

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Setiap organisasi dituntut untuk dapat mengoptimalkan sumber daya manusia dan bagaimana sumber daya manusia dikelola. Pengelolaan sumber daya manusia tidak lepas dari faktor karyawan yang diharapkan berprestasi sebaik mungkin demi mencapai tujuan organisasi. Karyawan merupakan asset utama organisasi dan mempunyai peran strategis di dalam organisasi yaitu sebagai pemikir, perencana dan pengendali aktivitas organisasi. Suatu perusahaan tentu mengharapkan pegawai bekerja secara produktif dengan pengaturan sumber daya manusia secara profesional, salah satu faktor yang dapat meningkatkan produktifitas karyawan adalah kinerja karyawan karena merupakan hal yang bersifat individual. Masalah yang mempengaruhi kinerja karyawan sangatlah banyak dan ini sebagai tantangan tersendiri untuk perusahaan dalam mengelola sumber daya manusia karena keberhasilan suatu perusahaan itu tergantung pada sumber daya manusia yang berkualitas. Kinerja karyawan adalah salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan organisasi. Kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seorang atau sekelompok orang dalam organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral atau etika (Moeheriono, 2012). Usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, di antaranya adalah dengan memperhatikan stres kerja. Stres merupakan suatu kondisi seseorang mengalami ketegangan karena adanya kondisi yang mempengaruhinya, kondisi tersebut dapat diperoleh dari dalam diri seseorang maupun lingkungan diluar diri seseorang. Stres dapat menimbulkan dampak yang negative terhadap keadaan psikologis dan biologis bagi karyawan. Menurut (Hasibuan, 2013) stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seseorang.

Sumber daya manusia (SDM) memiliki pengaruh yang sangat penting, dan memiliki posisi strategis yang sangat penting dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Sumber daya manusia (SDM) dapat mengelola, mengatur dan memanfaatkan karyawan dalam suatu organisasi sehingga dapat bekerja secara efisien untuk mencapai tujuan perusahaan (Nathania, 2016:20).

Sumber Daya Manusia (SDM) yang kompeten yang menciptakan kinerja yang sangat baik dapat mempengaruhi keberhasilan suatu bisnis. Sebaliknya jika Sumber Daya Manusia (SDM) yang tidak baik dan dengan kinerja yang buruk merupakan suatu masalah yang dapat menyebabkan perusahaan akan mengalami kerugian dan tidak mencapai tujuan yang di inginkan. Agar suatu sistem berjalan dengan baik tentu harus berdasarkan pengelolaan yang memperhatikan aspek penting dalam perusahaan (Istiani, 2017). Hal ini dapat dilakukan dengan memperhatikan kebutuhan karyawan seperti kompensasi, stress kerja, dan Motivasi kerja bagi karyawan guna menunjang kinerja karyawan untuk menciptakan Sumber Daya Manusia (SDM) yang baik.

Kompensasi adalah suatu pemberian yang diberikan perusahaan terhadap karyawan dalam bentuk pemberian kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung. Pemberian suatu kompensasi diberikan berdasarkan sebuah bentuk kontra prestasi terhadap penggunaan tenaga karyawan atau jasa yang telah karyawan berikan. Seseorang dalam perusahaan bekerja untuk memberikan tenaga dan waktu kepada organisasi sebagai kontra prestasi nya, organisasi memberikan suatu imbalan atau kompensasi yang bentuknya sangat bervariasi baik kompensasi langsung maupun tidak langsung (Wibowo, 2016:289). Tercapainya suatu pemberian kompensasi yang baik tentu saja akan meningkatkan produktivitas kinerja karyawan. Perusahaan mengharapkan agar pemberian suatu kompensasi dapat memperoleh timbal balik karyawan berdasarkan kinerja yang diberikan karyawan tersebut. Perusahaan yang memberikan suatu kompensasi dimaksudkan agar seorang karyawan dapat bekerja secara maksimal dan pemberian kompensasi

memiliki suatu peranan yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan untuk mencapai suatu tujuan.

Kompensasi merupakan suatu pemberian keseluruhan atas balas jasa yang diterima oleh karyawan dalam perusahaan. Pemberian kompensasi sebagai suatu bentuk pemberian atas timbal balik berdasarkan pekerjaan yang telah dilakukan oleh karyawan dalam bentuk uang berupa gaji, bonus, insentif dan tunjangan lainnya (Hariandja, 2012:24). Kompensasi terdiri dari kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung. Kompensasi langsung yaitu suatu bentuk pemberian kompensasi yang dilakukan secara langsung seperti pemberian gaji, bonus, dan komisi. Kompensasi tidak langsung yaitu suatu pemberian kompensasi dalam bentuk tidak langsung seperti pemberian tunjangan kesehatan, asuransi dan kenaikan jabatan (Garry, 2009:82).

Stres kerja adalah suatu permasalahan yang dialami seseorang yang dapat mempengaruhi kondisi psikologis seseorang, emosi seseorang dan juga fikiran seseorang. Dalam lingkup organisasi karyawan akan mengalami stres kerja dalam bekerja, biasanya stress kerja terjadi karena adanya pengaruh lingkungan internal maupun eksternal dan dapat mempengaruhi kondisi psikologis karyawan dalam bekerja (Handoko, 2009:200). Apabila karyawan dalam suatu perusahaan mengalami stress kerja maka akan berdampak pada penurunan kinerja, untuk itu pimpinan dalam perusahaan harus memahami kondisi seorang karyawan dengan mengurangi beban kerja yang berlebihan sehingga dapat mengurangi dan menghilangkan stres kerja karyawan yang dapat berdampak bagi perusahaan (Tallo, 2015).

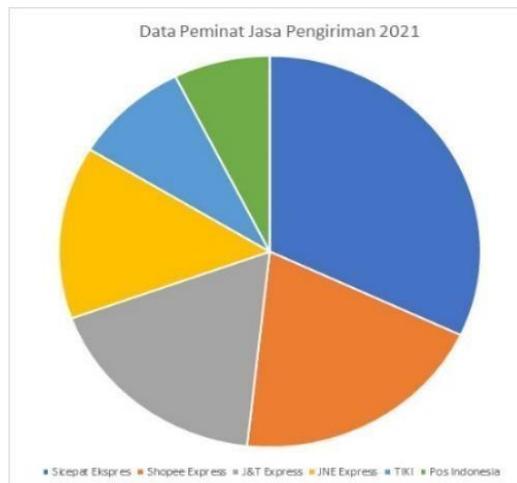
Motivasi kerja merupakan suatu hasil dari kumpulan kekuatan internal dan eksternal yang dapat menyebabkan seorang karyawan dapat bertindak yang sesuai dengan menggunakan perilaku tertentu. Motivasi kerja itu sendiri yaitu suatu kondisi dimana seorang karyawan mempunyai suatu kemauan untuk mencapai tujuan perusahaan (Widodo, 2016). Motivasi akan mendorong dan membantu energy seorang karyawan untuk bekerja dan mengarahkan aktivitas dalam bekerja, dan menyebabkan seorang karyawan dapat mengetahui tujuan perusahaan. Apabila seorang karyawan termotivasi, ia akan berusaha sekuat tenaga untuk mewujudkan

apa yang karyawan inginkan dan dapat menyebabkan kinerja karyawan berjalan dengan efektif. Namun belum tentu upaya yang keras dapat menghasilkan suatu produktivitas jika tidak adanya arahan dari pimpinan (Mahesa, 2010). Kinerja karyawan yaitu suatu kinerja yang dihasilkan oleh karyawan dalam perusahaan secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan berdasarkan dari pelaksanaan tugas yang sesuai dan memiliki tanggung jawab terhadap pekerjaan (Mangkunegara, 2016).

PT Sicepat Ekspres adalah sebuah perusahaan yang bergerak di bidang jasa pengiriman barang di Indonesia yang mencakup seluruh wilayah Indonesia dan berekspansi ke benua Asia dan juga Australia. Sejak di dirikan pertama kali pada tahun 2014.

PT Sicepat Ekspres telah berkembang pesat dan memiliki lebih dari ratusan cabang yang tersebar di seluruh Indonesia untuk mendukung seluruh kegiatan operasional pengiriman. Meski baru di dirikan pada tahun 2014, PT Sicepat Ekspres telah menjadi salah satu perusahaan yang cukup besar dan sudah di perhitungkan keberadaannya oleh perusahaan-perusahaan lain yang bergerak di bidang jasa pengiriman serupa di Indonesia.

PT Sicepat Ekspres sebagai gudang utama yang ada di Lampung beralamat di Jl. Alimudin Umar No.741c, Campang Raya, Kec. Tj. Karang Timur., Kota Bandar Lampung, Lampung 35122. PT Sicepat Ekspres sebagai jasa pengiriman barang di Indonesia yang memiliki estimasi waktu 15 jam untuk pengiriman wilayah Jabodetabek dan untuk pengiriman seluruh Indonesia paling cepat hanya satu hari saja.



Gambar 1.1 Data Peminat Jasa Pengiriman Indonesia

Berdasarkan sebuah data peminat jasa pengiriman di Indonesia, jasa pengiriman Sicepat Ekspres banyak diminati. Banyaknya orang yang menggunakan jasa pengiriman Sicepat Ekspres tentu membutuhkan kinerja karyawan yang tinggi untuk meningkatkan produktivitas perusahaan, karena dengan memiliki tanggung jawab yang tinggi, tujuan yang realitas, rencana kerja yang menyeluruh, berani mengambil resiko yang dihadapi, maka produktivitas perusahaan akan meningkat, oleh karena itu salah satunya adalah memberikan kompensasi, meminimalisir stres kerja, dan memberikan motivasi kerja. Sebagai manusia biasa, karyawan pada PT. Sicepat Ekspres tentu dihadapkan dengan kondisi dilematis, di satu sisi mereka harus bekerja untuk fokus pada visi perusahaan, disisi lain mereka memiliki kebutuhan dan keinginan yang perlu mendapat perhatian dari perusahaan. Kondisi ini tentunya akan menimbulkan karyawan yang mengalami stres kerja yang berakibat pada kinerja dalam melaksanakan tugas pekerjaan. Berdasarkan hasil wawancara di perusahaan PT. Sicepat Ekspres Bandar Lampung yaitu banyaknya karyawan yang tidak mencapai target sehingga hal ini menunjukkan kurang optimalnya kinerja karyawan.

### **Rumusan Masalah**

Dalam penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti terdahulu mengenai Pengaruh Kompensasi, Stres kerja dan Motivasi kerja terhadap Kinerja karyawan didapatkan sebuah hasil yang inkonsistensi. Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan muncul pertanyaan sebagai berikut:

1. Apakah Kompensasi memiliki pengaruh terhadap Kinerja karyawan di PT. Sicepat Ekspres Bandar Lampung ?
2. Apakah Stres kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Sicepat Ekspres Bandar Lampung ?
3. Apakah Motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Sicepat Ekspres Bandar Lampung ?
4. Apakah Kompensasi, Stres kerja dan Motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan di PT. Sicepat Ekspres Bandar Lampung ?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Dalam penjelasan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini yaitu :

1. Untuk menganalisis pengaruh dari Kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT. Sicepat Ekspres Bandar Lampung.
2. Untuk mengetahui pengaruh dari Stres kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Sicepat Ekspres Bandar Lampung.
3. Untuk menganalisis pengaruh dari Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Sicepat Ekspres Bandar Lampung.
4. Untuk menganalisis pengaruh Kompensasi, Stres kerja dan Motivasi kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Sicepat Ekspres Bandar Lampung.

### **1.5 Manfaat Penelitian**

1. Bagi Perusahaan, manfaat yang diperoleh adalah berupa saran dan masukan yang dapat digunakan untuk mengevaluasi mengenai dari penerapan Kompensasi, Stres kerja dan Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.
2. Bagi Karyawan, dapat dijadikan sebuah sumber informasi dari pentingnya pemberian Kompensasi, Stres kerja dan Motivasi kerja terhadap Kinerja.
3. Bagi Penulis, yaitu manfaat yang diperoleh berupa ilmu dari penelitian dan ilmu dari hasil penelitian dapat dijadikan dan diterapkan langsung oleh penulis.
4. Bagi Pihak lain, yaitu sebagai informasi pendukung bagi pihak yang ingin melakukan penelitian lebih lanjut.