

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Organisasi harus mempunyai berbagai macam sumber daya untuk menghasilkan sesuatu berdasarkan tujuan yang telah ditetapkan. Sumber daya tersebut diantaranya seperti uang sebagai modal, teknologi agar mengefektifkan pelaksanaan tugas, sarana prasarana, manusia dan lain-lain. Sumber daya manusia merupakan komponen yang penting diantara beberapa sumber daya yang ada. Sejalan dengan pendapat Suwanto (dalam Yusran, 2018, hlm. 1) bahwa sumber daya manusia memiliki peran yang dominan dalam organisasi karena merupakan inti dari berbagai peran seperti sebagai perencana, pelaku, serta penentu dari terwujudnya tujuan organisasi.

Seperti yang sudah dijelaskan bahwa kedudukan terpenting dalam organisasi salah satunya adanya sumber daya manusia. Pegawai dalam organisasi diharapkan merupakan pegawai yang memiliki kinerja yang tinggi, berkedudukan sebagai inti dalam menjalankan operasional organisasi dan membantu dalam pencapaian tujuan. Organisasi harus memenuhi atau memfasilitasi seluruh aspek pada pegawai agar terbentuk sumber daya manusia yang diharapkan serta substansial dengan tujuan organisasi. Untuk mencapai kinerja yang baik, pegawai diharapkan dapat menjalankan tugas dengan penuh tanggung jawab. Salah satu faktor yang mempengaruhi kualitas kinerja tersebut yaitu komitmen kerja.

Kinerja pada dasarnya merupakan suatu bentuk kontribusi pegawai pada organisasi dalam bentuk hasil produksi maupun pelayanan. Selain itu, kinerja juga sangat mempengaruhi mutu suatu organisasi, karena hasil kerja yang sesuai dengan standar kerja mampu menunjukkan tingkat kesuksesan organisasi.

Sedarmayanti (2007 dalam Yudiono & Marwia, 2017, hlm. 77) mengemukakan bahwa kinerja adalah suatu sistem yang berfungsi sebagai bahan penilaian seorang pegawai atas hasil kerja yang harus dicapai dan kompetensi yang dimiliki untuk mencapai hasil tersebut.

Dalam Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja PNS dijelaskan bahwa capaian berdasarkan target dan rencana kerja yang harus dilakukan oleh seorang pegawai merupakan definisi dari sasaran kerja pegawai (SKP). Rencana kerja tersebut merupakan rencana kerja tahunan (RKT) yang berisi penjabaran kegiatan setiap tahun berdasarkan tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan. Sasaran kerja pegawai bersifat transparan, akuntabel, dan objektif. Penilaian sasaran kerja pegawai dilakukan dengan cara menghitung perbandingan tingkat capaian *output* pegawai dengan capaian yang telah ditetapkan sebelumnya. Sasaran kerja pegawai juga menjadi penentuan dalam memberikan prestasi atau penghargaan kepada para pegawai.

Dalam Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil dijelaskan bahwa kinerja pegawai merupakan hasil kerja pegawai (PNS) pada suatu organisasi sesuai dengan SKP dan perilaku kerja. Perilaku kerja adalah sikap atau tindakan pegawai yang harus dilakukan dalam bekerja sesuai dengan ketentuan dalam peraturan perundang-undangan. Perilaku kerja meliputi berbagai aspek salah satunya aspek komitmen, dalam hal ini berarti komitmen kerja pegawai.

Komitmen kerja merupakan konsep atau sebutan lain dari komitmen organisasional, (Mowday R. T, 2009). Komitmen organisasi diartikan sebagai dimensi perilaku yang digunakan untuk mengukur kecenderungan seseorang. Selain itu, dijelaskan pula bahwa komitmen organisasi merupakan hasrat anggota organisasi dalam mempertahankan keanggotaannya dan bersedia membantu organisasi dalam mencapai tujuan yang akan dicapai. Hartini, dkk (2021 hlm. 259-260).

Menurut Lee et all (2000 dalam Kusmaryani, 2009, hlm. 2), persepsi mengenai komitmen kerja sangat penting karena berdasar pada: 1) pekerjaan merupakan unsur yang penting bagi sebagian orang 2) pentingnya komitmen dalam bekerja berkaitan dengan pekerjaan itu sendiri maupun keanggotaan dalam organisasi; 3) pentingnya komitmen dalam bekerja karena berkaitan dengan hasil kerja; dan 4) pentingnya komitmen dalam bekerja karena membantu dalam memahami batas-batas dalam organisasi. Dari pendapat tersebut dapat diartikan bahwa komitmen

kerja berhubungan dengan hasil kerja pegawai. Oleh karena itu komitmen yang tinggi dari seorang pegawai diperlukan agar dapat mencapai kinerja yang optimal dalam organisasi. Beberapa sikap yang ditunjukkan oleh pegawai yang memiliki komitmen kerja yang tinggi diantaranya yaitu memperhatikan kualitas dan kuantitas pekerjaan, disiplin terhadap waktu, taat pada aturan organisasi, serta memiliki kemauan tinggi untuk terus berkontribusi dalam setiap program organisasi. Komitmen organisasi juga sangat berpengaruh pada kinerja organisasi. Sejalan dengan pendapat Meyer dan Allen (1991) (dalam Hastutik. dkk, 2021, hlm. 184) bahwa tinggi rendahnya kinerja yang dihasilkan organisasi tergantung pada tingkat komitmen yang dimiliki oleh setiap pegawai.

PPPPTK PLB, PPPPTK IPA, dan PPPPTK Penjas BK bertransformasi menjadi Balai Besar Guru Penggerak Provinsi Jawa Barat dengan dilakukan penggabungan instansi yang bertujuan untuk meningkatkan efisiensi dan kualitas layanan. Balai Besar Guru Penggerak Provinsi Jawa Barat merupakan instansi pemerintah yang bertanggung jawab dalam melaksanakan pengembangan dan pemberdayaan pendidik, tenaga kependidikan, calon kepala sekolah, kepala sekolah, calon pengawas sekolah, dan pengawas sekolah tingkat provinsi Jawa Barat. Balai Besar Guru Penggerak Provinsi Jawa Barat memiliki 2 kantor yaitu Balai Besar Guru Penggerak Provinsi Jawa Barat Region 1 dan Region 2.

Berdasarkan hasil studi pendahuluan selama melaksanakan kegiatan Internship Manajemen Pendidikan di kantor Balai Besar Guru Penggerak Provinsi Jawa Barat selama kurang lebih tiga bulan, dengan melakukan wawancara kepada beberapa pegawai, ditemukan bahwa masih perlu adanya perbaikan pada kinerja pegawai. Hal tersebut dibuktikan dengan beberapa fenomena diantaranya dari segi penyelesaian tugas dalam pengumpulan tugas seperti laporan seringkali melampaui batas waktu yang ditentukan, kurangnya penerimaan pegawai terhadap kebijakan organisasi seperti tidak menerima apabila ditempatkan dinas luar secara mendadak atau tidak sesuai keinginan, pelimpahan tugas kepada satu pegawai dimana seharusnya tugas tersebut menjadi tanggungjawab bersama, kerja sama yang belum sepenuhnya terjalin dengan baik antara rekan kerja yang merupakan dampak dari transformasi organisasi sehingga pegawai masih dalam tahap

adaptasi dengan lingkungan serta rekan kerja yang baru. Berikut data hasil SKP Pegawai PPPPTK IPA tahun 2021 dan PPPPTK TK PLB tahun 2019 hingga 2021.

Tabel 1.1

Hasil SKP Pegawai PPPPTK TK PLB dan PPPPTK IPA

No.	Tahun	PPPPTK TK PLB		PPPPTK IPA	
		Jumlah Pegawai	Rata-Rata	Jumlah Pegawai	Rata-Rata
1.	2019	135	86,99	-	-
2.	2020	125	88,23	-	-
3.	2021	123	87,39	141	88,36

Sumber: Bagian Kepegawaian BBGP Provinsi Jawa Barat, 2022

(Data telah diolah)

Berdasarkan tabel di atas, hasil Sasaran Kerja Pegawai PPPPTK IPA dan PPPPTK TK PLB menunjukkan bahwa PPPPTK TK PLB pada tahun 2019 dengan jumlah pegawai 135 orang dengan rata-rata nilai 86,99, pada tahun 2020 dengan jumlah pegawai 125 orang dengan rata-rata nilai 88,23, dan pada tahun 2021 dengan jumlah pegawai 123 orang dengan rata-rata nilai 87,39. Kemudian untuk PPPPTK IPA pada tahun 2021 dengan jumlah pegawai 141 orang dengan rata-rata nilai 88,36. Dari hasil nilai tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai dapat dikatakan cukup baik. Pentingnya SKP adalah untuk mewujudkan manajemen kinerja yang baik pada suatu organisasi.

Berdasarkan kedua data tersebut terdapat perbedaan antara hasil wawancara dengan data sasaran kinerja pegawai (SKP). Hasil wawancara menunjukkan bahwa kinerja pegawai dapat dikatakan kurang optimal dengan beberapa fenomena masalah yang timbul sedangkan dalam data sasaran kinerja pegawai sebagai penilaian kinerja selama 3 tahun terakhir menyatakan bahwa kinerja pegawai cukup baik.

Setiap pegawai dalam organisasi harus memiliki komitmen dalam bekerja. Penting bagi organisasi untuk memperhatikan komitmen yang dimiliki oleh para

pegawai. Sebab hal tersebut dapat berdampak pada loyalitas, tanggung jawab dan kinerja yang dihasilkan.

Oleh karena itu penelitian ini dilakukan untuk melihat dan meninjau apakah komitmen kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Balai Besar Guru Penggerak Provinsi Jawa Barat, dengan judul penelitian yaitu **“Pengaruh Komitmen Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Balai Besar Guru Penggerak Provinsi Jawa Barat”**.

1.2 Batasan dan Rumusan Masalah Penelitian

1.2.1 Batasan Masalah

a. Batasan Kontekstual

Secara kontekstual penelitian mengenai komitmen kerja pegawai ada di satuan dan lembaga pendidikan, seperti pada Sekolah Dasar (SD), Sekolah Menengah Pertama (SMP), Sekolah Menengah Atas (SMA), Sekolah Menengah Kejuruan (SMK), Sekolah Luar Biasa (SLB), Dinas Pendidikan, Lembaga Diklat, dan satuan pendidikan lainnya. Berdasarkan ruang lingkup tersebut, secara kontekstual penelitian ini akan dibatasi pada Lembaga Pendidikan dan Pelatihan Balai Besar Guru Penggerak Provinsi Jawa Barat.

b. Batasan Konseptual

Secara konseptual penelitian mengenai kinerja pegawai meliputi pengertian kinerja, tujuan kinerja, karakteristik kinerja, faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, dan indikator kinerja. Berdasarkan ruang lingkup tersebut, secara konseptual penelitian ini akan dibatasi pada indikator kinerja.

1.2.2 Rumusan Masalah

- 1) Bagaimana gambaran komitmen kerja pegawai di Balai Besar Guru Penggerak (BBGP) Provinsi Jawa Barat?
- 2) Bagaimana gambaran kinerja pegawai di Balai Besar Guru Penggerak (BBGP) Provinsi Jawa Barat?
- 3) Seberapa besar pengaruh komitmen kerja terhadap kinerja pegawai di Balai Besar Guru Penggerak (BBGP) Provinsi Jawa Barat?

1.3 Tujuan Penelitian

1.3.1 Tujuan Umum

Penelitian ini secara umum bertujuan untuk mengetahui dan memperoleh informasi dan data mengenai pengaruh komitmen kerja terhadap kinerja pegawai di Balai Besar Guru Penggerak (BBGP) Provinsi Jawa Barat.

1.3.2 Tujuan Khusus

Adapun tujuan khusus dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Mengetahui komitmen kerja pegawai di Balai Besar Guru Penggerak Provinsi Jawa Barat.
- b. Mengetahui kinerja pegawai di Balai Besar Guru Penggerak Provinsi Jawa Barat.
- c. Mengetahui seberapa besar pengaruh komitmen kerja terhadap kinerja pegawai di Balai Besar Guru Penggerak Provinsi Jawa Barat.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Teoritis

Penelitian ini secara teoritis dilakukan untuk meningkatkan pengetahuan peneliti sehingga mampu menghasilkan sesuatu sesuai yang diharapkan, sebagai bahan masukan yang positif bagi lembaga serta memberikan informasi tentang komitmen kerja terhadap kinerja pegawai di Balai Besar Guru Penggerak Provinsi Jawa Barat.

1.4.2 Praktis

1) Bagi Peneliti

sebagai mengaplikasikan ilmu yang diperoleh selama perkuliahan, dapat melihat perbandingan antara teori dan fakta yang terjadi di lapangan, meningkatkan wawasan keilmuan mengenai kajian fokus penelitian

2) Bagi Lembaga

Agar dapat menjadi bahan masukan dan saran yang positif bagi lembaga, terkait aspek-aspek yang perlu ditingkatkan perihal komitmen kerja dan kinerja pegawai untuk kemajuan dan perkembangan lembaga ke arah yang lebih baik.

1.5 Struktur Organisasi

Struktur organisasi mengacu pada Pedoman Karya Tulis Ilmiah Universitas Pendidikan Indonesia Tahun 2021 yang berisi tentang sistematika penulisan skripsi seperti gambaran setiap bab, cara penulisan, urutan penulisan, dan keterkaitan antar bab. Sistematika pada penelitian ini diantaranya sebagai berikut:

1) BAB I : PENDAHULUAN

Bab pendahuluan, terdiri atas latar belakang penelitian, batasan dan rumusan masalah penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian secara teoritis dan praktis serta struktur organisasi skripsi.

2) BAB II : KAJIAN PUSTAKA

Bab kajian pustaka, terdiri atas konsep dan teori penelitian yang menjadi topik permasalahan yang diangkat pada penelitian. Bab ini terdiri atas teori-teori, penelitian terdahulu, kerangka pikir penelitian, dan hipotesis penelitian.

3) BAB III : METODE PENELITIAN

Bab metode penelitian, terdiri atas desain penelitian, partisipan, lokasi penelitian, populasi, sampel, dan teknik pengambilan sampel, teknik pengumpulan data, prosedur pengolahan data, kisi-kisi penelitian, serta instrumen penelitian.

4) BAB IV : TEMUAN DAN PEMBAHASAN

Bab temuan dan pembahasan, berisi hasil penelitian berdasarkan pengolahan data dan analisis data, serta membahas temuan untuk menjawab pertanyaan penelitian yang telah dirumuskan pada rumusan masalah.

5) BAB V : SIMPULAN, IMPLIKASI DAN REKOMENDASI

Simpulan, implikasi dan rekomendasi, berisi kesimpulan dari hasil temuan yang sudah diperoleh, kemudian memaparkan dampak dari hasil penelitian, dan merekomendasikan kepada penelitian dimasa yang akan datang.