

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Manajemen sumber daya manusia (SDM) memainkan peran krusial dalam pengelolaan organisasi dan menjadi fondasi bagi keberlanjutan operasional. Tujuan utama dari manajemen sumber daya manusia adalah untuk meningkatkan kapasitas organisasi melalui identifikasi dan pengembangan keterampilan yang relevan, guna menghadapi tantangan masa kini dan masa depan Jiang et al., 2017 dalam (Al-Fakeh et al., 2020). Melalui perencanaan strategis, manajemen SDM tidak hanya meningkatkan efisiensi kerja, tetapi juga memastikan pencapaian tujuan organisasi melalui praktik kerja optimal, peningkatan motivasi, serta pengembangan karyawan agar dapat berkontribusi secara maksimal.

Sejalan dengan peran strategis manajemen SDM, kinerja karyawan menjadi salah satu indikator utama keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya. Kinerja karyawan menunjukkan peningkatan ketika individu mampu menjalankan tugas secara efisien dan efektif untuk mendukung pencapaian tujuan organisasi Armstrong (2009) dalam Al-Fakeh et al., (2020). Oleh karena itu, pengelolaan kinerja menjadi aspek yang tidak dapat diabaikan dalam strategi organisasi. Pemahaman terhadap faktor-faktor yang memengaruhi kinerja menjadi kunci untuk merumuskan kebijakan dan praktik manajerial yang tepat sasaran.

Kinerja yang optimal tidak hanya ditentukan oleh kemampuan individu, melainkan juga dipengaruhi oleh berbagai faktor kontekstual dalam lingkungan kerja. Dukungan dari pimpinan, suasana kerja yang kondusif, serta sejauh mana karyawan merasa dihargai dan memiliki keterikatan emosional dengan organisasi turut membentuk kualitas kinerja. Dalam penelitian Adhisty et al. (2022), stres kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja merupakan tiga faktor utama yang secara signifikan memengaruhi kinerja karyawan. Stres kerja yang tinggi akibat tekanan tugas, ambiguitas peran, atau konflik antar rekan kerja dapat mengurangi semangat dan efektivitas kerja. Beban kerja yang berlebihan berpotensi menimbulkan kelelahan fisik maupun mental, sementara lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung secara sosial mampu meningkatkan motivasi dan produktivitas. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya umumnya lebih terdorong untuk menunjukkan kinerja yang optimal dan lebih mudah menyesuaikan diri dengan berbagai tuntutan pekerjaan. Kepuasan kerja sendiri dapat diukur melalui beberapa indikator seperti sistem penggajian, kesempatan promosi, kualitas hubungan antar rekan kerja, kepuasan terhadap atasan, serta kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri Luthans & Fred, (2006) dalam Prami et al. (2020).

Komitmen organisasional merupakan faktor yang sering dianggap mampu memperkuat pengaruh antara kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Sebagai bentuk loyalitas dan keterikatan emosional terhadap organisasi, komitmen yang tinggi diyakini dapat mendorong karyawan untuk memaksimalkan kontribusinya, terutama ketika mereka merasa puas dengan

pekerjaannya. Dalam berbagai penelitian, komitmen organisasional dipertimbangkan sebagai variabel moderasi yang dapat memperkuat pengaruh positif kepuasan kerja terhadap kinerja. Asmawiyah et al. (2024) menyatakan bahwa komitmen organisasional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, karena individu yang merasa terhubung secara emosional dengan organisasi cenderung lebih termotivasi untuk mencapai tujuan bersama.

Dalam kaitannya dengan itu, komitmen organisasional berperan penting dalam memengaruhi kekuatan pengaruh antara kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Komitmen organisasional didefinisikan sebagai tingkat keterikatan emosional, keberlanjutan, dan normatif karyawan terhadap organisasi Meyer & Allen (1991) dalam Latuconsina et al., (2024). Karyawan dengan komitmen tinggi cenderung memiliki rasa tanggung jawab lebih besar dalam berkontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Komitmen organisasional terdiri dari tiga dimensi utama, yaitu komitmen afektif (keterikatan emosional), komitmen keberlanjutan (pertimbangan biaya bila keluar dari organisasi), dan komitmen normatif (rasa kewajiban moral) Meyer & Allen (1991) dalam Latuconsina et al. (2024). Ketiga dimensi ini berkontribusi pada loyalitas dan keterlibatan karyawan dalam pekerjaan mereka. Dengan demikian, memperkuat komitmen organisasional merupakan strategi penting untuk mempertahankan karyawan berpotensi dan meningkatkan kinerja organisasi.

Karyawan yang memiliki komitmen afektif tinggi akan lebih terikat secara emosional dengan organisasi dan terdorong untuk mencapai tujuan bersama. Sementara itu, komitmen keberlanjutan mengacu pada pertimbangan biaya pribadi yang timbul bila meninggalkan organisasi, dan komitmen normatif berkaitan dengan rasa kewajiban moral untuk tetap bertahan. Komitmen organisasional yang kuat berperan dalam menurunkan tingkat turnover karyawan sekaligus meningkatkan produktivitas kerja.

Penelitian ini mengambil pada Wisma Bahasa sebagai objek kajian, yang merupakan lembaga pendidikan berbasis layanan bahasa. Pemilihan objek penelitian ini didasari oleh pengamatan bahwa sebagian besar karyawan memiliki masa kerja yang panjang, yang mencerminkan tingkat loyalitas dan komitmen organisasional yang tinggi terhadap lembaga. Fenomena ini menimbulkan ketertarikan untuk menelaah lebih dalam apakah masa kerja yang panjang tersebut mencerminkan kepuasan kerja yang tinggi, dan sejauh mana kepuasan karyawan tersebut berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Selain itu, penelitian ini juga ingin mengkaji apakah komitmen organisasional memperkuat pengaruh kepuasan karyawan terhadap kinerja karyawan, sehingga dapat memberikan pemahaman yang lebih komprehensif terhadap dinamika karyawan di Wisma Bahasa.

Terkait dengan hal tersebut, kinerja karyawan tidak hanya diukur dari efisiensi dalam menyelesaikan tugas, tetapi juga dari kreativitas dalam menghasilkan solusi inovatif untuk mendukung keberlangsungan layanan. Efisiensi mencerminkan kemampuan menyelesaikan tugas dengan optimal

menggunakan sumber daya yang ada, sedangkan kreativitas berkaitan dengan kemampuan menghasilkan ide-ide baru yang meningkatkan kualitas layanan. Kedua aspek ini menjadi penting mengingat sifat layanan pendidikan yang dinamis dan kompetitif.

Oleh karena itu, penting untuk memahami bagaimana kepuasan kerja dapat memengaruhi kinerja karyawan melalui komitmen organisasional sebagai variabel moderasi. Penelitian ini akan meneliti pengaruh tersebut dengan fokus pada dua aspek utama kinerja, yaitu efisiensi dan kreativitas. Dengan memahami keterkaitan antar variabel ini, organisasi dapat mengembangkan strategi yang lebih efektif untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusianya.

Meskipun pengaruh antara kepuasan kerja, komitmen organisasional, dan kinerja karyawan telah banyak diteliti, masih terdapat kesenjangan dalam penelitian terkait peran komitmen organisasional sebagai moderasi. Penelitian ini mencoba mengisi kesenjangan tersebut dengan fokus pada lingkungan kerja di Wisma Bahasa. Fokus pada aspek efisiensi dan kreativitas diharapkan dapat memberikan kontribusi baru dalam pengembangan manajemen SDM di lembaga pendidikan.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, peneliti menentukan rumusan masalah penelitian ini adalah:

1. Apakah kepuasan karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Wisma Bahasa?
2. Apakah komitmen organisasional memoderasi pengaruh kepuasan karyawan terhadap kinerja karyawan di Wisma Bahasa?

1.3. Batasan Masalah

Untuk membuat penelitian menjadi lebih spesifik dan fokus, peneliti menetapkan batasan sebagai berikut:

1. Sarker & Ashrafi (2018) mendefinisikan kepuasan karyawan sebagai kondisi emosional yang positif yang timbul akibat penilaian karyawan terhadap pekerjaannya sebagai pencapaian atau sebagai faktor yang mendukung pencapaian nilai-nilai yang dianggap penting dalam pekerjaan tersebut. Penelitian ini berfokus pada bagaimana kepuasan karyawan dapat mempengaruhi kinerja dan loyalitas dalam organisasi.
2. Dalam penelitian McCloy et al. (1994) dalam (Gede et al., 2018) mendefinisikan bahwa kinerja merupakan perilaku atau kegiatan yang berhubungan dengan organisasi. Penelitian ini berfokus pada bagaimana faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dapat meningkatkan hasil kerja dan kontribusi mereka terhadap tujuan organisasi.
3. Porter (1990) dalam (Tabouli et al., 2016) mendefinisikan komitmen organisasional sebagai kecenderungan karyawan untuk secara konsisten terlibat atau mengambil bagian dalam aktivitas yang berkaitan dengan organisasi tempat mereka bekerja. Penelitian ini berfokus pada bagaimana

komitmen organisasional mempengaruhi kinerja karyawan dan kontribusinya terhadap keberhasilan organisasi.

1.4. Tujuan Penelitian

Tujuan yang hendak dicapai dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh antara kepuasan karyawan dan kinerja karyawan di Wisma Bahasa.
2. Untuk mengetahui peran komitmen organisasional memoderasi kinerja karyawan di Wisma Bahasa.

1.5. Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharap dapat memberikan manfaat yang bermakna terhadap pihak-pihak sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan

Penelitian dapat membantu manajemen Wisma Bahasa dalam meningkatkan produktivitas karyawan dengan memahami hubungan antara etika kerja, komitmen organisasional, dan kinerja. Selain itu, temuan ini dapat menjadi dasar pengambilan keputusan dalam kebijakan sumber daya manusia serta mendorong karyawan untuk lebih proaktif dalam mencapai tujuan organisasi.

2. Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan pemahaman mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan serta berkontribusi terhadap

literatur manajemen sumber daya manusia. Selain itu, penelitian ini juga membantu dalam pengembangan keterampilan analisis dan penelitian.

3. Bagi Pihak Lain

Penelitian ini dapat menjadi referensi bagi akademisi, praktisi, dan mahasiswa yang ingin memahami serta menerapkan strategi peningkatan produktivitas karyawan di berbagai organisasi.

1.6. Sistematika Laporan

BAB I Pendahuluan

Bab ini menguraikan latar belakang penelitian mengenai keterikatan karyawan, kepuasan karyawan, komitmen organisasional, dan kinerja karyawan di Wisma Bahasa. Dalam bab ini juga dirumuskan masalah penelitian, batasan masalah, tujuan penelitian, serta manfaat penelitian. Selain itu, terdapat penjelasan mengenai sistematika penulisan laporan penelitian.

BAB II Tinjauan Pustaka dan Pengembangan Hipotesis

Bab ini memaparkan kajian literatur mengenai variabel yang diteliti, yaitu kepuasan karyawan, komitmen organisasional, dan kinerja karyawan. Bab ini juga mencakup tinjauan penelitian terdahulu yang relevan dan pengembangan hipotesis berdasarkan temuan tersebut, serta kerangka penelitian yang diusulkan.

BAB III Metodologi Penelitian

Bab ini menjelaskan lokasi penelitian, populasi, dan sampel penelitian, serta metode pengambilan sampel. Dilengkapi dengan penjelasan tentang metode

pengumpulan data, instrumen yang digunakan dalam penelitian, serta uji validitas dan reliabilitas instrumen. Bab ini juga membahas tentang metode analisis data yang digunakan, yaitu pemodelan persamaan struktural menggunakan SPSS.

BAB IV Hasil Penelitian dan Pembahasan

Bab ini menguraikan hasil penelitian yang diperoleh dari analisis data, termasuk analisis statistik deskriptif, uji validitas, uji reliabilitas, dan pengujian hipotesis. Pembahasan mengenai pengaruh antara kepuasan karyawan, komitmen organisasional, dan kinerja karyawan, serta efek moderasi yang diteliti akan dijelaskan di bagian ini.

BAB V Penutup dan Implikasi Manajerial

Bab ini berisi kesimpulan dari hasil penelitian, termasuk implikasi manajerial yang dapat diterapkan di Wisma Bahasa. Di sini juga akan dibahas keterbatasan-keterbatasan yang ditemukan selama penelitian dan saran-saran untuk penelitian selanjutnya.