

BAB I

PENDAHULUAN

1.1.Latar Belakang Penelitian

Badan Usaha Milik Negara (BUMN) memiliki peran sebagai salah satu penyedia barang dan jasa di Indonesia, dengan memiliki sebuah tujuan menciptakan pengadaan barang dan jasa yang berkualitas bagi semua yang berkepentingan. BUMN dituntut untuk dapat memajukan kesejahteraan dalam kehidupan bangsa Indonesia. Pada BUMN berlaku peraturan menteri BUMN Nomor PER-05/MBU/2008 tentang pedoman Umum Pelaksanaan Pengadaan Barang dan Jasa Badan Usaha Milik Negara. Kekhususan ini diberlakukan karena BUMN merupakan suatu bentuk badan usaha yang seluruh atau sebagian modalnya dimiliki oleh negara yang berasal dari kekayaan negara yang dipisahkan.

Pandemi *covid-19* menyebabkan kinerja BUMN secara umum mengalami tekanan, karena BUMN juga merupakan pelaku ekonomi dalam sistem perekonomian nasional, hal ini menuntut BUMN untuk memberikan kontribusi terhadap bangsa dan perekonomian nasional agar pertumbuhannya tidak tertekan lebih lama dan dapat terus membantu mensejahterakan bangsa dan masyarakatnya.

PT.Pindad (Persero) merupakan sebuah perusahaan dibawah BUMN yang sebagian besar modalnya berasal dari dan dimiliki oleh negara melalui penyertaan secara langsung yang berasal dari kekayaan negara yang dipisahkan. PT.Pindad (Persero) memproduksi alat-alat persenjataan, munisi serta manufaktur alat industri. Pada saat keadaan pandemic *covid-19* PT.Pindad (Persero) mampu bertahan dengan keadaan yang tertekan, dengan mengandalkan pemasukan dari

penjualan selain kendaraan dan senjata militer yaitu alat-alat berat serta peralatan kesehatan. PT.Pindad (Persero) menyikapi penyebaran *covid-19* dengan membatasi pertemuan dalam jumlah besar, mematuhi protokol kesehatan yang telah ditetapkan dan melaporkan tiap kejadian yang berkaitan dengan *covid-19*.

Upaya memajukan kesejahteraan bangsa dapat ditentukan dengan berbagai macam aspek termasuk sejauh mana tujuan organisasi dapat tercapai sesuai dengan tujuan organisasi yang telah direncanakan dengan tepat oleh sebuah organisasi pemerintahan maupun organisasi swasta. Usaha untuk mencapai tujuan tersebut melibatkan berbagai komponen dalam organisasi, karena sebuah organisasi tidak akan mencapai tujuan apabila hanya melibatkan satu komponen dalam proses pencapaian tujuannya.

Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang terdapat dalam organisasi, meliputi semua orang yang melakukan aktivitas. Seluruh potensi sumber daya manusia tersebut berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan dengan majunya teknologi, perkembangan informasi, tersedianya modal dan memadai bahan. Sebuah organisasi dituntut untuk memiliki sumber daya manusia yang berkualitas dan handal, walaupun didukung oleh sumber daya lain yang baik namun tidak didukung oleh sumber daya manusia yang berkualitas dan handal maka kegiatan dalam sebuah organisasi tidak akan dapat berjalan, karena manusia merupakan sumber daya penggerak sumber daya lainnya yang ada pada sebuah organisasi dan merupakan aspek penting bagi sebuah organisasi dalam mempertahankan daya saing.

Sumber daya manusia menjadi sebuah faktor dalam sebuah organisasi, oleh karena itu organisasi menempatkan pegawai sesuai dengan keahlian yang dimiliki oleh setiap pegawainya. Dengan ini para pegawai dapat selalu mengasah dan meningkatkan keterampilan dan kemampuan sesuai dengan perkembangan zaman, serta meningkatkan kinerja pada organisasi tersebut. Dalam upaya meningkatkan kualitas sumber daya manusia diperlukan sarana yang tepat, salah satu sarana yang tepat adalah dengan menerapkan manajemen sumber daya manusia, dengan sumber daya manusia yang berkualitas maka akan berdampak besar terhadap organisasi karena kinerja akan terus meningkat dengan sumber daya manusia yang baik.

Organisasi memiliki sebuah nilai tersendiri yang tidak dimiliki oleh organisasi lainnya, organisasi dapat dikatakan berhasil apabila dapat menarik perhatian atas kelebihan yang dimilikinya dibandingkan dengan organisasi lainnya. Organisasi dibentuk karena dipengaruhi oleh beberapa aspek antara lain penyatuan visi dan misi serta tujuan organisasi itu sendiri, organisasi yang baik adalah organisasi yang dapat diakui oleh masyarakat sekitarnya dan memberikan kontribusi bagi keberlangsungan kehidupan bermasyarakat, dengan ini tujuan organisasi sendiri diharapkan sama dengan perwujudan eksistensi sekelompok orang tersebut terhadap masyarakat.

Organisasi mempunyai batasan tersendiri yang dapat berubah ubah namun nyata, batasan ini dapat dicapai melalui sebuah perjanjian tertulis maupun tidak antara anggota organisasi dan organisasinya, organisasi dapat dikatakan berhasil mencapai tujuannya tidak hanya dicapai oleh individu yang bekerja sendiri namun

dapat dicapai melalui usaha kelompok yang diidentifikasi ke dalam komitmen bersama.

Organisasi swasta atau pemerintah berkomitmen dari individu itu sendiri maupun organisasinya, komitmen merupakan langkah awal dalam organisasi yang menentukan berjalannya suatu organisasi. Komitmen yang tinggi dapat mempermudah terwujudnya produktivitas yang lebih optimal, komitmen sering disebut dengan janji, janji kepada diri sendiri ataupun kepada orang lain maupun sebuah kelompok.

Komitmen mencerminkan rasa percaya pada pegawai terhadap misi dan tujuan organisasi, dan bersedia menyelesaikan pekerjaan dalam organisasi tersebut. Komitmen pada pegawai akan terus meningkat seiring dengan waktu yang pegawai habiskan untuk organisasi tersebut, karena pegawai yang telah bekerja lama akan mempunyai rasa komitmen lebih tinggi dibandingkan pegawai baru yang akan bekerja, sehingga komitmen perlu ditanamkan sejak awal agar dalam melakukan pekerjaan tim para pegawai sudah mampu berkomitmen untuk mencapai tujuan yang akan dicapai.

Komitmen dalam organisasi dapat juga dalam bentuk manajemen sumber daya manusia, sumber daya manusia organisasi membutuhkan sumber daya manusia yang memiliki kinerja tinggi, karena persoalan dalam mengelola organisasi, lembaga, atau pemerintah adalah peningkatan kinerja pegawai. Penilaian kinerja pegawai dapat memberikan informasi penting dalam proses pengembangan pegawai.

Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Implementasi kinerja dilakukan sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, motivasi dan kepentingan. Kinerja seseorang dapat dilihat dari hasil kerjanya baik secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja pegawai mempengaruhi seberapa banyak kontribusi yang mereka berikan terhadap instansi atau organisasi termasuk kualitas yang diberikan. Adanya komitmen organisasi yang tepat dalam lingkungan organisasi meningkatkan kinerja pegawai.

Pada kesempatan kali ini penelitian dilakukan pada PT. Pindad (Persero) yang merupakan sebuah perusahaan dibawah Badan Usaha Milik Negara yang memproduksi alat-alat persenjataan, munisi serta manufaktur alat industri.

Berdasarkan hasil pengamatan (observasi) yang telah peneliti lakukan pada PT.Pindad (Persero), peneliti menemukan masalah dalam kinerja pegawai yang belum optimal, hal ini terlihat dari:

1. Inisiatif Pegawai yang masih kurang optimal pada PT.Pindad (Persero) dalam menjalankan pekerjaannya.

Contohnya: Dengan keadaan pandemi *covid-19* terdapat beberapa pegawai yang melaksanakan *work from home* atau bekerja dari rumah, dengan adanya hal ini para pegawai dituntut untuk menguasai perangkat komputer dan tetap bekerja

sesuai dengan waktu yang sudah ditentukan namun terdapat beberapa pegawai yang terkadang menjadi santai dalam menyelesaikan suatu pekerjaan yang telah menjadi tanggung jawab masing-masing pegawai. Data yang diperoleh dalam laporan kinerja, bahwa belum optimalnya pelaksanaan *work from home*.

2. Ketepatan Waktu yang merupakan hal penting dalam pelaksanaan pekerjaan masih belum diterapkan dengan maksimal di PT.Pindad (Persero).

Contohnya: Pada saat pandemi para pegawai diwajibkan untuk berjemur pada pukul 08.00-10.00 pagi, akan tetapi setelah selesai kegiatan tersebut masih terdapat pegawai yang terlambat kembali ke bagian masing-masing sehingga menghambat penyelesaian pekerjaan, hal ini menunjukkan bahwa masih terdapat pegawai yang tidak disiplin waktu. Berdasarkan data yang diperoleh dalam Sistem Informasi Kehadiran Kerja Pegawai (SIKKP) di PT.Pindad (Persero), bahwa persentase keterlambatan pegawai mencapai 10-15% dari total pegawai setiap bulannya.

Permasalahan-permasalahan yang diuraikan diatas, peneliti menduga bahwa komitmen organisasi belum dijalankan sepenuhnya berdasarkan dimensi, yaitu sebagai berikut:

1. Kurangnya komitmen seorang pegawai yang mengacu pada keterkaitan seorang individu terhadap organisasi yang merupakan keinginan sendiri atau yang sering disebut komitmen afektif, pada kenyataannya pegawai terlihat tidak sesuai dengan komitmen.

Contohnya: Beberapa pegawai di PT.Pindad (Persero) yang tidak selalu dilibatkan dalam pengambilan keputusan, sehingga menyebabkan keinginan

seseorang terikat pada organisasi menjadi rendah. Karena berdasarkan pengamatan di lapangan, para pimpinan lebih sering mengambil keputusan secara sepihak tanpa komunikasi dengan para bawahannya.

2. Komitmen kontinyu yang masih rendah diduga karena pegawai tidak bertahan apabila mereka tidak mendapatkan keuntungan untuk pribadi atau lebih mementingkan kepentingan pribadi diatas kepentingan organisasi.

Contohnya: Dilihat dari beberapa pegawai yang masih bersikap acuh dalam menyelesaikan permasalahan dan terdapat beberapa pegawai yang masih kurang teliti dalam menyelesaikan tugas di PT.Pindad (Persero). Hal ini merupakan peran penting bagi setiap kepala bagian untuk menyikapi masalah tersebut. Hal ini juga diperkuat dengan data yang diperoleh dalam laporan kinerja, yang masih terdapat beberapa pegawai mendapatkan nilai "kurang" dalam penilaian kinerjanya.

Berdasarkan latar belakang penelitian sebagaimana diuraikan diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dan mengkaji penelitian yang berjudul **“PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DIVISI PERALATAN INDUSTRI DAN JASA PT.PINDAD (PERSERO) KOTA BANDUNG”**.

Penelitian dilakukan di PT.Pindad (Persero) karena merupakan BUMN yang berperan sebagai pelaku utama dalam perekonomian nasional, dan BUMN merupakan perusahaan yang dimiliki oleh pemerintah sehingga sangat baik untuk diteliti apakah perusahaan BUMN memiliki kinerja pegawai yang baik.

1.2.Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian di atas, maka peneliti merumuskan masalah sebagai berikut:

- a. Seberapa besar pengaruh secara simultan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Divisi Peralatan Industri dan Jasa PT.Pindad (Persero) Kota Bandung?
- b. Seberapa besar pengaruh secara parsial Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Divisi Peralatan Industri dan Jasa PT.Pindad (Persero) Kota Bandung?

1.3.Tujuan Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan dalam rangka memperoleh data dan informasi yang ada hubungannya dengan masalah yang akan dibahas, adapun tujuan penelitian ini adalah:

- a. Mengkaji dan menganalisis mengenai seberapa besar pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai pada Divisi Peralatan Industri dan Jasa PT.Pindad (Persero) Kota Bandung.
- b. Mengkaji dan menganalisis mengenai seberapa besar pengaruh komitmen organisasi melalui dimensi komitmen afektif, komitmen kontinyu, komitmen normative terhadap kinerja pegawai pada Divisi Peralatan Industri dan Jasa PT.Pindad (Persero) Kota Bandung.

1.4.Kegunaan Penelitian

a. Kegunaan Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan pengalaman serta memperluas wawasan dalam menerapkan teori-teori yang peneliti peroleh selama perkuliahan di Program Studi Administrasi Publik Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Pasundan Bandung.

b. Kegunaan Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi pemikiran dan sebagai bahan pertimbangan untuk koreksi terhadap masalah pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai pada Divisi Peralatan Industri dan Jasa PT. Pindad (Persero)

