

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan penggerak utama dalam kelancaran suatu perusahaan. Keberadaan SDM dapat mempengaruhi maju mundunya suatu perusahaan. Perusahaan harus memperhatikan dan mengatur keberadaan sumber daya manusia dalam usaha meningkatkan kinerja perusahaan.

Keberhasilan suatu perusahaan dapat dipengaruhi oleh semangat individu pegawainya. Setiap perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawai demi keberhasilan perusahaan. Perusahaan mampu meningkatkan kinerja pegawainya sehingga perusahaan akan memperoleh banyak keuntungan dan tujuan perusahaan akan tercapai. Kinerja menunjukkan sejauh mana karyawan bergairah dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya di dalam perusahaan. Kinerja karyawan dapat dilihat dari kehadiran, kedisiplinan, ketepatan waktu menyelesaikan pekerjaan dan tanggung jawab. Peranan sumber daya manusia dalam perusahaan sangat penting demi terciptanya kelangsungan kinerja perusahaan.

Perusahaan dapat berfungsi secara efektif dan sesuai sasaran perusahaan, maka perusahaan harus memiliki kinerja pegawai yang baik yang melaksanakan tugas-tugasnya dengan cara yang handal. Selain menuntut kinerja pegawai, sebagai timbal baliknya perusahaan juga harus menghargai

prestasi kerja para pegawainya dengan memberikan sistem kompensasi yang sesuai sehingga diharapkan pekerjaan akan terlaksana dengan hasil yang memuaskan.

Menurut **(Mangkunegara, 2016)** kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah kemampuan dan motivasi. Selanjutnya menurut **(Mulyadi, 2017)** faktor yang mempengaruhi kinerja adalah pengetahuan, keterampilan (*skill*), kompetensi, kompensasi, motivasi, kepemimpinan, semangat, lingkungan kerja, komitmen organisasi dan kepuasan kerja. Menurut **Greffin dan Elbrt (1999, h. 228)** dalam Bahwa Kepemimpinan (*leadership*) adalah proses memotivasi orang lain untuk mau bekerja dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Menurut **(Sidanti, 2015)** mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah kondisi-kondisi material dan psikologis yang ada dalam perusahaan. Lingkungan kerja tersebut mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama pegawai. hubungan kerja antar bawahan dan atasan, serta lingkungan fisik tempat pegawai bekerja. Menurut **(M. Hasibuan, 2016)** kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada organisasi. Menurut **(Priansa, 2016)** menyatakan bahwa motivasi kerja merupakan suatu dorongan agar karyawan bekerja sesuai dengan apa yang diharapkan. Pemberian motivasi terhadap karyawan dapat meningkatkan

kinerja sehingga mempunyai semangat kerja yang tinggi dalam bekerja dan menyelesaikan tugas yang diberikan oleh pimpinan.

STKIP Widyaswara Indonesia merupakan Perguruan Tinggi Swasta yang ada di Kabupaten Solok Selatan berada di bawah naungan Yayasan Widyaswar Indonesia. STKIP Widyaswara Indonesia didirikan pada tahun 2009 sesuai dengan surat keputusan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor: 115/D/O/2009 tentang Pemberian ijin penyelenggaraan program-program studi dan pendirian Sekolah Tinggi Keguruan Dan Ilmu Pendidikan (STKIP) Widyaswara Indonesia di Solok Selatan, Sumatera Barat diselenggarakan oleh Yayasan Wiswaswara Indonesia di Solok Selatan, Sumatera Barat.

STKIP Widyaswra Indonesia merupakan salah satu penyelenggara pendidikan tinggi yang berkepentingan dengan kinerja seluruh pegawainya baik dosen sebagai tenaga pengajar maupun karyawan. Tugas utama STKIP Widyaswra Indonesia adalah mencetak lulusan-lulusan terbaik sesuai dengan Visi: “Menjadi salah satu institusi yang unggul, berkarakter dan berbudaya dalam melaksanakan Tridharma Perguruan Tinggi tingkat Nasional pada tahun 2025”. (Buku Pedoman Akademik dan Kemahasiswaan STKIP Widyaswra Indonesia, 2018). Terwujudnya visi ini harus didukung partisipasi seluruh aktivitas akademika di STKIP Widyaswra Indonesia, salah satunya adalah pendidik (dosen). Menurut **(Hasbullah, 2011)**, selain sebagai seorang pendidik, dosen juga harus memiliki kemampuan lebih dalam berbagai bidang, seperti melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, menulis

artikel ilmiah dan menulis buku ajar. Hal itu sesuai dengan Tri Dharma Perguruan Tinggi yang meliputi Pengajaran, Penelitian, Pengabdian pada masyarakat. Melalui penelitian, dosen dapat mengembangkan pengetahuan dan mengaplikasikannya dalam berbagai fenomena yang terjadi, sehingga hasil penelitian akan memperkaya khasanah keilmuan dosen dan meningkatkan kualitas pengajaran dosen dikelas.

Proses aktivitas perkuliahan pada STKIP Widyaswara Indonesia berjalan dengan baik meskipun masih ada masalah-masalah mendasar. Masalah-masalah mendasar di antaranya pada kinerja yang kurang memuaskan dari Dosen. Observasi dilakukan pada STKIP Widyaswara Indonesia memwawancarai dan memberikan pertanyaan kepada mahasiswa berupa kuesioner dalam bentuk *google form*. Observasi bertujuan untuk melihat dan menilai kinerja dosen. Observasi ini dilakukan karena tidak ada data sekunder yang menjadi penilaian kinerja yang didapatkan. Adapun hasil observasi pertanyaan yang dilakukan kepada mahasiswa adalah sebagai berikut :

Tabel 1.1 Evaluasi Perkuliahan Dosen STKIP Widyaswara Indonesia Semester Ganjil dan Genap Tahun Akademika 2021/2022

NO	SMTR	JUMLAH DOSEN	PELAKSANAAN PERKULIAHAN				PENYERAHAN SOAL UJIAN				PENYERAHAN NILAI	
			SEBELUM UTS		SEBELUM UAS		UTS		UAS		TW	TTW
			TW	TTW	TW	TTW	TW	TTW	TW	TTW		
1	Ganjil	31	19	12	21	10	19	12	14	17	27	4
2	Genap	31	20	11	22	9	19	12	23	8	26	5

Sumber : *LPMI STKIP Widyaswara Indonesia*

Keterangan:

TW: Tepat Waktu

TTW: Tidak Tepat Waktu

Berdasarkan tabel 1.1 di atas dapat disimpulkan bahwa tingkat kinerja dosen Pada STKIP Widyaswara Indonesia belum optimal. Persoalan yang terkait dengan kinerja akan selalu dihadapi oleh pihak manajemen suatu instansi. Oleh karena itu manajemen instansi wajib mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai akan membuat manajemen instansi dapat mengambil berbagai arah kebijakan yang diperlukan, sehingga dapat menghasilkan serta meningkatkan kinerja pegawai, agar sesuai dengan harapan. Dari hal tersebut dapat disimpulkan bahwa tingkat kinerja Dosen belum optimal, disinyalir disebabkan oleh kepemimpinan, lingkungan kerja dan kompensasi melalui motivasi.

Sesuai dengan hasil penelitian (**Widarti, n.d.**) adalah Motivasi, Lingkungan kerja dan Kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Serta Lingkungan kerja dan Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi. Dan dalam penelitian (**Ariestianah et al., 2020**) kepemimpinan dan Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan dalam penelitian (**Periansya et al., 2018**) *This study concludes that leadership, competence, compensation, and motivation are very influential needed to improve performance by paying attention to work motivation factors as intervention variable.* Serta dalam penelitian (**Suprapti et al., 2020**) *There is a significant influence between leadership, work environment, compensation and motivation on the performance of the Puskesmas.*

Namun bertolak belakang dengan peneliti (**Amir et al., 2021**) Kepemimpinan, lingkungan kerja dan Kompensasi berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja dan tidak dimediasi oleh motivasi kerja pegawai. Dalam penelitian (**Aryono, 2017**) Lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja. Dan dalam penelitian (**Silitonga, 2021**) *work environment has no effect on employee performance*. Serta dalam penelitian (**Yani, 2021**) *Compensation and work environment have no effect on employee performance*.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan berjudul **“Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Dosen dan Motivasi sebagai Variabel Intervening di STKIP Widyaswara Indonesia**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan kajian-kajian MSDM banyak faktor yang mempengaruhi Kinerja Dosen, maka dapat diidentifikasi beberapa masalah berikut:

1. Kepemimpinan yang tidak efektif dalam bekerja mempengaruhi kinerja dosen.
2. Kepemimpinan yang tidak sesuai dengan karakter dosen.
3. Terdapat kesenjangan informasi antara pimpinan dan bawahan
4. Kurangnya sarana dan prasarana
5. Pemberian kompensasi yang tidak tepat kepada dosen yang berprestasi

6. Kompensasi yang diterima masih belum sesuai dengan harapan dosen.
7. Pegawai yang tidak memperoleh kinerja yang baik dalam bekerja maka tidak bisa mencapai kematangan psikologis.
8. Tidak meningkatnya kinerja dosen secara keseluruhan.
9. Dosen yang tidak terdorong untuk meningkatkan kinerja karena hubungan kurang baik dengan pimpinan.
10. Motivasi kerja yang masih rendah dimiliki dosen.

1.3 Batasan masalah

Agar terfokusnya penelitian ini, maka peneliti membatasi subyek penelitian adalah khusus dosen di STKIP Widyaswara Indonesia. Sementara Variabel penelitian penulis batasi dengan Kepemimpinan (X1) Lingkungan Kerja (X2) dan Kompensasi (X3) sebagai variabel bebas, selanjutnya kinerja (Y) sebagai variabel terikat, dan Motivasi Kerja (Z) sebagai variabel intervening pada STKIP Widyaswara Indonesia.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang sudah diuraikan diatas, maka penulis dapat merumuskan permasalahan dalam penelitian sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh kepemimpinan terhadap motivasi Dosen pada STKIP Widyaswara Indonesia?
2. Apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi Dosen pada STKIP Widyaswara Indonesia?

3. Apakah terdapat pengaruh kompensasi terhadap motivasi Dosen pada STKIP Widyaswara Indonesia?
4. Apakah terdapat pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja Dosen pada STKIP Widyaswara Indonesia?.
5. Apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja Dosen pada STKIP Widyaswara Indonesia?
6. Apakah terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja Dosen pada STKIP Widyaswara Indonesia?
7. Apakah terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja Dosen pada STKIP Widyaswara Indonesia?
8. Apakah terdapat pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja Dosen pada STKIP Widyaswara Indonesia melalui motivasi sebagai variabel intervening?
9. Apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja Dosen pada STKIP Widyaswara Indonesia melalui motivasi sebagai variabel intervening?
10. Apakah terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja Dosen pada STKIP Widyaswara Indonesia melalui motivasi sebagai variabel intervening?

1.5. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.5.1 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian yang ingin dicapai adalah untuk mengetahui dan menganalisis :

1. Pengaruh kepemimpinan terhadap peningkatan kinerja Dosen pada STKIP Widyaswara Indonesia.
2. Pengaruh lingkungan kerja terhadap peningkatan kinerja Dosen pada STKIP Widyaswara Indonesia.
3. Pengaruh kompensasi terhadap peningkatan kinerja Dosen pada STKIP Widyaswara Indonesia.
4. Pengaruh kepemimpinan terhadap peningkatan motivasi Dosen pada STKIP Widyaswara Indonesia.
5. Pengaruh lingkungan kerja terhadap peningkatan motivasi Dosen pada STKIP Widyaswara Indonesia.
6. Pengaruh kompensasi terhadap peningkatan motivasi Dosen pada STKIP Widyaswara Indonesia.
7. Pengaruh motivasi terhadap peningkatan kinerja Dosen pada STKIP Widyaswara Indonesia
8. Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja Dosen pada STKIP Widyaswara Indonesia melalui motivasi sebagai variabel intervening

9. Pengaruh Lingkungan kerja terhadap kinerja Dosen pada STKIP Widyaswara Indonesia melalui motivasi sebagai variabel intervening.
10. Pengaruh kompensasi terhadap kinerja Dosen pada STKIP Widyaswara Indonesia melalui motivasi sebagai variabel intervening.

1.5.2 Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini adalah :

1. Bagi STKIP Widyaswara Indonesia

Sebagai bahan pertimbangan dalam pengembangan MSDM juga sebagai bahan pertimbangan untuk pimpinan STKIP Widyaswara Indonesia dalam melakukan pengambilan keputusan untuk tercapainya tujuan dari organisasi.

2. Bagi Akademis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber informasi bagi ilmu pengetahuan yang datang dan dapat menjadi suatu sumber referensi bagi yang membutuhkan.

3. Bagi Penulis

Sebagai implementasi ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia yang telah penulis dapatkan selama berkuliah di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen Universitas Putra Indonesia “YPTK” Padang.