

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1.Latar Belakang Masalah**

Setiap organisasi memiliki tujuan yang harus dicapai dalam operasionalnya. Dalam pencapaian tujuan tersebut, sumber daya manusia memegang peranan yang paling penting, karena sumber daya manusia merupakan perencana, pelaku aktif, dan pengendali setiap aktivitas yang dilakukan organisasi atau instansi dalam mencapai tujuan. Sumber daya manusia baik yang menduduki posisi pimpinan maupun anggota merupakan faktor terpenting dalam setiap organisasi atau instansi baik pemerintah maupun swasta. Hal ini karena berhasil tidaknya suatu organisasi sebagian besar dipengaruhi oleh faktor manusia selaku pelaksana pekerjaan. Organisasi merupakan suatu kumpulan orang-orang yang saling bekerjasama dengan memanfaatkan fasilitas yang ada untuk mencapai tujuan yang telah direncanakan.

Organisasi dan karyawan merupakan dua hal yang saling membutuhkan, jika karyawan berhasil membawa kemajuan bagi perusahaan, keuntungan yang diperoleh akan dipetik oleh kedua belah pihak. Bagi karyawan, keberhasilan merupakan aktualisasi diri sekaligus peluang untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Sedangkan bagi organisasi atau instansi, keberhasilan merupakan sarana menuju pertumbuhan dan perkembangan organisasi itu sendiri.

Karyawan memiliki peran yang besar dalam kesuksesan perusahaan. Tolak ukur keberhasilan suatu perusahaan dapat dilihat dari kinerja karyawan. Kinerja karyawan berarti produktifitas dan output karyawan sebagai hasil dari

pengembangan karyawan, dan akhirnya mempengaruhi efektivitas perusahaan (Hammed dan Waheed 2011:228).

Organisasi atau instansi dituntut untuk selalu meningkatkan kinerja karyawan agar perusahaan atau instansi dapat terus berkembang. Karena dengan adanya peningkatan kinerja dalam diri karyawan, maka karyawan mampu mengoptimalkan kemampuan untuk melakukan pekerjaannya. Kinerja karyawan yang maksimal merupakan aset yang tak ternilai bagi organisasi atau instansi, maka dari itu setiap organisasi akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan harapan apa yang menjadi tujuan organisasi atau instansi akan tercapai. Kinerja karyawan yang baik dapat dicapai melalui penanaman komitmen organisasi yang kuat dalam diri karyawan dan penempatan kerja karyawan yang cocok dengan potensi karyawan.

Komitmen organisasi menentukan berhasil atau tidaknya tujuan yang ingin dicapai oleh organisasi atau instansi. Dengan adanya komitmen karyawan terhadap suatu organisasi atau instansi, dapat membuat karyawan tersebut memiliki rasa tanggung-jawab yang besar dan bersedia memberikan segala kemampuannya, sehingga timbul rasa memiliki terhadap organisasi atau instansi tempat ia bekerja. Sebab komitmen karyawan yang tinggi terhadap organisasi memungkinkan seseorang karyawan memperlihatkan keinginan yang kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi atau instansi, kemudian karyawan tersebut bersedia untuk berusaha sebaik mungkin demi kepentingan organisasi tersebut serta tingkat kepercayaan yang tinggi akan tujuan dan nilai-nilai organisasi atau instansi yang melekat pada dirinya.

Keberhasilan suatu organisasi akan berdampak pada kelangsungan hidup organisasi dan karyawannya. Dengan demikian, apabila masing-masing karyawan dalam organisasi atau instansi memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasi, maka besar kemungkinan kesuksesan dapat tercapai dan sebaliknya, apabila masing-masing karyawan tidak memiliki komitmen yang tinggi atau komitmen yang rendah, maka besar kemungkinan kesuksesan tidak dapat tercapai secara maksimal.

Komitmen organisasi tidak hanya berpatokan pada tanggung-jawab dan loyalitas karyawan terhadap organisasi atau instansinya, namun bagaimana karyawan merasa aman dan nyaman ketika menjadi bagian dalam organisasi yang ditempati. Komitmen organisasi terdiri dari komitmen karyawan terhadap organisasi dan komitmen organisasi terhadap karyawan. Komitmen memiliki peranan penting terutama pada kinerja seseorang ketika bekerja. Hal ini disebabkan oleh adanya komitmen yang menjadi acuan serta dorongan yang membuat mereka lebih bertanggung-jawab terhadap kewajibannya.

Dengan kata lain, hal ini dapat dianggap sebuah pola pikir dimana karyawan memikirkan sejauh mana nilai dan tujuannya sendiri sesuai dengan tujuan organisasi atau instansi tempat ia bekerja. Adanya kesesuaian antara nilai dan tujuan karyawan dengan organisasi akan menumbuhkan komitmen yang kuat dalam diri karyawan dalam bekerja di organisasi sehingga menyebabkan terjadinya tingkah laku karyawan yang sesuai dengan harapan organisasi. Maka untuk membangkitkan komitmen karyawan tersebut, organisasi harus memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen berorganisasi yaitu:

karakteristik organisasi menyangkut kebijakan dan aturan dalam organisasi atau instansi, karakteristik individu menyangkut tentang kebutuhan berprestasi karyawan serta pengalaman kerja karyawan menyangkut tentang motivasi dan cara kerja karyawan. Perusahaan penting memperhatikan faktor-faktor komitmen organisasi, dimaksudkan agar perusahaan selalu dapat menumbuhkan dan membina kepercayaan karyawan terhadap organisasi atau instansi.

Sementara masalah yang berkaitan dengan komitmen organisasi adalah kurangnya rasa ikut memiliki (*sense of belonging*) karyawan terhadap organisasi. Menurut Soekidjan (2009:56), keterlibatan karyawan dalam suatu organisasi menunjukkan kuatnya keinginan seseorang untuk terus bekerja bagi suatu organisasi atau perusahaan. Menurut keadaan yang diamati oleh penulis ketika penulis melakukan Kuliah Kerja Usaha (KKU) di Kantor Badan Pusat Statistik (BPS) Provinsi Sumatera Utara, bahwa karyawan tidak bekerja keras melakukan tugas dan tanggung-jawab yang diembankan. Hal ini terlihat ketika karyawan BPS melakukan penyisiran pada Sensus Ekonomi (SE2016). Karyawan kurang menikmati tugasnya ketika harus turun lapangan melakukan pendataan, sehingga ada beberapa dari karyawan yang melakukan laporan pendataan palsu. Selain itu, setiap pegawai pada jam kerja, banyak yang tidak bekerja bahkan tidak berada di kantor selama jam kerja. Dan kembali ke kantor ketika waktu sudah mendekati jam pulang kantor.

Penempatan kerja juga menentukan berhasil atau tidaknya tujuan yang ingin dicapai oleh organisasi atau instansi. Dalam mewujudkan eksistensinya, organisasi atau instansi memerlukan sejumlah karyawan yang terarah pada

pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Penempatan karyawan yang memenuhi kualifikasi dan didukung dengan organisasi yang berkualitas, akan menjadikan organisasi atau instansi tersebut memiliki daya kompetitif yang tinggi. Penempatan karyawan itu sendiri dimulai kegiatan rekrutmen dan seleksi. Aktivitas rekrutmen dan seleksi yang berkualitas akan menunjukkan orang yang terbaik untuk jabatan yang tersedia dan memastikan orang tersebut ditempatkan pada posisi yang tepat.

Pada dasarnya, penempatan merupakan pengisian jabatan yang kosong agar tugas pokok pada jabatan tersebut dapat dilaksanakan dengan baik. Karyawan yang ditempatkan sesuai pada bidang kemampuannya dapat memicu kinerjanya dalam bekerja dan meningkatkan ketrampilannya. Keberhasilan dalam melakukan penempatan tenaga kerja akan banyak mempengaruhi langkah selanjutnya dalam proses pencapaian tujuan organisasi atau instansi. Dengan kata lain, karyawan yang ditempatkan tersebut memiliki kemampuan untuk dapat melaksanakan pekerjaannya pada suatu jabatan secara efektif dan efisien sehingga diharapkan menghasilkan karyawan yang berprestasi demi mewujudkan misi organisasi atau instansi.

Penempatan harus didasarkan pada job description dan job specification yang telah ditentukan serta berpedoman kepada prinsip "*The right man on the right place and the right man behind the job*". Hal ini akan membawa suatu instansi kepada hasil kerja yang optimal karena terdapat adanya korelasi positif antara penempatan pegawai dengan peningkatan produktifitas kerja. (Hasibuan, 2005:63)

Sejalan dengan keadaan yang diamati oleh penulis ketika penulis melakukan Kuliah Kerja Usaha (KKU) di Kantor Badan Pusat Statistik (BPS) Provinsi Sumatera Utara tersebut, bahwa penempatan kerja terjadi yaitu seperti

pada saat belum habis periode sudah mengalami pemindahan tempat karena dipromosikan dengan alasan kinerja yang sangat baik.

Kantor Badan Pusat Statistik (BPS) Provinsi Sumatera Utara merupakan lembaga pemerintahan non departemen yang berada dibawah dan bertanggung jawab langsung kepada Presiden. BPS mempunyai tugas Pemerintahan di bidang kegiatan statistik sesuai dengan ketentuan Peraturan Perundang-undangan yang berlaku. Salah satu misi dari Badan Pusat Statistik adalah menciptakan insan statistik yang kompeten dan profesional, didukung pemanfaatan teknologi informasi mutakhir untuk kemajuan perstatistikan Indonesia. Karyawan akan memiliki komitmen yang tinggi sejalan dengan penempatan kerja yang cocok dengan kompetensi yang dimilikinya, dan hal ini akan mengantarkan karyawan tersebut dalam menghasilkan kinerja yang maksimal yang diharapkan oleh organisasi atau instansi tempat ia bekerja. Komitmen organisasi dan penempatan kerja adalah kedua hal yang sangat berpengaruh pada kepuasan kerja karyawan yang pada akhirnya, akan sangat menunjang kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian dan pemaparan fenomena diatas, penulis merasa tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul : **“Pengaruh Komitmen Organisasi dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Badan Pusat Statistik (BPS) Provinsi Sumatera Utara”**.

## **1.2. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka yang menjadi identifikasi masalah adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Badan Pusat Statistik (BPS) Provinsi Sumatera Utara?
2. Bagaimana pengaruh Penempatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Badan Pusat Statistik (BPS) Provinsi Sumatera Utara?
3. Bagaimana pengaruh Komitmen Organisasi dan Penempatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Badan Pusat Statistik (BPS) Provinsi Sumatera Utara?

### **1.3. Pembatasan Masalah**

Agar masalah yang diteliti tidak meluas dan menghindari kesimpangsiuran atau kesalahan persepsi serta mengingat keterbatasan penulis, maka perlu dilakukan pembatasan masalah. Pembatasan masalah sangatlah penting untuk menentukan fokus penelitian. Untuk itu, maka permasalahan pada penelitian ini dibatasi pada Komitmen Organisasi dan Penempatan kerja serta pengaruhnya terhadap Kinerja karyawan pada Kantor Badan Pusat Statistik (BPS) Provinsi Sumatera Utara.

### **1.4. Rumusan Masalah**

Berdasarkan pembatasan masalah diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Badan Pusat Statistik (BPS) Provinsi Sumatera Utara?

2. Apakah Penempatan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Badan Pusat Statistik (BPS) Provinsi Sumatera Utara?
3. Apakah Komitmen Organisasi dan Penempatan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Badan Pusat Statistik (BPS) Provinsi Sumatera Utara?

### **1.5. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Badan Pusat Statistik (BPS) Provinsi Sumatera Utara.
2. Untuk mengetahui pengaruh Penempatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Badan Pusat Statistik (BPS) Provinsi Sumatera Utara.
3. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh Komitmen Organisasi dan Penempatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Badan Pusat Statistik (BPS) Provinsi Sumatera Utara.

### **1.6. Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi semua pihak yang terlibat, antara lain :

1. Bagi penulis, hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan, wawasan, dan kemampuan penulis untuk memahami teori yang menyangkut masalah komitmen organisasi, penempatan kerja, serta kinerja karyawan.

2. Bagi perusahaan, sebagai masukan atau bahan bagi Kantor Badan Pusat Statistik (BPS) Provinsi Sumatera Utara untuk memecahkan masalah yang berkaitan dengan komitmen organisasi, penempatan kerja, serta kinerja karyawan.
3. Bagi Unimed, sebagai tambahan literatur kepustakaan dibidang sumber daya manusia khususnya mengenai komitmen organisasi, penempatan kerja, dan kinerja karyawan.
4. Bagi peneliti lain, sebagai referensi dan informasi yang dapat menjadi pertimbangan bagi peneliti lain yang ingin meneliti objek yang sama.