

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Keadaan saat ini menunjukkan bahwa semua perusahaan sedang mengalami ketidakstabilan dalam menjalankan bisnis dan keberlangsungan hak kerja karyawan menjadi imbasnya. Hal ini terjadi karena adanya wabah virus corona (*coronavirus disease 2019*) yang sedang melanda dunia termasuk Indonesia. *Coronavirus* adalah suatu kelompok virus yang dapat menyebabkan penyakit pada hewan dan manusia, penyakit ini termasuk jenis penyakit yang menular. Penularannya melalui butir-butir cairan yang keluar dari hidung ataupun mulut kemudian menyebar ketika seseorang batuk maupun bersin. Adapun beberapa jenis *coronavirus* yang diketahui dapat menyebabkan infeksi saluran nafas pada manusia mulai dari batuk pilek hingga yang lebih serius seperti *Middle East Respiratory Syndrome* (MERS) dan *Severe Acute Respiratory Syndrome* (SARS) dalam artikel (Admin, 2020). Virus ini juga menyebabkan masalah kesehatan dan berakhir pada penempatan pandemi secara global. Dari adanya masalah kesehatan yang dialami, pemerintah Indonesia akhirnya mengambil kebijakan dalam rangka mengantisipasi penyebaran virus tersebut dengan melakukan tindakan salah satunya pemberlakuan *social and physical distancing* (pembatasan interaksi antar individu dengan menerapkan jarak).

*Social and physical distancing* atau pembatasan interaksi secara fisik antar individu dengan menerapkan jarak memiliki dampak yang luas bagi masyarakat. Ini terjadi karena perubahan aktivitas masyarakat dibatasi secara fisik agar dapat mencegah penyebaran virus tersebut. Tidak hanya itu, pemerintah pada akhirnya juga menerapkan kebijakan baru yaitu *Work From Home* (WFH). Kebijakan *Work From Home* ini awalnya tentu sulit diterima oleh semua lapisan masyarakat termasuk karyawan, karena mereka harus menyesuaikan diri dengan keadaan. Dan mau tidak mau karyawan pun harus menerima keputusan yang sudah ditetapkan oleh pemerintah demi memutus rantai penyebaran virus. Konsep *Work From Home* ini menuntut karyawan

untuk tetap bekerja secara produktif dan menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu meskipun dilakukan dari rumah. Bekerja dari rumah juga memberikan jam kerja yang fleksibel bagi karyawan, namun apabila kegiatan *Work From Home* ini berlangsung secara terus-menerus maka kegiatan operasional perusahaan akan terganggu serta menimbulkan stres kerja yang tinggi terhadap karyawan. Tidak hanya itu, pemerintah juga sempat menerapkan kebijakan untuk dilakukannya PSBB (Pembatasan Sosial Berskala Besar). Hal ini dikarenakan penyebaran virus Covid-19 yang terus meningkat disetiap harinya sehingga pemerintah menutup semua aktivitas bisnis dan layanan publik demi memutus rantai penyebaran virus. Tentu saja hal ini merugikan perusahaan dan membuat karyawan terbebani dan terancam kehilangan pekerjaan.

Dengan adanya pandemi Covid-19 ini merubah cara kerja dan pola kerja perusahaan yang kini harus menyesuaikan sistem kerjanya dengan protokol kesehatan yang berlaku. Hal ini tentu memberikan dampak negatif pada dunia kerja dan seluruh sektor ekonomi di dunia. Terjadinya wabah Covid-19 memberikan tantangan bagi perusahaan dalam menangani karyawan karena tidak diperbolehkan berada di tempat ramai dan harus selalu menjaga jarak antar satu dengan lainnya. Tidak hanya itu, wabah ini juga membawa kekhawatiran bagi karyawan karena keberlangsungan hak kerja mereka menjadi taruhannya. Oleh sebab itu, menjaga kesehatan mental bagi karyawan saat ini sangat diperlukan.

Meskipun pandemi Covid-19 masih berlangsung hingga saat ini, namun sudah banyak perusahaan yang akhirnya sudah melaksanakan kegiatan operasional seperti biasanya meski harus tetap mematuhi protokol kesehatan yang berlaku. Karena banyaknya kegiatan di dalam perusahaan yang melibatkan peran sumber daya manusia, perusahaan mau tidak mau harus tetap mempekerjakan dan mempertahankan sumber daya manusia yang sampai saat ini masih dianggap sebagai sumber daya yang paling unggul. Sumber daya manusia adalah aset terpenting dalam sebuah organisasi atau perusahaan yang harus dijaga. Tidak hanya itu, perusahaan juga kini dituntut untuk lebih kreatif dan kompetitif agar dapat bersaing dan mempertahankan

bisnisnya. Oleh karena itu, keberadaan sumber daya manusia tidak dapat diremehkan karena sumber daya manusia masih merupakan tombak utama bagi perusahaan dalam mencapai tujuannya serta perusahaan juga harus memperhatikan segala kebutuhan yang diperlukan karyawan agar karyawan dapat meningkatkan keefektifan, keefisienan perusahaan dan menunjukkan kinerja terbaiknya.

Peningkatan kinerja merupakan hal yang diinginkan baik dari perusahaan maupun dari karyawan. Perusahaan menginginkan kinerja karyawannya optimal untuk kepentingan pencapaian tiga tujuan strategiknya yaitu mendapatkan laba (*profit*), mampu berkembang (*development*) dan tetap mampu bertahan dalam bersaing dengan kompetitornya (*sustainability*). Di sisi lain, karyawan juga tentu ingin meningkatkan kinerjanya agar dapat mengembangkan diri dan mendapatkan promosi jabatan. Kinerja karyawan yang optimal dapat dilihat dari kualitas, kuantitas dan ketepatan waktu dalam bekerja. Dan untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan harus mengetahui faktor-faktor apa saja yang dapat meningkatkan kinerja dan kemudian melakukan tindakan yang mampu meningkatkan kinerja tersebut.

Upaya perusahaan dan salah satu faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan adalah pemberian kompensasi kerja. Pemberian kompensasi ini merupakan hal yang harus diperhatikan perusahaan untuk dapat mempertahankan dan menarik sumber daya manusia yang berkualitas, karena kualitas hasil pekerjaan ditentukan oleh kompetensi yang dimiliki oleh sumber daya manusianya. Kompensasi ini diberikan sebagai bentuk balas jasa perusahaan kepada karyawannya. Jika perusahaan memberikan kompensasi kerja karyawan sebanding dengan usaha dan kerja keras yang dilakukan karyawan dalam bekerja maka hal tersebut secara tidak langsung dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan dan meningkatkan kinerjanya. Dan sebaliknya, apabila karyawan merasa kompensasi yang diberikan oleh perusahaan tidak sesuai dengan apa yang diharapkan karyawan maka kinerja karyawan akan menurun. Menurut Susanta, Nadiasa, dan Adnyana (2014 : 2) dalam jurnal (Parwoto, Hartono, & Istiqomah, 2017) menyatakan bahwa dengan adanya pemberian kompensasi diharapkan dapat membangkitkan

produktivitas dan kemampuan karyawan dalam bekerja serta menunjukkan kinerja terbaiknya bagi kemajuan perusahaan.

Selain pemberian kompensasi, faktor lain yang perlu diperhatikan ialah mengenai stres kerja. Stres kerja itu suatu kondisi atau perasaan yang dialami seseorang dalam menghadapi pekerjaannya sehingga merasa tertekan dan cemas. Meskipun juga apabila karyawan tidak mengalami stres maka tantangan kerja pun tidak ada. Sebaliknya, bila stres terlalu tinggi, maka kinerja akan menurun karena stres dapat mengganggu pelaksanaan dan penyelesaian pekerjaan. Menurut Siagian 2006 dalam jurnal (Aprilia, Samsir, & Pramadewi, 2017) mengatakan bahwa jika stres tidak dapat diantisipasi dengan baik dan benar maka akan berakibat pada ketidakmampuan seseorang dalam berinteraksi secara positif dengan lingkungannya, baik dari dalam lingkungan pekerjaan maupun diluar lingkungan pekerjaannya. Dengan demikian, pemberian kompensasi dan stres kerja pada karyawan merupakan salah satu faktor yang dapat meningkatkan kinerja perusahaan dan menjadi faktor yang harus diperhatikan perusahaan agar tujuan-tujuan yang diinginkan oleh perusahaan dapat tercapai.

PT Cahaya Engineering Sukses (PT CES) merupakan perusahaan skala menengah yang memproduksi dibidang otomotif, yang spesialisasinya di bidang *Mould, Maker, Plastic Injection, Jig* dan *Dies*. PT CES mempunyai banyak *customer* dari berbagai perusahaan. PT CES juga merupakan salah satu perusahaan yang merasakan dampak negatif dari adanya pandemi Covid-19. Berdasarkan informasi yang peneliti dapatkan, PT CES mengalami beberapa dampak dari adanya pandemi Covid-19 seperti menurunnya laba (*profit*) perusahaan sebesar 85% (delapan puluh lima persen) dari tahun sebelumnya. Hal ini dikarenakan banyaknya *customer* yang mengalami penurunan produksi dan keterbatasan dana atau biaya akibat pandemi. Akibat adanya pandemi perusahaan juga melakukan pengurangan karyawan. Berikut adalah data jumlah karyawan PT CES yang mengalami penurunan selama pandemi Covid-19 (periode Januari – Desember 2020).

**Tabel 1.1 Data Jumlah Karyawan**

<b>Jumlah Karyawan Sebelum Pandemi Covid-19 (Periode Jan – Mei 2020)</b>	<b>Jumlah Karyawan Setelah Pandemi Covid-19 (Periode Jun – Des 2020)</b>
135 Karyawan	103 Karyawan

Sumber : PT CES, tahun 2021

Berdasarkan Tabel 1.1 diatas dapat dilihat bahwa terjadi pengurangan jumlah karyawan pada PT CES (periode Januari – Desember 2020). Dimana jumlah karyawan sebelum pandemi Covid-19 yang dimulai pada periode bulan Januari sampai dengan Mei 2020 berjumlah 135 karyawan sedangkan jumlah karyawan setelah pandemi Covid-19 pada bulan Juni sampai dengan Desember 2020 mengalami pengurangan menjadi 103 karyawan. Sehingga disimpulkan bahwa dampak dari adanya Covid-19 ini, PT CES melakukan pengurangan karyawan sebanyak 32 karyawan. Hal ini dilakukan karena penyebaran virus Covid-19 yang terus meningkat, serta diberlakukannya kebijakan PSBB yang diterapkan pemerintah dan mengganggu kegiatan operasional perusahaan sehingga membuat perusahaan kesulitan dan harus mengurangi jumlah pengeluarannya demi menjaga kestabilan keuangan perusahaan dengan cara perusahaan harus melakukan pengurangan karyawan.

Tidak hanya itu, dengan adanya pandemi Covid-19 ini juga menimbulkan permasalahan yang terjadi dalam perusahaan yang berkaitan dengan pemberian kompensasi dan stres kerja yang dialami karyawan. Dimana kompensasi yang seharusnya diterima oleh para karyawan secara penuh kini karyawan harus menerima kompensasi yang berkurang, karena ada beberapa kompensasi yang harus dihilangkan demi menjaga efisiensi keuangan yang ada di dalam perusahaan. Pada permasalahan ini cukup menimbulkan kecemasan bagi para karyawan yang tetap harus memenuhi segala kebutuhannya di masa pandemi Covid-19 dengan berkurangnya kompensasi yang diterima. Berikut adalah data kompensasi PT CES sebelum adanya pandemi Covid-19 dan setelah adanya pandemi Covid-19.

**Tabel 1.2 Data Kompensasi yang diterima Karyawan PT Cahaya  
Engineering Sukses pada Tahun 2019 dan Tahun 2020**

<b>Kompensasi Tahun 2019</b>	<b>Kompensasi Tahun 2020</b>
Gaji	Gaji
Insentif/Bonus	THR
Tunjangan Hari Raya (THR)	
Tunjangan Transportasi	
Kegiatan <i>Family Gathering</i>	

Sumber : PT CES, tahun 2021

Berdasarkan Tabel 1.2 dapat dilihat bahwa terjadi pengurangan kompensasi yang diterima karyawan PT CES pada tahun 2019 dan tahun 2020. Ternyata, kompensasi yang diterima oleh karyawan PT CES pada Tahun 2019 berupa gaji, insentif/bonus, tunjangan transportasi, kegiatan *famliy gathering*, serta THR (Tunjangan Hari Raya). Namun setelah terjadinya wabah Covid-19 karyawan hanya mendapatkan beberapa kompensasi dari tahun sebelumnya yaitu Gaji dan THR saja. Hal ini tentu disebabkan karena adanya wabah Covid-19 yang membuat perusahaan mengalami penurunan pendapatan dan harus menghilangkan beberapa kompensasi kepada karyawan agar keuangan perusahaan tetap stabil dan tetap berproduksi dengan baik meskipun dalam kondisi sulit. Dan dengan adanya pengurangan kompensasi yang diberikan perusahaan, ini membuat para karyawan PT CES merasa kesulitan dan cemas terkait dengan masalah keuangan demi untuk memenuhi kebutuhan sehari-harinya. Dengan pemberian kompensasi yang berkurang maka kepuasan kerja karyawan pun menurun dan menimbulkan stres kerja pada karyawan sehingga dapat mempengaruhi kinerjanya.

Selain kompensasi, permasalahan yang ada pada perusahaan ialah mengenai stres kerja. Karena selama masa pandemi Covid-19, pemerintah pernah menerapkan PSBB (Pembatasan Sosial Berskala Besar). Ajuran tersebut dilakukan guna mencegah rantai penyebaran virus Covid-19. Dengan adanya pembatasan sosial berskala besar ini sejumlah fasilitas umum pun ditutup, kegiatan sekolah dan juga perkantoran diliburkan untuk sementara waktu yang pada akhirnya membuat perusahaan sempat tidak beroperasi selama beberapa bulan dikarenakan mengikuti anjuran pemerintah untuk

menjalani PSBB. Sehingga ketika masa PSBB telah berakhir dan perusahaan mulai beroperasi kembali, banyak sekali target yang harus segera dicapai oleh perusahaan. Hal ini mengakibatkan beban pekerjaan yang dialami oleh para karyawan bertambah, tanggungjawab yang *overload* serta kondisi lingkungan kerja yang mengkhawatirkan. Sehingga membuat karyawan harus terpaksa bekerja secara *overtime* dan menyebabkan karyawan tersebut menjadi stres dan kelelahan.

Stres kerja yang terjadi pada karyawan tidak hanya timbul dari pekerjaan itu sendiri melainkan dapat timbul dari faktor lingkungan, seperti dengan terjadinya wabah Covid-19 ini yang mengakibatkan ketidakstabilan ekonomi, akibatnya para karyawan mengalami pengurangan upah dan berkurangnya masa kerja. Hal tersebut membuat para karyawan merasa cemas dan khawatir memikirkan keberlangsungan hak kerja mereka di perusahaan karena banyaknya kebutuhan yang harus mereka tanggung. Stres kerja juga timbul dari karyawan itu sendiri, apabila selama masa pandemi Covid-19 karyawan merasa dirinya tidak mampu dalam melaksanakan tugasnya dan merasa memiliki tekanan maka akan menimbulkan stres kerja. Hal ini membuat kinerja karyawan pada perusahaan tersebut menjadi menurun dan tentunya menjadi permasalahan yang harus segera diatasi oleh perusahaan, agar kedepannya tidak terjadi kejadian yang serupa.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, peneliti tertarik untuk menelaah secara lebih dalam mengenai kompensasi dan stres kerja yang mungkin akan mempengaruhi kinerja karyawan di masa pandemi Covid-19. Sehingga peneliti memberi judul penelitian ini yaitu **“Pengaruh Kompensasi dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Cahaya Engineering Sukses Cikarang di Masa Pandemi Covid-19”**.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang masalah diatas, maka peneliti merumuskan permasalahannya sebagai berikut :

1. Apakah Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT CES di masa pandemi Covid-19?

2. Apakah Stres Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT CES di masa pandemi Covid-19?
3. Apakah secara simultan Kompensasi dan Stres Kerja berpengaruh terhadap Kinerja PT CES di masa pandemi Covid-19?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Sesuai dengan permasalahan yang telah dirumuskan diatas, maka tujuan yang ingin dicapai peneliti dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui apakah Kompensasi memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT CES di masa pandemi Covid-19.
2. Untuk mengetahui apakah Stres Kerja memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT CES di masa pandemi Covid-19.
3. Untuk mengetahui apakah baik Kompensasi maupun Stres Kerja memiliki pengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan PT CES di masa pandemi Covid-19.

### **1.4 Manfaat Penelitian**

Manfaat dari hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi semua pihak yang berkepentingan dan yang berhubungan dengan penelitian ini, antara lain :

#### **1. Bagi Perusahaan**

- a. Hasil penelitian ini akan memberikan gambaran dan informasi kepada pimpinan PT CES terhadap persoalan yang berhubungan tentang kompensasi dan stres kerja terhadap kinerja karyawan di masa pandemi Covid-19. Sehingga dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan dalam pengambilan keputusan.
- b. Hasil penelitian ini diharapkan akan memberikan evaluasi pada PT CES, khususnya mengenai pemberian kompensasi dan pengurangan stres kerja kepada karyawan khususnya di masa pandemi Covid-19, dan akan menjadi masukan bagi manajemen PT CES untuk memperbaiki kebijakan-kebijakan yang berkaitan dengan kompensasi dan stres kerja terhadap kinerja karyawan sehingga dapat

meningkatkan produktivitas perusahaan meskipun masih dalam masa pandemi Covid 19.

## **2. Bagi Peneliti**

Hasil penelitian ini diharapkan mampu menambah wawasan dan pengalaman dalam melakukan penelitian di bidang Sumber Daya Manusia yang berkaitan dengan kompensasi, stres kerja dan kinerja karyawan.

## **3. Bagi Universitas**

- a. Dapat memberikan kontribusi pada pengembangan teori dalam pembelajaran akademisi, terutama yang berhubungan dengan kompensasi dan stres kerja terhadap kinerja karyawan di masa pandemi Covid-19.
- b. Dapat memberi tambahan informasi dan referensi bacaan khususnya bagi mahasiswa yang akan menyusun laporan tugas akhir. Sebagai bahan informasi dan perbandingan dalam mengadakan penelitian mengenai hal-hal yang berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia khususnya mengenai bagaimana pengaruh kompensasi dan stres kerja terhadap kinerja karyawan.

### **1.5 Batasan Masalah**

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah di atas, maka peneliti perlu membatasi masalah yang lebih terperinci dan jelas agar pemecahan masalahnya lebih terarah dan fokus sekaligus mencegah terjadinya pembahasan yang meluas, yang tidak ada kaitannya dengan pokok permasalahan. Adapun batasan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Penelitian hanya dilakukan kepada karyawan PT CES.
2. Permasalahan yang dibahas yakni Kompensasi ( $X_1$ ) dengan indikator gaji, insentif/bonus, upah dan premi ; Stres Kerja ( $X_2$ ) dengan indikator beban kerja, ketidakjelasan peran, hubungan interpersonal, pengembangan karir, dan struktur organisasi ; Dan Kinerja karyawan ( $Y$ ) dengan indikator kuantitas pekerjaan, kualitas pekerjaan, ketepatan waktu, efektivitas, serta kemandirian.

## 1.6 Sistematika Penulisan

Untuk memudahkan pembaca dapat mengetahui isi penelitian ini, sistematika penulisan penelitian ini dibagi menjadi lima bab dan terbagi menjadi sub-sub bab sebagai berikut :

### **BAB I : PENDAHULUAN**

Bab ini menguraikan tentang latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, batasan masalah, dan sistematika penulisan.

### **BAB II : TINJAUAN PUSTAKA**

Bab ini menguraikan tentang landasan teori, kerangka pemikiran, dan hipotesis penelitian.

### **BAB III : METODE PENELITIAN**

Bab ini menguraikan tentang desain penelitian, tahapan penelitian, model konseptual penelitian, operasionalisasi variabel, waktu dan tempat penelitian, metode pengambilan sampel dan metode analisis data.

### **BAB IV : ANALISIS DAN PEMBAHASAN**

Bab ini menguraikan tentang profil, sejarah, visi, misi, dan struktur organisasi PT CES serta hasil penelitian kuisisioner, metode analisis data, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, uji hipotesis dan pembahasan hasil penelitian.

### **BAB V : PENUTUP**

Bab ini menguraikan tentang keseluruhan isi dari skripsi yaitu kesimpulan dan saran-saran yang bermanfaat bagi instansi.