

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Sumber daya manusia memiliki peranan penting bagi keberhasilan di dalam organisasi atau perusahaan karena perilaku manusia merupakan faktor input yang akan menentukan proses dan keberhasilan output. Suatu organisasi dituntut untuk mampu meningkatkan kinerja karyawan yang berkualitas. Rachamawati (2008:3), mendefinisikan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan “suatu proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan kegiatan – kegiatan pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapai berbagai tujuan individu, organisasi dan masyarakat”.

Peningkatan kemampuan atau kompetensi dapat dilakukan dengan menciptakan situasi dan kondisi situasi kerja yang kondusif terjadinya peningkatan kemampuan, melakukan mutasi, menciptakan hubungan antar persoalan yang harmonis, dan lain sebagainya. Kompetensi adalah suatu hal yang dikaitkan dengan kemampuan, pengetahuan atau wawasan, dan sikap yang dijadikan suatu pedoman dalam melakukan tanggung jawab pekerjaan yang dikerjakan oleh pegawai. Menurut Robbin (2007:38) pengertian kompetensi adalah “kemampuan (*ability*) atau kapasitas seseorang untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan, dimana kemampuan ini ditentukan oleh dua faktor yang kemampuan intelektual dan kemampuan fisik”. Pengolahan karyawan yang efektif melalui cara peningkatan keterampilan dan keahlian karyawan atau

peningkatan kompetensi dan pemberian motivasi juga memberikan kesempatan pada karyawan untuk dapat meningkatkan prestasi kerja dan berkembang lebih maju apabila kompetensi dan motivasi diberikan secara tepat.

Indikator – indikator kompetensi menurut Wibowo 2007:75 adalah sebagai berikut :

1. Pengetahuan (*knowledge*) adalah pengetahuan yang dimiliki oleh seorang karyawan untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan bidang atau divisi yang dikerjakannya.
2. Keterampilan (*skill*) adalah kemampuan yang harus dimiliki oleh setiap karyawan untuk melaksanakan suatu tugas dan tanggung jawab yang diberikan perusahaan secara maksimal.
3. Perilaku (*attitude*) adalah pola tingkah laku karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan peraturan organisasi.

Motivasi kerja merupakan motivasi yang terjadi pada situasi dan lingkungan kerja yang terdapat pada suatu organisasi atau lembaga. Keberhasilan dan kegagalan pendidikan memang sering dikaitkan dengan motivasi kerja dosen ataupun karyawan pada sebuah organisasi. Pada dasarnya manusia selalu menginginkan hal yang baik – baik saja, sehingga daya pendorong atau penggerak yang memotivasi semangat kerjanya tergantung dari harapan yang akan diperoleh mendatang jika harapan itu menjadi kenyataan maka seseorang akan cenderung meningkatkan motivasi kerjanya. Untuk meningkatkan motivasi kerja, karyawan harus memahami terlebih dahulu karakteristik pekerjaannya sehingga ia bisa

menyelesaikan pekerjaannya dengan baik. Berkaitan dengan karakteristik kerja atau instansi yang memiliki potensi motivasi tinggi diharapkan agar pekerjaan dapat dikerjakan dengan baik oleh karyawan, sehingga akan menimbulkan sikap positif terhadap aktivitasnya dan hasil kegiatan yang dilakukan tersebut mempunyai nilai kepuasan yang tinggi.

Menurut Zameer, Ali, Nisar dan Amir (2014:297), motivasi merupakan keinginan karyawan untuk melakukan sesuatu yang diberikan dan untuk menumbuhkan rasa tanggung jawab, indikator dari motivasi kerja menurut mereka ada 5 yang mengacu kepada 2 dimensi yaitu :

#### 1. *Monetary Motivational*

- a. Gaji. Pemberian upah secara tepat waktu dan penetapan gaji sesuai dengan pekerjaannya maka akan membuat kebiasaan baik karyawan meningkat.
- b. Bonus. Bonus yang diberikan oleh perusahaan berdasarkan kinerja karyawan tersebut akan meningkatkan produktivitas perusahaan.

#### 2. *Non – Monetary Motivational*

- a. Jaminan kesejahteraan karyawan. Jaminan tersebut meliputi hak cuti, jaminan kesehatan yang ditanggung oleh perusahaan, hak mendapatkan jatah rumah, dan lain sebagainya.
- b. Perasaan aman memiliki pekerjaan. Hal – hal yang di dapat memicu motivasi akan membuat keryawan merasa aman karena bekerja di perusahaan itu.

- c. Promosi. Pengembangan dan peningkatan karir yang ditawarkan perusahaan akan membuat seorang karyawan bertahan di perusahaan tersebut dalam waktu yang lama atau bahkan sampai pensiun.

Karakteristik merupakan penilaian individu terhadap apa yang dilakukan dalam pekerjaan untuk menunjang peningkatan kinerja pada sebuah organisasi yang dapat dinilai dari bentuk pekerjaan, kondisi, dan wewenang pekerjaan tersebut. Menurut Agung Panudju (2003), karakteristik pekerjaan menunjukkan seberapa besar pengambilan keputusan yang dibuat oleh karyawan kepada pekerjaannya, dan seberapa banyak tugas yang harus dirampungkan oleh karyawan.

Robbins (2001), mengemukakan bahwa karakteristik kerja dapat diukur dengan kelima dimensi sebagai berikut :

1. Keterampilan (*Skill Variety*)

Suatu tingkatan dimana pekerjaan menuntut karyawan untuk melakukan suatu kegiatan yang menantang keterampilan dan kemampuan mereka. Hal ini meliputi penggunaan sejumlah keterampilan dan kemampuan yang berbeda.

2. Identitas Tugas (*Task Identity*)

Suatu tingkatan dimana karyawan mengenal dan dapat menyelesaikan tugasnya secara menyeluruh dari awal sampai akhir. Hal ini akan lebih berarti bagi karyawan karena mereka menganggap bahwa pekerjaan tersebut penting dan mereka merasa bangga akan hasil yang didapatkannya.

3. Signifikansi Tugas (*Task Significance*)

Suatu Tingkatan dimana pekerjaan tersebut memiliki pengaruh yang penting pada kehidupan atau pekerjaan orang lain.

#### 4. Otonomi (*Autonomy*)

Kebebasan untuk mengendalikan sendiri pelaksanaan tugasnya berdasarkan uraian dan spesifikasi pekerjaan yang dibebankan kepadanya.

#### 5. Umpan Balik (*Feed Back*)

Informasi atau tanggapan mengenai hasil pelaksanaan kerja karyawan, dengan indikator penerima informasi tentang keberhasilan yang telah dicapai dan penerimaan informasi tentang kesesuaian pelaksanaan kerja dengan keinginan atasan.

Pada saat seorang karyawan mengalami tekanan dalam pekerjaan maka kepuasan kerjanya makin tidak mereka peroleh. Hal ini akan mengganggu atau mempengaruhi hasil kerja dari karyawan tersebut. Oleh karena itu para pimpinan perusahaan harus lebih teliti melihat situasi seperti ini agar tekanan pekerjaan tidak menjadi halangan karyawannya bekerja dengan baik.

Penelitian dilakukan pada Universitas Bina Darma Palembang yang merupakan perguruan tinggi swasta yang mengasuh dan mengembangkan ilmu dan keahlian professional pada 7 fakultas dengan 19 program studi yang mempunyai komitmen untuk menciptakan lulusan yang siap kerja dan dapat di terima di masyarakat.

Motivasi kerja yang terjadi pada ruang lingkup dosen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Dan Fakultas Ilmu Komputer Universitas Bina Darma Palembang

berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan peneliti terhadap beberapa dosen yang menyatakan bahwa gaji yang didapatkan oleh dosen tersebut sesuai dengan prosedur yayasan. Adapun bonus yang diterima oleh dosen setiap bulannya dengan penilaian setiap tahunnya.

Selain itu, permasalahan yang terjadi di ruang lingkup dosen Universitas Bina Darma Palembang bahwa karakteristik pekerjaan yang diberikan kepada dosen masih kurang jelas beberapa dosen masih kurang puas terhadap pembagian pekerjaan yang tidak sesuai dengan keahlian. Sebenarnya dosen tersebut sudah dapat mengerti mengenai *job description* dan *job specification*, akan tetapi, sering kali kendala yang terjadi adalah dosen mendapat pekerjaan lain diluar *job specification* masing – masing. Ketidaksesuaian terhadap pembagian tugas tersebut menjadi tantangan tersendiri bagi dosen sehingga dosen di tuntut untuk terampil dalam menyelesaikan tugasnya.

Semakin berkembang teknologi maka dosen dituntut untuk bisa berkompotensi menggunakan teknologi – teknologi yang ada tetapi masih ada kendala yang dihadapi oleh dosen dalam menggunakan e-learning sebagai media belajar online. Untuk itu dosen harus terampil dan bijak menggunakan e-learning tersebut.

Berdasarkan uraian di atas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Motivasi, Karakteristik Kerja Terhadap Kompetensi Dosen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Dan Dosen Fakultas Ilmu Komputer Universitas Bina Darma Palembang”**

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian pada latar belakang yang telah dikemukakan di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah ada pengaruh motivasi terhadap kompetensi Dosen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Dan Dosen Fakultas Ilmu Komputer Universitas Bina Darma Palembang ?
2. Apakah ada pengaruh karakteristik kerja terhadap kompetensi Dosen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Dan Dosen Fakultas Ilmu Komputer Universitas Bina Darma Palembang ?
3. Apakah ada pengaruh secara langsung motivasi, karakteristik kerja terhadap kompetensi Dosen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Dan Dosen Fakultas Ilmu Komputer Universitas Bina Darma Palembang?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kompetensi Dosen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Dan Dosen Fakultas Ilmu Komputer Universitas Bina Darma Palembang.
2. Untuk mengetahui pengaruh karakteristik kerja terhadap kompetensi Dosen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Dan Dosen Fakultas Ilmu Komputer Universitas Bina Darma Palembang.

3. Untuk mengetahui secara langsung motivasi, karakteristik kerja terhadap kompetensi Dosen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Bina Darma Palembang, Dosen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Dan Dosen Fakultas Ilmu Komputer Universitas Bina Darma Palembang.

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Manfaat yang akan dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

##### **1. Bagi Peneliti**

Penelitian yang dilakukan untuk menambah wawasan dan pengetahuan bagi peneliti seperti ilmu manajemen, ilmu sumber daya manusia, motivasi, karakteristik kerja dan kompetensi dalam sebuah organisasi.

##### **2. Bagi Organisasi/perusahaan**

Penelitian yang dilakukan diharapkan dapat memberikan ilmu pengetahuan dan wawasan tentang pengaruh motivasi dan karakteristik kerja untuk meningkatkan kompetensi serta bisa menjadi bahan untuk mengevaluasi organisasi untuk terus berkembang untuk menjadi lebih baik kedepannya.

##### **3. Bagi Universitas**

Penelitian yang dilakukan diharapkan dapat menjadi tambah pustaka sekaligus sumbangsih penelitian dalam ilmu manajemen sumber daya manusia.

### **1.5 Ruang Lingkup Penelitian**

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, agar peneliti tidak terlalu jauh dari masalah yang dibahas, maka peneliti membatasi penelitian ini hanya pada pengaruh motivasi, karakteristik kerja terhadap kompetensi Dosen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Dan Dosen Fakultas Ilmu Komputer Universitas Bina Darma Palembang.

### **1.6 Sistematika Penulisan**

Pada sistematika penulisan ini menjelaskan tentang isi bagian – bagian perbab skripsi ini dimulai bab I sampai bab V dengan keterangan sebagai berikut :

#### **BAB I : PENDAHULUAN**

Berisi tentang latar belakang yang berkaitan dengan judul yang di bahas menentukan rumusan masalah dari membahaskan, menentukan tujuan penelitian yang berkaitan dengan rumusan masalah, manfaat penelitian dan ruang lingkup penelitian.

#### **BAB II : LANDASAN TEORI**

Berisi tentang teori yang berupa pengertian dan definisi yang diambil dari kutipan buku dan jurnal yang berkaitan dengan penyusunan laporan skripsi serta berupa literature review yang berhubungan dengan penelitian.

#### **BAB III : METODE PENELITIAN**

Berisi tentang obyek penelitian variable penelitian metode penelitian data, teknik pengukuran variabel, populasi dan sample, uji variabel dan uji reabilitas,

metode analisis data dengan menggunakan regresi linier berganda dan uji signifikan uji t.

## **BAB VI : GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN DAN PEMBAHASAN**

Pada bab ini penulisan menguraikan mengenai sejarah singkat mulai dari struktur organisasi, visi dan misi, serta tugas pokok dan fungsi karyawan pada perusahaan. Dan pada bab ini penulis membahas masalah yang di dapat dari hasil penelitian ini, uji validitas dan reabilitas, analisis pengujian regresi linier berganda serta uji hipotesis uji t dan uji f.

## **BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN**

Pada bab ini penulis mengambil kesimpulan dan beberapa saran – saran berdasarkan hasil penelitian.

## **DAFTAR PUSTAKA**

## **LAMPIRAN**