

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah suatu ilmu yang mempelajari tentang tata cara mengatur manusia sebagai tenaga kerja yang bekerja dalam sebuah organisasi atau perusahaan (Almasri, 2016). Sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor terpenting dalam usaha pencapaian keberhasilan organisasi. Tantangan utama yang dihadapi oleh organisasi pada masa sekarang ini dan untuk masa yang akan datang adalah bagaimana mempersiapkan SDM yang berkualitas, inovatif dan mempunyai kreatifitas tinggi. Dalam pendekatan organisasi dan manajemen sumber daya manusia, persaingan bisnis yang meningkat akan memaksa organisasi untuk memasukan masalah kualitas sumber daya manusia ke dalam strategi pengembangan organisasi.

Sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor terpenting dalam usaha pencapaian keberhasilan organisasi. Tantangan utama yang dihadapi oleh organisasi pada masa sekarang ini dan untuk masa yang akan datang adalah bagaimana mempersiapkan SDM yang berkualitas, inovatif dan mempunyai kreatifitas tinggi. Dalam pendekatan organisasi dan manajemen sumberdaya manusia, persaingan bisnis yang meningkat akan memaksa organisasi untuk memasukan masalah kualitas sumberdaya manusia ke dalam strategi pengembangan organisasi.

Suatu organisasi diuntut untuk bersaing, tidak hanya dalam aspek produktivitas untuk memacu semangat kerja pegawainya, tetapi juga dalam kemampuannya untuk memberikan pelayanan yang baik kepada publik serta jasa lainnya yang bermutu. Daya saing suatu organisasi atau perusahaan akan sangat ditentukan oleh kompetensi mutu sumber daya manusia yang dimilikinya. Kemampuan dalam memberikan pelayanan kepada publik sebagai implementasi dari ilmu pengetahuan dan teknologi menjadi sumber keunggulan kompetitif (*competitive advantage*) yang sangat penting.

Tantangan yang dihadapi manajemen saat ini yang paling serius adalah untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan yang sangat dipengaruhi oleh kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada di dalamnya. Kinerja atau performance merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Kinerja dapat diketahui dan diukur jika individu atau sekelompok karyawan telah mempunyai kriteria atau standar keberhasilan tolak ukur yang telah ditetapkan oleh organisasi.

Menurut Edison (2016) kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang ditetapkan sebelumnya. Keberhasilan organisasi dipengaruhi oleh kinerja individu karyawan sehingga setiap organisasi berupaya mengelola sumber daya manusia yang dimiliki. Penting bagi organisasi mengetahui faktor yang dapat memengaruhi kinerja karyawan dengan Upaya yang bisa ditempuh diantaranya

adalah dengan mengatasi stres kerja pada karyawan melalui penerapan kompensasi yang memuaskan sehingga karyawan bisa termotivasi, karyawan yang merasa termotivasi akan lebih loyal serta kinerjanya akan meningkat dalam perusahaan.

Motivasi kerja disinyalir sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja merupakan suatu dorongan yang menjadi dasar seseorang melakukan sesuatu atau bekerja. Seseorang yang termotivasi, yaitu orang yang melakukan upaya substansial, guna menunjang tujuan-tujuan produksi kesatuan kerjanya, dan organisasi dimana ia bekerja. Seorang individu yang tidak memiliki motivasi maupun yang termotivasi hanya memberikan upaya yang minim dalam hal bekerja. Menurut **Widodo (2015: 187)** Motivasi kerja adalah “dorongan yang timbul pada diri seseorang sadar atau tidak sadar untuk melakukan suatu tindakan dengan tujuan tertentu, atau usaha usaha yang dapat menyebabkan seseorang atau sekelompok orang tertentu bergerak melakukan sesuatu karena ingin mencapai tujuan yang dikehendaki”.

Salah satu aspek yang dapat menunjang keberhasilan karyawan dalam mencapai kesuksesan bekerja adalah stres kerja yang rendah dan tidak berlebihan. Stres pada karyawan dapat berdampak pada kinerja karyawan. Jika beban yang dirasakan karyawan terlalu berat, karyawan akan mengalami hambatan dalam berfikir dan terganggunya kesehatan. Stres yang terlalu lama dialami oleh karyawan akan menjadi kerugian bagi perusahaan. Stres yang terlalu lama akan menyebabkan karyawan ingin keluar dari perusahaan, hal ini merupakan salah satu kerugian yang dapat timbul. Ada kalanya keluar masuk karyawan dapat berdampak positif, namun akan lebih banyak

kerugian yang dialami. Misalnya karyawan yang baru masuk membawa pengaruh negatif bagi karyawan lain dan perusahaan. Bagi perusahaan harus mengeluarkan biaya yang dibutuhkan untuk proses rekrutmen karyawan, hilangnya waktu dan kesempatan yang ada. Hal ini sangat disayangkan karena akan menghambat kinerja perusahaan.

Stres yang dialami karyawan berasal dari berbagai faktor dan menimbulkan dampak stres terhadap perusahaan. Stres kerja menurut **Sondang (2016: 300)** adalah kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran dan kondisi fisik seseorang. Dari definisi di atas dapat dikatakan bahwa stres kerja adalah suatu kondisi dimana karyawan mengalami suatu tekanan mental ataupun fisik yang tidak dapat menyeimbangi dengan tuntutan perusahaan.

Stres merupakan kondisi dinamik yang di dalamnya seorang individu dihadapkan dengan suatu peluang (*opportunity*), kendala (*constraints*), atau tuntutan (*demands*) yang dikaitkan dengan apa yang sangat diinginkannya dan yang hasilnya dipersepsikan sebagai tidak pasti dan penting. Stres tidak selalu berdampak buruk bagi individu. Stress disebut dalam konteks negatif, serta memiliki nilai-nilai positif terutama pada saat stress tersebut menawarkan suatu perolehan yang memiliki potensi. Segala macam bentuk stres pada dasarnya disebabkan oleh ketidakmampuan manusia akan keterbatasan-keterbatasannya sendiri. Ketidakmampuan untuk melawan keterbatasan inilah yang akan menimbulkan frustrasi, konflik, gelisah dan rasa bersalah yang merupakan tipe-tipe dasar stres. Akibat-akibat stres terhadap seorang

individu dapat bermacam-macam tergantung pada kekuatan konsep dirinya yang akhirnya menentukan besar kecilnya toleransi tersebut terhadap stres. Hampir setiap kondisi pekerjaan dapat menyebabkan stres, tergantung reaksi karyawan bagaimana menghadapinya.

Stres kerja dapat diatasi apabila karyawan tersebut termotivasi, karyawan akan termotivasi apabila jelasnya struktur organisasi dan pembagian kerja, ada kejelasan peran pada perusahaan, faktor interpersonal yang berjalan dengan baik, adanya pengembangan karir pada karyawan. Hal tersebut dapat menurunkan stres kerja pada karyawan

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.

Kompensasi merupakan komponen-komponen biaya yang paling besar dan penting. Bila pengupahan dan penggajian tidak diadministrasikan secara tepat, perusahaan bisa kehilangan karyawannya yang baik dan harus mengeluarkan biaya untuk menarik, menyeleksi, melatih dan mengembangkan penggantinya. Bahkan

apabila karyawan tidak keluar, mereka mungkin menjadi tidak termotivasi terhadap perusahaan dan menurunkan produktivitas mereka.

Masalah kompensasi sensitif karena menjadi pendorong seseorang untuk bekerja juga berpengaruh terhadap moral dan disiplin tenaga kerja. Oleh karena itu, setiap perusahaan atau organisasi manapun seharusnya dapat memberikan kompensasi yang seimbang dengan beban kerja yang dipikul tenaga kerja. Menurut **Hamali (2016:78)** kompensasi merupakan salah satu fungsi yang penting dalam manajemen sumberdaya manusia. Sedangkan menurut **Sutrisno (2015: 183)** yang dimaksud dengan kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka.

Sistem imbalan bisa mencakup gaji, penghasilan, uang pensiun, uang liburan, promosi ke posisi yang lebih tinggi. Juga berupa asuransi keselamatan kerja, transfer secara horizontal untuk mendapat posisi yang lebih menantang atau ke posisi utama untuk pertumbuhan dan pengembangan berikutnya, serta berbagai macam bentuk pelayanan. Jadi dapat dikatakan bahwa kompensasi itu merupakan balas jasa yang diterima oleh karyawan sehubungan dengan pengorbanan yang telah diberikan kepada perusahaan. Pemberian kompensasi ini bisa diberikan langsung berupa uang maupun tidak langsung berupa uang dari perusahaan ke karyawannya.

Dari beberapa fenomena yang ada pada dunia perbankan, stres kerja merupakan hal yang sering ditemukan pada karyawan hal ini berbeda dengan karyawan mandiri

utama finance. Pada mandiri utama finance tidak terlalu mengalami stres kerja, sebagian karyawan merasa tingkat stress kerja yang rendah, hal ini terjadi karena berbagai faktor. Salah satunya apabila pimpinan dapat bersikap bijak dan mendengarkan aspirasi dari karyawan kemungkinan karyawan yang mengalami stres dalam bekerja akan sedikit berkurang, walaupun ada faktor eksternal yang lain juga mempengaruhi stres karyawan. Hal ini pula yang membuat karyawan menjadi termotivasi dalam pekerjaannya. Stres kerja akan rendah apabila kompensasi yang sesuai dengan yang diharapkan oleh karyawan, karena dari kompensasi itulah karyawan jadi termotivasi dalam bekerja.

Mandiri Utama Finance merupakan anak dari perusahaan mandiri yang didirikan pada tahun 2015 yang bergerak dalam bidang multi otomotif atau multi pembiayaan, dimana mandiri utama finance memiliki 3 lapisan struktur organisasi yaitu manajer (kepala cabang), supervisor (pembantu kepala cabang yang memiliki bawahan langsung) dan staf, mandiri utama finance memiliki visi yaitu menjadi perusahaan pembiayaan terbaik di kota padang dengan misi dapat diakui menjadi sebuah perusahaan *leasing* dengan target minimal masuk 5 besar dari setiap perusahaan leasing yang ada di kota padang.

Dapat dilihat pada absensi karyawan terlihat bahwa cukup banyak karyawan yang terlambat hal ini menyebabkan kinerja karyawan kurang optimal. Diduga yang menjadi penyebab kurang optimalnya kinerja karyawan adalah stres kerja yang cukup meningkat karena kompensasi yang kurang maksimal hal ini disebabkan karena

motivasi yang diberikan kurang maksimal sehingga berakibat pada kinerja karyawan Mandiri Utama Finance, hal tersebut dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 1.1
Tingkat absensi karyawan mandiri utama finance tahun 2018

Bulan	Absensi				
	Jumlah Karyawan	Alfa	Izin	Terlambat	Sakit
Januari	30	-	2	3	-
Februari	30	-	3	1	2
Maret	30	1	-	2	-
April	30	-	-	4	-
Mei	30	-	1	-	1
Juni	30	-	-	4	-
Juli	30	1	-	3	1
Agustus	30	-	-	3	-
September	30	-	2	1	1
Oktober	30	1	-	3	-
November	30	-	1	2	3
Desember	30	-	5	-	2

Sumber : Absensi Karyawan Mandiri Utama Finance

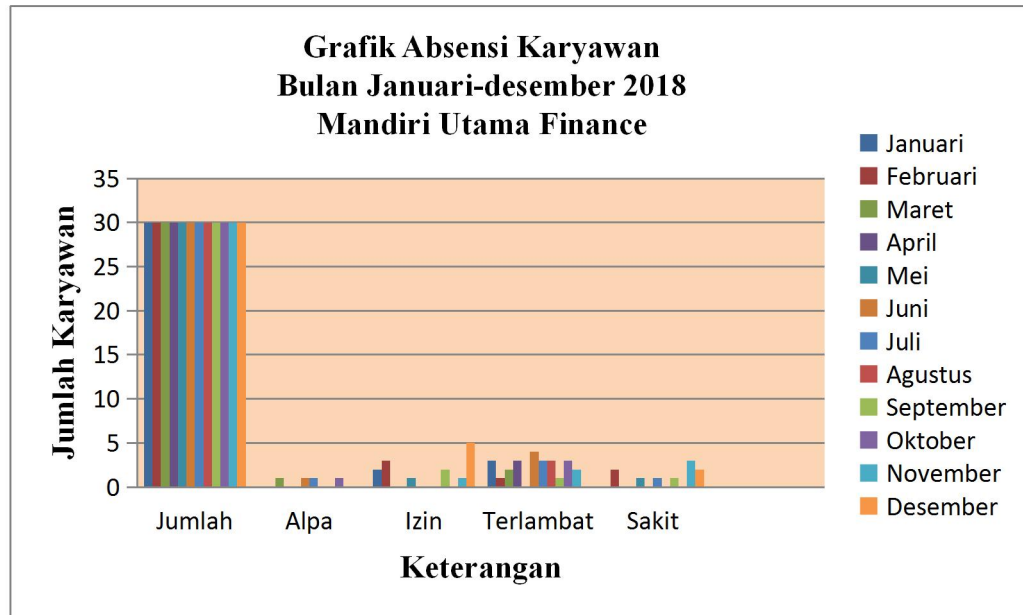
Berdasarkan tabel 1.1 diatas bahwa tingkat keterlambatan karyawan pada tahun 2018 cukup tinggi ditunjukkan karena kompensasi yang kurang maksimal yang mengakibatkan stres kerja karyawan meningkat karena kurangnya motivasi terhadap karyawan, berdasarkan hasil observasi dan wawancara yang dilakukan hal tersebut

terjadi karena terdapat beberapa fenomena pada mandiri utama finance yaitu, kondisi pekerjaan masih rendah, ketidakjelasan peran masih ada yang belum maksimal, faktor interpersonal masih kurang, dalam perkembangan karir masih belum maksimal untuk regenerasi secara posisi atau jabatannya, system gaji, bonus dan insentif yang diterima oleh karyawan masih banyak yang belum maksimal, kebutuhan untuk berprestasi terjadi pada karyawan masih rendah, pergaulan yang terjadi diantara karyawan masih belum maksimal, metode penilaian berorientasi masa depan karyawan masih belum maksimal, kualitas kerja karyawan masih belum maksimal, kuantitas kerja pada karyawan masih belum maksimal, kerjasama antar karyawan belum maksimal karena masih ada salah paham antar karyawan, tanggung jawab karyawan masih belum maksimal terutama dalam bidang marketing, inisiatif karyawan terhadap pekerjaannya masih belum maksimal.

Dapat dilihat pada tabel 1.1 bahwa terdapat 30 karyawan sedangkan karyawan pada mandiri utama finance terdapat 35 karyawan, hal tersebut dikarenakan 5 karyawan lainnya bergabung pada tahun 2019 sehingga tidak tertera pada absen mandiri utama finance tahun 2018. Selain pada tabel, penulis juga menyajikan data absensi karyawan pada Mandiri Utama Finance dalam bentuk grafik.

Gambar 1.1

Grafik absensi mandiri utama finance



S

umber : Mandiri Utama Finance

Dari absensi karyawan Mandiri Utama Finance bulan januari-desember 2018 dapat dilihat bahwa masih banyaknya jumlah karyawan yang terlambat .Absensi tertinggi pada bulan desember yaitu 5 orang terlambat dan 2 orang sakit. Dimulai pada bulan januari tingkat absensi karyawan yaitu 2 orang izin dan 3 orang terlambat, pada bulan februari 3 orang izin, 1 orang terlambat dan 2 orang sakit, pada bulan maret 1 orang alfa dan 2 orang terlambat, pada bulan april 3 orang terlambat, pada bulan mei 1 orang izin, pada bulan juni 1 orang alfa dan 4 orang terlambat, pada bulan juli 1 orang alfa dan 3 orang terlambat, pada bulan agustus 3 orang terlambat,pada bulan September 2 orang izin, 1 orang terlambat dan 1 orang sakit,

pada bulan oktober terdapat 1 orang alfa, 3 orang terlambat, pada bulan November terdapat 1 orang izin, 2 orang terlambat dan 3 orang sakit, dan terakhir pada bulan desember terdapat 5 orang izin dan 2 orang sakit.

Berdasarkan hasil rekapitulasi absensi karyawan dari bulan januari sampai dengan bulan desember 2018 diatas, terlihat bahwa tingkat absensi karyawan masih cukup tinggi. Untuk target maksimal jumlah absensi sendiri, mandiri utama finance menetapkan bahwa tidak ada karyawan yang terlambat. Jadi ketika cukup tingginya tingkat absensi karyawan terutama masih cukup banyak karyawan yang terlambat, hal ini bisa disebabkan oleh kurangnya kepedulian perusahaan kepada karyawan yang kurang memperhatikan keadaan dan kebutuhan karyawan.

Sumber daya manusia yang kompeten dengan kinerja yang baik, dapat menunjang keberhasilan bisnis. Sebaliknya, sumber daya manusia yang tidak kompeten dan kinerja yang buruk merupakan masalah kompetitif yang dapat menempatkan perusahaan akan mengalami kerugian. Agar sistem ini berjalan tentu dalam pengelolaannya harus memperhatikan beberapa aspek penting seperti kepemimpinan, motivasi, lingkungan kerja, kinerja dan aspek-aspek lainnya (**Istiani, 2017**).

Karyawan bagian akuntansi cenderung mengalami stres kerja yang tinggi karena sebagian waktu mereka dihabiskan di tempat kerja dan dengan pekerjaan yang sama. Oleh karena itu perusahaan perlu mengidentifikasi dan menyediakan umpan balik berupa kompensasi dan pemberian motivasi yang

baik bisa membantu organisasi dalam pengambilan keputusan yang akan berdampak pada kinerja perusahaan, semakin tinggi respon umpan balik yang dilakukan perusahaan kepada karyawan akan semakin baik pula kinerja perusahaan tersebut. Secara umum, kinerja karyawan diyakini dipengaruhi oleh motivasi apabila mereka percaya bahwa kinerja mereka akan dikenal dan dihargai (**Wibowo, 2016**), 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.

Apabila seorang karyawan mengalami stres akan berdampak pada penurunan kinerja, untuk itu beban kerja yang berlebihan sebaiknya dikurangi, sehingga tidak terjadi stres kerja pada karyawan yang akan berakibat pada kinerja yang dihasilkannya (**Tallo, 2015**). Hal ini dapat membantu organisasi untuk lebih memahami pengaruh stres kerja agar kinerjanya lebih efektif. Setiap kegiatan yang dilakukan oleh seseorang didorong oleh suatu kekuasaan dalam diri orang tersebut, kekuatan pendorong inilah yang disebut motivasi. Motivasi itu sendiri kondisi dimana pegawai mempunyai kemauan atau kebutuhan untuk mencapai tujuan tertentu. Motivasi kerja adalah hasil dari kumpulan kekuatan internal dan eksternal yang menyebabkan pekerja memilih jalan bertindak yang sesuai dan menggunakan perilaku tertentu. Idealnya perilaku ini akan diarahkan pada pencapaian tujuan organisasi (**Wibowo, 2016**). Motivasi itu akan mensuplay energi untuk berkerja atau mengarahkan aktivitas selama berkerja, dan

menyebabkan seorang pegawai mengetahui adanya tujuan yang relevan antara tujuan organisasi dengan tujuan pribadinya. Apabila seorang termotivasi, ia akan berusaha berbuat sekuat tenaga untuk mewujudkan apa yang diinginkannya.

Setiap karyawan yang ada pada mandiri utama finance pasti diperhadapkan dengan tekanan kerja yang mungkin dapat menyebabkan stres kerja pada karyawan, tapi hal tersebut merupakan suatu hal yang baik karena dengan adanya tekanan atau stres ringan itu dapat membuat mereka lebih giat lagi dalam pekerjaannya dan dapat meningkatkan kinerja mereka dalam bekerja. Penelitian dari **Setyowati Subroto (2017)** dalam hasil penelitiannya terdapat pengaruh yang positif Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Penelitian dari **Riandy (2016) dan Tri Wartono (2017)**, dalam hasil penelitiannya menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara stres kerja terhadap kinerja karyawan.

Penelitian **Tallo (2015)** menunjukkan bahwa kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berhubungan erat dengan pemberian gaji, upah, tunjangan dan pemberian fasilitas yang memadai secara signifikan akan mempengaruhi kinerja karyawan. Semakin tinggi kompensasi yang diberikan maka dapat meningkatkan kinerja karyawan. Tercapainya pemberian kompensasi yang baik tentu saja akan meningkatkan produktivitas serta kinerja para karyawan. Perusahaan mengharapkan agar kompensasi yang dibayarkan memperoleh imbalan kinerja yang lebih baik dari karyawan. Pemberian kompensasi dimaksudkan agar karyawan dapat bekerja secara

maksimal sehingga menghasilkan kinerja yang optimal. Kompensasi memegang peran yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, karena salah satu alasan utama seseorang berkerja adalah untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Seorang karyawan akan berusaha mencapai kinerja yang maksimal agar mendapat kompensasi yang sesuai.

Menurut Zulhadi (2017) bahwa faktor yang harus dimiliki perusahaan selain kepemimpinan ialah kompensasi, kompensasi merupakan faktor yang harus diperhatikan untuk menciptakan kinerja karyawan yang baik. pemberian kompensasi yang sesuai diharapkan dapat menghasilkan kinerja karyawan yang baik. **Jesslyn Halim Dan Fransisca Andreani (2017)** dan **Anik Irawati (2018)** mengungkapkan hal berbeda dengan zulhadi ia berpendapat bahwa kompensasi tidak memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan, kompensasi yang merupakan balas jasa atas prestasi yang dicapai karyawan untuk dirinya dan juga berdampak pada perusahaan tidak memberikan pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan. Dikarenakan terdapat individu yang memiliki kinerja tinggi karena mengharapkan kompensasi, namun juga terdapat individu yang berkinerja tinggi dipengaruhi oleh faktor lainnya.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis tertarik mengadakan penelitian yang kemudian akan dituangkan dalam bentuk tulisan ilmiah (skripsi) dengan objek mandiri utama finance dengan judul **“PENGARUH STRES KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN MOTIVASI**

KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA MANDIRI UTAMA FINANCE”

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas diindikasikan terdapat masalah dalam Kinerja karyawan pada mandiri utama finance, Masalah yang terjadi diduga akibat adanya indikator kinerja dan Motivasi yang kurang maksimal. Maka dapat diidentifikasi permasalahan yang muncul antara lain:

1. Kondisi pekerjaan yang masih rendah

Dimana jadwal kerja pada mandiri utama finance dari jam 8.00-16.00 WIB dengan istirahat selama 1 jam, dengan kondisinya yaitu target perdivisi seperti marketing targetnya adalah melakukan penjualan dan collection targetnya adalah nasabah yang menunggak. Target yang dicapai oleh masing-masing divisi pada mandiri utama finance masih tergolong rendah.

2. Ketidakjelasan peran masih ada yang belum maksimal

Dimana peran itu adalah kedudukan setiap karyawan, pada mandiri utama finance memiliki perannya masing-masing atau setiap karyawan yang direkrut ada job desknya masing-masing yang harus dikerjakan dalam satu hari. Pada mandiri utama finance dalam setiap divisi ada yang belum mencapai target dan ada juga yang sudah mencapai target dalam 1 bulan, dalam 1 bulan tersebut hampir belum mencapai target dengan presentase 100%.

3. Faktor interpersonal masih kurang

Interpersonal itu sendiri adalah komunikasi yang melibatkan 2 orang atau lebih karyawan. Pada mandiri utama finance komunikasi yang terjadi adalah saling bersangkutan dan memiliki cara masing-masing dalam berkomunikasi, tapi ada beberapa hal yang menjadi kendala dalam komunikasi mandiri utama finance yaitu masih adanya selisih paham antar karyawan.

4. perkembangan karir masih belum maksimal

Perkembangan karir pada mandiri utama finance memiliki kesempatan yang sama untuk berkarir sepanjang karyawan tersebut memiliki prestasi, tapi tingkat kemampuan karyawan pada mandiri utama finance masih belum maksimal untuk regenerasi secara posisi atau jabatannya

5. system gaji,bonus dan insentif yang diterima oleh karyawan masih banyak yang belum maksimal

system gaji pada mandiri utama finance dilakukan secara transfer pada setiap tanggal 27 yang dilakukan secara lancar tanpa terjadinya suatu kendala, bonus diberikan sesuai dengan target penjualan dan bonus itulah yang dijadikan insentif. Permasalahan yang terjadi pada gaji, bonus dan insentif pada karyawan mandiri utama finance adalah kalau tidak adanya penjualan maka setiap karyawan tidak mendapatkan insentif dan bonus dan hanya mendapatkan gaji, apabila penjualan mencapai target karyawan akan menerima gaji yang melebihi gaji pokok sedangkan pencapaian atau target

yang terjadi pada setiap karyawan masih belum maksimal, oleh karena itu gaji, bonus dan insentif yang diterima oleh setiap karyawan masih belum maksimal.

6. kebutuhan untuk berprestasi terjadi pada karyawan masih rendah

Mandiri utama finance membutuhkan prestasi setiap karyawan karena apabila karyawan memiliki prestasi maka prestasi tersebut akan dijadikan promosi untuk naik jabatan pada setiap karyawan. Mandiri utama finance melakukan penilaian kinerja karyawan dalam setiap 6 bulan dan hal itulah yang akan dijadikan bonus prestasi mereka dalam 1 tahun yang berupa poin dan dijadikan insentif. Prestasi karyawan pada mandiri utama finance masih tergolong rendah dikarenakan jarang memenangkan setiap event atau perlombaan yang diadakan.

7. Pergaulan yang terjadi diantara karyawan masih belum maksimal

Pergaulan yang terjadi diantara karyawan mandiri utama finance adalah untuk menciptakan sinergi yang baik, kekompakan dan kenyamanan diperusahaan. Pada mandiri utama finance pergaulan yang terjadi diantara karyawan masih belum maksimal dikarenakan masih ada miskomunikasi antar karyawan, miskomunikasi itu sendiri adalah hilangnya komunikasi atau komunikasi yang terputus.

8. metode penilaian berorientasi masa depan karyawan masih belum maksimal

Pada mandiri utama finance metode penilaian yang dilakukan adalah kedisiplinan karyawan tersebut, sikap karyawan terhadap karyawan lainnya, target yang dibebankan kepada karyawan. Metode penilaian

berorientasi masa depan karyawan masih belum maksimal dikarenakan masih ada karyawan yang belum menerapkan kedisiplinan seperti keterlambatan.

9. Kualitas kerja karyawan masih belum maksimal

Kualitas karyawan pada mandiri utama finance masih belum maksimal dikarenakan kualitas karyawan yang masih standar karena kurangnya disiplin karyawan. Mandiri utama finance menilai kualitas kerja karyawan adalah apabila kerja karyawan tersebut bagus tetapi karyawan tersebut tidak disiplin, maka kualitas karyawan tersebut dianggap masih belum maksimal, sedangkan yang terjadi pada karyawan mandiri utama finance adalah masih ada karyawan yang belum menerapkan kedisiplinan dalam bekerja.

10. kuantitas kerja pada karyawan masih belum maksimal

kuantitas kerja itu sendiri adalah istilah yang digunakan untuk menyatakan jumlah. Pada mandiri utama finance kuantitas kerja pada karyawan dianggap masih belum maksimal (80%) dikarenakan dari pekerjaan karyawan tersebut masih ada yang belum terlalu serius mengerjakan pekerjaan mereka, seperti masih ada yang memainkan handphone dalam bekerja yang mengakibatkan pekerjaan mereka tertunda

11. kerjasama antar karyawan belum maksimal karena masih ada salah paham antar karyawan

Pada mandiri utama finance tanggung jawab karyawan antar divisi cukup tinggi, tetapi dianggap belum maksimal dikarenakan masih ada karyawan yang miss komunikasi dan salah paham antar karyawan

12. inisiatif karyawan terhadap pekerjaannya masih belum maksimal.

Inisiatif karyawan dilakukan agar menghasilkan peningkatan dalam hal kinerja dan produktivitas perusahaan, pada mandiri utama finance inisiatif karyawan masih belum maksimal dikarenakan masih ada karyawan kurang memiliki kepercayaan diri

1.3 Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah dan menyadari banyaknya faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, baik berasal dari dalam perusahaan. Namun untuk lebih terarah dan dapat menyelesaikan masalah sesuai dengan apa yang diharapkan, maka penulis membatasi penelitian ini dengan variabel bebas yaitu Stres Kerja dan kompensasi. Selanjutnya yang menjadi variabel terikatnya adalah Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja sebagai variabel intervening pada Mandiri Utama Finance.

1.4 Rumusan Masalah

1. Bagaimana pengaruh Stres Kerja terhadap kinerja karyawan pada mandiri Utama Finance Padang?
2. Bagaimana pengaruh Kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Mandiri Utama Finance?
3. Bagaimana pengaruh Stres Kerja terhadap Motivasi Kerja pada Mandiri Utama Finance?

4. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja pada Mandiri Utama Finance?
5. Bagaimana pengaruh kinerja karyawan terhadap motivasi kerja pada Mandiri Utama Finance?
6. Bagaimana pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening pada mandiri utama finance?
7. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening pada mandiri utama finance?

1.5 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.5.1 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah dan rumusan masalah penelitian diatas, maka peneliti mempunyai tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini.

Adapun penelitian yang bertujuan untuk :

1. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada mandiri utama finance
2. Untuk pengaruh Kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Mandiri Utama Finance
3. Untuk mengetahui pengaruh Stres Kerja terhadap Motivasi Kerja pada Mandiri Utama Finance

4. Untuk mengetahui pengaruh Kompensasi terhadap motivasi kerja pada Mandiri Utama Finance
5. Untuk mengetahui pengaruh kinerja karyawan terhadap motivasi kerja pada Mandiri Utama Finance
6. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening pada mandiri utama finance
7. Untuk mengetahui pengaruh stress kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening pada mandiri utama finance

1.5.2 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi perusahaan

Penelitian ini dapat memberikan kontribusi yang berharga mengenai faktor-faktor yang berkaitan dengan stress kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening

2. Bagi penulis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan bahan pertimbangan berkaitan dengan stres kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening.

3. Bagi peneliti selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi tambahan rujukan bagi penelitian selanjutnya serta menjadi pertimbangan bagi organisasi yang menjumpai masalah yang serupa.