

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Menghadapi persaingan pada era global, instansi dituntut untuk bekerja lebih efektif dan efisien. Salah satu upaya yang harus dilakukan oleh lembaga yaitu meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM). Persaingan yang semakin ketat menyebabkan instansi dituntut untuk mampu meningkatkan kualitas pelayanan instansi. Dengan demikian, arus globalisasi merupakan tantangan yang harus dihadapi dan diantisipasi oleh setiap SDM aparatur, ini berarti kompetensi terhadap substansi bidang tugas, baik secara teknis maupun secara manajerial. Penilaian kinerja didasarkan pada perencanaan kinerja karyawan pada tingkat unit atau satuan organisasi dengan memperhatikan target, sasaran, hasil, dan manfaat yang dicapai, serta perilaku dari pegawai itu sendiri secara objektif, terukur, partisipatif dan transparan.

Kinerja karyawan merupakan perwujudan atas pengukuran pencapaian kontribusi yang diberikan karyawan untuk dapat melaksanakan program kegiatan dalam mencapai tujuan suatu organisasi atau instansi. Di suatu organisasi sangatlah diperlukan target sasaran kegiatan yang harus tercapai sebagai hasil kerja karyawan yang dijadikan tolak ukur penilaian untuk periode selanjutnya. target sasaran yang harus dicapai oleh lembaga pelatihan adalah untuk meningkatkan mutu, produktifitas, dan efisien kerja. Menurut Pasal 9 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dijelaskan bahwa

pelatihan kerja diselenggarakan dan diarahkan untuk membekali, meningkatkan, dan mengembangkan kompetensi kerja guna meningkatkan kemampuan, produktivitas, dan kesejahteraan.

Balai Besar Guru Penggerak (BBGP) Jawa Barat ialah balai pelatihan yang terhadap pengembangan dan pemberdayaan guru, pendidik lainnya, tenaga kependidikan, calon kepala sekolah, kepala sekolah, calon pengawas sekolah, dan pengawas sekolah. hal ini dibuktikan dengan merujuk pada Peraturan Menteri Pendidikan Kebudayaan, Riset, dan Teknologi Nomor 14 Tahun 2022 tentang Organisasi dan Tata Kerja BBGP dan BGP, pihaknya mempunyai tugas untuk melakukan pengembangan dan pemberdayaan guru, dan tenaga kependidikan. Diharapkan dapat membantu agar tenaga kerja dapat memberikan kontribusi terbaik bagi instansi serta kesiapan secara profesional untuk menghadapi permasalahan pada dunia kerja dan beradaptasi dalam mengembangkan sistem kurikulum yang unggul serta efisien bagi para tenaga pendidik.

Merujuk pada peraturan menteri pendidikan, kebudayaan, riset, dan teknologi republik indonesia nomor 14 tahun 2022 tentang organisasi dan tata kerja balai besar guru penggerak dan balai guru penggerak dijelaskan bahwa dalam melaksanakan tugas dan kebijakan terkait pelatihan terhadap tenaga kerja kependidikan sekolah juga mempunyai fungsi-fungsi sebagai berikut (1)Pelaksanaan pemetaan kompetensi guru, pendidik lainnya, tenaga kependidikan, calon kepala sekolah, kepala sekolah, calon pengawas sekolah, dan pengawas sekolah;(2) Pengembangan model peningkatan kompetensi guru, pendidik lainnya, tenaga kependidikan, calon kepala sekolah, kepala sekolah,

calon pengawas sekolah, dan pengawas sekolah;(3) Pengembangan media pembelajaran guru, pendidik lainnya, tenaga kependidikan, calon kepala sekolah, kepala sekolah, calon pengawas sekolah, dan pengawas sekolah;(4) Pelaksanaan peningkatan kompetensi guru, pendidik lainnya, tenaga kependidikan, calon kepala sekolah, kepala sekolah, calon pengawas sekolah, dan pengawas sekolah;(5) Pelaksanaan fasilitasi peningkatan kompetensi guru, pendidik lainnya, tenaga kependidikan, calon kepala sekolah, kepala sekolah, calon pengawas sekolah, dan pengawas sekolah;(6) Pelaksanaan yang supervisi peningkatan kompetensi guru, pendidik lainnya, tenaga kependidikan, calon kepala sekolah, kepala sekolah, calon pengawas sekolah, dan pengawas sekolah;(7) pelaksanaan pemantauan dan evaluasi pengembangan dan pemberdayaan guru, pendidik lainnya, tenaga kependidikan, calon kepala sekolah, kepala sekolah, calon pengawas sekolah, dan pengawas sekolah;(8) pelaksanaan kemitraan di bidang pengembangan dan pemberdayaan guru, pendidik lainnya, tenaga kependidikan, calon kepala sekolah, kepala sekolah, calon pengawas sekolah, dan pengawas sekolah; dan pelaksanaan urusan administrasi.

Adanya kesalahan dalam penempatan kerja dapat berakibat pada ketidakmampuan karyawan untuk bekerja dengan baik dan optimal. Telah banyak dilaksanakan penelitian mengenai kinerja karyawan pada berbagai perusahaan, dinas, hotel, dan lainnya. Pada peraturan Permendikbud Nomor 26 Tahun 2020 pasal 4 menyatakan bahwa Balai Besar Guru Penggerak (BBGP) Jawa Barat mempunyai tugas untuk melaksanakan pengembangan dan pemberdayaan pendidik (Guru) dan tenaga kependidikan (Kepala Sekolah) sesuai dengan

bidangnya. Balai Besar Guru Penggerak (BBGP) Jawa Barat mempunyai komitmen yang tinggi untuk peningkatan kompetensi pendidik dan tenaga kependidikan dengan cara yang fleksibel, adaptif, kreatif, inovatif, dan produktif.

Penulis mengambil penelitian di Balai Besar Guru Penggerak ini karena masih sedikit penelitian dilakukan pada obyek di suatu lembaga pembinaan pada tenaga pendidik. Adanya kesalahan dalam penempatan kerja dapat berakibat pada ketidakmampuan karyawan untuk bekerja dengan baik dan optimal. Dan juga di sini penulis menemukan berbagai masalah dalam kinerja karyawan pada Balai Besar Guru Penggerak Jawa Barat.

Untuk mengetahui gambaran pengukuran kinerja pada Balai Besar Guru Penggerak (BBGP) Jawa Barat tahun 2023 yang penulis peroleh dari laporan kinerja BBGP tahun 2023 adalah sebagai berikut :

Tabel 1.1
Rekapitulasi Pengukuran Kinerja Balai Besar Guru Penggerak (BBGP)
Jawa Barat Tahun 2023

| Sasaran Kegiatan | Indikator Kinerja Kegiatan | Target Perjanjian Kinerja 2023 | Realisasi Kinerja 2023 |
|--|---|---------------------------------------|-------------------------------|
| [SK1] Meningkatkan kompetensi guru dan tenaga kependidikan | [IKK1.1] Jumlah guru dan tenaga kependidikan yang mengikuti pelatihan pembelajaran paradigma baru | 8.660 orang | 188.533 |
| | [IKK1.2] Jumlah guru dan tenaga kependidikan yang mengikuti inovasi pembelajaran | 40.714 orang | 58.651 |

| | | | |
|--|---|-------------|-------|
| | dalam peningkatan kompetensinya | | |
| | [IKK 1.3] Jumlah guru yang mengikuti program pendidikan kepemimpinan sekolah model baru | 3.382 orang | 3.500 |
| [SK 2] Meningkatnya tata kelola BBGP Provinsi Jawa Barat | [IKK 2.1] Predikat SAKIP BBGP Provinsi Jawa Barat | A | A |
| | [IKK 2.2] Nilai anggaran atas pelaksanaan RKA-K/L BBGP Provinsi Jawa Barat | 95 | 98 |

Sumber : Data sekunder instansi.

Rendahnya kinerja karyawan merupakan salah satu permasalahan yang banyak dijumpai di dalam organisasi. Rendahnya kinerja karyawan akan berdampak kurang baik bagi perkembangan organisasi didalam instansi. Dapat dikatakan baik buruknya suatu kinerja karyawan pada Balai Besar Guru Penggerak maka dapat dilihat berdasarkan persentase standar nilai kinerja pegawai yaitu dapat di lihat pada tabel 1.2 sebagai berikut :

Tabel 1.2
Standar Nilai Kinerja Pegawai pada Balai Besar Guru Penggerak

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

Sumber : Balai Besar Guru Penggerak

Tabel 1.2 merupakan tabel kriteria nilai yang digunakan untuk mencocokkan unsur penelitian kinerja karyawan yang telah ditentukan oleh Balai Besar Guru Penggerak. Oleh karena itu, dengan standar nilai yang sudah ditentukan. Maka pada tabel 1.2 ini yang pada akhirnya dapat menentukan gambaran dari keseluruhan kinerja pegawai di Balai Besar Guru Penggerak apakah baik,cukup,kurang,atau buruk.

Pada dimensi kinerja karyawan menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2014:75) merupakan dimensi yang digunakan untuk mengevaluasi keadaan atau kemungkinan dilakukan pengukuran dan perubahan-perubahan yang terjadi dari waktu ke waktu. Dimensi dalam kinerja karyawan terdapat 5 yaitu dimensi kualitas, dimensi kuantitas, dimensi Kerja sama,dimensi tanggung jawab dan dimensi inisiatif.

Berdasarkan Pengamatan awal penelitian di Balai Besar Guru Penggerak, diindikasikan ada masalah pada kinerja karyawan di instansi tersebut.Peneliti merasa data sekunder yang diberikan instansi masih kurang untuk itu penulis melakukan pra survei dengan membagikan kepada 30 responden yang dipilih secara acak sebagai sampel. Untuk melihat bagaimana kinerja karyawan di Balai Besar Guru Penggerak. Berikut data yang diperoleh penulis mengenai kinerja karyawan dapat dilihat di tabel 1.3 :

Tabel 1.3
Hasil Pra-Survei Mengenai Kinerja Karyawan Di Balai Besar Guru
Penggerak Jawa Barat

| No. | Dimensi | Frekuensi | | | | | Total Skor | Rata-rata |
|--|-----------------|-----------|----------|-----------|-----------|------------|------------|-----------|
| | | SS (5) | S (4) | KS (3) | TS (2) | STS (1) | | |
| 1 | Kualitas Kerja | 1 | 18 | 9 | 2 | 0 | 108 | 3,6 |
| 2 | Kuantitas kerja | 3 | 6 | 15 | 5 | 1 | 95 | 3,16 |
| 3 | Kerja Sama | 2 | 10 | 14 | 4 | 0 | 100 | 3,33 |
| 4 | Tanggung Jawab | 6 | 17 | 5 | 2 | 0 | 117 | 3,9 |
| 5 | Inisiatif | 2 | 10 | 14 | 3 | 1 | 99 | 3,3 |
| Total Nilai Rata-rata Keseluruhan | | | | | | | | 3,37 |
| Rata-rata Skor = Jumlah Skor : Jumlah Responden (30) | | | | | | | | |
| Jumlah Rata-rata = Total Rata-rata : Jumlah Pernyataan Kuesioner | | | | | | | | |

Sumber : Hasil Olah Data Kuesioner Pra Survei (2023)

Dari tabel 1.3 maka dapat dilihat bahwa hasil pra survei yang diperoleh dari hasil pra survei kuesioner yang dibagikan kepada responden. Hasil kinerja karyawan dikatakan belum mencapai standar yang diharapkan, hal ini menunjukkan adanya masalah dari dimensi kuantitas, inisiatif, dan kerjasama.

Hasil tanggapan responden mengenai 5 unsur penilaian yang mewakili variabel kinerja karyawan, yang harus mendapatkan perhatian utama yaitu kuantitas kerja yang mendapatkan skor 3,16 adanya masalah dari dimensi kuantitas kerja yaitu menangani jumlah pekerjaan yang banyak. Lalu ada inisiatif yang mendapatkan skor 3,3 adanya masalah dalam menciptakan ide-ide baru untuk kemajuan instansi. Dan yang terakhir ada pada dimensi kerjasama memiliki 3,33 dalam membantu rekan kerja yang mengalami kesulitan dalam bekerja.

Faktor-faktor yang mempengaruhi pada kinerja karyawan yaitu menurut octavia, 2019:39 yaitu faktor yang berasal dari individu termasuk dalam profesionalisme. Lalu faktor yang berasal dari psikologi individu termasuk didalamnya motivasi kerja, beban kerja dan komitmen organisasi selanjutnya faktor organisasi terdiri dari kepemimpinan, dan kompetensi.

Untuk mengetahui variabel-variabel yang mempunyai tingkat pengaruh terhadap kinerja karyawan di Balai Besar Guru Penggerak, maka pra survei dilakukan kepada 30 orang karyawan dan hasilnya dapat di lihat pada tabel 1.4 yaitu sebagai berikut :

Tabel 1.4
Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada Balai Besar Guru Penggerak Jawa Barat

| No. | Variabel | Dimensi | Frekuensi | | | | | Skor | Rata-rata |
|----------------|-----------------|--------------------------|-----------|----------|-----------|-----------|------------|------|-----------|
| | | | SS (5) | S (4) | KS (3) | TS (2) | STS (1) | | |
| 1 | Motivasi | Kebutuhan Akan Prestasi | 2 | 24 | 3 | 1 | 0 | 117 | 3,9 |
| | | Kebutuhan Akan Afiliasi | 5 | 22 | 2 | 1 | 0 | 121 | 4,03 |
| | | Kebutuhan Akan Kekuasaan | 7 | 20 | 3 | 0 | 0 | 124 | 4,13 |
| Skor Rata-rata | | | | | | | | 4,02 | |
| 2 | Profesionalisme | Kompetensi | 0 | 19 | 7 | 4 | 0 | 105 | 3,5 |
| | | Efektivitas | 2 | 10 | 14 | 4 | 0 | 90 | 3 |
| | | Efesiensi | 1 | 11 | 14 | 4 | 0 | 99 | 3,3 |
| | | Tanggung Jawab | 0 | 15 | 12 | 3 | 0 | 102 | 3,4 |
| Skor Rata-rata | | | | | | | | 3,3 | |

| | | | | | | | | | |
|----------------|---------------------|--------------------|---|----|----|---|---|-----|------|
| 3 | kompetensi | Gaji | 9 | 15 | 6 | 0 | 0 | 123 | 4,1 |
| | | Insentif | 4 | 15 | 10 | 1 | 0 | 112 | 3,73 |
| | | Asuransi | 5 | 14 | 9 | 2 | 0 | 112 | 3,73 |
| | | Penghargaan | 2 | 14 | 12 | 1 | 1 | 105 | 3,5 |
| | | Tunjangan | 4 | 20 | 5 | 1 | 0 | 117 | 3,9 |
| Skor Rata-rata | | | | | | | | | 3,79 |
| 4 | Kepemimpinan | Visioner | 2 | 19 | 6 | 1 | 2 | 108 | 3,6 |
| | | Pembimbing | 4 | 20 | 4 | 0 | 2 | 114 | 3,8 |
| | | Afiliatif | 1 | 23 | 3 | 2 | 1 | 111 | 3,7 |
| | | Demokrasi | 1 | 21 | 7 | 0 | 1 | 111 | 3,7 |
| | | Tunjangan | 1 | 21 | 5 | 3 | 1 | 111 | 3,7 |
| Skor Rata-rata | | | | | | | | | 3,7 |
| 5 | Komitmen Organisasi | Komitmen Afektif | 3 | 17 | 6 | 4 | 0 | 109 | 3,63 |
| | | Komitmen Berlanjut | 2 | 6 | 18 | 3 | 1 | 95 | 3,16 |
| | | Komitmen Normative | 4 | 5 | 17 | 4 | 0 | 106 | 3,3 |
| Skor Rata-rata | | | | | | | | | 3,36 |
| 6 | Beban Kerja | Tuntutan Fisik | 7 | 12 | 9 | 2 | 0 | 114 | 3,53 |
| | | Tuntutan Tugas | 2 | 23 | 3 | 3 | 0 | 112 | 3,73 |
| Skor Rata-rata | | | | | | | | | 3,63 |

Sumber : Hasil olah data kuesioner pra survei (2023)

Berdasarkan tabel 1.4 dapat dilihat bahwa variabel komitmen organisasi menjadi variabel dengan nilai skor paling rendah di banding variabel-variabel lainnya dengan skor 3,3 dan variabel profesionalisme dengan jumlah skor 3,3 hal tersebut menunjukkan bahwa profesionalisme dan komitmen organisasi pada Balai Besar Guru Penggerak Jawa Barat masih kurang optimal sehingga menyebabkan pada rendahnya tingkat kinerja karyawan pada Balai Besar Guru Penggerak Jawa Barat. Oleh karena itu peneliti memutuskan untuk mengambil variabel dan skor rata-rata terendah dari indikator lain untuk diteliti lebih dalam.

Peneliti melakukan pra survei di Balai Besar Guru Penggerak Jawa Barat, penulis mengamati profesionalisme belum maksimal kemampuan dan keahlian untuk bekerja dan kinerja yang tinggi. Sehingga dapat mengerakkan kemampuan dirinya dengan motivasi kerja agar mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan dapat dilihat pada tabel 1.5 sebagai berikut :

Tabel 1.5
Hasil Kuesioner Pra-Survei Tentang Profesionalisme Pada Balai Besar Guru Penggerak Jawa Barat

| No. | Dimensi | frekuensi | | | | | Total skor | Rata-rata |
|--|----------------|-----------|-------|--------|--------|---------|------------|------------|
| | | SS (5) | S (4) | KS (3) | TS (2) | STS (1) | | |
| 1 | Kompetensi | 0 | 19 | 7 | 4 | 0 | 105 | 3,5 |
| 2 | Efektivitas | 2 | 10 | 14 | 4 | 0 | 90 | 3 |
| 3 | Efesiensi | 1 | 11 | 14 | 4 | 0 | 99 | 3,3 |
| 4 | Tanggung Jawab | 0 | 15 | 12 | 3 | 0 | 102 | 3,4 |
| Total Nilai Rata-rata Keseluruhan | | | | | | | | 3,3 |

Sumber : Hasil Olah Data Kuesioner Pra Survei (2023)

Tabel 1.5 menunjukkan hasil total rata-rata dari variabel profesionalisme yaitu 3,3 hal ini masuk pada kategori kurang profesional dalam bekerja dimensi yang mempengaruhinya yaitu pada dimensi efektivitas dan efesiensi. Dimensi efektifitas yang dimiliki oleh karyawan dengan rata-rata sebesar 3 dan efesiensi sebesar 3,3. Efektivitas kerja yang baik wajib dimiliki dan dikuasai oleh karyawan karena memaksimalkan kinerja dan hasil kerja, lalu efesiensi yang dilihat pada karyawan adalah kurang bisa menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan ketetapan instansi.

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

Profesionalisme merupakan faktor yang sangat penting dalam suatu lembaga atau organisasi untuk meningkatkan kinerja karyawan. Para karyawan 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 karyawan dapat meningkat. Disinilah diperlukan profesionalisme yang berperan sebagai strata untuk mengerahkan kemampuan dirinya dengan motivasi kerja agar mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan.

Profesionalisme akan menopang karyawan untuk bekerja dan melakukan usaha maksimal dalam memenuhi harapan yang tinggi atas hasil dari suatu proses pekerjaan. Ada hubungan positif antara profesionalisme dan kinerja karyawan, 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. Karyawan 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.

Masalah komitmen ini diperkuat juga dengan hasil wawancara dengan salah satu karyawan Ibu Rani Kuniasari, M.Pd sebagai Penanggung Jawab bidang humas dan Layanan Umum di Balai Besar Guru Penggerak 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.

Untuk mendapatkan data primer, penulis membagikan kuesiner kepada 30 orang karyawan Balai Besar Guru Penggerak Jawa Barat. Alasan penulis melakukan kuesioner yaitu untuk mengetahui dimensi komitmen organisasi apa saja yang dinilai bermasalah di Balai Besar Guru Penggerak Jawa Barat. Data yang didapatkan penulis adalah sebagai berikut :

Tabel 1.6
Hasil kuesioner Pra- Survei Tentang Komitmen Oranisasi pada Balai Besar Guru Penggerak Jawa Barat

| No. | Dimensi | Frekuensi | | | | | Total Skor | Rata-rata |
|--|--------------------|-----------|----------|-----------|-----------|------------|------------|-------------|
| | | SS (5) | S (4) | KS (3) | TS (2) | STS (1) | | |
| 1 | Komitmen Afektif | 3 | 17 | 6 | 4 | 0 | 109 | 3,63 |
| 2 | Komitmen Berlanjut | 2 | 6 | 18 | 3 | 1 | 95 | 3,16 |
| 3 | Komitmen Normative | 4 | 5 | 17 | 4 | 0 | 106 | 3,3 |
| Total Nilai Rata-rata Keseluruhan | | | | | | | | 3,36 |

Sumber : Hasil Olah Data Kuesioner Pra Survei (2023)

Dari hasil perhitungan table 1.6 menunjukkan kondisi komitmen organisasi saat ini masih belum mencapai standar yang diharapkan sebesar 3,36. Pada dimensi komitmen berkelanjutan diperoleh nilai rata-rata sebesar 3,16 dan komitmen normative nilai rata-rata sebesar 3,3 di mana menurut karyawan Balai Besar Guru Penggerak Jawa Barat 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 Meyer (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 instansi 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 efisiensi organisasi. Karena itu, setiap organisasi berusaha untuk membangun komitmen organisasi karyawannya.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa komitmen karyawan adalah tingkat dimana seorang karyawan mengidentifikasi diri dengan instansi dan tujuan-tujuannya dan merupakan salah satu sikap yang merefleksikan peranan

suka atau tidak suka dari seorang karyawan terhadap instansi tempat bekerja serta berkeinginan untuk memelihara keanggotaannya dalam instansi 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.

Menegakkan komitmen berarti keinginan untuk kebutuhan budaya organisasi secara total. Sebagian dari karyawan ternyata berkomitmen rendah maka berarti ada gangguan terhadap budaya. Keran itu sosialisasi dan internalisasi budaya organisasi sejenak karyawan masuk ke instansi 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 yaitu 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 dengan peran keduanya terhadap pemanfaatan akan pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki baik secara teori maupun prakteknya dalam suatu pekerjaan dan 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 karyawan yang bekerja terhadap pencapaian tujuan instansi. 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.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa Profesionalisme dan komitmen organisasi berhubungan dan signifikan karena dapat memberikan efek positif dan baik terhadap kinerja karyawan untuk kemajuan dalam instansi atau organisasi untuk suatu tujuan yang maksimal.

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

Berdasarkan uraian latar belakang diatas. Sesuai dengan fenomena permasalahan yang terjadi di Balai Besar Guru Penggerak Jawa Barat masih tergolong rendah. Di ketahui beberapa faktor variabel yang bermasalah mengenai

pengetahuan dan keterampilan diantaranya profesionalisme dan komitmen organisasi, oleh karena itu penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul : “ **Pengaruh Profesionalisme dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada Balai Besar Guru Penggerak Jawa Barat**”.

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 sebagai berikut :

1.2.1 Identifikasi Masalah

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

1. Profesionalisme
 - a. Profesionalisme masih kurang profesional dalam menyelesaikan tugas yang belum menyeluruh pada setiap karyawan.
 - b. Efektivitas karyawan masih kurang dalam pekerjaan sesuai dengan instansi.
2. Komitmen organisasi
 - a. Belum optimal dilihat dari komitmen berlanjut yang tidak merasa rugi keluar dari instansi.
 - b. Karyawan belum optimal dilihat dari komitmen normative dalam berkewajiban untuk tetap bekerja di instansi.
3. Kinerja karyawan
 - a. Kinerja karyawan belum optimal dilihat kuantitas kerja yang belum maksimal dalam menangani jumlah pekerjaan yang banyak

- b. Karyawan kurang bekerjasama dalam membantu rekan kerja yang mengalami kesulitan dalam bekerja
- c. Kinerja karyawan kurang inisiatif dalam menciptakan ide-ide baru untuk kemajuan instansi.

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 pada Balai Besar Guru Penggerak Jawa Barat.
2. Bagaimana Komitmen Organisasi yang terjadi pada Balai Besar Guru Penggerak Jawa Barat.
3. Bagaimana Kinerja Karyawan yang terjadi pada Balai Besar Guru Penggerak Jawa Barat.
4. Seberapa besar pengaruh profesionalisme dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada Balai Besar Guru Penggerak Jawa Barat, baik secara simultan maupun secara parsial.

1.3 Tujuan Penelitian

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

1. Profesionalisme yang terjadi pada Balai Besar Guru Penggerak Jawa Barat.
2. Komitmen Organisasi yang terjadi pada Balai Besar Guru Penggerak Jawa Barat.

3. Kinerja Karyawan yang terjadi pada Balai Besar Guru Penggerak Jawa Barat, baik simultan maupun parsial.
4. Besarnya pengaruh Profesionalisme dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada Balai Besar Guru Penggerak Jawa Barat, baik secara simultan maupun secara parsial.

1.4 Kegunaan Penelitian

Berdasarkan latar belakang yang telah di uraikan, 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, penulis 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

Manfaat yang diperoleh dari pelaksanaan penelitian ini adalah diharapkan dapat memberi manfaat, yaitu manfaat teoritis/akademis maupun praktis. Guna teoritis pada persepektif akademis, penelitian ini diharapkan akan bermanfaat bagi pengembangan kajian ilmu manajemen dan konsep mengenai profesionalisme dan komitmen organisasi serta pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. Adapun kegunaan praktis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi peneliti

Kegunaan penelitian bagi peneliti adalah dapat menambah wawasan, menambah pengetahuan, melatih kemampuan analisis, dapat berpikir 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 dihadapi 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.