

# **BAB I**

## **LATAR BELAKANG**

### **1.1 Latar Belakang Penelitian**

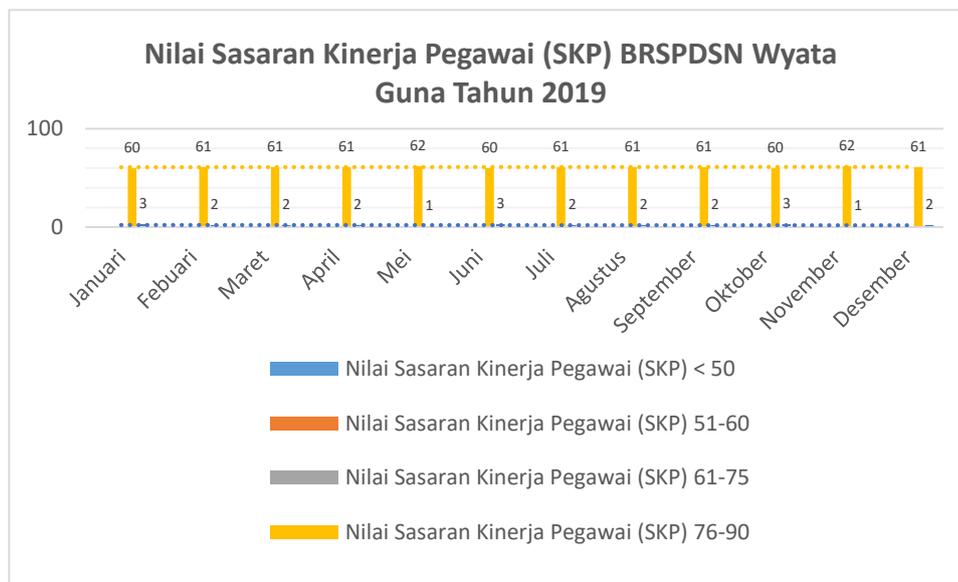
Balai Rehabilitasi Sosial Penyandang Disabilitas Sensorik Netra atau yang biasa disingkat BRSPDSN Wyata Guna merupakan unit pelaksanaan teknis dibidang rehabilitas dan pelayanan sosial di lingkungan Kementerian Sosial, berada di bawah dan bertanggung jawab langsung kepada Dirjen Rehabilitasi Sosial Kementerian Sosial RI, pada awal berdiri tanggal 6 Agustus 1901 BRSPDSN Wyata Guna mulanya merupakan yayasan perbaikan nasib orang buta (Rumah Buta), didirikan oleh Dr Ch. A Westhoff seorang dokter ahli mata asal Belanda (BRSPDSN Wyata Guna, 2019).

Sejak berdiri hingga sekarang BRSPDSN Wyata Guna telah mengalami beberapa kali pergantian nama dimulai pada tanggal 1 November 1979 dimana Wyata Guna merupakan Unit Pelaksana Teknis Kanwil Departemen Sosial Propinsi Jawa Barat, dengan nama Panti Rehabilitasi Penderita Cacat Netra (PRPCN) dan kemudian berdasarkan SK Binrehsos Nomor 06/KEP/BRS/IV/1994, PRPCN diubah menjadi Panti Sosial Bina Netra (PSBN) Wyata Guna dan yang terakhir pada tahun 2019 berubah menjadi balai rehabilitasi penyandang disabilitas netra dan berubah nama menjadi Balai Rehabilitasi Sosial Penyandang Disabilitas Sensorik Netra (BRSPDSN) Wyata Guna (BRSPDSN Wyata Guna, 2019).

Faktor pegawai lah yang menentukan majunya suatu instansi, dengan memiliki tenaga kerja yang terampil dan motivasi yang tinggi, instansi telah memiliki asset yang sangat mahal, sebab pada dasarnya manusia merupakan subjek dan objek pembangunan Berdasarkan hasil pra survey dengan Pak Gunawan selaku Kepala Bidang Tata Usaha BRSPDSN Wyata Guna, ditemukan masalah kinerja pegawai yang belum sesuai harapan. Beliau menyatakan bahwa:

1. Masih rendahnya taat terhadap waktu karena masih kurangnya kedisiplinan pegawai, dilihat dari jumlah keterlambatan selama tahun 2019 yang relatif tinggi. Serta masih adanya pegawai yang masuk dan pulang kerja tidak tepat waktu.
2. Masih rendahnya kualitas kerja pegawai dikarenakan faktor usia sehingga kuantitas pekerjaan rendah.
3. Masih rendahnya keterampilan dalam pekerjaan dikarenakan masih adanya pegawai yang kurang teliti dalam mengerjakan pekerjaan.

Peneliti menemukan data pendukung tentang tinggi dan rendahnya kinerja pegawai di BRSPDSN Wyata Guna berdasarkan standar penilaian ASN menggunakan SKP (Sasaran Kinerja Pegawai) yang indikator penilaiannya meliputi komitmen, orientasi pelayanan, kerja sama, disiplin, dan integritas. melalui gambar 1.1 dapat diketahui Nilai SKP BRSPDSN Wyata Guna psebagaimana berikut:



**Gambar 1. 1**  
**Nilai Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) BRSPDSN Wyata Guna Tahun 2019**

*Sumber: Tata Usaha BRSPDSN Wyata Guna*

Raka Arsi Prykasa, 2020

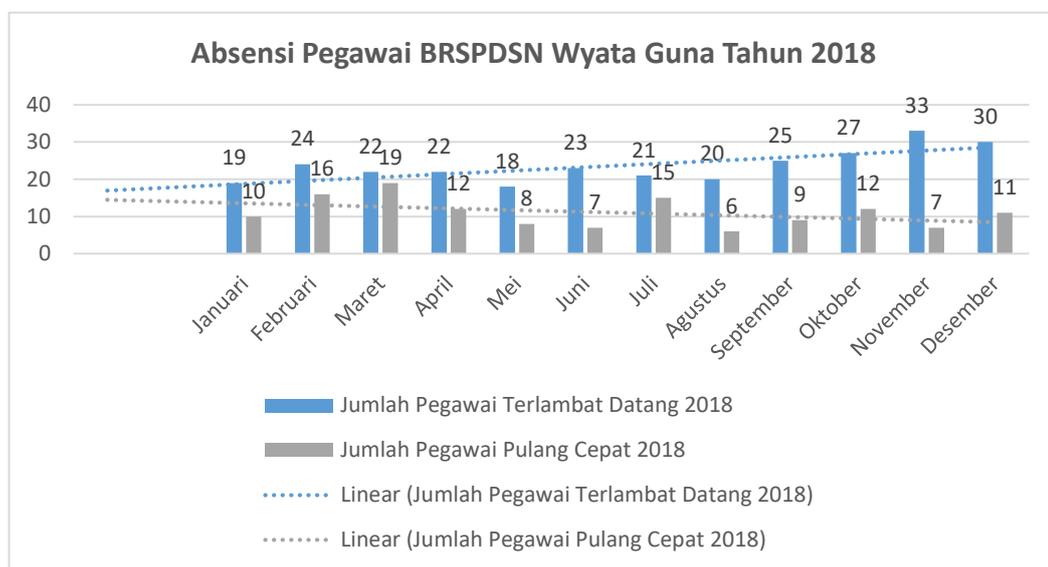
**PENGARUH KOMPETENSI DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI (Studi Kasus Pada Balai Rehabilitasi Sosial Penyandang Disabilitas Sensorik Netra Wyata Guna Kota Bandung)**

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

Berdasarkan Gambar 1.1 yaitu masih adanya nilai sasaran kinerja pegawai yang kurang dari 91-100 jauh dari target yang ditentukan, sejak 4 tahun terakhir BRSPDSN Wyata Guna selalu mendapat predikat A.

Kini di tahun 2019 nilai sasaran kinerja pegawai selalu berada di rata-rata skor 76-90 dengan predikat B (Baik) sedangkan yang mendapatkan skor 91-100 dengan predikat A (Sangat Baik) hanya 4,76% dari rata-rata selama 1 periode. Sasaran kinerja karyawan seharusnya mendapatkan 91-100 dengan predikat A (Baik Sekali) namun berdasarkan dengan data tersebut bahwa tahun 2019 BRSPDSN Wyata Guna mendapat predikat B dan dapat dikatakan pencapaian kinerja pegawai belum tercapai sepenuhnya dan hal ini dapat memengaruhi tujuan organisasi sendiri.

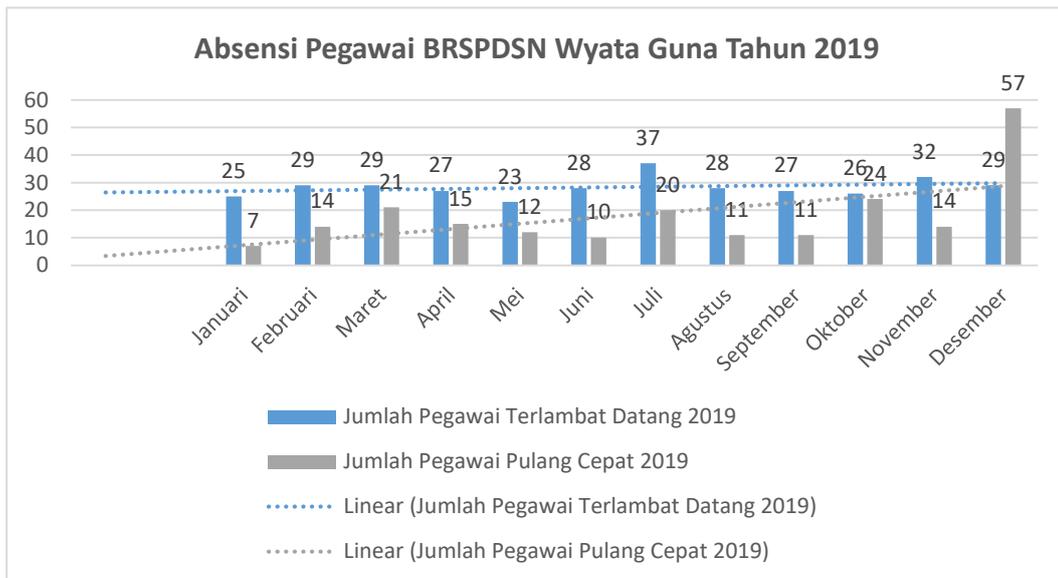
Lalu peneliti menemukan masalah pegawai melalui absensi pegawai BRSPDSN Wyata Guna dalam 2 tahun terakhir. Berikut merupakan data yang diperoleh peneliti mengenai absensi pada tahun 2018-2019 :



**Gambar 1. 2**  
**Absensi Pegawai BRSPDSN Wyata Guna Tahun 2018**

*Sumber: Tata Usaha BRSPDSN Wyata Guna*

Dapat dilihat pada gambar 1.2 pada tahun 2018 terjadi peningkatan jumlah keterlambatan pegawai dan puncaknya terjadi pada bulan November yaitu sebanyak 33 pegawai. Jumlah pegawai yang pulang cepat pada tahun 2018 mengalami fluktuasi dan puncaknya terjadi pada bulan Maret dan Juli yaitu sebanyak 19 dan 15 pegawai.



**Gambar 1.3**  
**Absensi Pegawai BRSPDSN Wyata Guna Tahun 2019**

*Sumber: Tata Usaha BRSPDSN Wyata Guna*

Lalu pada gambar 1.3 dapat dilihat di tahun 2019 jumlah keterlambatan dan pulang cepat pegawai mengalami peningkatan dan fluktuasi yang pesat dibandingkan tahun 2018, puncak keterlambatan pegawai terjadi di bulan Juli yaitu sebanyak 37 pegawai lalu puncak pegawai yang pulang cepat terjadi di bulan Desember yaitu sebanyak 57 pegawai. Dapat disimpulkan bahwa keterlambatan jumlah pegawai dan pegawai yang pulang cepat di 2019 sangat banyak.

Kinerja BRSPDSN Wyata Guna sangat ditentukan oleh pegawai yang bekerja di dalamnya. Pegawai adalah pendorong operasi organisasi, sehingga jika kinerja pegawai meningkat, kinerja organisasi juga akan meningkat. Tanpa pegawai betapa

sulitnya BRSPDSN Wyata Guna dalam mencapai tujuan dan targetnya karena pencapaian mereka ditentukan oleh terpenuhinya pelayan terhadap klien disabilitas.

Berdasarkan hasil penelitian Winanti (2016) Pegawai yang memiliki kompetensi yang tinggi akan menghasilkan kinerja yang baik, sehingga mempermudah untuk mencapai suatu tujuan organisasi. Dengan demikian kompetensi yang dimiliki pegawai dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawai untuk mencapai suatu tujuan organisasi atas hasil yang telah dicapai

Lalu berdasarkan hasil penelitian Sapitri (2016) membuktikan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan. Para pegawai memiliki komitmen organisasi yang kuat dan kinerja yang tinggi. Maka tujuan serta visi misi perusahaan dapat tercapai dan sesuai target perusahaan.

Dan yang terakhir berdasarkan penelitian yang dilakukan Soetiono & Astawa (2019) membuktikan bahwa kompetensi dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan secara bersamaan terhadap kinerja karyawan, artinya apabila kompetensi dan komitmen organisasi ditingkatkan maka akan diikuti dengan meningkatnya kinerja pegawai.

Berdasarkan latar belakang dan fenomena yang telah diuraikan maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kompetensi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Balai Rehabilitasi Sosial Penyandang Disabilitas Sensorik Netra).”**

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah diterangkan sebelumnya maka permasalahan pokok dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Bagaimanana tingkat dan gambaran Kinerja di BRSPDSN Wyata Guna?
2. Bagaimana tingkat dan gambaran Kompetensi di BRSPDSN Wyata Guna
3. Bagaimana tingkat dan gambaran Komitmen Organisasi di BRSPDSN Wyata Guna?
4. Apakah Kompetensi mempengaruhi Kinerja di BRSPDSN Wyata Guna?

Raka Arsi Prykasa, 2020

*PENGARUH KOMPETENSI DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI (Studi Kasus Pada Balai Rehabilitasi Sosial Penyandang Disabilitas Sensorik Netra Wyata Guna Kota Bandung)*

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

5. Apakah Komitmen Organisasi mempengaruhi Kinerja di BRSPDSN Wyata Guna?
6. Apakah Kompetensi dan Komitmen Organisasi mempengaruhi Kinerja di BRSPDSN Wyata Guna?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang penelitian dan rumusan masalah diatas, maka peneliti mempunyai tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini. Adapun tujuan penelitian yang hendak dicapai adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui tingkat dan gambaran Kinerja di BRSPDSN Wyata Guna
2. Untuk mengetahui tingkat dan gambaran Kompetensi di BRSPDSN Wyata Guna
3. Untuk mengetahui tingkat dan gambaran Komitmen Organisasi di BRSPDSN Wyata Guna.
4. Untuk mengetahui pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja di BRSPDSN Wyata Guna.
5. Untuk mengetahui pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja di BRSPDSN Wyata Guna.
6. Untuk mengetahui pengaruh Kompetensi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja di BRSPDSN Wyata Guna.

### **1.4 Manfaat Penelitian**

#### **1.4.1 Manfaat Teoritis**

Menerapkan serta memperdalam ilmu yang didapat selama kuliah, khususnya pada mata kuliah Manajemen Sumber Daya Manusia. Diharapkan juga penelitian ini dapat menambah wawasan, pengetahuan, serta meningkatkan pemahaman terhadap konsep yang kaitannya dengan Kompetensi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja.

### 1.4.2 Manfaat Praktis

#### 1. Bagi Penulis

Dengan penelitian ini, dapat menambah wawasan penulis dan pengetahuan tentang permasalahan yang ada di BRSPDSN Wyataguna yaitu tentang pengaruh kompetensi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan.

#### 2. Bagi Instansi

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi kepada perusahaan untuk merumuskan kebijakan-kebijakan dan tindakan-tindakan yang nantinya bermanfaat untuk perusahaan itu sendiri mengenai kompetensi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan di BRSPDSN Wyataguna. Diharapkan penelitian ini dapat memberikan salah satu masukan dan sebagai bahan evaluasi bagi perusahaan dalam melakukan analisis kompetensi dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai di BRSPDSN Wyataguna

#### 3. Bagi Pegawai

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan yang lebih banyak kepada pegawai dalam bekerja di instansi agar kinerja kerja pegawai semakin baik.

#### 4. Bagi Pembaca

Penelitian dapat memberikan sumbangan ilmu pengetahuan khususnya mengenai kompetensi dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai. Disamping itu, penelitian dapat dijadikan perbandingan untuk penelitian selanjutnya.