

BAB I

PENDAHULUAN

I.1. Latar Belakang Masalah

Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Kinerja yang lebih tinggi mengandung arti terjadinya peningkatan efisiensi, efektivitas, atau kualitas yang lebih tinggi dari penyelesaian serangkaian tugas yang dibebankan kepada seorang karyawan dalam suatu organisasi atau perusahaan. Faktor yang mempengaruhi kinerja adalah jumlah pekerjaan, kualitas pekerjaan, ketepatan waktu, kehadiran, dan kemampuan kerja sama.

Menurunnya kinerja karyawan PT. Tanimas Edible Oil Medan salah satunya di duga karena faktor stress yang membuat karyawan tertekan, tidak termotivasi, dan frustrasi sehingga menyebabkan karyawan yang tidak dapat menahan stress kerja menjadi tidak betah dan memutuskan untuk keluar dari perusahaan. Kinerja seseorang dipengaruhi oleh pengetahuan, kemampuan, sikap, gaya kerja, kepentingan, kepercayaan dan gaya kepemimpinan.

Kompetensi merupakan salah satu faktor yang sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan itu sendiri dimana pihak HRD pada PT. Tanimas Edible Oil Medan kurang memperhatikan kompetensi karyawan dalam menempatkan posisi kerja dan divisi karyawan yang sesuai dengan latar belakang pendidikan, pengetahuan, dan keterampilan.

Selain stress kerja dan kompetensi, penurunan kinerja karyawan dapat disinyalirkan karena faktor kompensasi finansial. Pemberian kompensasi finansial pada PT. Tanimas Edible Oil Medan berupa insentif dan tunjangan dinilai karyawan kurang adil dan merata karena sebagian karyawan memperoleh tunjangan yang tidak sama.

Berdasarkan uraian dan fenomena diatas, maka peneliti tertarik untuk membuat penelitian dengan judul skripsi: **“Pengaruh Stress Kerja , Kompetensi , Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan PT. Tanimas Edible Oil Medan”**.

I.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang dikemukakan, maka dapat diidentifikasi beberapa hal sebagai berikut:

1. Stress kerja yang dialami oleh karyawan PT. Tanimas Edible Oil Medan teridentifikasi dari karyawan yang merasa tertekan, tidak termotivasi dalam menyelesaikan pekerjaan dan frustrasi akan tugas yang diberikan terlihat dari banyaknya karyawan yang keluar dari perusahaan.
2. Kompetensi PT. Tanimas Edible Oil Medan teridentifikasi dari karyawan yang mengalami hambatan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab di perusahaan terlihat dari banyaknya karyawan yang bekerja tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan, penempatan karyawan pada posisi dan divisi yang tidak sesuai dengan pengetahuan dan keterampilan karyawan.

3. Kompensasi Finansial PT. Tanimas Edible Oil Medan teridentifikasi Pemberian kompensasi finansial pada PT. Tanimas Edhie Oil Medan berupa insentif dan tunjangan dinilai karyawan kurang adil dan merata karena sebagian karyawan memperoleh tunjangan yang tidak sama.
4. Kinerja karyawan PT. Tanimas Edible Oil Medan tidak stabil terlihat dari naik turunnya efisiensi, efektivitas, atau kualitas dari penyelesaian serangkaian tugas yang dibebankan.

I.3. Perumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah di atas maka dapat dirumuskan masalahnya adalah :

1. Bagaimana pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan PT. Tanimas Edible Oil Medan?
2. Bagaimana pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan PT. Tanimas Edible Oil Medan?
3. Bagaimana pengaruh kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan PT. Tanimas Edible Oil Medan?
4. Bagaimana pengaruh stres kerja , kompetensi , dan kompensasi finansial terhadap karyawan PT. Tanimas Edible Oil Medan?

I.4. Tujuan Penelitian

Tujuan dilakukan penelitian ini adalah untuk :

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan PT. Tanimas Edible Oil Medan.
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan PT. Tanimas Edible Oil Medan.
3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan PT. Tanimas Edible Oil Medan.
4. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh stres kerja , kompetensi , dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Tanimas Edible Oil Medan.

I.5. Teori Tentang Stress Kerja

I.5.1. Pengertian Stress Kerja

Menurut Sunyoto (2013:62) stress kerja adalah suatu kondisi dinamis di mana seseorang dihadapkan pada konfrontasi antara kesempatan, hambatan atau permintaan akan apa yang dia inginkan dan hasilnya dipersepsikan tidak pasti dan penting.

Menurut Handoko (2008:200) stress adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seseorang.

Menurut Mangkunegara (2013:157) stress kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stress kerja ini tampak dari *symptom* (penyakit atau gangguan kesehatan yang tidak diinginkan), antara lain emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur, merokok yang berlebihan, tidak bias rileks, cemas, tegang, gugup, tekanan darah meningkat, dan mengalami gangguan pencernaan.

I.5.2. Indikator Stress Kerja

Menurut Rivai dkk (2014:309) ada beberapa gejala stress di tempat kerja dapat dilihat dari:

1. Kepuasan kerja rendah.
2. Kinerja yang menurun.

3. Semangat dan energy menjadi hilang.
4. Komunikasi tidak lancar.
5. Pengambilan keputusan jelek.
6. Kreativitas dan inovasi kurang
7. Bergulat pada tugas-tugas yang tidak produktif.

I.6. Teori Tentang Kompetensi

I.6.1. Pengertian Kompetensi

Menurut Sutrisno (2009:203) kompetensi adalah suatu kemampuan yang dilandasi oleh keterampilan dan pengetahuan yang didukung, oleh sikap nkerja serta penerapannya dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan di tempat kerja yang mengacu pada persyaratan kerja yang ditetapkan.

Menurut Fahmi (2014:40) kompetensi adalah suatu kemampuan yang dimiliki oleh seorang individu yang memiliki nilai jual dan itu teraplikasi dari hasil kreativitas serta inovasi yang dihasilkan.

Menurut Torang (2014:53) kompetensi adalah suatu kemampuan (skill dan knowledge) untuk melaksanakan atau melakukan aktivitas/pekerjaan/tugas.

I.6.2. Indikator Kompetensi

Menurut Wibowo (2014:272-273), mengatakan ada beberapa indikator kompetensi yaitu :

1. Motif.
2. Sifat.
3. Konsep Diri.
4. Pengetahuan.
5. Keterampilan.

I.7. Teori Tentang Kompensasi

I.7.1. Pengertian Kompensasi

Menurut Sedarmayanti (2015:239), kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai balasan kerja mereka dimana tujuan kompesasi adalah menghargai kinerja, menjamin keadilan, mempertahankan karyawan, memperoleh karyawan bermutu, mengendalikan biaya, memenuhi peraturan.

Menurut Wibowo (2016:289), Kompensasi adalah kontra prestasi terhadap kegunaan tenaga atau jasa yang telah diberi oleh tenaga kerja. Kompensasi merupakan jumlah paket yang ditawarkan organisasi kepada pekerja sebagai imbalan atas kegunaan tenaga kerjanya.

Menurut Hasibuan (2013:118), kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan, kompensasi berbentuk uang artinya kompensasi yang di bayar dengan sejumlah uang karta kepada karyawan yang bersangkutan.

I.7.2. Indikator Kompensasi

Menurut Simamora (2015:445), Indikator kompensasi yaitu :

1. Upah dan gaji
2. Insentif

3. Tunjangan

4. Fasilitas

I.8. Teori Tentang Kinerja

I.8.1. Pengertian Kinerja

Menurut Mangkunegara (2013:67), kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Rivai dkk (2015:406), kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya.

Menurut Sutrisno (2011:172), menyimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja karyawan dilihat pada aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerjasama untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh organisasi.

I.8.2. Indikator Kinerja

Menurut Bangun (2012:233-234), menyatakan bahwa ada beberapa indikator dalam mengukur kinerja adalah sebagai berikut:

1. Jumlah Pekerjaan.
2. Kualitas Pekerjaan.
3. Ketepatan Waktu.
4. Kehadiran.
5. Kemampuan kerja sama.

I.9. Teori Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kinerja

Menurut Sunyoto (2013:215) mengatakan stress mempunyai arti yang berbeda-beda bagi masing-masing individu. Kemampuan setiap orang beraneka ragam dalam mengatasi jumlah, intensitas, jenis, dan lamanya stress. Stress yang dialami oleh karyawan akibat lingkungan yang dihadapinya akan mempengaruhi kinerja dan kepuasan kerjanya.

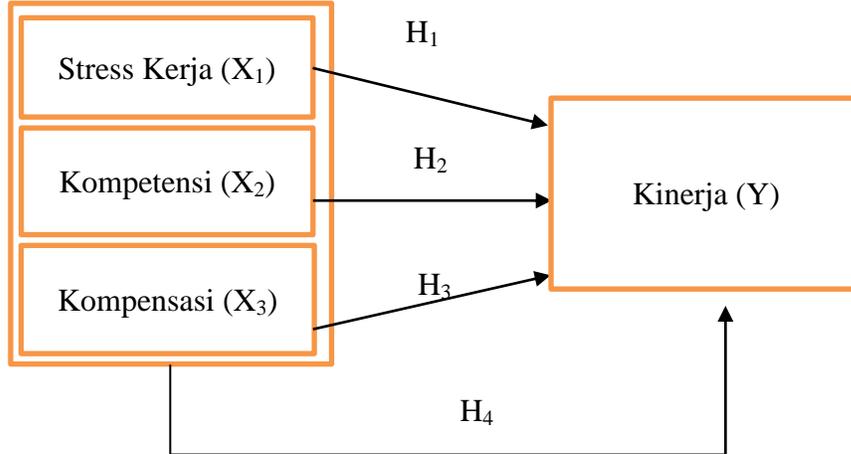
I.10. Teori Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja

Menurut Torang (2014:53) kompetensi juga merupakan karakteristik individu yang mendasari kinerja atau perilaku di dalam organisasi. Kinerja seseorang dipengaruhi oleh pengetahuan, kemampuan, sikap, gaya kerja, kepentingan, kepercayaan dan gaya kepemimpinan.

I.11. Teori Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja

Menurut Bangun (2012:255), kompensasi yang tepat akan meningkatkan kinerja dan kepuasan kerja, sedangkan kompensasi yang kurang menarik akan meningkatkan tingkat absensi dan perputaran tenaga kerja.

I.12. Kerangka Konseptual



Gambar 1. Kerangka Pemikiran Penelitian.

Menurut Sugiyono (2011:64) Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan.

I.13. Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap masalah penelitian. Berdasarkan latar belakang dan perumusan masalah serta kerangka fikir atau konseptual maka hipotesis dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- H_1 : Stress Kerja berpengaruh terhadap Kinerja karyawan pada PT. Tanimas Edible Oil Medan.
- H_2 : Kompetensi berpengaruh terhadap Kinerja karyawan pada PT. Tanimas Edible Oil Medan.
- H_3 : Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja karyawan pada PT. Tanimas Edible Oil Medan.
- H_4 : Stress Kerja, Kompetensi, dan Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja karyawan pada PT. Tanimas Edible Oil Medan.