

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dunia pendidikan mengalami perkembangan yang pesat di era globalisasi saat ini. Salah satunya ditandai dengan menjamurnya universitas dan akademi dengan berbagai jenis bidang. Pada saat ini universitas baru banyak berdiri dan universitas lama pun terus mengupayakan diri untuk bertahan dan terus berkembang. Untuk dapat bertahan dan terus berkembang, universitas tidak terlepas dari peranan dosen dan karyawannya, dimana dosen dan karyawan itu merupakan aset utama yang harus diberikan pelatihan dan pengembangan. Dosen dan karyawan yang memiliki kemampuan dan keterampilan sangat dibutuhkan untuk mencapai tujuan universitas. Oleh sebab itulah universitas harus mampu mengelola dosen dan karyawannya dengan optimal agar dapat mencapai tujuannya. Mengelola dosen dan karyawan dalam universitas dapat berupa pemberian penghargaan yang didasarkan kepada prestasi kerja. Dengan penghargaan yang diberikan kepada dosen dan karyawan, maka akan menimbulkan ethical climate yang baik dalam universitas.

Setiap perusahaan pasti ingin dalam setiap tujuannya berhasil dicapai. Baik buruknya perusahaan dapat diukur dari kinerja perusahaan dan karyawannya. Kinerja karyawan adalah suatu elemen penting perusahaan dalam mencapai tujuan. Kinerja karyawan yang baik dalam suatu organisasi dapat mempertahankan eksistensi dan menunjang keberhasilan dalam mencapai tujuan perusahaan. Organisasi harus lebih

memperhatikan kinerja karyawannya yang rendah. Kinerja karyawan yang rendah harus dilatih dan dikontrol agar dapat meningkatkan keberhasilan suatu tujuan organisasi.

Carolina (2012) meneliti bahwa *ethical climate* ini memengaruhi perilaku karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Perilaku karyawan yang bagus dalam melaksanakan tugasnya akan meningkatkan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya. Parboteeah et al (2010) meneliti bahwa *ethical climate* dibagi ke dalam lima dimensi, yaitu *caring climate*, *law & code climate*, *rules climate*, *instrumental climate*, dan *independent climate*. Salah satu dimensi *ethical climate* yaitu *caring climate* sangatlah penting dalam organisasi. Menurut Tsai Ming-tien (2011) *caring climate* adalah berfokus pada kebajikan etis kriteria dan didasarkan pada kepedulian terhadap orang lain.. Suatu organisasi yang memiliki *caring climate* akan memiliki lingkungan kerja yang saling peduli. Lingkungan yang saling peduli adalah dimana setiap karyawan memiliki perilaku yang rela membantu dan menolong karyawan yang sedang kesulitan karena karyawan tersebut juga berpengaruh penting dalam mencapai tujuan organisasi. Lingkungan yang saling peduli dapat menciptakan suasana kerja yang terasa nyaman dan kondusif untuk karyawan bekerja.

Menurut Sutrisno (2012), kepuasan kerja karyawan merupakan masalah penting yang diperhatikan dalam hubungannya dengan produktivitas kerja karyawan dan ketidakpuasan sering dikaitkan dengan tingkat tuntutan dan keluhan pekerjaan yang tinggi. Organisasi seharusnya tidak menekan karyawan terlalu tinggi. Karyawan akan mudah stres jika mendapatkan tekanan yang terlalu tinggi. Sehingga, karyawan

yang mengalami stres akan berakibat tidak adanya rasa bahagia atau cinta terhadap pekerjaannya. Karyawan yang tidak bahagia atau cinta dengan pekerjaannya akan berdampak pada penurunan kinerja karyawan itu sendiri. Begitu juga, karyawan yang bahagia atau cinta dengan pekerjaannya akan meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri.

Menurut Mathis dan Jackson (2010) komitmen organisasi adalah di mana karyawan yakin dan menerima tujuan organisasional, serta berkeinginan untuk tinggal bersama organisasi tersebut. Dengan kata lain, komitmen organisasi adalah loyalitas karyawan terhadap organisasi tersebut untuk membantu atau berkontribusi organisasi dalam mencapai tujuan-tujuannya. Karyawan yang mempunyai komitmen organisasi yang tinggi dalam pekerjaannya akan memberikan kemampuan yang terbaik dalam setiap pekerjaannya. Maka itu, organisasi harus memberikan kenyamanan pada karyawan agar memiliki loyalitas terhadap organisasi.

Motivasi penelitiannya adalah menambahkan variabel baru ke penelitian yang dilakukan Fu *et al* (2014). Dalam penelitian tersebut merekomendasikan untuk menambahkan faktor *social power*. Kekuasaan itu sendiri adalah kemampuan pihak A untuk mempengaruhi pihak B menurut kehendak yang diinginkan dari pihak A. Dengan power atau kekuasaan, seseorang dapat memiliki otoritas atau pengaruh dalam lingkungannya. Manajer dalam suatu perusahaan juga memiliki *power* atau kekuasaan untuk mempengaruhi bawahannya agar tercapainya suatu tujuan perusahaan.

Faktor *social power* menurut penelitian Biong *et al* (2010) terdapat 5 jenis, yaitu (1) *coercive power*, (2) *reward power*, (3) *referent power*, (4) *expert power*, dan

(5) *legitimate power*. Pada riset ini, akan menambahkan dengan salah satu social power yaitu referent power. *Referent power* adalah kekuatan pemimpin yang dapat mempengaruhi dan mengembangkan identitas oleh karenanya pemimpin itu memiliki *power* atas pengikutnya. Karyawan akan merefensikan pemimpinnya sehingga pemimpin akan memiliki *power*, dengan adanya *power* tersebut akan memudahkan dalam mengontrol dan mengendalikan bawahannya. Suatu obyek yang dijadikan referensi untuk *referent power* berarti memiliki nilai-nilai yang positif dan baik yang dapat menarik individu untuk mereferensikannya. Maka itu, manajer lebih mudah membawa karyawan dalam jalur untuk mencapai tujuan perusahaan itu sendiri. Dengan karyawan yang mudah dikontrol atau diatur akan meningkatkan kemampuan karyawan kepada atasan dan perusahaan. Nilai-nilai yang terdapat pada organisasi dapat dijadikan sebagai *referent power* bagi karyawan. Maka dari itu, nilai-nilai tersebut memiliki nilai yang sangat baik untuk pedoman atau panduan karyawan untuk mencapai tujuan organisasi.

Pada penelitian Fu *et al* (2014) menyarankan agar penelitian selanjutnya dapat meneliti pada sektor industri selain asuransi. Penelitian ini dilakukan di perguruan tinggi Semarang yaitu Universitas Katholik Soegijapranata. Perguruan tinggi memiliki struktur organisasi yang berbeda dengan perusahaan asuransi karena perguruan tinggi memiliki struktur organisasi berbentuk kolegial. Jenjang karir di dalam perguruan tinggi juga berbeda dengan perusahaan pada umumnya. Hal ini mengakibatkan hubungan antar individu didalam sektor pendidikan menjadi hal yang penting dalam pengembangan karir. Jadi, dengan adanya sistem organisai kolegial, interaksi di dalam

organisasi lebih baik sehingga kemampuan individu menjadi lebih berkembang. Dengan perbedaan struktur organisasi di perusahaan asuransi dan perguruan tinggi, maka *caring climate* yang berada di perguruan tinggi dan perusahaan asuransi berbeda juga.

1.2 Perumusan Masalah

1. Apakah *caring climate* memiliki dampak tidak langsung yang signifikan terhadap komitmen organisasi melalui peran mediasi kepuasan kerja ?
2. Apakah *caring climate* memiliki dampak tidak langsung yang signifikan terhadap kinerja karyawan melalui peran mediasi kepuasan kerja?
3. Apakah *caring climate* memiliki dampak tidak langsung yang signifikan terhadap kinerja karyawan melalui peran mediasi komitmen organisasi?
4. Apakah kepuasan kerja memiliki dampak tidak langsung yang signifikan terhadap kinerja pekerjaan melalui peran mediasi komitmen organisasi ?
5. Apakah *referent power* memiliki dampak langsung yang signifikan terhadap kepuasan kerja ?

1.3 Tujuan Penelitian dan Manfaat Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui faktor *caring climate* memiliki dampak tidak langsung yang signifikan terhadap komitmen organisasi melalui peran mediasi kepuasan kerja.

2. Untuk mengetahui faktor *caring climate* memiliki dampak tidak langsung yang signifikan terhadap kinerja karyawan melalui peran mediasi kepuasan kerja.
3. Untuk mengetahui faktor *caring climate* memiliki dampak tidak langsung yang signifikan terhadap kinerja karyawan melalui peran mediasi komitmen organisasi.
4. Untuk mengetahui faktor kepuasan kerja memiliki dampak tidak langsung yang signifikan terhadap kinerja karyawan melalui peran mediasi komitmen organisasi.
5. Untuk mengetahui faktor *referent power* memiliki dampak langsung yang signifikan terhadap kepuasan kerja.

1.3.2 Manfaat Penelitian

1. Bagi Petinggi Universitas Katholik Soegijapranata Semarang
Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai masukan kepada Petinggi Universitas Katholik Soegijapranata Semarang agar dapat mengembangkan lebih baik lagi kinerja karyawannya dari *caring climate*, kepuasan kinerja, komitmen organisasi, *referent power*. Jika kinerja karyawan yang semakin baik akan menguntungkan karena dapat meningkatkan kualitas Universitas Katholik Soegijapranata Semarang.
2. Bagi Riset.
Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai tambahan bacaan literature bagi penelitian tentang “*referent Power* : pengaruh *caring*

climate terhadap kinerja karyawan dengan mediasi variabel kepuasan kerja dan komitmen organisasi”.

3. Bagi Teori.

Penelitian ini diharapkan dapat menyempurnakan penelitian dari Fu & Deshpande (2014) yang memiliki keterbatasan penelitian yaitu tidak adanya salah satu faktor *social power* yaitu *referent power*.

