

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Perusahaan memiliki tantangan agar dapat menggerakkan dan mengendalikan karyawan agar mau bekerja sesuai dengan harapan perusahaan. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu perusahaan, Organisasi perusahaan dapat berjalan sesuai dengan harapan apabila didalamnya terdapat manusia-manusia dengan satu tujuan yang sama yaitu berkeinginan untuk menjadikan organisasi tempat dia bekerja dan mencari nafkah mengalami peningkatan keuntungan serta perkembangan dari tahun ke tahun. Dengan memiliki karyawan yang berprestasi perusahaan dapat meningkatkan kinerja perusahaannya. Dengan kata lain kelangsungan suatu perusahaan ditentukan oleh kinerja karyawannya.

Karyawan adalah salah satu penentu kemajuan dalam pencapaian target perusahaan. Kadang kala sering diabaikan sebagai aset berharga yang hanya menganggap bahwa karyawan harus ditekan untuk mengurangi biaya produksi akan tetapi itu adalah hal yang kurang tepat. Karyawan sebagai sumberdaya utama perusahaan dituntut untuk memberikan kinerja yang optimal untuk perusahaan. Menurut Hasibuan (dalam Mu, 2019) Karyawan adalah seorang penjual jasa (pikiran atau tenaga) dan mendapatkan kompensasi yang besarnya telah ditetapkan terlebih dahulu. Karyawan memiliki peranan yang besar terhadap kesuksesan perusahaan dalam pencapaian tujuannya.

Kemampuan karyawan tercermin dari kinerja, kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal. Kinerja karyawan merupakan modal bagi perusahaan untuk mencapai tujuannya, sehingga kinerja karyawan adalah hal yang patut diperhatikan oleh pemimpin perusahaan. Menurut Kasmir (2016:189) faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu: kemampuan, keahlian, pengetahuan, kepribadian, motivasi kerja, loyalitas, lingkungan kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, komitmen, dan disiplin kerja.

Menurut Sutrisno (2016:172) kinerja adalah hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing atau tentang bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya serta kuantitas, kualitas dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas. Perusahaan menuntut kinerja karyawan yang tinggi. Semakin karyawan berkinerja tinggi, produktivitas keseluruhan perusahaan akan meningkat sehingga perusahaan akan bisa bertahan pada persaingan dunia.

Usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, diantaranya adalah dengan memperhatikan stres kerja. Karena jika seorang karyawan bekerja dalam kondisi stres maka dapat mengganggu pelaksanaan kerja mereka sehingga sulit untuk mencapai target yang sudah ditentukan perusahaan. seperti penelitian Widiatmo (2020) yaitu stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan balai besar, artinya semakin tinggi stres yang dialami akan menurunkan kinerja karyawan. Menurut Rivai (2017: 112) Stres kerja adalah

suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidak seimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seorang karyawan. Stres merupakan suatu kondisi keadaan seseorang mengalami ketegangan karena adanya kondisi yang mempengaruhinya, kondisi tersebut dapat diperoleh daridalam diri seseorang maupun lingkungan di luar diri seseorang. Stres juga dapat mengakibatkan karyawan sakit, mengundurkan diri dan menyebabkan turunnya kinerja yang dihasilkan karyawan seperti banyaknya tugas-tugas yang di berikan perusahaan, bila beban pekerjaan yang diberikan banyak dan waktu kerja yang melebihi jam kerja maka karyawan akan merasa stres.

Selain stres kerja, faktor lain yang mempengaruhi kinerja yaitu disiplin kerja. Seperti penelitian yang dilakukan oleh Dea Tamara Julianti dan Sunargo (2023) menyatakan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Dimana semakin tinggi disiplin kerja karyawan maka kinerja karyawan itu juga akan semakin tinggi pula. Menurut Sutrisno (2015:86)

Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan yang dimiliki seseorang untuk mematuhi serta mentaati norma yang berlaku di sekitarnya, Disiplin kerja dapat dilihat dari hal yang paling sederhana seperti datang kerja tepat waktu, menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, mengikuti standar pekerjaan dengan baik.

Dimana disiplin kerja mempunyai banyak manfaat baik bagi kepentingan suatu organisasi maupun kepentingan karyawan. Bagi organisasi adanya disiplin kerja dapat menjamin dan memelihara tata tertib serta kelancaran pelaksanaan tugas, sedangkan bagi karyawan disiplin kerja dapat memberikan suasana kerja yang

menyenangkan sehingga dapat menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaan sehingga karyawan dapat mencapai target perusahaan.

Komoditas perkebunan merupakan andalan bagi pendapatan nasional dan devisa negara, kontribusi sub sektor perkebunan terhadap perekonomian nasional diharapkan semakin meningkat memperkokoh pembangunan perkebunan secara menyeluruh. Kelapa sawit merupakan salah satu komoditas perkebunan yang memiliki peran strategis dalam pembangunan ekonomi Indonesia. Luas areal perkebunan kelapa sawit di Indonesia selama 2016 – 2021 mengalami tren yang meningkat setiap tahunnya. Luas perkebunan kelapa sawit pada 2020 mencapai 14.590.000 hektar yang dapat menghasilkan produksi minyak sawit (CPO) sebesar 44.760.000 ton. Produksi kelapa sawit yang begitu melimpah ini menjadikan Indonesia sebagai penghasil kelapa sawit terbesar di dunia, serta dalam sektor pertanian sendiri mempunyai peranan yang cukup penting dalam kegiatan perekonomian di Indonesia, hal ini dapat dilihat dari kontribusi kelapa sawit terhadap Produk Domestik Bruto (PDB) yang cukup besar tercermin dari data Badan Pusat Statistik yaitu sekitar 13,28% pada tahun 2021 atau merupakan urutan kedua setelah sektor industri Pengolahan sebesar 19,25%. Selain itu, nilai ekspor minyak sawit mencapai USD 28,68 miliar dengan volume ekspor mencapai 27,04 juta ton pada tahun 2021. Industri kelapa sawit juga telah menyediakan lapangan pekerjaan sebesar 16 juta tenaga kerja baik secara langsung maupun tidak langsung.

Perusahaan Perkebunan Nusantara IV adalah salah satu Perusahaan Badan Usaha Milik Negara (BUMN). Perusahaan ini bergerak pada bidang usaha agroindustri yang menghasilkan minyak (CPO). Perusahaan perkebunan ini juga mengusahakan perkebunan dan pengolahan komoditas kelapa sawit yang mencakup pengolahan areal dan tanaman, kebun bibit dan pemeliharaan tanaman menghasilkan, pengolahan komoditas menjadi bahan baku berbagai industri, pemasaran komoditas yang dihasilkan dan kegiatan pendukung lainnya. PTPN IV memiliki 30 Unit Usaha yang mengelola budidaya Kelapa Sawit dan 1 Unit Usaha yang mengelola budidaya Teh dan 1 Unit Kebun Plasma Kelapa Sawit, serta 1 Unit Usaha Perbengkelan (PMT Dolok Ilir) yang menyebar di 9 Kabupaten, yaitu Kabupaten Langkat, Deli Serdang, Serdang Bedagai, Simalungun, Asahan, Labuhan Batu, Padang Lawas, Batubara dan Mandailing Natal. PTPN IV Adolina sendiri hanya mengelola pembudidayaan dan pengolahan kelapa sawit. dan PTPN IV Adolina merupakan satu dari sejumlah unit usaha PTPN IV yang berkontribusi maksimalk bagi perusahaan dikarenakan PTPN IV Adolina menjadi pengelolaan dan produksi kelapa sawit ideal dan jadi percontohan bagi kebun yang bergelut di dalam industri komoditas serupa.

Berdasarkan survei awal, peneliti mendapatkan informasi mengenai masalah stres kerja dan disiplin kerja serta kinerja karyawan melalui kepala bagian sumber daya manusia (SDM) yang menyebutkan bahwa kinerja karyawan PTPN IV Adolina Parbaungan masih belum sesuai dengan yang diharapkan Perusahaan. dimana diharapkan perusahaan karyawan memenuhi target harian kerja dan mengikuti aturan dan standart kerja perusahaan dengan baik.

berdasarkan hasil wawancara menurunnya kinerja karyawan tersebut dikarenakan stres kerja yang dialami karyawan dan kurangnya disiplin kerja karyawan .

Menurut Edison Dkk (2017: 193) dimensi kinerja ada empat yaitu : target, kualitas, waktu penyelesaian dan taat asas. Berikut di bawah ini data Target dan Realisasi kelapa sawit pada afdeling II PTPN IV Adolina parbaungan

Tabel 1.1
Target dan Realisasi TBS Kelapa Sawit Afdeling II
PTPN IV Adolina 2023

Bulan	Target (Kg)	Realisasi (Kg)
Januari	1.684.800	1.530.450
Februari	1.750.400	1.500.270
Maret	1.684.800	1.544.640
April	1.684.800	1.587.640
Mei	1.760.400	1.638.200
Juni	1.684.800	1.546.460
Juli	1.944.000	1.809.280
Agustus	1.944.000	1.770.650
September	1.879.200	1.751.460
Oktober	2.008.800	1.903.650
November	1.944.000	1.828.880
Desember	1.620.000	1.476.650

Sumber : PTPN IV Adolina (2023)

Berdasarkan data diatas diketahui bahwa kinerja karyawan pada bagian afdeling II masih jauh dari yang diharapkan perusahaan, dimana dapat dilihat dari target dan realisasi yang berubah-ubah tiap bulannya, tetapi karyawan masih belum bisa memenuhi target yang diinginkan perusahaan. Dapat dilihat padabulan januari dimana target nya yaitu sebesar 1.684.800 kg TBS kelapa sawit dan hanya terealisasi sebanyak 1.530.450 kg TBS. begitu juga dengan bulan februari dimana target panen TBS yaitu sebesar 1.750.400 kg TBS dan tidak dapat juga mencapai target hanya terealisasi sebesar 1.500.270 kg TBS, dan dibulan maret

target panen menjadi 1.684.800 kg TBS yang terealisasi hanya sebesar 1.544.640 kg TBS, dan dibulan april dimana target panen TBS yaitu sebesar 1.684.800 kg TBS dan hanya terealisasi sebesar 1.587.640 kg TBS, begitu juga bulan meidimana target panen TBS yaitu sebesar 1.760.400 kg TBS dimana terealisasi sebesar 1.638.200 kg TBS, kemudian dibulan juni dimana target panen TBS diturunkan dari bulan sebelumnya yaitu sebesar 1.684.800 kg TBS tidak juga dapat mencapai target dan hanya terealisasi sebesar 1.546.460 kg TBS, dan dibulan juli dimana target panen sebesar 1.944.000 kg TBS dan hanya terealisasi sebesar 1.809.280 kg TBS, dan pada bulan agustus dimana target panen TBS yaitu sebesar 1.944.000 kg TBS dan hanya terealisasi sebesar 1.770.650 kg TBS, dan pada bulan september dimana target panen sebesar 1.879.200 kg TBS dan hanya terealisasi sebesar 1.751.460 kg TBS, kemudian bulan oktober dimana target panen sebesar 2.008.800 kg TBS dan hanya terealisasi sebesar 1.903.650 kg TBS, dan di bulan november dimana target panen sebesar 1.944.000 kg TBS dan hanya terealisasi sebesar 1.828.880 kg TBS, serta pada bulan desember dimana dimana target panen sebesar 1.620.000 kg TBS dan hanya terealisasi sebesar 1.476.650 kg TBS. sehingga dapat dilihat dari setahun terakhir target panen tidak tercapai dengan baik sebagaimana ditargetkan perusahaan, ini menunjukkan kinerja karyawan di afdeling II kurang baik dan dimana fenomena ini dapat menjadi dampak yang buruk bagi perusahaan.

Berdasarkan dari hasil survei awal yang dilakukan , adapun masalah stres kerja yang dirasakan karyawan. permasalahan stres kerja disebabkan beban kerja yang besar, waktu kerja yang cukup tinggi dan karyawan sering dihadapkan

dengan berbagai masalah seperti masalah hasil panen yang tidak memenuhi standart. Beberapa alasan pemanen yang menyebabkan mereka stres dalam melakukan pekerjaannya yaitu Perlindungan keselamatan kurang memadai, dan kondisi cuaca seperti kendala pada saat hujan dimana karyawan sulit memanen buah dan sulit memindahkan tandan dikarenakan jalan yang licin dan lokasi panen dekat dengan area curam sehingga menyulitkan karyawan dalam memanen nya. Dan disatu sisi karyawan dituntut untuk memenuhi target hariannya yaitu sekitar 1,2 ton per harinya bukan hanya itu bahkan pemanenan buah harus sesuai SOP perusahaan dimana jika karyawan memanen tidak sesuai SOP maka karyawan tersebut akan di kenakan denda, tak hanya karena beban kerja yang berat, waktu kerja yang tinggi dan kurangnya waktu istirahat juga menjadi masalah yang menyebabkan karyawan stres dikarenakan karyawan harus bekerja setiap hari dimana karyawan bekerja setiap hari mulai pukul 07:00 sampai pukul 17:00 dimana hal itu menyebabkan karyawan dan buruh merasa stres.. Artinya stres itu muncul saat karyawan tidak mampu memenuhi apa yang menjadi tuntutan perusahaan oleh karna itu perlu adanya treatmen khusus yang dilakukan perusahaan untuk mengurangi stres karyawan dalam bekerja agar tidak mengganggu kualitas dan target perusahaan.

Selain stres kerja aspek lain yang dibutuhkan untuk mendukung kesuksesan kinerja perusahaan yaitu disiplin kerja karyawan itu sendiri. Berdasarkan survei awal tentang disiplin kerja karyawan PTPN IV Adolina. Karyawan cenderung tidak mengikuti aturan perusahaan seperti sering datang terlambat, sering menunda-nunda pekerjaan dengan bersantai saat jam kerja

sehingga karyawan tidak memenuhi tanggungjawabnya dan memerlukan waktu ekstra untuk menyelesaikan pekerjaannya hal ini menyebabkan perusahaan sulit untuk mencapai target yang sudah ditentukan perusahaan tingginya tingkat absensi karyawan menandakan bahwa disiplin kerja karyawan masih rendah. Untuk lebih jelasnya berikut ini daftar absensi karyawan bagian Afdeling II pada PTPN IV Adolina.

Tabel 1.2
Daftar Absensi Karyawan Bagian Afdeling II
PTPN IV Adolina Tahun 2023

Bulan	Jumlah Karyawan	Terlambat	Sakit	Alpa	Hadir
Januari	54	15	4	6	29
Februari	54	17	5	5	27
Maret	54	16	6	5	27
April	54	14	6	4	30
Mei	54	14	7	4	29
Juni	54	15	5	5	29
Juli	54	16	6	5	27
Agustus	54	16	7	6	25
September	54	12	6	3	33
Oktober	54	15	4	5	30
November	54	14	5	7	28
Desember	54	15	4	8	27

Sumber : PTPN IV Adolina (2023)

Berdasarkan data absensi diatas dapat dilihat ada beberapa karyawan tidak mengikuti standart perusahaan seperti tingkat kehadiran karyawan pada bagian afdeling II PTPN IV Adolina cukup tinggi. Tingginya jumlah keterlambatan dan tidak hadir dari beberapa karyawan serta ada yang sakit dikarenakan waktu dan beban kerja yang banyak dan beberapa karyawan merasa bosan dan jenuh dengan pekerjaannya, selain ketidakhadiran penyebab lain kurangnya disiplin bekerja karyawan yaitu kurangnya pengawasan dari atasan dan sanksi yang kurang tegas

menyebabkan karyawan kurang mematuhi aturan yang berlaku sehingga karyawan melakukan kesalahan yang sama meskipun sudah di tegur, dipotong gaji karyawan masih tak emrasa efek jera sama sekali. ini membuktikan bahwa disiplin kerja yang dimiliki karyawan masih cukup rendah, dimana jika dibiarkan hal ini dapat mempengaruhi target perusahaan.

Standarisasi absensi yang sudah ditetapkan oleh PTPN IV Adolina jika karyawan tidak masuk kerja 3 kali dalam sebulan tanpa keterangan akan diberikan sanksi ringan berupa teguran lisan, dalam kurun waktu yang ditetapkan karyawan tersebut masih melakukan pelanggaran yang sama maka akan diberikan surat peringatan pertama. Jika tidak masuk kerja lebih dari 3 kali tanpa keterangan dalam sebulan akan diberikan surat peringatan kedua dan pemanggilan karyawan, Dan jika masih melakukan pelanggaran serupa dalam kurun batas waktu yang ditetapkan perusahaan, maka akan diberikan sanksi berat yaitu PHK terhadap karyawan tersebut.

Berdasarkan latar belakang permasalahan di atas dijadikan dasar untuk melaksanakan penelitian tentang kinerja karyawan, maka dapat diangkat judul :

Pengaruh stres kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PTPN IV Adolina parbaungan kabupaten serdang bedagai sumatera utara.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan diatas, maka identifikasi masalah dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Masih rendahnya kinerja beberapa karyawan PTPN IV Adolina yang mengakibatkan target Perusahaan tidak tercapai.
2. Masih ada beberapa karyawan yang merasa stres akibat beban kerja dan waktu kerja yang tinggi.
3. Kurangnya pengawasan atasan
4. Kurangnya disiplin kerja karyawan ditandai dengan seringnya beberapa karyawan melakukan mangkir kerja serta kurang taat dengan aturan yang ditetapkan perusahaan.

1.3 Pembatasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah diatas, maka penelitian ini dibatasi agar pembahasannya tidak menyimpang dari tujuan yang diinginkan. Maka penulis membatasi masalah hanya pada pengaruh stress kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PTPN IV Adolina Parbaungan Kabupaten Serdang Bedagai Sumatera Utara.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, maka yang menjadi rumusan masalah penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah stres kerja berpengaruh Signifikan terhadap kinerja karyawan PTPN IV Adolina parbaungan ?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh Signifikan terhadap kinerja karyawan PTPN IV Adolina parbaungan ?
3. Apakah stress kerja dan disiplin kerja berpengaruh Signifikan terhadap kinerja karyawan PTPN IV Adolina parbaungan ?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan pertanyaan penelitian, tujuan penelitian adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh Signifikan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PTPN IV Adolina parbaungan
2. Untuk mengetahui pengaruh Signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PTPN IV Adolina parbaungan
3. Untuk mengetahui pengaruh Signifikan stres kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PTPN IV Adolina parbaungan

1.6 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang dapat diperoleh dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi peneliti

Sebagai saluran untuk menambah pengetahuan sebagai bekal dalam mengembangkan kemampuan dan menerapkan ilmu yang telah diperoleh dari perkuliahan dalam dunia kerja yang sesungguhnya.

2. Bagi PTPN IV Adolina

Sebagai tambahan informasi dan masukan dalam mengambil kebijakan ,juga sebagai suatu panduan keputusan dan pengelolaan sumber daya manusia agar lebih baik agar dapat meningkatkan produktivitas Perusahaan.

3. Bagi Universitas Negeri Medan

Diharapkan agar dapat menjadi tambahan literatur keperpustakaan universitas di bidang penelitian terkait pengaruh stres kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

4. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan tambahan referensi dan perbandingan bagi pihak lain yang ingin mengembangkan penelitian sejenis

dengan sudut pandang yang berbeda dimasa yang akan datang.