

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan tokoh sentral dalam organisasi maupun perusahaan. Semakin tinggi kemampuan karyawan, semakin tinggi pula kinerja organisasi. Sebaliknya semakin rendah kemampuan karyawan, maka semakin rendah pula kinerja organisasi. Agar aktifitas manajemen berjalan dengan baik, organisasi harus memiliki karyawan yang berkompeten atau berkemampuan tinggi untuk mengelola organisasi seoptimal mungkin sehingga kinerja karyawan meningkat. Sumber daya manusia merupakan komponen utama suatu organisasi yang menjadi perencana dan pelaku aktif dalam setiap aktivitas organisasi, salah satunya di Yayasan SoloPeduli Ummat. Para pegawai mempunyai pikiran, perasaan, keinginan, status dan latar belakang pendidikan, usia, jenis kelamin yang heterogen yang dibawa ke dalam Yayasan SoloPeduli Ummat sehingga tidak seperti mesin, uang dan material, yang sifatnya pasif dan dapat dikuasai dan diatur sepenuhnya dalam mendukung tercapainya tujuan di Yayasan SoloPeduli Ummat. Salah satu tolok ukur tercapainya tujuan perusahaan adalah diukur dari sejauh mana capaian kinerja pegawai. Yayasan SoloPeduli berusaha selalu untuk meningkatkan kinerja pegawainya, karena sumber daya manusia di Yayasan ini menjadi faktor penting yang harus dimotivasi terus menerus.

Kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja perusahaan adalah tingkat pencapaian hasil dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan, (Simanjuntak, 2005: 221). Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi, (Mangkuprawia, 2009: 220). Kinerja atau prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan, serta waktu, (Hasibuan, 2007: 94). Dari uraian di atas dapat disampaikan betapa pentingnya kinerja pegawai Yayasan SoloPeduli Ummat, dalam mendukung pencapaian visi, misi dan tujuan organisasi. Berdasar latar belakang pendapat para ahli dan fenomena yang ada tersebut mendasari untuk dilakukan kajian penelitian terkait dengan kinerja karyawan di Yayasan SoloPeduli Ummat. Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja, antara lain kepuasan kerja, motivasi, kepemimpinan, *trust*, komitmen organisasi, disiplin kerja dan lain-lain.

Kepuasan kerja merupakan hal penting bagi karyawan, karena karyawan yang merasa puas terhadap pekerjaannya akan cenderung mempromosikan Yayasan SoloPeduli Ummat sebagai tempat yang baik dan menyenangkan untuk bekerja. Selanjutnya peningkatan reputasi Yayasan SoloPeduli Ummat tersebut akan menarik para pelamar kerja baru kepada Yayasan SoloPeduli Ummat tersebut. Kepuasan kerja juga meningkatkan

produktivitas kelompok atau organisasi melalui peningkatan kerja sama tim dan komunikasi. Tingkah laku yang telah memberikan kepuasan terhadap suatu kebutuhan cenderung untuk diulang kembali, sehingga menjadi lebih kuat dan lebih mantap. Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi pegawai dalam memandang pekerjaan mereka, (Handoko, 2002:193), kepuasan kerja yang baik diantara para pegawai Yayasan Solo Peduli Ummat akan berpengaruh penting dalam upaya membangun kinerja pegawai, pada gilirannya akan mampu digunakan untuk mendorong upaya pencapaian visi, misi dan tujuan Yayasan SoloPeduli Ummat.

Kepuasan Kerja menurut Luthan (2007) adalah suatu keadaan emosi seseorang yang positif maupun menyenangkan yang dihasilkan dari penilaian suatu pekerjaan atau pengalaman kerja, Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Kepuasan kerja dalam pekerjaan adalah kepuasan kerja yang dinikmati dalam pekerjaan dengan memperoleh hasil kerja, penempatan, perlakuan, peralatan dan suasana lingkungan kerja yang baik. Kepuasan diluar pekerjaan adalah kepuasan kerja karyawan yang dinikmati diluar pekerjaan dengan besarnya balas jasa yang akan diterima dari hasil kerjanya, agar dia dapat membeli kebutuhan-kebutuhannya. Kepuasan kerja akan tercapai bila kebutuhan karyawan terpenuhi melalui pekerjaan. Kepuasan kerja merupakan keadaan emosi yang senang atau emosi positif yang berasal dari penilaian pekerjaan

atau pengalaman seseorang. Dengan kepuasan kerja yang tinggi akan meningkatkan kinerja karyawan terhadap organisasi tempat mereka bekerja.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Darwito (2008), menyatakan dalam hasil penelitiannya bahwa Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja, sedangkan hasil penelitian yang relevan dilakukan oleh Nur Abidin (2014), menyatakan dalam hasil penelitian Kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Kepuasan kerja adalah tingkat kesenangan yang dirasakan seseorang atas peranan atau pekerjaannya dalam organisasi. Tingkat rasa puas individu bahwa mereka mendapat imbalan yang setimpal dari bermacam-macam aspek situasi pekerjaan dari organisasi tempat mereka bekerja. Jadi kepuasan kerja menyangkut psikologis individu didalam organisasi, yang diakibatkan oleh keadaan yang ia rasakan dari lingkungannya. Kepentingan pemimpin pada kepuasan kerja cenderung berpusat efeknya pada kinerja pegawai, karena kepuasan kerja merupakan penilaian, perasaan atau sikap pegawai lembaga Solo Peduli terhadap pekerjaan dan berhubungan dengan lingkungan kerja, jenis pekerjaan, kompensasi, hubungan antar teman kerja dan hubungan sosial ditempat kerja. Semakin terpenuhi kebutuhan pegawai dapat memberikan kepuasan kerja secara maksimal sehingga dapat berdampak pada kinerja meningkat. Fenomena terkait perilaku kepuasan kerja secara umum terjadi pada organisasi termasuk di lembaga Solo Peduli, yaitu kepuasan kerja yang merujuk pada sikap pegawai terhadap pekerjaan. Pegawai lembaga Solo Peduli dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi menunjukkan sikap positif

terhadap pekerjaan, sebaliknya pegawai yang tidak puas dengan pekerjaan akan menunjukkan sikap yang negatif terhadap pekerjaan. Pegawai lembaga SoloPeduli yang tidak memperoleh kepuasan kerja tidak akan pernah mencapai kematangan psikologis dan akan menjadi frustrasi. Pegawai lembaga Solo Peduli seperti ini akan sering melamun, semangat kerja rendah, cepat lelah dan bosan, emosi tidak stabil, sering absen dan melakukan kesibukan yang tidak ada hubungan dengan pekerjaan yang harus dilakukan. Sedangkan Pegawai lembaga Solo Peduli yang mendapatkan kepuasan kerja mempunyai catatan kehadiran, perputaran dan prestasi kerja lebih baik dari pegawai yang tidak memiliki kepuasan kerja. Oleh karena itu, kepuasan kerja mempunyai arti penting baik bagi pegawai maupun lembaga Solo Peduli terutama karena menciptakan keadaan positif dalam meningkatkan kinerja pegawai. Dengan tingkat kepuasan kerja Pegawai lembaga Solo Peduli yang baik, akan membangun kinerja Pegawai lembaga SoloPeduli.

Kepemimpinan adalah kemampuan seorang pemimpin untuk mengendalikan, memimpin, mempengaruhi pikiran, perasaan atau tingkah laku orang lain untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya. Kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan seorang pemimpin dalam mempengaruhi aktivitas pihak lain untuk melakukan pekerjaan sesuai harapannya. Gambaran yang menarik di lembaga SoloPeduli yang berkaitan dengan kepemimpinan, di mana pimpinan mengambil peran penting untuk memberikan arahan kepada bawahan, memberikan berbagai kesempatan untuk berdialog, melaksanakan tugas dengan kreativitasnya masing masing,

memperhatikan partisipasi pegawai lembaga SoloPeduli dalam melaksanakan tugas, maka peran penting kepemimpinan adalah memberikan supervisi atas tugas yang melekat pada pegawai lembaga SoloPeduli. Dengan peran kepemimpinan yang optimal akan mampu membangun komitmen pegawai terhadap organisasi dan pada gilirannya akan berdampak pada kinerja pegawai pegawai lembaga SoloPeduli. Pada gilirannya akan mendukung keberhasilan tujuan pelayanan lembaga SoloPeduli, inilah yang mendasari pentingnya variabel kepemimpinan dalam membangun kepuasan kerja, kepercayaan kepada pimpinan dan kinerja lembaga SoloPeduli.

Kepercayaan pada Pemimpin adalah bagian dari hubungan antara dua pihak atau lebih antara pimpinan dan bawahan melibatkan penerimaan sukarela terhadap risiko berdasarkan harapan bahwa orang yang dipercayai melakukan tindakan yang berdampak positif bagi pihak yang memberikan kepercayaan untuk menerapkan *organizational citizenship behavior*. Pegawai yang mendapatkan *trust* akan melakukan kinerja yang optimal untuk membalas sikap hormat yang diberikan oleh pimpinan. Setiap Pegawai lembaga SoloPeduli. bisa berkembang dengan baik saat mereka memiliki gambaran yang lebih besar tentang sasaran dan tujuan Lembaga SoloPeduli. Penting bagi seorang pemimpin untuk menghubungkan pekerjaan setiap pegawai lembaga SoloPeduli dengan tujuan yang akan dicapai lembaga SoloPeduli. Sikap peduli seorang pemimpin bisa ditunjukkan dengan menginvestasikan waktu dan upaya dalam membantu Pegawai lembaga SoloPeduli mencapai tujuan. Dengan memberikan dukungan terkait dengan

karir Pegawai lembaga SoloPeduli. Kepedulian yang diberikan kepada mereka akan melahirkan kepercayaan. Mendapatkan umpan balik dan masukan yang positif dari Pegawai lembaga SoloPeduli agar bisa menjadi lebih baik. Menyampaikan terima kasih kepada Pegawai lembaga SoloPeduli yang memberikan masukan yang membangun. Memulai secara teratur untuk memberikan otoritas pimpinan dan delegasikan pengambilan keputusan kepada anggota tim yang lain. Setiap tindakan yang menunjukkan kepercayaan dan mengizinkan orang lain untuk bertindak dan memutuskan akan memperkuat kepercayaan mereka kepada pimpinan. Setiap Pegawai lembaga SoloPeduli yang berkontribusi dalam pencapaian tujuan perusahaan harus diberikan apresiasi, maka dengan trus semacam ini akan mampu membangun kepuasan kerja para Pegawai lembaga SoloPeduli dan pada tahap selanjutnya akan mampu membangun kinerja Pegawai lembaga SoloPeduli.

Komitmen organisasi adalah sebagai suatu keadaan dimana seseorang pegawai memihak organisasi tertentu serta tujuan tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Komitmen organisasi merupakan aspek penting yang perlu mendapatkan perhatian dari sebuah organisasi karena mempunyai hubungan dengan kinerja anggota organisasi. Seorang pegawai yang mempunyai komitmen organisasional yang tinggi akan menganggap bahwa tujuan pribadi dan tujuan organisasi merupakan hal pribadi, sehingga perlu untuk diperjuangkan. Pegawai lembaga SoloPeduli yang memiliki komitmen akan berupaya sebaik mungkin

demikian tercapainya tujuan pelayanan sehingga berdampak pada hasil kerja yang baik secara kualitas ataupun kuantitas dalam mendukung kinerja lembaga SoloPeduli. Komitmen organisasi merupakan dorongan dari dalam diri pegawai lembaga SoloPeduli untuk berbuat sesuatu agar dapat menunjang keberhasilan lembaga SoloPeduli sesuai dengan tujuan dan lebih mengutamakan kepentingan organisasi dibandingkan dengan kepentingan sendiri, fenomena inilah yang menjadikan dasar studi dampak komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai lembaga SoloPeduli.

Penelitian tentang kinerja telah dilakukan oleh banyak peneliti. Dibawah ini disajikan ringkasan beberapa penelitian tentang kinerja sebagai dasar pertimbangan dilanjutkannya penelitian ini. Adapun hasil penelitian yang sesuai dalam penelitian ini sebagai berikut:

Tabel 1.1 Riset Gap

No	Arah Hipotesis/Hasil Penelitian	Temuan Penelitian Terdahulu yang menyatakan	
		Berpengaruh Signifikan	Berpengaruh tidak Signifikan
1	Pengaruh/Hubungan Antara Kepemimpinan dengan Kepuasan Kerja	Yousef (2000); Rad dan Yamohama (2006) Bartram dan Casimir (2007); Darwito (2008) Palupi (2011); Eko Santosa (2012)	Yudiawan Markiz, Setyawan Margono, Irawanto Dodi Wirawan, Rofiq Ainur (2017)
2	Pengaruh/Hubungan antara Kepemimpinan dengan Komitmen organisasional	Yousef (2000); Darwito (2008); Palupi (2011); Eko Santosa (2012)	Ida Bagus Made Juniartha, I Made Wardana, Made Surya Putra. (2016)
3	Pengaruh/Hubungan antara Kepemimpinan dengan Trust	Bartram dan Casimir (2007); Palupi (2011); Eko Santosa (2012)	Mohammad Maskan Alifiulahtin Utaminingsih (2017)
4	Pengaruh/Hubungan antara Trust dengan Kepuasan Kerja	Bartram dan Casimir (2007); Palupi (2011)	Eko Santosa (2012)

5	Pengaruh/Hubungan antara Kepuasan kerja dengan Kinerja	Yousef (2000); Darwito (2008)	Nur Abidin (2014)
6	Pengaruh/Hubungan antara Komitmen organisasional dengan Kinerja	Yousef (2000); Darwito (2008)	Gede Dana, Pramitha I Wayan Gede, Supartha I Gede Riana. (2012)
7	Pengaruh/Hubungan antara Trust dengan Kinerja	Bartram dan Casimir (2007)	Acep Suherman (2017); Anwar dan Budi Santosa (2015)
8	Pengaruh/Hubungan antara Kepemimpinan dengan Kinerja	Yousef (2000); Bartram dan Casimir (2007); Darwito (2008)	Teguh Suripto (2011)

Adapun obyek penelitian ini akan dilakukan di SoloPeduli Surakarta. SoloPeduli merupakan lembaga sosial yang memiliki visi: Menjadi Lembaga Sosial Percontohan dalam Memberdayakan dan Memandirikan Ummat, dan memiliki Misi, dua diantaranya adalah 1. Mencetak para pejuang sosial yang berkarakter dan berintegritas. 2. Menetapkan prinsip *Good Corporate Government* dalam tata kelola lembaga.

Dari misi tersebut sumber daya manusia sangat mendukung suksesnya lembaga SoloPeduli, terutama kepemimpinan. SoloPeduli sebagai lembaga sosial juga pernah mengalami jatuh bangun, namun 10 tahun terakhir mengalami peningkatan yang pesat, baik ditinjau dari jumlah donatur, nominal donator maupun penerima manfaat yang semakin meluas. Semua itu tidak lepas dari manajemen SoloPeduli yang semakin baik.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, beserta riset gap yang ada maka peneliti tertarik meneliti apakah sebenarnya faktor-faktor yang

mempengaruhi keberhasilan SoloPeduli dalam menjalankan usahanya?, sehingga judul dalam penelitian ini adalah:

“KOMITMEN ORGANISASI, KEPUASAN KERJA, DAN *TRUST* SEBAGAI MEDIATOR KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA”

B. Perumusan Masalah Penelitian

Penelitian ini akan menguji ulang hasil-hasil penelitian terdahulu dengan menyederhanakan permasalahan menjadi:

- a. Apakah kepemimpinan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai di Lembaga Sosial SoloPeduli Surakarta?
- b. Apakah kepemimpinan mempunyai pengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional pegawai di Lembaga Sosial SoloPeduli Surakarta?
- c. Apakah kepemimpinan mempunyai pengaruh signifikan terhadap trust pegawai di Lembaga Sosial SoloPeduli Surakarta?
- d. Apakah *trust* mempunyai pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai di Lembaga Sosial SoloPeduli Surakarta?
- e. Apakah kepuasan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Lembaga Sosial SoloPeduli Surakarta?
- f. Apakah *trust* mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Lembaga Sosial SoloPeduli Surakarta?
- g. Apakah kepemimpinan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Lembaga Sosial SoloPeduli Surakarta?

- h. Apakah komitmen organisasional mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Lembaga Sosial SoloPeduli Surakarta?

C. Pembatasan Masalah Penelitian

Berdasarkan identifikasi masalah tersebut diatas, terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja. Dalam penelitian ini dibatasi pada variable komitmen organisasi, kepemimpinan, kepuasan kerja, dan trust terhadap kinerja karena faktor-faktor tersebut terkait pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. Adapun karyawan dimaksud adalah seluruh karyawan yang bekerja di Yayasan SoloPeduli Ummat Surakarta.

D. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk menguji ulang secara empiris dan menganalisis tentang:

- a. Pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja pegawai di Lembaga Sosial SoloPeduli Surakarta.
- b. Pengaruh kepemimpinan terhadap komitmen organisasional pegawai di Lembaga Sosial SoloPeduli Surakarta.
- c. Pengaruh kepemimpinan terhadap *trust* pegawai di Lembaga Sosial SoloPeduli Surakarta.
- d. Pengaruh *trust* terhadap kepuasan kerja pegawai di Lembaga Sosial SoloPeduli Surakarta.

- e. Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai di Lembaga Sosial SoloPeduli Surakarta.
- f. Pengaruh *trust* terhadap kinerja pegawai di Lembaga Sosial SoloPeduli Surakarta.
- g. Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di Lembaga Sosial SoloPeduli Surakarta.
- h. Pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja pegawai di Lembaga Sosial SoloPeduli Surakarta.

2. Kegunaan Penelitian

Adapun penelitian ini diharapkan mampu memberikan kegunaan maupun manfaat sebagai berikut :

a. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini dapat menjadikan masukan bagi peningkatan dan perbaikan kepemimpinan, kepuasan kerja, *trust*, sehingga dapat menimbulkan komitmen organisasi serta meningkatkan kinerja pegawai di Lembaga Sosial SoloPeduli Surakarta.

Sebagai dasar referensi dan replikasi penelitian bagi peneliti lain yang mengambil tema yang sama dengan penelitian ini.

b. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini dapat menjadikan bahan pertimbangan kebijakan mengenai keterkaitan pengaruh kepemimpinan, kepuasan kerja, *trust*, dan komitmen organisasi dalam meningkatkan kinerja pegawai di Lembaga Sosial SoloPeduli Surakarta.