiliki komitmen organisasi dalam kategori tinggi sebesar 100% atau 3 orang, dan dalam kategori sedang serta rendah tidak terdapat pada data tersebut.

Analisis Data Deskriptif Berdasarkan Lama Bekerja

Pada bagian ini akan dijelaskan data deskriptif ditinjau dari lama bekerja. Data yang digunakan dari penelitian ini berdasarkan data dari 32 responden yang merupakan pembimbing kemasyarakatan Bapas Kelas I Banjarmasin. Terdapat 16 orang dengan lama bekerja 2-5 tahun, 12 orang dengan lama bekerja 6-10 tahun, dan 4 orang dengan lama bekerja lebih dari 10 tahun. Deskripsi data penelitian menggunakan data hipotetik, lalu melakukan kategorisasi ke dalam tiga kategori. Deskripsi data penelitian berdasarkan kategorisasi dilihat pada tabel di bawah ini:

1. Kategori Skala Komitmen Organisasi

Tabel 10*Distribusi Frekuensi Skala Komitmen Organisasi Kategori Lama Bekerja*

| Kategorisasi | 2-5 Tahun | | 6-10 Tahun | | >10 Tahun | |
|--------------|--------------|-----|--------------|------|--------------|------|
| | Σ Sbj | % | Σ Sbj | % | Σ Sbj | % |
| Rendah | - | - | - | - | - | - |
| Sedang | 2 | 13% | - | - | - | - |
| Tinggi | 14 | 88% | 12 | 100% | 4 | 100% |

| | | | | | | |
|--------------|-----------|-------------|-----------|-------------|----------|-------------|
| Total | 16 | 100% | 12 | 100% | 4 | 100% |
|--------------|-----------|-------------|-----------|-------------|----------|-------------|

Hasil dari tabel di atas menunjukkan bahwa komitmen organisasi pada pembimbing kemasyarakatan yang lama bekerja 2-5 tahun dalam kategori tinggi sebesar 88% atau 14 orang, dalam kategori sedang sebesar 13% atau 2 orang, dan dalam kategori rendah tidak terdapat pada data tersebut. komitmen organisasi pada pembimbing kemasyarakatan yang lama bekerja 6-10 dalam kategori tinggi sebesar 100% atau 12 orang, dan dalam kategori sedang serta rendah tidak terdapat pada data tersebut. Sedangkan komitmen organisasi pada pembimbing kemasyarakatan yang lama bekerja lebih dari 10 tahun dalam kategori tinggi terdapat sebesar 100% atau 4 orang, dan dalam kategori sedang serta rendah tidak terdapat pada data tersebut.

2. Kategori Skala Religiusitas

Tabel 11

Distribusi Frekuensi Skala Religiusitas Kategori Lama Bekerja

| Kategorisasi | 2-5 Tahun | | 6-10 Tahun | | >10 Tahun | |
|---------------------|------------------|-------------|-------------------|-------------|---------------------|-------------|
| | Σ Sbj | % | Σ Sbj | % | Σ Sbj | % |
| Rendah | - | - | - | - | - | - |
| Sedang | 2 | 13% | 1 | 8% | 0 | 0% |
| Tinggi | 14 | 88% | 11 | 92% | 4 | 100% |
| Total | 16 | 100% | 12 | 100% | 4 | 100% |

Hasil dari tabel di atas menunjukkan bahwa religiusitas pada pembimbing kemasyarakatan yang lama bekerja 2-5 tahun dalam kategori tinggi sebesar 88% atau 14 orang, dalam kategori sedang sebesar 13% atau 2 orang, dan dalam kategori rendah tidak terdapat pada data tersebut. religiusitas pada pembimbing kemasyarakatan yang lama bekerja 6-10 dalam kategori tinggi sebesar 92% atau 11 orang, dalam kategori sedang sebesar 8% atau 1 orang, dan dalam kategori rendah tidak terdapat pada data tersebut. Sedangkan religiusitas pada pembimbing kemasyarakatan yang lama bekerja lebih dari 10 tahun dalam kategori tinggi terdapat sebesar 100% atau 4 orang, dan dalam kategori sedang serta rendah tidak terdapat pada data tersebut.

Hasil Uji Normalitas

Tabel 12

Hasil Uji Normalitas

| Variabel | Kolmogorof-Smirnov | | |
|---------------------|--------------------|----|-----|
| | Statistic | Df | Sig |
| Komitmen Organisasi | 0,085 | 32 | 200 |
| Religiusitas | 0,096 | 32 | 200 |

Berdasarkan tabel hasil uji normalitas yang telah dilakukan menggunakan kolmgorov-smirnov dari Variabel X (Religiusitas) dapat diperoleh signifikan sebesar 0,200 yang berarti bahwa sebaran data berdistribusi normal dan untuk variable Y (*Komitmen Organisasi*) dapat diperoleh signifikan sebesar 0,200 yang dimana sebaran data memperoleh hasil yang berdistribusi normal.

*Hasil Uji Linieritas***Tabel 13***Hasil Uji Linieritas*

| | | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig |
|--------------|----------------|--------------------------|----------------|----|-------------|---------|-------|
| X*Y | Between Groups | (Combined) | 1646,719 | 20 | 82,336 | 13,518 | 0,000 |
| | | Linearity | 1516,366 | 1 | 1516,366 | 248,956 | 0,000 |
| | | Deviation from Linearity | 130,353 | 19 | 6,861 | 1,126 | 0,433 |
| | Within Groups | | 67,000 | 11 | 6,091 | | |
| Total | | | 1713,719 | 31 | | | |

Berdasarkan hasil analisis di atas, dapat dilihat bahwa nilai signifikansi pada data tersebut adalah $0,000 < 0,05$ yang artinya data tersebut bersifat linear.

Hasil Uji Korelasi

Pada penelitian ini dilakukan uji korelasional yaitu menguji apakah terdapat hubungan antara religiusitas (X) dengan komitmen organisasi (Y) menggunakan analisis korelasi. Tabel uji hipotesis dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 14*Hasil Uji Korelasi*

| X | Y |
|---|---|
|---|---|

| | | |
|---------------------|-------|-------|
| Pearson Correlation | 1 | 941** |
| Sig. (2-tailed) | | 0,000 |
| N | 32 | 32 |
| Pearson Correlation | 941** | 1 |
| Sig. (2-tailed) | .000 | |
| N | 32 | 32 |

Berdasarkan hasil uji korelasional yang telah dilakukan, maka religiusitas dengan komitmen organisasi diperoleh sig. (2-tailed) sebesar 0,000 yang menunjukkan signifikan sehingga terdapat hubungan antara religiusitas dengan komitmen organisasi. Koefisien korelasi antara dua variabel diperoleh sebesar 941** yang menunjukkan hasil bahwa kekuatan hubungan antara religiusitas dengan komitmen organisasi tinggi, serta memiliki nilai positif yang berarti bahwa memiliki hubungan yang positif. Hubungan yang positif memiliki makna apabila religiusitas mengalami peningkatan maka komitmen organisasi juga akan mengalami peningkatan. Begitu pula sebaliknya apabila religiusitas mengalami penurunan maka komitmen organisasi akan mengalami penurunan pula.

Hasil Uji Regresi

Tabel 15
Tabel Anova

| ANOVAa | | | | | | |
|------------|----------|----|----|-------------|---------|------|
| Model | Sum | Of | Df | Mean Square | F | Sig |
| | Squares | | | | | |
| Regression | 1516,366 | 1 | | 1516,366 | 230,506 | .000 |

Dari tabel 13 diketahui bahwa nilai F hitung ialah 230,506 dengan tingkat signifikansi sebesar .000 < 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa adanya pengaruh religiusitas terhadap komitmen organisasi pada pembimbing kemasyarakatan Bapas Kelas I Banjarmasin.

Tabel 16
Tabel Model Summary

| Model | R | R Square | Adjusted Square | R Std. Error Of The Estimate |
|-------|---|----------|-----------------|------------------------------|
| | | | | |

| | | | | |
|---|-------|-------|-------|-------|
| 1 | .941a | 0,885 | 0,881 | 2,565 |
|---|-------|-------|-------|-------|

Dari data di atas diketahui bahwa besar nilai koefisien korelasi (R) adalah sebesar .941a dengan hasil koefisien determinasi R square sebesar 0,885. Hal ini dapat disimpulkan bahwa uji prediksi yang diberikan oleh variabel religiusitas (X) terhadap Komitmen organisasi (Y) adalah sebesar 88,5%, sedangkan 11,5% merupakan faktor lain.

Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh religiusitas dengan komitmen organisasi pada pembimbing kemasyarakatan Bapas Kelas I Banjarmasin. Melalui hasil olah data dengan uji statistik menggunakan uji normalitas, uji linearitas, uji korelasi, dan uji hipotesis dapat dikatakan bahwa hipotesa peneliti pada penelitian ini dapat diterima karena hasil yang didapatkan menunjukkan adanya pengaruh yang positif antara kedua variabel yaitu religiusitas dengan komitmen organisasi.

Berdasarkan hasil dari penelitian, diperoleh tingkat komitmen organisasi pada pembimbing kemasyarakatan Bapas Kelas I Banjarmasin yang dibagi menjadi 3 yaitu dari 32 subjek terdapat 30 subjek dengan presentase 94% masuk dalam kategori tinggi, 2 subjek dengan presentase 6% pada kategori sedang, dan tidak terdapat subjek yang berada pada kategori rendah. Adapun hasil yang diperoleh dari tingkat religiusitas pada pembimbing kemasyarakatan Bapas Kelas I Banjarmasin yang dibagi menjadi 3 yaitu dari 32 subjek terdapat 29 subjek dengan presentase 91% masuk dalam kategori tinggi, 3 subjek dengan presentase 9% pada kategori sedang, dan tidak terdapat subjek yang berada pada kategori rendah.

Selanjutnya analisis data komitmen organisasi berdasarkan jenis kelamin didapatkan hasil bahwa dari jenis kelamin laki-laki memiliki komitmen organisasi yang lebih tinggi dengan nilai presentase 96% dibanding dengan perempuan dengan nilai presentase 86%. Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Wahyuni (dalam Sisfrianti dkk, 2021) yang menunjukkan bahwa komitmen organisasi pada laki-laki lebih tinggi dibandingkan dengan perempuan, karena adanya perbedaan emosional dan intelektual antara laki-laki dan perempuan, perbedaan tersebut dapat mempengaruhi komitmen organisasi karena laki-laki cenderung memiliki intelektual yang lebih agresif, independen, tidak emosional, lebih objektif,

tidak mudah terpengaruh, sehingga faktor-faktor negatif yang akan mempengaruhi komitmen organisasi dapat lebih diminimalisir. Penelitian yang dilakukan Aydin dkk, (2011) juga menjelaskan bahwa wanita memiliki komitmen yang lebih rendah daripada pria dikarenakan wanita berpikir bahwa menjadi ibu lebih penting daripada bekerja, namun untuk pria bekerja adalah pilihan pertama, wanita juga lebih sering untuk berhenti bekerja karena perannya sebagai ibu dalam keluarga. Selain itu ada juga beberapa faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi yang dikemukakan oleh Allen dan Mayer (dalam Pertiwi & Mulyana, 2019) yaitu salah satunya adalah faktor karakteristik individu yang meliputi jenis kelamin.

Adapun analisis data religiusitas berdasarkan jenis kelamin didapatkan hasil bahwa jenis kelamin perempuan memiliki tingkat religiusitas yang lebih tinggi dengan nilai presentase 100% dibanding dengan laki-laki dengan nilai presentase 88%. Hal ini sejalan dengan argumen yang menyatakan bahwa perempuan lebih religius dibandingkan dengan laki-laki, dikarenakan perempuan lebih sering berdoa dan lebih percaya kepada Tuhan (Basri, 2019). Penelitian yang dilakukan oleh Supriyadi dkk., (2021) menunjukkan bahwa perempuan memiliki religiusitas yang lebih tinggi dibandingkan dengan laki-laki.

Analisis data komitmen organisasi berdasarkan pangkat atau jabatan didapatkan hasil bahwa pembimbing kemasyarakatan muda dan pembimbing kemasyarakatan madya memiliki komitmen organisasi yang lebih tinggi, keduanya sama-sama memiliki nilai presentase 100% dibanding dengan pembimbing kemasyarakatan pertama dengan nilai pesentase 89%. Sejalan dengan pendapat Widya & Anugerah (2018) yaitu pegawai yang berada di jabatan tinggi dalam organisasi umumnya memiliki komitmen terhadap organisasi lebih tinggi daripada mereka yang berada pada jabatan lebih rendah. Selain itu adapapun salah satu faktor yang mempengaruhi komitmen oranisasi pada pangkat atau jabatan adalah pengalaman kerja, pegawai yang memiliki pangkat atau jabatan yang lebih tinggi cenderung memiliki pengalaman kerja yang lebih banyak dibanding dengan pegawai yang memiliki pangkat atau jabatan yang lebih rendah (Mar'at dalam Putri, 2014).

Adapun analisis data religiusias berdasarkan pangkat atau jabatan didapatkan hasil bahwa pembimbing kemasyarakatan madya memiliki tingkat religiusitas yang lebih tinggi nilai dengan nilai presentase 100% dibanding dengan pembimbing kemasyarakatan pertama dengan

nilai presentase 89% dan pembimbing kemasyarakatan muda dengan nilai presentase 90%. Thouless (dalam Rahmawati, 2016) mengemukakan ada beberapa faktor yang mempengaruhi religiusitas di antaranya faktor pengalaman yang dialami individu dalam membentuk sikap keagamaan, pegawai yang memiliki pangkat dan jabatan yang lebih tinggi pastinya memiliki pengalaman yang lebih banyak.

Analisis data komitmen organisasi berdasarkan lama bekerja didapatkan hasil bahwa pegawai dengan lama bekerja 6-10 tahun dan lebih dari 10 tahun memiliki komitmen organisasi yang lebih tinggi, keduanya sama-sama memiliki nilai presentase 100% dibanding dengan pegawai dengan lama bekerja 2-5 tahun dengan nilai presentase 88%. Hal ini sejalan dengan pendapat dari Hardiyani dkk., (2012) yang mengemukakan bahwa faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi adalah lama bekerja, semakin lama seseorang bekerja, maka semakin tinggi komitmen yang dimilikinya, sebaliknya semakin rendah masa kerja seseorang, maka semakin rendah komitmen yang dimiliki. Robbins (dalam Saputra, 2015) juga menjelaskan bahwa semakin lama pegawai bekerja pada suatu organisasi, semakin memberi dia peluang untuk menerima tugas-tugas yang lebih menantang, otonomi yang lebih besar, keleluasan bekerja, tingkat imbalan ekstrinsik yang lebih tinggi dan peluang menduduki jabatan atau posisi yang lebih tinggi. Karyawan yang masa kerjanya lebih lama umumnya dimiliki oleh karyawan yang usianya relatif tua. Hal ini disebabkan oleh jumlah tanggungannya yang semakin bertambah dan akan berpengaruh terhadap komitmennya. Hal ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sakina (2009) yang memperlihatkan hasil kecenderungan bahwa semakin lama masa kerja karyawan, semakin tinggi komitmennya terhadap organisasi. Penelitian yang dilakukan oleh Khairuddin (2021) juga menunjukkan hal yang sama yaitu pegawai yang memiliki masa kerja lebih lama memiliki komitmen organisasi yang lebih tinggi.

Adapun analisis data religiusitas berdasarkan lama bekerja didapatkan hasil bahwa pegawai dengan lama bekerja lebih dari 10 tahun memiliki tingkat religiusitas yang lebih tinggi dengan nilai presentase 100% dibandingkan dengan pegawai yang lama bekerja 2-5 tahun dengan nilai presentase 88%, dan pegawai yang lama bekerja 6-10 dengan nilai presentase 92%. Penelitian yang dilakukan oleh Putri & Mardhiyah (2018) menunjukkan hasil bahwa tidak ada perbedaan yang signifikan religiusitas berdasarkan lama bekerja. Faktor utama yang

mempengaruhi religiusitas menurut Jalaluddin (dalam Rahmawati, 2016) terbagi menjadi dua yaitu faktor internal meliputi keturunan usia, kepribadian dan kondisi kejiwaan. Sedangkan faktor eksternal yaitu meliputi lingkungan keluarga dan masyarakat.

Berdasarkan hasil pada uji regresi linier sederhana didapatkan hasil nilai F hitung ialah 230,506 dengan tingkat signifikansi sebesar $.000 < 0,05$ yang berarti religiusitas berpengaruh terhadap komitmen organisasi. Adapun dilihat pada nilai koefisien determinasi / R Square diperoleh sebesar 0,885 yang berarti pengaruh religiusitas terhadap komitmen organisasi adalah sebesar 88,5%. Berdasarkan hasil tersebut maka dapat disimpulkan hipotesis penelitian (H_a) diterima yang berarti terdapat pengaruh religiusitas terhadap komitmen organisasi pada pembimbing kemasyarakatan Bapas Kelas I Banjarmasin. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan sebelumnya oleh Wardianto (2019) yang menunjukkan hasil bahwa religiusitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Pada penelitian yang dilakukan oleh Mehdad dan Iranpour (2014) juga menunjukkan hasil bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan antara religiusitas dengan komitmen organisasi.

Berdasarkan pendapat Meyer dan Allen (dalam Yusuf & Syarif, 2017) menyatakan bahwa komitmen organisasi adalah keterikatan emosional seorang pegawai dan keterlibatan pegawai yang menjadi karakteristik hubungan pegawai dengan organisasinya, serta mempunyai konsekuensi terhadap keputusan pegawai dalam melakukan pekerjaannya pada sebuah organisasi, dengan kata lain Pegawai yang memiliki komitmen terhadap organisasinya akan memunculkan dorongan untuk bekerja sesuai dengan tuntunan dan tugas dari organisasi tersebut. Sedangkan religiusitas Menurut Ancok & Suroso (1994) religiusitas adalah aktivitas agama yang bukan hanya terjadi ketika seseorang melakukan perilaku ritual keagamaan, tetapi juga ketika melakukan aktivitas lain yang didorong oleh kekuatan supranatural (alam sadar) dan juga bukan hanya aktivitas yang tampak oleh mata, tapi juga aktivitas yang tidak tampak dan terjadi dalam hati seseorang.

Kesimpulan

Berdasarkan analisis data pada penelitian ini melalui pengujian statistik, dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat pengaruh dengan arah yang positif dan signifikan antara

religiusitas dengan komitmen organisasi pada pembimbing kemasyarakatan Bapas Kelas I Banjarmasin. Hal ini terlihat dari hasil yang ditunjukkan pada uji regresi linier sederhana didapatkan hasil nilai F hitung ialah 230,506 dengan tingkat signifikansi sebesar $.000 < 0,05$ yang berarti religiusitas berpengaruh terhadap komitmen organisasi. Adapun dilihat pada nilai koefisien determinasi / R Square diperoleh sebesar 0,885 yang berarti pengaruh religiusitas terhadap komitmen organisasi adalah sebesar 88,5%, sedangkan 11,5% adalah faktor lain

Saran

Hasil penelitian dapat memberikan kontribusi dalam mengembangkan wawasan ilmu pengetahuan, memperkaya keilmuan khususnya dalam bidang psikologi industri dan organisasi serta psikologi positif mengenai religiusitas dan komitmen organisasi pada karyawan. Bagi balai pemasyarakatan (BAPAS) disarankan dapat membuat program terkait kegiatan keagamaan yang dapat meningkatkan religiusitas pegawai yang nantinya juga akan berpengaruh kepada komitmen organisasi dalam diri pegawai. Bagi pembimbing kemasyarakatan (PK) disarankan dapat mengikuti kegiatan-kegiatan keagamaan, baik itu kegiatan keagamaan yang dilakukan di dalam instansi maupun diluar dari instansi upaya untuk meningkatkan religiusitas yang juga akan berpengaruh terhadap komitmen organisasi

Referensi

- Ancok dan Suroso. 1995. *Psikologi Islami, Solusi Islam Atas Problem-problem Psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Aprilia, D, Akbar, D. A, & Anwar, D. (2021). Pengaruh Religiusitas terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening. *Syntax Literate; Jurnal Ilmiah Indonesia*, 6(1), 200-207.
- Aydin, A., Sarier, Y., & Uysal, Ş. (2011). The effect of gender on organizational commitment of teachers: A meta analytic analysis. *Kuram ve Uygulamada Egitim Bilimleri*, 11(2), 628–632.
- Azwar, S. (2019). *Metode penelitian psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Basri, Y. M. (2019). Pengaruh gender, religiusitas dan sikap love of money terhadap persepsi etika penggelapan pajak. 400(1), 45–54.
- Fitriah, Aziza (2018). Kecerdasan Emosi dan Depresi Pada Mahasiswa Yang Sudah Menikah. *Studia Insania*. 6(2). 146-157 ISSN: 2549-3019

DOI: <http://dx.doi.org/10.18592/jsi.v6i2.2505>. <http://jurnal.uin-antasari.ac.id/index.php/insania/article/view/2505>

- Fitriah, Aziza., Hariyono, Dyta, S., Putri, Adinda W.R. (2022). Kecerdasan Emosi, Self-Esteem Dan Psychological Well-Being Pada Relawan Covid-19. *Studia Insania*, 10 (1). 01-09. DOI: <http://dx.doi.org/10.18592/jsi.v10i2.6018>. <https://jurnal.uin-antasari.ac.id/index.php/insania/article/view/6018>
- Fisikawati, A. R., Anggraeni, Y., & Wardani, I. (2018). Individualisme Pada Siswa Di Zaman Global. *Prosiding Seminar Nasional*, 0291, 189–193.
- Hardiyani, M. I., Karmiyati, D., & Ingarianti, T. M. (2012). Perbedaan Komitmen Organisasi Ditinjau Dari Masa Kerja Karyawan. *Prosiding Seminar Nasional Peran Budaya Organisasi Terhadap Efektifitas Dan Efisiensi Organisasi*, 24.
- Khairuddin. (2021). Komitmen organisasi ditinjau dari masa kerja. *Social Library*, 1(2), 1–6.
- Lolong R.T.K. (2021). *Analisis Pengaruh Komitmen Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Siam_Indo Gypsum Industry* (Skripsi, STIE Mulia Pratama. Bekasi).
- Maryani, T. (2018). Kontribusi Kepuasan Kerja Dan Keterlibatan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pada Karyawan. *Jurnal Psikologi*, 11(1),72–80.
- Mehdad, A., & Iranpour, M. (2014). Relationship between religious beliefs, workplace happiness and organizational commitment. *International Journal of Scientific Management and Development*, 2(10), 562–568.
- Rahimah, R., Fitriah, A., & Safitri, F. D. (2022). Psychological Well Being and The Tendency of Quarter Life Crisis. *Healthy-Mu Journal*, 6(2), 117–126. <https://doi.org/10.35747/hmj.v6i2.488>
- Sakina, N. (2009). Komitmen Organisasi Karyawan Pada Pt.Bank “X” Di Jakarta. *Jurnal Psikologi* 7(2), 53.
- Saputra, N. A. G. (2015). Pengaruh Karakteristik Individu terhadap Komitmen Organisasi Karyawan Aditya Beach Resort Lovina Singaraja. *Jurnal Universitas Pendidikan Ganesha*, 5(1), 1–12.
- Sisfrianti, N. E. (2021). *Komitmen Organisasi Karyawan Selama Pandemi Covid-19 Ditinjau Dari Jenis Kelamin*. (Skripsi, Universitas Muhammadiyah Surakarta).
- Sugiyono. (2016). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D*. Bandung: PT. Alfabet
- Supriyadi, T., Rahman, Z. A., & Perdini, T. A. (2021). Variabel Forgiveness Ditinjau Dari Religiusitas Pada Remaja. *Jurnal Kajian Ilmiah*, 21(1), 31–44.

- Umbara, I. T., Renggong, R., & Hamid, A. H. (2020). Pencegahan Pengulangan Tindak Pidana Pada Balai Pemasyarakatan Kelas 1 Makassar The Role Of Community Supervisors As Law Enforcers In The Prevention Of Repeating Criminal Actions At The Penitentiary Class 1 Makassar. *Journal of legality of law* 2(2), 126–130.
- Periantalo, J. (2015). *Penyusunan Skala Psikologi: Asyik, Mudah, & Bermanfaat*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Periantalo, J. (2019). *Penelitian kuantitatif untuk psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Permana, R. P. (2018). *Pengaruh Kecerdasan Spiritual Dan Religiusitas Terhadap Komitmen Organisasi Dengan Etika Kerja Islam Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia*. (Skripsi, Universitas Islam Indonesia. Yogyakarta)
- Pertiwi, P. K., & Mulyana, O. P. (2019). Perbedaan Komitmen Organisasi Ditinjau Dari Jenis Kelamin Dan Status Pernikahan Pada Perawat Rumah Sakit "X" Gresik. *Jurnal Penelitian Psikologi*, Volume 06,(1985), 1–6.
- Putri, F. I. (2014). Hubungan motivasi kerja dengan komitmen kerja karyawan di Balai Pendidikan dan Pelatihan Sosial. *Jurnal Bahana Manajemen Pendidikan*, 2(1), 220-232.
- Putri, J. D., & Mardhiyah, S. A. (2018). Peran Religiusitas Terhadap Altruisme Relawan Walhi Sumsel. *Jurnal Insight Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Jember*, 14(2), 185–199.
- Wardianto, M., Amang Fathur Rohman, & Any Urwatul Wusko. (2019). Pengaruh Religiulitas Terhadap Komitmen Organisasi Ditinjau dari Komitmen Afektif, Komitmen Normatif dan Komitmen Berkelanjutan. *Jurnal Sketsa Bisnis*, 6(2), 68–76. <https://doi.org/10.35891/jsb.v6i2.1700>
- Widya, M., & Anugerah Izzati, U. (2018). Hubungan Antara Iklim Organisasi Dengan Komitmen Organisasi Pada Guru Di Yayasan "X" Di Surabaya. *Character: Jurnal Penelitian Psikologi*, 5(2), 1–5.
- Yusuf, M. R., & Syarif. (2017). *Komitmen Organisasi Definisi, Dipengaruhi, dan Mempengaruhi*. Makassar: CV. Nas Media Pustaka.

| Submit | Review | Revisi | Diterima | Publish |
|------------|------------|------------|------------|------------|
| 06-02-2023 | 23-05-2023 | 26-07-2023 | 17-08-2023 | 17-08-2023 |

Nazmi, Aziza Fitriah* Adilla Nurlaila
Universitas Muhammadiyah Banjarmasin
 Email: aziza.fitriah@gmail.com