

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pengembangan sumber daya manusia adalah suatu usaha atau jasa yang diberikan untuk melaksanakan suatu proses produksi. Dengan kata lain, sumber daya manusia adalah kualitas pekerjaan yang dilakukan seseorang dalam jangka waktu tertentu untuk menghasilkan suatu jasa atau produk yang dapat dikerjakan oleh seseorang untuk menghasilkan suatu jasa atau produk dari pekerjaannya. Mampu bekerja berarti mampu melakukan berbagai pekerjaan dengan nilai finansial. Singkatnya, kegiatan ini dapat menciptakan produk dan layanan yang memenuhi kebutuhan hidup kita. Kinerja karyawan yang baik juga diperlukan untuk menghasilkan produk dan jasa yang baik.

PT Prima Jaya Motorindo adalah salah satu dealer sepeda motor merek Honda di Medan. Perusahaan yang beralamat Jl. Titi Pahlawan No. 43 – 49, Medan, Sumatera Utara dan Indonesia memiliki masalah dengan kinerja stafnya yang buruk. Hal ini tercermin dari penurunan penjualan perusahaan, dan pekerjaan mekanik servis sepeda motor juga menurun. Ada beberapa alasan mengapa karyawan ini dapat berkinerja buruk, seperti motivasi kerja.

Motivasi kerja merupakan salah satu faktor pendukung bagi karyawan di tempat kerja dimana motivasi kerja karyawan perusahaan ini menurun. Hal ini dikarenakan perusahaan malas bekerja karena kurangnya insentif yang diberikan kepada karyawannya dan tujuan besar perusahaan adalah agar karyawan dapat mencapai tujuan tersebut. Karyawan tidak suka mengejar tujuan mereka karena mereka merasa sangat sulit untuk melakukannya.

Selain itu, stres kerja yang melekat pada karyawan PT. Prima Jaya Motorindo mengatakan bahwa ketika tanggung jawab yang dilimpahkan perusahaan tidak sesuai dengan pendapatan dan karyawan tertekan, tujuan perusahaan yang tinggi seringkali menghalangi karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan. Jika perusahaan memberikan kompensasi yang rendah kepada karyawannya dan tidak sesuai dengan jumlah pekerjaan yang diberikan perusahaan, kinerja juga dapat menyebabkan kinerja karyawan yang buruk. Hal ini terlihat ketika beberapa karyawan melakukan beberapa jenis pekerjaan, tetapi kompensasi yang ditawarkan sama dengan yang lain.

I.1.2 Identifikasi Masalah

1. Motivasi kerja yang rendah yang disebabkan karena besarnya target yang diberikan oleh perusahaan dan juga insentif yang tergolong sedikit dari perusahaan mengakibatkan penurunan kinerja karyawan
2. Stress kerja yang tinggi yang disebabkan target perusahaan yang tinggi dan juga beban kerja yang besar membuat kinerja dari karyawan menjadi menurun.
3. Kompensasi yang tergolong rendah dan tidak sesuai dengan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan membuat karyawan menjadi tidak bersemangat dalam bekerja dan menurunkan kinerjanya .
4. Kinerja yang menurun yang disebabkan karena motivasi kerja karyawan yang rendah, stress kerja yang dimiliki karyawan tinggi dan juga kompensasi yang rendah dari perusahaan

I.2 Teori Motivasi Kerja

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2014:93), motivasi terdiri dari dorongan kebutuhan karyawan untuk beradaptasi dengan lingkungannya dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Menurut Robbins dan Judge (2013:112), motivasi adalah proses menjelaskan kekuatan, arah, dan keberlanjutan pencapaian tujuan individu.

Menurut Wilson (2012: 312), “motivasi berarti suatu keadaan yang mendorong atau memicu seseorang untuk melakukan suatu tindakan/kegiatan secara sadar.

Dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja merupakan hal dasar yang membuat seorang karyawan memiliki rasa semangat dalam mengerjakan pekerjaan yang diberikan

Menurut Hasibuan (2016:162) indikator untuk menentukan motivasi karyawan adalah sebagai berikut:

1. Kekuatan motif dan kebutuhan dasar yang terlibat.
2. Harapan keberhasilan.
3. Nilai insentif yang terlekat dengan tujuan.

I.3 Teori Stress Kerja

Menurut Handoko (2014:200), stres adalah suatu keadaan ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan keadaan seseorang. Stres yang berlebihan dapat membahayakan kemampuan seseorang untuk mengatasi lingkungan.

Menurut Mangkunegara (2013:157), stres kerja adalah suatu rasa tekanan yang dialami karyawan ketika berhadapan dengan pekerjaan. Stres kerja ini adalah gejala-gejala seperti emosi yang tidak stabil, perasaan sakit, kesendirian, gangguan tidur, merokok berlebihan, ketidakmampuan untuk bersantai, kecemasan, ketegangan, gugup, tekanan darah tinggi, gangguan pencernaan (sakit atau tidak diinginkan).

Menurut Hasibuan (2016 : 235), Stress kerja adalah proses untuk menetapkan jumlah jam kerja orang yang digunakan atau dibutuhkan untuk merampungkan suatu pekerjaan dalam waktu tertentu

Dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa stress kerja merupakan tekanan yang diberikan kepada seorang karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

Menurut Sopiah (2008:91)Aspek-aspek stres kerja yaitu :

1. Aspek Fisik.
2. Aspek Psikis.
3. Aspek Perilaku.

I.4 Teori Kompensasi

Menurut Mangkunegara (2017:83), Kompensasi merupakan sesuatu yang dipertimbangkan sebagai suatu yang sebanding. Dalam kepegawaian, hadiah yang bersifat uang merupakan kompensasi yang diberikan kepada pegawai sebagai penghargaan dari pelayanan mereka.

Menurut Hasibuan (2016:118), kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Menurut Sinambela (2016:237) kompensasi merupakan suatu pendapatan yang dibayarkan oleh organisasi kepada pegawai sebagai balas jasa atas kinerja yang telah diberikan terhadap organisasi

Dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa kompensasi merupakan balas jasa berupa uang sebagai balasan atas seseorang yang melaksanakan tugas yang berguna untuk mencapai tujuan perusahaan atau organisasi yang diberikan oleh perusahaan atau organisasi yang bersangkutan dan uang tersebut dapat berfungsi atau menjadi faktor dalam jaminan kelangsungan hidup

Menurut Kasmir (2016:251), indikator dari kompensasi adalah sebagai berikut

1. Pendidikan
2. Pengalaman
3. Beban pekerjaan dan tanggung jawab
4. Jabatan
5. Jenajng kepangkatan/golongan
6. Prestasi kerja

I.5 Teori Kinerja

Menurut Wibowo (2016:7), kinerja berasal dari konsep kinerja. Ada juga yang mengartikan kinerja sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Namun pada kenyataannya kinerja memiliki arti yang lebih luas dan mencakup tidak hanya hasil kerja, tetapi juga cara proses kerja itu dilakukan.

Menurut Uha (2015:214), kinerja adalah hasil dari fungsi/kegiatan kerja oleh individu atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam jangka waktu tertentu.

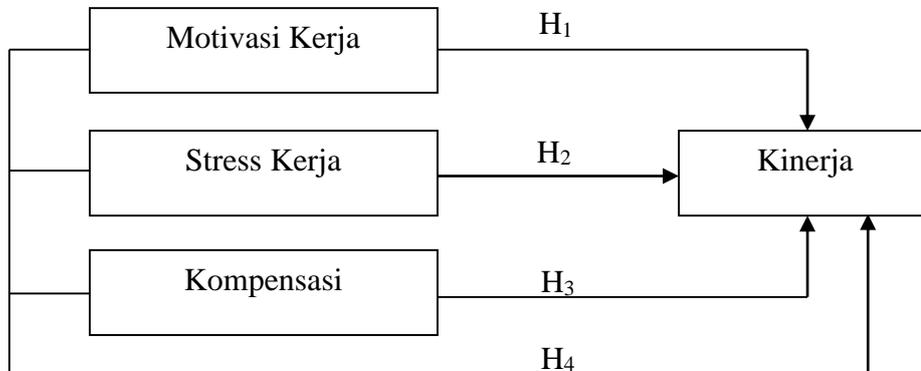
Menurut Edison dkk (2016 : 190), kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya

Dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang telah dicapai pegawai sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan organisasi berdasarkan standar kinerja pegawai yang berlaku dalam organisasi

Menurut Wibowo (2016:86), terdapat indikator kinerja adalah sebagai berikut.

1. Tujuan.
2. Standar.
3. Umpan balik.
4. Kompetensi.
5. Peluang.

I.6 Kerangka Konseptual



Gambar I.1
Kerangka Konseptual

I.7 Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah suatu jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian, sampai terbukti melalui data yang terkumpul.

Hipotesis dari penelitian ini adalah :

H₁: Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT Prima Jaya Motorindo

H₂: Stress Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT Prima Jaya Motorindo

H₃: Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT Prima Jaya Motorindo

H₃: Motivasi Kerja, Stress Kerja dan Kompesasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT Prima Jaya Motorindo.