

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Keberadaan sumber daya manusia dalam suatu organisasi menjadi aset penting karena mempengaruhi efisiensi dan efektifitas organisasi, bahkan posisi manusia dalam organisasi melebihi sumber daya yang lain seperti metode, material, pasar, uang sehingga para ahli memberikan suatu teori tentang manajemen sumber daya manusia.

Manajemen sumber daya manusia menurut Mathis dan Jackson (2012:3) dalam Maulidiyah, (2020) adalah sebuah rancangan dari sistem-sistem formal yang terdapat pada suatu organisasi untuk memastikan penggunaan bakat manusia secara efektif dan efisien yang bertujuan mencapai tujuan organisasi. Karyawan merupakan suatu faktor yang penting dan menentukan dalam perusahaan. Didalam suatu perusahaan SDM sangat dibutuhkan perusahaan untuk membuat suatu perusahaan menjadi semakin berkembang dari masa ke masa. Perusahaan besar dan terkenal atau bisa dibilang maju pastinya mempunyai karyawan yang berkualitas dan dapat diandalkan. Untuk melamar pekerjaan diperusahaan maju maka akan ada seleksi untuk mejadi karyawan pada perusahaan tersebut dan tentunya seleksi untuk masuk harus sesuai dengan standar dan kriteria yang ditentukan perusahaan tersebut. Kinerja menurut Muis et al, (2018) adalah suatu hasil pencapaian kerja seorang karyawan dalam melaksanakan tugas yang dibebankan olehnya yang berdasar atas kesungguhan, kecakapan dan

pengalaman dan waktu seorang karyawan. Kinerja karyawan merupakan salah satu aspek penting dalam berkembangnya suatu perusahaan.

Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut Nur Hidayati, (2014) yang pertama kuantitas kerja yaitu membandingkan volume kerja sebenarnya dengan kemampuan kerja sebenarnya. Apabila karyawan diberi tugas yang terlalu berat apalagi di luar kemampuan mereka akan menyebabkan stres kerja terhadap karyawan tersebut. Karyawan yang memiliki tingkat stres tinggi berimplikasi terhadap rendahnya komitmen organisasi mereka Rismawan et al, (2014). Faktor-faktor yang dapat menimbulkan stress kerja bagi karyawan antara lain tekanan untuk menghindari kekeliruan atau menyelesaikan tugas dalam suatu kurun waktu yang terbatas, beban kerja yang berlebihan, seorang pimpinan yang menuntut dan merugikan perusahaan karena tidak imbangnya antara produktivitas dengan biaya yang dikeluarkan untuk membayar gaji, tunjangan, dan fasilitas lainnya Potale dan Uhing, (2015).

Stres kerja dapat mempengaruhi kepuasan serta kinerja karyawan. Hal ini diperkuat dengan pernyataan dari Mauli, (2012) bahwa stres berpengaruh negatif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja, artinya stres merupakan faktor yang menentukan tinggi rendahnya kinerja seorang karyawan. Dengan meningkatnya stres, kinerja karyawan cenderung menurun, karena stres membutuhkan karyawan untuk mengarahkan segala sumber daya dalam memenuhi berbagai kebutuhan pekerjaan. Pernyataan ini diperkuat dengan penelitian sebelumnya Mauli, (2012) bila stres telah mencapai titik klimaks,

maka stres akan cenderung tidak menghasilkan perbaikan kinerja. Bila stres menjadi terlalu besar, kinerja akan mulai menurun karena stres mengganggu pelaksanaan pekerjaan. Karyawan kehilangan kemampuan untuk mengendalikannya sehingga menjadi tidak mampu untuk mengambil keputusan-keputusan dan perilakunya pun menjadi tidak tentu arah sehingga tidak dapat mencapai titik kepuasan kerja karyawan tersebut Anggit, (2014). Penelitian dari Setyowati Subroto, (2017) dalam hasil penelitiannya terdapat pengaruh yang positif Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Penelitian dari Tri Wartono, (2017), dalam hasil penelitiannya menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara stres kerja terhadap kinerja karyawan.

Dalam upaya untuk meningkatkan kualitas kinerja terhadap karyawan, perusahaan akan melakukan tindakan supaya dapat mendorong kualitas karyawannya salah satu caranya yaitu memberikan kompensasi, seperti yang dikatakan oleh Mathis dan Jackson, (2005) dalam Jufrizen, (2018). Kompensasi itu sendiri bukan melulu soal gaji karyawan, pengakuan yang didapatkan karyawan terhadap kinerjanya yang bagus atau sesuai target itu juga termasuk dalam kompensasi. Kebutuhan yang paling mendasar oleh para karyawan yaitu kompensasi, karena kompensasi bisa menjadi pemicu dalam mempengaruhi kepuasan kerja karyawan sehingga berdampak pada kinerja karyawan. Menurut Robby Dharma & Sancia Arilla, (2020) Tingkat kompensasi karyawan menentukan skala kehidupannya, sedangkan kompensasi nonfinansial menunjukkan status, martabat dan harga diri mereka. Jadi jika para karyawan memandang kompensasi mereka tidak memadai maka, prestasi

kerja, motivasi dan kepuasan kerja mereka bisa turun secara dramatis dan mereka akan mengalami stres kerja yang meningkat yang membuat karyawan tidak termotivasi dalam melakukan pekerjaan.

Secara umum, kinerja karyawan diyakini dipengaruhi oleh motivasi apabila mereka percaya bahwa kinerja mereka akan dikenal dan dihargai Wibowo, (2016) dalam Robby Dharma et al, (2020) kinerja baik yang diberikan karyawan untuk perusahaan memperoleh imbalan jasa (kompensasi) yang sesuai, dan berkurangnya stres kerja yang merupakan suatu keadaan atau kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berfikir, dan kondisi seseorang menjadi tantangan lebih lagi bagi karyawan. Hubungan motivasi, gairah kerja dan hasil optimal mempunyai bentuk linear dalam arti dengan pemberian motivasi kerja yang baik, maka gairah kerja karyawan akan meningkat dan hasil kerja akan optimal sesuai dengan standart kinerja yang ditetapkan. Hal ini sudah sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Sulton (2017) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Alasan penulis mengambil penelitian tentang “Pengaruh Stres Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Kantor Kecamatan di Wilayah Wonogiri.” Untuk mengetahui dan meneliti lebih mendalam apakah variabel stress kerja dan kompensasi dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening dapat mempengaruhi kinerja terhadap karyawan.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka rumusan masalah yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan pada Kantor Kecamatan di Wilayah Wonogiri?
2. Apakah terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Kantor Kecamatan di Wilayah Wonogiri?
3. Apakah terdapat pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening pada Kantor Kecamatan di Wilayah Wonogiri?
4. Apakah terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening pada Kantor Kecamatan di Wilayah Wonogiri?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan pada Kantor Kecamatan di Wilayah Wonogiri.
2. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Kantor Kecamatan di Wilayah Wonogiri.
3. Untuk mengetahui pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel interveningnya pada karyawan Kantor Kecamatan di Wilayah Wonogiri.

4. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel interveningnya pada karyawan Kantor Kecamatan di Wilayah Wonogiri.

D. Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan yang diuraikan diatas, maka diharapkan penelitian ini dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis
 - a. Dalam Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui tentang Pengaruh Stress Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening pada Kantor Kecamatan di Wilayah Wonogiri.
 - b. Diharapkan dalam penelitian ini dapat berkontribusi sekaligus berguna, serta dapat digunakan untuk menambah wawasan dan informasi oleh peneliti lain yang akan meneliti dengan variabel yang sama.
2. Manfaat Praktis
 - a. Penelitian ini diharapkan menambah wawasan sebagai pertimbangan perusahaan/instansi untuk lebih memperhatikan karyawan dengan tujuan kinerja karyawan menjadi lebih baik dari sebelumnya dan mencegah terjadinya penurunan kualitas kinerja karyawan.
 - b. Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat sebagai masukan dan pertimbangan perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan dan mencegah terjadinya penurunan kualitas kinerja khususnya terhadap karyawan kantor Kecamatan di Wilayah Wonogiri.

E. Sistematika dan Penulisan Skripsi

Sistematika penulisan skripsi secara umum terdiri dari tiga bagian yang meliputi bagian awal, bagian isi, dan bagian akhir.

1. Bagian Awal

Pada bagian awal skripsi ini, isinya terdiri atas halaman judul, halaman pengesahan, halaman pernyataan keaslian skripsi, halaman motto atau persembahan, abstraksi, kata pengantar, daftar isi, daftar tabel, daftar gambar, dan daftar lampiran-lampiran (kuesioner sebagai instrumen untuk data primer, surat ijin penelitian, data-data penelitian untuk data sekunder, dan hasil analisis data diutamakan yang print out asli sebuah aplikasi tertentu).

2. Bagian Isi

Bagian isi merupakan bagian utama dari skripsi yang meliputi pendahuluan, tinjauan pustaka, metoda penelitian, analisis data dan pembahasan, serta penutup.

3. Bagian Akhir

Bagian akhir suatu naskah skripsi terdiri dari halaman daftar kepustakaan dan lampiran.