

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Salah satu yang menjadi masalah nasional Indonesia saat ini adalah rendahnya kualitas sumber daya manusia. Jumlah penduduk yang besar apabila dimanfaatkan secara efektif dan efisien, maka akan sangat bermanfaat sebagai penunjang laju perkembangan nasional. Koesmono (2005) mengatakan, saat ini kemampuan sumber daya manusia masih rendah baik dilihat dari kemampuan intelektualnya maupun kemampuan teknis yang dimilikinya. Sumber daya manusia akan terpenuhi apabila kepuasan kerja sebagai unsur yang berpengaruh terhadap kinerja dapat tercipta dengan sempurna (Heriyanti, 2007) hal ini tidak terlepas dari faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja. Kepuasan kerja akan selalu tercipta apabila lingkungan kerjanya mendukung. Lingkungan kerja yang dimaksud antara lain, pimpinan, rekan kerja, suasana kerja dan hal yang mendukung lainnya. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh tingkat kepuasan kerja yang dimiliki, hal tersebut dikemukakan dalam penelitian sebelumnya oleh Amilin dan Dewi (2008) yaitu karyawan yang puas dipengaruhi sisi internal, akan menyangkut komitmennya dalam bekerja, baik komitmen profesional maupun komitmen organisasional sedangkan dalam sisi eksternal, dipengaruhi oleh lingkungan tempat mereka bekerja, baik dari atasan, bawahan maupun setingkat.

Kualitas mengacu pada sumber daya manusia seperti pengetahuan, keterampilan dan kemampuan yang dimiliki oleh karyawan, hal ini dikarenakan dengan kualitas kerja karyawan yang baik akan memudahkan tercapainya tujuan suatu organisasi, oleh karena itu kualitas kerja karyawan harus sangat dipertimbangkan karena menyangkut cepat atau lambatnya tujuan dari suatu organisasi itu dapat tercapai dan apabila organisasi mampu mengelola dan mengaturnya dengan baik maka karyawanpun dapat memberikan kontribusi yang optimal terhadap organisasi. Kualitas SDM lainnya yaitu motivasi. Motivasi adalah keadaan kejiwaan yang mendorong mengaktifkan, menggerakkan usaha dan menyalurkan perilaku, sikap dan tidak-tanduk dengan kemauan keras seseorang untuk berbuat sesuatu yang selalu terkait dengan pencapaian tujuan, baik tujuan organisasi maupun tujuan pribadi dari masing-masing anggota.

Dalam suatu organisasi akan banyak dijumpai faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan. Perjalanan suatu organisasi tentunya diwarnai oleh perilaku-perilaku individu yang terlibat di dalamnya. Sumber daya manusia akan tampak keberhasilannya, jika mendapatkan dukungan dan komitmen yang baik dari para karyawan. Pemberian perhatian dan kepercayaan akan menambah keyakinan karyawan terhadap organisasi tempat dimana mereka bekerja. Dengan demikian, maka organisasi akan memperoleh karyawan yang setia, bekerja dengan sepenuh hati, berkomitmen tinggi, serta berdedikasi tinggi terhadap kepentingan organisasi. Keadaan tersebut akan memudahkan dalam pencapaian tujuan organisasi, karena organisasi mendapatkan

dukungan penuh dari para anggotanya, sehingga nantinya mereka dapat berkonsentrasi terhadap tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Heriyanti (2007) mengungkapkan bahwa komitmen dan kepuasan kerja terkait dengan kinerja pekerjaan yang meningkat. Kontribusi utama dalam penelitiannya adalah efek moderasi yang dimainkan oleh faktor motivasi dalam pekerjaan yang mana dalam komitmen berhubungan dengan kinerja organisasi.

Perguruan tinggi adalah satuan pendidikan penyelenggara pendidikan tinggi. Di Indonesia, perguruan tinggi dapat berbentuk akademi, institut, politeknik, sekolah tinggi dan universitas. Perguruan tinggi dapat menyelenggarakan pendidikan akademik, profesi dan vokasi dengan program pendidikan diploma (D1,D2,D3,D4), sarjana (S1), magister (S2), doktor (S3) dan spesialis. Pengelolaan dan regulasi perguruan tinggi di Indonesia dilakukan oleh Kementerian Riset, Teknologi dan Perguruan Tinggi. Dalam organisasi nirlaba seperti perguruan tinggi, karyawan merupakan salah satu penunjang dalam penyelenggaraan civitas akademika secara tertib, tepat waktu dan lancar. Seorang karyawan juga mengabdikan dirinya dan ikut serta mewujudkan visi misi perguruan tinggi.

Di Brebes Selatan terdapat lima perguruan tinggi yaitu Universitas Peradaban, STIMIK Muhammadiyah, Sekolah Tinggi Agama Islam Brebes, Akademi Keperawatan Al-Hikmah dan AKBID K.H Putra Al-Hikmah 1. Sebagai instansi pendidikan, maka seluruh karyawan yang ada di perguruan tinggi wilayah Brebes Selatan diharuskan bekerja secara maksimal, namun ada beberapa keluhan yang dirasakan oleh karyawan di perguruan tinggi, antara lain tidak korelasinya pendidikan mereka dengan tugas atau pekerjaan

mereka sekarang, kurang memadainya fasilitas kantor, pemberian skala prioritas yang kurang jelas, dan kurang harmonisnya hubungan antar karyawan, hal inilah yang menjadi faktor penyebab kurang efektifnya kinerja karyawan.

Hasil penelitian Ekaningsih (2013) menyatakan bahwa kompetensi sebagai salah satu indikator kualitas kerja mempengaruhi kualitas kerja aparatur dinas perhubungan kota tarakan. Spencer (1993) menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya kualitas sumber daya manusia, yang terdiri dari keterampilan teknis, sikap mental, disiplin kerja dan motivasi kerja. Danim (2006) mengukur bahwa kualitas seseorang dikatakan bagus meliputi sumber daya yang memenuhi kriteria kualitas fisik dan kesehatan, kualitas intelektual dan kualitas spiritual.

Study Gregson (1992) membuktikan kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasional dalam sebuah pergantian akuntan yang bekerja. Cahyono dan Ghozali (2002) yang meneliti hubungan timbal balik antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasi, menunjukkan bahwa komitmen organisasi di KAP lebih mendahului dari pada kepuasan kerja. Hasil penelitian samad (2005) menunjukkan bahwa komitmen organisasional berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

Hasil penelitian samad (2005) menyatakan bahwa hubungan antara kepuasan kerja dengan kinerja karyawan cukup positif. Hasil penelitian Masrukhin & Waridin (2006) menunjukkan bahwa kepuasan kerja meningkat maka kinerja karyawan juga cenderung meningkat.

Menurut penelitian Kadir dan Didik (2003) variabel yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja adalah komitmen organisasional. Samad (2005) kinerja karyawan dipengaruhi oleh kepuasan kerja, komitmen organisasional, dengan menambah variabel kesehatan dan motivasi sebagai variabel mediasi. Sedangkan menurut Yuwalliyatin (2006) variabel yang dapat mempengaruhi kinerja dan keunggulan kompetitif adalah budaya organisasi, motivasi dan komitmen.

Banyaknya persoalan yang terjadi di perguruan tinggi berkaitan dengan kinerja karyawan, sumber daya manusia, kepuasan kerja dan komitmen organisasi sebagai salah satu penunjang utama dalam pencapaian visi, misi dan tujuan perguruan tinggi, maka penelitian ini akan menganalisis bagaimana **“Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perguruan Tinggi Di Wilayah Brebes Selatan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Mediasi”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan di atas dapat diketahui bahwa karyawan perguruan tinggi di wilayah Brebes Selatan diharuskan bekerja secara maksimal, namun ada beberapa keluhan yang dirasakan oleh karyawan di perguruan tinggi, antara lain tidak korelasinya pendidikan mereka dengan tugas atau pekerjaan mereka sekarang, kurang memadainya fasilitas kantor, pemberian skala prioritas yang kurang jelas, dan kurang harmonisnya hubungan antar karyawan, hal inilah yang menjadi faktor penyebab kurang efektifnya kinerja karyawan. Dengan adanya korelasi antara pendidikan dengan pekerjaan, fasilitas yang memadai, adanya skala prioritas yang jelas dan adanya keharmonisan antar karyawan maka akan tercipta kinerja yang baik dan hal itu akan membuat mereka komitmen terhadap organisasi.

Berdasarkan pada latar belakang masalah di atas, maka rumusan pertanyaan penelitian adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh kualitas sumber daya manusia terhadap komitmen organisasi di perguruan tinggi wilayah Brebes Selatan ?
2. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi di perguruan tinggi wilayah Brebes Selatan ?
3. Bagaimana pengaruh kualitas sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan perguruan tinggi di wilayah Brebes Selatan ?
4. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan perguruan tinggi di wilayah Brebes Selatan ?

5. Bagaimana pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan perguruan tinggi di wilayah Brebes Selatan ?
6. Bagaimana pengaruh kualitas sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan perguruan tinggi di wilayah Brebes Selatan dengan komitmen organisasi sebagai variabel mediasi ?
7. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan perguruan tinggi di wilayah Brebes Selatan dengan komitmen organisasi sebagai variabel mediasi ?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kualitas sumber daya manusia terhadap komitmen organisasi di perguruan tinggi di wilayah Brebes Selatan.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi di perguruan tinggi di wilayah Brebes Selatan.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kualitas sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan perguruan tinggi di wilayah Brebes Selatan.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan perguruan tinggi di wilayah Brebes Selatan.
5. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan perguruan tinggi di wilayah Brebes Selatan.

6. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kualitas sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan perguruan tinggi di wilayah Brebes Selatan dengan komitmen organisasi sebagai variabel mediasi.
7. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan perguruan tinggi di wilayah Brebes Selatan dengan komitmen organisasi sebagai variabel mediasi.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini antara lain:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pengetahuan berkaitan dengan pengaruh kualitas sumber daya manusia dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasi sebagai variabel mediasi.

2. Manfaat Praktis

Memberikan rekomendasi kepada pimpinan manajerial perguruan tinggi di wilayah Brebes Selatan dalam menentukan kebijakan sebagai upaya peningkatan kinerja karyawan.