

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Menghadapi persaingan di era global, perusahaan dituntut untuk bekerja lebih efektif dan efisien. Salah satu upaya yang harus dicapai oleh lembaga yaitu meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM). Persaingan yang semakin ketat menyebabkan perusahaan dituntut untuk mampu meningkatkan daya saing dan kualitas pelayanan maupun produk perusahaan. Dengan demikian, arus globalisasi merupakan tantangan yang harus dihadapi dan diantisipasi oleh SDM aparatur. Oleh karena itu profesionalisme yang tinggi mutlak harus dipenuhi oleh setiap SDM aparatur, ini berarti kompetensi terhadap substansi bidang tugas, baik secara teknis maupun secara manajerial.

Penilaian kinerja didasarkan pada perencanaan kinerja pada tingkat individu dan tingkat unit atau satuan organisasi dengan memperhatikan target, sasaran, hasil, dan manfaat yang dicapai, serta perilaku dari PNS itu sendiri secara objektif, terukur, akuntabel, partisipatif, dan transparan.

Sejak tahun 2011 pemerintah telah mengeluarkan PP Nomor 46 yang ditindak lanjuti dengan Perka BKN Nomor 1 tahun 2013 tentang Penilaian Prestasi Kerja PNS. Sebelumnya, prestasi kerja masih terjebak pada formalitas belaka. Penilaian prestasi kerja tidak menggambarkan secara nyata prestasi kerja seorang PNS sehingga tidak bersifat transparan. Pemerintah berusaha melakukan pembenahan tentang penilaian prestasi kerja PNS yang lebih terukur dengan adanya target dan realisasi. Dengan adanya PP Nomor 46 tahun 2011 diharapkan

PNS akan semakin profesional dan akuntabel, sehingga pelayanan akan semakin mendekati harapan. Dari tahun 2015, setiap usul kenaikan pangkat yang masuk ke BKN sudah harus melampirkan hasil penilaian SKP tahun 2014 atau tahun sebelumnya sebagai syarat administratif.

Penilaian prestasi kerja PNS terdiri atas dua unsur yakni sasaran kerja pegawai (SKP) dan perilaku kerja. SKP bobotnya 60%, sementara Perilaku Kerja memiliki bobot 40%. Salah satu hal pokok yang membedakan antara SKP dengan mekanisme DP3 sebelumnya yakni dengan adanya pelimpahan kewenangan dalam penilaian dimana pejabat penilai tidak lagi secara penuh dipegang oleh pejabat pembina kepegawaian tetapi diturunkan kepada pejabat atasan langsung. Dalam UU ASN yang berkenaan dengan pengaturan Pejabat Pimpinan Tinggi (PPT) juga diatur bahwa bagi PPT yang tidak mampu mencapai SKP yang telah ditetapkan, maka akan diberikan masa peninjauan selama 6 bulan. Jika dalam waktu 6 bulan tidak mampu mencapai SKP yang ditetapkan maka dilakukan uji kompetensi apakah masih layak untuk menduduki jabatan tersebut ataukah harus dipindahkan.

Penilaian kinerja PNS melalui pendekatan SKP sesuai dengan UU ASN (Aparat Sipil Negara) yaitu bahwa setiap hasil penilaian kinerja PNS wajib disampaikan kepada Tim Penilai Kinerja. Hasil penilaian kinerja ini digunakan untuk menjamin objektivitas dalam pengembangan PNS, dan dijadikan sebagai persyaratan dalam pengangkatan jabatan dan kenaikan pangkat, pemberian tunjangan dan sanksi, mutasi, dan promosi, serta untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan.

Fenomena yang terjadi di Indonesia saat ini ada 3 masalah pokok yang

dihadapi oleh kontraktor di Indonesia, pertama masalah produktifitas, kedua masalah finansial dan ketiga masalah teknologi. Dari masalah tersebut kita perlu introspeksi kedalam, utamanya para pelaku bidang dunia usaha jasa konstruksi itu sendiri. Seperti yang telah dikemukakan oleh Menteri Permukiman dan Prasarana Wilayah (Menkimpraswil) yaitu bapak Seonarno dalam (pu.go.id) menurutnya, masyarakat yang ahli dalam bidang konstruksi selalu menyoroti masalah kualitas produk jasa konstruksi yang dihasilkan oleh para kontraktor kita belum memuaskan. Kita semua dihadapkan dalam kesulitan untuk menjawab. Karena kenyataannya kualitas hasil produk konstruksi belum seluruhnya seperti yang diharapkan oleh publik.

Sebagai gambaran, misalnya bangunan-bangunan yang belum sampai waktunya sudah rusak. Kita selalu saja berkilah masalahnya bukan hanya dunia konstruksi akan tetapi berbagai persoalan lain dan faktor-faktor lain yang perlu dipertimbangkan. Menteri mengharapkan agar masalah teknologi dibahas secara menyeluruh dan kemudian langkah-langkah apa yang perlu segera diambil agar dunia konstruksi kita bisa bersaing dengan kontraktor asing. Mengingat kita menjadi tuan dinegeri sendiri dan didukung oleh bahan material yang cukup banyak.

Menteri mencontohkan, saat pembangunan pengaman pantai (abrasi) di pulau Bali, kita coba memberikan kesempatan pada perusahaan konstruksi indonesia agar bersaing dengan perusahaan asing yakni Jepang. Akan tetapi hasilnya perusahaan kita jauh lebih mahal. Hal itu disebabkan karena metode dan teknologi pelaksanaannya ternyata memberikan beban terhadap biaya tersebut. Tetapi kontraktor kita menyesalkan, karena pemerintah tidak memberikan

dukungan yang optimal terhadap hal-hal yang berkaitan dengan dunia konstruksi. Oleh karena itu, kedepan berharap agar hal-hal yang dirasakan perlu difasilitasi pemerintah betul-betul dituangkan dalam undang-undang. Dalam upaya meningkatkan kemampuan pelaku jasa konstruksi pemerintah dengan didukung UU No. 18/1999 tentang Jasa Konstruksi. Meskipun pelaku jasa konstruksi banyak yang mengeluhkan keluarnya keppres ini, tetapi tidak mungkin untuk dilakukan revisi karena kebijakan ini merupakan upaya untuk mendorong pelaku dapat bersaing di masa mendatang. Menteri meminta pelaku jasa konstruksi bersama-sama menyingkapi keluarnya keppres (keputusan presiden), sehingga tidak hanya dengan mengeluh namun juga memberikan solusi, karena keluarnya peraturan itu sudah melalui proses pembahasan yang mendalam mulai dari Bappenas sampai Setneg.

Pembangunan proyek-proyek konstruksi pada tahun 2016, Menteri mengatakan, pihaknya telah melakukan koordinasi dengan Badan Koordinasi Penanaman Modal (BKPM) untuk mengeluarkan Peraturan Pemerintah yang menyangkut investasi swasta. Menteri menyatakan besarnya kemampuan swasta untuk tahun 2016 dalam melaksanakan proyek-proyek konstruksi dapat mengacu pada Program Pembangunan Nasional (Propenas) yakni 80% pemerintah dan 20% swasta. Kebutuhan dana sebesar 170 miliar AS untuk pembangunan infrastruktur lima tahun mendatang.

Pegawai merupakan unsur terpenting dalam menentukan maju mundurnya suatu organisasi. Untuk mencapai tujuan organisasi diperlukan pegawai yang sesuai dengan persyaratan dalam organisasi, dan juga harus mampu menjalankan tugas-tugas yang telah ditentukan oleh organisasi. Setiap organisasi akan selalu

berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawainya, dengan harapan apa yang menjadi tujuan organisasi dapat tercapai. Pegawai yang berprestasi adalah pegawai yang di harapkan di setiap organisasi, karena pegawai yang berprestasi pastilah mampu memberikan hasil yang terbaik darinya guna mencapai tujuan organisasi, karyawan yang berprestasi akan mampu berkreaitifitas serta mendukung kemajuan suatu organisasi, sehingga jika setiap perusahaan memiliki banyak pegawai yang berprestasi pasti akan mempermudah pencapaian tujuan yang di inginkan.

Kemampuan pegawai tercermin dalam kinerja, kinerja yang baik adalah kinerja\ yang optimal. Kinerja pegawai merupakan salah satu modal bagi organisasi untuk mencapai tujuannya, sehingga pegawai adalah hal yang patut di perhatikan oleh aparatur SDM/pejabat organisasi .

Kinerja pada umumnya diartikan sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Kinerja pegawai merupakan hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya untuk mencapai target kerja atau SKP. Pegawai dapat bekerja dengan baik bila memiliki kinerja yang tinggi sehingga dapat menghasilkan kerja yang baik. Kinerja pegawai merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya. Untuk itu, kinerja dari para pegawai harus mendapat perhatian dari para pemimpin organisasi, sebab menurunnya kinerja para pegawai dapat mempengaruhi kinerja lembaga secara keseluruhan.

Pusat Litbang Jalan dan Jembatan (pusjatan) adalah suatu institusi riset di bawah Balitbang Departemen perkerjaan umum, yang bergerak dalam bidang jasa

kontruksi, menurut Peraturan Menteri Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat No 15 tahun 2015 Pasal 1162 Pusat Penelitian dan Pengembangan Jalan dan Jembatan (Pusjatan) mempunyai tugas melaksanakan penelitian dan pengembangan di bidang jalan dan jembatan. selama ini Pusjatan berupaya terus menghasilkan teknologi aplikatif yang mampu menjawab berbagai issue nasional terutama permasalahan kontruksi jalan dan jembatan di indonesia. Teknologi yang dihasilkan tersebut pada umumnya dikemas dalam bentuk standar, pedoman dan manual yang selanjutnya dapat dijadikan sebagai acuan baik normatif maupun praktis di lapangan dalam melaksanakan pekerjaan pembangunan maupun pemeliharaan jalan dan jembatan.

Selain Pusat Litbang Jalan dan Jembatan (pusjatan) masih ada dua institusi riset lainnya yaitu Pusat Litbang Perumahan dan permukiman rakyat (puskim) dan Pusat Litbang Sumber daya Air (pusair) yang berada dibawah Kementrian pekerjaan umum dan perumahan rakyat Republik Indonesia (PUPR). Berikut peneliti memasukan data kinerja dari masing-masing institusi yang berada dibawah kementrian pekerjaan umum dan perumahan rakyat (PUPR) sebagai perbandingan.

Tabel 1.1
Data Kinerja Pegawai di Pusat Litbang Perumahan dan Permukiman (puskim) Kabupaten Bandung

| No | Unsur-unsur yang di nilai | Target | | | Realisasi | | |
|------------------------------------|---------------------------|--------|------|------|-----------|--------|--------|
| | | Tahun | | | Tahun | | |
| | | 2014 | 2015 | 2016 | 2014 | 2015 | 2016 |
| 1 | SKP | 100% | 100% | 100% | 87,12 | 87,97 | 85,86 |
| 2 | Perilaku | 100% | 100% | 100% | 87,89 | 87,83 | 80,45 |
| 3 | Prestasi | 100% | 100% | 100% | 87,09 | 87,90 | 83,87 |
| Jumlah | | | | | 262,1 | 257,70 | 250,18 |
| Rata-rata | | | | | 87,37% | 85,90% | 83,39% |
| (SKP) = Sasaran Kinerja Pegawai | | | | | | | |
| Jumlah = SKP + Perilaku + Prestasi | | | | | | | |
| Rata-rata = Jumlah : Unsur | | | | | | | |

Sumber : Penelitian sebelumnya yang dilakukan di puskim

Tabel 1.2
Data Kinerja Pegawai di Pusat Litbang Sumber Daya Air (pusair) Bandung

| No | Unsur-unsur yang di nilai | Target | | | Realisasi | | |
|------------------------------------|---------------------------|--------|------|------|-----------|--------|--------|
| | | Tahun | | | Tahun | | |
| | | 2014 | 2015 | 2016 | 2014 | 2015 | 2016 |
| 1 | SKP | 100% | 100% | 100% | 87,60 | 87,14 | 85,26 |
| 2 | Perilaku | 100% | 100% | 100% | 86,12 | 84,53 | 83,44 |
| 3 | Prestasi | 100% | 100% | 100% | 86,81 | 86,49 | 85,15 |
| Jumlah | | | | | 260,53 | 258,16 | 253,85 |
| Rata-rata | | | | | 86,84% | 86,05% | 84,61% |
| (SKP) = Sasaran Kinerja Pegawai | | | | | | | |
| Jumlah = SKP + Perilaku + Prestasi | | | | | | | |
| Rata-rata = Jumlah : Unsur | | | | | | | |

Sumber : penelitian sebelumnya yang dilakukan di pusair

Tabel 1.3
Data Kinerja Pegawai Pusjatan (Pusatlitbang Jalan dan Jembatan) Bandung

| No | Unsur-unsur yang di nilai | Target | | | Realisasi | | |
|------------------------------------|---------------------------|--------|------|------|-----------|--------|--------|
| | | Tahun | | | Tahun | | |
| | | 2014 | 2015 | 2016 | 2014 | 2015 | 2016 |
| 1 | SKP | 100% | 100% | 100% | 88,54 | 86,78 | 83,76 |
| 2 | Perilaku | 100% | 100% | 100% | 87,77 | 88,64 | 82,62 |
| 3 | Prestasi | 100% | 100% | 100% | 86,14 | 85,60 | 85,40 |
| Jumlah | | | | | 262,45 | 261,02 | 251,78 |
| Rata-rata | | | | | 87,48% | 87,07% | 83,93% |
| (SKP) = Sasaran Kinerja Pegawai | | | | | | | |
| Jumlah = SKP + Perilaku + Prestasi | | | | | | | |
| Rata-rata = Jumlah : Unsur | | | | | | | |

Sumber : Pusjatan Bandung

Berdasarkan tabel 1.1, 1.2 dan 1.3 dapat dilihat bahwa Pusat Litbang Jalan dan Jembatan (pusjatan) memiliki kinerja yang paling bermasalah dengan rata-rata skor pada tahun 2014 sebesar 87,48%, tahun 2015 sebesar 87,07% dan tahun 2016 sebesar 83,93% yang disebabkan oleh menurunnya sasaran kinerja pegawai (SKP) sebesar 3,14%. Dibandingkan dengan Pusat Litbang Perumahan dan Permukiman (puskim) dengan skor rata-rata pada tahun 2015 sebesar 85,90% dan tahun 2016

sebesar 83,39% dan juga Pusat Litbang Sumber Daya Air (pusair) dengan skor rata-rata pada tahun 2015 sebesar 86,05% dan tahun 2016 sebesar 84,61%. Maka dari hasil tersebut peneliti memutuskan untuk memilih Pusat Litbang Jalan dan Jembatan (pusjatan) sebagai objek penelitian.

Penilaian kinerja pegawai di Pusjatan Bandung ini di nilai dari tiga unsur dimana unsur tersebut yaitu SKP (Sasaran Kerja Pegawai), Perilaku dan Prestasi. Pada Pasal 12 ayat 2 dan pasal 20 Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara No 1 tahun 2013 penilaian prestasi kerja Pegawai Negeri Sipil dilaksanakan untuk mengevaluasi kinerja Pegawai Negeri Sipil, yang dapat memberi petunjuk bagi pejabat yang berkepentingan dalam rangka mengevaluasi kinerja unit dan organisasi. Hasil penilaian prestasi kerja Pegawai Negeri Sipil dimanfaatkan sebagai dasar pertimbangan penentuan keputusan kebijakan pembinaan karier Pegawai Negeri Sipil. Penilaian kinerja ini dilakukan satu tahun sekali dan dinilai oleh pejabat penilai yakni atasan langsung pegawai tersebut.

Kinerja mempunyai peran penting untuk dapat mencapai tujuan instansi. Dengan demikian untuk mendapatkan kinerja yang baik maka perlu adanya perbaikan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai, maka peneliti melakukan pra survey untuk mencari variabel yang bermasalah yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah Profesionalisme, Motivasi, Kepemimpinan, Kompensasi, Komitmen Organisasi dan Beban Kerja. Pra survey tersebut digunakan untuk mencari skor terendah dari variabel yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai yang dilakukan pada pegawai pusat litbang jalan dan jembatan (pusjatan) Bandung.

Tabel 1.4
Faktor-faktor Bermasalah yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

| Variable | Dimensi | Frekuensi | | | | | Total Skor | Skor Ideal | Total Rata-Rata |
|---------------------|-----------------------------|-----------|--------|--------|-------|--------|------------|------------|-----------------|
| | | STS (1) | TS (2) | KS (3) | S (4) | SS (5) | | | |
| Motivasi | Kebutuhan untuk berprestasi | - | 2 | 7 | 12 | 9 | 118 | 150 | 117 |
| | Kebutuhan berafiliasi | - | 3 | 7 | 10 | 10 | 117 | 150 | |
| | Kebutuhan untuk berkuasa | - | 2 | 8 | 12 | 8 | 116 | 150 | |
| Profesionalisme | Kompetensi | 1 | 3 | 5 | 16 | 5 | 111 | 150 | 105 |
| | Efektivitas | 2 | 3 | 8 | 10 | 7 | 107 | 150 | |
| | Efisiensi | - | 4 | 9 | 7 | 10 | 109 | 150 | |
| | Tanggung jawab | 1 | 3 | 10 | 8 | 8 | 94 | 150 | |
| Kompensasi | Kompensasi Langsung | - | 4 | 6 | 11 | 9 | 115 | 150 | 117 |
| | Kompensasi tidak langsung | - | 3 | 5 | 12 | 10 | 119 | 150 | |
| Kepemimpinan | Visioner | - | 1 | 7 | 10 | 12 | 123 | 150 | 125 |
| | Pembimbing | - | 3 | 3 | 11 | 13 | 124 | 150 | |
| | Afiliatif | - | 1 | 4 | 11 | 14 | 128 | 150 | |
| | Demokratis | - | 2 | 4 | 10 | 14 | 126 | 150 | |
| Komitmen Organisasi | Afektif | - | 5 | 10 | 8 | 7 | 92 | 150 | 107 |
| | Berkelanjutan | - | 2 | 9 | 9 | 10 | 117 | 150 | |
| | Normatif | 1 | 1 | 11 | 9 | 8 | 112 | 150 | |
| Beban kerja | Tuntutan fisik | - | 1 | 4 | 8 | 17 | 131 | 150 | 130 |
| | Tuntutan tugas | 1 | 2 | 2 | 7 | 18 | 129 | 150 | |

Sumber : hasil olah data kuesioner

Hasil pra survey faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai berdasarkan tabel 1.4 di atas dapat dilihat bahwa variabel profesionalisme menjadi variabel dengan nilai skor paling rendah dibandingkan dengan variabel-variabel lainnya dengan rata-rata skor 105, artinya variabel profesionalisme masih jauh dari skor ideal sehingga variabel profesionalisme di Pusat Litbang Jalan dan Jembatan belum bisa dikatakan baik. Didukung juga dari hasil wawancara dengan kepala bagian sumber daya kepegawaian (SDK) yang menyatakan bahwa masih ada kendala atau kelemahan pada profesionalisme yaitu kemampuan dalam

menyelesaikan tugas yang belum menyeluruh pada setiap pegawai, rendahnya presentase tercapainya sasaran kerja karena tugas hanya dikerjakan pada jam kerja saja tidak sesegera mungkin untuk diselesaikan, dan rendahnya pengawasan dalam menyelesaikan tugas.

Profesionalisme merupakan faktor yang sangat penting dalam suatu lembaga atau organisasi untuk meningkatkan kinerja pegawai. Para pegawai yang profesional akan memperlihatkan kemampuan dan keahliannya, sikap dan disiplin, minat dan semangat, untuk bekerja dengan kinerja yang tinggi. Oleh karena itu pegawai dituntut untuk memiliki kemampuan secara profesional dalam melaksanakan tugas-tugasnya sehingga kinerja dapat meningkat. Disinilah diperlukan profesionalisme yang berperan sebagai strata untuk mengerahkan kemampuan dirinya dengan motivasi kerja agar mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan.

Berdasarkan jurnal dari Nia Tresnawaty dengan judul Pengaruh Profesionalisme dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja bahwa Profesionalisme mempunyai pengaruh positif terhadap Kinerja yang hasilnya signifikan dan juga Komitmen Organisasi mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja yang hasilnya signifikan sehingga dapat diketahui bahwa profesionalisme dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja.

Selanjutnya variabel komitmen organisasi menjadi urutan kedua yang paling rendah dengan skor rata-rata 107, artinya variabel komitmen organisasi masih jauh dari skor ideal sehingga variabel komitmen organisasi di Pusat Litbang Jalan dan Jembatan masih belum bisa dikatakan baik. Didukung juga dari hasil wawancara dengan kepala bagian sumber daya kepegawaian (SDK) yang

menyatakan bahwa masih ada kendala atau kelemahan pada komitmen organisasi yaitu masih adanya pegawai yang tidak mengutamakan kepentingan organisasi tetapi masih mementingkan kepentingan pribadinya dan kurangnya loyalitas pegawai terhadap organisasi.

Menandakan bahwa variabel profesionalisme dan variabel komitmen organisasi menjadi variabel yang memiliki masalah karena memiliki skor rata-rata paling rendah dibandingkan dengan variabel lainnya.

Disamping profesionalisme, komitmen organisasi juga sangat penting dalam kemajuan instansi atau organisasi. Pegawai yang mempunyai komitmen yang baik akan berusaha semaksimal mungkin mengerahkan semua kemampuan yang dimilikinya untuk dapat berguna bagi instansi dan memajukan organisasi. Sehingga tujuan organisasi dapat tercapai. Hal tersebut sesuai dengan teori yang di kemukakan oleh Luthans dialih bahasakan oleh Bambang Supomo (2002) Karyawan dengan komitmen organisasi yang tinggi memiliki perbedaan sikap dibandingkan yang berkomitmen rendah. Komitmen organisasi yang tinggi menghasilkan performa kerja, rendahnya tingkat absen, dan rendahnya tingkat keluar masuk (turnover) karyawan. Karyawan yang berkomitmen tinggi akan memiliki produktivitas tinggi.

Pegawai dalam organisasi mempunyai kedudukan sentral yaitu semua kegiatan dalam organisasi akan bergantung dan berpusat pada pegawainya dengan perkataan lain bahwa pegawai sebagai objek/bawahan dan sekaligus sebagai subjek/atasan. Sejalan dengan uraian tersebut di atas dan dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai di Pusat Litbang Jalan dan Jembatan Bandung, maka terhadap pegawai tersebut perlu dioptimalisasikan pendayagunaannya.

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka dilakukan penelitian dengan judul: **“PENGARUH PROFESIONALISME DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI PUSAT PENELITIAN DAN PENGEMBANGAN JALAN DAN JEMBATAN (PUSJATAN) BANDUNG”**.

1.2 Identifikasi Masalah dan Rumusan Masalah

Identifikasi masalah merupakan proses pengkajian dan permasalahan-permasalahan yang akan diteliti, sedangkan rumusan masalah menggambarkan permasalahan yang tercakup didalam penelitian terhadap variable profesionalisme, komitmen organisasi dan kinerja.

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian yang di kemukakan berkaitan dengan Pengaruh Profesionalisme dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja, maka dapat diidentifikasi beberapa masalah yang akan di bahas :

1. Profesionalisme
 - a. Kemampuan dalam menyelesaikan tugas yang belum menyeluruh pada setiap pegawai
 - b. Rendahnya presentase tercapainya sasaran kerja
 - c. Rendahnya pengawasan dalam menyelesaikan tugas
2. Komitmen Organisasi
 - a. Masih adanya pegawai yang tidak mengutamakan kepentingan organisasi
 - b. Kurangnya loyalitas pegawai terhadap organisasi

3. Kinerja
 - a. Masih rendahnya kinerja pegawai
 - b. Menurunnya sasaran kerja pegawai

1.2.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang dan identifikasi masalah yang dikemukakan di atas maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana Profesionalisme di Pusjatan (Pusat Litbang Jalan dan Jembatan) Bandung.
2. Bagaimana Komitmen Organisasi di Pusjatan (Pusat Litbang Jalan dan Jembatan) Bandung.
3. Bagaimana Kinerja Pegawai di Pusjatan (Pusat Litbang Jalan dan Jembatan) Bandung.
4. Seberapa besar pengaruh Profesionalisme dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai di Pusjatan (Pusat Litbang Jalan dan Jembatan) secara simultan maupun parsial.

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang dikemukakan, maka tujuan diadakannya penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis:

1. Profesionalisme yang ada di Pusjatan (Pusat Litbang Jalan dan Jembatan) Bandung.
2. Komitmen Organisasi di Pusjatan (Pusat Litbang Jalan dan Jembatan) Bandung.

3. Kinerja Pegawai di Pusjatan (Pusat Litbang Jalan dan Jembatan) Bandung.
4. Besarnya pengaruh Profesionalisme dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai di Pusjatan (Pusat Litbang Jalan dan Jembatan) secara simultan maupun Parsial.

1.4 Kegunaan Penelitian

Penulis mengharapkan penelitian ini dapat memberikan hasil yang bermanfaat, sejalan dengan tujuan penelitian di atas. Hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna baik secara akademis maupun praktis.

1.4.1 Kegunaan Secara Akademis

- a. Penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi terhadap literatur manajemen sumber daya manusia mengenai pengembangan teori yang berkaitan dengan profesionalisme, komitmen organisasi dan kinerja pegawai.
- b. Bagi peneliti, hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai tambahan referensi dalam penelitian selanjutnya.

1.4.2 Kegunaan Praktis

Adapun kegunaan praktis dalam penelitian ini adalah :

1. Bagi Penulis
 - a. Penulis dapat menambah pengetahuan tentang manajemen sumber daya manusia dan melatih kemampuan dalam menganalisa suatu masalah di dalam perusahaan.
 - b. Dapat dijadikan sebagai acuan dalam bersikap dan berperilaku di dunia kerja

- c. Memahami dan mengidentifikasi hambatan-hambatan yang mempengaruhi kinerja pegawai.
 - d. Menjadikan penulis dapat menerapkan nilai-nilai profesionalisme saat bekerja.
 - e. Dapat menjadi acuan bagi penulis untuk memiliki komitmen organisasi yang tinggi.
 - f. Dapat menjadi acuan bagi penulis untuk mencapai kinerja yang efektif.
 - g. Menambah pengetahuan mengenai profesionalisme, komitmen organisasi dan kinerja pegawai.
 - h. Membuat peneliti memiliki rasa tanggung jawab atas hasil karya tulis ilmiah yang peneliti buat.
2. Bagi perusahaan
- a. Sebagai harapan yang dapat menjadi suatu bahan evaluasi terhadap pelaksanaan kegiatan sumber daya manusia di masa yang akan datang.
 - b. Memberikan masukan informasi yang membangun tentang profesionalisme, komitmen organisasi dan kinerja pegawai.
 - c. Membantu perusahaan untuk membangun sikap profesionalisme dan menciptakan komitmen organisasi yang tinggi terhadap pegawai.
 - d. Menjadi masukan yang diharapkan dapat membantu perusahaan dalam meningkatkan kinerja pegawai.
 - e. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi guna membantu menangani permasalahan yang dihadapi perusahaan berkaitan dengan penurunan kinerja pegawai.
 - f. Agar perusahaan dapat mengukur pencapaian visi dan misi serta sasaran

yang diharapkan perusahaan.

3. Bagi pihak lain

- a. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi perbandingan bagi penelitian-penelitian selanjutnya dalam bidang kajian yang sama.
- b. Dapat menjadi masukan bagi penulis lain yang sedang melakukan penelitian dengan bidang kajian yang sama.
- c. Memberikan gambaran mengenai bagaimana pengaruh profesionalisme, komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai.
- d. Sebagai referensi bagi penelitian-penelitian lain yang sejenis.
- e. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi, wawasan dan pengalaman secara langsung dalam menghadapi permasalahan yang ada di dalam dunia kerja serta dapat digunakan untuk latihan menerapkan antara teori yang didapat dari perkuliahan dengan dunia kerja atau kenyataan.