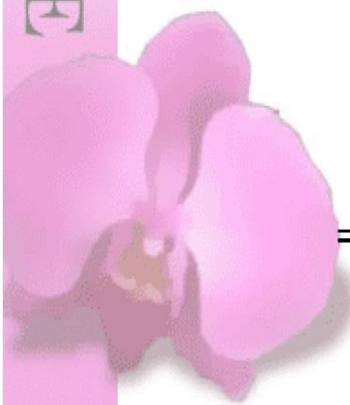


# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1.Latar Belakang Masalah

Lembaga pendidikan memiliki peran yang penting dalam menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas, berkompeten dan mampu bersaing. Semakin ketatnya persaingan dalam dunia pendidikan menuntut perguruan tinggi menjaga kualitas dalam meningkatkan keunggulannya agar mampu bersaing dengan perguruan tinggi lainnya. Semua perguruan tinggi dituntut dapat menghasilkan sumber daya yang berkualitas dengan cara meningkatkan mutu layanan dalam menjamin mutu lulusannya. Dalam rangka menjaga dan meningkatkan kualitas pelayanan pendidikan maka produktivitas kerja karyawan menjadi salah satu kunci utama dalam menjawab permasalahan tersebut. Apabila individu dalam lembaga Pendidikan yaitu SDM-nya dapat berjalan efektif maka perusahaan tetap berjalan efektif. Dengan kata lain kelangsungan suatu perusahaan itu ditentukan oleh kinerja karyawannya. Setiap lembaga Pendidikan selalu mengharapkan karyawannya mempunyai prestasi, karena dengan memiliki karyawan yang berprestasi dapat memberikan sumbangan yang optimal.

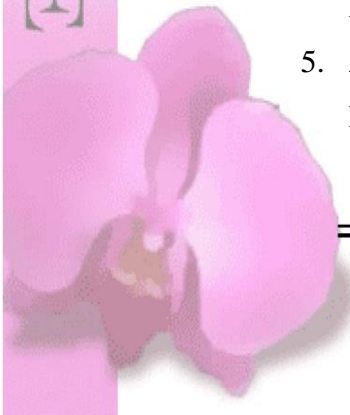


Kinerja karyawan merupakan kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan suatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan (Mangkungnegara, 2011). Menurut Siagian (2002) bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu: gaji, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan dan motivasi kerja (motivation), disiplin kerja, kepuasan kerja, komunikasi dan faktor-faktor lainnya. Usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, diantaranya adalah dengan memperhatikan stres kerja. Stress merupakan suatu kondisi keadaan seseorang mengalami ketegangan karena adanya kondisi yang mempengaruhinya, kondisi tersebut dapat diperoleh dari dalam diri seseorang maupun lingkungan diluar diri seseorang.

Upaya menciptakan kinerja karyawan yang handal, dapat dilakukan dengan berbagai hal seperti pelatihan, seminar, workshop, pemberian kompensasi yang layak dan pemberian motivasi kepada karyawan. Dalam menciptakan kinerja karyawan yang handal dilihat dari lingkungan kerja yang meliputi uraian jabatan yang jelas, autoritas yang memadai, target kerja yang menantang, pola komunikasi, hubungan kerja yang harmonis, iklim kerja yang dinamis, peluang karir, dan fasilitas kerja yang mampu, Lingkungan kerja yang memuaskan dapat meningkatkan semangat kerja dan akhirnya menurunkan produktifitas kerja pegawai.

### **1.2. Rumusan Masalah**

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen?
2. Apakah kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen ?
3. Apakah motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen ?
4. Apakah lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan ?
5. Apakah kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan ?



6. Apakah motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan ?
7. Apakah komitmen berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan

### 1.3. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui:

1. Lingkungan kerja,berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen
2. Kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen
3. Motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen
4. Lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.
5. Kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan
6. Motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan
7. Komitmen berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan

### 1.4. Manfaat Penelitian

Dari hasil penelitian ini, diharapkan dapat memberi manfaat, baik secara teoritis maupun praktis.

1. Manfaat teoritis
  - a. Untuk menambah wawasan dan pengetahuan bagi penulis dan pembaca dalam menghubungkan masalah yang diteliti yaitu lingkungan kerja,kompensasi,motivasi dan kinerja karyawan
  - b. Untuk menambah pengetahuan mahasiswa lain serta sebagai acuan untuk penelitian berikutnya.
2. Manfaat praktis
  - a. Bagi peneliti  
Peneliti ini dapat bermanfaat dengan mengamalkan ilmu pada waktu kuliah dengan melakukan penelitian serta memberikan manfaat bagi peneliti terhadap pengaruh lingkungan kerja,kompensasi dan motivasi serta komitmen.

b. Bagi peneliti selanjutnya

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai referensi dalam mengaplikasikan ilmu manajemen terutama manajemen sumber daya manusia.

c. Bagi institut

Hasil penelitian ini diharapkan bisa menjadi informasi tambahan bagi institut dalam menyikapi masalah karyawan yang berhubungan dengan lingkungan kerja, kompensasi, dan motivasi serta komitmen. Penelitian ini juga diharapkan bisa memberikan pengetahuan yang lebih kepada peneliti mengenai ruang lingkup sumber daya manusia secara nyata tentang kompensasi, lingkungan kerja, komitmen dan kinerja karyawan

