BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Manusia merupakan salah satu sumber daya yang penting di dalam suatu organisasi atau perusahaan. Secanggih apapun peralatan dan perangkat yang ada di perusahaan tersebut, apabila tidak ditunjang dengan adanya tenaga kerja dari manusia untuk mengendalikan serta mengoperasikannya, maka tentunya peralatan dan perangkat tersebut tidak mungkin dapat bekerja sesuai dengan fungsinya.

Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi, karena manusia menjadi perencana, pelaku dan penentu terwujud tujuan organisasi. Tujuan tersebut tidak mungkin terwujud, tanpa peran aktif karyawan bagaimanapun canggihnya alat-alat yang dimiliki perusahaan tersebut. Alat-alat canggih yang dimiliki perusahaan tidak ada manfaatnya bagi perusahaan jika peran aktif karyawan tidak diikutsertakan. (Dr. Suwanto, 2001: p2).

Peran manusia disinilah yang dapat menjadikan manusia sebagai suatu sumber daya yang berperan penting dalam suatu perusahaan. Karena peran itulah manusia bisa dikatakan sebagai salah satu asset yang dimiliki oleh perusahaan. Suatu asset tentunya harus di jaga dengan baik, oleh sebab itu maka sumber daya manusia menjadi salah satu bagian dari perusahaan yang harus mendapatkan perhatian yang cukup besar. Apabila sumber daya manusia ini dapat dikembangkan dengan baik maka sumber daya manusia ini dapat membantu perusahaan dalam mencapai tujuan sesuai dengan target yang diinginkan.

Dewasa ini peran sumber daya manusia diakui dapat sangat menentukan bagi terwujudnya tujuan dari suatu perusahaan. Tujuan dari perusahaan didirikan adalah untuk mencari keuntungan yang optimal, keuntungan yang optimal dari sebuah perusahaan dapat didapatkan dari menjual atau menghasilkan produk dalam jumlah yang besar, menekan biaya operasional atau bekerja secara efektif dan efisien. Tetapi tentunya terdapat masalah yang muncul ketika suatu perusahaan harus mengatur sumber daya manusia, karena manusia merupakan suatu unsur yang cukup rumit untuk dipahami, manusia di sini pastilah memiliki pikiran, perasaan, keinginan, kemauan, pendapat, ataupun status yang tidak mudah diatur oleh manajemen dalam perusahaan.

Setiap perusahaan menginginkan setiap karyawannya bekerja dengan baik agar hasil yang dihasilkan dapat optimal, tetapi pada kenyataannya setiap karyawan tidak selamanya dapat melakukan pekerjaan dengan benar. Kinerja merupakan tingkat pencapaian atau hasil kerja seseorang dari sasaran yang harus dicapai atau tugas yang harus dilaksanakan dalam kurun waktu tertentu. Ada beberapa hal yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan di sebuah perusahaan dalam bekerja. Contoh nyatanya adalah pembagian kompensasi, kompensasi cukup memegang peranan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, karena salah satu alasan utama seorang bekerja adalah untuk memenuhi kebutuhan hidupnya dari imbalan yang mereka terima dari bekerja. Besarnya kompensasi yang dibayarkan atas hasil kerja mereka juga dapat menjadi tolak ukur apakah karyawan merasakan kesejahteraan bekerja di perusahaan tersebut. Apabila kompensasi yang mereka terima sesuai dengan hasil kerja mereka, tentunya para karyawan dapat termotivasi untuk bekerja dengan lebih baik lagi, dan sebaliknya apabila kompensasi yang mereka terima tidak sesuai dengan hasil kerja mereka tentunya hal ini dapat menimbulkan masalah bagi kinerja mereka, dan ini bisa menghambat kemajuan dari perusahaan itu sendiri.

Dengan demikian terlihat bahwa untuk dapat mendorong para karyawan agar dapat memberikan kontribusi kerja yang tinggi kepada perusahaan, maka perusahaan tentunya harus melaksanakan kewajiban-kewajiban serta memberikan apa yang memang seharusnya menjadi hak para karyawan. Kewajiban pokok yang harus dilakukan oleh perusahaan kepada para karyawan adalah memenuhi kesejahteraannya.

Selain dari kompensasi, ada lagi yang dapat mempengaruhi kinerja para karyawan yaitu stres kerja. Faktor yang mempengaruhi stres kerja antara lain seperti tekanan dari kehidupan untuk memenuhi kebutuhan hidup para karyawan, serta masalah-masalah yang terjadi di dalam perusahaan, suasana tempat kerja yang kurang kondusif dan tidak mendukung, adanya masalah dengan sesama pekerja, tekanan dari atasan, waktu kerja yang begitu padat dapat menimbulkan dampak yang buruk bagi karyawan.

Sejalan dengan kondisi tersebut, maka CV. Lautan Rizki Group sebagai salah satu perusahaan pencucian jeans besar di Jakarta dituntut untuk meningkatkan kemampuan dalam menghadapi persaingan, salah satu yang harus diperhatikan adalah faktor tenaga kerja. Setelah melakukan wawancara dengan pihak perusahaan ternyata terdapat masalah di perusahaan ini, masalah yang dihadapi perusahaan adalah adanya penurunan kinerja karyawan, penurunan kinerja ini terlihat pada saat karyawan tidak dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan oleh atasan, selain itu terlihat adanya kesalahan-kesalahan dari hasil produksi yang telah dilakukan oleh karyawan.

Melihat dari permasalahan tersebut, mungkin faktor kompensasi dan stres kerja dapat menjadi faktor pengaruh terjadinya penurunan kinerja karyawan di perusahaan ini, dilihat dari karakteristik kerja karyawan CV. Lautan Rizki Group, para karyawan mengahadapi beban kerja yang berlebihan, bekerja lebih lama untuk memenuhi order, keterdesakan

waktu, kondisi lingkungan fisik yang kurang mendukung, pekerjaan yang monoton, berulang-ulang dan tidak variatif, hal ini memungkinkan munculnya permasalahan yang bisa dialami oleh para karyawan, permasalahan itu diantaranya adalah karyawan terserang stres kerja atau menurunnya semangat dan kinerja mereka. Hal yang dialami oleh karyawan tersebut ditakutkan berdampak buruk bukan berdampak positif terhadap kinerja sehingga usaha pencapaian tujuan CV.Lautan Rizki bisa terganggu.

Selain permasalahan stres yang dialami oleh tenaga kerja, penurunan semangat dan penurunan kinerja mereka mungkin terjadi karena pembagian kompensasi yang tidak sesuai dengan apa yang telah mereka hasilkan atau kerjakan. Dalam satu bulan, karyawan bagian produksi CV. Lautan Rizki Group diberikan gaji pokok rata-rata sebesar Rp. 900.000, gaji ini belum termasuk bonus lembur dan bonus untuk absen yang full. Karyawan mendapatkan bonus lembur sebesar Rp. 10.000 untuk per-jamnya, dan apabila karyawan full absen dalam sebulan maka karyawan akan mendapatkan bonus sebesar Rp.150.000 dalam sebulan. Tetapi di sisi lain karyawan CV. Lautan Rizki Group tidak diberikan asurasi (jamsostek) untuk pekerjaan mereka, mereka hanya diberi biaya berobat apabila ada salah satu dari mereka yang jatuh sakit.

Berdasarkan fenomena dan kejadian tersebut, maka disini penulis merasa tertarik untuk mengamati dan menganalisis permasalahan yang terjadi yang berhubungan dengan masalah ketenagakerjaan pada CV. Lautan Rizki Group. Pada penelitian kali ini, penulis akan menggunakan sampel karyawan bagian produksi dari CV. Lautan Riziki Group yang bergerak pada bidang jasa pencucian jeans yang berlokasi di Jalan Perdatam terusan no.4, RT05/06, Ulujami Kebayoran Lama, Jakarta Selatan. Penulis tertarik untuk mengakaji lebih dalam lagi tentang masalah : ”Pengaruh kompensasi dan stres kerja terhadap kinerja karyawan di CV. Lautan Rizki Group”.

1.2 Indentifikasi Masalah

Setelah mengulas sedikit permasalahan yang akan diteliti pada latar belakang di atas, maka permasalahan yang dapat dirumuskan antara lain adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh antara kompensasi terhadap kinerja karyawan pada CV. Lautan Rizki Group?
2. Bagaimana pengaruh antara stres kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Lautan Rizki Group?
3. Bagaimana pengaruh kompensasi dan stres kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada CV. Lautan Rizki Group?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan yang diharapkan dan yang akan dicapai dengan dilakukannya penelitian ini antara lain adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh antara kompensasi terhadap kinerja karyawan pada CV. Lautan Rizki Group. (T – 1)
2. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh antara stres kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Lautan Rizki Group. (T – 2)
3. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh kompensasi dan stres kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada CV. Lautan Rizki Group. (T – 3)

1.4 Manfaat Penelitian

Ada beberapa manfaat yang penulis harapkan dari penelitian ini antara lain adalah sebagai berikut :

1. Bagi penulis sendiri, penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat dalam pengaplikasian ilmu yang telah penulis dapatkan selama

mengikuti perkuliahan serta untuk menambah wawasan, pengetahuan dan pengalaman penulis tentang pengaruh gaji dan stres kerja terhadap kinerja karyawan yang terjadi langsung di lapangan.

2. Bagi perusahaan, penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat sebagai bahan pertimbangan dan referensi masukkan bagi menejemen perusahaan.
3. Bagi pembaca, penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi para pembaca yang membutuhkan informasi, sekaligus sebagai sumbangan informasi untuk semua pihak yang terkait dengan topik penelitian ini dan sebagai bahan perbandingan untuk penelitian-penelitian lain.