

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dengan perkembangannya ilmu pengetahuan dan teknologi yang cepat serta persaingan yang begitu ketat akan mengarahkan dunia ke era yang lebih maju lagi maka karyawan sebagai komponen dalam kegiatan perusahaan turut serta mendukung dalam meningkatkan kualitas kinerjanya secara berkesinambungan. Hal tersebut juga sama kaitannya dengan instansi yang bekerja di sektor pendidikan. Dalam sektor ini, karyawan yang merupakan aset dalam membantu berjalannya proses pendidikan diperlukan, salah satu indikasi seseorang tersebut memiliki kinerja yang baik bisa kita lihat dari pengetahuan yang dimilikinya, maka dari itu karyawan dengan kompetensi yang baik akan menjadi pilihan. Kebutuhan tenaga kerja yang terampil di dalam berbagai bidang pekerjaan yang dibutuhkan sudah merupakan tuntutan yang tidak dapat ditunda lagi agar memiliki kemampuan tersebut.



Faktor yang mempengaruhi kemampuan pegawai adalah faktor pengetahuan dan keterampilan. Hal ini sesuai dengan pendapat Keith Davis dalam Mangkunegara (2005:67) merumuskan: *Ability = Knowledge + Skill*. Secara psikologis, kemampuan pegawai terdiri dari kemampuan potensi dan kemampuan reality. Artinya, pegawai yang memiliki kemampuan di atas rata-rata dengan pendidikan atau pengetahuan yang memadai untuk menjalankan pekerjaan yang terampil dalam mengerjakan pekerjaan

sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja (prestasi) yang diharapkan. Oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya (*the right man in the right place, the right man on the right job*).

Mc.Clelland dalam Sedarmayanti, (2007 : 126) menyatakan bahwa *competency* (kompetensi) adalah karakteristik mendasar yang dimiliki seseorang yang berpengaruh langsung terhadap, atau dapat memprediksikan kinerja yang sangat baik. Dengan kata lain, kompetensi adalah apa yang *outstanding performers* lakukan lebih sering, pada lebih banyak situasi, dengan hasil yang lebih baik dari pada apa yang dilakukan penilai kebijakan.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja dalam melaksanakan tugas adalah lingkungan kerja. Menurut Mangkunegara(2006) lingkungan kerja meliputi uraian jabatan yang jelas, autoritas yang memadai, target kerja yang menantang, pola komunikasi, hubungan kerja yang harmonis, iklim kerja yang dinamis, peluang karir, dan fasilitas kerja yang memadai. Sihombing (2004) menyatakan bahwa Lingkungan Kerja adalah faktor-faktor di luar manusia baik fisik maupun non-fisik dalam suatu organisasi. Faktor fisik ini mencakup peralatan kerja, suhu suatu tempat kerja, kesesakan dan kepadatan, kebisingan, luas ruang kerja sedangkan non-fisik mencakup hubungan kerja yang terbentuk di instansi antara atasan dan bawahan serta antara sesama karyawan.



Dari hasil wawancara dengan beberapa mahasiswa di lingkungan Fakultas Ekonomi Universitas Andalas diketahui bahwa sebagian besar mahasiswa kurang puas dengan respon tenaga kependidikan Fakultas Ekonomi Universitas Andalas. Berdasarkan latar belakang dan pengamatan penulis yang dilakukan bisa dijadikan barometer dalam pencapaian kinerja pegawai yang tidak maksimal.

Hal ini tampak ketika saat perkuliahan diawal semester selalu ada kesalahan atau keterlambatan dalam pengambilan kelas, pembuatan surat keterangan kuliah, dan keperluan akademisi lainnya yang menyulitkan mahasiswa, disisi lain bagi organisasi mahasiswa juga mengalami beberapa kendala seperti sulitnya bertemu dengan pegawai urusan peminjaman gedung serta dalam hal menyampaikan proposal acara yang akan di jalankan untuk menyampaikan pencairan dana.



Hal ini menandakan bahwa kurangnya koordinasi antara tenaga kependidikan dan tidak terjalinnnya komunikasi yang semestinya baik yang mengindikasikan adanya ambiguitas peran. Seperti yang di kemukakan oleh Robbins dalam Nur et al.(2016) menyatakan bahwa ambiguitas peran muncul ketika peran yang diharapkan (*role expectation*) tidak secara jelas dimengerti dan seseorang tidak yakin pada apa yang dia lakukan.

Permasalahan ini menimbulkan hal-hal lain saperti belum terselesaikannya sistem portal yang lebih baik karena mahasiswa kesulitan mengakses portal dan sistem sering bermasalah. Kinerja tenaga kependidikan dalam bekerja

menjadi indikasi bahwa lingkungan kerja, kompetensi serta ambiguitas peran itu bisa berpengaruh.

Berdasarkan penjelasan diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan Judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompetensi Karyawan dan Ambiguitas Peran terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan pada Dekanat Fakultas Ekonomi Universitas Andalas”**.

1.2 Rumusan Masalah

Disini saya akan mengangkat permasalahan berdasarkan latar belakang yang diuraikan diatas dengan merumuskan permasalahan tentang bagaimanakah pengaruh lingkungan kerja, kompetensi karyawan dan ambiguitas peran terhadap kinerja tenaga kependidikan Fakultas Ekonomi Universitas Andalas. Dalam rangka menjawab masalah yang dirumuskan, maka di kembangkan pertanyaan-pertanyaan penelitian sebagai berikut:



- a) Bagaimanakah pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja tenaga kependidikan Fakultas Ekonomi Universitas Andalas ?
- b) Bagaimanakah pengaruh kompetensi karyawan terhadap kinerja tenaga kependidikan Fakultas Ekonomi Universitas Andalas ?
- c) Bagaimanakah pengaruh ambiguitas peran terhadap kinerja tenaga kependidikan Fakultas Ekonomi Universitas Andalas ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka peneliti ini mempunyai tujuan penelitian sebagai berikut:

- a) Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja tenaga kependidikan Fakultas Ekonomi Universitas Andalas.
- b) Untuk mengetahui pengaruh kompetensi karyawan terhadap kinerja tenaga kependidikan Fakultas Ekonomi Universitas Andalas.
- c) Untuk mengetahui pengaruh ambiguitas peran terhadap kinerja tenaga kependidikan Fakultas Ekonomi Universitas Andalas.

1.4 Manfaat Penelitian

Dari data diatas, penelitian ini dapat memberikan manfaat antara lain sebagai berikut:

- a) Bagi praktisi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna sebagai bahan penilaian dan informasi bagi instansi terkait dalam membuat suatu kebijakan yang berhubungan dengan lingkungan kerja, kompetensi dan ambiguitas peran terhadap kinerja tenaga kependidikan Fakultas Ekonomi Universitas Andalas.

- b) Bagi akademisi

Semoga penelitian ini menambah pengetahuan tentang pengaruh lingkungan kerja, kompetensi dan ambiguitas peran terhadap kinerja



tenaga kependidikan Fakultas Ekonomi Universitas Andalas. Dan menjadi pedoman dalam melakukan penelitian selanjutnya.

c) Bagi pembaca

Memberikan tambahan informasi mengenai lingkungan kerja, kompetensi dan ambiguitas peran terhadap kinerja tenaga kependidikan Fakultas Ekonomi Universitas Andalas serta mengetahui pengaruhnya.

1.5 Ruang Lingkup Pembahasan

Agar penelitian ini terarah dengan baik, maka peneliti membatasi untuk meneliti empat variabel yaitu lingkungan kerja, kompetensi karyawan dan ambiguitas peran sebagai variabel X, serta sebagai variabel Y adalah kinerja tenaga kependidikan Fakultas Ekonomi Universitas Andalas.

1.6 Sistematika Penulisan

Dalam penelitian ini penulis menguraikan dalam lima bab yang terbagi dalam beberapa sub bab dengan sistematika penulisan sebagai berikut:

BAB I Pendahuluan

Menjelaskan hal yang menjadi latar belakang penulis, perumusan masalah, ruang lingkup penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.



BAB II Tinjauan Literatur

Menjelaskan tentang teori dan penelitian terdahulu dari variabel lingkungan kerja, kompetensi karyawan, ambiguitas peran dan kinerja karyawan.

BAB III Metodologi Penelitian

Menjelaskan desain penelitian yang berisi tentang pembahasan desain penelitian, populasi dan sampel, variabel penelitian, defenisi operasional variabel, jenis data yang di gunakan, teknik pengumpulan data serta teknik analisis data.

BAB IV Analisis dan Pembahasan

Berisi pengolahan dan analisis data primer yang dikumpulkan untuk selanjutnya hasil temuan dibahas guna menjawab tujuan penelitian.

BAB V Penutup

Bab terakhir yang berisi kesimpulan, keterbatasan penelitian, implikasi, dan saran dari hasil penelitian.

