

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Universitas Muhamadiyah Surakarta memiliki visi pada tahun 2029 UMS menjadi pusat pendidikan dan pengembangan iptek dan memberi arah perubahan. Adapun misi Universitas Muhammadiyah Surakarta adalah mengembangkan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni sebagai bagian dari ibadah kepada Allah (*integrated*) yang memberi dampak terwujudnya masyarakat utama. Berdasarkan pernyataan visi dan misi tersebut, hal terpenting adalah manajemen sumber daya manusia.

Menurut Handoko (2001:4) manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memfokuskan diri pada unsur sumber daya manusia. Faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi adalah kinerja pegawai. Kinerja pegawai merupakan suatu tindakan yang dilakukan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

Setiap organisasi mempunyai tujuan. Kemampuan organisasi dalam pencapaian tujuan dapat diketahui melalui kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas tanggung jawab yang diembankan kepada pegawai itu. Jika tidak ada kinerja maka tujuan sub bagian organisasi maupun tujuan organisasi tidak dapat tercapai. Kinerja pegawai mengacu pada prestasi kerja pegawai yang diatur berdasarkan standar atau kriteria yang telah ditetapkan oleh suatu organisasi. Kinerja pegawai yang tinggi dapat meningkatkan kinerja

organisasi secara keseluruhan. Dan sebaliknya, jika kinerja pegawai rendah akan menurunkan kinerja suatu organisasi atau perusahaan. Hasibuan (2007;34) mengemukakan bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

Penelitian Sultan dan Faiz (2014) menyatakan bahwa lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat bekerja optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi pegawai. Instansi yang mempunyai lingkungan kerja yang baik dan nyaman akan memberikan motivasi bagi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya. Keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan merupakan hasil kinerja karyawan yang baik. Kinerja karyawan meliputi kualitas dan kuantitas output serta keandalan dalam bekerja. Untuk mencapai keadaan dan tuntutan, perusahaan berupaya melakukan berbagai cara untuk memperbaiki kinerja karyawan yang belum optimal supaya mau bekerja lebih giat dan antusias mencapai hasil.

Penelitian Adi dan Dwi (2012) menyatakan bahwa motivasi kerja yang tinggi sangat diperlukan dalam setiap usaha kerjasama untuk mencapai tujuan perusahaan, karena dengan adanya motivasi kerja dalam diri karyawan dimungkinkan kinerja karyawan tinggi dan menguntungkan bagi perusahaan atau dengan kata lain tercapainya tujuan perusahaan. Motivasi kerja karyawan tidak muncul begitu saja tanpa ada faktor tertentu yang menjadi penyebab atau mempengaruhi.

Faktor yang mempengaruhi kondisi motivasi kerja tersebut antara lain adalah latihan kerja, mengingat latihan kerja dapat meningkatkan rasa harga diri karyawan, yang berarti akan meningkatkan motivasi dan gairah karyawan.

Kompensasi merupakan imbalan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan atas jasanya dalam melakukan tugas, kewajiban, dan tanggungjawab yang dibebankan kepadanya dalam rangka pencapaian tujuan perusahaan. Kompensasi penting bagi karyawan karena besarnya kompensasi mencerminkan ukuran nilai kerja karyawan. Menurut penelitian Murty dan Hudiwinarsih (2012) dengan adanya kompensasi yang memadai dan peningkatan motivasi yang dijalankan berhasil, sehingga seorang karyawan akan termotivasi dalam pelaksanaan pekerjaan yang dibebankan kepadanya dan berupaya mengatasi permasalahan yang terjadi.

Penelitian ini merupakan replikasi dari penelitian Adi dan Dwi (2012) yang berjudul **“PENGARUH KOMPENSASI, LINGKUNGAN KERJA, DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. COCA-COLA BOTTLING CENTRAL JAVA.”** Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu terdapat pada daerah penelitian.

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut, peneliti tertarik untuk mengkaji masalah dan melakukan penelitian dengan judul:

“ANALISIS PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI, DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI (Studi Kasus Pada Universitas Muhammadiyah Surakarta).”

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, dapat dibuat rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Universitas Muhammadiyah Surakarta?
2. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Universitas Muhammadiyah Surakarta?
3. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Universitas Muhammadiyah Surakarta?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Universitas Muhammadiyah Surakarta.
2. Untuk menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai Universitas Muhammadiyah Surakarta.
3. Untuk menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai Universitas Muhammadiyah Surakarta.

D. Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian di atas, manfaat yang diharapkan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi peneliti

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan seberapa jauh pengaruh lingkungan kerja, motivasi, dan kompensasi terhadap kinerja pegawai Universitas Muhammadiyah Surakarta.

2. Bagi instansi yang terkait

Dapat dijadikan bahan evaluasi untuk meningkatkan kinerja pegawai Universitas Muhammadiyah Surakarta.

3. Bagi akademisi

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat berguna sebagai acuan bagi penelitian selanjutnya.

E. Sistematika Penelitian

Sebagai arahan untuk memudahkan dalam penelitian, penulis menyajikan susunan penulisan sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini terdiri dari latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini terdiri dari teori-teori pendukung, tinjauan penelitian terdahulu, perumusan hipotesis, dan kerangka pemikiran.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini membahas jenis penelitian, populasi, sampel, dan teknik pengambilan sampel, data dan sumber data, metode pengumpulan data, definisi operasional variabel, metode pengujian instrumen, serta teknik analisis data.

BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Bab ini menjelaskan deskripsi objek penelitian, analisis data, dan pembahasan.

BAB V PENUTUP

Bab ini terdiri dari kesimpulan, keterbatasan penelitian, dan saran bagi penelitian berikutnya.