

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pendidikan di Indonesia memiliki keterkaitan di antara jenjang atau tingkatannya. Tingkat tertinggi dalam pendidikan di Indonesia adalah perguruan tinggi. Perguruan tinggi adalah organisasi pendidikan formal tertinggi baik yang diselenggarakan oleh pemerintah maupun masyarakat. Terdapat bentuk-bentuk lembaga pendidikan, yaitu universitas, institut, sekolah tinggi, akademi, dan akademi komunitas.

Setiap perguruan tinggi memiliki visi, misi, dan tujuan untuk mencapai tujuan menjadi perguruan tinggi yang berkualitas dan terkemuka di Indonesia. Hal tersebut akan menimbulkan kekhasan tersendiri bagi setiap perguruan tinggi. Terdapat dua jenis perguruan tinggi yaitu perguruan tinggi negeri dan perguruan tinggi swasta. Kedua jenis perguruan tinggi tersebut memiliki visi dan misi masing-masing. Perguruan Tinggi Negeri diselenggarakan oleh pemerintah dan Perguruan Tinggi Swasta diselenggarakan oleh masyarakat yang pada umumnya berupa badan atau yayasan.

Munculnya kedua bentuk perguruan tinggi tersebut maka ditemukan jumlah perguruan tinggi di Indonesia yang semakin meningkat. Termasuk di Jawa Barat bahkan di Kota Bandung. Menurut PPDIKTI tahun 2015, terdapat 500 perguruan tinggi di Jawa Barat dan menurut Info Bandung, terdapat 57 perguruan tinggi di Kota Bandung. Meningkatnya jumlah perguruan tinggi di Indonesia terutama di Kota Bandung menjadi penyebab timbulnya tuntutan persaingan antar

perguruan tinggi untuk menarik perhatian calon mahasiswa. Tuntutan persaingan tersebut akan sangat dirasakan terutama bagi Perguruan Tinggi Swasta (PTS) karena, diketahui hidupnya suatu Perguruan Tinggi Swasta ditentukan oleh jumlah mahasiswa yang mendaftar maupun menetap di perguruan tinggi tersebut. Selain jumlah mahasiswa, akreditasi juga menentukan hidupnya suatu Perguruan Tinggi Swasta. Sehingga setiap Perguruan Tinggi Swasta berlomba-lomba untuk menjadi Perguruan Tinggi yang unggul dan menjadi yang terdepan dalam kualitas. Selain tantangan kriteria akreditasi tersebut, perguruan tinggi swasta tidak diberikan subsidi dana tetap oleh pemerintah dalam penyelenggaraan pendidikannya. Keunggulan suatu Perguruan Tinggi Swasta akan menjadi daya tarik minat para calon mahasiswa dan juga bagi para calon pegawai untuk menjadi bagian dari perguruan tinggi swasta tersebut.

Diantara nama-nama perguruan tinggi swasta yang ada di Indonesia, terdapat salah satu dari 100 perguruan tinggi terbaik di Indonesia menurut versi Webometrics tahun 2015 yaitu Universitas Islam Bandung (UNISBA). UNISBA merupakan satu-satunya perguruan tinggi swasta Islam di Bandung yang termasuk ke dalam 100 perguruan tinggi terbaik di Indonesia dan menduduki urutan ke-46. UNISBA merupakan perguruan tinggi swasta Islam terkemuka di Bandung. UNISBA telah berdiri selama 57 tahun dan memiliki sertifikat ISO juga terakreditasi oleh BAN-PT. Akhir tahun 2015 UNISBA mendapatkan penghargaan dari Oxford sebagai “*Best University*” dan berlaku selama 5 tahun ke depan. Hal tersebut menjadikan UNISBA sebagai universitas Islam paling unggul di Kota Bandung. Upaya yang dilakukan UNISBA dalam

mempertahankan eksistensinya di tengah persaingan antar universitas terutama di Bandung terbukti dengan prestasi-prestasi yang didapat oleh UNISBA.

UNISBA cukup memenuhi kebutuhan masyarakat penduduk Indonesia yang mayoritas beragama Islam. UNISBA menjadi salah satu perguruan tinggi swasta yang memiliki misi dalam menyelenggarakan Tri Dharma Perguruan Tinggi atas dasar nilai-nilai ajaran agama Islam. Hal itu terlihat dari visi, misi, dan tujuan UNISBA. Untuk mencapai tujuan tersebut, berbagai upaya dilakukan oleh jajaran pimpinan untuk memantapkan kembali identitas UNISBA sebagai sebuah Universitas Islam (Laporan 100 hari kepemimpinan Rektor terpilih 2009-2013) dengan tujuan agar seluruh civitas akademika dapat mengaplikasikan nilai-nilai Islam baik secara internal maupun eksternal sesuai dengan tujuan UNISBA yaitu menjadi perguruan tinggi yang terkemuka dan maju dengan berlandaskan pada nilai-nilai Islam. Setiap komponen memiliki tanggung jawab di dalam dirinya untuk menerapkan nilai-nilai keislaman dalam perilaku kerjanya sehari-hari.

Berjalannya suatu institusi pendidikan digerakkan oleh orang-orang yang bertanggung jawab dan kompeten di dalam bidangnya. Salah satu komponen yang memegang peran penting dalam berjalannya UNISBA adalah pegawai administrasi. Pegawai administrasi merupakan tonggak utama dalam berjalannya sistem penyelenggaraan kualitas pelayanan non akademik di UNISBA. Pegawai administrasi merupakan tenaga kependidikan yang berdiri paling depan dalam pelayanan kepada dosen, mahasiswa dan masyarakat. Pegawai administrasi diharapkan mampu melayani dengan prima sesuai dengan aturan dan juga kebutuhan pemangku kepentingan.

Pegawai administrasi ada yang ditempatkan di unit administrasi universitas dan ada yang ditempatkan di unit administrasi fakultas atau jurusan. Pegawai administrasi UNISBA dipilih melalui seleksi yang ketat dalam setiap tahunnya. Penanaman nilai-nilai islam dilakukan UNISBA sejak seleksi penerimaan calon pegawai baru. Dalam kegiatan tersebut calon pegawai diuji baca dan tulis Al Quran dan diberi wawasan mengenai nilai-nilai islam yang menjadi landasan UNISBA dalam menjalankan semua peran dan aktivitasnya. UNISBA mengadakan pra jabatan bagi para pegawai baru, dalam pra jabatan pegawai baru di kenalkan dengan visi misi dan tujuan UNISBA secara jelas sehingga mereka akan mengerti dan sepaham dengan tujuan UNISBA.

Universitas Islam Bandung memiliki rencana strategis atau RENSTRA yang salah satunya adalah peningkatan dan pengembangan sumber daya insani. Peningkatan mutu sumber daya insani memiliki sasaran untuk pegawai administrasi, yaitu meningkatnya keprofesionalan tenaga administrasi dan teknisi, meningkatnya disiplin kerja tenaga administrasi dengan sistem penghargaan dan hukuman dan meningkatnya motivasi kerja para pegawai. Peningkatan pengelolaan manajemen organisasi dan SDM disertai pembinaan kehidupan keagamaan yang Islami terus menerus dilakukan terhadap seluruh komponen yang ada di UNISBA. Oleh karena itu penanaman nilai-nilai Islam dalam bekerja yang ingin dibentuk oleh para pendiri UNISBA selayaknya tercermin dalam bentuk perilaku kerja keseharian pegawai administrasi UNISBA.

Sebagai institusi yang belandaskan agama Islam, Peraturan Kepegawaian Universitas Islam Bandung tahun 2008 pun memuat kewajiban-kewajiban yang harus dijalankan oleh setiap pegawai administrasi, diantaranya memelihara dan

meningkatkan ruhul Islam, taat pada jam kerja, memberikan pelayanan dengan sebaik-baiknya kepada mahasiswa UNISBA, sesama pegawai dan masyarakat, memberikan contoh teladan yang baik, berusaha untuk mengembangkan kemampuan diri, dan bekerja dengan jujur, tertib, cermat dan bersemangat. Upaya ini dilakukan agar setiap pegawai menerapkan nilai-nilai agama islam dalam perilaku bekerja.

Sejumlah penelitian telah dilakukan pada pegawai administrasi UNISBA. Pada penelitian Fitriana Nugraha (2011), dengan judul *Budaya Organisasi Pada Pegawai Administrasi Tetap di Universitas Islam Bandung*, terdapat fenomena bahwa pegawai berleha-leha dalam bekerja dan lebih banyak mengisi waktu kerjanya dengan berbincang-bincang dan sesekali bercanda dengan rekan kerja di waktu yang kurang tepat, dan pegawai mangkir dari jam kerjanya. Hasil survey yang dilakukan oleh Fitriana Nugraha (2011), terhadap 142 orang mahasiswa dari 10 fakultas dan pascasarjana, diperoleh 4 (empat) permasalahan yang paling banyak dikeluhkan mahasiswa terkait kinerja pegawai administrasi dalam melakukan pelayanan, yaitu: perilaku kurang ramah kepada mahasiswa, pengurusan surat-menyurat yang terlalu lama, sering tidak ada di tempat kerja pada saat dibutuhkan pada jam kerja dan pelayanan yang bersifat diskriminatif, dalam artian memberikan pelayanan yang cepat pada orang-orang yang memiliki hubungan kedekatan. Penelitian lain adalah yang dilakukan oleh Bagian Kepegawaian UNISBA. Kepegawaian melakukan penelitian mengenai *Persepsi Mahasiswa terhadap Keterampilan Pelayanan Pegawai Administrasi Universitas Islam Bandung*. Bagian Kepegawaian menyebar angket ke 313 mahasiswa dari 10 fakultas yaitu fakultas Syariah, Dakwah, Tarbiyah, Hukum, Psikologi, MIPA,

Teknik, Ekonomi, Fikom, dan Kedokteran. Hasil penelitian secara keseluruhan persepsi mahasiswa terhadap keterampilan pelayanan pegawai administrasi di tiap unit rendah dengan hasil 78,1% .

Dari kedua penelitian tersebut terlihat adanya ketidakpuasan dari pelayanan pegawai administrasi terhadap mahasiswa. Ketidakpuasan tersebut menandakan tidak sesuai perilaku kerja yang ditampilkan dengan pemahaman pegawai akan harapan UNISBA. Fenomena yang dipaparkan di kedua penelitian di atas terjadi pada pegawai lama, sehingga muncul keinginan pada peneliti untuk meneliti pegawai administrasi baru. Pegawai administrasi baru adalah pegawai tetap yang masa kerjanya di bawah 3 tahun dan sudah mengikuti pra jabatan menurut bagian Kepegawaian. Selayaknya perilaku yang muncul pada pegawai administrasi baru sesuai dengan pengetahuan visi, misi dan tujuan UNISBA yang telah diberikan kepada pegawai di pra jabatan.

— Untuk mengetahui lebih lanjut, peneliti melakukan observasi terhadap pegawai administrasi baru di unit universitas maupun di unit fakultas. Berdasarkan hasil observasi peneliti, terdapat perilaku yang menunjukkan ketidakdisiplinan, diantaranya pegawai yang datang terlambat. Dilihat dari segi peraturan yang berlaku bagi seluruh pegawai administrasi UNISBA, pegawai memiliki jam kerja pukul 08.00-15.30. Bagi pegawai administrasi UNISBA yang datang tepat waktu akan diberikan tunjangan transportasi sebesar Rp 25000 setiap harinya. Bagi yang terlambat datang di atas pukul 08.00 akan diberikan hukuman pemotongan sebesar 25% dari tunjangan transportasi yang seharusnya mereka dapat. Universitas memberikan tenggang waktu 10 menit untuk keterlambatan. Bagi pegawai yang datang terlambat lebih dari pukul 08.10 tidak akan

mendapatkan tunjangan transportasi. Seluruh pegawai administrasi baru mengetahui imbalan apa yang akan mereka dapatkan ketika mereka datang tepat waktu dan konsekuensi yang akan mereka dapatkan ketika mereka terlambat. Kenyataannya setiap pegawai administrasi baru pernah mengalami keterlambatan dan mendapatkan pemotongan uang tunjangan transport. Bahkan seorang pegawai mengatakan pernah lupa absen sehingga tidak mendapatkan tunjangan transport pada hari itu.

Disaat jam bekerja pegawai sering menggunakan waktu kerjanya dengan kurang produktif. Perilaku yang tampak adalah pegawai mengobrol masalah seputar kehidupannya, membicarakan rekan kerja yang lain atau membahas permasalahan yang sedang *trend* saat ini. Pegawai juga menggunakan waktu istirahat melebihi waktu yang telah ditentukan. Selain itu, pegawai menggunakan *handphone* disela-sela pekerjaannya untuk bermain game dan membuka media social yang dapat dijangkau oleh *handphone* nya. Pegawai difasilitasi komputer di setiap mejanya untuk mempermudah pekerjaan para pegawai dengan akses internet yang cukup cepat. Namun, tidak sedikit pegawai yang menyalahgunakan akses internet untuk keperluan diluar pekerjaan.

Menurut salah satu kepala bagian di universitas mengatakan, ada satu saat dimana pegawai administrasi baru terlihat bosan dengan pekerjaannya. Terlihat dari cara mereka bekerja yang biasanya menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dan sesuai perintah menjadi melebihi *deadline* yang telah di tentukan dan banyak kesalahan dalam bekerja sehingga membutuhkan waktu untuk melakukan revisi. Karena terlambatnya pegawai dalam menyelesaikan tugas akan berdampak pada pengerjaan tugas yang lainnya. Namun, tidak semua pegawai berperilaku seperti

itu ada juga pegawai yang langsung mengerjakan tugas setelah diberi perintah dan menyelesaikannya tepat waktu, bahkan sebelum *deadline*.

Hal lain yang dikatakan oleh kasi di salah satu fakultas mengatakan pegawai sering mengobrolkan hal diluar pekerjaan di jam kerjanya, sehingga menghambat penyelesaian tugas. pegawai juga kurang inisiatif dalam mengerjakan tugas. Pegawai menunggu perintah dari pimpinan saja. Ketika tidak diberikan perintah pegawai tidak akan mulai untuk mengerjakan tugasnya. Namun, sama seperti yang dikatakan oleh salah satu kepala bagian di universitas bahwa tidak semua pegawai berperilaku seperti itu. Ada juga pegawai yang fokus dalam bekerja dan berinisiatif tinggi dalam pengerjaan suatu tugas.

Peneliti melakukan wawancara kepada sepuluh dari 37 pegawai administrasi baru. Lima orang pegawai administrasi baru di universitas dan lima lainnya di fakultas. Hasil wawancara dengan lima pegawai di universitas dengan bagian kerja yang berbeda mereka mengatakan kadang malas untuk bekerja karena bosan dengan pekerjaan yang monoton. Ketika pegawai merasa bosan dengan pekerjaannya jam istirahat dimanfaatkan oleh pegawai untuk santai dan terlepas dari pekerjaan hal tersebut yang menyebabkan pegawai terlambat kembali ke bagian/unit kerjanya setelah jam istirahat. Pegawai mengatakan ketika ada penerimaan mahasiswa baru atau ada *event* tertentu pegawai harus bekerja ekstra dan pulang lebih dari jam kerja yang ditentukan yaitu pukul 15.30. Pegawai mengatakan kadang kurang semangat untuk pergi bekerja sehingga terlambat datang ke bagian/unit kerjanya.

Pegawai mengatakan malas menggunakan seragam setiap hari senin dan selasa karena bahannya panas. Hasil wawancara dengan lima pegawai

administrasi baru di fakultas yang berbeda, mereka mengatakan kadang malas melayani mahasiswa yang meminta pembuatan surat-surat seperti surat penelitian dan surat keterangan masih kuliah. Ketika malas pegawai akan menunda-nunda pembuatan surat tersebut. Pegawai mengakui sering mengobrol dan membicarakan hal di luar pekerjaan ketika sedang mengerjakan tugas dari pimpinan. Seluruh pegawai yang di wawancara mengatakan memiliki hubungan baik dan kerjasama yang baik dengan sesama pegawai administrasi.

Pegawai administrasi baru yang di wawancara mengatakan belum pernah mendapatkan penghargaan dari UNISBA. Mereka mengetahui penghargaan pernah diberikan kepada pegawai yang sudah bekerja di UNISBA di atas 20 tahun. Lalu, bagi pegawai yang menciptakan suatu karya atau prestasi dihadiahkan umroh dari UNISBA. Seperti tahun lalu, seorang pegawai administrasi baru yang ditempatkan di bagian UPT perpustakaan dihadiahkan umroh oleh UNISBA karena mendapatkan prestasi di bidang kepastakaan. Pegawai mengatakan penghargaan tersebut biasa saja, tidak membuat mereka lebih semangat dalam bekerja karena menurut mereka akan sulit untuk menciptakan sebuah karya atau prestasi. Seorang pegawai mengatakan sebenarnya penghargaan yang diinginkan bukan hanya berbentuk imbalan saja, tapi pegawai juga menginginkan adanya kepercayaan dari pimpinan dalam memberikan tugas dan penilaian, dan adanya umpan balik dari pimpinan atas kinerja mereka selama ini.

Dari fenomena-fenomena di atas terlihat bahwa pegawai adminisrasi baru kurang memiliki dorongan dalam diri mereka untuk bekerja dengan baik dan sesuai dengan perintah pimpinannya, juga kurangnya dorongan dari diri pegawai administrasi baru untuk berperilaku sesuai dengan peraturan yang berlaku.

Berdasarkan fenomena di atas, terlihat bahwa pegawai administrasi baru di UNISBA memiliki motivasi kerja yang rendah. Motivasi adalah pendorong dari dalam diri maupun luar diri pegawai dalam bekerja untuk mendapatkan imbalan yang mereka inginkan. Motivasi kerja yang tinggi tentu akan berdampak pada upaya pegawai dalam bekerja. Seberapa besar upaya pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan tertentu bersumber dari seberapa besar motivasi dalam dirinya.

Di UNISBA menerapkan nilai-nilai Islam kepada pegawainya sesuai dengan tujuan UNISBA yaitu tegaknya nilai-nilai Islam dan budaya Islami secara damai pada individu, keluarga dan masyarakat juga terbinanya insan berakhlakul karimah yang bermanfaat. UNISBA mengadakan kegiatan rutin yang harus diikuti oleh para pegawai administrasi yang bertujuan untuk tercapainya tujuan UNISBA, kegiatan rutin yang dilakukan diantaranya adalah pengajian setiap minggu, dan adanya pelatihan IMTAQ (Iman dan Taqwa) yang diberikan kepada setiap pegawai administrasi baru.

Berdasarkan hasil kuesioner awal yang telah diberikan, pegawai saling membantu antara satu dengan yang lainnya. Mereka senantiasa membantu rekan kerjanya yang mengalami kesulitan tanpa syarat apapun. Terutama di pegawai administrasi baru yang berada di universitas. Pegawai tidak hanya membantu rekan kerja yang berada di satu bagian saja melainkan di bagian lain. Hasil wawancara dengan pegawai administrasi baru di universitas mengatakan senantiasa membantu rekan kerja yang mengalami kesulitan. Salah satu pegawai administrasi baru wanita di universitas mengatakan sering mendapatkan solusi dari rekan kerjanya ketika ia menghadapi suatu masalah. Dalam berkata, pegawai

menggunakan bahasa yang sopan agar tidak ada perkataan yang dapat menyinggung rekan kerjanya.

Pegawai terkadang mendapat kritik dari rekan kerja dalam satu bagiannya, mereka mengatakan sedikit tersinggung ketika mendapat kritik namun mereka menganggap kritik merupakan hal positif sehingga pegawai mampu mengintrospeksi dirinya agar tidak melakukan kesalahan dalam bekerja. Di antara pegawai administrasi baru, mereka saling memperhatikan kondisi rekan kerjanya di sesama unit/bagian ataupun di unit/bagian lain, sehingga ada empati di antara rekan kerja pegawai tidak hanya di satu unit/bagian saja. Di UNISBA tidak terlihat adanya batasan antara satu bagian dengan bagian lainnya.

Pegawai administrasi baru kurang sadar akan tugasnya dalam bekerja. Terlihat dari hasil wawancara dengan tiga pegawai administrasi baru wanita di fakultas mengatakan sering mengobrol di jam kerjanya, ketika mengobrol dengan rekan kerja di saat bekerja, terkadang mereka suka membicarakan orang lain. Mereka mengatakan sesama pegawai administrasi sering membicarakan rekan kerjanya di satu bagian/unit kerja maupun di bagian/unit kerja yang lain. Perilaku tersebut mencerminkan bahwa pegawai administrasi baru di universitas maupun di fakultas kurang tidak dapat mengontrol dirinya dari perbuatan sia-sia.

Hasil observasi terhadap pegawai administrasi baru, saat menggunakan baju bebas para pegawai menggunakan batik atau kemeja. Semua pegawai wanita menggunakan jilbab, berpakaian rapi tidak ketat dan tidak pendek. Riasan wajah dan aksesoris yang mereka gunakan tidak berlebihan. Tidak hanya pegawai wanita, pegawai laki-laki pun menunjukkan kesederhanaan mereka dalam

berpakaian. Hal tersebut sesuai dengan peraturan UNISBA yang mewajibkan seluruh pegawainya untuk berpakaian muslim sesuai dengan syariat Islam.

Komitmen beragama Islam adalah keterkaitan dan keyakinan individu terhadap ajaran-ajaran Islam dan bentuk tanggung jawab terhadap ajaran-ajaran tersebut yang diaplikasikan pada perilakunya sehari-hari sebagai bentuk nyata dari keyakinannya. Bagaimana pegawai mengaplikasikan pemahaman, keyakinan, kepercayaan, dan pengaruh atas agamanya terhadap perilakunya dalam mereka bekerja. Komitmen beragama Islam disini adalah bagaimana pegawai administrasi baru berperilaku sesuai dengan keyakinan dan kepercayaan mereka akan ajaran agama Islam. Dari perilaku yang ditunjukkan oleh para pegawai, terlihat bahwa pegawai administrasi baru di Universitas Islam Bandung mampu mengaplikasikan ajaran islam ke dalam perilakunya sehari-hari sehingga pegawai administrasi baru di UNISBA memiliki komitmen beragama Islam yang tinggi.

Berdasarkan fenomena-fenomena di atas dan penelitian sebelumnya peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai **Hubungan antara Komitmen Beragama Islam dengan Motivasi Kerja Pada Pegawai Administrasi Baru di Universitas Islam Bandung.**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan fenomena yang telah dijelaskan dalam latar belakang masalah, maka penelitian ini mengangkat dua variabel yaitu Komitmen Beragama Islam sebagai variabel satu dan Motivasi Kerja sebagai variabel dua. Penelitian ini merupakan penelitian korelasional.

Komitmen beragama Islam dalam penelitian ini mengacu pada konsep Glock & Strak yang telah dimodifikasi oleh Agus Sofyandi Kahfi (2015) yang diartikan sebagai kesediaan individu untuk terikat (komit) terhadap ajaran-ajaran agama Islam serta kesediaan dan kemampuan individu untuk mengaplikasikan ajaran-ajaran agamanya dalam kehidupan sehari-hari. Komitmen beragama mengacu pada tiga konsep ajaran islam. Yaitu iman sebagai dimensi *religious belief*, islam sebagai dimensi *religious practic* dan ihsan atau akhlak sebagai dimensi *religious effect*.

Motivasi kerja dalam penelitian ini mengacu pada konsep Vroom. Menurut Vroom, motivasi kerja merupakan proses memilih perilaku diantara berbagai bentuk alternatif pilihan perilaku yang dilakukan secara sadar. Pemilihan perilaku ini didasarkan pada tiga aspek, yaitu valensi, instrumentalitas, dan harapan. Dari definisi tersebut dapat dijelaskan bahwa pegawai administrasi baru memilih suatu perilaku atau upaya diantara berbagai pilihan perilaku yang ada, pilihan perilaku yang di dasari oleh ketiga aspek tersebut.

Komitmen Beragama Islam penting adanya karena perilaku kerja yang tampak berdasarkan kemampuan individu untuk mengaplikasikan ajaran Islam dalam perilakunya sehari-hari. Begitupun motivasi kerja. Motivasi kerja disini dapat terlihat jelas dari perilaku mereka dalam bekerja. Komitmen Beragama Islam dan motivasi kerja keduanya bersumber dari dalam diri masing-masing pegawai namun dapat tercerminkan dari perilaku yang mereka tunjukkan dalam bekerja.

Salah satu faktor penentu motivasi kerja adalah bagaimana sifat organisasi dan lingkungan kerja. UNISBA memiliki sifat organisasi dan lingkungan kerja

yang bernilai ke-Islaman, sehingga secara teoritis hal itu sejalan dengan komitmen beragama Islam. Oleh karena itu, komitmen beragama Islam dapat berkontribusi bagi motivasi kerja pegawai. Artinya, kemampuan pegawai untuk komit pada ajaran Islam dan kemampuan untuk mengaplikasikan nilai ajaran Islam akan berkontribusi bagi motivasi kerja pegawai administrasi baru.

Berdasarkan fenomena diatas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah **Seberapa erat hubungan Komitmen Beragama Islam dengan motivasi kerja pada pegawai administrasi baru di Universitas Islam Bandung?.**

1.3 Tujuan penelitian

1. Menemukan data empirik mengenai derajat komitmen beragama Islam pada pegawai administrasi baru di Universitas Islam Bandung.
2. Menemukan data empirik mengenai derajat motivasi kerja pegawai administrasi baru di Universitas Islam Bandung.
3. Mengetahui derajat hubungan antara komitmen beragama Islam dengan motivasi kerja pada pegawai administrasi baru di Universitas Islam Bandung.

1.4 Bidang Kajian

Psikologi Industri Organisasi

1.5 Kegunaan Penelitian

1.5.1. Kegunaan Teoritis

Sumbangsih perkembangan ilmu psikologi khususnya dalam komitmen beragama Islam. Bagaimana meningkatkan motivasi kerja pegawai melalui komitmen beragama Islam, karena komitmen beragama Islam memberikan kontribusi bagi motivasi kerja.

1.5.2. Kegunaan Praktis

Penelitian ini diharapkan bisa bermanfaat bagi Universitas Islam Bandung dan para kepala bagian administrasi UNISBA dalam meningkatkan motivasi kerja pegawai melalui pengembangan aspek Komitmen Beragama Islam.