

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang paling penting dalam menentukan berkembang atau tidaknya suatu organisasi maupun perusahaan. Sumber daya manusia juga suatu sumber yang menjalankan semua aktivitas diperusahaan serta mempertahankan kelangsungan hidup suatu perusahaan dan juga mengembangkannya agar dapat bersaing dengan perusahaan lain. Tingginya kualitas sumber daya manusia dapat mendorong dan membangun suatu perusahaan dengan cepat dan tepat, oleh sebab itu organisasi perlu menjaga dan mengembangkan sumber daya manusia yang mereka miliki saat ini.

Karyawan dan perusahaan merupakan dua hal yang tidak bisa dipisahkan. Karyawan memegang peran utama dalam menjalankan roda kehidupan perusahaan. Apabila karyawan memiliki produktivitas dan motivasi kerja yang tinggi, maka laju rodapun akan berjalan kencang, yang akhirnya akan menghasilkan kinerja dan pencapaian yang baik bagi perusahaan. Jika sebuah perusahaan tidak memiliki sumber daya manusia, perusahaan tersebut akan terasa sia-sia karena tidak akan bergerak dan tumbuh sebagaimana perusahaan pada umumnya. Sebuah perusahaan sangat memerlukan sumber daya manusia yang menjadi penggerak dari berbagai macam pekerjaan yang akan dikerjakan oleh karyawan. Karyawan mempunyai tingkat pekerjaan yang berbeda-beda dalam melaksanakan pekerjaan mereka, untuk itu sangat diperlukan penempatan yang sesuai dengan keahlian karyawan guna menciptakan kinerja karyawan yang produktif dan optimal. Di sisi lain, bagaimana mungkin roda perusahaan berjalan baik, kalau karyawannya bekerja tidak produktif, artinya karyawan tidak memiliki semangat kerja yang tinggi, tidak ulet dalam bekerja dan memiliki moril yang rendah serta mengalami stres kerja.

Kinerja merupakan hasil sumbangan yang dicapai karyawan sesuai dengan standar ukuran pekerjaan. Menurut Yulianto dkk (2019) kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Tolak ukur kinerja yaitu kualitas, kuantitas dan ketetapan waktu. Kinerja yang baik dan tinggi dapat membantu perusahaan memperoleh keuntungan, sebaliknya bila kinerja turun dapat merugikan perusahaan. Perusahaan perlu lebih meningkatkan kesejahteraan karyawan dan tidak memberikan penekanan yang berlebihan terhadap karyawan agar karyawan dapat merasakan kenyamanan dalam bekerja dan meningkatkan kinerja dengan sebaik mungkin. Kinerja merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah diterapkan. Kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor, diantaranya adalah kompensasi yang diterima oleh karyawan.

Para atasan atau manajer sering tidak memperhatikan kecuali sudah sangat buruk atau segala sesuatu jadi serba salah. Terlalu sering manajer tidak mengetahui betapa buruknya kinerja telah merosot sehingga perusahaan menghadapi krisis yang serius. Kesan-kesan buruk organisasi yang mendalam berakibat dan mengabaikan tanda-tanda peringatan adanya kinerja yang menurun. Kinerja karyawan sangat mengambil alih besar dalam sebuah perusahaan karena sebuah perusahaan dapat berproduksi dengan baik bila kinerja para karyawan optimal. Begitu pula dengan kepuasan kerja, kepuasan kerja dapat tercipta bila karyawan terpenuhi segala haknya dengan kesejahteraan yang terjamin dan peraturan perusahaan yang sesuai dengan pemerintah.

Kinerja karyawan dapat dilihat dari berbagai ukuran, pada PT. Neritama Karya Lestari pada hasil kerja kinerja karyawan terdiri dari kuantitas, kualitas, ketepatan, dan kecepatan. Pada perilaku kerja terdiri dari disiplin, ketelitian, kerja sama, dan pemanfaatan waktu. Pada sifat pribadi yang berhubungan dengan pekerjaan terdiri dari pengetahuan, keterampilan, kejujuran, kebersihan, komitmen, semangat, dan fokus.

Perusahaan yang memiliki karyawan yang berkompentensi tinggi, perlu memperhatikan imbalan yang sesuai dengan keterampilan yang dimiliki karyawan tersebut, sehingga memacu karyawan tersebut untuk berprestasi dan dapat memberikan kontribusi besar kepada perusahaan, apabila imbalan yang diberikan perusahaan sesuai dengan kinerja karyawan maka karyawan akan merasa puas dengan pekerjaannya, begitupun juga sebaliknya.

Kepuasan kerja dapat tercipta jika kesejahteraan karyawan atau hak-hak karyawan telah terpenuhi dengan baik oleh perusahaan. Jika karyawan merasakan kepuasan maka tidak mungkin merasakan stres kerja dan masalah dengan kompensasi. Begitu pula sebaliknya jika karyawan memiliki kinerja yang rendah dan tidak puas akan pekerjaannya maka karyawan akan mengalami stres kerja dan yang bisa berakibat fatal bagi perusahaan. Perusahaan kerap tidak memantau tingkat stres kerja dan yang dirasakan oleh para karyawan, bahkan stres kerja dapat berdampak besar bagi suatu perusahaan.

Kepuasan kerja pada PT. Neritama Karya Lestari biasanya terlihat dari berbagai aspek, salah satunya yaitu kurangnya kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugas pekerjaan yang diberikan sehingga terjadi keterlambatan dalam mengerjakan laporan, serta menurunnya efektifitas dan efisiensi kerja.

Manajemen harus berusaha agar karyawan dapat mengelola stres kerja, kompensasi dan memiliki semangat kerja dan moril yang tinggi serta ulet dalam bekerja. Perusahaan juga perlu memperhatikan kompensasi. Dapat terjadi sesuatu yang sangat tidak diinginkan atau dalam kata lain berbahaya untuk perusahaan jika karyawan dalam perusahaan tersebut memiliki tingkat

stres kerja yang tinggi dan kinerja yang rendah. Perusahaan harus selalu menjaga tingkat kepuasan dan memenuhi keinginan karyawan. Biasanya karyawan yang puas dengan apa yang diperolehnya dari perusahaan akan memberikan lebih dari apa yang diharapkan dan karyawan akan terus berusaha memperbaiki kinerjanya. Sebaliknya karyawan yang kepuasan kerjanya rendah, cenderung melihat pekerjaan sebagai hal yang menjemukan dan membosankan, sehingga karyawan bekerja dengan terpaksa.

Sebuah keharusan bagi perusahaan untuk mengenali faktor-faktor apa saja penyebab stres kerja dan yang membuat karyawan puas bekerja di perusahaan. Dengan tercapainya kepuasan kerja karyawan dan terhindarnya stres kerja maka produktivitas kinerja karyawanpun akan meningkat. Di dalam lingkungan kerja, ketegangan yang sering dialami oleh karyawan akan mengganggu situasi kerja serta konsentrasi dalam menyelesaikan tugasnya. Keadaan itu bisa mengakibatkan menurunnya prestasi kerja yang tentu saja sangat merugikan diri karyawan dan perusahaan.

Faktor di lingkungan kerja yang dapat menyebabkan ketegangan pada diri seseorang antara lain masalah administrasi, tekanan yang tidak wajar untuk menyesuaikan diri dengan pekerjaan dan situasi kerja, struktur birokrasi yang tidak tepat, sistem manajemen yang tidak sesuai, perebutan kedudukan, persaingan yang semakin ketat untuk memperoleh kemajuan, anggaran yang terbatas, perencanaan kerja yang kurang baik, jaminan pekerjaan yang tidak pasti, beban kerja yang semakin bertambah dan segala sesuatu yang ada kaitannya dengan pekerjaan.

Stres kerja pada PT. Neritama Karya Lestari dapat dilihat dari berbagai aspek, salah satunya yaitu seberapa beratnya beban kerja yang diberikan oleh perusahaan sehingga menimbulkan menurunnya efektifitas dan efisiensi kerja.

Stres kerja dapat berpengaruh positif maupun negatif jika dilihat dari sisi sumber daya manusia. Stres yang bersifat positif seperti motivasi pribadi, rangsangan untuk bekerja lebih keras, dan meningkatkan inspirasi hidup yang lebih baik dengan cara merubah persepsi karyawan dan pekerjaannya sehingga mencapai prestasi karier yang baik. Dalam jangka pendek stres yang dibiarkan begitu saja tanpa penanganan yang serius dari perusahaan akan membuat karyawan tidak nyaman bahkan tertekan, tidak termotivasi sehingga kerja terganggu dan tidak optimal. Dalam jangka panjang karyawan tidak mampu menangani stres kerja dan dapat mengakibatkan karyawan mengundurkan diri. Sehingga kondisi stres ini dapat mengalami ketidakpuasan dalam bekerja serta menurunkan kinerja karyawan. Hal ini tentu menjadi sebuah kerugian di bidang sumber daya manusia untuk perusahaan yang bersangkutan.

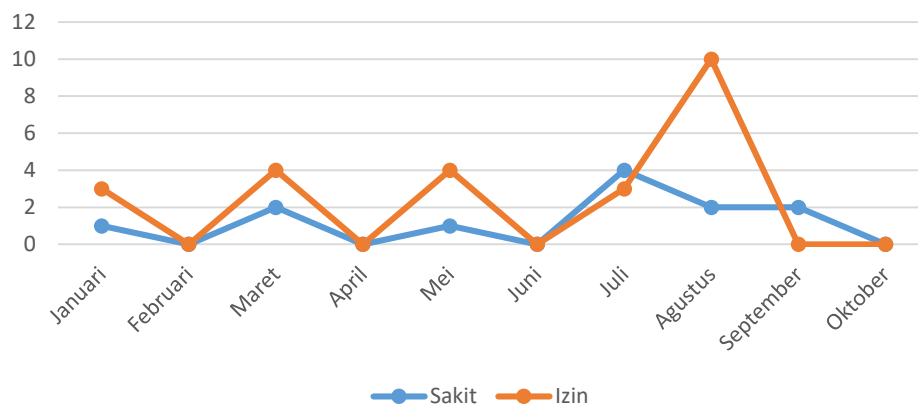
Kompensasi dasar juga diperlukan untuk mempertahankan karyawan dengan standar hidup yang layak, akan tetapi kompensasi juga menyediakan

suatu pengukuran berwujud mengenai nilai individu bagi perusahaan. Kompensasi menarik perhatian karyawan dan memberi informasi atau mengingatkan akan pentingnya sesuatu yang diberi kompensasi dibandingkan dengan yang lain, kompensasi juga meningkatkan motivasi karyawan terhadap ukuran kinerja, sehingga membantu karyawan mengalokasikan waktu dan usaha karyawan.

Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Karyawan akan memberikan yang terbaik jika keinginan sesuai harapannya, sehingga kepuasan karyawan pun akan terpenuhi dan kinerjanya juga meningkat. Makin tinggi penilaian terhadap kegiatan dirasakan sesuai dengan keinginan individu, maka makin tinggi kepuasannya terhadap kegiatan tersebut, dengan demikian kepuasan merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja.

Kompensasi pada PT. Neritama Karya Lestari yaitu berupa gaji dan tunjangan-tunjangan. Tunjangan tersebut berupa bonus. Namun dari hasil *pra survey* dengan 20 orang karyawan mengenai pemberian gaji yang sudah disebutkan diatas, mereka mengatakan gaji yang diberikan tersebut tidak sesuai dengan tanggung jawab pekerjaan yang diberikan. Gaji tersebut dirasa kurang untuk memenuhi kebutuhan karyawan saat ini dan tunjangan bonus yang dianggap masih belum optimal.

Berikut data kehadiran karyawan PT. Neritama Karya Lestari selama 10 bulan terakhir tahun 2018 dimulai dari bulan Januari 2018 sampai Oktober 2018 sebagai berikut:



Sumber: HRD PT. Neritama Karya Lestari, 2018

Gambar 1.1 Hasil *pra-survey* Absensi PT. Neritama Karya Lestari Bulan Januari-November 2018

Dari grafik 1.1 dapat dilihat jika pada bulan agustus karyawan PT. Neritama Karya Lestari yang paling banyak memiliki keterangan izin dan

pada bulan Juli karyawan PT. Neritama Karya Lestari yang paling banyak memiliki keterangan sakit. Pada bulan februari, april, juni dan oktober karyawan PT. Neritama Karya Lestari tidak memiliki keterangan izin maupun sakit. Walaupun pada grafik diatas menunjukkan hasil yang tidak secara signifikan namun dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

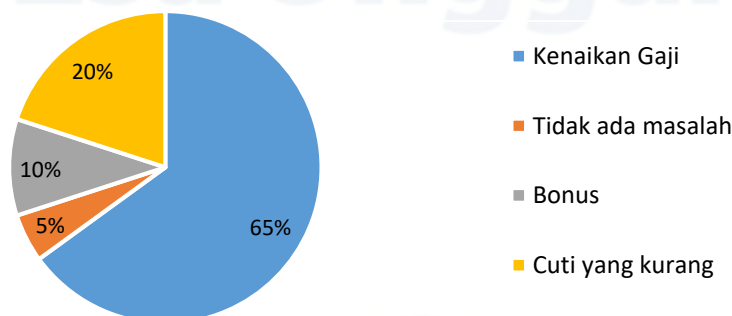
Berdasarkan hasil *pra-survey* yang dilakukan kepada 20 orang karyawan PT. Neritama Karya Lestari yang berstatus sebagai karyawan yang merupakan karyawan tetap dengan masa jabatan lebih dari satu tahun. Maka di peroleh data sebagai berikut :



Sumber : Data hasil *pra-survey* 20 karyawan,2018

Gambar 1.2 Hasil *pra-survey* Stres Kerja PT. Neritama Karya Lestari

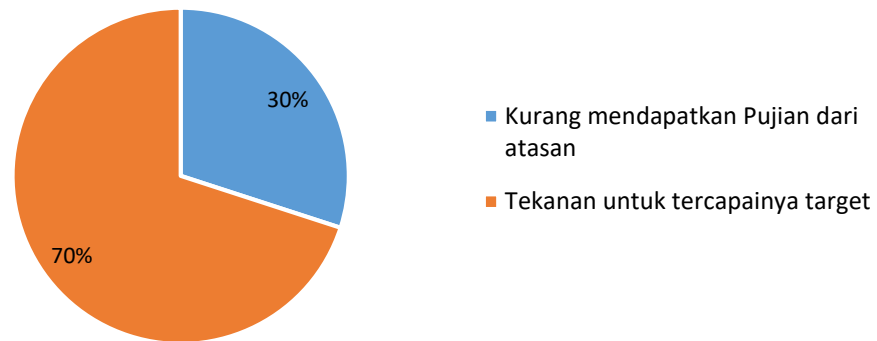
Dapat dilihat pada diketahui bahwa karyawan PT. Neritama Karya Lestari yang menjadi responden *pra-survey* yaitu sebanyak 20 karyawan. Dimana sebesar 75% menyatakan bahwa pekerjaan yang menumpuk di perusahaan yang menyebabkan stres kerja. Sebesar 15% menyatakan atasan yang suka marah-marah membuat karyawan stres dalam kerja hingga menurunnya kinerja karyawan. Dan sebesar 10% menyatakan stres kerja tercipta karena kurangnya karyawan yang bekerja di perusahaan.



Sumber : Data hasil *pra-survey* 20 karyawan,2018

Gambar 1.3 Hasil *pra-survey* Kompensasi PT. Neritama Karya Lestari

Dapat dilihat pada diketahui bahwa karyawan PT. Neritama Karya Lestari yang menjadi responden *pra-survey* yaitu sebanyak 20 karyawan. Dimana sebesar 65% menyatakan bahwa masalah kenaikan gaji di perusahaan yang menyebabkan masalah kompensasi. Sebesar 20% menyatakan cuti yang kurang menyebabkan masalah kompensasi. Sebesar 10% menyatakan bonus yang kurang dalam kerja hingga menurunnya kinerja karyawan. Dan sebesar 5% menyatakan tidak masalah dalam kompensasi.



Sumber : Data hasil *pra-survey* 20 karyawan, 2018

Gambar 1.4 Hasil *pra-survey* Kepuasan Kerja PT. Neritama Karya Lestari

Selanjutnya pada kepuasan kerja karyawan menjadi masalah yang dihadapi oleh PT. Neritama Karya Lestari. Dimana sebanyak 70% menyatakan bahwa tekanan untuk tercapainya target yang tentu saja membuat kepuasan karyawan menurun. Sebesar 30% menyatakan kurang mendapatkan pujian dari atasan yang memberatkan karyawan untuk merasa puas dan mempengaruhi kinerja karyawan.

Perlu diadakan penanganan stres kerja dan masalah kompensasi pada suatu perusahaan guna meningkatkan kinerja karyawan hingga mencapai kepuasan kerja, suatu perusahaan perlu memperhatikan kesejahteraan karyawan serta tidak memberikan penekanan-penekanan yang berlebihan kepada para karyawan. Dengan demikian karyawan akan merasakan kenyamanan dalam bekerja sehingga lebih optimal dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan, tidak terpungkiri jika kepuasan kerja dapat terbangun dengan adanya kinerja karyawan yang baik. Terkait dengan penjelasan tersebut maka penulis mengangkat masalah penelitian dengan judul “ **Pengaruh Stres Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel *Intervening* Pada PT. Neritama Karya Lestari**”

1.2 Identifikasi dan Pembatasan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut ada beberapa pembahasan yang dapat dijadikan identifikasi masalah sebagai berikut :

1. Banyaknya beban yang diberikan oleh atasan yang menimbulkan stres kerja sehingga mengakibatkan kinerja karyawan menurun.
2. Kurang kompensasi yang diberikan oleh perusahaan menyebabkan kinerja karyawan menurun.
3. Kurangnya pujian dari atasan dan tekanan untuk mencapai target yang menyebabkan ketidakpuasan karyawan sehingga mengakibatkan kinerja karyawan menurun.

1.2.2 Batasan Masalah

Batasan masalah dalam penelitian ini adalah berfokus pada Stres Kerja (X1), Kompensasi (X2), Kinerja Karyawan (Y), Kepuasan Kerja (Z) di PT. Neritama Karya Lestari.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi dan batasan masalah diatas, dapat dirumuskan masalah sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh antara stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Neritama Karya Lestari?
2. Apakah terdapat pengaruh antara kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Neritama Karya Lestari?
3. Apakah terdapat pengaruh antara kepuasan kerja karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT. Neritama Karya Lestari?
4. Apakah terdapat pengaruh antara stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Neritama Karya Lestari?
5. Apakah terdapat pengaruh antara kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Neritama Karya Lestari?
6. Apakah terdapat pengaruh antara stres kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja karyawan pada PT. Neritama Karya Lestari?
7. Apakah terdapat pengaruh antara kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja karyawan pada PT. Neritama Karya Lestari?

1.4 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui apakah stres kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Neritama Karya Lestari.
2. Untuk mengetahui apakah kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Neritama Karya Lestari.
3. Untuk mengetahui apakah kepuasan kerja karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Neritama Karya Lestari.

4. Untuk mengetahui apakah stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Neritama Karya Lestari.
5. Untuk mengetahui apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Neritama Karya Lestari.
6. Untuk mengetahui apakah stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja karyawan pada PT. Neritama Karya Lestari.
7. Untuk mengetahui apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja karyawan pada PT. Neritama Karya Lestari.

1.5 Manfaat Penelitian

1. Bagi Pihak Perusahaan

Hasil dari penelitian ini diharapkan bisa dijadikan sebagai salah satu dasar pertimbangan dalam menentukan langkah dan kebijakan PT. Neritama Karya Lestari khususnya dalam kesejahteraan karyawan guna menurunkan stres kerja dan memperbaiki kompensasi karyawan sehingga dapat menimbulkan kinerja karyawan yang optimal dan kepuasan kerja tercipta untuk para karyawan.

2. Bagi Peneliti Lain

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan acuan dan pengetahuan untuk penelitian-penelitian dibidang sumber daya manusia terutama yang berkenaan dengan stres dan kompensasi kerja melalui kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

3. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan agar peneliti dapat mengetahui lebih mendalam manfaat dari mengurangi stres kerja dan memperbaiki kompensasi melalui kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan yang dapat diterapkan kedepan.

Universitas
Esa Unggul

Universitas
Esa Unggul