

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Setiap perusahaan atau organisasi tentu memiliki tujuan yang ingin dicapai. Untuk mewujudkan tujuan tersebut, suatu perusahaan membutuhkan sumber daya manusia sebagai faktor pendukung. Sumber daya manusia itu sendiri adalah orang atau individu yang memberikan tenaga, bakat dan kreativitas serta usaha demi kemajuan organisasi yang bersangkutan. Oleh karena itu, setiap organisasi atau perusahaan dituntut untuk tidak hanya memperhatikan aspek teknologi dan ekonomi saja melainkan juga aspek sumber daya manusia. Sumber daya manusia pun harus menjadi prioritas suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Sumber daya manusia memberikan sumbangsih yang begitu besar bagi suatu perusahaan. Walaupun demikian tidak berarti bahwa suatu perusahaan hanya dapat berdiri oleh keadaan sumber daya manusia. Ia tetap saling melengkapi dengan bernagai aspek lain. Nilai-nilai manusiawi (*human values*) dalam berbagai keadaan bisa diselaraskan secara baik dengan aspek teknologi. Hal ini mau menjelaskan bahwa betapa besar peran sumber daya manusia bagi kemajuan suatu perusahaan. Sumber daya manusia adalah kekuatan utama yang bisa membuat suatu organisasi ataupun perusahaan menjadi lebih berkembang. “Tanpa orang-orang yang cakap, organisasi dan manajemen akan gagal dalam mencapai tujuannya” (Handoko, 2008:233).

Sumber daya manusia memberikan sumbangsih bagi perkembangan suatu perusahaan. Oleh karena itu, peningkatan sumber daya manusia oleh pihak perusahaan menjadi suatu prioritas utama. Hal ini berdampak terhadap tujuan suatu perusahaan. Salah satu aspek yang paling mudah kita lihat ada pada tingkat atau efektivitas semangat kerja para karyawan atau pegawai. Semangat kerja yang tinggi menjadi idealisme suatu perusahaan untuk mencapai tujuannya. Ada begitu banyak cara agar para pegawai atau karyawan perusahaan memiliki semangat kerja yang tinggi. Nitisemito (2010:183) mengatakan bahwa factor-faktor yang berpengaruh terhadap semangat adalah jumlah dan komposisi dari kompensasi yang diberikan, penempatan yang tepat, latihan, rasa aman di masa depan, mutasi, promosi, lingkungan kerja, dan sebagainya.

Penempatan karyawan atau *placement* merupakan proses memanfaatkan kompetensi yang dimiliki karyawan (pengetahuan, ketrampilan dan keahlian) dengan menempatkannya pada bidang pekerjaan yang dianggap sesuai serta mendistribusikan karyawan berdasarkan potensi-potensi yang dimiliki kandidat untuk berhasil pada pekerjaannya. Hal ini sangat penting karena bagi suatu perusahaan, penempatan pegawai pada posisi yang tepat merupakan suatu hal yang utama karena erat hubungannya dengan kinerja pegawai dalam manfaat yang besar bagi perusahaan.

Menurut Hasibuan (2012:71), “penempatan pegawai yang tepat merupakan salah satu kunci untuk memperoleh kinerja optimal dari setiap pegawai, baik kreativitas dan praaksarannya akan berkembang.” Hal ini akan membawa suatu organisasi atau perusahaan kepada hasil kerja yang optimal

karena terdapat korelasi positif antara penempatan pegawai dengan peningkatan kinerja pegawai.

Dalam pengaplikasian teori di atas, peneliti mencoba membuat suatu wawancara pada 20 orang pegawai dengan tajuk wawancara pra penelitian untuk mengetahui semangat kerja pegawai di Universitas Katolik Widya Mandira. Dari hasil wawancara tersebut, peneliti menemukan beberapa fakta yang berkaitan dengan variabel semangat kerja pada pegawai di (UNWIRA) yaitu, 9 orang pegawai mengatakan selalu menyelesaikan pekerjaan mereka tepat waktu sedangkan 11 orang lainnya tidak, 7 orang mengatakan selalu melakukan absen tepat waktu sedangkan 13 orang lainnya mengatakan tidak, untuk pendapat pegawai tentang tingkat keluar masuk pegawai yang bekerja di unwira 6 orang mengatakan cukup tinggi sedangkan 14 orang lainnya mengatakan tidak, dan untuk pernyataan apakah mereka mempunyai hubungan kerja yang harmonis dengan rekan kerja serta mendapatkan keamanan dan kenyamanan dalam bekerja 7 orang pegawai mengatakan iya, sedangkan 13 orang mengatakan tidak.

Berdasarkan hasil wawancara tersebut secara keseluruhan menunjukkan bahwa lebih banyak pegawai unwira kampus merdeka kurang bersemangat dalam bekerja.

Ada begitu banyak faktor yang mempengaruhi fungsi efektivitas kinerja para pegawai di Universitas Katolik Widya Mandiria. Salah satunya adalah berkaitan dengan penempatan kerja. Namun dalam pengamatan peneliti, faktor ini turut mempengaruhi rendahnya semangat kerja para pegawai di Universitas Katolik Widya Mandira (UNWIRA) Merdeka.

Idealnya, penempatan kerja harus diberikan kepada seseorang berdasarkan kapasitasnya, dalam hal ini ada kesesuaian antara pendidikan, kesehatan dan kepribadian tenaga kerja bagi karyawan biasa, kepala bagian, dan pimpinan.

Dari hasil pra penelitian, peneliti, menemukan fakta bahwa penempatan karyawan atau pegawai di Universitas Katolik Widya Mandira Kupang kurang dilakukan secara optimal. Penempatan karyawan belum terlalu mempertimbangkan aspek pendidikan formalnya, tetapi lebih mengacu pada pendidikan informal dan pengalaman kerja karyawan seperti terlihat pada tabel 1.1 berikut ini:

Tabel 1.1

Penempatan Pegawai Universitas Katolik Widya Mandira (UNWIRA)

Biro/Unit	N A M A	Pendidikan		Ket
		Syarat pendidikan	Pendidikan Terakhir	
Biro Umum	Br. Dominikus Doron, SVD (Kpl. BAU)	S1	SMEA	Tidak Sesuai
PPSDM	Elisabeth Nansi Mayang, S.Pd	S1Hukum,ekonomi, Manajemen	Sastra Indo	Tidak sesuai
Rektorat	Kristina Yulita, SE (KTU)	S1ekonomi, adm, informatika	Ekonomi	Sesuai
B. Keuangan	Theresia Lagho, SP., MM.	S1 akutansi, manajemen	MM	Sesuai
B. AAK	Yohanes Siwa Nurak	S1 adm, ekonomi, informatika, S2	S2 Bhs Inggris	Sesuai
TU. F. Ekonomi	Angelina Penun, SH	S1 adm, informatika, ekonomi, Hukum	Hukum	Sesuai
TU.MM	Mateus Lanus	S1 adm, ekonomi, informatika, hukum	SMA	Tidak sesuai
TU. F. Hukum	Yakobus Naben, SH (KTU)	S1Hukum,ekonomi, adm, informatika	Hukum	Sesuai
TU. FMIPA	Philipus Lepo, A.Md (KTU)	S1biologi, kimia,fisika	Pertanian	Tidak sesuai
LAB.FMIPA	Marta Dudeng	S1biologi, kimia, fisika	SMA	Tidak sesuai
Perpustakaan	Johanes Balla, A.Md.	S1 Perpustakaan	D3	Tidak sesuai
IT	Aloysius Junior M. Nage, ST (Kabag)	S1 Ilmu computer	Ilmu computer	Sesuai

Sumber : Universitas Katolik Widya Mandira Kupang (Data terlampir)

Berdasarkan Tabel 1.1 di atas dapat diketahui bahwa penempatan kepala di tiap unit belum berlangsung secara optimal bila dilihat dari segi pendidikannya. Terdapat 6 kepala Biro (Biro Umum, PPSDM, TU.MM, TU. FMIPA, Lab.FMIPA, Perpustakaan) yang tidak sesuai dengan tingkat pendidikannya. Selain itu, 36 dari 78 orang pegawai yang ditempatkan tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan/syarat yang dibutuhkan.

Selain penempatan kerja, kompensasi juga dapat mempengaruhi semangat kerja pegawai. Pemberian kompensasi kepada para pegawai dapat mendorong mereka untuk bekerja dengan sangat baik sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan. Kompensasi bersifat komplementer dan timbal balik karena yang diuntungkan tidak hanya pegawai melainkan juga pihak perusahaan. Dengan memberikan kompensasi, kinerja pegawai memberikan dampak yang baik bagi perusahaan dengan nilai semangat kerja yang tinggi.

Simamora (2008:450) mengatakan bahwa kompensasi dalam bentuk finansial adalah penting bagi karyawan, sebab dengan kompensasi ini mereka dapat memenuhi kebutuhannya secara langsung, terutama kebutuhan fisiologisnya. Namun demikian, tentunya karyawan juga berharap agar kompensasi yang diterimanya sesuai dengan pengorbanan yang telah diberikan dalam bentuk nonfinansial juga sangat penting bagi karyawan terutama untuk pengembangan karir mereka.

Berdasarkan hasil wawancara pra penelitian tentang variabel kompensasi terhadap pegawai pada Universitas Katolik Widya Mandira Kupang, 9 orang pegawai mengatakan mereka menerima gaji sesuai harapan sedangkan 11 orang lainnya mengatakan tidak, 7 orang pegawai mengatakan

bonus yang diterima dari universitas sesuai sedangkan 13 orang lainnya mengatakan tidak sesuai, kemudian 6 orang pegawai mengatakan tunjangan yang diberikan oleh universitas sesuai harapan sedangkan 14 orang lainnya mengatakan tidak, dan untuk pernyataan apakah universitas memperhatikan pemenuhan kebutuhan dan fasilitas karyawan, 5 orang mengatakan sesuai dan 15 orang mengatakan tidak sesuai.

Berdasarkan hasil wawancara tersebut, kita dapat melihat bahwa lebih banyak pegawai di Universitas Katolik Widya Mandira merasa bahwa kompensasi yang diterima oleh mereka belum sesuai dengan hasil kerja yang mereka berikan. Hal ini tentunya sangat mempengaruhi semangat kerja para pegawai. Selain itu, penempatan kerja juga turut mempengaruhi efektifitas para pegawai di Unwira Kupang.

Berdasarkan latar belakang di atas, peneliti ingin mengkaji lebih jauh berkaitan dengan permasalahan umum yang dialami oleh para pegawai di Unwira Kupang sehingga peneliti melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Penempatan dan Komposisi Terhadap Semangat Kerja Pegawai Universitas Katolik Widya Mandira (UNWIRA) Kampus Merdeka Kupang.

B. Rumusan Masalah Penelitian

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

1. Bagaimana gambaran tentang penempatan pegawai, kompensasi dan semangat kerja pegawai pada Universitas Katolik Widya Mandira (UNWIRA) Kampus Merdeka Kupang?

2. Apakah penempatan pegawai dan kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja pegawai pada Universitas Katolik Widya Mandira (UNWIRA) Kampus Merdeka Kupang?
3. Apakah penempatan pegawai dan kompensasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja pegawai pada Universitas Katolik Widya Mandira (UNWIRA) Kampus Merdeka Kupang?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk:

1. Untuk mengetahui gambaran tentang penempatan pegawai, kompensasi dan semangat kerja pegawai pada Universitas Katolik Widya Mandira (UNWIRA) Kampus Merdeka Kupang.
2. Untuk mengetahui signifikansi pengaruh penempatan pegawai dan kompensasi secara parsial terhadap semangat kerja pegawai pada Universitas Katolik Widya Mandira (UNWIRA) Kampus Merdeka Kupang.
3. Untuk mengetahui signifikansi penempatan pegawai dan kompensasi secara simultan terhadap semangat kerja pegawai pada Universitas Katolik Widya Mandira (UNWIRA) Kampus Merdeka Kupang.

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi Kampus Universitas Katolik Widya Mandira (UNWIRA) Merdeka Kota Kupang:
Diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi perusahaan untuk mengetahui sejauh mana penempatan kerja dan kompensasi berdampak pada semangat kerja pegawai

2. Bagi Peneliti lainnya

Dapat diharapkan sebagai bahan informasi dan dapat dijadikan referensi bagi penelitian-penelitian selanjutnya tentang pengaruh penempatan dan kompensasi terhadap semangat kerja karyawan pada Universitas Katolik Widya Mandira (UNWIRA) Merdeka Kota Kupang.