

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) memiliki pengaruh yang sangat penting, dan memiliki posisi strategis yang sangat penting dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Sumber daya manusia (SDM) dapat mengelola, mengatur dan memanfaatkan karyawan dalam suatu organisasi sehingga dapat bekerja secara efisien untuk mencapai tujuan perusahaan (Catherine Nathania, 2016: 20). Sumber Daya Manusia (SDM) yang kompeten yang menciptakan kinerja yang sangat baik dapat mempengaruhi keberhasilan suatu bisnis. Sebaliknya jika Sumber Daya Manusia (SDM) yang tidak baik dan dengan kinerja yang buruk merupakan suatu masalah yang dapat menyebabkan perusahaan akan mengalami kerugian dan tidak mencapai tujuan yang diinginkan. Agar suatu sistem berjalan dengan baik tentu harus berdasarkan pengelolaan yang memperhatikan aspek penting dalam perusahaan (Istiani, 2017)

Kompensasi adalah suatu pemberian yang diberikan perusahaan terhadap karyawan dalam bentuk pemberian kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung. Pemberian suatu kompensasi diberikan berdasarkan sebuah bentuk kontra prestasi terhadap penggunaan tenaga karyawan atau jasa yang telah karyawan berikan. Seseorang dalam perusahaan bekerja untuk memberikan tenaga dan waktu kepada organisasi sebagai kontra prestasinya, organisasi memberikan suatu imbalan atau kompensasi yang bentuknya sangat bervariasi baik kompensasi langsung maupun tidak langsung (Wibowo, 2016:289). Tercapainya suatu pemberian kompensasi yang baik tentu saja akan meningkatkan produktivitas kinerja karyawan. Perusahaan mengharapkan agar pemberian suatu kompensasi dapat memperoleh timbal balik karyawan berdasarkan kinerja yang diberikan karyawan tersebut. Perusahaan yang

memberikan suatu kompensasi dimaksudkan agar seorang karyawan dapat bekerja secara maksimal dan pemberian kompensasi memiliki suatu peranan yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan untuk mencapai suatu tujuan..

Kompensasi merupakan suatu pemberian keseluruhan atas balas jasa yang diterima oleh karyawan dalam perusahaan. Pemberian kompensasi sebagai suatu bentuk pemberian atas timbal balik berdasarkan pekerjaan yang telah dilakukan oleh karyawan dalam bentuk uang berupa gaji, bonus, insentif dan tunjangan lainnya (Hariandja, 2012:244).

Kompensasi terdiri dari kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung. Kompensasi langsung yaitu suatu bentuk pemberian kompensasi yang dilakukan secara langsung seperti pemberian gaji, bonus, dan komisi. Kompensasi tidak langsung yaitu suatu pemberian kompensasi dalam bentuk tidak langsung seperti pemberian tunjangan kesehatan, asuransi dan kenaikan jabatan (Garry desler, 2009:82).

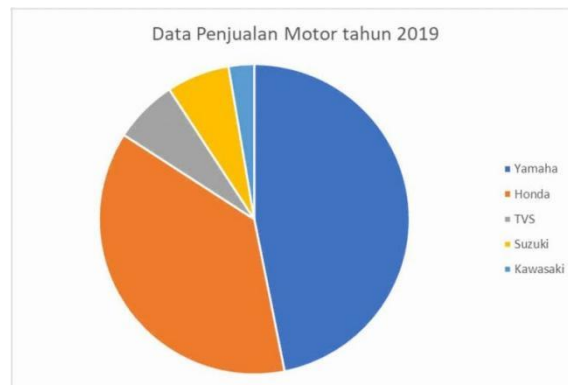
Stres kerja adalah suatu permasalahan yang dialami seseorang yang dapat mempengaruhi kondisi psikologis seseorang, emosi seseorang dan juga fikiran seseorang. Dalam lingkup organisasi karyawan akan mengalami stres kerja dalam bekerja, biasanya stress kerja terjadi karena adanya pengaruh lingkungan internal maupun eksternal dan dapat mempengaruhi kondisi psikologis karyawan dalam bekerja (Handoko, 2009:200). Apabila karyawan dalam suatu perusahaan mengalami stress kerja maka akan berdampak pada penurunan kinerja, untuk itu pimpinan dalam perusahaan harus memahami kondisi seorang karyawan dengan mengurangi beban kerja yang berlebihan sehingga dapat mengurangi dan menghilangkan stress kerja karyawan yang dapat berdampak bagi perusahaan (Tallo, 2015).

Motivasi kerja merupakan suatu hasil dari kumpulan kekuatan internal dan eksternal yang dapat menyebabkan seorang karyawan dapat bertindak yang sesuai dengan menggunakan perilaku tertentu. Motivasi kerja itu sendiri yaitu suatu kondisi dimana seorang karyawan

mempunyai suatu kemauan untuk mencapai tujuan perusahaan (Widodo, 2016). Motivasi akan mendorong dan membantu energy seorang karyawan untuk bekerja dan mengarahkan aktivitas dalam bekerja, dan menyebabkan seorang karyawan dapat mengetahui tujuan perusahaan. Apabila seorang karyawan termotivasi, ia akan berusaha sekuat tenaga untuk mewujudkan apa yang karyawan inginkan dan dapat menyebabkan kinerja karyawan berjalan dengan efektif. Namun belum tentu upaya yang keras dapat menghasilkan suatu produktivitas jika tidak adanya arahan dari pimpinan (Mahesa, 2010).

Kinerja karyawan yaitu suatu kinerja yang dihasilkan oleh karyawan dalam perusahaan secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan berdasarkan dari pelaksanaan tugas yang sesuai dan memiliki tanggung jawab terhadap pekerjaan (Mangkunegara, 2016).

PT Tunas Dwipa Matra(TDM) adalah sebuah perusahaan *dealer* kendaraan roda dua sebagai distributor Honda di Indonesia. PT Tunas Dwipa Matra sebagai *dealer* utama yang ada di Lampung beralamat di Jl. Raden Intan No. 65 Tanjung Karang, Bandar Lampung. PT Tunas Dwipa Matra sebagai *dealer* kendaraan roda dua memiliki sebuah usaha jaringan dalam penjualan, pelayanan, perawatan kendaraan, dan suku cadang.



Gambar 1.1 Data Penjualan Motor AISI

Berdasarkan sebuah data penjualan kendaraan roda dua yang dilakukan Asosiasi Industri Sepeda Motor Indonesia (AISI), kendaraan Honda banyak diminati dan merajai penjualan kendaraan roda dua. Oleh karena itu, penulis ingin mengetahui dibalik kunci kesuksesan dalam penjualan kendaraan roda dua yang dilakukan oleh PT Tunas Dwipa Matra (TDM) Raden Intan, tentu ada peran karyawan sumber daya manusia yang baik dalam hal kesuksesan Honda.

Dalam sebuah penelitian, Flora Ngongoloy, Hennij Suot, James Manengkey (2020) mengemukakan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kompensasi terhadap kinerja Karyawan, Artinya semakin tinggi kompensasi yang diberikan maka kinerja pegawai yang dihasilkan akan semakin meningkat. 2. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan pada, Artinya semakin tinggi motivasi yang diberikan maka kinerja karyawan yang dihasilkan juga akan meningkat. 3. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kompensasi dan motivasi terhadap kinerja

karyawan. Sedangkan dalam sebuah penelitian yang dilakukan oleh Julianigrum dan Sudiro (2012) didapatkan hasil bahwa pemberian kompensasi baik pemberian kompensasi langsung maupun pemberian kompensasi tidak langsung menyatakan bahwa kompensasi tidak berpengaruh positif dan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Noor dan Rahardjo (2016) mengemukakan bahwa pemberian tugas yang tidak berlebihan perlu dilakukan oleh manajer dalam perusahaan agar karyawan tidak merasa terbebani dan stres terhadap pekerjaan yang dapat mempengaruhi kinerja. Berdasarkan penelitian didapatkan hasil bahwa Stres kerja berpengaruh secara signifikan dan juga berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Sedangkan dalam sebuah penelitian yang dilakukan Cristian Wiradendi Wolor (2019) This study found that work stress negatively affected job performance. Work stress had a positive effect on motivation. Compensation had a positive effect on performance. Compensation had a positive effect on motivation. Motivation had a positive effect on performance..

Penelitian Hudiniwarsih (2012) menyatakan motivasi adalah dorongan seorang untuk melakukan sesuatu terhadap pekerjaan untuk mencapai suatu tujuan. Motivasi yang dilakukan perusahaan dengan memberikan dukungan dan menciptakan sebuah lingkungan kerja yang baik. Berdasarkan penelitian tersebut mendapatkan hasil bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Asriani, Defia, Febrida (2020) This study aims to determine and analyze the effect of compensation and work motivation on employee performance. The sampling technique used is by taking a purposive sampling. The method used in this research is data collection through questionnaires, literature study, and observation. The technique used to analyze simple linear regression data and examine hypotheses simultaneously and partially. The result is compensation and motivation significantly influence employee performance simultaneously. Daniel surjosuseno (2015) mendapatkan hasil bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh secara signifikan dan negatif

terhadap kinerja karyawan. Pramesthy Kusuma Dewi (2017) mendapatkan hasil bahwa Kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan dan Stres kerja berpengaruh Negatif signifikan terhadap Kinerja karyawan.

1.2 Rumusan Masalah

Dalam penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti terdahulu mengenai Pengaruh Kompensasi, Stres kerja dan Motivasi kerja terhadap Kinerja karyawan didapatkan sebuah hasil yang inkonsistensi. Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan muncul pertanyaan sebagai berikut :

1. Apakah Kompensasi memiliki pengaruh terhadap Kinerja karyawan di PT. Tunas Dwipa Matra (TDM) Raden Intan?
2. Apakah Stres kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Tunas Dwipa Matra (TDM) Raden Intan?
3. Apakah Motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Tunas Dwipa Matra (TDM) Raden Intan?
4. Apakah Kompensasi, Stres kerja dan Motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan di PT. Tunas Dwipa Matra (TDM) Raden Intan?

1.3 Tujuan Penelitian

Dalam penjelasan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini yaitu :

1. Menganalisis pengaruh dari Kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT. Tunas Dwipa Matra (TDM) Raden Intan?
2. Menganalisis pengaruh dari Stres kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Tunas Dwipa Matra (TDM) Raden Intan?
3. Menganalisis pengaruh dari Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Tunas Dwipa Matra (TDM) Raden Intan?
4. Menganalisis pengaruh Kompensasi, Stres kerja dan Motivasi kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Tunas Dwipa Matra (TDM) Raden Intan?

1.4 Motivasi Penelitian

Motivasi penelitian ini yaitu adanya suatu keinginan penulis untuk mengurangi ambiguitas atau hasil penelitian yang inkonsistensi terkait penelitian terdahulu Flora Ngongoloy, Hennij Suot, James Manengkey (2020), Julianigrum dan Sudiro (2012), Noor dan Rahardjo (2016), Cristian Wiradendi Wolor (2019), Hudiniwarsih (2012), Asriani, Defia, Febrida (2020), Daniel surjosuseno (2015), Pramesthy Kusuma Dewi (2017). Dengan caa mengidentifikasi masalah untuk mengetahui permasalahan yang terjadi dan mencari pemecahan masalah dan solusi nya.

1.5 Manfaat Penelitian

1. Bagi Perusahaan, manfaat yang diperoleh adalah berupa saran dan masukan yang dapat digunakan untuk mengevaluasi mengenai dari penerapan Kompensasi, Stres kerja dan Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.
2. Bagi Karyawan, dapat dijadikan sebuah sumber informasi dari pentingnya pemberian Kompensasi, Stres kerja dan Motivasi kerja terhadap Kinerja.
3. Bagi Penulis, yaitu manfaat yang diperoleh berupa ilmu dari penelitian dan ilmu dari hasil penelitian dapat dijadikan dan diterapkan langsung oleh penulis.
4. Bagi Pihak lain, yaitu sebagai informasi pendukung bagi pihak yang ingin melakukan penelitian lebih lanjut.

1.6 Kontribusi Penelitian

1. Kontribusi Praktis
 - a. Menstimulasi perusahaan PT. Tunas Dwipa Matra (TDM) Raden Intan Bandar Lampung untuk memperhatikan aspek pemberian kompensasi, memperhatikan aspek stres kerja dan memberikan motivasi kerja.
 - b. Menstimulasi karyawan untuk dapat meningkatkan kinerja untuk mencapai tujuan perusahaan.
2. Kontribusi Teoritis

Memberikan kontribusi pengaruh kompensasi, stres kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

1.7 Ruang Lingkup Penelitian

Ruang lingkup penelitian ini mengacu pada 4 variabel yaitu:

X1 : Kompensasi, merupakan suatu pemberian keseluruhan atas balas jasa yang diterima oleh karyawan dalam perusahaan. Pemberian kompensasi sebagai suatu bentuk pemberian atas timbal balik berdasarkan pekerjaan yang telah dilakukan oleh karyawan dalam bentuk uang berupa gaji, bonus, insentif dan tunjangan lainya (Hariandja, 2012:244).

X2 : Stres kerja, adalah suatu permasalahan yang dialami seseorang yang dapat mempengaruhi kondisi psikologis seseorang, emosi seseorang dan juga fikiran seseorang. Dalam lingkup organisasi karyawan akan mengalami stres kerja dalam bekerja, biasanya stress kerja terjadi karena adanya pengaruh lingkungan internal maupun eksternal dan dapat mempengaruhi kondisi psikologis karyawan dalam bekerja (Handoko, 2009:200)

X3 : Motivasi kerja, merupakan suatu hasil dari kumpulan kekuatan internal dan eksternal yang dapat menyebabkan seorang karyawan dapat bertindak yang sesuai dengan menggunakan perilaku tertentu. Motivasi kerja itu sendiri yaitu suatu kondisi dimana seorang karyawan mempunyai suatu kemauan untuk mencapai tujuan perusahaan (Widodo, 2016).

Y : Kinerja karyawan, yaitu suatu kinerja yang dihasilkan oleh karyawan dalam perusahaan secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan berdasarkan dari pelaksanaan tugas yang sesuai dan memiliki tanggung jawab terhadap pekerjaan (Mangkunegara, 2016).

1.8 Batasan Penelitian

Penelitian pengaruh kompensasi, stress kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan hanya ditujukan kepada karyawan PT. Tunas Dwipa Matra Raden Intan Bandar Lampung agar data penelitian yang diperoleh lebih realistis dan representatif, yaitu sebagai berikut :

1. Penelitian ini hanya berfokus dan ditujukan kepada karyawan yang bekerja di PT. Tunas Dwipa Matra Raden Intan Bandar Lampung.
2. Penelitian ini hanya difokuskan pada variabel-variabel yang dapat mempengaruhi Kinerja karyawan, antara lain : Kompensasi, Stres kerja dan Motivasi sebagai variabel bebas dan Kinerja karyawan sebagai variabel terikat.

1.9 Sistematika Penulisan

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini menguraikan latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, ruang lingkup batasan penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini berisikan tentang landasan teori dan kajian empiris yang digunakan sebagai perbandingan untuk membahas masalah.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini menguraikan mengenai jenis variabel yang digunakan dalam penelitian, populasi dan sampel, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data dan metode analisis yang akan digunakan.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini memaparkan mengenai hasil dari penelitian yang telah dilakukan.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisikan mengenai kesimpulan yang diperoleh dari penelitian dan saran-saran yang berhubungan dengan penelitian yang telah dilakukan.