

# BAB 1

## PENDAHULUAN

### 1.1. Latar Belakang Masalah

Dalam kegiatan perusahaan, sumber daya manusia memegang peranan yang sangat dominan. Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peran manusia dalam organisasi (Subianto, 2016). Berhasil atau tidaknya perusahaan dalam mencapai tujuan sangat tergantung pada kemampuan SDM atau karyawannya dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan. Kemampuan karyawan dalam menjalankan tugas-tugasnya dapat dilihat melalui kinerjanya, sehingga kinerja karyawan menjadi hal yang sangat penting bagi keberhasilan perusahaan.

Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor yang penting bagi suatu perusahaan, karena kinerja karyawan merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan serta kelangsungan hidup perusahaan. Mangkunegara (2013:67) menyatakan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikannya. Tuntutan akan kinerja karyawan yang tinggi memang sudah menjadi bagian dari setiap perusahaan, karena sebuah perusahaan yang sukses tidak lepas dari kinerja karyawan yang bekerja pada perusahaan tersebut. Akan tetapi, tidak semua organisasi memiliki karyawan dengan kinerja yang maksimal seperti yang ditemukan pada hasil survey awal peneliti di Universitas Negeri Surabaya menemukan adanya karyawan Universitas Negeri Surabaya khususnya pada bagian *security* yang masih memiliki kinerja kurang optimal.

Tinggi rendahnya kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh motivasi yang diterima oleh karyawan. Motivasi dapat didefinisikan sebagai proses yang menjelaskan mengenai kekuatan, arah, dan ketekunan seseorang dalam upaya untuk mencapai tujuan (Robbins dan Judge, 2015:127). Manullang (2011) menyatakan bahwa motivasi adalah memberikan daya perangsang kepada karyawan yang bersangkutan agar karyawan tersebut bekerja dengan segala daya dan upayanya. Motivasi berperan sebagai pendorong kemauan dan keinginan untuk bekerja menurut aturan dan batasan yang diinginkan. Dengan adanya motivasi yang tinggi, akan tercipta kinerja yang tinggi pula, seperti penelitian yang dilakukan oleh Siddiqi dan Tangem (2018) yang menemukan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Demikian juga dengan penelitian yang dilakukan oleh Kiswanto dkk (2016) yang membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selain motivasi kerja, salah satu cara manajemen untuk meningkatkan prestasi kerja atau kinerja para karyawan adalah melalui kompensasi (Mathis dan Jackson, 2012:113). Duha (2016:231) menyatakan bahwa dengan mendapat kompensasi, individu lebih terpacu untuk terus bekerja dengan kinerja baik, apabila kompensasi semakin bertambah, maka kinerja semakin lebih baik dan meningkat. Hasibuan (2017: 118) menyatakan bahwa kompensasi merupakan balas jasa yang membuat anggota tim kerja dapat bekerja sama dan berprestasi. Hasil temuan observasi awal yang dilakukan peneliti menunjukkan adanya kurang sesuainya kompensasi yang diberikan kepada karyawan, seperti terlihat pada kutipan wawancara berikut ini.

*“...kadang kalo jam kerja lebih gitu gak ada kompensasi dari sananya. Kalo pas tanggal merah juga itu masuk, tapi gak ada kompensasi tambahan. Malah kalo tanggal merah gak masuk, gajinya dipotong”.*

Dari hasil wawancara yang dilakukan dengan salah satu karyawan UNIVERSITAS NEGERI SURABAYA menunjukkan bahwa adanya ketidaksesuaian kompensasi yang diberikan. Kurang sesuainya kompensasi yang diberikan memicu adanya rasa malas untuk meningkatkan kinerja diri, sehingga menyebabkan terjadinya penurunan kinerja karyawan. Tambahan gaji dan bonus yang sesuai dengan kontribusi karyawan dapat menjadi motivator kuat terhadap peningkatan kinerja individu (Hamid, 2014:97). Hal ini menunjukkan bahwa pemberian kompensasi yang sesuai dapat menjadi pendorong seseorang dalam melakukan suatu kegiatan guna mendapatkan hasil yang terbaik bagi perusahaan yang ditunjukkan melalui kinerjanya. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Siddiqi dan Tangem (2018) menemukan bahwa kompensasi memiliki pengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan.

Faktor lingkungan kerja juga berdampak pada kinerja kerja karyawan. Menurut Robbins dan Coulter (2010:103) karyawan akan berkerja secara maksimal apabila lingkungan kerja nyaman dan mendukung. Hasil observasi awal yang dilakukan menunjukkan adanya lingkungan kerja yang kurang baik. Hal ini ditunjukkan dari hasil wawancara yang dilakukan dengan salah satu karyawan Universitas Negeri Surabaya, yang menyatakan bahwa:

*“...gimana ya kadang itu atasan sama bawahan itu kurang komunikasi jadinya kalo koordinasi kurang jelas. Terus juga alat komunikasinya kurang menunjang, CCTV di setiap pintu keluar juga nggak ada jadi kayak kemanannya kurang terjamin”.*

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan dengan salah satu karyawan Universitas Negeri Surabaya menunjukkan adanya lingkungan kerja yang kurang baik, hal ini ditunjukkan dari kurangnya komunikasi yang terjalin antara bawahan dengan atasan kemudian juga kurangnya penunjang komunikasi seperti HT serta CCTV yang tidak dipasangkan pada setiap pintu keluar sehingga memicu adanya

rasa tidak aman pada lingkungan kerja. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Siddiqi dan Tangem (2018) yang menemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Demikian halnya dengan Setiawan dan Dewi (2014) yang membuktikan adanya positif dan signifikan secara langsung lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis tertarik untuk membuat penelitian yang dituangkan dalam skripsi yang berjudul **“Pengaruh Motivasi Kerja, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian *Security* di Universitas Negeri Surabaya”**.

## **1.2. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah disampaikan, maka dapat dibuat rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan bagian *security* di Universitas Negeri Surabaya?
2. Apakah Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan bagian *security* di Universitas Negeri Surabaya?
3. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan bagian *security* di Universitas Negeri Surabaya?
4. Manakah diantara variabel Motivasi Kerja, Kompensasi dan Lingkungan Kerja yang berpengaruh dominan terhadap Kinerja Karyawan bagian *security* di Universitas Negeri Surabaya?

## **1.3. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan uraian rumusan masalah diatas, maka tujuan dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh signifikan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan bagian *security* di Universitas Negeri Surabaya.
2. Untuk mengetahui pengaruh signifikan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan bagian *security* di Universitas Negeri Surabaya.
3. Untuk mengetahui pengaruh signifikan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan bagian *security* di Universitas Negeri Surabaya.
4. Untuk mengetahui pengaruh dominan Motivasi Kerja, Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan bagian *security* di Universitas Negeri Surabaya.

#### **1.4. Manfaat Penelitian**

##### **1. Manfaat Praktis**

Dapat memberikan sumbangan pemikiran dan masukan yang berguna bagi Universitas Negeri Surabaya sebagai bahan evaluasi dalam melakukan peningkatan kinerja karyawan khususnya pada bagian *security* dengan memperhatikan variabel motivasi kerja, kompensasi dan lingkungan kerja.

##### **2. Manfaat Teoritis**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai referensi bagi peneliti lain dan selanjutnya dapat memberikan tambahan informasi dalam mata kuliah manajemen sumber daya manusia.

