

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan faktor penting yang mengendalikan maju atau mundurnya organisasi. Setiap organisasi menginginkan dan berusaha untuk mendapatkan sumber daya manusia yang bisa mewujudkan dan mencapai tujuan organisasi tersebut. Manusia sebagai salah satu komponen dari beberapa komponen dalam organisasi merupakan sumber daya penentu tercapainya tujuan organisasi seperti visi dan misi organisasi [1]. Manusia merupakan faktor yang menentukan berhasil dan tidaknya suatu organisasi untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan dalam rangka mencapai tujuan organisasi [2]. Agar sumber daya manusia dapat mendukung tercapainya tujuan organisasi, maka organisasi harus mendayagunakan sumber daya manusia itu secara lebih efektif dan efisien ke arah peningkatan motivasi kerja karyawan.

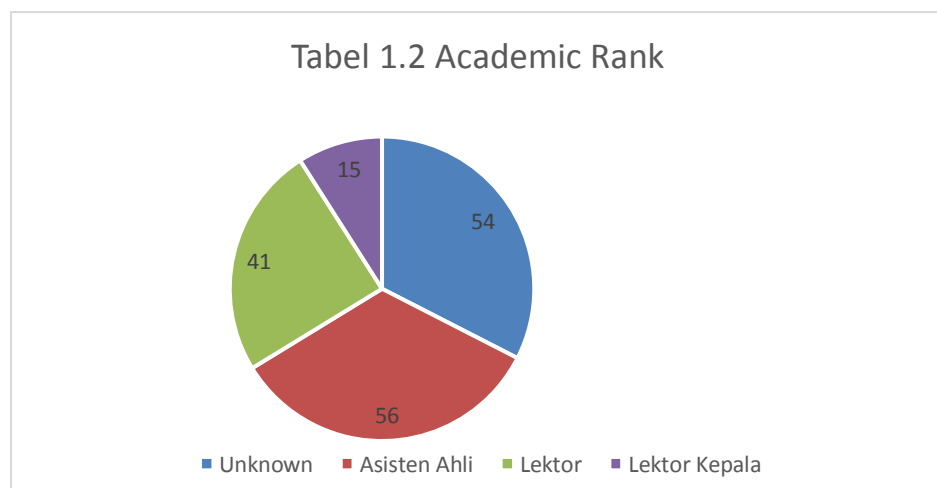
Peningkatan motivasi kerja merupakan sebuah tugas dan kewajiban manajemen sumber daya manusia. Hal ini menyebabkan manajer sumber daya manusia melaksanakan langkah-langkah strategik. Langkah-langkah tersebut diantaranya adalah pengaruh kepemimpinan, pelatihan yang diberikan, kepuasan kerja, memberikan peluang karier, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, dan sebagainya. Menurut [3], "Motivasi merupakan suatu perubahan yang terjadi pada diri seseorang yang muncul adanya gejala perasaan, kejiwaan dan emosi

sehingga mendorong seseorang untuk melakukan atau bertindak sesuatu yang disebabkan karena kebutuhan, keinginan dan tujuan”. Motivasi kerja merupakan pendorong bagi seseorang untuk bekerja. Motivasi kerja juga menjadi suatu persoalan tersendiri bagi karyawan. Berkenaan dengan motivasi kerja karyawan, tentunya yang diharapkan adalah motivasi kerja yang baik dan memenuhi standar yang ditetapkan berperan sebagai koordinator dan perumus kebijakan, maka keberhasilan ditentukan oleh motivasi kerja karyawan.

Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat (UMSB) merupakan perubahan bentuk dari gabungan (merger) beberapa Sekolah Tinggi Muhammadiyah yang mulai berdiri di Sumatera Barat pada Tahun 1955. Penggabungan Sekolah Tinggi Muhammadiyah di Sumatera Barat, di antaranya adalah Sekolah Tinggi Keguruan dan Ilmu Pendidikan (STKIP) Muhammadiyah Padang Panjang, Sekolah Tinggi Ilmu Hukum (STIH) Muhammadiyah Bukittinggi, Sekolah Tinggi Ilmu Teknik (STIT) Muhammadiyah Bukittinggi, Sekolah Tinggi Ilmu Pertanian (STIP) Muhammadiyah Payakumbuh, dan Akademi Manajemen (AMA) Muhammadiyah Padang. Hasil kinerja karyawan UMSB terlihat pada tabel 1.1 yang penulis rangkum dari beberapa jurnal, salah satunya [4] menyatakan bahwa “Perlu adanya peningkatan kualitas pembelajaran, model pembelajaran, teaching materials, media, strategi dan evaluasi bagi tenaga pengajar di Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat”. Selain dari pada itu [5] yang menyatakan bahwa “Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat sebagai organisasi publik nirlaba kondisi keuangan yang masih terbatas di Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat, menuntut pihak pengelola keuangan harus

mampu menciptakan kondisi penggunaan anggaran sesuai dengan apa yang telah direncanakan untuk satu tahun akademik, sehingga kondisi keuangan Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat selalu dalam keadaan stabil. Namun kondisi tersebut masih belum memperlihatkan efisiensi dan efektifitas pelaksanaan anggaran, karena masih ada realisasi anggaran yang diluar atau melebihi rencana anggaran, begitu juga sebaliknya, ada beberapa mata anggaran yang tidak dapat terealisasi disebabkan dana yang tersedia sudah tidak mencukupi untuk itu”. Pada penelitian [6] juga menjelaskan bahwa “Terjadi fluktuasi peningkatan dan penurunan minat mahasiswa untuk masuk ke Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat dari tahun ketahun”.

Berdasarkan beberapa peneliti di atas, terlihat masih banyak permasalahan yang terjadi pada UMSB. Hal ini diperkuat dengan Nasional Ranking UMSB pada Science and Technology Index (SINTA) dimana UMSB di nomor urut 280 serta masih cukup banyak tenaga pengajar yang masih belum mengurus jabatan fungsional yang dapat dilihat pada tabel 1.2 sebagai berikut:



Sumber : Science and Technology Index (SINTA)

Berdasarkan fenomena-fenomena tersebut, penulis menilai bahwa motivasi pada karyawan UMSB masih belum optimal, maka perlu adanya upaya peningkatan motivasi, dimana pada penelitian ini penulis meninjau pada hal kepemimpinan, diklat dan kepuasan kerja karyawan dalam meningkatkan motivasi karyawan.

Salah satu faktor yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat adalah Kepemimpinan. Kepemimpinan dapat diartikan sebagai proses mempengaruhi dan mengarahkan para karyawan dalam melakukan pekerjaan yang telah ditugaskan kepada mereka. Sebagaimana didefinisikan oleh [7], kepemimpinan adalah *the process of directing and influencing the task related activities of group members*. Kepemimpinan adalah proses dalam mengarahkan dan mempengaruhi para anggota dalam hal berbagai aktivitas yang harus dilakukan. Lebih jauh lagi, [8] membagi pengertian kepemimpinan menjadi dua konsep, yaitu sebagai proses, dan sebagai atribut. Sebagai proses, kepemimpinan difokuskan kepada apa yang dilakukan oleh para pemimpin, yaitu proses di mana para pemimpin menggunakan pengaruhnya untuk memperjelas tujuan organisasi bagi para karyawan, bawahan, atau yang dipimpinnnya, memotivasi mereka untuk mencapai tujuan tersebut, serta membantu menciptakan suatu budaya produktif dalam organisasi. Adapun dari sisi atribut, kepemimpinan adalah kumpulan karakteristik yang harus dimiliki oleh seorang pemimpin. Oleh karena itu, pemimpin dapat didefinisikan sebagai seorang yang memiliki kemampuan untuk mempengaruhi perilaku orang lain tanpa

menggunakan kekuatan, sehingga orang-orang yang dipimpinnya menerima dirinya sebagai sosok yang layak memimpin mereka.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi motivasi kerja karyawan yaitu pelatihan. Pelatihan Sumber Daya Manusia berhubungan erat dengan peningkatan kemampuan intelektual yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan yang lebih baik. Pelatihan Sumber Daya Manusia berpijak pada fakta bahwa setiap tenaga kerja membutuhkan pengetahuan, keahlian, dan keterampilan yang lebih baik. Pelatihan juga membantu para tenaga kerja untuk mempersiapkan diri dalam menghadapi perubahan teknologi yang semakin berkembang. Pelatihan Sumber Daya Manusia pada dasarnya adalah peningkatan prestasi kerja karyawan yang mencerminkan kemampuan anggota organisasi dalam bekerja, artinya prestasi masing-masing karyawan dinilai dan diukur menurut kriteria yang sudah ditentukan sebelumnya oleh organisasi. Pada sisi inilah prestasi individu menjadi jaminan bagi organisasi bahwa organisasi akan tetap mampu menjawab setiap tantangan perubahan dan bahkan menjangkau setiap kemungkinan perubahan pada masa yang akan datang. Dengan kata lain prestasi organisasi sangat tergantung pada prestasi masing-masing individu anggota organisasi.

Terdapat beberapa hasil penelitian yang menunjukkan hubungan antara diklat dengan motivasi kerja, sebagaimana hasil penelitian [9] menunjukkan bahwa diklat berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja.

Komponen lain yang dapat mempengaruhi motivasi kerja karyawan adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja sebagai bentuk ungkapan perasaan dalam diri

seseorang terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja adalah sikap emosional berupa perasaan yang berawal dalam diri seseorang menyenangi dan mencintai pekerjaannya. Kepuasan kerja akan membentuk motivasi kerja karyawan dalam bekerja, sehingga dengan membentuk budaya kerja yang baik dengan memberikan rasa nyaman dalam lingkungan dan memiliki kualitas kehidupan kerja yang baik untuk dapat melaksanakan tugasnya dengan tepat sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi [1].

Kepuasan kerja sebagai suatu sikap positif yang didasarkan pada hasil evaluasi terhadap apa yang diharapkan akan diperoleh melalui upaya-upaya yang dilakukan dalam melaksanakan suatu pekerjaan dengan hasil atau ganjaran yang diterimanya [10].

Penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, diklat dan kepuasan kerja terhadap motivasi kerja karyawan Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat. Subjek penelitian ini adalah seluruh karyawan Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat. Berdasarkan kondisi di atas, maka penulis tertarik untuk meneliti hal-hal tersebut dalam bentuk tesis dengan judul **“Motivasi Kerja Ditinjau Dari Kepemimpinan, Pelatihan Dan Kepuasan Kerja Pada Tenaga Pendidik dan Non Pendidik Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka dapat dikemukakan identifikasi masalah sebagai berikut :

1. Motivasi kerja Tenaga pendidik dan non pendidik berperan penting pada Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat.
2. Kepemimpinan yang belum maksimal dilakukan pada Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat.
3. Pelatihan yang terlaksana sangat minim dan dilakukan pada beberapa orang
4. Kepuasan kerja tenaga pendidik maupun non pendidik Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat belum terlihat maksimal.
5. Fluktuasi minat mahasiswa pada Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat
6. Beberapa Anggaran yang belum terealisasi dengan maksimal
7. Kesulitan tenaga pengajar dalam mempublish jurnal
8. Perlu adanya kualitas pembelajaran pada Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat

1.3 Pembatasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah tersebut di atas terdapat beberapa pengaruh yang mempengaruhi motivasi kerja tenaga pendidik maupun non pendidik Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat, dalam penelitian ini dibatasi pada pengaruh kepemimpinan, diklat dan kepuasan kerja terhadap motivasi kerja karyawan Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat. kepemimpinan, diklat dan kepuasan kerja sebagai variabel bebas dan motivasi kerja sebagai variabel terikat. Adapun penelitian lapangan akan dilakukan pada periode Maret 2021 dengan menyebarkan kuesioner kepada seluruh karyawan di Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka dapat dikemukakan rumusan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimanakah pengaruh kepemimpinan terhadap motivasi kerja tenaga pendidik dan non pendidik Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat?
2. Bagaimanakah pengaruh pelatihan terhadap motivasi kerja tenaga pendidik dan non pendidik Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat?
3. Bagaimanakah pengaruh kepuasan kerja terhadap motivasi kerja tenaga pendidik dan non pendidik Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat?
4. Bagaimanakah pengaruh motivasi, diklat dan kepuasan kerja secara bersama-sama terhadap motivasi kerja tenaga pendidik dan non pendidik Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat?

1.5 Tujuan Penelitian dan Manfaat Penelitian

1.5.1 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian adalah untuk mengetahui dan membuktikan secara empirik :

1. Pengaruh kepemimpinan terhadap motivasi kerja tenaga pendidik dan non pendidik Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat.
2. Pengaruh pelatihan terhadap motivasi kerja tenaga pendidik dan non pendidik Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat.

3. Pengaruh kepuasan kerja terhadap motivasi kerja tenaga pendidik dan non pendidik Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat.
4. Pengaruh kepemimpinan, pelatihan dan kepuasan kerja secara bersama-sama terhadap motivasi kerja tenaga pendidik dan non pendidik Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat.

1.5.2 Manfaat Penelitian

Penelitian ini akan dapat memberikan sumbangan baik secara teoritis maupun praktis sebagai berikut:

1. Secara Teoritis

Penelitian ini akan dapat memberikan sumbangan dalam aspek teoritis (keilmuan) yaitu bagi perkembangan ilmu Manajemen, khususnya pada bidang Manajemen Sumber Daya Manusia, melalui pendekatan aspek kepemimpinan, diklat, kepuasan kerja dan motivasi kerja.

2. Secara Praktis

Penelitian ini dapat memberikan sumbangan dalam aspek praktis (guna laksana) yaitu untuk memberikan sumbangan pemikiran bagi tenaga pendidik dan non pendidik Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat.