

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang

Organisasi terdiri dari sekelompok individu yang saling bekerjasama dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan. Manusia merupakan aspek terpenting dalam kegiatan organisasi, karena sumber daya manusia dianggap sebagai suatu kekayaan (asset) organisasi, disamping faktor faktor yang lainnya seperti modal, material dan teknologi. Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi. Karena manusia sebagai perencana, pelaku dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Untuk itu manajemen sumber daya manusia harus mendapat perhatian yang memadai, karena kegagalan pada sumber daya manusia, akan mengakibatkan berbagai kerugian, dan dampaknya tentu pada tidak tercapainya tujuan organisasi. Manajemen sumber daya manusia diarahkan untuk mendorong produktivitas kerja. Untuk mencapai hal itu perlu ditunjang oleh kemampuan, kemauan, sikap pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan fungsi dan tanggung jawab yang sudah diberikan sehingga dapat tercapai kinerja yang sesuai dengan harapan organisasi.

Pegawai merupakan salah satu sumber daya manusia yang mempunyai peranan penting dalam memajukan perusahaan. Agar Organisasi dapat terus maju dan mencapai tujuannya, maka perlu dilakukan pengembangan terhadap kinerja Pegawai dengan cara pemberian motivasi, pelatihan dan penciptaan suasana lingkungan kerja yang kondusif (Bambang Guritno dan Waridin, 2005:63).

Menurut Prawirosentono (1999:3) kinerja seorang pegawai akan baik, jika pegawai mempunyai keahlian yang tinggi, kesediaan untuk bekerja, adanya imbalan atau upah yang layak dan mempunyai harapan masa depan.

Kinerja merupakan istilah yang berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya

yang dicapai seseorang. Definisi kinerja pegawai yang dikemukakan Kusriyanto dalam Mangkunegara (2010:9) adalah: "Perbandingan hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja per satuan waktu (lazimnya per jam)". Gomez dalam Mangkunegara (2006:9) mengemukakan definisi kinerja Pegawai sebagai: "Ungkapan seperti *output*, efisiensi serta efektivitas sering dihubungkan dengan produktifitas". Sementara Mangkunegara (2005:9) sendiri menyatakan bahwa

"Kinerja pegawai (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya".

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah komitmen. Komitmen organisasi juga merupakan hal penting yang harus menjadi perhatian organisasi.

Menurut Sunarto (2005:25), komitmen adalah kecintaan dan kesetiaan terdiri dari:

"(1) Pernyataan dengan tujuan dan nilai-nilai perusahaan, (2) Keinginan untuk tetap berada di dalam organisasi, dan (3) Kesiediaan untuk bekerja keras atas nama organisasi."

Robbins (2008:100) memaparkan bahwa komitmen merupakan salah satu sikap kerja yang harus dimiliki pegawai. Komitmen didefinisikan sebagai suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak organisasi tertentu. Memihak tujuan-tujuan dan keinginannya untuk bertahan dalam keanggotaan organisasi tersebut. Ketika komitmen tinggi, maka seseorang tersebut memihak pada organisasi yang merekrutnya. Pegawai juga mempunyai tujuan sehingga diperlukan suatu integrasi antara tujuan individu pegawai dengan tujuan organisasi. Untuk mengusahakan integrasi antara tujuan organisasi dan tujuan individu pegawai, harus diketahui apa yang menjadi kebutuhan dari masing-masing pihak. Kebutuhan pegawai diharapkan dapat terpenuhi melalui komitmen organisasi tempatnya bekerja

sehingga kebutuhan organisasi akan kinerja pegawai yang diharapkan dalam bekerja juga dapat tercapai. Apabila seorang pegawai sudah terpenuhi segala kebutuhannya, maka dia juga akan memiliki komitmen terhadap organisasi yang bersangkutan. Dengan adanya komitmen akan membuat pegawai mendukung semua kegiatan instansi secara aktif, ini berarti pegawai akan bekerja lebih produktif. Dengan demikian, kinerja yang dihasilkan pegawai dapat mempengaruhi usaha suatu instansi secara positif.

Beberapa penelitian menyatakan bahwa kinerja dan komitmen organisasi cenderung mempengaruhi satu sama lain. Penelitian oleh Mathis dan Jackson (2001:100) dalam buku terjemahan yang berjudul Manajemen Sumber Daya Manusia, menyatakan bahwa

“....pegawai yang relatif puas dengan pekerjaannya akan lebih berkomitmen pada organisasi dan pegawai yang berkomitmen terhadap organisasi lebih mungkin mendapat kepuasan yang lebih besar.”

Meningkatkan kinerja sumber daya manusia mutlak diperlukan organisasi dalam mengantisipasi kemajuan dan perubahan lingkungan secara global yang dihadapi dewasa ini dan di masa yang akan datang. Hal ini diperlukan sebagai salah satu syarat pembangunan bangsa yang mengarah pada terselenggaranya pemerintahan yang baik dan bersih (*good and clean governance*).

Peneliti mencoba mencari berbagai sumber yang aktual lewat penelusuran hasil penelitian yang sudah dilakukan sebelum-sebelumnya. Penelitian terdahulu dengan judul yang sama, memperlihatkan korelasi yang positif tentang pengaruh Komitmen terhadap Kinerja. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Destriani (2012), dalam judul penelitiannya yaitu ‘Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja SKPD Pemerintah Provinsi Sumatera Utara, menyatakan bahwa:

Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja SKPD Pemerintah Provinsi Sumatera Utara. Nilai R sebesar 0.311 yang berarti bahwa hubungan antara komitmen

dengan kinerja SKPD Pemerintah Provinsi Sumatera Utara mempunyai hubungan yang rendah sebesar 31,1%, dikatakan rendah karena angka tersebut berada dibawah 0,5 atau 50%. Nilai R Square adalah 0,097 mengindikasi bahwa 9,7% kinerja SKPD Pemerintah Provinsi Sumatera Utara dapat dijelaskan oleh komitmen organisasi, sedangkan 90,3% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diikutsertakan dalam penelitian ini.

Kemudian selain hasil penelitian di atas, peneliti menggali sumber lain yang berhubungan dengan judul yang akan diteliti. Salah satunya dari Adi Putri Budi Lestari (2009) dalam skripsinya yang berjudul 'Hubungan antara Komitmen Organisasi dengan Prestasi Kerja Pegawai Pada PT. Industri Telekomunikasi Indonesia (Persero) Bandung'. Dimana hasilnya, penelitian ini juga menunjukkan hubungan positif antara komitmen dengan prestasi kerja. Dalam penelitian tersebut, dipaparkan beberapa tindakan yang mencerminkan kurangnya komitmen pegawai, di antaranya terlambat masuk, sering mangkir, pindah atau keluar dari pekerjaan, melalaikan tugas, selalu tidak tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan. Tindakan-tindakan tersebut merupakan sebagian indikator kurangnya komitmen terhadap organisasi. Lalu hasil penelitian tersebut menunjukkan Tingkat komitmen pada PT. Telkom saat itu sedang tinggi. Pegawai memiliki komitmen yang tinggi.

Hal tersebut dilihat berdasarkan tanggapan responden terhadap pernyataan mengenai beberapa indikator komitmen seperti afektif, berkelanjutan, dan normatif. Kebanyakan pegawai tingkat komitmennya tinggi pada indikator Normatif dan berkelanjutan. Sementara sebagian pegawai Komitmennya rendah pada indikator Komitmen afektif. Untuk kinerja, PT. Telkom juga menunjukkan tingkat prestasi kerja yang tinggi. Dilihat dari skor yang cukup tinggi yang diperoleh berdasarkan indikator kinerja yang diukur seperti hasil kerja, kemampuan kerja, kreatifitas, dan tanggung jawab. Dan hasil pengujian hipotesis pada penelitian tersebut menunjukkan bahwa komitmen organisasi memiliki hubungan yang positif terhadap prestasi kerja. Semakin tinggi komitmen pegawai maka akan semakin tinggi pula prestasi kerja pegawai.

Komitmen juga digambarkan sebagai kecenderungan untuk terikat dalam garis kegiatan yang konsisten. Inkonsistensi dalam bekerja mendorong meningkatnya tingkat keluar-masuknya pegawai baru yang pada gilirannya meningkatkan biaya yang harus dikeluarkan perusahaan. Pegawai yang memiliki komitmen kerja yang tinggi akan memiliki rasa tanggung jawab pada pekerjaan, semangat kerja yang maksimal serta memiliki suatu kepercayaan pada nilai-nilai perusahaan. Komitmen Pegawai juga sangatlah diperlukan, karena komitmen menjadi salah satu indikator kinerja Pegawai agar dapat bekerja secara optimal.

Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kota Cimahi adalah sebuah instansi pemerintah yang bergerak dalam bidang pendidikan. Visi nya adalah ‘Terselenggaranya Layanan Pendidikan yang Merata dan Berkualitas Melalui Profesionalisme Tata Kelola Menuju Masyarakat Cimahi Berakhlak Mulia, Cerdas dan Mandiri’ dan memiliki misi sebagai berikut:

1. Meningkatkan akses dan kemudahan memperoleh layanan pendidikan bagi masyarakat
2. Meningkatkan kualitas layanan pendidikan
3. Mengoptimalkan peran dan fungsi kelembagaan dalam layanan pendidikan.

Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kota Cimahi terdiri dari 4 bidang yaitu Bidang Pendidikan Dasar, Bidang Pendidikan Menengah, Bidang Pendidikan Nonformal dan Informal, dan Bidang Pemuda dan Olahraga. Maka untuk pengelolaan yang maksimal diperlukan kinerja tinggi dari para pegawai.

Berdasarkan hasil studi pendahuluan dengan menggunakan metode wawancara kepada 10 pegawai dari 50 pegawai yang akan dijadikan sampel penelitian, secara keseluruhan kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kota Cimahi dikategorikan sedang. Terlihat dari ketaatan pegawai untuk mematuhi peraturan lembaga, disiplin terhadap waktu, alur kerja yang tertata, kesediaan melaksanakan pekerjaan sesuai dengan aturan kerja pegawai, inisiatif

para pegawai untuk memecahkan masalah yang di hadapi dalam penyelesaian pekerjaan, baik yang bersifat teknis maupun non-teknis, serta ketercapaian target pekerjaan yang diharapkan lembaga. Menurut salah satu pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kota Cimahi, Asep Tahyudin selaku pegawai bidang pendidikan dasar, menyatakan bahwa

“Meskipun kinerja pegawainya dikategorikan sedang, masih terdapat beberapa pegawai yang kinerjanya masih harus dibina seperti kedisiplinannya terhadap waktu, efektifitas dan efisiensi dalam pekerjaannya.”

Beranjak dari hasil penelitian terdahulu dan fakta lapangan dari latar belakang di atas, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian lebih lanjut mengenai keterkaitan dan pengaruh antara kedua teori tersebut di lokasi yang dipilih penulis yang berjudul:

**“Pengaruh Komitmen terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olah Raga Kota Cimahi”**

## **B. Identifikasi dan Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang dan permasalahan yang telah dikemukakan di atas, dapat disimpulkan bahwa sampai sekarang yang menjadi permasalahan kinerja pegawai dilapangan diantaranya ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan, kedisiplinan pegawai. Permasalahan tersebut salah satunya disebabkan oleh Komitmen. Variabel yang menjadi fokus pada penelitian ini;

### 1. Variable X (Komitmen)

Komitmen pada penelitian ini adalah komitmen terhadap organisasi yang dimiliki pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kota Cimahi, yang meliputi Kepercayaan dan penerimaan terhadap tujuan-tujuan dan nilai-nilai dari organisasi, Kemauan untuk menggunakan usaha yang sungguh-sungguh guna kepentingan organisasi dan Keinginan untuk memelihara keanggotaan dalam organisasi.

## 2. Variable Y (Kinerja)

Kinerja pada penelitian ini merupakan gambaran Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kota Cimahi yang mengacu pada indikator Kemampuan dan Motivasi.

Berdasarkan uraian latar belakang dan identifikasi masalah yang telah dipaparkan sebelumnya, maka rumusan masalah Komitmen terhadap Kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kota Cimahi adalah sebagai berikut :

- a. Bagaimana Komitmen Pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kota Cimahi ?
- b. Bagaimana Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kota Cimahi?
- c. Seberapa besar pengaruh Komitmen terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kota Cimahi?

### **C. Tujuan Penelitian**

Tujuan yang ingin di capai dalam penelitian di kategorikan menjadi dua bagian, yaitu tujuan umum dan tujuan khusus.

#### 1. Tujuan Umum

Tujuan umum penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Komitmen terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kota Cimahi.

#### 2. Tujuan Khusus

- a. Penelitian ini diadakan untuk mengetahui bagaimana Komitmen Pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kota Cimahi.

- b. Penelitian ini diadakan untuk mengetahui bagaimana Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kota Cimahi.
- c. Penelitian ini diadakan untuk mengetahui seberapa besar Pengaruh Komitmen terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kota Cimahi.

#### **D. Manfaat Penelitian**

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat berguna sebagai masukan bagi Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kota Cimahi dalam meningkatkan komitmen pegawai terhadap lembaga, yang berdampak pada kinerja yang meningkat.

#### **E. Struktur Organisasi Skripsi**

Struktur Organisasi dari Skripsi ini adalah sebagai berikut;

- BAB I Merupakan pendahuluan yang menguraikan latar belakang penelitian, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan struktur organisasi skripsi.
- BAB II Menguraikan kajian pustaka, kerangka pemikiran, dan hipotesis penelitian.
- BAB III Menguraikan metode penelitian yang berisi lokasi dan subjek, populasi/sampel penelitian, desain penelitian, definisi operasional, instrumen penelitian, proses pengembangan instrumen, teknik pengumpulan data dan analisis data.
- BAB IV Menguraikan tentang hasil penelitian dan pembahasan atau analisis temuan penelitian.
- BAB V Merupakan bab kesimpulan dan saran yang berisi dua aspek yakni kesimpulan penelitian dan saran-saran/rekomendasi.