

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Di era sekarang, banyak sekali perusahaan-perusahaan berdiri di berbagai negara yang akan ada banyak masalah yang dihadapi Manajemen sumber daya manusia seperti kemajuan teknologi yang terjadi secara pesat, berbagai peraturan pemerintah, semakin ketatnya persaingan dalam dunia bisnis baik nasional maupun internasional. Maka tanggungjawab setiap karyawan PT. Glorenta Panca Henna untuk menghadapi masalah Manajemen sumber daya manusia dan mampu belajar dengan cepat dan beradaptasi terhadap perubahan yang terjadi.

Menurut **(Surajiyo, Nasruddin, 2020)** sumber daya manusia dapat diartikan sebagai sumber dari kekuatan yang berasal dari manusia-manusia yang dapat daya gunakan dalam organisasi. Dengan demikian sumber daya manusia adalah manusia bersumber daya dan merupakan kekuatan (*power*). Sumber daya manusia mejadi faktor produksi yang memegang peranan penting mencapai suatu tujuan. Oleh karena itu penting bagi suatu organisasi yaitu sumber daya manusia, utamanya dari segi pendekatan kualitas. Sumber daya manusia merupakan kunci keberhasilan suatu organisasi agar tetap diakui keberadaan dan berkembang dengan baik. Aktivitas manajemen sumber daya manusia yang dilakukan oleh pimpinan manajemen dan karyawan di semua lini makin penting dan menentukan kinerja kompetitif organisasi.

Maka menjadi tanggung jawab setiap anggota organisasi untuk turut aktif membangun sebuah organisasi bisnis yang mampu belajar dengan cepat dan beradaptasi dengan cepat terhadap perubahan PT. Glorienta Panca Henna. Maka ada yang memerintah yang disebut pimpinan dan yang diperintah yang disebut karyawan. Dengan demikian guna meningkatkan kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh seseorang pemimpin dalam menggerakkan bawahannya untuk berkerja sama dalam melaksanakan tugasnya secara efektif dan efisien.

Suatu organisasi dalam mencapai tujuan perusahaan sangat dibutuhkan adanya peran sumber daya manusia yang baik akan menghasilkan kinerja karyawan yang baik. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting yang perlu dikelola perusahaan agar dapat meningkatkan kinerja dan produktifitas perusahaan. Sehingga penting bagi perusahaan untuk melihat pekerjaan yang diberikan kepada karyawan dengan memperhatikan stres, beban kerja, dan pemberian kompensasi kepada karyawan agar karyawan dapat tetap mempertahankan kinerjanya.

Dalam meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan dengan beberapa cara misalnya melalui pendidikan, pelatihan, pemberian kompensasi yang layak, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan pemberian motivasi. Melalui cara-cara yang diberikan perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan, karyawan diharapkan akan lebih memaksimalkan tanggung jawab atas pekerjaan mereka karena karyawan telah terbekali pendidikan dan pelatihan yang tentu berkaitan dengan implementasi kerja mereka. Dalam pertumbuhan bisnis yang bertambah pesat saat ini menuntut perusahaan untuk selalu unggul dan bersaing.

Agar perusahaan mampu menjadi perusahaan yang unggul dan bersaing maka perusahaan yang unggul dan bersaing memerlukan berbagai cara yang tersusun dalam program untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Kinerja karyawan juga diartikan sebagai suatu pelaksanaan fungsi-fungsi yang dituntut dari seseorang, kinerja juga dikatakan sebagai suatu perbuatan, suatu prestasi, suatu unjuk keterampilan seseorang dalam mengerjakan pekerjaannya menurut **(Kasmir, 2018)**. Beberapa faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan di antaranya adalah faktor stres, lingkungan kerja, beban kerja, kompensasi dan konflik keluarga-perkerjaan. Beban kerja dari pihak perusahaan terhadap karyawan, yaitu beberapa pekerjaan tambahan diluar pekerjaan karyawan menjadi beban kerja untuk beberapa karyawan. Dituntut untuk menyelesaikan pekerjaan dan tanggung jawab secara efektif dan efisien. Namun tuntutan tersebut tidak selalu diikuti dengan baik oleh karyawan, terjadinya faktor yang dapat menurunkan kinerja karyawan Pt. Glorienta Panca Henna.

Menurut **(Wahyunita & Dkk, 2021)** kinerja karyawan adalah kemampuan mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan, dimana suatu target kerja dapat diselesaikan pada waktu yang tepat atau tidak melampui batas waktu yang disediakan sehingga tujuannya akan sesuai dengan moral maupun etika perusahaan. Dengan demikian, kinerja karyawan dapat memberikan kontribusi bagi perusahaan tersebut.

PT. Glorienta Panca Henna padang menjadi distributor obat-obatan, alat-alat kesehatan, alat-alat kedokteran Pt Glorienta Panca Henna menyediakan produk

yang sangat dibutuhkan oleh rumah sakit, selain menjadi distributor untuk obat-obatan Pt Glorienta Panca Henna juga mengikuti pengadaan kesehatan dan obat-obatan melalui tender rumah sakit pemerintah dan swasta. Seiring perkembangan waktu 2009 untuk pabrik obat-obat sudah mulai membuka distributor dalam pendistribusian barang-barangnya, sehingga untuk daerah sumbar pabrik sudah mulai membuka distributor sendiri yaitu kantornya di Jl pondok no 93 Sumatra barat kota padang. Pt Glorienta Panca Henna juga berkerja sama dengan perusahaan kosmetik mendistributorkan dan banyak perusahaan lain yang berkerja sama dengan Pt Glorienta Panca Henna.

Berdasarkan hasil Observasi, Kinerja karyawan Pt. Glorienta Panca Henna kurang maksimal, indikasinya karyawan tidak dapat mencapai penjualan yang ditetapkan perusahaan, seperti ditunjukkan pada tabel 1.1 berikut:

Tabel 1. 1
Persentase Pencapaian Penjualan Pt. Glorienta Panca Henna Periode Mei s/d Oktober Tahun 2022

Bulan	Pencapaian penjualan	Persentase
April	Rp7.679.164.352	0,00%
Mei	Rp9.032.237.475	14,98%
Juni	Rp8.984.965.235	-0,53%
Juli	Rp6.981.965.235	-28,69%
Agustus	Rp7.877.881.473	11,37%
September	Rp7.210.784.003	-9,25%
Oktober	Rp6.732.460.055	-7,10%

Sumber: Pt Glorienta Panca Henna

Dari tabel 1.1 pada Pt Glorieta Panca Henna pada Bulan Mei dengan Pencapaian penjualan sebanyak Rp 9.032.237.475 menjadi pencapaian penjualan bulan mei 2021 jika dipersentasekan 14,98%, pada bulan Juni pencapaian penjualan Rp8.984.965.235 dengan persentase -0,53%, pada bulan Juli

pencapaian penjualan Rp6.981.965.235 dengan persentase -28,69%, pada bulan Agustus pencapaian penjualan Rp7.210.784.003 dengan persentase 11,37%, pada bulan September pencapaian penjualan Rp7.210.784.003 dengan persentase -9,25%, pada bulan Oktober pencapaian penjualan Rp6.732.460.055 dengan persentase -7,10%.

Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa pencapaian penjualan periode Mei s/d Oktober 2021 mengalami fluktuasi, pencapaian penjualan tertinggi terdapat pada bulan Mei sebesar Rp9.032.237.475 dan pencapaian penjualan terendah pada bulan Juli sebesar Rp6.981.965.235. selama bulan Mei s/d Oktober karyawan Pt Glorienta Panca Henna pencapaian penjualan mengalami naik turun.

Menurut **(Imam & dkk, 2019)** stres adalah kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang. Stres terlalu berat akan mengancam kemampuan seseorang dalam menghadapi lingkungannya. Stres merupakan kondisi natural dari kehidupan manusia, terkadang sering muncul ungkapan *“saya stres”* *“saya terlalu stres dengan masalah keuangan”* atau *“berkerja membuatku memiliki tekanan besar dalam hidupku”*, dan lain sebagainya menurut **(Muhammad & dkk, 2020)**. Stres yang terlalu lama dialami karyawan akan menjadi kerugian perusahaan. Selain stres kerja yang dialami karyawan. Ada juga faktor yaitu dari beban bekerja yang diterima saat berkerja.

Kinerja karyawan tidak tercapai disebabkan stres kerja yang diderita karyawan akibat dari konflik antar karyawan, beban kerja yang berlebihan, dan

waktu yang mendesak yang diberikan perusahaan untuk mencapai target dapat memicu terjadinya stres kerja yang akan berdampak pada kinerja tidak tercapai. Ketidakmampuan dalam melawan keterbatasan inilah yang menimbulkan frustrasi, konflik, beban kerja, gelisah dan rasa bersalah yang akan berdampak pada kinerja karyawan yang menurun. Dan kurangnya dari perusahaan memberikan kompensasi kepada karyawan.

Selanjutnya menurut faktor lain yang mempengaruhi kinerja adalah beban kerja. Menurut **(Eni Mahawati, 2021)** Beban kerja adalah volume pekerjaan yang dibebankan kepada tenaga kerja baik berupa fisik maupun mental menjadi tanggung jawab. Beban kerja yang berlebihan tentunya akan berdampak keresahan karyawan bagi karyawan karena tidak adanya pilihan lain, dimana karyawan harus berkerja dituntut untuk mencapai target serta adanya penambahan beban kerja melebihi kapasitas namun harus dilaksanakan sebagai bentuk tanggung jawab bagi perusahaan. Menurut **(Nurhayati, 2021)** beban Kerja merupakan suatu proses kegiatan yang harus diselesaikan pekerja dalam rentang waktu yang telah ditetapkan. Beban kerja menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan di perusahaan, selain beban kerja kompensasi juga menjadi faktor mempengaruhi kinerja karyawan.

Menurut **(Mila Badriah, 2019)** Kompensasi merupakan segala bentuk imbalan atau balas jasa yang diberikan oleh perusahaan dan diterima oleh para pegawai atas kerja yang telah dilakukan.) Pemberian kompensasi agar karyawan dapat berkerja secara maksimal sehingga menghasilkan kinerja optimal. Menurut **(Kasmir, 2018)** kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan perusahaan

kepada karyawannya, baik yang bersifat keuangan maupun non keuangan. Kompensasi seharusnya disesuaikan dengan kinerja dari karyawan. Kinerja yang baik bagi karyawan sudah seharusnya mendapat penghargaan yang diberikan pihak organisasi atau instansi terhadap karyawan yang mempunyai produktivitas yang tinggi terhadap pekerjaannya.

Penelitian yang dilakukan (**Ahmad et al., 2019**) menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa ada hubungan berkebalikan antara stres kerja dan kinerja karyawan dimana setiap peningkatan dari stres kerja berdampak pada penurunan kinerja karyawan, begitupun sebaliknya. Penelitian yang dilakukan Rolos, dkk (**dalam Ahmad et al., 2019**) menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa jika beban kerja meningkat maka akan mengurangi potensi kinerja karyawan, begitu sebaliknya.

Penelitian yang dilakukan (**Sulthan Muhammad Fauzan & Sary, 2020**) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan karena kompensasi yang diberikan merupakan gambaran dari kinerja yang sudah dilakukan dan akan memberikan kepuasan yang akan membantu organisasi/perusahaan mempertahankan tenaga kerja produktif sehingga mencapai tujuan perusahaan.

Berdasarkan uraian di atas maka penulis memerlukan penelitian lebih lanjut pada PT. Glorienta Panca Henna kota Padang dengan Memberi Judul

“Pengaruh Stres dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Pemberian Kompensasi sebagai variable intervening pada Pt. Glorienta Panca Henna Kota Padang”

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian yang telah di bahas pada latar belakang maka terdapat identifikasi masalah sebagai berikut:

1. Pencapaian penjualan mengalami fluktuasi pada karena masih kurangnya kinerja karyawan
2. Terjadinya pencapaian penjualan yang naik turun dari bulan ke bulan dikarenakan karyawan stres dan beban kerja PT. Glorienta Panca Henna
3. Masih adanya penurunan kinerja karyawan karena stres dan beban kerja
4. Masih adanya karyawan yang stres karena tidak mencapai target yang diberikan oleh perusahaan
5. Masih kurangnya perhatian perusahaan kepada karyawan
6. Target dan pencapaian yang belum tercapai akibat stres dan beban kerja pada PT. Glorienta Panca Henna
7. Meningkatnya Beban kerja yang dapat mempengaruhi potensi karyawan
8. Kurangnya kompensasi yang diberikan perusahaan pada karyawan
9. Kompensasi yang diberikan oleh perusahaan tidak sesuai dengan tanggung jawab kerja
10. Masih kurangnya perhatian perusahaan dalam pemberian penghargaan kepada karyawan

1.3. Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah dan agar penelitian ini terfokus dan terarah, maka penulis perlu membatasi masalah yang diteliti sebagai variable bebas yaitu Stres, Beban kerja, dan pemberian kompensasi sebagai variabel intervening serta sebagai variable terikatnya yaitu Kinerja Karyawan di PT. Glorienta Panca Henna.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang sudah diuraikan diatas maka penulisan dapat merumuskan permasalahan dengan penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana Pengaruh Stres Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Glorienta Panca Henna?
2. Bagaimana pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Glorienta Panca Henna?
3. Bagaimana pengaruh Stres terhadap Kompensasi pada PT. Glorienta Panca Henna?
4. Bagaimana pengaruh Beban Kerja terhadap Kompensasi pada PT. Glorienta Panca Henna?
5. Bagaimana pengaruh Kinerja Karyawan terhadap Kompensasi pada PT. Glorienta Panca Henna?
6. Bagaimana pengaruh Stres terhadap Kinerja Karyawan dengan Kompensasi sebagai variabel intervening pada PT. Glorienta Panca Henna?
7. Bagaimana pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan

Kompensasi sebagai variabel intervening pada PT. Glorienta Panca Henna?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah diatas, makatujuan yang hendak dicapai dari penelitian ini adalah memperoleh data dan informasi yang tepat untuk menganalisis daya, secara khusus penelitian ini bertujuan untuk:

1. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh stres terhadap kinerja karyawan pada PT. Glorienta Panca Henna?
2. Untuk menganalisis dan mengetahui pegraruh beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Glorienta Panca Henna?
3. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh stres terhadap kompensasi pada PT. Glorienta Panca Henna?
4. Untuk menganalisis dan mengetahui beban kerja terhadap kompensasi pada PT. Glorienta Panca Henna?
5. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh Kinerja Karyawan terhadap kompensasi pada PT. Glorienta Panca Henna?
6. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh stres terhadap kinerja karyawan dengan kompensasi sebagai variabel intervening pada PT. Glorienta Panca Henna?
7. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan dengan kompensasi sebagai variabel intervening pada PT. Glorienta Panca Henna?

1.6. Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat member kegunaan yang dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Bagi Peneliti

Untuk menambah ilmu dan wawasan, dapat bermanfaat bagi penulis dan orang lain, serta sebagai salah satu syarat menyelesaikan studi pada Universitas Putra Indonesia “YPTK” Padang

2. Bagi Perusahaan

Diharapkan penelitian ini dapat memberikan pengetahuan tentang Stres terhadap Kinerja Karyawan dari instansi sendiri dalam rangka meningkatkan Kinerja Karyawan.

3. Bagi peneliti selanjutnya

Penelitian ini menjadi kontribusi dan bahan perbandingan serta referensi bagi peneliti lain yang merasa tertarik untuk melakukan penelitian berikutnya