

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Manajemen sumber daya manusia merupakan aspek yang penting dalam sebuah organisasi yang memfokuskan pada unsur sumberdaya manusia dan bagi organisasi lainnya. Sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor yang harus dikelola dengan baik bagi suatu organisasi karena sumber daya manusia merupakan aspek yang penting didalam organisasi. Seiring berjalanya waktu, ilmu pengetahuan dan teknologi di bidang pertanian, saat ini pengelolaan dari sumber daya manusia yang dibutuhkan didalam organisasi di bidang pertanian menjadi dorongan untuk para pekerja atau karyawan untuk terus meningkatkan kinerja dan produktifitas yang dimilikinya. Karena sebuah teknologi yang canggih tanpa adanya SDM yang mumpuni tidak berarti apa-apa.

Pengembangan sumber daya manusia (SDM) menjadi tumpuan setiap organisasi pada waktu sekarang dan waktu yang akan datang, pengembangan SDM dilakukan dengan memperhatikan fungsi atau peran masing masing organisasi Mitrasari (2008). Tingkat keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi dengan tingkat kinerja diberbagai bidangnya, maka dari itu kinerja karyawan merupakan faktor penting dari suatu organisasi.

Sumber daya manusia sebagai komponen penting dalam produktivitas suatu industri, sehingga peningkatan kualitas sumber daya manusia sangat perlu dilakukan secara terarah, terencana, dan berkesinambungan guna meningkatkan produktivitas dari suatu industri. Kinerja merupakan merupakan hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing – masing dalam rangka upaya bersangkutan secara legal dan tidak melanggar hukum serta sesuai dengan moral maupun etika menurut Sedarmayanti (2011). Kemudian menurut

Mangkunegara (2017) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggungjawannya yang diberikan.

Dengan segala tuntutan pekerjaan yang diberikan akan menyebabkan stres kerja, karena kondisi seperti ini hampir terjadi setiap hari sehingga karyawan PT. Perkebunan IX Jawa Tengah menjadi rentan terhadap stres kerja. Menurut Nur Pratiwi Novianti (2015) stres kerja pada dasarnya mengacu pada suatu kondisi dari pekerjaan yang dirasa mengancam individu. Stres kerja muncul karena ketidakharmonisan antara individu dengan lingkungan kerjanya.

Beban fisik dan mental yang berlebihan kemungkinan menjadi pemicu munculnya stres, Menurut Kasmarani (2012) hampir setiap beban kerja dapat menimbulkan stres kerja. Robbins dan Judge (2015) berpendapat bahwa stres kerja merupakan kondisi dinamis dimana setiap individu diharapkan kesempatan, hambatan, keinginan, dan hasil yang diperoleh sangatlah penting tetapi tidak dapat dipastikan. Maka dapat disimpulkan bahwa stres kerja dapat timbul karena beban, tuntutan, dan lingkungan dalam pekerjaan yang diberikan.

Namun masih ada beberapa hal yang menjadi kendala dalam mencapai tujuan suatu organisasi salah satunya adalah kepuasan mempunyai peranan yang penting dalam tercapainya suatu tujuan organisasi ataupun kinerja dari suatu organisasi, karena jika karyawan tidak mendapat kepuasan yang diinginkan maka karyawan tidak akan bisa bekerja dengan maksimal dan akan berpengaruh terhadap produktivitas atau kinerja organisasi. Menurut Robbins dan Judge (2015) kepuasan kerja suatu perasaan positif tentang pekerjaan, yang dihasilkan dari suatu evaluasi dari karakteristik - karakteristiknya. Selain itu Kreitner dan Kinicki (2014) berpendapat bahwa kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah tanggapan efektif atau emosional terhadap berbagai segi pekerjaan seseorang.

Unsur lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja, karena apabila lingkungan kerja kondusif akan membuat karyawan termotivasi untuk mengerjakan atau melakukan pekerjaan dengan maksimal. Lingkungan kerja yang baik akan

meningkatkan semangat karyawan, dan juga lingkungan kerja yang menyenangkan melalui pendekatan hubungan yang harmonis antara bawahan, rekan kerja maupun atasan, serta didukung dengan sarana prasarana penunjang yang ada di lingkungan kerja akan menambah dampak positif terhadap karyawan. Maka dari itu kinerja karyawan akan meningkat sesuai yang diharapkan dan akan berpengaruh positif terhadap lingkungan kerja. Menurut Sofyan (2013) lingkungan kerja adalah sesuatu yang berada di sekitar karyawan untuk mempengaruhi dirinya dalam menjalankan dan menyelesaikan tugas – tugas yang diberikan kepadanya.

Pada sekarang ini produk – produk perkebunan masih sangat berguna dalam kehidupan sehari – hari, misalnya teh, kopi, tebu dan lainnya yang dapat diolah menjadi kebutuhan sehari – hari yang biasa dikonsumsi masyarakat umum. PT. Perkebunan Nusantara IX adalah perusahaan pertanian yang memiliki wilayah kerja di Provinsi Jawa Tengah dengan jumlah kebun 15 unit, Agrowisata 1 unit dan 8 unit pabrik gula (PG). PT. Perkebunan Nusantara IX saat ini mengelola empat komoditi utama antara lain karet, gula, teh, dan kopi. Disamping itu PT. Perkebunan Nusantara IX telah mengembangkan beberapa produk hilir sebagai produk konsumsi seperti Kopi Luwak, Banaran Kopi Premium, Teh Kaligua, Teh Semugih, Gula, dan Sirup Pala.

Sumber daya manusia sangat penting guna keberlangsungan perusahaan dan peningkatan kinerja perusahaan, sehingga peningkatan sumber daya manusia sangat penting dilakukan terarah dan terencana guna meningkatkan kemampuan dan profesionalisme untuk menyelesaikan tugas – tugas sesuai dengan tanggungjawab.

Beberapa tahun ini kinerja dari beberapa karyawan di PT. Perkebunan Nusantara IX cenderung tidak stabil (naik dan turun) yang menyebabkan beberapa waktu produktivitas dari perusahaan menurun. Dibuktikan dengan laporan tahunan PT. Perkebunan Nusantara IX dari tahun 2014 sampai dengan 2018, PT. Perkebunan Nusantara IX mengalami kenaikan

dan penurunan disetiap tahunnya. Pada tahun 2014 Produksi karet naik 1,41% ton, dan produksi gula naik 24,82%, sedangkan ditahun 2015 produksi gula dan karet mengalami penurunan sebanyak 1,41% untuk karet dan 10,21% untuk gula. Kemudian mengalami kenaikan Kembali pada 2016, untuk produksi karet 3,22% dan gula 9,16%, namun Kembali mengalami penurunan pada 2017 sebanyak 4,89% untuk produksi karet dan 11,76% untuk produksi gula. Agar tetap terjaga dari kinerja karyawan di PT.Perkebunan Nusantara IX perlu kiranya mengetahui faktor – faktor apa saja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yang ada.

Berdasarkan penjelasan diatas, peneliti tertarik untuk meneliti adanya pengaruh stres kerja, kedisiplinan, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan obyek disalah satu bidang di PT. Perkebunan Nusantara IX, yaitu di bidang pengolahan karet yang berada di kebun Batujamus Karanganyar Sragen Jawa Tengah.

Tabel 1.1

***Gap Research* pengaruh stres kerja pada kepuasan kerja**

NO	PENULIS & TAHUN	HASIL	GAP
1	Muhammad Ridho 2019	Stres Kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja	Masih terdapat perbedaan dan kesimpangsiuran antara pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan
2	Maslatifa Hanam 2016	Stres Kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja	
3	Rocky Potale dan Yantje Uhing 2015	Stres Kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja	

Tabel 1.2

***Gap Research* pengaruh lingkungan kerja pada kepuasan kerja**

NO	PENULIS & TAHUN	HASIL	GAP
1	Mukti Wibowo dkk 2014	Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja	Masih terdapat perbedaan dan kesimpangsiuran antara pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan
2	Lulu Novena 2018	Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja	
3	Adveni Aoliso 2018	Lingkungan Kerja tidak berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja	

Tabel 1.3

***Gab Research* pengaruh stres kerja pada kinerja karyawan**

NO	PENULIS & TAHUN	HASIL	GAP
1	Chadek Novi Charisma Dewi dkk 2014	Stres kerja dan kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja	Masih terdapat perbedaan dan kesimpangsiuran antara pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan
2	Saina Nur 2013	Pengaruh negatif Stres kerja secara parsial terhadap kinerja	
3	Tri Wartono 2017	Terdapat pengaruh Yang Signifikan Antara Stres kerja Terhadap Kinerja Karyawan	

Tabel 1.4

***Gap Research* pengaruh lingkungan kerja pada kinerja karyawan**

NO	PENULIS & TAHUN	HASIL	GAP
1	Dwi Agung Nugroho Arianto 2013	Lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh (tidak signifikan) terhadap kinerja	Masih terdapat perbedaan dan kesimpangsiuran antara pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan
2	Aurelina Potu 2013	Lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja	
3	Budianto dan Kartini 2015	Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja	

Tabel 1.5

***Gap Research* pengaruh kepuasan kerja pada kinerja karyawan**

NO	PENULIS & TAHUN	HASIL	GAP
1	Garry Surya 2017	Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan	Masih terdapat perbedaan dan kesimpangsiuran antara pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan
2	Titik Rosita & Tri Yuniati 2016	Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan	
3	R Handayani 2016	Kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan	

Diatas merupakan *Gab Research* dari masing – masing variabel yang peneliti akan pilih untuk penelitian ini, karena masih ada perbedaan hasil dari peneliti – peneliti terdahulu maka peneliti tertarik untuk meneliti lebih lanjut. Atas dasar itulah peneliti memberi judul penelitian : **“Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Studi pada PT. Perkebunan Nusantara IX Jawa Tengah”**

Penelitian ini merupakan adopsi dari penelitian yang berjudul “Pengaruh Stres kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja dan Kepuasan Kerja Sebagai Intervening” oleh Rakasiwi Akbar (2018).

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah disebutkan diatas maka dapat ditarik rumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah Stres Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja?
2. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja?
3. Apakah Stes Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan?
4. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan?
5. Apakah Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap kinerja?
6. Apakah Stres Kerja berpengaruh terhadap Kinerja melalui Kepuasan Kerja sebagai variabel *Intervening*?
7. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja melalui Kepuasan Kerja sebagai variabel *Intervening*?

C. Tujuan Penelitain

Dari rumusan masalah diatas maka tujuan dari dilakukanya penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Mengidentifikasi pengaruh Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja.

2. Mengidentifikasi pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan kerja.
3. Mengidentifikasi pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan.
4. Mengidentifikasi pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.
5. Mengidentifikasi pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja.
6. Mengidentifikasi pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui kepuasan kerja.
7. Mengidentifikasi pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan kerja

D. Manfaat Penelitian

Harapan Peneliti dari pelaksanaan penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi pihak, diantaranya :

1. Bagi organisasi

Penelitian ini dapat digunakan sebagai kontribusi pemikiran untuk meningkatkan kinerja bagi karyawan yang ada di dalam organisasi tersebut.

2. Bagi peneliti dan akademis

Hasil penelitian ini diharapkan bisa menjadi referensi untuk penelitian selanjutnya khususnya dalam bidang sumber daya manusia.