

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Manajemen sumber daya manusia adalah sistem pengelolaan sumber daya manusia yang bersifat formal dan berhubungan dengan masalah penurunan kinerja yang dialami oleh karyawan yang dapat memberikan dampak negatif bagi sebuah perusahaan, hal ini dikarenakan penurunan kinerja yang dialami oleh karyawan dapat mengakibatkan kerugian yang signifikan bagi sebuah perusahaan oleh karenanya permasalahan ini haruslah sangat diperhatikan oleh perusahaan. Manajemen sumber daya manusia merupakan sebuah aspek yang sangat krusial dalam sebuah perusahaan ketika menjalankan organisasinya guna untuk mencapai visi dan misi organisasi. Dengan adanya manajemen sumber daya manusia pada perusahaan yang berperan dalam mengelola, mengatur, mengurus, dan menggunakan sumber daya manusia maka kinerja sumber daya manusia dalam sebuah perusahaan akan 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 didalamnya. 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.

Kinerja karyawan merupakan hal penting dalam pencapaian perusahaan. permasalahan yang muncul berkaitan dengan kinerja karyawan adalah kurang optimalnya karyawan dalam bekerja. hal ini dikarenakan tekanan dari pekerjaan dan gaya pimpinan dalam memimpin perusahaan. tekanan dari pekerjaan yang sering dialami oleh karyawan seperti banyaknya tugas-tugas pekerjaan yang harus dilakukan dengan waktu yang singkat, belum lagi adanya target yang harus dicapai untuk setiap bulan dan tahunnya oleh setiap karyawan, dan sikap pimpinan yang menekan karyawannya secara terus-menerus. sehingga hal ini

memicu stres yang mengakibatkan kinerja karyawan menjadi kurang optimal. Meski demikian kinerja karyawan pada sebuah perusahaan bisa mengalami penurunan, dengan memperhatikan kinerja sebagai tolak ukur seseorang untuk memperbaiki kinerjanya, kinerja menurut (Sutrisno, 2016) adalah hasil capaian dari kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Permasalahan yang muncul adalah stres dalam bekerja. Seperti, adanya beban kerja yang besar dan tanggung jawab dalam bekerja pada karyawan. Hal ini terlihat dari adanya tekanan dalam pekerjaan dan ketidaknyamanan karyawan dalam bekerja, Tekanan dalam bekerja seperti adanya pekerjaan yang banyak dan pekerjaan tersebut harus dilakukan tepat waktu sementara waktu yang diberikan terlalu singkat sehingga pekerjaan karyawan menumpuk sehingga tingkat stres kerja karyawan sangat tinggi.

Terkait stress kerja karyawan juga dapat dilihat dari tingkat Labour Turnover karyawan PT. Segar Murni Utama yang mengalami penurunan dan kenaikan di setiap tahunnya dari tahun 2017-2021. Variable stress kerja di dukung adanya data Labour Turnover karyawan yang dapat dilihat pada table berikut:

Tabel 1. 1
Rekapitulasi Labour Turnover Karyawan tahun 2017-2021

Tahun	Jumlah Karyawan				TurnOver
	Awal tahun	Masuk	Keluar	Akhir tahun	
2017	50	38	0	88	1,76%
2018	88	4	6	86	0,97%
2019	86	16	62	40	0,46%
2020	40	46	22	64	1,6%
2021	64	30	10	84	1,31%

(Sumber: PT. Segar Murni Utama)

Dari diatas mempunyai pengertian bahwa adanya dengan perputaran karyawan yang masuk dan keluar perusahaan yang pada dasarnya merupakan petunjuk kestabilan karyawan. Maksudnya adalah makin tingginya perputaran berarti semakin tinggi atau semakin sering terjadinya pergantian karyawan, maka makin besarlah kerugian perusahaan yang bersangkutan dan juga dapat berpengaruh pada produktivitas kerja karyawan dalam perusahaan. Newstrom dalam (Mayangsari, 2021) mengatakan bahwa turnover yang tinggi mempunyai dampak negatif dan positif bagi perusahaan.

Stres kerja merupakan aspek yang penting bagi organisasi terutama berkaitan dengan kinerja pegawai. Organisasi harus memiliki kinerja, kinerja yang baik dapat membantu organisasi memperoleh keuntungan. Sebaliknya, bila kinerja menurun dapat merugikan organisasi. Oleh karena itu kinerja pegawai perlu memperoleh perhatian antara lain dengan jalan melaksanakan kajian yang berkaitan dengan variabel stress kerja. Sasono dalam (Iqsan, 2020) mengemukakan bahwa stres mempunyai dampak positif dan negatif. Dampak positif stres pada tingkat rendah sampai pada tingkat moderat bersifat fungsional

dalam arti berperan sebagai pendorong peningkatan kinerja pegawai. Sedangkan pada dampak negatif stres tingkat tinggi adalah penurunan pada kinerja pegawai yang kritis.

Fenomena yang lain ada pada kinerja karyawan PT. Segar Murni Utama Yaitu adanya penurunan pencapaian hasil produksi di tahun 2021 dan tidak tercapainya target produksi pada 5 tahun ini yaitu, pada tahun 2017-2021. Variabel Kinerja Karyawan di dukung adanya data produksi, rekapitulasi data produksi dapat dilihat pada table berikut:

Tabel 1. 2
Rekapitulasi Data Produksi PT. Segar Murni Utama Tahun 2017-2021

Tahun	Target	Actual	Presentase
2017	2.515.200	1.216.678	0,48%
2018	2.515.200	1.407.950	0,56%
2019	2.515.200	1.492.831	0,59%
2020	2.515.200	1.557.889	0,62%
2021	2.515.200	1.447.445	0,57%

(Sumber: PT. Segar Murni Utama)

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan oleh peneliti terhadap fenomena yang terjadi pada PT. Segar Murni Utama maka peneliti berasumsi bahwa stres kerja mungkin berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena dengan tuntutan yang tinggi serta kurangnya kompensasi mungkin dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Stres Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Segar Murni Utama”.

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah Stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Segar Murni Utama?
2. Apakah Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Segar Murni Utama?

1.3 Tujuan Penelitian

Dalam penelitian ini peneliti mempunyai tujuan yang akan dicapai, karena dengan adanya tujuan maka dalam pelaksanaan penelitian ini akan lebih terarah. Sesuai dengan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh Stres Kerja terhadap kinerja karyawan PT. Segar Murni Utama.
2. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Segar Murni Utama.

1.4 Manfaat Penelitian

Dengan adanya penelitian ini diharapkan ada manfaat yang dapat diambil bagi semua pihak yang berkepentingan. Adapun manfaat yang dapat diperoleh dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Secara Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan tambahan informasi dan referensi dalam penelitian di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia khususnya

dalam hal stres kerja dan kompensasi terhadap kinerja pegawai pada sebuah instansi.

2. Secara Praktis

- a. Bagi peneliti, untuk menambah wawasan dan pengetahuan bagi peneliti dan juga menambah pemahaman serta mendukung teori-teori yang telah ada yang berkaitan dengan penelitian.
- b. Bagi perusahaan, hasil penelitian ini dapat membantu manajemen sebagai bahan pertimbangan dalam menetapkan untuk lebih meningkatkan kinerja karyawan.
- c. Bagi penelitian selanjutnya, hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna sebagai referensi yang bermanfaat dan dapat menjadi bahan kajian yang lebih mendalam bagi para peneliti lainnya khususnya bagi para mahasiswa perguruan tinggi yang akan melakukan penelitian di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia.