

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia yang professional dan kualitas cenderung memiliki kinerja lebih baik. Kesalahan dalam memberdayakan sumber daya manusia, dapat di pastikan bahwa tujuan organisasi tidak terealisasi efektif dan efisien. Sumber daya manusia merupakan kelompok individu-individu yang mempunyai perbedaan-perbedaan dalam hal pendidikan, kemampuan, pengalaman, sikap, karakter, tujuan, motivasi, dan lain-lain yang tidak selalu samaan taraindividu yang satu dengan yang lainnya, dalam memberdayakan dan mengembangkan sumberdaya manusia. Efektifitas suatu organisasi dalam rangka mencapai tujuan akan di pengaruhi oleh kualitas dari anggota organisasi, khususnya kinerja dari para anggota organisasi tersebut.

Kinerja adalah suatu keadaan yang menunjukkan kemampuan seorang karyawan dalam menjalankan tugas sesuai dengan standar yang telah ditentukan oleh organisasi kepada karyawan. Seperti yang telah disebutkan diatas bahwa kinerja merupakan suatu hal penting,dimana jika kinerja baik maka suatu kegiatan akan berjalan dengan baik pulaSiagian, (2013). Hal ini menandakan bahwa perusahaan harus dapa tmemberi tanggung jawab pada karyawannya sesuai dengan kemampuan atau keahlian dalam melaksanakan pekerjaan.

Faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah Kompensasi. Kompensasi merupakan bentuk ganjaran atas timbal balik

pada perusahaan atas jasa yang di lakukan oleh karyawan setiap kinerja karyawan didalam organisasi atau perusahaan ingin mendapatkan harapan kompensasi yang di inginkan karyawan. Kompensasi juga merupakan pemberian kompensasi secara financial atau pun non-financial, langsung maupun tidak langsung yang sama rata pada semua karyawan untuk hasil pencapaian suatu organisasi dapat memperoleh kompensasi karyawan untuk memacu kinerja karyawan suatu karyawan pada suatu perusahaan Herdianto, (2010).

Faktor selanjutnya yang dapat meningkatkan kinerja karyawan adalah stres kerja. Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi proses berfikir dan kondisi seseorang. Stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi kondisi lingkungan Handoko, (2010).

Faktor selanjutnya yang dapat meningkatkan kinerja karyawan adalah Kesehatan Kerja. Kesehatan kerja merupakan perlindungan atas keamanan dalam bekerja dalam hal perlindungan kesehatan Karena dengan adanya program kesehatan kerja yang baik akan menguntungkan para karyawan secara material, karena karyawan akan lebih jarang absen dikarenakan sakit akibat tertular teman sekerja atau luar teman sekerja. Bekerja dengan lingkungan yang lebih nyaman dan menyenangkan, sehingga secara keseluruhan karyawan akan mampu bekerja lebih lama dan meningkatkan produktivitas lebih baik lagi Bangun, (2012).

Penelitian yang mendukung pernyataan bahwa kinerja karyawan dari tenaga kerja yang sudah ada dapat ditingkatkan hal ini dapat dilihat

melalui adanya pengaruh Seperti kompensasi, stres kerja dan kesehatan kerja. Sehingga setiap karyawan dapat menghasilkan sesuatu yang berkaitan langsung dengan kepentingan organisasi atau perusahaan. Perusahaan yang menginginkan kinerja karyawan yang selalu meningkat sebaiknya perusahaan harus meningkatkan kompensasi sedangkan kompensasi tersebut di perlukan untuk mengapresiasi usaha yang sudah dilakukan karyawan untuk perusahaan, sedangkan stres kerja perlu menjadi perhatian perusahaan karena perilaku stres kerja tidak hanya berpengaruh pada individu, namun juga terhadap perusahaan itu sendiri. Stress kerja yang di hadapi karyawan juga merupakan salah satu alasan untuk mencari alternative pekerjaan lain. maka perusahaan juga diperlukan adanya peningkatan pemberian jaminan Kesehatan Kerja untuk menjaga dengan baik kondisi lingkungan kerja dari hal-hal yang dapat mengganggu kinerja karyawan dan meningkatkan tingkat kedisiplinan kerja karyawan.

Adapun penelitian terdahulu mengenai pengaruh kompensasi, stress kerja dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan terdapat research gap dari beberapa penelitian. Penelitian yang di lakukan Nikho Adhyanto, (2012) menunjukkan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil tersebut berbeda dengan penelitian Nining prawati, (2016) yang menunjukan bahwa kompensasi berpengaruh negatif tetapi signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian dari Agus Khoironi, (2014) menunjukkan stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil

tersebut berbeda dengan penelitian Agung A WS Waspodo, (2013) menunjukkan stress kerja berpengaruh negatif tetapi signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian dari Dwiky Syahputera, (2015) pada variable menunjukkan kesehatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil tersebut berbeda dengan penelitian Edy Krisyanto, SH, MM, (2019) yang menunjukkan bahwa kesehatan kerja berpengaruh negatif tetapi signifikan terhadap kinerja karyawan.

Objek dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Nagatex Karanganyar. Berdasarkan hasil pra survey, PT. Nagatex Karanganyar mengalami masalah pada kualitas sumber daya manusia yang kurang mendapatkan perhatian, sehingga mempengaruhi kinerja karyawan. Kinerja karyawan yang kurang optimal di tunjukan dengan pekerjaan yang tidak mencapai target yang di tetapkan oleh PT. Nagatex Karanganyar, karyawan menyelesaikan pekerjaan tidak sesuai dengan standar yang di tetapkan, karyawan menyelesaikan perkerjaan tidak tepat waktu serta karyawan masuk kerja tidak tepat waktu. Permasalahan mengenai kompensasi kerja PT. Nagatex Karanganyar yaitu tidak semua karyawan memperoleh kesempatan untuk di promosikan menduduki jabatan yang lebih tinggi, sehingga hal tersebut berdampak terhadap kinerja karyawan. Sedangkan permasalahan stress kerja di PT. Nagatex Karanganyar yaitu sangat berdampak negatif suatu perusahaan karena stres yang di alami karyawan dapat mengakibatkan kerugian yang relatif cukup oleh perusahaan dan mengakibatkan adanya pikiran untuk keluar, keinginan

untuk mencari lowongan pekerjaan, kemungkinan untuk menemukan pekerjaan yang layak di tempat lain serta adanya keinginan untuk meninggalkan organisasi. Permasalahan mengenai kesehatan kerja di PT. Nagatex Karanganyar yaitu timbulnya kecelakaan akibat alat atau mesin yang tidak mempunyai sistem pengamanan yang tidak sempurna, penerangan yang kurang mendukung, ruang kerja yang terlalu padat dan sesak, ruangan kerja yang tidak kondusif, dan penyakit secara fisik ataupun mental pada karyawan.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas, maka rumusan Masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Nagatex Karanganyar?
2. Apakah stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Nagatex Karanganyar?
3. Apakah kesehatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Nagatex Karanganyar?

C. Tujuan Dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Tujuan yang hendak dicapai dari pelaksanaan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan memberikan bukti empiris bahwa:

- a. Untuk menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Nagatex Karanganyar.

- b. Untuk menganalisis stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. NagatexKaranganyar.
- c. Untuk menganalisis Kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. NagatexKaranganyar.

2. Manfaat Penelitian

Manfaat dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Bagi Instansi yang terkait

Hasil penelitian ini di harapkan sebagai pertimbangan dalam peningkatan kinerja karyawan khususnya yang berhubungan dengan Kompensasi, Stres Kerja, dan Kesehatan Kerja.

- b. Bagi Lembaga Pendidikan

Hasil penelitian ini dapat bermanfaat bagi lembaga pendidikan sebagai rujukan untuk penelitian dalam bidang sumber daya manusia.

- c. Bagi Penelitian Selanjutnya

Diharapkan hasil penelitian ini dapat di gunakan sebagai referensi bagi penelitian lain yang ingin melakukan penelitian di masa yang akan datang di bidang yang sama.

D. 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 Kesehatan Kerja 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**