

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Manajemen sumber daya manusia tidak datang secara tiba-tiba. Manusia sudah sejak dahulu kala hidup dalam berorganisasi, dan sebenarnya di waktu yang sama manajemen sumber daya manusia pun sudah ada, kegiatan berorganisasi sejak masa lampau telah dilakukan, misalnya seperti di sektor ekonomi, pemerintahan dan sosialisai dibutuhkan kelompok ataupun tim khusus untuk menjalankan sumber daya manusia.

Sumber daya manusia yaitu kemampuan atau kesanggupan atau segala yang dimiliki manusia, seperti perasaan sosial, perasaan kasih sayang, talenta berinteraksi dengan lain pihak, memiliki cipta, rasa, karya dan karsa. Dengan itu, kita menyimpulkan bahwa sumber daya manusia di defenisikan sebagai kemampuan yang bersumber dari manusia yang bisa didayagunakan oleh organisasi.

Masing-masing perusahaan mempunyai cara tersendiri untuk meningkatkan dan memajukan perusahaan itu sendiri. Dengan cara menciptakan dan mengoptimalkan sumber daya yang ada. Contoh Sumber daya yaitu barang mentah atau barang setengah jadi, modal, alat canggih dan lainnya. Selanjutnya sumber daya manusia menjadi dasar penting untuk peningkatan perusahaan itu sendiri. Walaupun perusahaan memiliki teknologi yang modern namun tidak

menyetarakan dengan sumber daya manusia dengan optimal dapat menghambat perusahaan mencapai tujuannya. Sumber daya manusia yang dimaksud itu adalah karyawan. Oleh karena itu perusahaan dituntut untuk menggunakan dengan baik sumber daya manusia itu agar menimbulkan rasa loyalitas dan memiliki kompetensi yang baik pada perusahaan. Demikian juga terdapat banyak macam hal yang dapat mempengaruhi sumber daya manusia yang bisa di teliti, contohnya yaitu lingkungan, stres kerja, dan kompensasi, maupun kinerja karyawan yang dapat di analisis.

Lingkungan kerja adalah suatu zona suatu organisasi yang mana didalamnya ditemui beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai visi dan misi sesuai tujuan perusahaan (Serdamayanti 2012:23). dari definisi tersebut dapat kita pahami lingkungan kerja yang aman, nyaman dan baik lingkungan nya dapat meningkatkan kinerjanya, sebaliknya apabila karyawan merasakan ketidaknyamanan dan meragukan keamanannya dapat menyebabkan stres kerja.

Selain lingkungan kerja, hal lain yang dapat berpengaruh dalam kinerja karyawan adalah stres kerja. Stres kerja adalah kondisi dimana seseorang merasa adanya ketidaktenangan yang bisa mempengaruhi emosi, pola pikir dan merasa dirinya tidak mampu beradaptasi dalam lingkungan yang ada disekitarnya. Stres kerja merupakan hal diperhatikan didalam perusahaan, karena karena stres kerja merupakan faktor yang bisa menaikan produktifitas kerja karyawan.

Vanko dalam (Hamali, 2018:241) mengemukakan stres kerja adalah keadaan dalam kondisi emosional yang muncul karena adanya ketidakcocokan keterampilan atau kemampuan individu untuk menghadapi beban dan tekanan yang dihadapinya. Sedangkan menurut (Hasibuan 2016:76) stres kerja adalah situasi seseorang yang sedang merasa kondisinya dalam kekhawatiran yang dapat mengganggu emosi dan cara berpikirnya menjadi tidak baik.

Selain lingkungan kerja dan stres kerja terdapat penyebab lainnya yang dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan yaitu kompensasi. Kompensasi merupakan bagian yang sangat sulit dilaksanakan oleh manajemen karena tak jarang menimbulkan permasalahan. Kompensasi dilaksanakan dalam sebuah manajemen sebagai bentuk strategi untuk menciptakan kondisi yang seimbang antara karyawan dan perusahaan.

Menurut (Fitri Nasution, 2019) Kompensasi adalah apresiasi atau bayaran langsung atau tidak langsung yang pantas dan sebanding untuk karyawan, yang menjadi penerimaan atas pengabdian dan jasanya yang membuat perusahaan atau organisasi mencapai tujuan. Sedangkan menurut (Hasibuan, 2017:119) kompensasi adalah penghasilan yang berupa barang berwujud maupun tidak berwujud yang diberikan kepada pekerja untuk bayaran atas dedikasi yang telah diperbuat bagi perusahaan.

Sumber daya manusia (SDM) dengan kinerja yang bagus mampu mempengaruhi kemajuan organisasi atau perusahaan. Begitu juga sebaliknya jika kinerja yang dihasilkan olhe sumber daya manusia (SDM) kurang baik

maka akan menghambat kemajuan dari organisasi atau perusahaan. Menurut (Anwar Prabu, 2013: 67) kinerja adalah performa kerja atau dampak kerja dari kualitas maupun kuantitas yang diraih sumber daya manusia dalam mengerjakan pekerjaannya menggunakan dengan komitmen yang dipercayakan kepadanya. Agar mendapat kinerja yang lebih tinggi pemimpin perusahaan harus mampu bekerja keras dan meriset faktor-faktor yang bisa berpengaruh dalam kinerja karyawan. Sumber daya manusia (SDM) memiliki kedudukan berpengaruh signifikan dalam melaksanakan rancangan rencana, pembuat keputusan dan kebijakan didalam perusahaan atau organisasi.

Di kota Batam terdapat banyak perusahaan yang bergerak dibidang manufaktur salah satu nya ialah PT SP *manufacturing*. PT SP *manufacturing* merupakan perusahaan industri yang memproduksi barang mentah *printed circuit board assembly* dan *wire harness* menjadi setengah jadi. Menjadi salah satu perusahaan yang bergerak di bidang manufaktur PT SP Manufacturing memiliki jumlah karyawan sebanyak 114 karyawan dalam bagian *storekeeper*. *Output* atau hasil kerja menjadi faktor yang utama. Kualitas, kuantitas dan ketepatan serta kecepatan waktu tidak kalah pentingnya. Tanggung jawab yang besar dengan adanya intensitas jam kerja dan kemampuan berbeda dari setiap karyawan dalam memahami akan memicu berbagai macam persoalan didalam lingkungan kerja.

Berdasarkan observasi yang telah dilakukan peneliti, kelengkapan yang diberikan oleh perusahaan PT SP Manufacturing masih minim. Pertama, ruang

kerja yang kurang luas yang mengakibatkan penumpukan produk berlebihan dan tidak pada tempatnya yang mampu mempersempit ruang gerak serta cenderung mengurangi semangat kerja para karyawan. Kedua, suhu ruangan yang belum menentu, dikarenakan kurang maksimalnya penggunaan pengatur suhu ruangan dan kebisingan yang disebabkan oleh getaran mekanis atau alat-alat proses produksi dengan seperti itu mengakibatkan sulit untuk berkonsentrasi dan karyawan cenderung menunda pekerjaan. Ketiga, akses yang sempit akibat penumpukan barang dan material produksi sebagai masuk-keluar atau modar-mandri karyawan yang sedang melakukan tugas sejalan dengan masuk-keluarnya *forklift*, dan *lift trucks* yang mengakibatkan para karyawan merasa tidak aman karena takut terjadi kecelakaan. Kenyamanan dan kelengkapan fasilitas ini harusnya lebih diperhatikan oleh pihak perusahaan yang tujuannya membuat karyawan dapat bekerja dengan maksimal serta mampu meningkatkan kinerjanya.

Setiap pekerjaan yang ada memiliki potensi menghasilkan stres dalam bekerja. Dan menurut observasi yang dilakukan di PT SP Manufacturing faktor terbesar yang mempengaruhi stres kerja adalah beban kerja. Beban kerja yang tidak sesuai dengan kemampuan seperti keharusan pencapaian target yang tiba-tiba meningkat dengan waktu yang sangat minim bagi karyawan. Diharuskan mencapai target yang tinggi tanpa melihat kondisi dari tugas atau kerjaan tersebut, apakah tugas atau kerjaan tersebut bisa dikerjakan dengan waktu yang ditentukan oleh atasan, dan stress kerja juga dapat menurunkan tingkat kinerja

bagi setiap karyawan yang mengalaminya. Tekanan yang begitu tinggi, emosi yang tidak stabil, perasaan tidak tenang dan masalah lainnya juga akan menurunkan kinerja dari setiap karyawan dalam perusahaan.

Ekspektasi karyawan terhadap kompensasi yang perusahaan berikan masih dibawah harapan para karyawan. Menurut observasi yang dilakukan peneliti pemberian kompensasi di PT SP Manufacturing dirasa belum maksimal dikarenakan belum sesuai dengan upah minimum regional (UMR) kota Batam dan masih dikenakan potongan untuk iuran jaminan sosial ketenagakerjaan serta kesehatan. Pengelolaan kompensasi dalam perusahaan sangat diperlukan, mengingat adanya kompensasi yang diberikan perusahaan akan memperoleh imbalan yaitu prestasi yang lebih besar yang diberikan karyawan.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan peneliti kinerja karyawan di PT SP Manufacturing belum mencapai target produksi yang maksimal. Dengan lingkungan yang tidak nyaman, stres kerja, serta ekspektasi karyawan terhadap kompensasi yang dirasa belum menyentuh harapan menimbulkan kurang maksimalnya kinerja karyawan

Tabel 1. 1 Pencapaian Target

No.	Bulan (2021)	Target Output	Pencapaian Output	Persentase	Keterangan
1.	Januari	5.299.478	4.769.530	90%	Tidak tercapai
2.	Februari	5.279.504	5.015.244	95%	Tidak Tercapai
3.	Maret	5.257.657	5.889.621	93%	Tidak tercapai
4.	April	5.309.514	4.257.036	80%	Tidak tercapai
5.	Mei	5.392.119	4.485.721	83%	Tidak tercapai
6.	Juni	5.266.751	5.166.751	98%	Tidak tercapai

	Total	31.805.023	29.583.903		
--	-------	------------	------------	--	--

Sumber : PT SP Manufacturing

Berdasarkan tabel 1.1 terlihat bahwa terjadi penurunan pencapaian target sangat meningkat yang memiliki arti pencapaian kinerja karyawan PT SP Manufacturing belum maksimal. Hal ini mengharuskan perusahaan untuk dapat memaksimalkan kinerjanya para karyawan.

Dilihat konflik yang ada dalam perusahaan tersebut, maka peneliti tertarik untuk melakukan observasi lebih dalam untuk mengevaluasi dan menganalisa bagaimana pengaruh lingkungan kerja, stress kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT SP *Manufacturing*. Dari latar belakang diatas maka dapat kita simpulkan sebagai judul dalam penelitian ini adalah **“Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT SP *Manufacturing*”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dirangkum, maka peneliti melakukan identifikasi masalah sebagai berikut, yaitu :

1. Pekerja cenderung merasa suasana kerja perusahaan tidak nyaman yang mengakibatkan lingkungan kerja tidak kondusif.
2. Pekerja terbebani dengan adanya pekerjaan yang menumpuk yang mengakibatkan terjadinya stres kerja.
3. Pekerja yang bekerja tidak menerima upah sesuai dengan upah minimum regional.

4. Pekerja tidak memaksimalkan kinerjanya mengakibatkan tidak tercapainya target terutama dibulan April hingga Juni.

1.3 Batasan Masalah

Dari penjelasan permasalahan diatas dan karena adanya keterbatasan waktu, referensi, dana, dan pengetahuan peneliti, dan nantinya penelitian ini tidak melebar dan hanya fokus dalam tujuan dan rumusan masalah penelitian, maka peneliti hanya membatasi penelitian pada :

1. Karyawan yang diteliti seluruh karyawan *storekeeper*.
2. Penelitian ini dilakukan dari bulan Januari - Juni 2021.
3. Variabel yang diteliti lingkungan kerja (X1), stres kerja (x2), kompensasi (X3) dan variabel Y: kinerja

1.4 Rumusan Masalah

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh positif secara parsial terhadap kinerja karyawan PT SP Manufacturing.
2. Apakah stres kerja berpengaruh positif secara parsial terhadap kinerja karyawan PT SP Manufacturing.
3. Apakah kompensasi berpengaruh positif secara parsial terhadap kinerja karyawan PT SP Manufacturing.
4. Apakah lingkungan kerja, stress kerja dan kompensasi kerja berpengaruh positif secara simultan terhadap kinerja karyawan PT SP Manufacturing.

1.5 Tujuan Penelitian

Harapan dan tujuan yang ingin diperoleh dari pembahasan sebelumnya yang telah dijelaskan yaitu :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja secara parsial terhadap kinerja pada PT SP Manufacturing.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh stres kerja secara parsial terhadap kinerja pada PT SP Manufacturing.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi secara parsial terhadap kinerja pada PT SP Manufacturing.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja, stres kerja dan kompensasi secara simultan terhadap kinerja pada PT SP Manufacturing.

1.6 Manfaat Penelitian

1. Bagi perusahaan atau organisasi, sebagai dan dapat dijadikan evaluasi sebagai acuan untuk fokus memperhatikan hak dari karyawan
2. Bagi peneliti, menambah pengetahuan dan wawasan serta memberikan kontribusi ideologi dalam bidang sumber daya manusia, khususnya yang menyangkut dengan lingkungan kerja, stres kerja dan kompensasi dan kinerja karyawan.

3. Bagi pihak institusi, sebagai referensi di perpustakaan dan bisa dijadikan sebagai bahan perbandingan bagi pihak lain yang ingin melakukan penelitian.