

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

SDM memiliki pekerjaan yang signifikan serta persuasif dalam tiap gerakan organisasi atau perkumpulan. SDM yang mempunyai kualitas antara lain ditunjukkan oleh siklus kinerja dan produktivitas kerja yang hebat. Setiap perusahaan atau organisasi berusaha mendukung karyawan yang mampu meraih prestasi kerja pada wujud produktivitas kerja tinggi guna mencapai tujuannya. SDM harus bekerja pada keterampilan mereka, di samping kemajuan zaman globalisasi dan menjadi bagian penting bagi setiap orang maupun kelompok. Pengelolaan manajemen SDM secara maksimal dapat membantu perkumpulan atau yayasan untuk mendapatkan pekerja yang tepat.

KIIC adalah Kawasan Industri seluas +/- 1.500 ha dikembangkan bersama oleh perusahaan perdagangan raksasa Jepang, *Itochu Corporation*, dan grup perusahaan terkemuka Indonesia, Sinarmas, sejak 1993. Misi kami adalah menyediakan lingkungan kerja yang nyaman bagi para penyewa (*tenant*) agar dapat fokus pada aktivitas mereka. Kabupaten Karawang di mana KIIC berada yaitu di Jawa Barat bagian tengah (Sekitar 50km dari pusat JKT).

Sekitar 60 ribu orang yang bekerja di KIIC dan sekitar 170 Perusahaan berada di KIIC, sebagian besar adalah tenaga kerja Indonesia yang pulang pergi dari Karawang Tengah. Di Karawang Tengah, terdapat beberapa fasilitas komersial besar, hotel, rumah sakit, yang akhir-akhir ini berkembang pesat. KIIC terletak di ruas Jalan Tol Jakarta-Cikampek, sekitar 1-2 jam dari wilayah Jakarta Pusat. Tidak hanya mudah bagi pegawai dan pekerja untuk berkomuter, tetapi juga efisien untuk logistik.

Upaya untuk mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas merupakan langkah utama perusahaan. Salah satu bentuk dari kualitas sumber daya manusia tercermin dari produktivitas karyawan. Dalam hal ini produktivitas karyawan menjadi ukuran yang sangat penting karena terdapat hubungan yang erat antara produktivitas perorangan dengan produktivitas organisasi. Dengan kata lain, apabila produktivitas karyawan baik maka kemungkinan besar produktivitas organisasi juga baik. Oleh karena itu peningkatan kerja karyawan menjadi fokus utama dalam usaha pencapaian tujuan organisasi

Dibawah ini ditampilkan studi pendahuluan tentang Produktivitas kerja, kompensasi dan stress kerja karyawan secara umum di Karawang yang ditanyakan kepada 30 responden para pekerja yang bekerja di sekitar Kawasan Industri KIIC Karawang

Tabel 1. 1
Pra Penelitian Produktivitas kerja, kompensasi dan stres kerja karyawan di sekitar Kawasan Industri KIIC Karawang (n=30 orang)

No	Indikator	Jawaban Responden (orang)	
		Tinggi	Rendah
1.	Meningkatkan hasil kerja yang dicapai	15 (50%)	15 (50%)
2.	Semangat Kerja	14 (46,6%)	16 (53,4%)
3.	Tepat dalam mengerjakan tugas 	25 (83,3%)	5 (16,7%)
4.	Gaji/Upah	16 (53,3%)	14 (46,6%)
5.	Tunjangan	14 (46,6%)	16 (53,3%)
6.	Fasilitas	23 (60%)	7 (23,3%)
7.	Beban Kerja	23 (76,7%)	7 (23,3 %)
8.	Umpan balik	13 (43,3%)	17 (56,6%)
9.	Tanggung jawab	28 (93,3%)	2 (6,7%)

Sumber : Data Pra Penelitian, 2022

Berdasarkan tabel 1.1 diatas dapat dilihat bahwa hasil pra survey pada karyawan di perusahaan KIIC terdapat permasalahan. Permasalahan yang terjadi yaitu pada semangat kerja (46,6%), Tunjangan (46,6%), Umpan balik (43,3%),. Dapat disimpulkan bahwa permasalahan pada indikator produktivitas adalah semangat kerja, pada indikator kompensasi adalah kompensasi dan sedangkan indikator stres kerja yaitu umpan balik.

Produktivitas antara hasil yang dapat dicapai dengan keseluruhan daya atau faktor produksi yang dipergunakan atau jumlah barang/jasa yang dapat dihasilkan oleh seorang/kelompok, orang/pegawai dalam periode waktu tertentu. Usia dapat mempengaruhi produktivitas kerja usia yang masih produktif biasanya mempunyai tingkat produktivitas yang tinggi

dibandingkan dengan tenaga kerja yang sudah berusia tua sehingga fisik yang dimiliki menjadi lemah dan terbatas. (Aprilyanti,2017)

Faktor yang mempengaruhi produktivitas adalah buruknya pelatihan dalam organisasi, kerusakan mesin, tidak adanya penetapan mengenai standar kinerja, kurangnya perencanaan dan juga motivasi, perubahan, buruknya tata letak, tempat kerja dan lingkungan kerja yang buruk, kurangnya pengorganisasian kerja, rendahnya pengawasan, stress kerja tinggi, banyaknya jam lembur, kurangnya komunikasi yang baik, tidak mengidentifikasi tujuan organisasi, kurangnya kreatifitas dan konflik kerja (Michac, Wulansari, 2020)

Produktivitas kerja merupakan sikap mental. Sikap mental yang selalu mencari perbaikan terhadap apa yang telah ada. Suatu keyakinan bahwa seseorang dapat melakukan pekerjaan lebih baik hari ini daripada hari kemarin dan hari esok lebih baik daripada hari ini (Tohardi dalam Sutrisno (2017:100)

Berdasarkan penelitian Syitta Fajar Khumaira, (2020) Nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05 jadi H_0 diterima yang menyatakan terdapat pengaruh simultan. Berdasarkan hasil model regresi yang diolah dengan SPSS 16 didapatkan nilai sebesar 35%. Hasil tersebut membuktikan bahwa produktivitas kerja sebanyak 35%.

Berdasarkan hasil yang diperoleh dari peneliti Rindi Andika, (2019), menunjukkan bahwa Persaingan Kerja dapat berpengaruh langsung ke Produktivitas Kerja akan dan dapat berpengaruh tidak langsung yaitu dari Kepuasan Kerja (sebagai variabel intervening) terhadap Produktivitas Kerja. Besarnya pengaruh langsung adalah 0,453 sedangkan besar pengaruh tidak langsung yaitu 0,398.

Kompensasi merupakan hal penting yang merupakan dorongan atau motivasi utama seorang karyawan untuk bekerja. Hal ini berarti bahwa karyawan menggunakan pengetahuan, keterampilan, tenaga dan waktu bukan semata-mata ingin membaktikan atau mengabdikan diri pada perusahaan, tetapi ada tujuan lain yaitu mengharapkan imbalan atau balas jasa, atas hasil yang telah diberikan. Kompensasi ditetapkan berdasarkan kesepakatan antara pengusaha dan karyawan, di dalam kompensasi terdapat sistem upah, gaji, insentif yang menghubungkan kompensasi dengan kinerja dalam hal tertentu. Bagi karyawan, kompensasi yang mereka terima merupakan balas jasa yang diberikan oleh organisasi atas kontribusi yang telah mereka

berikan. Salah satu alasan individu bekerja adalah untuk memperoleh kompensasi/imbalan. Kompensasi menjadi sangat penting karena dengan kompensasi yang diterima, individu akan dapat memenuhi kebutuhan baik itu kebutuhan primer (makanan, pakaian dan tempat tinggal) maupun kebutuhan sekunder dan kebutuhan tersier. (Yulika Cindrawasih : 2019)

Kompensasi merupakan salah satu fungsi yang penting dalam manajemen sumber daya manusia. Karena kompensasi merupakan salah satu aspek yang paling sensitif di dalam di dalam hubungan kerja. Kompensasi perlu dibedakan dengan gaji dan upah, karena konsep kompensasi tidak sama dengan konsep gaji dan upah. Tujuan pengelolaan kompensasi adalah membantu organisasi mencapai keberhasilan strategis dan menjamin hak internal dan eksternal secara adil (Syitta Fajar Khumaira, 2020).

Hasil penelitian Edi Sumarno, dkk (2013), sebesar 0,132 atau 13,2%. Hasil penelitian Herry Widodo, Anita Retnosari (2020) Koefisien regresi kompensasi (b_1) bernilai positif sebesar 0,213 hal ini menunjukkan kompensasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap produktivitas, sehingga meningkatkan pemberian kompensasi akan meningkatkan produktivitas karyawan. Koefisien jalur dari kompensasi ke produktivitas kerja, yang dikontrol oleh motivasi kerja sebesar 0,213 dan tidak signifikan.

Berdasarkan penelitian Syitta Fajar Khumaira, (2020), Kompensasi mempunyai pengaruh positif terhadap variabel terikat yakni produktivitas karyawan, dengan tingkat signifikan 0,00 dimana lebih kecil dari 0,05. Kemudian berdasarkan hasil penelitian Edi Sumarno, (2013), Kompensasi mempunyai pengaruh terhadap variabel produktivitas kerja, dengan signifikansi 5% sehingga hipotesis diterima. Nilai koefisien determinasinya sebesar 0,132 atau 13,2%.

Berdasarkan hasil penelitian Afia Halida Nadiaty (2019), menunjukkan bahwa stres kerja tidak dapat berpengaruh langsung kepada produktivitas kerja perhitungan di atas diketahui bahwa nilai pengaruh langsung sebesar -0,429 dan pengaruh tidak langsung sebesar -0,082 yang berarti bahwa nilai pengaruh tidak langsung lebih besar dibandingkan dengan nilai pengaruh langsung.

Tuntutan tugas yang ada pada suatu perusahaan adalah salah satu penyebab timbulnya stress pada karyawan karena begitu beratnya tuntutan. Faktor-faktor yang dapat menimbulkan stress bagi karyawan antara lain tekanan untuk menghindari kekeliruan atau menyelesaikan tugas dalam suatu kurun waktu yang terbatas, beban kerja yang berlebihan, seorang pimpinan

yang menuntut dan tidak peka, serta rekan kerja yang tidak menyenangkan. Stres kerja yang dialami oleh karyawan dapat merugikan perusahaan karena tidak seimbang antara produktivitas dengan biaya yang dikeluarkan untuk membayar gaji, tunjangan, dan fasilitas lainnya (Afia Halida Nadiaty, 2019)

Salah satu masalah dalam manajemen sumber daya manusia yang pasti akan dihadapi oleh setiap orang dalam kehidupan adalah stres dan harus segera diatasi baik oleh karyawan sendiri tanpa bantuan orang lain, maupun dengan bantuan pihak lain seperti para spesialis yang disediakan oleh organisasi di mana karyawan bekerja mempengaruhi berbagai aspek yang berkenaan dengan aspek emosi, berpikir, bertindak dan lainnya dari individu karyawan. Ketidak-seimbangan tersebut akan memberikan dampak yang beranekaragam bagi setiap individu. Stress diakibatkan oleh kondisi kelebihan kerja, ketidaknyamanan kerja, tingkat kepuasan kerja yang rendah dan ketidakadaan otonomi. Stress di tempat kerja telah terbukti berpengaruh negatif terhadap produktivitas dan keuntungan di tempat kerja. Kemudian stress kerja dapat dialami oleh siapapun dalam bekerja yang menjadikan sesuatu faktor yang hampir tidak dapat dihindarkan. Robbins dalam Priansa (2017) menyatakan bahwa ada tiga faktor yang dapat menjadi penyebab stres kerja, yaitu: Faktor lingkungan, faktor organisasi, faktor individu.

Hasil penelitian Noorma Anggunsari (2018) menunjukkan bahwa Stress Kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas. Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Halkos and Bousinakis (2010) membuktikan bahwa stress kerja menyebabkan berkurangnya tingkat Produktivitas sehingga stress kerja tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap produktivitas akan tetapi kepuasan kerja menyebabkan peningkatan produktivitas sehingga kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas. Hasil penelitian Syitta Fajar Khumaira, (2020) menunjukkan bahwa stress kerja memiliki pengaruh terhadap produktivitas karyawan. Berdasarkan penelitian Afia Halida Nadiaty, (2019) Stress kerja mempunyai pengaruh negative dan signifikan terhadap variabel Produktivitas Kerja.

Berdasarkan observasi dan pra penelitian yang telah peneliti lakukan, dapat dilihat fenomena-fenomena yang terjadi pada perusahaan adalah produktivitas kerja yang kurang maksimal dipengaruhi dari beberapa karyawan yang stress akibat dari beban kerja yang terlalu berat dan banyak dengan waktu yang pendek dan tugas yang diberikan kepada karyawan sehingga mereka merasa kewalahan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Hal tersebut membuat sebagian karyawan merasa frustrasi sehingga waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikan pekerjaan tidak cukup. Pekerjaan yang tidak terselesaikan dikantor bisa memicu stress akibat merasa tidak mampu mengatur waktu dengan baik. Stress kerja juga menyebabkan pegawai dalam mengerjakan pekerjaannya menjadi tidak semangat sehingga memiliki performa yang buruk dan tentunya akan membuat kinerja pegawai tersebut menjadi kurang baik dan tidak memuaskan.

Dari latar belakang yang telah dipaparkan dan berdasarkan pentingnya Produktivitas kerja bagi suatu perusahaan mempengaruhi kompensasi dan stress kerja, maka perlu dilakukan penelitian tentang faktor-faktor tersebut. Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk menguji pengaruh yang terjadi antar variabel dengan judul **“Pengaruh Kompensasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan dengan Stress Kerja sebagai Intervening pada Perusahaan di Kawasan Industri KIIC Karawang”**

1.2 Identifikasi Masalah

1. Tunjangan tidak merata pada setiap perusahaan.
2. Masih banyak perusahaan yang belum memberikan umpan balik dari setiap tuntutan karyawan
3. Peningkatan prestasi kerja di Kawasan belum merata.
4. Banyak karyawan yang memiliki semangat kerja yang rendah
5. Hasil penelitian yang menunjukkan bahwa stress kerja dapat menurunkan produktivitas perusahaan
6. Adanya hasil penelitian yang menunjukkan bahwa stress kerja tidak dipengaruhi langsung oleh produktivitas kerja

1.3 Batasan Masalah

Berdasarkan hasil identifikasi masalah diatas, maka penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

1. Bidang kajian dalam penelitian ini adalah manajemen sumber daya manusia
2. Judul penelitian ini adalah Pengaruh Kompensasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan dengan stress kerja sebagai intervening pada Perusahaan di Kawasan Industri KIIC Karawang
3. Tempat yang digunakan untuk penelitian ini adalah Perusahaan di Kawasan Industri KIIC Karawang

4. Responden penelitian adalah karyawan perusahaan di Kawasan industri KIIC Karawang
5. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif
6. Alat analisis yang digunakan adalah *Path Analysis* (Analisis Jalur)
7. Alat bantu data menggunakan SPSS

1.4 Perumusan Masalah

Perumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana kompensasi kerja karyawan Perusahaan di Kawasan Industri KIIC Karawang
2. Bagaimana stress kerja karyawan Perusahaan di Kawasan Industri KIIC Karawang
3. Bagaimana produktivitas kinerja Perusahaan di Kawasan Industri KIIC Karawang
4. Apakah terdapat pengaruh Kompensasi terhadap Produktivitas kerja di Perusahaan di Kawasan Industri KIIC Karawang
5. Apakah terdapat pengaruh Stress kerja terhadap Produktivitas kerja di Kawasan Industri KIIC Karawang
6. Apakah terdapat pengaruh langsung Kompensasi terhadap Produktivitas kerja dan tidak langsung kompensasi terhadap stress kerja melalui Produktivitas kerja sebagai intervening di Kawasan Industri KIIC Karawang

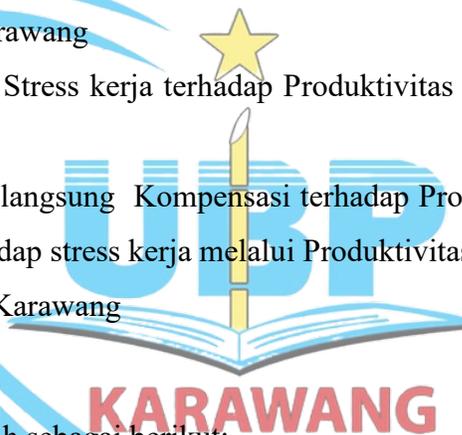
1.5 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui, menganalisis dan mengkaji Kompensasi Perusahaan di Kawasan Industri KIIC Karawang
2. Untuk mengetahui, menganalisis dan mengkaji Stress kerja Perusahaan di Kawasan Industri KIIC Karawang
3. Untuk mengetahui, menganalisis dan mengkaji Produktivitas kerja karyawan Perusahaan di Kawasan Industri KIIC Karawang

1.6 Manfaat Penelitian

Penelitian ini, diharapkan dapat berguna bagi berbagai pihak atau kalangan, baik secara akademis maupun praktisi, yang antara lain adalah sebagai berikut:



1.6.1 Manfaat Teoritis

1. Dari penelitian kompensasi ini diharapkan dapat memberikan sumbangan untuk pengembangan pada teori kompensasi yang digunakan dalam penelitian.
2. Dari penelitian stress kerja ini diharapkan dapat memberikan sumbangan untuk pengembangan pada teori stress kerja yang digunakan dalam penelitian.
3. Dari penelitian produktivitas kerja ini diharapkan dapat memberikan sumbangan untuk pengembangan pada teori produktivitas kerja yang digunakan dalam penelitian.
4. Dari penelitian pengaruh kompensasi terhadap stress kerja ini diharapkan memberikan sumbang untuk menganalisis lebih lanjut dari hubungan kedua variable tersebut.
5. Dari penelitian pengaruh stress kerja terhadap produktivitas kerja karyawan dengan stress kerja sebagai intervening ini diharapkan dapat memberikan sumbang untuk pengembangan pengaruh stress kerja terhadap produktivitas kerja karyawan dengan stress kerja sebagai intervening.
6. Bagaimana pengaruh langsung kompensasi kerja terhadap produktivitas kerja dan pengaruh tidak langsung kompensasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan dengan stress kerja sebagai intervening ini diharapkan dapat memberikan sumbang untuk pengembangan hubungan pengaruh langsung kompensasi kerja terhadap produktivitas kerja dan pengaruh tidak langsung kompensasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan dengan stress kerja sebagai intervening.

1.6.2 Manfaat Praktis

1. Dari penelitian kompensasi ini diharapkan dapat memberikan sumbang perbaikan pelaksanaan pengembangan pada kompensasi .
2. Dari penelitian stress kerja ini diharapkan dapat memberikan sumbang perbaikan pelaksanaan pengembangan pada stress kerja.
3. Dari penelitian produktivitas kerja ini diharapkan dapat memberikan sumbang perbaikan pelaksanaan pengembangan teori produktivitas kerja.
4. Dari penelitian pengaruh kompensasi terhadap stress kerja ini diharapkan memberikan sumbang perbaikan pelaksanaan menganalisis lebih lanjut dari hubungan kedua variable tersebut.
5. Dari penelitian pengaruh stress kerja terhadap produktivitas kerja karyawan dengan stress kerja sebagai intervening ini diharapkan dapat memberikan sumbang perbaikan

pelaksanaan pengembangan pengaruh stress kerja terhadap produktivitas kerja karyawan dengan stress kerja sebagai intervening.

6. Dari penelitian pengaruh langsung kompensasi kerja terhadap produktivitas kerja dan pengaruh tidak langsung kompensasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan dengan stress kerja sebagai intervening.

