

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Salah satu tantangan terberat bagi bangsa Indonesia pada era globalisasi di abad ke 21 ini adalah bagaimana menyiapkan manusia Indonesia yang cerdas, unggul, dan berdaya saing. Hanya dengan bermodalkan manusia yang cerdas, unggul, dan berdaya saing suatu bangsa akan mampu bermitra dan berkompetensi pada tataran global (UU No 14 tahun 2005:2).

Realitas ini, meskipun masih dapat diperdebatkan, menjadi isyarat bahwa pemerintah dan masyarakat Indonesia harus secara serius dan konsisten meningkatkan mutu manusia Indonesia dengan menempatkan pendidikan sebagai salah satu wahana inti dalam pembangunan manusia Indonesia yang cerdas, unggul, dan berdaya saing tersebut. Realitas ini pula yang seharusnya membangkitkan kesadaran masyarakat akan perlunya usaha-usaha reformatif untuk meningkatkan mutu pendidikan secara merata. Pendidikan yang bermutu merupakan syarat mutlak yang tidak dapat dielakkan, untuk menghasilkan warga negara yang memiliki kualitas kemanusiaan dan daya saing tinggi.

Pendidikan yang bermutu sangat tergantung pada kapasitas institusi pendidikan, termasuk perguruan tinggi, dalam mentransformasikan peserta didik untuk memperoleh nilai tambah, baik yang terkait dengan aspek oleh

pikir, rasa, hati, dan raganya. Dari sekian banyak komponen pendidikan di perguruan tinggi, dosen merupakan faktor yang sangat penting dan strategis dalam usaha meningkatkan mutu pendidikan di institusi tersebut. Berapapun besarnya investasi yang ditanamkan oleh suatu perguruan tinggi untuk memperbaiki mutu pendidikan tanpa kehadiran dosen yang kompeten, profesional, bermanfaat, dan sejahtera dapat dipastikan tidak akan mencapai tujuan yang diharapkan.

Dengan melihat peran dosen yang sangat sentral bagi pembangunan pendidikan yang bermutu, mereka tidak dapat dan tidak boleh hanya dituntut untuk menjadi pengabdian yang profesional tanpa memperhatikan hak-haknya termasuk dalam memperoleh kepuasan kerja.

Kepuasan kerja menjadi masalah yang cukup menarik dan penting karena besar manfaatnya bagi kepentingan individu dan organisasi. Bagi individu penelitian tentang sumber-sumber kepuasan kerja memungkinkan timbulnya usaha-usaha peningkatan kebahagiaan hidup mereka. Bagi organisasi, stabilitas kepuasan kerja menjadi sangat penting, sebab terciptanya stabilitas kepuasan kerja tersebut akan membantu keseimbangan dan kelancaran operasi dalam suatu organisasi serta meningkatnya produktivitas. Dengan demikian, semakin tinggi kepuasan kerja maka produktivitas kerja akan semakin meningkat (Sutanto, 2002: 124).

Untuk mengembangkan dan memberdayakan sumber daya manusia, diperlukan motivasi kerja (As'ad, 2001: 57). Dengan memberikan motivasi kerja kepada dosen, berarti memberikan kepada dosen dorongan untuk mengerahkan kemampuan, keahlian dan ketrampilannya dalam melaksanakan

tugas dan kewajibannya.

Hal tersebut sejalan dengan pendapat Gouzaly 2000 dalam Prabu (2005:10) bahwa motivasi menimbulkan kepuasan kerja. Motivasi mempengaruhi kepuasan kerja karena adanya kebutuhan pada manusia ini menimbulkan dorongan dalam diri manusia untuk bertindak mencapai kebutuhannya. Dosen dapat melaksanakan tugasnya secara maksimum antara lain ditentukan oleh motivasi yang mendorong dosen itu bekerja dengan tekun, serta disiplin yang diterapkan sehingga dapat tercapai tujuan pendidikan. Setiap dosen belum tentu bersedia mengerahkan prestasi kerja yang dimilikinya secara optimal, sehingga masih diperlukan adanya pendorong agar seseorang mau menggunakan seluruh potensinya untuk bekerja. Daya dorong tersebut disebut motivasi.

Schulze dan Steyn dalam Hong dkk (2011) menegaskan bahwa untuk memahami tingkah laku orang-orang di tempat kerja, para manajer atau para penyelia harus peduli terhadap konsep tentang kebutuhan-kebutuhan atau motif-motif, yang akan menolong 'menggerakkan' para pekerja mereka untuk bertindak. Menurut Robbins (2001), motivasi adalah sebuah proses pemenuhan kebutuhan yang berarti bahwa ketika kebutuhan-kebutuhan seseorang dipenuhi oleh faktor-faktor tertentu, orang tersebut akan mengeluarkan usaha luar biasanya menuju pencapaian tujuan-tujuan organisasional.

Teori-teori motivasi dapat digunakan untuk menjelaskan tingkah laku dan sikap dari para pekerja (Rowley, 1996; Weaver, 1998 dalam Hong dkk, 2011). Teori-teori isi (*content theories*) dalam motivasi mengasumsikan

bahwa orang-orang mempunyai kebutuhan-kebutuhan individual, yang memotivasi tindakan-tindakan mereka. Termasuk dalam teori-teori ini antara lain teori Maslow, teori McClelland, teori Herzberg dan teori Alderfer. Berkebalikan dengan teori-teori isi, teori-teori proses (*process theories*) dalam motivasi mengidentifikasi hubungan-hubungan antara variabel-variabel yang membuat seseorang termotivasi. Termasuk dalam teori-teori ini adalah teori-teori yang dikembangkan Vroom, Adams, Locke dan Lawler.

Penelitian ini mencoba untuk melihat bagaimana faktor-faktor motivasi mempengaruhi kepuasan kerja pada dosen di salah satu perguruan tinggi di Nusa Tenggara Timur. Faktor-faktor motivasi dalam penelitian ini mengacu pada dua faktor utama seperti yang dedefinisikan oleh Herzberg, yakni faktor motivator dan faktor hygiene. Teori Herzberg dipilih mengingat teori tersebut dianggap praktis penggunaannya untuk memahami motivasi karyawan (Hong dkk 2000).

Seperti telah disebutkan di depan, kepuasan kerja karyawan (atau dosen dalam penelitian ini) merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan organisasi dan salah satu faktor yang mempengaruhi adalah motivasi. Atas pertimbangan itulah penelitian ini mencoba untuk menguji bagaimana pengaruh kedua faktor yang dimaksud (motivator dan hygiene) terhadap kepuasan kerja dosen di Universitas Kristen Artha Wacana (UKAW) Kupang.

1.2. Rumusan Masalah

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

- Bagaimana pengaruh faktor-faktor motivasi (motivator dan hygiene) terhadap kepuasan kerja dosen Universitas Kristen Artha Wacana (UKAW) Kupang?
- Dari kedua faktor motivasi tersebut, faktor manakah yang lebih dominan dalam mempengaruhi kepuasan kerja dosen Universitas Kristen Artha Wacana (UKAW) Kupang?

1.3. Batasan Masalah

Penelitian ini hanya dibatasi pada dosen tetap nonstruktural Universitas Kristen Artha Wacana (UKAW) Kupang dan tidak melibatkan karyawan. Seperti yang sudah diuraikan di depan faktor-faktor motivasi dalam penelitian ini dibatasi pada dua faktor utama motivasi sesuai dengan pendapat Herzberg yang membagi faktor motivasi menjadi dua. Pertama adalah faktor motivator yang meliputi: prestasi, kemajuan, pekerjaan itu sendiri, pengakuan dan pertumbuhan. Kedua adalah faktor hygiene yang meliputi: kebijakan perusahaan, hubungan dengan para panutan, keamanan pekerjaan, hubungan dengan penyelia dan kondisi kerja. Kepuasan kerja dalam penelitian ini dibatasi pada kepuasan kerja menurut penelitian Rehman dan Waheed (2011).

1.4. Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini adalah:

- Mengetahui pengaruh faktor-faktor motivasi (motivator dan hygiene) terhadap kepuasan kerja dosen Universitas Kristen Artha Wacana (UKAW) Kupang.

- Mengetahui faktor-faktor motivasi apa yang lebih dominan dalam mempengaruhi kepuasan kerja dosen Universitas Kristen Artha Wacana (UKAW) Kupang.

1.5. Manfaat Penelitian

- Sebagai sumbangan pemikiran untuk memperkaya khasanah ilmu pengetahuan dan literatur tentang keterkaitan antara faktor-faktor motivator dan higine terhadap kepuasan kerja.
- Hasil penelitian ini kiranya juga dapat digunakan sebagai salah satu bahan masukan untuk mengambil keputusan khususnya bagi Universitas Kristen Artha Wacana (UKAW) Kupang serta bagi para pimpinan perguruan tinggi pada umumnya tentang peran faktor motivator dan higine dalam meningkatkan kepuasan kerja.

1.6. Sistematika Penulisan

Bab I : Pendahuluan

Bab pendahuluan memuat latar belakang masalah, perumusan masalah, batasan masalah, manfaat yang diharapkan, tujuan penelitian dan sistematika penulisan.

Bab II : Landasan Teori

Bab ini membahas membahas tentang tinjauan pustaka tentang temuan peneliti terdahulu yang berkaitan dengan topik penelitian yang mendukung penelitian, serta landasan teori tentang konsep/teori yang berkaitan dengan topik penelitian dan hipotesis.

Bab III : Metode Penelitian

Bab ini membahas tentang penjelasan tempat dan waktu penelitian, populasi dan sampel, hipotesis penelitian, metode penelitian, cara pengumpulan data, cara menganalisis data yang diperoleh dan cara menyimpulkan hasil penelitian.

Bab IV : Hasil Penelitian dan Pembahasan

Bab ini membahas tentang penjabaran dari hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti. Penjabaran ini menggunakan alat-alat analisis yang sesuai dengan bukti hipotesis yang telah dikemukakan penulis.

Bab V : Penutup

Bab ini membahas kesimpulan dari seluruh pembahasan, disertai dengan saran dari penulis berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan, implikasi manajerial dan keterbatasan penelitian.