BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Setiap perusahaan yang ingin terus berkembang dan dapat bersaing dengan perusahaan lain agar dapat mencapai visi misi dan tujuan perusahaan. Demi mencapai tujuan perusahaan tersebut, perusahaan memerlukan sumber tenaga penggerak yang dapat menjalankan perusahaan untuk memproduksi barang atau jasa yang menarik dan berguna bagi masyarakat. Sumber tenaga itu adalah sumber daya manusia, sumber daya manusia ini adalah salah satu elemen penting dalam perusahaan, tidak hanya sumber daya manusia yang penting tetapi modal perusahaan juga penting. Modal ini digunakan untuk membangun perusahaan dan juga berguna untuk menarik sumber daya manusia untuk bekerja sebagai karyawan perusahaan. Perusahaan yang ingin mencapai tujuannya harus cermat dalam membangun sebuah perusahaan demi karyawan betah, memiliki semangat bekerja. Pemberian kompensasi membuat seorang karyawan merasa aman, nyaman, dapat mendukung dalam memenuhi kebutuhan, semangat dalam bekerja dan dapat memotivasi karyawan untuk meningkatkan prestasi dan kinerja mereka.

Kompensasi adalah imbalan yang diterima karyawan berupa finansial maupun nonfinansial (Kadarisman, 2012). Sedangkan menurut (Hasibuan, 2003) menyatakan kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang,barang langsung, atau tidak langsung yang diterima

karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Sedangkan menurut (Sunyoto, 2012) menyatakan kompensasi didefinisikan sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Sedangkan menurut (Sihotang, 2007) Kompensasi adalah pengaturan keseluruhan pemberian balas jasa bagi pegawai dan para manajer baik berupa finansial maupun barang dan jasa pelayanan yang diterima oleh setiap orang karyawan. Pemberian kompensasi ini bertujuan agar dapat meningkatkan kinerja dan prestasi karyawan sehingga dapat membuat karyawan yang berprestasi dan produktif, sebagai motivasi, pemberi semagat dalam bekerja. Pemberian kompensasi ini tidak hanya berupa gaji yang diberikan secara langsung, tetapi ada juga yang tidak langsung seperti asurasi atau tujangan yang diberikan kepada setiap karyawan. Jika seorang karyawan yang terserang penyakit seperti flue, demam, atau penyakit yang cukup berat sehingga dirawat dirumah sakit atau bahkan mengalami kecelakaan pada saat bekerja.

Lingkungan kerja merupakan tempat setiap karyawan melakukan sebuah tanggung jawab yang dibebankan kepada dirinya, lingkungan kerja tempat dimana karyawan berbagi tawa, cerita, memiliki hubungan dengan karyawan lain yang membuat seorang karyawan dapat bekerja sama dengan karyawan lain. Menurut (Sadarmayanti, 2009) menyatakan lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun

kelompok. Sedangkan menurut (Nitisemito,2001) mendefinisikan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembakan. Penataan lingkungan kerja yang tepat dapat membuat seorang karyawan merasa aman, nyaman dalam melaksanakan tanggung jawabnya. Setiap individu membutuhkan fasilitas yang mendukung, memberikan fasilitas dilingkungan kerja dapat mendukung setiap karyawan dalam bekerja sehingga perusahaan dapat mempertahankan karyawanagar tidak berpaling ke perusahaan lain yang memiliki fasilitas yang memadai dan dapat meningkatkan kinerja karyawan dan kinerja perusahaan sehingga perusahaan dapat mempertahankan dan menarik karyawan baru untuk bekerja diperusahaan.

Dalam perusahaan yang memiliki karyawan yang banyak, beberapa dari karyawan pasti pernah mengalami stres dalam bekerja sehingga dapat mempengaruhi kinerja karyawan tersebut. Setiap karyawan yang mengalami stress dalam bekerja menjadi orang mudah marah, mudah tersinggung, lebih memilih menyendiri, tidak fokus dalam bekerja, bahkan tidak dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang telah ditentukan. Menurut (Handoko, 2011) mendefinisikan stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang mempangaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang. Seperti yang dikemukakan diatas, setiap karyawan yang mengalami stres dapat mempengaruhi tingkat karyawan karena setiap karyawan yang tingkat emosionalnya yang terlalu besar dapat membuat

seorang karyawan malas dalam bekerja, pekerjaan yang tidak beres dan mudah sekali tersinggung dengan hal-hal atau sesuatu yang sebenarnya tidak ada maksud untuk menyinggung seseorang. Tingkat emosi yang tinggi dapat memimbulkan konflik antar karyawan, sehingga setiap karyawan diminta untuk menjaga perkataan atau perbuatan agar tidak dapat menimbulkan konflik dilingkungan kerja. Sedangkan menurut (Nawawi, 2006) mendefiniskikan stres sebagai sesuatu keadaan tertekan, baik secara fisik maupun psikologi. Stress yang terjadi pada karyawan kebanyakan adalah beban kerja yang diberikan terlalu banyak, sehingga mengakibatkan seorang karyawan mengalami kelelahan, beban pikiran dan mudah sekali emosional. Setiap karyawan harus bisa mengendalikan stress agar tidak mempenggaruhi kinerja saat bekerja dan dalam bermasyarakat dengan karyawan lainnya.

kinerja adalah kuantitas atau kualitas hasil kerja individu atau kelompok di dalam organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, standar oprasional prosedur kriteria dan ukuran yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam organisasi (Torang, 2012). Sedangkan menurut (Mangkunegara, 2005) menyatakan kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja seorang karyawan dikatakan baik apa bila memenuhi standar kinerja dan bahkan jika kinerja dibawah standar kinerja yang dapat dilihat dari hasil penilaian kinerja, dari hasil

tersebut perusahaan dapat mengevaluasi karyawan yang memiliki kinerja yang dibawah standar dan memberikan sebuah pujian atau penghargaan kepada karyawan yang kinerjanya diatas rata karyawan lainnya. Menurut (Bangun, 2012) menyatakan kinerja *(performance)* adalah Hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan *(job requirement)*. Sedangkan menurut (Suyadi Prawirosentono, 2008) menyatakan kinerja sebagai performance, yaitu hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hokum dan sesuai dengan moral dan etika. Kinerja karyawan yang sangat bagus membantu perusahaan untuk terus maju da bersaing dengan perusahaan lainnya, maka dari itu perusahaan member dukungan, motivasi agar kinerja setiap karyawan terus meningkat.

Oleh karena itu, dari pernyataan-pernyataan yang dikemukakan oleh penulis dan beberapa menurut para ahli, penulis tetarik untuk melakukan penelitian dengan judul:

“PENGARUH KOMPENSASI, LINGKUNGAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT CAHAYA KHARISMA PLASINDO”

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka penulis merumuskan masalah yaitu:

1. Apakah kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawa PT. Cahaya Kharisma Plasindo ?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Cahaya Kharisma Plasindo ?
3. Apakah stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Cahaya Kharisma Plasindo ?
4. Manakah variabel kompensasi, lingkungan kerja dan stres kerja berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan PT. Cahaya Kharisma Plasindo ?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian rumusan masalah diatas, peneliti ingin menyampaikan beberapa rangkaian tujuan penelitian yaitu:

1. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT Cahaya Kharisma Plasindo.
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Cahaya Kharisma Plasindo.
3. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan PT Cahaya Kharisma Plasindo

4. Untuk mengetahui variabel manakah yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Cahaya Kharisma Plasindo.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat yang dapat diambil dari penelitian ini adalah:

1. Bagi perusahaan, manfaat yang diperoleh adalah berupa saran, masukan yang dapat digunakan untuk mengevaluasi pemberian kompensasi, penataan lingkungan kerja dan mencegah stress kerja berlebih yang terjadi pada karyawan.
2. Bagi penulis, manfaat yang diperoleh adalah berupa ilmu yang diperoleh dari penelitian ini dan ilmu yang didapat dalam penelitian bisa diterapkan langsung oleh penulis.
3. Bagi pihak lain, sebagai informasi pendukung bagi pihak yang ingin melakukan penelitian lebih lanjut.

E. Sistematika Penelitian

Sistematika penulisan ini, penulis menyusun sistematika berdasarkan bab yang akan dijelaskan sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Dalam bab ini, penulis menjelaskan tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan masalah, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Dalam bab ini, penulis menjelaskan tentang landasan teori yang menjelaskan teori-teori dari variabel yang akan diteliti, penelitian terdahulu, hipotesis dan kerangka pemikiran.

BAB III METODE PENELITIAN

Dalam bab ini, penulis menjelaskan tentang metode apa saja yang digunakan berupa jenis penelitian, populasi dan sampel, data dan sumber data, teknik pengumpulan data, variabel dan definisi oprasional variabel dan teknik analisis data.

BAB IV HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini, penulis menjelaskan tentang sejarah singkat dan lokasi dari PT Cahaya Kharisma Plasindo, karakteristik responden, analisis data dan hasil dari penelitian beserta penjelasannya.

BAB V PENUTUP

Dalam bab ini, penulis menarik kesimpulan dan saran dari hasil pembahasan dalam bab sebelumnya.