

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Perkembangan zaman yang sangat pesat berdampak pada persaingan antar perusahaan yang semakin ketat. Maka dari itu perusahaan dituntut untuk bekerja lebih efisien dan efektif, untuk mencapai itu semua perusahaan sangat membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas serta kompeten. Sumber daya manusia yang mampu mengatur, mengelola, dan menjalankan semua kegiatan yang ada di perusahaan. Sumber daya manusia yang dimaksud adalah karyawan. Karyawan merupakan peran utama yang ikut terlibat secara langsung dalam menjalankan kegiatan perusahaan dan meningkatkan produktivitas perusahaan agar mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Perusahaan dan karyawan merupakan dua hal yang tidak dapat dipisahkan.

PT.Indomarco Prismatama cabang Jakarta 2 merupakan perusahaan swasta yang bergerak dibidang retail waralaba di indonesia, yang berlokasi di Jalan Ancol Barat 8 no 2, Pademangan – Jakarta Utara 14430. PT Indomarco Prismatama cabang Jakarta 2 adalah kantor dan pusat gudang dari Indomaret yaitu minimarket yang menyediakan kebutuhan sehari hari, pembagian zona toko indomaret yang dikelola oleh Cabang Jakarta 2 hanya mencakup wilayah Jakarta Timur, Jakarta Pusat dan sebagian toko mencakup wilayah Jakarta Utara. Ada kurang lebih 600 toko Indomaret

yang tersebar di seluruh zona wilayah Jakarta tersebut. PT. Indomarco Prismatama Cabang Jakarta 2 memiliki kurang lebih 200 Kendaraan yang terdiri dari kendaraan Niaga, Non Niaga dan Motor.

Salah satu hal yang menjadi perhatian khusus di PT.Indomarco Prismatama cabang Jakarta 2 adalah kinerja karyawan karena kualitas kinerja karyawan berhubungan erat dengan kualitas perusahaan terutama pada departemen maintenance. Maintenance yaitu departemen yang bertugas melakukan pemeliharaan atau perawatan Unit sarana dan prasarana seperti Kendaraan niaga dan non niaga, AC Toko, Ganset toko, Lampu toko, Forklip di PT.Indomarco Prismatama Cabang Jakarta2. Hasil observasi wawancara dengan Supervisor Maintenance, menyatakan bahwa banyak unit sarana prasarana yang sedang diperbaiki maupun dalam perawatan. Banyaknya jumlah unit sarana dan prasarana yang dalam perbaikan dan perawatan dapat mengganggu aktivasi perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Hal ini dapat dilihat dari data 3 tahun terakhir yaitu data banyaknya perbaikan dan perawatan unit sarana dan prasarana dan ditambah unit yang complain setelah perbaikan di departemen maintenance namun tingkat realisasi perbaikan unit tidak sesuai dan tidak stabil dari jumlah unit yang sedang perawatan dan perbaikan hal ini dapat dikaitkan dengan turunnya tingkat kinerja karyawan pada departemen maintenance.

Tabel 1.1 Pengukuran Pencapaian Realisasi Perbaikan Unit Sarana Prasarana

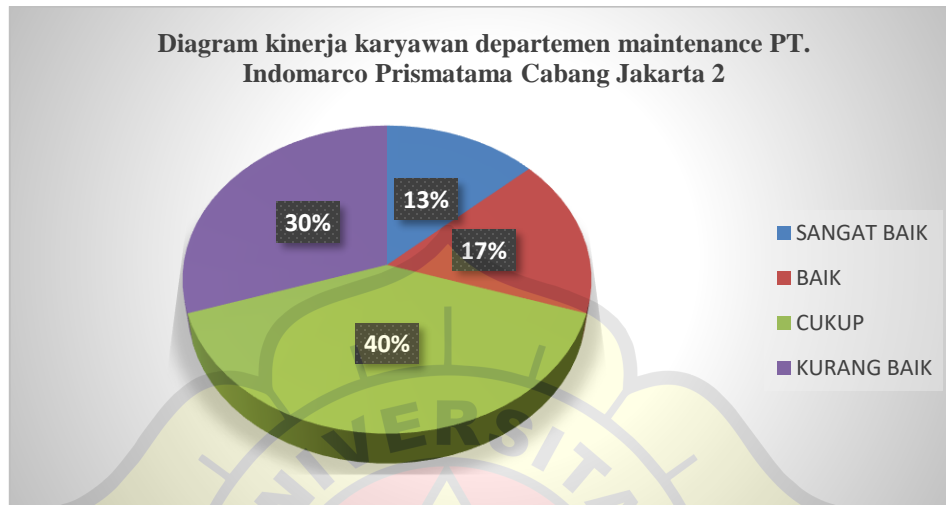
No	Bulan	2019			2020			2021		
		IN	OUT	%	IN	OUT	%	IN	OUT	%
1	Januari	187	150	80,21	197	187	94,92	154	140	90,91
2	Februari	145	123	84,83	178	160	89,89	177	160	90,40
3	Maret	167	140	83,83	123	110	89,43	160	146	91,25
4	April	179	157	87,71	167	148	88,62	168	150	89,29
5	Mei	155	140	90,32	162	140	86,42	160	147	91,88
6	Juni	180	155	86,11	155	139	89,68	155	134	86,45
7	Juli	177	153	86,44	178	151	84,83	170	144	84,71
8	Agustus	168	155	92,26	180	150	83,33	160	142	88,75
9	September	189	172	91,01	145	132	91,03	150	132	88,00
10	Oktober	192	170	88,54	156	130	83,33	172	150	87,21
11	November	153	142	92,81	150	140	93,33	155	130	83,87
12	Desember	173	150	86,71	144	132	91,67	160	140	87,50
Rata-rata		2065	1807	87,51	1935	1719	88,84	1941	1715	88,36

Sumber : PT.Indomarco Prismatama Cabang Jakarta2

Tabel 1.1. menunjukkan pada tahun 2019 dengan presentase nilai rata rata tingkat realisasi 87,51% kinerja karyawan menurun, dan pada tahun 2020 unit yang masuk perbaikan menurun namun tingkat realisasi masih tidak stabil dengan presentase nilai rata rata 88,84% menunjukkan kinerja karyawan masih menurun, dan pada tahun 2021 tingkat realisasi dengan presentase nilai rata rata 88,36% menunjukkan kinerja karyawan masih kurang maksimal. Adanya penurunan kinerja karyawan pada departement maintenance ini dapat mempengaruhi tingkat kualitas perusahaan.

Maka penulis melakukan observasi lanjut dengan memberikan kuesioner kepada 30 karyawan di Departemen Maintenance sebagai observasi awal dan menyebarkan kuesioner yang hasilnya karyawan mengalami penurunan kinerja.

Secara garis besar hasil olah data dari penyebaran kuesioner tersebut dijelaskan pada gambar 1.1 sebagai berikut :

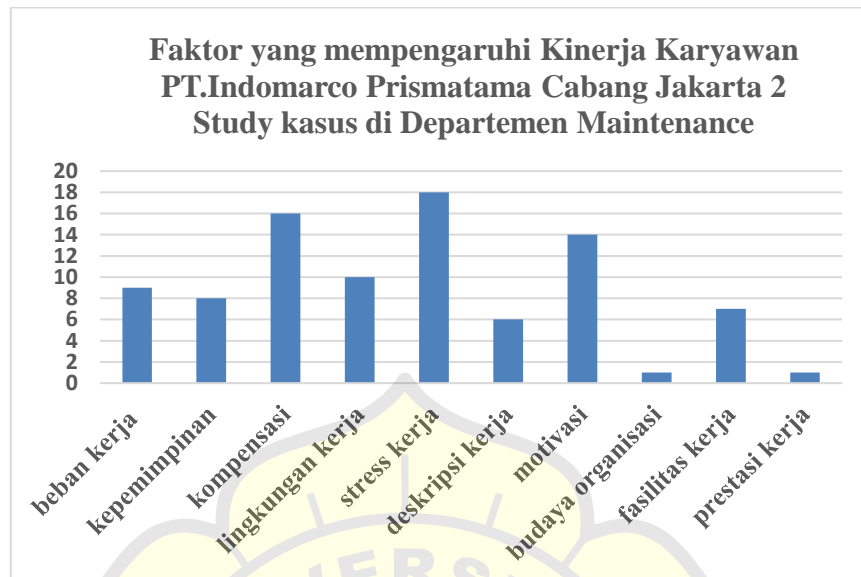


Sumber : Diolah Penulis pada tahun 2022

**Gambar 1.1 Diagram Pra Survey Tingkat Kinerja Karyawan Departement
Maintenance PT.Indomarco Prismatam Cabang Jakarta 2**

Dari hasil pra-survey pada bulan Juni 2022 ditemukan bahwa kinerja karyawan pada kategori cukup (40%), dan kurang baik (30%). Dan dengan kata lain 30% masih perlu peningkatan (Gambar 1.2). Dengan begitu permasalahan ini perlu dicari solusinya. Berdasarkan hasil kuisisioner

menurut karyawan pada departement maintenance dapat diidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja para karyawan, yaitu Stres Kerja, Kompensasi, dan Motivasi yang ditunjukkan dalam gambar 1.3 berikut :



Sumber : Hasil Kuisisioner dari Karyawan Departement Maintenance PT.Indomarco Prismatama Cabang Jakarta 2

Gambar 1.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan di Departement Maintenance PT.Indomarco Prsimatama

Hasil kuisisioner dengan 30 orang karyawan departement Maintenance PT. Indomarco Prismatama Cabang Jakarta 2 menunjukkan bahwa Stres Kerja paling memepengaruhi kinerja pada karyawan. Stres kerja sendiri disebabkan oleh kondisi lelah fisik dalam banyaknya pekerjaan dan terlalu lama bekerja, bisa juga karena adanya kondisi emosional mental yang terjadi pada karyawan seperti ketidaknyamanan dalam suasana bekerja baik dengan rekan kerja yang tidak harmonis dalam satu team. Hal ini dapat membuat karyawan tertekan sehingga perusahaan perlu mencari solusi agar tidak semakin parah dan mengganggu tingkat kinerja pada karyawan untuk mencapai target yang telah di tetapkan perusahaan.

Faktor kedua yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu kompensasi, kompensasi sendiri berupa gaji, intensif, bonus, tunjangan yang merupakan faktor penting untuk meningkatkan kinerja karyawan. Jika kompensasi dibayar dengan layak karyawan tentu merasa lebih puas serta semakin memiliki motivasi untuk menggapai sasaran dan tujuan perusahaan.

Faktor ketiga yaitu motivasi yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, karyawan yang termotivasi dapat membuat kinerjanya meningkat dan juga dapat meningkatkan komitmennya terhadap pekerjaan. Motivasi mendorong karyawan menyelesaikan berbagai tugas dan tanggung jawab tanpa terbebani.

Berdasarkan hasil dari uraian di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut dalam bentuk skripsi di lingkungan PT.Indomarco Prismatama Cabang Jakarta 2 departemen Maintenance dengan judul **“PENGARUH STRESS KERJA, KOMPENSASI, DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. INDOMARCO PRISMATAMA (Study Kasus di Departemen Maintenance Cabang Jakarta 2).**

1.2 Identifikasi, Pembatasan, dan Perumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan maka dapat diidentifikasi permasalahan yang ada sebagai berikut :

1. Beban kerja yang banyak dan tekanan atasan mengakibatkan karyawan mengalami stres kerja.
2. Kurang puasnya karyawan atas kompensasi berupa gaji, bonus dan insentif yang diberikan perusahaan.
3. Kurangnya apresiasi dan motivasi atasan atas hasil kinerja karyawan.
4. Kinerja karyawan yang belum maksimal karena tidak tercapainya target tiap tahunnya.

1.2.2 Pembatasan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang dan identifikasi masalah diatas, maka penelitian ini memerlukan pembatasan masalah agar pengkajian masalah dalam penelitian ini dapat lebih terfokus dan terarah. Maka pembatasan masalah dalam penelitian ini adalah membahas permasalahan pengaruh stres kerja, kompensasi, motivasi terhadap kinerja karyawan pada departemen maintenance PT. Indomarco Prismaatama Cabang Jakarta 2, dengan kategori responden dalam penelitian ini yaitu karyawan tetap.

1.2.3 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang, identifikasi masalah, dan pembatasan masalah yang telah di uraikan, maka ditetapkan perumusan masalah

dalam penelitian adalah sebagai berikut :

1. Apakah stres kerja, kompensasi, dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan departemen Maintenance PT. Indomarco Prismatama Cabang Jakarta 2 ?
2. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan departemen maintenance PT. Indomarco Prismatama Cabang Jakarta 2 ?
3. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan departemen maintenance PT. Indomarco Prismatama Cabang Jakarta 2 ?
4. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan departemen maintenance PT. Indomarco Prismatama Cabang Jakarta 2 ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah yang telah diuraikan diatas, tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja, kompensasi, dan motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada Departemen Maintenance PT. Indomarco Prismatama Cabang Jakarta 2

2. Untuk mengetahui pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Departemen Maintenance PT. Indomarco Prismatama Cabang Jakarta 2.
3. Untuk mengetahui pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada Departemen Maintenance PT. Indomarco Prismatama Cabang Jakarta2.
4. untuk mengetahui pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada Departemen Maintenance PT. Indomarco Prismatama Cabang Jakarta2.

1.4 Kegunaan Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat secara teoritis dan praktis yaitu sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi untuk mengembangkan ilmu pengetahuan terutama pada faktor faktor yang mempengaruhi stres kerja, kompensasi, motivasi terhadap kinerja karyawan di departemen maintenance PT. Indomarco Prismatama Cabang Jakarta 2.

2. Manfaat Praktis.

Dengan hasil penelitian ini dapat memberikan manfaat secara praktis sebagai berikut :

a. Bagi Penulis

Hasil penelitian ini untuk menambah pengetahuan dalam teori maupun kenyataan bagi penulis mengenai pengaruh stres kerja, kompensasi, motivasi terhadap kinerja karyawan di departemen maintenance PT. Indomarco Prismatama Cabang Jakarta 2.

b. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi pihak perusahaan sebagai bahan pertimbangan maupun masukan dan dapat mengetahui pengaruh stres kerja, kompensasi, motivasi terhadap kinerja karyawan.

c. Bagi Universitas Darma Persada

Hasil dari penelitian ini dapat digunakan menjadi referensi bagi penyusun skripsi bagi pihak pihak yang membutuhkan dalam pembahasan dan bidang yang sama.