

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Dalam sebuah perusahaan peran sumber daya manusia merupakan hal yang begitu penting dalam menentukan keefektifan berjalan nya suatu perusahaan, sumber daya manusia sangat dibutuhkan dalam perusahaan yang kompeten dan berkualitas, terutama di era globalisasi sekarang. Pada era ini, semua organisasi bisnis harus siap beradaptasi dan memperkuat diri agar dapat bersaing sehingga mampu menjawab semua tantangan di masa yang akan datang. Sumber daya manusia dalam hal ini karyawan harus selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi karena manusia sebagai perencana, perilaku serta penentu terwujudnya tujuan organisasi. Penggunaan tenaga kerja yang efektif merupakan kunci kearah peningkatan kinerja karyawan sehingga dibutuhkan suatu kebijakan perusahaan untuk penggerak karyawan agar mampu bekerja lebih produktif sesuai dengan rencana yang ditetapkan (Fajrin, 2019).

Berkembangnya suatu organisasi di setiap instansi tergantung pada sumber daya manusianya, karena itu sumber daya manusia adalah aset yang perlu ditingkatkan lagi secara efektif dan efisien agar terbentuk kinerja yang ideal. Untuk mendapatkankinerja yang ideal, suatu organisasi atau perusahaan harus mampu mewujudkan situasi dan kondisi yang mendorong dan menguatkan karyawan untuk lebih mengembangkan kemampuan dan keterampilan secara ideal, khususnya dalam hal kinerja. Maka dari itu suatu

organisasi atau instansi lebih memperhatikan lingkungan kerja dan disiplin serta motivasi pada karyawan. Suatu organisasi perlu melaksanakan program pengembangan karier agar menghasilkan karyawan yang berbobot. Program pengembangan ini harus cocok dengan kondisi dan kebutuhan organisasi, dengan adanya manajemen sumber daya manusia para karyawan dapat memperoleh kesempatan yang lebih luas dan adil dalam mengembangkan kariernya. Dilihat dari sisi organisasi, pengembangan karier dapat difokuskan pada usaha menghasilkan karyawan yang mampu mengantarkan organisasi pada pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Dengan ini berarti bahwa pengembangan karier tidak sekedar menjadi tanggung jawab organisasi, tetapi juga menjadi tanggung jawab karyawan dengan berusaha bekerja secara berprestasi dalam arti produktif dan berkualitas.

Karyawan merupakan sumber dari segala asset yang berkontribusi secara loyal pada perusahaan. Karyawan bertugas sebagai pelaksana, pengontrol, seorang pelaku yang menunjang kegiatan berproduksi yang aktif sehingga terwujudnya tujuan perusahaan. Efektivitas merupakan hasil dan perilaku kerja seseorang yang dapat dilihat dalam periode tertentu, biasanya satu tahun serta diukur dari kemampuannya dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang yang diberikan sesuai dengan standar yang ditetapkan. Organisasi yang sukses membutuhkan karyawan yang akan melakukan lebih dari sekedar tugas formal mereka dan mau memberikan kinerja yang melebihi harapan. Dunia kerja yang dinamis seperti saat ini, dimana tugas makin sering dikerjakan dalam tim, *fleksibilitas* sangatlah penting.

Menurut (Mangkunegara 2019) Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang Karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Suatu perusahaan dalam melaksanakan kegiatannya, baik perusahaan yang bergerak dibidang industri, perdagangan maupun jasa akan berusaha untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Satu hal yang penting yaitu bahwa keberhasilan berbagai aktivitas didalam perusahaan dalam mencapai tujuan bukan hanya tergantung pada keunggulan teknologi, dana operasi yang tersedia, sarana ataupun prasarana yang dimiliki, melainkan juga tergantung pada aspek sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan aspek terpenting dalam sebuah perusahaan guna mencapai tujuan dan kesuksesan perusahaan (Indah, 2021).

Kinerja juga sangat berperan penting bagi kesuksesan suatu perusahaan sawit, keberhasilan sebuah organisasi seringkali di ukur dari tingkat kinerja yang dapat dicapai dalam periode tertentu. kinerja merupakan terjemahan dari *performance* yang berarti prestasi kerja, pelaksanaan kerja, unjuk kerja, atau penampilan kerja. Kinerja karyawan yang baik dapat memberikan keuntungan bagi perusahaan, sedangkan kinerja yang buruk dapat menghasilkan kerugian bagi perusahaan. Kinerja yang buruk dapat disebabkan oleh penurunan kinerja pegawai, dan hal ini dapat terlihat ketika karyawan tidak dapat menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan target dan waktu yang ditentukan oleh perusahaan.

Pengembangan SDM kelapa sawit sesuai dengan Peraturan Menteri Pertanian Republik Indonesia Nomor 07 Tahun 2019 jo. Nomor 15 Tahun

2020 Tentang Pengembangan SDM, Penelitian dan Pengembangan, Peremajaan, serta Sarana dan Prasarana Perkebunan Kelapa Sawit disebutkan bahwa pengembangan SDM dilakukan melalui: 1) Pendidikan, 2) Pelatihan, 3) Penyuluhan, 4) Pendampingan dan Fasilitas. Provinsi Sumatera Barat, salah satu provinsi yang terletak di pulau Sumatera, tercatat memiliki penguasaan lahan kelapa sawit pada 2019 mencapai 426.508 hektar atau sekitar 2,6 persen dari total luas tutupan kelapa sawit Indonesia. Tidak hanya itu, pada periode yang sama, Sumatera Barat tercatat mampu memproduksi minyak kelapa sawit mentah (*crude palm oil/CPO*) sekitar 1.073.531 ton.

Perusahaan dalam perjalanannya akan semakin maju dan berkembang, serta mempunyai banyak tantangan dan hambatan, salah satunya adalah bagaimana perusahaan dapat meningkatkan kinerja pegawai di dalamnya. Kinerja adalah prestasi kerja atau hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai sumber daya manusia persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Gunawarman, 2020).

PT. Rigunas Agri Utama merupakan salah satu dari perusahaan umumnya yang melakukan penilaian kinerja terhadap karyawannya agar karyawan lebih bersemangat dan lebih giat dalam bekerja, namun dalam penilaian kinerja ini masih kurang efektif dan penilaian terlalu longgar kecenderungan memberikan nilai tinggi kepada yang tidak berhak. PT. Rigunas Agri Utama, dimana perusahaan ini bergerak pada bidang usaha perkebunan, pengolahan, dan pemasaran hasil perkebunan. Kegiatan Usaha perseroan yang mencakup usaha

budidaya serta pengolahan tanaman kelapa sawit. Produk utama perseroan adalah minyak sawit mentah atau *crude palm oil* (CPO) dan inti sawit.

Berikut data capaian kinerja karyawan pada PT. Rigunas Agri Utama periode 2020 sampai dengan 2022:

**Tabel 1.1**  
**Capaian Kinerja Berdasarkan Sasaran Strategis**  
**PT. Rigunas Agri Utama Tahun 2022**

No.	Sasaran Strategis	Target	Realisasi Pencapaian 2020	Realisasi Pencapaian 2021	Realisasi Pencapaian 2022
1.	Karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan kualitas kerja yang baik.	100%	75%	80%	70%
2.	Capaian kinerja karyawan melebihi target yang ditetapkan pimpinan.	100%	75%	70%	100%
3.	Karyawan berusaha menyelesaikan tugas dengan tepat waktu.	100%	80%	90%	85%
4.	Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan kompetensinya.	100%	90%	85%	70%

*Sumber: PT. Rigunas Agri Utama (2023)*

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa dari 3 tahun terakhir hanya satu sasaran strategis yang realisasinya sesuai dengan target yaitu 100%, yaitu pada tahun 2022 terdapat pada Capaian kinerja karyawan melebihi target yang ditetapkan pimpinan. Rendahnya capaian kinerja karyawan didalam PT. Rigunas Agri Utama disinyalir disebabkan oleh promosi, kurangnya dukungan sosial dan tingkat stress yang tinggi didalam lingkungan PT. Rigunas Agri Utama

Menurut (Puspitarini & Nuraeni, 2019) Promosi adalah salah satu istilah yang sudah tidak asing lagi. Umumnya, istilah promosi adalah digunakan

dalam aktivitas pemasaran, meski terkadang dipakai juga dalam dunia pekerjaan. Lalu, apa itu promosi? Dalam hal karir atau pekerjaan, promosi adalah mengacu pada kenaikan pangkat atau posisi karyawan dalam struktur organisasi perusahaan. Dengan kata lain, promosi adalah pengikatan pangkat karyawan dalam mempertahankan posisinya di sebuah perusahaan. Sedangkan dalam aktivitas pemasaran, promosi adalah kegiatan yang dilakukan untuk mengenalkan suatu barang atau jasa, hingga bisa menarik minat masyarakat (pembeli).

Dalam penelitian yang dilakukan oleh (Saing et al., 2021) menjelaskan bahwa promosi jabatan berpengaruh positif dan *signifikan* terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh (Fajrin, 2019) mengemukakan bahwa promosi jabatan tidak memiliki pengaruh *signifikan* terhadap kinerja karyawan.

Menurut (V.A.R.Barao et al., 2022) Stres kerja adalah sesuatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan. Orang-orang yang mengalami stres menjadi nervous dan merasakan kekuatiran kronis sehingga mereka sering menjadi marah-marah, agresif, tidak dapat relaks, atau memperlihatkan sikap yang tidak kooperatif.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh (Rosyia Wardani, 2020) menjelaskan bahwa stress kerja berpengaruh positif dan *signifikan* terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh (Cahyani &

Frianto, 2019) mengemukakan bahwa stress kerja tidak memiliki pengaruh *signifikan* terhadap kinerja karyawan.

Menurut (Kundari et al., 2020) Dukungan sosial atau *social support* adalah bentuk perhatian, penghargaan, semangat, penerimaan, maupun pertolongan dalam bentuk lainnya yang berasal dari orang yang memiliki hubungan sosial dekat, antara lain orang tua, saudara, anak, sahabat, teman maupun orang lain dengan tujuan membantu seseorang saat mengalami permasalahan. Bentuk dukungan dapat berupa informasi, tingkah laku tertentu, atau pun materi yang dapat menjadikan individu yang menerima bantuan merasa disayangi, diperhatikan dan bernilai.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh (Muhamad Ekhsan & Septian, 2021) menjelaskan bahwa dukungan sosial berpengaruh positif dan *signifikan* terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh (Dahlioni et al., 2020) mengemukakan bahwa dukungan sosial tidak memiliki pengaruh *signifikan* terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian diatas, dapat dilihat terdapat perbedaan hasil penelitian, dengan adanya perbedaan hasil penelitian ini penulis tertarik melakukan penelitian dengan menambah variabel baru dan objek penelitian yang juga berbeda, dengan judul penelitian **“Pengaruh Promosi Jabatan Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Dukungan Sosial Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Rigunas Agri Utama”**

## 1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka dapat ditentukan beberapa identifikasi masalah sebagai berikut :

1. Kurang Sigapnya karyawan mengakibatkan Terjadinya Fluktuasi pada capaian kinerja tahunan pada PT Rigunas Agri Utama.
2. Fluktuasi yang terdapat pada hasil penilaian kinerja membuat pertumbuhan perusahaan merugi.
3. Fluktuasi yang terjadi disebabkan oleh kurang tahu nya karyawan tersebut akan pekerjaan yang dilakukannya.
4. Disinyalir masih kurang terlaksananya promosi didalam lingkungan PT. Rigunas Agri Utama
5. Promosi yang kurang membuat karyawan kurang efektif dalam bekerja
6. Kurangnya dukungan sosial dalam lingkungan pekerjaan membuat karyawan rentan mengalami stress dalam pencapaian kinerja.
7. Stress kerja yang terus menerus terjadi didalam perusahaan membuat semua visi dan misi perusahaan terlambat untuk dicapai
8. Kendala yang dihadapi oleh perusahaan adalah masih kurang layak nya karyawan untuk mendapatkan promosi jabatan.
9. Kurang tercapainya kinerja karyawan dikarenakan tidak adanya dukungan sosial yang baik didalam PT. Rigunas Agri Utama
10. Kinerja karyawan yang menurun diakibatkan stress yang daialami oleh karyawan



### **1.3 Batasan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah, identifikasi masalah dan luasnya ruang lingkup penelitian. Untuk memberikan arahan dan memudahkan penelitian ini, maka peneliti memfokuskan menganalisis variabel bebas yaitu Promosi Jabatan ( $X_1$ ), Stress Kerja ( $X_2$ ), variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan ( $Y$ ), serta Dukungan Sosial ( $Z$ ) sebagai variabel intervening pada PT. Rigunas Agri Utama

### **1.4 Rumusan Masalah**

Berdasarkan Latar belakang diatas maka dapat disimpulkan rumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana Pengaruh Promosi Terhadap Dukungan Sosial Pada PT. Rigunas Agri Utama?
2. Bagaimana Pengaruh Stress Kerja Terhadap Dukungan Sosial Pada PT. Rigunas Agri Utama?
3. Bagaimana Pengaruh Promosi Terhadap Kinerja Karyawan Sosial Pada PT. Rigunas Agri Utama?
4. Bagaimana Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Rigunas Agri Utama?
5. Bagaimana Pengaruh Dukungan Sosial Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Rigunas Agri Utama?
6. Bagaimana Pengaruh Promosi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Dukungan Sosial Pada PT. Rigunas Agri Utama?

7. Bagaimana Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Dukungan Sosial Pada PT. Rigunas Agri Utama?

## **1.5 Tujuan dan Manfaat Penelitian**

### **1.5.1 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan Latar belakang diatas maka dapat disimpulkan tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui dan menganalisis:

1. Pengaruh Promosi Terhadap Dukungan Sosial Pada PT. Rigunas Agri Utama
2. Pengaruh Stress Kerja Terhadap Dukungan Sosial Pada PT. Rigunas Agri Utama
3. Pengaruh Promosi Terhadap Kinerja Karyawan Sosial Pada PT. Rigunas Agri Utama
4. Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Rigunas Agri Utama
5. Pengaruh Dukungan Sosial Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Rigunas Agri Utama
6. Pengaruh Promosi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Dukungan Sosial Pada PT. Rigunas Agri Utama
7. Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Dukungan Sosial Pada PT. Rigunas Agri Utama

### 1.5.2 Manfaat Penelitian

Adapun Manfaat dari penelitian ini adalah:

1. Bagi Penulis

Untuk menambah wawasan dan pengetahuan mengenai pengaruh kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap stress kerja melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening pada PT. Rigunas Agri Utama

2. Bagi Pengembangan ilmu pengetahuan

Khususnya pada konsentrasi manajemen sumber daya manusia dapat mengetahui kinerja karyawan dan faktor-faktor yang mempengaruhinya.

3. Bagi Perusahaan

Untuk menambah informasi mengenai kinerja karyawan, promosi jabatan, stress kerja dan dukungan sosial

4. Bagi Penelitian Selanjutnya

Penulis mengharapkan penelitian ini dapat dijadikan masukan untuk pihak pihak yang memerlukan sebagian informasi dan hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi pembaca khususnya bagi yang sering melakukan penelitian. Penelitian ini bisa menjadi dasar atau referensi untuk penelitian selanjutnya dan juga dapat menambah pustaka bagi mereka yang mempunyai minat untuk mendalami pengetahuan dalam bidang sumber daya manusia