

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Karyawan yang bekerja di berbagai perusahaan rentan mengalami stres kerja, dan kondisi stres kerja tersebut merupakan kondisi yang sering dialami oleh karyawan. Sebuah survei yang dilakukan oleh lembaga survei profesional di Jakarta pada tahun 2015 dengan judul: “Jakarta Professional Health Index 2015” mendapatkan sejumlah temuan yang berhubungan dengan stres kerja karyawan. Survei tersebut dilakukan terhadap 1.000 orang pria dan wanita berusia 25-45 tahun. Responden ini berasal dari status ekonomi A-B (kelas atas-menengah) dan tinggal di Jabodetabek (Jakarta, Bogor, Depok, Tangerang, Bekasi). Berdasarkan jabatannya, sebanyak 378 responden penelitian adalah staff di tempatnya bekerja, dan 622 berada di jenjang manajer ke atas. Temuan survei ini menunjukkan bahwa lima dari 10 karyawan di Jakarta mudah mengantuk dan mudah merasa kelelahan dalam jam kerja pada satu pekan terakhir. Kondisi tersebut menggambarkan karyawan mengalami stres. (Pradesha, 2015)

Fenomena stres kerja tersebut bisa terjadi di berbagai tempat khususnya kota-kota besar seperti Surabaya. Pengertian stres kerja dinyatakan oleh Dale dan Staudohar (1982) dalam Sutanto dan Djohan (2006) yaitu: “suatu tekanan yang dirasakan oleh seseorang yang mempengaruhi emosi, proses pikiran dan kondisi fisik seseorang”. berbagai bentuk tekanan yang menyebabkan karyawan merasa terbebani dalam bekerja dan menyebabkan labilnya emosi dan kondisi fisik yang terganggu menunjukkan bahwa karyawan mengalami stres. Menurut Taylor (2006) dalam Yana (2015), “stres merupakan pengalaman emosional negatif”,

artinya ketika karyawan mengalami stres maka emosi karyawan bersifat negatif, contohnya adalah sering marah di tempat kerja.

Penanganan secara dini terhadap fenomena stres kerja begitu penting bagi perusahaan. Hal ini didasarkan pada berbagai temuan penelitian ilmiah yang banyak dilakukan oleh peneliti mengenai stres kerja. Penelitian Iresa, et al. (2015) mendapatkan temuan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan; Artinya, ketika karyawan mengalami stres secara nyata kinerja mereka menurun. Berdasarkan pada hasil penelitian ini maka bisa dijelaskan bahwa ketika karyawan mengalami stres kerja maka tingkat konsentrasi karyawan menjadi berkurang sehingga karyawan tidak bisa mengoptimalkan hasil pekerjaan. Karyawan yang mengalami stres juga tidak bisa membangun hubungan baik dengan pelanggan sehingga bisa menyebabkan pelanggan berpindah ke tempat lainnya. Untuk itu, stres kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Mengatasi kinerja karyawan agar dapat berjalan dengan baik maka diperlukan pencegahan hal-hal yang dapat membuat kinerja karyawan menjadi menurun, diantaranya adalah kompensasi. Menurut Hasibuan (2012) yang dikutip oleh Wijaya dan Andreani (2015), kompensasi adalah semua pendapatan yang diterima karyawan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang merupakan bentuk biaya yang harus dikeluarkan perusahaan dengan harapan memperoleh imbalan berupa prestasi kerja dari karyawan. Jika karyawan merasa tidak puas terhadap kompensasi yang ditetapkan di perusahaan maka kompensasi tersebut tidak bisa memberikan semangat bagi karyawan untuk bekerja lebih baik. Untuk itu, kompensasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan

Penelitian yang dilakukan Wijaya dan Andreani (2015) memberikan bukti bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja

karyawan. Karyawan yang merasa puas dengan kompensasi yang ditetapkan oleh perusahaan bisa meningkatkan kinerja karyawan. Kepuasan terhadap kompensasi memberikan dukungan kepada karyawan untuk bekerja lebih baik karena kompensasi yang diberikan oleh perusahaan juga menggambarkan seberapa besar perhatian perusahaan kepada kehidupan karyawan sehingga karyawan merasa memiliki tanggung jawab untuk bisa memberikan kinerja yang terbaik.

Alasan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja dijelaskan oleh Hasibuan (1994) dalam Afnita, et al. (2014:173) bahwa karyawan juga merupakan makhluk sosial yang tidak lepas dari berbagai kebutuhan yang harus dipenuhi, baik kebutuhan bersifat fisik (*tangibles*) maupun non fisik (*intangibles*). Kebutuhan bersifat fisik seperti gaji, upah, dan lainnya sedangkan kebutuhan non fisik seperti penghargaan, pengakuan kemampuan karyawan, dan lainnya. Ketika kebutuhan-kebutuhan tersebut terpenuhi menyebabkan karyawan memiliki semangat kerja yang meningkat dan akhirnya mempengaruhi kinerjanya.

Kondisi yang menunjukkan adanya stres kerja terjadi di PT.Sumber Bintang Mandiri di Surabaya, PT.Sumber Bintang Mandiri adalah perusahaan servis dan spare part sepeda motor resmi dari merek terkenal di Indonesia. Kejadian ini berdasarkan pengalaman peneliti ketika beberapa kali mengunjungi PT.Sumber Bintang Mandiri untuk servis kendaraan. Dalam kejadian tersebut terdapat beberapa pelanggan lain komplain. Komplain tersebut beraneka ragam, seperti part yang ada cacatnya sedikit dan servis yang kurang memuaskan, dan lain-lain. Dalam menanggapi komplain tersebut ternyata karyawan marah dan tidak memberikan solusi dari komplain dan cenderung menyalahkan pelanggan walaupun dengan cara halus. Meskipun hanya beberapa orang yang diketahui berperilaku demikian, namun setidaknya memberikan gambaran adanya fenomena stres

kerja di tempat kerja tersebut. Pelanggan melakukan komplain secara lisan tidak secara tertulis sehingga tidak terdapat data dari internal perusahaan mengenai jumlah komplain. Meskipun demikian, berdasarkan pada saat satu hari survei, setidaknya terdapat 5 orang yang komplain dari 30 pelanggan yang datang pada seminggu hari kerja. Selain itu hasil wawancara lisan dan bersifat informal dengan seorang karyawan di PT.Sumber Bintang Mandiri tersebut, juga diperoleh informasi mengenai sistem penggajian di perusahaan tersebut. Karyawan mendapatkan gaji yang sifatnya tetap ditambah dengan uang transport dan uang makan. Karyawan tidak mendapatkan bonus meskipun jumlah pekerjaan meningkat karena peningkatan jumlah pelanggan, meskipun demikian gaji dan tunjangan yang diterima karyawan adalah tetap seperti bulan-bulan sebelumnya ketika sepi pelanggan. Kondisi tersebut menyebabkan ketidak puasan karyawan terhadap sistem kompensasi di perusahaan.

Berdasarkan dua fenomena berbeda yang terjadi di PT.Sumber Bintang Mandiri yaitu fenomena mengenai stres kerja dan fenomena mengenai kompensasi, maka dalam penelitian ini akan dikaji pengaruh stres kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT.Sumber Bintang Mandiri. Selama ini manajemen PT.Sumber Bintang Mandiri tidak melakukan pengukuran secara khusus terhadap kinerja karyawan sehingga melalui penelitian ini bisa memberikan masukan kepada manajemen PT.Sumber Bintang Mandiri untuk bisa meningkatkan kinerja karyawan berdasarkan evaluasi terhadap stres kerja dan kebijakan kompensasi perusahaan.

1.2. Rumusan masalah

Berdasarkan pada latar belakang tersebut di atas, maka masalah yang dirumuskan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT.Sumber Bintang Mandiri?
2. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT.Sumber Bintang Mandiri?

1.3. Tujuan penelitian

Berdasarkan masalah yang dirumuskan di atas, tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menjelaskan pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan di PT.Sumber Bintang Mandiri.
2. Untuk menjelaskan pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT.Sumber Bintang Mandiri.

1.4. Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian di atas, manfaat penelitian yang diharapkan adalah:

1. Manfaat Akademik
 - a. Memberikan tambahan pengetahuan mengenai kinerja karyawan dari perspektif stres kerja dan kompensasi.
 - b. Sebagai masukan atau referensi penelitian yang sama untuk penelitian yang akan datang.
2. Manfaat Praktis

Memberikan masukan kepada manajemen perusahaan untuk melakukan evaluasi mengenai fenomena stres kerja, kebijakan kompensasi, dan kinerja karyawan.

1.5. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan pada penelitian ini dibagi menjadi lima bab, yaitu:

Bab 1: Pendahuluan

Berisi tentang latar belakang permasalahan, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan

Bab 2: Tinjauan Kepustakaan

Tinjauan kepustakaan ini menjelaskan mengenai penelitian terdahulu, kajian teori mengenai: stres kerja, kompensasi, kinerja, hubungan antar variabel, kerangka penelitian, dan hipotesis penelitian.

Bab 3: Metode Penelitian

Berisi tentang desain penelitian, identifikasi variabel, definisi operasional variabel, jenis dan sumber data, pengukuran data, alat dan metode pengumpulan data, validitas dan reliabilitas alat ukur, populasi, sampel dan teknik pengambilan sampel, dan teknik analisis data

Bab 4: Analisis dan Pembahasan

Dalam pembahasan ini akan diuraikan mengenai gambaran umum perusahaan, karakteristik responden penelitian, deskripsi data, uji validitas dan reliabilitas, analisis data pengujian hipotesis penelitian dan pembahasan.

Bab 5: Simpulan dan Saran

Berisi simpulan yang berdasarkan analisis dari bab-bab sebelumnya dan saran perbaikan.