BAB 1
PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Lembaga dapat mencapai tujuannya apabila lembaga tersebut memiliki sumber daya manusia yang memadai. Sumber daya manusia merupakan subyek yang berperan menentukan keberhasilan perusahaan mencapai tujuannya. Sumber daya manusia merupakan aset perusahaan yang harus dipelihara dan dikembangkan sehingga dapat memberikan kontribusi optimal bagi kelanjutan lembaga itu sendiri.

Sumber daya manusia merupakan aset yang penting dalam menentukan kemajuan organisasi tidak terkecuali dalam sebuah lembaga. Ini dibuktikan bahwa peran SDM sebagai penunjang dalam pemenuhan standar suatu lembaga dalam menghadapi kompetisi dengan dunia global. Untuk itu, setiap lembaga perlu memperhatikan dan mengatur keberadaan pegawai sebagai usaha meningkatkan kinerja yang baik. Sumber daya manusia merupakan faktor sentral dalam suatu organisasi. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor internal yang memegang peranan penting berhasil tidaknya suatu organisasi dalam mencapai tujuan sehingga perlu diarahkan melalui pengelolaan sumber daya manusia yang baik. Tanpa adanya sumber daya manusia yang berkualitas mustahil tujuan organisasi dapat tercapai dengan baik.

Manajemen sumber daya manusia adalah pemanfaatan sejumlah individu untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi. Sumber daya manusia memiliki peranan penting dalam suatu perusahaan. Pengelolaan sumber daya manusia merupakan salah satu kunci dalam menghadapi persaingan global, yakni bagaimana menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas dan memiliki keterampilan serta berdaya saing tinggi menurut Mondy (2008)

Salah satu hal yang harus diperhatikan dalam pelaksanaan pekerjaan dalam suatu organisasi yaitu kinerja karyawan. Kata kinerja merupakan singkatan dari kinetika energi kinerja yang padanannya dalam bahasa inggris yakni *performance*, dan kerap disebut dalam Bahasa Indonesia dengan kata performa (Wirawan,

2009). Untuk mewujudkan kinerja yang optimal bukan merupakan pekerjaan mudah, karena kinerja yang optimal dapat dicapai jika faktor-faktor yang memengaruhinya bisa diterapkan dengan baik dan konsisten organisasi tersebut. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Hidayat (2012) hasilnya lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Lamanya bekerja atau pengalaman bekerja juga merupakan salah satu hal yang penting dalam suatu instansi atau organisasi. Masa kerja adalah lamanya waktu yang dipakai pegawai atau karyawan dalam suatu kantor atau perusahaan. Lamanya bekerja dilihat dari banyaknya tahun yaitu sejak pertama kali seseorang diangkat menjadi pegawai atau karyawan. Dari pengalaman yang semakin tinggi maka kemahiran dalam menyelesaikan pekerjaannya akan semakin cepat. Masa kerja yang dijalani seseorang pasti memberikan sebuah pengalaman kerja yang kemudian berpengaruh terhadap tingkat profesionalitas seseorang (Sumarni, 2004). Penelitian yang dilakukan oleh Ahmad (2007) hasilnya pendidikan dan masa kerja berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja.

Lembaga dalam mencapai tujuannya, banyak unsur-unsur yang menjadi hal penting dalam pemenuhannya, di antaranya adalah motivasi dalam instansi atau organisasi. Menurut Priansa (2014) motivasi kerja adalah perilaku dan faktor-faktor yang mempengaruhi pegawai untuk berperilaku terhadap pekerjaannya. Motivasi berkaitan dengan kekuatan, arah perilaku dan faktor-faktor yang mempengaruhi seseorang untuk berperilaku dengan cara tertentu. Istilah motivasi dapat merujuk kepada berbagai tujuan yang dimiliki oleh individu, cara dimana individu memilih tujuan dan cara dimana orang lain mencoba untuk mengubah perilaku mereka. Penelitian yang dilakukan oleh Agusta (2013) hasilnya pelatihan dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kondisi lingkungan kerja yang nyaman juga mempengaruhi karyawan bekerja lebih giat dan konsentrasi menyelesaikan tugas-tugasnya sesuai jadwal. Instansi yang mempunyai lingkungan kerja yang baik dan nyaman akan memberikan motivasi kepada karyawannya untuk meningkatkan kinerjanya. Selain itu kondisi kerja yang baik akan mengurangi kejenuhan dan kelelahan, sehingga diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Lingkungan kerja

adalah keseluruhan sarana dan prasarana yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan itu sendiri (Rivai, 2006). Lingkungan kerja ini akan meliputi, fasilitas kerja, kebersihan, pencahayaan dan ketenangan. Menurut Nitisemito (2012) lingkungan kerja adalah segala yang ada dilingkungan sekitar para pekerja dan yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, misalnya kebersihan, musik, dan lain-lain. Dari pengertiannya lingkungan kerja fisik dan non fisik sangat berpengaruh penting dalam meningkatkan semangat dan motivasi karyawan dalam melaksanakan pekerjaan. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Potu (2013) hasilnya kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Langkah optimalisasi Kinerja karyawan didalam organisasi, termasuk seperti di Universitas Muhammadiyah Jember adalah salah satu perguruan tinggi swasta yang dikelola oleh Persyarikatan Muhammadiyah. Tingkat kualitas pelayanan yang rendah juga mencerminkan kinerja karyawan yang rendah, di Universitas Muhammadiyah Jember masih terdapat karyawan yang kinerjanya masih rendah dan dalam pelaksanaan tugas kurang efektif dan optimal, kondisi ini dapat ditunjukkan pada salah satu contoh bentuk pelayanan karyawan di Fakultas Ekonomi Prodi Manajemen Universitas Muhammadiyah Jember.

Kinerja karyawan di Universitas Muhammadiyah Jember terbagi menjadi beberapa unit yang terdiri dari unit Perpustakaan, BAAK, Admin Fakultas, dimana hasil kuisioner mengenai penilaian mahasiswa terhadap pelayanan ketiga unit tersebut rata-rata masih cukup baik, namun masih sedikit yang merasakan pelayanan yang memuaskan. Kondisi nyata yang terjadi di Universitas Muhammadiyah Jember utamanya kinerja karyawannya belum seluruhnya menunjukkan kondisi yang optimal yang ada pada data sebagai berikut :

Tabel 1.1 Jumlah Mahasiswa Universitas Muhammadiyah Jember
Tahun 2014-2017

Tahun	Target	Realitas	Persentase (%)
2013/2014	2,200	2,390	108,7
2014/2015	2,000	2,076	103,8
2015/2016	2,000	2,019	100,95
2016/2017	2,000	1,534	76,7
Jumlah	**8,200**	**8,019**	**390,15**

Sumber: UPT-PMB Universitas Muhammadiyah Jember.

Dari fenomena yang sudah diteliti kinerja karyawan Universitas Muhammadiyah Jember kurang optimal, dilihat dari tabel 1.1 bahwa realitas mencapai target dan angka peningkatan ditahun 2013-2014 mencapai 2.390 sedangkan target yang ditetapkan Universitas sejumlah 2.200 mahasiswa, target dan angka peningkatan tahun 2014-2015 mencapai 2.076 sedangkan target yang ditetapkan Universitas sejumlah 2.000, target dan angka peningkatan 2015-2016 mencapai 2.019 sedangkan target yang ditetapkan Universitas 2.000, sedangkan realitas tidak mencapai target dan angka penurunan ditahun 2016-2017 realitasnya mencapai 1,534 sedangkan target yang ditetapkan Universitas sejumlah 2,000 mahasiswa sehingga hal tersebut dapat mengimplikasikan bahwa kinerja karyawan mengalami penurunan. Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang pengaruh masa kerja, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Universitas Muhammadiyah Jember.

1.2 Perumusan Masalah

Dengan dasar pemikiran diatas, penulis bermaksud mengidentifikasi masalah berikut:

1. Apakah masa kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Universitas Muhammadiyah Jember?
2. Apakah motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Universitas Muhammadiyah Jember?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Universitas Muhammadiyah Jember?
4. Apakah masa kerja, motivasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Universitas Muhammadiyah Jember?

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk:

1. Untuk mengetahui pengaruh masa kerja terhadap kinerja karyawan di Universitas Muhammadiyah Jember
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan di Universitas Muhammadiyah Jember.
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Universitas Muhammadiyah Jember.
4. Untuk mengetahui pengaruh masa kerja, motivasi dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan di Universitas Muhammadiyah Jember.

1.3.2 Manfaat Penelitian

Dengan disusunnya Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat atau kontribusi yang positif bagi pihak-pihak yang memerlukannya. Adapun manfaat yang dapat diambil dari penelitian ini antara lain:

1. Bagi Universitas Muhammadiyah Jember

   Hasil penelitian ini dapat dijadikan pengetahuan bagi ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia dan bagi pihak lain, serta diharapkan memberikan masukan kepada Universitas Muhammadiyah Jember dalam menyusun kebijakan demi meningkatkan kinerja karyawan.

2. Bagi Penulis

   Untuk menerapkan dan mentranformasikan ilmu yang telah didapat selama kuliah dan berguna untuk memperluas wawasan dalam bidang ilmu Sumber Daya Manusia, khususnya tentang pengembangan kinerja karyawan di Universitas Muhammadiyah Jember.