

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Perkembangan dunia bisnis yang sangat pesat dan persaingan yang semakin ketat menjadikan setiap organisasi harus menghadapi tantangan yang menuntut sumber daya manusia yang berkualitas. Kualitas sumber daya manusia ditandai dengan SDM yang kreatif, memiliki kemampuan serta kemauan yang tinggi. Sumber daya manusia itu bersifat dinamis dan memiliki kemampuan untuk terus berkembang, sehingga perlu mendapatkan perhatian dari pihak organisasi karena kualitas manusia sebagai tenaga kerja merupakan modal dasar dalam masa pembangunan. Tenaga kerja yang berkualitas akan menghasilkan suatu hasil kerja yang optimal sesuai dengan target kerjanya.

Setiap organisasi ingin memiliki sumber daya manusia yang profesional, loyal, berdedikasi tinggi dan terjamin kesejahteraannya, menyadari bahwa sumberdaya manusia adalah *asset* yang sangat penting, yang menggerakkan seluruh roda organisasi, maka pengembangan sumber daya manusia ditempatkan pada urutan tertinggi. Oleh karena itu organisasi harus memikirkan cara yang dapat dilakukan untuk mengembangkan pegawai agar dapat mendorong kemajuan organisasinya dalam rangka bersama-sama mencapai tujuan organisasi.

PT. I-Tech General Engineering merupakan perusahaan yang bergerak dibidang *Engineering, Manufacturing* , khususnya pada sektor panel,

pengembangan fasilitas kelautan dan offshore, power management dan jasa man power untuk pengadaan pekerjaan di lapangan. Perusahaan ini memiliki pegawai tetap, kontrak, serta pegawai magang atau pajak atau pratek kerja lapangan (PKL). Untuk karyawan tetap dan kontrak di perusahaan ini diberikan kompensasi yang berupa gaji, tunjangan, bonus kinerja setiap akhirnya, dll, diberikan berdasarkan pada jabatan, pendidikan, masa kerja, serta kemampuan masing-masing setiap pegawai. Dan untuk karyawan magang atau PKL diberikan gaji atau semacam fee atas kontribusinya terhadap perusahaan setiap bulannya.

Pt. I-Tech General Engineering berusaha memberikan yang terbaik bagi karyawan agar kinerja para karyawan efektif sehingga berdampak positif terhadap perusahaan. Melalui penelitian sementara karyawan kurang menunjukkan sikap yang baik dalam bekerja atau kinerja yang masih belum maksimal dalam melakukan kerjanya, hal tersebut bisa dilihat dari masih adanya karyawan yang menggunakan waktu kerja untuk santai, bercerita, selain itu keterampilan dalam menyelesaikan tugas yang masih kurang memuaskan, tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas dalam hal ini adalah waktu penyelesaian tugas yang masih kurang memuaskan. Peneliti berasumsi bahwa yang mempengaruhi kinerja karyawan kurang adalah disebabkan oleh kompensasi dan stress kerja.

Karyawan merupakan kekayaan utama bagi perusahaan, dimana mereka akan menjadi perencana, pelaksana dan pengendali yang selalu memberikan peran aktif dalam mewujudkan tujuan perusahaan. Karyawan

mempunyai pikiran, perasaan dan keinginan yang dapat mempengaruhi sikap-sikapnya terhadap pekerjaan yang dilakukannya, loyalitas kepada perusahaan dan tentu saja kepuasan kerjanya. Oleh karena itulah kepuasan kerja karyawan harus selalu dijaga dan dipenuhi sebaik-baiknya oleh perusahaan.

Untuk mendapatkan hasil kinerja yang optimal sumber daya manusia harus dikelola dan *dimanage* dengan sebaik mungkin, sehingga sumber daya manusia dalam sebuah organisasi merasa nyaman dalam menjalankan tugasnya dan mendapatkan hasil yang maksimal. Banyak peneliti studi pada kinerja menyimpulkan bahwa partisipasi karyawan dalam pengambilan keputusan dalam faktor penting yang berdampak pada kinerja karyawan.

Karyawan yang memiliki kinerja yang baik dapat membantu perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Kinerja adalah akumulasi hasil akhir semua proses dan kegiatan kerja organisasi. Dari pengertian tersebut menjelaskan bahwa kinerja karyawan merupakan serangkaian tindakan karyawan mulai dari proses sampai pelaksanaan kegiatan yang dikumpulkan untuk diketahui hasilnya. Pendapat lain mengatakan bahwa kinerja merupakan suatu tindakan yang dilakukan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

Kinerja yang akan dihasilkan oleh seorang karyawan berkaitan erat juga dengan kompensasi yang diberikan oleh perusahaan karena setiap kegiatan atau usaha yang dilakukan manusia dalam suatu organisasi tidak

lepas dari motif pribadi untuk memenuhi kebutuhannya. Salah satu tujuan utama seseorang bekerja pada suatu organisasi adalah adanya kompensasi.

Dengan kompensasi yang diterimanya, karyawan ingin memenuhi kebutuhan secara maksimal, misalnya kebutuhan makan, minum, pakaian dan perumahan. Semakin baik kompensasi yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan maka akan memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya. Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti jasa kontribusi mereka pada perusahaan.

Dalam menetapkan kompensasi bagi karyawannya setiap organisasi harus mengusahakan sedemikian rupa sehingga kompensasi terendah yang diberikan dapat terpenuhi, maka karyawan dapat berpindah ke organisasi lain yang memberikan kompensasi yang lebih besar. Pemberian kompensasi kepada karyawan bisa meningkatkan inisiatif karyawan dalam melakukan tugas untuk mencapai tujuan.

Karena kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa (kontra prestasi) atas pekerjaan. Pada dasarnya kompensasi merupakan kontribusi yang diterima atas pekerjaan yang telah dikerjakan. Program kompensasi penting bagi perusahaan karena mencerminkan usaha organisasi untuk mempertahankan sebagai komponen utama dan merupakan komponen biaya yang paling penting. Kompensasi juga penting bagi karyawan karena bagi individu, besarnya kompensasi mencerminkan ukuran-ukuran nilai karya antara para karyawan itu sendiri, keluarga dan masyarakat. Bila kompensasi diberikan secara benar, para

karyawan akan termotivasi dan lebih terpusatkan untuk mencapai sasaran perusahaan.

Sedangkan faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah stress kerja. Stress merupakan suatu kondisi seseorang mengalami ketegangan karena adanya suatu kondisi yang mempengaruhinya kondisi tersebut dapat diperoleh dari dalam diri seseorang maupun lingkungan luar. Oleh karena itu stress kerja membutuhkan pengelolaan yang baik dari manajemen perusahaan sebagai bentuk tanggung jawab perusahaan terhadap sumber daya manusia.

Stress kerja yang dikelola dengan baik memungkinkan karyawan mencapai kinerja yang optimal, tetapi jika tidak dikelola dengan baik stress kerja dapat mempengaruhi kemampuan seseorang untuk menghadapi pekerjaan yang nantinya dapat menghambat pencapaian kinerja yang diharapkan dan tentunya akan merugikan perusahaan.

Stress pekerjaan dapat diartikan sebagai tekanan yang dirasakan karyawan karena tugas-tugas pekerjaannya tidak dapat mereka penuhi. Artinya, stress muncul saat karyawan tidak mampu memenuhi apa yang menjadi tuntutan pekerjaan. Sebagai contoh, beberapa faktor pemicu stress adalah (a) ketidakjelasan apa yang menjadi tanggung jawab pekerjaan; (b) kekurangan waktu untuk menyelesaikan tugas; (c) tidak adanya dukungan fasilitas untuk menjalankan pekerjaan; (d) tugas tugas pekerjaan yang saling bertentangan.

Suatu kondisi yang membuat stres seorang karyawan belum tentu akan dapat membuat stress karyawan lainnya. Konflik yang terjadi di antara karyawan mungkin akan menimbulkan stres pada salah seorang karyawan sedangkan karyawan lainnya tidak mengalaminya.

Dari titik pandang organisasi, manajemen perusahaan mungkin tidak peduli bila karyawan mengalami stres. Alasannya adalah bahwa tingkat semacam itu dapat bersifat fungsional yang mendorong ke kinerja karyawan yang lebih tinggi. Tetapi tingkat stres yang tinggi atau bahkan tingkat stres rendah tetapi berkepanjangan dapat membuat karyawan tertekan, tidak termotivasi dan frustrasi, sehingga pada gilirannya akan menyebabkan karyawan tidak dapat bekerja optimal dan prestasi kerja akan terpengaruh.

Dalam jangka waktu lebih lama, jika karyawan tidak mampu menahan stres pekerjaan, ia tidak mampu lagi bekerja di perusahaan. Pada tahap yang demikian parah, stres bisa membuat karyawan jatuh sakit sehingga tidak mampu masuk kerja, atau bahkan karyawan secara aktif harus mengundurkan diri. Hal-hal tersebut mendorong kinerja karyawan yang menurun dan karenanya menuntut tindakan dari pihak manajemen.

Berdasarkan permasalahan di atas, maka peneliti melakukan penelitian yang menyangkut kinerja karyawan dengan judul **“Pengaruh Kompensasi dan Stres Kerja Terhadap Kinerja karyawan Pt. I-Tech General Engineering.”**

1.2 Identifikasi Masalah

- 1 Kompensasi materi dan non materi yang diterima oleh karyawan PT PT. I-Tech General Engineering belum memenuhi harapan karyawan.
- 2 Pemberian kompensasi yang belum efektif kepada karyawan PT. I-Tech General Engineering
- 3 Tingkat stress kerja tinggi yang dialami karyawan PT. I-Tech General Engineering
- 4 Kinerja karyawan PT. I-Tech General Engineering yang belum mampu memenuhi target yang ditetapkan oleh perusahaan
- 5 Tingginya target yang harus dicapai oleh karyawan
- 6 Terjadi kecemburuan sosial antara pegawai satu dengan pegawai lainnya

1.3 Pembatasan Masalah

Sebenarnya banyak hal yang dapat diangkat dalam penelitian ini, namun penulis perlu membatasi masalah yang lebih terperinci dan jelas agar pembahasan dalam penelitian ini tidak terlalu meluas. Adapun batasan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Penelitian ini menggunakan dua variabel independen yaitu Kompensasi (X1) dan Stres Kerja (X2).
2. Menggunakan satu variabel dependen yaitu Kinerja (Y).
3. Responden yang digunakan sebagai sampel sebesar 103 karyawan di departemen *production* PT. I-Tech General Engineering

1.4 Perumusan Masalah

Atas dasar latar belakang diatas, maka peneliti melakukan perumusan penelitian adalah sebagai berikut:

1. Apakah Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. I-Tech General Engineering di kota Batam?
2. Apakah Stres Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. I-Tech General Engineering di kota Batam?
3. Apakah Kompensasi dan Stres Kerjasecara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. I-Tech General Engineering di kota Batam?

1.5 Tujuan Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mencari bukti empiris atas pengaruh yang signifikan antara :

1. Untuk mengetahui apakah kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. I-Tech General Engineering ?
2. Untuk mengetahui apakah stress kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. I-Tech General Engineering ?
3. Untuk mengetahui apakah kompensasi dan stress kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. I-Tech General Engineering?

1.6 Manfaat penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah:

1. Manfaat teoritis

Bagi penulis, berharap dari penelitian ini akan mampu menambah wawasan serta lebih mengerti dan memahami teori-teori yang didapat selama proses perkuliahan dimana berhubungan dengan manajemen sumber daya manusia.

2. Manfaat praktis

Manfaat praktis dari penelitian adalah sebagai berikut :

1. Bagi Perusahaan

Melalui penelitian ini diharapkan agar dapat menjadi sumber informasi dalam mengembangkan pengetahuan dan menjadi pedoman dalam pelaksana kompensasi dan stres kerja bagi perusahaan untuk mengetahui arti pentingnya kompensasi dan stres kerja.

2. Bagi Universitas

Melalui penelitian ini diharapkan agar bisa memberikan informasi dan referensi bagi kalangan akademisi untuk melakukan penelitian, terutama dalam kompensasi dan stress kerja.