

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Organisasi adalah suatu sistem perserikatan formal, berstruktur dan terkoordinasi dari sekelompok orang yang bekerja sama dalam mencapai tujuan tertentu. Organisasi hanya merupakan alat dan wadah saja. Malayu S. P. Hasibuan (2005) mengatakan organisasi sebagai suatu wadah dimana orang-orang berkumpul dan bekerjasama. Kerjasama yang terarah dilakukan dengan mengikuti pola interaksi antar setiap individu atau kelompok dalam berinteraksi ke dalam maupun keluar organisasi untuk mencapai suatu tujuan.

Misalnya suatu organisasi pemerintah dibentuk untuk mencapai tujuan bersama yaitu kepentingan masyarakat, seperti salah satunya adalah melayani kebutuhan masyarakat. Tujuan yang akan dicapai dalam suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kualitas prestasi kerja yang ada dalam organisasi tersebut. Sehingga prestasi kerja adalah hal yang harus diperhatikan. Menurut Hasibuan (2003:94) prestasi kerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.

Prestasi merupakan ukuran keberhasilan dari suatu perusahaan. Apabila prestasi pegawai dibawah target yang telah ditentukan, maka pegawai harus berupaya memperbaikinya. Sebaliknya, jika prestasi sudah sesuai dengan target yang diinginkan perusahaan, maka pegawai tersebut harus diberi penguat atau *reinforcement* agar dapat mempertahankan prestasinya. Oleh sebab itu dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja pegawai sangatlah penting.

Faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja penting untuk menentukan tingkat hasil kerja setiap karyawan. Menurut Handoko (2001:93) Prestasi kerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor, motivasi, kepuasan kerja, stres kerja, kondisi fisik, kompensasi, desain pekerjaan, dan lingkungan. Menurut Handoko

(2001:135) motivasi adalah suatu daya pendorong yang menyebabkan orang berbuat sesuatu atau yang diperbuat karena takut akan sesuatu. Adapun Handoko (2001: 193) mendefinisikan kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Sedangkan Handoko (2001: 200) memberikan pengertian stres adalah kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang. Kondisi fisik pekerjaan adalah situasi yang terdapat dilingkungan kerja karyawan. Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka, (Handoko, 2001: 155). Desain pekerjaan adalah variasi dari suatu pekerjaan bagi seorang karyawan, (Handoko, 2001: 193).

Penilaian prestasi kerja pegawai Balai Teknologi Air Minum Bekasi berdasarkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 46 Tahun 2011 Tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil. Hasil penilaian ini terdiri atas lima kategori prestasi kerja pegawai yaitu sebagai berikut:

Tabel 1. 1
Kategori Prestasi Kerja Pegawai

Rentang Nilai	Keterangan
91-100	Sangat Baik
76-90	Baik
61-75	Cukup
51-60	Kurang
>50	Buruk

Sumber: Peraturan Pemerintah RI Nomor 46 Tahun 2011 Tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil Pasal 17

Dari info yang peneliti dapatkan saat melakukan wawancara dengan Ibu Fitriani Anggraini selaku Kepala Balai Teknologi Air Minum, beliau menyatakan untuk masalah dalam prestasi kerja pegawai masih perlu diperbaiki, bahwa dalam tiga tahun terakhir masih ada banyak hal di dalam instansi mengalami penurunan prestasi kerja pegawai. Berikut merupakan laporan hasil penilaian prestasi kerja pada pegawai Balai Teknologi Air Minum Bekasi:

Tabel 1. 2
Prestasi Kerja Pegawai BTAM Bekasi

PRESTASI KERJA PEGAWAI BTAM BEKASI	
TAHUN	RATA-RATA
2018	85,53
2019	85,35
2020	85,30

Sumber: Balai Teknologi Air Minum Bekasi, 2021

Berdasarkan tabel 1.1 menunjukkan bahwa prestasi kerja pegawai pada Balai Teknologi Air Minum Bekasi pada tahun 2018 memiliki rata-rata sebesar 85,53, dan menurun sebesar 85,35 pada tahun 2019, dan pada tahun 2020 sebesar 85,30. Walaupun nilai prestasi kerja masih dalam kategori baik, tidak dapat dimungkiri bahwa tidak terjadi permasalahan yang terjadi pada prestasi kerja pegawai di Balai Teknologi Air Minum Bekasi, yaitu kompensasi dan stres kerja.

Dikatakan oleh Ibu Fitriani selaku Kepala Balai, instansi mempunyai target prestasi kerja pegawai harus pada rentang nilai 91-100, atau berarti dalam kategori sangat baik. Tentu tahun 2018 hingga tahun 2020, prestasi kerja pegawai tidak mencapai target yang diharapkan Balai Teknologi Air Minum Bekasi. Hingga terindikasi menurunnya prestasi kerja pegawai yang diduga penyebab prestasi kerja rendah yaitu kompensasi dan stres kerja.

Berdasarkan tabel 1.3 dibawah hasil dari wawancara yang dilakukan pada sebelas orang yang terdiri dari lima orang dengan status PNS dan enam orang dengan status non-PNS. Ditunjukkan bahwa adanya 3 orang pegawai mengatakan bahwa kompensasi yang mereka dapatkan cukup yang diantaranya dengan status PNS. Sedangkan tujuh orang pegawai mengatakan kompensasi yang mereka dapatkan dalam kategori kurang yang terdiri dari dua orang PNS dan lima orang dengan status non-PNS dan satu orang mengatakan sangat kurang yaitu dengan status non-PNS. Program kompensasi atau balas jasa umumnya bertujuan untuk kepentingan bersama antara organisasi dan pegawai. Supaya tujuan tercapai dan memberikan memberikan kepuasan bagi semua pihak.

Tabel 1. 3
Hasil Survey Wawancara Pendahuluan Kompensasi Pegawai BTAM Bekasi

Keterangan	Cukup	Kurang	Sangat Kurang
Gaji yang diterima sesuai dengan tanggungjawab yang diemban	2	3	1
Gaji yang saya terima sudah cukup untuk memenuhi ekonomi keluarga	1	4	-
Jumlah	3	7	1

Sumber: Balai Teknologi Air Minum Bekasi, 2021

Dalam mengembangkan dan menerapkan suatu sistem imbalan tertentu, kepentingan organisasi dan kepentingan pegawai mutlak perlu diperhitungkan. Kepentingan para pegawai harus mendapat perhatian dalam arti kompensasi atas jasa yang diberikan kepada organisasi harus memungkinkannya mempertahankan harkat dan martabatnya. Kompensasi tersebut memungkinkannya mempertahankan taraf hidup yang wajar dan layak untuk memenuhi kebutuhannya. Kepentingan organisasi harus terjamin dalam arti bahwa melalui pengerahan kemampuan, pengetahuan, keterampilan, waktu dan tenaga para pekerjanya, organisasi dapat mencapai tujuan dan sasarannya. Hal ini didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan Putra dan Bagia (2020) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap restasi kerja pegawai

Kemudian setiap pekerjaan memiliki stres, kecemasan dan konflik yang muncul dalam melaksanakan pekerjaan, stres yang dialami tergantung dari tuntutan-tuntutan spesifik pekerjaannya serta kemampuan yang dimiliki oleh pekerja. Salah satu organisasi itu adalah Balai Teknologi Air Minum Bekasi dimana individu yang bekerja memiliki tanggung jawab yang tinggi dalam bekerja. Berdasarkan hasil survey stres kerja pegawai pada Balai Teknologi Air Minum Bekasi:

Tabel 1. 4
Hasil Survey Wawancara Pendahuluan Stres Kerja Pegawai BTAM Bekasi

Keterangan	Setuju	Tidak Setuju
Beban kerja yang berlebihan membuat sering sakit kepala	3	-
Pekerjaan yang sulit belum mampu diselesaikan dengan baik	5	3
Jumlah	8	3

Sumber: Balai Teknologi Air Minum Bekasi, 2021

Berdasarkan tabel 1.4 diatas hasil dari wawancara yang dilakukan pada sebelas orang, menunjukkan terdapat delapan orang pegawai mengatakan beban kerja yang berlebihan membuat mereka sering merasakan sakit kepala dan pekerjaan yang sulit belum mampu diselesaikan dengan baik yang diantaranya dengan .

Berdasarkan observasi awal yang peneliti lakukan mengenai stres kerja salah satunya dimana hanya terdapat satu orang pegawai pada bagian kearsipan. Hingga beban pekerjaan yang berlebihan membuat pegawai merasa lelah dan sakit kepala. Seperti juga pegawai belum mampu menyelesaikan pekerjaan yang sulit dengan baik yang disebabkan tuntutan pekerjaan yang tinggi dan hanya harus diemban dengan satu pegawai. Hal-hal tersebut akan mengakibatkan terganggunya tugas-tugas yang harus dikerjakan sebagai tanggungjawab yang diemban pegawai. Pegawai yang mengalami stres kerja yang maksimal akan menurunkan kepuasan kerja yang rendah yang pada akhirnya akan menurunkan prestasi kerja. Hal ini didukung penelitian yang dilakukan oleh Nazhifah, dkk (2017) menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh positif terhadap prestasi kerja pegawai.

Berdasarkan latar belakang permasalahan yang telah diuraikan diatas maka peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul, “Pengaruh Kompensasi dan Stres Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Balai Teknologi Air Minum Bekasi.”

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap prestasi kerja pada pegawai Balai Teknologi Air Minum Bekasi?
2. Bagaimana pengaruh stres kerja terhadap prestasi kerja pada pegawai Balai Teknologi Air Minum Bekasi?
3. Bagaimana pengaruh kompensasi dan stres kerja terhadap prestasi kerja pada pegawai Balai Teknologi Air Minum Bekasi?

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap prestasi kerja pada pegawai Balai Teknologi Air Minum Bekasi.
2. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap prestasi kerja pada pegawai Balai Teknologi Air Minum Bekasi.
3. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan stres kerja terhadap prestasi kerja pada pegawai Balai Teknologi Air Minum Bekasi.

1.3.2 Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Instansi/Dinas/Kantor

Penelitian ini diharapkan dapat sebagai bahan masukan dan pertimbangan bagi instansi untuk pengambilan keputusan manajerial pada pelaksanaan sistem kompensasi dan stres kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan.

2. Bagi Pihak Lain

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dipergunakan sebagai bahan pembandingan dan referensi pada penelitian selanjutnya dan diharapkan dapat menambah pengetahuan mengenai pengaruh kompensasi dan stres kerja terhadap prestasi kerja pegawai.

1.4 Ruang Lingkup atau Pembatasan Masalah

Pembahasan penelitian ini lebih difokuskan pada pemaparan atau penjelasan setiap variabel penelitian yang diantaranya yaitu pengaruh kompensasi sebagai variabel X1, stres kerja X2, dan prestasi kerja Y serta meneliti seberapa besar pengaruhnya pada masing-masing variabel.

1.5 Sistematika Pelaporan

Penulisan skripsi ini terbagi menjadi lima bab, dengan tujuan untuk memberikan gambaran secara garis besar mengenai isi skripsi secara keseluruhan, dan isi masing-masing bab dapat diuraikan sebagai berikut:

BAB I : Pendahuluan

Bab ini menguraikan latar belakang penelitian, tujuan dan manfaat penelitian, ruang lingkup atau pembatasan masalah, dan sistematika pelaporan.

BAB II : Tinjauan Pustaka

Bab ini menguraikan tinjauan pustaka sehubungan dengan masalah yang diteliti meliputi definisi kompensasi, tujuan pemberian kompensasi, komponen-komponen kompensasi, faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi, indikator kompensasi. Definisi stres kerja, indikator stres kerja, jenis-jenis stres kerja, faktor-faktor penyebab stres kerja,. Definisi prestasi kerja, indikator prestasi kerja, manfaat penilaian prestasi kerja, faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja dan tinjauan terhadap penelitian terdahulu.

BAB III: Metode Penelitian

Bab ini akan menguraikan desain penelitian meliputi, metode penelitian, lokasi, populasi dan sampel penelitian. Jenis dan sumber data, serta teknik pengumpulan data. Instrumen penelitian ini meliputi kompensasi, stres kerja, dan prestasi kerja. Teknik analisis data meliputi analisis regresi, analisis korelasi, dan uji hipotesis.

BAB IV: Hasil Penelitian dan Pembahasan

Bab ini membahas sejarah singkat perusahaan, data responden, deskripsi persepsi variabel, deskripsi variabel kompensasi, deskripsi variabel stres kerja, deskripsi variabel prestasi kerja. Di samping itu, tentang hasil uji statistik, serta pembahasan untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan stres kerja terhadap prestasi kerja pegawai pada Balai Teknologi Air Minum Bekasi.

BAB V: Simpulan dan Saran

Bab ini menguraikan simpulan hasil dari penelitian dan saran yang disampaikan kepada Balai Teknologi Air Minum Bekasi sebagai bahan masukan untuk instansi.