

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang Penelitian

Pesatnya perkembangan teknologi pada era globalisasi saat ini, telah membawa perubahan dalam kehidupan manusia. Perubahan tersebut terjadi pada berbagai sektor seperti kesehatan, informasi, pendidikan, komunikasi, transportasi dan lain-lain. Teknologi yang berkembang telah membawa manfaat yaitu dapat mempermudah dan membantu manusia dalam menyelesaikan pekerjaannya, hal tersebut jika tidak disikapi dengan bijak, maka dapat membuat manusia menjadi tergantung terhadap teknologi.

Dalam organisasi, perkembangan teknologi memberikan manfaat yaitu dapat menunjang pencapaian tujuan dari organisasi. Agar dapat mencapai tujuannya, tentu organisasi tersebut harus mampu mengikuti perkembangan teknologi yang terjadi. Namun hal tersebut tidak dapat mengabaikan peran dari sumber daya manusia dalam organisasi. Menurut Martin (dalam Tohardi, 2016:3) komponen dasar dari sebuah organisasi terdiri dari sumber daya manusia (*people*), teknologi (*technology*), prosedur kerja (*task*), dan struktur organisasi (*organization structure*). Dalam keempat komponen dasar tersebut, disebutkan bahwa komponen manusia (*people*) merupakan komponen yang paling penting.

Sebuah organisasi berkepentingan untuk memperoleh sumber daya manusia (SDM) yang terampil, dapat bekerja efektif efisien, sehingga manajer SDM harus mampu menyediakan dan mempertahankan SDM berkualitas untuk mencapai tujuan (Sedarmayanti, 2016:19). Peranan sumber daya manusia dalam suatu organisasi, mutlak diperlukan dalam proses pembangunan yang berkesinambungan (Martoyo, 2007:46). Sumber daya manusia dalam sebuah organisasi merupakan sebuah *asset* yang juga sangat penting untuk selalu dikembangkan kemampuannya sehingga dapat meningkatkan kinerja. Dengan kinerja yang optimal, dapat membuat tujuan dari organisasi tercapai.

Guna memperoleh kinerja yang optimal dari karyawan dalam organisasi, diperlukan strategi yang dibuat oleh organisasi agar kinerja karyawan mampu mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Kinerja karyawan berarti kemampuan karyawan untuk mencapai tujuan, pribadi atau organisasi, dengan menggunakan sumber daya secara efisien dan efektif (Daft dalam Shahzad, 2014: 220-221), dan kinerja karyawan dipengaruhi oleh komitmen dari karyawan itu sendiri dan kompensasi.

Komitmen telah menjadi salah satu atribut pekerjaan (*work attitudes*) paling populer dan dipelajari oleh berbagai praktisi dan peneliti (Riley, 2003:313-334). Sebagai contoh, penelitian telah menemukan bahwa semakin individual memiliki komitmen terhadap organisasi, semakin besar juga usaha mereka dalam menyelesaikan tugas/pekerjaannya (Porter & Steers, dalam Rashid, Sambasivan, & Johari, 2003:708-728). Karyawan yang memiliki komitmen tinggi pada

organisasi akan lebih termotivasi untuk hadir dalam organisasi dan berusaha mencapai tujuan organisasi (Moeljono, 2005:86).

Muchlas (2008:83), mengatakan bahwa perkembangan dalam dunia usaha di Indonesia saat ini yang semakin cepat dan pesat berakibat juga pada perubahan budaya. Percepatan perubahan lingkungan berakibat pada perubahan budaya perusahaan, kesuksesan sebuah organisasi tidak hanya didukung oleh budaya organisasi saja tetapi juga bagaimana organisasi tersebut menumbuhkan komitmen organisasi yang dipahami sebagai ikatan kejiwaan individual terhadap organisasi (Ques, seperti yang dikutip dalam Soekidjan, 2009:29). Karyawan dapat tidak bersemangat, jika tidak diikat dengan nilai, visi dan budaya perusahaan yang kuat. Setiap organisasi mempunyai budaya organisasi yang mempengaruhi semua aspek organisasi dan perilaku anggotanya secara individual dan kelompok (Schein, 2008:178). Budaya organisasional membantu perkembangan pemberdayaan karyawan dan rasa percaya pada pihak manajemen sehingga berhubungan dengan kepuasan kerja yang tinggi dan besarnya komitmen organisasional (Simmons, 2005:196-205).

Badan Tenaga Nuklir Nasional (BATAN) merupakan salah satu Lembaga Pemerintahan Non Kementrian (LPNK) yang dibentuk untuk melaksanakan tugas pemerintahan tertentu dari Presiden. BATAN memiliki tugas pokok yaitu untuk melaksanakan tugas pemerintahan di bidang penelitian, pengembangan dan pemanfaatan tenaga nuklir sesuai ketentuan perundang-undangan yang berlaku. BATAN memiliki beberapa unit yang tersebar di beberapa kota besar di Indonesia seperti di Jakarta, Yogyakarta dan Bandung.

Pusat Sains & Teknologi Nuklir Terapan merupakan unit kerja yang berlokasi di Bandung, dan unit kerja tersebut dipilih sebagai objek penelitian dalam tugas akhir ini. Merujuk pada tujuan dari BATAN yaitu mengembangkan penelitian dan pemanfaatan tenaga nuklir sesuai dengan ketentuan perundang-undangan, tentunya hal tersebut perlu didukung oleh sumber daya manusia yang memiliki kinerja yang baik. Untuk mendapatkan kinerja yang baik, terdapat hal-hal lain yang memberikan pengaruh seperti budaya organisasional dan komitmen organisasional pada kinerja pegawai Pusat Sains dan Teknologi Nuklir Terapan – BATAN Bandung. Untuk dapat memetakan kondisi kinerja, budaya organisasional serta komitmen organisasional di Pusat Sains dan Teknologi Nuklir Terapan – BATAN Bandung, maka dilakukan pra survei agar dapat memotret kondisi dari ketiga hal yang telah disebutkan.

Pra survei dilakukan kepada 20 responden dengan menjawab 20 butir pertanyaan terkait dengan kinerja. Adapun indikator untuk pertanyaan tersebut mengacu pada teori dari Sedarmayanti. Hasil pra survei menunjukkan bahwa dari 20 butir pertanyaan yang diajukan, terdapat tiga hal yang menjadi indikasi bahwa kinerja karyawan Pusat Sains dan Teknologi Nuklir Terapan – BATAN Bandung belum optimal. Dari ketiga hal tersebut dikatakan belum optimal karena tidak seluruh karyawan menjawab ‘YA’ dari pertanyaan yang diajukan. Berikut hasil pra survei untuk dapat memetakan fenomena kinerja yang terjadi di Pusat Sains dan Teknologi Nuklir Terapan – BATAN Bandung.

**Tabel 1.1**  
**Hasil Prakuesioner**

No.	Pertanyaan	Jumlah Menjawab Ya	Jumlah Menjawab Tidak
1	Saya hadir tepat waktu.	10	10
2	Saya selalu memberikan ide-ide yang berguna untuk menyelesaikan suatu permasalahan dalam pekerjaan.	18	2
3	Saya mampu mengambil inisiatif dalam bekerja.	18	2

Dari hasil kuesioner tersebut dapat diketahui bahwa kinerja dari karyawan Pusat Sains dan Teknologi Nuklir Terapan – BATAN Bandung belum sepenuhnya optimal. Terutama dalam hal ketepatan waktu, masih banyak karyawan Pusat Sains dan Teknologi Nuklir Terapan – BATAN Bandung yang datang terlambat. Hal tersebut tentunya dapat berpengaruh terhadap kinerja, dan berdampak pada pencapaian dari organisasi. Selain dalam ketepatan waktu, hasil pra survei pun menunjukkan bahwa tidak semua responden selalu memberikan ide-ide yang berguna dalam menyelesaikan masalah saat bekerja, begitupun dalam berinisiatif. Hal tersebut dapat memberikan dampak terhadap kurang optimalnya kinerja karyawan Pusat Sains dan Teknologi Nuklir Terapan – BATAN Bandung.

Adapun hal lain yang dapat mempengaruhi kinerja, yaitu terkait budaya organisasional. Organisasi perlu memiliki budaya organisasional, Pusat Sains dan Teknologi Nuklir Terapan – BATAN Bandung memiliki 10 budaya malu yang menjadi ciri khas dari BATAN dan dapat disebut sebagai budaya organisasional, 10 budaya malu tersebut mencakup;

10 Budaya malu, malu karena:

1. Datang terlambat, pulang cepat
2. Meninggalkan kantor waktu jam kerja untuk kepentingan pribadi
3. Melanggar aturan / berbuat salah
4. Tugas tidak terlaksana / tidak selesai
5. Melihat rekan sibuk melakukan aktivitas
6. Tidak saling berkoordinasi dengan sesama
7. Bekerja tidak berprestasi dan SKP tidak tercapai
8. Mengabaikan tugas, wewenang, dan tanggung jawab
9. Melakukan korupsi dan menerima gratifikasi
10. Tidak berpartisipasi aktif dalam penerapan budaya mutu, keselamatan, dan keamanan.



**Gambar 1.1**  
**10 Budaya Malu BATAN**

Dari hasil pra survei yang telah dilakukan, kemudian dikaitkan dengan 10 budaya malu yang dimiliki oleh Pusat Sains dan Teknologi Nuklir Terapan – BATAN Bandung, maka untuk budaya malu yang pertama mengenai ketepatan waktu kehadiran, masih belum seluruh karyawan hadir tepat waktu dan menepati budaya malu yang dimiliki oleh Pusat Sains dan Teknologi Nuklir Terapan – BATAN Bandung. Selain itu, terdapat pula budaya berpartisipasi aktif yang menuntut karyawan untuk berinisiatif dalam memberikan ide dan saran untuk kemajuan organisasi, namun hal tersebut belum dicapai oleh seluruh karyawan. Hal tersebut dapat menjadi fenomena pada Pusat Sains dan Teknologi Nuklir Terapan – BATAN Bandung yang berkaitan dengan budaya organisasional.

Berdasarkan pemaparan dari fenomena yang terjadi, maka peneliti berniat untuk melakukan penelitian pada Pusat Sains dan Teknologi Nuklir Terapan – BATAN Bandung yang berjudul “Pengaruh Budaya Organisasional dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan”.

## **1.2 Identifikasi dan Perumusan Masalah**

### **1.2.1 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang sudah dipaparkan, kinerja pada Pusat Sains dan Teknologi Nuklir Terapan – BATAN Bandung masih belum optimal. Hal tersebut dapat dilihat dari hasil pra penelitian melalui kuesioner yang menunjukkan bahwa indikator ketepatan waktu masih perlu menjadi perhatian dari organisasi. Merujuk pada hasil pra penelitian, hal tersebut dapat menjadi penyebab penurunan

kinerja, yang berdampak pada tujuan organisasi yang tidak dapat tercapai secara maksimal.

Fenomena lain yang didapat dari hasil pra penelitian tersebut, dikaitkan dengan budaya organisasional yaitu bahwa di Pusat Sains dan Teknologi Nuklir Terapan – BATAN Bandung memiliki 10 budaya malu. Budaya tersebut yang menjadi salah satu identitas dari Pusat Sains dan Teknologi Nuklir Terapan – BATAN Bandung, dimana pada salah satu poin dari 10 budaya malu tersebut, dikatakan bahwa karyawan harus malu jika datang tidak tepat waktu. Maka dapat diartikan bahwa penerapan budaya organisasional pada Pusat Sains dan Teknologi Nuklir Terapan – BATAN Bandung pun masih belum berjalan secara maksimal dan masih harus dikembangkan.

Disamping itu dengan masih adanya keterlambatan kehadiran tersebut, dikaitkan dengan komitmen organisasional, diduga bahwa komitmen organisasional karyawan Pusat Sains dan Teknologi Nuklir Terapan – BATAN Bandung belum optimal. Hal tersebut perlu ditinjau agar dapat menunjang kinerja dari Pusat Sains dan Teknologi Nuklir Terapan – BATAN Bandung, dan tujuan-tujuan dari Pusat Sains dan Teknologi Nuklir Terapan – BATAN Bandung dapat tercapai. Maka, melalui penelitian ini akan dikaji lebih dalam mengenai masalah-masalah yang sudah dipaparkan pada poin identifikasi masalah ini.



### **1.2.2 Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah dinyatakan sebelumnya, maka masalah yang dapat diidentifikasi adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana budaya organisasional pada karyawan di Pusat Sains dan Teknologi Nuklir Terapan – BATAN Bandung?
2. Bagaimana komitmen organisasional pada karyawan di Pusat Sains dan Teknologi Nuklir Terapan – BATAN Bandung?
3. Bagaimana kinerja pada karyawan di Pusat Sains dan Teknologi Nuklir Terapan – BATAN Bandung?
4. Bagaimana pengaruh budaya organisasional dan komitmen organisasional baik secara simultan maupun parsial terhadap kinerja pada karyawan di Pusat Sains dan Teknologi Nuklir Terapan – BATAN Bandung?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan berbagai masalah yang telah diidentifikasi, maka penelitian ini bertujuan untuk:

1. Mengetahui dan menganalisis budaya organisasional pada karyawan di Pusat Sains dan Teknologi Nuklir Terapan – BATAN Bandung.
2. Mengetahui dan menganalisis komitmen organisasional pada karyawan di Pusat Sains dan Teknologi Nuklir Terapan – BATAN Bandung.

3. Mengetahui dan menganalisis kinerja pada karyawan di Pusat Sains dan Teknologi Nuklir Terapan – BATAN Bandung.
4. Mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya organisasional dan komitmen organisasional baik secara simultan maupun parsial terhadap kinerja pada karyawan di Pusat Sains dan Teknologi Nuklir Terapan – BATAN Bandung.

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Mengacu pada tujuan penelitian yang sudah dipaparkan, maka penelitian ini diharapkan dapat memiliki manfaat sebagai berikut:

1. Bagi Peneliti

Melalui penelitian ini diharapkan mampu menambah pengetahuan dan pemahaman terkait topik yang dibahas, dan dapat memenuhi syarat kelulusan untuk memperoleh gelar magister.

2. Bagi Pusat Sains dan Teknologi Nuklir Terapan – BATAN Bandung

Mampu menjadi masukan dan sumbangan bagi Pusat Sains dan Teknologi Nuklir Terapan – BATAN Bandung dalam upaya meningkatkan kinerja melalui budaya organisasional dan komitmen organisasional.

3. Bagi Praktisi

Dapat dipergunakan sebagai bahan referensi dan pengembangan penelitian selanjutnya, khususnya terkait dengan topik budaya organisasional, komitmen organisasional dan kinerja.