

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **I.1 Latar Belakang**

Sumber daya manusia mempunyai peran utama bagi perusahaan. Karyawan sebagai sumber daya manusia akan menjadi sebuah tumpuan bagi perusahaan dalam menjalankan kegiatan operasional mereka. Dalam hal ini karyawan sangat berperan penting dalam meningkatkan kinerja perusahaan. Sumber daya manusia akan sangat berperan dalam menentukan keberhasilan untuk perusahaan. Karyawan sebagai unsur dari sumber daya manusia yang saat ini berfungsi untuk meningkatkan kinerja perusahaan.

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja karyawan dalam menjalankan kegiatan di perusahaan. Kinerja karyawan harus stabil agar dapat mendukung kegiatan perusahaan dan agar mampu mencapai target yang ditetapkan perusahaan. Sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan akan menjadi penentu keberhasilan perusahaan dalam mencapai kinerja yang telah ditetapkan. Dari data penjualan bahwa target yang ditetapkan dari awal tahun tidak pernah tercapai. Jumlah target pendapatan hanya meningkat pada bulan tertentu seperti Januari, Februari, Oktober, November, Desember. Jumlah penurunan terjadi pada bulan Maret hingga September pada persentase 81%. Hal ini menunjukkan bahwa pendapatan kenaikan perusahaan hanya terjadi pada bulan yang ramai saja. Fenomena ini memperlihatkan telah penurunan produktivitas kerja karyawan

Kompensasi finansial merupakan pembayaran yang diterima dalam bentuk uang sebagai balas jasa karyawan. Kompensasi finansial diberikan kepada karyawan atas hasil kerja karyawan dalam bentuk bulanan. Besar kecilnya pemberian kompensasi finansial akan sangat mempengaruhi kualitas kerja yang diberikan oleh karyawan. Dari data terlihat bahwa pemberian gaji pokok dan bonus yang berbeda diterima karyawan dan tidak sesua dengan masa kerja yang diberikan kepada karyawan berbeda dari satu jabatan dengan divisi yang sama. Hal ini memperlihatkan bahwa pemberian kompensasi finansial oleh perusahaan belum memiliki sistem yang baik. Pemberian kompensasi yang tidak merata

dengan masa kerja yang sama mengakibatkan karyawan tidak menampilkan hasil kerja yang maksimal bagi perusahaan.

Pengawasan merupakan proses kontrol dari pimpinan terhadap hasil kerja karyawan. Pengawasan perlu dilakukan untuk melakukan pemantauan kegiatan karyawan di dalam bekerja. Dengan adanya pengawasan diharapkan standar kinerja yang telah ditetapkan oleh karyawan mampu dicapai sepenuhnya oleh karyawan. Pengawasan dibutuhkan agar karyawan mampu mencapai kinerja yang telah menjadi target kerja. Dari data kesalahan setiap bulan rutin terjadi dikarenakan kurangnya pengawasan oleh atasan. Jumlah kesalahan terjadi paling banyak di bulan Desember sebanyak 5 kali kesalahan. Pengawasan yang kurang menyebabkan hasil kerja menjadi tidak maksimal dalam pelaksanaannya dan hal ini mempengaruhi kualitas kerja karyawan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Stres kerja merupakan stimulus perasaan negatif yang muncul dari dalam diri karyawan. Dengan tingkat stress yang tinggi akan membuat karyawan tidak betah dalam bekerja dan akan memicu karyawan untuk mengajukan pengunduran diri karena tidak merasa nyaman dengan pekerjaan. Dari data dapat dilihat pada bulan Mei 2018 terjadi paling banyak pengunduran diri sebanyak 4 orang dikarenakan beberapa alasan seperti konflik dengan rekan kerja, tidak diberi izin cuti, adanya rangkap pekerjaan, insentif yang sering terlambat dibayarkan. Hal ini memicu stress kerja karyawan dan karyawan akhirnya mengajukan pengunduran diri. Stres kerja yang dialami dapat terlihat dari rasa letih/lelah, kehabisan tenaga, pusing, gangguan terhadap tubuh dan ketidakpuasan terhadap pekerjaan yang dijalankan.

Berdasarkan uraian di atas dan mengingat pentingnya perusahaan untuk memahami tentang permasalahan yang dialami oleh karyawan, maka peneliti berinisiatif untuk menentukan judul penelitian ini yaitu **“Pengaruh Kompensasi Finansial, Pengawasan dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Fajar Abadi Jaya Perkasa Medan (Nelayan Restoran) Putri Merak Jingga No 17 A Medan”**

## I.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan dengan latar belakang yang dikemukakan sebelumnya, maka identifikasi masalah sebagai berikut :

1. Pemberian kompensasi finansial yang belum sesuai seperti gaji dan bonus per tahun yang tidak adil membuat hasil kerja karyawan menjadi tidak maksimal.
2. Pengawasan yang masih rendah menyebabkan terjadinya kesalahan dalam bekerja yang merugikan perusahaan.
3. Stres kerja karyawan meningkat terlihat dari banyak karyawan yang mengundurkan diri dan alasan resign mengindikasikan karyawan mengalami stress dalam bekerja.
4. Kinerja karyawan yang tidak maksimal terlihat dari penurunan jumlah pendapatan di perusahaan.

### **I.3 Tinjauan Pustaka**

#### **I.3.1 Teori Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja**

Menurut Wibowo (2014:289), dalam penentuan kompensasi yang diberikan sangat bergantung kepada kemampuan perusahaan. Kemampuan perusahaan di dalam menentukan kompensasi akan memberikan dampak kepada proses kinerja karyawan yang bekerja di perusahaan.

Menurut Bangun (2012:255), dengan pemberian kompensasi yang tepat akan membuat terciptanya produktivitas kinerja, sebaliknya jika kurang tepat akan mengurangi semangat kerja dan memicu terjadinya perputaran karyawan yang tinggi.

Menurut Notoadmodjo (2015:142), kompensasi menjadi hal yang sangat penting dan menjadi pertimbangan bagi karyawan dalam menjalankan pekerjaan. Bila kompensasi diberikan sesuai dengan harapan maka akan memicu peningkatan motivasi, kepuasan dan kinerja. Dan jika pemberian kompensasi dibawah yang diharapkan atau dianggap tidak sesuai maka akan memicu penurunan produktivitas, kinerja dan semangat kerja yang dimiliki.

### **I.3.2 Teori Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan**

Menurut Fahmi (2014:96), metode ini adalah model dalam mengawasi karyawan agar bekerja sesuai dengan aturan dan target kerja dalam menjalankan pekerjaan di organisasi.

Menurut Siswandi (2011:83), dalam hal ini, pengawasan dilakukan secara intern dan ekstern, hal ini dilakukan untuk memberikan setiap evaluasi atas kinerja yang dimiliki oleh karyawan di dalam menjalankan pekerjaan yang ada.

Menurut Handoko (2012:362), metode pengawasan yang terlalu berlebihan akan membuat karyawan tidak bekerja dengan produktif. Manajemen harus menentukan model yang tepat di dalam menangani masalah tersebut.

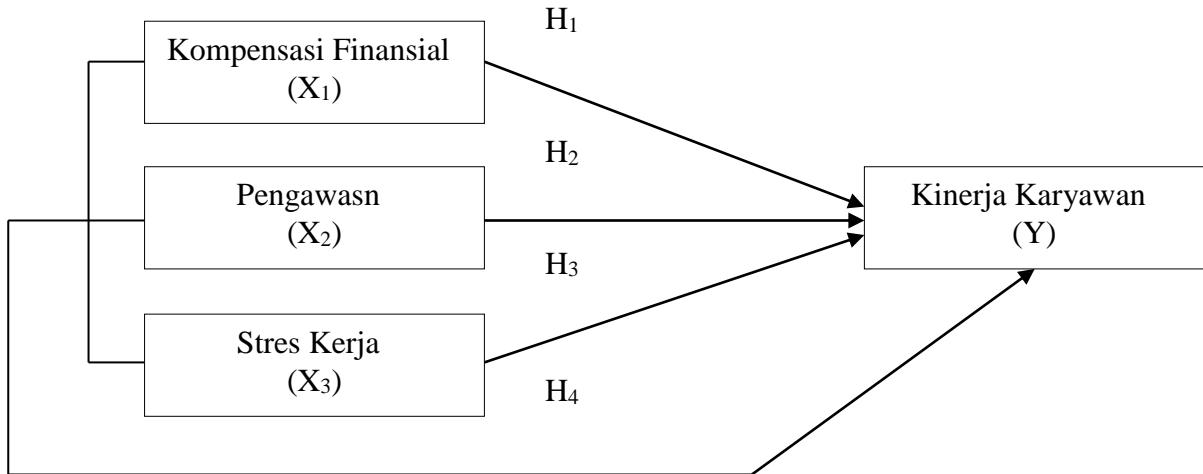
### **I.3.3 Teori Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Menurut Umam (2012:217), terjadinya stres yang rendah atau stress yang tinggi akan menyebabkan dampak negative yang berkepanjangan bagi karyawan. Dampak dari stress yang ringan ataupun berat akan mengakibatkan karyawan tidak dapat bekerja dengan maksimal sesuai dengan harapan.

Menurut Sunyoto (2015:215), lingkungan kerja memiliki dampak yang signifikan terhadap terjadinya stress dalam pekerjaan. Manajemen perlu dalam meningkatkan mutu organisasi untuk menghindari stress yang berlebihan yang dialami oleh karyawan.

Menurut Badeni (2014:70), dengan adanya stress yang tinggi akan menyebabkan kinerja mengalami penurunan. Keadaan stress dalam organisasi akan memiliki dampak dalam stress yang dialami karyawan. Karyawan yang mengalami stress akan memiliki efek samping kehilangan daya tanggap. Kurang mampu dalam pengambilan keputusan, tidak memiliki semangat kerja dan tidak mampu menyelesaikan permasalahan yang ada dengan baik.

## II.4 Kerangka Konseptual



**Gambar I.1**  
**Kerangka Konseptual**

## II.5 Hipotesis

Menurut Siregar (2014:65), dalam pengertian mengenai hipotesis yang diartikan sebagai dugaan sementara atas hasil dari penelitian, maka dapat diberikan hipotesis yaitu:

- H1. Kompensasi Finansial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Fajar Abadi Jaya Perkasa Medan.
- H2. Pengawasan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Fajar Abadi Jaya Perkasa Medan.
- H3. Stres Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Fajar Abadi Jaya Perkasa Medan.
- H4. Kompensasi Finansial, Pengawasan dan Stres Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Fajar Abadi Jaya Perkasa Medan