

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan aset yang dimiliki oleh seluruh organisasi atau lembaga yang meliputi semua orang yang melakukan aktivitas dan memerlukan pengelolaan yang aktif dan bijaksana, sebab sumber daya manusia memiliki peranan yang sangat penting dan sangat menentukan keberhasilan organisasi atau instansi pemerintahan dalam mencapai tujuan, sehingga dapat meningkatkan efisiensi, efektivitas dan produktifitas kerja organisasi secara keseluruhan. Keberhasilan suatu organisasi atau instansi pemerintahan tidak terlepas dari peranan sumber daya manusia. pegawai yang memiliki sikap pejuang, pengabdian, disiplin, dan kemampuan profesional sangat mungkin mempunyai prestasi kerja dalam melaksanakan tugas sehingga lebih berdaya guna dan berhasil guna kelangsungan hidup suatu instansi perkantoran bukan hanya ditentukan dari keberhasilan mengelola keuangan yang berdasarkan kekuatan modal, tetapi juga ditentukan oleh keberhasilan mengelola sumber daya manusia. Pengelolaan sumber daya yang dimaksud bahwa perusahaan harus mampu menyatukan persepsi atau cara pandang pegawai dan pimpinan instansi dalam rangka mencapai tujuan yang diinginkan. Antara lain melalui pembentukan mental bekerja yang baik dengan dedikasi dan loyalitas yang tinggi terhadap pekerjaan, dengan lingkungan kerja yang baik dan koordinasi yang baik dalam bekerja oleh atasan terhadap bawahan, menciptakan kepuasan kerja pegawai yang dapat dilakukan diantaranya melalui kepemimpinan yang diterima oleh semua pegawai.

Dunia kerja saat ini menuntut setiap organisasi pemerintah maupun swasta untuk dapat lebih meningkatkan kinerjanya. Peningkatan kinerja organisasi yang seoptimal mungkin tidak terlepas dari kepuasan kerja pegawai itu sendiri. Sumber daya manusia merupakan aset utama bagi seluruh organisasi yang menjadi perencana dan pelaku aktif diberbagai aktivitas dalam suatu organisasi pemerintahan maupun swasta. Dalam menghasilkan sumber daya manusia yang memiliki potensi dan handal dalam melakukan pekerjaan perlu adanya suatu perencanaan dalam menentukan keberhasilan atau tujuan suatu organisasi dalam hal ini adalah menentukan pegawai yang akan mengisi jabatan yang ada dalam instansi tersebut. Dalam pengadaan tenaga kerja terletak pada ketetapan dalam penempatan pegawai, baik penempatan pegawai baru maupun pegawai lama pada jabatan tertentu. Menurut Handoko (2013:5) manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan individu maupun organisasi. Instansi dituntut untuk memperhatikan sumber daya manusianya yaitu tenaga kerja agar tercapai produktivitas yang tinggi. Tenaga kerja yang berkualitas sangat dibutuhkan seiring dengan perkembangan teknologi dan kegiatan organisasi. Salah satu sasaran penting dalam manajemen sumber daya manusia pada suatu organisasi adalah terciptanya kepuasan kerja anggota organisasi yang bersangkutan. Kepuasan kerja tersebut diharapkan agar pencapaian tujuan organisasi akan lebih baik dan akurat. Persoalannya adalah faktor-faktor apa sajakah yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai. Kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat abstrak dan relatif. Setiap pegawai belum tentu memiliki

kesamaan pandangan dalam tingkatan kepuasan. Namun secara umum dapat dikatakan bahwa semakin banyak aspek kerja yang sesuai dengan keinginan pegawai, maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan yang dirasakan. Sehingga keinginan pegawai itu akan timbul semacam kesan yang berupa komitmen yang ditujukan kepada organisasi, demikian pula sebaliknya.

Mengetahui tingkat kepuasan kerja pegawai salah satunya dilihat dari tingkat perputaran tenaga kerja (*turnover*). Hal ini dikemukakan oleh Mangkunegara (dalam Putra, 2017:2), kepuasan kerja berhubungan dengan variabel-variabel seperti *turnover*, umur, tingkat pekerjaan dan ukuran organisasi. Masa kerja menjadi salah satu faktor dalam menentukan kepuasan kerja pegawai. Davis dalam Rosyid,dkk yang dikutip oleh putra, 2017:2) menyebutkan bahwa senioritas atau lama bekerja seseorang pegawai mampu menyesuaikan diri berdasarkan pengalaman-pengalaman yang diperoleh. Hal ini disebabkan pegawai tersebut mampu beradaptasi dengan pekerjaannya. Menurut Mankunegara (dalam Wiranegara,2010: 21) kepuasan kerja pegawai dipengaruhi oleh kecerdasan, kecakapan khusus, umur, jenis kelamin, kondisi fisik, pendidikan, pengalaman kerja, masa kerja, kepribadian, emosi, cara berpikir, persepsi dan sikap kerja.

Fakultas Ekonomi merupakan salah satu Fakultas, yang memiliki tiga Jurusan yang masing-masing terdapat unit kerja. Dalam setiap unit kerja memiliki tenaga penunjang dalam proses akademik mahasiswa Universitas Negeri Gorontalo.

Tabel 1.1
Daftar Tenaga Penunjang Akademik dan Nilai SKP Tahun 2017

No	Fakultas	Jumlah
1	Ekonomi	10
2	Ilmu Pendidikan	12
3	Ilmu Sosial	10
4	MIPA	16
5	Hukum	7
6	Teknik	18
7	Pertanian	7
8	Sastra dan Budaya	9
9	Perikanan dan Kelautan	8
10	Olah Raga dan Kesehatan	12
JUMLAH		109

Sumber : Kepegawaian UNG 2018

Berdasarkan tabel 1.1 dan Gambar 1.1. Dapat dilihat bahwa terdapat tenaga penunjang di masing - masing fakultas Universitas Negeri Gorontalo sudah terlihat maksimal namun masih ada capaian kinerja pegawai yang belum tercapai sesuai target yang diinginkan. Hal ini mungkin disebabkan kurangnya pegawai yang konsisten terhadap pekerjaannya dan terdapat perbedaan persepsi terhadap ukuran kepuasan kerja dari masing-masing pegawai. Sehingga dapat mengakibatkan kurangnya kepuasan kerja. Dengan kepuasan kerja yang masih kurang menyebabkan indikasi terlihat pada hasil kinerja pegawai yang menunjukkan belum mencapai target 100%. Dalam aspek manajemen waktu diketahui bahwa masih ada pegawai yang tidak dapat mengatur waktu bekerjanya dengan baik sehingga mengalami keterlambatan dalam pengumpulan tugas. Dan masih ada sebagian pegawai yang tidak memiliki komunikasi yang baik dengan

pegawai yang lain sehingga apabila mereka tidak mengerti dengan tugas yang diberikan, mereka cenderung mengerjakan tugas sesuai pemahamannya sendiri yang berdampak pada hasil kualitas pekerjaan yang kurang baik. Selain itu pada aspek kedisiplinan masih adanya pegawai yang datang terlambat masuk setelah jam istirahat. Hal ini menjadi perhatian dari peneliti bahwasanya terdapat ketidakpuasan dalam bekerja dari pegawai Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Gorontalo.

Berkenaan dengan usaha peningkatan kepuasan kerja pegawai di Universitas Negeri Gorontalo, maka peneliti akan membahas serta mengidentifikasi faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi kepuasan kerja tenaga penunjang akademik di Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Gorontalo.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, dapat diidentifikasi beberapa permasalahan sebagai berikut :

1. Masih terdapat beberapa tenaga penunjang akademik yang belum memenuhi capaian kinerja pegawai.
2. Masih terdapat perbedaan persepsi terhadap ukuran kepuasan kerja pegawai.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah tersebut, maka dapat dirumuskan masalah penelitian sebagai berikut.

1. Bagaimana pengaruh dari Imbalan (gaji, insentif, remunerasi) dalam meningkatkan kepuasan kerja tenaga penunjang akademik di Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Gorontalo?

2. Bagaimana pengaruh dari Fasilitas kerja (sarana/suprasarana) dalam meningkatkan kepuasan kerja tenaga penunjang akademik di Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Gorontalo?
3. Bagaimana pengaruh dari Suasana kerja dalam meningkatkan kepuasan kerja tenaga penunjang akademik di Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Gorontalo?
4. Bagaimana pengaruh dari Hubungan kerja dalam meningkatkan kepuasan kerja tenaga penunjang akademik di Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Gorontalo?
5. Bagaimana pengaruh dari Prosedur-Prosedur/ aturan dalam meningkatkan kepuasan kerja tenaga penunjang akademik di Fakultas Ekonomi di Universitas Negeri Gorontalo?
6. Bagaimana pengaruh dari Prosedur pembinaan dalam meningkatkan kepuasan kerja tenaga penunjang akademik di Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Gorontalo?

1.4 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian sebagaimana mengacu pada penjabaran rumusan masalah adalah untuk mendeskripsikan faktor-faktor seperti (1) Imbalan (gaji, insentif, remunerasi), (2) fasilitas kerja (sarana/suprasarana), (3) suasana kerja, (4) hubungan kerja, (5) prosedur-Prosedur/ aturan, (6) prosedur pembinaan dalam menunjang kepuasan kerja tenaga penunjang akademik di Fakultas Ekonomi.

1.5 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat secara teori maupun secara praktis, sebagai berikut.

1.5.1 Manfaat Teoritis

Secara teoritis diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran dalam memperkaya wawasan dan nilai tambah khasanah pengetahuan ilmiah dalam bidang peningkatan kepuasan kerja pegawai.

1.5.2 Manfaat Praktis

Secara praktis diharapkan dapat memberikan manfaat bagi berbagai pihak

1. Bagi pihak Universitas Negeri Gorontalo, hasil penelitian diharapkan dapat menjadi suatu bahan evaluasi dan acuan untuk meningkatkan kinerja pegawai Universitas Negeri Gorontalo.
2. Bagi peneliti, Peneliti dapat mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai tenaga penunjang akademik di Universitas Negeri Gorontalo.