

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Museum identik dengan tempat yang membosankan karena di dalam museum hanya terdapat peninggalan yang bersejarah, pandangan tersebut harus di ubah bahwa museum merupakan tempat yang sangat menarik dan bisa menambah pengetahuan khususnya bagi para pengunjung (Juwita et al, 2020). Museum merupakan tempat untuk melayani kebutuhan publik secara terbuka dengan cara mengonservasi serta memamerkan benda yang nyata kepada masyarakat untuk segala jenis kebutuhan studi, kesenangan serta pendidikan. Berkurangnya kunjungan pada museum yang ada di Indonesia menjadi kekhawatiran tersendiri terhadap terciptanya sumber daya manusia yang berkualitas. Pengetahuan yang seharusnya dikembangkan melalui apa yang sudah terpreservasi melalui museum merupakan salah satu cara untuk mencintai peninggalan sejarah serta kebudayaan yang terkandung didalamnya (Rizkahaj & Wahyuni, 2017). PP-IPTEK merupakan museum science yang dibangun dengan maksud untuk menyadarkan masyarakat mengenai perkembangan Iptek dunia yang terjadi sangat cepat. Arah perkembangan ini harus disadari agar kita dapat mengikutinya untuk kemudian maju bersama perkembangan tersebut (Subarman,2018).

Puspa Iptek Sundial merupakan Pusat Peragaan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi atau biasa disebut juga dengan Science Center ini kerap dikenal dengan PP-IPTEK serta Museum IPTEK yang bergerak dalam bidang pariwisata yang

menggabungkan unsur rekreasi, dan sarana pembelajaran luar sekolah untuk menumbuhkan kembangkan budaya ilmu pengetahuan dan teknologi secara mudah, menghibur, berkesan dan kreatif. Peresmian Puspa Iptek Sundial diadakan pada tanggal 11 Mei 2002 oleh Menteri Riset dan Teknologi Indonesia, M. Hatta Rajasa. Keberadaan Puspa Iptek Sundial dijadikan sebagai lambang pendidikan bagi Kota Baru Parahyangan. Puspa Iptek Sundial memiliki lebih dari 180 buah alat peraga interaktif sehingga pengunjung dapat mencoba sendiri dan mengeksplorasi alat - alat peraga tersebut. Maka dari itu diperlukannya Karyawan yang memumpuni di bidangnya seperti kecakapan berbicara, pengetahuan dan keahlian terkait alat dan peraga serta sistem manajemennya yang dimana itu akan menjadi salah satu *job desc* utama yang dibutuhkan.

Menghadapi perkembangan teknologi, sumber daya manusia memegang peranan yang sangat penting bagi perusahaan, sebab dengan tidak adanya tenaga kerja/ karyawan yang profesional, perusahaan tidak dapat melakukan aktivitasnya secara maksimal (Amalia & Rizaldi, 2021). Setiap perusahaan dalam melakukan aktivitasnya pasti memiliki tujuan yang hendak dicapai, untuk mencapai dan mewujudkan tujuan tersebut setiap perusahaan harus pandai dalam memilih strategi, terutama adalah perencanaan sumber daya manusia yang pada intinya adalah terfokus pada langkah-langkah tertentu yang diambil oleh manajemen. Sebagai kunci pokok, sumber daya manusia akan menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan perusahaan. Tuntutan perusahaan untuk memperoleh, mengembang-kan sumber daya manusia yang berkualitas semakin mendesak sesuai dengan dinamika lingkungan yang selalu berubah (Maduningtias et al,

2022). Menurut Bintaro & Daryano (2017) mengatakan jika sering kali perusahaan menghadapi masalah mengenai sumber daya manusianya, masalah sumber daya manusia telah menjadi tantangan tersendiri bagi perusahaan, karena keberhasilan perusahaan dan yang lainnya tergantung pada kualitas sumber daya manusianya. Apabila individu dalam perusahaan yaitu sumber daya manusia dapat berjalan efektif, maka perusahaan berjalan efektif. Dengan kata lain keberlangsungan suatu perusahaan itu ditentukan oleh kinerja karyawan. Melihat pentingnya sumber daya manusia yang bekerja di Puspa Iptek Sundial, maka dari itu perlu adanya karyawan atau pegawai yang mempunyai hasil kinerja yang baik.

Kinerja (*performance*) merupakan faktor kunci bagi setiap individu dan perusahaan dalam pencapaian produktivitas karena kinerja merupakan suatu hasil dimana orang, sumber-sumber yang ada di lingkungan kerja tertentu secara bersama membawa hasil akhir yang didasarkan tingkat mutu dan standar yang telah ditetapkan (Rizaldi, 2021). Dengan kinerja pegawai yang meningkat juga memberikan kontribusi bagi perusahaan. Setiap perusahaan berupaya untuk meningkatkan kinerja pegawainya agar tercapainya tujuan perusahaan (Sutisnawati & Syahroni, 2019). Pendapat yang berbeda dikemukakan oleh Rifangga & Haryani (2018) yang menyatakan bahwa Kinerja merupakan landasan yang sesungguhnya dalam suatu organisasi, karena jika tidak adanya kinerja maka tujuan organisasi tidak dapat tercapai. Kinerja merupakan potensi yang harus dimiliki oleh setiap pegawai untuk melaksanakan setiap tugas dan tanggung jawab yang diberikan organisasi kepada pegawai. Dengan kinerja yang baik maka setiap pegawai dapat menyelesaikan segala beban organisasi dengan efektif dan efisien sehingga masalah

yang terjadi di dalam suatu organisasi dapat teratasi dengan baik (Permadi et al, 2018). Menurut Bintaro & Daryano (2017) mengatakan jika setiap perusahaan selalu mengharapkan karyawannya mempunyai kinerja yang tinggi, karena dengan memiliki karyawan yang berkinerja tinggi akan memberikan sumbangan yang optimal bagi perusahaan. Selain itu, dengan memiliki karyawan yang berkinerja tinggi perusahaan dapat meningkatkan kinerja perusahaannya.

Sumber daya manusia dikatakan berkualitas jika memiliki kemampuan untuk menjalankan kewenangan serta memiliki tanggung jawab yang telah diberikan, jika karyawan yang tidak memiliki kualitas yang baik maka akan berpengaruh terhadap kinerja dan akan berdampak kepada perusahaan. Sumber daya manusia dapat dikatakan berkualitas manakala mereka mempunyai kemampuan untuk melaksanakan kewenangan dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Gerhana et al, 2019). Oleh karena itu Kualitas Sumber daya manusia menjadi unsur yang penting dalam setiap aktivitas yang dilakukan terutama pada organisasi atau perusahaan. Selain pengelolaan kualitas sumber daya manusianya komitmen juga diperlukan karena Organisasi yang baik terdiri dari orang-orang yang berkomitmen tinggi. Selain itu pendapat menurut Gunawan & Kusumah (2023) mengatakan jika semakin tinggi nilai komitmen dari setiap individu, semakin baik pula pencapaian organisasi tersebut, orang-orang yang berkomitmen selalu memberikan yang terbaik untuk apa yang ia komitmen kan. Maka dari itu komitmen itu perlu karena apabila suatu perusahaan karyawannya tidak mempunyai suatu komitmen dalam bekerja, maka tujuan dari perusahaan atau organisasi tersebut tidak akan tercapai.

Menurut Lumintan (2016) Setiap orang yang bekerja di suatu perusahaan atau organisasi, harus mempunyai komitmen dalam bekerja karena apabila suatu perusahaan karyawannya tidak mempunyai suatu komitmen dalam bekerja, maka tujuan dari perusahaan atau organisasi tersebut tidak akan tercapai. Namun terkadang suatu perusahaan atau organisasi kurang memperhatikan komitmen yang ada terhadap karyawannya, sehingga berdampak pada penurunan kinerja terhadap karyawan ataupun loyalitas karyawan menjadi berkurang. Komitmen organisasi dipandang sebagai keadaan dimana seorang karyawan sejalan pada tujuan organisasi, Komitmen yang tinggi membuat karyawan menjadi lebih setia dan bekerja keras untuk mencapai tujuan serta kemajuan perusahaan (Cahyani et al, 2019). Menurut Budiarti & Pratama, (2022) mengatakan bahwa komitmen organisasional adalah faktor yang bisa berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Untuk mewujudkan situasi kerja kondusif dibutuhkan komitmen organisasional yang kuat dan komitmen organisasional merupakan pendorong bagi karyawan dalam melaksanakan tugasnya.

Kinerja karyawan Puspa Iptek Sundial dapat dilihat salah satunya dengan absensi atau kehadiran saat bekerja dalam melaksanakan tugas pekerjaannya. Adapun data jadwal kehadiran karyawan Puspa Iptek Sundial pada bulan Maret, April, dan Mei pada Tahun 2023.

**Tabel 1.1**  
**Data Rekap Keadiran Rencana & Aktual Maret, April dan Mei 2023**

PISD Dan Tour Guide	Maret		April		Mei	
	Rencana	Aktual	Rencana	Aktual	Rencana	Aktual
A	26	24	16	16	23	20
B	27	25	19	19	25	24
C	26	25	20	16	22	20
D	26	25	24	24	26	22
E	25	26	20	20	26	26
F	26	23	19	15	25	25
G	27	26	19	18	26	25
H	19	25	4	7	16	20
I	9	10	4	3	7	5
J	6	8	5	5	5	6
K	14	15	4	4	11	15
L	14	18	4	4	10	10
M	5	4	3	2	4	2
N	14	13	4	4	9	10
O	17	21	7	7	14	15
P	14	15	4	4	11	11
Q	8	9	7	15	10	9
R	11	7	7	11	10	8
S	14	13	4	4	10	10
T	7	3	2	1	4	3
U	5	2	2	0	-	-
V	9	3	3	3	8	11

*Sumber : Puspa Iptek Sundial*

Berdasarkan tabel 1.1 menunjukkan rekap kehadiran rencana dan actual karyawan pada Puspa Iptek Sundial pada bulan Maret, April dan Mei tahun 2023 terdapat karyawan yang masuk kerja tidak sesuai rencana awal yang telah ditetapkan, dikarenakan ada beberapa karyawan yang berhalangan hadir seperti izin sakit dan cuti, pergantian hari masuk dengan karyawan lain atau menukar hari kerja dengan karyawan lain, sehingga Puspa Iptek Sundial perlu memantau kehadiran karyawan supaya kinerjanya berjalan optimal, karena hal tersebut dapat mempengaruhi target yang dicapai perusahaan menurun dan berdampak buruk terhadap kemajuan perusahaan. Menurut Flippo (2002) dalam Gentari et al (2017) Absensi atau kehadiran adalah suatu keadaan dimana seseorang tidak datang

bekerja sesuai jadwal yang tepat. Dalam hal ini pegawai memiliki tanggung jawab atas pekerjaannya. Penelitian yang dilakukan Harahap & Sari (2020) yang menyatakan bahwa ketidakhadiran seorang karyawan akan berpengaruh terhadap produktivitasnya yang pada gilirannya perusahaan tidak bisa mencapai tujuan secara optimal. Sebaliknya dengan kehadiran karyawan atau rendahnya tingkat absensi akan mengakibatkan kinerja karyawan dapat meningkat dan target yang diharapkan bisa terpenuhi.

Selain Kehadiran penulis melakukan survey awal sebagai informasi awal dan menggali permasalahan terhadap 21 karyawan Puspa Iptek Sundial yang dipilih secara acak dengan melakukan penyebaran kuesioner melalui gform. Berikut hasil survei awal penulis dengan menyebarkan kuesioner pada tanggal 27 Mei 2023.

**Tabel 1.2**  
**Kuesioner Survey Awal Variabel Kualitas Sumber Daya manusia**

No	Pertanyaan	Jawaban			
		Ya	Presentase	Tidak	Presentase
<b>Kemampuan Intelektual</b>					
1	Saya mampu menguasai dengan baik prosedur/job description kerja yang telah ditetapkan	14	66,7%	7	33,3%
2	Apakah kamu memiliki pengalaman kerja di bidang yang sama sebelum di posisi saat ini	9	42,9%	12	57,1%
<b>Kemampuan Psikologis</b>					
3	Saya merasa kecewa karena tidak maksimal dalam mengerjakan tugas	16	76,2%	5	23,8%
4	Saya selalu menghormati sesama rekan kerja	21	100%	0	0%
5	Saya bersikap jujur saat bekerja di perusahaan tempat saya kerja	19	90,5%	2	9,5%

*Sumber: Hasil Survey Penulis, 2023*

Berdasarkan tabel 1.2 karyawan di Puspak Iptek Sundial sebelum kerja di perusahaan tidak memiliki pengalaman pada bidang yang sama karena pengalaman

kerja yang kurang akan menghambat kerja karyawan. Namun hal tersebut sudah diatasi oleh pihak perusahaan dengan memberikan pelatihan kepada karyawan namun karyawan merasa kurang atas pelatihan tersebut karena hanya sebentar dalam setahun dan untuk karyawan tour guide yang baru masuk bekerja di Puspa Iptek Sundial merasa jika pelatihan yang dilakukan sebentar dan itu tidak cukup untuk memahami alat dan peraga karena tidak membutuhkan waktu yang sebentar untuk memahami dengan jelas dan rinci terkait penjelasan dan praktik alat dan peraga science pada Puspa Iptek Sundial. Selain itu karyawan ada rasa kecewa dengan hasil usaha atau hasil kerjanya yang disebabkan karena kurang maksimal dalam melaksanakan tugasnya ataupun melayani pengunjung. Menurut Apriliana & Nawangsari (2021) mengatakan bahwa dengan adanya sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas di dalam suatu organisasi dapat menjadi aset penting di dalam perusahaan yang nantinya pada masa yang akan datang dapat menjadi pendukung terhadap kemajuan organisasi. Sehingga keberadaan sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas tersebut dapat menentukan kualitas manusia sebagai pemegang peran penting di dalam memajukan organisasi yang bersangkutan.



**Tabel 1.3**  
**Kuesioner Survey Awal Variabel Komitmen Organisasi**

No	Pertanyaan	Jawaban			
		Ya	Presentase	Tidak	Presentase
<b>Komitmen Afektif</b>					
1	Apakah saat ini saya merasa sangat berbahagia menghabiskan sisa karir saya di perusahaan ini	14	66,7%	7	33%
<b>Komitmen Kelanjutan</b>					
2	Saat ini dengan tetap bekerja pada perusahaan adalah suatu keharusan daripada keinginan saya	16	76,2%	5	23,8%
<b>Komitmen Normatif</b>					
3	Saya merasa belum memberikan banyak kontribusi bagi perusahaan ini sehingga saya harus tetap bekerja disini	13	61,9%	8	38,1%

*Sumber: Hasil Survey Penulis, 2023*

Berdasarkan tabel 1.3 karyawan saat bekerja selama ini belum maksimal dalam memberikan kontribusi terkait program atau ide, kontribusi dalam bekerja keras untuk mencapai sesuatu yang lebih baik dan efisien bagi perusahaan. Hal ini dikarenakan belum memenuhi kewajiban atau tanggung jawabnya dan masih kurang pencapaian dalam bekerja terhadap organisasi sehingga karyawan bertahan bekerja karena hal tersebut. Hal ini satu pendapat dengan Allen dan Meyer dalam Kurniawan (2015) menyatakan bahwa komitmen normatif berkaitan perasan bertanggung jawab untuk tetap tinggal dalam organisasi.

**Tabel 1.4**  
**Kuesioner Survey Awal Variabel Kinerja Karyawan**

No	Pertanyaan	Jawaban			
		Ya	Presentase	Tidak	Presentasi
<b>Kualitas</b>					
1	Standar kerja yang sudah ditetapkan selama ini sudah tercapai dengan baik	15	71,4%	6	36,6%
2	Saya terkadang kurang teliti dalam bekerja	15	71,4%	6	20,6%
<b>Kuantitas</b>					
3	Saya mampu mengerjakan tugas sesuai dengan target yang ditentukan	14	66,7%	7	33,3%
<b>Kehadiran</b>					
4	Saya tidak pernah terlambat masuk kerja	11	52,4%	10	47,6%
5	Saya terkadang tidak masuk kerja karena alasan tertentu	13	16,9%	8	38,1%
6	Saya terkadang telat masuk kerja karena alasan tertentu	16	76,2%	5	23,8%
<b>Ketetapan Waktu</b>					
7	Saya berusaha dengan lebih keras dalam bekerja dari pada yang lain.	16	76,2%	5	23,8%
8	Dalam mengerjakan pekerjaan saya terkadang tidak tepat waktu atau tidak sesuai dengan batas waktu yang telah ditetapkan	13	61,9%	8	38,1%

Sumber: Hasil Survey Penulis, 2023

Berdasarkan tabel 1.4 Sampai saat ini karyawan masih kurang teliti dalam bekerja contohnya ialah sering melakukan kesalahan kesalahan kecil maupun besar seperti dalam pelaporan kerja, memberikan informasi kepada pengunjung. Dan masih adanya karyawan yang terlambat masuk kerja karena berbagai alasan, dengan adanya terlalu sering telat masuk kerja akan mengurangi kinerjanya karena pekerjaannya akan tertunda. Masih adanya karyawan yang tidak tepat waktu dalam mengerjakan tugasnya karena terlalu santai dalam mengerjakan, serta karyawan harus terpecah konsentrasinya dikarenakan karyawan mengerjakan pekerjaan yang diluar *job desc* terlebih dahulu karena masih kurangnya karyawan pada Puspa Iptek Sundial. Menurut Penelitian yang dilakukan oleh Alfian & Rahmana (2023).

menyatakan bahwa Proses penyelesaian pekerjaan yang tidak baik akan menurunkan kualitas kinerja karyawan dan akan berdampak pada kinerja organisasi

Berdasarkan uraian latar belakang diatas dengan adanya permasalahan yang terjadi di perusahaan terkait Kualitas Sumber Daya Manusia, Komitmen Organisasi dan Kinerja Karyawan maka penulis melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Puspa Iptek Sundial”

## **1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah**

### **1.2.1 Identifikasi Masalah**

Identifikasi masalah adalah salah satu dari sekian aspek yang penting dalam pelaksanaan penelitian ini sehingga penelitian menjadi terstruktur dan mempunyai tujuan yang jelas. Berdasarkan latar belakang maupun fenomena terhadap masalah penelitian ini yang telah dijelaskan di atas, maka permasalahan yang muncul dalam penelitian ini dapat diidentifikasi sebagai berikut :

1. Karyawan sebelum kerja di Puspa Iptek Sundial belum memiliki pengalaman pada bidang yang sama dan kurangnya mengadakan pelatihan bagi karyawan.
2. Adanya rasa kecewa pada karyawan dengan hasil usaha atau hasil kerjanya yang disebabkan karena kurang maksimal dalam melaksanakan tugasnya ataupun melayani pengunjung.
3. Saat bekerja selama di perusahaan belum maksimal dalam memberikan kontribusi terkait program atau ide, kontribusi dalam bekerja keras

untuk mencapai sesuatu yang lebih baik dan efisien bagi perusahaan sehingga karyawan bertahan bekerja karena hal tersebut.

4. Karyawan masih kurang teliti dalam melaksanakan pekerjaan.
5. Karyawan masih ada yang terlambat masuk kerja karena berbagai alasan, dengan adanya terlalu sering telat masuk kerja akan mengurangi kinerjanya karena pekerjaannya akan tertunda.
6. Karyawan masih ada yang tidak tepat waktu dalam mengerjakan tugasnya.

### **1.2.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang masalah diatas maka rumusan penelitian dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagaimana Kualitas Sumber Daya Manusia, Komitmen Organisasi dan Kinerja Karyawan di Puspa Iptek Sundial
2. Apakah Kualitas Sumber Daya Manusia berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan secara Parsial di Puspa Iptek Sundial
3. Apakah Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan secara Parsial di Puspa Iptek Sundial
4. Apakah Kualitas Sumber Daya Manusia dan Komitmen Organisasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan secara Simultan di Puspa Iptek Sundial.

## **1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian**

### **1.3.1 Maksud Penelitian**

Maksud Penelitian ini bermaksud untuk memperoleh data-data dan bahan yang diperlukan sebagaimana yang digambarkan dalam perumusan masalah

mengenai pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di Puspa Iptek Sundial, serta penulis mampu mengimplementasikan ilmu yang bermanfaat selama melakukan penelitian ini.

### **1.3.2 Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui Kualitas Sumber Daya Manusia, Komitmen Organisasi dan Kinerja Karyawan di Puspa Iptek Sundial
2. Untuk mengetahui pengaruh Kualitas Sumber Daya terhadap Kinerja Karyawan di Puspa Iptek Sundial secara parsial
3. Untuk mengetahui pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan di Puspa Iptek Sundial secara parsial
4. Untuk mengetahui pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, dan Komitmen Organisasi terhadap kinerja karyawan di Puspa Iptek Sundial secara Simultan.

## **1.4 Kegunaan Penelitian**

### **1.4.1 Kegunaan Praktis**

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan, informasi lebih dan informasi tambahan kepada karyawan yang ada di dalam perusahaan sehingga dapat lebih memajukan perusahaan yang telah berjalan ini serta sebagai referensi pengetahuan bagi peneliti lain yang akan melakukan penelitian selanjutnya

### **1.4.2 Kegunaan Akademis**

1. Bagi penulis pelaksanaan penelitian ini akan menambah wawasan serta ilmu pengetahuan dalam membuat metode penelitian serta dalam penelitian tersebut peneliti dapat mengetahui bagaimana pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan.

2. Bagi Universitas, dalam penelitian ini akan memberikan referensi baru untuk dijadikan contoh dalam melakukan penelitian yang nantinya dapat membantu para mahasiswa tahun ajaran selanjutnya.
3. Bagi Perusahaan, sebagai bahan masukan atau informasi bagi perusahaan sehingga dapat menjadi bahan pertimbangan dalam melakukan pekerjaan.

## 1.5 Lokasi dan Waktu Penelitian

### 1.5.1 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di yaitu, Puspa Iptek Sundial yang terletak di Jl. Raya Padalarang No. 427, Kota Baru Parahyangan, Kertajaya, Padalarang, Bandung Barat, Jawa Barat.

### 1.5.2 Waktu Penelitian

Waktu penelitian ini dilakukan mulai bulan Mei 2022 sampai dengan bulan. Adapun jadwal penelitian penulis sebagai berikut.

**Tabel 1.5**  
**Waktu Penelitian**

No	Uraian	Waktu Kegiatan																							
		April				Mei				Juni				Juli				Agustus				September			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Survey Tempat Penelitian	■	■																						
2	Melakukan Penelitian		■	■																					
3	Mencari Data			■	■	■																			
4	Membuat Proposal			■	■	■	■	■																	
5	Seminar									■															
6	Revisi									■	■														
7	Penelitian Lapangan											■	■	■											
8	Bimbingan													■	■	■	■	■	■	■	■				
9	Sidang																					■			