

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Dalam menghadapi persaingan global, perusahaan dituntut untuk bekerja lebih efisien dan efektif. Persaingan menyebabkan perusahaan dituntut untuk mampu meningkatkan daya saing dalam rangka menjaga kelangsungan hidup perusahaan. Sumber daya manusia (SDM) merupakan satu-satunya *asset* penting perusahaan yang dapat menggerakkan sumber daya lainnya. Sumber daya manusia berkontribusi dalam keunggulan bersaing dan diharapkan untuk mengerahkan tenaga serta pikirannya agar menghasilkan output yang maksimal. Tugas dari manajemen sumber daya manusia sendiri adalah untuk mengelola unsur manusia menjadi pekerja yang baik dan puas akan pekerjaannya sesuai dengan bidangnya masing-masing. Sumber daya manusia merupakan unsur terpenting didalam suatu perusahaan. Tanpa peranan sumber daya manusia mustahil perusahaan akan berjalan dengan baik.

Kinerja yang baik merupakan kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang mendukung tercapainya tujuan suatu organisasi. Peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi PT. Luna Boga Narayan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan bisnis yang tidak stabil, oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan

hidup PT. Luna Boga Narayan tergantung pada kinerja sumber daya manusia yang ada didalamnya.

PT. Luna Boga Narayan merupakan perusahaan yang bergerak pada bidang *food & beverage* yang memiliki 2 *brand* yang sudah cukup dikenal oleh banyak masyarakat. *Brand* pertama adalah "Kopi Janji Jiwa" menjual berbagai macam minuman dengan banyak pilihan rasa seperti kopi, coklat dan juga teh. *Brand* yang kedua adalah "Jiwa Toast" menjual sejenis *burger* tetapi berbeda pada pengolahannya dan juga bahan-bahan yang digunakan. Sampai dengan tahun 2020 ini kopi janji jiwa telah membuka lebih dari 900 gerai di seluruh Indonesia. Dengan semakin berkembangnya bisnis ini, tidak lepas dari adanya masalah sumber daya manusia yang dialami perusahaan.

Masalah yang kini terjadi di PT. Luna Boga Narayan saat ini adalah turunnya kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dalam tabel berikut ini :

Tabel 1.1
Data Pencapaian Target Penjualan Kopi Janji Jiwa
JABODETABEK
Periode Desember 2019 – Februari 2020

NO	NAMA TOKO	BULAN	TARGET	PENCAPAIAN	PERSENTASE
1	KOPI JANJI JIWA BANDARA SOEKARNO HATTA	DESEMBER 2019	Rp 93,000,000	Rp 78,990,000	85%
		JANUARI 2020	Rp 82,500,000	Rp 68,561,000	83%
		FEBRUARI 2020	Rp 87,000,000	Rp 71,113,000	82%
2	KOPI JANJI JIWA CIBUBUR JUNCTION	DESEMBER 2019	Rp 93,000,000	Rp 72,655,000	78%
		JANUARI 2020	Rp 77,500,000	Rp 55,599,500	72%
		FEBRUARI 2020	Rp 58,000,000	Rp 49,293,000	85%
3	KOPI JANJI JIWA RUKO BOROBUDUR TANGERANG	DESEMBER 2019	Rp 60,000,000	Rp 43,688,000	73%
		JANUARI 2020	Rp 77,500,000	Rp 68,230,000	88%
		FEBRUARI 2020	Rp 79,750,000	Rp 64,090,000	80%
4	KOPI JANJI JIWA D'MALL DEPOK	DESEMBER 2019	Rp 51,000,000	Rp 43,688,000	86%
		JANUARI 2020	Rp 77,500,000	Rp 57,373,000	74%
		FEBRUARI 2020	Rp 79,750,000	Rp 65,746,000	82%
5	KOPI JANJI JIWA BOGOR TRADE CENTER	DESEMBER 2019	Rp 45,000,000	Rp 47,532,000	106%
		JANUARI 2020	Rp 93,000,000	Rp 91,589,000	98%
		FEBRUARI 2020	Rp 101,500,000	Rp 91,066,000	90%

Sumber : Data PT. Luna Boga Narayan

Berdasarkan data pencapaian target tersebut mengalami penurunan penjualan pada setiap bulannya dan kinerja karyawan yang tidak maksimal adalah salah satu penyebabnya. Peneliti menemukan fenomena yang terjadi dari kinerja karyawan yaitu :

1. Kualitas kerja karyawan yang belum dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya. Dimana seharusnya hasil aktivitas yang dilakukan mendekati sempurna yang meliputi ketelitian dalam bekerja dan hasil pekerjaannya yang memenuhi standar perusahaan.
2. Kuantitas Pekerjaan adalah jumlah yang dihasilkan dan dinyatakan dalam istilah jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang telah diselesaikan. Yang terjadi beberapa karyawan yang bertugas melayani *complaint* perihal

pembayaran mau perihal pendistribusian barang tidak sesuai, tetapi masalah tersebut tidak dapat diselesaikan dalam 1 hari sehingga menimbulkan penumpukan pekerjaan pada hari berikutnya.

3. Tanggung jawab menunjukkan seberapa besar karyawan dalam menerima dan melaksanakan pekerjaannya, mempertanggungjawabkan hasil kerja serta sarana dan prasarana yang digunakan dan perilaku kerjanya setiap hari.

Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Kinerja yang baik tercipta jika karyawan mendapatkan rasa nyaman dalam bekerja dan mendapatkan apa yang menjadi tujuannya. Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja di antaranya adalah kompensasi, kepemimpinan, lingkungan kerja, motivasi, beban kerja, orientasi kerja, budaya kerja, penempatan karyawan, stres kerja dan sebagainya. Jika dihubungkan dengan masalah kinerja karyawan maka ada beberapa faktor yang menjadi penyebab, yaitu kompensasi, lingkungan kerja dan stres kerja.

Selanjutnya fenomena yang terjadi dari kompensasi adalah masih belum sebandingnya gaji, insentif, dan *benefit* yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan. Pimpinan perusahaan memberikan volume pekerjaan yang berlebihan kepada karyawan, namun masih memberikan kompensasi yang belum sesuai dengan standar yang diharuskan. Hal ini membuat kurangnya kinerja karyawan yang maksimal dan merasa tidak mendapat perhatian yang lebih dari perusahaan sehingga membuat kinerja karyawan menurun.

Faktor lingkungan kerja merupakan bagian yang sangat penting karena

mempengaruhi kinerja karyawan, Dari *obeservasi* penelitian juga ditemukan beberapa fakta di PT. Luna Boga Narayan masih banyak persoalan-persoalan akibat ketidakpuasan para karyawan yang meliputi : (1) kurangnya ruang kerja yang cukup untuk menampung karyawan (2) kurangnya keamanan bangunan kantor yang tidak permanen (3) sering terjadinya pemadaman listrik di area kantor (4) Tidak adanya ruang arsip khusus.

Disamping itu lingkungan kerja non fisik juga yang sering dikeluhkan, adanya hubungan yang kurang baik antara karyawan dengan karyawan dan karyawan dengan atasan misalnya antara karyawan dengan karyawan sering membuat keributan atau masalah yang akhirnya membuat ruangan kerja menjadi bising .

Lingkungan kerja merupakan suasana atau kondisi disekitar lokasi tempat bekerja. Namun sebaliknya jika suasana atau kondisi lingkungan kerja tidak memberikan kenyamanan atau ketenangan, maka akan berakibat suasana kerja menjadi terganggu yang pada akhirnya akan mempengaruhi dalam bekerja.

Menurut sedarmayanti (2013) lingkungan kerja dibagi menjadi dua yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja fisik yaitu semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Sedangkan lingkungan kerja non fisik yaitu semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan, sesama rekan kerja, ataupun dengan bawahan. Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik ataupun sesuai apabila karyawan dapat melaksanakan pekerjaan secara optimal, nyaman,

dan bebas dari gangguan sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik.

Selain ke dua faktor kompensasi dan lingkungan kerja, ternyata masalah stres kerja dirasakan oleh beberapa karyawan PT. Luna Boga Narayan. Faktor Stres kerja merupakan adanya ketidakseimbangan antara fisik dan psikis yang dapat mempengaruhi proses dan kondisi karyawan, sehingga orang yang mengalami stres kerja menjadi *nerveous*. Oleh karena itu, penanganan stres kerja harus dilakukan dengan baik dan berkesinambungan dan pimpinan harus cepat tanggap terhadap hal tersebut, karena akan berdampak pada kinerja karyawan. Stres di tempat kerja merupakan hal yang hampir setiap hari dialami oleh para pekerja. Terutama peran di tempat kerja yang semakin beragam dan terkadang bertentangan antara satu dengan yang lainnya.

Pada faktor stres kerja ditemukan beberapa fenomena yang akan berdampak kepada kinerja karyawan diantaranya : (1) Tuntutan tugas dari perusahaan, (2) Tekanan untuk menyelesaikan tugas tepat waktu, (3) Atasan yang kurang tanggap, (4) Rekan kerja yang kurang menyenangkan. Stres kerja berkaitan dengan bagaimana upaya perusahaan dalam menciptakan suasana yang kondusif. Suasana yang kondusif akan mempengaruhi kinerja karyawan yang juga akan berdampak pada kinerja karyawan.

Berikut disajikan beberapa pemaparan dari hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti-peneliti sebelumnya yang dapat dijadikan sebagai referensi dan data perbandingan untuk penelitian yang dilakukan oleh beberapa penulis.

Hasil penelitian menurut Mita Afnita (2014) tentang pengaruh budaya organisasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan di BPJS ketenagakerjaan

kantor pusat bahwa variabel kompensasi memiliki pengaruh yang positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian menurut Tuwuhadi Pratamiaji (2019) tentang pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja pegawai kantor kecamatan Tempursari kabupaten Lumajang bahwa hasil hasil pengujian hipotesis pertama menunjukkan variable kompensasi tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai kantor kecamatan Tempursari kabupaten Lumajang.

Hasil penelitian menurut S.R.Muhammad (2016) tentang Pengaruh lingkungan kerja, kompensasi dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada dinas pendapatan daerah kota Manado, bahwa variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif signifikan terhadap kinerja karyawan. meskipun pada penelitian yang dilakukan oleh Sidanti (2015) bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian menurut Indah Liana Sari (2017) tentang Pengaruh stress kerja dan lingkungan kerja karyawan pada PT. Wenangcemerlang Press bahwa variabel stress kerja , ditemukan secara bersama- sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Akan tetapi hasil penelitian Vivi Nila Sari (2018) pengaruh lingkungan kerja, kompensasi dan stress kerja terhadap kinerja pegawai pada dinas pariwisata dan kebudayaan kota Padang, bahwa variabel stres kerja terdapat pengaruh *negative* dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

Dari fenomena dan beberapa hasil peneliti yang berbeda maka peneliti melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH KOMPENSASI, LINGKUNGAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. LUNA BOGA NARAYAN”**.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian di atas maka masalah penelitian ini di rumuskan sebagai berikut :

1. Apakah kompensasi, lingkungan kerja, dan stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara simultan pada PT. Luna Boga Narayan?
2. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Luna Boga Narayan ?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Luna Boga Narayan ?
4. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Luna Boga Narayan ?

C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian dapat disusun sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui apakah pengaruh kompensasi, lingkungan kerja, dan stress kerja terhadap kinerja karyawan PT. Luna Boga Narayan.

- b. Untuk mengetahui apakah pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Luna Boga Narayan.
- c. Untuk mengetahui apakah pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Luna Boga Narayan.
- d. Untuk mengetahui apakah pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan PT. Luna Boga Narayan.

2. Kegunaan Penelitian

- a. Bagi Peneliti
 - 1) Sebagai salah satu syarat untuk memenuhi kelulusan jenjang pendidikan Strata 1 (S1) dari program studi manajemen (Sarjana Manajemen) fakultas ekonomi Universitas Satya Negara Indonesia.
 - 2) Penerapan implementasi dalam melatih kemampuan dalam menganalisis pengaruh dari stres kerja, kompensasi dan lingkungan kerja.

- b. Bagi Perusahaan

Penelitian ini di harapkan dapat dijadikan masukan perusahaan dalam mengembangkan pembardayaan karyawan dibidang manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja karyawan kerja PT. Luna Boga Narayan untuk mencapai visi misi dan tujuan perusahaan.

- c. Bagi Pihak lain

Penelitian ini di harapkan dapat digunakan sebagai bahan dalam pengembangan penelitian selanjutnya khusus nya jurusan manajemen sumber daya manusia.