

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah Penelitian**

Sumber daya manusia sebagai salah satu sumber daya yang memegang peranan penting dalam keberhasilan pencapaian tujuan usaha, karena sumber daya manusia merupakan roda penggerak dari usaha itu sendiri. Dalam era globalisasi, masalah sumber daya manusia menjadi yang paling penting dengan terbuktinya tidak dapat digantikan sepenuhnya oleh kecerdasan buatan seperti mesin. Sumber daya manusia harus mendapatkan perhatian khusus karena perannya sangat penting dalam setiap proses yang dilakukan guna memperoleh kinerja seperti yang diharapkan dalam rangka mencapai visi dan misi suatu usaha.

Hasibuan (2016:10) sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Sumber daya manusia adalah elemen yang pasti ada dalam sebuah perusahaan, seberapa suksesnya sebuah perusahaan tidak terlepas dari kinerja sumber daya manusia itu sendiri dalam mencapai tujuan perusahaan.

Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi (Wibowo, 2012:8). Sinambela (2012) mengemukakan bahwa kinerja pegawai didefinisikan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Kinerja karyawan yang baik menjadi pendorong yang kuat bagi sebuah perusahaan untuk dapat bersaing dengan perusahaan-perusahaan lainnya. Salah satu aspek dari manajemen sumber daya manusia adalah tidak terlepas dari

kompensasi terhadap kinerja karyawan itu sendiri untuk menahan karyawan berprestasi tidak berpindah tempat kerja dan melalui kompensasi ini karyawan bisa bekerja dengan maksimal.

Menurut G. Dessler, (2015) mengemukakan bahwa: “Kompensasi merupakan salah satu bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada karyawan dan timbul dari dipekerjakannya karyawan itu”. Kompensasi merupakan apa yang diterima oleh para karyawan sebagai ganti kontribusi kepada organisasi”. Pentingnya pemberian kompensasi sebagai salah satu cara yang dilakukan perusahaan agar karyawan mempunyai tanggung jawab terhadap perusahaannya. Pemberian kompensasi yang diterapkan secara benar kepada karyawan akan mengurangi rasa kekhawatiran karyawan terhadap masalah ekonomi dan kebutuhan sehari-hari keluarga karyawan, karena karyawan dapat memenuhinya dengan kompensasi yang diterima dari perusahaan tempat dia bekerja. Keadaan tersebut akan merangsang karyawan untuk memberikan imbalan dalam wujud patuh pada peraturan kerja dan tanggung jawab terhadap kelancaran perusahaan.

Tuntutan profesional yang semakin tinggi untuk mencapai target tertentu dari hari ke hari menimbulkan banyak tekanan-tekanan yang harus dihadapi dan diselesaikan dalam dunia kerja. Selain tekanan dari dunia pekerjaan ada juga tekanan dari keluarga dan sosial. Dampak dari semua tekanan ini yang akan merugikan karyawan yang selalu mengalami gangguan kecemasan yang sering dialami yang biasa disebut dengan stres.

Menurut Handoko (2010), menyatakan bahwa faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah tingkat stres karyawan. Menurut Robbins (2012), stres kerja pada pegawai bagian masalah dari organisasi. Stres tersebut

dapat dikarenakan beban kerja pegawai yang besar atau para pegawai harus bekerja lebih lama karena adanya perubahan sistem dalam organisasi. Stres kerja ini tercipta dalam usaha menyeimbangkan kehidupan kerja dan tanggung jawab organisasi dan keluarga. Tuntutan profesionalitas yang semakin tinggi menimbulkan banyaknya tekanan-tekanan yang harus dihadapi individu dalam lingkungan kerja. Selain tekanan yang berasal dari lingkungan kerja, lingkungan keluarga dan lingkungan sosial juga sangat mempengaruhi. organisasi dituntut untuk tidak membuat karyawan stres agar bisa fokus bekerja untuk meningkatkan pendapatan organisasi. Penelitian yang dilakukan oleh Mashuri, dkk (2023) mengatakan bahwa stres kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Penelitian lain oleh Yulianti, dkk (2022) mengatakan bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Serta penelitian lain yang dilakukan oleh Rinaldo (2022) mengatakan stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Organisasi seperti koperasi sekarang ini sudah berkembang dan tersebar di berbagai tempat. Koperasi sendiri bertujuan untuk meningkatkan taraf hidup anggota koperasi dan masyarakat di sekitarnya serta membantu pemerintah dalam mewujudkan masyarakat yang adil dan makmur. Demikian koperasi simpan pinjam yang menjadi objek penelitian, koperasi sangat membutuhkan kinerja karyawan yang tinggi untuk meningkatkan kinerja, sehingga dalam meningkatkan kinerja karyawan sangat penting, salah satunya dengan memberikan kompensasi yang adil kepada karyawan. Kompensasi yang diberikan kepada karyawan apabila melebihi target, lembur atau melakukan pekerjaan di luar jam kerja. Untuk meningkatkan kinerja karyawan. Selain upah pokok, perusahaan harus memberikan insentif dalam bentuk lain yang sesuai dengan tanggung jawab karyawan. Kemudian hal ini juga

didukung dengan rekan kerja yang baik dan membantu pekerjaan yang tidak membuat karyawan stres dan jam kerja yang normal. Sehingga dengan keadaan seperti ini karyawan akan merasa nyaman dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya dengan maksimal.

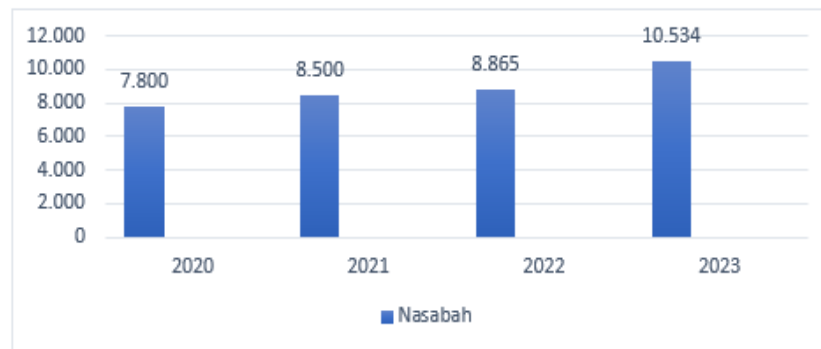
Coop TLM Indonesia merupakan Koperasi Jasa Nasional pertama dari Provinsi Nusa Tenggara Timur (NTT), berkantor pusat di Kota Kupang. Mulai didirikan pada Tahun 1994 bertolak dari gagasan beberapa tokoh gereja untuk meningkatkan perekonomian jemaat Gereja Masehi Injili di Timor, maka Sinode GMIT mendirikan sebuah Yayasan yang bernama Tanaoba Lais Manekat (TLM), diambil dari bahasa Timor yang berarti “Melayani Dengan Kasih”. Coop TLM Indonesia telah melayani 150.000 orang anggota pada 5 provinsi di Indonesia melalui 25 kantor Cabang dan 18 cabang pembantu. Salah satu kantor Cabangnya yang menjadi objek penelitian terletak di Jln. Teratai No.1, Banyuasri, Provinsi Bali, Kabupaten Buleleng.

Cabang Buleleng memiliki 32 karyawan yang telah bekerja keras, terdiri dari 1 Manajer Area (MA), 2 Kepala Cabang (KC), 2 Wakil Kepala Cabang (WKC), 2 Teller, 2 *Customer Service* (CS), 19 *Account Officer* (AO), 2 karyawan senior, 2 staf umum semua karyawan ini yang akan menjadi total *sampling* penelitian. Koperasi ini telah menguasai 6 kecamatan di Kabupaten Buleleng yaitu terdiri dari kecamatan Buleleng, Sukasada, Banjar, Seririt, Busungbiu, dan Gerokgak. Keistimewaan koperasi ini di banding koperasi-koperasi yang ada di Buleleng seperti Koperasi Unit Desa (KUD), Koperasi Serba Usaha (KSU), Koperasi Simpan Pinjam (KSP), dan lainnya adalah koperasi TLM Indonesia Cabang Buleleng ini memfokuskan kepada pemberdayaan perempuan berbentuk kelompok-kelompok

kecil dan dengan memakai nilai kekeluargaan, saling menolong, bertanggung jawab, demokrasi, persamaan, keadilan dan kemandirian. Koperasi ini adalah satu-satunya koperasi yang mengutamakan target pemasarannya adalah perempuan dengan skala besar di Buleleng. Maka, penagihan paksa seperti penyitaan, perampasan barang-barang berharga atau kekerasan tidak ada dalam koperasi ini sehingga sangat di sukai di kalangan masyarakat Buleleng bukti nyatanya dari Coop TLM ini hadir di Buleleng sampai hari ini belum ada kasus pelanggaran yang dilakukan oleh karyawan. Halid, Ketua Umum koperasi Indonesia (Dekopin) mengatakan bahwa TLM Indonesia menjadi salah satu role model bagaimana koperasi berperan sebagai pilar negara kesatuan Republik Indonesia, pada Rapat Anggota Tahunan (RAT), yang dilansir dalam *the nurdin halid institute*, 2021. Oleh karena itu, penyaluran kredit yang dilakukan koperasi sangatlah penting bagi masyarakat, koperasi itu dan perekonomian negara.

Berdasarkan hasil observasi awal mewawancarai beberapa staf AO yang bertugas menagih ke kelompok-kelompok nasabah mengeluh akibat perjalanan yang jauh, jalan kurang bagus, dan terkadang hujan, angin dan panas. Bukan hanya itu nasabah yang semakin banyak membuat kesalahan dalam membagi nasabah dan target sering tidak tercapai karena waktu yang diperlukan untuk menagih sangat terbatas sehingga kinerja menurun begitu pun dengan semangat kerja. Dari hasil wawancara awal juga ada beberapa karyawan yang mengeluh akibat nasabah yang terlalu banyak tetapi tidak kunjung membuka cabang baru agar beban terbagi membuat semua karyawan stres akibat kewalahan dalam melayani nasabah, berikut adalah grafik jumlah nasabah dari tahun 2020 sampai 2023:

Gambar 1.1  
Grafik Peningkatan nasabah 2020 sampai 2023



Sumber: Kuesioner 2023

Berdasarkan gambar diatas kenaikan jumlah nasabah dari 2020 sebanyak 7.800 anggota, 2021 sebanyak 8.500 anggota, 2022 sebanyak 8.865 anggota dan 2023 sebanyak 10.534 anggota. Total keseluruhan kenaikan nasabah dari 2020 sampai 2023 sebanyak 2734 nasabah. Dari peningkatan yang sangat signifikan tersebut tidak ada penambahan karyawan membuat karyawan tambah stres karena beban kerja semakin berat, karyawan merasa bekerja selama 8 jam di lapangan dan 2 jam untuk evaluasi dan laporan, membuat jenuh belum lagi mendapatkan tekanan dari atasan harus mencapai target yang ditentukan.

Selain itu, penyebab menurunnya kinerja karyawan adalah rendahnya kompensasi yang diterima oleh karyawan Coop TLM Indonesia Cabang Buleleng. Berdasarkan hasil wawancara, pegawai merasa tidak puas dengan besaran kompensasi yang diterima, yang menyebabkan kinerja menurun. Gaji pegawai berkisar Rp. 2.900.000, sampai Rp. 4.500.000. Meskipun besaran gaji pegawai tersebut telah memenuhi standar Upah Minimum Provinsi (UMP) Bali Tahun 2023 yang berkisaran Rp. 2.713.672, hal ini masih dianggap sebagai sebagai faktor lain yang diduga berkontribusi terhadap menurunnya kinerja Karyawan. Selain

kompensasi, faktor lain yang diduga berkontribusi terhadap kurangnya motivasi pegawai termasuk hubungan yang kurang baik antar rekan kerja, yang disebabkan oleh kebiasaan pegawai yang sering menyalahkan rekan kerja atas tanggung jawab yang seharusnya menjadi miliknya. Faktor lain yang berdampak pada penurunan kinerja karyawan dapat dilihat dari kondisi kerja yang tidak nyaman, membuat stres karyawan dalam menjalankan tugas.

Akibat dari kendala itu kemudian kompensasi sebagai salah satu penunjang kinerja menjadi tidak terealisasi dengan baik. Sedangkan kompensasi menjadi tolak ukur yang sangat mempengaruhi bagi kinerja karyawan koperasi dikarenakan kegiatan tersebut memiliki tanggung jawab penuh untuk harus melibatkan tenaga kerja yang lumayan mengurus waktu, tenaga dan pikiran. Oleh karena itu, pekerjaan yang sangat mengurus waktu, tenaga, dan pikiran merupakan hal yang menimbulkan stres dan salah satu hal yang dapat membuat karyawan tidak dapat mengerjakan pekerjaan dengan optimal. Penelitian yang dilakukan oleh Mashuri, dkk (2023) mengatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Penelitian lain oleh Rahmawati, dkk (2022) mengatakan bahwa kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Serta penelitian lain yang dilakukan oleh Rinaldo (2022) mengatakan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan penjelasan latar belakang diatas maka, pembuatan judul penelitian ini mengenai **“Pengaruh Kompensasi dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada “Coop TLM Indonesia Cabang Buleleng”**.

## 2.1 Identifikasi Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, dapat diidentifikasi permasalahan sebagai berikut:

- (1) Terdapat kendala stress kerja terhadap kinerja yang dialami karyawan
- (2) Terdapat kendala pemberian kompensasi terhadap kinerja karyawan

## 3.1 Pembatasan Masalah

Pembatasan suatu masalah digunakan untuk menghindari adanya penyimpangan maupun pelebaran pokok masalah agar penelitian tersebut lebih terarah dan memudahkan dalam pembahasan sehingga tujuan penelitian akan tercapai. Beberapa batasan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- (1) Luas lingkup hanya meliputi informasi seputar kompensasi, stres kerja dan kinerja karyawan.
- (2) Informasi yang disajikan yaitu : penjelasan kompensasi, stres kerja dan kinerja karyawan secara umum, faktor-faktor yang mempengaruhi, dan indikator yang terkait.

## 4.1 Rumusan Masalah Penelitian

- (1) Apakah terdapat pengaruh stres terhadap kinerja karyawan Coop TLM Indonesia Cabang Buleleng?
- (2) Apakah terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan Coop TLM Indonesia Cabang Buleleng?
- (3) Apakah terdapat pengaruh stres kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan Coop TLM Indonesia Cabang Buleleng?



### 5.1 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian yang dilakukan pada Coop TLM Indonesia Cabang Buleleng sebagai berikut:

- (1) Untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kinerja Coop TLM Indonesia Cabang Buleleng
- (2) Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan Coop TLM Indonesia Cabang Buleleng
- (3) Untuk mengetahui pengaruh stres kerja dan kompensasi kerja terhadap kinerja Coop TLM Indonesia Cabang Buleleng.

### 6.1 Manfaat Hasil Penelitian

Manfaat penelitian yang dilakukan pada karyawan Coop TLM Indonesia Cabang Buleleng. sebagai berikut :

- (1) Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan kinerja Coop TLM Indonesia Cabang Buleleng yang berhubungan dengan stres kerja, kompensasi dan sebagai upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan Coop TLM Indonesia Cabang Buleleng.
- (2) Bagi akademik penelitian ini diharapkan dapat memperluas kerjasama akademisi dengan perusahaan terkait guna menambah wawasan dan pengetahuan mengenai variabel-variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan
- (3) Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi kepada pengetahuan dan pemahaman tentang bagaimana stres kerja dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan Coop TLM Indonesia Cabang Buleleng.