

BAB I

PENDAHULUAN

1.1.Latar Belakang

Dunia bisnis sekarang dituntut menciptakan kinerja karyawan yang tinggi untuk pengembangan perusahaan. Perusahaan harus mampu membangun dan meningkatkan kinerja di dalam lingkungannya. Keberhasilan perusahaan tersebut dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satu faktor penting adalah sumber daya manusia. Perhatian terhadap Sumber Daya Manusia sangatlah penting guna memperoleh kinerja karyawan seperti yang diharapkan dalam rangka mencapai visi dan misi serta tujuan organisasi. Simamora, (2020:5) menyatakan bahwa sumber daya manusia merupakan aset terpenting organisasi atau perusahaan yang harus dijaga. Sumber Daya Manusia adalah elemen yang pasti ada dalam perusahaan, kinerja sumber daya manusia menentukan keberhasilan perusahaan dalam proses mencapai tujuan. Kinerja yang menurun salah satunya dapat disebabkan oleh stres yang dialami karyawan.

Handoko (2014:35) menyatakan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah tingkat stres karyawan. Penurunan kinerja karyawan adalah dampak psikologis yang paling nyata dari stres kerja. Kegagalan seseorang dalam adaptasi dengan lingkungan menghasilkan reaksi emosi dan fisik yang disebut stres. Menurut Wibowo (2014:56), stres (*stress*) didefinisikan sebagai suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses cara berpikir dan kondisi fisik seseorang pekerja. Stres kerja yang dialami oleh setiap karyawan bisa saja berbeda-beda, dan stres juga dapat ditentukan pula oleh individunya sendiri.

Reaksi-reaksi psikologis, fisiologis ataupun dalam bentuk perilaku terhadap stres adalah hasil dari interaksi situasi dengan individunya sendiri, ciri-ciri kepribadian yang khusus dan pola-pola perilaku yang didasarkan pada sikap, kebutuhan, nilai-nilai, pengalaman lalu, keadaan kehidupan, dan kecakapan.

Stres kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan, di mana stres yang tinggi dapat membuat kinerja karyawan menurun. Stres diakibatkan karena kondisi kelelahan fisik maupun mental yang disebabkan oleh adanya keterlibatan dalam waktu yang lama dengan situasi yang menuntut secara emosional. Berdasarkan hasil observasi awal yang peneliti lakukan di PT. Sinar Mas Distributor Nusantara Baturaja OKU, karyawan PT. Sinar Mas Distributor Nusantara Baturaja OKU memiliki beban kerja yang berlebihan, dimana seorang admin harus menginput data yang berasal dari lebih satu orang sales, sedangkan untuk satu sales saja membutuhkan waktu yang cukup lama sehingga karyawan sering pulang diluar jam kerja dan kelelahan. Selain itu pada bagian gudang barang-barang yang datang dari Jakarta (pusat) sering masuk pada sore hari menjelang jam pulang, sehingga karyawan pada bagian gudang terpaksa membongkar barang diluar jam kerja karena truk pengangkut harus segera kembali. Kondisi ini menyebabkan karyawan merasa lelah dan. Tuntutan tugas yang tinggi yang terjadi di PT. Sinar Mas Distributor Nusantara Baturaja OKU membuat karyawan menjadi stress. Dalam jangka pendek, stres yang dibiarkan begitu saja dan tidak segera ditangani akan membuat karyawan semakin tertekan, tidak bersemangat, dan frustrasi yang akan menyebabkan karyawan tidak bekerja secara optimal dan mengganggu kinerjanya.

Dalam jangka panjang, karyawan yang tidak dapat menahan stres kerja akan membuat karyawan tersebut menjadi sakit bahkan mengundurkan diri (*turnover*).

Selain faktor *stress*, kompensasi juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut Handoko (2014:65) kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Kompensasi juga berperan penting bagi karyawan sebagai tanda balas jasa perusahaan terhadap kinerja baik seorang karyawan. Setiap karyawan dalam suatu organisasi mempunyai keinginan untuk mendapatkan kompensasi yang sesuai dengan harapan mereka. Kompensasi merupakan salah satu faktor yang penting, karena kompensasi merupakan dorongan utama seseorang menjadi karyawan, dan pemberian kompensasi juga berpengaruh terhadap semangat dan kinerja para karyawan. Walaupun seorang karyawan mendapatkan stres kerja yang tinggi akibat suatu pekerjaan yang diterimanya, jika karyawan tersebut mendapatkan kompensasi yang baik maka akan meminimalisir stres kerja karyawan tersebut.

Berdasarkan hasil observasi awal yang peneliti lakukan di PT. Sinar Mas Distributor Nusantara Baturaja OKU, peneliti mendapati beberapa karyawan yang mendapatkan gaji yang tidak seimbang dengan tekanan pekerjaan dan lama waktu bekerja. Karyawan tidak mendapatkan uang lembur walaupun karyawan tersebut pulang lebih lambat dari waktu yang sudah ditetapkan oleh perusahaan, keterlambatan pulang ini diakibatkan karena tuntutan pekerjaan yang begitu banyak sehingga waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut juga lebih banyak. Pemberian kompensasi yang dilakukan secara adil dan layak, akan berdampak kepada karyawan yaitu karyawan akan merasa puas dan lebih

bersemangat untuk mencapai sasaran atau tujuan perusahaan. Suatu pemberian kompensasi langsung yang berupa gaji, upah, insentif, maupun tidak langsung baik berupa asuransi, tunjangan, cuti, maupun penghargaan kepada karyawan merupakan faktor penting untuk dapat menarik, memelihara maupun mempertahankan karyawan bagi kepentingan perusahaan, maka dari itu setiap perusahaan harus dapat menetapkan kompensasi yang tepat, sehingga dapat mendorong tercapainya tujuan perusahaan secara lebih efektif dan lebih efisien (Triana & Lie, 2020:2).

Tabel 1.1
Data Pra Observasi
di PT. Sinarmas Distributor Nusantara Baturaja OKU

No.	Nama Karyawan	Jabatan	Kompensasi Sesuai Dengan Tuntutan Dan Jam Kerja	Mengalami Stres Kerja
1	Yanri Sialagan	BASS	Tidak	Ya
2	Shintiya Harmongli Mamosneci	Admin AK	Ya	Tidak
3	Wastu	Admin AK	Ya	Tidak
4	Giyarti Pratiwi	Kasir	Tidak	Ya
5	Karolina	Admin Sales	Tidak	Ya
6	Nora Aprita	Admin Sales	Tidak	Ya
7	Eko Prabowo	Sales	Ya	Tidak
8	Samidi	Sales	Ya	Tidak
9	Kasmadi	Sales	Ya	Tidak
10	Hengky	Sales	Ya	Tidak
11	Shopiah Karunia	Admin Gudang	Tidak	Ya
12	Yenni Simite	Admin Gudang	Tidak	Ya
13	Deri Saputra	Helper	Tidak	Ya
14	Evantri	Checker	Tidak	Ya
15	Arizon Putra Jaya	Checker	Tidak	Ya

Sumber: Data Primer, 2022

Kinerja karyawan yang tinggi sangat diperlukan untuk menghasilkan kualitas pekerjaan yang baik. Dalam melaksanakan pekerjaannya, para karyawan tentunya tidak terlepas dari pengaruh stres kerja serta pemberian kompensasi. As'ad, (2018:45) menyatakan kinerja Karyawan merupakan kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan, kinerja pada dasarnya hasil kerja seorang Karyawan selama periode tertentu. Berhasil tidaknya kinerja Karyawan yang telah dicapai organisasi tersebut dipengaruhi oleh tingkat kinerja dari karyawan secara individu maupun kelompok.

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan di atas maka penelitian ini difokuskan untuk mengetahui faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan PT. Sinarmas Distributor Nusantara Baturaja OKU sebagai objek penelitian ini. Adapun judul penelitian yang akan dilakukan oleh penulis adalah “Pengaruh Stres Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinarmas Distributor Nusantara Baturaja OKU”.

1.2.Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya maka rumusan masalah penelitian ini adalah: Apakah ada pengaruh stres kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Sinarmas Distributor Nusantara Baturaja OKU baik secara parsial maupun simultan?.

1.3.Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah: untuk mengetahui Pengaruh Stres Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinarmas Distrubutor Nusantara Baturaja OKU baik secara parsial maupun simultan.

1.4.Manfaat Penelitian

Berikut ini manfaat yang dapat diperoleh dalam penelitian:

1.4.1. Manfaat Teoritis

Menambah wawasan pengetahuan bagi mahasiswa Universitas Baturaja khususnya Program Studi Manajemen tentang Pengaruh Stres Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinarmas Distrubutor Nusantara Baturaja OKU.

1.4.2. Manfaat Praktis

Memberikan saran dan masukan yang bermanfaat mengenai Pengaruh Stres Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan sehingga dapat mengurangi penyimpangan dan meningkatkan kinerja karyawan.