

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

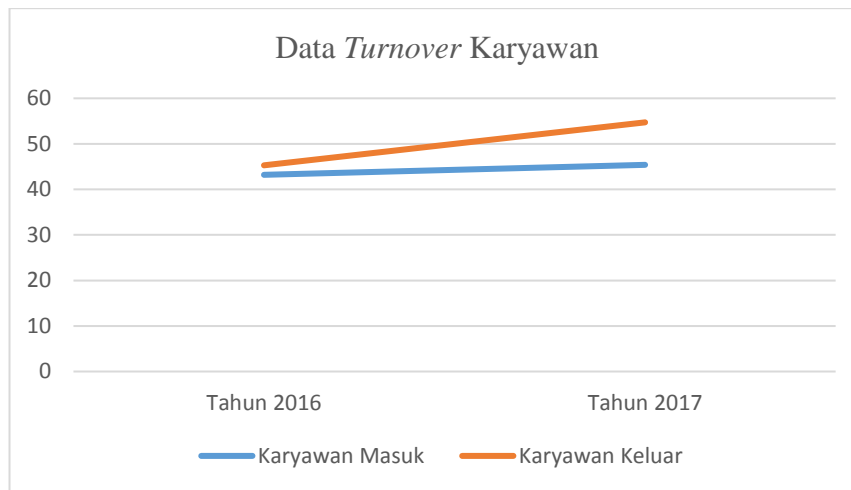
### **1.1 Latar Belakang**

Setiap organisasi dituntut untuk dapat mengoptimalkan sumber daya manusia dan bagaimana sumber daya manusia dikelola. Pengelolaan sumber daya manusia tidak lepas dari faktor karyawan yang diharapkan dapat berprestasi sebaik mungkin demi mencapai tujuan organisasi. Karyawan merupakan aset utama organisasi dan mempunyai peran yang strategis di dalam organisasi yaitu sebagai pemikir, perencana dan pengendali aktivitas organisasi. Organisasi membutuhkan adanya faktor sumber daya manusia yang potensial baik pemimpin maupun karyawan pada pola tugas dan pengawasan yang merupakan penentu tercapainya tujuan perusahaan.

Sumber daya manusia dalam perusahaan memiliki peranan dan fungsi yang sangat penting bagi tercapainya tujuan perusahaan. Sumber daya manusia di sini mencakup keseluruhan manusia yang ada dalam organisasi yaitu mereka yang terlibat dalam kegiatan operasional perusahaan mulai dari level yang paling bawah sampai level yang paling atas. Meskipun berbeda level, seluruh elemen sumber daya manusia tersebut memiliki peran yang sama terhadap tercapai tidaknya tujuan perusahaan. Pengabdian terhadap salah satu bagian berakibat terhambatnya pencapaian tujuan perusahaan. PT. Nusantara Turbin dan Propulsi (NTP) itu suatu badan usaha swasta yang merupakan anak perusahaan dari PT. Dirgantara Indonesia Husein Sastranegara Kota Bandung, Jawa Barat, Indonesia . PT.NTP ini adalah

Perusahaan yang bergerak di bidang pemeliharaan mesin pesawat dan mesin industrial yang memfasilitasi perbaikan mesin turbin gas.

Rendahnya komitmen didalam suatu organisasi menunjukkan kurangnya tanggung jawab seseorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Komitmen menjadi semakin sulit diterapkan mengingat banyaknya perusahaan yang menggunakan sistem kontrak kepada karyawannya.



Sumber : Departemen HRD PT. NTP Bandung

**Gambar 1.1**

**Data Turnover Karyawan PT. NTP Bandung 2016-2017**

Dapat kita lihat pada angka *turnover* karyawan PT. NTP cenderung meningkat. Persentase karyawan keluar pada tahun 2016 mencapai 45,28% sedangkan pada tahun 2017 mencapai 54,72%, jumlah persentase ini lebih besar dibandingkan dengan tahun 2016 yang hanya terdapat 24 karyawan yang *resign* dari perusahaan sedangkan pada tahun 2017 terdapat 29 karyawan yang *resign* yaitu terdiri dari karyawan tetap dan karyawan kontrak, hal ini disebabkan karena banyak karyawan yang tidak ingin menambah kontrak. Kenaikan tersebut memang tidak

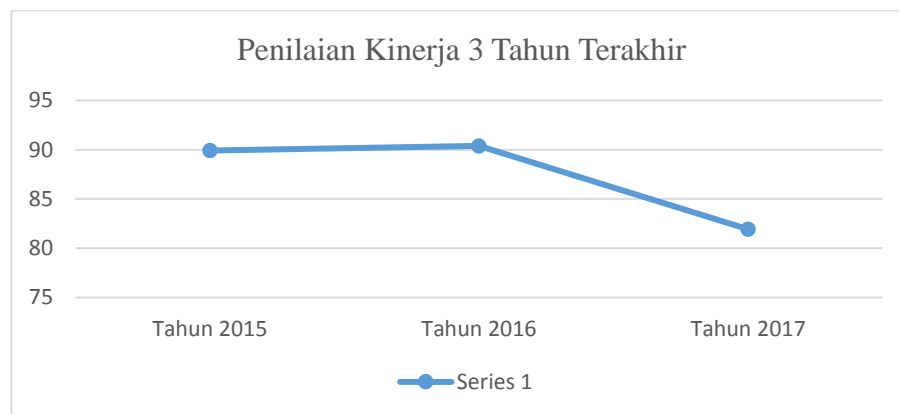
signifikan, namun perusahaan harus segera mencari tahu mengapa hal tersebut dapat terjadi, karena permasalahan seperti ini harus segera ditangani, agar tidak semakin merugikan perusahaan.

Komitmen merupakan keterkaitan seorang individu dengan organisasinya, maka cukup sulit mengharapkan komitmen yang kuat dalam kondisi ini. Pentingnya sumber daya manusia di suatu perusahaan menunjukkan bahwa perusahaan harus bisa mengelola serta menjaga komitmen dari sumber daya manusia yang mereka miliki dengan baik. Komitmen organisasional adalah sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan dan partisipasi karyawan yang tinggi pada organisasi dalam rangka mencapai tujuan secara efektif dan efisien.

Dari beberapa pengertian diatas menunjukkan bahwa komitmen organisasi adalah keterlibatan karyawan pada organisasi tertentu dengan adanya keselarasan tujuan organisasi dengan individu, sehingga karyawan mempunyai keinginan untuk bertahan dan memberikan kontribusi pada organisasinya. Terdapat tiga komponen di dalam komitmen organisasi yaitu komitmen *afektif* (menunjukkan keinginan karyawan untuk melibatkan diri dan mengidentifikasi diri dengan organisasi karena adanya kesesuaian nilai-nilai dalam organisasi), komitmen *normatif* (komitmen yang muncul karena karyawan merasa berkewajiban untuk tinggal di dalam organisasi), dan komitmen *continue* (komitmen yang timbul karena ada kekhawatiran terhadap kehilangan manfaat yang biasa diperoleh dari organisasi).

Komitmen *afektif* diharapkan oleh PT. NTP. Tanpa adanya komitmen organisasi yang *afektif*, organisasi tersebut tidak akan berjalan dengan maksimal. Selain itu, komitmen karyawan yang tinggi akan membuat karyawan tersebut lebih optimal dalam bekerja sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai lebih optimal

dalam bekerja sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai. Namun hal tersebut tidak selaras dengan apa yang diharapkan PT. NTP, terdapat permasalahan komitmen Organisasi di PT. NTP.



Sumber : Departemen HRA PT. NTP Bandung

**Gambar 1.2**

### **Data Penilaian Kinerja Karyawan PT. NTP Bandung**

Di lihat dari gambar 1.2 di atas mengenai data penilaian kinerja Karyawan PT. Nusantara Turbin dan Propulsi Bandung 3 tahun terakhir ini yaitu tahun 2015, 2016 dan 2017 cenderung fluktuatif. Pada tahun 2015 tingkat penilaian berada pada kategori baik yaitu sebesar 89.93 kemudian pada tahun berikutnya yaitu tahun 2016 mengalami kenaikan menjadi 90.39 yang dapat di kategorikan pada kondisi baik tetapi pada tahun terakhir yaitu 2017 perusahaan mengalami penurunan yang sangat drastis yaitu sebesar 81.93 yang dimana dapat di kategorikan dalam keadaan cukup dan tidak dalam kondisi baik maupun sangat baik seperti yang diharapkan oleh pihak perusahaan/instansi. Hal ini sangat berpengaruh pada tingkat produktivitas perusahaan yang di akibatkan oleh komitmen afektif yang rendah dimana para karyawan tidak merasakan adanya keterikatan dengan perusahaan.

**Tabel 1.1**  
**Kriteria Penilaian Kinerja PT. NTP Bandung**

Nilai	Kategori
100 – 96	Sangat Baik
95 – 86	Baik
85 – 71	Cukup
70 – 56	Kurang
Sd/ 55	Kurang Sekali

Sumber : Departemen HRD PT. NTP Bandung

Tabel 1.1 ini menggambarkan kriteria penilaian kinerja karyawan pada PT. NTP Bandung dimana pada kondisi 3 tahun terakhir ini mengalami tingkat kecenderungan yang fluktuatif diantaranya kecenderungan yang paling menurun ini terjadi pada tahun 2017 yang berada dalam kategori cukup karena berada pada angka sebesar 81.93 dimana dalam kategori cukup ini diantara rentanan angka 85 – 71, sedangkan untuk tahun 2016 berada pada kategori baik karena berada pada rentan angka 86 – 95, dan untuk tahun 2015 berada dalam kategori baik juga karena berada pada rentan angka 86 – 95, untuk tahun 2015 dan 2016 masih dapat dikategorikan perusahaan dalam keadaan baik tidak terlalu banyak masalah hanya saja perlu adanya peningkatan untuk tahun berikutnya yaitu tahun 2017.

**Tabel 1.2**  
**Hasil Pra-Survey Komitmen Organisasi Pada PT. NTP Bandung**

No	Dimensi	Frekuensi					Jumlah skor	Skor Rata-Rata
		STS 1	TS 2	KS 3	S 4	SS 5		
1	Komitmen Afektif	-	9	8	8	-	74	2.96
		-	2	12	11	-	84	3.36
		-	8	10	6	1	75	3
		<b>Total Skor</b>					<b>233</b>	<b>3.11</b>
2	Komitmen Berkelanjutan	-	2	8	6	9	97	3.88
		-	-	7	10	8	101	4.04
		1	1	6	10	7	96	3.84
		-	2	8	9	6	94	3.76
<b>Total Skor</b>					<b>388</b>	<b>3.88</b>		

3	Komitmen Normatif	2	4	7	12	-	79	3.16
		-	3	8	12	2	88	3.52
		-	2	8	8	7	95	3.8
<b>Total Skor</b>							<b>262</b>	<b>3.49</b>
Rata-Rata = Jumlah Skor : Jumlah Responden								
Skor Rata-Rata = Total Skor Rata-Rata : Jumlah Pernyataan								

Sumber : Hasil Olah Data Kuesioner Pra-Survey 2018

Berdasarkan tabel 1.2 menunjukkan hasil kuesioner penelitian pendahuluan mengenai komitmen Organisasi di PT.NTP, pada dimensi komitmen berkelanjutan dan normatif dalam keadaan baik, tetapi terdapat masalah pada dimensi komitmen afektif dengan rata-rata 3.11 yang menunjukkan dalam kondisi cukup dimana karyawan menyatakan mereka akan beralih jika ada perusahaan lain yang menawarkan posisi yang baik dengan gaji yang lebih tinggi, pernyataan tersebut menunjukkan bahwa para karyawan memiliki komitmen afektif yang sangat buruk terhadap perusahaan. Faktor penting lain yang menjadi pengaruh dalam komitmen organisasi salah satunya yaitu kompetensi. Kurangnya kemampuan dalam suatu pekerjaan akan menghambat kinerja yang dilaksanakan oleh karyawan. Dilihat dari latar belakang pendidikan karyawan PT.NTP Bandung, seluruh karyawan didominasi latar belakang lulusan SLA, ada beberapa untuk yang lulusan Sarjana atau Diploma dan ini juga yang menyebabkan rendahnya produktifitas kerja.

Untuk dapat mengetahui faktor apa saja yang dapat di anggap merupakan sebagai faktor yang paling dominan dalam mempengaruhi rendahnya variabel komitmen organisasi pada perusahaan menurut Mulyaningsih (2016) peneliti telah melakukan pra-survey terlebih dahulu kepada 25 orang karyawan PT. Nusantara Turbin dan Propulsi Bandung diberbagai departemen yang ada pada divisi mesin aero dan hasil dari pada jawaban responden nya dapat dilihat pada tabel 1.3.

**Tabel 1.3**  
**Hasil Pra Survey Faktor yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi Pada**  
**PT. NTP Bandung**

No	Dimensi	Frekuensi					Jumlah skor	Skor Rata-Rata
		STS	TS	KS	S	SS		
		1	2	3	4	5		
1	<b>Kepemimpinan</b>							
	Idealized Influence	-	-	2	20	3	101	4.04
	Inspirational Motivation	-	2	3	15	5	98	3.92
	Intellectual Simulation	-	-	8	12	5	97	3.88
	Individualized Consideration	-	1	3	14	7	102	4.08
<b>Total Skor</b>							<b>398</b>	<b>3.98</b>
2	<b>Motivasi</b>							
	Momentary Motivasional	-	1	10	9	5	93	3.72
	Non Momentary Motivasional	-	2	4	15	4	96	3.84
<b>Total Skor</b>							<b>189</b>	<b>3.78</b>
3	<b>Kompensasi</b>							
	Langsung	-	1	4	15	5	99	3.96
	Tidak langsung	-	-	4	15	6	102	4.08
	Ganjaran Non finansial	-	-	7	11	7	100	4
<b>Total Skor</b>							<b>301</b>	<b>4.01</b>
4	<b>Kompetensi</b>							
	Pengetahuan	-	5	11	9	-	79	3.16
	Keterampilan	-	4	8	11	2	78	3.12
	Motif	-	4	8	12	1	85	3.4
	Sifat	-	4	8	12	1	85	3.4
	Citra Diri	-	4	7	13	-	81	3.24
<b>Total Skor</b>							<b>408</b>	<b>3.264</b>
5	<b>Lingkungan Kerja</b>							
	Fisik	-	-	2	13	10	108	4.32
	Non Fisik	-	-	3	12	10	107	4.28
<b>Total Skor</b>							<b>215</b>	<b>4.3</b>
6	<b>Budaya Organisasi</b>							
	Inovasi dan keberanian mengambil risiko	-	2	10	11	2	88	3.52
	Perhatian pada hal-hal rinci	-	3	11	9	2	85	3.4
	Orientasi hasil	-	3	13	7	2	89	3.56
	Orientasi Orang	-	3	5	17	-	89	3.56
	Orientasi Tim	-	4	1	20	-	91	3.64
	Keagresifan	-	3	8	10	4	90	3.6
	Stabilitas	1	11	8	4	1	68	2.72
<b>Total Skor</b>							<b>600</b>	<b>3.43</b>
Rata-Rata = Jumlah Skor : Jumlah Responden								
Skor Rata-Rata = Total Skor Rata-Rata : Jumlah Pernyataan								

Sumber : Hasil Olah Data Kuesioner Pra-Survey 2018

Berdasarkan dari data hasil pra survey tersebut mengenai faktor apa saja yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi diantaranya adalah variabel kompetensi dan budaya organisasi yang dilihat dari jumlah skor rata – rata terendah yaitu sebesar 3.26 untuk kompetensi dan 3.43 untuk budaya organisasi. Tabel tersebut memperlihatkan bahwa kompetensi karyawan PT. NTP ini terlihat paling rendah bila dibandingkan dengan variabel lain, kemudian budaya organisasi pun menjadi variabel kedua terendah di antara variabel lainnya, dimana kedua variabel inilah yang menjadi faktor utama dari komitmen organisasi yang bermasalah.

Berdasarkan hasil pengamatan langsung dan wawancara yang dilakukan dengan beberapa karyawan dari setiap departemen pada divisi operasi mesin aero di PT. NTP Bandung terkait komitmen organisasi. Karyawan kurang memiliki komitmen afektif yang baik, hal tersebut dilihat dari keterlibatan karyawan dalam organisasi tidak berdasarkan keinginan sendiri secara emosional karena karyawan merasa perusahaan bermanfaat secara ekonomi saja.

Komitmen organisasi ditunjukkan oleh karyawan yang tidak mengabdikan diri secara maksimal untuk organisasi, karyawan cenderung akan meninggalkan pekerjaan apabila diberikan pilihan pekerjaan yang lebih baik di luar organisasi, hal ini berhubungan dengan keinginan untuk menghabiskan masa karir diorganisasi.

Berkaitan dengan masalah komitmen organisasi, kondisi lain yang ditemukan dilapangan saat peneliti mencari data primer dengan melakukan suatu observasi dan wawancara dengan beberapa karyawan, hasilnya adalah mereka cenderung bertahan diperusahaan karena adanya pertimbangan rasional saja yang menguntungkan diri secara ekonomis. Keinginan karyawan untuk tetap menjadi bagian dari perusahaan tidak berdasarkan keinginan diri sendiri secara emosional.



Faktor sudah lama bekerja di organisasi sehingga menganggap apabila pekerjaan yang sekarang akan menimbulkan kerugian secara ekonomis. Karyawan menginginkan tuntutan pekerjaan yang menurut mereka sesuai dengan kemampuan mereka agar mereka tidak kesulitan dalam mengerjakan berbagai macam pekerjaan, apabila memang sebaliknya, karyawan ingin adanya pelatihan yang maksimal.

Kompetensi yang dimiliki setiap karyawan satu dengan yang lainnya berbeda, PT.NTP memberikan pelatihan kepada karyawan saat penerimaan karyawan baru, selain itu dengan diberikan juga apresiasi kepada karyawan yang berprestasi berupa kenaikan jabatan karyawan yang bertujuan untuk meningkatkan semangat kerja. Berikut latar belakang pendidikan karyawan PT.NTP Bandung :

**Tabel 1.4**

**Tingkat Pendidikan Karyawan Pada PT. NTP Bandung**

No	Tingkat Pendidikan	Jabatan	Jumlah
1	SLA	Supervisor dan Mekanik	77
2	D3	Analisis dan Teknisi	33
3	S1	Manajer, Shop asisten	30
<b>Total</b>			<b>140</b>

Sumber : Pengolahan Data PT. Nusantara Turbin dan Propulsi

Tuntutan tugas berlebihan yang dihadapkan dengan kurangnya kemampuan dalam melakukan penyelesaian pekerjaan yang dikerjakan karyawan terkadang juga dapat menghambat kinerja karyawan yang tentunya dapat membuat para karyawan tidak komitmen terhadap pekerjaan yang telah diberikan. Peneliti melakukan pra survey kepada 25 responden karyawan PT. NTP Bandung mengenai kompetensi karyawan yang menjadi salah satu faktor utama dalam permasalahan komitmen organisasi. Berikut adalah hasil pra survey yang dilakukan :

**Tabel 1.5**  
**Hasil Pra Survey Kompetensi Karyawan pada PT. NTP Bandung**

No	Dimensi	Frekuensi					Jumlah skor	Skor Rata-Rata
		STS	TS	KS	S	SS		
		1	2	3	4	5		
1	Pengetahuan	-	5	11	9		79	3.16
2	Keterampilan	-	4	8	11	2	78	3.12
3	Motif	-	4	8	12	1	85	3.4
4	Sifat	-	4	8	12	1	85	3.4
5	Citra Diri	-	4	7	13		81	3.24
<b>Total Skor</b>							<b>408</b>	<b>3.264</b>
Rata-Rata = Jumlah Skor : Jumlah Responden								
Skor Rata-Rata = Total Skor Rata-Rata : Jumlah Pernyataan								

Sumber : Hasil Olah Data Kuesioner Pra-Survey 2018

Hasil dari pra survey mengenai kompetensi di atas dapat dilihat kompetensi yang dimiliki oleh para karyawan PT. NTP dalam kondisi cukup sebesar 3.26 yang dilihat dari rata-rata yang dimana dimensi yang paling berpengaruh yang dilihat dari sedikit karyawan yang menjawab setuju pada kuesioner ini adalah dimensi pengetahuan yang di latar belakang oleh tingkat pendidikan yang rendah.

Disamping itu selain kompetensi karyawan, budaya organisasi juga merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi. Budaya organisasi merupakan konsep lama yang terus berkembang dalam ilmu manajemen. Suatu organisasi yang berhasil dapat menciptakan budaya yang baik yang tentunya akan memperoleh kondisi eksternal yang baik juga sehingga budaya dapat diciptakan sesuai strategi dan lingkungannya masing - masing. Disamping itu, kondisi internal pun menjadi suatu perangkat - perangkat kuat yang dapat menentukan perilaku para karyawan nya sendiri untuk dapat melakukan pekerjaan yang lebih maksimal.

Budaya organisasi menjadi salah satu acuan pada karyawan untuk bekerja secara total dan memberikan pelayanan yang optimal. Dalam kenyataannya, dalam menerapkan budaya organisasi tersebut bagi perusahaan kepada para karyawannya bukanlah hal yg mudah melainkan suatu pekerjaan yang sangat sulit untuk dikerjakan. Apabila budaya yang diterapkan di perusahaan terlalu mengikat kebebasan karyawan, maka akan timbul ketidakpuasan kerja yang berujung pada komitmen karyawan yang tidak baik.

Salah satu indikator budaya organisasi diantaranya adalah perhatian pada hal – hal rinci, pada dimensi dan indikator ini perusahaan sangat kurang dalam memperhatikan keselamatan kerja para karyawannya, terkadang juga perusahaan terlalu mementingkan hasil dari pada keselamatan para pekerja, mereka merasa kurang nya ketelitian, keberanian dalam mengambil resiko serta keinginan untuk berorientasi pada tim maupun individu, mereka pun merasa bahwa perusahaan terlalu mendorong dan memberi tekanan kepada para karyawan nya untuk selalu bekerja dengan giat yang bertujuan untuk dapat membuahkan hasil yang maksimal sehingga mereka telah melupakan budaya organisasi yang ada khususnya budaya keselamatan kerja para karyawan yang saat ini akan mulai diperbaiki, maka faktor budaya organisasi lah yang menjadi salah satu faktor penyebab komitmen organisasi yang kurang baik (rendah).

Kurangnya kepedulian perusahaan terhadap karyawan membuat karyawan merasa dirinya betul-betul tidak ingin keberadaanya di perusahaan. sehingga karyawan tersebut dapat melakukan tindakan apapun yang ia inginkan yang tentunya dapat memicu permasalahan yang menuju pada komitmen organisasi yang tidak terkendali. Hal seperti ini sangat harus diperhatikan oleh pihak perusahaan.

**Tabel 1.6**  
**Hasil Pra-Survey Budaya Organisasi pada PT. NTP Bandung**

No	Dimensi	Frekuensi					Jumlah skor	Skor Rata-Rata
		STS	TS	KS	S	SS		
		1	2	3	4	5		
1	Inovasi dan keberanian mengambil risiko	-	2	10	11	2	88	3.52
2	Perhatian pada hal rinci	-	3	11	9	2	85	3.4
3	Orientasi hasil	-	3	13	7	2	89	3.56
4	Orientasi Orang	-	3	5	17	-	89	3.56
5	Orientasi Tim	-	4	1	20	-	91	3.64
6	Keagresifan	-	3	8	10	4	90	3.6
7	Stabilitas	1	11	8	4	1	68	2.72
<b>Total Skor</b>							<b>600</b>	<b>3.43</b>
Rata-Rata = Jumlah Skor : Jumlah Responden								
Skor Rata-Rata = Total Skor Rata-Rata : Jumlah Pernyataan								

Sumber : Hasil Olah Data Kuesioner Pra-Survey 2018

Berdasarkan tabel 1.6 menunjukkan hasil kuesioner penelitian mengenai budaya organisasi. Dapat dilihat sebagian besar karyawan menyatakan tidak setuju pada stabilitas yang membuat perolehan nilai rendah tentunya terlihat dari rata-rata sebesar 2.72 dan total keseluruhan yaitu 3.43 yang dapat dikategorikan cukup.

Kepercayaan perusahaan terhadap karyawan yang bekerja optimal, perusahaan memberikan kompensasi atau meningkatkan upah guna meningkatkan produktivitas karyawan dan menciptakan loyalitas. Perilaku yang menyimpang dari kode etik dalam perusahaan menyebabkan ketidakseragaman antar karyawan dalam penyampaian satu hal kepada karyawan yang lainnya atau dengan cara para karyawan melaksanakan pekerjaannya.

Apabila di perusahaan terjadi suatu permasalahan mengenai perbedaan seperti adanya kesenjangan persepsi karyawan satu dengan karyawan yang lainnya atau mengenai salah satu hal misalnya budaya perusahaan sangat diharapkan oleh para karyawan, maka akan timbul permasalahan seperti ketidakharmonisan sistem kerja di perusahaan. Hal ini memungkinkan terjadinya ketidaknyamanan dari pihak

karyawan sehingga dapat menimbulkan dan memicu perilaku karyawan yang tidak berkomitmen terhadap perusahaan.

Berdasarkan permasalahan yang telah diuraikan di latar belakang di atas bahwa komitmen organisasi dipengaruhi oleh beberapa faktor bermasalah lain seperti kompetensi karyawan dan budaya organisasi yang ada di lingkungan perusahaan. Oleh karena itu penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kompetensi Karyawan Dan Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi Pada PT. Nusantara Turbin Dan Propulsi di Bandung”**.

## **1.2 Identifikasi Masalah dan Rumusan Masalah**

Identifikasi dan rumusan masalah dalam penelitian ini diajukan untuk merumuskan dan menjelaskan permasalahan yang ada dalam penelitian. Permasalahan dalam penelitian ini meliputi beberapa faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi yaitu kompetensi karyawan dan budaya organisasi.

### **1.2.1 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang penelitian yang diuraikan diatas, penulis mengidentifikasi masalah-masalah yang terjadi. Diantaranya sebagai berikut:

1. Kompetensi Karyawan
  - a. Masih banyak karyawan yang tingkat pendidikannya rendah.
  - b. Kurang adanya pelatihan dalam meningkatkan kemampuan dan keahlian yang dimiliki oleh karyawan.
2. Budaya Organisasi
  - a. Karyawan menyelesaikan pekerjaan tidak sesuai dengan target tertentu.
  - b. Karyawan kurang teliti dalam menyelesaikan pekerjaan.
  - c. Kurang optimalnya budaya keselamatan, kesehatan dan keamanan kerja.

- d. Kurangnya inovasi dan keberanian mengambil resiko.
  - e. Kurangnya keinginan berorientasi pada hasil.
  - f. Kurangnya keinginan berorientasi pada tim.
3. Komitmen Organisasi
- a. Keinginan Karyawan dalam keterlibatan suatu pekerjaan tidak datang dari diri sendiri melainkan karena adanya keterikatan dengan perusahaan.
  - b. Karyawan kurang memiliki komitmen afektif yang baik
  - c. Karyawan tidak mengabdikan diri secara maksimal untuk organisasi.
  - d. Karyawan cenderung meninggalkan pekerjaan yang merka miliki saat ini apabila diberikan pilihan pekerjaan yang lebih baik diluar organisasi.
  - e. Kurangnya kepedulian terhadap perusahaan.
  - f. Kurangnya keterikatan terhadap pekerjaan.
  - g. Komitmen afektif yang dimiliki karyawan rendah.

### **1.2.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah penelitian yang telah di uraikan dan telah di kemukakan di atas, maka permasalahan tersebut dapat di rumuskan dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Bagaimana kompetensi karyawan di PT. Nusantara Turbin dan Propulsi Bandung.
2. Bagaimana budaya organisasi di PT. Nusantara Turbin dan Propulsi Bandung.
3. Bagaimana komitmen organisasi di PT. Nusantara Turbin dan Propulsi Bandung.

4. Seberapa besar pengaruh kompetensi karyawan dan budaya organisasi terhadap komitmen organisasi di PT. Nusantara Turbin dan Propulsi Bandung.

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui, menganalisa dan mengkaji :

1. Kompetensi karyawan di PT. Nusantara Turbin dan Propulsi Bandung.
2. Budaya organisasi di PT. Nusantara Turbin dan Propulsi Bandung.
3. Komitmen organisasi di PT. Nusantara Turbin dan Propulsi Bandung.
4. Pengaruh kompetensi karyawan dan budaya organisasi terhadap komitmen organisasi di PT. Nusantara Turbin dan Propulsi Bandung.

### **1.4 Kegunaan Penelitian**

Penulis sangat berharap dengan adanya penelitian ini semoga dapat memberikan sebuah hasil yang tentunya menjadi sesuatu yang bermanfaat, sejalan dengan tujuan penelitian diatas dapat berguna baik secara praktis maupun teoritis.

1. Kegunaan Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan kajian lebih lanjut dalam penelitian tentang MSDM dan pengembangan SDM serta sebagai bahan literatur bagi pembaca khususnya pada peminat sumber daya manusia.

2. Kegunaan Praktis

Penelitian ini di harapkan oleh penulis dapat berguna sebagai bahan masukan dan informasi untuk dapat diterapkan dalam menelaah keadaan organisasi yang hasilnya dapat di manfaatkan untuk perbaikan atau penyempurnaan yang sekiranya masih di perlukan dalam suatu proses pencapaian tujuan dan pengambilan keputusan suatu organisas

