

I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Manajemen sumber daya manusia merupakan aspek penting yang mesti diperhatikan oleh perseroan. Sumber daya manusia ialah kekuatan pendorong di belakang operasi perseroan dan telah berkembang menjadi aset yang paling berharga. Tujuan dari perseroan secara umum adalah untuk memaksimalkan keuntungan dan untuk memastikan kelangsungan hidup jangka panjang. Untuk mencapai tujuan tersebut, maka perseroan mesti melakukan operasi melalui pemakaian variabel produksi seperti sumber daya alam, modal, kemampuan, teknologi, dan keterampilan tenaga kerja. Di sisi lain, komponen yang paling penting adalah tenaga kerja, karena meskipun teknologi bagus tanpa sumber daya manusia yang terampil, maka perseroan akan gagal berjalan dengan baik.

Memahami pentingnya sumber daya manusia atau tenaga kerja di era global saat ini, salah satu upaya yang wajib dicapai oleh suatu perusahaan adalah dengan meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Dengan sumber daya manusia yang berkualitas, maka akan mendukung perusahaan untuk mampu bersaing di era global saat ini. Peningkatan kualitas sumber daya manusia diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Sebagaimana dikemukakan Mangkunegara (2013), bahwa istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance*, yaitu kualitas dan kuantitas kerja yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Ruki (2010), kinerja merupakan suatu bentuk kegiatan atau program usaha yang digagas dan dilaksanakan oleh pimpinan suatu perseroan untuk mengarahkan dan mengendalikan kinerja pegawai. Menurut Stolovitch dan Keeps (1992), kinerja adalah serangkaian hasil yang dicapai dan mengacu pada tindakan untuk mencapai dan melaksanakan pekerjaan yang diminta. Kemudian Hersey dan Blanchard (1993), berpendapat bahwa kinerja merupakan fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas dan pekerjaan, seseorang harus memiliki derajat kemauan dan tingkat kemampuan tertentu. Kemauan dan keterampilan seseorang tidak cukup efektif untuk melakukan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang harus dilakukan dan bagaimana melakukannya. Jadi dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja atau sekumpulan hasil yang telah dicapai baik secara kualitas maupun kuantitas pada

suatu tugas atau pekerjaan yang menjadi tanggung jawab karyawan, dengan derajat kemauan dan tingkat keterampilan tertentu.

Menurut Mangkunegara (2013), motivasi kerja merupakan faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Motivasi berasal dari sikap karyawan terhadap lingkungan kerja. Selain itu, motivasi adalah keadaan yang memungkinkan pekerja untuk mencapai tujuan yang mereka kehendaki. Sopiah (2008) mendefinisikan motivasi kerja sebagai keadaan usaha dan kemauan seseorang yang diarahkan pada pencapaian tujuan atau sasaran tertentu. Hasil yang diinginkan dapat berupa peningkatan produktivitas, peningkatan kehadiran, atau praktik kerja inovatif lainnya. Rivai (2005) mengartikan motivasi kerja sebagai kekuatan psikologis yang mendorong seseorang menuju suatu tujuan. Motivasi menciptakan, mengarahkan, dan memelihara keadaan di dalam diri seseorang. Menurut Handoko (2010), motivasi kerja berasal dari kata latin *movere* yaitu menunjukkan dorongan atau suplai tenaga penggerak yang mengilhami individu untuk bekerja secara kolaboratif, efektif, dan dengan segala daya upayanya untuk mencapai tujuan kinerjanya. Menurut Wahyosumidjo (2001), unsur intrinsik dan ekstrinsik berkontribusi terhadap motivasi kerja sebagai suatu proses. Motivasi kerja dalam manajemen ditunjukkan hanya melalui sumber daya manusia pada umumnya dan secara khusus melalui bawahan. Arti penting dari motivasi kerja adalah bahwa ia menyebabkan, mendistribusikan, dan mendukung perilaku manusia sedemikian rupa sehingga individu bersedia bekerja dengan tekun dan gembira untuk memperoleh hasil yang optimal.

Menurut Mangkunegara (2013), motivasi kerja adalah keadaan pikiran yang memotivasi karyawan untuk melakukan pekerjaannya. Menurut pandangan ini, ada hubungan positif yang sangat besar antara motivasi kerja dan kinerja karyawan. Sehingga, semakin termotivasi seorang karyawan, maka akan baik kinerjanya dan sebaliknya rendahnya motivasi seseorang, maka rendah pula kinerjanya. Menurut penelitian Prakoso (2016), motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja staf di Percetakan Art Studio Jakarta Pusat. Permansari (2013) menegaskan bahwa motivasi memiliki pengaruh yang cukup menguntungkan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian Luhur (2014) menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak memiliki pengaruh yang nyata dan merugikan terhadap kinerja staf pada Biro Pengawasan dan Pemeriksaan PT. Bank Panin Tbk. Motivasi kerja, menurut Adhaddik (2011), memiliki pengaruh yang merugikan terhadap kinerja karyawan. Menurut Pasaribu (2019), motivasi kerja memiliki pengaruh yang merugikan terhadap

efektivitas pegawai dinas sosial Kabupaten Jember. Sementara itu, Neni dkk. (2017) menyimpulkan bahwa variabel motivasi kerja memiliki pengaruh yang sedikit menguntungkan terhadap kinerja personel LP3I Politeknik Medan.

Menurut Budianto dan Katini (2015), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja salah satunya adalah faktor psikologis, meliputi persepsi seseorang, peran, sikap, kepribadian, motivasi, lingkungan kerja, stres kerja, dan kompensasi. Dari pendapat tersebut bahwa stres kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja. Menurut pandangan ini, stres kerja merupakan salah satu variabel yang dapat mengganggu kinerja karyawan. Siagian (2013) menggambarkan stres kerja sebagai keadaan tegang yang mempengaruhi emosi, pemikiran, dan kondisi fisik seseorang. Menurut Mangkunegara (2013), stres kerja adalah rasa ketegangan yang dirasakan saat menghadapi tugasnya. Menurut Rivai (2009), keadaan stres yang mengakibatkan ketidakseimbangan fisik dan tubuh yang berdampak pada emosi, proses berpikir, dan keadaan kerja karyawan. Menurut Veitzal (2010), stres kerja adalah suatu keadaan ketegangan yang mengakibatkan ketidakseimbangan fisik dan psikologis yang mempengaruhi emosi, proses mental, dan kinerja seseorang. Stres yang berlebihan dapat membahayakan kapasitas individu untuk mengatasi lingkungan mereka. Stres menurut Dewi (2014) adalah suatu keadaan atau situasi ketegangan yang berpengaruh pada emosi, proses mental, dan keadaan fisik seseorang. Jika seorang karyawan stres, maka akan mengakibatkan penurunan kinerja; dengan demikian, beban kerja yang berlebihan harus dihindari untuk mencegah stres terkait pekerjaan dan akan mengakibatkan penurunan kinerja.

Faktor stres kerja merupakan salah satu variabel psikologis yang mempengaruhi kinerja karyawan (Budianto dan Katini, 2015). Menurut pandangan ini, ada hubungan antara stres kerja dan kinerja karyawan, bahwa tingkat stres kerja yang lebih rendah meningkatkan kinerja karyawan, sedangkan tingkat stres kerja yang lebih besar menurunkan kinerja karyawan. Menurut penelitian Aziz (2017), stres kerja memiliki pengaruh merugikan yang dapat diabaikan terhadap kinerja pekerja Bank Jateng Syariah Cabang Surakarta. Menurut Putri dan Rahyuda (2019), stres di tempat kerja memiliki pengaruh yang merugikan terhadap kinerja karyawan di bidang olahraga dan fashion. Riana dan Putra (2017) menunjukkan bahwa stres kerja memiliki pengaruh yang menguntungkan terhadap kinerja karyawan, sedangkan Hadrah (2018) menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan substansial terhadap kinerja personel terkait keuangan PT Sinar Mitra di cabang Palopo.

Sementara itu, penelitian Wartono (2017) menunjukkan bahwa stres kerja memiliki pengaruh menguntungkan yang sangat kuat atau cukup besar terhadap kinerja pekerja. *Majalah Mother And Baby*.

Menurut Sunyoto (2015), unsur yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja atau segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan dan dapat mempengaruhi kemampuan mereka untuk menyelesaikan tugas yang diberikan. Menurut Sedarmayati (2013), lingkungan kerja adalah tempat di mana berbagai kelompok berkolaborasi untuk mencapai tujuan perseroan yang sejalan dengan visi dan tujuannya. Menurut Nitisemito (1991), adalah segala sesuatu yang mengelilingi karyawan dan dapat mengganggu kemampuan mereka untuk melakukan aktivitas yang ditentukan. Sementara itu, Soetjipto (2008) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai semua aspek atau komponen yang dapat mempengaruhi suatu organisasi atau perseroan secara langsung atau tidak langsung dan berpengaruh positif atau negatif terhadap kinerja karyawan. Menurut Schultz (2006), lingkungan kerja adalah situasi yang menghubungkan kualitas lokasi di mana pekerjaan dilakukan dengan perilaku dan sikap yang diungkapkan oleh karyawan, serta proses berbagai perubahan psikologis yang dibawa oleh pengalaman kerja. Di tempat kerja, atau di bawah skenario tertentu yang membutuhkan perhatian lebih lanjut dari organisasi, kebosanan mungkin terjadi. Sutrisno (2013) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang mengelilingi pekerja yang melakukan pekerjaan dan dapat mempengaruhi bagaimana pekerjaan dilakukan. Menurut Simanjuntak (2011), lingkungan kerja meliputi ruangan, tata letak peralatan, area, pencahayaan, ventilasi, atau sirkulasi udara, serta tindakan pencegahan keselamatan dan kesehatan.

Suyoto (2015) menyatakan bahwa, segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan berpotensi mempengaruhi kinerjanya dalam melaksanakan tugas yang diberikan berarti semakin baik lingkungannya, maka baik pula kinerja karyawannya. Akan tetapi, semakin buruk lingkungan kerja dan karyawannya, maka akan memperburuk kinerjanya. Berdasarkan penelitian Rahmawanti, dkk (2014), bahwa hasil uji parsial menunjukkan lingkungan kerja fisik dan non fisik masing-masing mempunyai dampak signifikan terhadap performa karyawan di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Malang Utara. menurut Zulkifli (2016) dan Tjiabrata (2017), lingkungan kerja berdampak positif nyata terhadap performa pegawai. Namun, ada juga penelitian yang menyatakan sebaliknya. Sedangkan penelitian Alfiah (2019), menunjukkan bahwa

secara parsial lingkungan kerja tidak berdampak signifikan terhadap performa karyawan tetap di PT X. Hasil laporan Hastutiningsih (2018) dan Soegoto (2018), menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif namun tidak signifikan antara lingkungan kerja terhadap performa karyawan. Safira dan rozak (2020), lingkungan kerja berdampak negatif dan tidak signifikan terhadap performa karyawan. Lalu, menurut Arianto (2013), lingkungan kerja tidak berdampak terhadap performa karyawan. Bahkan Aslian, (2019) berhasil membuktikan bahwa lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh terhadap performa karyawan.

Selain itu, kompensasi Mangkuprawira berpengaruh terhadap kinerja (2011). Kompensasi, menurut Simamora (2004) adalah apa yang pekerja diperoleh sebagai imbalan atas kontribusi mereka kepada perseroan. Sedangkan Hasibuan (2014) mendefinisikan kompensasi sebagai semua balas jasa moneter dan non-moneter yang diterima secara langsung atau tidak langsung oleh pekerja dalam bentuk gaji, upah, insentif, komisi, dan bonus sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perseroan. Menurut Siagian (2015), sistem kompensasi yang baik adalah yang mampu menjamin kepuasan anggota serta memungkinkan perseroan memperoleh dan mempekerjakan individu dengan sikap dan perilaku positif serta bekerja secara produktif guna mencapai tujuan. Menurut Wibowo (2007), kompensasi adalah tindakan balasan terhadap peningkatan pemanfaatan tenaga kerja atau jasa yang ditawarkan oleh tenaga kerja. Kompensasi adalah jumlah paket yang ditawarkan kepada karyawan sebagai imbalan atas kerja mereka. Menurut Sastrohadiwiryo (2018), kompensasi adalah uang atau hadiah yang diberikan oleh suatu perseroan kepada karyawan sebagai imbalan atas kontribusi tenaga dan pemikirannya terhadap keberhasilan dalam rangka memenuhi tujuan atau target.

Sardinia (2015) menyatakan, bahwa dengan struktur kompensasi yang efektif, maka karyawan akan menunjukkan sikap serta perilaku positif dan akan bekerja lebih efisien. Menurut pandangan ini, terdapat hubungan positif antara kompensasi dengan kinerja pegawai, bahwa semakin besar gaji maka akan besar pula kinerja pegawai, dan sebaliknya semakin kecil yang diterima maka akan semakin rendah. Menurut Isvandiari dan Fuadah (2017) terdapat dampak yang agak signifikan antara variabel kompensasi dan terikat terhadap kinerja PT. Meritjan Kediri bagian produksi. Yusril (2017) menegaskan bahwa hal ini menunjukkan bahwa gaji memiliki dampak positif dan substansial terhadap kinerja karyawan. Menurut Sangkaen dkk. (2019), kompensasi memiliki pengaruh buruk terhadap kinerja karyawan. Sementara itu,

penelitian Aromega, dkk (2019) menunjukkan bahwa kompensasi memiliki dampak yang agak merugikan terhadap kinerja staf di Yuta Hotel Manado.

PT. Nasmoco Wonosobo adalah dealer resmi Toyota yang menyediakan layanan penjualan, perbaikan, bengkel purna jual kendaraan, materi pemasaran penjualan, promosi, paket kredit DP, cicilan, dan test drive. Toyota Nasmoco Wonosobo terletak di Jl. Raya Banyumas Km.03 Selomerto, Wonorejo, Wonosobo. Lokasinya relatif mudah ditemukan karena posisinya yang sentral di Wonosobo. Showroom Toyota Nasmoco dibangun untuk melayani sebagai pusat penjualan, layanan purna jual, bengkel, dan informasi tentang mobil Toyota. Terdapat motivasi yang baik di PT Nasmoco Wonosobo di mana akan meningkatkan performa para karyawannya. Selain itu, terdapat stres kerja yang apabila meningkat, maka akan berdampak buruk bagi kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang baik, maka akan berdampak terhadap kinerja karyawan dan kompensasi yang dinaikkan, maka akan membuat kinerja karyawan semakin bagus. Oleh karenanya, terdapat permasalahan mengenai penurunan kinerja karyawan PT.Nasmoco Wonosobo. Hal ini dapat di lihat pada Tabel 1. tahun 2017-2020 yang di peroleh dari perusahaan PT.Nasmoco Wonosobo.

Tabel 1.
Penilaian Kinerja Karyawan

Tahun	Jumlah karyawan	Penilaian kinerja karyawan					
		A (amat baik)	% perubahan	B (baik)	% perubahan	C (cukup)	% perubahan
2017	76	43	0	22	0	11	0
2018	72	42	3%	21	5%	9	23%
2019	65	39	8%	18	17%	8	12%
2020	53	32	22%	15	20%	6	34%

Sumber : data penilaian kinerja karyawan PT.Nasmoco Wonosobo

Berdasarkan pengamatan dari data penilaian kinerja karyawan oleh PT. Nasmoco Wonosobo, bahwa kinerja karyawan PT Nasmoco Wonosobo belum optimal. Karena nilai A maksimal PT Nasmoco Wonosobo adalah 60%. Akibatnya, lebih banyak modifikasi diperlukan untuk memastikan bahwa karyawan bekerja dengan baik. Terdapat empat aspek yang dinilai berdampak terhadap peningkatan kinerja karyawan di PT. Nasmoco Wonosobo yaitu, motivasi kerja, stres kerja, lingkungan, dan kompensasi. Dengan harapan melalui peningkatan empat aspek tersebut, maka dapat memaksimalkan kinerja karyawan di PT. Nasmoco Wonosobo.

Dari paparan di atas, maka penulis melakukan penelitian terkait:

“PENGARUH MOTIVASI KERJA, STRES KERJA, LINGKUNGAN KERJA, DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. NASMOCO WONOSOBO”.

B. Perumusan Masalah

Pada uraian latar belakang masalah tersebut menunjukkan adanya (*research gap*), di mana terdapat perbedaan hasil antara beberapa penelitian mengenai aspek yang diduga mempengaruhi kinerja karyawan seperti penelitian motivasi kerja yang dilakukan oleh Pasaribu (2019). Motivasi kerja berdampak negatif terhadap kinerja karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. Sedangkan penelitian Permansari (2013), motivasi kerja berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian dilakukan oleh Aziz (2017), menunjukkan bahwa stres kerja berdampak negatif pada kinerja karyawan Bank Jateng Syariah Cabang Surakarta. Hasil lain oleh Riana dan Putra (2017), menunjukkan bahwa stres kerja berdampak positif pada kinerja karyawan,

Penelitian dilakukan oleh Safira dan rozak (2020), lingkungan kerja berdampak negatif dan tidak signifikan pada kinerja karyawan. Sedangkan, Zulkifli, (2016) dan Tjiabrata (2017), menyatakan bahwa lingkungan kerja berdampak positif signifikan pada kinerja karyawan.

Penelitian mengenai kompensasi yang dilakukan oleh Sangkaen dkk (2019), menunjukkan hasil kompensasi berdampak negatif pada kinerja karyawan. Peneliti lain oleh Yusril (2017), bahwa kompensasi berdampak positif dan signifikansi pada kinerja karyawan

Berdasarkan uraian di atas, maka permasalahan yang dapat dirumuskan ialah:

1. Apakah Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Nasmoco Wonosobo?
2. Apakah Stres Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Nasmoco Wonosobo?
3. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Nasmoco Wonosobo?
4. Apakah Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Nasmoco Wonosobo?

C. Pembatasan Masalah

Penelitian ini hanya terbatas pada beberapa aspek yang berdampak pada kinerja karyawan PT.Nasmoco Wonosobo yaitu, motivasi kerja, stres kerja, lingkungan, dan kompensasi. Penelitian ini dilakukan pada bulan september 2021.

D. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan penelitian adalah:

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis signifikansi pengaruh Motivasi kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Nasmoco Wonosobo.
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis signifikansi pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Nasmoco Wonosobo.
- c. Untuk mengetahui dan menganalisis signifikansi pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Nasmoco Wonosobo.
- d. Untuk mengetahui dan menganalisis signifikansi pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan di PT. Nasmoco Wonosobo

2. Kegunaan penelitian :

- a. Bagi peneliti, diharapkan menambah ilmu pengetahuan dan pengalaman bidang Manajemen sumber daya manusia sebagai hasil pengamatan langsung serta memahami penerapan disiplin ilmu yang diperoleh selama studi di universitas.
- b. Bagi karyawan, acuan dalam meningkatkan kinerja bekerja di PT. Nasmoco Wonosobo.
- c. Bagi PT. Nasmoco Wonosobo, masukan serta sumbangan pemikiran dalam rangka upaya peningkatan kinerja karyawan dengan memperhatikan faktor motivasi, stres kerja, lingkungan, dan kompensasi.
- d. Bagi Universitas Wijayakusuma Purwokerto, menambah perbendaharaan bacaan ilmiah di perpustakaan Universitas Wijayakusuma Purwokerto.