BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Bangsa Indonesia merupakan bangsa yang besar.Pembangunan yang berlangsung sampai saat ini tidak hanya membangun secara fisik semata, tetapi juga non fisik berupa peningkatan kualitas sumber daya manusia. Dalam persaingan global saat ini, dunia kerja sangat membutuhkan orang yang biasa berfikir untuk maju, cerdas, inovatif dan mampu berkarya dengan semangat tinggi dalam menghadapi kemajuan zaman.Tidak hanya itu, dalam kondisi saat ini peran dari sumber daya manusia sendiri yang mempunyai peran penting dalam suatu lembaga, juga diperioritaskan pada aspek manajerial yang matang dalam pengelolaan organisasi. Berbagai organisasi, lembaga dan instansi berusaha meningkatkan produktivitas dari seluruh elemen yang ada dalam organisasi masing-masing dengan tujuan mencapai kelangsungan hidup organisasi.

Persaingan diberbagai sektor membuat proses pengelolaan dan pemeliharaan manajemen organisasi semakin mendapatkan perhatian yang serius dari seluruh elemen yang ada dalam organisasi untuk menciptakan sebuah system manajerial yang tangguh dan mampu mengikuti perkembangan zaman pada saat ini. Sumber daya manusia yang dalam hal ini adalah para pegawai atau karyawan pada sebuah lembaga organisasi, tentunya berusaha bekerja dengan kemampuan yang mereka miliki agar dapat menciptakan dan mencapai produktivitas yang diinginkan.

Salah satu strategi yang di gunakan dalam menghadapi perubahan yang cepat adalah faktor sumber daya manusia.Sumber daya manusia merupakan salah satu asset yang penting dalam suatu organisasi atau perusahaan.Sumber daya manusia merupakan satu satunya sumber daya yang memiliki akal, perasaan, keinginan, kemampuan, pengetahuan, dorongan, daya dan karsa semua potensi sumber daya manusia sangat berpengaruh terhadap upaya dari suatu organisasi atau perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Betapa majunya teknologi, berkembangnya informasi, tersedianya modal memadainya bahan, namun jika tanpa sumber daya manusia maka akan sulit bagi suatu organisasi atau perusaan dalam mencapai tujuaanya. Organisasi atau perusahaan tidak dapat melakukan aktifitasnya tanpa adanya tenaga sumber daya manusia, oleh karena itu sumber daya manusia harus dikelola dengan baik sehingga dapat menghasilkan sdm yang berkualitas yang tentunya akan memberi keuntungan besar bagi organisasi atau perusahaan. Sebesar apapun usaha dari organisasi untuk meningkatkan kualitas tenaga kerjanya. Tapi kalau tidak didukung oleh tenaga sumber daya manusia itu sendiri maka tidak akan ada artinya juga, oleh karena itu antara pihak organisasi dan pihak tenaga kerja harus ada kerja sama satu sama lain.

Dalam suatu organisasi atau perusahaan, tenaga kerja atau sumber daya manusianya harus benar-benar berkualitas agar bisa menghasilkan suatu hasil yang diinginkan dan sesuai dengan yang diharapkan semua pihak, maka dari itu penting seorang karyawan mempunyai keahlian yang cukup memadai dan bias mengatur semua pekerjaanya agar dapat menyeleseikan pekerjaan dengan cepat dan

tepat.Dalam hal ini faktor yang perlu di perhatikan salah satunya adalah karakteristik individu, dimana setiap orang mempunyai pandangan, tujuan, kebutuhan dan kemampuan yang berbeda satu sama lain. perbedaan ini akan terbawa dalam dunia kerja, yang akan menyebabkan kepuasan satu orang dengan yang lain berbeda pula, meskipun bekerja ditempat yang sama, Arief Subyantoro (2009:11-19).

Disebuah Lembaga Perguruan Tinggi atau Universitas, karakteristik individu dan kepuasan kerja setiap karyawan harus diperhatikan dengan baik agar menciptakan kinerja karyawan yang optimal. UNIKOM merupakan salah satu perguruan tinggi yang berbasis komputer dan menerapkan kewajiban mendapatkan ilmu pengetahuan komputer pada setiap jurusan atau program studi yang ada di perguruan tinggi tersebut. Hal ini dimaksudkan untuk menciptakan sumber daya manusia yang ahli dalam bidangnya masing-masing dengan memiliki landasan ilmu komputer yang dimilikinya.

Setiap tahun UNIKOM menerima lebih dari 2000 mahasiswa baru.Terjadinya peningkatan pendaftar calon mahasiswa baru UNIKOM setiap tahun ini dikarenakan banyak peminat mahasiswa ingin menempuh studi di UNIKOM.Sumberdaya manusia sebagai salah satu faktor internal yang berperan penting berhasil tidakannya suatu organisasi atau perusahaan dalam mencapai tujuannya.Tapi pada hakeketnya sumberdaya di UNIKOM masih terdapat karyawan yang penempatanya tidak sesuai dengan latar belakang pendidikanya.

Fenomena yang saya ambil yaitu melihat dari proses penerimaan karyawan atau recruitment di UNIKOM yang cenderung tidak selektif terhadap calon karyawan yang akan ditempatkan, hal ini dilihat darilatar belakang pendidikan karyawan yang tidak sesuai dengan penempatan kerja yang diberikan oleh UNIKOM sehingga dampaknya pada kemampuan, keterampilan dan minat karyawan untuk mendukung kemajuan UNIKOM cenderung kurang. Apabila hal ini tidak ditindak lanjuti dengan baik dan cepat maka bisa menghambat terhadap perkembangan kemampuan daripada karyawan itu sendiri. Berdasarkan latar belakang pendidikan karyawan Unikom yang diperoleh dari bagian BAAK UNIKOM dari 70 sampel yang diambil terdapat 43 karyawan yang penempatan pekerjaanya tidak sesuai dengan latar belakang pendiikan sebelumnya. Data diatas terdapat pada lampiran penempatan kerja 1.1

Berdasarkan hal tersebut tentunya dapat mengakibatkan kesulitan bagi pihak Universitas memberikan pengarahan dalam mencapai hasil kerja yang optimal.

Kondisi faktual di atas tentunya menjadi persoalan tersendiri bagi universitas yang cenderung berupaya meningkatkan pelayanan yang terbaik.

Masih tingginya perbedaan dalam menyelesaikan pekerjaan serta kurangnya umpan balik dari karyawan mengindikasikan bahwa tingkat kepuasan karyawan atas pekerjaan tidak sesuai dengan keinginan karyawan.

. Untuk melengkapi tingkat kepuasan karyawan atas pekerjaan, maka penulis melakukan penelitian awal yang terkait dengan tingkat kepuasan pada 30 responden (karyawan) dan hasilnya dapat dilihat pada Tabel 1.2

Tabel 1.1
Rekapitulasi Hasil Koesioner Terhadap 30 Karyawan
Tentang Kepuasan Kerja

Indikator	**Persentase jawaban responden %**	
	Puas	Tidak Puas
Kepuasan terhadap gaji	60%	40%
Kepuasan terhadap pekerjaan	40%	60%
Kepuasan terhadap promosi	17%	83%
Kepuasan terhadap atasan	30%	70%

Sumber : Hasil Kuesioner, diolah

Berdasarkan tabel 1.2 di atas dapat dilihat bahwa dari beberapa indikator kepuasan kerja, mayoritas responden memberikan tanggapan yang hampir sama yaitu masih banyaknya karyawan yang merasa sangat tidak puas atas promosi jabatan yang tidak ada dan tidak puasnya atas atasan.

Jumlah karyawan tetap UNIKOM yaitu sebanyak 137 orang diharapkan dapat memberikan efisiensi dan kinerja yang baik terhadap universitas tetapi pada kenyataanya masih banyak karyawan yang melanggar aturan kedisiplinan yang ditetapkan oleh Universitas mulai dari datang terlambat hingga absen tanpa ijin.

Dari sejumlah karyawan di UNIKOM apabila dilihat dari angka ketidak hadiran diperoleh fakta bahwa terdapat karyawan yang memiliki angka ketidak

hadiransebesar 43% dalam periode 2010-2011. Sedangkan karyawan yang terlambat dapat dilihat pada table berikut ini :

Tabel 1.2

Persentase Keterlambatan Karyawan Periode 2010-2011

No	Karywan	Persentase
1	Karywan A	45%
2	Karyawan B	31%
3	Karyawan C	28%
4	Karyawan D	30%
5	Karyawan E	28%

Dari jumlah sample yang di ambil yaitu sebanyak 5 karyawan di UNIKOM diatas tingkat keterlambatan masih cukup tinggi, hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan masih sangat kurang baik.Hasil data selengkapnya penulis melampirkan pada bab selanjutya.

Permasalahan-permasalahan tersebut di atas tentunya dapat berdampak pada kepuasan kerja mereka.Rendahnya kepuasan kerja tentunya dapat menimbulkan berbagai dampak negatif seperti mangkir kerja, lambannya menyelesaikan pekerjaan tidak tepat waktu.Padahal bagi Universitas dengan karyawan yang lebih terpuaskan cenderung lebih efektif dari pada Universitas dengan karyawan yang tidak terpuaskan, sehingga mempengaruhi kinerja dari karyawan tersebut.

Berdasarkan paparan-paparan di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian, dengan judul: "**Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Kepuasan Kerja dan Implikasinya kepada Kinerja Karyawan di UNIKOM"**

1.2 dentifikasi dan Rumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian dari latar belakang di atas, ditemukan beberapa permasalahan yang menyangkut kakakteristrik individu karyawan, Seperti penempatan kerja karyawan yang tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan yang mengakibatkan kemampuan karyawan yang kurang, keterampilan dan minat karyawan untuk mendukung kemajuan organisasi masih sangat rendah, sebagai akibat dari serta kepedulian karyawan pada misi UNIKOM yang sangat terbatas ditemukan masalah seperti terlalu kuatnya keinginan dari pimpinan untuk melakukan perbaikan kerja, sehingga menimbulkan keluhan-keluhan para karyawan yang tidak pernah tersampaikan secara terbuka. Munculnya permasalahan yang menyangkut karakteristrik individu karyawan tersebut tentunya dapat berdampak pada kepuasan kerja mereka. Rendahnya kepuasan kerja tentunya dapat menimbulkan berbagai dampak negatif seperti mangkir kerja, lambannya menyelesaikan petkerjaan dan tingginya turnover karyawan. Padahal bagi universitas dengan karyawan yang lebih terpuaskan cenderung lebih efektif dari pada perusahaan dengan karyawan yang tidak terpuaskan. Dengan demikian dapat diidentifikasikan bagaimana karakteristrik individu dan kepuasan kerjaakan menentukan kinerja karyawan di UNIKOM.

1.2.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian di atas dapat di dirumuskan masalah penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana karakteristik individu karyawan pada Universitas Komputer Indonesia.
2. Bagaimana kepuasan kerja karyawan pada Universitas Komputer Indonesia.
3. Bagaimana kinerja karyawan Universitas Komputer Indonesia.
4. Seberapa besar karakteristik individu berpengaruh terhadap kepuasan kerja
5. Seberapa besar karakter individu berpengaruh terhadap kinerja karyawan
6. Seberapa besar kepuasan kerja karyawan berpengaruh terhdap kinerja karyawan.
7. Seberapa besar karakter individu karyawan bepengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja karyawan

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1 Maksud Penelitian

Maksud dari penelitian ini adalah untuk memperoleh data dan informasi yang diperlukan untuk diolah, dianalisis, dan diinterpretasikan, sehingga dapat memperoleh kesimpulan terhadap masalah yang diteliti dalam hal ini pengaruh karakteristik individu terhadap kepuasan kerja implikasinya dan pada kinerja karyawan.

1.3.1 Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dari pelaksanaan penelitian ini adalah untuk mengetahui:

Tujuan yang ingin dicapai dari pelaksanaan penelitian ini adalah untuk mengetahui:

1. Karakteristik individu karyawan pada Universitas Komputer Indonesia.
2. Kepuasan kerja karyawan pada Universitas Komputer Indonesia.
3. Kinerja karyawan Universitas Komputer Indonesia.
4. pengaruh karakteristik individu terhadap kepuasan kerjakaryawan Universitas Komputer Indonesia.
5. Pengaruh karakteristik individu karyawan terhadap kinerja karyawan.
6. Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.
7. Pengaruh karakteristik individu karyawan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja karyawan.

1.4 Kegunaan Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan hasil yang bermanfaat, sejalan dengan tujuan penelitian di atas. Penulis juga berharap dengan melakukan penelitian ini akan memperoleh hasil yang dapat berguna secara akademis maupun praktis.

1.4.1 Kegunaan Praktis

a. Bagi perusahaan diharapkan dapat memberikan informasi khususnya informasi yang terkait tentang pengaruh karakteristik individu terhadap kepuasan kerja dan implikasinya pada kinerja karyawan.
b. Bagi karyawan hasil penelitian diharapkan berguna untuk menambah pengetahuan dan bahan pertimbangan atau lainnya yang mungkin di gunakan untuk penelitian lebih lanjut khususnya tentang pengaruh karakteristik individu terhadap kepuasan kerja dan implikasinya pada kinerja karyawan.

1.4.2 Kegunaan Akademis

a. Bagi pengembangan Ilmu Manajemen tentang terkaitnya antara pengaruh karakteristik individu terhadap kepuasan kerja dan implikasinya pada kinerja karyawan
b. Bagi peneliti lain dapat di jadikan salah satu bidang literatur dan perbandingan untuk penelitian lainnya.

1.5 Lokasi dan Waktu Penelitian

Dalam penyusunan skripsi ini, penulis melakukan penelitian di Universitas Komputer Indonesia. Jln. Dipati Ukur No 112, 116, 102, 114 Bandung. Adapun Jadwal yang diperlukan penulis dalam melakukan penelitian untuk menyusun Penelitian ini, yaitu pada Bulan Oktober 2012 – Januari 2013.

Tabel 1.3
Jadwal pelaksanaan kegiatan penelitian

No.	Prosedur	Okt 2012	Nov 2012	Des 2012	Jan 2013	Feb 2013
I	**Tahap Persiapan**					
	Membuat Proposal UP					
	Pengambilan Formulir dan penyusunan UP					
	Menentukan tempat penelitian					
II	**Tahap Pelaksanaan**					
	Penelitian di perusahaan					
	Penyusunan dan bimbingan UP					
	Sidang UP					
	Revisi UP					
	Pembuatan skripsi					
	Penyebaran kuisioner					
	Analisis data					
	Penyusunan skripsi					
	Bimbingan skripsi					
III	**Tahap Pelaporan**					
	1. Menyiapkan draf skripsi					
	2. Sidang akhir skripsi					
	3. Revisi laporan skripsi					
	4. Pengumpulan skripsi					