

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan-tujuan individu maupun organisasi [2]. Persaingan bisnis merupakan hal yang wajar di dunia *retail*. Dalam menghadapi persaingan tersebut, manajemen perusahaan harus cerdas dalam menciptakan ikatan tertentu antara produk yang ditawarkannya dengan konsumen. Untuk itu perlu adanya sumber daya manusia yang berkompeten dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Agar karyawan mempunyai kinerja yang bagus perlu adanya pencapaian kepuasan kerja dengan perusahaan memperhatikan kompensasi yang diterima karyawan, tingkat motivasi kerja karyawan dan stres kerja karyawan.

PT. Matahari department store Tbk (Matahari) merupakan salah satu industri ritel yang ada di Indonesia. PT. Matahari department store Tbk (Matahari) menyediakan berbagai kebutuhan masyarakat seperti pakaian, aksesoris, perlengkapan kecantikan dan perlengkapan rumah. PT. Matahari department store Tbk (Matahari) membuka gerai pertamanya sebagai gerai pakaian anak-anak pada 24 Oktober 1958 di kawasan pasar baru Jakarta. Sejak diluncurkan sebagai pusat perbelanjaan modern yang pertama di Indonesia pada tahun 1972 Matahari telah memperluas jaringannya ke seluruh kepulauan Indonesia. Sampai dengan bulan Mei tahun 2019 ini, PT. Matahari department store Tbk (Matahari) telah membuka gerainya sebanyak 135 yang berada di seluruh Indonesia. (Sumber : [www.matahari.co.id](http://www.matahari.co.id))

Dengan kinerja karyawan yang baik diharapkan perusahaan mampu bersaing dengan perusahaan lain sehingga dapat diakui bahwa perusahaan mempunyai kinerja yang berkualitas. Kinerja karyawan tidak akan optimal apabila hanya mengandalkan mesin produksi tanpa memperhatikan aspek manusianya.

Kepuasan kerja merupakan suatu fungsi nilai, persepsi dan perbedaan menurut tenaga kerja mengenai yang seharusnya mereka terima. Manfaat kepuasan

kerja yaitu untuk karyawan adalah sebagai penelitian tentang sebab-sebab dan sumber-sumber kepuasan kerja memungkinkan timbulnya usaha-usaha peningkatan kebahagiaan hidup seseorang. Sedangkan untuk perusahaan adalah dalam rangka untuk peningkatkan produksi dan pengurangan biaya melalui perbaikan sikap dan tingkah laku karyawan [6].

Manfaat adanya kompensasi bagi karyawan adalah dengan balas jasa, karyawan akan memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, status social dan egistiknya sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya, memotivasi, dengan pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin karaywan semakin baik. Sedangkan dengan manfaat pemberian kompensasi yang adil bagi perusahaan adalah dengan program kompensasi yang baik pengaruh seikat buruh dapat dihindarkan dan karyawan akan berkonsentrasi pada pekerjaannya dan program kompensasi sesuai dengan undang-undang perburuhan yang belaku (seperti batas upah minimum) maka intevensi pemerintah dapat dihindarkan [7].

Motivasi menimbulkan dorongan atau semangat di dalam diri seseorang untuk mengerjakan sesuatu. motivasi adalah suatu proses yang menghasilkan suatu intensitas, arah dan ketekunan individual dalam usaha untuk mencapai tujuan [7]. Hal ini juga berlaku dalam perusahaan terutama pada karyawan. karena semakin terpenuhi keinginan karyawan, maka semakin termotivasi bagi dirinya, terkadang perusahaan memberikan tekanan dan beban kerja yang melebihi kemampuan kerja karyawan yang membuat motivasi kerja karyawan menurun.

Karyawan mengalami stres kerja memicu terganggunya kinerja karyawan. Suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seorang karyawan [8]. Stres kerja terjadi karena beban kerja terlalu berat atau tugas yang diberikan terlalu banyak sehingga membuat karyawan menjadi kewalahan dalam mengerjakan tugasnya, bahkan tidak jarang karyawan mendapat pekerjaan tambahan yang sangat membuat mereka frustrasi dan menyita jam kerjanya [7].

Berdasarkan survey dan wawancara awal yang dilakukan bahwa terdapat penurunan kinerja karyawan pada Matahari Thamrin Plaza Medan. Kinerja karyawan Matahari Thamrin Plaza Medan mengalami penurunan terlihat dari tingkat ketelitian

yang menurun memicu kekecewaan konsumen yang diakibatkan oleh ketidakpuasan kerja karyawan, kurangnya kompensasi dan motivasi serta peningkatan stres kerja.

Kepuasan kerja karyawan Matahari Thamrin Plaza Medan mengalami penurunan tercermin dari peningkatan jumlah karyawan *resign* pada tahun ini dan pemecatan yang dilakukan perusahaan di masa *pandemic* ini untuk mengurangi biaya operasional. Banyaknya karyawan yang mengeluhkan bahwa tingkat kompensasi yang belum memuaskan, dorongan yang masih minim dari atasan maupun perusahaan dan tingkat stres kerja yang cukup tinggi.

Semakin tinggi penilaian setiap karyawan terhadap suatu pekerjaan, maka semakin tinggi kompensasi yang diharapkan karyawan tersebut. Karena itu, perusahaan perlu mengukur dengan tepat posisi dan kompensasi yang harus diberikan pada si karyawan. Kompensasi karyawan Matahari Thamrin Plaza Medan masih belum memuaskan tercermin dari pemotongan gaji pada tahun ini sebesar 30% yang menyulitkan karyawan tetapi mengharuskan karyawan agar bekerja lebih giat sehingga memicu ketidaksemangatan karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

Beberapa hal yang termasuk dalam motivasi karyawan untuk meningkatkan kinerja seperti gaji, beban kerja, promosi, bonus, kenaikan jabatan, lingkungan kerja dan kerja sama antar tim. Karyawan Matahari Thamrin Plaza Medan merasa bahwa motivasi kerja yang masih rendah diakibatkan insentif yang diberikan tidak seimbang dengan target pekerjaan yang disampaikan, *reward* yang diberikan masih sedikit terlihat dari minimnya melakukan promosi jabatan dan tahun ini tidak terjadinya kenaikan gaji.

Karyawan Matahari Thamrin Plaza Medan mengalami stres dalam bekerja disebabkan target pekerjaan yang terlalu tinggi, manajer yang terlalu menuntut untuk mencapai target yang cukup tinggi seperti harus melakukan penjualan minimal Rp 250.000 perharinya setiap karyawan sementara sedikitnya konsumen yang melakukan belanja di Matahari Thamrin Plaza Medan diakibatkan *pandemic* dan pekerjaan yang terlalu banyak yang disebabkan deskripsi pekerjaan yang masih tidak jelas mengakibatkan kinerja karyawan mengalami penurunan.

Berdasarkan latar belakang diatas peneliti tertarik untuk meneliti dengan judul **“Pengaruh Kompensasi, Motivasi Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Karyawan Matahari Thamrin Plaza Medan).”**

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang diatas, maka yang menjadi pokok pembahasan dalam penelitian kali ini adalah:

1. Apakah Kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja (Studi Kasus Pada Karyawan Matahari Thamrin Plaza Medan)?
2. Apakah Motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja (Studi Kasus Pada Karyawan Matahari Thamrin Plaza Medan)?
3. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja (Studi Kasus Pada Karyawan Matahari Thamrin Plaza Medan)?
4. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Matahari Thamrin Plaza Medan)?
5. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening (Studi Kasus Pada Karyawan Matahari Thamrin Plaza Medan)?
6. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening (Studi Kasus Pada Karyawan Matahari Thamrin Plaza Medan)?
7. Apakah stress kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening (Studi Kasus Pada Karyawan Matahari Thamrin Plaza Medan)?
8. Apakah kompensasi, motivasi dan stress kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening (Studi Kasus pada Karyawan Matahari Thamrin Plaza Medan)?

## **1.3 Ruang Lingkup**

Batasan dalam penelitian ini adalah Pengaruh Kompensasi, Motivasi Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Karyawan Matahari Thamrin Plaza Medan).

Dengan pemilihan variabel penelitian sbb:

1. Variabel Terikat :  
Y: Kinerja Karyawan
2. Variabel Intervening: Kepuasan Kerja
3. Variabel Bebas:  
X1: Kompensasi  
X2: Motivasi  
X3: Stress Kerja
4. Objek Penelitian: Karyawan Matahari Thamrin Plaza Medan
5. Periode pengumpulan data : Bulan Juni 2020 Sampai bulan. April 2021 tahun

#### 1.4 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengidentifikasi dan menganalisis Kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja (Studi Kasus Pada Karyawan Matahari Thamrin Plaza Medan).
2. Untuk mengidentifikasi dan menganalisis Motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja (Studi Kasus Pada Karyawan Matahari Thamrin Plaza Medan).
3. Untuk mengidentifikasi dan menganalisis stres kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja (Studi Kasus Pada Karyawan Matahari Thamrin Plaza Medan).
4. Untuk mengidentifikasi dan menganalisis kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Matahari Thamrin Plaza Medan).
5. Untuk mengidentifikasi dan menganalisis kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening (Studi Kasus Pada Karyawan Matahari Thamrin Plaza Medan).
6. Untuk mengidentifikasi dan menganalisis motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening (Studi Kasus Pada Karyawan Matahari Thamrin Plaza Medan).

7. Untuk mengidentifikasi dan menganalisis stress kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening (Studi Kasus Pada Karyawan Matahari Thamrin Plaza Medan).
8. Untuk mengidentifikasi dan menganalisis kompensasi, motivasi dan stress kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening (Studi Kasus pada Karyawan Matahari Thamrin Plaza Medan).

### 1.5 Manfaat Penelitian

#### 1. Dari segi Teoritis

Sebagai masukan bagi perusahaan dalam menyusun kebijakan strategi dan planning mengenai kompensasi, motivasi dan stres kerja dengan memperhatikan kepuasan-kepuasan karyawan dalam bekerja agar dapat meningkatkan kinerja karyawan.

#### 2. Dari segi Praktis

Sebagai masukan bagi perusahaan dalam menyelesaikan masalah-masalah yang timbul pada karyawan yang berhubungan dengan kompensasi, motivasi dan stres kerja yang berhubungan dengan kepuasan kerja karyawan dan kinerja karyawan.

### 1.6 Originalitas Penelitian

Penelitian ini merupakan replikasi dari penelitian terdahulu dengan judul: **“Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening”**. Adapun perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah:

1. Peneliti sebelumnya hanya menggunakan 2 variabel bebas yaitu kompensasi dan motivasi. Sedangkan pada penelitian ini, peneliti menambahkan variabel stress kerja. Adapun alasan penambahan variabel stres kerja dalam penelitian adalah dimana stres kerja mempunyai peran penting dalam peningkatan kinerja karyawan.

Ketegangan atau tekanan emosional yang dialami seseorang yang sedang menghadapi tuntutan yang sangat besar atau kesempatan melakukan sebuah kegiatan penting, yang dalam pemenuhannya terdapat hambatan-hambatan dan ketidakpastian yang dapat memengaruhi emosi, pikiran dan kondisi fisik seseorang [9].

2. Objek penelitian sebelumnya menggunakan karyawan PT. Sinar Sosro Pabrik Bali, sedangkan peneliti ini menggunakan karyawan Matahari Thamrin Plaza Medan.
3. Penelitian ini replikasi dari penelitian terdahulu yang dilakukan pada tahun 2016 dengan judul Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening.



UNIVERSITAS  
MIKROSKIL