

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Setiap perusahaan memerlukan laba untuk tetap bertahan. Perusahaan juga tidak bergerak sendiri pasti ada yang menggerakannya yaitu manusia. Orang-orang yang ada di dalam perusahaan mempunyai status yang berbeda dari tingkat atas yang biasa disebut atasan sampai tingkat bawah yang disebut karyawan.

Kinerja bagian yang penting pada sebuah perusahaan/instansi pemerintahan, kinerja menentukan berhasil atau tidaknya tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Kinerja karyawan/pegawai menentukan keberhasilan perusahaan, perbaikan perusahaan secara terus menerus. Kinerja karyawan dapat berjalan baik di perusahaan dengan memberi hak-hak sebagai karyawan. Kinerja karyawan yang tinggi sangat perlu untuk mencapai tujuan perusahaan. Kinerja yang tinggi karyawan akan merasa mempunyai tanggung jawab yang besar, berusaha keras untuk memecahkan setiap masalah yang ada pada setiap pekerjaan di perusahaan. Sebaliknya dengan kinerja yang rendah pegawai akan mudah menyerah dalam menghadapi masalah perusahaan sehingga sulit untuk meraih tujuan yang telah ditetapkan.

Masalah kinerja sudah tidak asing terjadi di perusahaan, hal ini disebabkan kurangnya komunikasi yang terjadi antara pimpinan dengan pegawai. Kebijakan dan aturan yang dilakukan instansi pemerintahan tidak semua dijalankan oleh pegawai. Kedisiplinan pegawai yang berdampak pada kinerja yang

dilakukan. Pegawai yang melakukan pekerjaan sesuai yang diharapkan instansi pemerintahan tidak tertantang untuk melebihi yang diharapkan.

Faktor-faktor kinerja pegawai dipengaruhi oleh diantaranya lingkungan kerja dan kompensasi. Lingkungan kerja adalah seluruh elemen yang ada pada perusahaan, yang mempengaruhi langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja yang mempengaruhi langsung terdapat di dalam perusahaan yaitu karyawan lain, kondisi ekonomi perusahaan dan budaya perusahaan. Lingkungan kerja di luar perusahaan yaitu teknologi. Karyawan lain di dalam perusahaan dijadikan teman dalam melakukan kerja tim dan sebagai saingan untuk mendapatkan jabatan dalam kerja perseorangan. Apabila lingkungan kerja perusahaan baik, maka kinerja karyawan juga sesuai dengan tujuan perusahaan. Namun apabila lingkungan kerja perusahaan buruk, maka kinerja karyawan juga tidak sesuai dengan tujuan perusahaan.

Kompensasi adalah ganti rugi yang diterima dapat berupa fisik maupun nonfisik dan diberikan kepada seseorang atas jasa kepada perusahaan. Kompensasi yang diberikan didasarkan pada logika, rasional dan kualitas karyawan. Bagi perusahaan, kompensasi sebagai meningkatkan untuk dan prestasi perusahaan. Bagi karyawan, kompensasi memiliki arti penting karena kompensasi mencerminkan upaya karyawan dalam mempertahankan dan meningkatkan kesejahteraan. Hasil kinerja yang tinggi dan melebihi target perusahaan yang dilakukan karyawan akan mendapatkan kompensasi yang lebih besar dari karyawan lain.

Lembaga Penjamin Mutu Pendidikan (LPMP) Sumatera Utara merupakan instansi pemerintah yang mempunyai tugas penjaminan mutu pendidikan di tingkat dasar dan menengah. Peningkatan mutu pendidikan dilaksanakan oleh pimpinan dan staf. Sesuai dengan yang telah ditetapkan pemerintah pusat para pegawai menjalankan pekerjaan sesuai standar.

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka peneliti mengambil judul sebagai berikut : **“Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Lembaga Penjamin Mutu Pendidikan (LPMP) SUMUT Medan”**.

B. Rumusan Masalah

Dari latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas maka dirumuskan beberapa permasalahan sebagai berikut:

1. Apakah lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai pada Lembaga Penjamin Mutu Pendidikan (LPMP) Sumut Medan ?
2. Apakah kompensasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai Lembaga Penjamin Mutu Pendidikan (LPMP) Sumut Medan ?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan Penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Lembaga Penjamin Mutu Pendidikan (LPMP) Sumut Medan.
2. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai Lembaga Penjamin Mutu Pendidikan (LPMP) Sumut Medan.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat Penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis
 - a. Bagi peneliti untuk menambah wawasan dan pengalaman dalam melakukan penelitian baik secara teoritis maupun praktis.
 - b. Bagi lembaga akademik diharapkan dapat memberikan masukan bagi pengetahuan ilmu ekonomi.

2. Manfaat Praktis

Memberikan masukan kepada instansi pemerintahan untuk mengambil langkah-langkah yang tepat dalam meningkatkan kinerja karyawan.

