

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Perkembangan zaman dan globalisasi menuntut sebuah perusahaan untuk selalu melakukan perubahan-perubahan dalam ide dan inovasi yang memiliki daya saing. Merubah strategi berarti perusahaan juga harus mendesain ulang struktur dan sistem-sistem yang terkait di dalamnya. Dampak dari kegiatan tersebut dirasakan langsung oleh karyawan sebagai motor penggerak pencapaian tujuan perusahaan. Adanya keterbatasan sumber daya dan jenis kepribadian dari karyawan menentukan sejauh mana mereka dapat menyesuaikan diri terhadap perubahan ataupun melakukan penolakan yang berakibat timbulnya stres dalam bekerja. Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang fokus pada unsur sumber daya manusia. Tugas MSDM adalah mengelola unsur manusia secara baik agar diperoleh tenaga kerja yang puas akan pekerjaannya. Di dalam organisasi atau perusahaan, manusia merupakan salah satu unsur yang terpenting. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat menentukan bagi keberhasilan atau kegagalan organisasi dalam mencapai tujuan. Manusia berperan sebagai penggerak dan penentu jalannya suatu organisasi. Dengan demikian, tanpa peran manusia meskipun berbagai faktor yang dibutuhkan tersedia, organisasi tidak akan berjalan. Oleh karena itu organisasi harus memberi perhatian yang baik terhadap sumber daya manusia yang dimilikinya, agar organisasi memiliki produktivitas yang tinggi. Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi adalah kinerja sumber daya manusia atau karyawannya.

Seringkali perusahaan menghadapi masalah mengenai sumber daya manusianya. Masalah sumber daya manusia menjadi tantangan tersendiri bagi manajemen karena keberhasilan manajemen dan yang lain itu tergantung pada kualitas sumber daya manusianya. Apabila individu dalam perusahaan yaitu SDM-nya dapat berjalan efektif maka perusahaan tetap berjalan efektif. Dengan kata lain kelangsungan suatu perusahaan itu ditentukan oleh kinerja karyawannya. Setiap perusahaan selalu mengharapkan karyawannya mempunyai prestasi, karena dengan

memiliki karyawan yang berprestasi akan memberikan sumbangan yang optimal bagi perusahaan. Dimana perusahaan menghargai atas segala jasa yang diberikan oleh karyawannya dalam kaitannya pencapaian tujuan perusahaan dengan penerapan sistem pemberian kompensasi yang adil.

Kompensasi adalah total seluruh imbalan yang diterima para karyawan sebagai pengganti jasa yang telah mereka berikan. Sedangkan tujuan dari kompensasi adalah untuk mempertahankan dan memotivasi karyawan [1]. Kompensasi ini dibagi menjadi kompensasi finansial langsung dan kompensasi finansial tidak langsung. Kompensasi finansial langsung terdiri atas gaji, komisi dan insentif. Sedangkan kompensasi finansial tidak langsung terdiri atas tunjangan, asuransi dan dana pensiun. Dalam pemberian kompensasi terkadang menimbulkan kecemburuan sosial antara karyawan yang satu dengan karyawan yang lainnya, jika pemberian kompensasi itu tidak adil akan mengakibatkan menurunnya kinerja karyawan yang merasa tidak diperlakukan adil dalam pemberian kompensasi. Pada PT New Saripati Batang Kuis gaji yang diterima ada yang sesuai dengan UMR (upah minimum regional) dan ada pula yang tidak sesuai UMR, hal ini menyebabkan kecemburuan antar pekerja dan mengakibatkan menurunnya kinerja karyawan pada PT New Saripati Batang Kuis. Selain itu, tidak semua pekerja mendapatkan jaminan sosial, cuti keluarga (hamil dan haid) dan kecelakaan kerja sehingga mengakibatkan menurunnya produktivitas karyawan.

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik dan sebagainya [2]. Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan merupakan suatu kondisi pekerjaan untuk memberikan suasana dan situasi kerja karyawan yang nyaman dalam pencapaian tujuan yang diinginkan oleh suatu perusahaan. Kondisi kerja yang buruk berpotensi menjadi penyebab karyawan mudah jatuh sakit, mudah stress, sulit berkonsentrasi dan menurunnya produktivitas kerja. Jika ruangan kerja tidak nyaman, panas, sirkulasi udara kurang memadai, ruangan kerja terlalu padat, lingkungan kerja kurang bersih, berisik, tentu besar pengaruhnya pada kenyamanan kerja karyawan contohnya dapat mengganggu konsentrasi karyawan dalam bekerja. Kondisi seperti inilah yang selanjutnya

menciptakan antusiasme untuk bersatu dalam organisasi perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan dengan meningkatkan kinerja karyawan. Tata ruangan pada PT New Saripati Batang Kuis tertata tidak rapi sehingga mengganggu kenyamanan dalam bekerja bahkan asbes pada langit-langit ruangan tidak dirawat dengan baik sehingga terdapat banyak asbes yang rusak atau berlubang. PT New Saripati Batang Kuis menggunakan *Air Conditioner* (AC) agar nyaman dalam bekerja, namun tidak semua ruangan menggunakan AC seperti ruangan produksi sehingga pekerja merasa tidak nyaman dalam bekerja dikarenakan menahan udara yang panas dan pengap. Tidak hanya tata ruangan dan AC saja yang menghambat kinerja, suara bising yang ditimbulkan mesin produksi juga menyebabkan hilangnya konsentrasi karyawan dalam bekerja.

Stress merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran dan kondisi fisik seseorang. Stres kerja merupakan masalah serius dalam pekerjaan [3]. Berbagai macam bentuk kekhawatiran dan masalah selalu dihadapi para karyawan, baik kesulitan yang terjadi di luar pekerjaan, maupun kesulitan-kesulitan yang timbul dari berbagai hal yang berkaitan dengan pekerjaan. Dalam banyak kasus, keadaan tersebut akan memicu seseorang mengalami stres dengan pekerjaannya. Sumber atau penyebab stres dapat bermacam-macam termasuk setiap orang dalam suatu organisasi dapat berperan sebagai sumber stres bagi orang lain. Stress merupakan kondisi dinamis dimana seseorang individu dihadapkan dengan kesempatan, keterbatasan atau tuntutan sesuai dengan harapan dari hasil yang ingin dia capai dalam kondisi penting dan tidak menentu. Disisi lain stres kerja dapat dipengaruhi oleh masalah dalam perusahaan. Pada PT New Saripati Batang Kuis, beberapa pekerja ada yang merasa stres akibat tekanan yang diberikan oleh atasannya yaitu berupa beban kerja yang banyak sehingga membuat para pekerja merasa tertekan dan menjadi malas dalam bekerja.

Objek penelitian ini yaitu PT New Saripati Batang Kuis di desa Bakaran Batu Batang Kuis Kabupaten Deli Serdang. PT New Saripati Batang Kuis merupakan perusahaan yang bergerak dibidang produksi makanan ringan. Kegiatan yang dilakukan PT New Saripati Batang Kuis sangat banyak mulai dari pengolahan hingga pendistribusian barang. Dengan banyaknya kegiatan yang dilakukan tersebut

mengharuskan karyawan-karyawan PT New Saripati Batang Kuis harus mempunyai kinerja yang baik. Beberapa cara menciptakan kinerja karyawan yang baik adalah dengan memberikan kompensasi, meminimalisir stress kerja dan menciptakan lingkungan kerja yang baik. Kompensasi yang diberikan pada PT New Saripati Batang Kuis sesuai dengan yang diharapkan karyawannya dan karena kompensasi pula karyawan PT New Saripati Batang Kuis jadi semangat untuk bekerja. Namun mengenai lingkungan kerja di PT New Saripati Batang Kuis membuat karyawan sulit berkonsentrasi dalam bekerja dikarenakan suara bising yang berasal dari mesin-mesin produksi dan suara bising dari mesin itu pula membuat karyawan stress dalam bekerja, ketika karyawan stres secara otomatis menghambat kinerjanya. Berdasarkan uraian di atas, penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul: **”Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Karyawan pada PT New Saripati Batang Kuis”**.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan, maka secara terperinci masalah yang akan diteliti adalah lingkungan kerja yang berada di sekitar PT New Saripati Batang Kuis dapat berpengaruh pada kinerja karyawan dan kondisi stres kerja karyawan yang berpengaruh pada kinerja karyawan.

Dari masalah di atas maka dapat diperoleh rumusan penelitian sebagai berikut:

1. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT New Saripati Batang Kuis?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT New Saripati Batang Kuis?
3. Apakah stress kerja dapat berpengaruh kinerja karyawan pada PT New Saripati Batang Kuis?
4. Apakah kompensasi, lingkungan kerja dan stress kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT New Saripati Batang Kuis?

1.3. Ruang Lingkup Penelitian

Adapun ruang lingkup penelitian ini mencakup:

1. Variabel independen (bebas) adalah variabel yang mempengaruhi variabel dependen. Variabel independen dalam penelitian ini adalah kompensasi, lingkungan kerja dan stres kerja.
2. Variabel dependen (terikat) adalah variabel yang dipengaruhi variabel independen. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan.
3. Objek penelitian yang dipilih adalah PT New Saripati Batang Kuis yang terletak di Desa Bakaran Batu, Kecamatan Batang Kuis Kabupaten Deli Serdang.
4. Tahun penelitian ini dilakukan pada bulan Maret hingga April tahun 2017.

1.4. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT New Saripati Batang Kuis.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT New Saripati Batang Kuis.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan PT New Saripati Batang Kuis.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi, lingkungan kerja dan stress kerja terhadap kinerja karyawan PT New Saripati Batang Kuis.

1.5. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini yang dilakukan pada PT New Saripati Batang Kuis adalah sebagai berikut:

1. Manfaat teoritis

Bagi peneliti, dengan penelitian ini penulis dapat mengaplikasikan ilmu yang diperoleh selama masa perkuliahan dengan praktek dilapangan sehingga dapat menambah wawasan bagi penulis.

2. Manfaat praktis

a. Bagi perusahaan

Dengan penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan serta memberikan sumbangan pemikiran kepada PT New Saripati Batang Kuis dalam meningkatkan kinerja karyawan dimasa yang akan datang.

b. Bagi pembaca

Dengan penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan bahan masukan kepada pihak lain yang ingin meneliti permasalahan yang sama pada masa yang akan datang.

1.6. Originalitas Penelitian

Penelitian ini merupakan replikasi dari penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Dwi Septianto (2010) dengan judul, “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi pada PT. Petaya Raya Semarang”. Penelitian ini mempunyai perbedaan yang signifikan dari penelitian sebelumnya yaitu:

1. Dari segi variabel penelitian

Penelitian terdahulu hanya menggunakan dua variabel, yaitu Lingkungan Kerja dan Stres Kerja. Sedangkan pada penelitian ini penulis menggunakan tiga variabel, yaitu Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Stres Kerja. Penulis menggunakan tiga variabel pada penelitian ini adalah agar penelitian ini tidak sama dengan penelitian sebelumnya yaitu dengan menambahkan kompensasi mengingat pada PT New Saripati Batang Kuis mempunyai masalah tentang kompensasi sehingga menarik untuk dikaji. Hal ini penulis ingin mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan. Alasan penulis menambahkan variabel kompensasi agar adanya pengembangan penelitian selanjutnya yang saya ambil dari peneliti terdahulu, dan meneliti kompensasi karena di PT New Saripati terjadi tidak adilnya pembagian gaji yang sesuai antara karyawan tetap dan tidak tetap.

2. Dari segi objek penelitian dan lokasi

Objek penelitian terdahulu dilakukan pada PT Pataya Raya yang berlokasi di Semarang, sedangkan objek penelitian ini dilakukan pada PT New Saripati Batang Kuis yang berlokasi di kecamatan Batang Kuis kabupaten Deli Serdang.

3. Dari segi periode penelitian

Penelitian terdahulu dilakukan pada tahun 2010 sedangkan penelitian ini dilakukan pada bulan Maret hingga April 2017.

