

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar belakang

Salah satu hal yang paling sering menjadi masalah dalam organisasi adalah sumber daya, dimana hal yang paling penting yaitu mengenai sumber daya manusia. SDM yang berperan sebagai penggerak dalam sebuah organisasi tentu sangat penting untuk dilakukan penilaian. Kinerja menurut Murty dan Hudiwinarsih (2012) merupakan hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan karyawan atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan menurut Melina Taurisa dan Ratnawati (2012) Kinerja karyawan adalah tingkat keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Berdasarkan dua teori tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah ukuran dalam karyawan menjalankan tugas serta tanggung jawabnya.

Penilaian kinerja perlu dilakukan untuk mengetahui seberapa efektif dan efisien SDM yang dimiliki oleh organisasi dalam mencapai tujuannya. Sepanjang organisasi berdiri penilaian kinerja sangat perlu dilakukan, karena hal tersebut juga menjadi dasar organisasi dalam melakukan evaluasi kinerja. Manfaat penilaian kinerja karyawan menurut Prawisentono dalam Murty dan Hudiwinarsih (2012) berpendapat bahwa, “manfaat penilaian kinerja karyawan yang dilakukan secara objektif, tepat dan didokumentasikan secara baik cenderung menurun potensi penyimpangan yang dilakukan karyawan, sehingga kinerjanya diharapkan harus bertambah baik sesuai dengan kinerja yang dibutuhkan perusahaan”.

Pada penelitian yang dilakukan oleh Fu & Deshpande (2014) penelitian mengenai kinerja karyawan yang dipengaruhi oleh *caring climate*, kepuasan kinerja, dan komitmen organisasi. Penelitian ini menggunakan pemodelan persamaan struktural (SEM) untuk menguji hubungan langsung dan tidak langsung *caring climate*, kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan kinerja karyawan dari 476 karyawan bekerja di perusahaan asuransi Cina. Riset ini

menggunakan sampel yang terdiri dari 43,7% responden laki-laki dan 56,3% responden adalah perempuan. Fu & Deshpande, 2014 melakukan penelitian karena terdapat beberapa tindakan tidak etis yang dilakukan pekerja dalam proses mencari konsumen. Seperti taktik penjualan yang menyesatkan, dan penipuan.

Selain itu karena pertumbuhan ekonomi yang cepat di Cina, dan sangat sedikit penelitian tentang manajemen kinerja di Cina, maka perlu dilakukan penelitian sistematis untuk memeriksa masalah yang terkait dengan kinerja dan perilaku di tempat kerja pekerja dan manajer di Cina Wang, Huang dan Bond dalam Fu dan Deshpande (2014). Penelitian lebih lanjut diperlukan untuk meneliti efek tidak langsung dari faktor yang mempengaruhi kinerja pekerjaan (Jaramillo, Mulki, & Marshall, 2005). Selain itu penelitian diperlukan untuk meneliti efek tidak langsung dari faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Dengan tujuan untuk memenuhi kebutuhan ini dengan memeriksa antecedent kinerja pekerjaan di perusahaan asuransi besar Cina.

Weeks et al. (2004) menemukan pengaruh *ethical climate* terhadap kinerja memiliki pengaruh melalui komitmen organisasi. Sebagai tambahan, penelitian lain juga menunjukkan bahwa *ethical climate* dapat mempengaruhi kepuasan kerja, dan komitmen berorganisasi (Schwepker Jr, 2001). Penelitian mengenai *caring climate*, kepuasan kerja dan komitmen organisasi pada pekerjaan kinerja masih sangat sedikit. Keterbatasan riset Fu & Deshpande (2014) karena sampel terdiri dari 43,7% responden laki-laki dan 56,3% responden adalah perempuan. Hal ini diusulkan oleh Fu & Deshpande (2014) karena ada lebih banyak pekerja wanita dari pekerja laki-laki di perusahaan sampel dan sebagian besar responden memiliki gelar sarjana, hasilnya mungkin berbeda dalam perusahaan yang memiliki karakteristik karyawan yang berbeda dari perusahaan sampel.

Hasil dari penelitian tersebut menunjukkan bahwa *caring climate* memiliki pengaruh langsung yang signifikan pada kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan kinerja karyawan. *Caring climate* juga memiliki pengaruh signifikan pada komitmen organisasi melalui peran mediasi kepuasan kerja, dan kinerja karyawan

melalui peran mediasi kepuasan kerja dan komitmen organisasi. Selain itu, kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi, namun kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan. Akhirnya, komitmen organisasi berdampak langsung yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Sri Iswati (2006) Menemukan *Sex role stereotypes* terkait dengan anggapan umum, bahwa laki-laki itu lebih berorientasi pada pekerjaan, obyektif, independen, agresif, dan pada umumnya mempunyai kemampuan lebih dibandingkan perempuan dalam pertanggung jawaban manajerial. Disisi lain perempuan dipandang lebih pasif, lembut, orientasi pada pertimbangan, lebih sensitif dan lebih rendah posisinya pada pertanggung jawaban dalam organisasi dibandingkan laki-laki. Berdasarkan dari adanya perbedaan karakter tersebut maka ada kemungkinan bahwa kinerja karyawan antara laki-laki dan perempuan memiliki perbedaan. Sehingga saran Fu & Deshpande (2014) untuk meneliti kembali dengan proporsi gender yang berbeda menjadi penting.

Perkembangan moral dan cara berfikir antara perempuan dan laki-laki memang memiliki perbedaan secara umum. Pengaruh perbedaan gender tersebut akan berpengaruh pada pengambilan keputusan, karena laki-laki dan perempuan memiliki perbedaan karakteristik. (Kartono, 1992) mengungkapkan perbedaan karakteristik psikologis antara laki-laki dan perempuan, secara umum, antara lain :

Perbedaan karakter laki-laki dengan perempuan

Tabel 1.1

Karakteristik	Perempuan	Laki-laki
Minat pekerjaan	Perempuan lebih tertarik pada hal-hal yang bersifat praktis dan kongkret.	Laki-laki lebih tertarik pada segi-segi kejiwaan yang bersifat <i>abstrack</i> .

Karakteristik	Perempuan	Laki-laki
Sosial	Perempuan bersifat hetero-sentris dan lebih sosial terhadap hal di sekelilingnya. Membuat perempuan sanggup menyerahkan dirinya secara total pada partnernya.	Laki-laki bersifat egosentris, lebih suka berfikir pada hal-hal yang bersifat objektif dan <i>essensial</i> . Sedangkan laki-laki tidak akan pernah secara bulat-bulat menyerahkan diri dan pribadinya pada pihak lain.
Peran	Perempuan berperan sebagai pemelihara, dengan sifat kelembutan dan keibuan	laki-laki berperan sebagai pengambil inisiatif, pemberi stimulasi, dan pengarah kemajuan, dengan ekspansif dan agresif.
Emosional	Perempuan lebih mudah terlibat terhadap hal-hal yang menggunakan emosi dan tidak hanya berdiri di luar pagar.	Laki-laki lebih dapat menahan emosi dan lebih suka bersifat netral/menunggu.

Karakteristik	Perempuan	Laki-laki
Melakukan aktivitas	Perempuan lebih akurat dan lebih detail, lengkap dan teliti. Perempuan tidak suka mengganggu, lebih suka menyibukan diri dengan berbagai macam pekerjaan ringan, tangkas dan giat	Laki-laki lebih ceroboh dan kurang teliti, lebih senang pada hal-hal penting saja. Laki-laki lebih suka istirahat, tidur, relax, dan bersantai.

Sumber :Kartono,kartini (1992). Psikologi Wanita-Gadis Remaja dan Wanita Dewasa

Dari penjelasan perbedaan antara karakter perempuan dan laki-laki dapat disimpulkan bahwa dengan perbedaan karakter yang bahkan hampir berlawanan, tentu saja hal ini akan mungkin berpengaruh pada kinerja karyawan. Efek yang ditimbulkan akibat perbedaan karakter tersebut antara lain; perempuan lebih teliti dan akurat dibandingkan laki-laki. Hal ini akan berdampak dalam kinerjanya yang mana perempuan memiliki kerja lebih baik dalam hal ketelitian dan keakuratan, sedangkan laki-laki yang memiliki karakter ceroboh tentu akan memiliki kinerja yang buruk khususnya dalam hal yang berhubungan dengan pencatatan dan administrasi karena kurang teliti dan ceroboh. Selain itu karakter dari perempuan yang lebih lembut dan emosional tentu akan meningkatkan nilai caring climate yang ditimbulkan oleh karyawan perempuan, dibandingkan karyawan laki-laki yang tidak secara penuh dapat menyerahkan diri kelingkungannya.

Fu & Deshpande (2014) menyatakan lingkungan kerja di industri asuransi mungkin berbeda dengan lingkungan kerja di industri lain. Oleh karena itu, mungkin hasil penelitian ini tidak berlaku untuk jenis organisasi lainnya. Fu & Deshpande (2014) menyarankan untuk menguji model risetnya pada industri yang berbeda. Riset ini akan memenuhi model yang di uji oleh Fu & Deshpande (2014)

di industri lain. Karena pentingnya pengaruh *caring climate* terhadap kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan kinerja karyawan. Dan memiliki dampak yang baik untuk organisasi karena menciptakan lingkungan saling peduli terhadap karyawan dengan mempertimbangkan orang lain dalam setiap pengambilan keputusan dalam organisasi.

Dalam industri pendidikan memiliki sistem organisasi yang berbeda dengan industri asuransi. Industri pendidikan memiliki sistem organisasi yang bersifat kolegial, dimana atasan dan bawahan dapat bertukar posisi. Sistem organisasi kolegial membuat setiap karyawan memiliki kedekatan dengan rekan kerjanya dan saling peduli dalam organisasinya. Dalam pembuatan keputusan setiap karyawan bermusyawarah terlebih dahulu sebelum keputusan tersebut diambil. Serta aktivitas dan pengembangan kemampuan individual terjadi karena adanya interaksi di dalam organisasi. Hal ini membuat *caring climate* mempunyai peran yang penting. Selain itu Universitas Katolik Soegijapranata memiliki budaya religius agama Katolik yang begitu dekat dengan organisasi. Oleh karena itu saya ingin mengetahui bagaimana *caring climate* yang ada di industri pendidikan yaitu di Universitas Katolik Soegijapranata.

Perbedaan jumlah sampel antara laki-laki dan perempuan juga penting karena pada penelitian sebelumnya lebih banyak responden perempuan sehingga saya ingin melakukan penelitian dengan responden laki-laki yang lebih banyak.

1.2 Perumusan masalah

1. Apakah *caring climate* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasi melalui peran mediasi kepuasan kerja ?
2. Apakah *caring climate* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan melalui peran mediasi kepuasan kerja ?
3. Apakah *caring climate* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan melalui peran mediasi komitmen organisasi ?
4. Apakah kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan melalui peran mediasi dari komitmen organisasi ?

1.3 Tujuan dan manfaat penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui apakah *caring climate* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasi melalui peran mediasi kepuasan kerja.
2. Untuk mengetahui apakah *caring climate* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan melalui peran mediasi kepuasan kerja dan komitmen.
3. Untuk mengetahui apakah *caring climate* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan melalui peran mediasi komitmen organisasi.
4. Untuk mengetahui apakah kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan melalui peran mediasi komitmen organisasi.

Manfaat dari penelitian ini adalah :

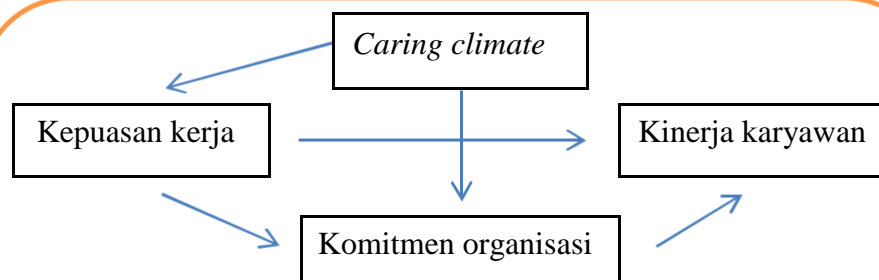
1. Bagi riset
Memberikan manfaat untuk menjadi referensi bagi topik penelitian *caring climate*, komitmen organisasi dan kepuasan kerja karyawan dalam hubungannya dengan kinerja karyawan
2. Teoritis
Memberikan manfaat untuk penelitian sebelumnya dengan melakukan penyempurnaan atau mengatasi keterbatasan yang ada di penelitian sebelumnya. Serta mendukung teori *ethical climate*.
3. Bagi Universitas Katolik Soegijapranta
Memberikan manfaat untuk mengetahui *caring climate* yang ada di Universitas Katolik Soegijapranta dalam pembuatan keputusan dan kinerja karyawannya.

1.4 Kerangka pikir

Pada penelitian yang dilakukan oleh Fu & Deshpande (2014) mengenai kinerja karyawan yang di pengaruhi oleh *caring climate*, kepuasan kerja dan komitmen organisasi. Penelitian ini menggunakan permodelan persamaan struktural (SEM) untuk pengujiannya. Menggunakan sampel 476 karyawan yang berkerja di perusahaan asuransi di Cina.

Keterbatasan riset Fu & Deshpande (2014) sampel terdiri dari 43,7 % responden laki-laki dan 53,3 % responden adalah perempuan. Karena laki-laki dan perempuan memiliki personalia yang berdeda hal ini akan perpepsi masing – masing responden berdeda. Riset ini juga terbatas pada industri asuransi, sedangkan lingkungan kerja di perusahaan asuransi mungkin berdeda dengan indutri lain.

Dengan perbedaan karakter antara laki- laki dan perempuan, hal ini mungkin akan memberikan persepsi yang berdeda mengenai *caring climate*, kepuasan kerja, komitmen organisasi dan kinerja karyawan. Serta karena Universitas Katolik Soegijapranata memiliki budaya organisasi yang bersifat kolegial tentu akan berdeda dengan organisasi asuransi di cina di harapkan akan memberikan hasil yang berdeda juga.



H₁ : *caring climate* → kepuasan kerja → komitmen organisasi

H_{2a} : *caring climate* → kepuasan kerja → kinerja karyawan

H_{2b} : *caring climate* → komitmen organisasi → kinerja karyawan

H₃ : kepuasan kerja → komitmen organisasi → kinerja karyawan