

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Pada umumnya semua perusahaan mempunyai tujuan yang sama, yaitu memperoleh keuntungan sebesar-besarnya serta bisa mempertahankan kehidupan dan kinerja perusahaan. Oleh sebab itu, agar tujuan perusahaan tercapai maka setiap perusahaan harus memanfaatkan sumber daya yang ada baik sumber daya manusia maupun sumber daya lainnya. Menyadari begitu pentingnya pengelolaan Sumber Daya Manusia dalam mencapai tujuan organisasi maka perusahaan dan pimpinan perlu meningkatkan perhatiannya terhadap karyawan dalam upaya meningkatkan kinerjanya untuk kemajuan perusahaan.

Menurut Sinambela, (2012) kinerja merupakan hal penting yang harus dicapai oleh setiap karyawan di perusahaan manapun, karena kinerja merupakan gambaran tentang hasil pekerjaan karyawan yang telah dilakukan dengan baik dan produktif. Kinerja adalah seperangkat hasil yang dicapai dan merujuk pada tindakan pencapaian serta pelaksanaan sesuatu pekerjaan yang diminta. Kinerja pegawai didefinisikan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Ruliana (2015:153) mengatakan kinerja karyawan adalah berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang), sedangkan yang dimaksud kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas

dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Siagian, (2002) menyatakan kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu kompensasi, pelatihan karyawan, lingkungan kerja, budaya kerja, kepemimpinan, motivasi, disiplin, Stres kerja, dan kepuasan kerja.

Disiplin kerja sangat penting dalam suatu organisasi, karena dengan disiplin karyawan dapat lebih produktif sehingga kinerja semakin baik. Tujuan disiplin kerja adalah untuk memotivasi karyawan untuk menidisciplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik individu maupun kelompok dan mampu untuk memberikan pelayanan yang maksimal kepada perusahaan. Setiawan, (2013) menyatakan disiplin kerja pada dasarnya selalu diharapkan menjadi ciri setiap sumber daya manusia dalam organisasi, karena dengan kedisiplinan organisasi akan berjalan dengan baik dan bisa mencapai tujuannya dengan baik pula.

Karyawan sebagai manusia memiliki kebutuhan-kebutuhan dan akan selalu berusaha memenuhi kebutuhannya, hal ini dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih giat agar memperoleh kompensasi yang layak dan adil. Menurut Sutrisno, (2012) Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh Karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Pemberian kompensasi sangat penting bagi organisasi untuk mempertahankan sumber daya manusia. Karyawan sebagai manusia memiliki kebutuhan-kebutuhan dan akan selalu berusaha memenuhi kebutuhannya, untuk itulah manusia bekerja dengan harapan mendapat imbalan/kompensasi. Beban kerja yang berat tanpa

didukung oleh kompensasi yang layak dan adil membuat karyawan menjadi stres dalam bekerja

Stres menurut Robbins dan Coulter, (2010:16) merupakan reaksi negatif dari orang-orang yang mengalami tekanan berlebih yang dibebankan kepada mereka akibat tuntutan, hambatan, atau peluang yang terlampaui banyak. Fincham & Rhodes dalam Munandar, (2001: 374) mengatakan stres didasarkan pada asumsi bahwa yang disimpulkan dari gejala-gejala dan tanda-tanda fatal, perilaku, psikologikal dan somatik, adalah hasil dari tidak/kurang adanya kecocokan antara orang (dalam arti kepribadiannya, bakatnya, dan kecakapannya) dan lingkungannya, yang mengakibatkan ketidakmampuannya untuk menghadapi berbagai tuntutan terhadap dirinya secara efektif.

PT. Ramayana Lestari Sentosa Tbk. Cabang Kupang merupakan salah satu jaringan toko swalayan yang memiliki banyak cabang di Indonesia. Selain toserba yang menjual produk sandang seperti baju dan sepatu, Ramayana juga memiliki supermarket atau pasar swalayan yang menjual kebutuhan pangan sehari-hari. Karyawan di PT, Ramayana Lestari Sentosa, Tbk cabang kupang dituntut harus menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya, juga dituntut melakukan pencapaian target pada setiap bulannya.

Pada Tabel berikut ini laporan kinerja penjualan dari bulan Januari sampai dengan Desember dalam 2 Tahun Terakhir

**Tabel 1.1****Laporan Kinerja Penjualan PT, Ramayana Lestari Sentosa Tbk. Cabang Kupang Tahun 2019-2020 (Dalam Rupiah)**

Bulan	Tahun					
	2019			2020		
	Target	Realisasi	Persentase (%)	Target	Realisasi	Persentase (%)
Januari	8.007.878.818	7.279.574.140	90,91	8.029.300.000	7.371.201.416	91,80
Februari	5.259.126.055	5.873.775.602	111,69	5.535.300.000	5.693.732.054	102,86
Maret	8.078.775.364	6.447.200.882	79,80	6.298.800.000	5.031.442.385	79,88
April	7.492.902.546	7.551.976.284	100,79	2.308.700.000	2.224.907.331	96,37
Mei	12.058.134.363	11.830.724.989	98,11	3.837.300.000	3.603.154.784	93,90
Juni	10.524.364.001	11.848.116.567	112,58	2.521.000.000	3.119.401.194	123,74
Juli	9.581.582.909	10.170.245.715	106,14	3.665.600.000	4.880.074.416	133,13
Agustus	7.593.279.636	8.026.543.466	105,71	4.667.700.000	5.310.732.913	113,78
September	8.008.179.091	7.719.144.862	96,39	5.205.200.000	4.273.641.391	82,10
Oktober	7.671.762.818	7.934.837.505	103,43	5.090.400.000	4.653.932.008	91,43
November	9.001.380.000	7.965.131.795	88,49	4.533.700.000	4.761.221.803	105,02
Desember	21.706.362.909	20.430.820.878	94,12	15.662.900.000	11.502.133.351	73,44
<b>Total</b>	<b>114.983.728.510</b>	<b>113.078.092.685</b>	<b>98,34</b>	<b>67.355.900.000</b>	<b>62.425.575.046</b>	<b>92,68</b>

*Sumber PT.Ramayana Lestari Sentosa Cabang Kupang, 2021*

Berdasarkan Tabel 1.1 dapat dilihat bahwa dalam 2 tahun terakhir pencapaian target perusahaan mengalami naik turun. pencapaian target terbanyak terjadi di bulan Juni dan Juli 2019 dan pada bulan yang sama pada tahun 2020. Hal ini dikarenakan dalam setiap tahunnya terdapat beberapa bulan ramai yang dikarenakan hari libur atau hari raya. Pada bulan Juni dan Juli

tercapainya target penjualan karena pada bulan tersebut adalah permulaan tahun ajaran baru dan pada bulan tersebut juga PT, Ramayana Lestari Sentosa Tbk. Cabang Kupang memulai *event Back To School* atau kembali ke sekolah dimana terdapat diskon-diskon perlengkapan sekolah seperti alat tulis, buku, sepatu, tas, dan lain-lain. Penurunan tertinggi terjadi pada Maret dan bulan November 2019 penurunan tertinggi juga terjadi di tahun 2020 yaitu pada bulan Januari. Penurunan ini merupakan hal penting yang harus diperhatikan perusahaan agar mencapai hasil kinerja yang maksimal.

Kenaikan dan penurunan ini dapat terjadi karena pengaruh *event* ramai seperti lebaran, natal, *back to school*, dan lain-lain, selanjutnya dapat dipengaruhi oleh jumlah hari pada bulan tertentu yang dapat mempengaruhi target dan realisasi pada bulan-bulan tertentu, dan pengaruh ketersediaan barang atau jumlah barang masuk ke toko.

Namun pada bulan tertentu dimana perusahaan tidak mengadakan *event*, transaksi pembelian menjadi sedikit dan beban kerja menjadi sedikit kedisiplinan karyawan menjadi berkurang. Hal ini dapat dilihat dari tingkat kedisiplinan kerja karyawan yang dapat dibilang cukup rendah.

**Tabel 1.2**

**Tingkat Absensi Dan Keterlambatan Karyawan PT, Ramayana Lestari Sentosa Tbk. Cabang Kupang Periode : Januari – Desember 2020**

Bulan	Jumlah karyawan	Jumlah hari kerja karyawan	Jumlah absensi karyawan	Jumlah keterlambatan karyawan
Januari	79	31	16 kali	21 kali
Februari	79	29	18 kali	23 kali
Maret	79	31	14 kali	24 kali
April	79	30	23 kali	26 kali
Mei	79	31	22 kali	30 kali
Juni	79	30	25 kali	33 kali

Bulan	Jumlah karyawan	Jumlah hari kerja karyawan	Jumlah absensi karyawan	Jumlah keterlambatan karyawan
Juli	79	31	26 kali	36 kali
Agustus	79	31	24 kali	38 kali
September	79	30	29 kali	30 kali
Oktober	79	31	21 kali	33 kali
November	79	30	24 kali	36 kali
Desember	79	31	19 kali	27 kali

Sumber PT.Ramayana Lestari Sentosa Cabang Kupang, 2021

Pada Tabel 1.2 menunjukkan tingkat absensi tertinggi terjadi pada bulan September yaitu 29 kali, sedangkan tingkat keterlambatan karyawan tertinggi terjadi pada bulan Agustus yaitu 38 kali. Maka dapat disimpulkan jumlah karyawan yang tidak disiplin masih cukup tinggi perbulannya yang ditunjukkan melalui ketidakhadiran dan keterlambatan karyawan, hal ini akan berdampak pada penerunan pencapaian yang sudah ditetapkan oleh perusahaan.

**Tabel 1.3**

**Data Kompensasi Karyawan  
PT. Ramayana Lestari Sentosa Tbk. Cabang Kupang**

No	Kompensasi Karyawan	Nominal
1	Upah	Rp 2.010.000/ bulan
2	Tunjangan Hari Raya (THR)	Rp 2.010.000 (1X Gaji)/ tahun
3	Bonus	Rp 502.500 (25% Gaji)
4	Koperasi Karyawan	Rp 250.000
5	Dana Sosial	Rp 25.000
6	Jaminan Sosial Tenaga Kerja	Rp 18.000
7	Jaminan Pemeliharaan Kesehatan	Rp 17.000
8	Upah Selama Sakit	Rp 50.000/ Hari Sakit
9	Perlindungan Kesehatan dan Keselamatan Kerja	Rp 18.000
10	Tunjangan Kematian Karena Kecelakaan Kerja	Rp 18.090.000 (9x Gaji)
11	Istirahat Mingguan dan Hari Libur	Rp 25.000/ Hari
12	Istirahat Tahunan	Rp 25.000/ Hari
13	Cuti Melahirkan, Keguguran , dan Haid	Rp 25.000/ Hari

Sumber PT.Ramayana Lestari Sentosa Cabang Kupang, 2021

Berdasarkan Tabel 1.3 menunjukkan bahwa kebijakan kompensasi yang diterapkan selama ini sudah tepat, para karyawan tidak hanya diberikan upah namun juga mendapat THR pada saat hari raya sebesar Rp 2.010.000 atau 1x gaji karyawan, dan bonus sebesar 25% gaji atau sebesar RP 502.500 para

karyawan juga mendapat jaminan sosial tenaga kerja, jaminan pemeliharaan kesehatan, dan lain-lain.

Namun jika dikaitkan dengan masalah kinerja, disiplin kerja, dan stres kerja karyawan PT. Ramayana Lestari Sentosa Tbk. Cabang Kupang yang masih cukup rendah maka dapat disimpulkan bahwa masih banyak karyawan yang beranggapan bahwa terkadang besarnya tanggung jawab pekerjaan tidak sesuai dengan penghasilan yang didapatkan. Dalam pemberian kompensasi untuk sebagian karyawan sangatlah berpengaruh terutama bagi karyawan yang sudah memiliki keluarga karena tingkat kebutuhan ekonomi mereka menjadi bertambah yang mengakibatkan menurunnya kinerja dan tingkat kedisiplinan karyawan.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan dengan 20 karyawan PT, Ramayana Lestari Sentosa Tbk. Cabang Kupang dapat disimpulkan bahwa terdapat masalah stres kerja pada perusahaan ini. Faktor beban kerja terdapat 6 responden yang mengatakan bahwa mereka merasa tertekan dengan beban kerja yang diberikan pada mereka, hal ini dikarenakan pada saat hari raya atau akhir minggu beban kerja mereka meningkat dikarenakan waktu kerja mereka yang hanya 8 jam meningkat menjadi 12 jam. Faktor kompensasi terdapat 5 responden yang mengatakan bahwa kompensasi yang diterima mereka tidak sesuai dengan apa yang mereka kerjakan, hal ini dikarenakan terdapat beberapa karyawan yang sudah berkeluarga yang memiliki tanggungan lebih banyak.

Faktor masalah pribadi dengan keluarga 1 orang responden menjawab bahwa ia mempunyai masalah keluarga yang mengganggu dalam bekerja

sehingga dapat mempengaruhi tingkat stres waktu bekerja. Faktor konflik kerja 2 responden menjawab bahwa mereka tidak memiliki konflik kerja dengan rekan rekan kerja mereka hal ini membuat rasa saling percaya dengan sesama rekan kerja mereka menurun yang membuat mereka tidak nyaman dalam bekerja. Faktor pribadi 2 responden yang menjawab bahwa mereka sering kehilangan konsentrasi saat bekerja atau pikiran menjadi kacau, hal ini bisa terjadi akibat berbagai faktor seperti kecemasan karena beban kerja dan waktu kerja, masalah keluarga atau dengan rekan kerja, dan kompensasi yang diterima tidak sesuai. Untuk Mendukung penelitian yang diteliti lebih lanjut menggunakan hasil penelitian terdahulu yang berhubungan dengan variabel yang diteliti.

Penelitian Azwar dkk., (2015) yang meneliti tentang pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai yang dilakukan pada karyawan hotel grand Inna Muara Padang, yang menunjukkan bahwa koordinasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Agung Stiawan (2013) pada penelitiannya bahwasannya pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan memiliki pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja tenaga pegawai.

Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan yang diteliti oleh (Dzulkifli 2013; Catur Okta Viani 2015) menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Namun hal ini bertentangan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Riyadi (2011), Riga Putra Kurniawan (2016), yang menunjukkan bahwa kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.



Pengaruh Stres Kerja terhadap kinerja karyawan yang diteliti oleh Tri Wartono (2017) menunjukkan bahwa Stres Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Namun hal ini bertentangan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Erwin Bagus Rachmawan, Wiji Utami, Lilik Farida (2016) yang menunjukkan bahwa Stres Kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan data uraian fenomena dapat disimpulkan bahwa adanya masalah di dalam kinerja pada PT, Ramayana Lestari Sentosa Tbk. Cabang Kupang yang dapat dipengaruhi oleh beberapa variabel, sehingga perlu melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi, Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT, Ramayana Lestari Sentosa Tbk. Cabang Kupang”**.

## **B. Masalah Penelitian**

Berdasarkan latar belakang masalah diatas maka perumusan masalah pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Gambaran disiplin kerja, kompensasi, stres kerja dan kinerja karyawan di PT, Ramayana Lestari Sentosa Tbk. Cabang Kupang
2. Apakah disiplin kerja, kompensasi, dan stres kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT, Ramayana Lestari Sentosa Tbk. Cabang Kupang?

3. Apakah disiplin kerja, kompensasi, dan stres kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT, Ramayana Lestari Sentosa Tbk. Cabang Kupang?

### **C. Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui gambaran disiplin kerja, kompensasi, stres kerja dan kinerja karyawan di PT, Ramayana Lestari Sentosa Tbk. Cabang Kupang
2. Untuk mengetahui signifikansi pengaruh disiplin kerja, kompensasi, dan stres kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Ramayana Lestari Sentosa Tbk. Cabang Kupang.
3. Untuk mengetahui signifikansi pengaruh disiplin kerja, kompensasi, dan stres kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Ramayana Lestari Sentosa Tbk. Cabang Kupang.

### **D. Manfaat Penelitian**

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi PT. Ramayana Lestari Sentosa Tbk. Cabang Kupang  
Menjadi bahan evaluasi tentang determinasi hubungan disiplin kerja dan kompensasi terhadap Kinerja Karyawan.
2. Bagi Peneliti lain  
Sebagai bahan masukan atau referensi bagi peneliti lain yang akan melakukan penelitian dengan menggunakan variabel yang sama dimasa yang akan datang