

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Seiring perkembangan zaman yang memasuki era modern saat ini banyak perusahaan yang mengalami kegagalan disebabkan oleh berbagai faktor, salah satunya sumber daya manusia yang kurang memadai. Sumber daya manusia yang dimaksud dalam hal ini yaitu karyawan atau pegawai perusahaan yang kurang memaksimalkan potensi yang ada pada dirinya sehingga berdampak pada hasil kinerja yang kurang maksimal. Sedangkan hal itu merupakan faktor penting dalam menentukan keberhasilan suatu perusahaan.

Pada umumnya setiap perusahaan menginginkan kinerja yang baik dari setiap karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan oleh perusahaan. Berhasil tidaknya suatu organisasi atau institusi akan ditentukan oleh faktor manusianya atau karyawannya dalam mencapai tujuannya. Oleh sebab itu kualitas Sumber Daya Manusia harus dikembangkan dan diarahkan agar tercapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan. Untuk memaksimalkan kualitas sumber daya manusia juga diperlukan dukungan dari perusahaan yang berupa sarana dan prasarana yang memadai hingga lingkungan kerja yang baik.

Lingkungan kerja yang baik sangat berpengaruh terhadap keadaan karyawan yang terdapat pada suatu perusahaan. Dengan menciptakan lingkungan kerja yang baik diharapkan dapat menambah kepuasan dalam bekerja. Apabila hal ini dapat berjalan dengan baik maka pencapaian tujuan suatu perusahaan akan berjalan dengan baik. Jika perusahaan ingin mendapatkan kinerja yang maksimal, maka perusahaan harus bisa menciptakan suasana kerja yang baik. (Tamali & Munasip, 2019)

Kondisi lingkungan kerja yang tidak sehat dapat menyebabkan para karyawan mudah stres, tidak semangat untuk bekerja, datang terlambat, demikian juga sebaliknya apabila lingkungan kerja itu sehat maka para karyawan tentunya akan semangat dalam bekerja, tidak mudah sakit, mudah untuk konsentrasi sehingga pekerjaan menjadi cepat selesai sesuai dengan target. Lingkungan kerja sendiri mempunyai dua dimensi, yaitu dimensi fisik (pewarnaan ruangan, pencahayaan, kebersihan, tata ruang, dan lain-lain) dan dimensi non fisik (kesejahteraan karyawan, suasana kerja, hubungan antar karyawan, dan lain-lain). Sebuah perusahaan harus mampu menyediakan kedua dimensi tersebut sehingga nantinya akan mampu membuat para karyawan untuk tetap bekerja dengan produktif dan saling bekerja sama antar karyawan maupun dengan pimpinan dan bawahan untuk mencapai tujuan perusahaan.

Lingkungan kerja meliputi uraian jabatan yang jelas, otoritas yang memadai, target kerja yang menantang, pola komunikasi, hubungan kerja yang harmonis, iklim kerja yang dinamis, peluang karir, dan fasilitas kerja yang memadai. Jika itu semua dapat terjalin dengan baik kepuasan bekerja karyawan juga meningkat. (Tamali & Munasip, 2019)

Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor bagi karyawan agar dapat bekerja secara maksimal. Kepuasan kerja dapat menjadi faktor pendorong meningkatnya kinerja pegawai yang pada gilirannya akan memberikan kontribusi kepada peningkatan kinerja pada perusahaan atau organisasi. Perusahaan atau organisasi akan mendapat timbal balik dalam bentuk keuntungan jika kinerja karyawan meningkat dengan adanya kepuasan kerja. Kepuasan kerja bagi karyawan dapat menimbulkan perasaan yang menyenangkan dalam bekerja sehingga dapat mempengaruhi kinerja dari karyawan tersebut. Kepuasan kerja yakni keadaan emosional yang menyenangkan perasaan senang maupun tidak senang karyawan terhadap pekerjaannya. (Tamali & Munasip, 2019)

Kepuasan kerja karyawan tidak terlepas dari apa yang diterima oleh karyawan itu sendiri. Faktor kompensasi merupakan salah satu faktor harapan dalam diri karyawan dan dapat menjadi hal yang bisa mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Jika hak dari karyawan dapat terpenuhi kinerja karyawan juga akan meningkat yang menyebabkan tujuan dari perusahaan dapat tercapai. Besar atau kecilnya suatu kompensasi yang diperoleh oleh karyawan tergantung dengan jasa atau apa yang telah diberikan karyawan terhadap perusahaan. Sistem kompensasi kerja yang baik yakni sistem yang mampu menjamin kepuasan para karyawan yang pada akhirnya memungkinkan perusahaan memperoleh, memelihara, dan mempekerjakan sejumlah orang yang dengan berbagai sikap dan perilaku yang positif akan bekerja dengan produktif bagi kepentingan perusahaan. Pemberian kompensasi yang rendah kepada karyawan oleh suatu perusahaan akan menimbulkan kesukaran dalam hal pengadaan dan mempekerjakan karyawan yang cakap. Akan tetapi apabila kompensasi yang diberikan oleh perusahaan cukup adil dan layak maka para karyawan akan memberikan jasanya semaksimal mungkin kepada perusahaan. (Aoliso et al., 2018)

Kompensasi merupakan faktor utama pada karyawan. Kebijakan terhadap karyawan sangat berhubungan dengan pertimbangan untuk menentukan kompensasi karyawan. Tingkat besar kecilnya kompensasi karyawan sangat berkaitan dengan tingkat pendidikan, tingkat jabatan, dan masa kerja karyawan. Maka dari itu dalam menentukan kompensasi karyawan perlu didasarkan pada penilaian prestasi, kondisi pegawai, tingkat pendidikan, jabatan, dan masa kerja karyawan. (Saban : 2020)

Sistem pemberian kompensasi yang tepat waktu akan memberikan pengaruh yang cukup baik terhadap kepuasan pegawainya. Jika perusahaan tidak mampu memberikan kompensasi yang sesuai dan tepat waktu akan terjadi

sebaliknya yaitu kepuasan bekerja pegawai akan rendah dan dampak yang paling jelas yakni perusahaan akan kalah bersaing dengan perusahaan sejenisnya. Sistem kompensasi kerja yang baik adalah sistem yang mampu menjamin kepuasan para karyawan yang pada akhirnya memungkinkan perusahaan memperoleh, memelihara, dan mempekerjakan sejumlah orang yang dengan berbagai sikap dan perilaku yang positif akan bekerja dengan produktif bagi perusahaan. (Saban : 2020)

Penelitian ini dilakukan pada Universitas Bahauddin Mudhary Madura (UNIBA MADURA) adalah perguruan tinggi swasta yang baru diresmikan pada tahun 2018. Perguruan tinggi mengalami perkembangan sangat pesat yang dalam segi pembangunan dan juga penambahan mahasiswa dari tahun ke tahun.

Penelitian ini dilakukan bertujuan untuk mengetahui berbagai masalah dan tantangan yang harus dihadapi oleh karyawan, misalnya persaingan yang ketat, tuntutan tugas, suasana kerja yang tidak nyaman dan masalah hubungan kerja antar karyawan, kompensasi yang didapatkan oleh karyawan. Masalah - masalah tersebut dalam dunia kerja bukanlah suatu hal yang biasa, Bila seseorang dapat menyelesaikan masalah-masalah di dunia kerja yang berkaitan kenyamanan dalam bekerja maka dia akan menghasilkan kerja yang lebih baik. Oleh sebab itu, pengukuran lingkungan kerja, kompensasi sangat diperlukan. Pengukuran lingkungan kerja diperlukan untuk mengetahui keseluruhan hubungan yang terjadi di tempat karyawan bekerja. Pengukuran kompensasi diperlukan untuk mengetahui apakah karyawan telah mendapatkan kompensasi yang sesuai ditempat bekerja, apabila karyawan merasa puas dengan kompensasi yang telah diberikan maka karyawan akan menghasilkan kinerja yang optimal.

Tabel 1.1 Jumlah Dosen dan Karyawan Universitas Bahauddin Mudhary Madura (UNIBA) Kabupaten Sumenep

No	JenisBidang	Jumlah
1	Rektor	1
2	Wakil Rektor	1
3	LPPM	1
4	BAUK	1
5	Kemahasiswaan	1
6	Perpustakaan	1
7	Radio UNIBA	1
8	PJM	1
9	SPMI	1
10	PUSTEKOM	1
11	INKUBATOR	1
12	ARSINUM	1
13	Dekan	2
14	Wakil Dekan	2
15	Kepala Departemen	5
16	Dosen	28
17	Karyawan	8
18	Cleaning Service	4
19	Satpam	4
	Total	65

Berdasarkan tabel 1.1 menunjukkan jumlah seluruh dosen dan karyawan di Universitas Bahauddin Mudhary Madura yang berjumlah 65 orang. Kinerja dosen dan karyawan akan meningkat jika lingkungan kerjanya baik, lingkungan kerja yang akan menyebabkan menurunnya aktifitas kerja dosen dan karyawan tanpa disadari oleh dosen dan karyawan itu sendiri. Lingkungan kerja yang nyaman

menyebabkan tingkat kinerja dosen dan karyawan dalam bekerja meningkat. Lingkungan kerja yang baik lingkungan fisik maupun non fisik memberikan dukungan terhadap peningkatan prestasi kerja dosen dan karyawan. Lingkungan kerja karyawan terdiri dari lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik menurut Sadarmayanti dalam (Qoyyimah : 2019) Faktor lingkungan fisik adalah lingkungan yang berada di sekitar pekerja itu sendiri. Sedangkan lingkungan kerja non fisik adalah hal-hal yang menyangkut dengan hubungan sosial dan keorganisasian. Kondisi di lingkungan kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Adapun fasilitas dan lingkungan kerja yang terdapat pada lingkungan kerja Universitas Bahauddin Mudhary Madura dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 1.2 Fasilitas di Universitas Bahauddin Mudhary Madura (UNIBA)
Kabupaten Sumenep**

No	Fasilitas	Keterangan
1	Komputer	Baik, karena di setiap unit terdapat komputer agar mempermudah dalam melakukan pekerjaan dan pembelajaran.
2	WIFI/LAN	Baik, karena terdapat LAN di setiap komputer dan untuk setiap dosen dan karyawan memiliki wifi diruangan masing” beserta wifi untuk kampus yang diberikan kepada mahasiswa dan mahasiswi UNIBA
3	Printer	Baik, karena di ruang admin terdapat alat printer
4	AC	Baik, untuk ruang dosen dan kelas untuk mahasiswa sendiri setiap ruangnya memiliki AC.
5	Kamar Mandi / WC	Baik, disetiap fakultas sudah tersedia dengan bersih
6	Musholla	Baik, untuk dosen dan karyawan beserta mahasiswa dapat melakukan ibadah di musholla

Berdasarkan tabel dan wawancara dengan karyawan dapat disimpulkan bahwa fasilitas yang terdapat pada Universitas Bahauddin Mudhary Madura sudah baik, fasilitas yang ada masih perlu dijaga keamanan dan kebersihannya.

Tabel 1.3 Lingkungan Kerja Non Fisik Universitas Bahauddin Mudhary Madura

No	Lingkungan Kerja Non Fisik	Keterangan
1	Pencahayaan	Baik, dikarenakan setiap ruangan memiliki pencahayaan yang sangat baik sehingga dapat terlihat dengan jelas dengan bantuan lampu yang sesuai.
2	Suhu	Baik, Untuk setiap ruangan dosen, admin, beserta kelas untuk bahan belajar mengajar sudah memiliki AC.
3	Kebisingan	Cukup Baik, Dikarenakan kampus yang letaknya dipinggir jalan dan juga ruangan yang kurang tertutup sehingga ketika mengajar suara dari luar seperti kendaraan ataupun mahasiswa masih cukup terdengar kedalam ruangan.
4	Penggunaan Warna	Baik, Pemilihan warna yang cukup baik untuk pewarnaan disetiap bangunan, baik diluar maupun didalam.
5	Keamanan	Aman dikarenakan ada satpam yang bekerja shift selama 24 jam.
6	Hubungan Karyawan	Hubungan antara atasan terjalin baik, sesama rekan kerja dan bawahan ada beberapa yang memiliki kesenjangan sosial.

Tabel di atas tentang lingkungan kerja non-fisik pada Universitas Bahauddin Mudhary Madura menjelaskan bahwa hanya ada beberapa hal yang kurang, suara bising dari luar ruangan yang sedikit mengganggu sebaiknya ruangan kedap suara dari luar sehingga tidak mengganggu dosen dan karyawan dalam bekerja. Hubungan kerja antar pegawai sebaiknya lebih dipertimbangkan lagi agar tidak terjadi kesenjangan sosial yang terlalu berlarut larut sehingga dapat mengganggu kinerja dan kepuasan ditempat bekerja. Lingkungan kerja yang buruk dapat menurunkan kinerja karyawan, pekerjaan yang dilakukan akan terasa tidak memuaskan untuk diselesaikan. Lingkungan kerja yang baik akan berusaha menampilkan kinerja karyawan yang baik sesuai dengan kemampuan yang dimiliki.

Berdasarkan uraian diatas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian terkait **“Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening studi Universitas Bahauddin Mudhary Madura”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah yang telah diuraikan diatas,maka peneliti merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja dosen dan karyawan univeristas bahauddin mudhary madura ?
2. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja dosen dan karyawan univeristas bahauddin mudhary madura?
3. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja dosen dan karyawan univeristas bahauddin mudhary madura?
4. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja dosen dan karyawan univeristas bahauddin mudhary madura ?
5. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja dosen dan karyawan univeristas bahauddin mudhary madura?
6. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada dosen dan karyawan univeristas bahauddin mudhary madura?
7. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada dosen dan karyawan univeristas bahauddin mudhary madura?

1.3 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah yang telah diuraikan sebelumnya tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini yaitu :

1. Untuk mengetahui apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja dosen dan karyawan Universitas Bahauddin Mudhary Madura.
2. Untuk mengetahui apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja dosen dan karyawan Universitas Bahauddin Mudhary Madura.
3. Untuk mengetahui apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja dosen dan karyawan Universitas Bahauddin Mudhary Madura.
4. Untuk mengetahui apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja dosen dan karyawan Universitas Bahauddin Mudhary Madura.
5. Untuk mengetahui apakah kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja dosen dan karyawan Universitas Bahauddin Mudhary Madura.
6. Untuk mengetahui apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada dosen dan karyawan Universitas Bahauddin Mudhary Madura.
7. Untuk mengetahui apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada dosen dan karyawan Universitas Bahauddin Mudhary Madura.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi Perusahaan

Dengan penelitian ini diharapkan dapat memberi informasi yang berharga terhadap pengelolaan Sumber Daya Manusia, sehingga perusahaan mengetahui arti pentingnya lingkungan kerja, kompensasi, kinerja karyawan, kepuasan kerja sehingga bisa menjadi acuan dalam mengembangkan usaha khususnya pada Universitas Baha'Uddin Mudhary Kecamatan Batuan, Kabupaten Sumenep.

2. Bagi Universitas Trunojoyo Madura

Peneliti berharap penelitian ini bisa menjadi bahan bahan refrensi bacaan bagi pihak yang berencana untuk melakukan penelitian lebih lanjut mengenai pengelolaan sumber daya manusia khususnya pada Mahasiswa Universitas Trunojoyo Madura

3. Bagi peneliti

Penelitian ini diharapkan menjadi sarana peneliti dalam memahami pengelolaan sumber daya manusia yang telah dipelajari dalam menempuh pendidikan di Universitas Trunojoyo Madura.

4. Bagi Peneliti Selanjutnya

Peneliti berharap hasil penelitian dapat menjadi referensi dalam proses belajar atau bahan kajian bagi peneliti selanjutnya terutama yang berhubungan dengan sumber daya manusia, sehingga nantinya bisa menambah wawasan peneliti selanjutnya agar kedepannya bertambah lebih baik.