

BAB I

PENDAHULUAN

I.1. Latar Belakang

Perkembangan dunia bisnis yang semakin pesat membuat semua perusahaan harus bersaing untuk memasarkan produk yang mereka jual agar mampu bersaing secara global. Berkembangnya perusahaan tidak terlepas dari keterkaitan kinerja sumber daya manusia yang ada di dalam perusahaan tersebut. Sebagaimana sumber daya manusia adalah asset perusahaan oleh karena itu seharusnya diperlakukan secara manusiawi sehingga mampu menghasilkan kinerja yang baik. Untuk mengelola sumber daya manusia yang jumlahnya banyak bukanlah hal yang mudah untuk dilakukan karena setiap individu berbeda-beda baik dari ketrampilan dan skill yang dimiliki sehingga pemimpin harus mampu melihat sumber daya manusia yang mampu menghasilkan kinerja yang optimal bagi perusahaan. PT. Pegadaian termasuk perusahaan yang mempunyai sumber daya manusia yang berskala besar di Indonesia. Saat ini PT. Pegadaian adalah salah satu perusahaan BUMN yang bergerak di industri Jasa Keuangan dan juga salah satu anak usaha dari Bank Rakyat Indonesia (BRI). PT. Pegadaian bergerak pada tiga lini bisnis, antara lain: pembiayaan, investasi logam mulia dan aneka jasa lainnya.

Kinerja karyawan adalah bentuk kontribusi karyawan pada perusahaan yang termasuk pada kuantitas dan kualitas yang dihasilkan. Kinerja karyawan yang diharapkan oleh pimpinan PT. Pegadaian adalah kinerja yang menghasilkan *output* terbaik. Sehingga PT. Pegadaian mampu menjadi perusahaan terbaik dan bersaing secara global. Ada beberapa faktor yang menyebabkan terjadinya penurunan kinerja pada PT. Pegadaian Kanwil I Medan diantaranya : stres kerja karena beban kerja, kompensasi yang berbeda dengan realisasinya dan gaya kepemimpinan yang berbeda-beda pada PT. Pegadaian.

Stres kerja adalah suatu keadaan terjadinya ketidakseimbangan antara psikis dan fisik seseorang yang diakibatkan oleh tuntutan pekerjaan. Hal ini memungkinkan akan mempengaruhi kondisi karyawan tersebut. Karyawan PT. Pegadaian Kanwil I Medan dapat mengalami stress kerja yang diakibatkan oleh target dan peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan. Reaksi-reaksi psikologis, fisiologis ataupun dalam bentuk perilaku terhadap stress adalah hasil dari interaksi situasi dengan individunya sendiri, kepribadian yang khusus dan pola-pola perilaku yang berdasarkan pada sikap, nilai, pengalaman yang lalu, keadaan kehidupan, kecakapan dalam bekerja atau beban kerja.

Kompensasi adalah keseluruhan balas jasa yang diterima oleh karyawan dari perusahaan dalam bentuk uang atau lainnya, dapat berupa gaji, upah, bonus, insentif, dan tunjangan lainnya. Perbedaan kompensasi yang di janjikan dan realisasi yang diterima di PT. Pegadaian Kanwil I Medan menyebabkan karyawan hanya mengerjakan pekerjaan tidak dengan setulus hati.

Gaya kepemimpinan adalah watak seseorang yang akan mempengaruhi kinerja pada suatu perusahaan atau organisasi. Gaya kepemimpinan di PT. Pegadaian Kanwil I Medan yang kurang dalam memberikan arahan dan kurang memberi motivasi seringkali membuat suasana kerja menjadi kurang baik dan tidak efektif sehingga mempengaruhi kinerja karyawan. Pemimpin harus memiliki gaya kepemimpinan yang baik dan efisien yang nantinya akan berpengaruh pada motivasi kerja sebagian bawahan untuk itu.

Mengacu kepada uraian latar belakang tersebut, peneliti tertarik untuk melakukan pengujian terkait kinerja karyawan dengan judul Jurnal “ **Pengaruh Stres Kerja, Kompensasi, Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Pegadaian Kanwil I Medan** ”.

I.2. Identifikasi Masalah

Adapun identifikasi masalah pada penelitian ini antara lain:

1. Beban kerja dan peraturan perusahaan berdampak pada stres kerja dan mempengaruhi secara langsung kinerja karyawan.

2. Besaran kompensasi yang dijanjikan berbeda dengan realisasinya menjadi faktor yang dapat membuat karyawan tidak termotivasi dalam meningkatkan kinerjanya.
3. Gaya kepemimpinan yang berbeda-beda sering sekali menjadi alasan yang kuat bagi karyawan dalam berperilaku dan bertindak bagi kinerjanya.
4. Stres kerja, kompensasi dan gaya kepemimpinan secara bersama-sama dapat mempengaruhi Kinerja Karyawan.

I.3. Rumusan Masalah

1. Bagaimana pengaruh Stress Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Pegadaian Kanwil I Medan?
2. Bagaimana pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan di PT. Pegadaian Kanwil I Medan?
3. Bagaimana pengaruh Gaya kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Pegadaian Kanwil I Medan?
4. Bagaimana pengaruh Stress Kerja, Kompensasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Pegadaian Kanwil I Medan?

I.4. Tujuan Penelitian

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh Stress Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Pegadaian Kanwil I Medan.
2. Untuk mengetahui pengaruh dan menganalisa Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan di PT. Pegadaian Kanwil I Medan.
3. Untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Pegadaian Kanwil I Medan.
4. Untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh Stress Kerja, Kompensasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Pegadaian Kanwil I Medan.

I.5. Manfaat Penelitian

1. Bagi PT. Pegadaian Kanwil I Medan
Penelitian ini diharapkan mampu menjadi alat evaluasi dan masukan bagi perusahaan PT Pegadaian Kanwil I Medan dalam meningkat performa perusahaan.
2. Bagi Fakultas Ekonomi Universitas Prima Indonesia
Sebagai bahan kajian ilmu dan menambah referensi penelitian bagi program studi S-1 Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Prima Indonesia.
3. Bagi Peneliti
Sebagai ilmu menambah wawasan khususnya di bidang MSDM yang mempengaruhi Kinerja Karyawan dengan berbagai faktor di PT. Pegadaian Kanwil I Medan.
4. Bagi Peneliti Selanjutnya
Sebagai referensi untuk peneliti selanjutnya yang ingin melakukan penelitian dengan variabel penelitian yang sama.

I.6. Penelitian Terdahulu

Sebagai referensi penelitian, peneliti mencantumkan penelitian yang terdahulu sebagai referensi dan yang menggunakan variabel penelitian yang sama berikut di rangkum dalam tabel :

Tabel 1.1
Penelitian Terdahulu

Nama Peneliti	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
NiNengah Rupadi Kertiriasih, I Wayan Sujana, INengah Suardika (2018)	The Effect of Leadership Style to Job Satisfaction, Employee Engagement and Employee Performance (Study at PT.Interbat, Bali, Nusra, and Ambon).	X1 = Job Satisfaction X2= Employee Engagement X3 = Employee Performance Y = The Effect of Leadership Style	Dari hasil penelitian diketahui bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap <i>employee engagement</i> , gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, namun gaya kepemimpinan akan berpengaruh terhadap kerja karyawan melalui mediasi kerja. dan <i>employee engagement</i> , kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>employee engagement</i> , <i>employee engagement</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan <i>employee engagement</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
M Dominique Mendoza H Nasution N Matondang (2018)	Influence of Compensation, Job Characteristics and Leadership Style Through Motivation to Employee Performance.(Study at PT. Perkebunan Nusantara IV).	X1= Compensation X2= Job Characteristics X3 = Leadership Style Y = Employee Performance.	Penelitian ini menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan Kompensasi terhadap Motivasi, Pengaruh Karakteristik Kerja terhadap Motivasi Karyawan, tidak terdapat pengaruh yang signifikan Gaya Kepemimpinan terhadap Motivasi Karyawan, terdapat pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja, terdapat pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karakteristik Terhadap Kinerja Karyawan, dan tidak terdapat pengaruh yang signifikan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan, terdapat pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada Unit Usaha Adolina PT. Perkebunan Nusantara IV.
Ridho Mukhlis, Aristo Muhammad, Mansur Khalikussabir (2022)	Pengaruh Stres Kerja, Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Perawat Rumah Sakit Islam Unisma Malang).	X1= Stres kerja X2= Gaya kepemimpinan X3= Budaya Organisasi Y = Kinerja karyawan	Berdasarkan data yang sudah terkumpul dengan pengujian yang dilakukan dapat diambil sebuah kesimpulan bahwa: (1) Stres kerja, gaya kepemimpinan, motivasi, dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Islam UNISMA Malang. (2) Stres kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Islam UNISMA Malang. (3) Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Islam UNISMA Malang. (4) Motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Islam UNISMA Malang. (5) Budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Islam UNISMA Malang.

Sumber : Jurnal (2022)

I.7. Pengertian Stress Kerja

Menurut Fahmi (2013:256) menyatakan bahwa stres kerja adalah suatu keadaan yang menekan di diri dan jiwa seseorang di luar batas kemampuannya, sehingga jika terus dibiarkan tanpa ada solusi maka ini akan berdampak pada kesehatannya. Stres tidak timbul begitu saja namun sebab-sebab stres timbul umumnya diikuti oleh faktor peristiwa yang mempengaruhi kejiwaan seseorang dan peristiwa itu terjadi diluar dari kemampuannya sehingga kondisi tersebut telah menekan jiwanya.

Menurut Badeni (2013:62) stres kerja adalah ketegangan atau tekanan emosional yang dialami seseorang yang sedang menghadapi tuntutan yang sangat besar atau kesempatan melakukan sebuah kegiatan penting, yang dalam pemenuhannya terdapat hambatan-hambatan dan ketidakpastian yang dapat memengaruhi emosi, pikiran dan kondisi fisik seseorang.

Menurut Saranani *et al.*, (2022:11) stres kerja adalah satu situasi yang memungkinkan dialami manusia pada umumnya dan karyawan pada khususnya di dalam organisasi atau perusahaan.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas bahwa stres kerja adalah suatu respon pada diri seseorang yang tidak di sengaja timbul, dan stres juga timbul dari beberapa faktor, seperti lingkungan kerja, tuntutan pekerjaan yang diluar batas kemampuan, yang mana jika dibiarkan terus menerus akan berdampak pada Kesehatan mental karyawan.

I.8. Pengertian Kompensasi

Menurut Hasibuan (2017:118) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Menurut Wirawan (2015: 368), kompensasi adalah imbalan finansial dan nonfinansial yang diterima tenaga sebagai hubungan hasil hubungan ketenagakerjaan antara pemberi kerja dan tenaga kerja. Imbalan finansial banyak banyak jenisnya misalnya gaji, upah, bonus, komisi, tunjangan-tunjangan istri dan anak, tunjangan jabatan – lumpsum perjalanan dinas atau vakansi. Kompensasi nonfinansial antara lain perumahan, jaminan sosial, asuransi kesehatan, asuransi kecelakaan, asuransi kematian dan asuransi pensiun.

Menurut Wardhana *et al.*, (2022:90), kompensasi adalah imbalan atau balas jasa diberikan perusahaan/organisasi kepada seorang karyawan atas usaha dan kerja kerasnya bekerja secara profesional sesuai dengan kinerjanya.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas maka disimpulkan kompensasi adalah imbalan yang diterima oleh karyawan baik itu berbentuk *financial* dan *nonfinancial* sebagai kontribusi karyawan untuk perusahaan.

I.9. Pengertian Gaya kepemimpinan

Menurut Miftah Thoha (2013:49) mengungkapkan bahwa Gaya Kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia lihat.

Menurut Hasibuan (2017:170) mengatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahannya, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi.

Menurut Midangsi (2021:26) gaya kepemimpinan adalah cara atau seni yang digunakan seorang pemimpin untuk mengatur dan mengarahkan bawahannya dalam pencapaian visi atau tujuan bersama yang telah ditetapkan dalam suatu organisasi.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan adalah suatu tindakan baik langsung atau tidak langsung yang akan dilakukan oleh seorang pemimpin kepada pengikutnya yang mempunyai tujuan untuk mencapai suatu tujuan bersama, dan Gaya kepemimpinan juga nantinya akan mempengaruhi kinerja karyawan yang lainnya.

I.10. Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2015:67) kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

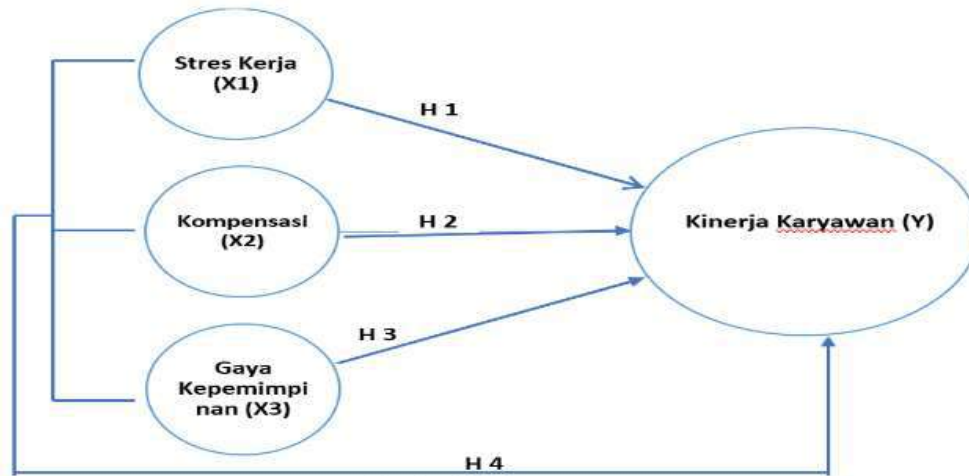
Menurut Priansa (2016:269) kinerja karyawan adalah perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam organisasi.

Menurut Sitinjak *et al.*, (2021:4) kinerja karyawan adalah kemampuan mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan, dimana suatu target kerja dapat diselesaikan pada waktu yang tepat atau tidak melampaui batas waktu yang disediakan sehingga tujuannya akan sesuai dengan moral maupun etika perusahaan.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas disimpulkan bahwa kinerja karyawan hasil kerja yang nyata yang dilakukan karyawan sebagai bentuk kontribusi kepada perusahaan atau bidang usaha lainnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

I.11. Kerangka Konseptual

Berdasarkan pembahasan diatas, dapat digambarkan kerangka konseptual yaitu sebagai berikut:



Gambar I.1
Kerangka Konseptual

I.12. Hipotesis Penelitian

Hipotesis dari penelitian ini yaitu :

- H1 : Stress kerja berpengaruh terhadap Kinerja karyawan PT. Pegadaian Kanwil I Medan
- H2 : Kompensasi Berenger terhadap Kinerja karyawan PT. Pegadaian Kanwil I Medan
- H3 : Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja karyawan PT. Pegadaian Kanwil I Medan
- H4 : Stress kerja, kompensasi dan gaya kepemimpinan bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja karyawan PT. Pegadaian Kanwil I Medan