

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Dalam sebuah instansi atau perusahaan, tentu karyawan dituntut untuk dapat memberikan kinerja terbaik pada perusahaan sesuai dengan kompetensi yang dimilikinya. Tetapi kompetensi saja tidak cukup agar karyawan dapat memberikan kinerja terbaik dalam pekerjaannya. Selain kompetensi, komitmen kerja bagi karyawan juga diperlukan agar mereka memberikan hasil terbaik bagi instansi atau perusahaan.

Satu yang dicari oleh perusahaan adalah memiliki karyawan yang memiliki komitmen tinggi terutama pada instansi milik pemerintah yang bertanggung jawab terhadap negara seperti Pusat Penelitian Sistem Mutu dan Teknologi Pengujian – Lembaga Ilmu Pengetahuan Indonesia (LIPI). Komitmen organisasional memberi titik berat secara khusus pada kelangsungan faktor komitmen yang menyarankan keputusan tersebut untuk tetap atau meninggalkan organisasi. Sebagaimana yang dikemukakan Robbins (2003: 94) bahwa “Komitmen pada organisasi adalah suatu kondisi dimana karyawan mengaitkan dirinya ke organisasi tertentu dan sasaran-sasarannya, serta berharap mempertahankan keanggotaan dalam organisasi itu”. Komitmen pada organisasi ditandai dengan bentuk loyalitas dan identifikasi diri terhadap organisasi. komitmen pada organisasi tidak hanya menyangkut pada

kesetiaan karyawan pada organisasi yang bersifat positif tapi juga melibatkan hubungan yang aktif dengan organisasi, dimana karyawan bersedia atas kemauan sendiri untuk memberikan segala sesuatu yang ada pada dirinya guna membantu merealisasikan tujuan dan kelangsungan organisasi. Berdasarkan hasil observasi dan wawancara didapat hasil bahwa sebagian dari karyawan tidak hanya bekerja sebagai status PNS-LIPI, tetapi mereka juga memiliki pekerjaan diluar itu, sebagian dari mereka ada yang memiliki pekerjaan lain sebagai dosen, guru dan usaha lainnya. Hal itu mereka lakukan karena merasa tidak puas dengan gaji yang mereka dapatkan sehingga mereka harus rela membagi jam kerja dan atensinya terhadap pekerjaan lainnya diluar tugas pokoknya sebagai PNS. Oleh karena itu fokus pikiran terhadap pekerjaan pun menjadi bercabang terhadap dua atau lebih pekerjaan sampingan yang dijalani. Steers dalam Sopiah (2008: 163) mengemukakan beberapa aspek yang mempengaruhi komitmen pegawai yaitu karakteristik pribadi (umur, masa kerja, motivasi berprestasi dan pendidikan), karakteristik pekerjaan (identitas tugas dan kesempatan berinteraksi dengan rekan kerja) dan pengalaman kerja.

Pada instansi LIPI masa kerja seorang karyawan adalah dari semenjak diterima hingga pensiun. Selama masa kerja tersebut, setiap karyawan disediakan jenjang karir yang tentunya dimulai dari bawah hingga menduduki jabatan penting. Untuk mencapai karir yang lebih baik, karyawan dituntut untuk berprestasi dalam jangka waktu tertentu. Jangka waktu yang cukup lama ini membutuhkan komitmen yang kuat pada organisasi atau instansi tersebut. Seorang karyawan yang tidak

memiliki komitmen, dalam memaksimalkan kompetensinya akan terhambat karena tidak adanya keinginan untuk memberikan kemampuan secara maksimal pada organisasi atau perusahaan tersebut. Komitmen organisasi yang tinggi memberikan dorongan kerja karyawan untuk memiliki perilaku yang mengarah pada pencapaian prestasi kerja yang lebih (Umam, 2009). Prestasi kerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, dengan didasarkan pada kecakapan, pengalaman, kesungguhan, kesetiaan, kejujuran, kerjasama, loyalitas, dedikasi dan partisipasi karyawan (Hasibuan, 2005). Hal tersebut diperkuat dengan pernyataan Rivai (2008) yang menyatakan bahwa prestasi kerja adalah hasil yang dicapai seseorang dalam melakukan suatu tugas, prestasi dapat diartikan sebagai hasil atau taraf kesuksesan yang dapat dicapai seseorang dalam melakukan pekerjaan, menurut kriteria yang berlaku dalam pekerjaan tersebut.

Penelitian ini dilakukan pada Bidang Kerjasama Teknis dan Jasa Ilmiah karena bidang ini bekerja dalam hal penelitian dan diperlukan adanya kerjasama yang kuat antar karyawannya agar dapat melakukan pekerjaannya. Secara organisasi kepegawaian, Pusat Penelitian Sistem Mutu dan Teknologi Pengujian – Lembaga Ilmu Pengetahuan Indonesia (LIPI) memiliki karyawan yang terdiri dari empat golongan serta dibagi kedalam jabatan fungsional sesuai dengan kemampuan dan masa kerjanya. Seperti pada tabel 1.1 dan 1.2 dibawah ini :

Tabel 1.1

## Data Karyawan berdasarkan Golongan

Golongan	Jumlah
I	1
II	11
III	30
IV	14
<b>Total</b>	<b>56</b>

Tabel 1.2

## Data Karyawan berdasarkan Jabatan Struktural

Struktural	Jumlah
Perekayasa	2
Peneliti	24
Pranata Humas	4
Asiparis	3
Perencana	1
Pengatur	6
Penata	8
Juru	1
Pembina	5
Analisis Kepegawaian	2
<b>Total</b>	

Terdapat beberapa penelitian yang menyangkut akan komitmen pada organisasi dan prestasi kerja itu sendiri. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Ati Juniarti (2006) mengindikasikan bahwa terdapat hubungan yang kuat antara komitmen organisasi karyawan dengan prestasi kerja karyawan. Dalam penelitiannya, Rin Indayani (2007) menyatakan bahwa komitmen pada organisasi dapat mempengaruhi motivasi kerja pegawai sehingga akan menghasilkan prestasi kerja yang cukup baik. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh March dan Simon dalam Septiansyah (1995) mengatakan bahwa para karyawan yang benar-benar menunjukkan keikatan pada perusahaan mempunyai kemungkinan yang jauh lebih besar untuk menunjukkan tingkat partisipasi yang tinggi dalam kegiatan organisasi.

Penelitian akan dilakukan di Pusat Penelitian Sistem Mutu dan Teknologi Pengujian – LIPI (Lembaga Ilmu Pengetahuan Indonesia) Bidang Kerjasama Teknis dan Jasa Ilmiah. LIPI merupakan lembaga milik pemerintah yang berfokus pada penelitian ilmiah di Indonesia dengan tugas pokok : 1. Membimbing perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, 2. Memberi pertimbangan kepada pemerintah dalam hal kebijaksanaan ilmu pengetahuan. Karena adanya ketidaksesuaian antara harapan dan kenyataan yang seharusnya dimiliki oleh seseorang yang berstatus sebagai Pegawai Negeri Sipil yaitu mencurahkan seluruh kemampuannya terhadap instansi yang dinaunginya karena akan berdampak pada hasil kerja karyawan dan berujung pada prestasi instansi, penulis mencoba memfokuskan penelitian ini untuk mengetahui seberapa besar hubungan antara komitmen dengan prestasi kerja

karyawan, oleh karena itu penulis memberi penelitian ini dengan judul “Hubungan Komitmen Organisasi dengan Prestasi Kerja Karyawan LIPI”.

## 1.2 Rumusan Masalah

Dari latar belakang yang telah diuraikan diatas, terlihat bahwa komitmen pada organisasi perusahaan memberikan pengaruh terhadap prestasi kerja karyawan. Adapun rumusan masalah penelitian sebagai berikut :

1. Bagaimana gambaran umum mengenai komitmen organisasi pada karyawan Pusat Penelitian Sistem Mutu dan Teknologi Pengujian – LIPI (Lembaga Ilmu Pengetahuan Indonesia) Bidang Kerjasama Teknis dan Jasa Ilmiah?
2. Bagaimana gambaran umum mengenai prestasi kerja karyawan Pusat Penelitian Sistem Mutu dan Teknologi Pengujian – LIPI (Lembaga Ilmu Pengetahuan Indonesia) Bidang Kerjasama Teknis dan Jasa Ilmiah?
3. Apakah terdapat hubungan antara komitmen organisasi dengan prestasi kerja pada karyawan Pusat Penelitian Sistem Mutu dan Teknologi Pengujian – LIPI (Lembaga Ilmu Pengetahuan Indonesia) Bidang Kerjasama Teknis dan Jasa Ilmiah?

## 1.3 Variabel Penelitian

Penelitian ini terdiri dari dua variabel yaitu komitmen organisasi sebagai *independent variable* dan prestasi kerja sebagai *dependent variable*

#### **1.4 Tujuan Penelitian**

Tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui gambaran umum mengenai komitmen organisasi karyawan Pusat Penelitian Sistem Mutu dan Teknologi Pengujian – LIPI (Lembaga Ilmu Pengetahuan Indonesia) Bidang Kerjasama Teknis dan Jasa Ilmiah.
2. Untuk mengetahui gambaran umum mengenai prestasi kerja karyawan Pusat Penelitian Sistem Mutu dan Teknologi Pengujian – LIPI (Lembaga Ilmu Pengetahuan Indonesia) Bidang Kerjasama Teknis dan Jasa Ilmiah.
3. Untuk mengetahui seberapa besar hubungan antara komitmen organisasi dengan prestasi kerja pada karyawan Pusat Penelitian Sistem Mutu dan Teknologi Pengujian – LIPI (Lembaga Ilmu Pengetahuan Indonesia) Bidang Kerjasama Teknis dan Jasa Ilmiah.

#### **1.5 Kegunaan Penelitian**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kegunaan bagi pihak-pihak yang membutuhkan, baik kegunaan teoritis dan praktis sebagai berikut:

1. Secara teoritis, penelitian ini dapat memberikan pengembangan ilmu teori organisasi dan perilaku organisasi, terutama berkaitan dengan perilaku individu dalam organisasi. Temuan-temuan ini dapat dijadikan bahan pengembangan teoritik, atau dijadikan bahan kajian untuk mengkaji berbagai teori yang selama

ini telah terakumulasi sehingga dapat melahirkan kembali temuan ilmiah yang lebih produktif.

2. Secara praktis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan yang bermanfaat bagi para karyawan untuk memahami dirinya sendiri dalam dalam sifat-sifat yang berkaitan dengan prestasi kerja sehingga komitmennya pada organisasi dapat dijadikan acuan untuk mencapai prestasi kerja karyawan yang lebih baik.

### **1.6 Hipotesis Penelitian**

Dalam penelitian, hipotesis diartikan sebagai jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Penulis merumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

$H_0$  : Tidak terdapat hubungan yang signifikan antara komitmen pada organisasi dalam perusahaan dengan prestasi kerja karyawan

$H_0 : \rho = 0$

$H_a$  : Terdapat hubungan yang signifikan antara komitmen pada organisasi dalam perusahaan dengan prestasi kerja karyawan.

$H_a : \rho \neq 0$

Hipotesis akan diuji pada  $\alpha = 0,5$

### **1.7 Metode Penelitian**

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan pendekatan korelasional. Pendekatan korelasional dipergunakan untuk mendeteksi sejauh mana variasi-variasi pada suatu faktor berkaitan dengan variasi-variasi pada faktor lain berdasarkan pada koefisien korelasi (Suryabrata, 2010). Penelitian ini juga termasuk kedalam penelitian non-eksperimental yang artinya dalam penelitian ini tidak diberikan perlakuan tertentu untuk menimbulkan reaksi yang diharapkan.

### **1.8 Lokasi dan Sampel Penelitian**

Penelitian ini akan dilakukan di lingkungan Pusat Penelitian Sistem Mutu dan Teknologi Pengujian – LIPI (Lembaga Ilmu Pengetahuan Indonesia) di Komplek PUSPIPTEK Gedung 410 - Cisauk Tangerang. Pada penelitian ini yang menjadi sampel adalah seluruh pegawai Bidang Kerjasama Teknis dan Jasa Ilmiah.