

I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Permasalahan

Kelapa Sawit (*Elaeis guineensis* Jacq) merupakan tanaman yang mampu menghasilkan minyak tertinggi persatuan luasnya dibanding jenis tanaman lainnya. Tanaman kelapa sawit memiliki potensi minyak sekitar 6 hingga 7 ton/ha/tahun dan merupakan komoditi perkebunan yang begitu akrab dengan kehidupan petani, bahkan dianggap sebagai salah satu sumber mata pencaharian yang mampu mensejahterakan kehidupan pemiliknya. Peningkatan konsumsi minyak kelapa sawit dunia yang begitu cepat disebabkan oleh beberapa faktor yaitu, selain karena pertumbuhan populasi penduduk dunia, permintaan akan biodiesel dan biofuel, juga karena peningkatan trend penggunaan minyak sawit untuk menggantikan minyak kedelai.

Dengan pesatnya peningkatan konsumsi minyak kelapa sawit tersebut, maka sebuah organisasi atau perusahaan perkebunan kelapa sawit tidak terlepas dari salah satu elemen yang sangat penting yaitu Sumber Daya Manusia (SDM) dalam pengembangan kualitas produksi pada perusahaan kelapa sawit tersebut. Tanpa adanya sumber daya manusia yang berkualitas, suatu organisasi atau perusahaan akan memiliki peluang yang kecil untuk dapat bertahan dalam menghadapi persaingan yang ada, sebab pada hakikatnya tujuan dari tiap organisasi atau perusahaan yang berorientasi profit maupun non-profit adalah untuk mencapai dan mempertahankan eksistensinya, Setyowibowo (Bellinda, 2008).

Pada perubahan zaman kearah era globalisasi menuntut suatu persaingan dalam berbagai bidang kehidupan. Persaingan industri termasuk industri di perusahaan perkebunan kelapa sawit yang semakin ketat menuntut perusahaan untuk mengoptimalkan seluruh sumber daya yang dimiliki dalam menghasilkan produk berkualitas tinggi. Kualitas produk yang dihasilkan memang tidak terlepas dari peranan sumber daya manusia (SDM) yang dimiliki perusahaan. Faktor-faktor produksi dalam perusahaan seperti modal, mesin, dan material dapat bermanfaat apabila telah diolah oleh SDM (Hasibuan, 2012).

Perubahan tersebut menuntut Sumber Daya Manusia yang dapat beradaptasi dengan kondisi yang ada, bukan hanya beradaptasi dengan hal-hal yang berhubungan dengan pekerjaan namun juga terhadap faktor-faktor lain seperti status sosial dan kesejahteraan keluarga yang harus tetap dipertahankan dalam kondisi apapun. Karyawan dalam berbagai level akan mengalami tekanan semacam ini. Tuntutan yang semakin kompleks dalam dunia kerja tersebut seringkali dapat memicu terjadinya stres kerja. Hal-hal yang dapat ditandai sebagai indikasi munculnya stres pada karyawan antara lain jika banyak diantara karyawan di perusahaan yang mogok kerja, sering mangkir, atau tingkat absensi yang tinggi tanpa disertai keterangan yang jelas maupun disertai alasan namun tidak relevan. Selain itu situasi kerja di perusahaan yang lesu, sering terjadi konflik dengan pimpinan atau antar karyawan juga merupakan tanda-tanda yang mengarah pada kecenderungan terjadinya stres pada karyawan (Rini, 2002).

Stres kerja tidak selalu di pandang buruk, walaupun pada umumnya dibahas dalam konteks yang negatif. Stres kerja juga memiliki nilai positif bagi individu untuk belajar dan tumbuh melalui pengalaman.

Hal ini sering disebut sebagai penyakit organisasi. Schuller (Rini, 2002) mengidentifikasi beberapa perilaku negatif karyawan yang berpengaruh terhadap organisasi. Menurut penelitian ini, stres yang dihadapi oleh karyawan berkorelasi dengan penurunan prestasi kerja, peningkatan absensi kerja, serta tendensi mengalami kecelakaan kerja. Secara singkat beberapa dampak negatif yang ditimbulkan oleh stres kerja dapat berupa: terjadinya kekacauan, hambatan baik dalam manajemen maupun operasional kerja, mengganggu kenormalan aktivitas kerja, menurunkan tingkat produktivitas, serta menurunkan pemasukan dan keuntungan perusahaan. Kerugian finansial dapat dialami perusahaan karena tidak seimbang antara produktivitas dengan biaya yang dikeluarkan untuk membayar gaji, tunjangan, dan fasilitas lainnya.

Menurut penjelasan Greenberg dan Baron (dalam Masitoh, 2010) menyebutkan bahwa penyebab stres kerja adalah (1) tuntutan pekerjaan. Beberapa pekerjaan bisa menimbulkan stres bagi individu. (2) konflik peran dan ambiguitas peran. Setiap individu bekerja sesuai dengan perannya dalam organisasi. Tetapi kurang berfungsinya peran dapat mengakibatkan stres. (3) beban kerja. Bila banyaknya tugas tidak sebanding dengan kemampuan atau keahlian individu akan menjadi sumber stres. (4) dukungan sosial. Stres akan cenderung muncul pada individu yang tidak mendapat dukungan dari

lingkungan sosial mereka. Dukungan sosial dapat berupa dukungan dari lingkungan pekerjaan maupun lingkungan keluarga.

Dari macam-macam faktor penyebab stres kerja peneliti memilih faktor dukungan sosial untuk diteliti lebih lanjut. Adapun alasannya adalah karena kuantitas dan kualitas hubungan sosial individu dengan pasangan hidup, rekan kerja, atasan berpengaruh pada kemampuan individu dalam menanggulangi stres kerja yang dihadapinya (House dalam Purwanto, 2014). Sistem hierarki yang berlaku dalam perusahaan membuat peran atasan sangat penting baik dalam membuat kebijakan dan keputusan sehingga berpengaruh terhadap suasana kerja.

Adanya perhatian atasan membuat bawahan tidak tertekan sehingga merasa nyaman dalam bekerja. Adanya kepedulian dan kerjasama dari rekan kerja membuat suasana kerja nyaman dan pekerjaan dapat diselesaikan dengan baik. Selain itu peran dari keluarga dan pasangan hidup dalam mendukung pekerjaan dapat meningkatkan semangat kerja sehingga dapat memotivasi karyawan dalam menghadapi tugas-tugas pekerjaan.

Dukungan sosial adalah suatu transaksi interpersonal yang melibatkan affirmation atau bantuan dalam bentuk dukungan emosi, dukungan penilaian, dukungan informasi dan dukungan instrumen yang diterima oleh individu sebagai anggota jaringan sosial (House dan Wells, 1978 dalam Purwanto, 2014).

Dukungan sosial merupakan hasil dari transaksi interpersonal dalam bentuk perilaku atau sikap mendukung, memberi perhatian, menghargai, percaya pada seseorang yang didukungnya, yang bersumber dari dukungan sosial yang berasal dari orang yang secara signifikan dapat memberi dukungan bantuan bagi individu yaitu dukungan yang berasal dari pasangan hidup, keluarga, atasan dan rekan kerja (Beehr, 1995 dalam Purwanto, 2014).

Sarafino (2006) membedakan dukungan sosial atas empat bentuk mendasar yaitu : dukungan emosional, dukungan instrumental atau alat, dukungan informasi, dukungan persahabatan. Individu yang menghadapi permasalahan seperti krisis keuangan mengakibatkan tingkat stres yang tinggi. Akan tetapi individu dengan tingkat dukungan sosial tinggi menjadi kurang dalam melihat situasi tersebut sebagai tingkat stres. Hal ini berbeda dengan individu yang memiliki dukungan sosial rendah. Pada dasarnya individu yang memiliki dukungan sosial merasa bahwa dirinya akan tertolong dengan bantuan individu lain yang lebih dikenal.

Lebih lanjut dijelaskan bahwa dukungan sosial dapat merubah respon seseorang terhadap stressor yang telah diterima sebelumnya. Contohnya, individu dengan dukungan sosial yang tinggi mungkin memiliki seseorang yang memberikan solusi terhadap masalah individu, atau menjadi melihat masalah tersebut sebagai sesuatu yang tidak terlalu penting, atau membuat individu dapat melihat titik terang dari masalah tersebut.

Permasalahan yang timbul dari tingginya stressor dan risiko kerja yang dihadapi karyawan dalam menjalankan tugas potensial menimbulkan stres kerja yang berdampak pula pada menurunnya kepuasan kerja. Pada era globalisasi ini menuntut karyawan untuk bekerja secara profesional, akan tetapi dukungan sarana prasarana tugas kurang memadai, kesejahteraan karyawan sangat minim dibandingkan risiko tugas dan tanggung jawab yang dipikulnya. Diperlukan adanya dukungan sosial yang cukup, baik dari lingkungan kerja dan keluarga bagi karyawan guna mengurangi stres dalam menjalankan pekerjaan. Dukungan instrumental dan informasi dari atasan mampu menimbulkan perasaan positif sehingga tercipta suasana nyaman. Dukungan emosional dari pasangan berupa perhatian terhadap tugas-tugas karyawan akan membuat motivasi dalam bekerja, selain itu peran rekan kerja berupa diskusi dalam pemecahan masalah membuat pekerjaan yang berat menjadi ringan dan membuat perasaan nyaman.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka rumusan permasalahan dalam penelitian ini yaitu “Adakah hubungan antara dukungan sosial dengan stress kerja pada karyawan perusahaan kelapa sawit?”

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui adanya dukungan sosial dengan stress kerja pada karyawan perusahaan kelapa sawit.

2. Manfaat Penelitian

- a. Bagi peneliti, berguna sebagai bahan penyusunan skripsi dalam rangka menyelesaikan studi di Fakultas Pertanian STIPER Yogyakarta.
- b. Bagi perusahaan, dapat memperoleh gambaran mengenai betapa perlunya dukungan sosial antara karyawan perusahaan kelapa sawit.
- c. Bagi pihak lain, hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan mengenai hubungan antara dukungan sosial dengan stres kerja pada karyawan perusahaan kelapa sawit.