

BAB I

PENDAHULUAN

I.1 Pendahuluan

I.1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia (karyawan) suatu perusahaan merupakan salah satu unsur penting yang menentukan masa depan suatu perusahaan dan memegang kunci keberhasilan, serta merupakan sumber daya yang harus senantiasa dievaluasi. Pengelolaan sumber daya manusia yang baik dapat menyebabkan pesatnya perkembangan suatu perusahaan, namun sebaliknya jika suatu perusahaan tidak mengelola sumber daya manusianya dengan baik maka akan berakhir dengan berkurangnya sumber daya manusia yang berkemampuan dan perusahaan tidak akan mampu berkembang dengan sukses.

Untuk mencapai tujuan suatu perusahaan secara optimal harus didukung oleh orang-orang yang berkinerja tinggi. Begitu pula dengan perusahaan yang bergerak di sektor ekspor-impor. Saat ini perkembangan usaha impor dan ekspor semakin maju, impor dan ekspor telah menjadi sumber pendapatan nasional, dan kegiatan impor dan ekspor menjadi salah satu kegiatan yang didukung oleh negara. Produsen mempunyai peluang untuk mendirikan perusahaan impor/ekspor karena kegiatan impor/ekspor melibatkan berbagai macam persyaratan.

PT. Stara Bumi Surya merupakan perusahaan yang menyediakan jasa transportasi laut atau dikenal juga dengan angkutan barang. PT. Stara Bumi Surya sudah memiliki banyak pelanggan. Namun pengamatan internal menunjukkan bahwa perusahaan mengalami kemunduran seiring dengan menurunnya kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan menurunnya minat pelanggan untuk bekerja sama dengan perusahaan. Hal ini dapat disimpulkan dari data pelanggan perusahaan sebagai berikut:

Tabel 1.1
Data Pelanggan PT. Stara Bumi Surya

Tahun	Jumlah Pelanggan
2018	167
2019	187
2020	144
2021	132
2022	122

Sumber : Data sekunder diperoleh, 2024

Dari Tabel 1.1 di atas terlihat bahwa jumlah pelanggan perusahaan semakin berkurang dari tahun ke tahun. Hal ini akan berdampak buruk terhadap kelangsungan hidup perusahaan. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan suatu perusahaan, salah satunya

adalah kompensasi. Kompensasi penting bagi karyawan, dan kompensasi yang sesuai meningkatkan antusiasme karyawan dalam bekerja dan meningkatkan kinerja karyawan. Karyawan PT. Stara Bumi Surya berpendapat bahwa remunerasi yang diberikan belum sesuai seperti terlihat pada Tabel 1.2 di bawah ini.

Tabel 1.2
Responden Kompensasi

Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
Kompensasi yang diberikan tidak sesuai dengan pekerjaan yang diberikan	20	2	5	3	0
Perusahaan sering memberikan reward kepada karyawan	2	2	8	11	7
Perusahaan selalu memberikan kenaikan gaji yang cukup tinggi setiap tahunnya	0	0	0	7	23
Bonus yang diberikan perusahaan sangat tinggi dibandingkan dengan perusahaan lain	0	0	0	3	27

Sumber : Data sekunder diperoleh, 2024

Tabel di atas menunjukkan bahwa karyawan berpendapat bahwa remunerasi yang diberikan perusahaan tidak mencukupi, terlihat dari karyawan yang cenderung menjawab “tidak” terhadap pernyataan Masuk. Tentu saja hal ini dapat mempengaruhi kinerja karyawan perusahaan yang mungkin menganggap kompensasi yang diberikan tidak mencukupi. Selain itu, stres kerja yang tinggi juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Tabel 1.3
Data Resign Karyawan

Tahun	Karyawan Keluar (orang)	Divisi
2018	5	1 staff <i>Marketing</i> 1 staff <i>Underwriting</i> 3 staf kapal
2019	9	1 staff <i>Marketing</i> 1 staff <i>Collector</i> 1 staff <i>Underwriting</i> 6 staff kapal
2020	6	2 staff Klaim 1 staff keuangan 3 staff kapal
2021	9	3 staff <i>Underwriting</i> 1 staff Klaim 5 staff Kapal
2022	11	2 staff Keuangan 1 staff <i>Underwriting</i> 2 staff <i>Surveyor</i> 6 staff Kapal

Sumber : Data sekunder diperoleh, 2024

Dari Tabel 1.3 di atas terlihat bahwa karyawan yang dipekerjakan oleh perusahaan berhenti setiap tahunnya. Hal ini tentunya akan berdampak buruk bagi kelangsungan hidup perusahaan. Alasan pemecatan tersebut adalah tingginya tingkat stres kerja yang dirasakan karyawan perusahaan. Selain itu, disiplin kerja juga dapat mempengaruhi kinerja pegawai, karena pegawai yang tidak disiplin akan lebih mudah mangkir atau terlambat mengerjakan pekerjaan yang ditugaskan. Hal inilah yang menimpa karyawan PT Stara Bumi Surya tersebut, pekerja kantoran yang sering terlambat. Pada tahun 2022, rata-rata 42 karyawan pasti akan terlambat ke kantor setiap bulannya. Liburan karyawan sering kali habis, sehingga karyawan harus meminjam liburan ke perusahaan. Secara terpisah, ada beberapa kejadian dimana karyawan terlihat tertidur saat bekerja. Tentu saja hal ini mempengaruhi kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, penulis tertarik untuk membuat penelitian dengan judul "**Pengaruh Kompensasi, Stress Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Stara Bumi Surya**"

I.2 Identifikasi Masalah

1. Kompensasi yang relatif rendah dan tidak sepadan dengan pekerjaan perusahaan akan menurunkan semangat kerja karyawan dan menurunkan kinerja.
2. Stres kerja yang tinggi akibat tingginya tujuan perusahaan dan beban kerja yang berlebihan menyebabkan rendahnya kinerja karyawan.
3. Pegawai mempunyai disiplin kerja yang buruk sehingga menyebabkan pegawai sering terlambat.
4. Hilangnya kinerja karena rendahnya kompensasi dari perusahaan, tingginya stres kerja karyawan, dan rendahnya disiplin kerja.

I.3 Teori Kompensasi

Menurut Mangkunegara (2017: 83), kompensasi adalah apa yang dianggap setara. Dalam pelayanan publik, hadiah uang adalah imbalan yang diberikan kepada pegawai sebagai pengakuan atas jasa mereka. Menurut Hasibuan (2016: 118), balas jasa adalah penghasilan berupa uang, barang langsung atau tidak langsung, yang diterima oleh seorang pegawai sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Menurut Sinambela (2016: 237), remunerasi adalah pendapatan yang dibayarkan organisasi kepada karyawannya sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada organisasi. Menurut Simamora (2015: 445), indikator kompensasi adalah upah dan gaji, insentif, tunjangan, dan fasilitas.

I.4 Teori Stress Kerja

Menurut Handoko (2014: 200), stres adalah keadaan ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan keadaan seseorang. Stres yang berlebihan dapat membahayakan kemampuan seseorang dalam menghadapi lingkungan. Menurut Mangkunegara (2013: 157), stres kerja mengacu pada tekanan yang dirasakan karyawan dalam bekerja. Stres akibat pekerjaan ini dapat menimbulkan gejala seperti emosi yang tidak stabil, rasa tidak nyaman, kebutuhan untuk menyendiri, sulit tidur, merokok berlebihan, ketidakmampuan untuk rileks, cemas, gugup, mudah tersinggung, peningkatan tekanan darah, gangguan pencernaan, dan lain-lain. penyakit serius atau masalah kesehatan). Aspek stres kerja menurut Sopiah (2012: 91): aspek fisik, psikologis, dan perilaku.

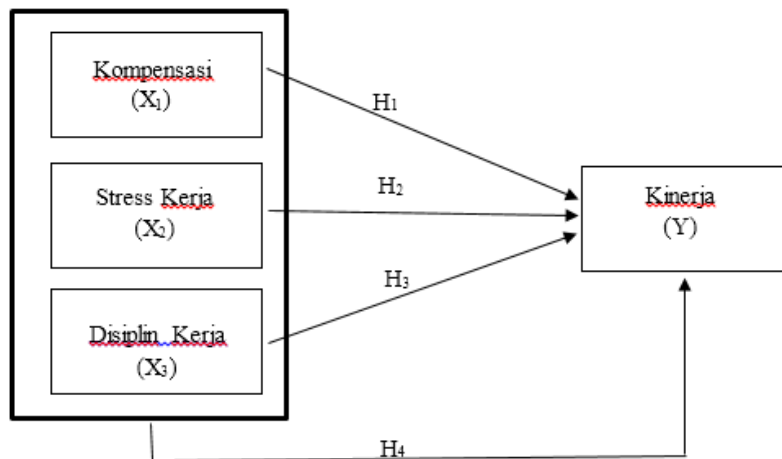
I.5 Teori Disiplin Kerja

Menurut Supomo (2018: 134), “Disiplin mengacu pada cara pegawai suatu organisasi atau lembaga selalu mengikuti, menghargai dan menghormati semua aturan dan norma yang ditetapkan oleh organisasi dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Menurut Fahmi (2016: 75), “Disiplin adalah tindakan dan ketaatan terhadap peraturan yang berlaku, dan apabila peraturan yang tertuang dalam disiplin itu dilanggar adalah kesediaan untuk menerima sanksi dan hukuman. Menurut Afandi (2018: 21), indikator disiplin kerja yang dapat dilakukan oleh seluruh anggota atau pegawai yang bekerja dalam suatu organisasi adalah: tiba di tempat kerja tepat waktu, memanfaatkan waktu secara efektif; Tidak pernah mangkir dari pekerjaan dan mematuhi semua peraturan organisasi atau perusahaan, bekerja secara tertarget, membuat laporan kerja harian.

I.6 Teori Kinerja

Menurut Moeheriono (2019: 95), definisi kinerja menggambarkan tingkat kinerja suatu program kegiatan atau kebijakan untuk mencapai tujuan, sasaran, visi, dan misi organisasi yang dituangkan dalam rencana strategis organisasi. Menurut Edison dkk (2018: 195), indikator kinerja terdiri dari empat elemen: tujuan, kualitas, waktu, dan kepatuhan pada prinsip.

I.7 Kerangka Konseptual



Gambar I.1
Kerangka Konseptual

I.8 Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah suatu jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian, sampai terbukti melalui data yang terkumpul.

Hipotesis dari penelitian ini adalah :

H₁: Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Stara Bumi Surya.

H₂: Stress Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Stara Bumi Surya.

H₃: Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Stara Bumi Surya.

H₃: Kompensasi, Stres Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Stara Bumi Surya