BAB 1
PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Dasar bagi perusahaan untuk mencapai keunggulan dalam persaingan adalah bagaimana mengelola sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan. Pengelolaan sumberdaya tersebut tidak lepas dari faktor sumberdaya manusia yaitu tenaga kerja atau karyawan, karyawan merupakan sumberdaya yang penting bagi perusahaan karena memiliki bakat, tenaga dan kreatifitas yang sangat dibutuhkan oleh perusahaan untuk mencapai tujuannya, kinerja yang dicari oleh perusahaan adalah seseorang yang tergantung dari kemampuan, motivasi dan dukungan individu yang diterima (Mathis dan Jakson, 2002). Mengingat pentingnya sumberdaya manusia yang mencakup peran, pengelolaan, serta pendayagunaan karyawan diperlukan untuk memacu semangat kerja karyawan, perusahaan harus memenuhi beberapa criteria melalui penerapan konsep dan teknik manajemen sumberdaya manusia yang tepat, salah satunya melalui konsep stress kerja (Hendri, 2013).

Stress kerja menurut Gibson (1996) adalah, menyatakan bahwa stress kerja adalah suatu tanggapan penyesuaian diperantarai oleh perbedaan-perbedaan individu dan atau proses psikologi yang merupakan suatu konsekuensi dari setiap tindakan dari luar (lingkungan), situasi atau peristiwa yang menetapkan permintaan psikologi dan atau fisik berlebihan kepada seseorang.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi stress kerja karyawan adalah individu, lingkungan dan organisasi. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di lingkungan perkerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja dalam suatu organisasi atau perusahaan mempunyai peranan penting untuk kelancaran proses produksi karena lingkungan kerja yang baik tidak hanya dapat memuaskan karyawan dalam melaksanakan tugas, tetapi juga berpengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Kemudian faktor yang mempengaruhi stress kerja karyawan yakni organisasi. Tanpa adanya organisasi didalam suatu perusahaan maka sumberdaya manusia yang ada dalam perusahaan tersebut tidak akan produktif. Organisasi adalah Dessler (2000), berpendapat bahwa komitmen organisasi merupakan kekuatan identifikaasi dari keterlibatan individu dengan organisasi. Komitmen yang tinggi dicirikan dengan 3 hal, yaitu: (1) Kepercayaan dan penerimaan yang kuat terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi (2) kemauan yang kuat untuk bekerja demi organisasi (3) Keinginan yang kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi.

Selain faktor-faktor yang ada diatas ada satu faktor penting yang menunjang lancar tidaknya stress kerja karyawan yakni individu. Individu adalah orang yang memandang berbagai hal secara berbeda akan berperilaku secara berbeda, orang yang memiliki sikap yang berbeda akan memberikan respon yang berbeda terhadap perintah, orang yang memiliki kepribadian yang berbeda berinteraksi dengan cara yang berbeda dengan atasan, rekan kerja dan bawahan. Setiap individu memiliki ciri dan sifat atau karakteristik bawahan (*heredity)* dan karakteristik yang memperoleh dari pengaruh lingkungan. Karakteristik bawahan merupakan karakteristik keturunan yang dimiliki sejak lahir, baik yang menyangkut faktor biologis maupun faktor social psikologis.

Dari uraian di atas maka tampak jelas bahwa peranan lingkungan kerja, individu dan organisasi dalam menunjang pemenuhan kebutuhan karyawan sangat besar, atau dengan kata lain lingkungan kerja, individu dan organisasi diharapkan mampu berpengaruh positif terhadap disiplin kerja.

PT. Perkebunan Nusantara XII (Persero) atau PTPN XII yang merupakan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) perkebunan beroperasi di Jawa Timur dengan Kantor Pusat di Surabaya, memiliki 35 unit usaha (kebun) yang memperoduksi: (a) Kopi Arabika, (b) Kopi Robusta, (c) KakaoMulia, (d) Kakao Bulk, (e) Teh, (f) Karet, dan (g) Lain-lain tanaman perkebunan maupun holtikultura. Salah satunya adalah PTPN XII (persero) Kebun Renteng Jenggawah Jember yang usahanya bergerak dalam bidang perkebunan. Hasil produksi PTPN XII (persero) Kebun Renteng diantaranya: kakao edel, karet, kopi dan lainnya.

Namun demikian, dalam upaya mengurangi stres kerja karyawan pada PTPN XII (persero) Kebun Renteng, Jenggawah, Jember, nampaknya masih terdapat banyak kendala yang dihadapi sehingga sulit untuk mencapai tujuan perusahaan. Kondisi yang belum ideal tersebut disebabkan oleh beberapa kendala diantaranya karyawan yang tidak bisa memenuhi target perusahaan, karyawan yang tidak bisa berkomunikasi dengan baik antar individu maupun kelompok, karyawan yang selalu bertindak semaunya sendiri, karyawan yang datang kerja terlambat, istirahat lebih awal dan tidak masuk kerja tanpa ijin, sehingga mengakibatkan produktivitas kerjanya menurun. Hal ini dikarenakan karyawan yang selalu membuat kesalahan dan motivasi karyawan yang rendah dalam mengerjakan pekerjaan sehingga pekerjaan karyawan tidak dapat terselesaikan sesuai dengan yang direncanakan.

Tabel 1.1: Tingkat Absensi Tahun 2015

	Bulan											
Ket	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**	**6**	**7**	**8**	**9**	**10**	**11**	**12**
K	76%	83%	81%	74%	85%	76%	96%	86%	66%	81%	94%	√
S1	13%	5%	2%	3%	5%	13%	1%	6%	2%	14%	4 %	√
C	√	√	√	√	√	√	√	√	22%	√	√	2%
M	7%	11%	16%	22%	8%	7%	2%	6%	8%	3%	1%	√
PC	√	√	√	√	√	2%	√	√	√	√	√	√

Sumber: PTPN XII (Persero) Kebun Renteng Jenggawah Jember

Keterangan:

K : Masuk Kerja

S1 : Tidak Masuk Kerja Karena Sakit

C : Tidak Masuk Kerja Karena Istirahat Tahunan

M : Tidak Masuk Kerja Tanpa Izin Perusahaan

PC : Tidak Masuk Kerja Potong cuti

Berdasarkan data absensi tabel 1.1 menunjukan bahwa tingkat kehadiran atau absensi karyawan masih belum memenuhi tuntutan perusahaan. Perusahaan menuntut agar semua karyawan tingkat absensinya rendah, guna mendapatkan hasil produksi yang ditargetkan oleh perusahaan. Oleh karena itu peneliti merasa perlu dilakukannya penelitian mengenai lingkungan kerja, individu, dan

organisasi yang dapat mempengaruhi tingkat stres kerja di PTPN XII (Persero) Kebun Renteng Jenggawah Jember.

Hal itu diperkuat dengan hasil wawancara yang dilakukan kepada karyawan PTPN XII (Persero) Kebun Renteng Jenggawah Jember. Ada beberapa persoalan yang dikeluhkan oleh karyawan PTPN XII (Persero) Kebun Renteng Jenggawah Jember dalam hal yang mempengaruhi stress kerja karyawan. Hasil wawancara yang dilakukan disajikan dalam tabel berikut:

Tabel 1.2: Rekap Wawancara Karyawan PTPN XII (Persero) Kebun Renteng Jenggawah Jember

No	Item	Keluhan	Jumlah Karyawan	
			Baik	Buruk
1	Lingkungan kerja	Kepercayaan antar karyawan maupun dengan atasan kurang baik	9	25
		Penugasan	5	29
		Hubungan	22	12
		Komunikasi	23	11
2	Individu karyawan	Masalah keluarga	29	5
		Masalah ekonomi	20	14
		Kepribadian	30	4
3	Organisasi	Tuntutan tugas	9	25
		Tuntutan peran	21	13
		Struktur organisasi	28	6

Sumber: Data Primer yang Diolah 2016

Dalam kaitannya dengan stres kerja kerja karyawan, hal tersebut tentunya harus segera dibenahi agar stres kerja kerja karyawan bisa meningkat. Yang pertama adalah faktor lingkungan yang meliputi kepercayaan yang buruk antara karyawan dengan karyawan lainnya maupun karyawan dengan atasan, pemberian wewenang dalam *job description* dan pengambilan keputusan yang sama antar karyawan, komunikasi yang dilandaskan pada kejujuran dan kebenaran agar tercipta rasa saling percaya, setiap karyawan diberikan kebebasan untuk menyampaikan pendapat ataupun saran terkait pekerjaan, serta perbaikan hubungan dengan rekan kerja maupun dengan atasan.

Faktor individu juga harus diperhatikan oleh manajemen PTPN XII terkait dengan rentannya karyawan akan stress kerja. Adapun faktor-faktor individu yang perlu diperhatikan adalah sifat atau kepribadian karyawan yang berbeda antara

karyawan yang satu dengan karyawan yang lain; pembentuk kepribadian itu sendiri seperti budaya, norma-norma keluarga, teman kelompok sosial lainnya; dan kestabilan lingkungan non fisik di tempat kerja.

Selanjutnya yang perlu diperhatikan adalah faktor organisasi. Faktor organisasi merupakan inti dari stress kerja karena dari dalam organisasi kebanyakan penyebab karyawan stress dalam bekerja, hal itu dapat terjadi karena tuntutan tugas yang menumpuk sedangkan waktu pengerjaan yang diberikan terbatas; tuntutan peran berhubungan dengan tekanan yang diberikan pada seseorang sebagai fungsi dari peran tertentu yang dimainkan dalam organisasi itu; tuntutan antar pribadi adalah tekanan yang diciptakan oleh karyawan lain; dan struktur organisasi menentukan tingkat diferensiasi dalam organisasi, tingkat aturan dan peraturan dan dimana keputusan itu diambil.

1.2 Rumusan Masalah

Perumusan masalah merupakan langkah yang sangat penting karena langkah ini menentukan kemana suatu penelitian diarahkan. Perumusan masalah pada hakekatnya merupakan perumusan pernyataan yang jawabannya akan dicari melalui penelitian. Maka penulis merumuskan permasalahan sebagai berikut:

a. Apakah faktor lingkungan kerja, faktor individu, dan faktor organisasi memiliki pengaruh secara simultan terhadap stres kerja karyawan PTPN XII (Persero) Kebun Renteng Jenggawah Jember?
b. Apakah faktor lingkungan kerja, faktor individu, dan faktor organisasi memiliki pengaruh secara parsial terhadap stres kerja karyawan PTPN XII (Persero) Kebun Renteng Jenggawah Jember?

1.3 Tujuan dan Kegunaan Penelitian

a. Tujuan penelitian adalah:
    1. Untuk mengidentifikasi pengaruh faktor lingkungan kerja, faktor individu, dan faktor organisasi secara simultan terhadap stres kerja karyawan PTPN XII (Persero) Kebun Renteng Jenggawah Jember.

2. Untuk menganalisis tingkat pengaruh faktor lingkungan kerja, faktor individu, dan faktor organisasi secara parsial terhadap stres kerja karyawan PTPN XII (Persero) Kebun Renteng Jenggawah Jember.

b. Kegunaan Penelitian

Adapun kegunaan penelitian ini adalah:

1. Bagi PTPN XII (Persero) Kebun Renteng Jenggawah Jember

   Sebagai bahan pertimbangan bagi PTPN XII (Persero) Kebun Renteng Jenggawah Jember untuk mengambil kebijaksanaan dalam rangka mengurangi stres kerja karyawan pada PTPN XII (Persero) Kebun Renteng Jenggawah Jember yang akhirnya diharapkan akan mengurangi stres kerja karyawan.

2. Bagi Pengembangan Ilmu

   a. Sebagai tambahan wacana pengaruh faktor lingkungan kerja, faktor individu, dan faktor organisasi secara terhadap stres kerja karyawan.

   b. Sebagai referensi ilmiah yang dapat dipergunakan oleh pihak yang memerlukan untuk bahan pertimbangan guna mengurangi stres kerja karyawan.