

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perkembangan pada perusahaan tidak dapat berkembang tanpa hasil dari karyawan. Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seorang pekerja baik dalam hal kualitas maupun kuantitas selama mereka menyelesaikan tugas yang diberikan (Mangkunegara, 2015). Karyawan memiliki tanggung jawab memberikan kinerja terbaik agar tercapainya tujuan dari perusahaan. Namun, perusahaan tetap memiliki masalah. Penting saat ini. Cara yang baik untuk memulai pengelolaan sumber daya manusia adalah dengan menyatukan pandangan karyawan dan pimpinan perusahaan karena kepemimpinan sebagian besar menentukan seberapa baik sebuah organisasi berfungsi atau tidak (Thoha, 2015).

Dengan gaya kepemimpinan yang tepat, diharapkan dapat mengkonduksifkan, bahkan meningkatkan kinerja karyawan. Ini karena karyawan memiliki kerentanan untuk mengalami stres kerja, yang dapat mempengaruhi kinerja mereka. Pemimpin perusahaan dan organisasi juga harus memperhatikan dan mengantisipasi potensi penurunan kinerja karyawan serta memberikan dorongan yang dapat meningkatkan kinerja karyawan, seperti mempromosikan mereka ke jabatan yang lebih tinggi.

PT. Perkebunan Nusantara IV Regional II Kebun Adolina, mengalami penurunan kinerja karyawan. Stres kerja yang dialami karyawan serta kurangnya dorongan yang diberikan oleh perusahaan untuk meningkatkan kinerja, menjadi penyebab penurunan kinerja karyawan.

Maka dengan begitu peneliti tertarik untuk mengangkat judul skripsi **“Pengaruh Kepemimpinan, Stress Kerja dan Promosi Jabatan terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Regional II Kebun Adolina”**.

1.2 Identifikasi Masalah

1. Metode kepemimpinan yang tidak tepat.
2. Kurangnya kesempatan untuk promosi jabatan dan proses promosi jabatan yang tidak sesuai dengan keinginan karyawan.
3. Stres kerja yang mengganggu kinerja.
4. Terjadinya penurunan kinerja karena kurangnya dorongan bagi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya.

1.3 Rumusan Masalah

1. Bagaimana kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Regional II Kebun Adolina dipengaruhi gaya kepemimpinan?
2. Bagaimana kinerja karyawan mempengaruhi promosi jabatan?
3. Bagaimana kinerja karyawan berpengaruh terhadap stres kerja di PT. Perkebunan Nusantara IV Regional II Kebun Adolina?

1.4 Tujuan Penelitian

1. Menganalisis gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Regional II Kebun Adolina.
2. Menguji pengaruhnya promosi jabatan terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Regional II Kebun Adolina.
3. Menguji dan menganalisis pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Regional II Kebun Adolina.
4. Menguji dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan,

1.5 Manfaat Penelitian

1. Bagi peneliti

Sebagai peningkatan pengetahuan dan wawasan berkaitan dengan pengaruh gaya kepemimpinan, promosi jabatan dan stress dalam kerja kinerja karyawan.

2. Bagi Perusahaan

Sebagai bahan masukan dan pertimbangan kepada pihak PT. Perkebunan Nusantara IV Regional II Kebun Adolina dalam menjaga dan meningkatkan kinerja karyawan Perusahaan

3. Untuk Universitas Prima Indonesia sebagai referensi penelitian untuk Program S-1 manajemen fakultas ekonomi UNPRI.
4. Untuk peneliti berikutnya sebagai referensi atau perbandingan.

1.6 Penelitian Terdahulu

Jurnal-jurnal penelitian terdahulu yang menjadi acuan bagi peneliti dalam penelitian ini :

Tabel 1.1

Penelitian Terdahulu

Nama dan Tahun Peneliti	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
Arisma, et. al (2022)	Pengaruh Stress Kerja, Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Perawat Rumah Sakit Islam Unisma Malang)	X1: Stress Kerja X2: Gaya Kepemimpinan X3: Motivasi X4: Budaya Organisasi Y: Kinerja Karyawan	Stress kerja, gaya kepemimpinan, motivasi, dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Islam UNISMA Malang. Stress kerja dan Motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Islam UNISMA Malang. Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Islam UNISMA Malang.
Periwati, et. al (2021)	Pengaruh Motivasi, Stress Kerja dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Enaseval Putera Magatradang Cabang Denpasar	X1: Motivasi X2: Stress Kerja X3: Promosi Jabatan Y: Kinerja Karyawan	Motivasi dan Promosi Jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, Stress Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Enaseval Putera Magatradang Cabang Denpasar.
Affero, et. al (2021)	Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Promosi Jabatan, dan Gaji terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Dinas Bandar Udara Wilayah VIII Manado	X1: Gaya Kepemimpinan X2: Promosi Jabatan X3: Gaji Y: Kinerja	Secara parsial dan simultan Gaya Kepemimpinan, Promosi Jabatan, dan Gaji berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Bandar Udara Wilayah VIII Manado

1.7 Teori Pengaruh Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan merupakan strategi pemimpin berupa keterampilan, sifat, dan sikap untuk mempengaruhi kinerja karyawan (Pratama, 2022).

Kepemimpinan merupakan cara pemimpin mempengaruhi perilaku karyawan untuk bekerjasama dan produktif (Hasibuan, 2014).

Kepemimpinan harus mempengaruhi karyawan dalam menghasilkan kinerja yang tinggi, sehingga dibutuhkan gaya kepemimpinan yang tepat (Tamimi & Sopiha, 2022). Dapat disimpulkan bahwa Karyawan dapat mencapai tingkat produktivitas yang lebih tinggi dan mencapai tujuan perusahaan dengan gaya kepemimpinan tepat.

1.8 Teori Pengaruh Promosi Jabatan

Menurut Hasibuan (2018), promosi jabatan merupakan perpindahan karyawan ke posisi selanjutnya dengan lebih banyak hak serta kewajiban.

Promosi jabatan secara objektif dan adil digunakan perusahaan dalam strategi meningkatkan kinerja karyawan (Karnadi et al., 2018).

Supriaddin (2020) menyatakan bahwa promosi jabatan sangat bermanfaat bagi pekerja yang merasa tidak cukup kesempatan untuk meningkatkan karir mereka.

Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa karyawan memiliki peluang terhadap promosi ke jabatan jenjang selanjutnya, memungkinkan mereka meningkatkan kinerja dan meningkatkan posisi mereka

1.9 Teori Pengaruh Stres Kerja

Stres kerja adalah ketidak kestabilan fisik dan psikis yang dapat mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi kerja seseorang pekerja (Gaol, 2014).

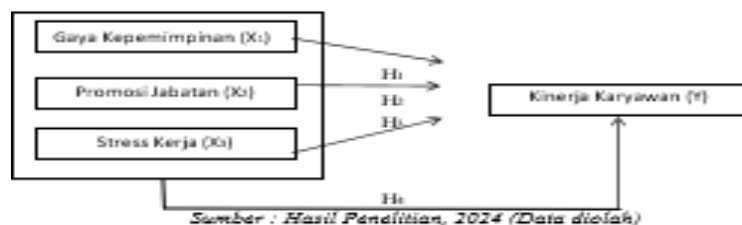
Beban pekerjaan, bersama dengan faktor adalah penyebab orang kesulitan menyelesaikan pekerjaan mereka, menurut Badu dan Djafri (2017).

Merasakan perasaan tertekan yang dialami pekerja ketika mereka menghadapi pekerjaan mereka dikenal sebagai stres kerja (Mangkunegara, 2017).

Oleh karena itu, stres kerja dapat didefinisikan sebagai ketidakseimbangan fisik serta mental yang dapat disebabkan oleh beban kerja, memiliki berdampak pada cara pekerja melakukan tugas mereka di tempat kerja.

1.10 Kerangka Konseptual

Gambar 1.1
Kerangka Konseptual



1.10.1 Hipotesis Penelitian

H₁: Gaya Kepemimpinan sangat berdampak didalam kinerja karyawan di PT. Perkebunan Nusantara IV Regional II Kebun Adolina.

H₂: Promosi Jabatan juga memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Regional II Kebun Adolina.

H₃: Stress Kerja terkait juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan kepada PT. Perkebunan Nusantara IV Regional II Kebun Adolina.

H₄: Gaya Kepemimpinan, Promosi Jabatan serta Stress Kerja sangat berpengaruh kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Regional II Kebun Adolina.

