

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pandemi *Corona Virus Disease* atau yang dikenal dengan covid-19 yang sedang melanda dunia termasuk Indonesia menyebabkan persaingan bisnis semakin tinggi sehingga memaksa setiap manajemen perusahaan menyiapkan berbagai macam strategi dan melaksanakan langkah-langkah praktis untuk mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan pada masa krisis (Yuwono *et al.*, 2020). Salah satu strategi yang digunakan perusahaan adalah mengelola sumber daya manusia yang sebagai penunjang kegiatan operasional secara efektif dan efisien. Pandemi covid-19 juga menyebabkan banyak perusahaan yang mengalami kerugian dikarenakan tidak adanya pelanggan bahkan ada beberapa perusahaan yang gulung tikar. Dikarenakan kerugian tersebut, perusahaan berusaha mengurangi beban dengan cara mengurangi karyawan yang berkerja. Hal ini menyebabkan banyak karyawan kehilangan pekerjaannya dan menyebabkan karyawan saling bersaing satu sama lain untuk menjaga pekerjaannya.

Dalam masa pandemi ini, masyarakat juga harus mengikuti protokol kesehatan yang diterapkan oleh pemerintah salah satunya *sosial distancing* untuk membantu menekan penyebaran virus. Bagi mereka yang memang bekerja dari rumah bukanlah suatu masalah yang besar. Hal ini akan berbeda bagi para pekerja produksi, jasa, otomotif dan sejenisnya yang mengharuskan mereka untuk datang

ke tempat kerja. Dalam mengelola sumber daya manusia supaya lebih efektif, sering kali perusahaan memberikan tugas kepada karyawan diluar pekerjaan yang telah ditentukan sebelumnya. Banyaknya tugas yang diberikan oleh perusahaan menjadi penyebab stres bagi karyawan karena tuntutan yang begitu banyak dan besar, belum lagi tuntutan dari keluarga dan lingkungan (Farisi & Pane, 2020).

Supriatin dan Amelia (2021) menyebutkan stres kerja sebagai suatu kondisi kecemasan atau ketegangan yang dapat menyebabkan suatu ketidakseimbangan fisik dan mental seorang pekerja dan mengakibatkan kegagalan dalam mengerjakan tugas dikarenakan dapat mengganggu para pekerja lain dalam melakukan pekerjaan. Stres kerja yang berlebihan juga dapat mempengaruhi kemampuan seseorang dan dapat mengganggu pelaksanaan kerja seseorang. Hal ini dapat dilihat dari karyawan mulai tidak produktif melakukan pekerjaannya dan mengakibatkan pekerjaan tidak selesai tepat pada waktunya (Islamiati, Sentosa, & Effendi, 2020).

Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor yang menentukan berhasil atau tidaknya suatu perusahaan karena setiap pekerjaan yang ada di dalam perusahaan selalu dilakukan oleh para karyawan (Rahman & Kader, 2019). Oleh karena itu perusahaan harus memberikan balas jasa atau imbalan dalam bentuk kompensasi baik secara langsung maupun tidak langsung yang sesuai dengan kinerja karyawannya. Tujuan pemberian kompensasi tidak hanya untuk memberikan imbalan kepada karyawan atas pekerjaan yang telah diselesaikan tetapi juga untuk mempertahankan karyawan yang memiliki potensi (Zulkarnaen & Herlina, 2018). Tetapi pandemi covid-19 membuat banyak perusahaan mencari

cara untuk mengurangi beban perusahaan salah satunya adalah dengan mengurangi kompensasi yang diberikan kepada karyawan. Hal itu membuat para karyawan merasa tidak puas terhadap kebijakan tersebut. Perusahaan harus segera menindaklanjuti permasalahan ini, sebab jika tidak ditindaklanjuti akan menyebabkan karyawan protes dengan bekerja seminimal mungkin sehingga hasil kerja yang ada tidak memuaskan atau yang lebih buruk lagi mereka melakukan pemogokan kerja.

Kompensasi tergolong menjadi dua macam yaitu kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung. Pemberian kompensasi secara langsung akan langsung diterima dan dirasakan oleh karyawan. Pemberian kompensasi langsung sangat memengaruhi kinerja karyawan. Apabila kompensasi langsung yang diberikan dapat memenuhi berbagai kebutuhan hidup para karyawan maka para karyawan dapat berfokus pada pekerjaannya yang pada akhirnya dapat meningkatkan hasil pekerjaannya baik dalam kualitas maupun kuantitas. Kompensasi tidak langsung ialah kompensasi yang diberikan dalam bentuk pelayanan karyawan dengan tujuan menciptakan suasana, kondisi dan lingkungan kerja yang menyenangkan sehingga karyawan dapat merasa nyaman dan aman saat bekerja. Apabila kompensasi tidak langsung diberikan secara konsisten dan adil maka karyawan akan merasa dihargai dan pada akhirnya akan meningkatkan loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Semakin baik kompensasi tidak langsung yang didapatkan maka semakin baik pula kinerja karyawan (Reptya *et al.*, 2021).

PT. Pionika Automobil berdiri pada tanggal 29 September 2007. Perusahaan ini merupakan salah satu perusahaan otomotif di Batam yang mengkhususkan

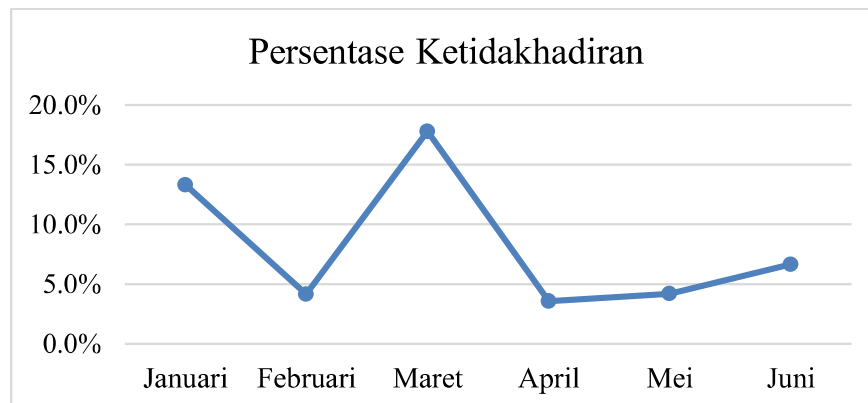
kegiatannya dalam memasarkan, menjual, dan menyervis mobil. PT. Pionika Automobil ini disebut juga Honda Nagoya yang beralamatkan di kompleks Pionika Jl. Teuku Umar No 1-9 Pelita Batam. PT. Pionika Automobil juga memiliki cabang di Jl. Gajah Mada, Taman Kota Batam yang dikenal dengan sebutan Honda Taman Kota. Sebagai perusahaan otomotif yang tergolong sebagai perusahaan penyedia jasa, PT. Pionika Automobil dituntut untuk selalu mampu memberikan pelayanan yang baik dan berkualitas kepada setiap pelanggannya.

Berdasarkan pengamatan peneliti di PT. Pionika Automobil pada masa covid-19, terlihat bahwa para karyawan mengalami stres kerja ketika tuntutan pekerjaan yang harus mereka lakukan semakin hari semakin bertambah dikarenakan kurangnya tenaga kerja yang ada. Stres kerja dapat membuat karyawan ingin melarikan diri dari pekerjaan yang menumpuk dengan cara tidak masuk kerja dengan alasan sakit, izin, maupun cuti. Berikut data absensi karyawan PT. Pionika Automobil Batam bulan Januari – Juni 2021.

Tabel 1.1 Data Absensi Karyawan PT. Pionika Automobil

Bulan	Jumlah Karyawan	Masuk Kerja	Tidak Masuk Kerja			Persentase Ketidakhadiran
			MC	Izin	Cuti	
Januari	150	130	7	6	7	13,3%
Februari	145	139	1	2	3	4,1%
Maret	146	120	7	12	7	17,8%
April	140	135	1	2	2	3,6%
Mei	143	137	3	2	1	4,2%
Juni	150	140	5	2	3	6,7%

Sumber: PT. Pionika Automobil, 2021



Sumber: PT. Pionika Automobil, 2021

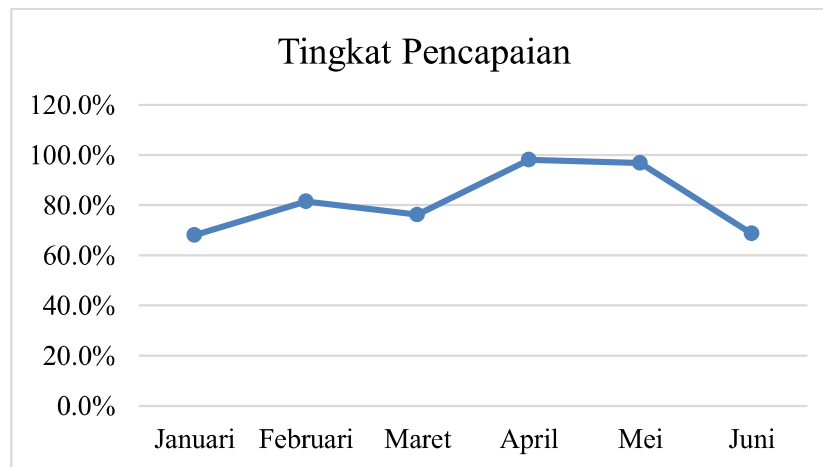
Gambar 1.1 Tingkat Ketidakhadiran Karyawan PT. Pionika Automobil

Gambar 1.1 menunjukkan bahwa tingkat karyawan yang tidak masuk kerja mengalami fluktuasi. Hal ini disebabkan stres kerja yang dialami karyawan. Selain stres kerja, karyawan juga merasa tidak puas mengenai kebijakan perusahaan yang mengurangi kompensasi yang seharusnya didapatkan pada masa pandemi. PT. Pionika Automobil juga memberikan kompensasi tidak langsung berupa rekreasi satu tahun sekali kepada karyawannya tetapi karena pandemi covid-19 membuat rekreasi tersebut dibatalkan. Jika para karyawan sering tidak masuk kerja tentu akan mempengaruhi kinerja karyawan menjadi menurun. Berikut merupakan data tingkat pencapaian target penjualan mobil PT. Pionika Automobil Batam periode Januari – Juni 2021.

Tabel 1.2 Pencapaian Target Penjualan Mobil PT. Pionika Automobil

Bulan	Target (Unit)	Realisasi (Unit)	Tingkat Pencapaian
Januari	91	62	68,1%
Februari	98	80	81,6%
Maret	131	100	76,3%
April	106	104	98,1%
Mei	97	94	96,9%
Juni	122	84	68,9%

Sumber: PT. Pionika Automobil, 2021



Sumber: PT. Pionika Automobil, 2021

Gambar 1.2 Pencapaian Target Penjualan Mobil PT. Pionika Automobil

Dapat dilihat dari tabel dan gambar diatas kinerja karyawan PT. Pionika Automobil dapat dikatakan masih rendah. Hal ini dapat dilihat dari kuantitas kerja yang rendah dimana jumlah pekerjaan yang dicapai berdasarkan penjualan mobil masih belum sesuai dengan target perusahaan. Pada bulan Januari 2021 tingkat pencapaian target hanya 68,1%, pada bulan Februari 2021 tingkat pencapaian target meningkat menjadi 81,6%, dan pada bulan Maret 2021 tingkat pencapaian target menurun menjadi 76,3%, dan pada bulan April 2021 target hampir tercapai dengan tingkat pencapaian target 98,1%, dan pada bulan Mei 2021 tingkat pencapaian target menurun menjadi 96,9%, dan pada bulan Juni 2021 tingkat pencapaian target menurun menjadi 68,9%.

Penelitian terdahulu yang menguji pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan yang dilakukan oleh Cahyana dan Jati (2017) menyatakan stres kerja berpengaruh positif terhadap kinerja yang berarti stres kerja dapat mendorong karyawan untuk mengerahkan segala kemampuannya untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik sehingga menghasilkan kinerja yang tinggi. Hal ini juga

dibuktikan dalam penelitian Andronicus *et al.* (2020) bahwa stres kerja berpengaruh positif terhadap kinerja. Hermawati dan Syofian (2021) pada penelitiannya mengatakan jika stres kerja meningkat maka kinerja karyawan juga akan ikut meningkat begitu pula sebaliknya. Dalam jurnal internasional yang ditulis oleh Wolor *et al.* (2019) dengan judul “*The Effect of Work Stres, Compensation and Motivation on the Performance of Sales People*” menunjukkan hasil stres kerja memiliki dampak negatif terhadap kinerja sedangkan kompensasi memiliki dampak positif terhadap kinerja.

Pada penelitian Brasilio dan Tridayanti (2020) menunjukkan kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial dan simultan. Hal ini juga didukung oleh penelitian Reptya *et al.* (2021) membuktikan bahwa kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung memiliki pengaruh baik terhadap kinerja. Pangastuti, Sukirno dan Efendi (2020) dalam tulisannya yang berjudul “*The Effect of Work Motivation and Compensation on Employee Performance*” membawakan hasil kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi kompensasi maka semakin tinggi kinerja karyawan begitu pula sebaliknya.

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dijabarkan diatas, peneliti merasa tertarik bagaimana stres kerja dan kompensasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan sehingga memutuskan melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Stres Kerja, Kompensasi Langsung, dan Kompensasi Tidak Langsung terhadap Kinerja Karyawan PT. Pionika Automobil Batam”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Menurut latar belakang masalah yang telah dipaparkan diatas di atas, maka penulis dapat diidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Karyawan mengalami stres kerja dikarenakan kurangnya tenaga kerja yang ada.
2. Tingkat karyawan yang tidak masuk kerja berfluktuasi.
3. Ketidakpuasan karyawan terhadap kebijakan perusahaan untuk mengurangi gaji selama pandemi covid-19.
4. Kompensasi tidak langsung berupa rekreasi dibatalkan akibat covid-19.
5. Kinerja karyawan yang masih rendah dikarenakan target penjualan belum tercapai.

1.3 Batasan Masalah

Dalam penelitian ini sebenarnya ada banyak hal yang perlu diteliti mengingat banyaknya faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, maka dari itu perlu dibuat perbatasan masalah supaya pembahasan dalam penelitian ini tidak terlalu meluas. Penulis membatasi permasalahan dalam penelitian ini pada Stres Kerja (X1), Kompensasi Langsung (X2), Kompensasi Tidak Langsung (X3) sebagai variabel indenpenden yang dapat mempengaruhi tingkat Kinerja Karyawan (Y) sebagai variabel denpenden. Objek dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Pionika Automobil di Batam.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan pembahasan latar belakang yang dikemukakan di atas maka muncul rumusan masalah yang perlu diteliti sebagai berikut:

1. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Pionika Automobil di Batam?
2. Apakah kompensasi langsung berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Pionika Automobil di Batam?
3. Apakah kompensasi tidak langsung berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Pionika Automobil di Batam?
4. Apakah stres kerja, kompensasi langsung, kompensasi tidak langsung berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Pionika Automobil di Batam?

1.5 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan PT. Pionika Automobil di Batam.
2. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi langsung terhadap kinerja karyawan PT. Pionika Automobil di Batam.
3. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi tidak langsung terhadap kinerja karyawan PT. Pionika Automobil di Batam.
4. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja, kompensasi langsung, kompensasi tidak langsung terhadap kinerja karyawan di PT. Pionika Automobil di Batam.

1.6 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian yang dilakukan penulis diharapkan mempunyai 2 (dua) manfaat utama, yaitu (1) Manfaat Teoritis dan (2) Manfaat Praktis. Adapun manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah:

1.6.1 Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat dalam mengembangkan wawasan dan ilmu pengetahuan, khususnya dalam bidang sumber daya manusia yang berkaitan dengan stres kerja, kompensasi langsung, kompensasi tidak langsung dan kinerja karyawan.

1.6.2 Manfaat Praktis

a. Bagi PT. Pionika Automobil

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi pertimbangan dan pembelajaran bagaimana faktor-faktor tersebut mempengaruhi kinerja karyawan dalam rangka meningkat penjualan bagi perusahaan. Serta dapat dijadikan sebagai petunjuk untuk memaksimalkan fungsi dari kompensasi dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan.

b. Bagi Peneliti

Penelitian dapat menjadi bahan perbandingan dan sumber referensi bagi peneliti lainnya dalam melakukan penelitian mengenai permasalahan yang sama.

c. Bagi Universitas Putera Batam

Penelitian ini dapat berguna sebagai sumber diskusi dan sumber pustaka bagi mahasiswa serta pihak lain yang memiliki ketertarikan meneliti dibidang yang sama.