

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah.

Era globalisasi mempunyai dampak dalam dunia usaha. Faktor Globalisasi menimbulkan persaingan yang sangat ketat. Dengan adanya Globalisasi maka dunia usaha mau tidak mau didorong untuk mencapai suatu organisasi perusahaan yang efektif dan efisien. Keefektifan dan keefesienan dalam suatu perusahaan sangat diperlukan agar perusahaan dapat bertahan dalam dunia persaingan yang ketat (Mahesa, 2010).

Peran seorang Akuntansi dalam perusahaan sangat diperlukan dan sangat berperan dalam perusahaan sehingga dibutuhkan tenaga kerja yang terdidik dan siap pakai untuk mendukung perkembangan perusahaan. Karyawan bagian Akuntansi akan membantu manager dalam menyediakan informasi yang digunakan untuk mengambil keputusan. Dalam persaingan global informasi merupakan faktor penting yang akan membantu dalam persaingan. Informasi disini bisa berupa keuangan maupun non keuangan yang dapat digunakan oleh perusahaan, investor dan pihak ketiga untuk menilai kinerja perusahaan tersebut. Sehingga kinerja karyawan bagian akuntansi sangat dibutuhkan bagi perusahaan. Jika mereka telah melaksanakan tugas-tugasnya dengan baik dan benar maka hal tersebut akan berpengaruh terhadap kinerja dari organisasi tersebut (Hudiwinarsih, 2012). Karyawan dalam sebuah perusahaan akan bekerja secara maksimal menggunakan seluruh kemampuannya untuk mendapatkan sebuah balasan berupa pendapatan baik uang maupun bentuk lainnya.

Menurut penelitian (Tallo, 2015) Karyawan merupakan hal terpenting untuk melakukan seluruh aktivitas-aktivitas perusahaan dan sangat berpengaruh terhadap kesuksesan perusahaan dalam mencapai tujuannya. Sebuah perusahaan harus sebisa mungkin membuat para karyawan dapat berkerja dengan tenang dan nyaman tanpa ada ketegangan dan kecemasan yang dirasakan. Keadaan yang

diciptakan tidak hanya menyangkut kondisi fisik seorang karyawan saja, melainkan berhubungan dengan hubungan sosial dengan orang lain dan suasana psikologis yang tercipta di tempat kerja. Terciptanya lingkungan kerja yang menyenangkan akan membuat karyawan untuk berkerja secara optimal. Biasanya lingkungan kerja yang buruk akan menyebabkan pemborosan waktu dan berakibat pada hasil kerja yang dihasilkan karyawan akan menurun. Sebaliknya, lingkungan kerja yang memuaskan akan mendorong para karyawan untuk berkerja dengan sebaik-baiknya. Hal ini terjadi karena dengan adanya lingkungan kerja yang baik akan meningkatkan kinerja karyawan (Tallo, 2015).

Sumber daya manusia merupakan faktor sentral dalam pengelolaan suatu organisasi. 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 dalam kondisi yang merugi (Istiani). Agar sistem ini berjalan tentu dalam pengelolaannya harus memperhatikan beberapa aspek penting seperti kepemimpinan, motivasi, lingkungan kerja, kinerja dan aspek-aspek lainnya (Aurelia, 2013) dalam (Istiani, 2017).

Di Kota Bandar Lampung memiliki beberapa perusahaan perbankan konvensional yang bersaing secara ketat. Bank dengan sistem konvensional adalah Bank yang mekanisme operasinya berdasarkan sistem yang disepakati bersama dalam suatu konvensi. Dalam kegiatannya memberikan jasa dalam lalu lintas pembayaran secara umum berdasarkan prosedur dan ketentuan yang telah ditetapkan.

Dari tahun ke tahun untuk accounting di Bank Lampung setiap tahunnya pasti menerima karyawan *accounting*. Setiap karyawan baru akan di kontrak selama 2 tahun dan apabila menghasilkan kinerja yang baik dan bisa mencapai target yang ditentukan dalam waktu 2 tahun akan diangkat menjadi karyawan tetap. Untuk setiap bagian - bagiannya semua karyawan dinilai sama dan tidak terdapat perbedaan satu sama lainnya. Pemberian upah atau gaji tergantung *grade* tiap

personal. *Grade* tiap tahunnya tidak selalu naik tapi tergantung kinerja karyawan itu sendiri dan kinerja perusahaan. Pekerjaan yang dilakukan mengikuti rutinitas sehari-hari, karyawan *accounting* Bank Lampung belum terdengar ada keluhan dengan padatnya pekerjaan yang justru ada yang bertahan hingga mungkin yang dulu *accounting* bisa naik jabatan dan mencapai *grade* yang lebih tinggi lagi. Kunci persaingan bisnis perbankan adalah bagaimana organisasi perbankan tersebut mengembangkan kompetensi karyawannya. Karena yang menggerakkan Bank adalah orangnya, sebegus apapun bank tersebut, kalau tidak digerakkan oleh orang yang unggul, maka hasilnya juga tidak maksimal, karna kunci dari keunggulan organisasi adalah SDM atau orang-orang yang ada didalamnya. Kinerja perbankan dari tahun ke tahun dituntut untuk meningkat, dari peningkatan kinerja ini perbankan dinilai sehat oleh regulator. Berbagai cara dilakukan perbankan untuk meningkatkan kinerjanya.

Pemenuhan kualitas SDM (sumber daya manusia) yang memumpuni, perbankan melakukan beberapa cara untuk meningkatkan kualitas SDM, diantaranya: meningkatkan kompetensi karyawan dan pengembangan penilaian kinerja serta menerapkan sistem SDM yang terintegrasi. Dengan begitu Penilaian kinerja karyawan merupakan sarana untuk memperbaiki karyawan yang tidak melakukan tugasnya dengan baik dan membuat karyawan mengetahui posisi dan perannya dalam menciptakan tercapainya tujuan perusahaan. adanya kinerja karyawan bagian Akuntansi dalam perusahaan sangat membantu manajemen dalam menyediakan informasi yang digunakan untuk mengambil keputusan. Menurut (Hudiwinarsih,2012) 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 (Dewi, 2014).

Stres merupakan suatu keadaan atau kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seseorang (Dewi, 2014). 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. Seperti Menurut (Newstrom, 2011) dalam buku (Wibowo, 2016) mengemukakan 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. 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. Menurut (Mahesa, 2010) menyatakan bahwa bila seorang termotivasi, ia akan berusaha berbuat sekuat tenaga untuk mewujudkan apa yang diinginkannya. Namun belum tentu upaya yang keras itu akan menghasilkan produktivitas yang diharapkan, apabila tidak disalurkan dalam arah yang dikehendaki.

Banyak faktor yang mempengaruhi manajemen perusahaan dalam pemberian kompensasi. Prestasi kerja akan dapat dicapai jika didahului dengan perbuatan yaitu melaksanakan tugas yang dibebankan. Pengendalian manajemen merupakan salah satu dari beberapa tipe aktivitas perencanaan dan pengendalian yang ada dalam suatu organisasi. (Mulyadi, 2007) mendefinisikan sistem pengendalian manajemen adalah suatu sistem yang digunakan untuk merencanakan sasaran masa depan yang hendak dicapai oleh organisasi, merencanakan kegiatan untuk mencapai sasaran tersebut, serta mengimplementasikan dan memantau pelaksanaan rencana yang telah ditetapkan. Setiap perusahaan memerlukan pengendalian manajemen, karena sistem tersebut didesain untuk mengatur aktifitas anggota organisasi melalui para pemimpin (manajer) organisasi agar sesuai dengan tujuan yang diinginkan perusahaan. Proses pengendalian dilakukan melalui para pemimpin atau manajer dengan penentuan tujuan dan strategi, pelaksanaan dan pengukuran serta analisis prestasi dan penghargaan.

Dikaitkan dengan pemberian kompensasi dalam suatu perusahaan merupakan faktor yang sangat penting. Karena dari kompensasi ini terkait adanya kegiatan-kegiatan untuk mengadakan tenaga kerja, memelihara tenaga kerja maupun mempertahankan tenaga kerja bagi kepentingan. Kompensasi mencakup balas jasa yang sifatnya *financial* dan dapat mempengaruhi naik turunnya prestasi kerja karyawan, mempengaruhi keputusan kerja dan motivasi karyawan. Maka pengendalian kompensasi harus benar-benar adil dan layak. Maksud pokok pengendalian pemberian atau penyediaan tipe kompensasi pelengkap sering disebut juga "*Fringe Benefit*" adalah untuk mempertahankan karyawan organisasi (perusahaan) dalam jangka panjang. Premis dasar dari setiap program tunjangan kesejahteraan adalah bahwa karyawan menghargai uang dan ingin bekerja demi uang tambahan guna memperoleh kesejahteraan hidup. Kompensasi adalah segala sesuatu yang diberikan oleh lembaga kepada pegawai, karena pegawai tersebut telah memberikan sumber tenaga dan pikiran demi kemajuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh lembaga yang bersangkutan (ulfatin & triwiyanto, 2016).

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 bekerja adalah untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Seorang karyawan akan berusaha mencapai kinerja yang maksimal agar mendapat kompensasi yang sesuai.

Kinerja karyawan yang maksimal tentu saja selalu diharapkan oleh semua perusahaan. Menurut (Mangkunegara, 2005) dalam (Dewi, 2016) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Masa kerja juga merupakan komponen yang paling penting dalam menjelaskan tingkat pengunduran diri karyawan (Robbins, 2006) dalam (Mahesa, 2010). Semakin lama karyawan bekerja dalam suatu perusahaan semakin kecil kemungkinan karyawan akan mengundurkan diri. Bukti juga menunjukkan bahwa masa kerja pekerjaan terdahulu dari seorang karyawan merupakan indikator perkiraan yang ampuh atas pengunduran diri karyawan di masa mendatang (Robbins, 2006) dalam (Mahesa, 2010).

Penelitian ini merupakan replikasi dari penelitian (Novianti, 2016) perbedaan penelitian saya dengan penelitian sebelumnya adalah *pertama*, adanya penambahan variabel Kompensasi dari (Prasetiyo, 2014) dan penambahan variabel Lama kerja sebagai variabel moderating dari (Mahesa, 2010). *Kedua*, objek penelitian yang dituju hanya untuk bagian *accounting* pada perusahaan perbankan di Kota Bandar Lampung. *Ketiga*, waktu penelitian. Alasan saya menambahkan variabel ini dalam penelitian saya karena informasi akuntansi dapat

menunjukkan prospek perusahaan dan ketertarikan karyawan pada informasi stabilitas dan profitabilitas perusahaan, karyawan ingin menilai kemampuan perusahaan dalam memberikan balas jasa, pensiun, dan kesempatan kerja apalagi bagi karyawan yang mempunyai semangat kerja yang tinggi.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka dapat diajukan sebuah penelitian dengan judul **“Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Lama Kerja Sebagai Variabel Moderating (Studi pada Perusahaan Perbankan di Kota Bandar Lampung)”**.

1.2 Ruang Lingkup Penelitian.

Berdasarkan uraian latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
3. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
4. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan lama kerja sebagai variabel moderating?
5. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan lama kerja sebagai variabel moderating?
6. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan lama kerja sebagai variabel moderating?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah penelitian, maka tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk membuktikan secara empiris pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan.
2. Untuk membuktikan secara empiris pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

3. Untuk membuktikan secara empiris pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan.
4. Untuk membuktikan secara empiris pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan dengan lama kerja sebagai variabel moderating.
5. Untuk membuktikan secara empiris pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan lama kerja sebagai variabel moderating.
6. Untuk membuktikan secara empiris pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan lama kerja sebagai variabel moderating.

1.4 Manfaat Penelitian

Diharapkan dengan adanya penelitian ini dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Bagi penulis
Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan sebagai bekal dalam menerapkan ilmu yang telah diperoleh selama di bangku kuliah dalam dunia kerja yang sebenarnya.
2. Bagi pihak instansi
Hasil penelitian ini dapat memberikan informasi mengenai kondisi perusahaan baik dari sisi karyawan dan tanggapan karyawan terhadap berbagai aturan dan kebijakan yang dibuat perusahaan sehingga mencapai kinerja yang maksimal.
3. Bagi pihak akademisi
Hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu proses pembelajaran serta pengaplikasian ilmu pengetahuan, terutama yang berhubungan dengan sistem pengendalian manajemen yang berkaitan dengan kinerja karyawan.
4. Bagi pihak lain
Hasil penelitian ini dapat menambah referensi tambahan untuk pengembangan ide-ide baru untuk penelitian selanjutnya, dan sebagai bahan pertimbangan perusahaan atau instansi lain yang menghadapi permasalahan yang sama.

1.5 Sistematika Penulisan

Dalam penelitian ini, sistematika penulisan dibagi menjadi lima (5) bab yang diuraikan sebagai berikut :

BAB I : PENDAHULUAN

Penelitian ini diawali dengan penjelasan tentang latar belakang masalah yang menjadi pemicu munculnya permasalahan. Dengan latar belakang masalah tersebut ditentukan rumusan masalah yang lebih terperinci sebagai acuan untuk menentukan hipotesis. Dalam bab ini pula dijabarkan tentang tujuan dan manfaat penelitian, dan pada akhir bab dijelaskan tentang sistematika penelitian yang akan digunakan.

BAB II : LANDASAN TEORI

Pada bab ini akan diuraikan tentang landasan teori yang menjadi dasar pemikiran dalam mencari pembuktian dan solusi yang tepat untuk hipotesis yang akan diajukan . akan diuraikan pula penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh peneliti sebelumnya, yang memiliki keterkaitan dengan hipotesis yang akan diajukan. Di bab ini juga akan dijabarkan tentang kerangka pemikiran dan hipotesis dari permasalahan yang ada.

BAB III : METODE PENELITIAN

Dalam bab ini terdapat penjelasan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini, metode pengumpulan data, dijabarkan pula populasi dan sampel yang digunakan, jenis variabel penelitian, definisi operasional variabel dan metode analisis yang digunakan untuk mengolah data yang sudah dikumpulkan dari objek penelitian.

BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini akan dijabarkan tentang hasil analisis data yang didapat dari objek penelitian (sampel) beserta hasil analisis data dan penjabarannya akan didasarkan pada landasan teori yang telah dijabarkan pada Bab II, sehingga segala permasalahan yang dikemukakan dalam Bab I dapat terpecahkan agar mendapat solusi yang tepat.

BAB V : SIMPULAN DAN SARAN

Dalam bab ini penulis berusaha untuk menarik beberapa kesimpulan penting dari

semua uraian dalam bab-bab sebelumnya dan memberikan saran-saran yang dianggap perlu untuk pihak yang terkait.

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN