

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Manajemen sumber daya manusia adalah sistem pengelolaan sumber daya manusia yang bersifat formal dan memperhatikan Masalah kinerja menurun yang dialami oleh karyawan sangat berdampak negatif bagi suatu perusahaan, karena kinerja yang dialami oleh karyawan dapat mengakibatkan kerugian yang relatif sangat diperhitungkan oleh perusahaan. Manajemen sumber daya manusia menjadi aspek yang mendukung dalam berorganisasi untuk mencapai visi dan misi organisasi. Dengan adanya manajemen sumber daya manusia pada perusahaan berperan dalam mengelola, mengatur, mengurus, dan menggunakan sumber daya manusia sehingga dapat berfungsi secara produktif, efektif, dan efisien untuk mencapai tujuan organisasi.

Sumber daya manusia sangat penting dalam kelangsungan hidup suatu perusahaan. Berhasil atau tidaknya suatu perusahaan ditentukan oleh sumber daya yang ada di dalamnya. Sumber daya merupakan subyek yang berperan menentukan keberhasilan perusahaan mencapai tujuannya.

Manajemen sumber daya manusia menganggap bahwa sumber daya manusia merupakan aset utama paling berharga yang dimiliki oleh organisasi dan harus dikelola dengan baik, karena pada dasarnya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang dapat menggerakkan sumber daya lainnya. Maka dari itu karyawan dalam suatu perusahaan dituntut untuk memiliki kemampuan,

keterampilan yang handal, dan ilmu pengetahuan.

Karyawan pada dasarnya adalah manusia yang menggunakan tenaga dan kemampuannya untuk mendapatkan balasan berupa uang maupun bentuk lainnya kepada Pemberian Kerja atau pengusaha atau majikan dengan berdasarkan kontrak kerja. Karyawan tentunya bertugas sesuai yang telah di tentukan oleh pimpinan atau atasannya. Umumnya karyawan bekerja tinggal melaksanakan tugas-tugas yang sudah di instruksikan saja, atau terkadang bisa juga mengekspresikan kreatifitasnya sesuai yang memberi instruksi saat bekerja.

Berhasil atau tidaknya strategi yang sudah tersusun dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan tergantung pada karyawan, sehingga setiap karyawan diharuskan bisa bekerja secara maksimal dengan efektif dan efisien, dan tentu saja agar dapat menghasilkan karyawan yang berkualitas perusahaan diharuskan melakukan pemberdayaan.

Akan tetapi kinerja karyawan pada sebuah perusahaan bisa mengalami penurunan, dengan memperhatikan kinerja sebagai tolak ukur seseorang untuk memperbaiki kinerjanya, kinerja menurut Sutrisno (2016:172) adalah hasil capaian dari kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi.

Kadang kala sulit untuk menjadi seorang karyawan, maka perlu banyak berfikir mencari cara khususnya, untuk memecahkan masalah dalam pekerjaan, karena biasanya pekerjaan yang dilakukan seperti rutinitas sehari-hari atau pekerjaan yang dilakukan hanya itu-itu saja. Oleh karena itu perusahaan wajib memperhatikan stres kerja dan kompensasi.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurun adalah stres kerja yang menjadi tekanan karyawan untuk menyelesaikan tugas-tugas. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurun adalah stres kerja yang menjadi tekanan karyawan untuk menyelesaikan tugas-tugas. Stres kerja menurut Chaudhry (2012) dalam Ade Bagus (2019) merupakan suatu gejala atau perasaan yang dapat timbul dalam diri seorang pekerja dan dapat memberikan dampak dalam suatu organisasi atau perusahaan, yang akan memberikan pengaruh terhadap kepuasan karyawan dan akan mempengaruhi kinerja karyawan. Berikut adalah data yang menunjukkan stres kerja yang ada di PT Mahakam Kencana Intan Padi periode 2018-2020

Tabel 1. 1 Data Statistik Stres Kerja Karyawan

Karakteristik Karyawan		Persentase Tingkat Stres
Jenis Kelamin	Pria	74,12%
	Wanita	76,13%
Umur	20-25 Tahun	77,35%
	26-33 Tahun	77,46%
	>33 Tahun	76,11%
Status Pernikahan	Menikah	76,87%
	Belum Menikah	75,99%
Masa Kerja	1-3 Tahun	78,57%
	4-6 Tahun	77,30%

	>6 tahun	74,59%
--	----------	--------

Sumber : PT. Mahakam Kencana Intan Padi,2021

Selain stres kerja, faktor lainnya dalam mempengaruhi kinerja karyawan adalah pemberian berupa kompensasi yang adil oleh perusahaan. Kompensasi adalah hal penting untuk karyawan yang nantinya bisa meningkatkan kinerjanya, kompensasi adalah hasil dari kontribusi karyawan karena telah mengeluarkan jasanya terhadap perusahaan. Menurut Yani (2012) bentuk pembayaran dalam bentuk manfaat dan insentif untuk meningkatkan produktivitas agar karyawan termotivasi disebut kompensasi. Pendapat seperti yang dikemukakan Joseph J. Gerakos, dkk (2012:33) bahwa kompensasi memiliki hubungan signifikan terhadap upah atau gaji. Apabila upah yang diberikan perusahaan pada karyawan tinggi, dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih giat. Sehingga kompensasi sebagai salah satu faktor yang dapat meningkatkan kinerja.

Untuk itu, peneliti mengambil sebuah penelitian di perusahaan jasa *outsourcing* PT Mahakam Kencana Intan Padi. Karyawan di perusahaan cabang kota Surabaya sebanyak 42 diluar pimpinan perusahaan. Perusahaan ini bermitra lebih dari 200 perusahaan yang membutuhkan karyawan *outsourcing*. Perusahaan ini juga terdampak covid-19 maka pendapatan perusahaan dan karyawan pun ikut terdampak dengan adanya pandemi ini.

Berdasarkan pra survey PT Mahakam Kencana Intan Padi, mengalami masalah pada kualitas sumber daya manusia yang kurang mendapatkan perhatian, sehingga mempengaruhi kinerja karyawan. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel 1.2 mengenai hasil proyek kemitraan dibebankan sebagai berikut:

Tabel 1. 2 Hasil Proyek Kemitraan Pelayanan Jasa *Outsourcing*
PT Mahakam Kencana Intan Padi per Tahun 2019-2020

Kemitraan Jasa Pelayanan Outsourcing			
No.	Tahun	Target	Realisasi
1.	2018	240 mitra perusahaan	242 mitra perusahaan
2.	2019	245 mitra perusahaan	213 mitra perusahaan
3.	2020	223 mitra perusahaan	194 mitra perusahaan

Sumber : PT. Mahakam Kencana Intan Padi,2021

Tertera didalam data terjadinya penurunan dalam 2 tahun karyawan tidak dapat memenuhi target, kurang optimalnya kinerja karyawan diperkirakan karena target kemitraan yang tentu, faktor demikian akan menimbulkan masalah pada proses perusahaan dalam usaha mencapai tujuannya, hal ini disebabkan karena adanya ketidakstabilan bagi karyawan dalam menjalankan tugasnya.

Dalam masalah ini pimpinan minta laporan selalu *update* secara tepat dan benar, tidak hanya itu *deadline* serta *pressure* tetap mengikuti karyawan, serta pimpinan perusahaan memberi mandat langsung kepada karyawan untuk mengerjakan seluruh *jobdesk* hanya di kantor hingga terkadang melebihi jam pulang kantor. Faktor lainnya yaitu rekan kerja yang kurang mendukung karena perbedaan cara pandang dan pola pikir antara karyawan satu dengan karyawan lain, sehingga memiliki penilaian subyektif. Penilaian ini menimbulkan karyawan merasa tidak nyaman dalam bekerja. Semua faktor ini dapat berdampak pada

psikologis karyawan menimbulkan stres kerja.

Terlepas dari kinerja karyawan menurun yang terjadi, PT Mahakam Kencana Intan Padi. Mungkin di dalam perusahaan ini perlu adanya penilaian kinerja tentu menjadi faktor penunjang karyawan untuk evaluasi untuk meningkatkan produktivitas karyawan hal ini berpengaruh positif didalam perusahaan.

Sedangkan pada kompensasi yakni gaji pokok yang dikurangi 12% dari UMK kota Surabaya tahun 2021 yaitu sebesar Rp.4.300.000 yang semestinya karena adanya pengaruh covid-19 dan insentif sering mengalami keterlambatan. Meskipun mendapat gaji di atas UMK, karyawan tetap mengharapkan tunjangan-tunjangan yang belum mereka dapatkan. Hal ini yang mungkin menimbulkan karyawan tidak semangat dalam bekerja dan Kondisi ini apabila tetap berlangsung tentu akan merugikan perusahaan itu sendiri.

Berdasarkan pada latar belakang serta permasalahan yang ada, dapat dilihat bahwa adanya keterkaitan antara Stres kerja, Kompensasi dan Kinerja Karyawan, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Stres Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Mahakam Kencana Intan Padi Surabaya”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan di atas, maka masalah yang dapat dirumuskan adalah sebagai berikut :

1. Apakah Stres Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Mahakam Kencana Intan Padi Surabaya?

2. Apakah Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Mahakam Kencana Intan Padi Surabaya?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh Stres Kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Mahakam Kencana Intan Padi Surabaya.
2. Untuk mengetahui pengaruh Kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT Mahakam Kencana Intan Padi Surabaya.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dapat diperoleh dari penelitian ini adalah:

1. Peneliti

Untuk menambah wawasan dan pengetahuan bagi peneliti dan juga menambah pemahaman serta mendukung teori-teori yang telah ada yang berkaitan dengan penelitian.

2. Perusahaan

Hasil penelitian ini dapat membantu manajemen sebagai bahan pertimbangan dalam menetapkan untuk lebih meningkatkan kinerja karyawan.

3. Universitas

Untuk menambah referensi bagi peneliti lain untuk melakukan penelitian lanjutan terhadap kajian dan pembahasan yang lebih mendalam dan lebih baik lagi di masa yang akan datang.