

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. LATAR BELAKANG MASALAH

Pada iklim perubahan yang semakin cepat dan kompleks berdampak semakin tinggi dan ketat persaingan antar perusahaan-perusahaan/organisasi, untuk itu organisasi-organisasi dituntut untuk meningkatkan *performance* organisasi sehingga dapat berkompetisi dengan organisasi yang lain dan bahkan memenangkan persaingan tersebut. Meningkatkan *performance* organisasi berkaitan dengan bagaimana suatu organisasi dapat memberikan pelayanan atau hasil yang terbaik bagi pelanggan. Salah satu aspek yang penting dan utama dalam mensukseskan organisasi adalah sumber daya manusia atau karyawan.

Karyawan adalah aset berharga bagi suatu organisasi. Apa yang diberikan karyawan kepada organisasi, sangat tergantung pada bagaimana organisasi tersebut memperlakukan, memimpin dan mengatur mereka. Tujuan organisasi tidak akan tercapai dengan baik dan lancar apabila organisasi tidak memperhatikan karyawannya. Perhatian organisasi terhadap karyawan tidak hanya diwujudkan dalam interaksi antara pimpinan dengan bawahan, tetapi juga pada bagaimana kebutuhan dan harapan karyawan dapat terpenuhi oleh organisasi.

Beberapa aspek yang harus diperhatikan organisasi dalam pemenuhan kebutuhan dan harapan karyawan adalah menyangkut kompetensi dan

lingkungan kerja. Kompensasi berkaitan dengan bagaimana perusahaan atau organisasi menghargai hasil kerja dari para pekerja dalam melaksanakan pekerjaannya. Kompensasi dari perusahaan dapat berupa gaji, bonus atau komisi dan juga berupa tunjangan, seperti asuransi kesehatan, tunjangan hari raya, tunjangan pension dan lain sebagainya, yang merupakan nilai yang diberikan perusahaan dalam menghargai karyawan atau pemberian penghargaan dari perusahaan terhadap karyawan.

Kompensasi merupakan biaya utama atas keahlian atau pekerjaan dan kesetiaan dalam bisnis. Kompensasi menjadi alasan utama mengapa kebanyakan orang mencari pekerjaan. Jika dikelola dengan baik, kompensasi akan meningkatkan kinerja dari karyawan sehingga perusahaan dapat mencapai tujuan. Sebaliknya, tanpa kompensasi yang cukup, kinerja karyawan akan menurun dan mengarah pada tindakan-tindakan fisik seperti mogok, peningkatan derajat ketidakhadiran atau bahkan meninggalkan organisasi.

Secara umum tujuan manajemen kompensasi adalah untuk membantu perusahaan mencapai tujuan perusahaan dengan menjamin terciptanya keadilan internal dan keadilan eksternal. Keadilan internal berkaitan dengan kesesuaian antara kompensasi yang diberikan dengan pekerjaan dan kesesuaian dengan rekannya. Sedangkan keadilan eksternal menjamin bahwa pekerjaan akan dikompensasikan secara adil dengan membandingkan pekerjaan yang sama di

Selain kompensasi, lingkungan kerja yang baik merupakan kebutuhan dan harapan karyawan. Lingkungan kerja menyangkut lingkungan di sekitar tempat kerja yang mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, dalam hal ini menyangkut ketersediaan peralatan, design ruangan, sarana penunjang kesehatan, pengembangan kreativitas, komunikasi dan lainnya, yang menyangkut dimensi lingkungan fisik dan lingkungan non fisik.

Kualitas lingkungan kerja yang buruk akan menurunkan semangat kerja dan kepuasan kerja yang berakibat menurunkan produktivitas karyawan. Sebaliknya kualitas lingkungan kerja yang baik dan kondusif akan memacu semangat kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaan dan terciptanya kepuasan kerja bagi individu, yang berdampak terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian di atas maka dalam penelitian ini penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "*Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan*".

1.2. RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan uraian latar belakang masalah, maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah kompensasi dan lingkungan kerja secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta?

2. Apakah kompensasi dan lingkungan kerja secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.

1.3. TUJUAN PENELITIAN

1. Untuk mengidentifikasi pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.
2. Untuk mengidentifikasi pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.

1.4. MANFAAT PENELITIAN

1. Dari Dimensi Akademis

Diharapkan dengan pemilihan topik bahasan tentang pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta, secara teoritis akan memberikan gambaran yang lebih konkrit dalam pengembangan ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia.

2. Dari Dimensi Praktis

Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan sumbangan pemikiran dan evaluasi bagi perguruan tinggi Universitas Muhammadiyah Yogyakarta mengenai pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja