

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Universitas Sultan Ageng Tirtayasa diberi nama seorang tokoh yang mendapat gelar Kepahlawanan Nasional yakni Sultan Ageng Tirtayasa (Kepres Nomor : 045/TK/1970). Kebesaran nama tokoh Pahlawan Nasional tersebut mampu memotivasi unsur pemimpin wilayah, tokoh ulama dan masyarakat Banten pada saat itu. Seluruh elemen masyarakat Banten pada saat itu ingin bangkit membangun wilayah dari ketinggalan, terutama di bidang pendidikan tinggi.

Universitas Sultan Ageng Tirtayasa sebagai Perguruan Tinggi Negeri yang baru terus berupaya melakukan perubahan dan perbaikan di bidang organisasi, akademik, maupun kemahasiswaan dan kerjasama. Universitas Sultan Ageng Tirtayasa (Untirta) mempunyai Visi terwujudnya Universitas terbaik yang memiliki kemandirian kreativitas, inovasi, unggul dan kompetitif dalam bidang pendidikan, penelitian, serta pengembangan ilmu pengetahuan teknologi, dan seni dalam rangka pengabdian masyarakat. Kualitas Sumber Daya Manusia ditentukan oleh sejauh mana sistem di bidang sumber daya manusia ini sanggup menunjang dan memuaskan keinginan pegawai maupun Universitas.

Peningkatan Pendidikan, Skill, Perubahan Sikap, Prilaku koreksi terhadap kekurangan-kekurangan kinerja dibutuhkan untuk meningkatkan kinerja dan motivasi kerja terhadap pegawai dari pimpinan Universitas. Dengan motivasi kerja yang tinggi akan memberikan kesempatan kepada pegawai untuk menyalurkan ego individu dan memperkuat komitmen pegawai kepada Universitas. Sejalan dengan uraian diatas, Universitas Sultan Ageng Tirtayasa adalah Universitas Negeri di Provinsi Banten, yang merupakan salah satu kebanggaan masyarakat Banten khususnya, yang menjadi lokomotif kemajuan pendidikan di daerah yang harus terus menerus dan berkesinambungan dalam memotivasi pegawai agar terampil, kecakapan, dan sikap pegawai meningkat

sehingga setiap pekerjaan akan mudah diselesaikan tepat waktu dan tepat sasaran yang pada akhirnya akan meningkatkan produktifitas kinerja.

Tinggi rendahnya pengetahuan, keterampilan dan motivasi kerja pegawai mempengaruhi kemampuan kualitas pendidikan di Universitas. Pengetahuan, keterampilan dan motivasi merupakan nilai-nilai yang harus diinternalisasi kepada seluruh pegawai agar menyadari bahwa mereka adalah tenaga-tenaga kerja terampil yang dibutuhkan untuk kemajuan Universitas.

Penelitian ini dibuat untuk meneliti ketiga hal tersebut, yaitu pengaruh motivasi kerja, kepuasan kerja dan kemampuan kerja pegawai. Sejauh mana pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja, kemampuan kerja terhadap prestasi kerja pegawai struktural pada Universitas Sultan Ageng Tirtayasa.

Motivasi kerja adalah tenaga pendorong atau daya kekuatan untuk melakukan suatu usaha yang diarahkan pada prilaku yang melibatkan diri dengan pekerjaan. Motivasi kerja diukur dengan menggunakan skala motivasi kerja yang telah di modifikasi dari Ibrahim (1999), berdasarkan teori dari Jurgensen yang terdiri dari 10 faktor, yaitu : Rasa Aman, Kesempatan Untuk Maju, Nama Baik Untuk Kerja, Teman Sekerja, Jenis Pekerjaan, Gaji, Atasan Yang menyenangkan, Jam kerja, Keadaan Tempat Kerja, Fasilitas-fasilitas lain, semakin tinggi skor yang diperoleh subyek, maka semakin tinggi tingkat motivasi kerjanya.

Kepuasan Kerja adalah Salah satu sarana penting pada manajemen sumber daya manusia dalam sebuah organisasi adalah terciptanya kepuasan kerja para pegawai/karyawan. Berikut pengertian-pengertian kepuasan kerja menurut beberapa pakar. Kepuasan Kerja menurut Susilo Martoyo (1992:115)¹ pada dasarnya merupakan salah satu aspek psikologis yang mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, ia akan merasa puas dengan adanya kesesuaian antara kemampuan, keterampilan dan harapannya dengan pekerjaan yang ia hadapi. Kepuasan sebenarnya merupakan keadaan yang sifatnya subyektif yang merupakan hasil kesimpulan yang didasarkan pada suatu perbandingan mengenai apa yang diterima pegawai dari pekerjaannya dibandingkan dengan yang diharapkan, diinginkan, dan dipikirkannya sebagai hal yang pantas atau berhak

¹ Susilo Martoyo 1992 Penerbit Yogyakarta BPFE, Manajemen Sumber Daya Manusia

atasnya. Sementara setiap karyawan/pegawai secara subyektif menentukan bagaimana pekerjaan itu memuaskan.

Kemampuan Kerja menurut Siagian (1998:15), salah satu aspek penting dari pertumbuhan dan pemeliharaan citra birokrasi yang positif adalah upaya sistematik programatik, dan berkesinambungan dalam peningkatan kemampuan kerja. Birokrasi termasuk kemampuan sumber daya manusia. Oleh karena itu sebagai birokrasi dituntut adanya aparatur yang kapabel yaitu sumber daya manusia yang bekerja efisien, efektif dan produktif. Kemampuan adalah perpaduan antara teori dan pengalaman yang diperoleh dalam praktek di lapangan, termasuk peningkatan kemampuan menerapkan teknologi yang tepat dalam rangka peningkatan produktifitas kerja.

Menurut Robbins (1996:102), bahwa 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 adalah kemampuan untuk menjalankan kegiatan mental. Kemampuan fisik adalah kemampuan yang diperlukan untuk melakukan tugas-tugas yang meminta stamina, kesehatan, kekuatan dan bakat-bakat sejenis.

Peraturan Pemerintah Nomor : 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil (PNS) dalam rangka mewujudkan PNS yang handal, profesional, dan bermoral sebagai penyelenggara pemerintahan yang menerapkan prinsip-prinsip pemerintahan yang baik (good governance), maka PNS sebagai unsur aparatur negara dituntut untuk setia kepada Pancasila, Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Negara Kesatuan Republik Indonesia, dan Pemerintah, bersikap disiplin, jujur, adil, transparan, dan akuntabel dalam melaksanakan tugas.² Untuk mewujudkan PNS yang handal, profesional, dan bermoral tersebut, mutlak diperlukan peraturan disiplin PNS yang dapat dijadikan pedoman dalam menegakkan disiplin, sehingga dapat menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas serta dapat mendorong PNS untuk lebih produktif berdasarkan sistem karier dan sistem prestasi kerja.

² Peraturan Pemerintah No. 53 Tahun 2010 tentang disiplin Pegawai Negeri Sipil (PNS)

Karena adanya tantangan-tantangan baru untuk meningkatkan pelayanan publik baik kualitas maupun kuantitasnya, dimana sudah tidak bisa dipungkiri lagi dalam organisasi pemerintah terdapat perbedaan tingkat kemampuan dan pengetahuan yang cukup mencolok yang dimiliki aparatnya, dibandingkan dengan sumber daya manusia pada organisasi swasta, maka merupakan suatu hal yang urgen bagi pemerintah untuk melakukan peningkatan dan pengembangan kemampuan, pengetahuan serta keterampilan sumber daya manusianya, sehingga diharapkan akan bisa menghasilkan aparatur yang memiliki tingkat kompetensi yang kompetitif dengan sektor swasta.

Salah satu usaha yang bisa dilakukan untuk mengetahui adanya perbedaan tingkat kemampuan, keterampilan dan pengetahuan pegawai, serta untuk memperoleh aparat yang memiliki tingkat kompetensi yang tinggi, ialah dengan melakukan penilaian atas semua perilaku dan kegiatannya dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya sehari-hari. Berdasarkan hasil pengamatan yang dilakukan di lingkungan Universitas Sultan Ageng Tirtayasa (UNTIRTA), masih lambannya motivasi kerja, kepuasan kerja, kemampuan kerja dalam hal melakukan pekerjaan di lingkungannya.

Diantaranya para pegawai belum maksimal dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tupoksinya, misalkan ada pekerjaan sebetulnya bukan tupoksi nya tapi pimpinan memberikan pekerjaannya kepadanya. Kemudian pimpinan kurang memberikan arahan, dorongan dan pengawasan pada bawahan, pekerjaan dilakukan oleh pegawai itu sendiri tanpa arahan dari pimpinan.

Para pegawai belum mempunyai inisiatif terhadap pekerjaan, pegawai melakukan pekerjaan bila ada dorongan dari atasan, ada sebagian pegawai melakukan pekerjaan tanpa arahan dari atasan dan pegawai sebagian masih belum disiplin terhadap jam kerja baik jam masuk kerja maupun jam pulang kerja. Dengan demikian motivasi kerja, kepuasan kerja dan kemampuan kerja dalam satu lembaga harus saling mempengaruhi bagi pegawai struktural di lingkungannya.

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian tersebut diatas, maka permasalahan yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah :

- a. Para pegawai belum sepenuhnya secara maksimal melaksanakan tugas sesuai dengan tupoksi.
- b. Pimpinan kurang memberikan arahan, dorongan dan pengawasan pada bawahan.
- c. Inisiatif para pegawai dalam melakukan pekerjaan belum sepenuhnya terlaksana dan belum tepat waktu datang dan pulang kerja.

1.3. Batasan Masalah

Berdasarkan dari Identifikasi masalah tersebut maka yang akan diteliti adalah : 1). Bagaimana pengaruh Motivasi Kerja terhadap pegawai Struktural Universitas Sultan Ageng Tirtayasa. 2). Bagaimana pengaruh Kepuasan Kerja terhadap pegawai Struktural Universitas Sultan Ageng Tirtayasa. 3). Bagaimana pengaruh Kompetensi Kerja terhadap pegawai Struktural Universitas Sultan Ageng Tirtayasa. 4). Bagaimana pengaruh Kinerja pada pegawai Struktural Universitas Sultan Ageng Tirtayasa.

Penelitian ini dibatasi hanya 3 masalah yang akan diteliti, yaitu : 1). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja pegawai struktural Universitas Sultan Ageng Tirtayasa . 2). Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja pegawai struktural Universitas Sultan Ageng Tirtayasa 3). Pengaruh Kompetensi Kerja terhadap Kinerja pegawai Universitas Sultan Ageng Tirtayasa. Dalam penelitian ini dibatasi hanya 3 masalah yang diteliti karena Kinerja sudah otomatis masuk ke dalam Motivasi kerja, Kepuasan Kerja dan Kompetensi Kerja.

1.4. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

- a. Apakah pengaruh motivasi kerja, terhadap kinerja pegawai struktural di Universitas Sultan Ageng Tirtayasa?.

- b. Apakah pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai struktural di Universitas Sultan Ageng Tirtayasa?
- c. Apakah pengaruh Kompetensi Kerja terhadap kinerja pegawai struktural di Universitas Sultan Ageng Tirtayasa?

1.5. Tujuan Penelitian

Berdasarkan Penelitian di atas, maka tujuan penelitian ini adalah :

- a) Untuk mengevaluasi pengakuan pegawai dalam hal Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Kompetensi Kerja, dan Kinerja Pegawai Universitas Sultan Ageng Tirtayasa.
- b) Untuk menganalisis pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Kompetensi Kerja terhadap Kinerja pegawai Struktural di lingkungan Universitas Sultan Ageng Tirtayasa.
- c) Untuk mengetahui seberapa besar tingkat pentingnya variabel Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Kompetensi Kerja dalam mempengaruhi Kinerja Pegawai.

1.6. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian itu adalah untuk :

1. Bahan masukan untuk Universitas Sultan Ageng Tirtayasa dalam masalah Motivasi kerja, Kepuasan Kerja dan Kemampuan kerja pegawai dan pengaruhnya terhadap kinerja pegawai struktural.
2. Menambah khasanah keilmuan khususnya manajemen Sumber Daya Manusia, yang berkaitan untuk meningkatkan kinerja pegawai khususnya di lingkungan Universitas Sultan Ageng Tirtayasa.
3. Menambah khasanah dan memperkaya penelitian ilmiah di Universitas Esa Unggul, khususnya pada program Studi Magister Administrasi Publik.

4. Untuk peneliti menambah wawasan keilmuan tentang manajemen Sumber Daya Manusia, khususnya tentang, Motivasi Kerja dan disiplin Kinerja Pegawai.
5. Sebagai bahan Referensi untuk peneliti selanjutnya yang tertarik tentang motivasi kerja, kepuasan kerja dan kemampuan kinerja pegawai.