

# BAB 1 PENDAHULUAN

## 1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia mempunyai peran utama dalam setiap kegiatan perusahaan. Walaupun didukung dengan sarana dan prasarana serta sumber dana yang berlebihan, tetapi tanpa dukungan sumber daya manusia yang andal kegiatan perusahaan tidak akan terselesaikan dengan baik. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dengan segala kebutuhannya. Sebagai kunci pokok, sumber daya manusia akan menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan perusahaan.

Dalam era globalisasi masa sekarang, dapat diketahui bahwa persaingan bisnis semakin ketat sehingga dalam membangun perusahaan yang efektif, efisien, dan produktif merupakan sebuah tantangan yang sulit dalam penelitiannya yang menyatakan bahwa, pada zaman digital seperti saat ini perusahaan sangat membutuhkan sdm yang memiliki derajat inovasi dan kreativitas yang tinggi sehingga perusahaan harus memiliki sdm yang berkualitas. Perusahaan sebagai distributor barang maupun jasa bagi masyarakat luas, patut untuk menyediakan kebutuhan masyarakat terkhusus pada era revolusi industri 4.0. Masih banyak sdm dalam perusahaan yang memiliki keterampilan terbatas ketika harus bekerja dengan mengikuti perkembangan zaman, hal tersebut dapat menjadi sebuah kendala untuk kemajuan perusahaan (Spector, 2006).

Semakin berkembangnya zaman maka dapat mempengaruhi perilaku sdm, sehingga dapat menimbulkan sebuah permasalahan dalam perusahaan. Oleh karena, setiap organisasi sendiri akan di tentukan dari perilaku sdm di dalamnya. Hal tersebut selaras dengan pernyataan dari Tahir (2014) yang mengatakan bahwa sebuah perbedaan karakteristik dan perilaku setiap sdm dapat menjadi permasalahan utama dalam organisasi itu sendiri. Tingkatan hasil produktivitas yang dirasakan setiap sumber daya manusia dalam bekerja dapat mempengaruhi timbulnya sebuah permasalahan dalam organisasi (Damri, 2017).

Produktivitas kerja menjadi aktiva yang paling berpengaruh, dengan meningkatnya produktivitas kerja maka juga akan mempengaruhi perkembangan perusahaan itu sendiri (Harrisma & Witjaksono, 2013). Hal tersebut yang sedang

terjadi pada perusahaan yang telah menjadi tempat penelitian penulis yaitu pt. mce seimitsu indonesia yang bergerak dibidang manufaktur stamping. Saat ini perusahaan tersebut sedang mengalami beberapa kendala yang berkaitan dengan produktivitas kerja, terutama pada karyawan produksi yang dilihat memiliki produktivitas kerja yang kurang stabil. Penulis mencermati hal tersebut sehingga sangat perlu untuk melakukan observasi dan wawancara berkaitan dengan produktivitas kerja. Penulis melakukan observasi dan wawancara, terhadap sepuluh orang karyawan secara bertatap muka. Hasil dari observasi yang telah dilakukan oleh penulis pada bagian *produksi* masih ditemukan kesalahan dalam proses produksi dalam kurun waktu tertentu.

Hasil dari produktivitas kerja karyawan bagian *produksi* dalam memproduksi part stamping sendiri masih belum stabil perbulannya. Berdasarkan dari hasil wawancara ditemukan bahwa terdapat enam karyawan yang mengaku bahwa, mereka mampu bekerja secara optimal sehingga target produksi dapat terpenuhi, hanya saja apabila terjadi *trouble* dalam memproduksi barang maka hasil yang diperoleh menjadi tidak sesuai dengan target yang diberikan perusahaan. Terdapat empat karyawan yang mengaku bahwa mutu barang yang diproduksi terkadang tidak sesuai dengan ketentuan, dan produksi barang seringkali memiliki kualitas yang buruk diakibatkan karena bahan yang tersedia memiliki kualitas yang kurang bagus, sehingga mereka diharuskan untuk memperbaiki produk tersebut. Atas dasar fenomena tersebut bisa dikatakan bahwa terdapat permasalahan yang terkait dengan produktivitas kerja pada karyawan bagian *finishing* di PT. Mce Seimitsu Indonesia.

**Tabel 1.1 Produktivitas Rata-rata Karyawan pada PT. Mce Seimitsu Indonesia Kabupaten Karawang Tahun 2021**

Bulan	Jumlah Mesin (Unit)	Jumlah Tenaga Kerja (Orang)	Jam Kerja Per Hari	Produksi Per Bulan (Unit)	Produktivitas Total (Unit/org)
Januari	21	150	8	915.604	6.104,02
Februari	21	148	8	1.936.391	13.083,72
Maret	21	144	8	1.688.386	11.724,90
April	21	146	8	1.274.591	8.730,07

Sumber Data: Data Pra Penelitian (Data Diolah)

Saefullah, Listiawati, dan Amalia (2017) menjelaskan bahwa menurunnya

produktivitas kerja dipengaruhi oleh adanya kelelahan bekerja; target yang terlalu tinggi, tuntutan terhadap peran yang kurang jelas, tekanan (stres), minimnya waktu, beban kerja yang berlebih, dan pesanan yang meningkat dengan tenaga kerja yang sedikit sehingga memaksa karyawan untuk bekerja lembur. Hal tersebut yang mengakibatkan kelelahan sehingga berakibat pada penurunan produktivitas kerja. Pernyataan tersebut didukung oleh pernyataan dari Tarwaka, Bakri, dan Sudiajeng (2004) dalam penelitiannya yang mengungkapkan bahwa, faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja antara lain yaitu pendidikan, kedisiplinan kerja, keterampilan dalam bekerja, motivasi kerja, etos kerja, dan stres kerja. Stres kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja di dalam organisasi. Apabila stress kerja meningkat, maka dapat mengakibatkan produktivitas kerja menjadi rendah. Oleh sebab itu, stres kerja menjadi penting untuk diteliti karena stres kerja sendiri dapat menjadi factor utama menurunnya produktivitas kerja, peningkatan absensi dan pengumpulan masalah karyawan lainnya seperti alkoholisme, penyalahgunaan narkoba, hipertensi, dan sejumlah masalah kardiovaskular Meneze.

Istilah remunerasi akhir-akhir ini menjadi *trending topic* yang hangat diperbincangkan di kalangan pegawai baik itu instansi pemerintah maupun swasta. Remunerasi merupakan bagian dari kompensasi yang diberikan oleh instansi kepada karyawannya. Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk hasil kerja mereka (Handoko, 2013). Jadi melalui kompensasi tersebut karyawan dapat meningkatkan prestasi kerja, Semangat Kerja, kinerja serta meningkatkan kebutuhan hidupnya. Menurut Sopiah (2010) Remunerasi diidentifikasi sebagai salah satu faktor yang mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai dalam menjalankan tugasnya. Remunerasi merupakan imbalan atau balas jasa yang diberikan kepada tenaga kerja atau pegawai sebagai akibat dari prestasi yang telah diberikannya dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Dengan remunerasi sendiri, PNS akan dituntut untuk mengoptimalkan kinerjanya karena jumlah remunerasi yang diterima akan sebanding dengan kinerja yang dilakukan, atau dengan kata lain harus memenuhi target tertentu.

Imbalan atau kompensasi ataupun remunerasi mempunyai cakupan yang lebih luas dari pada upah atau gaji. Imbalan mencakup semua pengeluaran yang dikeluarkan oleh perusahaan untuk pekerja dan diterima atau dinikmati oleh pekerja, baik secara langsung, rutin atau tidak langsung. Program remunerasi, merupakan salah satu program reformasi birokrasi yang telah dicanangkan pemerintah melalui pemberian tunjangan tambahan yang diberikan oleh lembaga sesuai dengan kinerja yang telah dilakukan oleh masing – masing pelaku kerja sebagai imbalan atau jasa atas kinerja yang dihasilkan. Salah satu lembaga pemerintah yang sedang mengalami reformasi birokrasi adalah kementerian keuangan. Menurut Yunita Sari dan Rini Handayani (2014), bahwa manusia sebagai makhluk individu dan makhluk sosial mempunyai berbagai macam kebutuhan material maupun non material. Terdapat 7 (Tujuh) bentuk remunerasi yaitu gaji, tunjangan biaya hidup (tunjangan pangan dan transport), tunjangan kinerja (insentif), tunjangan hari raya (THR), tunjangan kompensasi, iuran kesehatan, iuran tunjangan hari tua.

Secara harfiah remunerasi diartikan sebagai payment atau penggajian, bisa juga uang atau pun substitusi dari uang yang ditetapkan dengan peraturan tertentu sebagai imbal balik suatu pekerjaan dan bersifat rutin. Dalam konteks perusahaan, remunerasi diartikan sebagai suatu tindakan balas jasa atau imbalan yang diterima karyawan/pekerja dari usaha atas prestasi yang diberikan pekerja dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan.

Remunerasi (tunjangan kerja) di PT. Mce Seimitsu Indonesia di bawah ini adalah table 1.1 tentang *Grade* Remunerasi di PT. Mce Seimitsu Indonesia yaitu sebagai berikut:

Tabel 1.1 Remunerasi Tunjangan PT. Mce Seimitsu Indonesia  
Kabupaten Karawang 2021

No	Grade	Tunjangan
1	Manager	Rp. 1.500.000
2	Spv	Rp. 650.000
3	Staff	Rp. 400.000
4	Leader	Rp. 350.000
5	Operator	Rp. 100.000

Sumber Data: Data Pra Penelitian (Data Diolah)

Berdasarkan table 1.1 di atas, dapat di jelaskan bahwa pegawai yang termasuk *grade* operator mendapatkan tunjangan sebesar Rp. 100.000, kemudian

untuk karyawan ber *grade Leader* mendapatkan tunjangan sebesar Rp. 350.000, kemudian *grade staff* mendapatkan tunjangan sebesar Rp. 400.000, kemudian *grade Spv* mendapatkan tunjangan sebesar Rp. 650.000, kemudian *grade Manajer* mendapatkan tunjangan sebesar Rp. 1.500.000, semua faktor mempunyai nilai-nilai dan kriteria tertentu. Semua faktor di evaluasi sesuai kriteria tersebut kemudian di jumlah dan disesuaikan dengan *grade* yang ada untuk menentukan nilai jabatan yang selanjutnya digunakan dalam penentuan kelas jabatan. Evaluasi jabatan merupakan bagian dari proses manajemen sumber daya manusia yang digunakan untuk memebobot suatu jabatan untuk menghasilkan nilai jabatan (*Job value*) dan kelas jabatan (*Job class*). Nilai dan kelas suatu jabatan digunakan untuk menentukan besaran gaji yang adil dan layak selaras dengan beban kerja dan tanggung jawab kerja.

Furqan, A (2016) menjelaskan Salah satu upaya peningkatan kinerja adalah menerapkan kebijakan remunerasi dan semangat kerja di lingkungan kerja. Remunerasi dan semangat kerja bermakna sangat strategis terhadap suksesnya kinerja pegawai mengingat dampak paling signifikan sangat di tentukan oleh perubahan kultur birokerasi didalam melaksanakan tugas pokoknya. Sedangkan keberhasilan merubah kultur tersebut, akan sangat ditentukan oleh tingkat kesejahteraan anggotanya. Tujuan dari pemberian remunerasi di lingkungan Pt. Mce Seimitsu Indonesia ini ialah peningkatan hasil kerja dan kualitas dari produk yang dihasilkan.

Adapun hasil-hasil penelitian mengenai remunerasi, stress kerja dengan produktivitas kerja karyawan telah dilakukan oleh beberapa peneliti. Menurut Ramadhan dan Syarifuddin (2016) Remunerasi pada dasarnya merupakan salah satu alat untuk mewujudkan visi dan misi organisasi dengan tujuan untuk meningkatkan suatu ikatan kerja sama yang formal antara organisasi dengan pegawai dalam rangka organisasi, mengarahkan kemampuan, keterampilan, waktu, serta tenaga yang semuanya ditujukan untuk kepuasan kerja, memberikan rangsangan serta Semangat Kerja pegawai memberikan kinerja terbaik, remunerasi juga akan mendorong tingkat kedisiplinan pegawai dalam bekerja. Menurut Mangkuprawira (2017) Remunerasi mempunyai maksud berupa sesuatu yang diterima pegawai sebagai imbalan dari kontribusi yang telah diberikan

kepada organisasi tempat bekerja. Remunerasi mempunyai makna yang lebih luas dari pada gaji, karena mencakup semua bentuk imbalan baik secara langsung, maupun tidak langsung, dan bersifat rutin maupun tidak rutin setiap pegawai terhadap organisasinya. Remunerasi juga menjadi salah satu cara dominan bagi organisasi dalam mempertahankan para pegawainya. Dengan remunerasi yang baik, pegawai akan merasa puas dan nyaman sehingga mereka akan bekerja dengan produktif yang pada akhirnya akan membantu organisasi mencapai tujuannya.(Nasution, 2019).

Yang menjadi salah satu faktor terjadi stres di tempat kerja yaitu merupakan hal yang hampir setiap hari dialami oleh para pekerja dikota besar. Masyarakat dikota-kota besar seperti Jakarta dan karawang sebagian besar merupakan urbanis dan industrialis yang selalu di sibukan dengan deadline penyelesaian tugas, tuntutan peran ditempat kerja yang semakin beragam dan terkadang bertentangan satu dengan yang lain, masalah keluarga, beban kerja yang berlebihan dan masih banyak tantangan lainnya yang membuat stress menjadi suatu faktor yang hampir tidak mungkin untuk dihindari. Karyawan selalu dibebankan dengan berbagai masalah dalam perusahaan sehingga sangat tidak mungkin untuk terkena stres. Stres pekerjaan dapat diartikan sebagai tekanan yang dirasakan karyawan karena tugas-tugas pekerjaan tidak dapat mereka penuhi. Artinya, stres muncul saat karyawan tidak mampu di tempat kerja yang semakin beragam dan terkadang bertentangan satu dengan yang lain, masalah keluarga, beban kerja yang berlebihan dan masih banyak tantangan lainnya yang membuat stress menjadi suatu faktor yang hampir tidak mungkin untuk dihindari.

Adapun hasil-hasil penelitian mengenai stres kerja dan produktivitas kerja karyawan telah dilakukan oleh beberapa peneliti. Penelitian yang dimaksud adalah Bamidele, Adedeji, dan Samuel (2014) yang menemukan bahwa stres secara positif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga berdampak pula terhadap produktivitas kerja karyawan itu sendiri. Unsur emosional dari individual kurang dapat menjadi penghalang tugas dari karyawan untuk mencapai produktivitas kerja, akan tetapi stres kerja memberikan pengaruh positif bagi produktivitas karyawan.

Adapun hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Hasil penelitian ini berbanding terbalik dengan hasil penelitian Ahari dkk. (2013). Mereka menemukan adanya pengaruh antara stres kerja dengan produktivitas kerja. Meningkatnya stres kerja karyawan membuat produktivitas kerja menurun. Sebagian besar karyawan Unika De La Salle tidak menganggap stres kerja sebagai faktor penghambat peningkatan produktivitas kerja. Sepertinya ada suatu distingsi antara unsur stres kerja dengan unsur produktivitas kerja. Stress lebih dikaitkan dengan situasi emosional individual, sedangkan produktivitas kerja lebih dikaitkan dengan tanggung jawab pribadi terhadap perusahaan.

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan teori stres kerja dari Robbins (1996) dan teori produktivitas kerja dari Mathis dan Jackson (2008). Berdasarkan perbedaan-perbedaan tersebut, maka dapat dikatakan bahwa penelitian mengenai stres kerja dengan produktivitas kerja masih penting untuk diteliti kembali terkhususnya di PT. Mce Seimitsu Indonesia. Jadi, penulis tertarik untuk meneliti mengenai “Remunerasi, Stres kerja dengan produktivitas kerja karyawan” di PT. Mce Seimitsu Indonesia. Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk dapat mengetahui ada atau tidaknya hubungan antara remunerasi, stres kerja dengan produktivitas kerja karyawan di PT. Mce Seimitsu Indonesia.

Selain remunerasi dan stres kerja yang mempengaruhi adalah produktivitas kerja, karena produktivitas kerja merupakan faktor penting dalam menciptakan kinerja karyawan yang optimal. Produktivitas kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap karyawan didalam menyelesaikan pekerjaannya yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja organisasi.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka dapat dilakukan penelitian di pt. mce seimitsu indonesia dengan judul “Pengaruh Remunerasi dan stres kerja terhadap produktivitas kerja karyawan elektronik di PT. Mce Seimitsu Indonesia”.

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan permasalahan diatas maka masalah-masalah yang dapat diidentifikasi adalah sebagai berikut :

1. Masalah perkembangan industri manufaktur di Indonesia semakin

meningkat dan perlu banyak dukungan dari banyak pihak.

2. Masalah produktivitas tenaga kerja yang rendah dan perlu mengembangkan keunggulan komparatif yang dinamis, yakni sumber daya manusia (sdm) yang berkualitas produktif dan profesional.
3. Masalah Remunerasi yang dianggap sebagai penentu kinerja dimana apabila karyawan menginginkan remunerasi lebih baik atau kompensasi lebih banyak karyawan diharuskan untuk mencapai tujuan perusahaan yang lebih baik.
4. Masalah Stres Kerja terjadi akibat dikarenakan begitu banyak tekanan dan tuntutan dari perusahaan.

### 1.3 Batasan Masalah

Pembatasan suatu masalah digunakan untuk menghindari adanya penyimpangan maupun pelebaran pokok masalah agar penelitian tersebut lebih terarah dan memudahkan dalam pembahasan sehingga tujuan penelitian akan tercapai. Beberapa batasan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bidang kajian penelitian ini adalah bidang Ilmu manajemen khususnya manajemen msdm.
2. Variabel yang diteliti Produktivitas Kerja, Remunerasi dan Stres Kerja.
3. Unit analisa pada karyawan PT. Mce Seimitsu Indonesia
4. Responden yang di teliti pada karyawan bagian Elektronik
5. Pendekatan menggunakan analisis deskriptif Kuantitatif.
6. Alat bantu Analisis IBM SPSS 21.

### 1.4 Perumusan Masalah

Dari beberapa uraian yang dikemukakan pada latar belakang, maka dapat diidentifikasi masalah-masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana remunerasi di PT. Mce Seimitsu Indonesia?
2. Bagaimana stress kerja yang ada di PT. Mce Seimitsu Indonesia?
3. Bagaimana produktivitas kerja yang ada di PT. Mce Seimitsu Indonesia?
4. Apakah remunerasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja secara parsial di PT. Mce Seimitsu Indonesia?

5. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja secara parsial di PT. Mce Seimitsu Indonesia
6. Apakah remunerasi dan stres kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan secara simultan di PT. Mce Seimitsu Indonesia?

### **1.5 Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian yang dilakukan pada karyawan di PT. mce seimitsu indonesia adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui remunerasi di PT. Mce Seimitsu Indonesia.
2. Untuk mengetahui stress kerja di PT. Mce Seimitsu Indonesia.
3. Untuk mengetahui produktivitas kerja di PT. Mce Seimitsu Indonesia.
4. Untuk mengetahui pengaruh remunerasi terhadap produktivitas kerja karyawan secara parsial di PT. Mce Seimitsu Indonesia
5. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap produktivitas kerja karyawan secara parsial di PT. Mce Seimitsu Indonesia.
6. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap produktivitas kerja karyawan secara simultan di PT. Mce Seimitsu Indonesia.

### **1.6 Manfaat Penelitian**

Pada penelitian ini, diharapkan dapat memberikan ilmu pengetahuan dan sumber informasi, secara umum terdapat dua hal utama manfaat penelitian secara Teoritis dan Praktis.

#### **1.6.1 Manfaat Teoritis**

1. Dari hasil temuan remunerasi di PT. Mce Seimitsu Indonesia diharapkan dapat bermanfaat secara teoritis untuk mengembangkan teori remunerasi secara luas kepada seluruh karyawan.

2. Dari hasil temuan stres kerja di PT. Mce Seimitsu Indonesia diharapkan dapat bermanfaat secara teoritis untuk mengembangkan teori stress kerja secara luas kepada seluruh karyawan.
3. Dari hasil temuan produktivitas kerja diharapkan dapat bermanfaat secara teoritis untuk mengembangkan teori stress kerja secara luas kepada seluruh karyawan.
4. Dari hasil temuan pengaruh korelasi remunerasi dan stres kerja diharapkan dapat bermanfaat secara teoritis untuk mengembangkan teori stress kerja secara luas kepada seluruh karyawan.
5. Dari hasil temuan pengaruh parsial remunerasi dan stres kerja diharapkan dapat bermanfaat secara teoritis untuk mengembangkan teori stress kerja secara luas kepada seluruh karyawan.
6. Dari hasil temuan pengaruh simultan remunerasi dan stres kerja diharapkan dapat bermanfaat secara teoritis untuk mengembangkan teori stress kerja secara luas kepada seluruh karyawan.

### **1.6.2 Manfaat Praktis**

Secara praktis penelitian ini dapat bermanfaat sebagai berikut :

1. Dari hasil temuan remunerasi diharapkan bermanfaat secara praktis untuk meningkatkan pemberian remunerasi karyawan di PT. Mce Seimitsu Indonesia.
2. Dari hasil temuan stres kerja diharapkan bermanfaat secara praktis untuk dapat mengurangi stress kerja pada karyawan di PT. Mce Seimitsu Indonesia.
3. Dari hasil temuan produktivitas kerja diharapkan bermanfaat secara praktis untuk dapat meningkatkan pencapaian hasil dan nilai pada karyawan di PT. Mce Seimitsu Indonesia.

