

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Salah satu cara utama dalam menciptakan keuntungan untuk organisasi adalah mengelola sumber daya manusia yang ada di dalam organisasi tersebut. Jika sebuah organisasi dapat membuat karyawannya terlibat dan bekerja untuk menuju kesuksesan organisasi maka organisasi akan memiliki peluang lebih besar untuk menjadi lebih produktif dan unggul dalam kompetisi.

Sumber daya manusia dinilai sebagai asset berharga karena memiliki peran dalam sebagian besar kegiatan operasional yang ada di dalam sebuah organisasi. Peran tersebut dapat berupa merencanakan, mengkoordinasikan, mengatur, menjalankan serta mengawasi praktik kerja organisasi. Peran yang diberikan oleh sumber daya manusia juga dapat membantu organisasi dalam mencapai visi dan misi organisasi. Selain itu, sumber daya manusia juga dapat menentukan produktivitas suatu organisasi dan meningkatkan daya saing organisasi.

Pada kenyataannya, salah satu yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kepuasan kerja. Karyawan yang memiliki kepuasan kerja biasanya memiliki catatan kehadiran yang baik dan aktif dalam berbagai kegiatan karyawan serta memiliki prestasi kerja. Karyawan yang memiliki kepuasan kerja juga akan memiliki sikap positif dalam pekerjaan yang dilakukan dan cenderung memiliki semangat untuk bekerja sedangkan

karyawan yang memiliki kepuasan kerja yang rendah cenderung akan memiliki sikap negatif terhadap pekerjaan (Robbins & Judge, 2017).

Kepuasan kerja juga dipengaruhi oleh kompensasi yang diberikan organisasi kepada karyawannya. Kompensasi berfungsi untuk menarik dan mempertahankan karyawan di sebuah organisasi, pada saat ini kompensasi menggantikan keamanan kerja sebagai pendorong utama kepuasan kerja (Lussier & Hendon, 2018). Pemberian kompensasi juga dinilai dapat memberikan efek terhadap kinerja karyawan sehingga pemberian kompensasi yang baik diharapkan dapat menjadi perhatian para karyawan untuk memberikan upaya yang dianggap perlu bagi organisasi dalam mencapai tujuan yang diinginkan organisasi.

Universitas Muhammadiyah Yogyakarta (UMY) merupakan salah satu universitas swasta di Indonesia yang organisasinya telah terstruktur rapi dan memiliki sumber daya manusia yang berkerjasama dalam menguatkan dan mewujudkan visi dan misi UMY. Sumber daya manusia yang ada di Universitas Muhammadiyah Yogyakarta juga merupakan salah satu aset organisasi yang dapat dikelola dan dikembangkan kemampuannya dalam menghadapi tantangan organisasi.

Tuntutan kebutuhan dalam memberikan pelayanan jasa yang prima menuntut tenaga kerja di UMY untuk terus meningkatkan produktivitas dan kinerja mereka. Baik dalam merencanakan suatu program, mengkoordinasikan sebuah rencana, mengatur sebuah acara dan kegiatan operasional serta mengawasi praktik kerja organisasi.

Prabasmoro (2008, dalam Auliana & Nurasiah, 2016), mengatakan bahwa ada unsur penting yang menjadi ujung tombak bagi penyedia jasa pendidikan, yaitu tenaga edukasi dan yang kedua adalah tenaga administrasi. Universitas Muhammadiyah Yogyakarta dalam upayanya memberikan pelayanan jasa yang prima dan menjadi universitas yang Unggul dan Islami serta Muda Mendunia terus mempertajam ujung tombaknya dengan cara meningkatkan kualitas tenaga edukasi agar dapat bersaing dalam industri perguruan tinggi dan meningkatkan kinerja administrasinya.

Biro SDM di Universitas Muhammadiyah Yogyakarta juga membuka kesempatan kepada para *fresh graduate* atau para alumni yang telah menyelesaikan pendidikannya di Universitas Muhammadiyah Yogyakarta untuk melamar pekerjaan sebagai tenaga kerja *temporary staff* di UMY. Kesempatan ini diberikan kepada alumni terbaik untuk berkerja di lingkungan civitas akademika UMY.

Kesempatan bekerja yang diberikan kepada para *fresh graduate* di UMY biasanya diberikan dalam jangka waktu tertentu, seperti 1 (satu)- 2 (dua) tahun. Dalam kurun waktu tersebut para *temporary staff* bekerja seperti halnya pegawai tetap dengan jam kerja yang sama dan diberikan pelatihan serta kesempatan untuk terus mengembangkan kemampuan dan keahliannya.

Faktanya, kompensasi gaji yang diterima tenaga kerja *temporary staff* masih belum setara dengan UMK (Upah Minimum Regional) di

Yogyakarta. Akan tetapi, Universitas Muhammadiyah Yogyakarta turut memberikan berbagai tunjangan kepada *temporary staff* dalam memenuhi kepuasan kerjanya.

Dalam penelitian ini, peneliti berfokus tentang pengaruh kompensasi langsung dan tidak langsung terhadap kinerja dengan menggunakan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Sadzmina dan Gilang (2015), menemukan bahwa kompensasi langsung dan tidak langsung memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini didukung oleh penelitian Utami (2018), yang menemukan bahwa semakin tinggi kompensasi yang diterima karyawan maka kepuasan karyawan akan semakin tinggi dan kinerja karyawan juga akan meningkat.

Akan tetapi, penelitian terdahulu menemukan bahwa kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan ketika kompensasi yang diberikan perusahaan masih dirasakan tidak adil dan tidak sesuai dengan harapan karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa apabila kompensasi tidak memenuhi kepuasan kerja karyawan, maka kompensasi tidak memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Murty & Hudiwinarsih, 2012).

Penelitian terdahulu lainnya juga menemukan bahwa kompensasi tidak berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja tetapi memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini dilakukan oleh Mardiyanti dkk (2018), yang menemukan bahwa kompensasi tidak

berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja ketika sistem pemberian kompensasi yang dilakukan belum sesuai harapan dan karyawan merasa sulit untuk mendapatkan libur atau *day off* (Mardiyanti, Utami, Prasetya, 2018).

Berdasarkan uraian tersebut, terdapat *research gap* dari hasil penelitian terdahulu sehingga peneliti tertarik untuk menganalisis pengaruh kompensasi langsung dan tidak langsung terhadap kepuasan kerja dan kinerja *temporary staff* Universitas Muhammadiyah Yogyakarta, penelitian ini juga dilakukan karena Universitas Muhammadiyah Yogyakarta senantiasa berusaha memperhatikan kepuasan kerja dan kinerja karyawannya yang dapat memberikan dampak terhadap kinerja organisasi dalam mencapai tujuan UMY menjadi perguruan tinggi yang Unggul dalam Islami.

B. Rumusan Masalah

1. Apakah kompensasi langsung berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja *temporary staff* Universitas Muhammadiyah Yogyakarta?
2. Apakah kompensasi tidak langsung berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja *temporary staff* Universitas Muhammadiyah Yogyakarta?
3. Apakah kompensasi langsung berpengaruh signifikan terhadap kinerja *temporary staff* Universitas Muhammadiyah Yogyakarta ?

4. Apakah kompensasi tidak langsung berpengaruh signifikan terhadap kinerja *temporary staff* Universitas Muhammadiyah Yogyakarta?
5. Apakah kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja *temporary staff* Universitas Muhammadiyah Yogyakarta?
6. Apakah kepuasan kerja memediasi pengaruh kompensasi langsung terhadap kinerja *temporary staff* Universitas Muhammadiyah Yogyakarta?
7. Apakah kepuasan kerja memediasi pengaruh kompensasi tidak langsung terhadap kinerja *temporary staff* Universitas Muhammadiyah Yogyakarta?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan dilakukannya penelitian ini adalah untuk menguji dan menganalisis :

1. Pengaruh kompensasi langsung terhadap kepuasan kerja *temporary staff* Universitas Muhammadiyah Yogyakarta
2. Pengaruh kompensasi tidak langsung terhadap kepuasan kerja *temporary staff* Universitas Muhammadiyah Yogyakarta
3. Pengaruh kompensasi langsung terhadap kinerja *temporary staff* Universitas Muhammadiyah Yogyakarta
4. Pengaruh kompensasi tidak langsung terhadap kinerja *temporary staff* Universitas Muhammadiyah Yogyakarta

5. Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja *temporary staff* Universitas Muhammadiyah Yogyakarta
6. Pengaruh kepuasan kerja dalam memediasi kompensasi langsung terhadap kinerja *temporary staff* Universitas Muhammadiyah Yogyakarta
7. Pengaruh kepuasan kerja dalam memediasi kompensasi tidak langsung terhadap kinerja *temporary staff* Universitas Muhammadiyah Yogyakarta

D. Manfaat Penelitian

1. Berdasarkan penelitian yang dilakukan, manfaat penelitian yang ingin dicapai adalah:
 - a. Manfaat Teoritis

Memberikan informasi tambahan tentang pengaruh kompensasi langsung dan tidak langsung terhadap kepuasan kerja dan kinerja *temporary staff* Universitas Muhammadiyah Yogyakarta
 - b. Manfaat Praktis
 - 1) Bagi Akademis

Menambah referensi untuk peneliti selanjutnya dan juga dapat berguna serta menjadi pertumbangan dalam menyusun laporan penelitian selanjutnya
 - 2) Bagi Pimpinan

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan atau informasi mengenai pengaruh kompensasi terhadap kepuasan

dan kinerja karyawan *temporary staff* Univesitas
Muhammadiyah Yogyakarta

3) Bagi Karyawan

Penelitian ini diharapkan memberikan informasi tentang faktor yang mempengaruhi kinerja para karyawan dan menjadi pertimbangan pimpinan dalam mengambil kebijakan dan keputusan yang dapat meningkatkan kepuasan dan kinerja karyawan menjadi lebih baik.