

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan bagian penggerak dari perusahaan yang memiliki potensi berkembang dan secara aktif mendorong produktifitas dalam memenuhi tujuan perusahaan. Mengelola karyawan tidak hanya sekedar memberi deskripsi pekerjaan dan peraturan yang harus dipatuhi saja, tetapi perlu adanya hubungan yang sinergis membentuk kerjasama antara perusahaan dengan karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan bersama.

Edwin B. Flippo Menjelaskan manajemen sumber daya manusia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan kegiatan-kegiatan pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapai berbagai tujuan individu, organisasi dan masyarakat.¹

Persaingan industri yang semakin ketat dan keadaan ekonomi masyarakat sekarang ini, sering kali ditemukan permasalahan yang dapat menyebabkan perusahaan mengalami kegagalan. Untuk mengantisipasi kegagalan tersebut diperlukan adanya pengelolaan sumberdaya manusia yang baik. Karena harus diakui, manusia merupakan salah satu faktor penting dalam mencapai perusahaan. Meskipun dengan sarana dan prasarana yang memadai, namun jika perusahaan tidak memiliki sumber daya manusia yang memiliki kompetensi maka perusahaan akan sulit untuk maju dan bersaing. Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan tidak bisa terlepas dari peran tenaga kerja manusia yang harus diperhatikan segala kebutuhannya. Oleh karena itu, terdapat tuntutan pada karyawan untuk menunjukkan kinerjanya dengan baik.

¹ Herman sofyandi, 2008, *Manajemen Sumber daya manusia*. Graha Ilmu, Yogyakarta. Hlm

Prof. Dr. Abdus Salam Dz., MM menjelaskan bahwa kinerja karyawan merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan peranannya dalam perusahaan.² Pendapat lain menurut Anwar Prabu Mangkunegara, kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan kemampuan atau keahlian dalam melaksanakan pekerjaan.³

perusahaan yang memiliki keunggulan kompetitif yang dapat bersaing di pasar global. Hasil penelitian Tjiptohadi dan Agustine menyatakan bahwa *“agar dapat terus bertahan, perusahaan-perusahaan dengan cepat mengubah dari bisnis yang didasarkan pada tenaga kerja (labor-based bussiness) menuju bisnis berdasarkan pengetahuan (knowledge based bussiness), dengan karakteristik utama ilmu pengetahuan.”*⁴ Dengan demikian jelaslah sudah bahwa sumber daya manusia memegang peranan sangat penting untuk mewujudkan tujuan perusahaan terutama yang terkait dengan persaingan perdagangan bebas. Untuk menghadapi persaingan perdagangan bebas PT. Ramayana Lestari sentosa, Tbk cabang Kudus harus mempunyai sumber daya manusia yang kompeten. Untuk itu diperlukan kompetensi dan komitmen organisasi guna meningkatkan kinerja karyawan.

Menurut Robbins, dan Judge menjelaskan kompetensi adalah gabungan dari bakat (aptitude) dan kemampuan (ability). Bakat menunjukkan kapabilitas untuk belajar sesuatu yang sifatnya potensial. Sedangkan kemampuan merujuk pada kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. Kemampuan dibina oleh pengetahuan dan

²Abdus Salam Dz. 2014, *Manajemen Insani Dalam Pendidikan*. Pustaka Pelajar, Yogyakarta. Hlm 201.

³Anwar Prabu Mangkunegara, 2017, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya, Bandung Hlm 67

⁴Martiana Budhiningtias Winanti, *Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan Survey PT. Frisian Flag Indonesia Wilayah Jawa Barat Vol.7, No. 2*, Majalah UNIKOM. Hlm 249

keterampilan.⁵ Sementara itu kenyataan dilapangan berdasarkan hasil pengamatan menunjukkan bahwa PT. Ramayana Lestari Sentosa, tbk cabang Kudus masih banyak konsumen yang mempunyai kesan kurang simpatik dan kecewa terhadap sikap dan perilaku khususnya pada karyawan yang berkaitan langsung dengan masyarakat sebagai konsumen. Misalnya: kurangnya *customer service* yang baik, belum menguasai *product knowledge* barang yang dijual. Dan masih banyak keluhan dari pelanggan tentang kekurangsigapan karyawan dalam melayani serta belum memahami standart pekerjaan yang baik. Ini menunjukkan bahwa para karyawan PT. Ramayana Lestari Sentosa, tbk cabang Kudus masih memerlukan pembinaan untuk meningkatkan kompetensi, sehingga dapat melahirkan kinerja yang optimal.

Selain kompetensi, faktor lain yang mempengaruhi kinerja adalah kompensasi. Menurut Hasibuan Kompensasi merupakan semua pendapatan yang berbentuk uang, Barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan oleh organisasi.⁶

Menurut Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003, setiap pekerja /buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi manusia. Artinya kewajiban perusahaan untuk membayar upah kerja atau gaji sebagai penghasilan atas balas jasanya. Upah kerja yang dibayar haruslah memenuhi kelayakan hidup minimal yang harus dipenuhi.⁷Sebagai pengguna tenaga kerja tentu saja PT. Ramayana Lestari Sentosa tbk dituntut untuk memberikan kompensasi yang berdasarkan rasa keadilan dan kelayakan sesuai dengan ketentuan pemerintah yang berlaku. PT.Ramayana Lestari Sentosa tbk cabang Kudus selalu berusaha mengikuti peraturan pemerintah mengenai upah minimum kabupaten/ kota Kudus tahun 2018 yaitu sebesar Rp. 1.890.000,- sebagai acuan untuk menetapkan gaji pada karyawannya.

⁵*Ibid*, hlm 252

⁶M. Kadarisman, 2012, Manajemen Kompensasi, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta. Hlm 19

⁷Kasmir, 2016, Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik), Raja Grafindo Persada, Jakarta. Hlm 256.

Meskipun banyak karyawan Pramuniaga (PA) yang mendapat gaji Upah Minimum Kabupaten (UMK), Akan tetapi tidak sedikit dari para karyawan terutama karyawan konsinyasi yang gajinya dibawah UMK. Karyawan konsinyasi mengharapkan gaji sesuai dengan UMK dan tunjangan-tunjangan yang mereka dapatkan. Hal ini menjadi salah satu beban pikiran para karyawan sehingga menurunkan kinerja karyawan.

Selain kompensasi, faktor lainnya dalam meningkatkan kerja karyawan adalah stres kerja. Stres merupakan suatu keadaan yang terlalu tegang yang dapat mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang. Oleh karena itu, stres kerja dapat diartikan sebagai persepsi responden terhadap berbagai kondisi yang berkaitan dengan pekerjaan maupun kondisi pribadi karyawan.⁸ Berdasarkan hasil pengamatan, salah satu cara perusahaan untuk melihat peningkatan kinerja adalah dengan cara menentukan target penjualan kepada karyawan. Sehingga karyawan memiliki patokan dalam bekerja. Pada awal bulan tanggal 1-15, karyawan yang belum mencapai target harian yang sudah ditentukan manajemen akan mendapatkan sanksi yaitu mundur 1 jam dari jam kepulangan. Ini menjadi salah satu beban kerja yang berlebihan dan waktu kerja yang mendesak yang menyebabkan stres kerja yang mengakibatkan kinerja karyawan menurun.

Objek dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Ramayana Lestari Sentosa, Tbk cabang Kudus yang bergerak pada bidang retail. Perusahaan harus mampu bersaing dengan perusahaan lainnya terutama yang sejenis. Oleh karena itu, perusahaan dituntut untuk meningkatkan kinerjanya.

Berdasarkan hasil pra suvey PT. Ramayana Lestari Sentosa, Tbk mengalami masalah pada kualitas sumber daya manusia yang kurang mendapatkan perhatian, sehingga mempengaruhi kinerja karyawan. Untuk

⁸Hani Handoko, 2014, Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia, BPFE, Yogyakarta. Hlm 200.

lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel 1.1 mengenai omset dari target yang dibebankan sebagai berikut:

Tabel 1.1

Penjualan Konsinyasi Pertahun

PT. Ramayana Lestari Sentosa tbk

Tahun	Omset per tahun	Kenaikan presentase dari tahun lalu
2014	53.192.580.000	15.7%
2015	64.869.000.000	18.0%
2016	68.680.000.000	5.86%
2017	75.345.000.000	9.61%

Sumber Data : Laporan Penjualan PT. Ramayana Lestari Sentosa Kudus

Berdasarkan tabel 1.1 menunjukkan bahwa kinerja karyawan masih terlihat kurang optimal karena tidak stabilnya omset kenaikan pertahun bahkan pada tahun-tahun tertentu mengalami penurunan. Pada tahun 2014 kenaikan pada tahun sebelumnya sebanyak 15,7% dengan jumlah penjualan sebesar Rp. 53.192.580.000. pada tahun 2015 penjualan mengalami kenaikan sebesar 18,0% dengan jumlah nominal sebesar Rp. 54.869.000.000. pada tahun 2016 penjualan mengalami penurunan yang sangat drastis dari tahun sebelumnya 5,86% dan nominal Rp.68.680.000.000,- . kemudian pada tahun 2017 mengalami peningkatan sebesar 9,61% dengan jumlah nominal Rp. 75.345.000.000,-.dari tahun ke tahun terdapat kenaikan dari segi nilai. Akan tetapi dari segi presentase terdapat penurunan dari tahun 2015 ke tahun 2016.⁹ Dengan terbuktinya naik turunnya penjualan tersebut diatas menunjukkan bahwa kinerja karyawan belum optimal, karena disebabkan oleh banyak faktor diantaranya: a) kondisi kompetensi karyawan yang dituntut perusahaan

⁹Laporan Keuangan PT. Ramayana Lestari Sentosa Tbk Cabang Kudus Tahun 2014-2017.

belum memenuhi harapan, sehingga dapat mempengaruhi kinerja karyawan.
b) kompensasi karyawan yang belum terpenuhi mengakibatkan menurunnya kinerja karyawan.c) kompetensi karyawan yang dituntut perusahaan belum memenuhi harapan sedangkan kompensasi karyawan yang belum terpenuhi membuat karyawan merasa tidak nyaman dalam bekerja. Sehingga berdampak pada psikologis karyawan yang dapat menimbulkan stress kerja.

Beberapa penelitian yang telah dilakukan mengenai kompensasi dan stres kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Maria Graciana Yudith Tallo (2014), menunjukkan bahwa pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan semakin tinggi kompensasi yang diberikan maka dapat meningkatkan kinerja karyawan. Semakin tinggi stres kerja maka akan menurunkan kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Christilia O. Posuma dengan judul kompetensi, kompensasi dan kepemimpinan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan pada rumah sakit Ratubusang Manado menunjukkan bahwa kompetensi, kompensasi, dan kepemimpinan berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan penjelasan latar belakang dan membandingkan beberapa hasil dari penelitian terdahulu maka judul penelitian ini mengenai **“Pengaruh Kompetensi, Kompensasi dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Konsinyasi (Studi Kasus PT. Ramayana Lestari Sentosa, Tbk Cabang Kudus)”**.

B. Rumusan Masalah.

Dari permasalahan diatas, maka dapat diperoleh rumusan penelitian sebagai berikut:

1. Adakah pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan konsinyasi PT. Ramayana Lestari Sentosa, Tbk cabang Kudus?

2. Adakah pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan konsinyasi PT. Ramayana Lestari Sentosa, Tbk cabang Kudus?
3. Adakah pengaruh Stres kerja terhadap kinerja karyawan konsinyasi PT. Ramayana Lestari Sentosa, Tbk cabang Kudus?
4. Adakah pengaruh kompetensi, kompensasi dan stres kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan konsinyasi PT. Ramayana Lestari Sentosa, Tbk cabang Kudus?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian yang dilakukan pada PT. Ramayana Lestari Sentosa, Tbk sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis dan menguji pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan konsinyasi di PT. Ramayana Lestari Sentosa, Tbk Cabang Kudus.
2. Untuk menganalisis dan menguji pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan konsinyasi di PT. Ramayana Lestari Sentosa, Tbk cabang Kudus.
3. Untuk menganalisis dan menguji pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan konsinyasi di PT. Ramayana Lestari Sentosa, Tbk cabang Kudus.
4. Untuk menganalisis dan menguji pengaruh kompetensi, kompensasi dan stres kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan konsinyasi PT. Ramayana Lestari Sentosa, Tbk cabang Kudus.

D. Kegunaan Hasil Penelitian

Kegunaan penelitian yang dilakukan pada PT. Ramayana Lestari Sentosa, Tbk sebagai berikut:

1. Bagi PT. Ramayana Lestari Sentosa

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan masukan PT. Ramayana Lestari Sentosa, Tbk untuk segala informasi yang berhubungan dengan kompetensi, kompensasi dan stres kerja, sebagai upaya untuk

meningkatkan kinerja karyawan konsinyasi PT. Ramayana Lestari Sentosa, Tbk.

2. Bagi Akademik.

Penelitian ini diharapkan dapat memperluas jaringan kerjasama antara akademis dengan perusahaan terkait guna menambah wawasan dan pengetahuan mengenai variable-variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan.

E. Sistematika Penulisan

Skripsi yang penulis susun terdiri dari lima bab, dimana pada masing-masing bab dibagi lagi menjadi beberapa sub bab.

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini meliputi latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan hasil penelitian, dan sistematika penulisan skripsi.

BAB II: LANDASAN TEORI

Hal yang dikemukakan adalah landasan teori yang mendasari pengaruh kompetensi, kompensasi dan stress kerja terhadap kinerja karyawan, kajian penelitian-penelitian sebelumnya, kerangka berfikir dan hipotesis.

BAB III: METODE PENELITIAN

Bab ini berisi tentang jenis dan pendekatan penelitian, sumber data penelitian, populasi dan sampel penelitian, tata dan variabel penelitian, definisi operasional, teknik pengumpulan data, uji validitas dan reliabilitas instrumen penelitian, uji asumsi klasik, dan analisis data.

BAB IV: HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi tentang gambaran umum obyek penelitian, gambaran umum responden, deskripsi data penelitian, hasil uji validitas dan

reabilitas, hasil uji asumsi klasik, hasil analisis data, pembahasan dan analisis.

BAB V: PENUTUP

Bab ini berisi tentang kesimpulan, keterbatasan penelitian, saran-saran dan penutup. Bagian akhir meliputi : daftar pustaka, lampiran-lampiran dan daftar riwayat pendidikan.

