

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia adalah suatu komponen yang paling penting dalam suatu organisasi, karena sumber daya manusia itu merupakan aktor yang mengolah sumber daya menjadi sesuatu yang bernilai. Potensi yang dimiliki oleh setiap sumber daya manusia yang ada harus bisa dimanfaatkan oleh suatu organisasi sebaik-baiknya agar dapat menciptakan output yang optimal. Tercapainya tujuan organisasi tidak hanya tergantung dari peralatan yang modern, sarana dan prasarana yang lengkap, tetapi keberhasilan suatu organisasi tergantung dari sumber daya manusia yang akan melaksanakan kerja tersebut. Keberhasilan suatu organisasi atau pun organisasi sangat bergantung dari kinerja karyawan. Oleh karena itu suatu organisasi akan terus berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya dengan harapan yang menjadi tujuan organisasi dapat tercapai. Tidak kalah pentingnya untuk meningkatkan kinerja, komitmen organisasi menurut Wibowo (2016) adalah sikap, perasaan, dan perilaku seseorang yang menyatakan dirinya bagian dari sebuah organisasi, terlibat dalam kegiatan organisasi serta loyal pada organisasi demi tercapainya tujuan organisasi. Seseorang yang memiliki komitmen organisasi cenderung memiliki sikap keberpihakan, rasa cinta, dan merasa bangga terhadap organisasi serta merasa memiliki kewajiban untuk

memajukan organisasi, apabila karyawan telah memiliki komitmen organisasi yang kuat maka akan meningkatkan kinerjanya dalam berkerja agar tercapainya tujuan organisasi.

Kinerja ada yang mengartikannya sebagai hasil kerja atau prestasi kerja akan tetapi kinerja memiliki artian yang lebih luas, bukan hanya hasil atau prestasi kerja tapi juga termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung. Mangkunegara (2005) menyatakan kinerja adalah prestasi atau hasil kerja baik kuantitas ataupun kualitas yang dicapai persatu periode waktu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya. Kinerja menurut Wibowo (2016) adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang bagaimana cara mengerjakan dan apa yang dikerjakan. Apabila kinerja karyawan dalam organisasi baik diharapkan organisasi dapat bersaing dengan organisasi lainnya sehingga organisasi dapat diakui bahwa memiliki kinerja yang berkualitas. Kinerja karyawan dapat ditingkatkan melalui peningkatan kompensasi dan komitmen organisasi, karena dengan kompensasi yang baik karyawan akan lebih termotivasi dalam berkerja, apabila karyawan termotivasi dalam berkerja hal ini dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam mencapai tujuan organisasi dalam Nurcahyani (2016). Selain kompensasi ada variabel lain yang mempengaruhi dalam meningkatkan kinerja karyawan yaitu komitmen organisasi, apabila komitmen organisasi dalam diri karyawan tinggi maka akan timbul rasa memiliki, loyal dan merasa

memiliki kewajiban untuk memajukan organisasi, hal ini berdampak pada kinerja karyan untuk mencapai tujuannya.

Berdasarkan beberapa hal yang dapat meningkatkan kinerja karyawan diatas faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah kompensasi dan komitmen organisasi. Kompensasi menurut Hariandja (2002) adalah seluruh balas jasa yang diberikan kepada karyawan oleh organisasi sebagai akibat dari pelaksanaan kerja dalam bentuk uang ataupun lainnya, yang dapat berupa upah, gaji, insentif, bonus, dan tunjangan lainnya. Kompensasi merupakan sesuatu yang penting bagi sebuah organisasi karena dengan kompensasi dapat membuat karyawan untuk lebih termotivasi dalam berkerja lebih giat lagi. Apabila karyawan lebih termotivasi dalam berkerja itu juga berdampak pada kinerja organisasi dalam mencapai tujuannya. Penelitian sebelumnya oleh Nurcahyani (2016) menyatakan kompensasi positif berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Selain dari kompensasi ada variabel lain yang juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu komitmen organisasi. Komitmen organisasi menurut Komitmen organisasi menurut Mayer dan Allen (1991) menjelaskan bahwa komitmen organisasi adalah keterikatan afektif dengan organisasi, biaya yang dirasakan terkait dengan keluar dari organisasi, dan kewajiban untuk tetap bersama organisasi. Apabila karyawan memiliki komitmen yang kuat terhadap organisasi cenderung memiliki sikap keberpihakan, rasa cinta, dan bangga terhadap organisasi serta merasa berkewajiban untuk memajukan organisasi.

Penelitian terdahulu oleh Sari (2015) menyatakan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Berdasarkan penjelasan sebelumnya bahwa kedua faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan tersebut tidak mempengaruhi secara langsung akan tetapi kedua faktor dimediasi atau diintervening oleh faktor kepuasan kerja. Hal ini di perkuat oleh penelitian sebelumnya oleh Miah, Murad. (2018) dan Nurcahyani (2016) menyatakan bahwa kompensasi secara positif berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dan penelitian Darma (2016) menyatakan bahwa komitmen organisasi secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja. Apabila karyawan merasa puas atas kompensasi yang diberikan oleh organisasi maka kepuasan kerja karyawan akan meningkat, meningkatnya kepuasan kerja karyawan maka dapat mempengaruhi kinerja karyawan karena karyawan yang telah merasa puas akan pekerjaannya akan dapat berkerja secara maksimal diorganisasi. Seseorang yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi atau seorang karyawan merasa bahwa dirinya bagian dari organisasi maka akan meningkatkan perasaan puas akan penilaian kerja yang diterima dari organisasi. Seseorang yang memiliki kepuasan kerja memiliki dorongan yang lebih kuat untuk terus berkerja dengan maksimal sehingga dapat meningkatkan kinerjanya, dengan meningkatnya kinerja karyawan tujuan organisasi dapat tercapai.

Kepuasan kerja menurut Menurut Robbins (2017) kepuasan kerja merupakan suatu perasaan positif terhadap pekerjaan, yang dihasilkan dari suatu evaluasi pada karakteristik-karakteristiknya. Seseorang yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi akan memiliki rasa yang positif terhadap pekerjaannya sedangkan seseorang yang memiliki memiliki kepuasan kerja yang rendah akan memiliki rasa yang negatif terhadap pekerjaannya.

Peneliti membaca beberapa literatur ditemukan bahwa kepuasan kerja menjadi suatu variabel yang mengintervensi beberapa variabel. Dalam penelitian Sukmantari dan Wirasedana (2015) “pengaruh partisipasi penganggaran dan komitmen organisasi pada kinerja manajerial dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening” menyatakan bahwa adanya pengaruh langsung maupun tidak langsung antara partisipasi penganggaran pada kepuasan kerja, komitmen organisasi pada kepuasan kerja, partisipasi penganggaran pada kinerja manajerial, komitmen organisasi pada kinerja manajerial, dan kepuasan kerja pada kinerja manajerial. Selanjutnya penelitian Hidayah (2016) “Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Karyawan Bagian Keuangan Dan Akuntansi UNY)” menyatakan kompensasi terbukti berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja melalui kepuasan kerja sebagai variabel yang memediasi. Selanjutnya penelitian Fakhri (2015) “pengaruh kompensasi dan

pelatihan terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening (studi pada PT Audio Sumitomo Tecnology (AST) indonesia” menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap positif terhadap kepuasan kerja karyawan, Kepuasan kerja memoderasi kompensasi terhadap kinerja karyawan. penelitian selanjutnya oleh Nurcahyani dan Adnyani (2016) “pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening” menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan kepuasan kerja memediasi pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini didukung juga dengan penelitian Darma, P. S., Supriyanto, A. S. (2017) dan Winda, O., dkk. (2017) Dari penelitian sebelumnya peneliti memahami bahwa kepuasan kerja mempunyai peran yang penting dalam memediasi untuk meningkatkan kinerja.

Optimalnya kinerja guru juga dipengaruhi oleh berbagai faktor baik itu faktor internal ataupun faktor eksternal. Tanpa mengabaikan berbagai faktor lainnya peneliti ingin mengkaji mengenai pengaruh faktor kompensasi dan

komitmen organisasi terhadap kinerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel yang mengintervening.

Contohnya kasus yang pernah ada bahwa guru yang bekerja tidak sesuai dengan peraturan yang diterapkan, akan tetapi guru tersebut juga mendapatkan upah yang sama dengan guru yang berkerja dengan baik pada sekolah tersebut. Maupun guru yang memiliki koitmen organisasi yang baik ia pergi kesekolah hanya untuk memenuhi kewajibannya sebagai guru, tidak memiliki rasa cinta dan memiliki sekolah sehingga hal ini berpengaruh dalam kinerjanya di sekolah tersebut. Kinerja guru disekolah tidak hanya dipengaruhi oleh kompensasi diberikan dan rasa komitmen organisasi yang dimiliki secara langsung akan tetapi juga ada campur tangan kepuasan kerja guru dalam memperkuat kedua variabel tersebut dalam meningkatkan kinerja guru disekolah.

Peneliti ingin melakukan pengujian pada SMA Muhammadiyah Kota Madya Yogyakarta untuk mengetahui secara lansung apakah kompensasi dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Hal inilah yang mendasari peneliti ingin melakukan penelitian dengan judul “ **Pengaruh Kompensasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (SMA Muhammadiyah Kota Madya Yogyakarta)**”.

B. Rumusan masalah

Tersusun beberapa rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja ?
2. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja ?
3. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja yang dimediasi oleh kepuasan kerja ?
4. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja yang dimediasi oleh kepuasan kerja ?

C. Tujuan penelitian

Penelitian ini memiliki beberapa tujuan untuk diketahui adapun yang menjadi tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan.
2. Untuk menganalisis pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan.
3. Untuk menganalisis peran kepuasan kerja dalam mengintervensi pengaruh kompensasi terhadap kinerja.
4. Untuk menganalisis peran kepuasan kerja dalam mengintervensi pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja.

D. Manfaat penelitian

1. Teoritis

Penelitian ini dilakukan karena ditemukan dalam beberapa literatur bahwa kepuasan kerja memiliki hasil yang tidak konsisten terkait peran kepuasan kerja dalam memediasi beberapa variabel. Oleh karena itu dengan dilakukannya penelitian ini maka diharapkan dapat menyumbangkan teori mengidentifikasi serta menganalisis terkait peran kepuasan kerja dalam memediasi suatu variabel.

2. Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat membantu dalam praktek peningkatan kinerja karyawan pada suatu organisasi dengan mempertimbangkan pentingnya untuk meningkatkan kepuasan kerja terlebih dahulu karena kepuasan kerja merupakan suatu variabel yang mempengaruhi naik turunnya kinerja.