

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Salah satu hal yang wajib diperhatikan oleh perusahaan adalah kinerja karyawan (Kristanti & Pangastuti, 2019). Dalam proses mewujudkan visi, misi, target dan tujuan yang dirumuskan oleh perusahaan, karyawan memegang peranan yang penting (Supriyadi et al., 2017). Karyawan diibaratkan sebagai kaki dan tangan yang menjalankan tujuan atau strategi yang dirumuskan oleh manajemen puncak yang berperan sebagai otak. Kinerja karyawan yang baik berarti mereka dapat menyelesaikan tugas yang diberikan dalam tenggat waktu yang diberikan, mengerjakan tugas-tugas dengan efektif dan efisien, hasilnya sesuai dengan ekspektasi atasan, dan karyawan dapat bekerja dengan mandiri tanpa menerima bantuan, bimbingan atau pengawasan orang lain. Karyawan yang berkinerja baik berkemungkinan diberikan jabatan ganda atau dikenal juga dengan jabatan rangkap.

Pemberian jabatan rangkap pada karyawan kerap ditemukan dalam dunia kerja karena perusahaan ingin mewujudkan efisiensi dan efektivitas penggunaan sumber daya (Prasista et al., 2017). Karyawan yang dapat melakukan manajemen waktu yang baik tentu dapat mengerjakan tugas jabatan rangkapnya dengan baik. Pada kenyataannya, pekerjaan yang sudah direncanakan oleh karyawan dapat terganggu oleh rekan kerja atau atasan. Gangguan yang dimaksud sini ialah pekerjaan mendadak yang

harus diprioritaskan dari pada pekerjaan lainnya. Dengan adanya pekerjaan urgent ini, manajemen waktu yang sudah dibuat akan berantakan dan berujung pekerjaan karyawan tidak terselesaikan. Hal ini juga bisa membuat karyawan berpotensi mengalami stress dari pekerjaan nya.

Stres kerja dapat memberikan pengaruh positif dan negatif (Haq et al., 2020). Stress kerja yang positif menjadi sebuah dorongan untuk karyawan berusaha untuk bekerja lebih baik dan meningkatkan kualitas diri supaya dapat bersaing dengan rekan kerjanya dalam memberikan kinerja yang lebih baik. stress kerja yang membawa pengaruh negatif disebut sebagai distress (Haq et al., 2020). Jika tidak dikelola dengan baik justru akan membawa pengaruh negatif pada karyawan sendiri sehingga mempengaruhi kinerja.

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh efektivitas orang, sumber daya, kejelasan pekerjaan dan umpan balik, serta efektivitas keseimbangan lingkungan kerja. (Kristian & Ferijani, 2020). Salah satu faktor yang merupakan bagian dari individu adalah gender. Ketika karyawan pria maupun wanita yang sedang berada di lingkungan kerja. Individu dituntut untuk menjadi pekerja professional sebagaimestinya. Karyawan harus bisa menyelesaikan tugas yang merupakan tanggung jawabnya tepat waktu. Karyawan harus bisa menjaga suasana yang harmonis antar rekan kerja. Tuntutan terhadap pria dan wanita berbeda ketika mereka di lingkungan rumah. Laki-laki harus memimpin keluarga dan berperan sebagai kepala keluarga yang mencari nafkah untuk keluarga, dan perempuan harus bisa mengurus pekerjaan rumah tangga dan anak-anak. Disini

terjadi peran ganda yang memberikan stress pada karyawan hingga mempengaruhi kinerja karyawan. Stress yang berasal dari tuntutan gender dan stress yang berasal dari jabatan ganda di kantor berpotensi memperburuk kinerja karyawan. Kompensasi mempengaruhi kinerja karyawan (Rustilah, 2018).

Jabatan rangkap berpeluang untuk menurunkan kinerja karyawan, karena setiap jabatan memiliki tugas yang berbeda dan tugas tersebut akan dikerjakan oleh orang yang sama, hal ini berpotensi mengganggu kinerja karyawan (Prasista et al., 2017). Kompensasi merupakan alasan utama bagi individu untuk bekerja (Prasetyo et al., 2021). Kompensasi seharusnya disesuaikan dengan kinerja dari karyawan. Karyawan yang berkinerja baik berhak untuk mendapatkan kompensasi baik juga dan sebaliknya. Sistem pemberian kompensasi yang sesuai bisa menjamin keadilan antara perusahaan dan karyawan (Dwianto et al., 2019). Karyawan akan berusaha untuk mempertahankan bahkan meningkatkan kinerja jika kompensasi yang diterima setara dengan kontribusi atau usaha yang telah diberikan kepada perusahaan (Dwianto et al., 2019)

Karyawan PT Buana Logistik Mandiri Sukses kerap diberikan jabatan rangkap karena manajemen puncak ingin memaksimalkan pemanfaatan sumber daya manusianya. Tetapi, tugas yang diberikan kepada karyawan terlalu besar sehingga karyawan kesulitan untuk menyelesaikan banyak tugas tepat waktu. Kinerja karyawan dikatakan kurang bagus apabila pekerjaan yang diberikan tidak dapat diselesaikan dalam waktu yang ditentukan. Pada kenyataannya pekerjaan yang diberikan telah melewati kapasitas dari karyawan.

Pekerjaan yang tidak dapat diselesaikan akan membebani pikiran karyawan hingga akhirnya karyawan mengalami stress kerja. Stress yang dialami oleh karyawan PT Buana Logistik Mandiri Sukses tidak hanya berasal dari pekerjaan yang menumpuk, juga karena tuntutan peran kepala keluarga bagi pria dan ibu rumah tangga bagi wanita. Stress berlebihan yang dialami oleh karyawan sangat berpotensi untuk mempengaruhi kinerja dan kesehatan karyawan.

**Tabel 1.1** Jam Kerja dan Lembur Karyawan PT Buana Logistik Mandiri Sukses

No	Jabatan	Jam Kerja	Lembur	Uang Lembur
1	<i>Accounting</i>	Senin s.d. Jumat (08:00 s.d. 17:00) Sabtu (08:00 s.d. 15:00)	<i>Accounting</i> lembur untuk menghasilkan laporan yang diminta oleh manajemen.	-
2	<i>Customer Service</i>	Senin s.d. Jumat (08:00 s.d. 17:00) Sabtu (08:00 s.d. 15:00)	<i>Customer service</i> perlu lembur untuk melakukan koordinasi dengan luar negeri	-
3	<i>Tally</i>	Senin s.d. Sabtu (08:00 s.d. 17:00)	Tergantung banyaknya kargo. <i>Tally</i> akan membuat jadwal pengantaran kargo di lapangan hingga kargo yang tiba pada hari itu selesai diantar	-
4	Supir	Senin s.d. Sabtu (08:00 s.d. 17:00)	Tergantung banyaknya kargo. Supir akan mengantar kargo sesuai dengan jadwal yang telah diatur oleh <i>tally</i> hingga kargo yang tiba pada hari itu selesai diantar	Bonus untuk setiap pengantaran
5	Mekanik	Senin s.d. Sabtu (08:00 s.d. 17:00)	Dibagi menjadi 2 tim yang akan <i>standby</i> 24 jam untuk memperbaiki <i>trailer</i> yang rusak	Uang lembur hitung perjam

6	Operator	Senin s.d. Sabtu (08:00 s.d. 17:00)	Tergantung banyaknya cargo. Operator akan bagi menjadi 3 shift untuk mengoperasikan <i>forklift</i> dan <i>crane</i> yang berfungsi untuk memindahkan kargo dari kapal ke <i>trailer</i>	Jika lembur diatas 3 jam maka uang lembur yang didapatkan Rp 100.000 Jika dibawah 3 jam, perjam diberikan Rp22.000
7	<i>Oli Man</i>	Senin s.d. Sabtu Shift pagi (08:00 s.d. 15:00) Shift malam (15:00 s.d. Selesai)	Dibagi menjadi 2 shift. <i>Oli man</i> selalu <i>standby</i> untuk mengisi minyak <i>trailer</i>	Hari kerja Rp50.000 perjam  Hari minggu/libur Rp75.000 perjam

Sumber: PT Buana Logistik Mandiri Sukses, 2021

Pekerjaan yang belum diselesaikan oleh karyawan memerlukan waktu tambahan selain dari jam kerja normal. Jabatan *accounting*, *customer service* dan *tally* tidak diberikan uang lembur karena gaji yang diterima sudah *all-in*. Karyawan lainnya yang berada dilapangan selain *tally* mendapat uang lembur berdasarkan kebijakan yang ada dari perusahaan. Untuk supir, bonus yang diberikan sesuai dengan lokasi tujuan pengantaran yang telah dijadwalkan oleh *tally*. Untuk mekanik, uang lembur dihitung perjam berdasarkan kebijakan dari Disnaker. Untuk operator, kompensasi yang diterima sesuai dengan perhitungan uang lembur disnaker, tetapi jika lembur diatas 3 jam perusahaan memberikan Rp 100.000. untuk *oli man*, hari kerja dihargai Rp50.000 per jam lembur sedangkan pada hari libur/minggu dihargai Rp75.000 perjam lembur.

Perusahaan seharusnya memberikan kompensasi kepada karyawan, baik kompensasi finansial maupun non finansial sebagai sebuah apresiasi dan dorongan supaya karyawan akan berusaha untuk menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan padanya. Kompensasi belum tentu memberikan efek yang sama pada semua karyawan. Karyawan pria bisa jadi akan menerimanya karena pria memiliki stress sebagai kepala keluarga yang memegang peran penghasilan utama untuk memenuhi kebutuhan finansial keluarganya. Sedangkan karyawan wanita bisa jadi menolak kompensasi yang akan diberikan, sebab mereka lebih memilih menggunakan waktu yang ada untuk menemani keluarga terutama anaknya.

Kompensasi dapat menghasilkan, menciptakan dan mempertahankan kinerja seorang karyawan (Darma & Supriyanto, 2017). Kompensasi yang diberikan oleh perusahaan dapat menjadi sebuah motivasi yang sangat baik bagi karyawan untuk bekerja dan berprestasi lebih baik (Saman, 2020). Berbagai jenis insentif, relaksasi, motivasi dan dorongan dapat digunakan oleh organisasi untuk mengeluarkan karyawan dari stress (Haq et al., 2020). Gender memberikan pria dan wanita peran yang berbeda pada lingkungan yang berbeda (Hasibuan & Sinurat, 2021). Stress kerja merupakan respon karyawan terhadap tantangan dan tekanan kerja yang telah melewati kapasitas individu yang merupakan interaksi dari aspek fisik dan psikologis (Yanner et al., 2020). Jabatan rangkap berpeluang untuk menurunkan kinerja karyawan, karena setiap jabatan memiliki tugas yang berbeda yang dilakukan oleh karyawan yang sama, hal ini dapat

mengganggu kinerja karyawan (Prasista et al., 2017). Kinerja mencerminkan seberapa baik karyawan memenuhi permintaan pekerjaan (Darma & Supriyanto, 2017).

Bersumber dari latar belakang yang terurai diatas, penulis tertarik melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Kompensasi dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Buana Logistik Mandiri Sukses Melalui Gender sebagai Variabel Kontrol”

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Bersumber dari latar belakang yang sudah penulis ungkapkan, dapat diidentifikasi masalah yang terjadi yakni.

1. Kinerja karyawan menjadi buruk karena pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan telah melebihi kapasitas karyawan;
2. Pentingnya kompensasi bagi karyawan sebagai apresiasi atas usaha karyawan yang menjadi dorongan bagi karyawan untuk berprestasi;
3. Pekerjaan yang menumpuk menyebabkan karyawan mengalami stress kerja sehingga kinerja karyawan menjadi buruk;
4. Karyawan mengalami stress kerja karena adanya tuntutan peran ganda yang berasal dari gender.

## **1.3 Batasan Masalah**

Diperlukan batasan masalah untuk sebuah penelitian mengingat keterbatasan biaya dan waktu, untuk menghindari kemungkinan terjadi pelebaran dan

penyimpangan dari pokok masalah. Penulis membatasi penelitian ini hanya pada kompensasi, stres kerja, kinerja karyawan dan gender pada karyawan PT Buana Logistik Mandiri Sukses sehingga penelitian ini dapat dipermudah dan lebih terarah pada sasaran penelitian.

#### **1.4 Rumusan Masalah**

Bersumber pada fenomena yang telah diuraikan oleh penulis, maka penulis dapat merumuskan masalah yakni.

1. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Buana Logistik Mandiri Sukses?
2. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Buana Logistik Mandiri Sukses?
3. Apakah kompensasi berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui gender pada PT Buana Logistik Mandiri Sukses?
4. apakah stres kerja berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui gender pada PT Buana Logistik Mandiri Sukses?

#### **1.5 Tujuan Penelitian**

Bersumber pada rumusan masalah yang dikemukakan oleh penulis, maka tujuan dari penelitian yang dilakukan ini sebagai berikut.

1. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT Buana Logistik Mandiri Sukses

2. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Buana Logistik Mandiri Sukses
3. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi secara tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui gender pada PT Buana Logistik Mandiri Sukses
4. Untuk mengetahui pengaruh stress kerja secara tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui gender pada PT Buana Logistik Mandiri Sukses

### **1.6 Manfaat Penelitian**

Penulis berharap hasil penelitian ini dapat menjadi referensi dan sumber informasi bagi para pemangku kepentingan. Berikut diuraikan manfaat dari penelitian ini berdasarkan manfaat teoritis dan manfaat praktis.

#### **1. Manfaat Teoritis**

Penelitian ini dapat berkontribusi pada literatur yang berhubungan dengan kinerja karyawan. Selain itu, peneliti juga berharap literasi ini bisa menjadi referensi dan sumber pengetahuan bagi peneliti selanjutnya terlebih mengenai kompensasi, stres kerja, gender dan kinerja karyawan

#### **2. Manfaat Praktis**

##### **a. Manfaat bagi penulis**

Penulis mendapatkan pengetahuan, wawasan serta pengalaman yang baru dalam melakukan penelitian. Selain itu juga dapat dijadikan sebagai bekal bagi masa depan penulis yang bercita-cita menjadi seorang pemilik usaha

untuk meningkatkan kinerja karyawan, khususnya pada pemberian kompensasi dan pengelolaan stress kerja pada karyawan.

b. Manfaat bagi PT Buana Logistik Mandiri Sukses

manajemen PT Buana Logistik Mandiri Sukses dapat memanfaatkan hasil penelitian ini sebagai referensi dalam pembuatan kebijakan mengenai peningkatan kualitas sumber daya manusia, terlebihnya kinerja karyawan.

c. Manfaat bagi mahasiswa atau peneliti selanjutnya

Penulis berhadap literasi ini dapat menjadi bahan masukan bagi peneliti selanjutnya yang berminat untuk meneliti dibidang sumber daya manusia terkait kinerja karyawan, kompensasi, stres kerja dan gender