

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting yang begitu berharga, maka dari itu perusahaan bertanggungjawab untuk membina tenaga kerja agar tetap memberikan kontribusi secara maksimal untuk mencapai sebuah tujuan di perusahaan tersebut (Prujit, 2003).

Semakin tajam persaingan pada era globalisasi sekarang ini menuntut perusahaan untuk selalu menyesuaikan strateginya dengan perubahan yang terjadi agar tetap bisa bertahan hidup. Fenomena tersebut mengimplikasikan bahwa praktik dan kebijakan manajemen sumber daya manusia dapat memainkan peran penting dalam mendorong karyawan untuk meningkatkan kontribusinya bagi peningkatan kinerja perusahaan.

STIKES Al Irsyad Al Islamiyyah Cilacap merupakan salah satu Perguruan Tinggi swasta di Indonesia yang berbentuk Sekolah Tinggi, dikelola oleh dikti dan termasuk kedalam kopertis wilayah 6. Kampus ini telah berdirinya sejak 5 September 2003 dengan Nomor SK PT 16/D/O/2010 dan Tanggal SK PT 18 Februari 2010, Sekolah Tinggi ini beralamat di Jl. Cerme No. 24, Sidanegara Cilacap, kabupaten/kota Cilacap, Provinsi Jawa Tengah, Indonesia. Sebagai salah satu sekolah perguruan tinggi yang memiliki banyak karyawan, tentunya sifat dan watak karyawan berbeda-beda. Perbedaan tersebut biasanya tergambar dari perilaku, oleh karena itu apabila keberagaman perilaku tersebut

menyebabkan disintegritas antar karyawan, maka akan mempengaruhi jalannya kegiatan perusahaan dan mempengaruhi hasil yang akan dicapai oleh organisasi tersebut. Untuk mewujudkan keberhasilan itu semua kinerja pegawai merupakan salah satu yang dapat menentukan sebuah keberhasilan sebuah organisasi.

Kinerja karyawan yang tinggi sangatlah diharapkan oleh perusahaan tersebut. Semakin banyak karyawan yang mempunyai kinerja tinggi, maka produktivitas perusahaan secara keseluruhan akan meningkat sehingga perusahaan akan dapat bertahan dalam persaingan global.

Kinerja pegawai merupakan hasil dari pekerjaan secara kualitas dan kuantitas yang bisa diraih seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan posisi tanggungjawabnya yang diberikan. Melalui kinerja pegawai ini, organisasi dapat mencapai semua program atau kegiatan yang sudah direncanakan dalam pencapaian tujuan organisasi yang telah ditentukan dalam visi dan misi organisasi. Mangkunegara (2006) mengungkapkan bahwa Banyak sekali factor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai, diantaranya kepuasan kerja dan komitmen pekerja, kepribadian dan kemampuan pekerja dalam melaksanakan sebuah tugas. (Mangkunegara, 2006)

Karyawan dalam melaksanakan kegiatan kerja tidak akan terlepas dari semangat dan kegairahan kerja. Sehingga dengan demikian karyawan tersebut akan selalu mampu melaksanakan pekerjaan dengan baik. Semangat dan kegairahan yang ada pada diri karyawan, diharapkan akan berdampak pada

peningkatan kinerja karyawan pada perusahaan tempatnya bekerja. Motivasi berkaitan dengan kondisi batin/psikologi seseorang. Kondisi batin itu sendiri dapat terlihat dari semangat atau kegairahan kerja yang menghasilkan kegiatan kerja sebagai kontribusi bagi pencapaian tujuan perusahaan tempatnya bekerja. Dari segi psikologis kenyataan menunjukkan bahwa bergairah atau semangat dan sebaliknya tidak bergairah atau tidak bersemangat seseorang pekerja dalam melaksanakan pekerjaannya, sangat dipengaruhi oleh motivasi yang mendorongnya. Yahyo et al. (2013) menarik kesimpulan sebagai berikut :

Motivasi secara sederhana dapat dirumuskan sebagai kondisi atau tindakan yang mendorong seseorang untuk melakukan sebuah pekerjaan atau kegiatan semaksimal mungkin untuk berbuat dan berproduksi. Seseorang yang memiliki motivasi yang rendah mereka cenderung untuk menampilkan perasaan tidak nyaman dan tidak senang terhadap pekerjaannya. Sehingga semakin besar motivasi yang dimiliki oleh individu sebagai karyawan dapat meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri.

Lingkungan kerja juga merupakan aspek yang harus diperhatikan pihak perusahaan karena akan menumbuhkan semangat kerja karyawan. Secara umum lingkungan kerja adalah tempat dimana karyawan melaksanakan tugas baik yang berupa fisik maupun non fisik. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada disekitar karyawan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan dan menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan kepadanya dalam suatu wilayah (Sari dan Oria, 2012).

Selain faktor motivasi dan lingkungan kerja, hal yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kompensasi kerja. Untuk mendapatkan kinerja yang unggul dan berkualitas perusahaan harus mampu memberikan kontribusi kepada karyawan sebagai balas jasa perusahaan³ terhadap karyawan. Menurut T. Hani Handoko (2001:150), bila kompensasi diberikan secara benar, para karyawan akan lebih meningkatkan loyalitasnya pada perusahaan.

Kompensasi adalah sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan (Rivai, 2004:257). Karyawan menginginkan sistem gaji yang adil dan sesuai dengan penghargaannya. Apabila sistem gaji diberlakukan secara adil yang didasarkan tuntutan pekerjaannya, tingkat keterampilan individu dan standar penggajian, maka kemungkinan besar akan membantu meningkatkan kinerja karyawan. Masalah kompensasi menjadi sangat penting baik bagi karyawan maupun perusahaan.

Berdasarkan penelitian terdahulu terdapat beberapa penelitian yang menunjukkan research gap. Penelitian yang dilakukan Arzani (2018), menyatakan bahwa motivasi kerja, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan. Sedangkan menurut penelitian Alfine (2015) lingkungan kerja tidak berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan Repinus (2017), menyatakan bahwa Motivasi, lingkungan kerja, kompensasi, pelatihan berpengaruh signifikan positif terhadap

kinerja pegawai. Namun berbeda dengan penelitian Daniel (2015) menyatakan bahwa Motivasi Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian pada latar belakang diatas maka penulis akan melakukan sebuah penelitian tentang “**Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai STIKES Al Irsyad Al Islamiyyah Cilacap**”.

1.2 Perumusan Masalah

Dari uraian permasalahan diatas, maka permasalahan yang akan diteliti adalah :

1. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di STIKES Al Irsyad Al Islamiyyah Cilacap?
2. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai STIKES Al Irsyad Al Islamiyyah Cilacap?
3. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai STIKES Al Irsyad Al Islamiyyah Cilacap?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah yang ada tujuan dari penelitian adalah :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan STIKES Al Irsyad Al Islamiyyah Cilacap.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan STIKES Al Irsyad Al Islamiyyah Cilacap.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi kerja terhadap kinerja karyawan STIKES Al Irsyad Al Islamiyyah Cilacap.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Aspek Teoritis

- a. Hasil Penelitian diharapkan dapat memberikan kontribusi pada penambahan atau masukan baru bagi bidang sumber daya manusia.
- b. Menambah informasi dan sumber referensi bagi pembaca dan pihak yang berkepentingan, khususnya yang sedang atau akan melakukan penelitian secara lanjut.

2. Aspek Praktis

a. Bagi Peneliti

Penelitian ini merupakan salah satu bukti bahwa peneliti telah dapat menerapkan ilmu berupa teori yang didapatkan selama perkuliahan ke dalam praktek sekaligus menggali pengetahuan di lapangan mengenai hal-hal yang berkaitan dengan manajemen sumber daya.

b. Bagi Perusahaan

Hasil dari penelitian ini diharapkan bisa memberikan kontribusi bagi kampus sebagai dasar untuk mengetahui kepuasan kerja pada STIKES Al Irsyad Al Islamiyyah Cilacap.