

BAB I

PENDAHULUAN

I.1 Latar belakang

Organisasi adalah kumpulan orang dua atau lebih yang berada di satu wadah dan memiliki tujuan yang sama. Organisasi dalam bidang dalam sektor ekonomi bisa diartikan atau disebut perusahaan. perusahaan adalah Organisasi dalam bidang ekonomi yang berusaha untuk mencari keberhasilan dalam tujuannya baik itu berupa uang dan lain sebagainya. Hal itu tentu tidak lepas dari fungsi penggerak usaha atau perusahaan oleh sumber daya manusia yang memiliki fungsi pemenuhan rasa butuh perusahaan agar tercapainya keberhasilan perusahaan. satu-satunya yang menjadi sumber daya perusahaan yang memiliki banyak indra, banyak sumber daya dalam satu waktu , dan menjadi faktor penting pada perusahaan yaitu sumber daya manusia, Hal ini meliputi keinginan, keterampilan, pengetahuan, motivasi, sumber daya, juga pekerjaan.

Potensi sumber daya manusia tersebut nantinya mempengaruhi perusahaan dalam upaya mencapai keberhasilannya. Hal ini dikarenakan sumber daya manusia menjadi penyelenggara usaha yang aktif atas perannya yang dimiliki. Pengolahan serta penggunaan seluruh informasi menjadi fungsi sumber daya manusia. Maka dari itu partisipasi secara penuh para pegawai atau sumber daya manusia pada perusahaan disetiap wilayah kerjanya menjadi sangat penting.

Sumber daya manusia dapat mengembangkan karyawan, memberikan kesempatan kepada pegawai untuk berbagi ide atau pendapat dan dapat meningkatkan wilayah kerja mereka sendiri dalam pekerjaan baik itu organisasi maupun perusahaan, dan dari semua ini karyawan dapat meningkatkan kinerja dan hal itu akan membantu kepada perusahaan atau organisasi dalam mencapai tujuan atau keberhasilannya.

Pada masa ini perusahaan tidak hanya bersaing dengan mendapat hasil berupa uang atau pendapatan tapi juga bersaing dengan mendapatkan dan mempertahankan karyawan terbaik yang berpotensi memiliki kinerja tinggi dan dapat mencapai tujuan atau keberhasilan perusahaan. jika dilihat daari

pasar tenaga kerja yang ada perusahaan atau organisasi harus dapat bergerak cepat menyesuaikan dengan apa yang terjadi dan menyebabkan perubahan-perubahan yang ada. Pada saat yang sama suatu keberhasilan pada suatu perusahaan sangat bergantung dengan kualitas pada sumber daya manusianya. mendukung pernyataan tersebut yang dijelaskan bahwa keberhasilan suatu perusahaan, besar atau kecil, tidak hanya ditentukan oleh sumber daya yang tersedia, tetapi sebagian besar oleh kualitas sumber daya manusianya yang baik (Bukit et al., 2017).

Adanya perkembangan yang semakin maju dan modern pada lingkungan, cepatnya terjadi perubahan-perubahan, ekonomi yang tidak stabil, globalisasi yang semakin luas dan berkembang secara berkala, kebangkitan serta daya saing para generasi milenial, telah menjadi sumber motivasi bagi perusahaan untuk meningkatkan kinerja perusahaan. kondisi kinerja perusahaan tentunya sangat berkaitan dengan pengaruh kinerja karyawan. Kinerja yang buruk akan memengaruhi perusahaan dalam memenangkan persaingan dan mencapai tujuannya, terutama saat kondisi pandemic Covid-19 ini. mendukung pernyataan tersebut dijelaskan Keberhasilan setiap perusahaan dalam mencapai tujuannya sangat ditentukan oleh produktivitas personelnnya, serta hasil kerja perusahaan itu sendiri (Bukit et al., 2017).

Kinerja karyawan yakni capaian kualitas dan kuantitas pekerjaan oleh pekerjaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan dengan sasaran pemberian tanggung jawab mereka dari perusahaan sesuai dengan standar perusahaan. banyak yang menjadi faktor penentu kinerja karyawan akan baik atau tidak untuk kedepannya, Seperti stress kerja karyawan, pemberian kompensasi dan pengembangan karir kepada karyawan.

Fenomena kinerja karyawan pada saat ini dimana semua karyawan bekerja darri rumah atau WFH. Membuat rutinitas bekerja pada biasanya berubah serta perpindahan tempat kerja menjadi dirumah perlu penyesuaian dengan beban kerja yang sama kinerja karyawan menjadi berubah seiring dengan penyesuain tempa kerja dirumah dan tidak sepenuhnya mempunyai fasilitas yang mendukung dalam bekerjanya dirumah, tidak selengkap dengan fasilitas yang ada dikantor. Serhingga kinerja karyawan menjadi berkurang

dan tidak maksimal dan salah satu faktornya adalah meningkatnya stress kerja yang diakibatkan penyesuaian tempat kerja WFH.

Stress kerja pasti dimiliki oleh semua orang baik itu para karyawan ataupun para pemimpin perusahaan. Dalam kehidupan yang semakin kompleks saat ini, orang cenderung mengalami stres jika tidak dapat menyesuaikan keinginannya dengan kenyataan yang ada, baik secara internal maupun eksternal. Stres kerja adalah keadaan depresi yang terjadi sebagai akibat dari interaksi orang dengan pekerjaan. Semua jenis stres ini terutama disebabkan oleh orang-orang yang tidak memahami keterbatasan mereka.

Ketidak mampuan melawan keterbatasan yang akan menimbulkan frustrasi, konflik dan rasa bersalah yang merupakan tipe-tipe dasar stres. Stres dan akibatnya mengganggu kesehatan mental mempengaruhi hampir satu dari empat populasi pekerja, dan selama bertahun-tahun telah menjadi penyebab utama tidak adanya penyakit di tempat kerja. Stres yang dibiarkan begitu saja tanpa penanganan yang berfokus berdasarkan pihak perusahaan dalam jangka pendek bisa menciptakan karyawan tertekan, tidak termotivasi, dan putus harapan mengakibatkan karyawan bekerja tidak optimal sebagai akibatnya kinerjanya pun akan terganggu. Dapat dikatakan bahwa stres kerja bekerjasama negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan pada jangka panjang, karyawan tidak bisa menunda stres kerja maka dia tidak bisa lagi bekerja diperusahaan.

Pada tahap yang lebih parah, stres dapat menyebabkan karyawan jatuh sakit atau meninggalkan pekerjaannya (turnover). maka itu sangat penting bagi perusahaan untuk memperhatikan para karyawannya atau pegawainya terutama dalam menjaga atau mengendalikan stress kerjanya. Jika stress kerja para karyawan tidak diperhatikan oleh perusahaan maka cepat atau lambat perusahaan akan mendapatkan kerugian dari kehilangan pekerja sampai visi-misi perusahaan yang tidak tercapai karena tidak produktifnya kinerja para karyawan dan pekerja.

Menurut survei manajemen PPM tahun 2020, ditemukan bahwa 80% pekerja memiliki tanda-tanda stres selama pandemi virus corona (Covid19). Tahun hingga 79% dan 78% di bawah 25 tahun. Psikolog dan direktur

Maharsi Anindyajati dari Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Manajemen PPM mengatakan “stres terbesar yang dialami responden terkait dengan kekhawatiran tentang kesehatan dan keselamatan anggota keluarga, yang mencapai 59%.” (Ade, 2020). Sehingga bisa dipastikan bahwa taraf tertekan kerja para karyawan semakin semakin tinggi dan menaruh dampak pada kinerjanya berupa penurunan kinerja karyawan sebagai akibatnya berpengaruh pada kesejahteraan karyawan dimasa pandemi ini.

Kompensasi adalah imbal balik yang diterima oleh karyawan dari perusahaan berupa upah secara langsung dan tidak langsung berdasarkan pekerjaan yang ia lakukan untuk perusahaan. Kompensasi terbagi menjadi 3 yaitu gaji, bonus dan tunjangan. Semua itu mempengaruhi kinerja karyawan kompensasi juga menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam perusahaan. kompensasi menjadi hak yang dimiliki oleh setiap pegawai baik pegawai dengan jabatan tertinggi maupun pegawai dengan jabatan terendah dalam perusahaan dan sudah menjadi kewajiban untuk perusahaan memberikan kompensasi kepada para pegawainya atas apa yang telah dikerjakan oleh pegawai yang dimana itu untuk mencapai kesuksesan atau tujuan dari perusahaan.

kompensasi yang berhak diterima oleh karyawan harus disesuaikan dengan pekerjaan atau keberhasilan yang dilakukan pegawai dan disesuaikan dengan yang diharapkan oleh para karyawan. Maka dari itu terjadinya hubungan yang baik antara perusahaan dengan pegawainya, serta meningkatkan kualitas SDM para karyawan dengan baik seiring dengan tujuan yang akan dicapai oleh perusahaan atau pegawai itu sendiri. Adapun tambahan penjelasan diatas yaitu “keberhasilan penetapan upah yang adil ini akan menentukan kualitas sumber daya manusia yang direkrut, yang berkaitan langsung dengan efektifitas tujuan karyawan dan efektifitas anggaran organisasi, serta akan menentukan bagaimana organisasi akan bertahan dalam persaingan bisnis yang semakin ketat.” (Dwianto et al., 2019). Keberhasilan menciptakan upah yang adil menentukan kualitas sumber daya manusia yang direkrut, tidak hanya itu bahkan tingkat efektifitas SDM serta efisiensi

anggaran, dan di kondisi yang sangat ganas dalam persaingan bisnis sekarang ini organisasi tersebut akan terus bertahan.

Jika dilihat bahwa kompensasi menjadi salah satu faktor yang cukup tinggi dalam memotivasi karyawannya untuk bekerja dengan lebih giat atau lebih baik, maka sudah seharusnya pemberian kompensasi dari perusahaan kepada pegawai harus sudah diperhatikan secara serius. Hal ini karena akan memberikan efek kedepannya seperti hubungan dan proses berjalannya perusahaan jika dalam perusahaan memberikan kompensasi sesuai dengan pertauran dan norma serta dapat diterima oleh para karyawannya maka proses perjalanan operasional perusahaan akan berjalan dengan lancar tanpa hambatan begitu juga sebaliknya jika perusahaan tidak melakukan pemberian kompensasi dengan baik dan benar maka akan menimbulkan efek negative bagi perusahaan maupun pegawainya. Akibat kompensasi yang tidak memadai akan mempengaruhi perusahaan dalam segi kinerja. Jika pesangon tidak memenuhi harapan karyawan, ada penolakan halus hingga penolakan keras melalui demonstrasi. Kompensasi menjadi salah satu faktor penting bagi karyawan dalam mencukupi kehidupannya namun karyawan juga memikirkan jangka panjang dimana ia tidak mau stuck ditempat yang sama. Seperti yang diketahui kompensasi juga tergantung jabatan atau karir karyawan pada perusahaan semakin tinggi jabatannya maka semakin tinggi juga kompensasi yang didapat. Maka dari itu karyawan juga menginginkan pengembangan karir di perusahaan yang ia sedang bekerja.

Pengembangan karir adalah satu dari impian dari semua para pekerja atau pegawai yang bekerja didalam suatu perusahaan. jenjang karir atau career path merupakan factor yang penting bagi karyawan dimana ia ingin ada nya perkembangan karir atau karir yang tidak konstan saja. Pengembangan karir adalah adalah peningkatan pribadi yang dilakukan oleh seseorang karyawan dalam suatu rencana karir karyawan dan disesuaikan dengan manajemen sumber daya manusia dalam perusahaan untuk mengembangkan tenaga kerja yaitu memanager karir para karyawan tidak hanya dari segi pendidikan dan pelatihan saja namun juga status seseorang atau karyawan dalam perusahaan.

Pengembangan karir harus dapat dilakukan dan diterapkan oleh perusahaan dengan baik oleh perusahaan, jadi pengembangan karir adalah proses peningkatan kerja individu untuk peningkatan karir yang lebih baik atau lebih tinggi. pengembangan karir adalah proses aktivitas kepekerja yang membantu para karyawan-karyawannya untuk merencanakan karir kedepannya dengan meliputi peningkatan kinerja individu para karyawandalam rangka mencapai karir yang diinginkan.

Pengembangan profesional merupakan faktor penting yang mempengaruhi produktivitas, karena pengembangan profesional merupakan salah satu motivasi terkuat untuk meningkatkan kerja atau meningkatkan produktivitas karyawan. Menurut Navavi, pengembangan karir merupakan insentif (motivasi) yang mendorong kerja perusahaan. Melalui program pelatihan, Anda dapat lebih meningkatkan vitalitas atau antusiasme karyawan, membuat mereka menonjol dari yang lain dan memberikan peran penuh pada perusahaan. Akibatnya, dengan pengembangan profesional perusahaan yang jelas, semangat karyawan meningkat, dan produktivitas karyawan meningkat. Pengembangan karir menjadi alat insentif bagi PT Atelier 6

PT Atelier 6 adalah perusahaan Konsultan Arsitektur tanah air yang profesional menangani hulu hingga hilir sistem perancangan dan manajemen konstruksi suatu proyek, serta telah mewariskan tradisi pendidikan profesionalisme bagi para arsitek Indonesia. PT Atelier 6 ini menjadi perusahaan yang cukup diakui oleh dunia internasional dengan proyek-proyek yang telah dilakukannya

PT Atelier 6 ini memiliki cukup banyak karyawan yaitu sekitar 38 orang yang aktif hingga saat ini. Berdasarkan hasil wawancara dengan direktur SDM PT. Atelier 6 yaitu Bapak Fery Yulianto S.Sos. Mengatakan bahwa ada beberapa fenomena permasalahan yang terjadi di PT Atelier 6 yaitu Penurunan kinerja karyawan selama masa pandemic covid 19 karena perubahan kegiatan pekerjaan yang menyesuaikan dengan protocol kesehatan yaitu Work From Home. Berikut tabel rekapitulasi kinerja karyawan pada PT Atelier 6 2019-2020 sebagai berikut :

Tabel.1 Rekapitulasi data Penilaian kinerja Karyawan PT Atelier 6 (2019-2020)

No	Unsur-unsur	Tahun 2019		Tahun 2020	
		Nilai	Keterangan	Nilai	Keterangan
1	Prstasi kerja	92	Sangat baik	74	Baik
2	Tanggung Jawab	89	Sangat Baik	86	Sangat baik
3	Kejujuran	90	Sangat baik	75	Cukup baik
4	Ketelitian	85	Baik	76	baik
5	Kerja sama	87	Sangat Baik	76	Baik
6	Perilaku	88	Sangat Baik	74	Cukup baik
7	Loyalitas	87	Sangat Baik	76	Baik
8	Motivasi	90	Sangat Baik	73	Cukup baik
Jumlah		708		610	
Rata-rata		88,5%	Baik	76,25%	Cukup

Sumber : PT Atelier 6

Dari tabel 1 diatas terlihat bahwa kinerja karyawan pada PT atelier 6 dari 2019 dan 2020 mengalami penurunan. Terutama pada data terendah yaitu motivasi dan prestasi kerja. Berdasarkan hasil wawancara pada Direktur SDM PT Atelier 6 bahwa laporan dari keluhan para karyawan adalah perubahan kegiatan kerja dimana menjadi work form home, dalam penyesuaiannya dan beban kerja yang sama itu mempengaruhi stress kerja karyawan, selain itu ada juga karena perubahan kerja menjadi work form home dan krisis ekonomi membuat beberapa kompensasi tidak bisa diberikan seperti upah lembur dan upah fasilitas kerja dan yang teakhir dikarenakan efek dari penurunan kinerja dari 2019 – 2020 sehingga membuat pengembangan karir karyawan tidak dilakukan. Ketiga sebab itu juga memberikan efek negative kepada kinerja karyawan.

Terdapat beberapa penelitian yang dapat mendukung penelitian ini. Menurut penelitian yang berjudul “Pengaruh Stres Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Telekomunikasi Indonesia Telkom Kandatel Luwuk” menyatakan bahwa stress kerja terhadap kinerja karyawan berpengaruh secara positif dan signifikan (Rahman & Kader, 2019) namun dalam penelitian “Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Oleh Kinerja Karyawan Pt. Destination Asia Bali” menyatakan bahwa “stress kerja terhadap kinerja karyawan berpengaruh negative dan signifikan.” (Utomo et al., 2017).

Dalam penelitian dengan judul “Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. JAEIL INDONESIA” menyatakan bahwa “kompensasi terhadap kinerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan.” (Dwianto et al., 2019). Namun bertolak belakang dengan hasil penelitian yang berjudul “Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Yuta Hotel Manado” menyatakan bahwa “kompensasi terhadap kinerja karyawan berpengaruh negative dan tidak signifikan.” (T. Aromega, 2019)

Dalam penelitian dengan judul “Analisis Pengaruh Motivasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Studi Pada Pt. Mitra Alami Gresik” menyatakan bahwa “pengembangan karir terhadap kinerja karyawan berpengaruh Positif dan signifikan.” (Muhajir, 2019). Namun, hal tersebut bertolak belakang dengan penelitian yang berjudul “Pengaruh Perencanaan Karir, Pelatihan dan Pengembangan karir terhadap kinerja Pegawai pada Museum Negeri Provinsi Sulawesi Utara “ menyatakan bahwa “pengembangan karir terhadap kinerja karyawan berpengaruh negative dan tidak signifikan.” (Tewal & Sendow, 2015)

Berdasarkan fenomena dan gap resarch diatas mengenai masalah yang disampaikan, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Stress Kerja, Kompensasi dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan pada PT Atelier 6, Jakarta”.

I.2 Perumusan Masalah

Uraian latar belakang diatas peneliti mengajukan beberapa rumusan masalah yang akan menjadi focus penelitian :

1. Apakah terdapat pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Atelier 6 ?
2. Apakah terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT Atelier 6 ?
3. Apakah terdapat pengaruh Pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada PT Atelier 6 ?

4. Apakah terdapat pengaruh secara bersama-sama stress kerja, kompensasi dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada PT Atelier 6 ?

I.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui dan membuktikan apakah terdapat pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Atelier 6
2. Untuk mengetahui dan membuktikan apakah terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT Atelier 6
3. Untuk mengetahui dan membuktikan apakah terdapat pengaruh Pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada PT Atelier 6
4. Untuk mengetahui dan membuktikan bahwa apakah terdapat pengaruh secara bersama-sama stress kerja, kompensasi dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada PT Atelier 6

I.4 Manfaat penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat dan berguna untuk :

1. Teoritis
Secara teoritis, diharapkan penelitian ini dapat bermanfaat dan menambah ilmu serta wawasan bagi pembaca khususnya mahasiswa program studi manajemen dengan konsentrasi manajemen sumber daya manusia.
2. praktisi
Secara praktis, diharapkan penelitian ini dapat memberikan gambaran kepada pihak perusahaan terkait langkah kedepannya serta masukan bagi perusahaan terkait pemberian kompensasi, kontrol stress kerja dan pengembangan karir untuk mengurangi penurunan kinerja karyawan.

Bagy Arya Sadewo, 2021

***PENGARUH STRESS KERJA, KOMPENSASI DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT ATALIER 6 JAKARTA***

*UPN Veteran Jakarta, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, SI Manajemen
[www.upnvj.ac.id-www.library.upnvj.ac.id-www.repository.upnvj.ac.id]*