

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Bisnis industri kelapa sawit terbukti mampu mendorong perekonomian negara, karena hingga saat ini komoditas ini sebagai salah satu penyumbang terbesar devisa bagi Indonesia. Selain itu industri sawit sebagai salah satu komoditas andalan yang telah menyumbang porsi sebanyak 15 persen dari total ekspor non-migas. Artinya, hal itu dapat dimaksimalkan dalam jangka pendek untuk mengatasi masalah perekonomian Indonesia yang saat ini naik turun.¹

Selain komoditas penyumbang devisa terbesar di Indonesia, Industri kelapa sawit mampu menyerap tenaga kerja sektor perkebunan yang tidak sedikit. Pada tahun 2016, industri kelapa sawit mempekerjakan lebih dari 5,5 juta orang. Selain itu industri kelapa sawit Menghemat pengeluaran negara pada program keamanan energi Biodiesel yang diolah dari kelapa sawit berperan dalam program keamanan energi pemerintah. Dengan memanfaatkan biodiesel, pemerintah dapat mengurangi impor solar yang membebani keuangan negara. Pada tahun 2016, pemerintah berhasil menghemat pengeluaran sebesar US\$ 1,1 milyar (Rp 14 triliun) yang setara dengan impor 3 juta kiloliter solar.²

Tidak hanya penting bagi perekonomian negara, industri kelapa sawit juga membantu petani-petani kecil. Banyak kebun kelapa sawit yang juga dimiliki oleh rakyat atau kelompok usaha kecil non-perusahaan. Dari 11,6 juta hektar luas lahan kebun kelapa sawit di Indonesia, sebesar 41 persen dimiliki oleh rakyat, sementara sisanya sebesar 58

¹<https://www.borneonews.co.id/berita/102043-ini-bukti-pentingnya-sawit-bagiperekonomian-nasional>, diakses pada tanggal 05 Desember 2018 pukul 13:00

²<https://kumparan.com/benny-kurnia-rahman/melirik-peran-industri-kelapa-sawit-bagi-perekonomian-indonesia>, diakses pada tanggal 05 Desember 2018 pukul 13:00

persen dimiliki oleh perusahaan. Jadi, industri kelapa sawit tidak hanya melulu kepentingan perusahaan besar, tetapi juga penting artinya bagi pengusaha kecil.³

Fenomena yang terjadi dalam penelitian ini terdapat pada perkebunan nusantara dimana perusahaan tersebut bergerak di bidang pertanian diantaranya adalah kelapa sawit. Masalah stress kerja yang dialami oleh karyawan cenderung lebih mudah timbul daripada mengatasinya, oleh karena itu stress kerja tidak akan muncul jika tidak ada pemicunya. Stres kerja dapat dilihat dari suara yang muncul dari karyawan seperti munculnya pekerjaan yang menumpuk yang tidak terselesaikan tepat waktu yang akhirnya menjadi beban untuk segera diselesaikan. Hal inilah yang membuat penulis memfokuskan pada stress kerja karyawan pada suatu perusahaan.

PT Hindoli Cargil merupakan suatu perusahaan yang bergerak dibidang perkebunan dan pabrik kelapa sawit. Agar dapat menunjang keberhasilan bisnis dalam sektor perkebunan dan pabrik, Cargill juga bekerja sama dengan 21.000 lebih petani kecil dalam produksi minyak sawit mentah berkelanjutan. Hindoli Cargill mendukung upaya untuk membantu petani kecil ini menerapkan praktik pertanian berkelanjutan, meningkatkan pemanfaatan lahan, meningkatkan kualitas dan kuantitas tanaman, dan mendorong praktik kerja yang aman dan efisien.

Sektor Pertanian di Indonesia tetap menjadi andalan dan penting dalam kegiatan perekonomian Indonesia. Satu di antaranya komoditas pertanian yang merupakan sektor unggulan yakni komoditas perkebunan kelapa sawit. Propinsi Sumatera Selatan adalah salah satu penghasil kelapa sawit terbesar di Indonesia dengan Luas pertanaman mencapai 866.763 hektar dengan Total mencapai sekitar 2,11 juta ton dan dapat dilihat pada tabel berikut.⁴

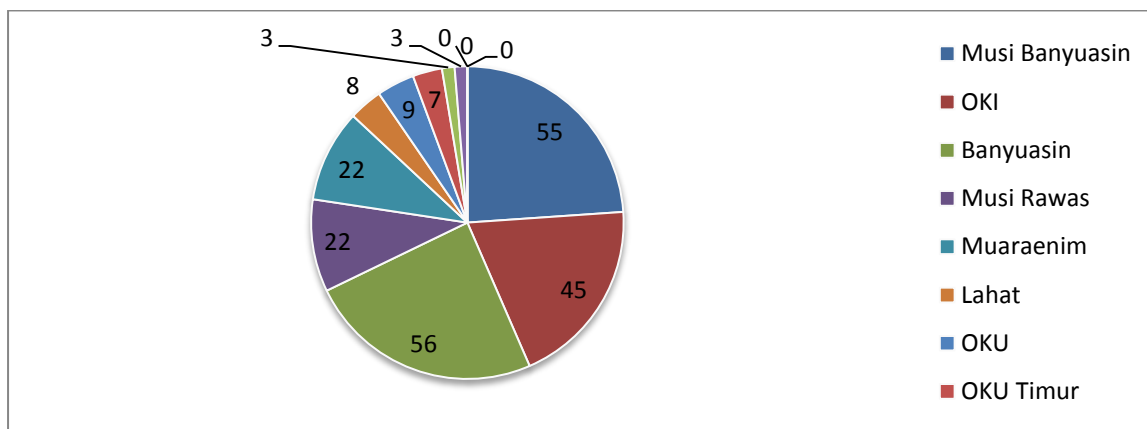
³<https://sawitindonesia.com/rubrikasi-majalah/artikel/kontribusi-kelapa-sawit-sebagai-pilar-perekonomian-bangsa>, diakses pada tanggal 05 Desember 2018 pukul 13:05

⁴http://eprints.unsri.ac.id/4594/1/NajibAsmani_6_Kelapa_Sawit_Komoditas_Unggulan_Sumatera_Selatan_yang_Ramah_Lingkungan.pdf, diakses pada tanggal 05 Desember 2018 13:10

Tabel 1.1

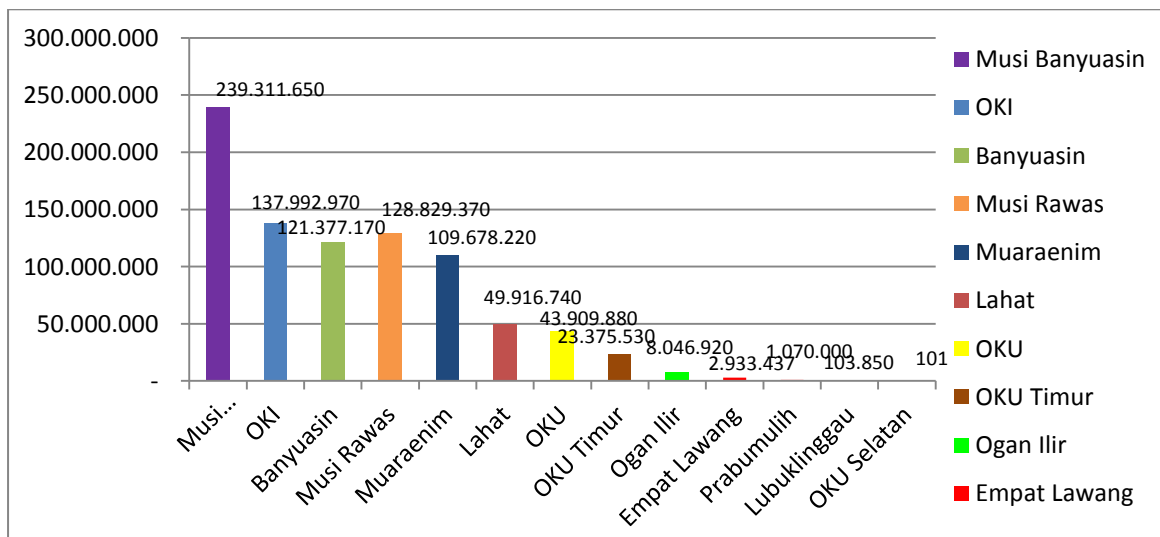
Jumlah Perusahaan Perkebunan Kelapa Sawit di Berbagai Kabupaten/Kota

Sumatera Selatan⁵



Tabel 1.2

Total Hektar Perkebunan Kelapa Sawit Di Sumatera Selatan



⁵ <http://Sumsel.bps.go.id/subject/54/perkebunan/html>, diakses pada tanggal 05 Desember 2018 Pukul 13:10

Luas lahan perkebunan kelapa sawit di Sumatera Selatan mencapai 10,78 persen dari total luas perkebunan kelapa sawit Indonesia dengan total seluas 8,04 juta hektar. Indonesia merupakan negara pertama penghasil kelapa sawit dunia. Dari data pada tabel di atas bahwa perkebunan kelapa sawit merupakan sektor atau komoditas unggul di Sumatera Selatan.

Dalam komoditas suatu perusahaan sudah pasti berkaitan dengan Sumber daya manusianya, sumber daya manusia sendiri merupakan karyawan atau orang-orang yang memiliki peranan dalam sebuah organisasi perusahaan. Karyawan merupakan salah satu elemen yang paling berpengaruh dalam usaha pencapaian tujuan. Sehingga suatu organisasi perlu mengembangkan dan memberdayakan sumber daya manusia guna mencapai tujuan-tujuan dan hasil seperti yang diinginkan.⁶

Masalah utama yang ada dalam manajemen sumber daya manusia yang perlu mendapat perhatian dalam perusahaan adalah kinerja karyawan. Kinerja karyawan dianggap berarti bagi perusahaan karena kinerja karyawan mempengaruhi keberhasilan suatu perusahaan itu sendiri. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap karyawan sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan peranannya dalam perusahaan.⁷

Salah satu tantangan yang akan dihadapi oleh umat manusia di masa depan adalah menciptakan organisasi yang semakin beraneka ragam tetapi sekaligus menuntut pengelolaan yang semakin efisien, efektif dan produktif. harus pula diterima pendapat bahwa ketergantungan organisasi pada manajemen sumber daya manusia yang semakin bermutu tinggi akan semakin besar pula. Tanpa mengurangi pentingnya perhatian yang tetap harus diberikan pada manajemen sumber-sumber organisasional lainnya, tidak bisa

⁶Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2013), hlm. 67

⁷Sondang P. Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2015), Hlm.26

disangkal bahwa perhatian utama tidak bisa tidak diberikan pada manajemen sumber daya manusia.⁸

PT Hindoli Cargil perlu meningkatkan kinerja karyawan. Karyawan dituntut untuk memperoleh hasil kinerja yang baik. Untuk menentukan kinerja baik atau tidak, tergantung pada hasil perbandingannya dengan standar pekerjaannya. Seorang karyawan dapat dikatakan berhasil melaksanakan pekerjaannya atau memiliki kinerja baik, apabila hasil kerja yang diperoleh lebih tinggi dari standar kerjanya. Kinerja karyawan dapat juga dilihat berdasarkan jumlah pekerjaan yang diselesaikan dalam batas waktu yang sesuai dan tepat. Serta menyelesaikan pekerjaan yang melampaui standar pekerjaan sehingga dapat dikatakan kinerja yang baik.

Kinerja merupakan hasil yang diproduksi (dihasilkan) atas fungsi pekerjaan tertentu atau aktivitas selama periode waktu tertentu. Sehingga kinerja adalah suatu hasil yang dicapai oleh seorang karyawan menurut ukuran yang berlaku terhadap pekerjaan karyawan yang bersangkutan.⁹

Stres kerja merupakan salah satu masalah yang pasti dihadapi setiap orang dalam kehidupannya dan stres tersebut harus bisa diatasi oleh karyawan tanpa bantuan orang lain maupun dengan bantuan pihak lain, seperti para ahli spesialis yang disediakan oleh organisasi perusahaan untuk karyawan dalam bekerja. Stres kerja adalah bagian dari stres kehidupan yang disamping itu stres begitu hebat hingga melampaui batas toleransi yang akan berkaitan langsung dengan ketidaknyamanan fisik.¹⁰

⁸ Veithzal Rizal Zainal, Dkk, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, (Jakarta:PT RajaGrafindo Persada,2014),hlm.4

⁹ Sudarmanto, *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2009), hlm. 8

¹⁰ Stephen P. Robbins dan Timothy A. Judge. *Perilaku Organisasi*. Alih Bahasa Tim Indek. cet ke-4, (Jakarta: Salemba Empat, 2016), hlm. 429

Dilihat dari hasil penelitian terdahulu menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan dan ada juga yang menyimpulkan tidak ada pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan, Seperti dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 1.3
Research Gap Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

	Hasil Penelitian	Penelitian
Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Terdapat pengaruh antara stres kerja terhadap kinerja karyawan	1. Saina Nur ¹¹ 2. Poundra Rizky Afrizal ¹²
	Tidak Terdapat pengaruh antara stres kerja terhadap kinerja karyawan	1. Luthfan Atmaji ¹³ 2. Muhammad Irwan ¹⁴

Sumber: dikumpulkan dari berbagai sumber.

Menurut hasil penelitian Saina Nur (2015) Menunjukkan bahwa Stres Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian lain dengan hasil yang sama juga diteliti oleh Pooundra Rizky Afrizal (2015), tetapi menurut hasil penelitian Luthfan Atmaji (2011) dan Muhammad Irwan (2017) menyatakan bahwa tidak terdapat pengaruh antara Stres Kerja terhadap kinerja karyawan. Dari hasil penelitian-penelitian

¹¹ Saina Nur, Skripsi: *“Pengaruh Konflik, stres kerja dan kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Universitas Khairun Ternate)”*.(Ternate: Universitas Sam Ratulangi Manado, 2015).

¹² Poundra Rizky Afrizal, Skripsi: *“Pengaruh Konflik dan stres Kerja terhadap kepuasan Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. Taspen Persero Malang)”*.(Malang: Universitas Brawijaya Malang, 2015).

¹³ Luthfan Atmaji, Skripsi: *“Pengaruh stres Kerja dan Kepuasan kerja terhadap Kinerja perawat (Studi pada Karyawan Rumah Sakit Islam Sultan Semarang)”*.(Semarang: Universitas Diponegoro Malang, 2011).

¹⁴ Muhammad Irwan, Skripsi: *“Pengaruh stres Kerja dan konflik kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. Kalla Kakao Industri kota makasar)”*.(makasar: Universitas Islam Negeri Alauddin Makasar, 2017).

tersebut didapati bahwa terdapat kesenjangan atau perbedaan pengaruh tingkat stres kerja terhadap kinerja karyawan.

Selain stres kerja, Perbedaan yang terdapat dalam organisasi seringkali menyebabkan terjadinya ketidakcocokan yang pada akhirnya menimbulkan konflik. Menurut Griffin, konflik adalah pertentangan antar dua atau lebih individu atau kelompok yang memiliki perbedaan antara pekerjaan saat menjalankan tugas atau diluar tugasnya.¹⁵

Dilihat dari hasil penelitian terdahulu menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh konflik kerja terhadap kinerja karyawan dan ada juga yang menyimpulkan tidak ada pengaruh konflik kerja terhadap kinerja karyawan, Seperti dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 1.4

Research Gap Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

	Hasil Penelitian	Penelitian
Pengaruh Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Terdapat pengaruh positif antara konflik kerja terhadap kinerja karyawan	1. Yani R. Lesimanuaya ¹⁶ 2. Muhammad Irwan ¹⁷
	Tidak Terdapat pengaruh antara konflik kerja terhadap kinerja karyawan	1. Amelia Rahma Iresa ¹⁸ 2. Akhiruddin Mahjuddi ¹⁹

Menurut hasil penelitian Yani R. Lesimanuaya (2017) Menunjukkan bahwa Konflik Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian lain dengan hasil

¹⁵ Lina Anatan dan Lena Elitan, *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Bisnis Modern*, (Bandung : Alfabeta, 2009), hlm. 60

¹⁶ Yani R. Lesimanuaya, Skripsi: *“Pengaruh stres Kerja dan konflik kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Asuransi Jiwa Bumi Putera Papua)”*. (Papua: Universitas Islam Negeri Alauddin Makasar, 2017).

¹⁷ Muhammad Irwan, Skripsi: *“Pengaruh stres Kerja dan konflik kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. Kalla Kakao Industri kota makasar)”*. (makasar: Universitas Yapis Papua, 2017).

¹⁸ Amelia Rahma Iresa, Skripsi: *“Pengaruh stres Kerja dan konflik kerja terhadap komitmen Organisasi dan Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. Telekomunikasi indonesia Tbk Malang)”*. (Malang : Universitas Brawijaya Malang, 2017).

¹⁹ Akhiruddin Mahjuddin, Skripsi: *“Dampak konflik kerja terhadap Perkembangan Ekonomi dan Tingkat Kaesejahteraan Rakyat Studi Kasus Aceh)”*. (Aceh : Universitas Indonesia Jakarta, 2017).

yang sama juga diteliti oleh Muhammad Irwan (2017), tetapi menurut hasil penelitian Amelia Rahma Iresa (2017) dan Akhiruddin Mahjuddin (2017) menyatakan bahwa tidak terdapat pengaruh antara Konflik Kerja terhadap kinerja karyawan. Dari hasil penelitian-penelitian tersebut didapati bahwa terdapat kesenjangan atau perbedaan Pengaruh Konflik kerja terhadap kinerja karyawan.

Selanjutnya, Pengembangan karir adalah aktivitas kepegawaian yang membantu pegawai-pegawai merencanakan karir masa depan mereka di perusahaan agar perusahaan dan pegawai yang bersangkutan dapat mengembangkan diri secara maksimum.²⁰

Dilihat dari hasil penelitian terdahulu menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan dan ada juga yang menyimpulkan tidak ada pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan, Seperti dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 1.5

Research Gap Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan

	Hasil Penelitian	Penelitian
Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan	Terdapat pengaruh antara Pengembangan karir terhadap kinerja karyawan	1. Ita Rifiani Permata Sari ²¹ 2. Nissa Effita Putri ²²

²⁰ Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2015), hlm.77

²¹ Ita Rifiani Permata Sari, Skripsi: *“Pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja Studi kasus di PT. Telkom Malang”*. (Malang: Universitas Politeknik Negeri Malang, 2015).

²² Nissa Effita Putri, Skripsi: *“Pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kinerja pegawai tetap kantor pusat PT. Pertamina Jakarta”*. (Jakarta: Universitas Indonesia, 2015).

	Tidak terdapat pengaruh antara Pengembangan karir terhadap kinerja karyawan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Arfindy Parerung²³ 2. Ni Luh Putu Ariesta Angga Dewi²⁴
--	---	--

Sumber dikumpulkan dari berbagai sumber

Menurut hasil penelitian Ita Rifiani Permata Sari (2015) Menunjukkan bahwa Pengembangan Karir berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian lain dengan hasil yang sama juga diteliti oleh Nissa Effita Putri (2015), tetapi menurut hasil penelitian Arfindy Parerung (2015) dan Ni Luh Putu Ariesta Angga Dewi (2015) menyatakan bahwa tidak terdapat pengaruh antara Pengembangan Karir terhadap kinerja karyawan. Dari hasil penelitian-penelitian tersebut didapati bahwa terdapat kesenjangan atau perbedaan pengaruh Pengembangan Karir terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian-penelitian terdahulu mengenai Pengaruh Stres Kerja, Konflik Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan terdapat kesenjangan antara peneliti satu dengan peneliti yang lainnya. Maka penulis merasa tertarik untuk meneliti apakah suatu perusahaan perlu mengetahui tingkat Stres dan tekanan terhadap karyawan yang tentunya dihadapkan dengan kondisi tekanan karena tugas-tugas pekerjaan yang tidak dapat mereka penuhi, dan juga karyawan tentunya dihadapkan dengan kondisi dilematis. Kondisi ini tentunya akan menimbulkan stres kerja dan konflik kerja pada karyawan. Oleh sebab itu penting bagi PT Hindoli Cargil untuk memenuhi kebutuhan karyawan dan menciptakan kenyamanan kerja sehingga karyawan tidak merasa tekanan-tekanan kerja pada karyawan.

²³ Arfindy Parerung, Skripsi: *“Pengaruh disiplin, kompensasi, dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai badan lingkungan hidup sulawesi utara”*. (Sulut:Universitas Samratulangi Manado, 2015).

²⁴ Ni Luh Putu Ariesta Angga Dewi, Jurnal: *“Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Mediasi Motivasi Kerja Pada Karya Mas ART Gallery”*. (Bali:Universitas Udaya Bali,2015).

Melihat dari sebuah keadaan suatu lembaga, Permasalahan yang terjadi dalam suatu organisasi secara umum akan memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu perlu adanya manajemen dan kesolidan dalam hal bekerja sama untuk menciptakan suasana yang tidak menimbulkan perpecahan antar karyawan oleh perusahaan itu sendiri. Berdasarkan uraian tersebut penulis tertarik untuk meneliti dengan judul : **“Pengaruh Stres Kerja, Konflik Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Produksi Di PT Hindoli Cargil Sungai Lilin Kabupaten Musi Banyuasin”**.

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada bagian produksi di PT Hindoli Cargil Sungai Lilin Kabupaten Musi Banyuasin?
2. Bagaimana pengaruh konflik kerja terhadap kinerja karyawan pada bagian produksi di PT Hindoli Cargil Sungai Lilin Kabupaten Musi Banyuasin?
3. Bagaimana pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada bagian produksi di PT Hindoli Cargil Sungai Lilin Kabupaten Musi Banyuasin?
4. Bagaimana Pengaruh Stres Kerja, Konflik kerja dan Pengembangan Karir terhadap kinerja karyawan pada bagian produksi di PT Hindoli Cargil Sungai Lilin Kabupaten Musi Banyuasin ?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah di atas, penelitian ini bertujuan sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada bagian produksi di PT Hindoli Cargil Sungai Lilin Kabupaten Musi Banyuasin.
2. Untuk mengetahui pengaruh konflik kerja terhadap kinerja karyawan pada bagian produksi di PT Hindoli Cargil Sungai Lilin Kabupaten Musi Banyuasin.
3. Untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada bagian produksi di PT Hindoli Cargil Sungai Lilin Kabupaten Musi Banyuasin.

D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan dengan diadakannya penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Kegunaan Secara Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan bagi pengembangan ilmu pengetahuan tentang kajian Pengaruh Stres Kerja, Konflik Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan.

2. Kegunaan Secara Praktis

- a. Bagi Peneliti

Dengan melakukan penelitian ini, penulis memperoleh pengalaman dan ilmu baru mengenai faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

- b. Bagi Institusi

Penelitian dapat memberikan kontribusi dalam ilmu pengetahuan dan sebagai perbandingan untuk penelitian sejenis selanjutnya.

- c. Bagi PT Hindoli Cargil

Bagi PT Hindoli Cargil dapat dijadikan sebagai catatan bahwa dengan memperhatikan Pengaruh Stres Kerja, Konflik Kerja dan Pengembangan Karir

Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Produksi di PT Hindoli Cargil Sungai Lilin Kabupaten Musi Banyuasin.

E. Sistematika Penulisan

Untuk memperoleh pembahasan secara sistematis, maka penulisan perlu menyusun sistematika sedemikian rupa sehingga dapat menunjukkan hasil penelitian yang baik dan mudah dipahami. Adapun sistematika tersebut sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini menjelaskan tentang latar belakang, rumusan masalah, tujuan, manfaat, dan sistematika.

BAB II LANDASAN TEORI

Bagian ini mengkaji teori-teori yang mendasari pembahasan secara detail yang digunakan dalam penelitian.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini berisi tentang definisi operasional variabel, jenis dan sumber data, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, uji validasi dan teknik analisis data.

BAB IV PEMBAHASAN

Bab ini menjelaskan tentang hasil analisa dan pembahasan dari hasil penelitian dengan berdasarkan data pengaruh stres kerja, konflik kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada PT Hindoli Cargil Sungai Lilin Kabupaten Musi Banyuasin.

BAB V PENUTUP

Bab ini berisi tentang kesimpulan dan saran.