

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar belakang

Sumber daya manusia memegang peranan yang sangat penting bagi sebuah perusahaan, karena dalam melakukan aktivitasnya untuk mencapai tujuan yang diinginkan perlu adanya manajemen yang baik terutama sumber daya manusia. Pada era digital atau era industri 4.0 perekonomian dan persaingan dalam dunia bisnis atau organisasi semakin ketat dan hal tersebut memerlukan sumber daya manusia yang berkualitas dan profesional. Salah satu bentuk pengembangan kualitas atau kemampuan sumber daya manusia yang dimaksud adalah melalui pendidikan dan juga pelatihan.

Kemampuan pegawai sebagai sumber daya manusia itu sangat penting keberadaannya untuk meningkatkan produktivitas kerja pada suatu perusahaan. Secanggih apapun sarana dan prasarana yang dimiliki perusahaan apabila tidak ditunjang oleh sumber daya manusia yang berkualitas dapat diperkirakan perusahaan akan sulit untuk maju dan berkembang, karena tujuan perusahaan tidak hanya bergantung pada peralatan modern, sarana dan prasarana yang lengkap hingga canggih. Artinya tercapai atau tidaknya tujuan perusahaan lebih bergantung pada manusia yang mengerjakan pekerjaan tersebut.

Tenaga kerja memiliki potensi yang sangat besar dalam menjalankan aktivitas perusahaan dan potensi tersebut harus dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya sehingga memberikan kinerja yang optimal bagi perusahaan. Menurut Mangkunegara dalam Siagian (2018 : 1) kinerja dapat memicu pada hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja seorang karyawan tidak selalu berada dalam kondisi yang baik karena hal ini dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor. Menurut Bechtold dalam Fahmi (2017

: 107) salah satu faktor yang memengaruhi kinerja karyawan adalah semangat kerja karyawan. Semangat kerja bisa terpacu pada keinginan dan kesungguhan seseorang untuk memulai pekerjaannya dengan baik serta berdisiplin dengan rasa ikut memiliki setiap aktivitas pekerjaan yang dilakukan, sehingga memiliki kesadaran dan tanggung jawab yang tinggi terhadap pekerjaan yang akan dijalankan..

Semangat kerja merupakan hal penting yang harus dimiliki oleh karyawan di setiap perusahaan manapun. Seorang pegawai yang semangatnya tinggi dalam bekerja bisa meningkatkan efektifitas pekerjaan. Nurhendar dalam Fahmi (2017 : 107) mengemukakan bahwa dengan semangat kerja yang tinggi, maka kinerja akan meningkat karena para karyawan akan melakukan pekerjaan dengan lebih giat sehingga pekerjaan lebih cepat selesai dan hasilnya lebih baik. Dalam upaya meningkatkan semangat kerja yang tinggi perusahaan perlu juga memperhatikan kondisi psikologis karyawannya. Salah satu hal yang dapat memengaruhi psikologis karyawan yaitu stres kerja.

Stres kerja dapat terpacu pada suatu kondisi ketegangan yang memengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seseorang. Stres kerja yang dialami oleh setiap karyawan tentu berbeda-beda. Menurut Dwiyanti dalam Nusran (2019 : 77) ada dua faktor penyebab munculnya stres kerja, yaitu faktor lingkungan dan faktor personal. Faktor lingkungan meliputi kondisi fisik dan hubungan dalam lingkungan pekerjaan, sedangkan faktor personal yaitu tipikal kepribadian, peristiwa pribadi maupun kondisi individu.

Upaya perusahaan dalam meningkatkan semangat kerja karyawan tidak hanya memperhatikan kondisi psikologis karyawan saja. Kesejahteraan berupa gaji atau kompensasi yang layak dan fasilitas yang memadai juga perlu diperhatikan. Kompensasi mempunyai pengaruh yang sangat penting dalam meningkatkan semangat kerja karyawan. Seperti yang dikemukakan Nitisemito dalam Mukzam (2017 : 2) kompensasi mampu mengikat karyawan supaya tidak keluar dari perusahaan, dengan kata lain kompensasi memiliki hubungan positif dengan

semangat kerja karena tinggi rendahnya semangat kerja karyawan dipengaruhi oleh besar kecilnya kompensasi yang diterima. Kompensasi inilah yang akan dipergunakan karyawan itu beserta keluarganya untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhannya. Disinilah letak pentingnya kompensasi bagi karyawan sebagai penjual tenaga (fisik dan pikiran).

Berdasarkan observasi awal yang penulis lakukan pada perusahaan, penulis menemukan fenomena masalah pada PT. IMV. PT. IMV adalah sebuah sektor industri yang bergerak pada bidang farmasi. PT. IMV memproduksi sarana kesehatan hewan dan perikanan. Tujuan utama dari PT. IMV adalah memberikan solusi terhadap permasalahan kesehatan hewan dengan cara menjual produknya yang meliputi produk jenis farmasetik, premix, tablet, serta injeksi. Masalah yang penulis temukan adalah tingkat keterlambatan pegawai dan juga absensi yang tergolong tinggi. Rendahnya semangat kerja ditandai dengan ketidakhadiran, keterlambatan pegawai, ketidaksiplinan dan menurunnya hasil kerja. Berikut adalah rekapitulasi presensi karyawan PT. IMV periode April 2021 – Maret 2022.

Tabel 1. 1
Rekapitulasi Presensi Karyawan Periode April 2021 – Maret 2022

Bulan & Tahun	Jumlah Karyawan (Orang)	Terlambat Masuk Jumlah (Orang)	Persentase	Absen Tanpa Keterangan Jumlah (Orang)	Persentase
April 2021	45	16	35%	10	22%
Mei 2021	45	18	40%	10	22%
Juni 2021	45	19	42%	11	24%
Juli 2021	45	21	46%	10	22%
Agustus 2021	45	22	48%	10	22%
September 2021	45	24	53%	13	28%
Oktober 2021	45	19	42%	15	33%
November 2021	45	15	33%	15	33%
Desember 2021	45	20	44%	17	37%
Januari 2022	43	18	41%	15	34%
Februari 2022	43	17	39%	18	41%
Maret 2022	43	22	51%	19	44%

Sumber : PT. IMV (2022)

Menurut Nitisemito dalam Yani (2020:14) menyatakan bahwa indikator-indikator meningkatnya semangat kerja adalah absensi, kerjasama, kedisiplinan dan juga semangat kerja.

Berdasarkan rekapitulasi presensi bahwa 33% - 53% karyawan datang terlambat. Hal tersebut menunjukkan kurangnya kedisiplinan karyawan di PT. IMV. Angka tertinggi absensi terjadi pada bulan Maret 2022 yaitu sebanyak 42%. Sedangkan angka tertinggi pada kedisiplinan yaitu terjadi pada bulan September 2021 sebanyak 53%. Pada bulan Maret 2022 kenaikan absensi karyawan yang dialami oleh PT. IMV cukup drastis, meskipun pada bulan-bulan lainnya mengalami penurunan absensi, namun tetap saja tidak dapat dipastikan akan terjadi penurunan absensi secara berkelanjutan.

Tabel 1. 2

Rekapitulasi gaji karyawan divisi pabrik periode 2022

Nama Jabatan	Lama Bekerja	UMK Bandung	Gaji Karyawan	Nominal
Supervisor	4 - 6 Tahun	Rp 3.774.860	85%	Rp 3.208.631
Operator 1	4 - 6 Tahun	Rp 3.774.860	75%	Rp 2.831.145
Operator 2	1 - 3 Tahun	Rp 3.774.860	65%	Rp 2.453.659
IPC 1	4 - 6 Tahun	Rp 3.774.860	75%	Rp 2.831.145
IPC 2	1 - 3 Tahun	Rp 3.774.860	65%	Rp 2.453.659
Gudang 1	4 - 6 Tahun	Rp 3.774.860	75%	Rp 2.831.145
Gudang 2	1 - 3 Tahun	Rp 3.774.860	65%	Rp 2.453.659
Teknisi	4 - 6 Tahun	Rp 3.774.860	70%	Rp 2.642.402

Sumber : PT. IMV (2022)

Berdasarkan Tabel 1.2 gaji yang dibayarkan kepada karyawan divisi pabrik PT. IMV tidak sesuai dengan UMK Kota Bandung pada tahun 2022 yang berkisar Rp. 3.774.860. Gaji paling tinggi adalah Supervisor yaitu 85% dari UMK Kota Bandung atau Rp.3.208.631. Dan gaji yang paling kecil adalah Operator 2, IPC 2, dan Gudang 2 yaitu 65% dari UMK Kota Bandung atau Rp. 2.831.145. Menurut HRD PT. IMV besarnya gaji ditentukan oleh pendidikan dan lama bekerja. Namun tetap

saja gaji dibayarkan kepada karyawan tidak sesuai dengan ketentuan yang ada atau masih dibawah UMK kota Bandung.

Dalam menunjang data semangat kerja, maka penulis melakukan pra survey kepada karyawan divisi produksi PT. IMV sebanyak 10 responden dengan pendekatan indikator dari Nitisemito dalam Yani (2020 : 14).

Tabel 1. 3
Pernyataan Pra Survey Semangat Kerja

No	Pernyataan	S	CS	TS
1	Saya tidak semangat ketika berangkat ke tempat kerja	50%	40%	10%
2	Saya ingin membolos bekerja	40%	10%	50%
3	Saya tidak bersemangat ketika mendapat rekan kerja baru	0%	0%	100%
4	Saya tidak bersemangat ketika mengerjakan setiap pekerjaan yang menjadi tanggung jawab saya	20%	20%	60%
5	Saya tidak pernah menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu	0%	40%	60%

Sumber : Diolah oleh penulis (2022)

Berdasarkan Tabel 1.3 hasil pra-survey Semangat Kerja PT. IMV terdapat karyawan yang tidak semangat ketika berangkat ke tempat kerja dan juga karyawan yang ingin membolos bekerja. Hal tersebut *relevan* dengan data absensi karyawan yang tersaji pada Tabel 1.1 dimana telah terjadi naik turunnya absensi karyawan pada periode April 2021 sampai dengan Maret 2022.

Semangat kerja dapat dipengaruhi oleh stres kerja, seperti yang dikemukakan oleh Fahmi dalam penelitiannya (2017 : 112) bahwa semakin tinggi stres kerja maka akan semakin rendah semangat kerja karyawan, begitu sebaliknya semakin rendah stres kerja maka semakin tinggi produktivitas kerja karyawan. Hal yang dapat memicu stres seperti tanggung jawab pekerjaan yang tidak jelas, kekurangan waktu untuk menyelesaikan pekerjaan, serta tugas-tugas yang saling bertentangan. Stres yang dibiarkan begitu saja tanpa penanganan dari perusahaan membuat karyawan

menjadi tertekan, tidak memiliki motivasi, dan juga frustrasi yang menimbulkan karyawan bekerja tidak optimal sehingga semangatnya pun akan terganggu.

Berdasarkan hasil diskusi dengan beberapa karyawan PT. IMV, bahwa mereka mengalami stres kerja karena tuntutan tugas yang banyak harus terselesaikan dalam waktu tertentu. Selain itu, mereka masih harus beradaptasi dengan sistem kerja baru di PT. IMV karena adanya perubahan manajemen di PT. IMV.

Berikut adalah tabel pernyataan pra survey untuk memperkuat fenomena stres kerja yang terjadi di PT. IMV dengan pendekatan indikator dari Afandi (2018 : 179-180).

Tabel 1. 4
Pernyataan Pra Survey Stres Kerja

No	Pernyataan	S	CS	TS
1	Saya merasa stres ketika mendapatkan pekerjaan yang diberikan kepada saya	10%	20%	70%
2	Saya merasa stres terhadap waktu yang terbatas sedangkan pekerjaan harus selesai tepat waktu	50%	30%	20%
3	Saya memiliki hubungan kurang baik dengan atasan saya sehingga membuat saya stres	30%	0%	70%
4	Pekerjaan saya tidak sesuai dengan kemampuan saya sehingga membuat saya stres	10%	30%	60%
5	Saya merasa stres apabila mendapatkan tuntutan pekerjaan yang bukan <i>jobdesc</i> saya	50%	40%	10%

Sumber : Diolah oleh penulis (2022)

Pada Tabel 1.4 hasil yang dilakukan dari pra survey Stres Kerja PT. IMV terdapat karyawan yang merasa stres dengan waktu yang terbatas dan juga pekerjaan yang bukan *jobdesc* nya, hal tersebut dapat dilihat dari hasil indikator-indikator yang ada dalam pernyataan pra survey yang dilakukan oleh peneliti.

Untuk memperkuat data pada Tabel 1.4 penulis melakukan wawancara terhadap beberapa orang karyawan PT. IMV dengan pertanyaan – pertanyaan terkait stres kerja. Menurutnya *job* deskripsi yang kurang jelas mengakibatkan tumpang

tindihnya pekerjaan. Selain itu, adanya pergantian manajemen membuat mereka stres karena peralihan antara manajemen lama dan manajemen baru.

Selain stres kerja hal yang dapat memengaruhi semangat kerja juga adalah kompensasi. Kompensasi mempunyai pengaruh yang sangat penting dalam meningkatkan semangat kerja karyawan. Seperti yang diketahui kompensasi berupa balas jasa yang diterima oleh karyawan dari perusahaan sebagai imbalan atas pekerjaan mereka di perusahaan dalam bentuk finansial atau non finansial dan menjadi tujuan utama karyawan. Menurut Mukzam, dkk (2014 : 2) semakin besar kompensasi yang diberikan oleh perusahaan maka semangat kerja karyawan dalam melaksanakan kewajibannya akan semakin tinggi, sebaliknya bila kompensasi yang diberikan oleh perusahaan kecil maka semangat kerja karyawan dalam melaksanakan kewajibannya akan semakin rendah.

Gubernur Jawa Barat Ridwan Kamil melalui keputusan Gubernur Jawa Barat Nomor : 561/Kep.372-Kesra/2021 tentang Upah Minimum Kabupaten/Kota di daerah Jawa Barat tahun 2022 telah menetapkan bahwa Upah Minimum Kota Bandung di tahun 2022 adalah sebesar Rp. 3.774.860,78. Sedangkan kompensasi yang diberikan oleh PT. IMV kepada karyawannya masih dibawah Upah Minimum Kota Bandung berdasarkan hasil diskusi dengan HRD PT. IMV.

Berikut adalah tabel pernyataan prasurvei untuk memperkuat fenomena kompensasi yang terjadi di PT. IMV dengan pendekatan indikator dari Mutiara, Panggabean dalam Fadilah (2021 : 11).

Tabel 1. 5
Pernyataan Pra Survey Kompensasi

No	Pernyataan	S	CS	TS
1	Saya menerima upah tidak tepat waktu sesuai waktu yang telah ditentukan	20%	20%	60%
2	Saya tidak mendapatkan insentif apabila target kerja saya terpenuhi	50%	20%	30%
3	Saya merasa gaji yang diberikan oleh perusahaan belum sesuai dengan Upah Minimum Kota Bandung yang berlaku	50%	20%	30%
4	Saya tidak mendapatkan tunjangan sesuai dengan yang diberikan oleh perusahaan	30%	30%	40%

Sumber : Diolah oleh penulis (2022)

Berdasarkan hasil pra survey pada Tabel 1.5 bahwa kompensasi di PT. IMV masih belum sesuai dengan Upah Minimum Kota Bandung yang berlaku dan mereka tidak mendapatkan insentif apabila target kerja mereka terpenuhi. Kedua hal tersebut menyebabkan adanya masalah kompensasi di PT. IMV.

Dari hasil penelitian terdahulu, penulis mengindikasikan terjadinya *research gap* pada penelitian ini dan dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Variabel Stres Kerja mencerminkan sebagai bentuk perasaan tertekan yang dialami oleh karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Dari hasil penelitian Candra Pranata Manihuruk, Satria Tirtayasa (2020) dengan objek penelitian Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Labuhanbatu Utara menyatakan bahwa variabel Stres Kerja berpengaruh terhadap Semangat Kerja. Namun hasil penelitian Richard (2017) dengan objek penelitian PT Pertamina Retail bertentangan dengan penelitian Candra Pranata Manihuruk, Satria Tirtayasa (2020) bahwa variabel Stres Kerja tidak berpengaruh terhadap Semangat Kerja. Dikarenakan adanya Research Gap pada penelitian yang dilakukan oleh Candra Pranata Manihuruk, Satria Tirtayasa (2020) dan Richard (2017), maka dalam hal ini diperlukan untuk melakukan lanjutan tentang pengaruh variabel Stres Kerja terhadap Semangat Kerja.

2. Variabel Kompensasi mencerminkan sebagai imbalan balas jasa baik langsung maupun tidak langsung yang diterima karyawan atas jasa yang telah diberikan kepada perusahaan. Dari hasil penelitian Halima (2021) dan Siti Rohmah (2019) dengan objek penelitian menyatakan bahwa variabel Kompensasi berpengaruh terhadap Semangat Kerja. Meskipun hasil dari kedua penelitian tersebut sejalan yaitu variabel Kompensasi berpengaruh terhadap Semangat Kerja, tetapi objek dan fenomena masalah dari objek penelitian tersebut berbeda. Objek penelitian Halima (2021) yaitu PT Telekomunikasi Seluler Kota Makassar dengan fenomena masalah kompensasi yang didapatkan tidak sesuai dengan kinerja karyawan. Namun objek penelitian Siti Rohmah (2019) yaitu PT Unilever CV Anugerah Madura Retalindo dengan fenomena masalah adanya kesenjangan sosial dimana beberapa karyawan baru mendapatkan kompensasi yang sama dengan karyawan yang sudah lama bekerja. Dalam hal ini maka diperlukan untuk melakukan lanjutan tentang pengaruh variabel Kompensasi terhadap Semangat Kerja.

Berdasarkan latar belakang yang telah di uraikan di atas penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH STRES KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP SEMANGAT KERJA KARYAWAN DIVISI PABRIK DI PT. IMV”**

1.2. Rumusan Masalah

Rencana pemecahan masalah yang akan di bahas di dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana gambaran umum karyawan terkait stres kerja, kompensasi dan semangat kerja karyawan divisi pabrik di PT. IMV
2. Seberapa besar pengaruh stres kerja terhadap semangat kerja karyawan divisi pabrik di PT. IMV

3. Seberapa besar pengaruh kompensasi terhadap semangat kerja karyawan divisi pabrik di PT. IMV
4. Seberapa besar pengaruh stres kerja dan kompensasi, terhadap semangat kerja karyawan divisi pabrik di PT. IMV

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian masalah di atas maka penulis menemukan tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah untuk :

1. Mengetahui gambaran umum karyawan terkait stres kerja, kompensasi dan semangat kerja karyawan divisi pabrik di PT. IMV
2. Mengetahui besarnya pengaruh stres kerja terhadap semangat kerja karyawan divisi pabrik di PT. IMV
3. Mengetahui besarnya pengaruh kompensasi terhadap semangat kerja karyawan divisi pabrik di PT. IMV
4. Mengetahui besarnya pengaruh stres kerja dan kompensasi, terhadap semangat kerja karyawan divisi pabrik di PT. IMV

1.4. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

a. Bagi Akademik

Penelitian berikut ini sangat diharapkan dapat dipakai sebagai salah satu bahan pertimbangan, untuk bisa diketahui faktor-faktor apa saja yang bisa muncul ataupun timbul dari adanya stres kerja dan kompensasi terhadap semangat kerja

b. Bagi Peneliti

Dapat memberikan kesempatan untuk menerapkan teori ini, khususnya teori yang ada kaitannya dengan manajemen SDM baik secara langsung didalam menjalankan praktiknya. Dan kemudian menjadi sebuah pengalaman berharga bagi peneliti atas masalah yang ada pada fokus peneliti.

2. Manfaat Praktis

Penelitian yang di buat ini di harapkan dapat mampu memberikan masukan kepada PT. IMV untuk lebih diperhatikan stres kerja dan kompensasi agar dapat menjadi bahan pertimbangan didalam menentukan setiap keputusan yang akan berhubungan dengan semangat kerja karyawan.

1.5. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. IMV yang berlokasi di Bandung. Adapun waktu penelitian ini dimulai dari bulan Mei 2022 sampai dengan selesai.

Tabel 1. 6
Waktu dan Jadwal Penelitian

Kegiatan	Waktu Pelaksanaan																											
	Mei				Juni				Juli				Agustus				September				Oktober				November			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Penentuan Judul	■																											
Observasi Dan Pengumpulan Data		■	■	■																								
Penyusunan Proposal					■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■												
Pengajuan Proposal																	■											
Seminar Usulan Penelitian																		■										
Pengolahan Dan Analisis																			■	■								
Penyusunan Skripsi																			■	■	■	■						
Sidang Skripsi																							■					
Revisi Skripsi																								■				