

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan faktor utama yang memiliki peran penting dalam memenangkan persaingan yang ada pada era global saat ini. Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi (iptek) menjadi salah satu bukti berkembangnya dunia bisnis saat ini. Adanya perkembangan iptek ini mendorong munculnya berbagai macam inovasi dan penemuan-penemuan baru yang dapat mempermudah dan memperlancar kegiatan bisnis, baik yang bergerak dalam bidang jasa maupun non jasa. Hal ini menimbulkan persaingan antar pelaku bisnis yang semakin ketat, sehingga untuk dapat bertahan dan melanjutkan usahanya, perusahaan harus berbenah diri dan mempertimbangkan semua aspek yang berhubungan dengan kegiatan operasi perusahaan. Perusahaan sebagai pelaku bisnis harus bisa menyesuaikan diri dengan perkembangan yang ada.

Sumber daya manusia yang baik akan mendorong perusahaan untuk semakin maju dan berkembang serta memiliki kemampuan dalam menyesuaikan diri terhadap perkembangan yang ada. Menurut Hasibuan (2006) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia ialah suatu persiapan atau pelaksanaan yang telah direncanakan dan dikoordinir untuk memastikan bahwa manajemen sumber daya manusia yang bekerja di perusahaan dapat dimanfaatkan semaksimal mungkin sebagai mana mestinya guna mencapai target suatu perusahaan. Setiap perusahaan bisnis tentunya membutuhkan sumber daya manusia yang mampu bekerja secara efektif dan efisien dalam mencapai tujuan perusahaan maupun organisasi. Handoko (2004) menyatakan bahwa keberhasilan

pengelolaan perusahaan sangat ditentukan oleh kegiatan pendayagunaan sumber daya manusia. Perusahaan yang memiliki kualitas SDM (sumber daya manusia) yang baik dan kompeten akan mampu bersaing dengan perusahaan lain (Rositha Dini Permatasari, Bambang Swasto, Mohammad Iqbal 2016). Sebaliknya, jika SDM yang ada pada perusahaan tersebut tidak kompeten dan kinerjanya buruk, maka akan membawa perusahaan pada kondisi yang merugi dan tidak kompetitif. Agar perusahaan mampu mencapai tujuannya secara efektif dan efisien, tentunya perusahaan memerlukan sumber daya manusia sebagai pengelola sistem. Pengelolaan sistem ini harus dilakukan dengan memperhatikan beberapa aspek penting seperti, kepemimpinan, kompensasi dan komitmen organisasional serta aspek-aspek lainnya yang dapat mendukung peningkatan kinerja pada suatu perusahaan. Perusahaan yang menerapkan sistem kepemimpinan yang baik dan didukung dengan balas jasa perusahaan terhadap karyawannya yang sesuai dengan harapan karyawan, maka akan membuat karyawan menimbulkan rasa keinginan untuk tetap berada pada perusahaan tempatnya bekerja, sehingga mendorong karyawan untuk terus meningkatkan kinerjanya yang berdampak langsung pada kemajuan dan keberhasilan perusahaan.

Menurut Rivai dan Mulyadi (2011) perkembangan perusahaan dapat dilihat dari hasil penilaian kinerjanya. Dari hasil penilaian kinerja dapat dilihat kinerja perusahaan yang dicerminkan oleh kinerja karyawan atau dengan kata lain, kinerja merupakan hasil kerja yang konkret yang dapat diamati dan diukur. Kinerja menjadi salah satu faktor yang menentukan keberhasilan suatu perusahaan. Menurut Mangkunegara (2000) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Secara

individual kinerja karyawan merupakan hasil dari sifat dan sikap kerjanya, sehingga setiap karyawan mempunyai tingkat kualitas dan kuantitas kerja yang berbeda-beda. Hasil kerja karyawan tentunya dipengaruhi oleh atasan atau sistem kepemimpinan yang ada didalamnya, misalnya dengan memberikan contoh yang baik kepada karyawan, memperhatikan karyawan dalam bekerja dan pemberian kompensasi yang sesuai dengan apa yang telah dikerjakan karyawan, sehingga karyawan akan memberikan komitmennya terhadap perusahaan tempatnya bekerja.

Ada beberapa kategori ukuran kinerja menurut Moehariono (dalam Ma'aruf, 2014) yaitu efektif, efisien, kualitas, ketetapan waktu, produktivitas dan keselamatan. Berdasarkan indikator yang ada dapat diperoleh kesimpulan mengenai kinerja karyawan yang dapat diukur berdasarkan keefektifan dan keefisienan kerjanya. Karyawan yang sudah lama berada dalam perusahaan tentu sudah memiliki kemampuan yang baik dalam menjalankan pekerjaannya. Tetapi, kinerja karyawan juga dapat dipengaruhi oleh rasa komitmen yang dimiliki karyawan. Seorang karyawan yang bekerja pada suatu perusahaan akan bekerja sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan, sehingga ketika karyawan tersebut memiliki rasa komitmen terhadap perusahaan tempatnya bekerja, maka karyawan tersebut akan bekerja semaksimal mungkin sesuai dengan tugas dan wewenangnya di perusahaan. Luthans (2006) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan di mana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh komitmen organisasi secara signifikan, ini merupakan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Rositha Dini Permatasari, Bambang Swasto,

Mohammad Iqbal 2016). Hal ini masih jarang dikaitkan dengan kualitas kinerja karyawan, padahal komitmen organisasi merupakan satu aspek yang juga akan menjadi penentu kinerja karyawan pada perusahaan. Komitmen organisasi dapat membuat perusahaan menjadi lebih baik, tetapi sering didapati kurangnya komitmen organisasi karena karyawan mengukur seberapa besar harus berkomitmen melalui tingkat upah yang diberikan perusahaan. Menurut Luthans (2006) hasil dari komitmen organisasi menunjukkan adanya hubungan yang positif antara komitmen organisasi dengan tingkat kinerja yang tinggi. Jadi komitmen organisasi mencerminkan bagaimana seorang individu mengaitkan dirinya dengan organisasi dan terikat dengan tujuan-tujuannya. Adanya komitmen yang lebih tinggi pada setiap karyawan untuk meningkatkan kinerja yang baik dan sesuai dengan apa yang diinginkan perusahaan maupun organisasi. (Stela Timbuleng dan Jacky S.B. Sumarauw 2015).

Komitmen organisasi ialah rasa kepemilikan atau loyalitas yang timbul dari dalam diri karyawan terhadap perusahaan maupun organisasi tempatnya bekerja yang terlihat melalui keikutsertaan karyawan yang tinggi dalam mencapai maksud dan tujuan perusahaan. Karyawan yang memiliki loyalitas terhadap perusahaan tempatnya bekerja dapat digambarkan melalui kesetiaan maupun keinginan untuk tetap berada pada perusahaan dan berusaha semaksimal mungkin untuk bertahan didalamnya . Hal inilah yang akan sangat berdampak positif pada kinerja karyawan, karena adanya rasa kepemilikan dan tanggung jawab karyawan terhadap perusahaan, jadi komitmen organisasi menjadi hal penting yang harus diperhatikan perusahaan agar kinerja karyawannya sesuai dengan harapan. Komitmen organisasional senantiasa identik dengan kesetiaan atau loyalitas karyawan. Setiap perusahaan tentu menginginkan karyawannya memiliki komitmen

yang tinggi, karena dengan adanya komitmen yang dimiliki karyawan, maka karyawan tersebut akan bertanggungjawab terhadap posisi dan perannya didalam perusahaan. Berbeda dengan karyawan yang komitmennya rendah atau tidak ada sama sekali (Rositha Dini Permatasari, Bambang Swasto, Mohammad Iqbal 2016).

Luthans (2006) membagi komitmen organisasi menjadi 3 dimensi, yaitu komitmen afektif, komitmen kelanjutan dan komitmen normatif. Komitmen afektif adalah keterikatan emosional karyawan, identifikasi dan keterlibatan dalam organisasi atau lebih mengarah pada kesesuaian visi dan misi perusahaan maupun organisasi. Komitmen kelanjutan adalah komitmen yang berdasarkan kerugian yang berhubungan dengan keluarnya karyawan dari perusahaan maupun organisasi. Hal ini bisa berupa kehilangan senioritas atas promosi atau benefit. Komitmen normatif adalah perasaan wajib untuk tetap berada dalam organisasi karena memang harus begitu; tindakan tersebut merupakan hal benar yang harus dilakukan. Ketiga dimensi ini apabila salah satunya saja dimiliki oleh karyawan, tentu karyawan akan bekerja semaksimal mungkin sesuai dengan tanggungjawab yang telah diberikan perusahaan maupun organisasi tempatnya bekerja.

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan sebelumnya, terdapat pengaruh komitmen terhadap kinerja karyawan (Stela Timbuleng dan Jacky S.B. Sumarauw 2015), karena jika dalam suatu perusahaan karyawan memiliki komitmen maka karyawan tersebut akan bekerja semaksimal mungkin untuk mencapai tujuan perusahaan tempatnya bekerja. Disisi lain, karyawan yang tidak memiliki komitmen terhadap perusahaan tempatnya bekerja cenderung akan melakukan absensi, sering datang terlambat, dan tidak memiliki semangat dalam bekerja secara terus-menerus. Sehingga hal ini akan

berdampak pada penurunan kinerjanya. Dalam upaya peningkatan kinerja karyawan, perusahaan tentunya harus mempertahankan dan memberikan keyakinan terhadap karyawannya agar tetap berada dalam perusahaan dan terus bekerja sama untuk mencapai tujuan perusahaan semaksimal mungkin dalam kondisi apapun. Sehingga seharusnya perusahaan perlu untuk memperhatikan komitmen yang dimiliki karyawannya. Hal ini dilakukan agar karyawan yang bekerja tetap meningkatkan kinerjanya dan menghasilkan kinerja yang lebih baik sesuai dengan apa yang diharapkan perusahaan (Stela Timbuleng dan Jacky S.B. Sumarauw 2015). Komitmen organisasi menjadi hal yang penting dan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada perusahaan maupun organisasi.

Komitmen organisasi tidak dengan mudah dimiliki oleh karyawan. Komitmen ini muncul dari dalam diri seorang karyawan, maka dari itu ada beberapa hal yang dapat memicu munculnya komitmen organisasi pada seorang karyawan, diantaranya yaitu kepemimpinan dan kompensasi. Kepemimpinan menurut Peter (2013) adalah proses di mana individu mempengaruhi sekelompok individu untuk mencapai tujuan bersama. Kepemimpinan menjadi hal yang dapat memunculkan komitmen pada karyawan karena dengan adanya sistem kepemimpinan yang baik maka karyawan akan merasa nyaman dan memastikan untuk tetap berada pada perusahaan tempatnya bekerja.

Dalam sebuah perusahaan maupun organisasi kinerja karyawan menjadi fokus utama yang perlu diperhatikan dalam mencapai tujuan perusahaan, karena karyawan merupakan sumber daya manusia yang berperan sebagai pengelola sistem dalam suatu perusahaan maupun organisasi. Menurut Yohanis Salutondok dan Agus Supandi Soegoto (2015) kinerja karyawan dipengaruhi oleh pemimpinnya secara positif. Untuk mendapatkan kinerja karyawan yang baik, tentunya perusahaan harus memiliki pemimpin

yang dapat meningkatkan kualitas kinerja karyawannya. Perusahaan yang menginginkan kinerja yang baik, tentunya harus memperhatikan dan menerapkan sistem kepemimpinan yang baik pula, agar tujuan perusahaan dapat tercapai secara maksimal. Kepemimpinan menjadi faktor penting yang menggerakkan, mengarahkan, dan mengkoordinasikan berbagai faktor lainnya dalam organisasi, kepemimpinan telah didefinisikan dalam kaitannya dengan ciri-ciri individual, perilaku, pengaruh terhadap orang lain, pola-pola interaksi, hubungan peran, tempatnya pada suatu posisi administratif serta persepsi orang lain mengenai keabsahan dari pengaruh (Yuki:2001). Pemimpin yang baik adalah pemimpin yang senantiasa mengarahkan karyawannya untuk meningkatkan kualitas maupun kuantitas kerjanya dalam melaksanakan amanah yang telah diberikan perusahaan. Pemimpin berada pada posisi penting dalam mengatur perubahan dan kegiatan kelompok. Kepemimpinan dimaksudkan sebagai proses mengarahkan dan mempengaruhi aktivitas-aktivitas yang berkaitan dengan pekerjaan karyawan yang bekerja pada perusahaan maupun organisasi (Yohanis Salutondok dan Agus Supandi Soegoto 2015).

Berdasarkan pendapat diatas, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan merupakan salah satu faktor pendorong yang dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan mempengaruhi maupun memberikan contoh oleh pemimpin kepada karyawan dibawahnya dalam upaya mencapai tujuan perusahaan. Akan tetapi, sebaliknya jika sistem kepemimpinan yang diterapkan perusahaan tersebut tidak baik, maka akan membawa perusahaan kepada penurunan kualitas yang berdampak pada kinerja karyawannya. Hal ini juga didukung oleh penelitian sebelumnya (Yohanis Salutondok dan Agus Supandi Soegoto 2015) membuktikan bahwa adanya pengaruh positif

kepemimpinan terhadap kinerja karyawan, hal ini tentunya menjadi perhatian pimpinan perusahaan untuk mengarahkan sumber daya manusia, misalnya dengan memberikan dorongan kepada karyawan untuk dapat lebih meningkatkan kinerjanya dalam pencapaian target perusahaan.

Selain itu, ada kompensasi yang menjadi salah satu pendorong munculnya komitmen organisasi pada karyawan. Hasibuan (2003) mendefinisikan kompensasi sebagai pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diberikan perusahaan kepada karyawannya dengan maksud untuk membalas jasa atas apa yang telah diberikan karyawan kepada perusahaan tempatnya bekerja. Karyawan yang telah menjalankan kewajiban ditempatnya bekerja berhak mendapatkan kompensasi atas apa yang telah dilakukan untuk kemajuan perusahaan. Menurut Hasibuan (2003) kompensasi terbagi atas dua, yaitu kompensasi langsung dan tidak langsung. Kompensasi langsung berupa gaji, upah dan upah insentif, sedangkan kompensasi tidak langsung berupa kesejahteraan karyawan.

Triyono (dalam Ma'aruf 2014) membagi kompensasi menurut sifatnya menjadi dua, yaitu kompensasi yang bersifat *financial* dan kompensasi yang bersifat *nonfinancial*. Kompensasi *finansial* merupakan kompensasi yang diterima karyawan dalam bentuk uang atau yang bernilai uang, yang berupa gaji atau upah, bonus, premi, biaya pengobatan, asuransi, dan lain-lain. Adapun kompensasi *nonfinansial* merupakan kompensasi yang secara langsung mempertahankan karyawan dalam jangka panjang, yang bisa berupa program-program pelayanan bagi karyawan yang lingkungan kerjanya menyenangkan, seperti fasilitas olahraga ditempat kerja, program-program pengembangan karier, seperti kesempatan promosi dan kesempatan melanjutkan

pendidikan. Dengan adanya pemberian kompensasi, diharapkan mampu mensejahterakan karyawan yang tentunya akan menjadikan karyawan untuk komit atau tetap berada pada perusahaan tempatnya bekerja. Jadi, kompensasi dapat mendorong munculnya perilaku komitmen pada diri karyawan, baik itu kompensasi finansial maupun nonfinansial. Seperti pada penelitian yang telah dilakukan Iis Wahyu Minarsih, Amin Wahyudi, dan Lamidi (2016) membuktikan bahwa kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen organisasi.

Menurut Handoko (2011) masalah kompensasi merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia yang paling sulit dan membingungkan, karena pemberian kompensasi merupakan salah satu yang sangat kompleks, tetapi juga merupakan salah satu aspek yang paling berarti baik bagi karyawan maupun perusahaan. Sehingga kompensasi menjadi faktor yang sensitif dapat mempengaruhi kinerja karyawan pada suatu perusahaan. Menurut Handoko (2004) kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Besar kecilnya kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawannya menjadi tolak ukur nilai karya atau hasil pekerjaan karyawan. Dengan pemberian kompensasi ini diharapkan perusahaan mampu meningkatkan kinerja karyawan dengan memenuhi kebutuhan mereka.

Berdasarkan sifatnya, kompensasi terbagi atas dua jenis, yaitu kompensasi finansial dan nonfinansial (Ma'aruf, 2014). Pemberian kompensasi ini dilakukan sesuai dengan porsi dan aturan pada perusahaan agar tidak terjadi ketimpangan dan ketidakadilan didalamnya. Pemberian kompensasi yang sesuai akan sangat mempengaruhi kinerja karyawan pada suatu perusahaan. Pada penelitian sebelumnya

yang dilakukan (Nurul Ikhsan Sahlan, Peggy A. Mekel dan Irvan Trang 2015) menemukan bahwa kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal yang sama juga ditemukan pada penelitian (Tanto Wijaya dan Fransisca Andreani 2015) bahwa kompensasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Saat ini banyak sekali perusahaan yang mengutamakan komitmen dari karyawannya, agar perusahaan dapat dengan mudah mencapai tujuan organisasi karena karyawan memiliki rasa loyalitas dan tanggung jawab tersendiri terhadap perusahaan tempatnya bekerja, sehingga perusahaan sangat memperhatikan karyawannya. Namun, komitmen itu tidak muncul begitu saja, tentunya ada faktor yang mempengaruhinya baik itu faktor internal maupun eksternal.

Perusahaan maupun organisasi tentu menginginkan karyawannya memiliki rasa komitmen terhadap tempatnya bekerja yang diharapkan dapat berdampak pada peningkatan kinerjanya, terkhusus perusahaan/organisasi yang bergerak pada bidang jasa pelayanan kesehatan. Tentu perusahaan yang bergerak pada bidang jasa pelayanan kesehatan atau yang awam disebut sebagai rumah sakit sangat mementingkan komitmen karyawannya, karena karyawan yang bekerja di rumah sakit senantiasa berinteraksi dengan banyak orang dan dari latarbelakang yang berbeda-beda. Untuk itulah rumah sakit menginginkan karyawan yang memiliki rasa komitmen yang tinggi terhadap tempatnya bekerja. Rumah sakit mempekerjakan karyawan yang mau bekerja setulus hati untuk membantu orang-orang yang sakit.

RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta Unit II yang merupakan pengembangan dari RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta unit I, yang sekarang berubah nama menjadi

RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta untuk unit I dan RS PKU Muhammadiyah Gamping untuk unit II. Sejak awal pengembangan arah dan strategi pengembangan RS PKU Muhammadiyah Gamping dimaksudkan untuk nantinya menjadi Rumah Sakit Pendidikan Utama. Hal ini tentu saja membutuhkan rencana stratejik yang berbeda dengan RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta. Di samping itu lingkungan bisnis dan pengaruh regulasi bidang pelayanan kesehatan yang penuh dinamika perlu direspon dalam rencana jangka pendek, menengah maupun panjang. Dengan demikian, maka akan semakin banyak persaingan rumah sakit yang terjadi terutama di bidang pelayanan. Rumah sakit dituntut untuk memberikan pelayanan yang terbaik bagi pasien.

Fenomena yang terjadi di RS PKU Muhammadiyah Gamping terdapat permasalahan dengan gaji atau upah yang di dapat tidak sesuai harapan dan pembagian sistem pembagian upah jasa medik yang kurang adil. Banyaknya pasien setiap hari yang datang ke RS PKU Muhammadiyah Gamping membuat karyawan semakin sibuk setiap harinya sehingga karyawan mudah lelah dalam melakukan pekerjaan. Dan gaji atau upah yang di dapat tidak sebanding dengan pekerjaannya. Dan diharapkan seluruh karyawan bisa merasakan kenyamanan dalam bekerja karena kompensasi yang didapatkan meningkat berhubung rumah sakit setiap harinya selalu di butuhkan oleh pasien. Alasan dipakainya perawat sebagai obyek penelitian di rumah sakit PKU Muhammadiyah Gamping adalah keberadaan perawat bersinggungan secara langsung dengan pasien dan perawat sebagai tenaga medis dapat membawa citra rumah sakit yang bersangkutan dan tenaganya sangat dibutuhkan oleh pasien. Para perawat rumah sakit, dituntut untuk memiliki kemauan dan kemampuan untuk mengembangkan ketrampilan dan pengetahuannya dalam usaha untuk memberikan pelayanan yang berkualitas kepada

pasien. Di samping itu seorang perawat dituntut untuk mampu memberikan pelayanan yang ramah, sopan, serta trampil, sehingga dapat mengurangi keluhan pasien. Tuntutan rasa komitmen bagi seorang perawat sangat diperlukan misalnya untuk melakukan tugas lainnya apabila dibutuhkan oleh rumah sakit yang bersangkutan. Mengingat begitu khasnya tugas seorang perawat maka perlu memperhatikan berbagai aspek yang dapat mempengaruhi kinerja sehingga dampak pada komitmen organisasinya menjadi positif. Seorang perawat mempunyai kontribusi yang tidak kalah pentingnya dalam usaha untuk mempercepat penyembuhan seorang pasien di rumah sakit. Maka dari itu pada penelitian ini peneliti mengambil objek penelitian pada Pusat Kesehatan Umum (PKU) Muhammadiyah Gamping, Sleman DIY yang merupakan badan usaha milik Muhammadiyah yang bergerak di bidang kesehatan. Kegiatan yang dilakukan PKU Muhammadiyah Gamping ialah memberikan layanan kesehatan terhadap pasiennya, yang meliputi pemeriksaan kesehatan, rawat inap, bahkan sampai pada tindakan operasi dan berbagai kegiatan lainnya yang biasa dilakukan di rumah sakit pada umumnya yang bertujuan untuk menyembuhkan pasien yang berobat kesana. PKU Muhammadiyah Gamping sangat membutuhkan kinerja karyawan yang tinggi untuk meningkatkan pelayanannya, karena dengan adanya rasa tanggung jawab, keramahan dalam melayani, kesesuaian pelayanan dan komitmen yang kuat, maka pelayanan yang diberikan akan meningkatkan. Semua hal tersebut dapat tercipta bergantung pada sistem kepemimpinan yang diterapkan serta pemberian kompensasi yang sesuai terhadap karyawannya. Ketika dua aspek tersebut terpenuhi, secara tidak langsung karyawan akan memunculkan komitmennya terhadap organisasi.

Untuk itulah diperlukan kepemimpinan yang baik dan mampu membawa PKU Muhammadiyah Gamping menjadi salah satu pusat pelayanan kesehatan dengan kualitas terbaik. Dengan memperhatikan pemberian kompensasi yang sesuai terhadap karyawan yang bekerja didalamnya, agar tidak terjadi ketidakadilan yang akan berdampak pada kesalahpahaman antarkaryawan.

Dari pemaparan latar belakang masalah di atas dan beberapa penelitian terdahulu, menunjukkan pengaruh kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Peneliti juga akan menjadikan komitmen organisasi sebagai variabel intervening dalam penelitian yang akan dilakukan. Oleh karena itu, berdasarkan pernyataan-pernyataan di atas, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul: **“Analisis Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variable Intervening” (Studi Kasus : Karyawan Dan Staff Pusat Kesehatan Umum Muhammadiyah Gamping, Sleman Diy) “.** Penelitian ini merupakan penelitian modifikasi dari beberapa penelitian terdahulu yang dijadikan sebagai referensi.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka secara lebih mendetail masalah yang akan diteliti adalah sistem kepemimpinan yang diterapkan di pusat pelayanan kesehatan dan pemberian kompensasi terhadap karyawan yang akan mempengaruhi komitmen organisasional karyawan yang bekerja di PKU Muhammadiyah Gamping. Dari masalah di atas maka diperoleh rumusan penelitian sebagai berikut :

Kepemimpinan yang diterapkan dalam suatu perusahaan menjadikan karyawan memiliki patokan untuk bertindak dan menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan, penerapan kepemimpinan yang baik akan membuat karyawan merasa nyaman dan ingin tetap berada pada perusahaan tempatnya bekerja. Berdasarkan uraian tersebut, rumusan masalah yang pertama adalah apakah ada pengaruh kepemimpinan terhadap komitmen organisasi?

Kompensasi menjadi hal yang sangat dibutuhkan karyawan sebagai bentuk imbalan atas apa yang telah dilakukan terhadap perusahaan tempatnya bekerja. Kesesuaian pemberian kompensasi kepada karyawan yang dapat memberikan kesejahteraan kepada karyawan akan membuat karyawan memiliki keinginan untuk tetap berada pada perusahaan maupun organisasi tempatnya bekerja. Berdasarkan uraian tersebut, rumusan masalah yang kedua adalah apakah ada pengaruh kompensasi terhadap komitmen organisasi?

Komitmen organisasi yang muncul dari dalam diri seorang karyawan akan membuat karyawan setia tetap perusahaannya dan memiliki tanggung jawab penuh terhadap tugas-tugas yang diberikan, sehingga karyawan yang merasa memiliki tanggung jawab terhadap masa depan perusahaannya akan meningkatkan kinerjanya semaksimal mungkin. Berdasarkan uraian tersebut, maka rumusan masalah yang ketiga adalah apakah ada pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan?

Jika sistem kepemimpinan yang diterapkan pada suatu perusahaan itu baik, dengan sosok pimpinan yang mengarahkan karyawannya untuk bekerja semaksimal mungkin karyawan akan merasa diperhatikan dan lebih terarah dalam menjalankan tanggung jawabnya sebagai seorang karyawan pada suatu perusahaan sehingga kinerja

yang dihasilkannya baik. Berdasarkan uraian tersebut, maka rumusan masalah yang keempat adalah apakah ada pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan?

Kinerja karyawan dapat diukur dengan pemberian kompensasinya, dengan menerapkan kebijakan yang baik dalam pemberian kompensasi perusahaan dapat memaksimalkan kinerja karyawannya dengan memberikan kompensasi yang dapat memberikan rasa senang dan dapat memotivasi karyawan untuk memaksimalkan kinerjanya. Berdasarkan uraian tersebut, maka rumusan masalah yang kelima adalah: apakah ada pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan?

Kepemimpinan mempengaruhi kinerja karyawan yang ada pada suatu perusahaan maupun organisasi, namun hal ini tidak sertamerta berpengaruh secara langsung terhadap peningkatan kinerjanya, akan tetapi bisa saja berpengaruh secara tidak langsung melalui komitmen organisasi sebagai mediasinya. Berdasarkan uraian tersebut, maka rumusan masalah yang keenam adalah : apakah kepemimpinan berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi sebagai mediasi?

Besar kecilnya kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawannya akan mempengaruhi kinerja karyawan yang ada pada suatu perusahaan maupun organisasi, namun hal ini tidak sertamerta berpengaruh secara langsung terhadap peningkatan kinerjanya, akan tetapi bisa saja berpengaruh secara tidak langsung melalui komitmen organisasi sebagai mediasinya. Berdasarkan uraian tersebut, maka rumusan masalah yang ketujuh adalah : apakah kompensasi berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi sebagai mediasi?

C. Tujuan Penelitian

Dalam setiap penelitian tentu harus memiliki tujuan, agar penelitian tersebut dapat diselesaikan sesuai dengan tujuannya. Berdasarkan rumusan masalah di atas, dapat dibuat beberapa tujuan pada penelitian ini, yaitu :

1. Mengidentifikasi pengaruh variabel kepemimpinan terhadap komitmen organisasi.
2. Mengidentifikasi pengaruh variabel kompensasi terhadap komitmen organisasi.
3. Mengidentifikasi pengaruh variabel komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan.
4. Mengidentifikasi pengaruh variabel kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.
5. Mengidentifikasi pengaruh variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan.
6. Mengidentifikasi pengaruh secara tidak langsung variabel kepemimpinan terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi sebagai mediasi.
7. Mengidentifikasi pengaruh secara tidak langsung variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi sebagai mediasi.

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini tentunya diharapkan memberikan manfaat, yang terbagi atas :

1. Manfaat Praktis

- i. Bagi perusahaan. Diharapkan dapat memberikan masukan-masukan mengenai peranan kepemimpinan dan kompensasi dalam upaya mencapai atau bahkan meningkatkan komitmen karyawan terhadap perusahaan yang selanjutnya akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan didalam perusahaan, sehingga dapat menjadi bahan pertimbangan dalam pelaksanaannya.

- ii. Bagi penulis, yaitu dapat memperoleh pengetahuan yang lebih mendalam mengenai peranan kepemimpinan dan kompensasi dalam upaya mencapai atau bahkan meningkatkan komitmen karyawan terhadap perusahaan yang selanjutnya akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan didalam perusahaan, dengan melihat praktiknya secara langsung.
- iii. Pihak lain dan masyarakat umum, yaitu sebagai tambahan referensi bagi rekan-rekan yang memerlukan sumber data dalam melakukan penelitian dengan judul dan objek tugas akhir yang sama.

2. Manfaat Teoritis

- i. Penelitian ini diharapkan untuk pengembangan ilmu manajemen, khususnya manajemen sumber daya manusia, lebih khususnya kepemimpinan, kompensasi, komitmen organisasi, kinerja dan terkait dengan pelaksanaannya dalam organisasi.