

BAB 1. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Indonesia merupakan negara pengekspor karet di dunia. Perkembangan hasil produksi tanaman karet memang tidak dapat dipungkiri menjadi suatu komoditas tanaman perkebunan yang diincar hampir oleh seluruh negara. Berdasarkan data Badan Pusat Statistik (2022), luas lahan perkebunan karet nasional mencapai 231 jutaHa. Tanaman karet merupakan salah satu komoditas utama ekspor nonmigas Indonesia. Menurut data Badan Pusat Statistik Perkebunan Nasional (2022), ekspor karet pada tahun 2022 mencapai 2,79 juta ton dengan nilai US\$ 3 juta. Hasil ekspor Indonesia begitu banyak hasil produk turunan dari getah tanaman karet yang diolah oleh beberapa perusahaan, oleh karena itu setiap perusahaan pastinya akan mengupayakan untuk memperoleh kinerja karyawan secara maksimal. Kinerja merupakan suatu hal yang penting bagi organisasi, khususnya kinerja karyawan yang bisa membawa instansi perusahaan atau organisasi pada pencapaian tujuan yang diharapkan. Baik atau buruknya kinerja karyawan dapat berpengaruh pada baik buruknya kinerja instansi. Maka dari itu, manajemen sumber daya manusia harus melakukan pemeliharaan, pengawasan dan penilaian pada setiap karyawan dalam sebuah organisasi.

Menurut Munawirsyah (2018) adapun kualitas dan kuantitas hasil produksi perusahaan yang baik dan maksimal dapat diperoleh bilamana perusahaan mampu memberdayakan para karyawannya dengan baik, mengingat karyawan sebagai sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan sangatlah berperan penting dalam jalannya aktivitas perusahaan. Tuntutan kinerja yang diberikan oleh perusahaan menyebabkan karyawan mengalami stres kerja dan beban kerja akan meningkat. Menurut Suryani *et all.* (2019) stres kerja merupakan salah satu bidang yang menjadi perhatian utama didalam sebuah perusahaan yang merepresentasikan sebagai akibat dari desakan berbagai permasalahan yang dihadapi oleh setiap individu didalam organisasi. Stres kerja yang tinggi maka kinerja cenderung menurun dan produktivitas kerja menjadi rendah, akan tetapi apabila stres kerja rendah maka kinerja cenderung akan mengalami kenaikan dan produktivitas

menjadi naik. Penting untuk ditelaah kembali mengenai posisi ini, ternyata stres kerja bukan merupakan satu-satunya variabel yang menjadi kendala daripada pengaruh buruk atau baiknya suatu kinerja seseorang karyawan.

Pada hakikatnya suatu kelancaran aktivitas yang ada dalam perusahaan terlebih kinerja karyawan bergantung pada beban kerja yang harus dilakukan oleh karyawan. Munandar (2023) bahwa beban kerja adalah tugas-tugas yang harus diselesaikan oleh karyawan dalam waktu tertentu dengan memanfaatkan potensi dan keterampilan yang dimiliki. Hal ini mendefinisikan bahwa beban kerja diartikan sebagai sekumpulan berbagai tugas yang harus diselesaikan dengan waktu yang telah ditentukan. Beban kerja yang baik secara kuantitas dimana tugas-tugas yang harus dikerjakan terlalu banyak atau sedikit, dimana tugas tidak sebanding dengan kemampuan baik fisik maupun keahlian. Beban kerja menurut para ahli mempunyai beberapa definisi yang satusama lain berbeda-beda. Menurut Permendagri No 12 tahun 2008 pengertian beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan atau unit organisasi dan merupakan hasil kali volume kerja dan volume waktu. Kondisi dimana para pekerja tidak mampu mengimbangi antara tugas yang harus diselesaikan dengan kemampuan yang dimilikinya baik secara mental, kesehatan dan kesiapan tersedia, akan menimbulkan stress kerja.

Perusahaan perkebunan swasta PT JA WATTIE merupakan perusahaan yang bergerak dalam komoditas tanaman perkebunan dan komoditas pertanian. Bisnis Perusahaan berfokus pada budidaya, pengolahan, logistik pertanian, dan kegiatan pemasaran produk karet serta minyak kelapa sawit. Untuk produk karet, melalui anak perusahaannya memiliki perkebunan dan lokasi produksi yang berada di pulau Jawa dan Kalimantan. Perusahaan PT JA WATTIE juga bergerak dalam budidaya tanaman perkebunan, pengelolaan hasil pasca panen, dan kontrol atas produksi hasil budidaya tanaman perkebunan hingga penjualan yang terdiri dari hasil budidayanya seperti kopi, teh, cokelat, dancengkeh. PT JA WATTIE ini memiliki anak perusahaan yang termasuk PT Kintap Jaya Wattiendo, PT Mulyaningsih, PT Bumi Prada, PT Kaliduren Estates, PT Banjoemas Landen, PT Perkebunan Biting, PT Corah Mas Keputren Estates, PT Perkebunan Kroewoek,

PT Indo Java Rubber Planting Co., PT Agri Bumi Sentosa, PT Cipanyusunan, dan PT Anugerah Wattindo. Perusahaan PT JA WATTIE mulai beroperasi sejak komersial 20 Januari 1921. Berikut merupakan data produksi tanaman karet pada PT JA WATTIE yang lebih tepatnya di afdeling Kalirejo Divisi I kabupaten Jember. Data produksi tanaman karet pada tahun 2018 sebanyak 1,065 ton, tahun 2019 sebanyak 1,101 ton, tahun 2020 sebanyak 835 ton, tahun 2021 sebanyak 868 ton, dan tahun 2022 sebanyak 863 ton. Dari data tersebut, dapat diketahui mengenai produksi tanaman karet mengalami perkembangan yang secara fluktuatif selama 5 tahun terakhir.

Dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan, sangat penting bagi perusahaan untuk memperhatikan stres kerja, beban kerja, juga mengenai adanya disiplin kerja pada karyawan. Kekurangan sumber daya manusia yang terjadi dalam perusahaan mengakibatkan karyawan dituntut untuk menyelesaikan pekerjaan melebihi kemampuannya. Dengan demikian dapat terjadi kesenjangan antara harapan yang diinginkan oleh karyawan dengan harapan perusahaan. Ketidaksesuaian beban kerja yang diberikan kepada karyawan dapat membuat pekerjaan tidak terselesaikan sesuai dengan target yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Fenomena yang ada mengenai beban kerja pada karyawan terutama bagian penderes atau pemanen karet basah dengan didasarkan untuk mendongkrak produksi, salah satunya yang pertama adalah jam kerja yang dilakukan pada dini pagi hari. Kebijakan pemanenan karet pada pukul 01.00 dini pagi hari WIB menggunakan peralatan penerangan lampu sentry yang diletakkan dibagian kepala. Jam kerja yang dilakukan oleh pemanen karet adalah 8 jam kerja yang dimulai dari pukul 01.00 dini pagi hari WIB dan berakhir pada pukul 09.00 pagi WIB dengan kegiatan mupul, setelah itu karyawan diperkenankan untuk absensi sebelum pulang meskipun pada dasarnya absensi kehadiran juga dilakukan pada sebelum mengawali kegiatan, sedangkan jam istirahat hanya diberikan pada jam 05.00 WIB. Beban kerja penyadap karet untuk setiap karyawannya, memiliki standart atau ketentuan pekerjaan yang sebagai target dalam satu hari kerja adalah melakukan sadapan sebanyak satu hancak. Satu hancak diartikan sebanyak 500 tanaman karet yang harus dilakukan penyadapan. Disisi lain, beban kerja dalam

kegiatan aktivitas pekerjaan penyadap adalah pengaruh kondisi cuaca yang terjadi saat hujan. Hal tersebut dengan adanya pengaruh terhadap produksi karet yang mudah terjadi *prakoagulasi*. Stres kerja merupakan aspek yang penting bagi perusahaan terutamaketerkaitannya dengan kinerja karyawan. Dalam jangka pendek, stres yang dibiarkan begitu saja tanpa penanganan yang serius dari perusahaan dapat membuat karyawan menjadi tertekan, tidak termotivasi dan frustrasi menyebabkankaryawan bekerja tidak optimal sehingga kinerjanya pun akan terganggu. Dalam jangka panjang, karyawan tidak dapat menahan stres kerja maka ia tidak mampulagi bekerja pada perusahaan. Pada tahap yang semakin parah, stres bisa membuatkaryawan menjadi sakit atau bahkan akan mengundurkan diri (*turnover*) dan bisa menyebabkan kecelakaan kerja. Permasalahan di perkebunan PT JA Wattie dalam hal yang terkait dengan stres kerja adalah perolehan hasil produksi yang rendah dimana hal tersebut berpengaruh terhadap pendapatan yang diperoleh karyawan dan juga perolehan lateks produksi tanaman karet oleh penyadap tidak sesuai target kebun. Ketentuan basis sadapan karet yang ditentukan oleh perusahaan adalah 9 kg untuk kebun muda. Kemudian 8 kg untuk lokasi kebun tanaman karet yang sudah tua. Selain stress kerja dan beban kerja yang perlu diperhatikan terhadap sumber daya manusia dalam perusahaan adalah disiplin kerja. Disiplin kerja juga merupakan bagian terpenting di perusahaan, karena tanpa adanya disiplin kerja yang baik tidak akan tercipta disiplin kerja yang baik. Aktivitas karyawan perkebunan PT JA WATTIE yang merupakan bagian ketidak disiplin dalam bekerja diantaranya dengan adanya karyawan yang tidak menyelesaikan target pekerjaan sadapan, karyawan yang pulang tidak sesuai dengan jam kerja yang ditentukan oleh perusahaan, dan juga karyawan yang tidak bekerja sesuai SOP perusahaan dalam penyadapan yakni *Dot Peen Marking*. Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan untuk menganalisis sejauh mana kinerja karyawan dalam melakukan tugas dan tanggungjawabnya, maka pentingnya dilakukan penelitian ini yang menganalisis faktor-faktor kinerja karyawan dengan variabel stres kerja, beban kerja dan disiplin kerja.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang yang disampaikan tersebut, maka rumusan masalah dari penelitian ini adalah:

1. Apakah faktor variabel stres kerja (X_1), beban kerja (X_2), dan variabel disiplin kerja (X_3) berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan di perkebunan PT JA WATTIE?
2. Apakah faktor variabel stres kerja (X_1), beban kerja (X_2), dan variabel disiplin kerja (X_3) berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan di perkebunan PT JA WATTIE?
3. Variabel mana yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan di perkebunan PT JA WATTIE?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan pada rumusan masalah tersebut, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Menganalisis dan menguji pengaruh variabel stres kerja (X_1), beban kerja (X_2), dan variabel disiplin kerja (X_3) secara simultan terhadap kinerja karyawan di perkebunan PT JA WATTIE
2. Menganalisis dan menguji pengaruh variabel stres kerja (X_1), beban kerja (X_2), dan variabel disiplin kerja (X_3) secara parsial terhadap kinerja karyawan di perkebunan PT JA WATTIE
3. Menentukan variabel yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan di perkebunan PT JA WATTIE

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian diharapkan dapat memberikan informasi mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan:

1. Bagi Perusahaan

Melalui penelitian ini dapat memberikan masukan terhadap perusahaan terkait dengan permasalahan-permasalahan pada kinerja karyawan.

2. Bagi Peneliti

Dalam penelitian ini sebagai penerapan ilmu yang telah didapat selama bangku perkuliahan program alih jenjang diploma IV, khususnya bidang ilmu manajemen sumber daya manusia dan menjadikan bahan evaluasi diri serta pembelajaran yang berkaitan dengan kinerja.

3. Bagi Akademisi

Dengan adanya penelitian ini diharapkan mampu memberikan pengetahuan serta dapat menjadi tambahan referensi maupun sebagai bahan yang akan digunakan untuk penelitian selanjutnya.