

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pembangunan ekonomi merupakan suatu pertumbuhan ekonomi yang diikuti oleh perubahan-perubahan dalam struktur ekonomi dan corak kegiatan ekonomi atau usaha meningkatkan pendapatan per kapita dengan jalan mengolah kekuatan ekonomi potensial menjadi ekonomi riil melalui penanaman modal, penggunaan teknologi, penambahan pengetahuan, peningkatan keterampilan, penambahan kemampuan berorganisasi, dan manajemen. Dengan adanya pembangunan ekonomi maka peningkatan pendapatan perkapita akan tercipta, sehingga kemakmuran masyarakat akan tercipta (Sukirno, 2006:3).

Di masa yang akan datang setiap Kabupaten di Indonesia diharapkan memiliki suatu produk yang diandalkan dan merupakan penentu daya saing daerah. Kemampuan berkompetisi ini merupakan upaya untuk infrastruktur yang kuat dengan didasari pola pemetaan dan geografis yang baik untuk mengetahui potensi-potensi daerah yang bisa dikembangkan. Kebijakan-kebijakan yang diterapkan oleh Pemerintah Daerah haruslah didasarkan pada kekhasan daerah yang bersangkutan dengan menggunakan potensi sumber daya manusia, kelembagaan dan sumberdaya fisik secara lokal. Bagaimanapun juga pemerintah dan masyarakat berperan dalam mengelola sumberdaya yang ada dengan membentuk suatu pola kemitraan antara pemerintah daerah dan sektor swasta untuk menciptakan suatu lapangan pekerjaan baru dan memacu perkembangan kegiatan ekonomi dalam wilayah tersebut (Arsyad, 1997 : 274).

Indonesia negara yang kaya akan sumberdaya alam. Kekayaan alam yang dimiliki Indonesia ada pada sektor pertanian yang menjadikan negara Indonesia sebagai negara agraris. Sektor pertanian ini merupakan sektor yang mampu menopang perekonomian Indonesia. Pertanian adalah suatu jenis kegiatan produksi yang berlandaskan pertumbuhan dari tumbuh-tumbuhan dan hewan. Pertanian dalam arti sempit dinamakan sebagai pertanian rakyat sedangkan pertanian dalam arti luas meliputi pertanian rakyat atau pertanian dalam arti sempit, perkebunan, kehutanan, peternakan, dan perikanan (Soetrino dkk, 2006).

Salah satu sektor dalam pertanian yang mempunyai peran penting dalam perekonomian nasional adalah sektor perkebunan. Sektor perkebunan memiliki kontribusi dalam penyediaan lapangan kerja, penerimaan ekspor, dan penerimaan pajak. Dalam berkembangnya, sektor ini tidak terlepas dari berbagai dinamika lingkungan nasional dan global. Perubahan strategis nasional dan global tersebut mengisyaratkan bahwa pembangunan pada sektor perkebunan harus mengikuti dinamika lingkungan perkebunan. Produk perkebunan merupakan produk yang diperdagangkan secara internasional sehingga mekanisme pasar terjadi di pasar internasional. Dengan keterbatasan aksesnya, maka perkebunan rakyat tidak mendapatkan informasi pasar secara efektif. Informasi pasar (harga, mutu, jumlah yang dibutuhkan, dan lain-lain) yang diperoleh secara efektif berasal dari pedagang atau industri pengolahan (Drajat, 2004).

Hasil perkebunan di Indonesia adalah salah satunya sektor tembakau yang telah menjadi komoditas ekspor. Tembakau digunakan sebagai bahan baku pembuatan rokok, baik berupa rokok kretek, rokok filter, rokok putih, cerutu, dan cigarillos, serta sebagian kecil untuk tembakau hisap. Pasar ekspor utama komoditas tembakau dan produk jadinya adalah Eropa dan Amerika. Pada tahun 2006 komoditas tersebut menyumbang devisa sebesar US\$ 127.180.800,- (belum termasuk produk olahan), dengan volume ekspor sebesar 53.168,50 ton. Dari total perolehan devisa, tembakau memberikan share penerimaan devisa yang terbesar yaitu US\$ 86.715.100,- (68,22%) dengan volume ekspor 13.845.90 ton. (BPP dan GMBH, 1998:232).

Jawa Timur merupakan salah satu Propinsi yang terdapat banyak perusahaan yang bergerak disektor perkebunan. Perusahaan swasta sektor perkebunan di Jawa Timur dengan berbagai macam komoditas menjadi bukti bahwa Propinsi Jawa Timur adalah wilayah industri. Perusahaan swasta sector perkebunan yang tersebar di semua kabupaten di Jawa Timur dapat dilihat pada table 1.1 berikut ini:

**Tabel 1.1: DATA HGU PERKEBUNAN BESAR SWASTA /PBSDI JAWA
TIMUR Tahun (2017).**

NO	KABUPATEN NAMA KEBUN	NAMA DAN ALAMAT PERUSAHAAN	LOKASI - DESA -KECAMATAN	LUAS HGU (Ha)	Komoditi Utama
1	2	3	4	5	7
I BANYUWANGI					
1	Alas Rejo	PT Jayamertha Agung Jl. P. Mangkubumi 40 - 42 Yogyakarta	Alasrejo - Wongsorejo	278.80	Kapok Randu
2	Bangsring	PT Bangsring Jl. Jukung Suprpto 67 Banyuwangi	Bangsring - Wongsorejo	30.50	Kelapa
3	Bayu Kidul	PT Tirta Harapan Jl. Bromo 25 Malang	Sumber Arun - Songgon	1,303.61	Cengkeh, kopi, jarak, tebu
4	Bayu Lor	PT Perush. Perk. Bayu Lor Jl. Undaan Wetan 22 Surabaya	Bayu - Songgon	741.21	Abaca, kopi, Cengkeh
5	Barumanis / Tanahmas	PT Amali & Famili Jl. Raya Diponegoro 158 Surabaya	Kalibarumanis - Kalibaru	81.43	Kopi
6	Blambangan Kelapa	PD Aneka Usaha Blambang Jl. Jukung Suprpto 37 Banyuwangi	Kedungrejo - Muncar	86.36	Kelapa
7	Blambangan Kopi	PD Aneka Usaha Blambang Jl. Jukung Suprpto 37 Banyuwangi	Kalibarumanis - Kalibaru	78.10	dijarah masyarakat
8	Bumi Sari	PT Perk Bumi Sari Songgon Banyuwangi	Bayu - Songgon	1,189.81	Karet, kopi, kakao, kelapa, cengkeh
9	Glen Faloh	PT Glen Faloh Jl. Sumbawa 4 Surabaya	Tegalharjo - Glenmore	910.87	Kopi, kakao, tebu, Kelapa
10	Glen More	PT Glenmore Jl. Darmokali 5C Surabaya	Sepanjang - Glenmore	1,006.76	Kopi, kakao, lada, Karet
11	Glen Nevis / Gunung Terong	PP PP Glen Nevis Gn. Terong Jl. Darmawangsa X/80 Jakarta Selatan	Kebunrejo - Kalibaru	857.52	Karet, kopi
12	Gunung Srawet III	PT Alam Sari Terbit Jl. Gajahmada 47 Banyuwangi	Kebondalem - Bangorejo	28.95	Tebu, kelapa

Sumber: DISBUN Jawa Timur Tahun 2017

Berdasarkan tabel 1.1 diatas dapat dilihat bahwa terdapat banyak perkebunan yang berdiri di Jawa Timur. Hal ini tentunya menjadi cambuk untuk kemajuan dan pendapatan serta perekonomian Jawa Timur untuk menjadi lebih baik kedepannya.

Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi adalah kinerja karyawan. Kinerja karyawan menurut Mangkunegara (2011:3) adalah hasil kerja secara kualitas kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Setiap perusahaan selalu mengharapkan karyawannya mempunyai prestasi, karena dengan memiliki karyawan yang berprestasi akan memberikan sumbangan yang optimal bagi perusahaan. Selain itu, dengan memiliki karyawan yang berprestasi perusahaan dapat meningkatkan kinerja perusahaannya. Apabila individu dalam perusahaan yaitu sumber daya manusia berjalan efektif, maka perusahaan juga tetap berjalan efektif. Dengan kata lain kelangsungan suatu perusahaan ditentukan oleh kinerja karyawannya. Usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan diantaranya adalah memperhatikan stres kerja.

Stress merupakan suatu kondisi keadaan seseorang mengalami ketegangan karena adanya kondisi yang mempengaruhinya, kondisi tersebut dapat diperoleh dari dalam diri seseorang maupun lingkungan di luar diri seseorang. Stress dapat menimbulkan dampak yang negative terhadap keadaan psikologis dan biologis bagi karyawan. Menurut Slagian (2009:300) stres merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran, dan kondisi fisik seseorang. Stress yang tidak dapat diatasi dengan baik biasanya berakibat pada ketidakmampuan seseorang berinteraksi dengan lingkungannya, baik lingkungan pekerjaan maupun diluar pekerjaan. Stress dapat terjadi disetiap individu/manusia dan pada setiap waktu, karena stress merupakan bagian dari kehidupan manusia yang tidak dapat dihindarkan. Manusia akan cenderung mengalami stress apabila ia kurang mampu menyesuaikan antara keinginan dengan kenyataan yang ada, baik kenyataan yang ada di dalam maupun diluar dirinya. Segala macam bentuk stress padadasarnya disebabkan oleh kekurangmengertian manusia akan keterbatasan dirinya sendiri.

Ketidakmampuan untuk melawan keterbatasan inilah yang akan menimbulkan frustrasi, konflik, gelisah, dan rasa bersalah yang merupakan tipe-tipe dasar stres. Stres kerja yang dialami oleh karyawan tentunya akan merugikan organisasi yang bersangkutan karena kinerja yang dihasilkan menurun, tingkat absensi tinggi serta turn over yang tinggi pada akhirnya menyebabkan biaya yang bertambah besar. Setiap orang di manapun ia berada dalam suatu organisasi, dapat berperan sebagai sumber penyebab stres bagi orang lain. Mengelola stres diri sendiri berarti mengendalikan diri sendiri dalam kehidupan. Dari hasil penelitian Astianto (2014), yang menyatakan hasil penelitiannya bahwa faktor stres kerja memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Menurut penelitian Hidayat (2016), menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

Selain stres, faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah beban kerja. Beban kerja seseorang sudah ditentukan dalam bentuk standart kerja perusahaan menurut jenis pekerjaan. Beban kerja karyawan dapat terjadi dalam tiga kondisi. Pertama, beban kerja sesuai standar. Kedua, beban yang terlalu tinggi (*over capacity*). Ketiga, beban kerja yang terlalu rendah (*undercapacity*). Beban yang terlalu berat atau ringan akan berdampak terjadinya in-efisiensi kerja. Beban kerja yang terlalu ringan berarti terjadi kelebihan tenaga kerja. Kelebihan ini menyebabkan organisasi harus menggaji jumlah karyawan lebih banyak dengan produktifitas yang sama sehingga terjadi inefisiensi biaya. Sebaliknya jika terjadi kekurangan tenaga kerja atau banyaknya pekerjaan dengan jumlah karyawan yang dipekerjakan sedikit, dapat menyebabkan kelelahan fisik maupun psikologis bagi karyawan. Dari hasil penelitian Dewi (2017), menyatakan hasil penelitiannya bahwa faktor beban kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dan menurut penelitian dari Astianto (2014), menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Selain stres kerja dan beban kerja, faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kompensasi. Pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi MSDM yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melakukan tugas keorganisasian. Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan

sebagai balas jasa untuk kerja mereka (Handoko,2010:122).Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang barang langsung maupun tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan (Hasibuan,2011:118). Kompensasi berbentuk uang artinya kompensasi dibayar dalam bentuk uang kaetal kepada karyawan bersangkutan kompensasi berbentuk barang artinya kompensasi di bayar dengan barang.

Kompensasi merupakan kontra prestasi tethadap penggunaan tenaga atau jasa yang telah diberikan oleh tenaga kerja, kompensasi merupakan jumlah paket yang ditawarkan organisasi kepada pekerja sebagai imbalan atas penggunaan tenaga kerjanya Davis (1996:379) mendefinisikan kompensasi sebagai tukaran atas kontribusi kepada organisasi.Seseorang bekerja memberikan waktu dan tenaganya kepada organisasi dan sebagai kontra prestasinya, organisasi memberikan imbalan atau kompensasi yang bentnya dapat sangat bervariasi. System yang dipergunakan organisasi dalam memberikan imbalan tersebut dapat memengaruhi motivasi kerja dan kepuasan kerja.kesalahan dalam menerapkan system penghargaan berakibat timbulnya demotivasi dan tidak adanya kepuasan kerja di kalangan pekerja. Apabila hal tersebut terjadi dapat menyebabkan turunnya kinerja baik pekerja maupun oraganisasi.Dalam kenyataannya setiap organisasi menerapkan system kompensasi secara fleksibel dan bebas sesuai dengan kondisi masing-masing.System mana yang dirasa tepat untuk memberikan kompensasi kepada pekerja dengan harapan dapat meningkatkan kinerja dan menumbuhkan kepuasan kerjanya. Dari hasil penelitian Dewi (2017), menyatakan bahwa faktor kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dan selanjutnya penelitian dari Vikky (2017), menyatakan bahwa faktor kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

PT Perkebunan Nusantara X kebun Ajong Gayasan Jember Pada tahun 2017 hanya tanam tembakau 1.400 ha Kebun Ajong Gayasan milik PT Perkebunan Nusantara X tahun ini memproyeksikan penanaman tembakau cerutu hanya 1.400 ha di bandingkan tahun 2016 seluas 1.600 ha dengan produksi rata-rata 1,3 ton/ha, menyusul masih besarnya stok di tingkat pebrikan cerutu di Eropa. Sementara itu, harga tembakau cerutu untuk dekblad/pembungkus luar cerutu

tahun ini tergolong bagus yakni berkisar Euro 30 hingga 35 per kg (nilai kurs Rp 11.000 per Euro). Bagian tanaman tembakau Na Oogst Kebun Ajong Gayasan DWI A. Sandi menyebutkan kalangan pabrikan cerutu di Eropa kini masih memiliki stok bahan baku tembakau cukup besar yang merupakan stok tahun 2016 selain itu, lanjutan di sebabkan berubahnya selera penghisap cerutu di Eropa dari semula ukuran besar menjadi ukuran kecil (cigarillos), sehingga penggunaan bahan baku berkurang. Menurut dia, perkembangan kondisi pencerutuan di Eropa berdampak terhadap penentuan luas areal penanaman tembakau di Kab Jember, mengingat pembudidayaan komoditas tersebut diorientasikan kepasar Eropa “kami tahun ini hanya merencanakan penanaman tembakau cerutu seluas 1.400 ha melalui penyewaan lahan rakyat, suatu penurunan dibandingkan realisasi tanam pada tahun 2016 yang mencapai 1.600 ha. Tapi komoditas ini masih cukup menguntungkan “ ujarnya di sela-sela pemanenan awal tembakau jenis Na Oogst di wilayah Kebun Ajong Gayasan, akhir pecan lalu. Kebun Ajong Gayasan merupakan salah satu dari tiga kebun tembakau cerutu milik PT Perkebunan Nusantara X Kebun Ajong Gayasan, selain Kebun Kertosari Seluas 525 ha yang juga di jember dan Kebun Arum seluas 325 ha di klaten, jawa tengah PTPN X dalam mengembangkan komoditas tembakau cerutu telah memperkenalkan konsep *polyethylene* atau dikenal tembakau bawah naungan (TBN), yang merupakan rekayasa teknologi guna mengurangi intensitas sinar matahari agar menghasilkan panen berkualitas.

Tabel 1.2 Data Produksi dan Penjualan Kebun Ajong Gayasan tahun 2017

NO	GRADE	PRODUKSI		PENJUALAN	
		MTT.2016/2017		MTT.2016/2017	
		KARTON	KG	KARTON	KG
1.	NW	2.129	106,450,0	1,771	89,963,4
2.	LPW	929	46,450,0	412	21,048,3
3.	PW	2,903	145,158,0	701	35,407,5
4.	RFU	155	7,743,0	9	649,8
	JUMLAH	6,116	305,801,0	2,893	147,114.0
5	FILLER	813	81,288.0	-	-
	TOTAL	6,929	387,089.0	2,893	147,114.0

Sumber data : PT Perkebunan Nusantara X Kebun Ajong Gayasan Jember

Berdasarkan tabel 1.2 data produksi PT Perkebunan Nusantara X Kebun Ajong Gayasan Jember pada tahun 2016/2017 NW Merupakan tembakau yang paling bagus atau kualitas nomor satu berjumlah 106.450,0 ton, LPW merupakan tembakau kualitas nomor 2 yang berjumlah 46.450.0 ton , PW merupakan tembakau nomor 3 yang berjumlah 145.158.0 ton, sedangkan RFU merupakan tembakau yang setengah kualitas bagus dan setengah kualitas buruk berjumlah 7.743,0 ton dan FILLER merupakan tembakau yang sudah buruk yang tidak layak untuk dikirim ke luar negeri. Dari keseluruhan jumlah produksi PT Perkebunan Nusantara X Kebun Ajong Gayasan Jember berjumlah 387.089,0 ton. dan data penjualan PT Perkebunan Nusantara X Ajong Gayasan Jember pada tahun 2016/2017 NW Merupakan tembakau yang paling bagus atau kualitas nomor satu berjumlah 89.963.4 ton, LPW merupakan tembakau kualitas nomor 2 yang berjumlah 21.048,3 ton , PW merupakan tembakau nomor 3 yang berjumlah 35.407,0 ton, sedangkan RFU merupakan tembakau yang setengah kualitas bagus dan setengah kualitas buruk berjumlah 694,8 ton dan FILLER merupakan tembakau yang sudah buruk yang tidak layak untuk dikirim ke luar negeri. Dari keseluruhan jumlah produksi PT Perkebunan Nusantara X Kebun Ajong Gayasan Jember berjumlah 147.114,0 ton

1.2 Rumusan Masalah

Perumusan masalah pada hakikatnya merupakan perumusan pertanyaan yang jawabannya akan dicari melalui penelitian. Maka penulis merumuskan permasalahan sebagai berikut, yaitu:

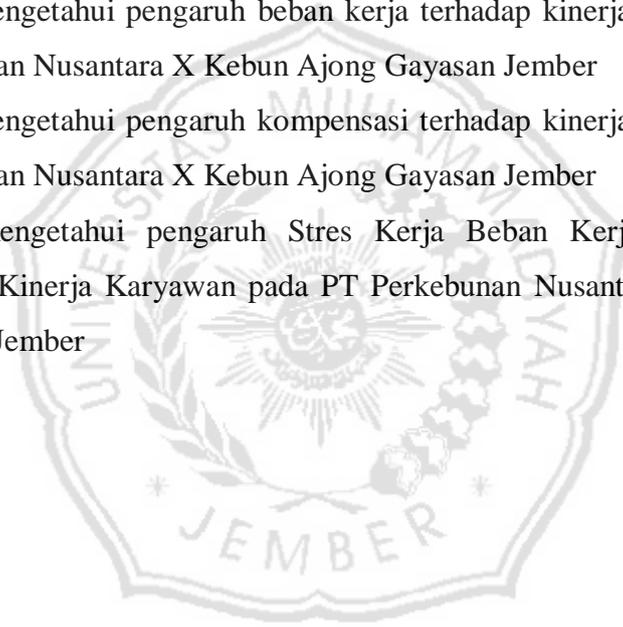
1. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Perkebunan Nusantara X Kebun Ajong Gayasan Jember ?
2. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Perkebunan Nusantara X Kebun Ajong Gayasan Jember?
3. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Perkebunan Nusantara X Kebun Ajong Gayasan Jember?

4. Apakah Stres Kerja, Beban Kerja dan Kompensasi berpengaruh secara bersamaan terhadap Kinerja Karyawan PT Perkebunan Nusantara X Kebun Ajong Gayasan Jember?

1.3 Tujuan dan Manfaat

Adapun Dalam penyusunan penelitian ini, penyusunan memiliki beberapa tujuan adapun tujuan adalah sebagai berikut

1. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Perkebunan Nusantara X Kebun Ajong Gayasan Jember
2. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Perkebunan Nusantara X Kebun Ajong Gayasan Jember
3. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT Perkebunan Nusantara X Kebun Ajong Gayasan Jember
4. Untuk mengetahui pengaruh Stres Kerja Beban Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Perkebunan Nusantara X Kebun Ajong Gayasan Jember



1.4 Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini, diharapkan dapat bermanfaat bagi semua pihak yang berkaitan, diantaranya

1. Bagi peneliti

Dapat digunakan untuk menambah dan memperdalam ilmu pengetahuan khususnya tentang manajemen sumber daya manusia dalam kaitannya dengan Stres Kerja, Beban Kerja, Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

2. Bagi PT Perkebunan Nusantara X Kebun Ajong Gayasan

Dari hasil penelitian diharapkan dapat menjadi bahan untuk pertimbangan dalam penentuan langkah yang akan ditempuh oleh perusahaan dalam rangka peningkatan kinerja karyawan.

3. Bagi pihak lain

Hasil penelitian ini diharapkan bermanfaat untuk menjadi bahan referensi bagi penelitian yang berkaitan dengan pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Perkebunan Nusantara X Kebun Ajong Gayasan Jember di masa yang akan datang.

