

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu aset yang sangat penting bagi perusahaan maupun organisasi. Dengan pengembangan dan pengelolaan sumber daya manusia secara efektif dan mampu meningkatkan kinerja karyawan. Pada hakikatnya, sumber daya manusia berbentuk manusia yang dipekerjakan di suatu organisasi atau perusahaan sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan, beliau berpendapat sumber daya manusia memiliki arti kemampuan terpadu yang berasal dari daya pikir serta daya fisik yang dimiliki oleh setiap orang.

Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor terpenting, karena kemajuan suatu organisasi atau perusahaan sangat bergantung pada sumber daya manusia yang dimilikinya. Jika kinerja meningkat, maka keberhasilan pencapaian tujuan perusahaan semakin terbuka lebar, tetapi jika kinerja menurun dapat mengakibatkan kemunduran membuat perusahaan tidak dapat mempertahankan usahanya, dan kinerja karyawan terkadang meningkat, bahkan terkadang menurun, bahkan penurunan ini dapat menyebabkan organisasi atau perusahaan kehilangan perhatian kepada masyarakat. Hal ini perlu dipikirkan dan di pelajari bersama, apa yang harus dilakukan untuk mengantisipasi hal tersebut.

Dalam hubungannya dengan pekerjaan ataupun profesi yang ditekuni, tiap orang mempunyai keahlian berbeda dalam mengelola beban pekerjaannya. Apabila beban pekerjaan melampaui keahlian karyawan ataupun di bawah keahlian seseorang karyawan hingga bisa menyebabkan tekanan pada karyawannya ataupun tekanan pikiran (stres). Apabila tekanan pikiran (stres) terjadi dalam pekerjaan hingga bisa mempengaruhi secara langsung pada kinerja karyawan.

Stres ialah suatu situasi yang bisa jadi dirasakan manusia pada biasanya serta karyawan pada khususnya didalam suatu organisasi atau perusahaan. Stres jadi permasalahan yang penting sebab situasi ini bisa pengaruhi kinerja karyawan serta prestasi kerja karyawan, sehingga perlu penanganan dalam upaya mencapai tujuan perusahaan.

Banyak sekali macam pemicu terbentuknya stres yang bersumber dari organisasi atau perusahaan. Pengurangan jumlah karyawan ialah salah satu pemicu stres yang tidak hanya untuk mereka yang kehilangan pekerjaan, namun juga untuk mereka yang masih tetap bekerja. Secara khusus mereka yang masih tinggal mengalami peningkatan beban kerja, peningkatan rasa tidak aman dan tidak nyaman dalam bekerja serta kehilangan rekan kerja. Restrukturisasi, dan bentuk bentuk lain nya merupakan kebijakan perusahaan yang berpotensi memunculkan stres. Para karyawan harus menghadapi peningkatan ketidakamanan dalam berkeja, bimbang dengan tuntutan pekerjaan yang semakin banyak dan bentuk bentuk baru dari konflik antar sesama karyawan. Kinerja yang baik merupakan langkah untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan.

Setiap kegiatan atau aktivitas yang dilakukan manusia dalam suatu organisasi atau perusahaan tidak lepas dari motif pribadi untuk memenuhi kebutuhannya. Salah satu tujuan utama seseorang bekerja pada suatu organisasi atau perusahaan adalah adanya kompensasi. Dengan kompensasi yang diterimanya, karyawan ingin memenuhi kebutuhan secara maksimal, misalnya kebutuhan makan, minum, pakaian dan rumah. Dalam menetapkan kompensasi bagi karyawannya setiap organisasi atau perusahaan harus mengusahakan sedemikian rupa sehingga kompensasi terendah yang diberikan dapat terpenuhi, maka karyawan dapat berpindah ke organisasi atau perusahaan lain yang memberikan kompensasi yang lebih besar.

Pemberian kompensasi yang baik bisa mempengaruhi pembentukan kinerja yang baik dalam organisasi atau perusahaan, supaya karyawan mau bekerja dengan baik maka pihak organisasi atau perusahaan harus dapat memberikan kompensasi yang memungkinkan tercapainya kebutuhan atau keinginan karyawan akan

termotivasi untuk meningkatkan kinerja mereka. Kompensasi yang diberikan pada karyawan bisa berbentuk kompensasi finansial maupun kompensasi non finansial. Kompensasi finansial berupa gaji, bonus, komisi, program perlindungan. Sedangkan kompensasi non finansial terdiri dari kepuasan yang diterima karyawan, seperti tanggung jawab, peluang akan pengakuan, peluang akan promosi, atau dari lingkungan psikologis dan fisik dimana karyawan tersebut berada.

Ada beberapa kendala yang sedang dihadapi perusahaan ini, salah satunya adalah permasalahan terkait stres kerja. Faktor yang menyebabkan meningkatnya stres kerja di perusahaan ini adalah kurangnya perhatian dari pihak manajerial terhadap beban kerja dan alur kerja yang di hadapi para karyawannya, contohnya seperti para pekerja setiap bulan yang ditargetkan harus dapat menyelesaikan pekerjaan 8.000 sampai 12.000 tabung gas, namun dalam bekerja tidak ada alur kerja spesifik dan baku yang diberikan oleh perusahaan terhadap karyawannya mempunyai prosedur tetap sehingga para pekerja melakukan pekerjaannya tidak beraturan (spesifik). Selain itu lokasi untuk memproduksi tabung gas tersebut kurang memadai (tidak luas) yang menyebabkan terbatasnya aktivitas setiap karyawan dalam melakukan pekerjaan. Waktu bekerja adalah pukul 07.00 - 18.00 sehingga dengan kondisi seperti hampir sebagian besar karyawan merasakan stres dalam bekerja.

Kompensasi yang berwujud finansial kemudian menjadi sesuatu yang dianggap penting bagi karyawan sebagai individu, karena besarnya jumlah finansial ini masih sering dianggap dapat mencerminkan ukuran nilai karya mereka diantara para karyawan itu sendiri, keluarga, dan masyarakat. Akhirnya timbul persepsi bahwa besarnya kompensasi adalah lebih dari sekedar uang dalam jumlah tertentu yang dapat dibelanjakan untuk membeli sejumlah barang atau jasa, melainkan imbalan finansial dapat berarti kehormatan sosial.

Pada permasalahan kompensasi finansial terutama dengan reward seperti bonus yang beberapa kali tidak diberikan walaupun target pada bulan bisa terpenuhi. Hal ini dikarenakan pembayaran bonus tersebut menunggu pihak

pertamina untuk membayar tagihan pekerjaan yang sudah dilakukan oleh PT. Bejana Agung Wadajatama.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis merasa perlu untuk membahas masalah ini lebih dalam dan menjadikan objek dalam skripsi ini dengan berjudul **“PENGARUH STRES KERJA DAN KOMPENSASI FINANSIAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BEJANA AGUNG WADJATAMA”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang maka penulis menyimpulkan bahwa yang menjadi permasalahan dalam penelitian ini adalah bagaimana pengaruh stres kerja dan kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan di PT. Bejana Agung Wadajatama :

1. Apakah pengaruh stres kerja positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bejana Agung Wadajatama?
2. Apakah pengaruh kompensasi finansial positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bejana Agung Wadajatama?
3. Apakah pengaruh stres kerja dan kompensasi finansial signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bejana Agung Wadajatama?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas maka tujuan yang ingin dicapai oleh penulis pada penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh positif dan signifikan stres kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bejana Agung Wadajatama
2. Untuk mengetahui pengaruh positif dan signifikan kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan PT. Bejana Agung Wadajatama
3. Untuk mengetahui pengaruh positif dan signifikan stres kerja dan kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan PT. Bejana Agung Wadajatama

1.4 Manfaat Penelitian

Dari hasil yang diperoleh diharapkan dapat memberikan manfaat bagi semua pihak yang berkepentingan dan berhubungan dengan penelitian antara lain :

1. Bagi Umum

Dari penelitian diharapkan dapat memiliki kegunaan dalam dunia pendidikan mengenai topik dan penelitian.

2. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi atau bahan wacana untuk penelitian. Selanjutnya, serta sebagai implementasi ilmu penulis dalam perkuliahan.

3. Bagi Perusahaan

Mampu memberikan masukan baik bagi PT. Bejana Agung Wadajatama untuk meningkatkan kinerja karyawan mengenai stres kerja dan kompensasi finansial.

1.5 Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah diatas tersebut untuk penelitian membatasi pokok dari permasalahan, dan memperoleh suatu batasan yang jelas dan mencegah terjadinya pembahasan yang meluas yang sama sekaligus mencegah terjadinya pembahasan yang meluas yang sama sekali tidak berkaitan dengan pokok permasalahan.

Pembatasan masalah meliputi Pengaruh Stres Kerja dan Kompensasi Finansial dalam hal ini yang dibahas adalah bonus Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bejana Agung Wadajatama.

1.6 Sistematika Penulisan

Untuk mempermudah dalam penulisan dan mendapatkan gambaran secara ringkas mengenai skripsi ini, maka sistem penulisannya dibagi dalam lima bab yang secara garis besar disusun sebagai berikut :

BAB I : PENDAHULUAN

Pada bab ini menguraikan tentang latar belakang masalah yang menjadi dasar pemikiran atau latar belakang penelitian ini untuk selanjutnya di susun rumusan masalah dan di uraikan tentang tujuan penelitian, manfaat penelitian, serta batasan masalah kemudian diakhiri dengan sistematika penulisan.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini membuat literatur yang mendasari topik penelitian pada umumnya dan model konseptual penelitian pada umumnya, kerangka berpikir dan penelitian terdahulu.

BAB III : METODOLOGI PENELITIAN

Pada bab ini menguraikan tentang variabel penelitian, penentuan populasi dan sampel, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data, kerangka konseptual serta metode analisis yang digunakan dalam menganalisis data yang telah di peroleh.

BAB IV : ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini menguraikan tentang gambaran atau profil perusahaan, responden dalam objek penelitian, hasil analisis data dan pembahasan analisis

BAB V : PENUTUP

Bab ini tentang kesimpulan dari penelitian yang dilakukan dan implikasi manajerial untuk penelitian selanjutnya yang dianggap sama