

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dengan semakin meningkatnya persaingan perguruan tinggi di Indonesia, semua perguruan tinggi harus dapat berinovasi dengan cepat, karena perguruan tinggi di Indonesia tidak lagi hanya bersaing dengan perguruan tinggi yang ada di Indonesia saja, namun bersaing dengan perguruan tinggi asing juga. Seperti yang dikatakan patdono selaku Direktur Jendral Kemendikbud dalam Rapat Kerja Nasional (Rakernas) Kemendikbud 2018 di Universitas Sumatera Utara, Medan, bahwa Indonesia tidak bisa mencegah perguruan tinggi dari luar negeri untuk masuk ke Indonesia. Jika perguruan tinggi di Indonesia tidak melakukan perubahan yang mendasar terkait *disruptive innovation in higher education* akan kalah dengan perguruan tinggi asing.

Perkembangan perguruan tinggi di Indonesia dari tahun ke tahun semakin meningkat. Jumlah perguruan tinggi berkembang sangat pesat di Indonesia. Saat ini perguruan tinggi menghadapi adanya persaingan yang semakin besar. Menurut harian Jakarta.bisnis.com yang dicuplik pada Tahun 2017, data Kementerian Riset dan Pendidikan Tinggi per April 2017 yang ditulis oleh Pratomo (2017) menyebutkan saat ini tercatat ada 4.504 perguruan tinggi di dalam negeri. Jumlah PTN (Perguruan Tinggi Negeri) sebanyak 122, PTS (Perguruan Tinggi Swasta) mencapai 3.136, PTA (Perguruan Tinggi Agama) sebanyak 1.060 dan PT K/L (Perguruan Tinggi Kementerian/Lembaga) 186. Hal ini diungkapkan oleh Ketua Umum Asosiasi Perguruan Tinggi Swasta Indonesia (APTISI) Edy Suandi Hamid yang menyatakan bahwa jumlah perguruan tinggi berkembang sangat pesat di Indonesia. Peningkatan pertumbuhan itu dimulai sejak Tahun 2005. Setiap tahunnya, satu perguruan tinggi muncul di Indonesia tiap dua hari. Data dari APTISI, pada Tahun 2005, ada 2.408 perguruan tinggi yang tercatat di Indonesia. Jumlah ini meningkat dua kali lipat hingga Tahun 2017. Jumlah perguruan tinggi per April 2017 mencapai 4.504 di seluruh Indonesia. Dari jumlah perguruan tinggi tersebut sebanyak 97 persen atau sekitar 4.200 perguruan tinggi dikelola oleh perguruan tinggi dan untuk 3 persen dikelola oleh PTN. Di tahun 2017 terbentuk

aliansi perguruan tinggi BUMN, Aliansi Perguruan Tinggi BUMN (APERTI BUMN) adalah perkumpulan perguruan tinggi-perguruan tinggi yang berafiliasi dengan badan usaha milik negara, yang menjadi wadah bagi seluruh perguruan tinggi anggotanya untuk bersinergi dalam melaksanakan Tri Dharma Perguruan Tinggi. APERTI BUMN didirikan oleh lima perguruan tinggi, pada tahun 2017. Kelima perguruan tinggi tersebut adalah Institut Teknologi PLN (IT PLN), Universitas Pertamina (UP), Telkom University (TEL-U), Sekolah Tinggi Manajemen Logistik Indonesia (STIMLOG), dan Universitas Internasional Semen Indonesia (UISI). Dalam perkembangannya, beberapa perguruan tinggi kemudian bergabung ke dalam APERTI BUMN, yaitu Politeknik Pos Indonesia (Poltekpos), Institut Teknologi Telkom Surabaya (ITTS) dan BRI Institute.

Struktur kepemimpinan APERTI BUMN untuk periode 2017 - 2020 adalah sebagai berikut:

- 1) Ketua Umum: Rektor Universitas Pertamina
- 2) Wakil Ketua: Rektor Telkom University
- 3) Ketua bidang Penelitian dan Pengembangan: Rektor Institut Teknologi PLN
- 4) Ketua Bidang Pendidikan: Rektor Universitas Internasional Semen Indonesia
- 5) Bendahara: Ketua Sekolah Tinggi Manajemen Logistik

Dalam ruang lingkup pendidikan, APERTI BUMN akan berkontribusi dalam bidang pendidikan bagi masyarakat kurang mampu di Indonesia dengan mekanisme pembiayaan CSR BUMN. CSR BUMN akan menjadi sangat bermanfaat bagi masyarakat kurang mampu untuk melanjutkan jenjang pendidikan tinggi. Hasilnya bahkan dapat dimanfaatkan oleh BUMN itu sendiri. Selain itu, kerja sama APERTI BUMN dengan BUMN diharapkan dapat menciptakan efisiensi dari sisi operasional pelaksanaan pendidikan, seperti dalam hal penyusunan kurikulum dan penyetaraan mata kuliah, pertukaran dosen, serta pemanfaatan fasilitas seperti laboratorium dan perpustakaan.

Hal ini menunjukkan bahwa persaingan perguruan tinggi di Indonesia semakin ketat oleh karena itu universitas harus memiliki sumber daya manusia (pengajar maupun non-pengajar) yang bisa memiliki kemampuan atau kualitas untuk meningkatkan kinerjanya dengan baik, sehingga dapat membantu universitas

tersebut menjadi universitas terkemuka dan mampu bersaing secara nasional maupun internasional.

Dalam sebuah perguruan tinggi hal yang paling penting untuk meningkatkan kualitas organisasi tersebut adalah peran sumber daya manusia yang berada di dalam perguruan tinggi tersebut. Seperti halnya dosen yang merupakan karyawan di perguruan tinggi. Dosen adalah salah satu komponen esensial dalam suatu sistem pendidikan di perguruan tinggi. Peran, tugas, dan tanggung jawab dosen sangat penting dalam mewujudkan tujuan pendidikan nasional, yaitu mencerdaskan kehidupan bangsa, meningkatkan kualitas manusia Indonesia, yang meliputi kualitas iman/takwa, akhlak mulia, dan penguasaan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni, serta mewujudkan masyarakat Indonesia yang maju, adil, makmur, dan beradab. Untuk melaksanakan fungsi, peran, dan kedudukan yang sangat strategis tersebut, diperlukan dosen yang profesional. Sebagaimana diamanatkan dalam UU Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, dosen dinyatakan sebagai pendidik profesional dan ilmuwan dengan tugas utama mentransformasikan, mengembangkan, dan menyebarkan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni melalui pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat (Bab 1 Pasal 1 ayat 2). Kompetensi dosen menentukan kualitas pelaksanaan Tri Dharma Perguruan Tinggi sebagaimana yang ditunjukkan dalam kegiatan profesional dosen. Untuk menjamin pelaksanaan tugas dosen berjalan sesuai dengan kriteria yang ditetapkan dalam peraturan perundang-undangan. Oleh karenanya dalam menjalankan tugasnya, seorang dosen berhak untuk memperoleh kompensasi yang wajar sesuai dengan profesinya, mendapatkan kesempatan berkembang dan penghargaan sesuai dengan tugas dan prestasi kerja. Karena kualitas mahasiswa dan kemajuan perguruan tinggi, ditentukan oleh kinerja dari dosen dan karyawan yang ada dalam perguruan tinggi tersebut. Namun tujuan untuk dapat memajukan perguruan tinggi tampaknya sulit tercapai apabila suatu universitas yang tenaga pengajarnya tidak bersemangat dalam menjalankan tugas yang dibebankan kepadanya. Meskipun dengan sarana dan prasarana yang memadai, namun jika suatu perguruan tinggi tidak memiliki sumber daya manusia yang memiliki kompetensi maka suatu organisasi sulit untuk maju dan bersaing. Hal ini menunjukkan bahwa perguruan tinggi tidak bisa terlepas dari peran tenaga kerja

manusia yang harus diperhatikan segala kebutuhannya. Oleh karena itu, terdapat tuntutan pada karyawan untuk menunjukkan kinerjanya dengan baik.

Kinerja karyawan menjadi masalah yang cukup menarik dan penting karena keberhasilan suatu institusi tergantung dari sumber daya manusia/karyawan yang dimilikinya. Nugroho (2016) menjelaskan bahwa jika kinerja meningkat maka keberhasilan mencapai tujuan perusahaan semakin terbuka lebar akan tetapi apabila kinerja menurun maka bisa mengakibatkan kemunduran bagi perusahaan dan perusahaan tidak dapat mempertahankan usahanya. Hal ini pun juga berlaku pada perguruan tinggi, kinerja karyawan ada kalanya mengalami peningkatan dan ada kalanya mengalami penurunan, bahkan penurunan tersebut bisa dapat mencapai titik yang dapat mengakibatkan institusi atau perusahaan akan kehilangan pamornya di mata masyarakat.

Menurut Mangkunegara (2006), kinerja atau prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan menurut Mangkuprawira dan Hubeis (2007:153), kinerja merupakan hasil dari proses pekerjaan tertentu secara berencana pada waktu dan tempat karyawan serta perusahaan yang bersangkutan. Sehingga dapat dikatakan kinerja merupakan tugas dari perusahaan yang dikerjakan karyawan, jika membicarakan tentang kinerja, kinerja karyawan adalah hal yang harus diperhatikan karena untuk meningkatkan suatu kualitas, dan mencapai tujuan dari sebuah organisasi.

Berdasarkan atas kriteria untuk membangun kinerja karyawan dapat dilihat dari upaya peningkatan kinerja yang dilakukan dengan memperhatikan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja atau pengukuran kinerja karyawan, baik faktor individual maupun situasional. Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan menurut Siagian (2010) salah satunya adalah kompensasi.

Harus disadari bahwa karyawan merupakan sumber daya langsung yang terlibat dalam menjalankan kegiatan perusahaan. Oleh sebab itu perusahaan harus memberikan perhatian maksimal bagi karyawan, baik perhatian yang memiliki hubungan langsung dalam upaya peningkatan kemampuan dan keterampilan karyawan maupun tingkat kesejahteraannya. Salah satu upaya pemerintah dalam

meningkatkan kesejahteraan adalah pemberian tunjangan sertifikasi dosen (Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 41 Tahun 2009 tentang Tunjangan Profesi Guru dan Dosen), Hal tersebut dilakukan guna meningkatkan konsistensi karyawan untuk bekerja secara optimal sesuai dengan standar kerja perusahaan. Douglas (2000:34), menjelaskan bahwa perusahaan membutuhkan karyawan yang mempunyai kinerja (*job performance*) yang tinggi. Membicarakan tentang kinerja merupakan hal yang perlu diperhatikan perusahaan, karena kinerja karyawan akan mempengaruhi kualitas dan kuantitas perusahaan dalam menghadapi persaingan seiring perkembangan zaman.

Salah satu faktor yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah variabel kompensasi karena kompensasi merupakan variabel yang dominan pengaruhnya terhadap kinerja karyawannya. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nurcahyani, et al. (2016), bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kompensasi yang sesuai merupakan salah satu jawaban untuk mempertahankan karyawan-karyawan terbaik di sebuah perusahaan. Jika perusahaan telah mendapat orang yang tepat, manajemen harus berjuang menjaga mereka. Jika tidak, manajemen akan berhadapan dengan perusahaan lain yang bekerja dengan cepat untuk menarik minat mereka. Pada dasarnya kebutuhan dibedakan menjadi dua yakni kebutuhan finansial dan kebutuhan non finansial. Untuk memenuhi berbagai macam kebutuhan itulah maka manusia mau bekerja. Oleh karena itu diperlukan kompensasi sebagai daya rangsang untuk pegawai agar dapat bekerja dengan baik dan sungguh-sungguh. Oleh karena itu, bila kompensasi diberikan secara benar, para karyawan akan lebih terpuaskan dan termotivasi untuk mencapai sasaran-sasaran perusahaan.

Menurut Ardana (2012), kompensasi adalah sesuatu yang diterima oleh karyawan yang didapat atas balas jasa dari apa yang sudah dilakukan untuk perusahaan. Oleh karena salah satu hal yang harus di capai oleh manajemen dalam organisasi yaitu bagaimana membuat karyawan betah dalam perusahaan karena tidak mudah untuk mendapatkan karyawan yang sudah mempunyai kemampuan yang sesuai dengan organisasi tersebut, karena pada dasarnya kebutuhan manusia ada dua yaitu kebutuhan finansial dan kebutuhan nonfinansial karena untuk

memenuhi kebutuhan itulah karyawan mau bekerja, oleh karena itu dengan pemberian kompensasi yang tepat maka kompensasi tersebut bisa menjadi iming-iming terhadap karyawan agar dapat berkinerja lebih baik dan bersungguh-sungguh untuk mencapai sasaran yang akan dicapai oleh organisasi.

Dalam mencapai sebuah kinerja karyawan yang diinginkan perusahaan maka tak jarang menemukan kendala saat proses mencapai kinerja puncak (*top performance*). Salah satu penyebab terjadinya penurunan kinerja karyawan adalah stres kerja. Menurut Gita Pratiwi (2010), stres kerja dapat mempengaruhi penurunan kinerja karyawan. salah satu kendala dalam mencapai kinerja adalah bagaimana mengelola tingkat stres. Apabila tingkat stres tidak dikelola dengan baik maka akan menurunkan kinerja dari karyawan. Hubungan antara stres kerja dengan kinerja karyawan telah diteliti oleh Jauvani Sagala Dan Pebri Ardi (2017), yang menjelaskan variabel stres kerja memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja di perusahaan. Menurut Umar (2010:44), Stres didefinisikan sebagai suatu kondisi ketegangan yang memengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seseorang pekerja. Terdapat hubungan langsung antara stres dan kinerja, karena ketika seorang karyawan memiliki tingkat stres yang tinggi, karyawan tidak akan mampu bekerja dengan baik dan optimal hal ini akan berdampak pada kinerjanya.

Stres dalam bekerja merupakan kasus yang sudah dianggap biasa dalam dunia bekerja. Karena setiap pekerjaan dari bawah hingga tingkat manajemen atas pasti berpotensi munculnya stres kerja, baik karena dorongan internal maupun eksternal. Menurut Umar (2010:55), bila karyawan tidak memiliki stres maka tantangan tidak ada dan akibatnya kinerja rendah. Semakin tinggi tingkat stres karena tantangan kerja yang juga bertambah, maka akan mengakibatkan kinerja juga bertambah. Tetapi jika stres sudah maksimal, tantangan kerja yang bertambah tidak lagi dapat meningkatkan kinerjanya, melainkan akan menurunkan kinerjanya. Jadi stres kerja seorang karyawan harus berada dalam posisi standar maksimal kinerja seseorang.

Universitas Internasional Semen Indonesia (UISI) yang merupakan salah satu Anggota Perguruan Tinggi (APERTI) BUMN yang ada di Gresik yang menawarkan program pendidikan berjenjang strata satu (S1) dengan mempunyai visi "Menjadi institusi pendidikan tinggi unggul yang inovatif, berkualitas tinggi, dan

berdaya-saing internasional serta didukung praktik-praktik terbaik industri” dengan visi yang sedemikian dan mengingat UISI juga baru memulai perguruan ini pada tahun 2013 tentunya mengharuskan para karyawan untuk berkinerja dengan optimal agar visi tersebut tercapai.

Sebagai salah satu perguruan tinggi, karyawan Universitas Internasional Semen Indonesia wajib mempunyai kinerja yang baik. Sehingga suatu organisasi harus selalu mempersiapkan dengan segala kemungkinan yang terjadi. Diantaranya dengan mengurangi stres kerja dan pemberian kompensasi yang adil untuk meningkatkan kualitas kinerja karyawan. Fenomena yang sedang berkembang di Universitas Internasional Semen Indonesia dimana masih terdapat beberapa karyawan yang menjabat peran ganda di UISI, dimana karyawan mendapatkan pekerjaan di luar *job description* yang seharusnya. Tentunya hal tersebut membuat pekerjaan yang diterima berlebihan dan tentunya hal tersebut merupakan salah satu hal yang akan menimbulkan stres dan salah satu hal yang membuat karyawan tidak dapat mengerjakan pekerjaan dengan optimal.

Dari uraian di atas maka penelitian ini mengangkat kompensasi dan stres kerja sebagai faktor penting sehingga dapat diketahui pentingnya kompensasi dan stres kerja yang mempengaruhi kinerja karyawan universitas Internasional Semen Indonesia serta dapat mengambil faktor tersebut menjadi variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam penelitian ini.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang penelitian yang telah diungkapkan di atas, maka secara spesifik, rumusan masalah penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah Kompensasi Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Universitas Internasional Semen Indonesia?
2. Apakah Stres Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Universitas Internasional Semen Indonesia ?
3. Apakah Kompensasi Dan Stres Kerja Berpengaruh Secara Simultan Terhadap Kinerja Karyawan Universitas Internasional Semen Indonesia?

1.3 Tujuan Penelitian

Penulis melakukan penelitian ini dengan tujuan yang berdasarkan pada perumusan masalah, yaitu:

“Untuk menganalisis pengaruh Kompensasi dan Stres kerja terhadap kinerja karyawan Universitas Internasional Semen Indonesia dan untuk menganalisis bagaimana pengaruh kompensasi dan stres kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan UISI ”

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menghasilkan konsep mengenai pengaruh kompensasi dan stres kerja terhadap kinerja dan dapat digunakan sebagai bahan untuk penelitian selanjutnya

1.4.2 Secara praktis

a. Bagi penulis

Dari hasil penelitian ini berguna untuk menambah pengetahuan dan sebagai sarana dalam menerapkan ilmu yang telah dipelajari khususnya manajemen.

b. Bagi Organisasi

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan masukan bagi universitas internasional semen indonesia untuk segala informasi yang berhubungan stres kerja, kompensasi dan sebagai upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan UISI

c. Manfaat bagi peneliti selanjutnya

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan wacana dalam pemikiran dan penalaran untuk merumuskan masalah yang baru dalam penelitian yang selanjutnya guna memperluas pemahaman. penelitian ini juga diharapkan dapat memperdalam pengetahuan manajemen

1.5 Sistematika Penulisan

Dalam skripsi ini akan digunakan sistematika penulisan sebagai berikut :

1. **Bab I** : Merupakan pendahuluan yang berisi tentang latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, batasan masalah dan sistematika penulisan.
2. **Bab II**: merupakan tinjauan pustaka yang berisi tentang landasan teori yang melandasi penelitian ini. Pada bab ini akan dijelaskan mengenai hipotesis yang berisi teori, penelitian sebelumnya, dan kerangka konseptual
3. **Bab III** : merupakan metode penelitian yang berisi mengenai sumber dan jenis data yang akan digunakan, definisi dan pengukuran variabel yang diperlukan dalam penelitian ini dan metode analisis data.

1.6 Batasan Masalah

Agar penelitian yang dilakukan tidak terlalu meluas dan akan menimbulkan permasalahan baru, maka dengan ini penelitian diberikan batasan, antara lain:

1. Objek yang akan digunakan adalah Universitas internasional semen indonesia
2. Karyawan yang memiliki jabatan struktural dan karyawan di bawah wakil rektor dijadikan sebagai responden