

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Penelitian**

Manusia adalah sumber daya yang paling penting bagi kelangsungan hidup suatu organisasi atau perusahaan. Perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas untuk memanaj atau mengatur perusahaan, melaksanakan operasional perusahaan, dan melakukan segala aktivitas perusahaan dalam mencapai tujuanya. Segala aktivitas perusahaan dijalankan oleh tenaga kerja atau manusia. Oleh karena itu perusahaan, membutuhkan sumber daya manusia yang potensial, berkemampuan, dan berkemauan untuk memajukan perusahaan dan mencapai tujuan yang diharapkan.

Karyawan dalam sebuah perusahaan merupakan komponen utama dalam perusahaan untuk menjalankan operasionalnya. Dalam hal ini, maka karyawan adalah tokoh utama dalam menghasilkan produk perusahaan, sehingga dapat dikatakan semakin baik karyawan dalam bekerja maka semakin dekat tujuan yang akan dicapai perusahaan. Keberhasilan sebuah perusahaan dalam menjalankan usahanya, tidak terlepas dari kinerja karyawan. Karyawan yang bekerja dengan baik dan tekun akan menghasilkan kinerja yang lebih baik.

Menurut Mangkunegara (2011: 8) "Kinerja karyawan merupakan prestasi kerja karyawan yang dinilai dari segi kualitas maupun kuantitas standar kerja yang ditentukan oleh pihak organisasi". Kinerja merupakan hasil dari kegiatan yang dilakukan oleh karyawan setelah dibatasi oleh waktu dan tujuan.

Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Organisasi yang baik adalah organisasi yang berusaha meningkatkan kemampuan sumber daya manusianya, karena hal tersebut merupakan faktor kunci untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan bisnis yang diambil. Oleh karena itu, upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumberdaya yang ada di dalamnya.

Fenomena mengenai kinerja karyawan adalah suatu hasil yang dicapai atas unjuk kerja karyawan. Apabila karyawan bekerja dengan kemampuan yang maksimal akan tercapai suatu kinerja yang baik. Kinerja karyawan akan meningkat apabila terdapat faktor pendukung yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Kinerja dapat tercapai dengan baik apabila ada imbal balik yang sebanding dengan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan tersebut. Tidak dapat dipungkiri bahwa setiap orang yang menjadi karyawan memiliki tujuan untuk mencukupi kebutuhan ekonomi dan kelangsungan hidupnya. Oleh karena itu, kinerja seseorang dapat ditingkatkan melalui pemberian kompensasi finansial yang memadai sehingga mendukung kesejahteraan karyawan. Selain itu, karyawan yang bekerja dengan semangat, bebas, dan tanpa adanya tekanan atau stres akan menghasilkan kinerja yang maksimal. Hal ini berarti bahwa, semakin tenang karyawan dalam bekerja akan meningkatkan kinerjanya, sedangkan karyawan yang stres atau tertekan dalam bekerja akan menurunkan kinerjanya.

CV Mitra Tani atau dikenal dengan MT Tani merupakan salah satu pabrik yang bergerak dibidang industri makanan ringan yaitu kelanting. Pabrik ini terletak di desa Gantimulyo Kecamatan Pekalongan Lampung Timur dan telah berdiri sejak tahun 1998. Pabrik ini memiliki karyawan sebanyak 30 orang yang dibagi menjadi 3 bagian yaitu bagian penggilingan singkong, bagian penjemuran, dan bagian produksi. Keberhasilan pencapaian kinerja karyawan dapat dilihat dari produktivitas pabrik dalam menghasilkan produk pada perusahaan. Sebagaimana diketahui idealnya, pabrik ini dibuka tiap hari dan mampu menghasilkan produk kelanting hingga 3000-5000 kg per bulan dengan estimasi setiap hari karyawan bekerja dengan baik dan tidak membolos. Guna mendapatkan gambaran kinerja karyawan maka dapat dilihat dari jumlah jam kerja karyawan dan pencapaian target perusahaan.

**Tabel 1. Jumlah Jam Kerja Pekerja Per Hari Pada Bulan Desember Tahun 2022**

Bagian	Waktu	Jumlah Jam Kerja
Penjemuran	08.00 – 16.00	8
Penggilingan	10.00 – 18.00	6
Penggorengan	10.00 – 18.00	6
Packing/pengemasan	16.00 – 22.00	6

Berdasarkan data di atas bahwa setiap bagian pada masing-masing pekerja memiliki waktu dan jumlah jam kerja minimal 6-8 jam per hari. Jika pekerja

dapat memaksimalkan waktu dalam bekerja maka hasil yang dapat dicapai oleh perusahaan semakin besar. Artinya kinerja pekerja sangat baik, apabila pekerja menunda pekerjaannya maka target perusahaan sulit untuk tercapai. Akibatnya, kinerja pekerja akan mengalami penurunan. Berikut adalah target pencapaian penjualan, distribusi, dan bagian persediaan.

**Tabel 2. Data Hasil Kinerja Pada Aspek Produksi Kelanting Pada Bulan Januari – November 2022**

No	Bulan	Target (Kg)	Realisasi (Kg)
1	Januari	700	655
2	Februari	700	750
3	Maret	800	850
4	April	1000	1115
5	Mei	1000	985
6	Juni	900	825
7	Juli	800	777
8	Agustus	800	670
9	September	800	780
10	Oktober	800	755
11	Nopember	800	825
	Jumlah	9100	8987
	Rata-rata	827	817

Sumber: Pengolahan Data Prasuveri Tahun 2022

Berdasarkan tabel 2 di atas, dapat diketahui bahwa pencapaian produksi pada bulan Januari, Mei, Juni, Juli, Agustus, September, dan Oktober belum mencapai target yang diharapkan. Produksi paling tinggi yang pernah dicapai CV Mitra Tani dalam memproduksi kelanting terjadi pada bulan April dan realisasi produksi terendah terjadi pada bulan Januari. Realisasi produk yang tinggi disebabkan meningkatnya permintaan konsumen terhadap kelanting pada bulan Mei yang mencapai 1115 Kg kelanting yang dijual.

Pencapaian produksi pabrik belum mencapai target yang diharapkan ini sesuai dengan kinerja karyawan. Kinerja karyawan dapat dicapai dengan maksimal apabila karyawan diberikan dukungan berupa kompensasi finansial yang memadai dari perusahaan. Kompensasi finansial akan secara langsung dapat meningkatkan kinerja. Hal ini karena tinggi rendahnya suatu kompensasi yang diberikan akan memberikan semangat pada karyawan untuk bekerja sehingga dapat mencapai kinerja yang maksimal. Kompensasi berhubungan dengan pemenuhan kebutuhan finansial untuk karyawan. Karyawan yang

diberikan kompensasi yang tinggi akan senantiasa memberikan dan mendedikasikan kemampuan dirinya untuk perusahaan. Dengan demikian akan tercapai hasil yang optimal.

Selain kompensasi, faktor yang diduga mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja karyawan adalah stres kerja. Stres kerja merupakan faktor negatif yang dapat menurunkan kinerja karyawan. Hal ini karena, karyawan yang stres akan mempengaruhi pekerjaannya. Biasanya karyawan yang stres cenderung untuk melamun dan kurang aktif dalam bekerja. Selain itu, karyawan yang stres juga akan banyak melakukan kesalahan-kesalahan dalam bekerja sehingga mempengaruhi hasil kerjanya. Misalnya dalam hal ini di pabrik kelanting, karyawan yang stres kerja akan cenderung melamun dan mempengaruhi hasil produk kelanting seperti kelanting gosong atau kurang matang sehingga dianggap sebagai produk yang gagal. Semakin sering seseorang merasa stres saat bekerja akan dapat menimbulkan penurunan kinerja seperti tingkat absensi yang tinggi dan pengunduran diri (*Turnover*). Robbins (2017) mengatakan stres adalah suatu keadaan yang dialami oleh individu dalam menghadapi sebuah peluang, kendala, atau tuntutan yang hasilnya dianggap tidak pasti namun penting.

Faktor kompensasi finansial dan stres kerja dapat diperkuat ataupun diperlemah dengan adanya faktor motivasi. Kompensasi finansial jika dipertemukan dengan variabel motivasi akan memberikan dampak pada penguatan kinerja karyawan. Kompensasi yang diberikan oleh pemilik pabrik kepada karyawan akan menimbulkan motivasi yang tinggi dalam bekerjasehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan. Kemudian, Karyawan yang stres dalam bekerja dapat diperkuat dengan motivasi-motivasi sehingga dapat meningkatkan kinerjanya.

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Kompensasi Finansial dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Moderating pada Karyawan CV Mitra Tani".

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang penelitian, maka dapat diidentifikasi permasalahan yang terjadi dalam penelitian ini adalah:

1. Produksi kelanting belum mencapai target yang diinginkan perusahaan.
2. Kompensasi finansial yang kurang dapat menurunkan kinerja.

3. Karyawan yang tertekan atau stres dapat menurunkan produktivitas perusahaan
4. Penelitian relevan terkait dengan pengaruh kompensasi finansial dan stres kerja terhadap motivasi belum menunjukkan adanya kekonsistenan hasil.

### **C. Perumusan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, maka dapat di rumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan pada CV?
2. Apakah terdapat pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada CV?
3. Bagaimana motivasi kerja dapat memoderasi kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan pada CV Mitra Tani?
4. Bagaimana motivasi kerja dapat memoderasi stres kerja terhadap kinerja karyawan pada CV Mitra Tani?

### **D. Tujuan Penelitian**

Dalam penelitian ini, peneliti mempunyai beberapa tujuan yang perlu diketahui yaitu:

1. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan pada CV Mitra Tani.
2. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada CV Mitra Tani.
3. Untuk mengetahui motivasi kerja dapat memoderasi kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan pada CV Mitra Tani.
4. Untuk mengetahui motivasi kerja dapat memoderasi Stres kerja terhadap kinerja karyawan pada CV Mitra Tani.

### **E. Kegunaan Penelitian**

#### **1. Bagi Akademik**

Hasil dalam penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan pada kalangan akademis terutama yang berhubungan dengan keterkaitan suatu faktor terhadap kinerja karyawan.

## **2. Bagi Perusahaan**

Melalui penelitian ini, perusahaan memperoleh informasi dan masukan untuk mengetahui faktor dominan yang dapat meningkatkan kinerja karyawan sehingga dengan meningkatnya kinerja karyawan akan meningkatkan produktivitas perusahaan.

## **3. Bagi Mahasiswa**

Bagi mahasiswa dapat memperoleh wawasan mengenai ilmu manajemen sumber daya manusia serta bahan aplikasi teori-teori yang diterima selama perkuliahan, sekaligus sebagai ilmu untuk dapat lebih memahami dan mendalami ilmu yang diperoleh.

## **F. Sistematika Penulisan**

Untuk memudahkan pemahaman mengenai penelitian ini, maka penulis akan memaparkan sistematika penulisan laporan penelitian ini sebagai berikut:

### **BAB I PENDAHULUAN**

Bagian Pendahuluan memuat mengenai latar belakang penelitian, identifikasi masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, dan sistematika penulisan.

### **BAB II KAJIAN TEORETIK**

Bagian Kajian Teoritik memuat mengenai landasan teori, hasil penelitian relevan, kerangka pemikiran, dan hipotesis penelitian.

### **BAB III METODOLOGI PENELITIAN**

Bagian pada bab III memuat mengenai jenis Penelitian, objek penelitian dan lokasi penelitian, metode Penelitian, dan teknik Pengumpulan Data, dan Analisis Data.

### **BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Pada bagian ini berisi hasil pengumpulan data, hasil analisis data, distribusi frekuensi, hasil prasyarat analisis, dan hasil pengujian model analisis serta pembahasan.

### **BAB V KESIMPULAN DAN SARAN**

Pada bagian ini memuat kesimpulan penelitian dan saran yang diajukan.

### **DAFTAR LITERATUR**

### **LAMPIRAN-LAMPIRAN**