

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang Masalah**

Era globalisasi mempunyai dampak dalam dunia usaha. Globalisasi menimbulkan persaingan yang ketat diantara perusahaan-perusahaan untuk mendapatkan pangsa pasar yang dibidiknya. Dengan adanya globalisasi maka dunia usaha mau tidak mau didorong untuk mencapai suatu organisasi perusahaan yang efektif dan efisien. Keefektifan dan keefesienan dalam suatu perusahaan sangat diperlukan agar perusahaan dapat memiliki daya saing maupun keunggulan lebih dari para pesaing, sehingga perusahaan dapat bertahan dalam dunia persaingan yang ketat.

Keberhasilan perusahaan tidak terlepas oleh Sumber daya manusia dimana sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting dalam pembangunan, baik secara kualitas maupun kuantitas. Sumber daya manusia dalam hal ini, adalah tenaga kerja yang berperan dalam perusahaan, sehingga dibutuhkan tenaga kerja yang terdidik dan siap pakai untuk mendukung pengembangan perusahaan. Seperti yang dapat kita ketahui dari berbagai negara maju adalah, bahwa kemajuan yang dicapai oleh berbagai bangsa di negara-negara tersebut didukung oleh sumber daya manusia yang berkualitas.

Tenaga kerja atau karyawan merupakan faktor produksi yang bersifat senantiasa bergerak dan selalu berubah-ubah, mempunyai akal dan perasaan serta motivasi, jika tenaga kerja sebagai faktor produksi merasa senang bekerja dengan penuh semangat dan bergairah, maka dapat dipastikan bahwa tujuan yang telah

ditetapkan perusahaan atau organisasi akan semakin mudah tercapai. Kinerja seorang karyawan salah satunya bisa dilihat dari riwayat pekerjaannya, yang dimaksud dalam hal ini adalah pengalaman, namun hal tersebut tidak selalu menjamin karyawan memiliki kinerja yang lebih baik. Sering terjadi bahwa seorang yang belum dapat dikatakan berpengalaman ternyata justru memiliki tingkat kinerja yang lebih baik.

Seiring waktu tentunya semakin lama tingkat kompetensi semakin tinggi, persaingan antar pegawai semakin lama semakin ketat. Maka dibutuhkanlah sebuah tingkat pendidikan yang lebih mumpuni, yang lebih mampu bersaing untuk memasuki dunia keorganisasian dengan lebih baik. Bertambahnya pengalaman seorang karyawan dalam dunia kerja, maka akan bertambah pula pengetahuan, ketrampilan, kecakapan dan kecekatan dalam pengabdian kerjanya di perusahaan. Dengan demikian semakin banyak pengalaman kerja seseorang atau semakin lamanya waktu orang tersebut untuk masa bekerja akan dapat meningkatkan kemampuan kerja sama atau dengan kata lain akan mempengaruhi peningkatan kinerja orang yang bersangkutan tersebut.

Pengalaman memang penting, namun akan lebih optimal jika diimbangi dengan tingkat pengetahuan yang terus diperbarui. Karena ilmu pengetahuan terus menerus berkembang, sama halnya dengan zaman. Masalah baru, alat dan prosedur baru, serta pekerjaan baru selalu menciptakan kebutuhan baru bagi perusahaan. Maka, sebuah perusahaan jika tidak ingin tertinggal juga harus mengikuti perkembangan zaman. Hal ini adalah kenyataan yang tidak dapat dipungkiri keberadaannya. Meskipun pengalaman kerja merupakan faktor yang penting, namun ada juga perusahaan yang tidak begitu mengutamakan pengalaman kerja dalam penarikan

tenaga baru. Hal ini disebabkan karena adanya anggapan bahwa tanpa pengalaman kerja, tenaga kerja tersebut dapat dibentuk sesuai dengan kebutuhan atau kehendak perusahaan. Bilamana perusahaan menginginkan untuk membentuk seorang karyawan agar perusahaan semakin mengikuti perkembangan zaman, maka yang dibutuhkan adalah tingkat pendidikan karyawan yang dibutuhkan oleh perusahaan.

Dalam pendidikan terdapat proses yang terus menerus berjalan dan bukan sesaat saja. Namun pendidikan juga bisa disebut sebagai usaha untuk meningkatkan pengetahuan umum seseorang termasuk didalamnya penguasaan teori untuk memutuskan persoalan-persoalan yang menyangkut kegiatan pencapaian tujuan perusahaan. Dengan tingkat pendidikan yang tinggi juga dapat memotivasi seseorang untuk meningkatkan potensi diri seorang karyawan dalam menunjang karier dalam suatu pekerjaan. Gozali dan Cahyono yang dikutip Rahayuningsih menyebutkan, semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang dengan pekerjaan yang menantang serta tanggung jawab yang tinggi serta kemampuan dan keahlian yang baik dengan diimbangi gaji yang tinggi maka hal-hal tersebut dapat menimbulkan kepuasan kerja terhadap diri karyawan. Sebaliknya karyawan dilevel bawah dengan tingkat pendidikan yang tinggi dari karyawan yang selevelnya dengan pekerjaan yang tidak sesuai dengan kemampuan dan keahliannya maka akan menimbulkan ketidakpuasan dalam pekerjaannya. (Rahayuningsih, 2006 ; 44)

Universitas Muhammadiyah Yogyakarta adalah salah satu universitas swasta terbaik di Indonesia. Akreditasi A dari Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan membuatnya berdiri sejajar dengan universitas-universitas negeri ternama seperti Universitas Gajah Mada dan

Universitas Indonesia. Terdapat tujuh komponen yang harus terpenuhi dalam memperoleh akreditasi A. Syarat itu berupa (1) eligibilitas, integritas, visi, misi, tujuan dan sasaran, (2) tata pamong kepemimpinan, system pengelolaan dan penjaminan mutu, (3) lulusan dan mahasiswa, (4) sumber daya manusia, (5) sarana dan prasarana, (6) kurikulum pengajaran dan suasana akademik, (7) penelitian, pelayanan atau pengabdian kepada masyarakat dan kerja sama. Dimana ketujuh komponen ini harus saling menguatkan dan mendukung satu sama lainnya.

Berbagai prestasi yang diperoleh Universitas Muhammadiyah Yogyakarta tidak lantas membuat universitas merasa puas dengan prestasi yang diperoleh sehingga menjadi lalai untuk mempertahankannya. Keadaan ini membuat Universitas Muhammadiyah Yogyakarta semakin berbenah diri dalam menghadapi ketatnya persaingan diantara universitas di Indonesia bahkan pada level global. Ketatnya persaingan mengharuskan banyaknya dari sumber daya manusia atau dosen-dosenya didorong lebih kuat dalam meningkatkan tingkat pendidikannya. Terlihat pada saat ini dari 493 sebanyak 103 dosen bertitel doktor dan 390 orang bergelar S2 dan masih pada tahap pengambilan doctoral. (Viva.news: 2014)

Berbicara mengenai kesuksesan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta tentunya tidak hanya terletak pada banyaknya dosen dengan latar belakang tingkat pendidikan yang mumpuni dan segudang perolehan prestasi yang didapat. Ketika melihat kesuksesan dari sebuah organisasi kita akan melihat dalam konteks yang luas dimana semua orang yang ada dalam organisasi tersebut memiliki andil dan peran dalam keberhasilan tersebut. Keberhasilan tersebut tentunya tidak terlepas dari hasil kerja keras dari orang-orang atau para karyawan yang ada di Universitas

Muhammadiyah Yogyakarta baik karyawan tetap maupun karyawan tidak tetap (karyawan dengan status *outsourcing*).

Kesuksesan tersebut juga mengharuskan para karyawan, baik tetap maupun kontrak untuk memiliki kualitas dan kemampuan yang mumpuni guna menunjang dari pekerjaan mereka sendiri serta untuk meningkatkan mutu dari pelayanan yang diberikan. Dalam mengembangkan kampus pada tingkat yang lebih baik, baik nasional maupun global tentunya universitas membutuhkan dukungan dari publik internal dan eksternal artinya yang berperan penting disini bukan hanya mahasiswa dan dosen saja. Namun staff atau karyawan juga berperan penting bagi kemajuan universitas itu sendiri. (Umy.news: 2014)

Dalam penelitian ini yang dibahas secara spesifik adalah mengenai pendidikan para karyawan yang berijazah akhir, Sekolah Menengah Pertama (SMP), Sekolah Menengah Atas (SMA) dan Perguruan Tinggi (S1 atau S2). Hal ini dikarenakan pendidikan tersebut berada dalam lingkungan kerja karyawan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.

Banyak diantara pegawai tersebut memiliki masa bekerja yang sudah sedemikian lama, umumnya diatas lima belas tahun mereka bertahan. Ironisnya pegawai yang senior tersebut hanya memiliki tingkat pendidikan SMP dan SMA, sedangkan karyawan dengan lulusan perguruan tinggi jumlahnya tidak sedikit dan presentasinya dapat diperhitungkan. Jika hal ini tetap dipertahankan maka tidak heran jika nantinya mereka akan memiliki kompetitor-kompetitor dari berbagai sub bidang ilmu yang akan membuat mereka tertinggal jauh dibelakang.

Pernyataan tersebut diperkuat dengan pernyataan beberapa karyawan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta dengan latar belakang pendidikan yang lebih tinggi dengan jabatan yang lebih rendah menyatakan hal yang senada dengan pernyataan diatas, sehingga hal ini menimbulkan ketidakpuasan kerja terhadap karyawan tersebut. Disisi lain dengan latar belakang pendidikan yang lebih tinggi seharusnya dapat memotivasi karyawan dalam bekerja hal ini dikarenakan pengetahuan yang diperbaharui dan juga sebagai wujud penyesuai dengan perubahan kebutuhan zaman dan kesesuaian dari tuntutan kerja.

Selain sumber daya manusia sebagai salah satu unsur yang sangat menentukan keberhasilann organisasi, di sisi lain juga sebagai makhluk yang mempunyai perasaan, pikiran, kebutuhan, harapan-harapan tertentu. Hal ini sangat memerlukan perhatian sendiri karena faktor-faktor tersebut akan mempengaruhi kepuasan kerja, prestasi, dedikasi dan loyalitas serta kecintaan terhadap pekerjaan dan organisasinya (Hasibun, 2005). Salah satu upaya yang dapat ditempuh oleh organisasi dalam menciptakan kondisi tesebut adalah dengan memberikan motivasi kepada para karyawan untuk dapay meningkatkan kinerja seperti apa yang diharapkan.

Motivasi terdiri dari dua unsur, yaitu unsur dari luar dan unsur dari dalam pribadi pegawai yang bersangkutan. Unsur dari dalam adalah perubahan yang terjadi pada diri seorang pegawai diantara kemauan dan kemampuan yang dimiliki sorang dalam melakukan tugas. Sedangkan unsur dari luar adalah lingkungan yang menjadi tempat seseorang melakukan aktivitas. Motivasi bermanfaat bagi organisasi karena motivasi itu berfungsi sebagai penggerak, pengarah dan pendorong terjadinya perbuatan. Kesesuaian antara motivasi seseorang dalam suatu pekerjaan dengan apa

yang diharapkan seorang karyawan dalam pekerjaan nantinya akan berdampak pada kepuasan karyawan dalam bekerja. Seorang karyawan akan menghasilkan lebih seperti apa yang diharapkan organisasi apabila karyawan tersebut mendapatkan kepuasan yang tinggi dengan tingkat ketidakpuasan yang rendah.

Ketidakpuasan karyawan nantinya akan berpengaruh terhadap loyalitas kerja karyawan terhadap perusahaan. Kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah keadaan emosional karyawan yang terjadi maupun tidak terjadi titik temu antara nilai balas jasa kerja karyawan dan perusahaan atau organisasi dengan tingkat nilai balas jasa yang memang diinginkan oleh karyawan yang bersangkutan. Dalam hal kepuasan kerja pada dasarnya dibedakan menjadi dua kelompok yaitu faktor *intristik* dan faktor *ekstristik*. Faktor *intristik* adalah faktor yang berasal dari dalam diri karyawan dan dibawa oleh karyawan semenjak dia bekerja di tempat pekerjaannya. Sedangkan faktor *ekstristik* menyangkut hal yang berasal dari luar karyawan, misalnya kondisi fisik lingkungan kerja, interaksi dengan karyawan lain, sistem penggajian dan sebagainya. Berikut ini terdapat indikator yang menjadi acuan dalam mengukur kepuasan kerja faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah kesempatan untuk maju, keamanan kerja, gaji, perusahaan dan manajemen, faktor intrinsik dan pekerjaan, kondisi kerja, aspek sosial dalam pekerjaan, komunikasi, dan fasilitas (Rivai,2004:478-479).

Permasalahan gender juga menjadi faktor yang mempengaruhi kinerja Antara karyawan dan karyawan. Perbedaan telah melahirkan ketidakadilan baik laki-laki dan perempuan yang secara tidak langsung dapat mempengaruhi motivasi mereka dalam bekerja. Banyak anggapan bahwa peran perempuan dalam perusahaan hanya

menempati posisi yang administrative yang terkadang tidak membutuhkan banyak tantangan untuk pengelolaannya. Sebaliknya posisi karyawan laki-laki lebih banyak ditempatkan pada posisi-posisi yang menantang dan cenderung untuk mengambil resiko dalam pekerjaannya. Namun pada hakekatnya masalah gender merupakan hal yang penting diperhatikan dalam organisasi untuk tercapainya tujuan yang diinginkan yang dilihat dari pandangan peran dari masing-masing.

Secara spesifik mengemukakan sejumlah peranan penting yang dimainkan oleh gender dalam suatu organisasi, antara lain sebagai berikut: Gender akan membantu menciptakan rasa memiliki jati diri bagi pegawai, dapat dipakai untuk mengembangkan keikatan pribadi dengan organisasi, dapat membantu stabilisasi organisasi sebagai suatu sistem sosial dan menyajikan pedoman perilaku, sebagai hasil dari norma-norma perilaku yang sudah terbentuk. Ketika perilaku yang baik terbentuk dari para pegawai maka akan menimbulkan peran yang baik pula. Kesetaraan gender yang baik ketika dikelola hak dan kewajibannya yang baik, maka akan dapat meningkatkan kinerja

Dalam penelitian ini peneliti memasukan variabel gender sebagai variabel moderasi terhadap kepuasan kerja. Dengan memasukan gender sebagai variabel moderasi peneliti ingin mengetahui pengaruh signifikan gender berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan laki-laki dan perempuan dilingkungan universitas muhammadiyah Yogyakarta.

Dari uraian diatas peneliti tertarik meneliti dan membahas apakah ada pengaruh tingkat pendidikan formal dan motivasi terhadap kepuasan karyawan, maka

peneliti mengambil judul penelitian dengan judul “Analisis Pengaruh Tingkat Pendidikan Formal dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta Dengan Gender Sebagai Variabel Moderasi”.

## **B. Batasan Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang penulisan yang telah diuraikan diatas, maka penulis membuat batasan perumusan masalah dalam penelitian ini yaitu mengenai “Pengaruh Latar Belakang Pendidikan Formal dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta Dengan Gender Sebagai Variabel Moderasi”, dimana untuk gender dibatasi dengan jenis kelamin antara laki-laki dan perempuan.

## **C. Rumusan Masalah Penelitian**

Dari latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka dapat diidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Seberapa besar pengaruh tingkat pendidikan formal dan motivasi secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja karyawan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta?
2. Seberapa besar tingkat pendidikan formal berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta?
3. Seberapa besar motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta?

4. Seberapa besar tingkat pendidikan formal dan motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta dengan gender sebagai variabel moderasi?

#### **D. Tujuan penelitian**

Adapun tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Mengidentifikasi dan menganalisis pengaruh tingkat pendidikan formal dan motivasi secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja karyawan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta?
2. Mengidentifikasi dan menganalisis pengaruh tingkat pendidikan formal terhadap kepuasan kerja karyawan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta?
3. Mengidentifikasi dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta?
4. Mengidentifikasi dan menganalisis seberapa besar pengaruh tingkat pendidikan formal dan motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta dengan gender sebagai variabel moderasi?

#### **E. Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan bisa bermanfaat secara teoritis dalam mengembangkan teori dan secara praktis karena dapat memecahkan masalah yang ada. Sehingga berdasarkan tujuan penelitian yang telah ditetapkan, maka manfaat yang ingin disampaikan dari penelitian ini adalah:

## **1. Secara Teoritis**

Penelitian ini secara teoritis diharapkan mampu menambah literature terkait dengan bagaimana meningkatkan kepuasan kerja terhadap karyawan dalam suatu organisasi atau perusahaan khususnya di lingkup Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.

## **2. Secara Praktik**

Penelitian ini secara praktik diharapkan mampu memberikan sumbangan pemikiran bagi Universitas Muhamadiyah Yogyakarta dalam upaya meningkatkan tingkat pendidikan formal dan motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan tetap di Universtas muhammadiyah Yogyakarta.