

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pendidikan di Indonesia di masa depan merupakan titik kunci yang diharapkan menjadi pendorong masyarakat Indonesia untuk meningkatkan kualitas keberadaannya dan mampu berpartisipasi dalam pergerakan pembangunan. Salah satunya adalah pendidikan tinggi dimana organisasi jasa yang sangat bergantung pada pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) dalam menghadapi persaingan yang ketat menuntut lembaga pendidikan tinggi untuk bekerja keras dalam upaya mencapai tujuan yang telah ditetapkan dan menghasilkan lulusan yang berkualitas.

Arwildayanto (2012,25-26) menyatakan bahwa salah satu tantangan yang akan dihadapi oleh institusi di masa depan termasuk di perguruan tinggi adalah menciptakan lembaga/institusi yang semakin beragam, tetapi sekaligus menuntut manajemen yang semakin efisien, efektif dan produktif. Ketergantungan organisasi pada manajemen sumber daya manusia yang semakin bermutu tinggi akan semakin besar pula. Untuk mendapatkan hasil lulusan yang berkualitas maka perguruan tinggi harus mampu mengelola sumber daya yang dimiliki, antara lain mahasiswa, sumber daya manusia, serta sarana dan prasarana. Selain itu perlu juga meningkatkan kesadaran dari semua kegiatan manajemen sumber daya manusia demi keberhasilan institusional agar bisa berkembang dengan maksimal dan tidak cenderung statis dan berjalan rutin saja.

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan komponen penting dalam menentukan tingkat kinerja institusi, oleh karena itu institusi yang baik senantiasa menitikberatkan pada kualitas sumber daya manusia melalui pengembangan kompetensi, menciptakan atmosfer lingkungan kerja yang kondusif, memberikan apresiasi terhadap segala bentuk prestasi sehingga para pegawai tersebut dapat menjalankan tugas dan fungsinya dengan baik, efektif serta efisien demi perkembangan institusi dalam menghadapi dinamika perubahan global yang terjadi secara cepat. Semakin tinggi kreativitas, antusiasme dan kompeten sumber daya manusia untuk mengelola dan menjalankan organisasi maka aktivitas manajemen organisasi akan berjalan baik sesuai dengan visi, misi dan tujuan. Untuk itu kemampuan teoritis, konseptual dan teknis senantiasa dibutuhkan bagi para perilaku organisasi dengan menerapkan prinsip POAC (*Planning, Organizing, Actuating, dan Controlling*). *Planning* digunakan untuk merencanakan dan mengatur kegiatan manajemen yang terkait dengan pengambilan keputusan untuk pencapaian tujuan. *Organizing* digunakan untuk memberikan penugasan secara spesifik yang meliputi

tugas, tanggung jawab, wewenang dan *job description*. *Actuating*, dimana SDM harus bekerja sesuai dengan *job description*, keahlian dan kompetensi untuk mencapai visi, misi dan program kerja yang telah ditetapkan. *Controlling* digunakan untuk memantau apakah pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan visi, misi dan program kerja. *Controlling* bisa dalam bentuk pengawasan, penilaian setiap karyawan, audit, sehingga dengan hal tersebut dapat dilakukan koreksi, antisipasi dan penyesuaian dengan kondisi yang terjadi.

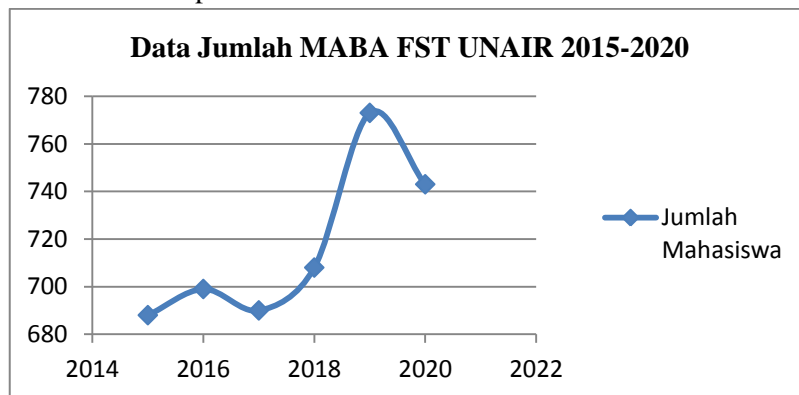
Universitas Airlangga sebagai salah satu Perguruan Tinggi Negeri (PTN) yang memiliki target masuk jajaran kampus top 500 dunia, berhasil mengalami kenaikan peringkat QS *World University Rankings* (QS WUR) dengan sangat signifikan. QS WUR adalah lembaga pemeringkatan yang digunakan sebagai indikator resmi kinerja perguruan tinggi top Indonesia dari Kemenristekdikti (2015-2019) dan Kemendikbud (2020-2024). Capaian tersebut merupakan kerja keras, cerdas, ikhlas dari semua sivitas UNAIR yang telah bekerja dengan baik. Tercatat, dari peringkat 651-700 kampus terbaik dunia, peringkat UNAIR pada tahun 2020 naik menjadi 521-530 kampus terbaik dunia versi QS WUR, sesuai target yang ditentukan oleh pemerintah melalui pemeringkatan QS WUR, UNAIR telah mengalami kenaikan yang sangat signifikan.

Universitas Airlangga Surabaya mempunyai 16 Fakultas yang dibagi menjadi 2 rumpun yaitu rumpun sosial humaniora dan eksakta. Salah satu fakultas yang ada di Universitas Airlangga adalah Fakultas Sains dan Teknologi. Kinerja tenaga kependidikan yang baik akan menghasilkan kualitas lulusan yang baik pula. Beberapa permasalahan di dalam kinerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor yang menyebabkan tenaga kependidikan tidak memiliki kinerja yang baik, dimana hal ini dapat menurunkan kinerja institusi. Berdasarkan data kepegawaian Fakultas Sains dan Teknologi Universitas Airlangga Surabaya tahun 2020 faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja fakultas adalah adanya ketidaksesuaian kompetensi dengan penempatannya pada posisi pekerjaan tertentu misalnya tidak ada satupun tenaga kependidikan yang ditempatkan di posisi petugas ruang baca yang berijazah sarjana perpustakaan atau pustakawan; adanya staf keuangan yang bukan lulusan dari jurusan ekonomi, dan lain-lain. Selain kompetensi yang kurang memadai kurangnya motivasi kerja dari institusi dan lingkungan sekitar juga berpengaruh terhadap kinerja misalnya saja kurang adanya pelatihan atau kegiatan pengembangan kompetensi lainnya yang bisa *mensupport* sistem kerja tenaga kependidikan sesuai dengan posisi pekerjaannya. Selain kompetensi dan motivasi, kompensasi juga berdampak terhadap kinerja tenaga kependidikan misalnya saja beban pekerjaan antara tenaga kependidikan yang satu dengan yang lainnya berbeda akan tetapi insentif yang diterimakan setiap bulannya sama atau bisa dikatakan tidak ada

perbedaan yang signifikan. Akibat dari kompensasi yang diterimakan tersebut maka bisa menyebabkan beberapa tenaga kependidikan kurang produktif dalam melaksanakan pekerjaannya. Dari sisi lain berdasarkan data dari *cybercampus* Universitas Airlangga adanya penurunan jumlah mahasiswa baru dalam 5 tahun terakhir (2015-2020). Berikut ini data jumlah mahasiswa baru Fakultas Sains dan Teknologi Universitas Airlangga periode 2015 – 2020 : Tabel 1.1 Mahasiswa Baru periode 2015 - 2020

NO	PRODI	ANGKATAN					
		2015	2016	2017	2018	2019	2020
1	MATEMATIKA	113	114	118	112	98	80
2	SISTEN INFORMASI	56	58	56	62	76	96
3	STATISTIK	59	60	55	63	79	101
4	FISIKA	92	96	99	100	96	75
5	TEKNOBIOMDEDIK	60	56	59	55	79	79
6	KIMIA	93	96	96	98	99	98
7	BIOLOGI	96	93	90	108	103	88
8	ITL	60	54	58	59	79	94
9	S2 KIMIA	12	25	22	9	13	13
10	S2 BIOLOGI	34	29	23	21	27	6
11	S2 TEKNOBIOMEDIK	0	0	0	5	4	5
12	S3 MIPA	13	18	14	16	20	8
	TOTAL MAHASISWA	688	699	690	708	773	743

Berdasarkan tabel diatas bisa dilihat pada grafik berikut terdapat adanya penurunan jumlah mahasiswa baru periode 2015 – 2020 :



Gambar 1.1 Mahasiswa Baru Fakultas Sains dan Teknologi Universitas Airlangga periode 2015 - 2020

Fenomena menurunnya kinerja tenaga kependidikan perlu mendapatkan penyelesaian secara serius, karena jika hal tersebut dibiarkan berlarut maka akan menghambat pencapaian tujuan institusi. Penelitian ini dilakukan di Fakultas Sains dan Teknologi Universitas Airlangga yang merupakan salah satu badan usaha bergerak di bidang pendidikan. Institusi ini mengalami perubahan yang pesat sejak ditetapkan sebagai salah satu perguruan tinggi negeri yang berbadan hukum (PTNBH) pada tahun 2004. Status PTNBH mengharuskan dilakukannya perubahan secara mendasar pada bagian SDM dengan berkinerja yang hasilnya dapat diukur. Fungsi perguruan tinggi di masyarakat dapat dilihat juga sebagai fungsi kelembagaan profesional, yang menyediakan layanan dan jasa untuk memenuhi tuntutan masyarakat akan pendidikan yang berkualitas. Dalam fungsinya tersebut setiap perguruan tinggi harus mengarahkan manajemennya pada kinerja yang mengacu pada peningkatan kualitas yang berkelanjutan. Pengukuran kinerja perguruan tinggi sekarang ini telah dilakukan oleh Badan Akreditasi Nasional (BAN), yang tugasnya mengawasi dan mengendalikan mutu perguruan tinggi. Selain evaluasi eksternal yang dilakukan oleh BAN, pihak perguruan tinggi juga perlu evaluasi internal yang dilakukan sepenuhnya oleh perguruan tinggi melalui BPI (Badan Pengawas Internal). Menindaklanjuti hal tersebut maka Fakultas Sains dan Teknologi memberlakukan penilaian terhadap kinerja tenaga kependidikan secara berjenjang disesuaikan dengan jabatan, beban kerja, pendidikan, golongan dan pangkat. Dalam hal ini penilaian dilakukan oleh atasan langsung yang dilakukan setiap akhir bulan. Berbagai kebijakan untuk meningkatkan kinerja SDM maka fakultas memberikan kesempatan kepada tenaga kependidikan untuk mengikuti pelatihan sesuai dengan *job description* yang dikerjakan sehari – hari. Berbagai upaya yang dilakukan agar kinerja meningkat berdasarkan *Key Performance Indikator* (KPI).

Kinerja merupakan salah satu cara untuk mengukur tingkat efektivitas pegawai. Penilaian terhadap kinerja pegawai bertujuan untuk meningkatkan kontribusi pegawai terhadap institusi dalam rangka mencapai produktivitas institusi yang bersangkutan. Keberhasilan berbagai aktivitas institusi sangat ditentukan oleh kinerja pegawai yang dimilikinya. Semakin baik tingkat kinerja pegawai yang dimiliki oleh instansi, semakin baik pula kinerja institusi tersebut. Pengawasan terhadap kinerja pegawai sebuah institusi merupakan salah satu unsur yang tidak dapat diabaikan dalam menjalankan tugas organisasi. Anwar Prabu Mangkunegara (2012:67) mengemukakan bahwa “kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang telah dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Kemampuan dalam menetapkan tujuan dan melaksanakan tanggung jawab dalam kerjanya serta

bagaimana meningkatkan kinerja institusi secara keseluruhan adalah tujuan dan sasaran institusi yang paling penting. Menurut Mangkunegara (2011:67), bahwa kinerja karyawan adalah hasil secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Oleh karena itu kemampuan institusi mengelola sumber daya yang dimiliki akan sangat menentukan keberhasilan institusi, karena dapat memberikan kontribusi untuk pencapaian tujuan organisasi.

Salah satu strategi pengembangan sumber daya manusia yang ditujukan untuk meningkatkan kinerja adalah peningkatan kompetensi masing-masing individu dan menempatkan seseorang dalam posisi tertentu perlu memperhitungkan kesesuaian dengan kompetensi yang bersangkutan. Menurut Wibowo (2016:271) kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Dengan demikian, kompetensi menunjukkan keterampilan atau pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai sesuatu yang terpenting, sebagai unggulan bidang tersebut. Penelitian Elok Novia Putrid dan I Dewa Ketut Raka Ardiana (2019) menunjukkan bahwa “Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja tenaga kependidikan di lingkungan ITS. Dengan kompetensi yang memadai, seseorang dapat lebih menguasai dan mampu menerapkan tugas pekerjaan sesuai dengan *job description* yang telah ditetapkan.

Selain faktor kompetensi faktor lain yang perlu mendapat perhatian di dalam upaya meningkatkan kinerja adalah motivasi kerja. Pegawai yang tidak memiliki motivasi kerja tidak akan pernah mencapai kematangan secara psikologis, sehingga menyebabkan kinerja pegawai tidak maksimal. Pegawai yang tidak memperoleh motivasi kerja biasanya akan mempunyai semangat kerja rendah, sering melamun, cepat lelah dan bosan, emosinya tidak stabil, sering absen dan melakukan kesibukan yang tidak ada hubungannya dengan pekerjaannya. Motivasi kerja ini sangat penting untuk diperhatikan baik oleh pegawai maupun perusahaan karena menciptakan keadaan positif dalam lingkungan kerja institusi yang berpengaruh pada kinerja pegawai maupun organisasi. Fred Luthans (2011:157) mengatakan, “*motivation is a process that starts with physiological or psychological deficiency or need that activates a behavior or a drive that is aimed at a goal or incentive*”. Motivasi adalah proses yang dimulai dengan defisiensi fisiologis atau psikologis atau kebutuhan yang mengaktifkan perilaku yang ditujukan untuk tujuan atau insentif. Menurut Siagian (2012:138) memberikan pengertian “motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau/rela untuk mengerahkan kemampuan, dalam bentuk keahlian dan keterampilan, tenaga dan waktunya untuk

menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya”. Tiga elemen utama dalam definisi motivasi adalah intensitas, arah, dan ketekunan. Intensitas berhubungan dengan seberapa giat seseorang berusaha. Intensitas adalah elemen yang paling banyak mendapat perhatian ketika kita membicarakan tentang motivasi. Penelitian Elok Novia Putri dan I Dewa Ketut Raka Ardiana (2019) menunjukkan bahwa motivasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja.

Selain kompetensi dan motivasi kerja faktor kompensasi juga merupakan salah satu fungsi yang penting dalam manajemen sumber daya manusia (MSDM) dan salah satu aspek yang paling sensitif di dalam hubungan kerja yang membantu dalam memberi penguatan terhadap nilai-nilai kunci organisasi serta memfasilitasi pencapaian tujuan organisasi perusahaan. Menurut Hasibuan (2017:119) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Pembentukan sistem kompensasi yang efektif merupakan bagian penting dari manajemen sumber daya manusia karena membantu menarik dan mempertahankan pekerjaan-pekerjaan yang berbakat. Selain itu sistem kompensasi institusi memiliki dampak terhadap kinerja strategis. Menurut Handoko (2014:155) Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Program-program kompensasi juga penting bagi perusahaan, karena mencerminkan upaya organisasi untuk mempertahankan sumber daya manusia. Penelitian Elok Novia Putri dan I Dewa Ketut Raka Ardiana (2019) menunjukkan bahwa hipotesis “Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja tenaga kependidikan di lingkungan ITS”, dapat dinyatakan diterima. Penelitian yang dilakukan Sudiarditha, I. K. R., Susita, D., & Kartini, T. M. (2019) membuktikan bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, yang selanjutnya dapat meningkatkan kinerja karyawan. Di sisi lain Saputra, P., Sudiro, A., & Irawanto, D. W (2018) menyatakan bahwa kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja melalui kepuasan kerja berpengaruh tidak signifikan, namun bisa menjadi mediator untuk hubungan antara lingkungan atau disiplin dan kinerja. Hasil ini dikonfirmasi dan bertentangan dengan penelitian yang dilakukan sebelumnya.

Kinerja dan kepuasan kerja mempunyai korelasi yang sangat kuat kepada kompetensi, motivasi kerja seseorang, dan kompensasi yang diterimanya. Pegawai yang puas terhadap pekerjaannya akan mempunyai motivasi yang tinggi, berkinerja tinggi dan loyal terhadap institusi. Menurut T. Hani Handoko (2011:32) mendefinisikan : “Kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah keadaan emosional yang

menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para pegawai dalam memandang pekerjaan mereka”. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini dampak dalam sikap positif pegawai terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya. Menurut Robbins (2015: 170) kepuasan kerja adalah suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang sebagai perbedaan antara banyaknya insentif yang diterima pekerja dengan banyaknya insentif yang semestinya diterima. Kepuasan kerja merupakan hal penting yang dimiliki individu di dalam bekerja. Setiap individu pekerja memiliki karakteristik yang berbeda – beda, maka tingkat kepuasan kerjanya pun berbeda – beda pula. Tinggi rendahnya kepuasan kerja tersebut dapat memberikan dampak yang tidak sama bagi setiap individu. Hasil penelitian Rudlia, J. I. (2016) menyatakan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai dapat diterima karena variabel kepuasan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai. Selain itu hasil penelitian Murgianto, S. S. Suhermin.(2016) juga menyatakan bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Kantor Pelayanan Terpadu Jawa Timur.

Kinerja menurut Mangkunegara (2015:67) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dengan demikian, kinerja yang baik akan memperkuat tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya sehingga tercapainya tujuan sesuai dengan visi dan misi. Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: “Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja, dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Tenaga Kependidikan di Fakultas Sains dan Teknologi Universitas Airlangga Surabaya”.

1.2 Rumusan Masalah

Berkaitan dengan latar belakang masalah yang ada, maka permasalahan dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah kompetensi berpengaruh terhadap kepuasan kerja tenaga kependidikan di Fakultas Sains dan Teknologi Universitas Airlangga?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja tenaga kependidikan di Fakultas Sains dan Teknologi Universitas Airlangga?
3. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja tenaga kependidikan di Fakultas Sains dan Teknologi Universitas Airlangga?
4. Apakah kompetensi berpengaruh terhadap kinerja tenaga kependidikan di Fakultas Sains dan Teknologi Universitas Airlangga?

5. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja tenaga kependidikan di Fakultas Sains dan Teknologi Universitas Airlangga?
6. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja tenaga kependidikan di Fakultas Sains dan Teknologi Universitas Airlangga?
7. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja tenaga kependidikan di Fakultas Sains dan Teknologi Universitas Airlangga?

1.3 Tujuan Penelitian

Berkaitan dengan latar belakang dan rumusan masalah yang ada, maka penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis :

1. Kompetensi terhadap kepuasan kerja tenaga kependidikan di Fakultas Sains dan Teknologi Universitas Airlangga.
2. Motivasi kerja terhadap kepuasan kerja tenaga kependidikan di Fakultas Sains dan Teknologi Universitas Airlangga.
3. Kompensasi terhadap kepuasan kerja tenaga kependidikan di Fakultas Sains dan Teknologi Universitas Airlangga.
4. Kompetensi terhadap kinerja tenaga kependidikan di Fakultas Sains dan Teknologi Universitas Airlangga.
5. Motivasi kerja terhadap kinerja tenaga kependidikan di Fakultas Sains dan Teknologi Universitas Airlangga.
6. Kompensasi terhadap kinerja tenaga kependidikan di Fakultas Sains dan Teknologi Universitas Airlangga.
7. Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja tenaga kependidikan di Fakultas Sains dan Teknologi Universitas Airlangga.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

Adapun beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja tenaga kependidikan seperti kompetensi, motivasi kerja, dan kompensasi terhadap kepuasan kerja digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam meningkatkan kinerja tenaga kependidikan. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan referensi atau masukan bagi perkembangan ilmu ekonomi khususnya bagi manajemen sumber daya manusia.

1.4.2 Manfaat Praktis Tenaga Kependidikan

Penelitian ini dapat dijadikan sebagai salah satu referensi bagi tenaga kependidikan dalam upaya mengembangkan pengetahuan dan keterampilan, memotivasi diri dalam upaya mencapai kepuasan kerja sehingga berdampak pada peningkatan kinerja institusi.

Instansi

Hasil penelitian ini diharapkan memberi masukan dan kontribusi yang bermanfaat bagi Fakultas Sains dan Teknologi Universitas Airlangga dalam mengambil kebijakan perihal pengembangan sumber daya manusia terutama dari sisi aspek kepegawaian untuk mencapai tujuan dan keberhasilan fakultas serta dalam meningkatkan kinerja tenaga kependidikan.

Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan rujukan bagi penelitian selanjutnya di bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya yang ingin mendalami dan meneliti lebih lanjut mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja tenaga kependidikan.