# BAB IPENDAHULUAN

1. **Latar Belakang**

Sumber Daya Manusia bisa diartikan dengan sumber power yang lahir dari manusia yang bisa difungsikan menjalankan organisasi. Artinya ialah bahwa SDM memiliki sumber daya yang memiliki kekuatan. Surajiyo & Paleni, (2020: 1). Oleh sebabnya sangat penting bagi organisasi untuk mendapatkan karyawan yang produktif, profesional, bertanggung jawab dan bekerja secara maksimal untuk mencapai tujuan perusahaan tercapai.

Kinerja pada umumya didetailkan atas kemajuan individu dalam melaksanakan pekerjaannya. Kualitas dan kuantitas dari pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu diperlihatkan oleh hasil dari fungsi atau kegiatan pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan, Adhari (2020:77). Permasalahan yang terletak pada tingkat kinerja karyawan kurangnya menjaga konsistensi, yang dimana organisasi harus secara konsisten mengatasi isu-isu terkait pekerjaan. Kinerja melibatkan lebih dari sekadar hasil terkait dengan sejauh mana proses kerja sesuai dengan standar kinerja yang ditentukan oleh organisasi. Di sisi lain, pengembangan karier melibatkan progresi peran atau posisi yang dipegang seseorang sepanjang perjalanan profesional mereka guna untuk meningkatkan motivasi karyawan dan mengurangi stres.

Pengambangan karir ialah usaha yang dilaksanakan oleh perusahaan dalam merancangkan manajemen karir, melaksanakan, dan mengawasi karir karyawan, dan upaya organisasi untuk mengembangkan karir karyawannya, Sinambela (2019:260). Dari sudut pandang pegawai, jabatan adalah tempat dimana seseorang karyawan melaksanakan tugas, tanggung jawab, wewenang dan hak mereka dalam perusahaan agar dapat berfungsi dengan baik. Kedudukan yang lebih baik kebanyakan menghasilkan gaji yang lebih baik, pengetahuan yang lebih baik dan tanggung jawab yang besar. Oleh sebabnya pegawai diwajibkan mempunyai motivasi yang besar agar tercapainya karir tersebut dengan adanya program pengembangan karir Yulistiyonol et al., (2021: 78).

Penelitian yang dilaksanakan oleh oleh Muna & Isnowati, (2022) Listarina et al., (2023) Budiyanto et al., (2020) mengatakan bahwa perkembangan karir mempengarhi atas kinerja. Dengan menerapkan program perkembangan karir dapat memicu kinerja karyawan dalam melakukan pekerjaannya, guna tercapai tujuan organisasi dalam memberikan hak atau balas jasa kepada karyawan.

Salah satu dasar dilaksanakan motivasi yang digunakan pada seorang *leader* ialah kesadaran dan pandangan mereka atas tingkah laku manusia yang mereka pimpin sebagai bagian penting dari keberhasilan perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Motivasi adalah dorongan, rangsangan, atau penggerak dalam melaksanakan sebuah aktivitas demi tercapainya visi, Dirhamsyah (2021:10). Ketika seseorang merasa termotivasi, mereka hendak berjuang keras guna menunjukkan tujuan yang sudah disahkan. Karenanya, tugas perusahaan bukan terpatok pada keterbatasan peningkatan motivasi karyawan, akan tetapi mencakup pembentukan kebiasaan kerja yang memungkinkan motivasi karyawan diarahkan, diperkuat, dan dipertahankan secara konsisten dari waktu ke waktu guna mencegah stres kerja yang dirasakan seseorang.

Penelitian yang telah dilaksanakan Wahyudi et al., (2021) Chasanah, (2023) mengatakan bahwa tingkat motivasi kerja memengaruhi atas kinerja. Artinya motivasi adalah suatu proses rangsangan seseorang dalam melaksanakan suatu tugas guna menentukan intensitas, tujuan dan bekal seseorang untuk mencapai kinerja.

Selain stres yang berlebihan dan melebihi batas toleransi, stres di tempat kerja juga merupakan bagian integral dari stres kehidupan dan erat kaitannya dengan lingkungan kerja. Stres kerja merupakan penciptaan keadaan emosional pada diri karyawan berupa tekanan psikologis, seperti perasaan tidak nyaman dan tidak nyaman ditempat bekerja, sebagai akibat ketidakmampuan seseorang menghadapi tugas dan harapan pekerjaannya Asmoro, (2022: 13). Kebanyakan orang memandang stres sebagai hal yang buruk. Akan tetapi stress pada taraf spesial bisa meningkatkan kinerja karyawan karena merupakan hasil dari tekanan dari atasan dan daya saing di tempat kerja.

Penelitian yang dilaksanakan oleh Sagita Siringo-ringo (2023) Amaliah et al., (2023) mengatakan stress di tempat kerja berdampak positif dan signifikansi pada kinerja karyawan. Dengan kata lain dalam mengurangi gejala stres yang dapat menghambat kemampuan mereka dalam menjalankan tugas pekerjaan, dapat menghasilkan kinerja yang baik terhadap karyawan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan bapak Muhamad Ikbal, seorang karyawan di PT Eskara Jaya Utama Tangerang, ada beberapa ketidaksepakatan mengenai pengembangan karir. Salah satunya adalah bahwa perusahaan lebih menyukai karyawan dengan pendidikan yang lebih mapan dibanding karyawan yang setara pendidikan SMA pada posisi yang lebih tinggi, meskipun seseorang karyawan tersebut adalah seorang karyawan tetap dan berpengalaman, kesempatan pengembangan karir tidak akan diberikan karena latar belakang pendidikannya tidak memenuhi kriteria. Yang dimana proses pengembangan karir bisa dilihat dengan berdasarkan kemampuan, berdasarkan konseling dan berupa mutasi dan promosi.

**Tabel 1.** **Tingkat Pendidikan Karyawan
PT. Eksara Jaya Utama Tangerang**

|  |  |
| --- | --- |
| **Tingkat Pendidikan** | **Jumlah** |
| SMA | 34 |
| D3 | 6 |
| S1 | 14 |
| S2 | 5 |
| **Jumlah** | **59** |

 **Sumber: PT. Eskara Jaya Utama 2024**

Permasalahan yang terletak pada motivasi kerja berdasarkan indikasi karyawan jarang melakukan pekerjaan tugas tambahan atau ekstra dengan senang hati melainkan, karyawan merasa terbebani atas pekerjaan yang membuat sebagian keryawan tidak merasakan kenyamanan dalam melakukan pekerjaan. Begitupun mengenai permasalahan stres kerja yang terletak pada tuntutan tugas kepada setiap karyawan, tidak semua karyawan dalam melaksanakan tuntutan tugas dengan senang hati dalam menjalankan dengan baik namun karyawan merasa terbebani atas tuntutan tugas yang melebihi kemampuannya kepada setiap karyawan serta dapat menimbulkan stres kerja didalam diri karyawan.

Oleh karena itu, setelah mempertimbangkan masalah-masalah tersebut maka dari itu penulis mendapatkan ketertarikan dalam meneliti masalah ini pada judul: **“Pengaruh Pengembangan karir, Motivasi Kerja, Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Eskara jaya Utama Tangerang”**.

1. **Batasan Masalah**

Dengan merujuk kepada paparan yang telah diuraikan dilatar belakang, penelitian ini akan mengulas mengenai pengembangan karir, motivasi kerja, stres kerja, dan kinerja karyawan PT. Eskara Jaya Utama Tangerang.

1. **Rumusan Masalah**

Pernyataan konteks yang sudah dijabarkan, Adapun rumusan masalah yang terkandung ialah:

1. Bagimana pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada PT. Eskara Jaya Utama Tangerang?
2. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Eskara Jya Utama Tangerang?
3. Bagaimana pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Eskara Jaya Utama Tangerang?
4. Berapa besarnya pengaruh pengembangan karir, motivasi kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Eskara Jaya Utama Tangerang?
5. **Tujuan Peneltian**

Tujuan penelitian guna memperoleh data dan informasi melalui observasi dan verifikasi dalam hal pengaruh pengembangan karir, motivasi kerja, dan stres kerja atas kinerja karyawan pada PT. Eskara Jaya Utama Tangerang ialah:

1. Untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada PT. Eskara Jaya Utama Tangerang.
2. Untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Eskara Jaya Utama Tangerang.
3. Untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Eskara Jaya Utama Tangerang.
4. Untuk menghitung besar pengaruh pengembangan karir, motivasi kerja, dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Eskara Jaya Utama Tangerang.
5. **Manfaat Penelitian**
	* 1. **Manfaat Teoiritis**

Sebagai pengembangan teori tentang pengembangan karir, motivasi, stres kerja dan kinerja karyawan, serta menambah referensi dalam penelitian terdahulu guna menjadi rekomendasi dalam penelitian serupa dimasa depan.

* + 1. **Manfaat Praktis**

Sebagai tambahan ilmu pengetahuan dan wawasan terutama pada pengembangan karir, motivasi kerja, stres kerja dan kinerja karyawan. Diharapkan untuk digunakan bahan evaluasi dalam masa yang akan datang.