

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perusahaan sangat membutuhkan sumber daya manusia yang kompeten serta berkualitas, terutama pada era globalisasi saat ini. Pada era ini, semua perusahaan harus siap beradaptasi serta memperkuat diri agar bisa bersaing sehingga mampu menjawab semua tantangan di masa yang akan datang. Sumber daya manusia adalah salah satu faktor pendukung utama dalam upaya menciptakan suatu keunggulan kompetitif bagi perusahaan.

Sumber daya manusia dalam hal ini karyawan berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan perusahaan, karena manusia sebagai perencana, pelaku dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Penggunaan sumber daya manusia yang efektif serta terarah dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan sehingga diperlukan kebijakan perusahaan untuk menggerakkan karyawan agar dapat bekerja lebih produktif sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan.

Peningkatan produktivitas kerja karyawan membutuhkan manajemen yang baik serta kemampuan dasar manusia melalui pembagian tugas tanggung jawab yang akan membentuk kerja sama dalam perusahaan. Keberhasilan suatu perusahaan tergantung pada produktivitas yang dimiliki baik perorangan maupun tim di dalam perusahaan tersebut.

Hasibuan (2012:128) mengemukakan bahwa “produktivitas adalah perbandingan antara keluaran dan masukan serta mengutarakan cara pemanfaatan baik terhadap sumber-sumber dalam memproduksi suatu barang atau jasa”.

Pada umumnya setiap perusahaan selalu ingin meningkatkan produktivitas untuk menunjukkan perusahaan/lembaga tersebut berkembang. Salah satu upaya yang dapat dilakukan perusahaan untuk meningkatkan produktivitas adalah dengan cara memiliki Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas.

Oleh karena itu, perusahaan harus selalu memperhatikan sumber daya manusia yang dapat menentukan keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya. Secanggih apapun peralatan yang dimiliki perusahaan, tidak akan mencapai tingkat produktivitas yang diharapkan perusahaan jika peralatan tersebut tidak digunakan secara efektif dan efisien oleh sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan tersebut.

Dalam mencapai tujuan perusahaan tentunya tidak dengan begitu saja dapat diwujudkan oleh perusahaan. Perusahaan harus mampu memberikan motivasi kepada para karyawannya agar terdorong untuk melaksanakan pekerjaannya dan dapat meningkatkan produktivitas perusahaan secara menyeluruh.

Salah satu cara untuk memotivasi karyawan agar dapat diberdayakan seefektif dan seefisien mungkin guna meningkatkan produktivitas perusahaan adalah dengan cara pemberian kompensasi kepada mereka. Hal ini

diharapkan dapat membentuk suatu hubungan baik antara para karyawan dan perusahaan, dimana para karyawan akan berpikir bahwa perusahaan tempat dimana mereka bekerja bisa memahami dan mengetahui kebutuhan hidup serta menjadi alasan mengapa mereka bekerja.

Dari sudut pandang perusahaan, pemberian kompensasi kepada karyawan merupakan suatu biaya yang harus dikeluarkan oleh pihak perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan perlu melakukan penilaian yang teliti mengenai produktivitas kerja yang dihasilkan oleh setiap karyawan tersebut.

Sedangkan jika dilihat dari sudut pandang karyawan, kompensasi dipandang sebagai alat untuk mempertahankan kelangsungan hidup karyawan secara ekonomis dan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya.

Masalah peningkatan produktivitas juga dapat dilihat dari masalah berperilaku, sebagian diantaranya merupakan etos kerja. Perilaku dalam etos kerja yang baik dengan cara memupuk pribadi seseorang dengan hal-hal baik dan nilai-nilai yang baik. Etos kerja merupakan norma-norma yang bersifat mengikat dan ditetapkan secara eksplisit serta praktek-praktek yang diterima dan diakui sebagai kebiasaan yang wajar untuk dipertahankan dan diterapkan di dalam dunia kerja.

Etos kerja merupakan sistem nilai atau norma yang digunakan oleh seluruh karyawan perusahaan, termasuk pimpinannya dalam kegiatan kerja sehari-hari. Perusahaan yang memiliki karyawan dengan etos kerja yang baik akan memiliki dan mengamalkan nilai-nilai, yaitu kejujuran, loyalitas kepada perusahaan, keterbukaan, konsisten terhadap keputusan, dedikasi kepada

stakeholder, kerja sama yang baik, disiplin dan bertanggung jawab terhadap pekerjaan.

Etos adalah pandangan hidup yang khas dari suatu golongan sosial. Etos berasal dari bahasa Yunani yang berarti sikap, watak, kepribadian, karakter, dan keyakinan akan sesuatu. Sikap ini tidak hanya dimiliki oleh individu tetapi dimiliki juga oleh kelompok bahkan masyarakat.

Sedangkan Darodjat (2015:77) mengemukakan “etos kerja merupakan seperangkat perilaku positif dan fondasi yang mencakup motivasi yang menggerakkan mereka, karakteristik utama, spirit dasar, pikiran dasar, kode etik, kode moral, kode perilaku, sikap-sikap, aspirasi, keyakinan-keyakinan, prinsip-prinsip, dan standar-standar”.

Etos kerja berhubungan dengan beberapa hal penting seperti orientasi kepada masa depan, disiplin waktu, tanggung jawab, hemat, sederhana, dan persaingan sehat. Dengan demikian dapat dikatakan etos kerja sangat terkait pada kerja keras, komunikasi, sikap, perilaku, dedikasi, ketekunan, loyalitas, cara pengambilan keputusan, serta disiplin tinggi sehingga dapat menciptakan produktivitas yang tinggi dan menciptakan nilai tambah suatu perusahaan.

Universitas Binaniaga Indonesia atau disingkat UNBIN adalah sebuah universitas yang berasal dari gabungan 3 Perguruan Tinggi dibawah naungan Yayasan Binaniaga yaitu STIE Binaniaga, STIKOM Binaniaga dan AMIK Bogor. Universitas Binaniaga Indonesia atau UNBIN saat ini memiliki 2 fakultas yaitu fakultas ekonomi dan bisnis, serta fakultas informatika dan komputer, dengan 7 program studi diantaranya D3 Akuntansi, D3 Manajemen

Informatika, S1 Akuntansi, S1 Manajemen, S1 Sistem Informasi, S1 Teknik Informatika dan S1 Teknologi Informasi.

Pada suatu lembaga perguruan tinggi atau universitas, karyawan biasanya dikatakan sebagai tenaga kependidikan. Dikarenakan, tenaga kependidikan ialah orang yang berpartisipasi dalam penyelenggaraan pendidikan di satuan pendidikan, walaupun secara tidak langsung terlibat dalam proses pendidikan.

Menurut UU RI No. 20 Tahun 2003, BAB 1 Pasal 1, menjelaskan tenaga kependidikan adalah anggota masyarakat yang berusaha mengabdikan diri dan diangkat untuk menunjang penyelenggaraan pendidikan.

Tenaga pendidikan dalam proses pendidikan memegang peran penting terutama dalam upaya untuk mengelola administrasi pembelajaran bagi peserta didik dalam suatu lembaga perguruan tinggi maupun universitas, sebagai wujud dari administrasi itu sendiri.

Masalah-masalah yang ditemui selama riset pada Universitas Binaniaga Indonesia adalah masih ada beberapa tenaga kependidikannya yang kurang optimal dalam melaksanakan pekerjaannya yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja. Selain itu Universitas Binaniaga Indonesia masih kurang memperhatikan tingkat kesejahteraan tenaga kependidikannya dilihat dari kompensasi yang diberikan oleh pihak Universitas Binaniaga Indonesia yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja.

Kompensasi penting bagi tenaga kependidikan karena besarnya kompensasi mencerminkan ukuran nilai kerja mereka diantaranya tenaga kependidikan itu sendiri, keluarga, dan masyarakat. Akan tetapi, bila

kompensasi tidak diberikan dengan benar maka produktivitas kerja tenaga kependidikan akan menurun. Kompensasi merupakan faktor yang harus diperhatikan oleh perusahaan karena hal tersebut merupakan konsekuensi dan timbal balik yang sepadan atas kinerja dan produktivitas tenaga kependidikan dalam pencapaian tujuan perusahaan.

Berdasarkan data yang peneliti peroleh dalam pra penelitian, didapatkan data dari Universitas Binaniaga Indonesia, sebagai berikut:

Data Rekapitulasi Penerimaan Mahasiswa Baru Universitas Binaniaga Indonesia, sebagai berikut:

Tabel 1
Rekapitulasi Penerimaan Mahasiswa Baru
Universitas Binaniaga Indonesia

Tahun	Jumlah	Presentase
2017 *	547	27%
2018 *	607	30%
2019 *	558	28%
2020	299	15%
Total	2011	100%

Sumber: Universitas Binaniaga Indonesia

Data tabel di atas dapat di dapat dari data penerimaan mahasiswa baru tahun 2017, 2018, 2019 dan 2020, dari 3 (tiga) perguruan tinggi yaitu STIE Binaniaga, STIKOM Binaniaga dan AMIK Bogor. Pada bulan April 2020, 3 (tiga) perguruan tinggi tersebut bergabung menjadi Universitas Binaniaga Indonesia. Meskipun data di atas diambil ketika sebelum Universitas Binaniaga Indonesia terbentuk, namun 3 (tiga)

* Data Tahun 2017, 2018, dan 2019 merupakan data gabungan dari kampus STIE Binaniaga, Stikom Binaniaga dan Amik Bogor (sebelum menjadi Universitas Binaniaga).

perguruan tinggi tersebut masih tetap satu kesatuan yaitu di bawah naungan Yayasan Binaniaga.

Tabel di atas menunjukkan produktivitas kerja tenaga kependidikan yang dilihat dari jumlah penerimaan mahasiswa baru yang mendaftar pada Universitas Binaniaga Indonesia. Pada tahun 2017 mahasiswa yang mendaftar sebanyak 547 orang dan mengalami peningkatan pada tahun 2018 sebanyak 60 orang atau sebesar 3% dari tahun sebelumnya. Namun, pada tahun 2019 produktivitas tenaga kependidikan menurun dengan ditunjukkannya penurunan jumlah penerimaan mahasiswa baru sebanyak 49 orang atau sebesar 2% dari tahun sebelumnya. Pada tahun 2020 pun penerimaan mahasiswa menurun drastis sebanyak 259 orang atau sebesar 13% dari tahun sebelumnya.

Selanjutnya data rekapitulasi absensi salah satu Fakultas Universitas Binaniaga Indonesia, sebagai berikut:

Tabel 2
Rekapitulasi Kehadiran dan Kemangkiran Karyawan
Salah Satu Fakultas Universitas Binaniaga Indonesia
Tahun 2019

No	Bulan	Jumlah Karyawan	Hari Kerja dalam Sebulan	Presentase Masuk Kerja	Presentase Mangkir Kerja
1	Januari	20	26	70%	30%
2	Februari	20	26	68%	32%
3	Maret	20	26	66%	34%
4	April	20	26	62%	38%
5	Mei	20	26	69%	31%
6	Juni	20	26	44%	56%
7	Juli	20	26	67%	33%

No	Bulan	Jumlah Karyawan	Hari Kerja dalam Sebulan	Presentase Masuk Kerja	Presentase Mangkir Kerja
8	Agustus	20	26	63%	38%
9	September	20	26	78%	22%
10	Oktober	20	26	73%	28%
11	Nopember	20	26	76%	24%
12	Desember	17	26	79%	21%

Sumber: Salah satu Fakultas Universitas Binaniaga Indonesia

Berdasarkan data dari salah satu fakultas Universitas Binaniaga Indonesia diatas menunjukkan penurunan dalam presentase kehadiran tenaga kependidikan pada tahun 2019. Dapat di lihat dari data pada bulan januari 2019 kehadiran karyawan sebesar 70% dan pada bulan februari 2019 sebesar 68%, yang berarti terjadi penurunan kehadiran karyawan dan peningkatan kemangkiran sebesar 2%.

Kemudian pada bulan maret 2019 presentase kehadiran tenaga kependidikan menurun lagi sebesar 2% dan mengalami kenaikan tingkat kemangkiran sebesar 2% dari bulan sebelumnya. Selanjutnya pada bulan april 2019 presentase kehadiran tenaga kependidikan menurun lagi sebesar 4% dan mengalami peningkatan kemangkiran sebesar 4% dari bulan sebelumnya.

Tingginya tingkat kemangkiran akan mengurangi jumlah jam kerja yang dapat digunakan untuk menyelesaikan pekerjaan tenaga kependidikan tersebut, sehingga pekerjaan tidak diselesaikan secara efektif. Rendahnya tingkat kehadiran menggambarkan rendahnya motivasi kerja tenaga kependidikan, sehingga dapat mempengaruhi

produktivitas kerja tenaga kependidikannya, dan akan memperburuk citra perusahaan serta tidak tercapainya target perusahaan atau lembaga pendidikan.

Menurut salah satu pimpinan Universitas Binaniaga Indonesia, salah satu permasalahan yang ada pada Universitas Binaniaga Indonesia yaitu berada pada aspek Sumber Daya Manusia (SDM). Dimana perlu adanya peningkatan kualitas dan kuantitas sumber daya manusia pada Universitas Binaniaga Indonesia. Dikarenakan tingkat penguasaan ilmu yang dimiliki oleh tenaga kependidikan Universitas Binaniaga Indonesia ini belum cukup dan jumlah atau kuantitas tenaga kependidikan Universitas Binaniaga Indonesia pun belum cukup untuk menjalankan sebuah Universitas yang memang perlu sumber daya manusia yang lebih kompeten dan lebih banyak.

Permasalahan tersebut dapat menghambat tenaga kependidikan dalam menyelesaikan pekerjaannya dan juga dapat mempengaruhi produktivitas kerja tenaga kependidikan tersebut. Seperti yang di jelaskan oleh Sunyoto (2012:203) salah satu faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja yaitu pengetahuan (*knowledge*). Pengetahuan dan keterampilan merupakan dasar pencapaian produktivitas kerja. Jika seorang tenaga kependidikan memiliki pengetahuan yang baik, maka produktivitas kerja nya pun akan baik.

Begitupula dengan kuantitas atau jumlah tenaga kependidikan yang kurang, hal tersebut akan mempengaruhi produktivitas kerja tenaga

kependidikan. Dimana ketika jumlah tenaga kependidikan kurang dengan sejumlah pekerjaan yang cukup banyak, maka tenaga kependidikan akan kewalahan dan memerlukan waktu yang cukup banyak pula untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut. Sehingga pekerjaan tidak dapat diselesaikan secara efisien dan produktivitas kerja akan terganggu atau menurun.

Selanjutnya hasil wawancara kepada Pimpinan Universitas Binaniaga Indonesia lainnya, ternyata rendahnya motivasi tenaga kependidikan yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja tenaga kependidikan Universitas Binaniaga Indonesia terjadi karena beberapa alasan berikut ini:

1. Tenaga kependidikan kurang mempunyai keinginan untuk maju dan berkembang serta kurang bekerja keras dalam melaksanakan tugas-tugasnya.
2. Tenaga kependidikan yang bekerja kurang memiliki semangat dalam bekerja.
3. Tenaga kependidikan sering merasa keberatan untuk menyisihkan waktu mengerjakan pekerjaan setelah jam pulang kantor atau lembur.
4. Tenaga kependidikan sering keluar masuk kantor pada saat jam kerja.
5. Target pekerjaan yang diberikan kepada tenaga kependidikan tidak selesai sesuai dengan waktu yang ditentukan.

6. Tenaga kependidikan sering bersikap santai dan mengobrol pada saat jam kerja yang seringkali mengakibatkan target pekerjaan selesai tidak tepat waktu.

Berdasarkan data-data diatas maka perusahaan harus lebih meningkatkan lagi hasil kerja tenaga kependidikan dengan cara memberikan kompensasi serta menerapkan etika kerja yang baik. Dengan cara tersebut diharapkan dapat menjamin kepuasan tenaga kependidikan dan memungkinkan tenaga kependidikan mencapai tingkat produktivitas yang diharapkan perusahaan.

Berdasarkan latar belakang di atas peneliti tertarik melakukan penelitian kemudian akan dituangkan dalam bentuk tulisan ilmiah (skripsi) yang berjudul **“Pengaruh Kompensasi dan Etos Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Tenaga Kependidikan Pada Universitas Binaniaga Indonesia”**

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka dapat diidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Kompensasi yang diterima seringkali mengalami keterlambatan dan masih belum sesuai dengan harapan tenaga kependidikan Universitas Binaniaga Indonesia.
2. Kurangnya kedisiplinan tenaga kependidikan dalam hal waktu jam kerja.
3. Rendahnya motivasi kerja tenaga kependidikan Universitas Binaniaga Indonesia.
4. Rendahnya keinginan tenaga kependidikan untuk maju dan berkembang.

5. Rendahnya tingkat penguasaan ilmu, keterampilan dan kemampuan yang di miliki oleh tenaga kependidikan Universitas Binaniaga Indonesia.
6. Kurangnya pengawasan dari pimpinan terhadap kinerja tenaga kependidikan Universitas Binaniaga Indonesia.
7. Kurang adanya perhatian terhadap sumber daya manusia Universitas Binaniaga Indonesia.
8. Menurunnya produktivitas kerja tenaga kependidikan dalam melaksanakan pekerjaannya.

C. Batasan Masalah

Dalam penelitian ini, peneliti hanya membatasi masalah yang berkaitan dengan topik yaitu:

1. Dalam penelitian ini bentuk kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung yang berupa gaji dan tunjangan yang diterima oleh tenaga kependidikan Universitas Binaniaga Indonesia.
2. Dalam penelitian ini hanya membahas topik yang berkaitan dengan kompensasi, etos kerja dan produktivitas kerja tenaga kependidikan Universitas Binaniaga Indonesia.
3. Dalam penelitian ini, subjek penelitian yang digunakan yaitu tenaga kependidikan yang masuk ke dalam struktur organisasi Universitas Binaniaga Indonesia diantaranya rektor, dekan dan bagian tata usaha.

D. Rumusan Masalah

Seperti yang telah dijelaskan diatas, perusahaan atau lembaga pendidikan perlu mendorong tenaga kependidikannya untuk dapat bekerja dengan baik. Bila perusahaan atau lembaga pendidikan ingin tenaga kependidikannya dapat bekerja dengan baik, maka perusahaan perlu memenuhi kebutuhan tenaga kependidikannya, salah satunya dengan cara perusahaan harus memberikan kompensasi yang wajar dan adil bagi para tenaga kependidikannya. Sehingga, di harapkan dapat meningkatkan produktivitas para tenaga kependidikannya. Selain kompensasi, faktor lain yang dapat mempengaruhi produktivitas tenaga kependidikan yaitu etos kerja. Dengan etos kerja yang baik, maka hasil dari pekerjaan karyawan akan optimal dan akan meningkatkan produktivitas kerja. Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan sebelumnya, maka yang menjadi masalah pokok dalam penelitian ini, yaitu:

1. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja tenaga kependidikan pada Universitas Binaniaga Indonesia?
2. Apakah etos kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja tenaga kependidikan pada Universitas Binaniaga Indonesia?
3. Apakah kompensasi dan etos kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja tenaga kependidikan pada Universitas Binaniaga Indonesia?

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan dari permasalahan diatas, peneliti dapat membuat tujuan dari penelitian yang di lakukan ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja tenaga kependidikan pada Universitas Binaniaga Indonesia.
2. Untuk mengetahui pengaruh etos kerja terhadap produktivitas kerja tenaga kependidikan pada Universitas Binaniaga Indonesia.
3. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan etos kerja terhadap produktivitas kerja tenaga kependidikan pada Universitas Binaniaga Indonesia.

F. Kegunaan Penelitian

1. Manfaat Bagi Peneliti, agar dapat memberikan pengalaman serta dapat meningkatkan wawasan pengetahuan dalam menghadapi suatu masalah pengaruh kompensasi dan etos kerja terhadap produktivitas kerja tenaga kependidikan pada Universitas Binaniaga Indonesia.
2. Manfaat Bagi Perusahaan, dapat memberikan informasi yang berharga bagi perusahaan terutama dalam hal pengelolaan manajemen SDM dan segala kebijakan yang berkaitan dengan kompensasi dan etos kerja yang dapat berpengaruh terhadap produktivitas kerja tenaga kependidikan pada Universitas Binaniaga Indonesia.
3. Manfaat Bagi Peneliti Selanjutnya, penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan kajian atau referensi bagi pembaca, dan dapat digunakan sebagai bahan penelitian untuk penelitian lanjutan.

G. Sistematika Penelitian

Untuk memudahkan dan mengetahui alur penulisan skripsi ini, maka akan diberikan gambaran mengenai isi skripsi sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Dalam bab ini peneliti menguraikan latar belakang masalah, identifikasi masalah, batasan masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian dan sistematika penelitian.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab ini peneliti menjelaskan pengungkapan kajian literatur mengenai variabel kompensasi, etos kerja dan produktivitas, kerangka pemikiran, penelitian terdahulu, dan hipotesis penelitian.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Pada bab ini peneliti menguraikan tentang metode penelitian, populasi dan sampel, variabel penelitian, operasional variabel, jenis dan sumber data, serta metode analisis data.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini diuraikan mengenai gambaran umum objek penelitian, profil responden, hasil uji validitas, hasil uji reliabilitas, distribusi frekuensi jawaban responden, hasil uji asumsi klasik, hasil uji regresi linier berganda, uji hipotesis, hasil koefisien determinasi dan pembahasan hasil penelitian.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini merupakan bab terakhir dari penyusunan skripsi ini dan peneliti menyimpulkan mengenai apa yang ditemukan selama penelitian yang tercermin pada bab sebelumnya, berdasarkan kesimpulan tersebut, maka peneliti memberikan saran-saran yang dapat menjadi masukan yang mungkin bermanfaat bagi Universitas Binaniaga Indonesia.