**Pengaruh Stress Kerja, Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Perkebunan Perusahaan BUMN di Masa Pemulihan COVID-19**

**Dimas Setiawan1\*, Arif Hanali 2.**

1 Sekolah Tinggi Ilmu Tarbiyah Al-Ittihadiyah Labuhanbatu Utara

2 Institut Teknologi Sawit Indonesia

Email: [dimas53tiyawan@gmail.com](mailto:dimas53tiyawan@gmail.com),1 arifhanali13@gmail.com 2

|  |  |
| --- | --- |
| **\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**  **Article History:**  Received: xxxx xx, 20xx  Revised: xxxx xx, 20xx  Accepted: xxxx xx, 20xx  Published: xxxx xx, 20xx  \_\_\_\_\_\_\_\_\_  **Kata Kunci:**  Stress, Produktivitas Karyawan  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  **\*Email Koresponden:**  [dimas53tiyawan@gmail.com](mailto:dimas53tiyawan@gmail.com) | **Abstrak:** Seiring dengan pulihnya pandemi COVID-19, setiap perusahaan termasuk perusahaan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak di bidang perkebunan, mulai mempersiapkan sumber daya manusianya untuk dapat lepas landas dan meningkatkan produktivitas. Sehingga fokus perusahaan di fase pemulihan ini ialah pada sumber daya manusia khususnya kinerja karyawan. Dalam mencapai sebuah produktivitas yang tinggi diharapkan karyawan mampu beradaptasi dengan perubahan perkembangan teknologi dalam perusahaan. Ketika karyawan tidak memiliki kemampuan beradaptasi yang baik maka ia akan mengalami perasan tertekan atau yang bisa mengakibatkan stress, karena adanya stress tersebut akan menghambat tercapainya produktivitas yang tinggi. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif dengan menggunakan teknik studi literature. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwasanya pada karyawan perkebunan di perusahaan BUMN, memiliki pengaruh antara stress bagi produktivitas kerja terhadap karyawan maka secara umum dapat dilihat bahwa apabila tingkat stress rendah maka dapat meningkatkan kinerja dan perubahan yang baik bagi produktivitas perusahaan. |
|  | |

**PENDAHULUAN**

Pandemi COVID-19 yang terjadi sangat cepat dan mewabah ke seluruh dunia termasuk Indonesia memberikan dampak yang sangat luar biasa pada berbagai sektor. Salah satu sektor yang terdampak dengan adanya pandemi ini ialah sektor ekonomi. Hal tersebut dikarenakan banyak perusahaan yang mengambil keputusan untuk tutup sementara agar dapat memutus rantai penyebaran virus ini. Selain itu, masyarakat yang merupakan sasaran konsumen pun turut mengikat kantongnya agar perekonomian mereka tetap stabil. Terdampaknya sektor ekonomi ini turut berdampak juga pada lingkungan kerja sekaligus kinerja para pegawai. Segala aktivitas sangat berubah drastis semenjak adanya pandemi ini dikarenakan seluruh aktivitas dilakukan secara online. Akan tetapi, seiring dengan berjalannya waktu pandemi COVID-19 ini semakin membaik dan Indonesia masuk ke dalam fase pemulihan di pertengahan tahun 2021. Sehingga berbagai perusahaan mulai mempersiapkan sumber daya manusianya untuk dapat lepas landas dan meningkatkan produktivitas. Sehingga fokus perusahaan di fase pemulihan ini ialah pada sumber daya manusia khususnya kinerja karyawan.

Menurut Nabawi (2019, hlm 171) kinerja karyawan merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan sebuah organisasi atau perusahaan untuk mencapai tujuannya. Jika kinerja karyawan ini baik maka tujuan perusahaan akan dengan mudah tercapai. Peningkatan kinerja karyawan ini tidak terlepas dari faktor lingkungan kerja yang mumpuni.

Hal tersebut dikarenakan lingkungan kerja dapat mempengaruhi bagaimana cara kerja seseorang. Lingkungan kerja yang nyaman dan baik akan mempengaruhi motivasi karyawan yang berdampak pada peningkatan produktivitas. Dalam hal ini, motivasi kerja merupakan variabel yang mampu memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja mampu menguatkan pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, artinya ketika karyawan memiliki motivasi kerja yang tinggi maka dampak dari lingkungan kerja akan lebih besar terhadap pencapaian prestasi kerja karyawan.

Salah satu perusahaan yang mengutamakan lingkungan kerja bagi karyawannya ialah perusahaan BUMN pada bidang perkebunan. Perusahaan ini bergerak pada bidang industri khususnya perkebunan sehingga kenyamanan lingkungan merupakan hal yang utama. Terlebih di masa pemulihan pandemi ini, karyawan diharuskan untuk adaptasi kembali terhadap sistem kerja yang mulai kembali normal.

Berdasarkan pemaparan di atas, peneliti tertarik untuk mengangkat persoalan tersebut ke dalam sebuah penelitian yang berjudul “Pengaruh Stress Kerja, Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Perkebunan Perusahaan BUMN di Masa Pemulihan COVID-19”. Sejalan dengan permasalahan tersebut, peneliti juga tertarik untuk mengkaji lebih dalam kondisi karyawan serta pengaruh dan peningkatan motivasi produktivitas karyawan di era pemulihan pandemi COVID-19 ini.

**KAJIAN PUSTAKA**

**Lingkungan Kerja**

Pada dasarnya, lingkungan kerja merupakan segala sesuatu, kejadian, orang-orang dan lainnya yang mempengaruhi cara orang-orang bekerja. Lingkungan kerja ialah kumpulan dari faktor yang bersifat fisik maupun non fisik, dimana keduanya mempengaruhi terhadap cara karyawan bekerja. Situasi di tempat kerja adalah lingkungan kerja non fisik, sedangkan orang-orang atau peralatan merupakan lingkungan kerja fisik.

Di samping itu, menurut Noah dan Steve (2012, hlm. 37), lingkungan kerja adalah keseluruhan hubungan yang terjadi dengan karyawan di tempat kerja. Segala sesuatu yang berada di tempat kerja merupakan lingkungan kerja. Karyawan berada dalam sebuah lingkungan kerja ketika karyawan melakukan aktivitas pekerjaan,dan segala bentuk hubungan yang melibatkan karyawan tersebut termasuk dari lingkungan kerja. Indikator pengukuran lingkungan kerja didasarkan pada sub komponen dari lingkungan kerja tersebut, dan bisa dijelaskan sebagai berikut pengukuran lingkungan kerja dari lingkungan teknologi, lingkungan manusia, dan lingkungan organisasional.

Lingkungan kerja ini hruslah memiliki tingkat kenyamanan yang tinggi. Adapun beberapa faktor lingkungan kerja yang harus diperhatikan dalam aspek fisik, diantaranya ialah faktor kebersihan, faktor penerangan, faktor pertukaran udara, faktor kebisingan dan faktor keamanan.

**Gaya Kepemimpinan**

Setiap pemimpin dalam menjalankan kepemimpinannya mempunyai cara dan gaya. Pemimpin itu mempunyai sifat, kebiasaan, temperamen, watak dan kepribadian sendiri yang khas, sehingga tingkah laku dan gayanya yang membedakan dirinya dari orang lain. Gaya hidupnya ini pasti akan mewarnai perilaku dan tipe kepemimpinannya. Ada pemimpin yang keras dan represif, tidak persuasif, sehingga bawahan bekerja disertai rasa ketakutan, ada pula pemimpin yang bergaya lemah lembut dan biasanya disenangi oleh bawahan. Kegagalan atau keberhasilan yang dipimpin dalam melaksanakan tugas- tugas perkerjaannya menunjukkan kegagalan atau keberhasilan pemimpin itu sendiri.

Raph White dan Ronald Lippitt menyatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah suatu gaya yang digunakan oleh seorang pemimpin untuk mempengaruhi bawahan. Adapun gaya kepemimpinan tersebut adalah: Gaya pemimpin yang otokratis yang didasarkan atas kekuatan pada tangan seseorang, gaya kepemimpinan demokratis hanya memberi perintah setelah mengadakan konsultasi terlebih dahulu dengan bawahan, gaya kepemimpinan laissez faire tidak pernah mengendalikan bawahaannya sepenuhnya. Istilah gaya secara kasar adalah sama dengan cara yang dipergunakan pemimpin didalam mempengaruhi para pengikutnya. Kepemimpinan suatu organisasi perlu mengembangkan staf dan membangun iklim motivasi yang menghasilkan tingkat produktifitas yang tinggi, maka pemimpin perlu memikirkan gaya kepemimpinannya.

**Kompensasi**

Menurut Andrew E. Sikula mengemukakan bahwa proses administrasi upah atau gaji (kadang- kadang disebut kompensasi) melibatkan pertimbangan atau keseimbangan perhitungan. Kompensasi meliputi bentuk pembayaran tunai langsung, pembayaran tidak langsung dalam bentuk manfaat karyawan, dan insentif untuk memotivasi karyawan agar bekerja keras untuk mencapai produktivitas yang tinggi. Kompensasi merupakan suatu bentuk biaya yang harus dikeluarkan oleh perusahaan dengan harapan bahwa perusahaan akan memperoleh imbalan imbalan dalam bentuk prestasi kerja dari karyawan. Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa untuk kerja atau pengabdian mereka.

Adapun komponen kompensasi, diantaranya:

1. Gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi dari kedudukannya sebagai seorang karyawan sebagai seorang karyawan yang memberikan sumbangan tenaga dan fikiran dalam mencapai tujuan perusahaan.
2. Upah merupakan imbalan finansial langsung yang dibayarkan kepada karyawan berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau banyaknya pelayanan yang diberikan. Jadi tidak seperti gaji yang jumlahnya relative tetap, besarnya upah dapat berubah-ubah tergantung pada keluaran yang dihasilkan.
3. Insentif merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena kinerjanya melebihi yang standar yang ditentukan. Insentif merupakan bentuk lain dari upah langsung diluar upah dan gaji yang merupakan kompensasi tetap, yang biasa disebut kompensasi berdasarkan kinerja.

**METODE**

Metode penelitian merupakan sebuah cara yang ditempuh untuk memecahkan sebuah permasalahan yang akan diteliti dalam sebuah penelitian. Pada penulisan artikel ini,peneliti menggunakan metode penelitian kualitatif. Penelitian kualitatif adalah penelitian yang menekankan pada kualitas atau hal terpenting dari sifat suatu barang atau benda. Hal terpenting dari suatu barang atau jasa berupa kejadian/fenomena/ gejala sosial adalah makna di balik kejadian tersebut yang dapat dijadikan pelajaran berharga bagi suatu pengembangan konsep teori.

Sejalan dengan hal tersebut, jenis penelitian kualitatif yang digunakan ialah penelitian deskriptif dengan teknik studi literatur. Studi literatur merupakan teknik penelitian yang dilakukan untuk mengkaji dan meninjau secara kritis sebuah permasalahan yang akan diteliti. Peneliti akan menggunakan sumber data sekunder yang diperoleh dari dokumen, arsip, buku, artikel, makalah dan hasil penelitian lainnya. Maka dari itu, dalam artikel dengan membahas mengenai “ Pengaruh Stress Kerja, Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Perkebunan Perusahaan BUMN di Masa Pemulihan COVID-19” akan menggunakan teknik ini agar dapat mendapatkan data dan fakta yang relevan dengan permasalahan di atas.

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

**Pendekatan Stress Kerja Karyawan Perkebunan**

Menurut Stranks (2005) stres kerja merupakan sebuah keadaan psikologis yang dapat mengakibatkan seseorang memiliki perilaku yang salah ditempat kerja dan stres kerja sendiri merupakan hasil dari respons orang terhadap ketidakseimbangan antara tuntutan dengan kemampuan karyawan. Definisi lebih lanjut mengenai stres kerja dikemukakan oleh The Health and Safety Executive (HSE) (dalam Stranks, 2005) bahwa stres kerja sebagai tekanan dan tuntutan yang ekstrem yang ditempatkan pada seseorang di luar kemampuannya.

Adapula pernyataan Robbins (1996) mengenai stres kerja yaitu merupakan suatu keadaan yang dinamik yang dialami oleh seorang karyawan ditempat kerja yang dipertentangkan dengan adanya sebuah kendala, peluang, maupun tuntutan yang berkaitan dengan adanya suatu keinginan dan juga hasil sebagai sesuatu yang tidak pasti atau tidak penting.

Adapun aspek-aspek stres kerja menurut Robbins (1996) antara lain:

1. Aspek fisiologis, seseorang yang mengalami stres dapat menyebabkan metabolisme tubuh menjadi berubah, yang meliputi keluhan/ sakit pada fisik seperti; sakit kepala, sakit punggung, merasa lelah, sakit perut, detak jantung meningkat dan naiknya tekanan darah.
2. Aspek psikologis, seseorang cenderung akan merasa depresi dan sering tidak puas dengan sesuatu, yang meliputi yaitu; sering merasa gelisah (cemas), mudah bosan, mudah marah, sering menunda- nunda pekerjaan, sering merasa tegang, dan merasa tertekan.
3. Aspek perilaku, individu akan cenderung mengalami perubahan dalam tingkah lakunya seperti; meningkatkan ketergantungan terhadap alkohol atau rokok, sering adu argumentasi dengan orang lain, sering membatalkan janji, tidak konsisten, kurang nafsu makan atau nafsu makan berlebihan, tingkat absensi meningkat, mudah gelisah, dan bicara cepat.

**Produktivitas Kinerja Karyawan**

Pada dasarnya, Kinerja karyawan merupakan pengukuran hasil penanganan terhadap pekerjaan yang bisa dilakukan karyawan yang dikur dari kualitas dan kuantitas. Ukuran dari perspektif kualitas menunjukkan hasil pekerjaan didasarkan pada standar yang ditetapkan oleh perusahaan, dan ukuran kuantitas didasarkan pada tingkat penyelesaian atau jumlah unit yang dihasilkan dari pekerjaan yang dilakukan.

Menurut Susanty dan Miradipta (2013, hlm. 13) menyatakan bahwa kinerja karyawan didefinisikan sebuah hasil pekerjaan dengan ukuran kuantitas dan kualitas berdasarkan harapan dari tiap karyawan. Pendapat yang sama juga dinyatakan Ramli, Margono, dan Irawan (2014, hlm. 810) bahwa kinerja adalah hasil yang diproduksi dari sebuah aktivitas tertentu dan dalam periode tertentu. Sehingga dapat disimpulkan bahwasannya pengertian kinerja dalam pendapat ini lebih didasarkan pada pengukuran hasil dari pekerjaan dari perspektif jumlah (kuantitas) dengan pengukur rentang waktu (periode). Semakin tinggi jumlah yang dihasilkan dalam suatu periode tertentu menunjukkan bahwa kinerja karyawan tinggi.

**Hubungan Stress Kerja, Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Perkebunan BUMN**

Pada dasarnya, lingkungan kerja memiliki keterkaitan yang cukup erat dengan motivasi dan peningkatan produktivitas kerja karyawan. Menurut Jayaweera (2015) menyatakan bahwa lingkungan kerja yang nyaman menyebabkan karyawan semakin termotivasi dalam bekerja. Lingkungan kerja meliputi lingkungan fisik dan lingkungan non fisik, dan keduanya memiliki dampak positif terhadap motivasi kerja. Lingkungan kerja yang membuat karyawan merasa nyaman bekerja menyebabkan karyawan merasa nyaman pula di tempat kerja.

Hal tersebut sejalan dengan lingkungan kerja dan kinerja karyawan. Lingkungan kerja memiliki dampak positif terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang nyaman menyebabkan tingkat konsentrasi karyawan dalam bekerja meningkat, dan kondisi tersebut menyebabkan tingkat produktivitas kerja karyawan meningkat. Lingkungan kerja yang baik lingkungan fisik maupun non fisik memberikan dukungan terhadap peningkatan prestasi kerja karyawan.

Di samping itu, hubungan antara gaya kepemimpinan dan kompensasi kerja dan kinerja karyawan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja, artinya ketika karyawan memiliki motivasi yang tinggi menyebabkan karyawan mampu mengoptimalkan kemampuan yang dimiliki dalam bekerja. Kondisi tersebut menyebabkan hasil pekerjaan karyawan meningkat.

Dalam mencapai sebuah produktivitas yang tinggi diharapkan karyawan mampu beradaptasi dengan perubahan perkembangan teknologi dalam perusahaan. Ketika karyawan tidak memiliki kemampuan beradaptasi maka ia akan mengalami perasan tertekan atau yang bisa mengakibatkan stres, karena adanya stres tersebut akan menghambat tercapainya produktivitas yang tinggi.

Pernyataan tersebut didukung oleh hasil temuan dari Lucia, Kawet, dan Trang (2015) yang mengatakan bahwa ketika karyawan kurang dapat menyesuaikan teknologi maka mereka mengalami stres, dan hal tersebut akan mempengaruhi poduktivitas kerja. Atas dasar penjelasan di atas, maka Stranks (2005) memberikan penekanan kembali bahwa sebuah perilaku karyawan yang kurang mampu dalam menanggapi tuntutan kerja akan menyebabkan karyawan mengalami tekanan kerja, sehingga mengakibatkan munculnya stres kerja.

Stres kerja dapat timbul secara alami dan tidak dapat dikendalikan dalam kehidupan seseorang, sehingga kemampuan untuk berfikir secara logis akan menjadi terganggu, hal ini secara langsung akan mempengaruhi tingkat produktivitas yang dihasilkan. Keterkaitan antara stres kerja dan produktivitas kerja pada karyawan dapat ditegaskan bahwa apabila stres kerja tinggi maka produktivitas kerja rendah, begitu pula sebaliknya apabila stres kerja rendah maka tingkat produktivitas kerja akan semakin tinggi dan apabila stres kerja tinggi, maka tingkat produktivitas kerja juga akan tinggi, sehingga ketika stress kerja turun maka tingkat produktivitas kerja juga akan rendah. Dengan berpengaruhnya stres bagi produktivitas kerja terhadap karyawan maka secara umum dapat dilihat bahwa apabila tingkat stres rendah maka dapat meningkatkan kinerja dan perubahan yang baik.

**KESIMPULAN**

Seiring dengan pulihnya pandemi COVID-19, setiap perusahaan termasuk perusahaan BUMN yang bergerak di bidang perkebunan, mulai mempersiapkan sumber daya manusianya untuk dapat lepas landas dan meningkatkan produktivitas. Sehingga fokus perusahaan di fase pemulihan ini ialah pada sumber daya manusia khususnya kinerja karyawan. Dalam mencapai sebuah produktivitas yang tinggi diharapkan karyawan mampu beradaptasi dengan perubahan perkembangan teknologi dalam perusahaan. Ketika karyawan tidak memiliki kemampuan beradaptasi maka ia akan mengalami perasan tertekan atau yang bisa mengakibatkan stres, karena adanya stres tersebut akan menghambat tercapainya produktivitas yang tinggi.

Lingkungan kerja memiliki dampak positif terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang nyaman menyebabkan tingkat konsentrasi karyawan dalam bekerja meningkat, dan kondisi tersebut menyebabkan tingkat produktivitas kerja karyawan meningkat. Lingkungan kerja yang baik lingkungan fisik maupun non fisik memberikan dukungan terhadap peningkatan prestasi kerja karyawan. Sejalan dengan hal tersebut, keterkaitan antara stres kerja dan produktivitas kerja pada karyawan dapat ditegaskan bahwa apabila stres kerja tinggi maka produktivitas kerja rendah, begitu pula sebaliknya apabila stres kerja rendah maka tingkat produktivitas kerja akan semakin tinggi dan apabila stres kerja tinggi, maka tingkat produktivitas kerja juga akan tinggi, sehingga ketika stres kerja turun maka tingkat produktivi-tas kerja juga akan rendah.

**REFERENSI**

Ayub, N. & Rafif, S. (2011). *The Relationship between work motivation and job satisfaction*. Pakistan Business Review (2011), *332-347*

Altindis, S. (2011). *Job Motivation and Organizational Commitment Among The Health Professionals: A Questionnaire Survey*. African Journal of Business Management *5(21), 8601-8609*

Jayaweera, T. (2015). *Impact of Work Environmental Factors on Job Performance, Mediating Role of Work Motivation: A Study of Hotel Sector in England*. International Journal of Business and Management. 10(3), 271-278

Nabawi, R. (2019). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan kerja dan Beban kerja Terhadap kinerja Pegawai*. Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170-183.*

Noah, Y. & Steve, M. (2012). *Work Environment and Job Attitude Among Employees in A Nigerian Work Organization. Journal of Sustainable Society 1(2), 36-43*

Ramli, A. Margono, & Irawan, B. (2014). *Peran Kepemimpinan dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Samboja Kabupaten Kutai Kartanegara*. eJournal Administrative Reform *2(1), 807-819*

Susanty, A. & Miradipta, R. (2013). *Employee’s Job Performance: The Effect of Attitude Toward Works, Organizational Commitment, and Job Satisfaction*. Jurnal Teknik Industri 15 (1), 13-24