

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Setiap perusahaan membutuhkan karyawan sebagai sumber daya manusia yang mempunyai peran penting sebagai penunjang kelancaran tugas dalam suatu perusahaan. Sebagai sumber daya manusia, karyawan merupakan aset terpenting dibandingkan faktor-faktor produksi lainnya, yakni sebagai penggerak utama berjalannya perusahaan. Di dalam diri setiap karyawan, terdapat berbagai perilaku yang diiringi dengan berbagai kebutuhan yang ingin diwujudkannya. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan perilaku dan kebutuhan-kebutuhan dari karyawan yang dimilikinya agar karyawan bisa memberikan hasil kerja sesuai dengan apa yang diharapkan oleh perusahaan.

Karyawan memiliki potensi yang besar untuk menjalankan aktivitas perusahaan. Potensi setiap sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan harus dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya sehingga mampu memberikan output optimal. Tercapainya tujuan perusahaan tidak hanya tergantung pada peralatan modern, sarana dan prasarana yang lengkap, tetapi justru lebih tergantung pada manusia yang melaksanakan pekerjaan tersebut. Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh sumber daya manusianya sebagai penggerak organisasi. Kualitas dari sumber daya itu sendiri, salah satunya dapat dilihat dari bagaimana kinerja yang ditunjukkan. Namun, apabila pengelolaan sumber daya manusia tersebut tidak baik maka akan mengakibatkan menurunnya kinerja karyawan dalam sebuah organisasi.

Kinerja karena begitu pentingnya bagi bisnis yang mungkin menjadi salah satu variabel yang paling relevan diselidiki dalam manajemen dalam dekade terakhir (Jex, 1998; Lepine, J dan Lepine, M, 2005; Kahya, 2007; Eatough, Miloslavich, dan Johnson, 2011; Bruggen, 2015). Dampak positif akan dirasakan perusahaan dengan meningkatnya kinerja karyawan, oleh sebab itu manajemen harus mampu mempelajari bagaimana sikap serta perilaku karyawan dalam perusahaan untuk dapat mencapai tujuan dengan maksimal. Bila karyawan memberikan hasil kerja yang sesuai dengan standar atau kriteria yang ditetapkan perusahaan maka kinerja karyawan dapat dikatakan baik. Sebaliknya bila perilaku karyawan memberikan hasil kerja yang kurang dengan standar atau kriteria yang ditetapkan perusahaan maka kinerja karyawan tergolong kurang baik.

Pengelolaan sumber daya manusia harus dilakukan secara profesional agar dihasilkan sumber daya manusia yang kompeten. Kinerja karyawan merupakan faktor penting yang terkait dengan hasil dan kesuksesan perusahaan. Dalam konteks ini, pertanyaan yang sering dibesarkan adalah dampak dari beban kerja pada kinerja karyawan (Bruggen, 2015). Menurut (Bakker, dan Demerouti, 2007) beban kerja diasumsikan bahwa ketika permintaan yang datang dari pekerjaan terlalu tinggi, individu tidak dapat berhenti dari kerja utamanya, Sebaliknya, mereka terus bekerja dan berpikir tentang pekerjaan meskipun tidak sedang dalam waktu bekerja.

Beban kerja sangat penting bagi sebuah perusahaan. Dengan pemberian beban kerja yang efektif perusahaan dapat mengetahui sejauh mana karyawannya dapat diberikan beban kerja yang maksimal dan sejauh mana pengaruhnya

terhadap kinerja perusahaan itu sendiri. Karyawan yang tidak disiplin dalam memanfaatkan waktu kerja akan berdampak pada beban kerja yang menumpuk, sehingga membutuhkan waktu yang lebih dari waktu kerja normal yang ditentukan untuk menyelesaikan tugas-tugas yang dibebankan.

Jika kemampuan pekerja lebih tinggi dari pada tuntutan pekerjaan, akan muncul perasaan bosan. Namun sebaliknya, jika kemampuan pekerja lebih rendah daripada tuntutan pekerjaan, maka akan muncul kelelahan yang lebih. Oleh karena itu, pembagian beban kerja yang tepat dan sesuai dengan kemampuan karyawan sangat perlu diperhatikan karena dapat mempengaruhi kinerja pegawai dan juga pencapaian perusahaan itu sendiri.

Hubungan kerja karyawan juga merupakan menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Beberapa hubungan yang paling penting dapat dimiliki oleh seorang individu adalah dengan rekan kerja mereka (Struthers, Dupuis, Eaton 2005; Biggs, Swailes, dan Baker, 2016) dan hubungan kerja dapat digambarkan sebagai interaksi antara individu dan rekan kerja, supervisor mereka dan organisasi mereka.

Hubungan kerja yang terjalin dengan baik antara sesama rekan kerja, bawahan, dan atasan akan memberikan dampak positif terhadap kinerja karyawan. Apabila hubungan kerja tersebut tidak berjalan dengan baik maka akan menimbulkan ketidakharmonisan dalam beban kerja yang akan mengakibatkan rendahnya kinerja karyawan. Oleh karena itu, hubungan kerja yang baik harus dibentuk dan dijaga bukan hanya oleh antar karyawan saja tetapi juga oleh seluruh stakeholders yang terkait.

Kinerja, juga dapat dipengaruhi oleh stres kerja serta banyak faktor lainnya, dapat dilihat sebagai suatu kegiatan di mana seorang individu mampu berhasil menyelesaikan tugas yang diberikan kepada dia, tunduk pada batasan-batasan normal wajar pemanfaatan sumber daya yang tersedia (Jamal, 1984; Yozgat, Yurtkoru, Bilginoglu, 2013). (Sager, 1991) mendefinisikan stres kerja sebagai suatu keadaan psikologis yang dirasakan oleh individu ketika berhadapan dengan tuntutan, kendala dan peluang yang memiliki hasil yang penting tapi tidak pasti. Stres merupakan suatu kondisi keadaan seseorang mengalami ketegangan karena adanya kondisi yang mempengaruhinya, kondisi tersebut dapat diperoleh dari dalam diri seseorang maupun lingkungan diluar diri seseorang. Stres dapat menimbulkan dampak yang negatif terhadap keadaan psikologis dan biologis bagi karyawan.

Didasarkan pada definisi ini stres kerja dapat menghasilkan konsekuensi yang merugikan bagi individu maupun perusahaan karena memiliki efek menurunkan tingkat motivasi dan kinerja, dan meningkatkan perputaran karyawan (Montgomery, Blodgett, dan Barnes, 1996; Yozgat, Yurtkoru, Bilginoglu, 2013).

Stres yang sering dialami oleh karyawan akibat lingkungan yang di sekitar tempat bekerja akan mempengaruhi kinerjanya, sehingga organisasi atau perusahaan perlu untuk meningkatkan atau mengkaji mutu organisasional bagi para pegawai. Menurunnya stres yang dialami pegawai pasti akan meningkatkan kesehatan atau mutu di dalam organisasi. Stres kerja dapat berakibat positif (*eustress*) yang dibutuhkan guna menghasilkan prestasi yang tinggi, namun seringkali stres kerja lebih banyak merugikan pegawai ataupun perusahaan.

Dampak negatif (*Distress*) yang diakibatkan oleh stres kerja dapat berupa gejala fisik, maupun psikis. Gejala fisiologis mengacu pada perubahan metabolisme, meningkatnya tekanan darah, penyebab serangan jantung, dan sering timbulnya sakit kepala, sedangkan untuk gejala psikologis bisa berupa cemas, depresi, gelisah, gugup, dan agresif terhadap orang lain.

Dampak stress kerja yang berlebihan akan dapat berakibat buruk pada kinerja para pegawai oleh karena itu dibutuhkan suatu usaha untuk mencegah dan menanggulangnya antara lain yaitu dengan menggunakan sumber-sumber positif yang ada disekitar pegawai tersebut yaitu dengan dukungan sosial (*social support*). Dukungan sosial ini sangat diperlukan pegawai untuk meminimalisir timbulnya stress kerja. Dukungan sosial ini bisa berasal dari beban kerja, dan berasal dari luar beban kerja seperti masalah keluarga dan juga lingkungan tempat tinggal.

PT. Karya Agung Megah Utama, terletak pada koordinat $-0^{\circ}15'53''N$ $99^{\circ}59'4''E$, kecamatan Lubuk Basung, kabupaten Agam, Provinsi Sumatera Barat, perusahaan ini bergerak dibidang komoditi kelapa sawit. Dengan total luas Hak Guna Usaha (HGU) seluas 1.250 Ha. PT. Karya Agung Megah Utama dahulunya merupakan perkebunan tani rakyat yang memiliki komoditi musiman seperti tanaman ubi, sayuran dan buah. Namun pada tahun 1988, seorang pengusaha dari Medan – Tiongkok, melakukan pembelian lahan dari masyarakat tersebut dan melakukan penanaman komoditi kelapa sawit. Sampai saat sekarang PT. Karya Agung Megah Utama terus melakukan perubahan kearah yang lebih baik, dengan menerapkan system Good Governance and Good Stakeholder dalam perusahaan,

dimana tujuan dari perusahaan adalah untuk berkembang secara bersama, pada saat sekarang PT. Karya Agung Megah Utama telah melakukan ekspansi ke Pulau Kalimantan, dalam komoditi bisnis kelapa sawit.

Berikut ini adalah tabel pencapaian target produksi kelapa sawit pada PT. Karya Agung Megah Utama, Lubuk Basung pada 5 (lima) tahun terakhir:

Tabel 1.1

**Pencapaian Target Produksi Kelapa Sawit
Pada PT. Karya Agung Megah Utama, Lubuk Basung**

(dalam ton)

Tahun	Aktualisasi <i>Crop Production</i>
2012	19.487,953
2013	16.916,300
2014	13.073,190
2015	11.109,920

Sumber: PT. Karya Agung Megah Utama, 2016

Berdasarkan tabel di atas, terlihat bahwa aktualisasi pencapaian produksi panen (*crop production*) pada PT. Karya Agung Megah Utama dalam kurun waktu 5 (lima) tahun terakhir yaitu pada tahun, 2012, 2013, 2014, dan 2015 terlihat terjadi penurunan produksi panen setiap tahunnya. Seperti pada tahun 2012 aktualisasi produksi panen sebanyak 19.487,953 ton, namun terjadi penurunan produksi pada tahun 2013 dengan penurunan sebesar 2.571,653 ton

dibandingkan dengan tahun sebelumnya. Pada tahun selanjutnya, tahun 2014 terjadi penurunan produksi panen kembali sebesar 3.843,11 ton dibandingkan dengan tahun sebelumnya. Dan kembali mengalami penurunan produksi panen sebesar 1.963,27 ton dibandingkan dengan tahun sebelumnya. Berdasarkan penjelasan tersebut maka dapat disimpulkan bahwa hal ini belum optimalnya kinerja karyawan PT. Karya Agung Megah Utama, Lubuk Basung. Hal ini disinyalir disebabkan oleh beban kerja, *job relation*, dan stres kerja.

Selain dari data di atas, penulis juga telah melakukan observasi lapangan dan menemui pihak-pihak terkait mengenai karyawan pada perusahaan tersebut. Dari hasil observasi yang dilakukan kepada pihak-pihak terkait menyatakan bahwa kinerja dari karyawan PT. Karya Agung Megah Utama memang mengalami penurunan. Hal ini dibuktikan dengan menurunnya pencapaian produksi panen setiap tahunnya. Dalam penetapan target produksi telah dilakukan beberapa peramalan untuk kedepannya seperti permintaan pasar, dan juga faktor cuaca. Oleh karena itu, target yang ditetapkan tidak selalu sama setiap tahunnya. Namun, seperti dari data yang telah disajikan di atas pencapaian produksi panen terus mengalami penurunan. Dari pihak perusahaan mengatakan bahwa menurunnya pencapaian produksi panen tersebut setiap tahunnya dikarenakan oleh beban kerja karyawan yang terlalu tinggi, hubungan kerja (*job relation*) antar karyawan yang kurang baik, dan juga stres kerja yang dialami oleh para karyawan.

Fakta yang terjadi di lapangan berdasarkan observasi yang penulis lakukan adanya indikasi beban kerja yang berlebihan dan hubungan kerja yang kurang

baik pada beberapa karyawan di perusahaan tersebut. Seperti contoh, di areal perkebunan terbagi menjadi beberapa areal blok lahan tanam diantaranya blok A dan blok B. Masing-masing blok terdapat lima sampai enam orang pemanen dan satu orang mandor. Akan tetapi beberapa pekerja dari blok A diberi tugas tambahan oleh mandor di blok B untuk bekerja di blok B tanpa memberitahukan terlebih dahulu kepada mandor di blok A. Hal ini juga terjadi di beberapa blok lainnya.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai kinerja karyawan pada PT. Karya Agung Megah Utama, Lubuk Basung, Sumatera Barat: **“STRES KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI ANTARA BEBAN KERJA DAN *JOB RELATION* TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. KARYA AGUNG MEGAH UTAMA, LUBUK BASUNG, SUMATERA BARAT”**.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas, maka penulis dapat merumuskan permasalahan dalam penelitian sebagai berikut:

1. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Karya Agung Megah Utama, Lubuk Basung, Sumatera Barat?
2. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap stres kerja karyawan PT. Karya Agung Megah Utama, Lubuk Basung, Sumatera Barat?
3. Apakah *job relation* berpengaruh terhadap stres kerja karyawan PT. Karya Agung Megah Utama, Lubuk Basung, Sumatera Barat?

4. Apakah *job relation* berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Karya Agung Megah Utama, Lubuk Basung, Sumatera Barat?
5. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Karya Agung Megah Utama, Lubuk Basung, Sumatera Barat?
6. Apakah stres kerja memediasi pengaruh antara beban kerja terhadap kinerja karyawan PT. Karya Agung Megah Utama, Lubuk Basung, Sumatera Barat?
7. Apakah stres kerja memediasi pengaruh antara *job relation* terhadap kinerja karyawan PT. Karya Agung Megah Utama, Lubuk Basung, Sumatera Barat?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan PT. Karya Agung Megah Utama, Lubuk Basung, Sumatera Barat.
2. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap stres kerja karyawan PT. Karya Agung Megah Utama, Lubuk Basung, Sumatera Barat.
3. Untuk mengetahui pengaruh *job relation* terhadap stres kerja karyawan PT. Karya Agung Megah Utama, Lubuk Basung, Sumatera Barat.
4. Untuk mengetahui pengaruh *job relation* terhadap kinerja karyawan PT. Karya Agung Megah Utama, Lubuk Basung, Sumatera Barat.
5. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan PT. Karya Agung Megah Utama, Lubuk Basung, Sumatera Barat.

6. Untuk mengetahui pengaruh mediasi stres kerja antara beban kerja terhadap kinerja karyawan PT. Karya Agung Megah Utama, Lubuk Basung, Sumatera Barat.
7. Untuk mengetahui pengaruh mediasi stres kerja antara *job relation* terhadap kinerja karyawan PT. Karya Agung Megah Utama, Lubuk Basung, Sumatera Barat.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Akademisi

Untuk menambah ilmu pengetahuan sehubungan dengan ilmu yang penulis dapat dan tekuni serta dapat memberikan sumbangan pemikiran dalam menganalisa pengaruh beban kerja dimana stres kerja sebagai variabel mediasi terhadap kinerja karyawan PT. Karya Agung Megah Utama, Lubuk Basung, Sumatera Barat.

2. Bagi Praktisi

Untuk dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan dan masukan kepada PT. Karya Agung Megah Utama, Lubuk Basung, Sumatera Barat berkaitan dengan beban kerja, *job relation*, dan stres kerja bagi karyawan agar mereka dapat meningkatkan kinerjanya dalam bekerja dengan tujuan untuk dapat tercapainya target yang diinginkan.

1.5 Ruang Lingkup Penelitian

Untuk mencapai sasaran dan terarahnya dalam penulisan penelitian ini maka penulis akan membatasi masalah ini dengan beban kerja sebagai variabel bebas,

stres kerja sebagai variabel mediasi dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat pada PT. Karya Agung Megah Utama, Lubuk Basung, Sumatera Barat.

1.6 Sistematika Penulisan

Untuk dapat mengetahui isi penelitian ini, maka secara singkat akan disusun dalam 5 bab, yang terdiri dari:

BAB I PENDAHULUAN

Dalam bab ini akan diuraikan tentang latar belakang permasalahan, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, ruang lingkup penelitian dan sistematika penelitian.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Dalam bab ini akan diuraikan mengenai landasan teori mengenai kinerja karyawan, beban kerja, hubungan kerja, dan stres kerja, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran, hipotesis.

BAB III METODE PENELITIAN

Dalam bab ini akan diuraikan mengenai definisi operasional variabel, populasi dan sampel, jenis data, sumber data, metode pengumpulan data, uji validitas dan reliabilitas, serta metode analisis data yang digunakan.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini akan diuraikan mengenai deskripsi objek penelitian, hasil penelitian, dan pembahasan.

BAB V PENUTUP

Dalam bab ini akan diuraikan mengenai kesimpulan, dan saran.