

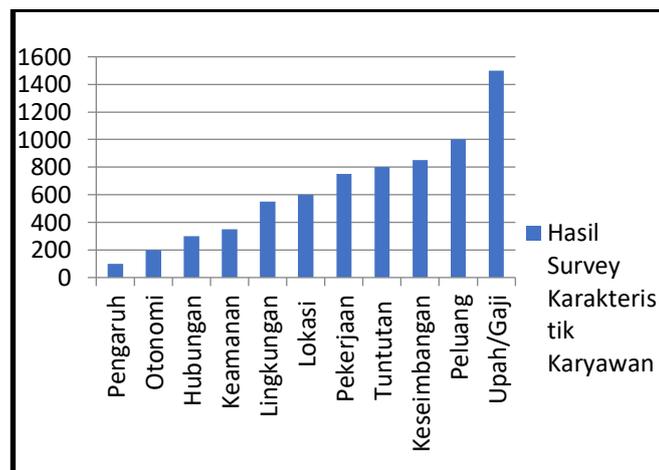
BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perkembangan dunia usaha saat ini telah memasuki era globalisasi, dimana persaingan perusahaan semakin ketat. Sehingga perusahaan dituntut untuk melakukan inovasi dan memperbaiki hal-hal yang ada di dalam perusahaan agar dapat berkembang semakin baik. Faktor pendukung untuk mencapai keberhasilan perusahaan salah satunya yaitu sumber daya manusia. Sumber daya manusia memiliki peranan penting dalam proses perkembangan perusahaan, tanpa peran sumber daya manusia perusahaan tidak dapat berjalan dengan baik, sekalipun faktor pendukung lainnya tersedia. Keberhasilan suatu perusahaan sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusia dan bagaimana perusahaan mampu memenuhi segala sesuatu yang dapat memotivasi, sehingga mereka mampu memberikan yang terbaik tanpa adanya paksaan. Produktivitas salah satu faktor pendukung untuk menjadikan sumberdaya manusia sebagai salah satu indikator penting dalam mencapai tujuan suatu perusahaan.

Pada bulan Juni 2014 Career Builder Indonesia mengadakan survei untuk mengetahui bagaimana karakteristik karyawan yang ada di Indonesia dan terkumpul sebanyak 2000 orang. Apakah selama mereka bekerja sudah sesuai dengan keinginan mereka dan apakah mereka puas terhadap apa yang mereka jalani selama ini? Menggunakan teknik random sampel akhirnya mereka mendapatkan kesimpulan sebagai berikut:



Sumber: Career Builder Indonesia (Data Diolah Sendiri)

Gambar 1.1
Hasil Survei Karakteristik Karyawan

Berdasarkan hasil survei sebanyak 1400 responden laki-laki dan 600 responden wanita, mereka mencari pekerjaan berdasarkan nominal gaji yang diharapkan, tidak dipungkiri kalau uang dapat menjadi prioritas dalam bekerja. Berdasarkan hasil responden, wanita tidak hanya mencari uang tetapi bagaimana karir mereka meningkat sehingga gaji mereka pun ikut meningkat. Responden juga mempertimbangkan pekerjaan yang seimbang antara karir dan kehidupan sehari-hari. Dapat dilihat pada grafik, keseimbangan antara hidup dan pekerjaan menempati urutan nomor 3, dapat disimpulkan bahwa gaji, karir, keseimbangan hidup dan pekerjaan masih menjadi pertimbangan dalam memilih pekerjaan.

Berdasarkan data sebelumnya banyak karyawan yang ingin bekerja, tetapi mereka lebih memilih pekerjaan berdasarkan gaji dan peluang karir di masa depan. Namun, setelah bekerja semua berbanding terbalik, mereka bertahan dalam pekerjaan bukan karena gaji yang mereka dapat melainkan lingkungan kerja dan

rekan kerja yang menyenangkan. Selain itu, lokasi kantor juga menentukan kenyamanan seorang pekerja, untuk gaji/upah tidak menjadi prioritas utama lagi.

Berdasarkan survei yang dilakukan dapat disimpulkan, sebanyak 2000 responden lebih memilih zona nyaman dalam bekerja. Lingkungan dan teman kerja yang nyaman adalah salah satu faktor zona nyaman yang membuat seorang karyawan untuk tidak mengembangkan karirnya. Oleh karena itu, sebanyak 45% karyawan dari 2000 responden tidak merasa bahagia ketika mereka bekerja dalam pekerjaan mereka, karena apa yang mereka inginkan sebenarnya tidak tercapai.

Kepuasan kerja setiap karyawan tidak tercipta begitu saja dan berbeda untuk setiap orang. Setiap perusahaan penting untuk memperhatikan kepuasan kerja karyawannya. Apabila tidak diperhatikan, karyawan yang merasa tidak puas tidak akan memiliki tanggung jawab terhadap pekerjaannya dan mereka akan bekerja semaunya, akibatnya tujuan perusahaan tidak akan tercapai sesuai rencana. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya sendiri. Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai keinginan individu maka semakin tinggi kepuasan yang dirasakannya dan sebaliknya.

Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya tergantung pada faktor sumber daya manusia, maka dibutuhkan suatu interaksi dan koordinasi yang didesain untuk mengkoordinasikan tugas-tugas, baik perorangan maupun kelompok agar mencapai tujuan organisasi. Pencapaian tujuan tersebut sangat bergantung pada kemampuan kinerja manajemen dalam melaksanakan fungsi manajemen yaitu perencanaan, pengkoordinasian dan pengendalian. Salah satu cara yang ditempuh

yaitu meningkatkan kinerja sumber daya manusia dengan memperhatikan terkait peningkatan kompensasi dan stress kerja karyawan (Hasyim *et al.*, 2023).

Kompensasi sangat penting bagi karyawan karena besarnya kompensasi dapat mencerminkan nilai perusahaan di antara karyawan itu sendiri, keluarga dan masyarakat. Bila para karyawan memandang kompensasi mereka tidak memadai, kinerja dan kepuasan kerja mereka bisa turun secara drastis (Suciadi & Wijaya, 2017). Peranan kompensasi seperti balas jasa mendapatkan perhatian serius bagi pihak manajemen dalam usaha meningkatkan kinerja karyawan. Apabila pengupahan tidak diadministrasikan dengan tepat maka kinerja karyawan akan mengalami penurunan, sehingga perusahaan akan kehilangan para karyawan yang baik dan harus mengeluarkan biaya untuk menarik, menyeleksi dan melatih serta mengembangkan penggantinya.

Stress adalah segala rangsangan atau aksi dari tubuh manusia baik yang berasal dari luar maupun dari dalam tubuh itu sendiri, dapat menimbulkan bermacam-macam dampak yang merugikan seperti menurunnya kesehatan. Stress kerja akan berdampak negatif terhadap kinerja karyawan, apabila stress karyawan semakin tinggi akan berpengaruh terhadap kinerjanya, sedangkan akan berdampak positif apabila karyawan mampu meminimalisir stress kerja dan diharapkan dapat meningkatkan kinerjanya (Hasyim *et al.*, 2023). Penyebab timbulnya stress yang berakibat pada penurunan produktivitas bisa disebabkan karena tuntutan pekerjaan yang tidak sesuai dengan kemampuan pekerja, ketidakpuasan kerja dan aspirasi yang tidak tersalurkan.

Kota Bandung memiliki beberapa sentra industri yang tersebar di berbagai wilayah. Sentra industri rajutan Binong Jati Bandung salah satu kumpulan wirausaha yang bergerak dalam industri rajutan di Kota Bandung. Kawasan industri tekstil rajut menjadi pusat produksi sejak tahun 1960-an, pada tahun 1975 industri ini semakin maju dilihat dari banyaknya pesanan yang semakin meningkat sampai tahun 2004 dan pemasaran produksinya semakin meluas (Hertina *et al.*, 2023). Hingga kini terdapat 400 home industri pengrajin rajut di Binong Jati. Usaha rajut ini merupakan usaha turun temurun dari orang tua kepada anaknya, oleh karena itu teknologi mesin yang digunakan masih tradisional (Saraswati, 2017).

Home industri yang berada di Binong Jati salah satunya yaitu MERAKIT (Merajut Asa Kami). Usaha ini mulai dirintis oleh bapak Eka Rahmat Jaya. Produksi rajut yang dihasilkan oleh “MERAKIT” memiliki beragam warna, motif dan bermacam corak seperti garis, gambar maupun polos. “MERAKIT” juga menerima pesanan secara khusus untuk membuat motif sesuai selera. Sentra rajut Binong Jati memiliki visi untuk menjadikan sebagai sentra rajut terdepan di ASEAN (Hertina *et al.*, 2023). Untuk menjadikan sentra rajut yang berkembang diperlukan sumber daya manusia yang ingin membangun dan memajukan sentra rajut di Binong Jati ini melesat ke pasaran Internasional.

Sumber daya manusia menjadi salah satu hal yang penting untuk mendapat perhatian dari perusahaan, agar bisa memberikan kesempatan kepada karyawan untuk meningkatkan kinerjanya. Masalah yang sering ditemukan yaitu kualitas sumber daya manusia kurang mendapatkan perhatian, sehingga mempengaruhi

kinerja karyawannya. Hal ini terjadi pada sentra industri rajut Binong Jati Bandung, dimana setiap tahunnya tingkat perputaran karyawan meningkat (Tabel 1.1).

Tabel 1.1
Perputaran Karyawan Sentra Industri Rajutan Binong Djati Bandung
Tahun 2020 – 2022

	2020	2021	2022
Jumlah karyawan keluar			
a. Karyawan tetap	70	120	260
b. Karyawan tidak tetap	125	150	270
	195	270	530
Total karyawan	1300	1700	3600
Perputaran karyawan	15%	16%	15%
Rata-rata	15%		

Sumber: Data karyawan/pekerja KIRBI Rajutan Binong Jati tahun 2015

Berdasarkan Tabel 1.1, tingkat perputaran karyawan dari tahun ke tahun mengalami peningkatan, peningkatan rata-rata mencapai 15%. Dampak dari tingginya tingkat perputaran karyawan akan mempengaruhi pencapaian kinerja karyawan secara optimal. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1.2
Laporan Hasil Produksi
Sentra Industri Rajutan Binong Djati Bandung Per Januari – Oktober 2022

No.	Bulan	Target	Realisasi	Capaian (%)
1.	Januari	80.000.000	80.500.000	100,63
2.	Pebruari	80.000.000	75.000.000	93,75
3.	Maret	80.000.000	76.250.000	95,31
4.	April	80.000.000	65.000.000	81,25
5.	Mei	80.000.000	72.450.000	90,56
6.	Juni	80.000.000	65.000.000	81,25
7.	Juli	80.000.000	68.000.000	85,00
8.	Agustus	90.000.000	60.000.000	66,77
9.	September	90.000.000	77.890.000	86,54
10.	Oktober	90.000.000	80.500.000	89,44
	Rata-rata			87,05

Sumber: Sentra Industri Rajutan Binong Djati Bandung (data diolah penulis)

Berdasarkan Tabel 1.2, kinerja karyawan masih kurang optimal, terbukti dengan pencapaian hasil produksi yang tidak sesuai dengan target yang dibebankan oleh manajemen perusahaan. Banyak faktor yang menjadi penyebab kurang optimalnya kinerja karyawan seperti kompensasi yang diberikan dan faktor yang menyebabkan stres kerja seperti lingkungan kerja *toxic*, alat produksi yang belum memadai, tuntutan pekerjaan. Kurang optimalnya kinerja karyawan yang dapat menurunkan produktivitas kerja sehingga mempengaruhi hasil produksi yang dihasilkan dan menyebabkan terganggunya operasi bisnis, merugikan hubungan dengan pelanggan dan penundaan pengiriman barang/jasa sehingga distribusi pemasaran terganggu (Natalia *et al.*, 2015). Oleh karena itu, perusahaan harus memperhatikan karyawan dengan sangat baik agar terciptanya lingkungan kerja yang nyaman dan meminimalisir dampak-dampak yang merugikan perusahaan.

Masalah kompensasi dan stress kerja adalah masalah yang jarang mendapat prioritas dalam perusahaan, tetapi cukup memberikan arti penting bagi perusahaan. Berdasarkan latar belakang yang dipaparkan, maka penulis tertarik mengambil judul skripsi **"Pengaruh Kompensasi dan Stress Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di Sentra Industri Rajutan Binong Jati Bandung"**.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, masalah yang ditemukan adalah:

1. Kompensasi

- 1) Pemenuhan kebutuhan ekonomi karyawan atau sebagai jaminan *economic security* bagi karyawan.
- 2) Mendorong agar karyawan lebih baik dan lebih giat.

- 3) Menunjukkan penghargaan dan perlakuan adil organisasi terhadap karyawannya

2. Stress Kerja

- 1) Kesesuaian antara harapan keinginan individu dengan tuntutan kerja.
- 2) Meredakan konflik antara pribadi dan antar kelompok.
- 3) Menunjukkan perbedaan nilai-nilai Perusahaan dan karyawan

3. Produktivitas Kerja Karyawan

- 1) Kuantitas
- 2) Kualitas
- 3) Ketepatan waktu

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah ada pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan di sentra industri rajut Binong Jati Bandung?
2. Apakah ada pengaruh stress kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di sentra industri rajut Binong Jati Bandung?
3. Seberapa besar pengaruh kompensasi dan stress kerja secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan di sentra industri rajut Binong Jati Bandung?

D. Tujuan Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk:

1. Untuk mengetahui dan menguji seberapa besar pengaruh kompensasi

terhadap produktivitas kerja karyawan di sentra industri rajut Binong Jati Bandung.

2. Untuk melakukan pengujian secara empiris seberapa besar pengaruh stress kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di sentra industri rajut Binong Jati Bandung.
3. Untuk mengetahui variabel manakah yang paling berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan di sentra industri rajut Binong Jati Bandung.

E. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan berguna untuk:

1. Bagi Perusahaan
Untuk menambah pengetahuan dan sebagai bahan evaluasi bagi perusahaan mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi dan menentukan hasil dari produktivitas kerja karyawan.
2. Bagi Kalangan Akademik
Sebagai sarana pemberian sumbangan berupa kasus yang sering terjadi dalam usaha serta dapat digunakan sebagai sarana pendukung dalam proses belajar di akademik.
3. Bagi Penulis
Sebagai sarana untuk memperdalam pengertian penulis dan mendewasakan pikiran penulis dalam menelaah serta memecahkan kasus-kasus yang sering terjadi di dunia usaha, khususnya yang menyangkut produktivitas kerja.

