BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Era globalisasi telah melanda berbagai aspek kehidupan manusia dan sumber daya manusia salah satu sumber daya yang ada dalam suatu perusahaan organisasi. Hal ini karena manusialah yang mengelola sumber daya lainnya yang ada dalam perusahan, sehingga menjadi bermanfaat dan tanpa adanya sumber daya manusia maka sumber daya lainnya menjadi sangat penting. Hal yang penting diperhatikan dalam pemeliharaan hubungan tersebut antara lain adalah kemampuan,komitemen organisasi,kepuasan kerja dan kinerja karyawan.

Kemampuan dalam mengerjakan suatu tugas atau pekerjaan sangatlah penting untuk seorang individual. kemampuan adalah kapasitas seseorang individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. Selanjutnya totalitas kemampuan dari seseorang individu pada hakekatnya tersusun dari dua perangkat faktor, yakni kemampuan intelektual dan kemampuan fisik. Kemampuan intelektual adalah kemampuan untuk menjalankan kegiatan mental. Kemampuan fisik adalah kemampuan yang diperlukan untuk melakukan tugas-tugas yang menuntut stamina, kecekatan, kekuatan dan bakat-bakat sejenis.

Komitmen organisasi adalah individu yang memiliki kemampuan untuk menerima indentitas organisasin dalam dirinya.Dengan menerima visi , misi dan tujuan organisasi yang dimana individu tersembut berada.Komitmen organisasi juga biasa disebut kesetiaan atau loyalitas individu terhadap organisasi dimana individu

berada.Untuk mendukung organisasi tersebut meraih visi, misi dan tujuan-tujuan organisasi.

Komitmen organisasi bila dikelola dengan baik dapat memicu keuntungan bagi karyawan-karyawannya seperti bertambahnya kinerja karyawan.Untuk mencapai hal tersebut dibutuhkan hal-hal yang mempengarui komitmen organisasi seperti kemampuan dan kepuasan kerja.Oleh karena itu komitmen organisasi salah satu variable penting untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Kepuasan kerja adalah suatu perasaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana seorang karyawan memandang pekerjaannya.Karena kepuasan kerja adalah mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya.Apabila seseorang tidak puas dengan pekerjaannya bisa berdampak keluarnya seseorang dari organisasi atau perusahaannya saat itu.

Kinerja merupakan suatu hasil yang diperoleh seseorang yang telah selesai melakukan perkerjaanya dan hasil perkerjaannya secara kualitas dan kuantitas dalam menjalankan perkerjaannya dengan penuh tanggung jawab.Kinerja merupakan prestasi karyawan yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan tersebut.Hasil prestasi tersebut bias positif atau negative tergantung pada usaha dan kemampuan karyawan tersebut untuk menyelesaikan suatu perkerjaan.

Tabel 1.1
Absensi Karyawan Di Universitas Komputer Indonesia
Periode Tahun 2010 Sampai 2013

TAHUN	ALPA	TELAT	IZIN	SAKIT
2010	281	3777	612	413
2011	213	2260	442	609
2012	187	2445	511	914
2013	108	1623	408	689
TOTAL	589	10105	1973	2625

Tabel 1.1 menjelaskan angka ketidakhadiran / alpa karyawan Universitas Komputer Indonesia dari tahun 2010 sampai 2013 mencapai angka 589 alpa.Menujukkan rendahnya komitemen organisasi yang diterapkan oleh karyawan-karyawan di Universita Komputer Indonesia.Sedangkan angka ke terlambatan masuk kerja karyawan di Universitan Komputer Indonesia tahun 2010 sampai 2013 mencapai angka 10105 keterlambatan.Hal ini akan berdampak kepada kinerja karyawan di Universitas Komputer Indonesian.Karena Hasil pekerjaan mereka akan menurun secara kualitas maupun kuantitas dalam pekerjaan.Apabila kinerja mereka menurut secara kulitas ataupun kuantitas kepuasan kerja merekapun menurun dikarenakan psikologis mereka seperti ketentraman dalam kerja dan sikap terhadap kerjaannya.

Selain dilihat dari ketidakhadiran/alpa dan keterlambatan,juga bisa dilihat dari table 1.2 yang menunjukkan trun over karyawan yang meningkat.

Tabel 1.2
Data Turn Over Karyawan Di Universitas Komputer Indonesia
Periode Tahun 2010 Sampai 2013

TAHUN	NAMA	BAGIAN	RESIGN
2010	Rini Supriatin, A.P	Staf Bagian Perlengkapan	21 November 2009
2010	Nia Arkandina, S.E	Staf Sekretariat Teknik Informatika	17 September 2007
2010	Melinda Lestari Safitri, A.Md	Staf Sekretariat Teknik Industri	30 September 2010
2011	Yuli Pudji Astuti, S.E	Staf Perpustakaan	27 September 2010
2011	Idik Nursidik, A.Md	Staf Unikom Centre	1 Maret 2011
2011	Santy Yuliyanti, A.Md	Staf Sekretariat Desain Interior	2 Juli 2011
2012	Fuji Hastuti, S.Kom	Staf Laboratorium Komputer	7 Januari 2012
2012	Lisa Tri Utami, S.S	Humas	29 Februari 2012
2012	Jeri Adiyanto, A.Md	Staf Laboratorium Komputer	24 Januari 2012
2012	Sofyan Permana Putra, S.I.Kom	Staf Sekretariat Pasca Sarjana	31 Mei 2012
2012	Sofiyah, A.Md. Kom	Staf Sekretariat Sastra Inggris Fakultas Sastra	21 Juni 2012
2012	Mayasari Rochmana, A.Md	Staf Bagian Administrasi Akademik dan Kemahasiswaan	11 September 2012
2012	Erwin Heryanto, S.E	Staf Bagian Administrasi Akademik dan Kemahasiswaan	20 Oktober 2012
2012	Foni Nur'aeny, A.Md	Staf Sekretariat Teknik Arsitektur	28 November 2012
2013	Achmad Galih	Anggota Satuan Pengamanan	20 Februari 2013
2013	Hendar Rubedo. S.E	Staf Sekretariat Teknik Informatika	30 Maret 2013
2013	Heri Hermawan	Kepala Bagian Umum UNIKOM Bandung	27 Maret 2013
2013	Rina Komala Dewi, A.Md	Staf Front Office	1 September 2003
2013	Sutiawan	Anggota Satuan Pengamanan	31 Mei 2013

Tabel 1.2 adalah menunjukam adanya turn over karyawan di Universitas Indonesian dari tahun 2010 sampai 2013.Disetiap tahunnya dipastikan dari periode 2010 sampai 2013 ada karyawan yang keluar atau mengundurkan diri dari pekerjaannya di Universitas Komputer Indonesia.Jumlah karyawan yang keluar atau mengundurkan di dari Universitas Komputer Indonesia tahun periode 2010 sampai 2013 berjumlah 19 karyawan.

Agus Riyanto,ST,MT staf dibagian BAAK mengatakan" standar kinerja karyawan di Universita Komputer Indonesia dilihat dari jumlah Absensi karyawan yang tidak lebih dari 49% Alpa/ketidak hadiran".Sesuai dengan yang ditentukan Universitas Komputer Indonesia melalui DP3 atau penilaian Kinerja Karyawan.

Promosi karyawan di Universitas Komputer Indonesia jarang dilakukan atau dilaksanakan disetiap tahunnya. Hal ini akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Universitas Komputer Indonesia.Karena Kurangnya Promosi Karyawan yang dilakukan oleh Universitas Komputer Indonesia.

Dilihat dari table 1.1 tingginya angka alpa/ketidakhadiran dan keterlambatan Karyawan di Universitas Komputer Indonesia.Dispiln kerja yang kurang baik yang akan bertambapak kepada kinerja karyawan yang menurun.

Berdasarkan berdasarkan fenomena-fenomena di atas, Peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dangan judul : **PENGARUH KEMAMPUAN DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MODERASI DI UNIVERSITAS KOMPUTER INDONESIA**

1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi dalam masalah ini adalah :

1. Kemampuan karyawan belum mencapai standar yang ditentukan oleh Universitas Komputer Indonesia
2. Komitmen organisasi yang rendah ditandai dengan turn over yang cukup tinggi
3. Kinerja Karyawan belum sesuai dengan standari di Universitas Komputer Indonesia
4. Kepuasan kerja negatif atau ketidakpuasan kerja karyawan di Universitas Komputer Indonesia
5. Kemampuan terhadap kepuasaan kerja belum bisa memenuhi pekerjaan yang harus diselesaikan dengan tepat waktu
6. Komitmen Organisasi terhadap kepuasan kerja,komitmen yang rendah berdampak kepada loyalty karyawan yang berkurang dan berdampak kepada karyawan yang ingin mencoba-coba mencari pekerjaan diluar
7. Kepuasan kerja tehadap kinerja karyawan di Universitas Komputer Indonesia belum bisa mencapai stndarisasi di Universitas Komputer Indonesia

1.2.2. Rumusan Masalah

1. Bagaimana kemampuan karyawan di Universitas Komputer Indonesian
2. Bagaimana komitmen organisasi di Universitas Komputer Indonesia
3. Bagaimana kepuasaan kerja di Universitas Komputer Indonesia
4. Bagaimana kinerja karyawan di Universitas Komputer Indonesia
5. Apakah kemampuan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja di Universitas Komputer Indonesia
6. Apakan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja di Universitas Komputer Indonesia
7. Apakah kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Universitas Komputer Indonesia

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1 Maksud Penelitian

Maksud dari penelitian ini adalah untuk mengkaji dan meneliti Pengaruh Kemampuan dan Komitemen Organisasi Terhadap Kinerja dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Moderasi di Universitas Komputer Indonesia.

1.3.2 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui kemampuan di Universitas Komputer Indonesia
2. Untuk mengetahui Komitmen Organisasi di Universitas Komputer Indonesia
3. Untuk mengetahui Kepuasan kerja di Universitas Komputer Indonesia

4. Untuk mengetahui kinerja karyawan di Universita Komputer Indonesia
5. Untuk mengetahui pengaruh kemampuan terhadap kepuasan kerja di Universitas Komputer Indonesia
6. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja di Universitas Komputer Indonesia
7. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di Universitas computer Indonesia

1.4 Kegunaan Penelitian

1.4.1 Kegunaan Praktis

Kegunaan penelitian ini untuk informasi tentang meningkatkan kemampuan, komitemen organisasi,kepuasan kerja dan kinerja karyawan di Universitas Komputer Indonesia.Untuk bahan evaluasi tentang kemampuan, komitmen organisasi, kepuasan kerja dan kinerja karyawan di Universitas Komputer Indonesia agar lebih baik dari tahun sebelum-sebelumnya.

1.4.2 Kegunaan Akademis

Sebagai pengembangan ilmu dalam bidang manajemen sumber daya manusian khusunya mengenai variabel kemampuan, komitmen organisasi, kepuasan kerja,dan kinerja karyawan.Agar bisa melihat lebih luas pandangan tentang kemampuan, komitmen organisasi, kepuasan kerja dan kinerja karyawan disuatu perusahaan**.**

1.5 Lokasi dan Waktu Penelitian

1.5.1 Lokasi Penelitian

Bertempat di Universitas Komputer Indonesia Jalan Dipati Ukur no.112 Bandung

1.5.2 Waktu Penelitian

Tabel 1.3
Waktu Penelitian

NO	Kegiatan		Bulan & Tahun				
			Maret 2014	April 2014	Mei 2014	Juni 2014	Juli 2014
I	Persiapan Skripsi						
	1	Pengajuan Proposal UP					
	2	Permohonan Ijin Melaksanakan Skripsi					
	3	Bimbingan Usulan Penelitian					
	4	Seminar Usulan Penelitian					
	5	Revisi Usulan Penelitian					
II	Pelaksanaan Skripsi						
	1	Bimbingan Setelah UP					
	2	Pendaftaran Sidang Skripsi					
	3	Pelaksanaan Sidang Skripsi					