

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Manajemen kepegawaian dan sumber daya manusia sangat penting bagi perusahaan dalam mengelola, mengatur, dan memanfaatkan pegawai sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk tercapainya tujuan perusahaan. Hal tersebut dapat dilihat menurut Gadung dan Suwanto (2020:237) “Sumber daya manusia sebagai penggerak organisasi dalam mencapai tujuan, harus mendorong upaya-upaya karyawan untuk bekerja lebih giat. Tujuan perusahaan dapat tercapai bukan tergantung pada peralatan kerja yang canggih dan modern, sarana dan prasarana yang lengkap namun lebih tergantung pada manusia yang melaksanakan pekerjaan tersebut”.

Sumber daya manusia di perusahaan perlu dikelola secara profesional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan pegawai dengan tuntutan dan kemampuan organisasi perusahaan. Keseimbangan tersebut merupakan kunci utama perusahaan agar dapat berkembang secara produktif dan wajar. Dengan pengaturan manajemen sumber daya manusia secara profesional, diharapkan pegawai bekerja secara produktif. Pengelolaan pegawai secara profesional ini harus dimulai sejak awal karirnya. Pengelolaan pegawai salah satunya menyangkut waktu kerja dan stress kerja pada karyawan.

Menurut Sutrisno (2017:181) “Kompensasi merupakan salah satu fungsi yang sangat penting dalam manajemen sumber daya manusia (MSDM)”. Kompensasi yang baik tentu tidak akan berjalan sesuai dengan

aturan jika tidak diatur oleh pemimpin yang baik pula. Perusahaan juga harus memiliki gaya kepemimpinan yang efektif guna menjalankan segala sesuatu yang berkaitan dengan karyawan serta perusahaan. Menurut Nasrudin (2018:57) “Kepemimpinan adalah gaya kemampuan memengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan bersama”. Semakin baik gaya kepemimpinan yang ada pada suatu perusahaan maka semakin baik pula sistem kerja yang pada perusahaan tersebut.

Keberhasilan dari seorang pemimpin dapat diukur dari pencapaian suatu tujuan yang berhubungan dengan kepuasan seseorang, kelompok, maupun organisasi atau lembaga. Gaya kepemimpinan juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan dan menjadi penentu kenyamanan seorang karyawan pada perusahaan tersebut karena stres kerja yang seringkali terjadi pada karyawan juga berasal dari gaya kepemimpinan yang kurang efektif. Stres kerja dapat timbul jika pekerjaan yang diberikan oleh pemimpin perusahaan tidak sesuai dengan kemampuan karyawan serta hubungan antara pemimpin dan karyawan tidak cukup baik.

Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang. Stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan. Sebagai hasilnya, pada diri karyawan berkembang berbagai macam gejala stres yang dapat mengganggu pelaksanaan kerja mereka. Gejala – gejala ini menyangkut baik kesehatan fisik maupun kesehatan mental. Orang – orang yang mengalami stres bisa menjadi *nervous* dan merasakan kekhawatiran kronis. Mereka sering mudah marah dan agresif. Tidak dapat relaks atau tidak dapat menunjukkan sikap yang kooperatif. Lebih lanjut mereka melarikan diri dengan minum alkohol (minuman keras) dan merokok secara berlebihan. Di samping itu, mereka bahkan bisa terkena berbagai penyakit fisik. Penyebab stres kerja antara lain beban kerja yang dirasakan terlalu berat, waktu kerja yang mendesak, kualitas pengawasan kerja yang rendah, iklim kerja yang tidak sehat, otoritas kerja yang tidak memadai yang berhubungan dengan

tanggung jawab, konflik kerja, perbedaan nilai antara karyawan dengan pimpinan yang frustrasi dalam kerja (Handoko, 2014:200).

Keadaan diatas merupakan keadaan normal yang dapat di alami karyawan pada masa normal sebelum terjadinya pandemi seperti saat ini. Maka dapat dilihat stres kerja akan berpengaruh juga pada penyebaran Covid – 19 dengan rantai penyebaran melalui karyawan yang mengalami stres kerja dan tidak peduli pada aturan pemerintah untuk melakukan *social distancing*. Pengelolaan sumber daya manusia kini semakin sulit dan sedikit rumit akibat keadaan negara yang sedang dilanda pandemi Covid – 19 yang mengakibatkan beberapa perubahan pada sistem dan kebijakan perusahaan yang dilandasi oleh kebijakan pemerintah dalam gerakan mengurangi penularan virus corona pada masa pandemi Covid – 19. Beberapa keadaan diatas dapat mengakibatkan penurunan kinerja karyawan pada perusahaan .

Menurut Mangkunegara (2019:67) “Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*). Saat ini banyak perusahaan yang mengalami penurunan kinerja yang disebabkan oleh kompensasi karyawan yang tidak sesuai, gaya kepemimpinan yang tidak efektif, serta stres yang seringkali dialami beberapa karyawan akibat pekerjaan yang terlalu berat dan lingkungan kerja yang tidak baik.

Pada SPPBE (Stasiun Pengisian dan Pengangkutan Bulk Elpiji) PT Hakamindo Petro Chem memiliki sistem kompensasi finansial yang kurang

baik, banyak karyawan yang mengeluhkan masalah hari libur serta jenjang karier yang pasti. Selain itu, pemimpin pada perusahaan yang kurang pengayoman terhadap karyawan serta kurangnya sarana penyampaian pendapat membuat karyawan berpendapat bahwa gaya kepemimpinan pada perusahaan kurang efektif dan beberapa keadaan seperti tuntutan kerja dan tuntutan waktu yang singkat mengakibatkan beberapa karyawan mengalami stres kerja.

Berdasarkan uraian di atas, maka peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul : **“Pengaruh Kompensasi, Gaya Kepemimpinan dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada SPPBE (Stasiun Pengisian dan Pengangkutan Bulk Elpiji) PT Hakamindo Petro Chem Gending Kabupaten Probolinggo”**.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Atas dasar latar belakang yang telah dipaparkan di atas dengan memperhatikan permasalahan pada masa SPPBE PT Hakamindo Petro Chem maka rumusan masalah yang digunakan sebagai berikut :

1. Adakah pengaruh kompensasi, gaya kepemimpinan, dan stres kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada SPPBE PT Hakamindo Petro Chem Gending Kabupaten Probolinggo?
2. Adakah pengaruh kompensasi, gaya kepemimpinan, dan stres kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan pada SPPBE PT Hakamindo Petro Chem Gending Kabupaten Probolinggo?

3. Apakah kompensasi berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan pada SPPBE PT Hakamindo Petro Chem Gending Kabupaten Probolinggo?

### **1.3 Batasan Masalah**

Dari latar belakang dan perumusan permasalahan yang telah digambarkan dimuka, maka dapat diberikan batasan dari permasalahan yang akan diteliti meliputi :

1. Data yang diambil dan diteliti hanya tentang bagaimana pengaruh kompensasi, gaya kepemimpinan, dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada SPPBE PT Hakamindo Petro Chem Gending Kabupaten Probolinggo.
2. Membahas mengenai hal – hal yang berhubungan dengan kompensasi, gaya kepemimpinan, dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada SPPBE PT Hakamindo Petro Chem Gending Kabupaten Probolinggo.
3. Mencari dan menentukan hubungan antara kompensasi, gaya kepemimpinan, dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada SPPBE PT Hakamindo Petro Chem Gending Kabupaten Probolinggo

### **1.4 Tujuan dan Manfaat Penelitian**

#### **1.4.1 Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui pengaruh antara kompensasi, gaya kepemimpinan, dan stres kerja secara simultan terhadap kinerja

karyawan pada SPPBE PT Hakamindo Petro Chem Gending Kabupaten Probolinggo.

2. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi, gaya kepemimpinan, dan stres kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan pada SPPBE PT Hakamindo Petro Chem Gending Kabupaten Probolinggo.
3. Untuk mengetahui kompensasi berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan pada SPPBE PT Hakamindo Petro Chem Gending Kabupaten Probolinggo.

#### **1.4.2 Manfaat Penelitian**

1. Bagi Praktisi
  - a. Sebagai gambaran dari kondisi pengaruh kompensasi, gaya kepemimpinan, dan stres kerja terhadap kinerja karyawan dan sebagai acuan atau pertimbangan bagi SPPBE PT Hakamindo Petro Chem Gending Kabupaten Probolinggo dalam meningkatkan kinerja karyawan.
  - b. Sebagai saran dalam menciptakan dan meningkatkan efektifitas kerja perusahaan dimasa mendatang.
2. Bagi Akademis
  - a. Peneliti

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan kemampuan berpikir mengenai penerapan teori yang telah didapat dari mata kuliah yang telah diterima ke dalam penelitian

yang sebenarnya dan memberikan sumbangan pemikiran yang cukup signifikan sebagai masukan pengetahuan atau literatur ilmiah yang dapat dijadikan bahan kajian.

b. Fakultas

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan evaluasi dan kajian lebih lanjut kalangan civitas akademik Fakultas Ekonomi Universitas Panca Marga Probolinggo.

### **1.5 Asumsi Penelitian**

Manurut Sugiyono (2016:54) “Asumsi merupakan pernyataan yang diterima kebenarannya tanpa pembuktian”. Adapun asumsi atau anggapan dasar dalam penelitian ini adalah :

1. Kompensasi dapat berubah sesuai kebijakan yang diambil oleh Perusahaan.
2. Gaya kepemimpinan dapat dilakukan sesuai kebijakan pemimpin atau manager yang bertugas.
3. Stres kerja terjadi akibat pekerjaan yang melebihi kapasitas diri karyawan.
4. Kinerja karyawan dapat menurun ataupun meningkat setiap tahunnya.