

BAB I

PENDAHULUAN

I.1 Latar Belakang

Berkembang pesatnya ilmu pengetahuan dan teknologi menimbulkan dampak yang besar bagi perusahaan. Perusahaan harus memperhatikan berbagai faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawannya, seperti kompensasi yang diberikan, tingkat stres kerja karyawan dan iklim organisasi yang harus diperhatikan perusahaan guna meningkatkan produktivitas kerja karyawannya. Semua perusahaan akan dituntut untuk dapat meningkatkan produktivitas dengan setinggi tingginya agar dapat mempertahankan kelangsungan usaha yang dijalankan dan dapat bersaing. Dalam hal ini karyawan menjadi ujung tombak perusahaan sehingga penting bagi setiap perusahaan memperhatikan para karyawannya.

Produktivitas kerja karyawan diharapkan dapat meningkatkan kelangsungan perusahaan ditengah persaingan bisnis yang sangat ketat saat ini. Produktivitas adalah perbandingan secara ilmu hitung antara jumlah yang dihasilkan dan jumlah setiap sumber yang digunakan selama produksi berlangsung, dan sumber tersebut dapat berupa tanah, bahan baku dan bahan pembantu, pabrik, mesin-mesin, dan alat-alat, serta tenaga kerja. Dalam hal ini PT. Rezky Pratama Meka perlu memperhatikan aspek pendukung yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan yaitu seperti kompensasi, stres kerja, dan iklim organisasi.

Salah satu yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan adalah kompensasi yang diberikan oleh perusahaan. Kompensasi adalah setiap bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada karyawan dan timbul dari pekerjaannya karyawan itu. Namun permasalahan yang terjadi pada perusahaan kurangnya kompensasi yang diberikan perusahaan berupa fasilitas kantor seperti kursi dan meja, serta sepeda motor yang kurang baik kondisinya menyebabkan menurunnya produktivitas kerja karyawannya.

Stres kerja adalah suatu keadaan yang menekan diri dan jiwa seseorang diluar batas kemampuannya, sehingga jika terus dibiarkan tanpa ada solusi maka ini akan berdampak pada kesehatannya karena stres timbul umumnya diikuti oleh faktor peristiwa yang mempengaruhi kejiwaan seseorang, dan peristiwa itu terjadi diluar dari kemampuannya sehingga kondisi tersebut telah menekan jiwanya. Sedangkan permasalahan yang terjadi pada perusahaan, karyawan diberikan tuntutan kerja serta beban kerja yang diluar kemampuan para karyawan sehingga menimbulkan stres pada karyawan yang berakibat pada jumlah absensi yang meningkat pada karyawan.

Iklim organisasi mempengaruhi praktik dan kebijakan sumber daya manusia (SDM) yang diterima oleh anggota organisasi, perlu diketahui bahwa setiap organisasi akan memiliki iklim organisasi yang berbeda. Iklim organisasi sebagai suatu yang dapat diukur pada lingkungan kerja baik secara langsung maupun tidak langsung berpengaruh pada karyawan dan pekerjaannya dimana tempat mereka bekerja. Permasalahan yang terjadi pada perusahaan adalah kurangnya kenyamanan karyawan di dalam lingkungan perusahaan yang terjadi karena kurangnya kerja sama antara karyawan dalam mencapai target yang ditetapkan perusahaan kepada karyawannya yang dapat dilihat dari jumlah pekerjaan yang tidak tepat waktu.

Kompensasi yang sesuai bagi karyawan sangatlah penting, karena dengan pemberian kompensasi yang sesuai dengan kebutuhan maka produktivitas kerja

karyawan akan meningkat. Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari kenaikan jumlah pekerjaan yang tidak tepat waktu, yang dijelaskan pada tabel berikut :

Tabel I.1
Jumlah Pekerjaan, Pekerjaan Selesai Tepat Waktu dan Proentase Pekerjaan Tidak Tepat Waktu

Tahun	Jumlah Pekerjaan	Pekerjaan Selesai Tepat Waktu	Pekerjaan Tidak Selesai Tepat Waktu	Presentase Pekerjaan Tidak Tepat Waktu (%)
2016	212	193	19	8.9
2017	243	210	33	13.5
2018	298	242	56	18.7
2019	310	275	62	20.0

Sumber : Data Perusahaan

Berdasarkan tabel diatas, dapat diuraikan bahwa pada tahun 2016 jumlah pekerjaan mencapai 212 pekerjaan, jumlah pekerjaan selesai tepat waktu sebesar 193 pekerjaan, sedangkan pekerjaan yang tidak selesai tepat waktu sebesar 19 atau 8.9%. Untuk tahun 2017 jumlah pekerjaan mencapai 243 pekerjaan, jumlah pekerjaan selesai tepat waktu sebesar 210 pekerjaan sedangkan pekerjaan yang tidak selesai tepat waktu sebesar 33 atau 13.5%. Pada tahun 2018 jumlah pekerjaan mencapai 298 pekerjaan, pekerjaan selesai tepat waktu sebesar 242 pekerjaan. Sedangkan pekerjaan yang tidak selesai tepat waktu sebesar 18.7%. Sedangkan tahun 2019 jumlah pekerjaan sebesar 310 pekerjaan, pekerjaan selesai tepat waktu sebesar 275 pekerjaan sebesar 20.0. Hal ini menunjukkan menurunnya produktivitas kerja karyawan pada perusahaan.

Berdasarkan latar belakang dan fenomena yang terjadi di dalam perusahaan, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian pada perusahaan ini dengan judul **“Pengaruh Kompensasi, Stres Kerja dan Iklim Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Rezky Pratama Meka”**.

I.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, dapat dibuat identifikasi masalah pada penelitian ini, yaitu :

1. Kurangnya kompensasi yang diberikan perusahaan sehingga berdampak pada produktivitas kerja karyawan yang menurun.
2. Tingginya tuntutan kerja perusahaan yang memicu stres kerja pada karyawan.
3. Kurangnya kenyamanan karyawan pada perusahaan sehingga menyebabkan iklim organisasi yang kurang baik.
4. Menurunnya produktivitas kerja karyawan yang dapat dilihat dari jumlah pekerjaan dan pekerjaan yang tidak tepat waktu pada perusahaan.

I.3 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah yang telah diuraikan di atas, dapat dibuat perumusan masalah yaitu :

1. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Rezky Pratama Meka?
2. Bagaimana pengaruh stres kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Rezky Pratama Meka?
3. Bagaimanakah pengaruh iklim organisasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Rezky Pratama Meka?

4. Bagaimana pengaruh kompensasi, stres kerja dan iklim organisasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Rezky Pratama Meka?

II.1 Teori Tentang Kompensasi

II.1.1 Pengertian Kompensasi

Menurut Yusuf (2015 : 236), kompensasi adalah keseluruhan balas jasa yang diterima oleh pegawai sebagai akibat dari pelaksanaan pekerjaan di organisasi dalam bentuk uang atau lainnya, yang dapat berupa gaji, upah, bonus, insentif dan tunjangan lainnya seperti tunjangan kesehatan, tunjangan hari raya, uang makan, uang cuti dan lainnya.

Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa kompensasi merupakan suatu bentuk balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan bisa dalam bentuk materi maupun non materi yang digunakan oleh karyawan untuk pemenuhan kebutuhan hidup.

II.1.2 Indikator Kompensasi

Menurut Hasibuan (2012:86), ada lima indikator kompensasi antara lain:

1. Gaji
2. Insentif
3. Tunjangan
4. Fasilitas

II.2 Teori Tentang Stres Kerja

II.2.1 Pengertian Stres Kerja

Menurut Nur (2013:742), yaitu stres kerja merupakan kepuasan kerja yang menunjukkan keadaan emosi yang positif atau menyenangkan yang dihasilkan dari kesesuaian antara harapan seseorang akan sesuatu dengan apa yang benar-benar diterima.

Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa stres kerja merupakan kondisi tegang dan cemas pada pegawai dikarenakan adanya ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kemampuan masing-masing, sehingga mengakibatkan menurunnya produktivitas kerja karyawan.

II.2.2 Indikator Stres Kerja

Menurut Robbins (2006: 800-801) indikator stres kerja terdiri dari :

1. Gejala Psikologis.
dilihat dari ketidakpuasan , ketegangan, kecemasan, mudah marah, kebosanan, dan suka menunda-nunda.
2. Gejala Prilaku.
dilihat dari perubahan produktivitas, absensi, tingkat keluar masuknya karyawan, perubahan kebiasaan makan, meningkatkan konsumsi rokok dan alkohol, bicara cepat, gelisah dan adanya gangguan tidur.
3. Gejala Fisiologis.
terkait dengan aspek kesehatan dan medis yang dilihat dari perubahan metabolisme, meningkatnya laju detak jantung dan pernafasan, meningkatnya tekanan darah, menimbulkan sakit kepala dan serangan jantung.

II.3 Teori Tentang Iklim Organisasi

II.3.1 Pengertian Iklim Organisasi

Menurut Subawa dan Surya (2017), menyatakan bahwa iklim organisasi sebagai persepsi seseorang terkait aspek pekerjaan dan nilai-nilai organisasinya, dengan demikian

dinyatakan bahwa iklim organisasi merupakan suatu persepsi masing-masing individu mengenai karakteristik dan kondisi organisasi yang mempengaruhi perilaku seseorang dalam menjalani pekerjaan.

Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa iklim organisasi merupakan bagian dari berbagai kejadian-kejadian dan fenomena yang terjadi dalam lingkungan kerja para karyawan.

II.3.2 Indikator Iklim Organisasi

Menurut Kusnan (2015:85) indikator iklim organisasi yaitu sebagai berikut:

1. Tanggung Jawab.
2. Identitas Individu dalam Organisasi.
3. Kehangatan antar pegawai.
4. Dukungan.
5. Konflik.

II.4 Teori Tentang Produktivitas Kerja Karyawan

II.4.1 Pengertian Produktivitas Kerja Karyawan

Menurut Sutrisno (2016: 99), produktivitas adalah ukuran efisiensi produktif. Suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan.

Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja merupakan perbandingan antara output dan input yaitu kemampuan seseorang dengan menggunakan SDM yang ada untuk menyelesaikan suatu pekerjaan dengan waktu yang sudah ditentukan.

II.4.2 Indikator Produktivitas Kerja Karyawan

Menurut Sutrisno (2016: 104), indikator produktivitas adalah sebagai berikut :

1. Kemampuan.
2. Meningkatkan hasil yang dicapai.
3. Semangat kerja.
4. Pengembangan diri.
5. Mutu.
6. Efisiensi.

II.5 Penelitian Terdahulu

Tabel II.1
Penelitian Terdahulu

Nama dan Tahun Peneliti	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Metode Analisis Data	Hasil Penelitian
Made Armaya, I Wayan Suwendra , dan I Wayan Bagia (2016)	Pengaruh Kompensasi Dan Iklim Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Usaha Mikro Kecil Bengkel Las Dan Konstruksi Baja	X1 : Kompensasi X2 : Iklim Organisasi Y : Produktivitas Kerja	Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan dari kompensasi dan iklim organisasi terhadap produktivitas kerja karyawan, kompensasi terhadap iklim organisasi, kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan, dan iklim organisasi terhadap produktivitas kerja.
I Gusti Ayu Yuliana Lestari Putra dan I Nyoman Sudharma (2016)	Pengaruh Iklim Organisasi Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Hotel Asana Agung Putra Bali	X1 : Iklim Organisasi X2 : Stres Kerja Y : Kepuasan Kerja	Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian yang dilakukan ditemukan bahwa pengaruh iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.
Kanti Herdian Kusuma (2015)	Pengaruh Kompensasi, Stres Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan PT. Elabram System Jakarta.	X1 : Kompensasi X2 : Stres Kerja X3: Lingkungan Kerja Y : Kepuasan Kerja	Regresi Linier Berganda	Hasil pengujian hipotesis, didapati kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Sumber: Jurnal

II.6 Teori Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja

Menurut Triton (2010:124), kompensasi sebagai suatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka, sebelum kompensasi diberikan terlebih dahulu dilakukan proses kompensasi yaitu suatu jaringan berbagai sub proses untuk memberikan balas jasa kepada karyawan untuk pelaksanaan pekerjaan dan memotivasi mereka agar mencapai tingkat prestasi yang diinginkan.

Berdasarkan definisi tersebut di atas, maka kompensasi yang jelas dan adil, maka hal ini dengan sendirinya karyawan akan bekerja lebih baik lagi, sehingga diharapkan akan diperoleh kompensasi yang lebih dari perusahaan.

II.7 Teori Pengaruh Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Menurut Wijono (2010:122), stres adalah suatu kondisi dari hasil penghayatan subjektif individu dan lingkungan kerja yang dapat mengancam dan memberi tekanan secara psikologis, fisiologis dan sikap individu.

Berdasarkan definisi tersebut di atas, maka stres kerja dapat menyebabkan gangguan emosional seseorang dan dapat menyebabkan seseorang berada pada keadaan tegang sehingga ia tidak dapat berpikir secara baik dan efektif. Secara tidak langsung dapat mengakibatkan menurunnya *performance* dan produktifitas kerja.

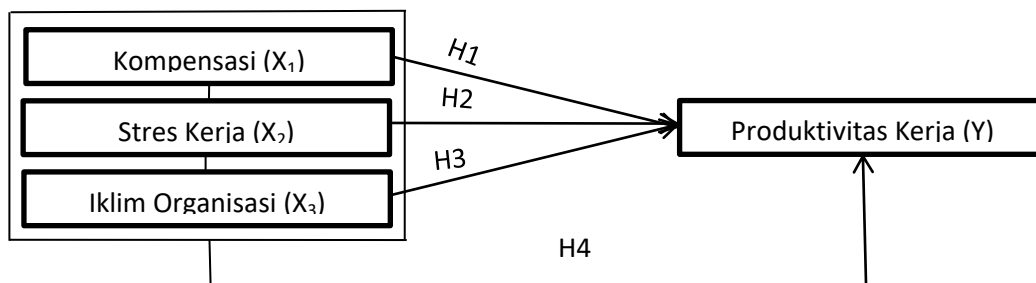
II.8 Teori Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja

Menurut Hartatik (2018:208), produktivitas adalah perbandingan secara ilmu hitung antara jumlah yang dihasilkan dan jumlah setiap sumber yang digunakan selama produksi berlangsung.

Berdasarkan definisi tersebut di atas, maka produktivitas adalah hubungan antara keluaran atau hasil organisasi dengan masukan yang diperlukan.

II.9 Kerangka Konseptual

Adapun kerangka konseptual penelitian dapat digambarkan sebagai berikut :



Gambar II.1
Kerangka Konseptual

II.10 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kerangka konseptual diatas dapat kita susun hipotesis untuk penelitian ini:

- H1: Kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Rezky Pratama Meka.
- H2: Stres Kerja berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Rezky Pratama Meka.
- H3: Iklim Organisasi berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Rezky Pratama Meka.
- H4: Kompensasi, Stres Kerja dan Iklim Organisasi berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Rezky Pratama Meka.