

BABI

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia yang berada di perusahaan terbatas sifatnya maka dari itu perusahaan dituntut untuk mampu mengoptimalkan serta lebih memperdaya pegawainya agar mencapai tujuan perusahaan dan mempertahankan keberlangsungan hidup mereka. Beratnya tuntutan tugas maka akan timbulnya stres kerja di perusahaan tersebut. Stres adalah kondisi dimana beban yang mempengaruhi emosi, cara berpikir dan kondisi fisik pegawai. Penyebab terjadinya stres yang dialami oleh para pegawai bisa dari pembagian kerja masing-masing lalu ditambah dengan diberikan pekerjaan yang bukan termasuk pekerjaannya maka dari itu pegawai merasa terbebani dan mengakibatkan terjadinya stres pada pegawai.

Stres kerja pada pegawai sebagian tinggi terdapat dari organisasi. Stres tersebut dapat dikarenakan beban kerja pegawai yang besar atau para pegawai harus bekerja lebih lama karena adanya perubahan sistem dalam organisasi.

Terdapat tuntutan perusahaan yang paling utama merupakan peningkatan produktivitas, efektivitas, dan efisiensi yang tinggi dengan melalui peningkatan dari keterampilan teknis maupun operasional. Timbulnya kinerja karyawan terdapat pada hasil pelaksanaan pekerjaan baik yang bersifat fisik atau material maupun non-fisik atau non-material, karena dalam pelaksanaan terdapat pekerjaan yang bersifat non-fisik yaitu seperti pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan yang berada dilapangan, maka dari itu dapat dilihat munculnya kinerja pada karyawan tersebut dan terdapat berbagai latihan-latihan bagi karyawan operasional dan pendidikan untuk para manajer.

Pemberian kompensasi yaitu suatu hal penting bagi karyawan itu sendiri untuk memenuhi kebutuhan hidup. Dengan begitu karyawan akan termotivasi untuk meningkatkan produktivitas kerja mereka bila jumlah dari kompensasi yang diterima juga meningkat. Hal tersebut dilihat dari para karyawan yang rajin dan

bersemangat untuk bekerja lembur maka dari itu karyawan diberikan insentif atau uang lembur diatas jumlah standar sebelumnya.

Kompensasi adalah hal yang sangat penting menjadi dorongan atau motivasi utama bagi seorang karyawan untuk bekerja. Hal tersebut berarti bahwa karyawan memakai pengetahuan, keterampilan, tenaga serta waktu bukan semata ingin mengabdikan diri diperusahaan, tetapi terdapat tujuan lain yaitu mendapatkan imbalan atau balas jasa atas hasil yang sudah diberikan. Kompensasi telah ditetapkan berdasarkan pada kesepakatan antara pengusaha dan karyawan. Pada kompensasi terdapat upah, gaji, dan insentif yang menghubungkan antara kompensasi dengan kinerja dalam suatu hal tertentu. Bagi seorang karyawan, kompensasi yang diterima adalah balas jasa yang telah mereka berikan. Salah satu alasan sebuah individu bekerja adalah untuk mendapatkan kompensasi. Kompensasi sangat penting karena dengan adanya kompensasi yang diterima, maka individu akan dapat memenuhi kebutuhan baik itu primer, sekunder, dan tersier. Pemenuhan kebutuhan itu pada akhirnya ikut menentukan kualitas kerja individu. Kompensasi yang akan diterima oleh setiap karyawan berhubungan dengan bidang kerja karyawan tersebut sehingga kompensasi yang diterima akan berbeda pula.

Menurut Mathis dan Jackson dalam (Katidjan et al., 2017) membagi kompensasi dalam dua bentuk, yaitu kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung. Kompensasi langsung menyangkut terkait gaji dasar (gaji pokok) seperti upah dan gaji, sedangkan kompensasi tidak langsung berupa tunjangan-tunjangan, misalnya tunjangan asuransi, kesehatan, pembayaran saat tidak bekerja, dan kompensasi pension.

Menurut Mathis dalam (Kojongian et al., 2016) kinerja pegawai adalah apa yang dilakukan dan tidak dilakukan pegawai yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi antara lain kualitas output, kuantitas output, jangka waktu output, kehadiran di tempat kerja, dan sikap kooperatif. Menurut Maryato, kinerja karyawan adalah hasil kerja selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misal standar, target/sasaran atau kriteria yang telah disepakati bersama.

Perusahaan berharap kinerja karyawan meningkat lebih baik, untuk kemajuan dan tercapainya sebuah tujuan dari perusahaan tersebut. Kinerja yang dicapai oleh karyawan terikat dari usaha manajemen untuk menciptakan kepuasan kerja bagi para karyawannya. Dengan kepuasan karyawan akan mendorong para karyawan agar melaksanakan pekerjaannya dengan baik. Penilaian mengenai kinerja karyawan sangat penting untuk keberhasilan pada sebuah perusahaan, karena itu keberhasilan dapat dicapai. Penilaian kinerja karyawan merupakan sebuah proses manajemen perusahaan dalam mengevaluasi kinerja karyawan dan memahami kemampuan karyawan sehingga bisa merencanakan pengembangan karir lebih lanjut untuk karyawan yang bersangkutan.

Untuk mengukur kinerja pada karyawan terhadap pekerjaannya, bisa dilihat dari berbagai faktor yang dipakai untuk mengukur : yaitu sebagai penanda keadaan perusahaan tersebut yang mengharuskan manajer menindaklanjuti seperti menandai keadaan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya di perusahaan. Terdapat ukuran jenis-jenis kinerja yaitu mutu, jumlah waktu, banyaknya keahlian, dan pengetahuan yang dimengerti oleh karyawan. Penilaian kinerja karyawan yang kinerjanya baik atau tidak dapat dilihat dari cara bekerja mereka. Agar karyawan mendapatkan hasil kinerja yang baik maka sebuah perusahaan harus terus memperhatikan setiap kebutuhan dari karyawannya agar karyawan merasa nyaman dan puas ditempat mereka bekerja dapat berpengaruh juga pada kinerja karyawan sehingga karyawan memberikan seluruh kualitas dan produktifitas yang lebih baik.

Di sebuah dunia kerja, suatu pekerjaan berdasarkan adanya sebuah penilaian kinerja dan begitu pula dengan sebuah perusahaan. Kinerja yang akan dilakukan karyawan tidak jauh atau terikat dari sebuah penilaian kepada atasan tentang kualitas kerja yang diberikan oleh para karyawannya. Citra seorang karyawan adalah sebuah proses penilaian yang dinilai oleh atasan berdasarkan hasil kerjanya, kedisiplinan, ketekunan, serta ketelitian dalam bekerja. Citra yang positif akan menimbulkan kepercayaan pada atasan, namun jika sebaliknya akan berubah menjadi semakin buruk dan menjadi negatif apabila tidak didukung dengan kemampuan dan kualitas yang baik.

Menurut (Ihsan et al., 2018) hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat stres kerja yang dialami karyawan menurun maka akan berpengaruh signifikan terhadap kenaikan kinerja karyawan, kompensasi yang meningkat akan berpengaruh positif terhadap meningkatnya kinerja karyawan.

PT Intigarmindo Persada merupakan sebuah perusahaan dimana perusahaan yang bergerak dibidang industri garmen tersebut memproduksi atau menghasilkan berbagai macam pakaian jadi dan menjadi salah satu brand pakaian terkenal di Indonesia yang diberi nama “Lois” dimana kualitas dan mutu dari pakaian tersebut sudah terjamin bagus.

Menurut (Wartono, 2017) hubungan antara stres kerja dengan kinerja karyawan pada tingkat stres kerja karyawan yang rendah maka kinerja pada karyawan juga rendah. Pada saat kondisi tersebut karyawan tidak mempunyai tantangan dan muncul rasa kebosanan karena *understimulation*. Seiring dengan adanya kenaikan stres sampai pada titik optimal, maka akan menghasilkan sebuah kinerja yang baik.

Terdapat permasalahan terkait stres kerja di PT Intigarmindo Persada pada bagian *Cutting* yaitu dimasa pandemi Covid-19 sekarang ini perusahaan mengambil sistem kerja borongan yaitu dimana jam kerja serta hari kerjanya melebihi batas yang seharusnya 8 jam perhari menjadi lebih bisa mencapai 11 jam perhari tanpa di imbangi dengan bonus maka dari itu banyaknya karyawan mengeluh karena terlalu lama jam bekerja bahkan hal tersebut menjadi salah satu beban pikiran karyawan sehingga menurunkan kinerja karyawan dan mengancam keberlangsungan perusahaan.

Menurut (Saputri, 2018) kompensasi sangat penting adanya karena dalam suatu perusahaan kompensasi tersebut mencerminkan upaya perusahaan dalam mempertahankan serta meningkatkan kesejahteraan para karyawan. Apabila kompensasi tersebut seluruhnya terpenuhi secara layak dan adil maka dapat merangsang gairah dan kepuasan kerja para karyawan, sehingga akan memudahkan bagi perusahaan agar mencapai tujuan yang sudah ditetapkan.

Terdapat permasalahan terkait dengan kompensasi di PT Intigarmindo persada pada bagian *cutting* yaitu dimasa pandemi Covid-19 ini perusahaan

menetapkan sistem kerja borongan maka sistem tersebut berpengaruh pada cuti para karyawan, perusahaan menjadi meniadakan cuti untuk para karyawannya sehingga mengakibatkan karyawan merasa jenuh dan menurunnya kinerja para karyawan.

Berdasarkan dari alasan dan uraian diatas penulis merangkum kedalam sebuah karya ilmiah yang berjudul **“Pengaruh Stress Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Intigarmindo Persada”**.

1.2 Rumusan Masalah

Rumusan masalah yang didapat dari latar belakang di atas adalah sebagai berikut :

1. Apakah dari stress kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah dari kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
3. Apakah dari stres kerja dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian berdasarkan rumusan masalah diatas adalah sebagai berikut :

1. Untuk menganalisis bagaimana pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan.
2. Untuk menganalisis bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kinerja.
3. Untuk menganalisis bagaimana pengaruh stres kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat teoritis yaitu mendapat pengetahuan ilmiah di dalam bidang

sumber daya manusia (SDM), Khususnya di bidang sumber daya manusia terkait dengan stres kerja, kompensasi serta kinerja karyawan.

2. Manfaat praktis yaitu mendapatkan berbagai macam masukan dan evaluasi bagi perusahaan salah satunya untuk memperbaiki kualitas dari sumber daya manusia di dalam perusahaan.
3. Manfaat pada pihak lain yaitu sebagai bahan referensi bagi pembacanya dan sebagai acuan bagi penyusun skripsi selanjutnya.

1.5 Batasan Masalah

Berdasarkan dari latar belakang masalah dan rumusan masalah di atas maka dari itu penulis membatasi masalah penelitian ini pada stress kerja, kompensasi, dan kinerja pada karyawan pada pelaksana di PT Intigarmindo Persada.

1.6 Sistematika Penulisan

Untuk mendapatkan gambaran secara singkat mengenai skripsi ini, maka sistematika penulisannya akan dibagi ke lima bab sebagai berikut :

Bab I : Pendahuluan

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

Bab II : Tinjauan Pustaka

Bab ini terdiri dari landasan teori yang menguraikan teori-teori yang digunakan, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran dan hipotesis penelitian.

Bab III : Metodologi Penelitian

Bab ini terdiri dari desain tahapan penelitian, waktu dan tempat penelitian, model konseptual penelitian, operational variabel, populasi, sampel, metode pengumpulan data dan metode analisis data.

Bab IV: Analisis dan Pembahasan

Bab ini membahas hasil dari analisis data dan pembahasan hasil penelitian.

Bab V : Penutup

Bab ini berisi kesimpulan akhir dan saran untuk penelitian selanjutnya.

