

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting dalam sebuah perusahaan untuk mencapai tujuan dan sasarannya, karena sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penentu berhasil atau tidaknya suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu aset penting untuk menunjang sebuah keberhasilan suatu organisasi. Suatu organisasi dalam melakukan aktivitasnya untuk mencapai tujuan yang diinginkan perlu adanya manajemen yang baik terutama sumber daya manusia, karena sumber daya manusia merupakan modal utama dalam merencanakan, mengorganisir, mengarahkan serta menggerakkan faktor-faktor yang ada dalam suatu organisasi untuk meningkatkan kinerja.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Mathis dan Jackson (2016) antara lain Kemampuan individual untuk melakukan pekerjaan tersebut, yaitu Memiliki pengetahuan dan kemampuan dalam pekerjaannya. Tingkat usaha yang dicurahkan, Bekerja keras sesuai target yang dan waktu yang telah ditetapkan dan bekerja keras dengan bersedia kerja lembur dan Dukungan organisasi, perusahaan mendukung kinerja karyawan melalui pelatihan dan perusahaan mendukung kinerja karyawan dengan melengkapi peralatan yang dibutuhkan untuk bekerja.

Stres yang tidak teratasi pasti berpengaruh terhadap kinerja, Stres berpengaruh pada kinerja, ini dibuktikan dengan hubungan U terbalik antar stres kerja dan kinerja. Di bawah ini hubungan stres dan prestasi kerja yang di gambarkan dengan Uterbalik. (Robbins, 2016)

Kinerja juga dipengaruhi kepuasan, Menurut Wijono (2012), kepuasan kerja merupakan sebuah aspek yang penting dalam pekerjaan, karena ketidakpuasan kerja pada karyawan

menyebabkan berbagai masalah terhadap diri karyawan maupun organisasi tempat dia bekerja. Penelitian Sansa Rizaldi Nur (2018) yang membuktikan bahwa Stres kerja mempunyai pengaruh langsung secara negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kinerja merupakan perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan peranannya dalam perusahaan (Rivai, 2015). Sejalan dengan kondisi tersebut, PG. Tjoekir sebagai salah satu pabrik gula dituntut untuk meningkatkan kemampuan dalam menghadapi persaingan, salah satunya adalah dengan memperhatikan faktor tenaga kerja. Berikut adalah data dari Realisasi dan RKAP Kinerja PG. Tjoekir tahun 2018 sampai dengan 2020 sebagai berikut .

Tabel 1.1**Realisasi dan RKAP kinerja PG. Tjoekir Tahun 2018**

No.	Uraian	2018		
		Target(RKAP)	Realisasi	%
1.	Harigiling	141	113	80 %
2.	Luas tebu digiling(Ha)	6.229,000	5.175,557	83 %
3.	Tebu(Ton)	480.345,0	301.543,0	62 %
4.	Gula(Ton)	39.866,3	24.510,15	61 %
5.	SHS% tebu	8,30	8,13	97 %
6.	Tetes(Ton)	21.615,5	17.116,2	79 %
7.	Tetes%tebu	4,50	5,68	126 %
8.	Rendemenefektif	8,28	8,14	98 %

Sumber: Bagian QA (Quality Assurance) PG. Tjoekir, 2021

Tabel 1.2**Realisasi dan RKAP kinerja PG. Tjoekir Tahun 2019**

No.	Uraian	2019		
		Target(RKAP)	Realisasi	%
1.	Harigiling	113	90	79 %
2.	Luas tebudigiling(Ha)	4.219,150	5.210,338	123 %
3.	Tebu(Ton)	308.576,5	279.855,9	90 %
4.	Gula(Ton)	20.116,3	17.447,7	86 %
5.	SHS% tebu	6,52	6,23	95 %
6.	Tetes(Ton)	15.428,8	13.965,1	90 %
7.	Tetes%tebu	5,00	4,99	99,8 %
8.	Rendemenefektif	6,51	6,28	96 %

Sumber: Bagian QA (Quality Assurance) PG. Tjoekir, 2021

Tabel 1.3
Realisasi dan RKAP kinerja PG. Tjoekir Tahun 2020

No.	Uraian	2020		
		Target(R KAP)	Realisasi	%
1.	Harigiling	112	86	77 %
2.	Luas tebu digiling(Ha)	3.770,000	2.386,695	63 %
3.	Tebu(Ton)	281.660,0	219.872,3	78 %
4.	Gula(Ton)	22.677,2	16.739,2	73 %
5.	SHS% tebu	8,05	7,61	94 %
6.	Tetes(Ton)	14.083,0	9.789,8	69 %
7.	Tetes%tebu	5,00	4,45	89 %
8.	Rendemenefektif	8,04	7,69	95 %

Sumber: Bagian QA (Quality Assurance) PG. Tjoekir, 2021

Keterangan:

RKAP : rencana kerja dan anggaran perusahaan.

Realisasi : target yang di peroleh perusahaan (secara real).

Berdasarkan tabel diatas dapat dijabarkan realisasi produksi PG Tjoekir sebagai berikut :

Table 1.4
Prosentase Realisasi Produksi Pabrik Gula Tjoekir Tahun2018-2020

NO	URAIAN	2018	2019	2020
		%Realisasi	%Realisasi	%Realisasi
1	HariGiling	80 %	79 %	77 %
2	Luastebu giling (Ha)	83 %	123 %	63%
3	Tebu(Ton)	62 %	90 %	78 %
4	Gula(Ton)	61 %	86 %	73 %
5	SHS%TEBU	97 %	95 %	94 %
6	Tetes(Ton)	79 %	90 %	69 %
7	Tetes%tebu	126 %	99,8 %	89 %
8	Rendemenefektif	98 %	96 %	95 %

Dari data di atas menunjukkan bahwa pencapaian target di PG. Tjoekir fluktuatif cenderung rendah. Dalam penggunaan waktu karyawan PG. Tjoekir tidak dapat menyelesaikan tugas dengan tepat waktu, hal ini dapat di jelaskan jam kerja karyawan di PG. Tjoekirsebagai berikut:

Jam kerja normalnya ketika Luar Masa Giling (LMG) ialah jam 06.30-15.00 dan isoma pada jam 11.30-12.30.Sedangkan Dalam Masa Giling (DMG) di bagi menjadi 3 shif yaitu:

1. Pagi :05.30-13.30.
2. Siang : 13.30-21.30.
3. Malam : 21.30-05.30.

Berdasarkan tabel 1.1, 1.2, 1.3 dan 1.4 di atas menunjukkan pencapaian hasil produksi mulai tahun 2018- 2020 mengalami penurunan tidak sesuai dengan target produksi dengan masa giling selama 6 bulan yaitu bulan maret sampai dengan bulan september.Permasalahan yang dialami oleh tenaga kerja diantaranya terjadi penurunan kinerja karyawan, hal ini berdasarkan pengamatan dan wawancara peneliti yang dilakukan peneliti dengan bagian personalia menunjukkan sebagian karyawan kurang memiliki pengetahuan dan kemampuan dalam pekerjaannya sehingga kualitas gula memiliki Preparation Index (PI) tidak sesuai dengan standar PG. Tjoekir yaitu $\leq 91\%$, penyelesaian pekerjaan yang kurang sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan serta kurangnya selain itu karyawan kurang efisien dalam menggunakan waktu bekerja, sebagian masih ada karyawan yang tiduran saat bekerja, dan karyawan kurang dapat bekerja secara mandiri masih membutuhkan bantuan dari rekan kerja yang lain.

Penurunan kinerja diduga disebabkan stress kerja, hasil pengamatan dan wawancara peneliti dengan beberapa karyawan PG. Tjoekir, ada beberapa hal yang berhubungan dengan stres kerja karyawan PG. Tjoekir harus mendapat perhatian menyebabkan stres kerja yaitu beban kerja yang

berlebih, 1) kerja lebih dari 8 jam (lembur), 2) 1 orang menangani 2 atau 3 mesin produksi dan 3) kurangnya komunikasi antar karyawan satu dengan yang lain.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah kepuasan kerja karyawan. Ada beberapa hal yang berhubungan dengan kepuasan kerja karyawan PG. Tjoekiryang harus mendapat perhatian yaitu masih ditemukannya penempatan orang yang tidak pada tempatnya yakni tidak sesuai dengan jabatan atau kemampuan kerjanya, pekerjaannya dirasakannya kurang menarik, kurangnya penghargaan terhadap karyawan yang berkinerja baik dan uang lembur sedikit sehingga beberapa karyawan sering mengambil jam lembur untuk menambah penghasilan karyawan dan rekan kerja yang kurang kooperatif. Menurut pegawai PG. Tjoekir menyatakan “Sekitar 3 tahun terakhir ini para karyawan yang berprestasi baik, tidak pernah lagi dipromosikan naik jabatan.

Interaksi karyawan dengan pekerjaan dan lingkungan kerjanya menghasilkan barang atau jasa. Berdasarkan unjuk kerjanya, karyawan mendapatkan imbalan yang berdampak pada kepuasan kerjanya dan kinerjanya. Sebagai hasil atau akibat lain dari proses bekerja, karyawan dapat mengalami stres, yang dapat berkembang menjadikan karyawan sakit, fisik dan mental, sehingga tidak dapat bekerja lagi secara optimal (Munandar, 2016)

Stres kerja adalah suatu keadaan yang timbul dalam interaksi di antara manusia dan pekerjaan (Wijono, 2012). Stres kerja dapat berakibat positif (*eustress*) yang diperlukan untuk menghasilkan prestasi yang tinggi, namun pada umumnya stres kerja lebih banyak merugikan diri karyawan maupun perusahaan (Munandar, 2016). Dampak negatif yang ditimbulkan oleh stres kerja dapat berupa gejala fisiologis, psikologis, dan perilaku (Robbins, 2016)

Handoko (2014) mengungkapkan bahwa stres kerja dan kepuasan kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan pendapat Hasibuan (2012) mengungkapkan bahwa stres

kerja dapat menjadi pemicu menurunnya kinerja karyawan. Wibowo (2012) mengungkapkan bahwa karyawan yang merasa puas terhadap pekerjaannya maka akan berdampak positif terhadap pencapaian kinerja individual. Hal ini dipertegas pendapat Wibowo (2012) mengungkapkan bahwa ada hubungan negatif kuat antara perasaan stres dengan kepuasan kerja karyawan dalam pencapaian kinerja pada karyawan itu sendiri. Hal ini juga didukung hasil temuan penelitian dari Dewi (2014), dan Chandra (2012) yang menemukan bahwa stres kerja dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Berdasarkan pada uraian tersebut di atas, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul : “Pengaruh stres dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan (Studi kasus pada bagian produksi di PG. Tjoekir)”

1.2 Rumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah stres kerja berpengaruh langsung signifikan terhadap kinerja karyawan PG. Tjoekir?
2. Apakah kepuasan kerja berpengaruh langsung signifikan terhadap kinerja karyawan PG. Tjoekir?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini antara lain:

1. Untuk mengetahui, menganalisis dan menjelaskan stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PG. Tjoekir.
2. Untuk mengetahui, menganalisis dan menjelaskan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PG. Tjoekir

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan akan mempunyai manfaat, yaitu:

a. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan referensi untuk manajemen sumber daya manusia secara umum dan khususnya tentang keterkaitan antara stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan

b. Manfaat Praktis

Diharapkan dapat dijadikan masukan mengenai stres kerja dan kepuasan kerja pengaruhnya terhadap kinerja karyawan, sebagai pedoman dalam mengelola sumber daya manusia dalam perusahaan.