

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber Daya Manusia (SDM) punya posisi sentral dalam menjalankan suatu entitas bisnis. SDM sering kali diidentifikasi sebagai kunci kesuksesan sebuah organisasi. Dalam konteks ini, karyawan menjadi poros utama yang menggerakkan roda perusahaan. Mereka bertanggung jawab atas pelaksanaan teknis dan operasional yang menjadi tulang punggung keberlangsungan bisnis. Manajemen yang efektif terhadap karyawan menjadi krusial, karena pengelolaan yang tidak optimal berpotensi menyebabkan penurunan kinerja perusahaan secara bertahap, bahkan dapat mengancam kelangsungan bisnisnya.

Selanjutnya menurut Wirawan (2009), menjabarkan bahwasanya SDM penting karena punya posisi sentral guna menggerakkan roda organisasi, menjaga produktivitas, dan memastikan tujuan perusahaan tercapai. Karyawan yang berkualitas dan termotivasi bisa menaikkan inovasi, efisiensi, dan daya saing perusahaan. Mereka juga berperan dalam membangun budaya kerja yang positif, mempertahankan hubungan baik dengan pelanggan, dan beradaptasi dengan perubahan pasar..

Karyawan yang diatur dengan optimal bisa diperlihatkan atas kinerjanya yang konsisten dan berkualitas. Evaluasi kinerja mencakup pencapaian target, kemampuan bekerja sama dalam tim, inisiatif, dan

respons terhadap umpan balik. Manajemen yang efektif memastikan karyawan termotivasi dan diberdayakan untuk mencapai hasil optimal. (Estiana et al., 2023), menjabarkan bahwasanya naiknya kinerja karyawan bisa mendorong majunya entitas bisnis dengan menaikkan produktivitas dan efisiensi operasional. Karyawan yang berkinerja tinggi dapat membantu mencapai target perusahaan lebih cepat dan dengan biaya lebih rendah, meningkatkan kepuasan pelanggan, serta mendorong inovasi yang dapat membuka peluang pasar baru dan memperkuat posisi perusahaan di industri.

Contoh faktor yang memberi pengaruh pada kinerja karyawan yakni motivasi kerja dan lingkungan kerja. Motivasi menjadi elemen begitu diperlukan guna memberi dorongan karyawan karena bisa menaikkan semangat kerja, produktivitas, dan komitmen terhadap tugas. Karyawan yang termotivasi cenderung bekerja lebih keras, mengambil inisiatif, dan mencerminkan loyalitas yang tinggi. Dengan memberikan penghargaan, peluang pengembangan karier, dan lingkungan kerja yang positif, perusahaan dapat memaksimalkan potensi setiap karyawan.

Tabel 1

Komponen Tunjangan Universitas Merdeka Pasuruan

No	Jenis
1	Tunjangan Kesehatan
2	Tunjangan Keaktifan
3	Tunjangan Struktural
4	Tunjangan Pensiunan

Sumber: Universitas Merdeka Pasuruan

Motivasi ialah dorongan yang menyokong karyawan guna menggapai misi sasaran perusahaan. Dengan motivasi yang kuat, karyawan lebih bersemangat, berkomitmen, dan produktif dalam menjalankan tugas. Faktor seperti penghargaan, pengakuan, dan area kerja yang mendukung bisa menaikkan motivasi dan, pada akhirnya, kinerja karyawannya. (Eka et al., 2023). Motivasi karyawan menjadi faktor utama yang memengaruhi kualitas kinerja mereka karena karyawan yang termotivasi cenderung lebih bersemangat dan fokus dalam menyelesaikan tugas. Motivasi yang tinggi mendorong kreativitas, inisiatif, dan daya tahan dalam menghadapi tantangan. Maka, perusahaan perlu menciptakan lingkungan yang memotivasi untuk mencapai hasil optimal dan kinerja berkualitas tinggi.

Menurut (Jufri dan Zikriati Mahyani, 2020), selain motivasi kerja yang bisa memberi pengaruh pada kinerja karyawan, yakni faktor lingkungan kerja. Lingkungan kerja adalah kondisi atau suasana di posisi kerja yang didalamnya ada berbagai aspek yang memberi pengaruh pada kesejahteraan dan kinerja karyawannya. Aspek fisik meliputi fasilitas, tata letak, dan kenyamanan tempat kerja. Aspek sosial mencakup hubungan antar karyawan, komunikasi, dan dinamika tim. Aspek psikologis melibatkan budaya perusahaan, tingkat stres, kebijakan, dan praktik manajemen. Lingkungan kerja yang positif dan mendukung bisa menaikkan produktivitasnya, kepuasannya, dan motivasi karyawannya.

Dalam hubungan Universitas Merdeka Pasuruan, lingkungan kerja ialah elemen penting yang memberi pengaruh kinerja karyawan. Lingkungan

kerja mencakup segala aspek yang ada di tempat kerja, termasuk teknologi, interaksi manusia, dan struktur organisasi. Pengukuran lingkungan kerja menjadi krusial dalam memahami faktor-faktor yang memberi pengaruh kinerja karyawan. Namun, di dalam lingkungan kerja Universitas Merdeka Pasuruan, masih terdapat beberapa aspek yang dirasakan kurang oleh karyawan, seperti ukuran ruangan yang tidak efisien, kurangnya fasilitas ruang istirahat, dan gangguan suara dari luar yang mengganggu konsentrasi. Masalah-masalah ini dapat berpotensi mengurangi motivasi kerja karyawan dan menghambat kinerja mereka. Oleh karena itu, pemahaman terhadap motivasi kerja dan lingkungan kerja yang optimal menjadi penting dalam meningkatkan kinerja karyawan di Universitas Merdeka Pasuruan.

Berdasar atas pemaparan mengenai permasalahannya maka perlu dilaksanakan kajian berjudul **“PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN UNIVERSITAS MERDEKA PASURUAN”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasar pada latar belakangnya, didapati sebuah perumusan masalah penelitiannya, diantaranya:

1. Apakah motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja Karyawan pada Universitas Merdeka Pasuruan?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja Karyawan pada Universitas Merdeka Pasuruan?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja para karyawan

Universitas Merdeka Pasuruan?

C. Tujuan Penelitian

Melihat dari pertanyaan yang ditinjau pada kajian ini, maka tujuan dari kajian ini diantaranya:

1. Untuk menganalisa pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja para karyawan pada Universitas Merdeka Pasuruan
2. Untuk menganalisa pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja para karyawan pada Universitas Merdeka Pasuruan
3. Untuk menganalisa pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja para karyawan pada Universitas Merdeka Pasuruan.

D. Manfaat Penelitian

Perolehan dari kajian ini diinginkan bisa mempunyai nilai kebermanfaatan untuk banyak elemen, diantaranya:

1. Terhadap peneliti

Peneliti akan mendapatkan wawasan dalam terkait kompleksitas korelasi antara motivasi kerja dan lingkungan kerja atas kinerja karyawan. Itu akan memperkaya pengetahuan dan pemahaman peneliti dalam konteks manajemen sumber daya manusia.

Melalui proses kajian, peneliti akan mengembangkan keterampilan kajian, seperti merancang studi, mengumpulkan dan menganalisis data, serta menyusun laporan kajian. Pengalaman ini akan membantu peneliti dalam pengembangan profesinya kedepannya.

2. Bagi perguruan tinggi universitas merdeka pasuruan

Diharapkan mendapatkan pemahaman yang lebih dalam terkait faktor yang memengaruhi motivasi dan lingkungan kerja atas kinerja karyawannya. Itu akan membantu mereka mengidentifikasi area-area di mana mereka bisa menaikkan kondisi kerja guna menaikkan kinerja karyawannya.

3. Bagi Fakultas

Perolehan kajian ini bisa dipakai untuk memperkaya materi pengajaran di berbagai program studi yang terkait dengan MSDM. Dengan memahami faktor yang memberi pengaruh motivasi kerja dan kinerja karyawan, dosen dapat menyajikan materi yang lebih relevan dan memotivasi mahasiswa untuk memahami konsep-konsep tersebut.

4. Bagi pihak lain

Jadi bahan referensi peneliti selanjutnya meneliti hal serupa serta dapat dijadikan bahan pengembangan untuk kajian selanjutnya.

