

BAB I

PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG

Setiap perusahaan manapun bisa saja terjadi stress kerja setiap karyawannya dan stress kerja yang dialami setiap karyawan berbeda – beda. Seorang atasan diharapkan bisa mengatasi stress kerja yang dialami oleh setiap karyawannya. Jika tingkat stress kerja karyawan meningkat maka berpengaruh kinerja yang rendah dan kepuasan yang rendah juga.

Menurut Arif Yusuf Hamali (2016) stress di tempat kerja adalah sebuah masalah kritis yang makin bertambah bagi para pekerja, majikan, dan masyarakat. Stress di tempat kerja merupakan perhatian yang tumbuh pada keadaan ekonomi sekarang, di mana para karyawan menemui kondisi-kondisi kelebihan kerja, ketidaknyamanan kerja, tingkat kepuasan kerja yang rendah, ketiadaan otonomi. Stress tempat kerja telah terbukti mengakibatkan pengaruh yang merusak kesehatan dan kesejahteraan karyawan, seperti halnya berpengaruh negatif terhadap produktivitas dan keuntungan di tempat kerja.

Dapat disimpulkan bahwa stress kerja yaitu suatu kondisi yang menrefleksikan rasa tertekan, tegang yang mempengaruhi emosi dan proses berfikir seorang karyawan untuk mengerjakan pekerjaannya sehingga menghambat tujuan organisasi maupun di sebuah perusahaan.

Untuk kompensasi adalah sebagian dari reward atau penghargaan yang diberikan untuk setiap karyawannya, reward akan diberikan apabila

seorang karyawan bisa memenuhi diatas target yang sudah ditetapkan oleh perusahaan maka karyawan tersebut berhak mendapatkan penghargaan dari perusahaan.

Penelitian ini ada tiga perusahaan yang dimana ketiga perusahaan tersebut yang dimiliki oleh 1 orang dan di kelola oleh beberapa bawahannya. Untuk di perusahaan yang pertama karyawan mengalami stress kerja yang berasal dari masalah pribadi. Yang dialami oleh salah satu karyawan SPBU ini adalah sifatnya berasal dari masalah keluarga yang membawa dampak di jam kerjanya.

Masalah tentang karyawan diatas tersebut bisa dibilang mengalami stress kerja yang menjadi tidak masuk kerja karena masalah pribadi dengan keluarga yang bisa dibilang kekerasan dalam rumah tangga, setelah mengalami itu karyawan tersebut menjadi tidak masuk kerja selama beberapa hari yang diluar batas hak liburnya yang membuat seorang atasan mengklarifikasikan kepada karyawan tersebut. Untuk solusinya telah diberikan sebagai masukan untuk karyawan itu untuk bisa istirahat selama beberapa hari karena sakit efek dari masalahnya.

Di perusahaan kedua ini yang paling berat masalah yang dialami karena beberapa waktu yang lalu sempat terjadi penyimpangan yang disalah gunakan pada karyawan yang tidak diketahui oleh pihak kantor, itu terjadi karena lalai mengontrol karyawan sehingga karyawan berfikiran merasa tidak diperhatikan. Pihak kantor mengetahui kejadian itu atas

kritikan teman karyawan tersebut curiga bahwa ada yang tidak beres lalu ditindak lanjuti dan ternyata pencurian bbm sudah terjadi agak lama.

Diperusahaan ketiga ada beberapa mengalami stress kerja yang dialami oleh beberapa karyawannya kantor seperti harus berfikir kembali mengapa karyawan bisa keluar masuk perusahaan sehingga membuat staff kantor harus merekrut karyawan baru untuk dipekerjakan. Hal seperti itu sebagian dari awal mula terjadinya stress kerja pada karyawan.

Seorang atasan di sebuah perusahaan berhak untuk memberikan solusi untuk karyawannya yang mengalami stress kerja walaupun itu di tingkat normal hingga tidak normal. Sebagian karyawan yang mengalami stress kerja bisa dibilang tidak parah hanya normalnya stress sebagai karyawan pekerja seperti mengalami pencernaan yang tidak beres karena akan di test kelulusan sebagai pasti pas di SPBU yang dilakukan langsung dari pihak Pertamina.

Sebagai peneliti yang mengamati di perusahaan SPBU tidak terlalu banyak mengalami stress kerja baik akibat dari masalah pribadi atau yang lainnya. Sehingga tidak terlalu susah untuk mengidentifikasi sebuah masalah yang dialami para karyawan SPBU.

Pengertian Kompensasi menurut Emron Edison dkk (2017) adalah sesuatu yang diterima karyawan atas jasa yang sudah disumbangkan ke pekerjaannya. Untuk kompensasi sendiri adalah sebagian dari reward atau penghargaan yang diberikan untuk setiap karyawannya. Jika tingkat

kompensasi yang tinggi maka akan menghasilkan kinerja yang bagus dan kepuasan kerja yang tinggi.

Kompensasi yang terjadi di perusahaan SPBU ini tidak terjadi dari perusahaan ini sendiri namun perusahaan bekerja sama dengan pihak kantor pertamina, karyawan akan mendapatkan penghargaan berupa tambahan uang diluar gaji yang diambil dari keuntungan setiap perusahaan membeli produk dari pertamina. Bisa dibilang penghargaan tersebut didapatkan seorang karyawan dari perusahaan yang harus bisa menjual produk pertamina yang dijual di perusahaan diatas harga jual sehingga keuntungan tersebut diberikan kepada karyawan yang paling banyak menjual di setiap mesinnya atau bisa dibilang penghargaan yang diterima oleh karyawan didapatkan dari margin perusahaan tersebut. Sehingga para karyawan akan berlomba-lomba menjualakan produk tersebut dan mencapai penghargaan.

Moeheriono (2012) berpendapat bahwa kinerja merupakan gambaran tentang tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi.

Penelitian terdahulu Setiadi dkk (2016), Tunjungsari (2011), Potale dan Uhing (2015), Sormi (2017), Elfianto (2017) membahas mengenai keterkaitan antara stress kerja dengan kepuasan kerja diketahui adanya kesimpangsiuran atau *Research Gap* yang dicantumkan dalam tabeh dibawah ini:

Telah ditemukan *GAP RESEARCH* yang diambil dari penelitian terdahulu ditemukan masih adanya kesimpangsiuran antara stress kerja dan kepuasan kerja yang dijelaskan tabel dibawah ini :

Tabel 1. 1

Tabel *GAP RESEARCH* antara stress kerja dan kepuasan

Penulis, Tahun	Hasil	GAP RESEARCH
Nugroho J. Setiadi dkk (2016)	Stress kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan	Masih adanya kesimpangsiuran dari hasil penelitian antara hubungan stress kerja dan kepuasan kerja.
Peni Tunjungsari (2011)	Stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja	
Rocky Potale dan Yantje Uhing (2015)	Stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja	
Toman Romanco Sormi (2017)	Stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja	
Elfianto (2017)	Stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja	

Keterangan : diolah dari berbaai artikel

Telah ditemukan *GAP RESEARCH* yang diambil dari penelitian terdahulu ditemukan masih adanya kesimpangsiuran antara kompensasi dan kepuasan kerja yang dijelaskan tabel dibawah ini :

Tabel 1. 2

Tabel *GAP RESEARCH* antara kompensasi dan kepuasan kerja

Penulis, Tahun	Hasil	GAP RESEARCH
Rocky Potale	Kompensasi berpengaruh	Ditemukan masih adanya

dan Yantje Uhing (2015)	positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja	kesimpangsiuran dari hasil penelitian antara hubungan kompensasi dan kepuasan kerja.
Anak Agung Ngurah Bagus Dhermawan dkk (2012)	Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja	
Mamik Eko Supatmi dkk (2013)	Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja	
Gita Sugiarti (2012)	Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja	
Elviera Sari (2009)	Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja	
Aprilia Christy Mawei dkk (2014)	Kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.	

Keterangan : diolah dari berbagai artikel

Telah ditemukan *GAP RESEARCH* yang diambil dari penelitian terdahulu ditemukan masih adanya kesimpangsiuran antara kepuasan kerja dan kinerja karyawan yang dijelaskan tabel dibawah ini :

Tabel 1.3

Tabel GAP RESEARCH antara kepuasan kerja dan kinerja

Penulis, Tahun	Hasil	GAP Research
Nasuka dkk (2017)	Kepuasan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.	Tidak ditemukan adanya kesimpangsiuran penelitian antara kepuasan kerja dengan kinerja karyawan.
Kurniasari Pratiwi dan Fathul Himam (2014)	Kepuasan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan	
Ulin Ni'mah dkk (2017)	Kepuasan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan	
Muhammad Fauzi dkk (2016)	Kepuasan berpengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan	
Maftri Yuliana dkk (2017)	Kepuasan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan	
Eko Prastyo dkk (2016)	Kepuasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan	
Muhajir dkk	Kepuasan berpengaruh	

(2015)	signifikan terhadap kinerja karyawan	
--------	--------------------------------------	--

Keterangan : diolah dari berbaai artikel

Telah ditemukan *GAP RESEARCH* yang diambil dari penelitian terdahulu ditemukan masih adanya kesimpangsiuran antara stress kerja dan kinerja karyawan yang dijelaskan tabel dibawah ini :

Tabel 1. 4

GAP RESEARCH antara stress kerja dan kinerja

Penulis, Tahun	Hasil	GAP Research
Saryanto dan Dheasey Amboningtyas (2017)	Stress kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.	Ditemukan masih adanya kesimpangsiuran dari hasil penelitian antara hubungan stress kerja dan kinerja karyawan.
Risfatul Khotimah dkk (2017)	Stress kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.	
Zainul Hidayat (2016)	Stress kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan.	
Rico Nugroho dkk (2017)	Stress kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.	
Anggit Astianto (2015)	Stress kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.	
Chadek Novi Charisma Dewi dkk (2014)	Stress kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan.	

Keterangan : diolah dari berbaai artikel

Telah ditemukan *GAP RESEARCH* yang diambil dari penelitian terdahulu ditemukan masih adanya kesimpangsiuran antara kompensasi dan kinerja karyawan yang dijelaskan tabel dibawah ini :

Tabel 1.5

Tabel GAP RESEARCH antara kompensasi dan kinerja

Penulis, Tahun	Hasil	GAP Research
Windy Aprilia Murty dan Gunasti Hudiwinarsih	Kompensasi tidak ada pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan	Ditemukan masih adanya kesimpangsiuran dari hasil penelitian antara hubungan kompensasi dan kinerja

(2012)		karyawan.
Slamet Riyadi (2011)	Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.	
Anak Agung Ngurah Bagus Dharmawan (2012)	Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.	
Yuli Suwati (2013)	Kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.	
Christilia O. Posuma (2013)	Kompensasi berpengaruh simultan terhadap kinerja karyawan.	

Keterangan : diolah dari berbagai artikel

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan diatas, faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah stress kerja dan kompensasi. Pada penelitian ini terinspirasi dari beberapa penelitian terdahulu salah satunya yaitu dalam penelitian yang dilakukan Peni Tunjung Sari (2011) objek yang digunakan adalah karyawan. Dari permasalahan-permasalahan yang telah disampaikan diatas maka peneliti akan melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH STRESS KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA DAN KEPUASAN KERJA KARYAWAN SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PERUSAHAAN 3 SPBU”**

B. RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan permasalahan yang sudah diuraikan di latar belakang, maka rumusan masalah dalam penelitian adalah sebagai berikut ini:

1. Apakah stress kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan?
2. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan?
3. Apakah stress kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
4. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan?

5. Apakah kepuasan berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
6. Apakah stress kerja berpengaruh terhadap kinerja melalui kepuasan sebagai variabel intervening?
7. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja melalui kepuasan sebagai variabel intervening?

C. TUJUAN PENELITIAN

Setiap penelitian yang akan diteliti pastinya mempunyai maksud dan tujuan diadakannya penelitian, apabila penelitian tidak mempunyai maksud dan tujuan yang jelas maka penelitian yang dilakukan tidak akan berjalan dengan lancar. Karena pada dasarnya tujuan penelitian merupakan hal yang paling penting di dalam melakukan sebuah penelitian, karena dengan ditentukannya suatu tujuan dan maksud dalam sebuah penelitian maka akan memberikan alur dan gambaran yang jelas terhadap jalannya sebuah penelitian yang akan dicapai dan menghasilkan data yang sesungguhnya setelah di lakukannya penelitian. Sehingga peneliti dalam melakukan penelitian terlebih dahulu perlu merencanakan maksud dan tujuan dari penelitian yang akan dilakukan. Adapun tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk menguji stress kerja karyawan terhadap kepuasan kerja karyawan SPBU.
2. Untuk menguji kompensasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan SPBU.

3. Untuk menguji stress kerja karyawan terhadap kinerja karyawan SPBU.
4. Untuk menguji kompensasi terhadap kepuasan kinerja karyawan SPBU.
5. Untuk menguji kepuasan kerja karyawan terhadap kinerja karyawan SPBU.
6. Untuk menguji stress kerja karyawan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan sebagai variabel intervening.
7. Untuk menguji kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan sebagai variabel intervening.

D. MANFAAT PENELITIAN

1. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan bisa membrikan informasi atau bahan masukan tambahan bagi perusahaan dalam menyikapi kebiasaan stress kerja karyawan mamupun kompensasi sehingga bisa mempengaruhi kepuasan dan kinerja seorang karyawan nantinya.

2. Bagi Karyawan

Hasil penelitian ini diharapkan bisa memberikan pengetahuan yang lebih banyak lagi kepada para karyawan agar lebih menigkatkan pengetahuannya supaya bisa meningkatkan kompensasi, kepuasan dan kinerja.

3. Bagi Peneliti

Penelitian dapat menambah pengetahuan dan pemahaman tentang sumber daya manusia secara nyata di sebuah perusahaan. Serta bisa membandingkan antara teori dengan praktek yang dilakukan ketika di dalam dunia kerja.