

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

SDM (Sumber Daya Manusia) merupakan salah satu faktor penting yang terdapat di setiap perusahaan yang ada di dunia. Dengan adanya SDM yang baik dalam sebuah perusahaan tentunya akan membawa perusahaan menjadi semakin berkembang, mampu bersaing dan mampu mengikuti perkembangan zaman yang ada. Oleh karena itu, kinerja dari setiap individu yang berada didalam perusahaan diharapkan dapat memenuhi sasaran dan target yang ditetapkan oleh perusahaan. Dalam meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan dapat menempuh beberapa cara misalnya dengan memberikan motivasi kepada karyawan, pemberian kompensasi kepada karyawan dengan layak agar karyawan puas dengan apa yang telah mereka kerjakan dan yang telah mereka peroleh, sehingga dapat mencapai kepuasan kerja.

Pada hakikatnya, Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan gerakan pengakuan terhadap pentingnya unsur manusia sebagai sumber daya yang cukup potensial dan sangat dominan pada setiap organisasi. Oleh sebab itu, Manajemen Sumber Daya Manusia adalah keseluruhan proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengarahan dan pengawasan terhadap kegiatan pengadaan seleksi, pelatihan, penempatan, pemberian kompensasi, pengembangan, pngintegrasian, pemeliharaan, dan pelepasan Sumber Daya Manusia untuk tercapainya berbagai tujuan individu, masyarakat, pelanggan pemerintah, organisasi yang bersangkutan (Sihotang:2007) dalam Sinambela (2017:8).

Menurut Emmywati (2017:2) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu ilmu dan seni untuk melaksanakan fungsi manajemen, yang terdiri dari *planning, organizing, actiuating, controlling*, sehingga sumber daya manusia dapat ditingkatkan semaksimal mungkin secara efisien dan efektif dalam mencapai suatu tujuan. Sedangkan menurut Mangkunegara (2017:2) Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Manajemen sumber daya manusia dapat didefinisikan pula sebagai suatu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu (pegawai). Pengelolaan dan pendayagunaan tersebut dikembangkan secara maksimal di dalam dunia kerja untuk mencapai tujuan organisasi dan pengembangan individu pegawai.

Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi (Armstrong dan Baron, 1998:15) dalam Wibowo (2016:7). Menurut Supriadi (2013) dalam jurnal Sukidi dan Farid Wajdi 2016:81) mengartikan bahwa kinerja sebagai kemampuan seseorang secara kualitas dan kuantitas dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Didalam suatu perusahaan faktor penentu dalam meningkatkan kinerja karyawan yaitu pemberian kompensasi, motivasi kerja, dan kepuasan kerja. Seseorang bekerja memberikan waktu dan tenaganya kepada organisasi dan sebagai kontra prestasinya, organisasi atau perusahaan memberikan imbalan atau

kompensasi yang bentuknya dapat sangat bervariasi. System yang dipergunakan organisasi atau perusahaan tersebut dapat mempengaruhi motivasi kerja dan kepuasan kerja karyawan (Wibowo, 2016:289).

Menurut Warther dan Davis (1996:379) dalam Wibowo, (2016:289) mendefinisikan kompensasi sebagai apa yang diterima pekerja sebagai tukaran atas kontribusinya kepada perusahaan. Sedangkan menurut Melayu S.P Hasibuan didalam (Emmywati, 2017:141) kompensasi adalah semua pendapatan berbentuk uang atau barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atau jasa yang diberikan kepada perusahaan yang diberikan kepada organisasi atau perusahaan.

Setiap perusahaan atau organisasi pasti menginginkan keberhasilan untuk mencapai suatu tujuan, maka untuk mencapai tujuan tersebut, perusahaan memerlukan sumber daya manusia. Karena sumber daya manusia mempunyai peranan sangat penting bagi sebuah perusahaan atau organisasi dan sebagai penggerak agar bisa mencapai tujuan sesuai dengan apa yang dikehendaki. Maka pimpinan manajemen harus mampu memahami tentang motivasi, karena motivasi yang menentukan sikap dan perilaku karyawan untuk melaksanakan tugasnya atau bekerja dengan semangat.

Motivasi adalah suatu dorongan baik dari orang lain maupun diri sendiri untuk mengerjakan suatu pekerjaan dengan sadar dan semangat untuk mencapai target tertentu. (Mulyadi,2016:87). Menurut Heller (1998:6) dalam Wibowo (2016:322) yang menyatakan bahwa motivasi adalah keinginan untuk bertindak. Ada pendapat bahwa motivasi harus diinjeksi dari luar, tetapi sekarang semakin dipahami bahwa setiap

orang termotivasi oleh beberapa kekuatan yang berbeda. Misalnya di pekerjaan kita perlu mempengaruhi bawahan untuk menyelaraskan motivasinya dengan kebutuhan organisasi atau perusahaan, Wibowo (2016:322).

Kepuasan kerja adalah suatu fenomena yang perlu dicermati oleh pimpinan perusahaan atau organisasi kepuasan kerja karyawan berhubungan erat dengan kinerja karyawan. Seseorang yang puas dalam pekerjaannya memiliki motivasi, komitmen pada perusahaan atau organisasi dan partisipasi kerja yang tinggi sehingga akan terus memperbaiki kinerja mereka, Sinambela (2017:301). Menurut Steve M. Jex (2002) dalam Sinambela (2017:302) mendefinisikan bahwa kepuasan kerja sebagai tingkat afeksi positif seorang pekerja terhadap pekerjaan dan situasi pekerjaan, kepuasan kerja berkaitan dengan sikap kerja atas pekerjaannya. Sikap tersebut berlangsung dalam aspek kognitif dan aspek perilaku. Aspek kognitif kepuasan kerja adalah kepercayaan pekerja tentang pekerjaan dan situasi pekerjaan.

Setiap orang yang bekerja mengharapkan memperoleh kepuasan dari tempatnya bekerja. Kepuasan akan mempengaruhi kinerja karyawan yang diharapkan oleh setiap perusahaan atau organisasi, untuk itu manajer perlu memahami apa yang harus dilakukan untuk menciptakan kepuasan kerja karyawan agar dapat mencapai suatu tujuan perusahaan atau organisasi tersebut.

Semua bentuk usaha atau bisnis baik berskala besar maupun kecil pasti membutuhkan perlindungan. Dengan adanya perlindungan, dalam perusahaan atau organisasi tersebut dapat menciptakan rasa aman dalam bekerja. Perlindungan tersebut umumnya dilakukan oleh seorang petugas keamanan. Petugas Keamanan

atau sering disebut Satpam merupakan satuan kelompok petugas yang dibentuk oleh instansi atau proyek atau badan usaha untuk melakukan keamanan fisik (*physical security*) dalam rangka penyelenggaraan keamanan di lingkungan kerja. Fungsi satpam adalah melindungi dan mengayomi lingkungan atau tempat kerjanya dari setiap gangguan keamanan serta menegakkan peraturan dan tata tertib yang berlaku di lingkungan kerjanya.

Kompensasi merupakan salah satu hal yang mempengaruhi kinerja karyawan petugas keamanan ubaya, contohnya jika kompensasi yang diterima tidak sebanding dengan apa yang sudah dikerjakan maka hasil kinerja para karyawan juga tidak dapat maksimal.

Motivasi juga merupakan salah satu hal yang mempengaruhi kinerja karyawan, contohnya pada indikator fisiologis yaitu jika fasilitas yang disediakan kurang memadai maka para karyawan akan merasa kurang, kinerja karyawan tidak maksimal dan karyawan tidak temotivasi untuk bekerja lebih giat.

Kepuasan kerja juga merupakan salah satu hal yang mempengaruhi kinerja karyawan, contohnya pada indikator pengawas (supervisi) , jika pim[inan bersikap kurang adil dan memberikan aturan yang ketat maka karyawan merasa tertekan sehingga akan mempengaruhi kinerjanya dan karyawan tidak merasa puas karena adanya pengawasan tersebut.

Dalam hal ini peneliti mengambil objek penelitian petugas keamanan di universitas Surabaya (UBAYA) karena peneliti ingin lebih mengetahui tentang kinerja petugas keamanan di Universitas Surabaya (UBAYA) yang jumlahnya lumayan banyak terdiri dari 40 karyawan dalam tiga sift. Sehingga dapat bermanfaat bagi

universitas lain dan tertarik untuk menambah jumlah petugas keamanan yang jumlahnya masih sedikit agar universitas lebih terjamin tingkat keamanan dan kenyamanannya bagi karyawan dan mahasiswa di sekitar kampus.

Berdasarkan latar belakang diatas dan belum adanya peneitian tentang Kompensasi, Motivasi Kerja, Kepuasan kerja petugas keamanan yang dilakukan di Universitas Surabaya (UBAYA), maka penulis melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja, dan Kepuasan Kerja petugas keamanan terhadap Kinerja Karyawan Universitas Suabaya (UBAYA)”**.

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah Kompensasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan petugas keamanan pada Universitas Surabaya (UBAYA)?
2. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap inerja Karyawan petugas keamanan pada Universitas Surabaya (UBAYA)?
3. Apakah Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan petugas keamanan pada Universitas Surabaya (UBAYA)?
4. Apakah Kompensasi, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan petugas keamanan pada Universitas Surabaya (UBAYA)?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk menganalisis apakah Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan petugas keamanan pada Universitas Surabaya (UBAYA)

2. Untuk menganalisis apakah Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan petugas keamanan pada Universitas Surabaya (UBAYA)
3. Untuk menganalisis apakah Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan petugas keamanan pada Universitas Surabaya (UBAYA)
4. Untuk menganalisis apakah Kompensasi, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan petugas keamanan pada Universitas Surabaya (UBAYA)

1.4 Manfaat Penelitian

1. Aspek akademis

Hasil dari penelitian ini dapat dijadikan bahan referensi atau literature untuk mahasiswa, dosen, kepentingan perpustakaan dan generasi penerus di STIE Mahardhika Surabaya.

2. Aspek pengembangan ilmu pengetahuan

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sarana dalam menyusun strategi pengembangan di bidang jasa dalam system meningkatkan kinerja karyawan. Dengan demikian para pembaca yang ingin meneliti akan memudahkan pencarian alternative pemecah masalah – masalah tersebut. Penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya.

3. Aspek praktis

Hasil dan kesimpulan dari penelitian ini dapat memberikan masukan secara langsung mengenai apa yang harus dilakukan pihak Universitas Surabaya khususnya dalam meningkatkan kinerja karyawan petugas keamanan.