

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang

Balai Diklat Metrologi dalam perkembangannya sebagai institusi yang mendidik tenaga-tenaga professional dalam pelayanan Kemetrologian telah mengalami beberapa fase perubahan status dan badan hukum semenjak didirikan pada tahun 1924 balai ini dilaksanakan dan bekerja sama dengan *Technisce Hogeschool* (THS) yang saat ini bernama Institut Teknologi Bandung (ITB) dengan nama *Ijkerkursus*. Perubahan-perubahan Balai Diklat Metrologi tersebut diantaranya:

1. Pada tahun 1954 berdasarkan surat keputusan Menteri Perekonomian atas persetujuan Menteri Pengajaran dan Kebudayaan mengeluarkan Surat Keputusan No. 12052 tanggal 21 Agustus 1954 untuk mendirikan Kursus Ahli Praktek Metrologi dari Jawatan Tera.
2. Pada tahun 1955 karena adanya perubahan nama Jawatan Tera menjadi Jawatan Metrologi, nama kursus ini dirubah menjadi Akademi Ahli Praktek Metrologi berdasarkan Surat Keputusan Menteri Perekonomian No. 16.894 tanggal 7 Desember 1955. Selanjutnya dengan Surat Keputusan Menteri Perdagangan No.

6023/M tanggal 22 September 1959 disempurnakan kembali dan dirubah namanya menjadi Akademi Metrologi, dengan waktu pendidikan tetap selama 2 tahun

3. Pada tahun 1961 dengan semakin meningkatnya kebutuhan tenaga dibidang pelayanan metrologi maka Pimpinan Direktorat Metrologi menyampaikan suatu gagasan kepada Menteri Perdagangan, guna mengadakan perombakan terhadap sistem dan organisasi Akademi Metrologi yang terlepas dari ITB, mengubah lama pendidikan dari 2 tahun menjadi 3 tahun, mengubah status mahasiswa ikatan dinas menjadi Pegawai Negeri dengan tugas belajar serta memberikan fasilitas asrama dan jaminan sosial lainnya kepada mahasiswa. Perubahan ini dimuat pada Surat Keputusan Menteri Perdagangan No. 3630/M tanggal 23 September 1961
4. Pada tahun 1970 sampai tahun 1974 Akademi Metrologi dinonaktifkan karena jumlah lulusan yang cukup banyak. Pada 1974 kegiatan Akademi Metrologi diaktifkan kembali dengan membentuk kursus Ahli Metrologi, yang disetujui oleh Ketua Lembaga Administrasi Negara (LAN) dengan SK Menteri Perdagangan No.252/Kp/VII/1974 tanggal 4 Juli 1974. Kursus ini

bertempat di Direktorat Metrologi Departemen Perdagangan RI di jalan Pasteur No 27 Bandung.

Dengan semakin meningkatnya tuntutan untuk menyelenggarakan pendidikan kemetrolgian sesuai kebutuhan stakeholder, Balai Diklat Metrologi Kementerian Perdagangan bekerjasama dengan Institut Teknologi Bandung (ITB) berdasarkan Piagam Kerjasama Depdag dan ITB No 763/S.J-DAG/8/2009 dan No 015/K01.03/DN/2009 mulai tahun 2009 telah membuka program pendidikan D3 Metrologi dan Instrumentasi yang merupakan cikal bakal bagi pendirian Politeknik Metrologi dan Instrumentasi pada tahun 2014.

Untuk menghasilkan kinerja yang berkualitas, Balai Metrologi harus didukung oleh sumber daya manusia (SDM) yang memiliki kompetensi tinggi. Sejak awal proses perekrutan pegawai, Balai Metrologi telah mensyaratkan suatu standar kompetensi bagi para calon pegawai. Kompetensi yang disyaratkan mencakup pengetahuan, keahlian dan nilai-nilai organisasi. Dengan penetapan standar kompetensi tersebut diharapkan pegawai Balai Metrologi mampu memberikan kinerja bagus dan mendukung Metrologi untuk mencapai tujuan organisasinya. Namun demikian, dalam pelaksanaannya kompetensi saja tidak cukup untuk menentukan kinerja seorang pegawai. Terdapat banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja

seorang pegawai sehingga akan berdampak pada hasil pekerjaannya, diantaranya adalah motivasi kerja dan komitmen organisasi.

Hal penting yang harus dipahami dalam manajemen SDM adalah motivasi pegawai. Setiap individu mempunyai kebutuhan yang berbeda-beda. Kebutuhan individu tersebut akan mempengaruhi semangat kerja masing-masing pegawai. Kebutuhan individu ini terkait dengan tujuan yang dimiliki oleh masing-masing pegawai. Oleh karena itu, manajemen SDM di Balai Metrologi selalu berusaha menyelaraskan antara tujuan organisasi dengan pemenuhan kebutuhan individu yang menjadi tujuan kerja pegawai. Dengan terpenuhinya kebutuhan individu yang menjadi tujuan kerja pegawai. Dengan terpenuhinya kebutuhan setiap pegawai diharapkan akan menimbulkan motivasi atau dorongan bagi pegawai untuk selalu meningkatkan kinerjanya.

Dalam rangka memperoleh kinerja karyawan yang diharapkan, diperlukan pengkajian faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja aparat pemerintah di Balai Metrologi. Faktor selain motivasi kerja adalah faktor komitmen organisasi. Komitmen organisasi memiliki beberapa pengertian tergantung pada latar belakangnya. Menurut Luthans (1995) komitmen organisasi dapat diartikan sebagai suatu

keinginan untuk mempertahankan keanggotaan dari suatu organisasi tertentu, kemampuan untuk berusaha secara maksimal demi kepentingan organisasi, serta keyakinan untuk menerima nilai-nilai dan tujuan organisasi. Komitmen organisasi mengacu pada kekuatan identifikasi individu terhadap organisasi dan keterlibatan dalam suatu organisasi tertentu (Mowday et. Al. 1982: dalam Hariyanti dan Natsir, 2002).

Adapun Luthan (1995) menyatakan bahwa hasil dari komitmen adalah kinerja, absensi dan *turnover*. Pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja dapat terjadi dikarenakan individu dengan komitmen organisasional yang tinggi akan menunjukkan sikap yang positif terhadap organisasi, memberikan apa yang terbaik yang dimiliki, mau berkorban dan memiliki loyalitas terhadap organisasi, serta mempunyai keinginan untuk tetap bertahan di dalam organisasi. Ini berarti bahwa individu dengan tingkat komitmen organisasional yang tinggi selalu berusaha menunjukkan yang lebih baik (kinerja tinggi), disiplin kerja yang tinggi dan menghilangkan keinginan untuk keluar dari organisasi.

Sebaliknya individu yang memiliki komitmen organisasional yang rendah cenderung menunjukkan sikap acuh dan tidak bertanggung

jawab terhadap penyelesaian pekerjaan (kinerja rendah), sering mangkir dan berkeinginan untuk keluar dari organisasi.

Secara khusus Meyer et al. (1989) mencoba mengkaitkan *affective commitment* dan *continuance commitment* dengan kinerja. Hasil penelitian yang menggunakan manajer tingkat pertama sebagai sampel ini melaporkan bahwa *affective commitment* berhubungan positif dengan kinerja dan *continuance commitment* berhubungan negatif dengan kinerja. Ini berarti bahwa keinginan seseorang untuk tetap bertahan di dalam organisasi, keinginan untuk mengidentifikasi dan melibatkan dirinya terhadap organisasi akan mempengaruhi usaha seseorang untuk meningkatkan kinerjanya. Hal ini bisa terjadi dikarenakan seseorang dengan komitmen afektif akan merasa senang dengan organisasi sehingga diapun akan memberikan yang terbaik bagi organisasi sehingga diapun akan memberikan yang terbaik bagi organisasi.

Dengan latar belakang yang telah diuraikan, penulis tertarik untuk melakukan penelitian terhadap kinerja pegawai Balai Metrologi DIY jika dikaitkan dengan motivasi kerja yaitu kebutuhan berprestasi (*need for achievement*), kebutuhan berkuasa (*need for power*), kebutuhan berafiliasi (*need for affiliation*), dan komitmen organisasi.

## **B. Lingkup Penelitian**

Motivasi kerja dan komitmen organisasi sangat dibutuhkan dalam organisasi untuk meningkatkan kegairahan kerja dan meningkatkan produktivitas karyawan. Pekerja yang bekerja dengan suasana aman dan nyaman serta semangat yang tinggi akan bekerja dengan gigih dan giat. Mereka akan mengerahkan segala daya dan upaya untuk mencapai produktivitas maksimal. Pada gilirannya akan mampu mewujudkan tujuan organisasi.

Untuk menyederhanakan permasalahan agar pembahasan masalah mengarah pada tujuan yang akan dicapai, dalam penelitian ini ditentukan subyek dan obyek penelitian. Subyek penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Balai Metrologi. Sedangkan obyek penelitian ini akan dibatasi pada pengaruh faktor motivasi dan komitmen organisasi terhadap pencapaian kinerja pegawai Balai Metrologi DIY.

## **C. Perumusan Masalah**

Berdasarkan uraian dalam latar belakang masalah dan ruang lingkup penelitian maka dirumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah motivasi berprestasi (*need for achievement*) berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi pegawai Balai Metrologi DIY?

2. Apakah motivasi kekuasaan (*need for power*) berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi pegawai Balai Metrologi DIY?
3. Apakah motivasi berafiliasi (*need for affiliation*) berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi pegawai Balai Metrologi DIY?
4. Apakah motivasi berprestasi (*need for achievement*) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Balai Metrologi DIY?
5. Apakah motivasi kekuasaan (*need for power*) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Balai Metrologi DIY?
6. Apakah motivasi berafiliasi (*need for affiliation*) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Balai Metrologi DIY?
7. Apakah Komitmen organisasi Balai Metrologi DIY berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Balai Metrologi DIY?

#### **D. Tujuan Penelitian**

Penelitian ini bertujuan untuk:

1. Menguji pengaruh secara parsial maupun simultan motivasi *need for achievement*, *need for power* dan *need for affiliation* dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai Balai Metrologi DIY.



2. Menguji dan menganalisis faktor dominan yang mempengaruhi kinerja pegawai Balai Metrologi DIY.

#### **E. Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat kepada beberapa pihak yang berkepentingan, antara lain:

1. Bagi Balai Metrologi

Dapat memberikan informasi kepada Pimpinan dalam menentukan kebijakan peningkatan kinerja khususnya pentingnya iklim organisasi dan motivasi dalam meningkatkan kinerja pegawai di Balai Metrologi DIY.

2. Bagi Praktisi

Dapat digunakan sebagai bahan acuan tambahan pada peneliti-peneliti selanjutnya tentang pengaruh iklim organisasi dan motivasi terhadap kinerja pegawai.