

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Sumber daya manusia adalah hal yang sangat penting bagi perusahaan, karena sumber daya manusia sebagai penggerak jalannya suatu usaha. Pengelolaan dan perencanaan sumber daya manusia diperlukan agar dapat dimanfaatkan secara efektif dan efisien untuk kemajuan perusahaan. Dalam perusahaan baik buruknya karyawan dilihat dari kinerja yang dihasilkan.

Kinerja merupakan sebuah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam menjalankan tugasnya (Priyanti, 2018). Kinerja Karyawan dapat dinilai melalui kualitas dan kuantitas hasil kerja para karyawan yang bisa dirasakan langsung dampaknya pada perusahaan. Hasil Kinerja karyawan yang baik didapatkan dari kualitas sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan. Upaya peningkatan kinerja karyawan dapat dilakukan oleh perusahaan dengan pelatihan dan pengembangan serta memberikan balas jasa atas pekerjaan yang dihasilkan dengan pemberian kompensasi kepada karyawan.

Kompensasi adalah balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan baik berupa finansial melalui gaji dan insentif, maupun non finansial berupa pelatihan dan pengembangan. Menurut Dwianto (2019), kompensasi adalah imbalan atau balas jasa yang diberikan oleh organisasi kepada para tenaga kerja karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan organisasi guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Besarnya kompensasi yang didapatkan akan mempengaruhi semangat kerja para karyawan

untuk meningkatkan kinerjanya. Besarnya kompensasi ini mencerminkan status, pengakuan, dan tingkat pemenuhan kebutuhan yang dinikmati oleh karyawan (Arifudin 2019). Apabila kompensasi yang diterima tidak sesuai dengan apa yang diharapkan dan dianggap tidak sepadan dengan kinerja yang telah dilakukan menyebabkan ketidakpuasan yang dapat menyebabkan penurunan hasil kerja. Pemberian kompensasi harus sesuai serta adil serta memperhatikan apa saja yang telah dilakukan oleh karyawan kepada perusahaan. Dengan pemberian kompensasi diharapkan berdampak baik pada kinerja yang dihasilkan.

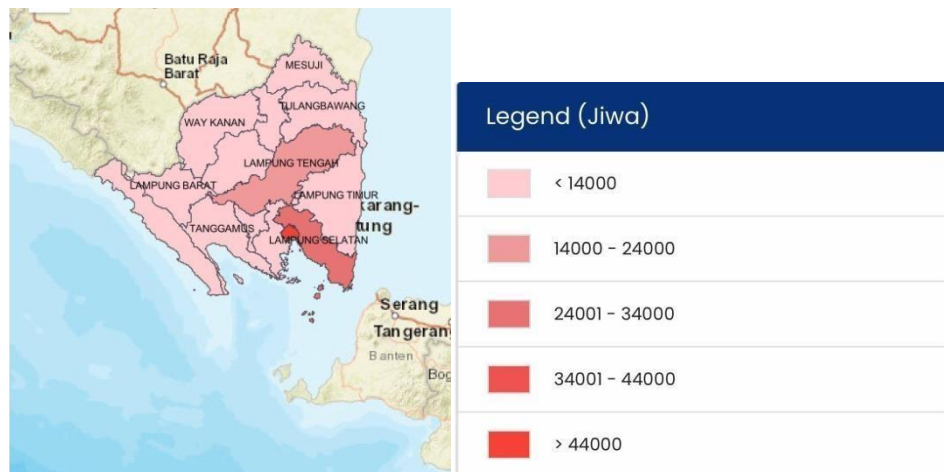
Naik turunnya kinerja karyawan dalam perusahaan merupakan hal yang biasa terjadi didalam perusahaan, namun pada saat terjadinya penurunan kinerja diharuskan segera melakukan identifikasi indikator penyebab agar kondisi bisa kembali normal bahkan meningkat. Kinerja karyawan merupakan aspek yang penting dalam perusahaan, sukses tidaknya dapat dilihat dari hasil kinerja. Faktor-faktor penghambat peningkatan kinerja menjadi suatu tantangan perusahaan dalam upaya pengembangan sumber daya manusia yang ada. Setelah dapat mengidentifikasi faktor penyebab penghambat diharapkan dapat mencari solusi dan berupaya meningkatkan kembali kinerja yang dihasilkan. Seseorang yang turun kinerjanya kehilangan semangat dan gairah dalam melaksanakan tugasnya cenderung merasa tertekan atau stress. Stress adalah perasaan yang dirasakan individu ketika berada dalam situasi yang membuatnya merasa tertekan (Sekar, Ananda& Hapsari, 2020). Tingkatan stress yang dialami setiap orang tidak sama, stress dapat dibedakan menjadi 2 yaitu eustress dan distress. Eustress adalah respon positif dan distress adalah respon negatif. Berdasarkan hukum Yerkes Dodson,

dalam jumlah tertentu stress menghasilkan kekuatan positif yang mampu meningkatkan produktivitas individu dan membantu individu untuk berkembang, setelah mencapai titik optimal, stress bersifat destruktif dan menimbulkan efek negatif bagi individu (dalam Musabiq dan Karimah 2018). Stress negatif yang timbul dan berakibat pada penurunan kinerja adalah stress negatif atau disstres yaitu suatu keadaan emosional yang tidak nyaman yang dialami individu sebagai respon terhadap stressor tertentu yang mengakibatkan bahaya baik secara permanen maupun sementara (Jatmika, 2020). Menurut Jatmika (2020) Mirowsky dan Ross menyatakan Distress sebagai keadaan emosional yang dikarakteristikan dengan symptom dari depresi (kehilangan minat, kesedihan, putus asa) dan kecemasan (insomnia, sakit kepala dan kurang energi). Menurut Robbins(2018), stress kerja merupakan kondisi dinamik dimana seseorang, individu berkonfrontasi dengan peluang, tuntutan atau sumber daya yang berkaitan dengan apakah yang individu inginkan dan yang mana hasil yang dipandang menjadi tidak pasti dan penting. Stress yang dialami akan mengganggu aktifitas, karyawan dengan usia muda rentan mengalami stress karena belum stabil secara emosional. Usia karyawan dalam perusahaan mempengaruhi hasil kerja yang didapatkan karena karyawan yang berpengalaman biasanya memiliki usia yang sudah cukup dewasa.

Usia produktif kerja seseorang antara kisaran umur 15-64 tahun. Penduduk usia itu dianggap sudah mampu menghasilkan barang atau jasa dalam proses produksi dan diharapkan akan meningkatkan kemajuan perusahaan. Dalam tingkatan usia memiliki beberapa generasi yang menguasai dan menjadi penggerak proses bisnis suatu perusahaan. Generasi terbentuk karena tahun kelahiran mereka,

peristiwa yang terjadi dan kondisi kehidupan pada saat generasi tersebut berkembang dan tumbuh dewasa.

Saat ini memasuki era generasi Z , Generasi Z atau Gen Z atau iGen atau Centennials, mengacu pada generasi yang centtenials, mengacu pada generasi yang lahir antara 1996-2010, setelah generasi milenium atau gen Y. Generasi Z tumbuh era teknologi modern dan semua menggunakan teknologi berbasis internet yang memudahkan kehidupan sehari-hari dengan berbagai kemudahan memberikan keuntungan yang dirasakan generasi Z seperti mendapatkan informasi seputar pendidikan, sosial hingga dunia kerja. Persaingan dunia kerja semakin meningkat dengan mulainya generasi Z memasuki dunia kerja dengan rentan usia 20-24 tahun terhitung pada tahun 2022.



Gambar 1.1 Populasi Gen Z di Bandar Lampung

Pada gambar 1.1 Populasi Generasi Z di provinsi Lampung menurut data Badan Statistik Nasional (BPS) pada tahun 2020 adalah sebanyak 2.375.721 jiwa, Persebaran generasi Z di kota Bandar lampung lebih dari 440.000 jiwa (BPS 2020). Luas kota bandar lampung adalah 197,2 Km dengan begitu persebaran Generasi Z

sebanyak 2.231 jiwa per kilometer, dengan jumlah ini maka bisa dikatakan jumlah generasi Z di bandar Lampung cukup padat.

Persebaran mengalami pertumbuhan yang signifikan 10 tahun terakhir dengan peningkatan Generasi Z saat ini mulai memasuki dunia kerja dan meningkatkan tingkat persaingan para angkatan kerja, selain bersaing dengan generasi Z sendiri juga bersaing dengan generasi milenial yang sudah lebih dulu terjun di dunia kerja.

Menurut penelitian yang dilakukan Francis dkk (2018) Perbedaan mencolok diantara generasi dengan generasi Z tentang pandangan hidup yang paling tidak positif, termasuk tingkat kesejahteraan emosional dan sosial yang lebih rendah daripada generasi yang lebih tua Gen Z lebih mungkin mengalami gangguan kondisi mental dari pada Gen X atau baby Boomer, Gen Z juga lebih banyak kebutuhan sosial yang tidak terpenuhi, yang meliputi pendapatan, pekerjaan, pendidikan, makanan, perumahan, transportasi, dukungan sosial, dan keamanan Dengan ini saat memasuki dunia kerja generasi Z lebih rentan mengalami stress kerja. Problematika yang dihadapi Gen Z lebih mengarah pada keadaan emosional mereka yang belum stabil Karena paling mudah merasa tertekan. Tekanan kerja yang berlebihan menjadi pemicu stress, keadaan stress yang berlarut-larut menyebabkan karyawan tidak fokus dalam melaksanakan tugasnya.

Stress kerja yang dialami Gen Z tentunya akan mempengaruhi semangat dalam bekerja, untuk meningkatkan semangat dan hasil kerja perusahaan memberikan kompensasi kepada karyawannya. Pemberian kompensasi pada

Generasi Z diharapkan mengatasi kebutuhan yang tidak terpenuhi, yang dimana akan berdampak pada kinerja yang dihasilkan.

Kinerja Generasi Z perlu untuk terus ditingkatkan dan diasah agar bisa menjadi pemimpin pada masa yang akan datang. Karakteristik generasi ini cukup berbeda dari generasi sebelumnya karena perbedaan zaman dan teknologi yang cukup jauh. Peningkatan dan pelatihan diperlukan untuk mengasah kemampuan dan keterampilan yang dimiliki oleh masing-masing individu

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan diatas maka penelitian ini difokuskan untuk mengetahui faktor yang mempengaruhi Kinerja pada Generasi Z di Bandar Lampung yang akan menjadi objek dalam penelitian kali ini. Generasi Z yang akan diteliti pada penelitian kali ini yaitu generasi Z yang sudah memasuki dunia kerja dengan semua tingkatan pendidikan terakhir yang dijalani. Adapun judul yang akan dilakukan oleh penulis adalah “ **PENGARUH STRESS KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA GENERASI Z DI BANDAR LAMPUNG**”

## **1.2. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang dalam penelitian kali ini, maka dapat diidentifikasi permasalahan sebagai berikut :

1. terdapat kendala stress kerja terhadap kinerja yang dialami oleh Karyawan generasi Z.
2. pemberian kompensasi dari perusahaan kepada Karyawan generasi Z

### **1.3 Rumusan masalah**

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan diatas, maka dapat diketahui bahwa permasalahan yang terjadi pada Generasi Z di Bandar Lampung adalah adanya gejala stress dan dampak yang dihasilkan dengan pemberian kompensasi untuk mengoptimalkan kinerja. Oleh karena itu dirumuskan permasalahan sebagai berikut :

1. Apakah stress kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Generasi Z di Bandar Lampung?
2. Apakah kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Generasi Z di Bandar Lampung?
3. Apakah Stress kerja dan Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Generasi Z di Bandar Lampung?

### **1.4 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diajukan dalam penelitian ini, maka tujuan penelitian ini yaitu :

1. Untuk dapat mengetahui pengaruh dari stress kerja terhadap kinerja karyawan pada Generasi Z di Bandar Lampung
2. Untuk dapat mengetahui pengaruh dari kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Generasi Z di Bandar Lampung.
3. Untuk dapat mengetahui pengaruh dari stress kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Generasi Z di Bandar Lampung

### **1.4 Manfaat Penelitian**

Manfaat melakukan penelitian ini yaitu :

## 1. Teoritis

Sebagai sarana penerapan ilmu pengetahuan khususnya pengelolaan sumber daya manusia yang telah diperoleh di bangku perkuliahan. Dan sebagai rekomendasi bagi penelitian yang akan datang mengenai pengaruh stress kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Generasi Z.

## 2. Praktis

Penelitian ini diharapkan menjadi bahan masukan dalam perbaikan-perbaikan, merumuskan kebijakan dan bahan pertimbangan selanjutnya mengenai pengaruh stress kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan secara umum.

### **1.6 Ruang Lingkup Penelitian**

Penelitian yang bersifat ilmiah tentunya memiliki batasan masalah atau ruang lingkup. Ruang lingkup dalam penelitian kali ini meliputi :

1. hanya membahas stress kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan
2. metodologi yang digunakan berupa kuantitatif
3. data yang digunakan adalah data primer yang didapatkan dari Gen Z di Bandar Lampung

### **1.7 Sistematis penulisan**

Penelitian kali ini sistematis yang akan disusun sebagai berikut :

## **BAB 1 PENDAHULUAN**

Dalam pendahuluan mencakup latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, ruang lingkup penelitian dan sistematika yang akan dilakukan.



## **BAB II TINJAUAN PUSTAKA**

Bab ini memuat teori-teori yang mendukung terkait dengan penelitian kali ini.

## **BAB III METODOLOGI PENELITIAN**

Dalam bab ini berisi metode penelitian data, prosedur penelitian, pengukuran variabel dan metode analisis yang akan digunakan.

## **BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN**

Pada bab ini disajikan hasil data, implementasi, analisis serta pembahasan penelitian. Analisis dan pembahasan berupa hasil pengolahan data.

## **BAB V SIMPULAN DAN SARAN**

Pada bab ini disajikan simpulan dan saran dari hasil pembahasan yang didapatkan.