

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 pegawai itu sendiri secara objektif, terukur, akuntabel, partisipatif, dan transparan.

Sumber daya manusia atau pegawai merupakan faktor yang sangat menentukan dalam menggerakkan kegiatan suatu organisasi dan berfungsi sebagai alat utama untuk mencapai tujuan organisasi tersebut. Setiap organisasi dalam kegiatannya membutuhkan pegawai yang ahli pada bidangnya.

Organisasi pada dasarnya merupakan wadah atau tempat berkumpul individu-individu yang bekerja sama secara rasional, sistematis, terencana, dipimpin dan terkendali untuk mencapai suatu tujuan yang telah ditetapkan melalui

pemanfaatan sumber daya yang ada (manusia, mesin, modal, metode, dan material atau bahan baku). Persaingan organisasi yang meningkat akan memacu suatu organisasi untuk memperhatikan masalah sumber daya manusia di dalam strategi pengembangan organisasi. Organisasi yang baik harus senantiasa memelihara dan memperhatikan para pegawainya dan memastikan para pegawainya selalu memiliki keinginan untuk terus berkembang dan melakukan suatu yang lebih baik untuk organisasi.

Karyawan pada suatu organisasi merupakan unsur utama sumber daya manusia yang mempunyai peranan yang menentukan keberhasilan penyelenggaraan suatu tujuan organisasi tersebut. Pembentukan karakter karyawan yang baik dapat meningkatkan kinerja pegawai serta semangat kerja dan motivasi karyawan. Kebutuhan sumber daya manusia yang potensial dalam dunia kerja modern, membutuhkan sumber daya manusia sebagai pegawai yang memiliki kemampuan handal, jujur, dan professional agar dapat mengabdikan pada organisasi dan dapat menjalankan tugas yang diberikan dengan maksimal.

Perkembangan di bidang transportasi saat ini memberikan dampak positif guna memajukan perekonomian suatu negara, karena dapat membantu dan mempermudah pendistribusian orang dan barang ke suatu tempat tujuan. Pentingnya transportasi tersebut tercermin dari semakin meningkatnya kebutuhan jasa angkutan bagi mobilitas orang dan barang dari suatu daerah ke daerah lainnya. Dengan meningkatnya perkembangan dan kebutuhan alat transportasi yang cepat dan handal juga diikuti dengan meningkatnya resiko kecelakaan di jalan raya.

Kota Bandung adalah salah satu kota besar di Indonesia yang memiliki lokasi strategis dari segi pariwisata maupun perekonomian. Selain itu jarak tempuh

yang cukup dekat dengan Jakarta menjadikan banyaknya masyarakat yang melakukan perjalanan dari Bandung ke Jakarta setiap harinya untuk berwisata ataupun untuk bekerja. Tujuan masyarakat Bandung umumnya beragam, pada hari senin sampai jumat biasanya warga Bandung mengunjungi kota Jakarta untuk bekerja dan keperluan keluarga, sedangkan pada akhir pekan, kebanyakan mereka datang ke kota Jakarta untuk liburan. Maupun sebaliknya banyak juga warga Jakarta yang liburan ke kota Bandung setiap akhir pekannya. Banyak perusahaan yang berkecimpung di bidang transportasi atau travel, salah satunya adalah Baraya travel.

Baraya travel merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang jasa transportasi yang saat ini melayani rute perjalanan Jakarta-Bandung. Baraya travel didirikan pada Oktober 2005. Berawal dari kebutuhan masyarakat akan transportasi yang murah. Seiring dengan waktu yang berjalan animo masyarakat untuk menggunakan jasa transportasi Baraya travel semakin besar karena harga tiket yang terjangkau sesuai dengan daya beli masyarakat pada umumnya, bahkan lebih murah dibandingkan perusahaan lain. Kemudian berkembang dan mulai mendirikan loket-loket baru agar dapat menjangkau masyarakat dengan mudah. Hingga saat ini Baraya Travel memiliki kurang lebih 120 armada, 30 outlet penjualan, dan melayani rute Jakarta-Bandung atau sebaliknya. Pihak manajemen terus berusaha meningkatkan pelayanan untuk dapat memuaskan konsumen.

Data dari Dinas Perhubungan Kota Bandung saat ini tercatat 42 (empat puluh dua) perusahaan travel dengan jumlah armada sebesar 1.048 unit yang 18 diantaranya melayani rute Bandung-Jakarta. Dari ke-18 perusahaan tersebut, 5 diantaranya merupakan operator travel terbesar yang memiliki permintaan

pelayanan jasa travel sangat tinggi yaitu, X-Trans, Lintas Shuttle, Citytrans, Baraya Travel, Day Trans.

Melihat sangat ketatnya persaingan bisnis travel, para pebisnis travel harus dapat menyediakan berbagai fasilitas dan pelayanan yang dapat menarik niat beli ulang pemakai jasa travel.

Berikut adalah daftar layanan travel Jakarta-Bandung pada tahun 2018.

Tabel 1.1

Layanan Travel Jakarta-Bandung Pada Tahun 2018

Travel	Layanan
Lintas Shuttle	<ul style="list-style-type: none"> • Harga Travel Rp 120.000,00 • Memiliki 6 pool di Bandung, 7 pool di Jakarta
Xtrans	<ul style="list-style-type: none"> • Harga Travel Rp 95.000,00 • Memiliki 11 pool di Jakarta, 8 pool di Bandung
Cititrans	<ul style="list-style-type: none"> • Harga Travel Rp 135.000,00 • Memiliki 7 pool di Jakarta, 3 pool di Bandung
Baraya Travel	<ul style="list-style-type: none"> • Harga Travel Rp 85.000,00 • Memiliki 22 pool di Jakarta, 8 pool di Bandung
Day Trans	<ul style="list-style-type: none"> • Harga Travel Rp 95.000,00 • Memiliki 17 pool di Jakarta, 3 pool di Bandung

Sumber : Dinas Perhubungan Kota Bandung

Baraya Travel memiliki harga yang paling murah dari travel lainnya dan juga memiliki armada yang paling sedikit yaitu berjumlah 120 armada, tetapi Baraya Travel memiliki jumlah pool yang paling banyak. Karena faktor tersebut maka

kualitas pelayanan yang diberikan Baraya Travel kurang memenuhi ekspektasi pelanggan.

Tabel 1.2

Positioning Travel Bandung-Jakarta Berdasarkan Persepsi Pelanggan

No	Atribut Pemilihan	Persepsi Pelanggan				
		Cipagan ti	X- Trans	City- Trans	Day- Trans	Baraya
1	Tarif	4	2	5	3	1
2	Kualitas pelayanan	1	4	2	3	5
3	Lokasi pool	3	2	4	5	1
4	Lokasi tujuan	2	1	4	5	3
5	Ketepatan waktu	2	1	3	4	5
6	Kenyamanan	2	4	1	3	5
7	Variasi jadwal keberangkatan	2	1	4	3	5
8	Fasilitas online	1	3	4	2	5

Sumber : Boy Sahputra (2016)

Baraya Travel salah satu perusahaan transportasi yang ada di Bandung yang harus terus bersaing dengan perusahaan lain yang sejenis agar konsumen tidak beralih ke travel lainnya, Setiap organisasi dituntut untuk siap menghadapi perkembangan teknologi, kebutuhan konsumen, dan persaingan yang ketat dengan organisasi lain. Organisasi yang ingin tetap bertahan harus menghadapi perubahan tersebut dengan strategi masing-masing, salah satu strategi tersebut adalah dengan

meningkatkan kinerja karyawan. Kinerja karyawan sangat menentukan dalam mencapai tujuan perusahaan.

Rendahnya kinerja karyawan merupakan salah satu permasalahan yang banyak dijumpai di dalam organisasi. Rendahnya kinerja karyawan akan berdampak kurang baik bagi perkembangan organisasi di dalam perusahaan. Dapat dikatakan baik atau tidaknya suatu kinerja karyawan pada Baraya Travel Bandung maka dapat dilihat berdasarkan persentase Standar nilai kinerja pegawai yaitu dapat dilihat pada Tabel 1.3 sebagai berikut:

Tabel 1.3
Standar Nilai Kinerja Pegawai Pada Baraya Travel Bandung

Klasifikasi	Rentang Nilai (%)
Sangat Baik	91-100
Baik ⁺	75-90
Cukup	61-75
Kurang	51-60
Buruk	<50

Sumber: Baraya Travel Bandung

Table 1.3 merupakan tabel kriteria nilai yang digunakan untuk mencocokkan unsur penelitian kinerja karyawan yang telah ditentukan oleh Baraya Travel (Surapati) Bandung. Oleh karena itu, dengan standar nilai yang sudah ditentukan ini. Maka pada tabel 1.3 ini yang pada akhirnya dapat menentukan gambaran dari keseluruhan kinerja pegawai di Baraya Travel (Surapati) Bandung sesuai dengan kriteria penilaian sebagaimana dalam tabel di atas.

Berdasarkan pengamatan awal penelitian di Baraya Travel Bandung, diindikasikan ada masalah pada kinerja karyawan di instansi tersebut.

Permasalahannya yaitu kurangnya kualitas pelayanan, ketepatan waktu, kenyamanan, Variasi jadwal keberangkatan dan fasilitas online yang membuat Baraya Travel Bandung memiliki persepsi paling rendah bagi pelanggan.

Peneliti merasa data sekunder yang diberikan perusahaan masih kurang untuk itu penulis melakukan pra-survey dengan membagikan kepada 25 responden yang dipilih secara acak sebagai sampel. Untuk melihat bagaimana kinerja karyawan di Baraya Travel Bandung. Berikut data yang diperoleh penulis mengenai kinerja karyawan dapat dilihat di Tabel 1.4 :

Tabel 1.4
Hasil Pra-Survey Mengenai Kinerja Karyawan Baraya Travel Bandung

No.	Dimensi	Frekuensi Jawaban					Jumlah Skor	Skor Ideal	Mean
		SS	S	KS	TS	STS			
		5	4	3	2	1			
1	Hasil kerja	17	7	1	-	-	116	100	4,6
2	Perilaku Kerja	13	6	2	3	1	102	100	4,1
3	Sifat Pribadi	8	7	5	2	3	90	100	3,6
4	Kualitas Kerja	6	10	2	2	3	83	100	3,3
5	Kreatifitas kerja	8	10	3	-	4	93	100	3,7
									3,9

Sumber : Hasil oleh data kuesioner pra survey, 2020

Berdasarkan Tabel 1.4 maka dapat dilihat bahwa hasil penelitian awal yang diperoleh dari hasil perhitungan kuesioner yang dibagikan kepada responden. Hasil kinerja karyawan dikatakan belum mencapai standar yang diharapkan, hal ini dikarenakan ada beberapa dimensi yang memperoleh hasil dibawah rata-rata penilaian 3,9 yaitu dimensi sifat pribadi dengan rata-rata 3,6, kualitas kerja 3,3 dan kreativitas kerja pegawai 3,7. Hal ini disebabkan karena dari pihak karyawan masih

belum bisa optimal dalam menciptakan kualitas kerja. Hal yang terlihat masih rendah pada kinerja karyawan seperti kurangnya kemampuan atau skill yang dimiliki oleh karyawan sehingga hal ini dapat mempengaruhi hasil kerja yang diperoleh oleh perusahaan.

Untuk mengetahui variabel-variabel yang mempunyai tingkat pengaruh terhadap kinerja karyawan di Baraya Travel Bandung, maka penelitian awal dilakukan oleh penulis melalui metode pra survei dengan menggunakan kuesioner kepada 25 orang karyawan di Baraya Travel Bandung. Data tersebut dapat dilihat pada table 1.5 yaitu sebagai berikut :

Table 1.5
Hasil Penelitian Pra-Survey Terkait Faktor-Faktor Bermasalah Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada Baraya Travel Bandung

No.	Variabel	SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)	Skor	Mean
1.	Motivasi	9	12	2	2	-	144	4,1
2.	Profesionalisme	8	7	7	3	-	95	3,8
3.	Kemampuan	10	11	3	1	-	108	4,2
4.	Kepemimpinan	9	12	4	-	-	109	4,2
5.	Komitmen organisasi	8	7	5	5	-	93	3,7
6.	Beban kerja	12	8	3	2	-	121	4,2

Sumber : hasil olah data kuesioner pra survey 2020

Berdasarkan table 1.5 dapat diketahui bahwa variabel-variabel yang mempengaruhi rendahnya kinerja karyawan di Baraya Travel Bandung yang masih berada di bawah hasil rata-rata 4,1 adalah variabel profesionalisme dan komitmen organisasi. Variabel profesionalisme memperoleh nilai rata-rata sebesar 3,8. Dalam hal ini beberapa karyawan masih dinilai kurang mampu melakukan pekerjaannya dengan benar. Sedangkan pada variabel komitmen organisasi memperoleh nilai rata-rata sebesar 3,7. Hal ini disebabkan karena karyawan belum mampu untuk berkomitmen dalam organisasi dan memetingkan urusan organisasi terlebih dahulu. Oleh karena itu, maka perusahaan masih perlu memaksimalkan dari segi kinerja karyawan demi untuk mencapai tujuan perusahaan.

Pengukuran kinerja dengan menggunakan kualitas dan kuantitas merupakan dua dimensi kinerja yang sangat penting dalam mewujudkan tujuan perusahaan. Apabila semuanya terpenuhi maka pihak perusahaan bisa mencapai sebuah tujuan yang diinginkan. Agar semua itu dapat tercapai, maka diperlukan sebuah prestasi yang baik dari karyawan dengan melihat kinerja karyawan itu sendiri.

Dalam menentukan sebuah kinerja karyawan, instansi atau organisasi harusnya memiliki beberapa komponen yang menjadi alat ukur kinerja jadi apabila perusahaan merasa bahwa kinerja menurun, maka perusahaan harus segera mencari faktor penyebab terjadinya penurunan tersebut. Dengan kata lain, memperlihatkan kebutuhan dan keinginan pegawai seperti kemampuan apa yang harus mereka miliki dan mereka pelajari.

Untuk mendapatkan data primer, maka penulis membagikan kuesioner kepada sekitar 25 Orang karyawan di Baraya Travel Bandung. Alasan penulis melakukan kuesioner yaitu untuk mengetahui dimensi profesionalisme apa saja

yang dinilai memang bermasalah di Baraya Travel Bandung. Data yang telah didapatkan penulis sebagai berikut :

Table 1.6
Perhitungan Hasil Kuesioner Pra Survey Profesionalisme Karyawan Baraya Travel Bandung

No	Dimensi	SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)	Skor	Mean	
1.	Kompetensi	8	7	7	3	-	95	3,8	
2.	Efektivitas	8	10	3	-	4	93	3,7	
3.	Efesiensi	8	7	6	2	4	91	3,6	
4.	Bertanggung jawab	9	8	5	2	-	96	3,8	
		Hasil Rata-Rata							3,8

Sumber : Hasil oleh data kuesioner pra survey, 2020

Table 1.6 menunjukkan profesionalisme saat ini didapatkan dari hasil perhitungan olahan data kuesioner yang dibagikan kepada 25 responden. Table tersebut menunjukkan kondisi profesionalisme saat ini masih belum mencapai standar yang diharapkan yaitu nilai yang masih berada dibawah rata-rata penilaian sebesar 3,8 yang terjadi pada efektivitas yang dimiliki oleh para pegawai dengan rata-rata sebesar 3,7 dan efesiensi sebesar 3,6. Efektivitas kerja yang baik wajib dimiliki dan dikuasai oleh pegawai karena memaksimalkan kinerja dan hasil kerja, lalu efesiensi yang terlihat pada pegawai adalah kurang bisa memanfaatkan waktu yang ada untuk melakukan pekerjaan dengan seusai.

Aktivitas pegawai dalam mencapai tujuan mencapai tujuan organisasi tidak terlepas dari peran organisasi itu sendiri dalam mengelola pegawainya. Tujuan organisasi dapat tercapai dengan baik jika pegawai melakukan tugasnya dengan profesional dan mempunyai komitmen dan rasa loyal terhadap organisasi.

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 karyawan 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.

Profesionalisme merupakan paham atau keyakinan bahwa sikap dan tindakan aparatur dalam menyelenggarakan kegiatan pemerintahan dan pelayanan selalu didasarkan pada ilmu pengetahuan dan nilai-nilai profesi aparatur yang mengutamakan kepentingan public (Dwiyanto, 2011:157). Pegawai yang memiliki profesionalisme tinggi dapat memberikan kontribusi yang signifikan dalam pencapaian tujuan organisasi. Secara khusus, profesionalisme diharapkan dapat memberikan dampak bagi peningkatan kinerja bagi pegawai, ini merupakan salah satu tujuan yang ingin dicapai oleh setiap pegawai yang bekerja dalam suatu organisasi.

Profesionalisme akan menopang pegawai untuk berkerja dan melakukan usaha maksimal dalam memenuhi harapan yang tinggi atas hasil dari suatu proses perkerjaan. Ada hubungan positif antara profesionalisme dan kinerja, yang berarti jika profesionalisme meningkat maka kinerja juga akan meningkat dan ini juga berarti kita bisa menilai seperti apa profesionalisme yang dimiliki oleh karyawan.

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 dikemukakan 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.

Untuk mendapatkan data primer, penulis membagikan kuesiner kepada 25 orang karyawan Baraya Travel Bandung. Alasan penulis melakukan kuesioner yaitu untuk mengetahui dimensi komitmen organisasi apa saja yang dinilai bermasalah di Baraya Travel Bandung. Data yang didapatkan penulis adalah sebagai berikut :

Table 1.7

Perhitungan Hasil Kuesioner Pra Survey Komitmen Organisasi Karyawan Baraya Travel Bandung

No	Dimensi	SS	S	KS	TS	STS	Skor	Mean
----	---------	----	---	----	----	-----	------	------

		(5)	(4)	(3)	(2)	(1)			
1.	Komitmen Afektif	14	8	2	1	-	110	3,8	
2.	Komitmen Berkelanjutan	8	7	6	2	1	91	3,6	
3.	Komitmen Normatif	9	8	5	2	-	96	3,8	
		Hasil Rata-Rata							3,7

Sumber : Hasil oleh data kuesioner pra survey, 2020

Dari hasil perhitungan table 1.7 menunjukkan kondisi komitmen organisasi saat ini masih belum mencapai standar yang diharapkan yaitu masih berada di bawah rata-rata penilaian sebesar 3,7. Pada dimensi komitmen berkelanjutan diperoleh nilai rata-rata sebesar 3,6 di mana menurut karyawan Baraya Travel Bandung masih belum bisa mengorbankan kepentingan pribadi demi kepentingan organisasi dan segan meninggalkan organisasi hanya karena kesulitan dalam mencari pekerjaan pada saat ini.

Pengukuran komitmen organisasi menurut Allen dan Mayer (2013:169), mengembangkan suatu skala yang disebut *Organizational Commitment Questionnaire* menyatakan bahwa terdapat 3 macam dimensi komitmen berkelanjutan. Komitmen afektif yaitu perasaan emosional untuk organisasi dan keyakinan dalam nilai nilainya. Komitmen normative yaitu perasaan wajib untuk tetap berada dalam organisasi karena memang harus begitu. Komitmen berkelanjutan yaitu nilai ekonomi yang dirasa dari bertahan dalam suatu organisasi bila dibandingkan dengan meninggalkan organisasi tersebut.

Didalam perusahaan yang dimiliki komitmen yang tinggi menjadikan individu lebih mementingkan organisasi dari pada kepentingan pribadi dan

berusaha menjadi lebih baik. Komitmen juga berarti bahwa karyawan mematuhi peraturan dan berupaya melaksanakan tugas dengan baik untuk mendukung tercapainya visi dan misi. Komitmen memegang peranan penting dalam keberhasilan pekerjaan seorang karyawan dalam suatu organisasi. Komitmen karyawan yang rendah pada organisasi akan berdampak pada karyawan itu sendiri dan terhadap organisasi. Komitmen karyawan yang tinggi pada organisasi akan menimbulkan kinerja organisasi yang tinggi, tingkat absen berkurang, loyalitas karyawan dan lain-lain. Selain itu, komitmen juga berpengaruh terhadap efektifitas dan efisien organisasi. Karena itu, setiap organisasi berusaha untuk membangun komitmen organisasi karyawannya.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa komitmen karyawan adalah tingkat dimana seorang karyawan mengidentifikasi diri dengan perusahaan dan tujuan-tujuannya dan merupakan salah satu sikap yang merefleksikan peranan suka atau tidak suka dari seorang karyawan terhadap perusahaan tempat dia bekerja serta berkeinginan untuk memelihara keanggotaannya dalam perusahaan, karena komitmen karyawan merupakan dimensi perilaku penting yang dapat digunakan untuk menilai kecenderungan karyawan, identifikasi dan keterlibatan seseorang yang relative kuat terhadap perusahaan serata bersedia berusaha keras bagi pencapaian tujuan organisasi.

Masalah komitmen ini diperkuat juga dengan hasil wawancara dengan salah satu karyawan di perusahaan ini yang telah peneliti bandingkan dengan teori Allen dan Meyer dalam Darmawan (2013:145) sebagai berikut :

1. Berdasarkan dimensi komitmen afektif, masih adanya karyawan yang cenderung lebih berkomitmen dengan pekerjaannya dibandingkan dengan organisasi.
2. Berdasarkan dimensi komitmen berkelanjutan, masih banyak karyawan yang mempertahankan organisasi bukan karena pekerjaannya, tetapi adanya kesadaran dalam individu tersebut akan kerugian yang akan di alami jika meninggalkan organisasi.
3. Berdasarkan dimensi komitmen normative, masih banyak karyawan yang belum memahami kewajiban mereka di organisasi.

Menegakkan komitmen berarti mengaktualisasikan budaya oprganisasi secara total. Kalau sebagian dari karyawan ternyata berkomitmen rendah maka berarti ada gangguan terhadap budaya. Keran itu sosialisasi dan internalisasi budaya organisasi sejkaka karyawan masuk ke perusahaan seharusnya menjadi program utama. Selain itu pengembangan sumber daya manusia karyawan utamanya yang menyangkut kecerdasan emosional dan kecerdasan social harus menjadi prioritas disamping keterampilan teknis.

Beberapa penelitian sebelumnya menyatakan bahwa profesionalisme sejalan dengan komitmen. Dalam penelitiannya, Yunianti dan Astuti (2011) mengatakan komitmen profesional merupakan tingkat loyalitas seorang individu kepada profesinya. Sementara Trnggono dan Kartika (2008) mengatakan, suatu komitmen professional dapat diartikan sebagai tingkat kesetiaan seseorang terhadap pekerjaannya sesuai dengan apa yang menjadi persepsi dari orang tersebut. Dari beberapa penelitian yang telah diuraikan dapat disimpulkan bahwa antara profesionalisme dan komitmen berfokus pada peranan keduanya terhadap

pemanfaatan atas pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki baik secara teori maupun prakteknya dalam suatu pekerjaan atau profesi.

Profesionalisme dan komitmen merupakan salah satu hal yang penting dalam suatu organisasi, dalam pencapaian segala tujuan suatu perusahaan tentunya dibutuhkan rasa kepedulian yang tinggi dari setiap pegawai yang bekerja terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Profesionalisme dan komitmen yang baik akan memberikan efek positif terhadap kinerja karyawan. Tujuan organisasi adalah mencapai organisasi yang baik, keuntungan ini akan tercapai bila kinerja karyawan baik. Kinerja karyawan akan baik apabila karyawan memiliki rasa profesionalisme dan komitmen yang tinggi serta adanya dukungan dan kebijakan komitmen organisasi untuk mendukung para pegawai dalam bekerja secara maksimal.

Karyawan dengan komitmen organisasi yang tinggi memiliki perbedaan sikap dibandingkan dengan yang berkomitmen rendah. Komitmen organisasi yang tinggi menghasilkan performa kerja, produktivitas tinggi dan rendahnya tingkat absensi karyawan. Komitmen organisasi mendorong pegawai untuk mempertahankan pekerjaannya dan menunjukkan hasil yang seharusnya.

Berdasarkan pemikiran tersebut, timbul keinginan penulis untuk mengadakan penelitian dan mengkaji lebih dalam dengan mengambil judul **“Pengaruh Profesionalisme dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Baraya Travel (Surapati) di kota Bandung)”**

1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah

Merujuk pada cakupan masalah yang terkait dengan ruang lingkup dan latar belakang penelitian, maka dalam penelitian ini penulis mengidentifikasi dan merumuskan masalah sebagai berikut :

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian, maka identifikasi masalah penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Profesionalisme karyawan belum optimal dilihat dari kemampuan dalam menyelesaikan tugas yang belum menyeluruh pada setiap karyawan.
2. Komitmen Organisasi yang dimiliki belum optimal dilihat dari masih adanya karyawan yang tidak mengutamakan kepentingan organisasi dan kurangnya loyalitas karyawan terhadap organisasi.
3. Kinerja Karyawan masih belum maksimal dilihat dari rendahnya kuliatas karyawan dalam bekerja.

1.2.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah yang dikemukakan diatas maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana Profesionalisme yang terjadi di Baraya Travel di kota Bandung
2. Bagaimana Komitmen Organisasi yang terjadi di Baraya Travel di kota Bandung
3. Bagaimana Kinerja Karyawan yang terjadi di Baraya Travel di kota Bandung

4. Seberapa besar pengaruh Profesionalisme dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada Baraya Travel di kota Bandung, baik 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 terjadi di Baraya Travel di kota Bandung
2. Komitmen Organisasi yang terjadi di Baraya Travel di kota Bandung
3. Kinerja Karyawan yang terjadi pada Baraya Travel di kota Bandung, baik simultan maupun parsial
4. Besarnya pengaruh Profesionalisme dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada Baraya di kota Travel Bandung, baik simultan maupun parsial

1.4 Kegunaan Penelitian

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, permasalahan serta tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini, maka kegunaan yang dapat diambil adalah sebagai berikut :

1.4.1 Kegunaan Penelitian Secara Teoritis

Dengan penelitian ini, peneliti dapat mengembangkan ilmu pengetahuan, menambah wawasan penulis dalam bidang kajian manajemen sumber daya manusia, khususnya yang menyangkut profesionalisme, komitmen organisasi dan

kinerja pegawai atas teori-teori nyata dalam pelaksanaannya. Selain itu, penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan referensi bagi peneliti berikutnya.

1.4.2 Kegunaan Penelitian Secara Praktis

1. Bagi peneliti

Kegunaan penelitian bagi peneliti adalah dapat menambah wawasan, menambah pengetahuan, melatih kemampuan analisis, dapat berfikir secara sistematis, dan pengalaman penelitian khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia.

2. Bagi perusahaan

Kegunaan penelitian bagi perusahaan adalah sebagai masukan bagi perusahaan, agar bisa menghasilkan suatu kesimpulan dan saran terhadap masalah yang di hadapi perusahaan sebagai pertimbangan dalam upaya meningkatkan kinerja Karyawan.

3. Bagi Pihak lain

Kegunaan penelitian bagi pihak lain adalah untuk menambah pengetahuan serta informasi mengenai profesionalisme, komitmen organisasi dan kinerja karyawan sehingga dapat dijadikan bahan referensi untuk penelitian selanjutnya.