

BAB I

PENDAHULUAN

1. Latar Belakang Masalah

Indonesia adalah negara yang terkenal sebagai penghasil rempah-rempah terbesar di dunia, banyak produk yang dihasilkan dari bahan baku yang berasal dari rempah-rempah dan salah satunya adalah obat herbal atau sering dikenal sebagai jamu. Jamu merupakan aset bangsa yang harus terus dikembangkan karena jamu tidak hanya sebagai obat tradisional, tetapi juga sebagai warisan budaya yang menyentuh aspek ekonomi dan sosial. Perkembangan industri jamu di Indonesia sendiri baru dimulai sekitar tahun 1900-an dan hingga saat ini keberadaan jamu terus berkembang.

Banyaknya industri jamu bermunculan dengan menawarkan berbagai keanekaragaman produk dan juga kualitas akan menimbulkan persaingan dan memicu pengusaha jamu untuk berlomba menarik konsumen semaksimal mungkin. Pengusaha jamu harus bisa memenuhi keinginan dan kebutuhan konsumen agar konsumen merasa puas. Kepuasan tersebut dapat dicapai dengan menghasilkan produk yang berkualitas. Untuk menghasilkan produk yang berkualitas, perusahaan juga harus mempekerjakan orang-orang yang mempunyai kemampuan dan keterampilan di bidangnya untuk menjaga agar kualitas dan mutu jamu tetap terjaga. Suatu perusahaan dapat dikatakan berhasil apabila dinilai dari suksesnya dalam mencapai tujuan perusahaan.

Keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya dipengaruhi oleh banyak faktor, salah satunya adalah keterlibatan seluruh karyawan yang ada di perusahaan tersebut. Menurut Hasibuan (2008) karyawan adalah setiap orang yang bekerja dengan menjual tenaganya (fisik dan pikiran) kepada suatu perusahaan dan memperoleh balas jasa sesuai dengan peraturan dan perjanjian.

Sumber Daya Manusia (SDM) menjadi aset vital perusahaan karena perannya dalam implementasi strategi sangat penting yaitu sebagai subyek pelaksana strategi perusahaan. Sumber daya manusia ini adalah orang-orang yang berada di dalam perusahaan yang mempunyai tanggung jawab untuk bekerja dan dapat memanfaatkan kemampuan serta keterampilan yang dimiliki secara maksimal dengan harapan dapat mencapai kinerja yang optimal baik secara individu maupun kelompok, sehingga tujuan yang ditetapkan perusahaan dapat terwujud. Peranan sumber daya manusia akan sangat menentukan keberhasilan atau kegagalan organisasi dalam mencapai visi dan misi yang telah ditetapkan (Sudarmanto, 2009).

Faktor lain yang mendukung tercapainya tujuan perusahaan adalah kinerja para karyawan. Kinerja adalah perbandingan dari hasil yang diperoleh karyawan setelah menyelesaikan pekerjaannya dengan standar yang telah ditentukan oleh perusahaan. Menurut Robbins (2008) bahwa kinerja karyawan adalah sebagai fungsi dari interaksi antara kemampuan dan motivasi. Kinerja yang baik adalah kinerja yang dilakukan secara optimal, yaitu kinerja yang dilakukan sesuai dengan standar perusahaan,

mencurahkan segala kemampuan yang dimiliki untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut dan mendukung dalam mencapai suatu tujuan. Perusahaan yang ingin maju tentunya berusaha meningkatkan kemampuan dan keterampilan yang dimiliki karyawannya, karena hal tersebut merupakan salah satu kunci keberhasilan karyawan dalam meningkatkan kinerjanya.

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan faktor kompensasi, stres kerja dan *reward* dalam melihat pengaruhnya terhadap kinerja karyawan di perusahaan PT. Deltomed Laboratories Wonogiri karena faktor-faktor tersebut menjadi permasalahan yang penting untuk dicari solusi demi meningkatkan kinerja secara berkelanjutan.

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh bermacam-macam variabel, beberapa diantaranya adalah variabel-variabel yang ada di dalam penelitian ini, seperti kompensasi, stres kerja dan *reward*. Dalam memberikan semangat untuk meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan perlu memberikan kompensasi bisa berupa *financial* maupun *non financial* dan harus dihitung dan diberikan kepada karyawan sesuai dengan pengorbanan yang telah diberikan karyawan kepada perusahaan tempat ia bekerja. Kompensasi memiliki arti penting karena kompensasi mencerminkan upaya perusahaan dalam mempertahankan dan meningkatkan kesejahteraan karyawannya. Sistem kompensasi yang baik haruslah untuk memikat dan mempertahankan karyawan-karyawan yang cakap. Kompensasi karyawan mempengaruhi produktivitas dan tendensi mereka untuk tetap bersama organisasi atau mencari organisasi lainnya.

Manakala dikelola secara benar, kompensasi membantu perusahaan mencapai tujuannya dan memperoleh, memelihara, dan mempertahankan tenaga kerja yang produktif (Simamora, 2004).

Berdasarkan pengamatan yang telah dilakukan, menunjukkan bahwa kompensasi di PT. Deltomed Laboratories dapat dikatakan sudah baik. Kompensasi didapatkan karyawan dalam setiap bulan, yang berupa tunjangan gaji serta insentif. Pemberian kompensasi ini bertujuan agar karyawan termotivasi dan dapat meningkatkan produktivitas kerjanya.

Berbagai upaya akan ditempuh perusahaan dalam mempertahankan dan meningkatkan kinerja karyawan, karyawan yang memiliki semangat kerja yang tinggi akan meningkatkan pertumbuhan perusahaan. Selain kompensasi, salah satu aspek yang dapat meningkatkan kinerja adalah stres kerja yang rendah dan tidak berlebihan. Stres pekerjaan dapat diartikan sebagai tekanan yang dirasakan karyawan karena tugas-tugas pekerjaan tidak dapat mereka penuhi. Artinya, stres muncul saat karyawan tidak mampu memenuhi apa yang menjadi tuntutan pekerjaan.

Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seorang karyawan, dalam hal ini tekanan tersebut disebabkan oleh lingkungan pekerjaan tempat karyawan tersebut bekerja (Veithzal, 2004 : 516). Ketidakjelasan apa yang menjadi tanggung jawab pekerjaan, kekurangan waktu untuk menyelesaikan tugas, tidak adanya dukungan fasilitas untuk menjalankan pekerjaan, tugas-tugas yang saling bertentangan, merupakan contoh pemicu terjadinya stres kerja.

Stres kerja juga turut mempengaruhi kinerja karyawan di PT. Deltomed Laboratories. Stres kerja yang terjadi di PT. Deltomed Laboratories antara lain adalah beban karyawan dengan target yang diberikan perusahaan, kebijakan dan POB (*Positive Organizational Behavior*) atau perilaku positif berasal dari dalam diri yang bersifat mandatory/wajib dilakukan oleh semua karyawan sesuai dengan kewenangan serta tugas atau tanggung jawabnya, hal lain dari fenomena stres kerja yang terjadi yaitu suasana dan iklim kerja. Dengan demikian perusahaan harus mampu meminimalisir stres kerja pada karyawan, agar kinerja karyawan semakin tinggi.

Jika dalam suatu perusahaan stres kerja harus diminimalisir, justru *reward* dapat ditingkatkan sebagai pendorong semangat kerja karyawan. Dalam penetapan *reward* perusahaan harus memperhatikan asas keadilan. Kompensasi yang diterima merupakan cerminan dan ukuran dari apa yang mereka lakukan kepada perusahaan. Ketidakpuasan karyawan terhadap besarnya *reward* sering diakibatkan perasaan tidak adil dan tidak layak dalam penerimaan *reward*. Apabila *reward* dikelola dengan baik dan dirasakan adil oleh karyawan, maka perusahaan akan lebih mudah untuk menarik karyawan yang potensial dan mempertahankan semangat kerja yang produktif agar lebih meningkatkan kinerjanya. Sebaliknya, ketidaktepatan pengelolaan sistem *reward* dapat mengakibatkan ketidakdisiplinan karyawan, memicu banyak keluhan karyawan, rendahnya produktivitas kerja dan kinerja karyawan akan turun secara drastis.

Karyawan memiliki kebutuhan dan persepsi yang berbeda akan *reward*, ada karyawan yang menganggap bahwa penghargaan berupa uang sudah cukup untuk memenuhi kebutuhan mereka, sebagian lainnya juga menginginkan penghargaan yang lebih bersifat intrinsik, seperti pemberian peran dalam pengambilan keputusan, tanggung jawab yang lebih besar, kebebasan dan keleluasaan kerja yang lebih besar dengan tujuan untuk meningkatkan harga diri dan lain-lain. Menurut Ajila & Abiola (2004) dalam Fareed et al. (2013) *reward* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dalam organisasi karena dapat meningkatkan efisiensi dan keefektifan mereka dalam bekerja. Organisasi diharapkan mampu merancang sistem *reward* dengan baik untuk memperkuat perilaku positif karyawan yang akan mengarah pada kinerja mereka.

Dalam penetapan *reward*, PT. Deltomed Laboratories memberikan *reward* kepada karyawan yang memiliki prestasi. *Reward* diberikan tidak tetap dalam sebulan sekali atau bahkan diperoleh tidak pasti. Terdapat juga *reward* yang diberikan secara tahunan, yaitu *reward* yang diberikan kepada karyawan dengan loyalitas kerja yang bekerja di atas 15 tahun.

PT. Deltomed Laboratories adalah salah satu perusahaan obat herbal dan jamu herbal modern yang berkembang sejak 1976. Berawal dari *home industry* di Banjarmasin, mulai membuat jamu dari ramuan tumbuh-tumbuhan alami. Selama lebih dari 40 tahun PT. Deltomed Laboratories menjadi salah satu produsen obat herbal di Indonesia. Jenis produk Deltomed antara lain Kuldon Sariawan, Antangin, Srong Pas, Pil Tuntas, dan lainnya. Pada tahun 2002 perusahaan mampu bersaing dengan

produsen jamu-jamu besar seperti Sido Muncul, Air Mancur, Nyonya Meneer dan lainnya. Oleh sebab itu perusahaan mampu mengimbangi mereka di beberapa daerah penjualan produk yang unggul. Seiring terjadinya peningkatan permintaan akan produk, perusahaan memiliki fasilitas lengkap seperti mesin-mesin modern dan laboratorium penelitian dan diharapkan mampu meningkatkan kapasitas produksi hingga lima kali lipat untuk memenuhi permintaan pasar industri herbal, baik di Indonesia maupun mancanegara. Visi dan misi PT. Deltomed Laboratories yaitu menjadi perusahaan pelopor berbasis herbal terpercaya yang berperan penting dalam gaya hidup sehat dan mengembangkan secara terus menerus produk herbal berkhasiat, aman dan bermutu berdasarkan kearifan lokal penelitian alamiah dan teknologi modern.

Berdasarkan uraian latar belakang permasalahan tersebut, maka penulis merasa tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul :
“PENGARUH KOMPENSASI, STRES KERJA DAN REWARD TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PT. DELTOMED LABORATORIES WONOGIRI”.

2. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian tersebut maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian sebagai berikut :

- a. Apakah kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Deltomed Laboratories Wonogiri?

- b. Apakah stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Deltomed Laboratories Wonogiri?
- c. Apakah *reward* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Deltomed Laboratories Wonogiri?

3. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang perumusan masalah, maka tujuan penelitian ini adalah :

- a. Mengetahui secara empiris pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT. Deltomed Laboratories Wonogiri.
- b. Mengetahui secara empiris pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Deltomed Laboratories Wonogiri.
- c. Mengetahui secara empiris pengaruh *reward* terhadap kinerja karyawan di PT. Deltomed Laboratories Wonogiri.

2. Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari penelitian adalah sebagai berikut :

- 1. Bagi PT. Deltomed Laboratories Wonogiri

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran pada karyawan dalam meningkatkan kinerjanya serta dapat menjadi pertimbangan bagi PT. Deltomed Laboratories Wonogiri dalam mengelola SDM beserta segala kebijakan yang berkaitan langsung dengan aspek-aspek SDM secara lebih baik.

2. Bagi Penulis

Penelitian ini sebagai sarana untuk menambah ilmu dan pengetahuan yang berkaitan dengan masalah yang diteliti, yaitu pengaruh antara kompensasi, stres kerja dan *reward* terhadap kinerja karyawan di PT. Deltomed Laboratories Wonogiri, serta dapat menjadi bekal dalam menerapkan ilmu yang telah diperoleh di bangku perkuliahan ke dalam dunia kerja yang sesungguhnya.

3. Bagi Almamater

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menambah informasi dan referensi bacaan bagi semua pihak yang membutuhkan.

4. Sistematika Penulisan

Secara sistematis pembahasan peneliti dalam penulisan skripsi ini dapat diuraikan sebagai berikut :

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini berisi tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penulisan, serta sistematika penulisan.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Dalam bab ini dibahas mengenai teori pengaruh kompensasi, stres kerja dan *reward* terhadap kinerja karyawan, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran dan hipotesis.

BAB III : METODE PENELITIAN

Dalam bab ini menguraikan tentang lokasi penelitian, definisi operasional variabel yang digunakan, populasi dan sampel, desain penelitian, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data dan teknis analisis data.

BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini menguraikan isi pokok dari penelitian yang berisi gambaran objek penelitian, deskripsi data, analisis data dan pembahasan, dan implikasi manajerial sehingga dapat diketahui hasil analisa yang diteliti mengenai hasil pembuktian hipotesis sampai dengan pengaruh variabel-variabel independen terhadap variabel dependen.

BAB V : PENUTUP

Bab ini berisi kesimpulan dari hasil pembahasan penelitian dan saran-saran kepada pihak-pihak terkait mengenai hasil penelitian yang telah dilakukan.

DAFTAR PUSTAKA**LAMPIRAN**