

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Di era globalisasi ini, teknologi kini semakin kian berkembang. Berkembangnya teknologi telah berdampak pada segala aspek termasuk pada aspek bisnis yang membuat setiap perusahaan semakin produktif, efektif dan efisien dalam pengelolaanya. Hal ini mendorong pertumbuhan ekonomi yang menyebabkan dunia usaha berkembang secara pesat. Berkembangnya dunia usaha yang semakin pesat di era global sebagai era tanpa batas ini tentunya memberikan masalah bagi perusahaan. Masalah bagi perusahaan di era global seperti sekarang ini adalah menghadapi persaingan usaha yang semakin kompetitif

Semakin kompetitif dunia usaha seperti sekarang ini membuat para perusahaan harus berusaha memaksimalkan apa yang dimilikinya untuk dapat bersaing dengan perusahaan lain yang menjadi kompetitornya. Tak hanya itu Semakin ketatnya tingkat persaingan bisnis mengakibatkan perusahaan tidak hanya dapat bersaing namun juga dituntut untuk dapat bertahan (*survive*). Ada pun data yang menunjukkan tingkat persaingan bisnis yang semakin ketat:

Tabel 1.1
Perkembangan Jumlah Beberapa Unit Usaha Industri di Indonesia
Tahun 2010-2013

Jenis Industri	2010	2011	2012	2013
Industri pembekuan ikan	173	150	235	319
Industri pembekuan buah-buahan dan sayuran	9	8	8	10
Industri minyak goreng kelapa	30	24	30	33
Industri kecap	79	95	96	94
Industri bumbu masak dan penyedap masakan	48	61	65	56
Industri kain tenun ikat	39	48	57	83
Industri pencetakan kain	92	95	92	128
Industri sepatu olahraga	64	56	57	61
Industri alas kaki lainnya	32	31	31	32
Industri penggergajian kayu	286	261	268	254
Industri perlengkapan dan peralatan rumah tangga (tidak termasuk furnitur)	124	147	134	156
Industri produk roti dan kue	621	633	639	617
Industri gula pasir	67	69	67	70
Industri pengolahan kopi dan teh	200	205	213	203
Total	1.864	1.883	1.992	2.116

Sumber : kemenperin

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa jumlah unit usaha industri dari tahun-ketahun meningkat. Semakin banyaknya industri, maka semakin banyak perusahaan industri yang saling berlomba-lomba untuk mempertahankan usahanya. Hal ini dapat menunjukkan bahwa semakin ketatnya persaingan usaha. Sebagai modal perusahaan dalam bersaing di dunia usaha yang

semakin pesat agar dapat mempertahankan kelangsungan usahanya, maka setiap perusahaan dituntut mempunyai Sumber Daya Manusia yang memiliki kinerja yang optimal.

Seiring dengan tingginya persaingan bisnis tersebut dalam dunia kerja, persaingan dan tuntutan profesionalitas juga ikut menjadi semakin tinggi. Hal ini dikarenakan karyawan yang dimiliki perusahaan dituntut memiliki kinerja yang optimal untuk membantu perusahaan bersaing di dunia usaha yang semakin pesat. Karyawan dituntut untuk bersaing dalam hal memperbaiki kerjanya dan mempertajam kemampuannya. Tuntutan tersebut memang dapat berdampak positif karena dengan begitu karyawan mampu memberikan kontribusi yang lebih baik. Tetapi hal tersebut juga berdampak negatif bagi karyawan karena karyawan harus berlomba-lomba bekerja lebih cepat, tepat dan juga efisien yang membuat irama kerjanya mereka menjadi semakin tinggi. Hal ini dapat membuat karyawan menjadi kelelahan baik fisik maupun psikologis karena adanya berbagai tuntutan tersebut.

Apalagi saat ini Indonesia masuk dalam keanggotaan MEA (Masyarakat Ekonomi ASEAN). Walaupun dengan keikutsertaan Indonesia dalam keanggotaan MEA menghadirkan peluang-peluang bisnis seperti pengembangan sektor Investasi, namun juga menghadirkan tantangan seperti tantangan di bidang ketenagakerjaan. Masalah ketenagakerjaan Indonesia memiliki tantangan yang luar biasa. Kalau dilihat dari sisi pendidikan dan produktivitas Indonesia masih kalah jauh dari negara tetangga seperti Singapura dan Malaysia. Ini membuat tenaga kerja lokal harus ekstra

meningkatkan kualitas diri untuk dapat bersaing dengan Tenaga Kerja Asing. Mengingat dari tahun ke tahun jumlah Tenaga Kerja Asing semakin meningkat.

Tabel 1.2

Jumlah Tenaga Kerja Asing di Indonesia Tahun 2012-2017

Tahun	Jumlah
2012	60.670
2013	70.120
2014	73.624
2015	77.149
2016	80.375
2017	85.974

Sumber : Kementerian Ketenagakerjaan

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa semakin banyak tenaga kerja asing yang berkerja di Indonesia. Merambahnya tenaga kerja asing yang masuk di perusahaan-perusahaan pada dasarnya menguntungkan perusahaan tersebut namun disisi lain karyawan lokal akan merasa tertekan. Hal ini akan berdampak pada kinerja sumber daya manusia yang bekerja di perusahaan tersebut.

Tingginya persaingan dan tuntutan profesionalitas membuat karyawan dituntut bekerja dengan perfoma yang baik. Tuntutan pekerjaan menimbulkan banyaknya tekanan-tekanan yang harus dihadapi individu dalam lingkungan kerja. Perasaan tertekan yang dialami karyawan saat menghadapi pekerjaan biasanya disebut dengan stres kerja. Rasa was-was, tegang, dan stres mungkin telah menjadi bagian dari karyawan dalam

menjalakan tugas tugas yang menjadi tanggungjawabnya. Utaminingsih dkk dalam penelitiannya menjelaskan bahwa dalam rentan waktu seminggu terdapat karyawan yang tidak mengalami stres sebanyak 5,85% sedangkan sisanya hampir semuanya mengalami stres. Bahkan sebanyak 15% menyatakan dirinya mengalami stres setiap hari (5 hari kerja). Presentase tertinggi adalah 39,02% karyawan mengalami stres dalam 3 hari kerjanya dalam waktu seminggu kerja (5 hari kerja)². Selain itu Penelitian yang pernah dilakukan oleh Dewi Kajur Prodi Magister Kedokteran Kerja, Fakultas Kedokteran Universitas Indonesia menunjukkan sekitar 30 % karyawan pernah mengalami stress di tempat kerja dengan berbagai keluhan mulai dari yang ringan sampai berat.³

Menurut Dewi faktor risiko stres kerja dipengaruhi oleh lingkungan kerja, beban kerja, peran individu dalam organisasi dan faktor individu itu sendiri. Stres yang dibiarkan begitu saja akan mempengaruhi hasil kerja menjadi tidak maksimal bahkan bisa berantakan. Dampak stres pada dasarnya tidak hanya kepada karyawan saja namun juga kepada perusahaan. Stres dapat menyebabkan kinerja karyawan menurun yang pada akhirnya berakibat pada pencapaian tujuan perusahaan.

Pada dasarnya didalam suatu perusahaan selalu memiliki Menejemen Sumber Daya Manusia yang mana sangat penting untuk mengatur, mengelola dan memanfaatkan sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan tersebut

² Wiari Utaminingsih, dkk , *Coping Stres Karyawan Dalam Menghadapi Stres Kerja*, prosiding KS : Riset & PKM vol. 3 no. 2

³ Kompas.com diakses melalui <https://lifestyle.kompas.com/read/2011/07/20/10232458/30.persen.pekerja.kantor.alami.stres&hl=i&ID> pada tanggal 03 Desember 2018

agar dapat lebih produktif. Menejemen Sumber Daya Manusia yang baik ditujukan kepada peningkatan kontribusi yang diberikan oleh para karyawan dalam organisasi kearah tercapainya tujuan organisasi.⁴ Tentunya dengan berbagai cara peningkatan yang tidak begitu memberatkan bagi karyawan. Dengan harapan kinerja karyawan semakin meningkat sehingga apa yang menjadi tujuan perusahaan dapat tercapai.

Perusahaan perlu memandang karyawan sebagai pribadi yang mempunyai kebutuhan atas pengakuan, penghargaan dan bukan sebagai alat untuk pencapaian tujuan perusahaan.⁵ kebutuhan karyawan beraneka ragam baik bersifat fisik maupun nonfisik agar dapat hidup dengan layak dan sejahtera. Kebutuhan karyawan dapat dipenuhi melalui imbalan yang diberikan dari pekerjaannya. Apabila kebutuhan seorang karyawan dapat terpenuhi dari imbalan yang pantas dari hasil kerjanya, maka kepuasan kerja akan meningkat. Namun pada kenyataanya masih saja ada pekerja yang masih menerima gaji dibawah UMR. Pengurus Kongres Aliansi Serikat Buruh Indonesia (KASBI) kabupaten Muba menerangkan bahwa masih banyak pekerja yang menerima gaji di bawah penetapan. Bahkan hampir 80% perusahaan belum menyusun skala upah.⁶ Jadi tak heran jika para karyawan mengeluh upah tidak layak. Tentunya ini tidak adil bagi karyawan yang telah berkontribusi pada perusahaan tersebut untuk mencapai keberhasilan.

⁴ Sondang P.Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia* , (Jakarta : Bumi Aksara, 2015), hal. 27

⁵ Made Nensy dan Sagung Kartika Dewi, *Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Mangutama Badung*, E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 4, No. 12 , Tahun 2015, hal 4275

⁶ Sumeks.co, Banyak Langgar Skala Upah, diakses pada <https://sumeks.co.id/banyak-langgar-skala-upah/> pada tanggal 28 November 2018 pukul 20.23 WIB

Pada dasarnya keberhasilan suatu perusahaan atau organisasi bukan hanya karena pemimpin atau manajer yang hebat melainkan juga karena kinerja karyawan ataupun bawahan yang baik. Dengan kinerja yang baik dari karyawan tentu akan mempermudah suatu perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan. Selain itu keberhasilan suatu perusahaan tidak hanya dilihat dari banyaknya aset kekayaan yang dimiliki perusahaan, melainkan juga kesejahteraan para karyawan yang ada di perusahaan tersebut. Karyawan yang merasa sejahtera dengan berkerja di perusahaan tempatnya bekerja akan memaksimalkan kerjanya yang tentunya ini akan memberikan kontribusi untuk pencapaian tujuan perusahaan

Pada umumnya karyawan yang merasa sejahtera bekerja di suatu perusahaan akan memiliki semangat kerja yang lebih. Hal ini dikarenakan mereka merasa nyaman bekerja ditempat mereka bekerja. Biasanya karyawan akan bersemangat dalam bekerja apabila aspek-aspek dalam pekerjaan seperti kompensasi, kondisi lingkungan kerja, sikap pemimpin terhadap bawahannya, dan jaminan keselamatan kerja sesuai dengan harapan mereka. Aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan harapan karyawan akan membawa pada kondisi dimana akan terciptanya kepuasan kerja. Dengan merasa puas terhadap kerjanya, karyawan akan berusaha bekerja bekerja lebih baik dan ini akan meningkatkan kinerjanya. Bahkan karyawan yang merasa puas dengan kerjanya akan menunjukkan loyalitas terhadap perusahaannya.

Kinerja karyawan pada dasarnya menurut Armstrong dan Baron, merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi kepada ekonomi.⁷Sinn mengemukakan bahwa kinerja merupakan persoalan krusial dalam hubungan antara atasan dan bawasan pada satu organisasi tertentu. Allah SWT memberikan dorongan untuk memberikan insentif bagi orang-orang yang mampu menunjukkan kinerja optimal.⁸ Hal tersebut ditegaskan pada firman Allah dalam Q.S al-Nahl : 97

مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِّنْ ذَكَرٍ أَوْ أُنْثَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهٗ حَيٰوةً طَيِّبَةً وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُمْ بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ

Artinya: “Barang siapa yang mengerjakan amal sholeh, baik laki-laki maupun perempuan dalam keadaan beriman, maka sesungguhnya akan Kami berikan kepadanya kehidupan yang baik dan sesungguhnya akan Kami beri balasan kepada mereka dengan pahala yang lebih baik dari apa yang telah mereka kerjakan”.

Pada dasarnya Islam mendorong umatnya untuk memberikan semangat dan motivasi bagi pegawai dalam menjalankan tugas-tugas mereka. kinerja dan upaya mereka harus diakui dan mereka harus disejahterakan jika memang bekerja dengan baik.

Dalam praktiknya kinerja dibagi kedalam dua macam yaitu kinerja individu dan kinerja organisasi. Kinerja individu adalah kinerja yang

⁷ Wibowo, *Manajemen Kinerja*, (Jakarta : PT RajaGrafindo Persada, 2016), hal. 7

⁸ Meldona, *Manajemen Sumber Daya Manusia Prespektif Integratif*, (Malang: UIN Malang Press, 2009) hal. 353

dihasilkan oleh seseorang, sedangkan kinerja organisasi adalah kinerja perusahaan atau organisasi secara keseluruhan. kinerja karyawan yang merupakan kinerja individu inilah yang akan mendukung kinerja organisasi. Kinerja karyawan yang optimal sangat dibutuhkan untuk kelangsungan hidup perusahaan. maka dari itu perusahaan perlu terus meningkatkan kinerja karyawan yang dimilikinya. Apabila kinerja karyawan buruk maka yang terjadi adalah kemerosotan perusahaan yang memungkinkan perusahaan sulit mencapai tujuan

Ada banyak cara yang dapat dilakukan perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawannya karena ada banyak faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang. Faktor- faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan antar lain lingkungan, pelatihan untuk meningkatkan kemampuan karyawannya, motivasi, kompensasi, stres dan lain-lain. Dari beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja tersebut, peneliti memilih menggunakan dua faktor untuk diteliti yaitu kompensasi dan stres kerja karena banyak karyawan yang hasil kerjanya kurang maksimal karena faktor-faktor tersebut.

Pemberian kompensasi sangat penting sebab kompensasi merupakan pendorong atau salah satu bentuk motivasi yang mana motivasi ini juga termasuk faktor yang mempengaruhi kinerja dan dari kompensasi inilah karyawan dapat memenuhi kebutuhan hidupnya, serta faktor utama yang menjadi alasan seseorang bekerja. Menurut Wether dan Davis kompensasi adalah apa yang seseorang karyawan terima sebagai balasan dari pekerjaan

yang diberikannya.⁹ Baik upah per jam, atau pun gaji periodik didesain dan dikelola oleh bagian sumber daya manusia. Kompensasi diberikan kepada karyawannya tujuannya adalah untuk menghargai prestasi kerja, mempertahankan karyawan, dan sistem kompensasi haruslah adil dan dapat memotivasi karyawan. Kompensasi yang sesuai dengan pekerjaan yang telah dikerjakannya dapat mendorong karyawan tersebut semakin tekun dan bersemangat untuk berkontribusi dalam pencapaian tujuan perusahaan. Oleh karena itu kompensasi merupakan hal penting untuk dapat bekerja lebih tekun lagi.

Seperti halnya penelitian yang dilakukan oleh Nathalia pada PD Damai Motor Bandar Lampung sebanyak 45 karyawan menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.¹⁰ Kompensasi yang dikelola dengan baik dan adil sebagaimana mestinya akan dapat menjadi strategi organisasi dan dapat dijadikan alat untuk memelihara dan mempertahankan semangat kerja karyawan.

Tidak hanya faktor kompensasi saja yang perlu diperhatikan oleh perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawannya, akan tetapi perusahaan perlu juga memperhatikan faktor stres dalam bekerja. Menurut Kusdi dkk stres merupakan perasaan tertekan yang dialami karyawan saat menghadapi pekerjaan.¹¹ Perusahaan perlu memperhatikan karyawan supaya

⁹ Kadarisman, *Menejemen Kompensasi*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2014), hal. 1

¹⁰ Catherine Nathania, *Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Pada PD Damai Motor Bandar Lampung*. Skripsi (Lampung : Universitas Lampung, 2016)

¹¹ Nasyadizi, Kusdi Dan Ika . *Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Pt Jasaraharja (Persero) Cabang Jawa Timur Di Surabaya*

bekerja tidak dalam keadaan tertekan yang dapat membuat stres, sebab stress dapat juga menurunkan produktifitas kerja. Stres yang dialami oleh pekerja disebut stres kerja. Menurut Fraser, stress timbul setiap kali karena adanya perubahan dalam keseimbangan sebuah kompleksitas antara manusia-mesin dan lingkungan.¹² Ada beberapa faktor yang dapat menjadi penyebab stress kerja antara lain beban kerja yang tak sebanding dengan kemampuan fisik, konflik peran antar karyawan, frustrasi, hubungan dalam pekerjaan yang kurang baik dan lain-lain. Tentunya ini dapat menurunkan kinerja karyawan yang tentunya juga dapat menghambat tercapainya tujuan.

Berdasarkan hasil penelitian dari Fandi pada CV. Auto Nusa Abadi Kupang sebanyak 68 karyawan menyatakan bahwa stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Auto Nusa Abadi Kupang stress kerja merupakan aspek yang penting bagi perusahaan karena stress kerja dapat berdampak buruk bagi kinerja karyawan.¹³ Dalam jangka pendek, stress yang dibiarkan begitu saja tanpa penanganan yang serius dari pihak perusahaan membuat karyawan menjadi tertekan, tidak termotivasi, dan frustrasi menyebabkan karyawan bekerja tidak optimal sehingga kinerjanya pun menjadi akan terganggu. Dalam jangka panjang, karyawan tidak dapat menahan stress kerja maka ia tidak mampu lagi bekerja di perusahaan. Pada tahap yang semakin parah, stress bisa membuat karyawan menjadi sakit atau bahkan akan mengundurkan diri (*turnover*). Perlu bagi perusahaan untuk

Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) vol. 31 no. 1, (Malang : Universitas Brawijaya Malang, 2016), hal. 9

¹² Panji Anoraga, *Psikologi Kerja*, (Jakarta : PT Rineka Cipta, 2014), hal. 112

¹³ Fandi Akhmad, *Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan CV. Auto Nusa Abadi Kupang*. Tugas Akhir (Jakarta : Universitas Terbuka, 2016)

memberikan rasa nyaman agar karyawan tidak mengalami stress kerja yang dapat mengganggu kinerjanya.

Penelitian ini akan dilaksanakan terhadap karyawan pada PT Delta Mina Perkasa. Dimana PT Delta Mina Perkasa ini merupakan salah satu produsen *fillet* patin yang berada di kota Tulungagung yang produksinya dapat dikatakan lebih banyak di bandingkan produsen *fillet* lainnya . PT Delta Mina Perkasa ini mulai bergerak tahun 2016. Pabrik produsen *bertempat* di Desa Talapan Kecamatan Boyolangu tepatnya di jalan Kimangunsarkoro No.4 Jepun Tulungagung. PT Delta Mina Perkasa ini memiliki kantor pemasaran dan gudang di Sidoarjo. Pasar terbesar PT. Delta Minan Perkasa ini adalah Jakarta dan Surabaya dengan pendistribusiannya melalui distributor atau perusahaan pemasaran *fillet* patin.

Awalnya mulanya kapasitas produsen *fillet* ini hanya sekitar 500 kg per hari. Namun, jumlah tersebut meningkat ,hingga sampai saat ini mencapai sekitar 6-7 ton per hari. meningkatnya jumlah tersebut disebabkan oleh permintaan pasar yang semakin tinggi. Keberhasilan produsen *fillet* patin ini secara tidak langsung juga berkat kerja dari karyawan di perusahaan tersebut. Mengingat jumlah permintaan pasar akan *fillet* patin semakin hari semakin meningkat, maka perlu bagi pihak atasan perusahaan untuk membuat para karyawan pada perusahaan ini agar tetap bersemangat bekerja. Semakin banyaknya beban kerja tentunya akan memungkinkan dapat menimbulkan stress bagi karyawan.

Oleh sebab itu penting bagi PT Delta Mina Perkasa untuk tetap mempertahankan kinerja atau bahkan meningkatkan kinerja karyawan yang dimilikinya. Ada banyak cara untuk mengoptimalkan kinerja karyawannya. Salah satu upaya yang dapat dilakukan oleh atasan perusahaan untuk memotivasi para karyawannya agar dapat meningkatkan kinerjanya adalah dengan memberikan kompensasi yang memuaskan dan membuat para karyawannya nyaman dan tidak stres. Mengingat pentingnya peranan karyawan bagi suatu perusahaan, maka hal-hal yang berorientasi pada kepuasan seperti pemberian kompensasi dan kenyamanan karyawan agar tidak terkena stress perlu diperhatikan. Dengan terpenuhinya kepuasan karyawan maka akan mudah bagi suatu perusahaan mencapai tujuan.

Berdasarkan hal-hal tersebut diatas, penulis tertarik untuk meneliti lebih jauh dalam bentuk skripsi dan mengambil penelitian di PT Delta Mina Perkasa Tulungagung dengan judul “ Pengaruh Kompensasi dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Delta Mina Perkasa Tulungagung.

B. Identifikasi Masalah

Semakin ketatnya tingkat persaingan bisnis saat ini mengakibatkan masing-masing perusahaan dihadapkan pada tantangan untuk dapat mempertahankan keangsuran hidupnya. Salah satu cara yang dapat dilakukan oleh masing-masing perusahaan adalah meningkatkan kinerja masing-masing karyawan yang dimilikinya. Kinerja sumber daya manusia yang optimal di masing masing perusahaan sangat dibutuhkan untuk

kelangsungan hidup perusahaan. maka dari itu perusahaan perlu terus meningkatkan kinerja sumber daya manusia yang dimilikinya.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka dapat diidentifikasi permasalahan pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Perkembangan zaman yang semakin pesat mengakibatkan persaingan bisnis yang semakin kompetitif
2. ketatnya persaingan bisnis saat ini membuat masing-masing perusahaan dituntut untuk dapat mempertahankan kelangsungan hidup perusahaannya
3. Banyak tenaga kerja asing yang masuk di perusahaan-perusahaan yang dapat membuat karyawan lokal akan merasa tertekan dan menurunkan kinerjanya padahal kinerja karyawan dibutuhkan untuk dapat mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan
4. Tingginya persaingan dan tuntutan profesionalitas menimbulkan banyaknya tekanan-tekanan yang harus dihadapi individu dalam lingkungan kerja.
5. Masih banyak pekerja yang menerima gaji di bawah penetapan menyebabkan kinerja karyawan kurang maksimal

C. Rumusan Masalah

Perkembangan zaman yang semakin pesat mengakibatkan persaingan bisnis yang semakin kompetitif. Masing-masing perusahaan dituntut untuk dapat mempertahankan kelangsungan hidup perusahaannya. Banyak tenaga kerja asing yang masuk di perusahaan-perusahaan yang dapat membuat

karyawan lokal akan merasa tertekan dan menurunkan kinerjanya padahal kinerja karyawan dibutuhkan untuk dapat mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan. Jadi, memotivasi para karyawannya dengan memberikan kompensasi yang memuaskan dan menciptakan kenyamanan dalam bekerja tepat dan relevan untuk mampu meningkatkan kinerja karyawan.

Maka dari itu, berdasarkan pada uraian tersebut pertanyaan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh positif kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT Delta Mina Perkasa Tulungagung?
2. Apakah terdapat pengaruh positif stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Delta Mina Perkasa Tulungagung?
3. Apakah terdapat pengaruh positif kompensasi bersama-sama stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Delta Mina Perkasa Tulungagung?

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan permasalahan yang telah diuraikan, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui

1. Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT Delta Mina Perkasa Tulungagung.
2. Pengaruh kompensasi stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Delta Mina Perkasa Tulungagung.
3. Pengaruh kompensasi bersama-sama stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Delta Mina Perkasa Tulungagung.

E. Kegunaan Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut :

a. Bagi Akademik

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan bagi universitas, dalam hal ini adalah IAIN Tulungagung dalam mengembangkan kurikulum atau mata kuliah yang lebih baik terutama yang berkaitan dengan kompensasi ataupun kinerja pagi perkerja di masa mendatang.

b. Bagi Pihak Perusahaan PT Delta Mina Perkasa Tulungagung.

Dengan adanya penelitian ini, diharapkan dapat menjadi masukan bagi pihak PT Delta Mina Perkasa Tulungagung. Terkait dalam mengambil kebijakan tentang strategi meningkatkan kinerja karyawan.

c. Bagi Penelitian Selanjutnya

Dengan adanya penelitian diharapkan dapat bermanfaat bagi penelitian selanjutnya terkait wawasan dan pengetahuan serta mengenai peningkatan kinerja

F. Ruang lingkup dan keterbatasan penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah yang terdapat dalam penelitian ini, serta banyaknya faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, maka penelitian ini membatasi masalah dengan hanya menggunakan dua faktor yaitu kompensasi dan stress kerja karena banyak karyawan yang kinerjanya

kurang maksimal disebabkan faktor-faktor tersebut. Dalam penelitian ini memebatasi responden pada karyawan di Delta Mina Perkasa Tulungagung.

G. Penegasan Istilah

1. Definisi Konseptual

a. Kompensasi

kompensasi adalah fungsi *Human Resource Management* yang berhubungan dengan setiap jenis reward yang diterima individu sebagai balas atas pelaksanaan tugas- tugas organisasi. Pegawai menukarkan tenaganya untuk mendapatkan reward finansial maupun non finansial.¹⁴

b. Stres kerja

Stres kerja adalah suatu konsisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidak keseimbangan fisik dan psikis yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seseorang.¹⁵

c. Kinerja karyawan

Kinerja karyawan adalah hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi kepada ekonomi.¹⁶

¹⁴ Kadarisman, *Menejemen Kompensasi...*, hal. 6

¹⁵ Veithzal Rivai, dkk, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan ...*, hal 724

¹⁶ Wibowo, *Manajemen Kinerja*, (Jakarta : PT RajaGrafindo Persada, 2016), hal. 7

2. Definisi Operasional

a. Kompensasi (X_1)

kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawannya baik itu yang bersifat keuangan maupun non keuangan.

b. Stress kerja (X_2)

Stress kerja merupakan suatu kondisi ketegangan saat bekerja yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seseorang pekerja

c. Kinerja (Y)

Kinerja merupakan hasil kerja ataupun prestasi kerja yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugas.

H. Sistematika Penulisan Skripsi

Sistematika dalam penulisan skripsi nantinya akan terdiri dari enam bab. Dengan rincian sebagai berikut:

1. Bagian Awal

Bagian ini terdiri dari : halaman sampul depan, halaman judul, halaman persetujuan, halaman pengesahan, moto, persembahan, kata pengantar, daftar isi, daftar gambar, daftar lampiran, transliterasi dan abstrak

2. Bagian Utama

Terdiri dari beberapa bab, seperti:

BAB I : PENDAHULUAN

Pendahuluan terdiri dari latar belakang masalah yang didalamnya mengemukakan adanya kesenjangan antara harapan dan kenyataan, baik kesenjangan teoritik maupun kesenjangan praktis yang melatarbelakangi masalah yang akan di teliti. Kemudian identifikasi masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, ruang lingkup dan keterbatasan penelitian, penegasan masalah, serta sistematika skripsi

BAB II : LANDASAN TEORI

Bab ini terdiri dari kerangka teori yang membahas variabel/sub variabel yang diteliti, kajian penelitian terdahulu, kerangka konseptual, dan hipotesis penelitian

BAB III : METODE PENELITIAN

Dalam bab ini memuat: pendekatan dan jenis penelitian yang akan dilakukan, populasi, sampling, dan sampel penelitian, sumber data penelitian yang akan dilakukan, variabel dan skala pengukurannya, tehnik pengumpulan data dan instrumen penelitian

BAB IV : HASIL PENELITIAN

Bab ini terdiri dari : deskripsi data, dan pengujian hipotesis yang ada dalam penelitian

BAB V : PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

Bab ini berisikan: pembahasan dari hasil penelitian yang dilakukan

BAB VI : PENUTUP

Bab ini berisikan: kesimpulan yang diperoleh dari hasil pembahasan serta saran-saran yang ditujukan kepada penelitian serta berbagi pihak yang berkepentingan terhadap objek penelitian tersebut.

3. Bagian Akhir

Pada bagian akhir berisikan : daftar rujukan, lampiran-lampiran, surat pernyataan kaslian tulisan dan daftar riwayat hidup.