

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Kinerja karyawan ialah hasil dari unjuk kerja karyawan ketika melakukan pekerjaan. Kinerja merupakan catatan hasil yang diperoleh dari pekerjaan karyawan pada kurun waktu yang sudah ditetapkan.¹ Kinerja karyawan ialah hasil akhir karyawan ketika menyelesaikan tugasnya yang didukung dengan adanya kemampuan, arahan, dan tujuan.

Kinerja ialah hasil kerja seseorang ataupun kelompok orang pada sebuah organisasi, berdasarkan tanggung jawab tiap individu dalam meraih tujuan organisasi dengan cara legal, sesuai hukum, moral, maupun etika. Motivasi ialah dorongan, keinginan, serta tenaga penggerak dari diri sendiri agar melaksanakan suatu hal.² Jika atasan memberikan motivasi kepada bawahan di dalam suatu organisasi, maka akan dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kinerja pegawai berperan penting untuk organisasi, jika kinerja pegawai rendah, membuat pencapaian tujuan organisasi terhambat. Kinerja ialah pencapaian hasil kerja pegawai dengan mengacu pada kualitas dan kuantitas selaku prestasi kerja pada kurun waktu yang sudah ditentukan, sesuai akan tugas serta tanggung jawab yang sudah diberikan. Banyak faktor yang mampu memberi pengaruh kinerja seseorang, salah satunya yakni motivasi kerja. Motivasi serta kinerja berhubungan erat serta keduanya saling berkaitan. Selain itu, banyak penelitian memperlihatkan bahwasanya motivasi yang baik dapat membuat kinerja yang baik pula.³

Motivasi kerja ialah motor penggerak pada kinerja karyawan ketika menjalankan tugas pokok serta fungsinya pada organisasi perusahaan. Motivasi kerja sangatlah penting

¹ Husein Fattah, *Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai*, (Yogyakarta: Penerbit Elmatera, 2017), 8-9.

² Desi Kristiani dan Ria Lestari Pangastuti, *Kiat-kiat Merangsang Kinerja Karyawan Bagian Produksi*, (Surabaya: Media Sahabat Cendekia, 2019), 2.

³ Abdul Rahim, Saiyid Syech, dan Muhammad Zahari, MS, "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompetensi terhadap Motivasi Kerja serta Dampaknya terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Tanjung Jabung Timur", *J-MAS*, Vol.2 No.2(2017): 134.

untuk karyawan, manajer ataupun para pemimpin dikarenakan melalui adanya motivasi yang tinggi, semua tugas dikerjakan secara semangat serta gairah yang menyebabkan hasil optimal dapat diraih dan dapat mendukung tujuan yang diinginkan tercapai secara efektif serta efisien. Motivasi seorang karyawan dalam bekerja pada umumnya dapat dilihat melalui aktivitas atau perilaku yang dilakukan secara berkelanjutan serta berfokus kepada tujuan.

Salah satu masalah penting untuk pimpinan pada sebuah organisasi yakni bagaimana memberi motivasi pada karyawan sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan. Motivasi haruslah diberikan dari pimpinan pada bawahannya dikarenakan terdapat dimensi pembagian pekerjaan, yang dimana bawahan bisa bersikap malas namun dengan memberi penghargaan serta kepuasan kerja dapat menghindari hal tersebut. Berkaitan dengan hal tersebut, pimpinan harus mampu menghadapi persoalan terkait cara menghadirkan situasi dimana bawahan mendapatkan kepuasan individu yang baik serta cara pimpinan memberikan motivasi pegawai supaya bekerja serta berprestasi.⁴

Motivasi secara signifikan memberi pengaruh pada kinerja karyawan. Pernyataan tersebut merupakan hasil penelitian Amri Sutopo (2018). Hasil penelitian yang dilakukan Bambang Siswanto (2019) yaitu motivasi kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Rido Adi Putranto (2019) juga menemukan bahwasanya motivasi memberi pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Perusahaan yang sudah berjalan sepatutnya memantau segala kegiatan operasionalnya. Dalam hal ini, pengendalian diterapkan agar dapat membantu memantau kegiatan-kegiatan perusahaan. Motivasi kerja karyawan dapat mengalami penurunan karena adanya kinerja dalam diri mereka menurun dan adanya peluang-peluang untuk melakukan kecurangan.⁵ Sehingga, upaya-upaya meningkatkan motivasi dan kinerja

⁴ Ngatemin dan Wanti Arumwanti, "Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi terhadap Motivasi Kerja Karyawan Hotel di Kabupaten Karo Provinsi Sumatera Utara" *Jurnal Riset Akuntansi Dan Bisnis*, Vol. 12, No. 2 (2012):82.

⁵ Sari Permata Dewi, "Pengaruh Pengendalian Internal dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan SPBU Yogyakarta," *Jurnal Nominal*, Vol. 1, No. 1 (2012): 2.

karyawan yaitu dengan memperhatikan stres kerja, kompetensi, dan kompensasi karyawan.

Stres yang dirasakan individu yang berkaitan terhadap pekerjaannya merupakan stres kerja. Stres ialah kondisi ketika seseorang merasakan ketegangan dikarenakan terdapat kondisi-kondisi yang memberikan pengaruh pada dirinya, kondisi-kondisi terkait bisa didapatkan dari dalam atau luar diri seseorang. Banyak dimensi yang mengakibatkan terjadinya stres kerja. Stres yang melewati daya terima pegawai dapat membuat turunnya motivasi serta kinerja pegawai. Motivasi yang rendah secara langsung membuat kinerja pegawai kian turun.⁶ Stres kerja dapat terjadi apabila karyawan harus menyelesaikan tugas dari atasan yang tidak sesuai akan kemampuannya.

Penelitian oleh Timbul Siniaga & Mutiara Sinambela (2013) menemukan bahwasanya stres kerja memberi pengaruh signifikan pada motivasi dan kinerja auditor. Hasil penelitian yang dilakukan Nelly Martini dan Dadan Ahmad Fadli (2010) mengatakan bahwa motivasi dipengaruhi oleh stres kerja. Hardianti Dini Naradhipa dan Misbahuddin Azzuhri Azzuhri (2016) menyatakan stres kerja secara tak langsung memberi pengaruh signifikan pada kinerja karyawan melalui motivasi. Penelitian yang dilakukan Amri Sutopo (2018) menjelaskan bahwa ada pengaruh negatif signifikan antar variabel stres kerja pada kinerja. Hasil penelitian tersebut tidak konsisten. Sehingga, peneliti berkeinginan meneliti stres kerja sebagai variabel yang memberi pengaruh motivasi dan stres kerja.

Variabel lainnya yang mampu memberi pengaruh motivasi serta kinerja karyawan yakni kompetensi karyawan. Kompetensi kerja ialah kemampuan kerja tiap individu yang berhubungan dengan kemampuan, keterampilan, pengetahuan, serta sikap kerja yang menyesuaikan ketentuan yang diterapkan.⁷ Penyesuaian kompetensi karyawan dengan tugas yang telah ditentukan akan memberikan karyawan motivasi

⁶ Timbul Sinaga dan Mutiara Sinambela, "Pengaruh Stres Kerja terhadap Motivasi dan Kinerja Auditor pada Kantor Akuntan Publik di Kota Medan," *Jurnal Akuntansi*, Volume XVII, No. 01, (2013): 77.

⁷ Yoyo Sudaryo, Agus Ariwibowo, dan Nunung Ayu Sofiati, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Penerbit Andi, 2018), 7-8.

agar meningkatkan kinerjanya, yang membuat tugas yang diberikan akan terselesaikan dengan efektif serta efisien.

Motivasi dan kinerja karyawan dipengaruhi oleh kompetensi, hal tersebut dibuktikan melalui penelitian Budi Poniman & Endang Saryanti (2017). Penelitian oleh I Putu Ari Saputra, I Wayan Bagia, & I Wayan Suwendra (2016) menemukan terdapat pengaruh positif serta signifikan kompetensi pada kinerja karyawan. Kompetensi juga berpengaruh terhadap motivasi kerja yang tak selaras dengan penelitian Tatik Mulyati (2012). Penelitian Nur Hidayanti (2018) menyatakan kompetensi memberi pengaruh negatif serta tak signifikan pada motivasi. Penelitian-penelitian tersebut menunjukkan hasil yang tidak konsisten. Sehingga, peneliti berkeinginan mengambil kompetensi selaku variabel independen.

Selain kompetensi, karyawan juga akan termotivasi jika mendapatkan kompensasi yang disesuaikan dengan kemampuan karyawan tersebut. Kompensasi ialah total imbalan dari perusahaan pada karyawan selaku tanda balas jasa.⁸ Tujuan utama kompensasi yakni sebagai sarana mempertahankan serta memotivasi karyawan untuk selalu meningkatkan kinerja.

Penelitian Julio Freitas Gusmao & Gede Riana (2018) menemukan bahwasanya kompensasi memberikan pengaruh positif tak signifikan pada kinerja karyawan, sedangkan kompensasi memberikan pengaruh positif signifikan pada motivasi kerja karyawan. Aryandi Dwi Kusuma (2017), dalam penelitiannya menemukan adanya pengaruh positif signifikan kompensasi pada motivasi dan kinerja karyawan. Mokhamad Yanuar Pradita (2017) dalam penelitiannya menemukan kompensasi memberi pengaruh signifikan negatif pada penurunan motivasi dan kinerja karyawan. Merujuk pada hasil penelitian tersebut, terdapat perbedaan hasil penelitian dari peneliti terkait pengaruh kompensasi pada motivasi serta kinerja karyawan. Maka dari itu, peneliti akan membuktikan apakah kompensasi mampu mempengaruhi motivasi dan kinerja karyawan atau tidak.

⁸ Yoyo Sudaryo, Agus Ariwibowo, dan Nunung Ayu Sofiati, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Penerbit Andi, 2018), 7.

KSPPS Fastabiq Koiro Ummah merupakan salah satu koperasi berbasis islami yang berkembang di Pati, Jawa Tengah. KSPPS ini mempunyai serangkaian standar kerja dan peraturan yang berlaku bagi semua karyawan, dan semua karyawan diwajibkan untuk mentaati dan mematuhi peraturan tersebut. Permasalahan yang dihadapi KSPPS Fastabiq Koiro Ummah adalah menurunnya motivasi kerja karyawan sehingga standar kinerja yang telah ditetapkan tidak tercapai.

Secara kuantitatif, indikasi terkait penurunan motivasi dan kinerja karyawan dapat dilihat melalui tingginya tingkat absensi karyawan KSPPS Fastabiq Khoiro Ummah dalam kurun waktu 12 bulan atau terhitung satu tahun yang dipaparkan pada tabel di bawah:

Tabel 1.1
Tingkat Absensi Karyawan di KSPPS Fastabiq Khoiro Ummah Selama Satu Tahun

No	Bulan	Karyawan yang Hadir Sebulan Penuh (dalam 100 %)	Karyawan yang Absen (dalam 100%)
1	Oktober (2018)	2,8	2,4
2	November (2018)	1,9	2,5
3	Desember (2018)	2,5	2,3
4	Januari (2019)	1,5	2,9
5	Februari (2019)	1,9	3,3
6	Maret (2019)	2,5	3,2
7	April (2019)	2,7	2,3
8	Mei (2019)	3,9	2,4
9	Juni (2019)	1,9	3,4
10	Juli (2019)	2	2,5
11	Agustus	2,9	2,4
12	September	2,5	3,3
Rata-rata/bulan		2,4	2,7

Sumber: Bagian Personalia / MSDI KSPPS Fastabiq Khoiro Ummah

Merujuk pada tabel di atas, jumlah karyawan yang mangkir cukup tinggi yakni 2-3% per bulannya. Mengacu pada peraturan terkait hak cuti karyawan, karyawan yang tidak menyelesaikan tugas tanpa keterangan ataupun bukan tergolong hak cuti disebut mangkir atau absen. Absensi ataupun kemangkiran pada organisasi dianggap sebagai masalah dikarenakan dengan adanya kemangkiran akan menghambat penyelesaian pekerjaan dan penurunan kinerja.⁹

Merujuk pada latar belakang masalah yang ada, penulis berkeinginan meneliti **“Pengaruh Stres Kerja, Kompetensi, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada Karyawan di KSPPS Fastabiq Khoiro Ummah Pati)”**.

B. Rumusan Masalah

Merujuk pada latar belakang terkait, dibentuk rumusan masalah yakni:

1. Apakah stres kerja memberi pengaruh pada kinerja karyawan di KSPPS Fastabiq Khoiro Ummah Pati?
2. Apakah kompetensi memberi pengaruh pada kinerja karyawan di KSPPS Fastabiq Khoiro Ummah Pati?
3. Apakah kompensasi memberi pengaruh pada kinerja karyawan di KSPPS Fastabiq Khoiro Ummah Pati?
4. Apakah stres kerja memberi pengaruh pada kinerja karyawan melalui motivasi karyawan di KSPPS Fastabiq Khoiro Ummah Pati?
5. Apakah kompetensi memberi pengaruh pada kinerja karyawan melalui motivasi karyawan di KSPPS Fastabiq Khoiro Ummah Pati?
6. Apakah kompensasi memberi pengaruh pada kinerja karyawan melalui motivasi karyawan di KSPPS Fastabiq Khoiro Ummah Pati?

⁹Muhammad Reza Dimyanti, “Analisis Pengaruh Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Komitmen Organisasial Sebagai Variabel Pemediasi”, *Jurnal Bisnis Strategi*, Vol. 20, No. 2, (2011): 88

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini diantaranya:

1. Agar mengetahui pengaruh stres kerja pada kinerja karyawan di KSPPS Fastabiq Khoiro Ummah Pati.
2. Agar mengetahui pengaruh kompetensi pada kinerja karyawan di KSPPS Fastabiq Khoiro Ummah Pati.
3. Agar mengetahui pengaruh kompensasi pada kinerja karyawan di KSPPS Fastabiq Khoiro Ummah Pati.
4. Agar mengetahui pengaruh stres kerja pada kinerja karyawan melalui motivasi karyawan di KSPPS Fastabiq Khoiro Ummah Pati.
5. Agar mengetahui pengaruh kompetensi pada kinerja karyawan melalui motivasi karyawan di KSPPS Fastabiq Khoiro Ummah Pati.
6. Agar mengetahui pengaruh kompensasi pada kinerja karyawan melalui motivasi karyawan di KSPPS Fastabiq Khoiro Ummah Pati.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan melalui penelitian ini yakni:

1. Manfaat teoritis

Agar mampu menambahkan serta mengembangkan wawasan, informasi, serta ilmu pengetahuan terkait pengaruh stres kerja, kompetensi, serta kompensasi pada kinerja karyawan melalui motivasi selaku variabel intervening pada lembaga keuangan.
2. Manfaat praktis
 - a. Bagi industri lembaga keuangan

Agar mampu memberikan masukan untuk para pengambil keputusan, evaluasi dan memberikan motivasi pada industri lembaga keuangan khususnya ketika menentukan arah kebijakan yang berkaitan akan peningkatan motivasi serta kinerja karyawan.
 - b. Bagi akademisi

Bisa digunakan selaku rujukan pada penelitian selanjutnya agar wilayah penelitian lebih meluas dan mendalam.
 - c. Bagi penulis

Penelitian ini diharapkan mampu melengkapi literatur dan studi sebelumnya. Diharapkan pula dapat

menjadi sarana pembelajaran dalam memperdalam wawasan tentang peningkatan motivasi serta kinerja karyawan.

E. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan proposal bertujuan memberi gambaran masing-masing bagian ataupun yang memiliki hubungan, agar nanti penelitian ini bersifat sistematis serta ilmiah. Sistematika penelitian ini yakni:

1. Bagian Awal

Bagian awal diantaranya halaman sampul, nota persetujuan pembimbing, nota pengesahan, pernyataan asli, halaman motto, halaman persembahan, kata pengantar, abstrak, daftar isi, serta daftar tabel.

2. Bagian Isi

Dalam bagian isi terdiri dari 5 bab dan tiap babnya terdiri dari sub-sub bab yakni:

Bab I : PENDAHULUAN

Bab ini berkaitan dengan keadaan umum yang menggambarkan permasalahan yang akan dibahas pada penelitian. Bagian pendahuluan mencantumkan latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, serta sistematika penulisan.

Bab II : LANDASAN TEORI

Bab ini memaparkan teori-teori yang dipakai selaku dasar pada penelitian dalam menganalisis hasil penelitian. Bagian landasan teori berisi deskripsi teori, penelitian tedahulu, kerangka berfikir, dan hipotesis.

Bab III : METODE PENELITIAN

Bab ini disajikan dengan menguraikan bagian-bagian dalam menguji hipotesis yang telah dibuat peneliti untuk memperoleh hasil dan kesimpulan dari penelitian yang dilakukan. Bagian metode penelitian menjelaskan mengenai jenis serta pendekatan, *setting* penelitian, populasi serta sampel, desain dan definisi operasional variabel, uji validitas serta reliabilitas instrumen, teknik pengumpulan data, serta teknik analisis data.

Bab IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini memaparkan gambaran obyek penelitian, analisis data dan pembahasan penelitian.

Bab V : PENUTUP

Dalam bab ini memaparkan kesimpulan dan saran.

3. Bagian Akhir

Pada bagian ini berisikan daftar pustaka, daftar riwayat pendidikan penulis, serta lampiran-lampiran.

