

# BAB I PENDAHULUAN

## 1.1. Latar Belakang

Pendidikan tinggi menurut undang-undang Republik Indonesia No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional merupakan suatu jenjang pendidikan berkelanjutan setelah pendidikan menengah yang mencakup program pendidikan diploma, sarjana, magister, spesialis, dan doktor di perguruan tinggi dan perguruan tinggi tersebut berkewajiban untuk menyelenggarakan pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat.

Universitas Prima Indonesia (UNPRI) termasuk salah satu perguruan tinggi swasta dibawah koordinasi Kementrian Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia (Kemendikbud RI) dengan memiliki 10 fakultas dan memiliki 33 program studi yang dikelolanya. Pada tahun ajaran ini, setidaknya UNPRI memiliki lebih dari 2000 mahasiswa aktif dan UNPRI juga memiliki 492 dosen pengajar baik itu yang berstatus dosen tetap yayasan maupun dosen perbantuan kopertis (DPK). Karyawan yang ada di lingkungan Universitas Prima Indonesia ini meliputi Sekretariat UNPRI, Dekan, Wakil Dekan, Ketua Program Studi, Sekretaris Program Studi, Dosen atau Tenaga Pengajar dan Bagian Administrasi lainnya yang mana tugas dan tanggung jawab utama mereka adalah untuk mengelola suatu fakultas yang ada di perguruan tinggi tersebut. Peran karyawan di suatu perguruan tinggi sangat besar pengaruhnya terhadap pembangunan mutu kualitas dan kuantitas pendidikan. Kemampuan untuk mengelola dan mengembangkan mutu perguruan tinggi sangat diperlukan yaitu dengan meningkatkan kinerja Karyawan sehingga menghasilkan suatu kepuasan kerja.

Berdasarkan hasil awal riset di Universitas Prima Indonesia yang diperoleh dari Biro Administrasi Umum, didapati bahwa Universitas Prima Indonesia memiliki 234 Karyawan dengan latar belakang dari karakteristik individu, pendidikan, dan pengalaman kerja yang berbeda seperti pada Tabel 1.1.

**Tabel 1.1 Jumlah Data Karyawan Universitas Prima Indonesia**

<b>Departement</b>	<b>Jumlah</b>
Fakultas	142
Pasca Sarjana	17
Rektorat & Biro Rektorat	52
Perpustakaan & Tim AIPT	7
Satpam	16
<b>Total</b>	<b>234</b>

**Sumber : Biro Administrasi Umum UNPRI**

Berdasarkan hal diatas, peneliti menemukan bahwa karyawan UNPRI memiliki kualitas kinerja yang masih perlu untuk ditingkatkan. Upaya yang perlu diperhatikan untuk meningkatkan hasil kinerja yang memuaskan adalah dengan memperhatikan karakteristik dari pada individu itu sendiri, sebab setiap individu memiliki potensi, kebutuhan, dan mencirikan

karakteristik yang berbeda antara satu individu dengan individu lainnya. Menurut Gibson (2007), karakteristik individu yang dibawa dalam lingkungan kerja dapat pula mempengaruhi kinerja di tempat ia bekerja, hal ini berdasarkan adanya perbedaan dalam hal kemampuan, kinerja, dan sikap dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Permasalahan yang sering muncul di Universitas Prima Indonesia adalah adanya karyawan yang diterima bekerja memiliki posisi atau jabatan yang tidak sesuai dengan bidang keilmuan ijazah terakhirnya, seperti contoh posisi atau jabatan bendahara dengan latar belakang pegawai yang tidak berlatar belakang ilmu manajemen keuangan atau akuntansi. Walaupun demikian, Yayasan Perguruan Tinggi Prima Indonesia sangat memperhatikan pendidikan karyawannya yaitu dengan memberikan beasiswa pendidikan yayasan bagi mereka untuk menunjang pengetahuan, menambah kemampuan dan keahlian, serta meningkatkan kualitas mutu pendidikan di Universitas Prima Indonesia.

Dewasa ini pengalaman kerja sangat diperlukan, dimana perusahaan pencari tenaga kerja lebih mengutamakan tenaga kerja yang memiliki pengalaman di bidang pekerjaan tersebut. Diperkirakan bahwa dengan pengalaman kerja pencari kerja lebih sanggup untuk mendapatkan pekerjaan yang sesuai, selain itu pengalaman kerja menggambarkan pengetahuan pasar kerja. Dengan memiliki pengalaman kerja didukung tingkat pendidikan yang tinggi, maka tenaga kerja akan mempunyai lebih banyak kesempatan untuk mendapatkan pekerjaan (Satrio Adi Setiawan dalam Sutomo, dkk, 1999).

Berdasarkan hasil riset awal yang dilakukan peneliti mengenai pengalaman kerja karyawan UNPRI, didapatkan bahwa hampir semua karyawan UNPRI memiliki pengalaman kerja lebih dari sekitar 1 atau 2 tahun di bidangnya masing-masing dan bahkan ada beberapa yang masih baru lulus dalam periode kurang dari 6 (enam) bulan sejak diwisuda dan resmi mendapatkan ijazah (*fresh graduated*). Dan didapatkan juga temuan lama bekerja karyawan UNPRI yang rata-rata memiliki lama bekerja lebih kurang dari 3 atau 4 tahun bahkan belasan tahun juga. Walaupun demikian, karyawan UNPRI tetap dapat memberikan pelayanan primanya dengan sebaik mungkin dan melaksanakan tugas pokok dan kewajibannya dengan baik juga. Berdasarkan temuan tersebut, peneliti ingin mengetahui apakah pengalaman kerja dapat menimbulkan nilai sebuah kepuasan dalam bekerja atau tidak. Karena menurut peneliti Erlis Roviyan (2015) mengatakan bahwa pengalaman kerja yang baik dapat menimbulkan kepuasan kerja pada diri karyawan.

Kepuasan kerja setiap individu biasanya memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda. Hasil riset yang peneliti temukan bahwa kepuasan kerja bagi karyawan UNPRI masih perlu ditingkatkan, hal ini ditunjukkan dengan sikap karyawan yang masih belum disiplin terhadap penggunaan waktu kerja yang efisien. Menurut Fauzia Agustini (2019, hal. 55), kepuasan kerja muncul dari keadaan emosional yang menyenangkan maupun tidak menyenangkan dimana para pekerja memandang pekerjaannya. Hal ini dapat ditunjukkan mereka pada sikap pekerja terhadap pekerjaannya, mereka biasanya cenderung akan bersikap positif bila merasa sudah puas dan akan bersikap negatif bila mereka merasa tidak puas. Kepuasan kerja tersebut tentu saja dapat mempengaruhi perilaku kerja karyawan seperti malas, rajin, produktif, dan lain – lain.

Berdasarkan hasil awal riset ditemukan fenomena yang peneliti amati pada karyawan UNPRI yaitu masih banyaknya dari mereka yang belum disiplin dalam melakukan pekerjaannya, sering menunda untuk menyelesaikan tugas yang diberikan, kurang menguasai

penggunaan fasilitas yang ada dan kurang disiplin terhadap jam kerja sehingga mengakibatkan masih diperlukan adanya perhatian yang lebih terhadap tingkat kepuasan kerja yang diharapkan nantinya Karyawan dapat bekerja secara maksimal sehingga mencapai tujuan UNPRI.

Berdasarkan uraian dan penjelasan di atas, maka peneliti ingin melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Karakteristik Individu, Pendidikan, dan Pengalaman Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Serta Implikasinya Pada Kinerja Karyawan Universitas Prima Indonesia”**.

## **1.2. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang dan keterangan di atas, maka masalah yang akan diidentifikasi antara lain sebagai berikut :

1. Kinerja karyawan UNPRI yang belum menunjukkan kinerja secara maksimal.
2. Tingkat kepuasan kerja yang masih rendah. Hal ini ditunjukkan dengan perilaku dan sikap karyawan dalam bekerja.
3. Masih ada karyawan UNPRI yang belum disiplin terhadap waktu. Hal ini terlihat dengan adanya karyawan UNPRI yang masih datang telat.
4. Terdapat karyawan UNPRI yang bekerja memiliki posisi yang tidak sesuai dengan latar belakang pendidikannya.

## **1.3. Pembatasan Masalah**

Adapun pembatasan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel independen adalah Karakteristik Individu, Pendidikan dan Pengalaman Kerja. Sedangkan yang menjadi variabel dependen adalah Kepuasan dan Kinerja sebagai variabel intervening.
2. Penelitian ini dilakukan pada Universitas Prima Indonesia pada Tahun Ajaran 2020-2021.
3. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan media pengumpulan data primer dari responden dengan melakukan survei.
4. Peneliti menggunakan teknik pengujian asumsi klasik dengan data primer dari suatu sampel dengan menggunakan instrument kuesioner.

## **1.4. Perumusan Masalah**

Atas dasar latar belakang diatas, maka dapat dirumuskan masalahnya sebagai berikut :

1. Apakah karakteristik individu berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan Universitas Prima Indonesia?
2. Apakah pendidikan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan Universitas Prima Indonesia?
3. Apakah pengalaman kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan Universitas Prima Indonesia?
4. Apakah karakteristik individu berpengaruh terhadap kinerja pada karyawan Universitas Prima Indonesia?
5. Apakah pendidikan berpengaruh terhadap kinerja pada karyawan Universitas Prima Indonesia?

6. Apakah pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja pada karyawan Universitas Prima Indonesia?
7. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pada karyawan Universitas Prima Indonesia?
8. Apakah karakteristik individu berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada karyawan Universitas Prima Indonesia?
9. Apakah pendidikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada karyawan Universitas Prima Indonesia?
10. Apakah pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada karyawan Universitas Prima Indonesia?

### **1.5. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh karakteristik individu terhadap kepuasan kerja karyawan Universitas Prima Indonesia.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pendidikan terhadap kepuasan kerja karyawan Universitas Prima Indonesia.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pengalaman kerja terhadap kepuasan kerja karyawan Universitas Prima Indonesia.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja pada karyawan Universitas Prima Indonesia.
5. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pendidikan terhadap kinerja pada karyawan Universitas Prima Indonesia.
6. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja pada karyawan Universitas Prima Indonesia.
7. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pada karyawan Universitas Prima Indonesia.
8. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada karyawan Universitas Prima Indonesia.
9. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pendidikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada karyawan Universitas Prima Indonesia.
10. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada karyawan Universitas Prima Indonesia.

### **1.6. Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat yang ingin dicapai dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Sebagai bahan masukan atau sebagai sarana dalam meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja bagi Karyawan Universitas Prima Indonesia.
2. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan bagi perkembangan ilmu pengetahuan di Sekolah Pascasarjana Program Studi Magister Manajemen Universitas Prima Indonesia.
3. Untuk menambah ilmu pengetahuan dan wawasan dalam bidang ilmu manajemen khususnya mengenai manajemen sumber daya manusia tentang kepuasan kerja dan kinerja.

4. Dapat mendorong timbulnya minat bagi peneliti lain untuk melakukan penelitian lebih lanjut tentang berbagai dimensi dari kepuasan kerja dan kinerja, sehingga khasanah pengetahuan tentang kepuasan kerja dan kinerja khususnya untuk manajemen SDM menjadi bertambah luas.