

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang**

Sumber Daya Manusia merupakan sebagai aset penting yang dapat menentukan keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Oleh karena itu, aset penting tersebut harus ditingkatkan secara maksimal sehingga akan terwujud tenaga kerja yang optimal. Supaya aset perusahaan tersebut dapat memberikan kemampuan terbaiknya dan bekerja dengan semangat serta loyalitas tinggi kepada perusahaan, sering kali sumber daya manusia ini perlu di perhatikan bahkan perlu untuk dijaga kelangsungannya selama bekerja untuk perusahaan.

Afandi mengemukakan (2018:3) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja secara efisien dan efektif sehingga tercapai tujuan perusahaan. Manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan individu atau organisasi. Meningkatnya peranan manajemen dalam suatu perusahaan mengakibatkan bertambahnya perhatian terhadap pentingnya faktor sumber daya manusia dalam perusahaan, dimana meskipun sumber daya manusia merupakan salah satu faktor produksi yang ada dalam perusahaan akan tetapi peranannya dalam mencapai tujuan sangat besar.

Keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan di pengaruhi oleh loyalitas karyawan. Karyawan yang memiliki loyalitas terhadap perusahaan akan memberikan kinerja terbaik kepada perusahaan. Menurut Hasibuan (di kutip di,

Harras 2020:44) mengemukakan bahwa loyalitas atau kesetiaan merupakan salah satu unsur yang digunakan dalam penilaian karyawan yang mencakup kesetiaan terhadap pekerjaannya, jabatannya dan organisasi. Kesetiaan (loyalitas) ini dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi didalam maupun diluar pekerjaan dari orang - orang yang tidak bertanggung jawab.

Faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan yaitu antara lain kepuasan kerja, fasilitas kerja atau insentif, lingkungan kerja dan pengembangan karir atau promosi jabatan. Menurut Enny (2019:84) promosi jabatan adalah peningkatan dari seorang tenaga kerja pada suatu bidang tugas yang lebih baik, di bandingkan dengan sebelumnya dari sisi tanggung jawab lebih besar, prestasi, fasilitas, status lebih tinggi dan adanya penambahan upah atau tunjangan. Dengan adanya target promosi karyawan akan merasa di hargai, di perhatikan, di butuhkan dan di akui kemampuan kerjanya oleh manajemen perusahaan sehingga mereka akan menghasilkan keluaran (*output*) yang tinggi serta menambah loyalitas (kesetiaan) perusahaan. Dengan adanya promosi jabatan maka akan dapat menjadikan karyawan semangat dan dapat membuat karyawan menjadi loyal terhadap perusahaan atau organisasi.

Selain promosi jabatan terdapat juga faktor lain yang mempengaruhi loyalitas karyawan yaitu stres kerja. Stres kerja yang tinggi dan berlebihan dapat mempengaruhi kesehatan fisik dan mental karyawan. Karyawan yang merasa stres cenderung ingin merasa berpindah tempat karena merasa beban pekerjaan terlalu berat sehingga berdampak terhadap loyalitas (kesetiaan) karyawan. Mangkunegara (2015:157) mengemukakan stres kerja adalah perasaan tertekan yang di alami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Penyebab stres kerja antara lain beban

kerja yang dirasakan terlalu berat, waktu kerja yang mendesak, kualitas pengawasan kerja yang rendah, iklim kerja yang tidak sehat, otoritas kerja yang tidak memadai yang berhubungan dengan tanggung jawab konflik kerja, perbedaan nilai antar karyawan dengan pimpinan, frustrasi dalam kerjanya. Hal inilah mengapa manajer perusahaan penting untuk mengelola karyawan dengan baik untuk menghindari stres kerja yang bisa berdampak pada produksi dan loyalitas karyawan pada perusahaan tersebut.

PT. Perkebunan Minanga Group adalah suatu perusahaan swasta yang bergerak di bidang pengelolaan perkebunan kelapa sawit. Lokasi perusahaan ini berada di kota Baturaja, di Provinsi Sumatera Selatan. Selain bergerak dalam perkebunan kelapa sawit, PT. Perkebunan Minanga Group juga bergerak dalam bidang pengolahan minyak sawit mentah (CPO) maupun minyak inti sawit (CPKO).

Minanga Group memiliki dua pabrik kelapa sawit (PKS) yang telah dioperasikan. Pabrik kelapa sawit yang dimiliki PT. Perkebunan Minanga Ogan tersebut adalah pabrik kelapa sawit Sei Ogan Mill (PKS 1 SOGM) yang telah beroperasi sejak tahun 1987 dan pabrik kelapa sawit Sei Nai Mill (PKS 2 SENM) yang mulai beroperasi sejak tahun 2013. PT. Perkebunan Minanga Ogan melakukan operasional kerja yang meliputi beberapa aktivitas di dua bidang yakni bidang perkebunan kelapa sawit dan juga bidang industri pengolahan hasil perkebunan kelapa sawit yang dilakukan di pabrik kelapa sawit PT. Perkebunan Minanga Ogan.

Untuk memperoleh hasil yang maksimal terhadap produksi kelapa sawit yang terdapat pada perusahaan tersebut. Perusahaan harus memperhatikan tentang

sumber daya atau tenaga kerja yang ada pada perusahaan tersebut, dengan di perhatikan sumber tenaga kerja yang ada maka dapat membantu meningkatkan produksi pada perusahaan tersebut. Akan tetapi kenyataannya banyak karyawan yang kurang loyalitas dalam berkerja dalam PT. Minanga Group sehingga hal tersebut dapat berpengaruh terhadap produksi atau loyalitas (kesetiaan) karyawan pada PT. Minanga Group.

Pada penelitian ini penulis menggali fenomena lebih dalam terhadap objek penelitian, maka penulis memutuskan untuk menyebar kuesioner sementara kepada karyawan pada pabrik 2 PT. Minanga Group. Hasil pra-survey penelitian kepada 31 orang karyawan pada Pabrik 2 PT. Minanga Group guna menggambarkan mengenai promosi jabatan dan stres kerja. Survey dilakukan untuk melihat bagaimana kondisi sebenarnya mengenai loyalitas kerja karyawan pada Pabrik 2 PT. Minanga Group dilakukan pra-survey dengan menyebarkan kuesioner sementara. Berdasarkan penyebaran kuesioner tersebut diperoleh data pada tabel 1.1 sebagai berikut:

**Tabel 1.1**  
**Hasil Kuesioner Mengenai Promosi Jabatan Pada PT. Minanga Group**

No	Pernyataan	Jawaban					Rata-rata
		SS	S	RR	TS	STS	
<b>A. Loyalitas</b>							
1.	Saya selalu berusaha memberikan segala kemampuan dan keahlian saya untuk memajukan dan melindungi citra perusahaan	38,7	35,5	19,4	3,2		2,94
2.	Di dalam bekerja, karyawan selalu memaksimalkan kemampuan dan skillnya	22,6	38,7	29,0	9,7		2,55

3.	Loyalitas karyawan yang tinggi dapat meningkatkan produktivitas perusahaan	19,4	48,4	29,9	9,7		2,77
<b>B. Prestasi Kerja</b>							
4.	Perusahaan akan mempromosikan karyawan atas prestasi kerjanya	12,9	29,0	48,4	9,7		2,26
5.	Karyawan harus menghasilkan prestasi kerja	9,7	48,4	35,5	6,5		2,48
6	Pencapaian prestasi kerja menjadi salah satu pertimbangan dalam promosi jabatan.	22,6	19,4	38,7	19,4		2,06
<b>C. Kompetensi</b>							
7.	Kompetensi menjadi ukuran dalam meningkatkan loyalitas karyawan	22,6	64,5	6,5	6,5		2,90
8.	Kompetensi yang sesuai dapat meningkatkan Loyalitas	9,7	38,7	48,4	3,2		2,48
9.	Kompetensi diperlukan dalam promosi jabatan	22,6	41,9	29,0	9,7		2,68
<b>D. Pengalaman / Masa Kerja</b>							
10.	Pengalaman dapat menjadi ukuran dalam mendapatkan promosi jabatan	32,3	38,7	22,6	6,5		2,68
11.	Semakin kompleks tugas yang saya kerjakan, pengalaman saya semakin berkembang.	6,5	64,5	29,0	0,0		2,77
12.	Pengalaman kerja membuat saya mengedepankan sikap profesional dalam bekerja	25,8	16,1	41,9	16,1		2,19

<b>E. Kepribadian</b>							
13.	Karyawan tidak boleh memiliki sifat ego dalam bekerja	54,8	45,2	12,9	9,7		3,94
14.	Karyawan harus optimis dalam mengerjakan tugas yang diberikan kepadanya	12,9	38,7	48,4	0,0		2,65
15.	Karyawan harus memiliki sifat pantang menyerah dalam menghadapi rintangan pekerjaan	16,1	58,1	19,4	6,5		2,71

*Sumber: Hasil Olah Data Kuesioner Sementara (2022)*

Terdapat permasalahan mengenai promosi jabatan pada Pabrik 2 PT. Minanga group. Hal tersebut dapat di buktikan dari hasil rata rata yang paling terkecil yang terdapat di indikator prestasi kerja yaitu sebesar 2,06 yang menyebutkan pencapaian prestasi kerja menjadi pertimbangan dalam promosi jabatan. Dalam pelaksanaan pembinaan prestasi kerja Pada karyawan PT. Minanga Group masih belum terlihat adanya karyawan yang berprestasi dan disiplin dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab karyawan, seperti masih ada karyawan yang datang terlambat dalam berkerja dan juga masih ada karyawan yang belum mendapatkan target produksi sesuai target perusahaan, karena salah satu kriteria di promosikan yaitu dengan berkerja dengan standar target perusahaan, sehingga belum adanya di peroleh karyawan yang berprestasi untuk di promosikan jabatannya, hal tersebut di karenakan kurangnya segi pengawasan, pengelolaan kerja, kurang teliti dalam menjalankan perannya, yang mengakibatkan pencapaian prestasi kerja pada PT. Minanga Group kurang maksimal.

Stres kerja juga sangat penting bagi loyalitas (kesetiaan) karyawan Tabel 2 akan menggambarkan lebih jelas mengenai stres kerja di Pabrik 2 PT. Minanga Group. Terutama yang terdapat pada pabrik 2 SEMN. Berikut hasil dilakukannya pra-survey dengan menyebarkan kuesioner yang terdiri dari beberapa indikator mengenai stres kerja kepada 31 karyawan. Berdasarkan penyebaran kuesioner tersebut diperoleh data pada tabel 1.2 sebagai berikut :

**Tabel 2**  
**Hasil Kuesioner Mengenai Stres Kerja Pada PT. Minanga Group**

NO.	PERNYATAAN	SS	S	RR	TS	STS	Rata-rata
		5	4	3	2	1	
<b>A. Penyebab Fisik</b>							
1.	Kebisingan yang terus-menerus dapat menjadi sumber stres bagi karyawan.	45,2	35,5	16,1			3,16
2.	Masalah kelelahan dapat menyebabkan kemampuan kerja menurun.	3,2	54,8	35,5			2,42
3.	Fisik yang lelah menyebabkan stres dalam bekerja.	6,5	32,3	48,4			2,06
<b>B. Beban Kerja</b>							
4.	Beban kerja menyebabkan ketegangan dalam diri karyawan	19,4	38,7	25,8			2,29
5.	Stres kerja disebabkan oleh tingkat volume kerja yang mungkin terlalu banyak.	6,5	51,6	41,9			2,65
6.	Beban kerja harus disesuaikan dengan tanggungjawab karyawan.	32,3	12,9	35,5			2,19
<b>C. Sifat Pekerjaan</b>							
7.	Menghadapi situasi baru dan asing sangat membuat karyawan merasa canggung dan agak tertekan.	32,3	41,9	19,4			2,87
8.	Pengawasan terlalu ketat menyebabkan seseorang merasa terancam kebebasannya	16,1	25,8	48,4			2,29

9.	Sifat pekerjaan yang rumit akan membuat karyawan sulit menyelesaikan pekerjaan.	12,9	48,4	19,4			2,16
<b>D.</b>	<b>Kebebasan</b>						
10	Kebebasan belum tentu suatu bentuk yang menyenangkan.	41,9	22,6	22,6			2,16
11	Dengan adanya kebebasan membuat mereka merasa ketidakpastian kerja.	3,2	48,4	41,9			2,68
12	Dengan adanya kebebasan membuat mereka merasa ketidakpastian kerja.	25,8	22,6	38,7			2,35
<b>E</b>	<b>Kesulitan</b>						
13	kesulitan yang terjadi baik diluar maupun didalam perusahaan dapat mengakibatkan stres nya karyawan.	48,4	45,2	6,5			3,42
14	Adanya permasalahan rumah tangga menjadi penyebab stres bagi karyawan	6,5	58,1	6,5			2,25
15	Adanya kesulitan yang sedang dialami dalam berkerja akan menjadi sumber stres bagi karyawan.	9,7	22,6	51,6			1,94

*Sumber: Hasil Olah Data Kuesioner Sementara (2022)*

Terdapat permasalahan mengenai stres kerja di Pabrik 2 PT. Minanga group. Hal tersebut dapat di buktikan dari hasil rata rata yang paling terkecil di indikator kesulitan yaitu sebesar 1,94 yang menyebutkan bahwa adanya kesulitan yang sedang di alami dalam berkerja akan menjadi sumber stres bagi karyawan. Pada PT. Minanga Group khusus pabrik 2 masih ada karyawan yang merasa kesulitan dalam berkerja karena terdapat masalah seperti kurangnya arahan dari atasan, kurangnya pelatihan dalam berkerja dan juga masih ada beban kerja yang berlebihan yang tidak sesuai dengan porsi kerja karyawan. Hal tersebut harus di perhatikan oleh perusahaan agar karyawan tidak merasa kesulitan dalam berkerja, perusahaan harus memberikan arahan - arahan atau pelatihan terhadap karyawan agar karyawan tidak

merasa kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan mereka. Dan perusahaan juga harus mengukur porsi kemampuan kerja yang ada pada karyawan agar karyawan tidak merasa beban pekerjaan yang mereka terlalu berat karena jika terlalu berat hal tersebut dapat membuat karyawan merasa kesulitan dalam melakukan pekerjaannya. Jika perusahaan membiarkan dan tidak mengatasi stres yang ada pada karyawan hal tersebut dapat berdampak menurunnya loyalitas (kesetiaan) karyawan dan juga berdampak menurunnya produksi karyawan pada PT. Minanga Group.

Berdasarkan latar belakang tersebut maka peneliti mengadakan penelitian dengan judul **“Pengaruh Promosi Jabatan Dan Stres Kerja Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan Pada PT. Minanga Group”**.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang diuraikan diatas maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah apakah ada Pengaruh Promosi Jabatan Dan Stres Kerja Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan PT. Minanga Group baik secara parsial maupun simultan?.

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh promosi jabatan dan stres kerja terhadap loyalitas kerja karyawan baik secara parsial maupun simultan.?

## **1.4 Manfaat Penelitian**

Berdasarkan tujuan penelitian tersebut, penelitian ini diharapkan memberikan manfaat secara teoritis dan praktis.

### **a) Manfaat Teoritis**

Manfaat penelitian ini secara teoritis adalah untuk menambah wawasan teori tentang variabel-variabel yang dapat mempengaruhi Loyalitas Kerja Karyawan, selain itu sebagai acuan dan pedoman bagi penelitian di masa yang akan datang.

### **b) Manfaat Praktis**

#### **1) Bagi Peneliti.**

Menambah pengetahuan dan pengalaman sehingga dapat memudahkan penelitian dalam menerapkan praktik nyatanya dilapangan. Terkhusus dapat menjadi pengalaman mengenai ada Pengaruh Promosi Jabatan Dan Stres Kerja Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan PT. Minanga Group.

#### **2) Bagi Universitas dan Peneliti Selanjutnya.**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai landasan dan juga digunakan sebagai bahan perbandingan untuk melakukan penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan bidang dan kajian yang sama, serta dapat menambah informasi sebagai tambahan referensi untuk peneliti selanjutnya.

#### **3) Bagi PT. Minanga Group.**

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan dan masukan mengenai antara Pengaruh Promosi Jabatan Dan Stres Kerja Terhadap Loyalitas

Kerja Karyawan PT. Minanga Group serta memberikan gambaran mengenai kondisi sumber daya manusia (karyawan) yang dimiliki, sehingga apabila ada yang menjadi kelemahan dapat diambil kebijakan yang tepat sehingga menjadi suatu kekuatan baru.