BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia pada dasarnya adalah peningkatan kinerja karyawan yang mencerminkan kemampuan anggota organisasi dalam bekerja, artinya kinerja masing – masing karyawan dinilai dan diukur menurut kriteria yang sudah di tentukan oleh organisasi. Organisasi merupakan sistem dan kegiatan manusia yang bekerja sama. Sejalan dengan itu organisasi dikatakan sebagai suatu koordinasi kegiatan sejumlah orang yang rasional untuk mencapai tujuan. Oleh sebab itu organisasi mengharapkan para pegawai dapat berprestasi dan mampu untuk menciptakan keadaan yang kondusif. Sehingga pegawai tidak mengalami kejenuhan, kebosanan dan rasa malas bekerja yang mengakibatkan semangat kerja menurun dan dapat mengakibatkan kinerja pegawai mengalami penurunan. Kinerja pegawai yang menurun dapat mengakibatkan kerugian dalam organisasi.

Kinerja karyawan yang tinggi merupakan salah satu syarat dalam pencapaian tujuan perusahaan. Pencapaian tujuan perusahaan diperoleh dari upaya perusahaan dalam mengelola sumber daya manusia yang berpotensi agar dapat meningkatkan hasil kerjanya. Pengelolaan sumber daya manusia yang dilakukan perusahaan tercermin dari kinerja karyawan yang dihasilkan dan dari pencapaian tujuan perusahaannya. Mathis & Jakson (2007) mengemukakan bahwa " Kinerja Karyawan adalah apa yang dilakukan dan tidak dilakukan oleh karyawan." Oleh sebab itu kinerja karyawan mempengaruhi keberlangsungan perusahaan dalam

mencapai tujuan perusahaan. Kinerja karyawan yang baik dapat memberikan keuntungan bagi perusahaan, sedangkan kinerja yang buruk dapat menghasilkan kerugian bagi perusahaan. Penurunan kinerja karyawan dan hal ini dapat terlihat ketika karyawan tidak dapat menyelesaikan pekerjaan dengan target dan waktu yang di tentukan oleh perusahaan. Didukung dengan pendapat Mangkunegara (2003) bahwa kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Agar kinerja karyawan selalu konsisten maka setidak-tidaknya organisasi selalu memperhatikan karaktristik Individu , komitmen organisasi, kinerja karyawanya.

Sistem kepegawaian memberikan pelayanan kepada seluruh personalia yang ada karena pegawai/karyawan merupakan aset penting dalam penyelenggaraan organisasi yang perlu dikelola dengan dengan baik serta dapat pula digunakan alat untuk menilai kinerja pegawainya. Peningkatan kualitas karyawan secara berkelanjutan, diperlukan faktor pendukung yang berpengaruh baik secara langsung maupun tidak langsung. Salah satu faktor pendukung pelaksanaan fungsi manajemen adalah sebuah organisasi, keberadaan dan kelancaran aktivitas pegawai dalam suatu organisasi tersebut.

Dalam melakukan observasi langsung ke lapangan peneliti mendapatkan data berupa laporan kehadiran pegawai PUSAIR selama tiga bulan terakhir yaitu bulan Juni, Juli dan Agustus 2015. Tabel di bawah merupakan hasil rekap ulang dari laporan kehadiran pegawai. Untuk lebih jelasnya dapat di lihat pada tabel 1.1 sebagai berikut.

Tabel 1.1

Data Kehadiran Pegawai

Selama 3 Bulan Terakhir

No	Bagian	Bulan		
		Juni	**Juli**	**Agustus**
1.	Tata Usaha	92	80	104
2.	Bidang Program dan Kerja Sama	69	64	88
3.	Bidang Sumber Daya Kelitbangan	20	10	15
4.	Bidang Standar dan Diseminasi	31	17	22
5.	Balai Lingkungan Keairan	68	41	80
6.	Balai Hidrologi dan Tata Air	12	8	6
7.	Balai Bangunan Hidraulika dan Geoteknik Keairan	71	70	73
Total		363	290	388

Sumber : Laporan Kehadiran PUSAIR 2014

Berdasarkan tabel 1.1 di atas dapat kita lihat bahwa kenaikan tingkat keterlambatan dan ketikhadiran pada pegawai masih ada, pada bulan Agustus terdapat tingkat keterlambatan dan ketidakhadiran yang masih tinggi dengan total 388 orang. Dengan demikan dengan tingkat kehadiran dan keterlambatan yang masih cukup tinggi akan akan berdampak pada kinerja yang ada di PUSAIR Bandung . Hal tersebut juga berpengaruh terhadap kinerja mereka di PUSAIR Bandung dan akan menghambat pada tugas yang di bebankan kepada mereka sehingga kinerja yang dihasilkan belum optimal .

Adanya tingkat kehadiran dan kertelambatan yang masih rendah juga akan berdampak serius pada kemajuan PUSAIR Bandung sendiri. Dengan adanya masalah kehadiran tersebut di harapkan peraturan perusahaan agar lebih di perketat lagi agar tidak terjadi hal – hal seperti diatas lagi.

Keterkaitan sikap dengan pekerjaan ini akan membuka jalan evaluatif positif atau negatif yang dipegang karyawan mengenai aspek – aspek dari lingkungan kerja mereka. Artinya setiap orang terhadap pekerjaanya mencerminkan pengalaman yang menyenangkan dan tidak menyenangkan dalam pekerjaanya serta harapan – harapan terhadap masa depan. Menurut James (1992:87)"karakteristik individu adalah minat, sikap dan kebutuhan yang dibawa seseorang didalam situasi kerja."Minat adalah sikap yang membuat seseorang senang akan obyek kecenderungan atau ide-ide tertentu.

Namun yang terjadi di PUSAIR Bandung untuk karakteristik individu setiap pegawai masih belum cukup baik disebabkan faktor kemampuan (*ability*) yang belum memadai pada setiap pegawainya. Yang mana para pegawai tersebut masih kurangnya pengetahuan seputar yang di tugaskannya dan keterampilan dalam bekerja yang masih belum cukup baik. Oleh karena itu kinerja karyawan menjadi lebih penting karena tanpa peningkatan kualitas sumber daya manusia, visi yang telah di canangkan akan sulit terealisir. Begitupun dengan berbagai macam karakteristik setiap pegawai yang ada di dalam suatu organisasi tersebut. Yang akan mempengaruhi oragnisasi dalam suatu perusahaan.

Didalam suatu perusahaan/organisasi juga sangat diperlukan komitmen yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja karyawannya. Menurut Robbins (2008:99) Komitmen organisasi yaitu sampai tingkat mana seorang pegawai memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya, serta berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi tertentu. Komitmen dalam organisasi akan membuat pekerja memberikan yang terbaik kepada organisasi dimana ia

bekerja. Van Scooter (2000) menyatakan bahwa pekerja dengan komitmen yang tinggi akan lebih berorientasi kerja. Bahkan disebutkan pula bahwa pekerja yang memiliki komitmen terhadap organisasi yang tinggi akan cenderung senang membantu, dapat bekerja sama. Dalam penelitian tentang komitmen pekerja pada organisasi berasal dari persepsi pekerja atas komitmen dan dukungan perusahaan terhadap pekerja (Eisenberger *et al*, 1990). Wright (1992) mendukung bahwa semakin tinggi komitmen seseorang terhadap tugasnya maka akan semakin tinggi kinerja yang akan dihasilkan, yang menuju pada tingkat penilaian yang semakin tinggi. Hal serupa juga di kemukakan oleh Rivai (2005) yang menyatakan bahwa komitmen organisasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Semakin tinggi komitmen organisasional dari karyawan maka akan semakin meningkat kinerja individual karyawan.

Dari hasil observasi yang dilakukan penelitian di lapangan, peneliti memperoleh beberapa informasi bahwa tingkat perputaran karyawan di PUSAIR Bandung cukup tinggi dengan jumlah karyawan yang masuk selama 5 tahun pengamatan yaitu tahun 2010-2014. Hal tersebut nampak pada tabel berikut ini :

Tabel 1.2

Data Karyawan Pusat Peneletian dan Pengembangan Sumber Daya Air (PUSAIR) Bandung

Periode Tahun 2010 – 2014

Tahun	Jumlah Karyawan	Jumlah Karyawan Keluar			Jumlah Karyawan Masuk
		Mutasi	Dipecat	Keinginan Sendiri	
2010	240	4	3	4	15
2011	230	5	5	7	20
2012	225	8	6	6	10

2013	220	9	4	3	22
2014	218	12	7	10	25

Sumber: Pusat Penelitian dan Pengembangan PUSAIR Bandung

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa jika dilihat secara keseluruhan jumlah karyawan yang keluar baik dengan alasan mutasi, dipecat ataupun keluar karena keinginan sendiri pada tahun 2010 adalah sebesar 11 orang, sedangkan jumlah karyawan yang masuk hanya berjumlah 15 orang. Pada tahun 2011 karyawan yang keluar berjumlah 17 orang sedangkan jumlah karyawan yang masuk berjumlah 20 orang. Pada tahun 2012 karyawan yang keluar 20 orang sedangkan karyawan yang masuk berjumlah 10 orang . Pada tahun 2013 karyawan yang keluar berjumlah 16 orang sedangkan jumlah karyawan yang masuk berjumlah 22 orang . Sedangkan pada tahun 2014 jumlah karyawan yang keluar semakin meningkat menjadi 29 orang, akan tetapi karyawan yang masuk menurun sehingga tidak dapat mengimbangi jumlah karyawan yang keluar yaitu berjumlah 25 orang.

Dari informasi tersebut dapat diketahui bahwa banyaknya karyawan yang keluar masuk akan berakibat pada kestabilan manajemen perusahaan dan kinerja pada setiap karyawan akan menurun juga akan berpengaruh terhadap komitmen antar organisasinya yang di pengaruhi oleh faktor kesetiaan pegawai terhadap oragnisasi belum sesuai.

Berdasarkan uraian diatas, karakteristik individu dan komitmen organisasi merupakan salah satu cara untuk meningkatkan kinerja karyawan sesuai dengan tujuan instansi. Oleh karena itu penulis tertarik untuk mengadakan penelitian

dengan judul : **“Karakteristik Individu dan Komitmen Organisasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan”.**

1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian dari latar belakang penelitian diatas, maka penulis mengidentifikasi masalah sebagai berikut :

1. Kinerja karyawan yang belum optimal, dikarenakan tingkat kehadiran yang rendah. Yang akan berpengaruh terhadap kinerja yang akan menurun.
2. Karakteristik individu setiap pegawai yang disebabkan kemampuan yang belum memadai pada setiap karyawannya. Dan masih kurangnya pengetahuan seputar tugas yang yang di kerjakannya.
3. Komitmen organisasi yang belum baik dikarenakan faktor kesetiaan pegawai terhadap organisasi belum optimal. Sehingga menyebabkan komitmen antar organisasi tidak berjalan dengan baik.

1.2.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah maka penulis dapat menarik rumusan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana karakteristik individu pada Pusat Penelitian dan Pengembangan Sumber Daya Air (PUSAIR) Bandung
2. Bagaimana komitmen organisasi pada Pusat Penelitian dan Pengembangan Sumber Daya Air (PUSAIR) Bandung
3. Bagaimana kinerja karyawan pada Pusat Penelitian dan Pengembangan Sumber Daya Air (PUSAIR) Bandung

4. Seberapa besar pengaruh karakteristik Individu Pusat Penelitian dan Pengembangan Sumber Daya Air (PUSAIR) Bandung terhadap komitmen organisasi
5. Seberapa besar pengaruh karakteristik Individu Pusat Penelitian dan Pengembangan Sumber Daya Air (PUSAIR) Bandung terhadap kinerja karyawan

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1 Maksud Penelitian

Maksud penelitian ini adalah untuk mengumpulkan berbagai data dan informasi terkait dengan Pengaruh Karakteristik Individu dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan.

1.3.2 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adala sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui karakteristik individu Pusat Penelitian dan Pengembangan Sumber Daya Air (PUSAIR) Bandung
2. Untuk mengetahui Komitmen Organisasi pada Pusat Penelitian dan Pengembangan Sumber Daya Air (PUSAIR) Bandung
3. Untuk mengetahui kinerja karyawan pada Pusat Penelitian dan Pengembangan Sumber Daya Air (PUSAIR) Bandung
4. Untuk mengetahui karakteristik individu Pusat Penelitian dan Pengembangan Sumber Daya Air (PUSAIR) Bandung yang dipengaruhi Komitmen Organisasi

5. Untuk mengetahui karakteristik Individu Pusat Penelitian dan Pengembangan Sumber Daya Air (PUSAIR) Bandung yang di pengaruhi oleh kinerja karyawan.

1.4 Kegunaan Penelitian

1.4.1 Kegunaan Praktis

Hasil penelitian ini merupakan jawaban atas dasar pemikiran bagi permasalahan yang dibahas, diharapkan dapat memberikan kegunaan bagi penulis, organisasi/perusahaan maupun untuk pengembangan ilmu pengetahuan.

1.4.2 Kegunaan Akademis

1. Bagi Penulis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah ilmu pengetahuan yang luas, terutama tentang pencapaian kinerja karyawan melalui perilaku kerja dan komitmen organisasi secara teori maupun praktek pada perusahaan.

2. Bagi Peneliti Lain

Hasil penelitian ini berguna untuk peneliti lain dalam menambah ilmu dan sumber penelitian yang berguna bagi peneliti lain.

1.5 Lokasi dan Waktu Penelitian

1.5.1 Lokasi Penelitian

Lokasi praktek kerja lapangan penulis berada di Pusat Penelitian dan Pengembangan Sumber Daya Air (PUSAIR) Bandung yang berada di Jl.Ir.H.Juanda No.193,Bandung 40135. No telp (022) 2501083 – 2500507 – 2504083, Fax (022) 2500163; Po Box.841. email : pusat@pusair-pu.go.id ; Http://www.pusair-pu-go.id

1.5.2 Waktu Penelitian

Waktu yang dilakukan dalam penelitian ini dimulai pada bulan Oktober 2015 sampai dengan November 2015. Dalam melakukan penelitian ini, peneliti membuat rencana Jadwal Penelitian yang dimulai dengan tahap Pengajuan Judul ketahap akhir Seminar UP. Secara lebih rinci waktu penelitian dapat dilihat pada table 1.2 di bawah ini:

Tabel 1.3 Pelaksanaan Penelitian

No	Uraian	*Waktu Peneltian*																			
		Otober				*November*				*Desember*				*Januari*				*Februari*			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Survey Tempat Peneltian																				
2	Melakukan Penelitian																				
3	Mencari Data																				
4	Membuat Proposal																				
5	Seminar																				
6	Revisi																				
7	Penelitian Lapangan																				
8	Bimbingan																				
9	Sidang																				