

## BAB I PENDAHULUAN

Situasi pandemik saat ini membuat kondisi psikologis seseorang menjadi terganggu, dan memberikan efek krisis, *uncertainty*, dan *loss of control* sehingga mengakibatkan stress. Seorang karyawan yang terganggu kondisi psikologisnya tentu dapat mengganggu kinerjanya. Avey *et al.*, (2011) menjelaskan bahwa etika, perilaku dan *performance* karyawan dipengaruhi oleh *Psychological Capital* yang dimiliki oleh masing-masing individu, kondisi *Psychological Capital* yang baik dapat menekan perasaan cemas dan stress pada karyawan sehingga meningkatkan motivasi kerja. *Psychological Capital* sangat berkaitan pada *mood* yang dirasakan seseorang, secara *psikologis* seorang karyawan mempunyai kesadaran dan kemauan untuk berkontribusi dalam membangun dan memajukan perusahaan tempatnya bekerja (Amalia, 2018). Sehingga dalam melaksanakan tugasnya seorang karyawan akan membutuhkan *psychological capital* yang baik supaya dapat mengerjakan pekerjaannya secara optimal sehingga menghasilkan kinerja yang maksimal (Santos *et al.*, 2018).

Berbagai strategi yang digunakan organisasi untuk dapat terus eksis dan bersaing dalam situasi dan kondisi apapun, namun kunci dasar untuk dapat bersaing adalah sumber daya manusia (karyawan). Karyawan merupakan faktor terpenting bagi organisasi karena berfungsi sebagai pelaksana (penggerak dan penentu) proses kegiatan dalam organisasi untuk menghasilkan target yang diinginkan (Inuwa, 2016). Eksistensi dan semangat kerja karyawan tidak lepas dari peran besar pimpinan dalam memberikan motivasi, arahan, dan komunikasi (Kotur & Anbazhagan, 2014).

Kualitas layanan prima akan terwujud dari sikap loyal karyawan terhadap perusahaan didasari oleh kepuasan karyawan yang muncul sebagai akibat dari sistem pengelolaan para karyawan melalui kondisi lingkungan kerja yang kondusif, komunikasi yang baik serta kesejahteraan yang dirasakan oleh karyawan (Noah & Steve, 2018). Derajat pemenuhan tugas seseorang karyawan merupakan prestasi kerja seorang karyawan, dimana seorang karyawan dapat dinyatakan puas terhadap pekerjaannya, apabila sudah memiliki perasaan-perasaan yang baik dari melakukan pekerjaannya (Saari & Judge, 2004). Kepuasan karyawan yang rendah dapat berdampak pada rendahnya kinerja serta dapat berpengaruh pada kedisiplinan serta menghasilkan *turnover* yang tinggi, sedangkan kepuasan kerja karyawan yang tinggi dapat berdampak positif pada kinerjanya, perilakunya dan komitmen organisasionalnya (Kalkavan & Katrinli, 2014).

Landasan dari kinerja karyawan yang sangat dipengaruhi oleh kontribusi dari seluruh karyawan, dengan secara sadar mengerjakan pekerjaannya untuk membantu organisasi dalam mencapai tujuannya yang digambarkan dalam perilaku individu sesuai dengan tanggungjawab beban kerja masing-masing individu (Rahman *et al.*, 2013). Berbagai kebijakan dilakukan organisasi untuk mengatasi kondisi pandemi agar tujuan organisasi tetap tercapai, salah satunya dengan penerapan jadwal kerja 25% *work from office* dan 75% *work from home*, serta pembuatan dan pengembangan berbagai aplikasi sebagai *tools* guna menunjang pekerjaan.

Berdasarkan penelitian Suartina & Sadiartha (2019), variabel komitmen organisasional serta motivasi kerja dinyatakan memiliki pengaruh pada variabel kinerja karyawan, serta variabel komitmen organisasional sebagai mediasi hubungan antara motivasi dan kinerja karyawan (Rahim & Jam'an, 2018). Sedangkan hasil penelitian yang dilakukan Inuwa (2016) menjelaskan kepuasan kerja karyawan berpengaruh pada kinerja

yang dihasilkan oleh karyawan. Beberapa penelitian menyatakan bahwa kinerja karyawan dan kepuasan kerja dipengaruhi oleh *psychological capital* yang dimiliki oleh karyawan (Nafei, 2015), dimana *self-efficacy* yang merupakan salah satu dari empat dimensi dalam *psychological capital* memiliki pengaruh pada motivasi dan kinerja karyawan (Cherian & Jacob, 2013). Namun demikian sangat penting untuk menambahkan kepuasan kerja sebagai pengaruh terhadap komitmen organisasional serta *psychological capital*, sehingga dengan penambahan variabel tersebut akan memiliki banyak pengaruh pada peningkatan kinerja karyawan.

Berdasarkan penjelasan dari uraian tersebut, maka tujuan penelitian ini adalah untuk melihat sejauh mana pengaruh hubungan antara variabel motivasi kerja terhadap variabel kinerja karyawan, pengaruh variabel komitmen organisasional terhadap variabel kinerja, pengaruh variabel kepuasan kerja terhadap variabel kinerja karyawan, pengaruh variabel motivasi kerja terhadap variabel kinerja karyawan yang dimediasi variabel komitmen organisasional, pengaruh dari variabel komitmen organisasional sebagai variabel mediasi pada korelasi antara variabel kepuasan kerja dengan kinerja karyawan sesuai dengan saran penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Rahim & Jam'an (2018), serta pengaruh *Psychological Capital* yang memoderasi hubungan kepuasan kerja dan kinerja karyawan (Nafei, 2015).