

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Era globalisasi dewasa ini, dimana dunia semakin terasa sempit karena kemajuan teknologi, terutama di bidang informasi, komunikasi dan teknologi, terlihat tuntutan tugas bagi semua pihak yang semakin meningkat dan semakin berat. Dengan teknologi yang canggih ini semua orang memafaatkan untuk kepentingan bekerja, komunikasi di berbagai daerah, bisa juga di manfaatkan untuk membantu mencari sesuatu di internet dengan berbagai situs teknologi yang canggih di era yang sekarang ini, dan bisa menerima informasi dengan cepat.

Sebagai negara yang sedang berkembang, Indonesia memiliki jumlah penduduk yang sangat besar begitu pula dengan wilayahnya yang juga sangat luas. Kondisi demikian merupakan keuntungan tersendiri untuk berkembangnya suatu negara ataupun sebuah organisasi. Dan dengan banyaknya penduduk dapat memajukan negara indonesia dengan meningkatkan tradisi budaya masing-masing antar negara, bisa juga dengan mendirikan sebuah organisasi atau kelompok antar negara.

Kinerja merupakan suatu prestasi atau tingkat keberhasilan yang dicapai oleh individu atau suatu organisasi dalam melaksanakan pekerjaan pada suatu periode tertentu. Kinerja juga dapat diartikan sebagai suatu prestasi yang dicapai dalam melaksanakan pelayanan kepada masyarakat dalam suatu periode. Usaha-usaha manajemen kinerja ditujuka untuk mendorong kinerja dalam mencapai tingkat tertinggi organisasi.

Menurut Mangkunegara (2013) pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang di capai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Mathis dan Jackson, dalam Priansa (2014) menyatakan bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan dalam mengemban pekerjaannya. Sedangkan menurut Priansa (2014) kinerja merupakan tingkat keberhasilan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Ukuran-ukuran dari kinerja seharusnya dapat memberikan bukti tentang hasil yang dikehendaki telah tercapai atau tidak dan sejauh mana pemegang pekerjaan telah mencapai hasil tersebut. Sehingga menjadi dasar untuk memberikan informasi umpan balik yang akan digunakan untuk memantau mereka sendiri. merupakan perwujudan kerja yang dilakukan oleh karyawan yang biasanya dipakai sebagai dasar penilaian terhadap karyawan atau organisasi.

Efikasi diri merupakan keyakinan tentang apa yang mampu dilakukan oleh individu. Bandura (dalam Feist & Feist, 2008) mendefinisikan efikasi diri sebagai keyakinan manusia terhadap kemampuan diri mereka untuk melatih sejumlah ukuran pengendalian terhadap fungsi diri serta kejadian-kejadian di lingkungannya. Dengan adanya efikasi diri remaja akan mempunyai kekuatan untuk menghadapi berbagai tugas yang harus diselesaikan. Terkait dengan belajar, efikasi diri merupakan keyakinan individu pada kemampuan dirinya dalam menyelesaikan dan mengatasi tugas-tugas belajarnya.

Kepuasan kerja merupakan bentuk perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, situasi kerja dan hubungan dengan rekan kerja. Dengan demikian kepuasan

kerja merupakan aspek yang penting yang harus dimiliki oleh seorang karyawan, mereka dapat berinteraksi dengan lingkungan kerjanya sehingga pekerjaan dapat dilaksanakan dengan baik dan sesuai tujuan perusahaan.

Komitmen organisasi menurut Luthans (2011) didefinisikan sebagai berikut

1. Sebuah kepercayaan dan penerimaan terhadap tujuan-tujuan dan nilai-nilai dari organisasi dan atau profesi.
2. Sebuah kemauan untuk menggunakan usaha yang sungguh-sungguh guna kepentingan organisasi atau profesi.
3. Sebuah keinginan untuk memelihara keanggotaan dalam organisasi atau profesi.

Suatu komitmen organisasional menunjukkan suatu daya dari seseorang dalam mengidentifikasi keterlibatannya dalam suatu bagian organisasi. Komitmen organisasional dibangun atas dasar kepercayaan pekerja atas nilai-nilai organisasi, kerelaan pekerja membantu mewujudkan tujuan organisasi dan loyalitas untuk tetap menjadi anggota organisasi. Oleh karena itu komitmen organisasional akan menimbulkan rasa ikut memiliki (*sense of belonging*) bagi pekerja terhadap organisasi. Jika pekerja merasa dirinya terikat dengan nilai-nilai organisasional yang ada maka dia akan merasa senang dalam bekerja, sehingga kinerjanya dapat meningkat. Dalam suatu organisasi terdapat juga kepercayaan bahwa komitmen organisasional dapat meningkatkan kepuasan kerja. Disamping komitmen organisasional, untuk pencapaian tujuan organisasi ke arah yang lebih baik dibutuhkan motivasi baik secara internal maupun eksternal. Motivasi internal merupakan motivasi yang muncul dari dalam pikiran, hati sanubari dan keinginan diri. Motivasi eksternal merupakan

motivasi yang muncul karena adanya dorongan dari luar pribadi. misalnya dari orang lain dan organisasi tempat bekerja.

Kepuasan kerja dapat dipengaruhi beberapa aspek, menurut Sopiah (2008) mengemukakan bahwa aspek-aspek yang mempengaruhi kepuasan kerja diantaranya adalah: promosi, gaji, pekerjaan itu sendiri, supervise, teman kerja, keamanan kerja, kondisi kerja, administrasi/kebijakan perusahaan, komunikasi, tanggung jawab, pengakuan, prestasi kerja dan kesempatan untuk berkembang. Menurut As'ad (dalam Tohardi, 2002) ada tiga faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan yaitu: Pertama Faktor hubungan antara karyawan, antara lain hubungan antar manajer dengan karyawan, faktor fisik dan kondisi kerja, hubungan kerja di antara karyawan, sugesti dari teman kerja, emosi dan situasi kerja. Kedua faktor individual, yaitu sikap orang terhadap pekerjaannya, umur orang sewaktu bekerja, jenis kelamin. Ketiga Faktor-faktor luar (*eksternal*), yaitu keadaan keluarga karyawan, rekreasi, pendidikan (*training, up-grading* dan sebagainya) Sedangkan kinerja adalah suatu tampilan keadaan secara utuh atas perusahaan selama periode waktu tertentu, merupakan hasil atau prestasi yang dipengaruhi oleh kegiatan operasional perusahaan dalam memanfaatkan sumber-sumber daya yang dimiliki. (Rivai, 2011)

Penelitian ini terinspirasi dari penelitian Jumari dan kawan-kawan, (2013) karena pada penelitian yang dilakukan oleh mereka tersebut menitik beratkan pada aspek pengaruh positif dan signifikan budaya organisasi, efikasi diri dan kepuasan kerja terhadap kinerja mengajar guru honorer Sekolah Dasar Kecamatan Gemawang. Penelitian ini memfokuskan pada pengaruh efikasi diri dan kepuasan kerja terhadap kinerja mengajar seluruh guru honorer Sekolah

Dasar kecamatan Gemawang kabupaten Temanggung Jawa Tengah. Diharapkan dengan penelitian ini akan mengetahui dampak dari guru honorer ini terhadap prestasi siswa sekolah dasar sekecamatan Gemawang tersebut.

Bedasarkan keadaan tersebut dan melihat begitu pentingnya kepemimpinan dan kepuasan kerja yang dipengaruhi oleh efikasi diri dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan maka penulis tertarik untuk melaakukan penelitia dengan judul “ANALISIS PENGARUH EFIKASI DIRI DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA GURU HONORER SELURUH SEKOLAH DASAR KECAMATAN GEMAWANG KABUPATEN TEMANGGUNG JAWA TENGAH.”

1.2. Rumusan Masalah

Bedasarkan uraian latar belakang permasalahan diatas maka rumusan masalah dalam penilitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah efikasi diri mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada seluruh Sekolah Dasar kecamatan Gemawang di Jawa Tengah ?
2. Apakah efikasi diri mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variable mediasi pada sekolah Sekolah Dasar kecamatan Gemawang di Jawa Tengah ?
3. Apakah komitmen organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada seluruh Sekolah Dasar kecamatan Gemawang di Jawa Tengah ?

4. Apakah komitmen organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai penelitian pada seluruh Sekolah Dasar kecamatan Gemawang di Jawa Tengah ?
5. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada seluruh Seluruh Sekolah Dasar kecamatan Gemawang di Jawa Tengah ?

1.3. Tujuan Penelitian

Bedasarkan rumusan masalah maka tujuan penelitian adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh efikasi diri terhadap kinerja karyawan pada Sekolah Dasar kecamatan Gemawang di Jawa Tengah.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis variabel efikasi diri terhadap variabel kinerja karyawan yang dimediasi oleh kepuasan kerja pada Sekolah Dasar kecamatan Gemawang di Jawa Tengah.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis variabel komitmen organisasi terhadap variabel kinerja karyawan yang dimediasi oleh kepuasan kerja pada karyawan Sekolah Dasar kecamatan Gemawang di Jawa Tengah.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis variabel komitmen organisasi terhadap variabel kinerja guru honorer Sekolah Dasar kecamatan Gemawang di Jawa Tengah.
5. Untuk mengetahui dan menganalisis variabel kepuasan kerja terhadap kinerja guru honorer pada karyawan Sekolah Dasar kecamatan Gemawang di Jawa Tengah.

1.4. Manfaat Penelitian

Sedangkan manfaat dari penelitian yang dilakukan adalah :

1. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan nantinya dapat digunakan sebagai masukan dan motivasi kepada Pihak Sekolah Dasar kecamatan Gemawang di Jawa Tengah.

2. Bagi Pihak Akademis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat mengembangkan ilmu pengetahuan di bidang manajemen sumber daya manusia, menjadi bahan kajian dan sumber referensi bagi penelitian selanjutnya, khususnya dalam mengembangkan penelitian tentang hubungan antara variable-variabel efikasi diri, komitmen organisasi, kepuasan kerja dan kinerja karyawan.

3. Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan informasi tambahan bagi pihak-pihak yang berkepentingan tentang pengelolaan pegawai, serta membenahan praktik kepemimpinan dan pemberdayaan pegawai perusahaan, sehingga kepuasan kerja dan kinerja karyawan dapat ditingkatkan serta menjadi syarat kelulusan program sarjana.

