

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

1.1.1 Profil Perusahaan

PT Nikomas Gemilang merupakan bagian dari Pou Chen Grup yang bergerak dibidang produsen alas kaki terkenal di Taiwan, dan menjadi salah satu produsen alas kaki terbesar di dunia. Pou Chen Grup berkantor pusat di Kota Taichung, Taiwan. Grup ini didirikan oleh keluarga Cai pada tahun 1969 di Kota Fuxing, Changhua. Berfokus pada pembuatan sepatu olahraga dan sepatu kasual untuk OEM (*Original Equipment Manufacturer*) dan ODM (*Original Design Manufacturer*) untuk merek global besar seperti Nike, Adidas, dan New Balance. Telah memiliki jalur produksi di berbagai negara yaitu Cina, Indonesia, Meksiko, Kamboja dan Vietnam.

PT Nikomas Gemilang mulai berbisnis di Indonesia pada awal tahun 1992 dan berkembang dengan sangat pesat. Berlokasi di Kawasan industry PT Nikomas Gemilang Serang-Banten, memiliki luas wilayah ±300 Ha dengan pekerja lebih dari 40.000 karyawan. Jumlah gedung produksi 26 pabrik yang modern dan bangunan kantor, stasiun pembangkit listrik, lingkungan yang asri dengan banyak pohon rindang.

Fasilitas yang diberikan PT Nikomas Gemilang antara lain: asrama dan makan gratis di kantin, tempat ibadah, jaminan sosial, poliklinik asuransi (kesehatan, kecelakaan kerja), fasilitas membaca: perpustakaan, fasilitas olahraga, gratis layanan antar jemput mudik karyawan yang berdomisi di pulau Jawa dan pemberian tunjangan kepada karyawan yang berdomisili di luar pulau jawa, *Door Prize* tahun baru untuk karyawan dengan masa kerja sudah 5 tahun. Adapun jumlah karyawan pusat di PT Nikomas Gemilang bulan Oktober 2020 dapat diuraikan sebagai berikut:

Tabel 1.1 Jumlah Karyawan Pusat PT Nikomas Gemilang

Departemen	Jumlah Karyawan
<i>ENGINEERING</i>	154
ERC	16
<i>Expor & Impor</i>	54
<i>Finance & Accounting</i>	54
<i>General Affair</i>	934
GSCM	24
<i>Human Resource</i>	16
INVENTARIS	8
<i>Information Technology</i>	36
LEGAL	7
<i>Public Relation</i>	13
SD	14
Total	1330

Sumber: Data internal perusahaan, 2020

1.1.1 Visi PT Nikomas Gemilang

Menjadi penyedia solusi paling berharga dalam rantai pasokan alas kaki.

1.1.2 Misi PT Nikomas Gemilang

Menjadi produsen dan distributor perlengkapan olahraga terbaik. Kami membangun nilai bagi pelanggan, karyawan, investor, pemasok dan masyarakat kami dengan terus menyediakan produk, layanan dan solusi kelas dunia; dan dengan memimpin sebagai warga perusahaan yang bertanggung jawab secara sosial dan lingkungan.

1.1.3 Logo PT Nikomas Gemilang

Setiap Kantor Imigrasi pastinya memiliki identitas yang berfungsi sebagai tanda pengenal atau jati diri kepada khalayak publik. Berikut ini adalah logo PT Nikomas Gemilang pada Gambar 1.1.

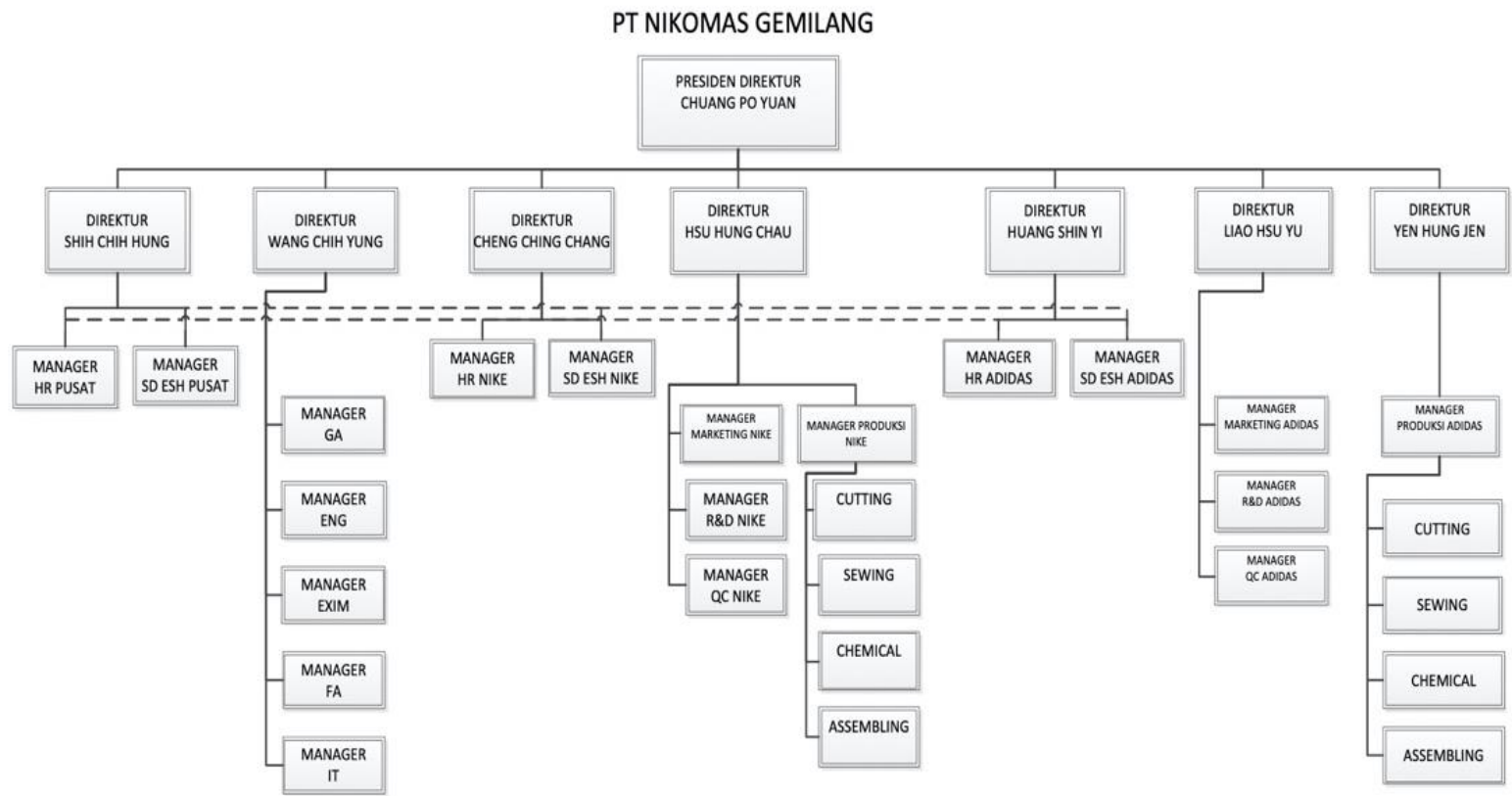


Gambar 1.1 Logo PT Nikomas Gemilang

Sumber: HR PT Nikomas, 2020

1.1.4 Struktur Organisasi PT Nikomas Gemilang

Struktur organisasi merupakan sebuah susunan mengenai unit-unit kerja dalam sebuah organisasi perusahaan yang memiliki kedudukan, tugas, wewenang, dan tanggung jawab yang berbeda secara terkoordinir. Seperti terdapat pada PT Nikomas Gemilang yang memiliki susunan akan struktur organisasi. Berikut adalah struktur organisasi pada PT Nikomas Gemilang:



Gambar 1.2 Struktur Organisasi PT Nikomas Gemilang

Sumber: Data internal perusahaan, 2020

1.2 Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia dalam organisasi sangatlah penting. Dimana sumber daya manusia dibutuhkan dalam organisasi untuk mendorong kemajuan organisasi. Sumber daya manusia dalam suatu organisasi sangat penting untuk efektivitas kegiatan dalam organisasi tersebut. Organisasi dituntut untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang ada. Kualitas sumber daya manusia sangat bergantung pada sejauh mana sistem yang ada dalam organisasi atau perusahaan dapat mendukung dan memenuhi kebutuhan karyawan dan organisasi atau perusahaan (Rindorindo *et al.*, 2019).

Sumber daya manusia merupakan faktor yang menentukan kemajuan organisasi. Bahkan dapat dikatakan bahwa sumber daya manusia merupakan elemen terpenting selain modal, bahan baku dan mesin. Tidak ada perusahaan yang dapat tumbuh dan berkembang tanpa keterampilan manajemen dan moralitas kerja yang memadai (Arda, 2017). Dari pernyataan tersebut dapat dikatakan bahwa sumber daya manusia merupakan elemen yang memberikan kontribusi besar yang menunjang keberhasilan sebuah perusahaan.

Kinerja merupakan perbandingan antara hasil perusahaan dan pengorbanan perusahaan, yang juga mencakup sumber daya yang digunakan dan biaya perusahaan (Noor *et al.*, 2016). Kinerja karyawan bukan hanya berisi informasi untuk promosi perusahaan atau penentuan gaji, tetapi juga bagaimana cara perusahaan memotivasi karyawan dan mengembangkan rencana untuk mengatasi penurunan kinerja karyawannya (Rindorindo *et al.*, 2019). Kinerja karyawan adalah pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang atau sekelompok orang dalam kurun waktu tertentu sesuai dengan kewenangan/tanggung jawab masing-masing. Perusahaan perlu melakukan evaluasi kinerja karyawannya (Wartono, 2017).

PT Nikomas Gemilang adalah perusahaan yang memproduksi sepatu *sport* dan sepatu kasual. Sepatu yang dihasilkan dengan merek terkenal seperti Nike, Adidas, Puma, dan New Balance. Kinerja karyawan dapat dilihat dari keberhasilan karyawan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan sesuai dengan target yang sudah ditetapkan oleh PT. Nikomas Gemilang. Setelah melakukan wawancara dengan manajer HRD PT Nikomas Gemilang pada 8 Desember 2020, penulis mendapatkan

standar nilai kinerja karyawan. Berikut adalah standar nilai prestasi karyawan yang digunakan untuk menilai kinerja karyawan di PT Nikomas Gemilang:

Tabel 1.2 Standar Nilai Untuk Menentukan Kinerja Karyawan

Kriteria	Range Nilai	Tingkat Penilaian
P1	90-100	<i>Outstanding</i>
P2	80-90	<i>Very Good</i>
P3	70-80	<i>Good</i>
P4	60-70	<i>Normal</i>
P5	<60	<i>Fair</i>

Sumber: Data internal perusahaan, 2020

Untuk menilai prestasi karyawan, standar nilai yang digunakan pada PT. Nikomas Gemilang yaitu jika hasil penilaian kinerja menurun atau rendah kriteria standar nilainya adalah P1 (*outstanding*) dan sebaliknya jika hasil penilaian kinerja meningkat atau tinggi kriteria standar nilainya adalah P5 (*fair*). Pada umumnya kinerja diartikan sebagai kesuksesan dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Kinerja merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Berikut adalah tabel berisi rekapitulasi kinerja karyawan pusat PT Nikomas Gemilang tahun 2017 hingga tahun 2019:

Tabel 1.3 Kinerja Karyawan PT Nikomas Gemilang

Tahun	Jumlah Pegawai	Kriteria Penilaian Kinerja Karyawan				
		<i>Outstanding</i> (P1)	<i>Very Good</i> (P2)	<i>Good</i> (P3)	<i>Normal</i> (P4)	<i>Fair</i> (P5)
2017	1638	3%	24%	67%	2%	4%
2018	1550	6%	26%	66%	1%	1%
2019	1425	8%	30%	55%	5%	2%

Sumber: Data internal perusahaan, 2020

Dari hasil rekapitulasi kinerja karyawan pusat PT Nikomas Gemilang periode 2017-2019 berikut ini adalah penjelasan dari tabel 1.3:

- a. P1 (*Outstanding*) pada tahun 2017, presentase kinerja karyawan pusat PT Nikomas Gemilang sebesar 3% dan pada tahun 2018 presentase kinerja karyawan mengalami kenaikan menjadi 6% dari tahun sebelumnya. Kemudian pada tahun 2019 presentase P1 (*Outstanding*) kembali mengalami kenaikan menjadi 8%.
- b. P2 (*Very Good*) pada tahun 2017 presentase kinerja karyawan pusat PT Nikomas Gemilang sebesar 24% dan pada tahun 2018 presentase kinerja karyawan mengalami kenaikan menjadi 26% dari tahun sebelumnya. Kemudian pada tahun 2019 presentase P2 (*Very Good*) kembali mengalami kenaikan menjadi 30%.
- c. P3 (*Good*) pada tahun 2017 presentase kinerja karyawan pusat PT Nikomas Gemilang sebesar 67% dan pada tahun 2018 presentase kinerja karyawan mengalami penurunan menjadi 66% dari tahun sebelumnya. Kemudian pada tahun 2019 presentase P3 (*Good*) kembali mengalami penurunan menjadi 55%.
- d. P4 (*Normal*) pada tahun 2017 presentase kinerja karyawan pusat PT Nikomas Gemilang sebesar 2% dan pada tahun 2018 presentase kinerja karyawan mengalami penurunan menjadi 1% dari tahun sebelumnya. Kemudian pada tahun 2019 presentase P4 (*Normal*) kembali mengalami kenaikan menjadi 5%.
- e. P5 (*Fair*) pada tahun 2017 presentase kinerja karyawan pusat PT Nikomas Gemilang sebesar 4% dan pada tahun 2018 presentase kinerja karyawan mengalami penurunan menjadi 1% dari tahun sebelumnya. Kemudian pada tahun 2019 presentase P5 (*Fair*) kembali mengalami kenaikan menjadi 2%.

Berdasarkan penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa sejak tahun 2017 sampai dengan tahun 2019 rata-rata kinerja Karyawan berada pada kriteria P3 (*Good*) dan jika dilihat dari presentase yang ada, masih sangat sedikit sekali karyawan yang memiliki kinerja pada kriteria P1 (*Outstanding*). Dapat disimpulkan

bahwa dari tahun 2017 hingga tahun 2019 terjadi fluktuasi dalam pencapaian hasil kinerja karyawan PT Nikomas Gemilang. Hasil rekapitulasi penilaian kinerja tersebut, perusahaan tidak ingin terjadinya fluktuasi dalam kinerja karyawan, sedangkan pada wawancara dengan manajer HRD PT Nikomas Gemilang pada 8 Desember 2020, ia mengatakan bahwa perusahaan mengharapkan kinerja pada karyawan dari tahun ke tahun meningkat.

Stres merupakan kondisi yang dirasakan seseorang ketika mendapatkan tekanan dan gangguan yang berasal dari luar diri seseorang (Wartono, 2017). Faktor penyebab stres yang mempengaruhi karyawan berasal dari luar organisasi atau lingkungan, dari dalam organisasi, kelompok karyawan, dan karyawan itu sendiri (Kaswan, 2018). Peneliti terdahulu yang meneliti hubungan stres kerja dan kinerja karyawan mengatakan, karyawan yang mengalami stres kerja karena merasa tertekan makan dapat berpengaruh positif terhadap kinerjanya (Hanafi & Ulfa, 2018). Sama halnya dengan Indriani *et al.* (2016) mengungkapkan bahwa stres kerja berdampak positif terhadap kinerja karyawan. Berbeda halnya dengan Julvia (2016) yang menyimpulkan bahwa stres kerja memiliki pengaruh negatif yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Manajer HRD PT Nikomas Gemilang mengatakan bahwa karyawan pusat merupakan *administration centre* untuk dirinya sendiri dan seluruh karyawan dalam kawasan industri PT Nikomas Gemilang. Berikut ini adalah jadwal kerja karyawan pusat PT Nikomas Gemilang:

Tabel 1.4 Jadwal Kerja Karyawan Pusat PT Nikomas Gemilang

HARI	JAM KERJA
Senin-Kamis	07.30 – 16.00 WIB
Jum'at	07.30 – 16.00 WIB
Istirahat	11.45 – 12.15 WIB
Sabtu	07.30 – 12.30 WIB

Sumber: Data internal perusahaan, 2020

Berdasarkan hasil wawancara dengan manajer HRD PT Nikomas Gemilang pada 8 Desember 2020, penulis mengetahui mengenai ketentuan jadwal waktu kerja dan pengaturannya telah ditentukan dengan persetujuan Pimpinan Serikat Pekerja – Serikat Pekerja Nasional (PSP-SPN). Waktu kerja satu hari selama tujuh jam atau 40 jam seminggu untuk enam hari kerja atau waktu kerja satu hari delapan jam atau 40 jam seminggu untuk lima hari kerja. Sedangkan ketentuan waktu lembur kerja paling banyak tiga jam dalam satu hari dan 14 jam dalam satu minggu. Permasalahan yang ditemukan bahwa karyawan merasakan tingginya beban kerja yang diberikan dalam tujuh jam kerja dalam sehari saja tidak cukup untuk menyelesaikan seluruh pekerjaan sehingga mengharuskan mereka untuk lembur kerja.

Dibawah ini merupakan hasil dari wawancara dengan manajer HRD PT Nikomas Gemilang pada 8 Desember 2020 diketahui bahwa karyawan Pusat merupakan *administration center* untuk dirinya sendiri dan seluruh karyawan dalam kawasan industri PT Nikomas Gemilang sehingga memiliki tingkat stres kerja yang tinggi pada beberapa departemen. Departemen yang memiliki stres kerja tertinggi adalah Departemen Ekspor & Impor, Departemen *General Affair*, dan Departemen *Finance & Accounting*. Ketiga departemen ini memiliki beban kerja yang paling tinggi dan waktu lembur terlama. Mengenai fenomena atau masalah yang sering terjadi dan dapat menyebabkan stres kerja pada karyawan pusat PT Nikomas Gemilang, yaitu:

1. Beban kerja tinggi

Pekerjaan yang diberikan kepada karyawan sangat banyak sehingga menyebabkan *work load* atau pekerjaan menumpuk. Departemen Ekspor & Impor, Departemen *Finance & Accounting* dan Departemen *General Affair* merupakan departemen yang memiliki beban kerja paling tinggi dan harus menyelesaikan pekerjaan dengan sistem yang sangat panjang.

2. Tekanan dari atasan

Tekanan yang diberikan atasan yang menuntut karyawan untuk bekerja menyelesaikan seluruh pekerjaan dengan cepat. Tekanan ini mempengaruhi kondisi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan merasa stres.

3. *Overtime* atau lembur

Banyaknya pekerjaan yang diberikan atasan kepada karyawan membuat pekerjaan tersebut menjadi menumpuk. Karena tuntutan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan cepat, karyawan harus lembur demi menyelesaikan pekerjaan dan mengejar *deadline* yang telah ditentukan.

4. Merasa kelelahan setelah bekerja

Karena tingginya beban kerja yang diberikan, sehingga mengharuskan karyawan untuk bekerja lembur untuk menyelesaikan pekerjaan membuat karyawan merasa kelelahan setelah bekerja.

5. Terhambatnya komunikasi antara karyawan dengan atasan

Karyawan pusat di PT Nikomas Gemilang mayoritas adalah ibu-ibu dengan *range* usia 30 – 40 tahun dimana pengetahuan dalam menguasai Bahasa Inggris atau Bahasa Mandarin tergolong rendah. Sedangkan PT Nikomas Gemilang merupakan bagian dari Pou Chen Grup yang berasal dari Taiwan, yang mana atasannya mayoritas berasal dari Taiwan. Hal tersebut menjadi sebuah keterhambatan dalam berkomunikasi karena karyawan yang tidak menguasai Bahasa Mandarin atau minimal Bahasa Inggris.

Behr dan Newman (dalam Syahronica *et al.* 2015) berpendapat indikator stres kerja yaitu sebagai berikut:

1. Psikologis, stres yang berkepanjangan dapat mempengaruhi keadaan psikis seseorang.
2. Fisik, merupakan keadaan dimana karyawan mengalami kelelahan akibat pekerjaan yang terlalu berat.
3. Perilaku, yaitu keadaan dimana karyawan mengalami keadaan yang tidak menyenangkan dalam melakukan pekerjaan.

Berdasarkan pernyataan tersebut diketahui bahwa salah indikator yang dapat melihat stres kerja adalah fisik yang merupakan keadaan karyawan mengalami kelelahan karena bekerja. Hasil wawancara dengan manajer HRD PT Nikomas Gemilang mengenai kehadiran yaitu bahwa karyawan dituntut untuk hadir ke kantor karena banyaknya pekerjaan yang harus segera diselesaikan. Namun tidak

jarang karyawan yang tidak hadir ke kantor karena berbagai alasan. Sebagian besar karyawan pusat PT Nikomas Gemilang yang tidak hadir dikarenakan alasan kondisi tubuh yang tidak sehat. Hal ini terjadi karena kurangnya jam istirahat kerja dan pekerjaannya yang menumpuk sehingga karyawan harus lembur karena pekerjaan yang belum selesai atau *deadline* yang sangat ketat. Karyawan juga mengeluh kelelahan akibat perjalanan pergi dan pulang kantor yang telat dikarenakan macet di area gerbang keluar-masuk kawasan industri Nikomas Gemilang karena harus berbarengan dengan kurang lebih 40.000 karyawan lainnya. Kemudian penulis menambahkan data absensi karyawan pusat PT Nikomas Gemilang pada tahun 2018, 2019, dan 2020. Berikut ini adalah data absensi karyawan pusat PT Nikomas Gemilang:

Tabel 1.5 Absensi Karyawan Pusat PT Nikomas Gemilang

Departemen	<i>Attendance % (without business trip)</i>		
	2018	2019	2020
<i>Engenering</i>	94.71%	94.90%	92.42%
ERC	92.47%	94.82%	94.38%
Ekspor & Impor	96.56%	88.90%	86.96%
<i>Finnance & Accounting</i>	92.47%	85.86%	75.56%
<i>General Affair</i>	95.17%	92.87%	92.30%
GSCM	90.05%	90.88%	82.50%
<i>Human Resource</i>	91.91%	80.09%	86.52%
Inventaris	83.33%	86.49%	80.73%
<i>Information & Technology</i>	93.02%	91.33%	88.29%
Legal	91.05%	82.14%	75.60%
<i>Public Relation</i>	97.16%	74.59%	69.85%
SD	90.89%	91.16%	88.00%
Rata-Rata	92.40%	87.83%	84.42%

Sumber: Data internal perusahaan, 2020

Berdasarkan data diatas dapat dilihat bahwa rata-rata kehadiran dari tahun 2018-2020 mengalami penurunan. Pada tahun 2018 rata-rata kehadiran karyawan sebesar 92.40%, pada tahun 2019 rata-rata kehadiran karyawan sebesar 87.83% dan pada tahun 2020 rata-rata kehadiran karyawan sebesar 84.42%. Penulis juga menambahkan rekapitulasi data *overtime* karyawan pusat PT Nikomas Gemilang pada tahun 2020 untuk memperkuat fenomena. Berikut ini adalah data *overtime* karyawan pusat PT Nikomas Gemilang pada tahun 2020:

Tabel 1.6 Data *overtime* karyawan pusat PT Nikomas Gemilang

Departemen	<i>Overtime (%)</i>
<i>Engenering</i>	9.31%
ERC	16.04%
Ekspor & Impor	51.05%
<i>Finnance & Accounting</i>	50.67%
<i>General Affair</i>	59.07%
GSCM	11.50%
<i>Human Resource</i>	8.33%
<i>Inventaris</i>	0.50%
<i>Information & Technology</i>	3.44%
Legal	2.29%
<i>Public Relation</i>	2.53%
SD	3.60%
Rata-Rata	36.38%

Sumber: Data internal perusahaan,, 2021

Berdasarkan data *overtime* diatas dapat dilihat ada tiga departemen yang memiliki presentase overtime tertinggi yaitu Departemen Ekspor & Impor sebesar 51.05%, Departemen *Finance & Accounting* sebesar 50.67%, dan Departemen *General Affair* sebesar 59.07%. Melalui wawancara dengan manager HRD PT Nikomas Gemilang pada 8 Desember 2020 mengatakan bahwa penyebab lembur Departemen *Expor & Impor* dan Departemen *Finance & Accounting* dikarenakan beban tugas yang tinggi dan jumlah karyawan yang tidak seimbang. Departemen Ekspor & Impor dan Departemen *Finance & Accounting* hanya memiliki 54 karyawan. Sedangkan penyebab lembur Departemen *General Affair* dikarenakan merupakan departemen ini berperan penting dalam pengelolaan perusahaan sehingga harus mengurus segala hal yang berkaitan dengan kegiatan operasional perusahaan dan memastikannya berjalan sesuai dengan sebagaimana mestinya. Jam kerja yang seringkali tidak teratur termasuk lembur menjadi berdampak pada stres kerja karyawan.

Kepuasan kerja adalah hal yang penting diperhatikan untuk meningkatkan kinerja karyawan (Ardela, 2018). Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan seperti konten pekerjaan, pengawasan, organisasi dan manajemen, peluang promosi, gaji dan tunjangan finansial lainnya seperti insentif, rekan kerja, dan kondisi kerja (Sedarmayanti, 2016). Adapun penelitian terdahulu yang meneliti variabel kepuasan kerja dan kinerja karyawan oleh Pang dan Lu (2018) mengatakan bahwa kepuasan kerja dan peningkatan kinerja karyawan dipengaruhi oleh motivasi oleh prestasi kerja, keselamatan kerja dan lingkungan kerja. Penelitian lain mengungkapkan kepuasan kerja terbukti berhubungan dengan pembelajaran kinerja sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan (Dekoulou & Trivellas, 2015). Dari uraian penelitian terdahulu tersebut, dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai merupakan kunci penting bagi perusahaan untuk mencapai tujuan yang ditetapkan perusahaan. Karyawan yang tidak mendapatkan kepuasan kerja akan melakukan pekerjaan dengan baik dan meningkatkan kinerjanya, sedangkan karyawan yang tidak mendapatkan kepuasan kerja akan merasa frustasi dan mempengaruhi kinerjanya. Berikut merupakan hasil dari wawancara dengan manager HRD PT

Nikomas Gemilang pada 8 Desember 2020 mengenai fenomena atau masalah yang sering terjadi dan dapat menyebabkan kepuasan kerja pada karyawan pusat PT Nikomas Gemilang, yaitu:

1. Karyawan merasa puas terhadap fasilitas yang disediakan oleh perusahaan. Fasilitas yang tersedia yaitu ruang kerja yang nyaman, ruang istirahat, fasilitas olahraga, mes tersedia bagi karyawan yang tinggal dari luar Kabupaten Serang.
2. Gaji, tunjangan *financial*, dan kompensasi yang diberikan perusahaan tidak seimbang dengan jabatan dan tugas. Sehingga gaji, tunjangan *financial*, dan kompensasi yang diberikan masih tergolong rendah hanya memenuhi kebutuhan normative saja. Apabila dibandingkan dengan perusahaan lain yang sekelas dan dengan jabatan yang sama, sangat jauh terlihat perbedaannya. Salah satu alasan perusahaan memberi gaji, tunjangan *financial* dan kompensasi yang rendah karena perusahaan merasa telah memberikan fasilitas yang nyaman dan memadai kepada karyawan.
3. *Reward* dan apresiasi dari atasan terhadap kinerja karyawan masih sangat rendah karena PT Nikomas Gemilang adalah perusahaan berbasis Taiwan yang mana dikenal pelit dan sangat perhitungan.

Berdasarkan yang telah dijelaskan diatas dapat dilihat bahwa karyawan merasa puas dengan fasilitas yang disediakan perusahaan. Namun, kepuasan kerja karyawan rendah terhadap gaji, tunjangan, dan kompensasi yang diterima karena tidak sesuai dengan beban pekerjaan yang dilakukan. Menurut Robbins (2003) ada empat indikator yang menunjukkan ketidakpuasan karyawan, yaitu sebagai berikut:

1. *Exit*: Ketidakpuasan ditunjukkan melalui perilaku meninggalkan organisasi secara langsung, termasuk mencari posisi baru atau mengundurkan diri.
2. *Voice*: Ketidakpuasan diekspresikan dengan cara menyuarakan apa yang dirasa.
3. *Loyalty*: Ketidakpuasan diekspresikan secara pasif tetapi optimis dengan menunggu kondisi membaik dengan membela organisasi dalam

menghadapi kritik eksternal, dan percaya bahwa organisasi dan manajemen akan melakukan hal yang benar.

4. *Neglect*: Ketidakpuasan secara pasif membuat situasi menjadi lebih buruk, dengan ketidakhadiran atau keterlambatan jangka panjang dan peningkatan tingkat kesalahan dalam bekerja.

Dari empat indikator diatas dilihat bahwa salah satu indikator yang dapat digunakan untuk melihat ketidakpuasan kerja karyawan menggunakan indikator *exit* yaitu pengunduran diri karyawan. Sehingga untuk memperkuat hasil wawancara tentang kepuasan kerja, penulis menambahkan rekapitulasi data turnover karyawan pusat PT Nikomas Gemilang untuk melihat jumlah karyawan keluar. Berikut adalah rekapitulasi data turnover karyawan pusat PT Nikomas Gemilang tahun 2018, 2019, dan 2020:

Tabel 1.7 Rekapitulasi Data Turnover Karyawan Pusat PT Nikomas Gemilang

Tahun	Jumlah Karyawan	Karyawan Keluar	Karyawan Masuk
2018	1550	51	15
2019	1425	63	27
2020	1350	110	11

Sumber: Data internal perusahaan, 2020

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa PT Nikomas Gemilang jumlah karyawan yang keluar meningkat setiap tahunnya, pada tahun 2018 sebanyak 51 orang, pada tahun 2019 sebanyak 63 orang, dan pada tahun 2020 sebanyak 110 orang. Kemudian untuk jumlah karyawan yang masuk pada tahun 2018 sebanyak 15 orang, pada tahun 2019 meningkat menjadi 27 orang, dan pada tahun 2020 menurun menjadi sebanyak 11 orang. Melalui wawancara bersama manager HRD PT Nikomas Gemilang, penulis mengetahui bahwa karena rendahnya kepuasan kerja karyawan terutama mengenai gaji, tunjangan *financial*, dan kompensasi yang diberikan tidak sesuai dengan jabatan dan beban tugas yang diberikan menyebabkan karyawan memilih keluar (*resign*) dari perusahaan.

Kinerja karyawan PT Nikomas Gemilang memiliki peran penting untuk menjalankan roda perusahaan dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan. Oleh karena itu sangat penting bagi perusahaan untuk memperhatikan stres kerja dan menjaga kepuasan kerja karyawan agar karyawan dapat mencapai kinerja dengan maksimal. Ketika kinerja karyawan maksimal dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan maka hal tersebut dapat berdampak positif bagi perusahaan. Berdasarkan hasil pemaparan latar belakang yang dijelaskan di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian di PT Nikomas Gemilang dengan judul **“Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pusat PT Nikomas Gemilang”**.

1.3 Rumusan Masalah

Sumber daya manusia merupakan elemen yang memberikan kontribusi besar yang menunjang keberhasilan sebuah perusahaan. Keberhasilan pencapaian perusahaan tergantung pada kualitas sumber daya manusia dan bagaimana pemberdayaannya. Stres kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam menyelesaikan tugasnya dan kepuasan kerja dapat dilihat dari bagaimana cara perusahaan memberi perlakuan kepada karyawan dalam perusahaan.

PT Nikomas Gemilang merupakan bagian dari Pou Chen Grup sebagai perusahaan yang memproduksi sepatu sport dan sepatu kasual. Hasil dari data yang ada beserta wawancara kepada Manajer HRD PT Nikomas Gemilang, permasalahan yang dialami karyawan pusat PT Nikomas Gemilang adalah stres kerja yang disebabkan oleh tingginya beban kerja, tekanan dari atasan, dan lembur kerja. Rendahnya kepuasan kerja yang disebabkan oleh gaji, tunjangan finansial dan kompensasi yang didapatkan tidak sesuai dengan jabatan dan beban kerja. Serta kinerja karyawan pada tahun 2017-2019 masih fluktuasi dan sangat sedikit kinerja karyawan yang berada pada kategori P1 (*outstanding*). Hal ini diperkuat dengan penelitian terdahulu yang terdapat pengaruh signifikan antara stres kerja dan kinerja dan kepuasan kerja dan kinerja, maka peneliti akan mengidentifikasi bagaimana pengaruh stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pusat PT

Nikomas Gemilang. Berdasarkan rumusan masalah yang telah dipaparkan oleh penulis, maka pertanyaan penelitian adalah sebagai berikut:

1. Seberapa besar tingkat stres kerja karyawan pusat PT Nikomas Gemilang?
2. Seberapa besar tingkat kepuasan kerja karyawan pusat PT Nikomas Gemilang?
3. Seberapa besar tingkat kinerja karyawan pusat PT Nikomas Gemilang?
4. Seberapa besar pengaruh stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pusat PT Nikomas Gemilang secara parsial dan simultan?

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan pertanyaan pada rumusan masalah, terbentuklah tujuan dari penelitian ini yaitu :

1. Mengetahui tingkat stres kerja karyawan pusat PT Nikomas Gemilang.
2. Mengetahui tingkat kepuasan kerja karyawan pusat PT Nikomas Gemilang.
3. Mengetahui tingkat kinerja karyawan pusat PT Nikomas Gemilang.
4. Mengetahui pengaruh stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pusat PT Nikomas Gemilang secara parsial dan simultan.

1.5 Manfaat Penelitian

1.5.1 Aspek Teoritis

1. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memperkaya khazanah ilmu pengetahuan dan sebagai penerapan ilmu yang telah didapat selama kuliah khususnya bidang pengembangan sumber daya manusia, khususnya pengaruh stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.
2. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi rujukan bagi penelitian selanjutnya.

1.5.2 Aspek Praktis

Dilihat dari aspek praktis, hasil penelitian yang berkaitan dengan bidang kajian sumber daya manusia ini dapat dijadikan sebagai salah satu bahan masukan dan informasi bagi perusahaan bagaimana mengelola sumber daya manusia dengan

baik. Pengelolaan ini bertujuan supaya sumber daya manusia dapat memberikan kontribusi yang baik dan positif bagi perusahaan.

1.6 Sistematika Penulisan

Berikut adalah sistematika penulisan untuk mempermudah pembaca dalam memahami isi yang terdapat pada penelitian ini, yaitu:

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini berisi tentang latar belakang permasalahan, identifikasi masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, dan sistematika penelitian.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini berisi tentang teori-teori yang berkaitan dengan penelitian dan mendukung pemecahan permasalahannya.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini berisi tentang jenis penelitian yang digunakan, operasionalisasi variabel dan skala pengukuran, metode pengumpulan data, populasi dan sampel, analisis data dan pengujian hipotesis.

BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini akan menjelaskan secara rinci tentang pembahasan dan analisa-analisa yang dilakukan sehingga akan jelas gambaran permasalahan yang terjadi dan alternatif pemecah masalah yang akan dihadapi.

BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisi kesimpulan akhir dari analisa dan pembahasan pada bab IV serta saran saran yang dapat dimanfaatkan bagi perusahaan.