

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu bidang manajemen yang mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi perusahaan. Unsur manajemen sumber daya manusia adalah manusia yang merupakan tenaga kerja pada perusahaan. Sumber daya manusia memiliki posisi sangat strategis dalam organisasi, artinya unsur manusia memegang peranan penting dalam melakukan aktifitas untuk mencapai tujuan. Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi karena manusia menjadi perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi.

Keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja individu pegawainya, suatu organisasi akan berupaya untuk meningkatkan kinerja pegawainya dengan harapan tujuan perusahaan dapat tercapai. Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan. Kinerja karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi antara lain termasuk kuantitas output, kualitas output, jangka waktu output, kehadiran di tempat kerja dan sikap kooperatif (Mathis dan Jackson, 2002).

Suatu komitmen organisasional menggambarkan keterikatan seseorang di dalam suatu organisasi, sehingga menimbulkan suatu rasa ikut memiliki (*sense or belonging*) terhadap organisasi tempat ia bekerja. Di dalam menjalankan pekerjaan,

para profesional sering mengasosiasikan dirinya dengan profesi dan juga menaati segala norma, aturan, dan kode etik.

Suatu komitmen organisasi menunjukkan suatu daya dari seseorang dalam mengidentifikasi keterlibatannya dalam suatu bagian organisasi (Mowday, Porters & Steers). Komitmen organisasi dibangun atas dasar kepercayaan karyawan atas nilai-nilai organisasi, kerelaan karyawan membantu mewujudkan tujuan organisasi dan loyalitas karyawan untuk tetap menjadi anggota organisasi. Oleh karena itu komitmen organisasi akan menimbulkan rasa ikut memiliki (*sense of belonging*) bagi karyawan terhadap organisasi. Komitmen profesional menunjukkan suatu keadaan dimana seorang karyawan mempunyai nilai dan tujuan yang sama dengan pekerjaan atau profesi yang dijalani, terlibat dalam pencapaian tujuan profesi serta berniat memelihara keanggotaan dalam asosiasi profesi (Aranya dalam Santoso 2011).

Komitmen Organisasi yang ada pada karyawan Sinode Gereja Masehi Injili Timor di Kupang sangat kuat karena dimana setiap karyawan selalu mendapat bimbingan rohani yang diadakan oleh Sinode Gereja Masehi Injili Timor di Kupang itu sendiri yang bertujuan untuk memperkuat Iman sehingga tercermin dalam kinerja mereka dan sekalian juga mengajarkan kepada segenap karyawan untuk mencintai apa yang mereka kerjakan demi perluasan pelayanan nama Tuhan di wilayah kerja Sinode Gereja Masehi Injili Timor di Kupang agar sesuai dengan sub tema pelayanan Sinode Gereja Masehi Injili Timor di Kupang 2017 yakni “Berdasarkan Karya Kristus yang Memperbaharui, Kita Berkarya Untuk Perubahan dan Pembaruan Diri, Gereja dan Masyarakat (band. Wahyu 21:5)”

Menurut David H. Maister dalam Fitri Wirjayanti (2014) bahwa : Orang-orang profesional adalah orang-orang yang diandalkan dan dipercaya karena mereka ahli, terampil, punya ilmu pengetahuan, bertanggung jawab, tekun, penuh disiplin, dan serius dalam menjalankan tugas pekerjaannya.

Istilah profesionalisme kerja identik dengan kemampuan, ilmu atau pendidikan dan kemandirian. Pandangan lain seperti Siagian dalam Fitri Wirjayanti (2014) bahwa: Profesionalisme kerja adalah keandalan dalam pelaksanaan tugas sehingga terlaksana dengan mutu tinggi, waktu yang tepat, cermat, dan dengan prosedur yang mudah dipahami dan diikuti oleh pelanggan. Sedangkan menurut Sedarmayanti dalam Fitri Wirjayanti (2014) bahwa :“Profesionalisme kerja adalah suatu sikap atau keadaan dalam melaksanakan pekerjaan dengan memerlukan keahlian melalui pendidikan dan pelatihan tertentu dan dilakukan sebagai suatu pekerjaan yang menjadi sumber penghasilan”.

Profesionalisme kerja sangat ditentukan oleh kemampuan seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan menurut bidang tugas dan tingkatannya masing-masing. Hasil dari pekerjaan itu lebih ditinjau dari segala segi sesuai porsi, objek, bersifat terus menerus dalam situasi dan kondisi yang bagaimanapun serta jangka waktu penyelesaian pekerjaan yang relatif singkat. Hal diatas dipertegas kembali oleh Thoha (2014:1) bahwa untuk mempertahankan kehidupan dan kedinamisan organisasi, maka setiap organisasi mau tidak mau harus adaptif terhadap perubahan organisasi.

Penelitian Rikha Handayani (2013) Pengaruh profesionalisme, komitmen organisasi dan budaya kerja terhadap kinerja internal auditor pada bank 10 mandiri

medan. Menunjukkan bahwa Profesionalisme berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian Abdullah Adri tahun (2017) Pengaruh Profesionalisme Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Inspektorat Provinsi Sulawesi Selatan. Menunjukkan bahwa Komitmen Organisasi dan Profesionalisme Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian diatas penulis tertarik untuk mengangkat judul penelitian **“Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Profesionalisme Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Sinode Gereja Masehi Injili Timor di Kupang”**.

1.2. Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah yang diuraikan maka perumusan masalah yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah **“ Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Profesionalisme kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Sinode Gereja Masehi Injili Timor di Kupang.**

1.3. Persoalan Penelitian

Berdasarkan masalah penelitian yang diuraikan maka persoalan penelitian yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Apakah Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada kantor Sinode Gereja Masehi Injili Timor di Kupang ?
- b. Apakah Profesionalisme Kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada kantor Sinode Gereja Masehi Injili Timor di Kupang?

1.4. Tujuan dan Kemanfaatan Penelitian

1.4.1. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai pada kantor Sinode Gereja Masehi Injili Timor di Kupang
- b. Untuk mengetahui pengaruh Profesionalisme Kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor Sinode Gereja Masehi Injili Timor di Kupang

1.4.2. Kemanfaatan Penelitian

1.4.2.1. Kemanfaatan Akademik

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat sebagai referensi yang dapat menunjang untuk pengembangan ilmu pengetahuan di Fakultas Ekonomi UKAW Kupang. Memperkaya penelitian yang terkait dengan hubungan variabel Komitmen organisasi dan profesionalisme kerja terhadap Kinerja pegawai, dan menambah khasana ilmu pengetahuan, khususnya dalam bidang manajemen dan bermanfaat untuk penelitian lebih lanjut.

1.4.2.2. Kemanfaatan Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan bahan masukan kepada manajemen kantor Sinode Gereja Masehi Injili Timor di Kupang maupun peneliti bidang komitmen organisasi dan profesionalisme kerja.