

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Salah satu sebutan bagi negara Indonesia adalah “Negara Agraris” karena negara Indonesia memiliki penduduk yang sebagian besar bekerja sebagai petani. Pertanian menjadi sektor terbesar di Indonesia yang membantu dalam mensejahterakan penduduk Indonesia. Adanya peluang tersebut maka tidak sedikit perusahaan yang mendirikan usaha di bidang pertanian. Perusahaan yang bergerak di bidang pertanian memiliki tanggung jawab untuk memenuhi pesanan pelanggan berupa benih-benih sayuran dan buah buahan.

Dalam menjalankan usahanya, perusahaan yang bergerak dibidang agribisnis harus memiliki banyak sumber daya manusia yang mampu bekerja di lapangan dan di dalam ruangan atau kantor. Dan untuk mencapai tujuan perusahaan dan mencapai target pesanan maka dibutuhkan kerjasama antar sumber dayanya. Sumber daya manusia dalam perusahaan dibidang agribisnis ini sangat berperan penting demi keberhasilan perusahaan dan pelayanan kepada pelanggan.

PT. Raja Pilar Agrotama, PT. Hibrida Jaya Unggul dan PT. Dinasty Inti Agrosarana merupakan tiga perusahaan nasional di Indonesia yang bergerak dibidang perbenihan tanaman hortikultura. PT. Raja Pilar Agrotama beralamat di Jalan Imogiri Barat Km 7 Rt 06 Semail Bantul Derah Istimewa Yogyakarta, PT. Hibrida Jaya Unggul beralamat di Salakan, Bangunharjo, Sewon, Bantul dan PT. Dinasty Inti Agrosarana berlamat di Jalan Wiyoro Baru No 3 Rt.10

Baturetno, Banguntapan, Bantul. Ketiga perusahaan ini sangat mengedepankan kepuasan pelanggan dalam pelayanan kepada mitra pengguna benih dan mitra bisnisnya. Dalam usahanya, PT. Raja Pilar Agrotama, PT. Hibrida Jaya Unggul dan PT. Dinasty Inti Agrosarana harus mampu memenuhi target permintaan pelanggan berupa benih sayur dan buah. Berbagai macam benih sayur dan buah diproduksi oleh perusahaan ini seperti benih jagung manis, cabe, timun, terong, kangkung, tomat, bayam, buncis, pepaya, semangka dan kacang panjang.

Ketiga perusahaan ini selalu mendapat pesanan yang tidak sedikit. Bahkan ketika sedang mengejar target pesanan yang sangat banyak, atasan sampai harus turun tangan untuk membantu dalam proses produksi. Jumlah pesanan yang banyak mengharuskan perusahaan untuk mampu memproduksi barang yang banyak serta berkualitas. Keadaan perusahaan namun tidak mendukung karena jumlah karyawan yang terbatas. Seiring berjalannya waktu hal tersebut tentu akan menjadi beban kerja dimana karyawan yang jumlahnya terbatas harus mampu mengejar target pesanan yang telah disepakati waktunya dengan proses produksi yang tidak mudah. Pekerjaan yang banyak dan terkadang membutuhkan jam kerja tambahan atau lembur. Hal tersebut tentu akan memberikan pengaruh buruk pada karyawan yaitu timbulnya stres kerja.

Menurut Robins & Judge (2016) stres merupakan suatu proses psikologis yang tidak menyenangkan yang terjadi sebagai tanggapan terhadap tekanan lingkungan. Seorang karyawan yang memiliki beban kerja yang banyak dan dikerjakan dalam satu waktu akan berpotensi mengalami ketegangan dan menurunnya proses berfikir sehingga karyawan tersebut pada akhirnya akan

mengalami stres kerja. Ketika seorang karyawan menerima tuntutan atas pekerjaannya cenderung akan merasa keberatan dan akhirnya tidak mampu berfikir baik. Stres biasanya terjadi karena beban pekerjaan yang banyak kemudian waktu dan peralatan tidak mendukung dan balas jasa dari atasan yang tidak sesuai dengan pekerjaannya. Stressor dapat bersifat jangka pendek maupun panjang. Karyawan dengan stres jangka pendek akan berakibat malas bekerja, malas melakukan sesuatu, konsentrasi bekerja berantakan. Begitu juga karyawan yang mengalami jangka panjang akan membuat karyawan menjadi putus semangat untuk bekerja bahkan akan menurunkan minat bekerja.

Wirawan (2012) mengatakan kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam kurun waktu tertentu. Kinerja karyawan merupakan hasil dari kerja individu yang menyangkut tentang kualitas atau seberapa baik yang dihasilkan, kuantitas atau seberapa banyak yang mampu dihasilkan dan ketepatan waktu atau berapa lama untuk memberikan hasil tersebut. Kinerja karyawan merupakan upaya seorang karyawan perusahaan untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Seorang karyawan yang memiliki kinerja yang baik akan mampu memberikan hasil yang baik dari tanggung jawab yang diberikan. Kualitas dari hasil pekerjaannya akan sangat baik dan kuantitas dari hasil pekerjaannya juga akan memenuhi target. Seorang karyawan dengan kinerja yang baik juga akan menyelesaikan tanggungjawabnya dengan tepat waktu. Namun ketika seorang karyawan tidak memiliki kinerja yang baik maka akan memiliki hasil yang buruk

dan menurunkan produktivitas perusahaan dan hal tersebut biasanya terjadi pada karyawan yang mengalami ketegangan ketika bekerja.

Stres akan menurunkan kinerja seseorang karyawan karena kondisi yang tidak baik yang terjadi pada karyawan atas beban yang terlalu berlebihan atau terlalu menekan yang akhirnya berdampak pada kinerja. Individu yang mengalami stres akan mengalami keadaan yang tidak baik dimana ia akan merasa tertekan dan kondisinya tidak merasa senang sehingga ketika ia bekerja maka hasil dari pekerjaannya tidaklah maksimal. Kinerja akan drastis menurun ketika tiba-tiba individu mengalami stres yang tinggi akibat tuntutan pekerjaan yang tidak mampu dikontrol. Stres kerja akan terus terjadi apabila tidak ada tindakan dari sekitar yang mampu berperan untuk mengurangi stres. Stres kerja yang tinggi bahkan dapat berakibat buruk pada seseorang bisa menghilangkan nyawanya sendiri karena tidak kuat menanggung stres kerja. Hubungan negatif antara stres kerja terhadap kinerja diperkuat dengan penelitian terdahulu oleh Massie, Areros & Rumawas (2018) dan penelitian Dewi, Bagia & Susila (2014) yang mengatakan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja. Namun berbeda dengan penelitian Wartanto (2017) yang mengatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan yang sangat kuat atau positif antara stres kerja terhadap kinerja karyawan. Maka dapat diambil kesimpulan bahwa masih terdapat kesimpangsiuran antara pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan dilihat dari hasil penelitian terdahulu. Stres kerja yang dialami akan menurunkan kinerja karyawan. Semakin tinggi stres kerja yang dialami maka kinerja akan semakin menurun. Namun dampak buruk yang terjadi terhadap kinerja dapat

diminimalisir dengan adanya dukungan sosial dari rekan, keluarga ataupun atasan. Stres kerja yang berpengaruh negatif terhadap kinerja dapat direda dengan adanya rekan kerja yang menyenangkan, kemudian atasan yang perhatian, dan keluarga yang selalu memberi *support*.

Imroatin & Ranu (2014) mengatakan dukungan sosial merupakan dukungan yang muncul dari rekan, di mana keberadaan rekan tersebut membuat individu merasa bernilai dan berharga sehingga mampu menguntungkan individu yang menerima. Seorang karyawan dapat menerima dukungan sosial dari atasannya, rekan kerjanya, saudaranya dan juga keluarganya. Ketika seorang karyawan menerima dukungan sosial maka dirinya akan merasa bernilai dan lebih bersemangat bekerja. Namun ketika seorang karyawan tidak menerima dukungan sosial maka akan cenderung merasa tidak memiliki siapa-siapa dan tidak bersemangat. Dukungan sosial adalah salah satu wujud tolong menolong antar sesama karena tolong menolong itu tidak haruslah dalam bentuk harta maupun benda. Sesungguhnya manusia mempunyai dua hubungan yang harus selalu selaras dan seimbang yaitu *hablumminallah* dan *hablumminannas*. Kewajiban terhadap Allah adalah lebih utama kemudian setelah itu kita harus menjalankan kewajiban terhadap manusia. Allah berfirman dalam surah Al-Maidah ayat 2:

وَتَعَاوَنُوا عَلَى الْبِرِّ وَالتَّقْوَىٰ وَلَا تَعَاوَنُوا عَلَى الْإِثْمِ وَالْعُدْوَانِ ۚ وَاتَّقُوا اللَّهَ ۚ إِنَّ اللَّهَ شَدِيدُ الْعِقَابِ

Artinya: “Dan tolong menolonglah kamu dalam (mengerjakan) kebaikan dan takwa dan jangan tolong menolong dalam berbuat dosa dan pelanggaran. Dan bertakwalah kamu kepada Allah, sesungguhnya Allah amat berat siksanya”.

Dukungan yang diberikan oleh orang-orang sekitar seperti rekan kerja, atasan ataupun keluarga akan menurunkan pengaruh stres terhadap kinerja. Seperti diketahui bahwa stres memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja dimana ketika seorang karyawan mengalami stres yang sangat tinggi maka kinerja akan berantakan, konsentrasi menurun, sehingga kualitas pekerjaan akan menurun juga. Adanya dukungan sosial seperti dukungan dari keluarga, kerabat, rekan kerja ataupun atasan akan dapat menurunkan pengaruh negatif stres kerja terhadap kinerja sehingga stress kerja terhadap kinerja juga akan mampu berpengaruh positif dengan adanya dukungan sosial yang memoderasinya.

Menurut Robbins & Judge (2016) semakin banyak bukti yang menunjukkan bahwa dukungan sosial bertindak sebagai suatu pereda yang mengurangi efek negatif bahkan dari pekerjaan berketegangan tinggi. Dukungan sosial yang tinggi akan meredakan pengaruh stres namun jika dukungan sosial yang diberikan itu rendah maka stres pun akan tetap tinggi. Pengaruh positif dan negatif stress terhadap kinerja dilihat dari seberapa besar dukungan sosial mampu memoderasinya. Dukungan sosial merupakan moderasi dikuatkan oleh penelitian Imroatin & Ranu (2014) yang memiliki hasil bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap motivasi kerja serta dukungan sosial memoderasi hubungan antara stres kerja dengan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan dan juga penelitian Setyowati & Nurhidayati (2012) yang memiliki hasil stres kerja berpengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja Tim Penggerak PKK Kabupaten Rembang dengan dimoderasi oleh dukungan sosial.

Pernyataan-pernyataan diatas memberi kesimpulan bahwa individu yang memiliki stres tinggi akan menurunkan kinerjanya dimana hasil kinerja akan memburuk dan bisa berantakan. Namun hubungan negatif antara stres terhadap kinerja akan dapat direda apabila terdapat dukungan sosial yang diterima oleh individu. Dukungan sosial yang berupa dukungan dari keluarga, kerabat, rekan kerja ataupun atasan akan mengembalikan semangat individu dan juga akan membuatnya merasa ada. Dari fenomena yang telah ditemukan serta dikaitkan dengan variabel yang digunakan maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Dukungan Sosial Sebagai Variabel Moderasi**.

Penelitian terdahulu merupakan acuan bagi peneliti untuk melakukan penelitian ini. Penelitian ini merupakan penelitian replikasi dari penelitian Setyowati & Nurhidayati (2012) dengan judul **Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Dengan Dukungan Sosial Sebagai Variabel Moderasi** dan dengan hasil stres kerja berpengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja Tim Penggerak PKK Kabupaten Rembang dengan dimoderasi oleh dukungan sosial.

B. Rumusan Masalah

Stres kerja merupakan kondisi negatif di mana akan memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan. Stres kerja yang dialami oleh karyawan akan menurunkan kinerjanya. Karyawan yang memiliki beban kerja yang berat dan pekerjaan yang banyak akan mengalami stres kerja berupa ketegangan dan

gangguan pada pikiran sehingga akan mempengaruhi kinerjanya. Hasil kinerja akan buruk dan tidak teratur karena stres kerja yang dialaminya. Dengan begitu maka diperoleh rumusan masalah apakah stres kerja mempengaruhi kinerja karyawan PT. Raja Pilar Agrotama, PT. Hibrida Jaya Unggul dan PT. Dinasty Inti Agrosarana?

Dukungan sosial merupakan pereda antara pengaruh negatif stres kerja terhadap kinerja. Stres kerja yang tinggi dapat direduksi dengan dukungan sosial terhadap kinerja karyawan. Seorang karyawan yang sedang mengalami ketegangan dan gangguan pikiran maka akan sulit konsentrasi sehingga pekerjaan berantakan. Adanya dukungan dan bantuan dari sekitar maka dapat membantu mengurangi ketegangan sehingga konsentrasi dapat membaik. Dengan begitu maka diperoleh rumusan masalah apakah dukungan sosial memoderasi pengaruh stres terhadap kinerja karyawan PT. Raja Pilar Agrotama, PT. Hibrida Jaya Unggul dan PT. Dinasty Inti Agrosarana?

C. Tujuan

Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kinerja. Pengaruh kinerja karyawan PT. Raja Pilar Agrotama, PT. Hibrida Jaya Unggul dan PT. Dinasty Inti Agrosarana apabila sedang mengalami stres atas pekerjaannya.

Adanya dukungan sosial sebagai variabel moderasi maka tujuan lainnya yaitu untuk mengetahui hasil dukungan sosial memoderasi pengaruh antara stres

kerja dengan kinerja karyawan PT. Raja Pilar Agrotama, PT. Hibrida Jaya Unggul dan PT. Dinasty Inti Agrosarana.

D. Manfaat

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat berupa :

1. Manfaat Teoritis.

Dengan penelitian ini, pengetahuan dan wawasan dari pembaca mengenai hubungan antara stres kerja, kinerja dan dukungan sosial dapat menjadi ide penelitian selanjutnya.

2. Manfaat Praktis.

Penelitian ini dapat memberikan manfaat terhadap manager dan karyawan mengenai hubungan stres dan kinerja serta peran dukungan sosial dalam memoderasinya.