

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Pada saat sekarang ini pengaruh globalisasi dalam dunia perindustrian telah menyebabkan persaingan antar industri menjadi semakin ketat dan kompetitif. Berdasarkan hal itu maka perusahaan yang bergelut di bidang industri dituntut untuk dapat terus berkembang sehingga mampu menghadapi persaingan di era global ini. Secara umum, pengertian industri adalah suatu bidang atau kegiatan ekonomi yang berkaitan dengan pengolahan bahan baku atau pembuatan barang jadi di pabrik dengan menggunakan keterampilan dan tenaga kerja serta penggunaan alat-alat di bidang pengolahan hasil bumi.

Menurut Sandi (dalam Dayanti, 2019) industri adalah usaha memproduksi barang jadi dengan bahan baku atau bahan mentah melalui proses produksi penggarapan dalam jumlah besar sehingga barang tersebut dapat diperoleh dengan harga serendah mungkin tetapi dengan mutu setinggi-tingginya. Sedangkan menurut Renner (dalam Dayanti, 2019) industri adalah semua kegiatan manusia dalam bidang ekonomi yang produktif / menghasilkan barang dan uang.

Industri juga dikenal sebagai bidang usaha-usaha yang mencukupi kebutuhan (ekonomi) yang berhubungan dengan bumi yaitu pertanian, perkebunan, dan pertambangan. Salah satu industri yang berhubungan dengan perkebunan yaitu industri sawit. Sawit atau kelapa sawit (*Elaeis guineensis* Jacq.)

merupakan salah satu dari beberapa tanaman yang menghasilkan minyak untuk tujuan komersial. Kelapa sawit memiliki nilai ekonomis yang tinggi karena buah kelapa sawit dapat dibuat menjadi beberapa bahan olah setengah jadi seperti Crude Palm Oil (CPO) dan Palm Kernell Oil (PKO). Sebelum menjadi produk yang bernilai guna sebelumnya diproses oleh perusahaan terlebih dahulu sehingga bisa dipasarkan.

Kebutuhan dunia akan minyak sawit pada tahun 2012 adalah sebanyak 52,1 juta ton, dan pada 2020 diperkirakan akan meningkat hingga 68 juta ton. Pada tahun 2016, Indonesia menjadi produsen pertama di dunia dengan produksi sebesar 34 juta ton dari total produksi dunia yang kurang lebih 62 juta ton dan ekspor sebanyak 25 juta ton dari total ekspor berbagai negara di dunia yang kurang lebih sebanyak 46 juta ton dengan total konsumsi domestik sebanyak 9,47 juta ton USDA 2017 (dalam Fuadah, 2018).

Sekarang ini kebanyakan industri dikelola oleh sebuah perusahaan yang kemudian menghasilkan sebuah produk baik itu produk mentah maupun produk jadi atau meningkatkan nilai gunanya. Perusahaan adalah suatu unit kegiatan yang mengelola sumber-sumber ekonomi untuk menyediakan barang dan jasa bagi masyarakat dengan tujuan untuk memperoleh keuntungan dan agar dapat memuaskan kebutuhan masyarakat menurut Soprihanto dan Sumarni (dalam Dayanti, 2019). Menurut Molengraff (dalam Dayanti, 2019) perusahaan adalah keseluruhan perbuatan yang dilakukan secara terus menerus, bertindak keluar

untuk mendapatkan penghasilan dengan cara memperagakan barang-barang atau mengadakan perjanjian perdagangan.

Perusahaan sendiri terbagi atas beberapa jenis antara lain: perusahaan ekstraktif (perusahaan yang bergerak dalam pengambilan kekayaan alam). Perusahaan agraris perusahaan bekerja dengan cara mengolah lahan atau ladang). Perusahaan perdagangan (perusahaan yang bergerak dalam hal perdagangan). Perusahaan jasa (perusahaan yang bergerak dalam bidang jasa). Perusahaan industri (perusahaan yang mengolah bahan mentah menjadi bahan setengah jadi, barang jadi atau meningkatkan nilai gunanya) menurut Prasetyo (dalam Dayanti, 2019). Salah satu yang diproduksi oleh perusahaan industri yaitu dari sumber daya alam adalah minyak kelapa sawit yang berbentuk CPO. Yang bisa digunakan sebagai minyak goreng, maupun sebagai bahan dasar dari sabun, alat kosmetik, keperluan farmasi, maupun untuk biodiesel.

Agar terwujudnya suatu perusahaan yang baik, perusahaan tentu memiliki sejumlah karyawan, baik karyawan bagian dalam maupun karyawan yang bekerja di lapangan, tanpa adanya karyawan perusahaan tidak mungkin bisa sukses maupun beroperasi, sebab keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya tidak terlepas dari peran karyawan, karena karyawan bukan semata-mata menjadi objek dalam mencapai tujuan perusahaan tetapi sebagai subjek atau pelaku. Karyawan merupakan faktor produksi penting bagi perusahaan, disamping faktor lainnya seperti dalam produksi, modal, pasar, ataupun penggunaan mesin-mesin teknologi baru. Karyawan adalah seorang yang bekerja di bawah perintah orang

lain dan mendapatkan kompensasi serta jaminan menurut Hasibuan (dalam Sari, 2017). Walaupun banyak tuntutan yang dialami baik dari internal maupun eksternal yang mengakibatkan stres dalam bekerja, sehingga karyawan terkadang tidak bisa memenuhi target yang diminta oleh atasan.

Menurut Marliani, (2015) stres adalah kondisi keadaan tubuh terganggu karena tekanan psikologis. Menurut Rivai (dalam Setyawati dkk, 2018) stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya keseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan. Aamodt (dalam Marliani, 2015) memandang stres kerja sebagai respons adaptif yang merupakan karakteristik individu dan konsekuensi dan tindakan eksternal, situasi atau peristiwa yang terjadi, baik secara fisik maupun psikologis. Faktor yang mempengaruhi stres kerja adalah lingkungan fisik, stres karena peran dan tugas, penyebab stres antar pribadi dan organisasi menurut (Hamalik dalam Setyawati dkk, 2018).

Untuk meminimalisir tingkat stres, dibutuhkan teman sejawat, keluarga dan masyarakat dalam mengurangi risiko kesehatan akibat tekanan pekerjaan. Selain dukungan dari luar dibutuhkan juga kemampuan internal individu dalam menghadapi stres, karena individu sendiri ternyata memiliki kemampuan untuk meminimalisir stres yang dirasakannya. Salah satu hal yang dapat mempengaruhi tinggi rendahnya stres adalah salah satunya faktor kepribadian. Faktor kepribadian yang membedakan sikap individu dalam menghadapi masalahnya adalah *hardiness* (Schultz dalam Putri, 2017).

Menurut Kobasa dan Maddi (dalam Evendi, 2013) mengemukakan bahwa *hardiness* merupakan karakteristik kepribadian yang dapat membantu untuk melindungi individu dari pengaruh negatif stres. Menurut Kobasa individu yang memiliki *hardiness* tinggi mempunyai serangkaian sikap yang membuat tahan terhadap stres. Individu dengan kepribadian *hardiness* senang bekerja keras karena dapat menikmati pekerjaan yang dilakukan, senang membuat suatu keputusan, berkomitmen terhadap pekerjaannya dan aktivitas-aktivitasnya, dan mereka memandang perubahan sebagai sesuatu yang menarik dan menantang lebih daripada sebagai sesuatu yang mengancam serta melaksanakannya karena memandang hidup ini sebagai sesuatu yang harus dimanfaatkan dan diisi agar mempunyai makna.

Menurut Sukmono (dalam Olivia, 2014) *Hardiness* merupakan suatu ketahanan psikologis yang dapat membantu dalam mengelola stress. Individu yang memiliki kepribadian *hardiness* yang tinggi akan memiliki ketahanan psikologis yang kuat di mana individu tersebut akan mampu menghadapi suatu tekanan dengan cara mengubah stressor negatife menjadi suatu tantangan yang positif Kreitner (dalam Olivia, 2014). Schultz (dalam Muis, 2016) menjelaskan bahwa individu yang memiliki tingkat *hardiness* yang tinggi, maka akan memiliki sikap yang membuat mereka lebih mampu dalam melawan stres. Individu yang *hardiness* akan memiliki keyakinan bahwa dirinya dapat mempengaruhi peristiwa-peristiwa yang terjadi atas dirinya sehingga dapat merespon secara tepat suatu peristiwa yang dialami dan meminimalisir dampak stress kerja yang ditimbulkan, melibatkan diri dalam aktivitas yang sedang dihadapi, dan cenderung

memandang suatu perubahan yang terjadi sebagai kesempatan untuk mengembangkan diri, bukan sebagai ancaman terhadap rasa amannya sehingga akan mampu meminimalisir stres kerja yang ditimbulkan.

Ditemukan juga salah satu faktor yang mempengaruhi stres yaitu faktor lingkungan kerja. lingkungan kerja secara tidak langsung mempengaruhi kinerja pegawai, Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat bekerja optimal. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, penerangan dan lain-lain Sunyoto (dalam Sari, 2018).

Menurut Sutrisno (dalam Suwondo, 2015) lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Nitisemito, (dalam Suwondo, 2015) menyatakan bahwa lingkungan kerja merupakan kondisi dari segala sesuatu yang terdapat di sekitar tempat bekerja karyawan yang mampu memberikan pengaruh bagi dirinya dalam melaksanakan pekerjaannya.

Berdasarkan hasil wawancara yang telah peneliti lakukan pada KTU di PT. Sumatera Jaya Agro Lestari (SJAL) POM Silaut Pesisir selatan, diperoleh keterangan banyak karyawan yang datang terlambat, kerja malas-malasan, sering ambil libur, sering marah-marah di waktu kerja, tidur di jam kerja dan ditemukan

juga ada karyawan yang mengundurkan diri dan di PHK karena tidak bisa menyesuaikan diri dengan lingkungan dan masalah dalam pekerjaan seperti beban kerja, tuntutan kerja, stres dari pekerjaan maupun penyebab kesehatan mereka terganggu.

Kemudian peneliti melakukan wawancara kepada beberapa karyawan, ditemukan beberapa hal yang dialami seperti sering kali mengeluh, insomnia sering susah tidur, tidur di jam kerja, mudah tersinggung, mudah marah, sering sakit, terkadang sulit berkonsentrasi saat bekerja, sering absen dalam pekerjaan, belum lagi karyawan yang bekerja dilapangan yang bertemu dengan supir-supir yang susah diatur sering kali memancing emosi karyawan, dan juga peraturan yang sering berubah dari atasan yang mengharuskan karyawan kerja lembur yang membuat karyawan kelelahan dan gampang sakit.

Walaupun banyak tantangan dari pekerjaan maupun masalah yang membuat stres, karyawan percaya tiada masalah tanpa adanya solusi, tidak ada pekerjaan yang tidak bisa diselesaikan, yang penting harus tetap selalu kuat untuk bertahan dan menganggap permasalahan itu semua pembelajaran untuk diri sendiri menjadi lebih baik lagi dari sebelumnya, menganggap semua masalah itu adalah peluang untuk keberhasilan menjadi manusia yang tangguh tanpa putus asa, bahwasanya tiada masalah tanpa adanya solusi selagi mau berusaha yakin semua ada jalan.

Ditemukan juga, suara mesin pabrik yang bising hidup siang malam menjadi gangguan tersendiri pada karyawan yang menyebabkan susah untuk tidur dan konsentrasi dalam bekerja. Apalagi asap pabrik terkadang juga menjadi

masalah bagi karyawan yang menyebabkan terganggunya pernapasan karyawan, yang menjadi was-was tersendiri bagi kesehatan karyawan. Dan juga aroma dari asap dan limbah pabrik menjadi gangguan bagi kesehatan baik itu pernapasan, konsentrasi, terkadang makanpun menjadi tidak nikmat karena bau dari limbah yang menyengat. Seiring berjalannya waktu baik itu kebisingan maupun dari aroma asap dan limbah menjadikan karyawan terbiasa menjadi lebih kuat dalam menjalani aktivitas pekerjaan sehari-hari. Dari situ karyawan membiasakan diri untuk kuat bertahan baik itu dari segi lingkungan, emosi maupun dari tuntutan pekerjaan. Dan karyawan beranggapan itu semua pembelajaran untuk dirinya untuk menjadi manusia yang selalu bersyukur, tangguh, tidak lemah yang gampang mengeluh dari pekerjaan yang dilakukan.

Penelitian sebelumnya pernah dilakukan oleh Neno Debi Vebri pada tahun (2018) dengan judul “Hubungan Antara *Hardiness* Dengan Stres Kerja Pada Anggota Polisi di Polres Kota Solok”. Selanjutnya penelitian ini juga pernah diteliti oleh peneliti lain namun hanya memiliki kesamaan di salah satu variabel diantaranya oleh: Abdul Muis (2016) dengan judul “Pengaruh *Hardiness* Dan Religiusitas Terhadap Job Stress Pedagang Kaki Lima”, Dan oleh Diah Indriani Suwondo dan Eddy Madiono Sutanto (2015) dengan judul “Hubungan Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Dan Kinerja Karyawan”. Hal yang membedakan antara penelitian sebelumnya dengan penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti adalah dalam sampel penelitian, lokasi penelitian, rancangan penelitian, serta tahun dilakukannya penelitian.

Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan di atas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul Hubungan Antara *Hardiness* Dan Lingkungan Kerja Dengan Stres Kerja Pada Karyawan Di PT. Sumatera Jaya Agro Lestari (SJAL) Pom Silaut Pesisir Selatan.

### **B. Rumusan Masalah**

Rumusan masalah pada penelitian ini apakah ada hubungan antara *hardiness* dan lingkungan kerja dengan stres kerja pada karyawan di PT. Sumatera Jaya Agro Lestari (SJAL) Pom Silaut Pesisir Selatan.

### **C. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah:

Untuk mengetahui apakah ada hubungan antara *hardiness* dan lingkungan kerja dengan stres kerja pada karyawan di PT. Sumatera Jaya Agro Lestari (SJAL) Pom Silaut Pesisir Selatan.

### **D. Manfaat Penelitian**

Manfaat penelitian yang diharapkan dapat diperoleh dari penelitian ini adalah:

#### **a. Manfaat Teoritis**

Manfaat teoritis dari penelitian ini adalah untuk memperkaya khasanah ilmu pengetahuan dalam bidang psikologi industri tentang

hubungan *hardiness* dan lingkungan kerja dengan stres kerja pada karyawan.

b. Manfaat Praktis

1. Bagi karyawan

Karyawan diharapkan dapat memiliki kepribadian (*hardiness*) ketangguhan yang dimiliki individu, sehingga karyawan dapat menghadapi tuntutan dari organisasi maupun maupun dari dalam diri individu.

2. Bagi perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan memberikan masukan positif pada perusahaan yang terkait masalah-masalah yang berhubungan dengan *hardiness*, lingkungan kerja dan stres kerja di perusahaan, diharapkan perusahaan mengerti keluh-kesah karyawan demi kemajuan perusahaan.

3. Bagi peneliti selanjutnya

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan referensi bagi penelitian lain yang berkeinginan melanjutkan dan mengembangkan penelitian ini, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan rujukan dan bahan perbandingan dalam melakukan kajian penelitian selanjutnya.