

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pada penghujung abad ke-20, yang ditandai dengan globalisasi ekonomi, merupakan suatu proses kegiatan ekonomi dan perdagangan, di mana negara-negara di seluruh dunia menjadi satu kekuatan pasar yang semakin terintegrasi dengan tanpa rintangan batas teritorial negara. Perwujudan nyata dari globalisasi ekonomi yang akan dihadapi semua bangsa antara lain terjadi dalam bentuk-bentuk berikut: produksi, di mana perusahaan berproduksi di berbagai negara, dengan sasaran agar biaya produksi menjadi lebih rendah. (Effendy, 2009).

Indonesia adalah negara yang terkenal akan kualitas tembakau yang dihasilkannya, karena itu berkembang banyak perusahaan salah satunya perusahaan rokok yang terbesar di Indonesia yaitu PT. Djarum. Perusahaan rokok besar antara lain: PT. Djarum, PT. Gudang Garam, PT. Sampoerna, PT. Bentoel dan lainnya. Dan dari perusahaan rokok inilah yang menopang perekonomian karena menyerap ribuan tenaga kerja.

Tabel 1.1: Pangsa Pasar Rokok di Indonesia

No	Perusahaan	Pangsa Pasar (%)
1	PT HM Sampoerna Tbk	31,1
2	PT Gudang Garam Tbk	20,7
3	PT Djarum Tbk	20,2
4	PT Bentoel Internasional Investama Tbk	8,0
5	PT Nojorono Tbk	5,8
6	PT Wismilak Inti Makmur Tbk	1
7	Perusahaan kecil lain (tidak sampai 1%)	14,2

Sumber: Duniaindustri.com (2015)

Dari total 1.664 unit usaha di industri rokok di Indonesia, ternyata enam perusahaan rokok menguasai pangsa pasar terbesar. Indonesia merupakan salah satu negara pengonsumsi rokok terbesar di dunia. Tanpa memasukkan Amerika Serikat dan China, Indonesia merupakan pasar rokok terbesar ke-2 di dunia, setelah Rusia, dengan volume produksi rokok mencapai 265 miliar batang pada 2014. Nilai Pasar Rokok Di Indonesia pada 2013 ditaksir mencapai Rp 214,9 triliun atau enam

kali dari penerimaan cukai negara. Gabungan Perserikatan Produsen Rokok Indonesia mengestimasi pada 2015 produksi rokok bahkan mencapai 300 miliar batang. Sebesar 90% konsumsi rokok di Indonesia merupakan jenis kretek, yakni rokok dengan bahan baku yang memasukkan cengkeh ke dalam campuran tembakau. Sebesar 10% lainnya merupakan konsumsi pada rokok putih, tembakau tiris, klobot, dan cerutu. Struktur industri rokok Indonesia saat ini dikuasai oleh 6 perusahaan besar. Selain itu, terdapat sekitar 18 perusahaan menengah, dan terdapat 2.941 perusahaan kecil di dalam industri (duniaindustri.com).

Ironisnya meskipun perusahaan rokok tumbuh dan berkembang sangat pesat, namun dari pemberitaan baik media cetak dan elektronik, banyak ditemukan pelanggaran hak buruh rokok dikota Kudus, seperti kasus PR Djambu bol yang telah merumahkan ribuan karyawan nya tanpa diberikan gaji yang belum dibayarkan selama beberapa bulan dan juga pesangon (Batam Pos, 2010). Hal ini tidak jarang menimbulkan adanya tekanan psikologis atau stress kerja yang disebabkan dari berbagai sumber yang berkaitan dengan kebijakan perusahaan. Robbins and Judge (2008:377) menjelaskan bahwa salah satu dampak stres secara psikologis adalah dapat menurunkan kepuasan kerja karyawan dimana kepuasan kerja merupakan sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Adapun Selye, dalam Beehr, et al., (1992) stress kerja dapat diartikan sebagai respon individu yang berhubungan dengan stress yang berasal dari lingkungan dan juga reaksi stress meliputi fisik, psikis, dan perilaku. Baker dkk (1987) menemukan bahwa stress yang dialami oleh seseorang akan merubah cara kerja sistem kekebalan tubuh. Para peneliti ini juga menyimpulkan bahwa stress akan menurunkan daya tahan tubuh terhadap serangan penyakit dengan cara menurunkan jumlah *fighting disease cells*. Akibatnya, orang tersebut cenderung sering dan mudah terserang penyakit yang cenderung lama masa penyembuhannya karena tubuh tidak banyak memproduksi sel-sel kekebalan tubuh, ataupun sel-sel antibodi banyak yang kalah.

Penelitian lain Effendi (2009) menemukan bahwa terdapat 11 faktor yang menyebabkan stress kerja, antara lain: desain pekerjaan, lingkungan fisik pekerjaan, sikap atasan, konflik ditempat kerja, peralatan dan tuntutan peran, formalitas

hubungan kerja, aturan, kepentingan diluar pekerjaan, keluarga, perlakuan diskriminasi, dan kebiasaan. Penelitian yang lain menemukan bahwa terdapat pengaruh negatif secara langsung yang signifikan antara stress kerja dengan komitmen organisasi, Baihaqi (2009). Selanjutnya penelitian yang dilakukan Poernomo (2005) mendapati bahwa stres kerja tidak memiliki hubungan yang signifikan dengan perilaku kerja *Organizational Citizenship Behaviour* pada karyawan wanita di PT Halim Jaya Sakti. Dari penelitian-penelitian yang sebelumnya, banyak penelitian mengenai stress kerja yang menghubungkan dengan aspek yang telah dibatasi ataupun stress berdasarkan gender. Namun dari penelitian ini peneliti ingin menggali stress kerja yang dirasakan para buruh rokok baik wanita maupun pria yang mengalami banyak pelanggaran hak buruh, diantara semakin berkembangnya perusahaan rokok di kota Kudus.

Sumber Daya Manusia pada hakekatnya merupakan salah satu modal dan memegang peranan penting dalam keberhasilan instansi. Pengelolaan SDM yang baik merupakan kunci sukses tercapainya tujuan instansi. Untuk menilai kualitas dari SDM yang ada dapat diukur dari kinerja pegawai. Hasil kerja pegawai merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Di dalam suatu organisasi seringkali menghasilkan kualitas kerja yang berbeda-beda setiap individu. Adanya perbedaan tersebut disebabkan oleh beberapa faktor. Dalam suatu organisasi seringkali hanya menuntut kinerja yang tinggi pada para pegawai, tanpa melihat faktor-faktor yang mempengaruhi. Padahal faktor mendasar dalam menunjang kinerja harus diperhatikan juga demi meningkatnya kinerja.

Sukses tidaknya suatu organisasi sangat tergantung dengan tenaga kerja perusahaan dan kinerja dari karyawan perusahaan tersebut (Yuniari dan Waisnawini, 2009). Oleh sebab itu perusahaan harus mengerti untuk memuaskan karyawannya sebab kepuasan karyawan menjadi pokok untuk terciptanya karyawan yang berkualitas tinggi dan akan memberikan kinerja yang baik bagi perusahaan. Kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan (Luthans, 2005:165). Kinerja adalah pencapaian seseorang yang didapat

dari motivasi dan kemampuannya serta dukungan dari pekerjaan itu sendiri. Penelitian yang dilakukan oleh Susilaningih (2008), Perusahaan harus berusaha memahami apa yang diinginkan karyawan tersebut, agar kinerja seorang karyawan baik. Kinerja karyawan akan tinggi bila sudah sesuai dengan harapan karyawan dengan kata lain jika harapan karyawan terpenuhi maka mereka akan merasa puas (Khan, 2005). Kinerja yang lebih tinggi mengandung arti terjadinya peningkatan efisiensi, efektivitas, atau kualitas yang lebih tinggi dari penyelesaian serangkaian tugas yang dibebankan kepada seorang karyawan dalam suatu organisasi atau perusahaan.

Kompensasi merupakan sesuatu yang penting bagi para pegawai karena kompensasi merupakan faktor yang dapat menarik, memelihara maupun mempertahankan tenaga kerja bagi kepentingan organisasi suatu instansi (Dessler, 2009:46). Kompensasi adalah pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung, atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan. (Hasibuan, 2011). Sistem kompensasi yang memadai, terutama dalam hubungannya dengan motivasi kerja karyawan seharusnya dimiliki oleh suatu perusahaan atau unit bisnis dengan ketidakpastian lingkungan yang lebih tinggi. Dengan adanya kompensasi yang memadai dan peningkatan motivasi yang dijalankan berhasil, maka seorang karyawan akan termotivasi dalam pelaksanaan pekerjaan yang dibebankan kepadanya dan berupaya mengatasi permasalahan yang terjadi.

Kompensasi yang dikelola dengan baik atau dilaksanakan sebagaimana mestinya dalam jangka panjang dapat menjadi strategis organisasi dan dapat digunakan sebagai alat yang efektif untuk mencapai, memelihara dan mempertahankan semangat kerja yang produktif. Sebaliknya ketidaktepatan pengelolaan kompensasi dapat mengakibatkan tingginya tingginya tingkat keluar masuk pegawai dalam organisasi, meningkatkan ketidakdisiplinan pegawai, memicu banyak keluhan pegawai, meningkatnya ketidakpuasan dalam pekerjaan, rendahnya produktifitas kerja dan terlaksananya rencana-rencana strategis yang telah ditetapkan.

PT Madistrindo Bondowoso adalah distributor untuk rokok dibawah naungan PT. Gudang Garam Tbk, lokasinya berada dipusat kecamatan Tamanan Bondowoso yang bertanggung jawab untuk distribusi kabupaten Bondowoso. Penjualan PT Madistrindo Bondowoso tergolong fluktuatif yang cenderung naik namun ada beberapa penjualan yang tidak mencapai target yang ditetapkan oleh perusahaan. Berikut ini data penjualan dari PT Madistrindo Bondowoso yang disajikan pada tabel berikut:

Tabel 1.1: Daftar Penjualan PT Madistrindo Bondowoso Tahun 2014 - 2018

No	Tahun	Target	Realisasi
1	2014	Rp 342.000.000.000	Rp 334.735.776.000
2	2015	Rp 342.000.000.000	Rp 338.337.372.000
3	2016	Rp 348.000.000.000	Rp 346.933.008.000
4	2017	Rp 348.000.000.000	Rp 349.544.292.000
5	2018	Rp 348.000.000.000	Rp 355.157.508.000

Sumber: PT Madistrindo Bondowoso 2018

Dari tabel 1.1 di atas, dapat dilihat bahwa penjualan PT Madistrindo Bondowoso cenderung menunjukkan gejala peningkatan, sesuai dengan pengamatan yang dilakukan oleh peneliti di PT Madistrindo Bondowoso. Namun penjualan pada tahun 2014, 2015 dan 2016 belum mencapai atau target yang ditetapkan oleh perusahaan tidak tercapai. Hal ini perlu koreksi dari seluruh karyawan agar target yang ditetapkan dapat tercapai pada tahun selanjutnya.

Berdasarkan survey awal yang dilakukan dengan wawancara terhadap 20 karyawan PT Madistrindo Bondowoso diketahui bahwa dari sekian banyak karyawan merasakan adanya stres kerja dari beberapa karyawan. Stres ini diakibatkan karyawan harus melakukan pekerjaan yang tidak sesuai dengan *job description* masing-masing karyawan. Karyawan pada pemberian tugas tidaklah sesuai pada posisi yang didudukinya saat ini dan cenderung sudah tidak sesuai lagi dengan *job description* pada perjanjian kontrak kerja. Maka para karyawan yang diberikan beban kerja yang tidak sesuai dengan *job description* serta karyawan yang harus mengerjakan pekerjaan yang seharusnya dikerjakan bagian lainnya merasakan ketidakpuasan dalam bekerja yang pada akhirnya mereka bersifat pasif dalam menanggapi target yang sudah ditetapkan oleh atasan.

Karyawan mengeluhkan hal lain yaitu kompensasi. Hal ini terkait dengan insentif 3 bulan sekali yang dijanjikan oleh perusahaan apabila target kerja tercapai maka karyawan berhak mendapatkannya. Insentif ini dinilai terlalu berat karena ada dari beberapa karyawan yang mengeluhkan waktu pembayaran yang ditentukan adalah dengan syarat selama 3 bulan berturut-turut harus memenuhi target kerja padahal hal yang banyak terjadi adalah karyawan melampaui target kerja 2 bulan namun bulan berikutnya target kerja tidak tercapai. Tentu saja karyawan tidak bisa mengklaim insentif tersebut dikarenakan pada bulan ketiga target tidak tercapai. Yang banyak menjadi keluhan adalah mengapa insentif tersebut tidak diberikan setiap bulan saja agar lebih mewakili pekerjaan mereka yang ditarget setiap bulan. Berdasarkan penelitian-penelitian terdahulu maka penulis ingin melakukan penelitian dengan fokus pada stres kerja dan kompetensi dalam pengaruhnya terhadap kinerja karyawan dengan judul: “Analisis Pengaruh Stres Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Karyawan PT Surya Madistrindo Bondowoso)”.

1.2 Rumusan Masalah

Perumusan masalah merupakan langkah yang sangat penting karena langkah ini menentukan kemana suatu penelitian diarahkan. Perumusan masalah pada hakekatnya merupakan perumusan dalam penelitian yang jawabannya akan dicari melalui penelitian. Maka penulis merumuskan permasalahan dalam penelitian ini sebagai berikut:

- a. Apakah stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Surya Madistrindo Bondowoso?
- b. Apakah kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Surya Madistrindo Bondowoso?

1.3 Tujuan dan Kegunaan Penelitian

a. Tujuan penelitian

1. Untuk menganalisis pengaruh signifikan stres kerja terhadap kinerja karyawan

2. Untuk menganalisis pengaruh signifikan kompensasi terhadap kinerja karyawan

b. Kegunaan Penelitian

Adapun kegunaan penelitian ini adalah:

1. Bagi PT Surya Madistrindo Bondowoso

Penelitian ini berguna untuk memberikan saran dan masukan kepada perusahaan guna peningkatan kualitas Sumber Daya Manusia yang ada sehingga dapat dijadikan sebagai evaluasi kinerja, dan menjadi pertimbangan dalam menyusun strategi untuk meningkatkan kinerja di masa yang akan datang.

2. Bagi pihak lain/almamater

Penelitian ini diharapkan menambah referensi bacaan mengenai sumber daya manusia yang dapat berguna bagi ilmu pengetahuan tentang stres kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan.

3. Bagi penulis

Penelitian ini merupakan tambahan pengetahuan dari dunia praktisi yang sangat berharga untuk dihubungkan pengetahuan teoritis yang diperoleh di bangku kuliah

