

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Perguruan tinggi merupakan tingkatan yang lebih tinggi setelah bangku sekolah. Perguruan tinggi bisa berbentuk akademi, institut, politeknik, sekolah tinggi, dan universitas. Perguruan tinggi bertujuan untuk mencetak lulusan yang memiliki kompetensi, daya saing, dan profesional dalam dunia kerja. Setiap perguruan tinggi memberikan pendidikan yang lebih spesifik, seperti dalam bidang ekonomi, kedokteran, hukum, bahkan seni.

STIE Perbanas Surabaya merupakan perguruan tinggi berbentuk sekolah tinggi dalam bidang ekonomi. Sebagai perguruan tinggi dibawah bank-bank nasional swasta, STIE Perbanas Surabaya terpacu untuk mencetak lulusan yang kompeten, memiliki daya saing, dan professional khususnya dalam bidang perbankan dan bisnis. Guna merealisasikan tujuannya STIE Perbanas Surabaya memiliki program kerja yang efektif, dimana program kerja tersebut bisa beroperasi dengan lancar karena kinerja dosen dan karyawan STIE Perbanas Surabaya.

Dosen merupakan peranan yang sangat penting bagi STIE Perbanas Surabaya, mengingat dosen adalah sosok guru untuk mahasiswa STIE Perbanas. Dosen bertatap muka dengan mahasiswa dan secara langsung mendidik mahasiswa, dimana pemikiran-pemikiran seperti idealis, *out of the box*, moderen, bahkan konservatif cenderung mulai tumbuh dalam pemikiran mahasiswa. Oleh

karena itu sosok dosen sangatlah penting untuk membimbing, dan mengembangkan pemikiran mahasiswa agar mahasiswa STIE Perbanas Surabaya menjadi sarjana yang memiliki kompetensi, daya saing dan sikap professional saat terjun dalam masyarakat.

Di sisi lain, untuk mendukung program kerja STIE Perbanas juga mempekerjakan karyawan yang berperan memfasilitasi warga STIE Perbanas Surabaya seperti dosen, dan mahasiswa. Kinerja karyawan STIE Perbanas sangat dibutuhkan untuk memperlancar kegiatan-kegiatan baik di dalam maupun di luar kampus. Karyawan STIE Perbanas memiliki tugas masing-masing sesuai dengan bagian-bagian yang sudah ditetapkan seperti bagian perpustakaan, akademik, keuangan, informasi dan teknologi, dan bagian umum. Bagian-bagian yang di tempati oleh karyawan STIE Perbanas Surabaya saling terhubung dan berperan untuk saling melengkapi, guna mencapai tujuan, dan mempertahankan kelangsungan jangka panjang STIE Perbanas Surabaya.

Dosen dan karyawan memegang peranan penting dalam mempertahankan kelangsungan jangka panjang STIE Perbanas Surabaya, oleh karena itu STIE Perbanas harus memberikan sistem balas jasa yang tepat untuk memotivasi dosen dan karyawan yang kompeten dan memang dibutuhkan.

Motivasi kerja yang dimiliki dosen dan karyawan Perbanas Surabaya sangat baik. Motivasi kerja yang ideal bisa timbul karena berbagai hal. Abraham Maslow (dalam Robbins dan Judge, 2008,223) membuat hipotesis bahwa dalam diri setiap manusia terdapat hierarki dari lima kebutuhan, kebutuhan-kebutuhan tersebut antara lain kebutuhan fisiologis, keamanan, sosial, penghargaan dan

aktualisasi diri. Motivasi kerja akan timbul dan tenggelam sesuai dengan kondisi seseorang yang tentunya akan berubah-ubah sesuai dengan situasi dan kondisi. Motivasi kerja yang baik harus dimiliki setiap karyawan perusahaan, agar bisa mensukseskan tujuan perusahaan. Motivasi kerja yang baik bisa tumbuh jika perusahaan memberikan sesuatu yang memang diinginkan karyawan. Namun bisa juga seorang karyawan mengerjakan tugasnya dengan baik karena takut dihukum. Meningkatkan motivasi karyawan sangat penting untuk dilakukan. Prestasi individu dan tujuan organisasi adalah proses independen yang dihubungkan oleh motivasi kerja karyawan, individu memotivasi diri sendiri untuk memenuhi kebutuhan individu tersebut (Khan, Farooq, Ullah : 2010 : 40).

Berbagai macam kebijakan–kebijakan perusahaan dalam memotivasi karyawan, bisa disimpulkan bahwa ada kebijakan motivasi positif dan motivasi negatif. Dimana dalam motivasi positif perusahaan memberikan penghargaan secara tepat, sehingga karyawan dalam perusahaan tersebut mau bekerja dengan baik untuk mendapatkan penghargaan tersebut. Sedangkan jika dalam motivasi negatif, perusahaan menggunakan hukuman untuk memaksa karyawan bekerja dengan baik. Dalam hal tersebut motivasi negatif kurang baik jika dilakukan, karena akan menghasilkan pekerjaan yang bagus dari para karyawan dalam jangka pendek saja, tidak dalam jangka panjang.

Guna memotivasi karyawan, perusahaan menggunakan kebijakan pemberian reward pada karyawan. Hafiza et al (2011) mengatakan bahwa balas jasa bisa berupa ekstrinsik atau intrinsik. Balas jasa ekstrinsik adalah penghargaan yang nyata dan merupakan penghargaan atas pekerjaan atau tugas yang dilakukan

karyawan. Balas jasa ekstrinsik bisa berupa seperti gaji atau upah, insentif, bonus, promosi dan keamanan kerja. Sedangkan balas jasa intrinsik berwujud psikologis, seperti penghargaan, penugasan baru, sikap positif dan peduli dari atasan, dan rotasi pekerjaan setelah mencapai tujuan. Carragher et al (2006 : dalam Nadia Sajjad Hafiza et al : 2011) menganjurkan bahwa harus ada sistem balas jasa yang efektif untuk mempertahankan kinerja tinggi dalam organisasi dan imbalan harus sesuai dengan produktivitas karyawan.

Balas jasa yang diberikan perusahaan pada karyawan bisa membuat karyawan bekerja dengan baik. Balas jasa yang dirasa tepat bagi perusahaan juga belum tentu tepat bagi seorang karyawan. Misalnya pada tingkatan karyawan seperti manajer, lebih menginginkan kompensasi seperti pengakuan, atau kenaikan pangkat. Berbeda dengan kecenderungan pada karyawan yang berada di level bawah. Karyawan seperti pelayan toko, atau kasir, lebih menginginkan kompensasi seperti tambahan gaji atau bonus.

Peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dalam mengungkap kebenaran apakah ada korelasi positif antara balas jasa intrinsik dan balas jasa ekstrinsik yang diberikan STIE Perbanas Surabaya dengan motivasi kerja dosen dan karyawan STIE Perbanas Surabaya, dan ingin mengetahui apakah terdapat perbedaan motivasi kerja diantara dosen dan karyawan STIE Perbanas Surabaya.

1.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang sudah dijabarkan pada latar belakang di atas, maka rumusan masalah yang akan digali adalah:

1. Apakah balas jasa intrinsik dan balas jasa ekstrinsik secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi kerja dosen dan karyawan STIE Perbanas Surabaya?
2. Apakah balas jasa intrinsik dan balas jasa ekstrinsik secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi kerja dosen dan karyawan STIE Perbanas Surabaya?
3. Apakah terdapat perbedaan motivasi kerja yang signifikan antara dosen dan karyawan STIE Perbanas Surabaya?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk menguji apakah balas jasa intrinsik dan balas jasa ekstrinsik secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja dosen dan karyawan STIE Perbanas Surabaya.
2. Untuk menguji apakah balas jasa intrinsik dan balas jasa ekstrinsik secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi kerja dosen dan karyawan STIE Perbanas Surabaya.
3. Untuk menguji apakah terdapat perbedaan motivasi kerja antara dosen dan karyawan STIE Perbanas Surabaya.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan bisa memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Bagi STIE Perbanas Surabaya

Hasil dari penelitian ini diharapkan bisa bermanfaat sebagai masukan, saran pengelolaan untuk STIE Perbanas Surabaya, dalam melakukan pemeliharaan dosen dan karyawan yang dibutuhkan STIE Perbanas

Surabaya. Penelitian ini diharapkan bisa memberikan gambaran atau rujukan, bahkan juga bisa dijadikan bahan pembandingan maupun studi lanjutan bagi mahasiswa yang ingin melakukan penelitian yang berkaitan, dan berkontribusi melengkapi koleksi perbendaharaan karya ilmiah perpustakaan.

2. Bagi Peneliti

Penelitian ini bisa menambah wawasan bagi peneliti untuk memahami lebih dalam mengenai faktor-faktor pendorong motivasi kerja karyawan. Dan juga peneliti dapat terjun langsung dalam perusahaan yang bersangkutan, sehingga dapat mengaplikasikan ilmu yang dipahami dari teori serta bisa langsung mengimplementasikan teori tersebut ke dalam praktek.

1.5 **Sistematika Penulisan**

Agar memudahkan pembaca mengetahui urutan-urutan pembahasan dalam penyusunan penelitian ini, maka penulis mencantumkan sistematika penulisan penelitian ini sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Pada bab ini dijelaskan latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, dan sistematika penyusunan penulisan.

BAB II : LANDASAN TEORI

Pada bab ini diuraikan tinjauan pustaka yang berisi penelitian terdahulu, landasan teori, kerangka pemikiran dan hipotesis penelitian.

BAB III: METODE PENELITIAN

Dalam bab ini menjelaskan tentang rancangan penelitian, batasan penelitian, identifikasi variabel, definisi operasional, dan pengukuran variabel serta teknik analisis data.

BAB IV:

Dalam bab ini menjelaskan mengenai gambaran subjek penelitian secara garis besar besar menjelaskan tentang responden penelitian dari aspek demografis, serta analisis data yang menjelaskan dari hasil penelitian yang terdiri dari analisis deskriptif, pengujian hipotesis dan pembahasan.

BAB V:

Dalam bab ini diuraikan mengenai kesimpulan, keterbatasan, dan saran untuk penelitian yang akan datang.