BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia memiliki peranan yang penting dalam perusahaan karena karyawan merupakan penggerak utama dalam setiap kegiatan perusahaan, mereka bertanggung jawab untuk merencanakan, melaksanakan, dan mengendalikan berbagai kegiatan dan aktivitas perusahaan, karyawan merupakan sumber daya penting bagi perusahaan karena mereka memiliki bakat, tenaga, dan kreativitas yang sangat dibutuhkan untuk mencapai tujuan perusahaan, keberhasilan suatu perusahaan dapat dilihat dari kemampuannya dalam mengelola sumber daya yang dimilikinya, karyawan dianggap sebagai sumber daya yang sangat penting bagi perusahaan.

Menurut Zuni Ekawati (2022) bahwa karyawan memiliki bakat yang berharga. Kurnia dan Sitorus (2022) berpendapat bahwa karyawan memberikan kontribusi berupa tenaga dan kreativitas yang sangat dibutuhkan oleh perusahaan dalam mencapai tujuan mereka, sebagaimana disebutkan oleh Herlambang dan Haryono (2022) termasuk sumber daya manusia yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah upah kerja dan stress kerja.

Latar belakang penyebab menurunnya kinerja karyawan, salah satunya adalah masalah upah dan stress kerja, upah memiliki peran penting sebagai alat untuk memotivasi karyawan guna meningkatkan kinerja mereka dan mendorong mereka untuk aktif dalam mencapai tujuan perusahaan. Selain itu, upah juga merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, menurut Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan,

pasal 1 ayat (1) menjelaskan bahwa upah adalah hak yang diterima oleh pekerja atau buruh dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja.

Upah ditetapkan dan dibayarkan berdasarkan perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan yang berlaku. Upah juga mencakup tunjangan untuk pekerja/buruh dan keluarganya atas pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dilakukan. Perusahaan bersedia membayar upah dan gaji yang lebih tinggi, jika karyawan telah memberikan yang terbaik dari tenaga dan kemampuan mereka namun tidak mendapatkan upah yang sebanding, ada kemungkinan bahwa karyawan tersebut akan memilih untuk meninggalkan perusahaan (Suwarno dan Harianti, 2022).

Pada kenyataannya setiap pekerjaan pasti memiliki tingkat tekanan stress yang berbeda-beda, jumlah sumber daya manusia yang terbatas, dalam waktu yang sama seorang karyawan dituntut memegang peranan dan mengerjakan tugas yang berbeda, tuntutan peran dan tugas yang berlebihan tersebut pada akhirnya mengakibatkan karyawan merasa kebingungan akan tugas mana yang harus diselesaikan terlebih dahulu mengingat kedua tugas tersebut sama-sama harus segera diselesaikan, dengan begitu karyawan akan merasa bingung dan bisa menyebabkan stress, dan akan berpengaruh terhadap kinerja mereka.

Sistem kerja masih terdapat kekurangan sehingga karyawan memiliki sikap kurang bertanggungjawab terhadap pekerjaan mereka sendiri. seringnya terjadi berbagai pelanggaran yang dilakukan karyawan seperti datang terlambat, pulang kerja tidak sesuai dengan waktunya. Untuk motivasi kerja yang diterapkan tidak sesuai dengan lingkungan kerja yang ada sehingga karyawan merasa tidak

nyaman yang mengakibatkan tidak memiliki motivasi untuk bekerja dalam perusahaan tersebut, dari ketiga hal tersebut akan sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berikut uraian pada Tabel 1.1 data absensi karyawan pada PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk (Alfamart) Kabupaten Gresik.

Tabel 1.1

Data Absensi Karyawan PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk (Alfamart) Kabupaten Gresik Tahun 2023

Bulan	Jumlah Karyawan	Jumlah Absensi	Presentasi Absensi
Januari	36	1	2,77%
Februari	36	1	2,77%
Maret	36	2	5,55
April	36	5	13,88
Mei	36	4	11,11
Juni	36	6	16,66
Juli	36	8	22,22

Sumber: PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk (Alfamart) kabupaten Gresik 2023

Data absensi karyawan pada PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk (Alfamart) Kabupaten Gresik mengalami kenaikan persentase absensi dimana pada bulan Januari dan Februari sejumlah 2,77%, pada bulan Maret sejumlah 5,55%, pada bulan april 13,88% dari target, pada bulan mei 11,11% dari target, pada bulan juni 16,66% dari target, dan pada bulan Juli mengalami kenaikan yang sangat drastis sejumlah 22,22% dari target absensi karena terdapat permasalahan pada kepemimpinan yang masih kurang baik yaitu terjadinya kegagalan seperti tugas yang diterima oleh karyawan sering bertentangan satu sama lain.

Sering terjadi berbagai pelanggaran yang dilakukan oleh karyawan seperti datang terlambat, pulang kerja tidak sesuai dengan waktunya, serta beban kerja

yang diterapkan tidak sesuai sistem kerja yang ada sehingga kinerja karyawan pada PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk (Alfamart) Kabupaten Gresik menurun. Sumber daya manusia dalam suatu perusahaan tentunya harus menerapkan sistem kerja yang baik yang dapat berdampak positif terhadap tingkat stress kerja pada karyawan.

Memberikan upah yang sesuai bagi karyawan yang bekerja sesuai dengan target atau mencapai target agar dapat memotivasi karyawan untuk bekerja dengan lebih baik dimana faktor-faktor tersebut sangat berpengaruh pada kinerja karyawan. Menurut Mangkunegara (2016) kinerja karyawan merupakan hasil kerja seseorang secara kualitas maupun secara kuantitas yang telah dicapai oleh karyawan dalam menjalankan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan. Berdasarkan berbagai fenomena bisnis dan empiris yang ada maka penelitian ini layak untuk diteliti.

Adanya kinerja karyawan yang tidak baik mengenai hasil kerja, tanggung jawab, kerja sama, Hal tersebut dibuktikan dalam penilaian kinerja karyawan Alfamart kabupaten gresik yang dilakukan pada setiap akhir bulannya, usaha yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan, adalah salah satunya dengan memperhatikan upah kerja dan stress kerja yang terjadi pada karyawan perusahaan.

Menurut Widyawati and Khuzaini (2020) Perubahan emosi seorang pekerja dapat menjadi pemicu stres kerja yang berdampak pada pikiran dan kondisi fisik, kondisi stres manusia sebagai sumber daya perusahaan dapat mempengaruhi peran karyawan sebagai tulang punggung yang memiliki peranan penting dalam kinerja yang baik atau buruk. penelitian yang dilakukan oleh Marsinah dan

Hatidah (2022) Upah kerja dapat digunakan sebagai alat untuk memotivasi karyawan dalam rangka untuk meningkatkan kinerja mereka, upah yang baik dapat merangsang para karyawan untuk bekerja lebih baik dan meningkatkan kinerja mereka, oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan upah kerja yang baik untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Upah kerja memiliki peran penting dalam mempengaruhi kinerja karyawan, upah yang adil dan memadai dianggap sebagai bentuk pengakuan dan motivasi bagi karyawan, yang pada akhrinya dapat meningkatkan kinerja mereka, upah yang tidak memadai atau tidak sebanding dengan tanggung jawab dan kontribusi karyawan dapat menyebabkan ketidakpuasan dan kurangnya motivasi, yang berpotensi berdampak negatif pada kinerja mereka (Efendi, Lubis, dan Elvina , 2020). Studi tentang pengaruh upah kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan telah dilakukan oleh beberapa peneliti.

Penelitian oleh Welson dan Simanjuntak (2022) menunjukkan bahwa upah kerja mempengaruhi kinerja karyawan secara langsung maupun tidak langsung dengan melalui stres kerja oleh karena itu, bahwa pengaruh upah kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan masih menjadi topik penelitian yang kontroversial dan memerlukan penelitian lebih lanjut untuk memperoleh hasil yang lebih konsisten.

PT Sumber Alfaria Trijaya, Tbk merupakan salah satu perusahaan ritel terbesar di Indonesia yang bergerak di bidang minimarket. Perusahaan ini memiliki lebih dari 17.000 gerai Alfamart yang tersebar di seluruh Indonesia. Sebagai perusahaan besar, PT Sumber Alfaria Trijaya, Tbk memiliki banyak karyawan yang bekerja di berbagai divisi. Salah satu faktor yang dapat

mempengaruhi kinerja karyawan adalah upah kerja dan stress kerja. Upah kerja merupakan salah satu faktor penting dalam motivasi karyawan untuk bekerja dengan baik dan meningkatkan kinerja mereka.

Ditemukan hasil bahwa karyawan mengalami ketidakpuasan terhadap pekerjaan mereka karena adanya kebijakan pemotongan upah jika pendapatan outlet tidak sesuai dengan yang tercatat dalam sistem, saat Alfamart melakukan stock opname bulanan, terdapat perbedaan perhitungan barang yang mengakibatkan kerugian bagi para pekerja, rata-rata kerugian yang dicatat dalam Nota Barang Hilang (NBH) yang dikenakan kepada pekerja tidak boleh mencapai 200.000 rupiah per bulan, berdasarkan informasi, perusahaan telah menetapkan batas potongan bulanan tidak boleh melebihi 0,14% dari gaji yang diterima oleh pekerja. Berikut uraian dari tabel 1.2 rincian pemotongan upah karyawan pada PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk (Alfamart) kabupaten Gresik:

Tabel 1.2

Rincian Pemotongan Upah Karyawan

Bulan	Jumlah Karyawan	Gaji Pokok (Rp)	Pemotongan Pajak (Rp)	Pemotongan Bpjs Kesehatan (Rp)	Pemotongan Jaminan Hari Tua (Rp)
Januari	36	4.522.030	70.000	50.000	50.000
Februari	36	4.522.030	70.000	50.000	50.000
Maret	36	4.522.030	70.000	50.000	50.000
April	36	4.522.030	70.000	50.000	50.000
Mei	36	4.522.030	70.000	50.000	50.000
Juni	36	4.522.030	70.000	50.000	50.000
Juli	36	4.522.030	70.000	50.000	50.000

Sumber: PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk (Alfamart) kabupaten Gresik 2023

Terdapat beberapa faktor yang menjadi penyebab adanya selisih perhitungan barang antara barang masuk, total penjualan, dan sisa barang di toko

atau gudang, faktor-faktor tersebut mungkin disebabkan oleh perilaku pekerja, kurangnya pengawasan, pencurian oleh pihak luar, atau kesalahan administrasi dalam penyediaan barang, meskipun demikian, para pekerja merasa bahwa mereka tidak pernah mencuri barang, perusahaan menetapkan Batas Toleransi Kehilangan (BTK) sebesar hanya 0,14% dari total penjualan barang.

Upah kerja yang baik dapat meningkatkan motivasi karyawan dan meningkatkan kinerja. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Wulandari, Farida, dan Pristi (2023) Motivasi kerja yang tinggi cenderung mengurangi stres kerja, karena karyawan yang termotivasi memiliki semangat dan energi lebih untuk menghadapi tantangan dalam pekerjaan mereka. Menurut Porwani (2015) perusahaan perlu memberikan upah kerja yang adil dan sesuai dengan standar serta mengurangi stres kerja karyawan dengan memberikan lingkungan kerja yang kondusif dan program kesejahteraan karyawan agar dapat meningkatkan kinerja karyawan.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka dapat dirumuskan permasalahan seperti berikut:

1. Apakah upah kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Alfamart di Kabupaten Gresik?
2. Apakah stress kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Alfamart di Kabupaten Gresik?
3. Apakah upah kerja dan stres kerja berpengaruh terhadap kinerja?

1.3 Batasan Masalah

Penelitian ini akan difokuskan pada pengaruh upah kerja dan stress kerja terhadap kinerja karyawan pada bagian kasir Alfamart di kabupaten gresik. Penelitian akan mempertimbangkan hubungan antara besaran upah yang diterima karyawan, tingkat stres kerja yang dialami, dan dampaknya pada kinerja mereka.

Penelitian ini akan berfokus pada karyawan di beberapa cabang Alfamart tertentu, dengan variabel kinerja diukur melalui kualitas kerja, kuantitas, ketepatan waktu, dan efektifitas.

1.4 Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. **Tujuan Penelitian**
   a. Untuk mengetahui bagaimana upah kerja dan stres kerja mempengaruhi kinerja karyawan.
   b. Untuk mengetahui pengaruh upah kerja terhadap kinerja karyawan.
   c. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan.

2. **Manfaat Penelitian**

a. Bagi Perusahaan

Membantu perusahaan untuk memahami bagaimana upah kerja dan stres kerja memengaruhi kinerja karyawan. Hasil penelitian dapat digunakan sebagai dasar untuk mengambil kebijakan atau tindakan yang tepat untuk meningkatkan kinerja karyawan.

b. Bagi Peneliti Selanjutnya

Dapat digunakan sebagai salah satu referensi dan informasi bagi peneliti lain yang ingin melakukan penelitian lebih lanjut mengenai masalah yang terkait.

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MALANG