

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Manajemen sumber daya manusia sangatlah penting bagi suatu perusahaan. Melalui rangkaian perencanaan, pengelolaan, pengarahan dan pengendalian sumber daya manusia secara efektif, maka akan membantu tercapainya tujuan dari suatu perusahaan. Salah satu faktor penting dan memiliki peran yang besar dalam meningkatkan efektivitas suatu perusahaan adalah sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan tersebut, sehingga perusahaan dituntut untuk mengelola dan mengoptimalkan sumber daya manusia.

Masalah sumber daya manusia masih menjadi sorotan dan tumpuan bagi perusahaan untuk tetap dapat bertahan di era globalisasi. Keberhasilan suatu perusahaan dapat dicapai dengan meningkatkan kinerja para karyawan. Kinerja karyawan sangat mempengaruhi keberhasilan suatu organisasi. Kinerja yang baik akan dapat membantu perusahaan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan dengan baik pula serta dapat membantu perusahaan dalam mencapai visi, misi dan tujuan yang telah ditetapkan secara efektif dan efisien.

Fungsi pengelolaan sumber daya manusia harus dilakukan secara optimal sehingga kebutuhan yang menyangkut tujuan individu dan perusahaan bisa tercapai yaitu dengan meningkatkan kinerja karyawan. Menurut Wibowo dalam Ihsan (2019:16) mengatakan bahwa kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut serta kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya.

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah kompensasi. Suatu perusahaan perlu memperhatikan beberapa hal dalam memenuhi kebutuhan karyawannya salah satunya yaitu dengan memberikan kompensasi kepada karyawan yang sudah menyumbangkan tenaga, pikiran dan waktu mereka untuk membantu perusahaan mencapai tujuan yang ingin dicapai. Menurut Hasibuan (2019:118) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung ataupun tidak langsung yang diterima oleh karyawan sebagai imbalan atas apa yang diberikan kepada perusahaan. Sistem kompensasi yang baik akan mempengaruhi semangat kerja dan kinerja bagi seorang pegawai (Yustini dan Yusliza, 2021:49).

Setiap kegiatan atau usaha yang dilakukan seseorang dalam bekerja disuatu perusahaan tentunya mempunyai tujuan untuk mendapatkan penghasilan dalam memenuhi kebutuhannya. Setiap karyawan yang bekerja tentu menginginkan timbal balik atas apa yang mereka kerjakan, sehingga karyawan merasa bersemangat dan termotivasi untuk meningkatkan kinerja menjadi lebih baik lagi. Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan juga telah banyak dibuktikan dalam penelitian-penelitian terdahulu. Salah satunya adalah penelitian yang dilakukan oleh Alimah (2019) di mana dalam penelitiannya menemukan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Faktor lain yang juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah *punishment*. Jika prestasi yang tinggi harus diberikan imbalan yang layak dan adil, maka apabila karyawan melakukan kesalahan atau melanggar aturan yang berlaku dalam perusahaan, harus diberi sanksi atau hukuman kepada pelanggar guna

menimbulkan efek jera sehingga karyawan termotivasi untuk bekerja lebih baik lagi. Menurut Fahmi (2017:68) *punishment* merupakan sanksi yang diberikan perusahaan kepada karyawan yang tidak mampu menjalankan tugasnya dengan baik.

Pada beberapa kondisi tertentu, penggunaan *punishment* dapat lebih efektif untuk mengubah perilaku karyawan yang menyimpang. *Punishment* sangat diperlukan dalam meningkatkan kedisiplinan dan mendidik karyawan supaya mentaati semua peraturan yang berlaku di perusahaan karena *punishment* mampu mempengaruhi kinerja karyawan yang disebabkan karena rasa tertekan yang dialami oleh karyawan tersebut. Pengaruh *punishment* terhadap kinerja karyawan juga telah banyak dibuktikan dalam penelitian-penelitian terdahulu. Salah satunya adalah penelitian yang dilakukan oleh Ihsan (2019), di mana dalam penelitiannya menemukan bahwa *punishment* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selain kompensasi dan *punishment*, stres kerja juga sangat mempengaruhi kinerja karyawan disuatu perusahaan. Usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah salah satunya dengan memperhatikan masalah mengenai stres kerja. Stres kerja dapat menyebabkan gangguan dan menjadi penghambat bagi karyawan dalam menjalankan tugas yang telah diberikan, di mana hal itu bisa memperburuk prestasi yang dimilikinya. Akibatnya potensi kinerja yang dihasilkan tidak akan maksimal. Apabila karyawan memiliki tingkat stres kerja yang tinggi, maka hal ini dapat menimbulkan rasa tidak nyaman pada saat bekerja

sehingga karyawan akan cenderung merasa letih, bosan dan sebagainya yang berdampak pada pencapaian visi, misi dan tujuan organisasi.

Menurut Mangkunegara dalam Utami (2019:12) stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stres kerja ini tampak dari *Simptom*, antara lain emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur, merokok yang berlebihan, tidak bisa rileks, cemas, tegang, gugup, tekanan darah meningkat dan mengalami gangguan pencernaan. Stres kerja merupakan kondisi di mana adanya tekanan yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan baik dari dalam diri individu karyawan maupun dilingkungan kerja atau lingkungan sekitarnya (Setiawan, 2019). Tidak hanya itu, pemberian tugas yang berlebihan bisa menjadi penyebab timbulnya stres bagi karyawan dalam mengerjakan tugas yang diberikan, seperti tugas yang terlalu banyak, waktu pengerjaan yang singkat, dan tugas yang diberikan secara terus menerus.

PT Bintang Batam Sukses (*Bintang Cargo*) merupakan perusahaan yang bergerak di bidang jasa pengiriman *cargo*, jasa pengangkutan, distribusi dan pergudangan dengan tujuan spesialisasi pengiriman ke wilayah Kepulauan Riau, tidak hanya itu PT Bintang Batam Sukses (*Bintang Cargo*) juga didukung oleh sarana armada yang lengkap seperti truk, trailer, *crane*, *forklift* dan lain-lain. Selain itu, perusahaan ini juga menawarkan harga yang kompetitif sehingga bisa disesuaikan dengan kebutuhan pengiriman para pelanggan. PT Bintang Batam Sukses (*Bintang Cargo*) merupakan perusahaan yang dilatarbelakangi atas kepercayaan pelanggan untuk menghandling pengiriman barang ke daerah-daerah yang tidak bisa dilewati oleh kontainer. Oleh sebab itu hal utama yang

diperhatikan adalah kinerjanya, karena semakin baik kinerja yang dicapai semakin baik pula mutu perusahaan.

Salah satu usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan pada PT Bintang Batam Sukses (Bintang *Cargo*) adalah dengan memberikan kompensasi kepada karyawan atas usaha, tenaga dan pikiran mereka dalam mencapai tujuan perusahaan. Pemberian kompensasi yang tepat akan dapat menimbulkan rasa senang dan puas serta semangat dalam diri karyawan untuk meningkatkan kinerja yang dihasilkan, sehingga target perusahaan dapat tercapai secara efektif dan efisien. Namun berdasarkan hasil wawancara awal yang penulis temukan, bahwa gaji/upah yang diberikan oleh perusahaan masih dibawah UMK (Upah Maksimum Kabupaten/kota), akibatnya menurut karyawan hal tersebut belum sesuai dengan yang diharapkan.

Peraturan tanpa disertai pemberian *punishment* yang tegas bagi pelanggar bukan menjadi alat pendidik bagi karyawan (Harsoni, 2019). Pemberian *punishment* dapat menimbulkan efek jera dan juga bisa menjadi motivasi bagi karyawan untuk meningkatkan kinerja menjadi lebih baik lagi. Dalam hal pemberian *punishment* kepada karyawan, PT Bintang Batam Sukses (Bintang *Cargo*) mempunyai baku standar untuk mengukur layak tidaknya karyawan tersebut dimintai pertanggungjawaban. *Punishment* yang terlaksana di PT Bintang Batam Sukses (Bintang *Cargo*) adalah berupa pemotongan gaji bilamana karyawan terlambat masuk kerja dan suatu peristiwa yang mengakibatkan kerugian terhadap perusahaan, misalnya seperti kerusakan barang yang disebabkan karena adanya unsur kelalaian dari karyawan, maka penggantian atas kerusakan akan dibebankan

kepada karyawan tersebut. Namun berdasarkan dari wawancara awal yang penulis temukan, bahwa masalah *punishment* sering terjadi kepada karyawan yang terlambat dalam hal masuk bekerja. Hal tersebut terlihat dari masih adanya karyawan yang terlambat masuk bekerja meskipun sudah diberikan *punishment* oleh PT Bintang Batam Sukses (Bintang *Cargo*) berupa pemotongan gaji bagi karyawan pelanggar.

Tidak hanya itu masalah *punishment* juga terdapat pada karyawan yang masih tidak mematuhi peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan berupa perjanjian yang telah disepakati oleh karyawan pada saat menandatangani kontrak kerja awal yang berikan kepada karyawan tersebut. Peraturan yang ditetapkan oleh PT Bintang Batam Sukses tersebut berupa ketentuan apabila tidak masuk bekerja lebih dari satu hari tanpa disertai dengan surat keterangan, maka akan diberikan *punishment* berupa pemotongan gaji bagi pelanggar. Namun, dari wawancara awal yang penulis temukan, bahwa masih adanya karyawan yang mengabaikan ketentuan yang berlaku di PT Bintang Batam Sukses (Bintang *Cargo*) tersebut. Pada dasarnya pemberian *punishment* yang dilakukan oleh perusahaan banyak belum dipahami oleh para karyawan, hal ini dikarenakan karyawan tidak membaca kontrak kerja awal yang diberikan oleh perusahaan kepadanya. Sehingga ketika diberikan *punishment*, karyawan merasa itu terlalu memberatkan. Padahal hal itu sudah dijelaskan di dalam kontrak kerja awal yang ditandatangani sebelumnya oleh karyawan tersebut.

Tenaga kerja menjadi kunci utama guna menciptakan kegiatan operasional yang efektif dan efisien. Terganggunya kinerja karyawan tentu akan memberikan

dampak kepada perusahaan. Bagi beberapa karyawan stres kerja juga menjadi motivasi dalam bekerja karena stres yang dimiliki dianggap sebagai sebuah tantangan dalam bekerja. Berdasarkan dari hasil wawancara awal yang penulis temukan, bahwa terdapat beberapa masalah yang menjadi pemicu timbulnya stres pada karyawan dalam bekerja. Stres kerja yang dialami oleh karyawan di PT Bintang Batam Sukses (*Bintang Cargo*) adalah ketika barang yang dikirimkan bersifat penting (*urgent*), di mana orang yang menerima barang setiap saat menanti barang yang akan diterima. Sehingga hal tersebut menimbulkan beban kerja yang dapat mengakibatkan stres pada karyawan tersebut. Selain itu, hal lain yang juga dapat menjadi pemicu stres kerja lainnya adalah ketika barang yang akan dikirimkan memiliki jumlah yang banyak dan karyawan mendapat kendala dalam pengiriman seperti barang yang sudah siap dikirim, namun penerima barang belum bersedia menerima barang begitupun sebaliknya.

Selain itu, permasalahan ini juga didukung oleh peneliti sebelumnya terkait kompensasi, *punishment* dan stres kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Alimah (2019) mengemukakan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ihsan (2019) yang mengemukakan bahwa *punishment* berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Tidak hanya itu penelitian yang dilakukan oleh Utami (2019) juga menyatakan bahwa secara signifikan stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang masalah yang sudah diuraikan tersebut, dapat disimpulkan bahwa terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja

karyawan. Untuk itu penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang kinerja karyawan pada PT Bintang Batam Sukses (*Bintang Cargo*). Sehingga penelitian ini diambil judul sebagai berikut: **“Pengaruh Kompensasi, *Punishment* dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bintang Batam Sukses (*Bintang Cargo*) Tanjungpinang”**.

## 1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka penelitian ini ditujukan untuk mengetahui pengaruh baik secara parsial maupun simultan pada variabel kompensasi, *punishment* dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Bintang Batam Sukses (*Bintang Cargo*) Tanjungpinang. Adapun identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Gaji yang diberikan perusahaan masih dibawah UMK (Upah Maksimum Kabupaten/kota).
2. Masalah *punishment* sering terjadi kepada karyawan yang terlambat dalam hal masuk bekerja dan adanya karyawan yang tidak mematuhi peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.
3. Timbulnya stres dalam bekerja disebabkan karena barang yang bersifat penting (*urgent*) dan barang yang sudah siap kirim namun belum siap diterima oleh pelanggan.

## 1.3 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas, maka dapat dirumuskan permasalahan yang akan dikaji sebagai berikut:



1. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Bintang Batam Sukses (Bintang *Cargo*) Tanjungpinang?
2. Apakah *punishment* berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Bintang Batam Sukses (Bintang *Cargo*) Tanjungpinang?
3. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Bintang Batam Sukses (Bintang *Cargo*) Tanjungpinang?
4. Apakah kompensasi, *punishment* dan stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Bintang Batam Sukses (Bintang *Cargo*) Tanjungpinang?

#### **1.4 Pembatasan Masalah**

Berdasarkan identifikasi pada masalah diatas, maka penelitian ini dibatasi agar pembahasannya menjadi lebih fokus dan tidak meluas serta tidak menyimpang dari tujuan yang diinginkan. Dengan demikian, peneliti membatasi masalah hanya pada variabel kompensasi, *punishment* dan stres kerja.

#### **1.5 Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT Bintang Batam Sukses (Bintang *Cargo*) Tanjungpinang.
2. Untuk mengetahui pengaruh *punishment* terhadap kinerja karyawan pada PT Bintang Batam Sukses (Bintang *Cargo*) Tanjungpinang.
3. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Bintang Batam Sukses (Bintang *Cargo*) Tanjungpinang.

4. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi, *punishment* dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Bintang Batam Sukses (Bintang *Cargo*) Tanjungpinang.

## 1.6 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian yang ingin dicapai oleh penulis adalah sebagai berikut:

### 1. Manfaat Teoritis

Manfaat secara teoritis yaitu diharapkan dapat memperkaya pengetahuan yang berkaitan dengan kompensasi, *punishment*, stres kerja dan kinerja karyawan.

### 2. Manfaat Praktis

#### 1) Bagi Perusahaan

★ Penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan dan manfaat terhadap perusahaan agar memotivasi dalam meningkatkan kinerja karyawan dan menjadi landasan sebagai dasar pengambilan keputusan perusahaan serta hasil penelitian ini dapat memberikan masukan dan saran kepada karyawan pada PT Bintang Batam Sukses (Bintang *Cargo*) Tanjungpinang terhadap permasalahan dan kesulitan yang dihadapi oleh perusahaan yang berhubungan dengan penelitian tersebut.

#### 2) Bagi Universitas Maritim Raja Ali Haji

Penelitian ini dapat memberikan gambaran dan pemahaman yang lebih mendalam mengenai kompensasi *punishment* dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Bintang Batam Sukses (Bintang *Cargo*) Tanjungpinang sebagai salah satu landasan apabila ada suatu

pengembangan terbaru dengan sumber terpercaya bagi mahasiswa/i Universitas Maritim Raja Ali Haji.

3) Bagi Peneliti Selanjutnya

Diharapkan hasil penelitian ini dapat dijadikan referensi dan informasi tambahan bagi peneliti selanjutnya yang berkaitan dengan kompensasi, *punishment* dan stres kerja terhadap kinerja karyawan.

### 1.7 Sistematika Penulisan

Dalam sistematika penulisan ini bertujuan untuk memberi gambaran yang jelas dan sistematis untuk mempermudah bagi para pembaca memahami penulisan dalam penelitian ini. Masing-masing bab secara garis besar dapat diuraikan sebagai berikut:

#### **BAB I ★ PENDAHULUAN**

Bab ini menguraikan tentang penjelasan latar belakang masalah, identifikasi masalah, perumusan masalah, pembatasan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

#### **BAB II KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS.**

Bab ini menguraikan teori-teori yang berhubungan dengan permasalahan penelitian yang berupa: kajian pustaka, *review* penelitian terdahulu, kerangka pemikiran, pengembangan hipotesis dan hipotesis penelitian.

### **BAB III      METODOLOGI PENELITIAN**

Bab ini akan diuraikan hasil dari penelitian yang telah dilakukan secara lebih mendalam. Bab ini meliputi objek dan ruang lingkup penelitian, metode penelitian, operasionalisasi variabel penelitian, metode penentu populasi dan sampel, metode pengumpulan data dan metode analisis.

### **BAB IV      HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Bab ini akan diuraikan hasil dari penelitian yang telah dilakukan secara lebih mendalam. Bab ini meliputi deskripsi gambaran umum PT Bintang Batam Sukses (*Bintang Cargo*) Tanjungpinang dan hasil pengujian hipotesis yang didapatkan oleh peneliti.

### **BAB V      KESIMPULAN DAN SARAN**

Bagian ini merupakan bagian terakhir dari penyusunan skripsi. Pada bagian ini akan diuraikan kesimpulan dan saran perbaikan agar bermanfaat sebagai dasar pengambilan keputusan.