

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Pada hakikatnya, sebuah organisasi tentulah mempunyai sebuah tujuan, baik berupa tujuan jangka panjang, menengah, maupun jangka pendek. Dalam rangka mencapai tujuan tersebut, tentunya sebuah organisasi akan berusaha untuk mengelola sumberdaya yang ada secara efektif dan efisien. Sumber daya yang dimaksud adalah berupa bahan baku, modal, mesin, teknologi maupun sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan kunci utama berkembangnya sebuah organisasi. Selain sebagai penopang perkembangan organisasi tentunya sumberdaya manusia ini menjadi ujung tombak dalam mencapai tujuan sebuah organisasi. Hal ini sejalan dengan pendapat Nawawi, yang menyatakan bahwa “Sumber daya manusia adalah potensi manusiawi sebagai penggerak organisasi dalam mewujudkan eksistensinya, juga merupakan asset dan berfungsi sebagai modal (*nonmaterial/ non finansial*) di dalam organisasi bisnis yang dapat diwujudkan menjadi potensi nyata secara fisik dan non fisik dalam mewujudkan eksistensi organisasi” (Priyono 2010 : 69).

Untuk mewujudkan tujuan organisasi tentunya haruslah mempunyai sumberdaya manusia yang mempunyai sumber daya manusia yang layak dengan kinerja yang baik. Karyawan yang memiliki kinerja baik tentunya dapat melaksanakan pekerjaan yang diminta secara tepat dan sesuai. Hal ini sesuai dengan pendapat Indrasari (2017) yang menyatakan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil yang dicapai serta merujuk pada tindakan pencapaian serta pelaksanaan pekerjaan yang diminta. Jadi dapat dikatakan bahwa peran kinerja dalam sebuah organisasi sangatlah penting.

Berdasarkan uraian di atas yang berkaitan dengan sumberdaya manusia dan juga kinerja, penulis melihat serta mengkaji fenomena yang terjadi di lingkup Yayasan Setia Bhakti Genteng. Yayasan Setia Bhakti Genteng merupakan

organisasi nirlaba yang bergerak di bidang bisnis dan pendidikan. Yayasan ini memiliki beberapa sekolah, diantaranya adalah SMK Setia Bhakti, SMA Setia Bhakti, SMP Setia Bhakti, TK Setia Bhakti, dan SMK Widya Mukti. Berdasarkan keterangan dari pihak yayasan sendiri, penulis mendapati bahwa di yayasan ini belum terdapat aturan tertulis secara khusus yang mengatur tentang penilaian kinerja. hal ini pula yang menguatkan dugaan penulis bahwa memang kinerja karyawan di Yayasan Setia Bhakti ini belumlah optimal. Ketika penilaian kinerja tidak diatur secara tertulis, pihak yayasan pun pada dasarnya tidak akan mengetahui apakah kinerja karyawan terus meningkat atau tidak.

Berdasarkan fakta di lapangan penulis juga mendapati bahwa selama dua tahun terakhir kehadiran karyawan juga menunjukkan masalah, hal ini dapat ditunjukkan melalui data yang diperoleh penulis berkaitan dengan angka ketidakhadiran karyawan di Yayasan Setia Bhakti, seperti terlihat pada tabel 1.1. di bawah ini.

Tabel 1. 1.
Catatan Jumlah Ketidakhadiran Karyawan Yayasan Setia Bhakti Genteng

NO	INSTITUSI	TAHUN		JUMLAH (Orang)
		2020	2021	
1.	TK Setia Bhakti	0	0	0
2.	SMP Setia Bhakti	40	5	45
3.	SMA Setia Bhakti	142	8	150
4.	SMK Setia Bhakti	48	29	77
5.	SMK Widya Mukti	67	9	76
JUMLAH		297	51	348

Sumber: Yayasan Setia Bhakti Genteng, 2021 (diolah)

Pada Tabel 1.1 diatas dapat dijelaskan bahwa cukup besar angka ketidakhadiran karyawan di Yayasan Setia Bhakti Genteng ini. TK Setia bhakti menjadi instansi dengan angka ketidakhadiran karyawan yang paling rendah, dilihat dari Tabel 1.1. di atas tidak ada catatan untuk ketidak hadiran karyawan di TK Setia Bhakti baik di tahun 2020 maupun 2021. Selanjutnya SMP Setia Bhakti memiliki catatan ketidakhadiran sebanyak 45 orang, dimana sebanyak 40 orang tercatat di tahun 2020 dan sebanyak 5 orang di tahun 2021. SMA Setia Bhakti menjadi institusi yang memiliki catatan ketidakhadiran paling tinggi jika dibanding dengan yang lainnya. Tercatat sebanyak 150 orang dalam dua tahun terakhir, yaitu 142 orang di tahun 2020 dan 8 orang di tahun 2021. Kemudian catatan ketidakhadiran sebanyak 77 orang dicatatkan oleh SMK Setia Bhakti. Dimana dari jumlah tersebut 48 orang terjadi di tahun 2020 dan 29 orang di tahun 2021. Terakhir SMK Widya Mukti mencatatkan kasus ketidakhadiran sebanyak 76 orang. Dengan rincian 67 orang di tahun 2020 dan 9 orang di tahun 2021.

Dari Tabel 1.1. di atas dapat diketahui bahwa data menunjukan angka ketidakhadiran yang cukup tinggi. Tercatat selama dua tahun terakhir terdapat 348 orang yang tidak hadir untuk bekerja. Dari keseluruhan juga terlihat bahwa SMA Setia Bhakti menjadi institusi yang mencatatkan angka ketidakhadiran tertinggi dengan 150 orang dan TK Setia Bhakti menjadi institusi yang paling rendah mencatatkan angka ketidakhadiran, yakni dengan tidak pernah ada orang yang tidak hadir untuk bekerja.

Tingginya angka ketidakhadiran karyawan di tempat kerja sesuai dengan kesepakatan menunjukan bahwa karyawan tidak mematuhi aturan yang berlaku dan mengindikasikan tanggung jawab terhadap pekerjaan yang dibebankan juga kurang. indikasi-indikasi tersebut sudah cukup jelas bahwa karyawan di Yayasan Setia Bhakti Genteng ini memang rendah. Jika hal ini tidak segera ditanggulangi maka dikhawatirkan akan berdampak buruk bagi yayasan itu sendiri.

Fenomena lain yang terdapat di Yayasan Setia Bhakti Genteng Bidang Pendidikan dan Sosial adalah komitmen organisasinya yang kurang. hal ini dapat ditunjukkan dengan fakta di lapangan yang didapatkan oleh penulis. data yang

ditemukan adalah berupa kasus karyawan yang mengundurkan diri dari Yayasan Setia Bhakti Genteng ini selama 2 tahun terakhir, seperti berikut ini:

Tabel 1. 2.
Data Resign Karyawan Yayasan Setia Bhakti Genteng

Tahun	TK SB	SMP SB	SMA SB	SMK SB	SMK WM	JML (Orang)
2020	1	4	1	0	10	16
2021	0	2	2	3	0	7
JUMLAH	0	6	3	3	10	23

Sumber: Yayasan Setia Bhakti Genteng, 2021 (diolah)

Tabel 1.3.
Data Rekrutmen Karyawan Yayasan Setia Bhakti Genteng

Tahun	TK SB	SMP SB	SMA SB	SMK SB	SMK WM	JML (Orang)
2020	0	4	2	1	11	18
2021	0	4	1	0	0	5
JUMLAH	0	8	3	1	11	23

Sumber: Yayasan Setia Bhakti Genteng, 2021 (diolah)

Data pada Tabel 1.2 menunjukkan bahwa karyawan yang mengundurkan diri selama 2 tahun terakhir menunjukkan bahwa ada karyawan yang mengundurkan diri dari semua institusi yang ada. Kasus karyawan mengundurkan diri terbanyak terjadi pada tahun 2020, tercatat sebanyak 16 orang, dan paling sedikit terjadi pada tahun 2021, sebanyak 7 orang. Berdasarkan data tersebut juga dapat dihitung bahwa rata-rata sebanyak 11 orang karyawan mengundurkan diri setiap tahunnya.

Data tersebut sudah cukup jelas memperlihatkan bahwa memang dalam kurun waktu lima tahun terakhir komitmen organisasi karyawan di Yayasan Setia Bhakti Genteng ini rendah. Ditunjukkan dengan banyaknya karyawan yang mengundurkan diri atau *resign*.

Angka tersebut tergolong tinggi, mengingat banyaknya karyawan yang mengundurkan diri atau adanya pergantian karyawan dalam beberapa waktu tentunya akan berpengaruh juga terhadap kinerjanya, mengingat karyawan baru tentunya akan terlebih dahulu menyesuaikan dengan kondisi lingkungan organisasi terlebih dahulu sebelum akhirnya bisa menunjukkan kinerja terbaiknya.

Angka pengunduran yang tinggi mengindikasikan bahwa komitmen organisasi karyawan tersebut kurang atau bisa dibilang rendah. Hal ini sejalan dengan pendapat Luthan, dalam (Lian, 2017) yang menyebutkan bahwa komitmen organisasi adalah (1) keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi, (2) keinginan untuk berusaha keras memenuhi keinginan organisasi, (3) memiliki keyakinan tertentu serta penerimaan nilai dan tujuan organisasi. Jika merujuk pada pendapat tersebut dapat dilihat bahwa karyawan yang mempunyai komitmen tinggi tentunya rasa ingin mempertahankan diri di organisasinya akan tinggi serta karyawan tersebut akan paham dengan keadaan serta tujuan organisasi yang hendak dicapai.

Komitmen organisasi ini sangat penting dimiliki oleh seorang karyawan. Hal ini karena dengan memiliki komitmen yang tinggi, maka karyawan akan nyaman untuk bekerja serta berinteraksi dengan lingkungan sekitarnya. Dengan begitu kinerja yang baik pun akan dapat dengan mudah diterapkan.

Berdasarkan fenomena di atas, dapat dilihat jika memang sumberdaya manusia memegang peranan yang penting dalam pencapaian tujuan serta demi keberlangsungan organisasi. Untuk itu tentunya tentu nya mesti ada hal yang ditingkatkan dalam mendorong terciptanya kinerja yang baik, salah satunya melalui penanaman komitmen organisasi kepada karyawan. Data menunjukkan bahwa memang komitmen organisasi karyawan yang berada di lingkup yayasan setia bhakti ini juga cukup kurang terbukti dari tingkat pengunduran diri yang

cukup tinggi. Maka dari itu perlu dicarikan alternatif untuk meningkatkan komitmen organisasi.

Peningkatan kesejahteraan karyawan mengindikasikan dapat dijadikan alternatif untuk meningkatkan komitmen organisasi. kesejahteraan karyawan secara definisi juga dapat digolongkan sebagai bagian dari kompensasi, atau sering juga disebut sebagai kompensasi tidak langsung. kompensasi tidak langsung yang diberikan oleh organisasi terhadap karyawannya banyak macamnya, dapat berupa tunjangan, bonus, cuti, liburan, fasilitas dan lain sebagainya.

Pemberian kesejahteraan yang baik mengindikasikan akan menjadi salah satu cara untuk meningkatkan kinerja karyawan melalui komitmen organisasi. Hal ini sejalan dengan pendapat Kawiana, (2020 hlm. 216), yang menyatakan bahwa “kompensasi yang dikelola dengan baik akan membantu perusahaan untuk mencapai tujuan dan memperoleh, memelihara, dan menjaga karyawan dengan baik”. Begitupun sebaliknya kompensasi yang tidak cukup atau dalam kata lain juga kesejahteraan karyawan yang kurang akan mengakibatkan karyawan meninggalkan perusahaan dan untuk melakukan kembali penempatan akan sulit. Serta ketidakpuasan atas kesejahteraan yang diterima akan mengakibatkan kinerja karyawan berkurang, mengakibatkan keluhan yang berpengaruh terhadap kondisi psikis karyawan itu sendiri. selain itu, penelitian Morvita (2014) menunjukkan bahwa memang kesejahteraan berpengaruh signifikan dan positif terhadap komitmen organisasional, yang artinya bahwa kesejahteraan karyawan yang tinggi atau rendah akan mempengaruhi komitmen organisasional karyawan.

Dengan adanya fakta di lapangan serta fenomena yang terjadi maka, permasalahan yang penting untuk penulis teliti serta menjadi judul dalam penelitian ini adalah: **“Pengaruh Kesejahteraan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Oleh Komitmen Organisasi Karyawan Bidang Pendidikan dan Sosial Yayasan Setia Bhakti Genteng Cilawu Garut”**.

1.2. Identifikasi dan Rumusan Masalah

Berdasar pada pemaparan latar belakang masalah di atas, mengindikasikan bahwa memang kinerja karyawan yang berada pada lingkup bidang Pendidikan dan Sosial Yayasan Setia Bhakti Genteng cukup rendah atau masih kurang optimal. hal ini tentunya patut menjadi perhatian agar tidak terus menerus sehingga nantinya akan menjadi permasalahan yang serius. diduga kuat hal yang menyebabkan kinerja rendah ini adakah adanya komitmen organisasi yang rendah pula. sehingga untuk melakukan perencanaan jangka panjang dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan, perlu ditingkatkan pula komitmen organisasinya. cara untuk meningkatkan komitmen organisasi adalah dengan meningkatkan kesejahteraan karyawan. sedangkan untuk jangka pendek nya peningkatan kinerja bisa dilakukan dengan peningkatan kesejahteraan. jadi permasalahan yang disoroti dalam penelitian ini adalah berkaitan dengan kinerja karyawan, komitmen serta kesejahteraan.

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah, maka rumusan masalah dalam penelitian ini secara spesifik adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana Gambaran Kesejahteraan karyawan, komitmen organisasi dan kinerja karyawan di bidang pendidikan dan sosial Yayasan Setia Bhakti Genteng?
2. Adakah pengaruh kesejahteraan karyawan terhadap komitmen organisasi karyawan di bidang pendidikan dan sosial Yayasan Setia Bhakti Genteng?
3. Adakah pengaruh kesejahteraan terhadap kinerja karyawan di bidang pendidikan dan sosial Yayasan Setia Bhakti Genteng?
4. Adakah pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan di bidang pendidikan dan sosial Yayasan Setia Bhakti Genteng?
5. Adakah pengaruh kesejahteraan karyawan terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi karyawan di bidang pendidikan dan sosial Yayasan Setia Bhakti Genteng?

1.3. Tujuan Penelitian

Ahmad Nurjaman, 2022

PENGARUH KESEJAHTERAAN KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN YANG DIMEDIASI OLEH KOMITMEN ORGANISASI KARYAWAN BIDANG PENDIDIKAN DAN SOSIAL YAYASAN SETIA BHAKTI GENTENG CILAWU GARUT

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

Berdasar pada rumusan masalah yang telah dibuat diatas, maka tujuan penelitian yang hendak dicapai adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui bagaimana gambaran kesejahteraan karyawan, komitmen organisasi dan kinerja karyawan di Bidang Pendidikan dan Sosial Yayasan Setia Bhakti Genteng?
2. Untuk mengetahui adakah pengaruh kesejahteraan karyawan terhadap komitmen organisasi karyawan di Bidang Pendidikan dan Sosial Yayasan Setia Bhakti Genteng?
3. Untuk mengetahui adakah pengaruh kesejahteraan terhadap kinerja karyawan di bidang pendidikan dan sosial Yayasan Setia Bhakti Genteng?
4. Untuk mengetahui adakah pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan di Bidang Pendidikan dan Sosial Yayasan Setia Bhakti Genteng?
5. Untuk mengetahui adakah pengaruh kesejahteraan karyawan terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi karyawan di bidang pendidikan dan sosial Yayasan Setia Bhakti Genteng?

1.4. Manfaat Penelitian

Dalam proses perancangan serta hasilnya, diharapkan penelitian ini dapat memberikan banyak manfaat, baik manfaat secara teoritis maupun secara praktis, sebagai berikut:

1) Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kajian dan juga sumbangan yang baru terhadap ilmu pengetahuan terutama dalam hal peningkatan kinerja karyawan , komitmen organisasi serta kesejahteraan karyawan. serta harapannya dapat dijadikan acuan atau rujukan dalam melakukan penelitian sejenis yang akan dilaksanakan kemudian hari.

2) Manfaat Praktis

- a. Bagi penulis, penelitian ini diharapkan akan berguna dalam hal melihat serta memperoleh gambaran yang akurat secara langsung terkait

dampak dari kesejahteraan karyawan terhadap kinerja melalui komitmen organisasi.

- b. Bagi pembaca, diharapkan penelitian ini bermanfaat sebagai media informasi terkait konsep ilmu pengetahuan khususnya terkait dengan kesejahteraan karyawan, komitmen organisasi serta kesejahteraan karyawan serta bagaimana pengaruhnya satu sama lain.
- c. Hasil penelitian ini diharapkan menjadi informasi bagi Yayasan Setia Bhakti Genteng tentang bagaimana gambaran kinerja karyawannya, serta faktor-faktor yang mempengaruhinya, sehingga dapat dijadikan sebagai sumber rujukan dalam meningkatkan kinerja karyawan.