

BAB I

PENDAHULUAN

1. 1 Latar Belakang Masalah

Menghadapi persaingan global yang makin intensif, perkembangan teknologi yang cepat berkembang, perubahan demografi, keadaan ekonomi yang tidak menentu dan perubahan – perubahan dinamis lainnya telah memicu perubahan kondisi lingkungan yang mulanya stabil, dapat diprediksi berubah menjadi lingkungan yang penuh ketidakpastian, kompleks dan cepat berubah. Karyawan yang kurang diperhatikan oleh organisasi dapat menyebabkan ketidakpuasan pada karyawan tersebut. Ketidakpuasan tersebut sering ditimbulkan dalam bentuk sering unjuk rasa, tingkat keluar masuk tinggi, sering tidak masuk kantor, enggan mempelajari job description, motivasi rendah, cepat lelah dan bosan, dan tidak peduli dengan lingkungan. Peran pemimpin dalam sebuah organisasi bukanlah hal yang mudah namun sebagai seorang pemimpin untuk berbuat adil merupakan pekerjaan yang sulit, mengingat setiap karyawan memiliki karakteristik yang berbeda – beda. Perilaku adil bagi seorang karyawan belum tentu dinilai adil oleh karyawan lainnya. Hubungan yang dekat serta komunikasi yang baik antara seorang pemimpin dan karyawannya merupakan salah satu cara yang dapat memberikan motivasi kerja kepada karyawan sehingga karyawan merasa dihargai. Manusia pada dasarnya mudah untuk dimotivasi dengan memberikan apa yang menjadi keinginannya. Seorang karyawan yang termotivasi, karyawan

tersebut akan sekuat tenaga bekerja keras melakukan pekerjaannya dengan baik untuk keberhasilan perusahaan. Kerja keras yang dilakukan dengan adanya dorongan atau motivasi akan menghasilkan sebuah kepuasan tersendiri bagi karyawan dalam melakukan pekerjaannya.

Kepuasan kerja dan motivasi kerja sangat berkaitan langsung dengan komitmen organisasional karyawan (Mathiew and Jones, 1991) Kepuasan kerja dan motivasi kerja yang dirasakan oleh karyawan dapat menurunkan komitmen organisasional ataupun meningkatkan komitmen organisasional karyawan. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaan yang diperoleh akan termotivasi untuk meningkatkan kinerja sehingga akan berdampak pada meningkatnya keberhasilan perusahaan. Karyawan yang bekerja dengan senang hati dan tanpa adanya paksaan akan memberikan hasil yang baik dan akan menumbuhkan komitmen organisasional karyawan terhadap perusahaan. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Pentury (2010) pada karyawan Bank BRI di Malang mengatakan bahwa penilaian kinerja berpengaruh juga terhadap motivasi kerja, kepuasan kerja dan tingkat turnover karyawan. Kesimpulan dari penelitian yang dilakukan oleh Pentury, apabila karyawan merasa bahwa penilaian kinerja dilaksanakan secara adil, obyektif, serta ada timbal balik yang sesuai, maka karyawan memiliki kepuasan kerja dan tingkat turnover akan menurun, begitu pula sebaliknya. Motivasi kerja karyawan yang tinggi, akan menumbuhkan komitmen organisasional yang tinggi pula, demikian juga sebaliknya.

Kenyataannya, masih ada karyawan yang kurang memiliki komitmen organisasional yang tinggi terhadap perusahaan tempat mereka bekerja.

Karyawan sering dihadapkan dengan berbagai masalah dalam perusahaan sehingga sangat tidak mungkin untuk terkena stres. Stres pekerjaan dapat diartikan sebagai tekanan yang dirasakan karyawan karena tugas-tugas pekerjaan tidak dapat mereka penuhi. Artinya, stres muncul saat karyawan tidak mampu memenuhi apa yang menjadi tuntutan-tuntutan pekerjaan. Ketidakjelasan apa yang menjadi tanggung jawab pekerjaan, kekurangan waktu untuk menyelesaikan tugas, tidak ada dukungan fasilitas untuk menjalankan pekerjaan, tugas-tugas yang saling bertentangan, merupakan contoh pemicu stres. Dalam jangka pendek, stres yang dibiarkan begitu saja tanpa penanganan yang serius dari pihak perusahaan membuat karyawan menjadi tertekan, tidak termotivasi, dan frustrasi menyebabkan karyawan bekerja tidak optimal sehingga kinerjanya pun akan terganggu. Dalam jangka panjang, karyawan yang tidak dapat menahan stres kerja maka ia tidak mampu lagi bekerja diperusahaan. Pada tahap yang semakin parah, stres bisa membuat karyawan menjadi sakit atau bahkan akan mengundurkan diri (turnover). Dalam penelitian ini variabel stres yang akan diteliti yaitu: Stres Individu (Konflik Peranan, Beban Kerja, Pengembangan Karir), Stres Kelompok (Hubungan Dalam Pekerjaan), Stres Organisasi (Struktur dan Iklim Organisasi) (Gibson: 1987). Kelima variabel tersebut, akan diteliti sehingga nantinya perusahaan bisa mengidentifikasi sumber stres mana yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan perlu ditangani dengan serius. Stres terhadap kinerja dapat berperan positif dan juga berperan negatif, seperti dijelaskan pada

“Hukum Yerkes Podson (1904) yang menyatakan hubungan antara stres dengan kinerja seperti huruf U terbalik”. (Mas’ud, 2002:20). Sasono (2004:5) mengungkapkan bahwa stres mempunyai dampak positif dan negatif. Dampak positif stres pada tingkat rendah sampai pada tingkat moderat bersifat fungsional dalam arti berperan sebagai pendorong peningkatan kinerja karyawan. Sedangkan pada dampak negatif stres tingkat yang tinggi adalah penurunan pada kinerja karyawan yang drastis. Karyawan yang profesional adalah karyawan yang mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan baik dan benar. Karyawan merupakan sumber utama dalam sebuah perusahaan. Mereka berperan sebagai pengelola, pemikir, serta berperan aktif dalam bisnis perusahaan. Terlepas dari tugasnya sebagai karyawan, mereka adalah individu dengan kebutuhan hidup yang bermacam-macam. Adanya hal ini perusahaan diharapkan mampu memberikan kompensasi terhadap karyawannya. Bila mereka merasa disejahterakan oleh perusahaan, maka akan berdampak pada kualitas kinerja karyawan. Kompensasi terdiri dari beberapa hal, misal pemberian gaji, bonus, tunjangan, serta pemberian cuti terhadap karyawan. Terpenuhinya kompensasi yang baik tentu saja akan meningkatkan kinerja para karyawan. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam usaha organisasi untuk mencapai tujuannya. Salah satu cara terbaik untuk meningkatkan kapasitas kinerja karyawan adalah dengan menghubungkan kompensasi dengan perkembangan karyawan. Apabila program kompensasi dirasakan adil dan kompetitif oleh karyawan, maka perusahaan akan lebih mudah untuk menarik karyawan yang potensial,

mempertahkannya dan memotivasi karyawan agar lebih meningkatkan kinerjanya, sehingga produktivitas meningkat dan perusahaan mampu menghasilkan produk dengan harga yang kompetitif. Sehingga perusahaan bukan hanya unggul dalam persaingan, namun juga mampu mempertahankan kelangsungan hidupnya, bahkan mampu meningkatkan profitabilitas dan mengembangkan usahanya. Semakin ketatnya tingkat persaingan bisnis mengakibatkan perusahaan dihadapkan pada tantangan untuk dapat mempertahankan kelangsungan hidup. Menurut Robbins (2001: 171) bahwa kinerja merupakan suatu hasil yang dicapai oleh pekerja dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan.

PT. Mitra Adiperkasa Tbk (MAP) adalah perusahaan yang bergerak di bidang industri retail terbesar di Indonesia yang memiliki ribuan gerai toko yang tersebar di seluruh Indonesia, dan mulai melakukan ekspansi usaha ke Thailand dan Vietnam. PT. MAP berlokasi di Jalan Jenderal Sudirman, Jakarta Pusat. PT. MAP merupakan perusahaan yang berkembang di tengah perkembangan industri retail yang semakin maju. PT. MAP dipilih karena telah memiliki ribuan karyawan yang tersebar di seluruh Indonesia dan termasuk perusahaan yang sudah lama bertahan di bisnis retail Indonesia. Pertumbuhan bisnis PT. MAP di Indonesia sendiri telah mengalami beberapa kali pasang surut. Dikarenakan sangat tergantung dengan harga impor barang. Dan sangat tergantung dengan perkembangan kurs dollar. Karyawan departemen penjualan adalah ujung tombak kesuksesan di dalam perusahaan ini. Alasan dari pemilihan PT. MAP sebagai objek penelitian ini adalah skala PT. MAP yang sudah sangat besar dan memiliki rekanan merek dagang terkemuka yang sangat

banyak di Indonesia. PT.MAP juga telah memiliki beberapa anak perusahaan berskala besar. Selain dari perusahaan ritel, MAP adalah distributor utama lebih dari 120 merek dagang termasuk Airwalk, Batman, Converse, Diadora, Lotto, Reebok, Speedo, Superman, Thomas & Friends, dan banyak lagi. Dari banyaknya merek dagang yang merupakan rekanan kerja sama PT Mitra Adiperkasa dan merek-merek tersebut merupakan merek-merek yang sangat terkenal di Indonesia, maka dapat dipastikan, PT Mitra Adiperkasa memiliki strategi-strategi yang membuat merek dagang tersebut selanjutnya dikenal oleh masyarakat. Tetapi perusahaan ini memiliki masalah dalam pengelolaan sumber daya manusia karena tingkat turn over karyawan yang tinggi dan banyaknya karyawan yang mencari kesempatan bekerja di tempat lain. Padahal disisi lain, PT.MAP sudah berusaha membuka kesempatan pada karyawan dengan mengadakan pelatihan pengembangan diri yang disediakan di kantor pusat dan memberikan fasilitas yang menunjang kebutuhan para karyawan. Seperti asuransi, tunjangan menikah, tunjangan melahirkan, special leave, diskon kartu karyawan, bazar khusus karyawan, outing yang dilakukan rutin setiap tahun dan lainnya. Untuk Pengelolaan karyawan yang baik tentunya akan menumbuhkan komitmen organisasional karyawan yang baik pula. Meningkatnya komitmen organisasional karyawan yang tinggi dapat terjadi apabila karyawan memiliki tingkat kepuasan kerja yang baik di dalam perusahaan, salah satu cara agar karyawan dapat memiliki kepuasan kerja terhadap perusahaan bisa dengan pemberian motivasi dan kompensasi yang sesuai kepada karyawannya, dengan begitu karyawan akan merasa betah dan merasa nyaman bekerja di dalam

perusahaan, tetapi dalam PT. MAP hal tersebut dilihat tidak begitu baik. Seiring tumbuh dan berkembangnya industri ritel, membuat timbulnya persaingan bisnis antar perusahaan-perusahaan ritel baru. Persaingan yang ketat pada setiap entitas bisnis memberikan dampak positif. Yakni terciptanya perkembangan inovasi yang memunculkan strategi baru untuk operasionalnya dikarenakan dituntut untuk meningkatkan kinerja bisnisnya agar dapat memenangkan persaingan yang ada. Kinerja karyawan merupakan hasil yang dicapai atas seluruh aktivitas yang dijalankan dengan pendayagunaan sumber daya yang tersedia, yang diukur dengan menggunakan ukuran atau standar tertentu.

Kelak dengan adanya pemberian motivasi, diharapkan karyawan akan memiliki kepuasan kerja dan komitmen organisasional karyawan terhadap perusahaan tempat karyawan tersebut bekerja sehingga juga dapat menurunkan tingkat absensi karyawan yang tidak masuk bekerja tanpa memiliki alasan yang jelas alias mangkir. Orang dengan kepuasan kerja yang tinggi cenderung memiliki motivasi kerja lebih tinggi terkait dengan aksi spontan dan motivasi diri dalam pekerjaan.

PT. MAP juga menghadapi masalah dalam pemberian motivasi kerja kepada karyawan untuk mencapai keberhasilan perusahaan berupa target penjualan dan target pencapaian hasil kinerja karyawan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh I Wayan Juniantara (2015) pada karyawan koperasi di Denpasar mengatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dan berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja sedangkan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Noer Aditya P.Tahir (2015) pada

karyawan PT. Pelindo IV cabang Makasar mengatakan stres kerja dan kepuasan kerja berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kinerja karyawan hal ini dapat dilihat dari probabilitasnya. Hulaifah Gaffar (2012) pada karyawan PT. Bank Mandiri kantor wilayah X Makasar mengatakan bahwa faktor stressor individu memiliki hubungan yang positif terhadap kinerja karyawan dan stress individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Catherine Nathania (2016) pada karyawan PD. Damai Motor mengatakan bahwa kompensasi yang diberikan memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan dan komisi/bonus, tunjangan dan asuransi yang telah diberlakukan sudah baik, sedangkan komponen kuantitas, pengetahuan pekerjaan dan inisiatif yang telah dilakukan oleh karyawan PD. Damai Motor dinilai sudah baik. Pentury (2010) pada karyawan Bank BRI di Malang mengatakan bahwa dalam setiap diri karyawan memiliki beberapa ciri motif bekerja yaitu ingin mendapatkan pujian dari atasan, mendapatkan gaji dan kompensasi yang tinggi, serta kondisi kerja yang menyenangkan. Salah satu cara agar dapat memenuhi segala motif bekerja di atas, maka atasan harus memberikan motivasi kerja kepada karyawan agar karyawan PT.MAP memiliki kepuasan kerja terhadap perusahaan ia bekerja, seiring dengan hal tersebut, karyawan diharapkan mempunyai hasil kinerja yang tinggi pula terhadap perusahaan.

Sebagai manusia biasa, karyawan pada PT. MAP Tbk tentunya dihadapkan dengan kondisi dilematis. Di satu sisi mereka harus bekerja untuk dapat memberikan yang terbaik untuk perusahaan sementara disisi lain mereka memiliki kebutuhan dan

keinginan yang perlu mendapat perhatian dari perusahaan. Kondisi tentunya akan menimbulkan stres kerja. Oleh sebab itu penting bagi perusahaan PT. MAP Tbk untuk memenuhi kebutuhan karyawan dan menciptakan kenyamanan kerja sehingga sangat tidak mungkin untuk terkena stres. Oleh karena itu, perusahaan telah mencoba untuk mengkaji ulang tentang kompensasi yang telah diberikan kepada karyawan, untuk menilai apakah telah sesuai dengan pencapaian kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka menarik untuk diteliti mengenai ***“Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Stres Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan, Studi Kasus di PT. MAP Tbk”***.

1.2 Rumusan Masalah

Dalam perkembangannya, untuk memahami berbagai macam karakter karyawan dalam suatu perusahaan tidaklah mudah. Dibutuhkan pendekatan yang intensif agar kita sebagai manajer dapat mengambil tindakan yang dianggap perlu untuk mengembangkan dan mempertahankan karyawan. Berdasarkan latar belakang diatas, peneliti merumuskan masalah yaitu:

1. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. MAP ?
2. Apakah Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. MAP ?
3. Apakah Stres Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. MAP ?
4. Apakah Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. MAP ?

1.3 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan pokok permasalahan di atas, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja, kepuasan kerja, stres kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan studi kasus di PT. Mitra Adiperkasa Tbk.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat yang dapat diperoleh dari proses penelitian serta analisis data dalam pengujian hipotesis penelitian, diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis dan praktis, yaitu :

1. Kontribusi teoritis, yaitu memperkaya bukti empiris pengaruh motivasi kerja, kepuasan kerja, stres kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT.Mitra Adiperkasa Tbk.
2. Kontribusi praktis
 - a. Untuk memberikan gambaran kepada manajemen PT. Mitra Adiperkasa Tbk tentang bagaimana pengaruh motivasi kerja, kepuasan kerja, stres kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan..
 - b. Untuk memberikan pemahaman kepada manajemen PT. Mitra Adiperkasa Tbk arti penting motivasi kerja, kepuasan kerja, stres kerja dan kompensasi bagi seorang karyawan agar dapat tetap bertahan dan meningkatkan kinerjanya.

3. Kontribusi Universitas

Dapat digunakan sebagai informasi yang kelak bermanfaat bagi penelitian-penelitian selanjutnya. menambah sebuah referensi dari bukti empiris dan ilmu pengetahuan tentang motivasi kerja, kepuasan kerja, stres kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Mitra Adiperkasa Tbk

1.5 Sistematika Penelitian

BAB I : PENDAHULUAN

Dalam bab ini akan menguraikan latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika pembahasan.

BAB II : LANDASAN TEORI

Dalam bab ini, akan menguraikan landasan teori yang digunakan sebagai acuan perbandingan untuk membahas masalah yang diangkat, meliputi:, pengertian motivasi kerja, pengertian kepuasan kerja, stress kerja, kompensasi dan satu faktor yang berperan dalam meningkatnya kinerja seorang karyawan, hasil penelitian terdahulu dan formulasi hipotesis.

BAB III : METODOLOGI PENELITIAN

Dalam bab ini akan dijelaskan tentang populasi dan pemilihan sampel, data dan sumber data, identifikasi variabel dan pengukuran,

kerangka hubungan variabel dependen dan independen dan metode analisa data.

BAB IV : ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini berisi tentang analisa data deskriptif, analisa data terhadap pengujian hipotestis maupun pengujian asumsi klasik, dan pembahasan secara teoritik baik secara kuantitatif dan statistik.

BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN

Dalam bab ini difokuskan pada kesimpulan hasil penelitian serta mencoba untuk menarik beberapa implikasi hasil penelitian. Keterbatasan dari penelitian ini akan menjadi satu bagian dalam bab ini.

BAB II

LANDASAN TEORI

2. 1 Landasan Teori dan Penelitian Terdahulu

2. 1. 1 Landasan Teori

2.1.1.1 Pengertian Motivasi Kerja