**BAB I**

**PENDAHULUAN**

**1.1 Latar Belakang**

Sumber daya manusia (SDM) ialah satu dari sejumlah komponen yang sangat esensial serta tidak bisa dipisahkan dari suatu organisasi, meliputi dalam suatu institusi atau pun perusahaan. SDM pula memainkan peran penting dalam menentukan perkembangan bisnis. Menurut Wai et al (2019) mengatakan bahwa SDM ialah karyawan atau tenaga kerja di sebuah organisasi yang sangat penting untuk keberhasilan organisasi. Pengertian lain dikemukakan Mukhlis et al (2020) mengatakan bahwa sumber daya manusia, juga dikenal sebagai karyawan atau tenaga kerja adalah individu yang bekerja untuk suatu organisasi.

Sumber daya manusia yang dibutuhkan perusahaan ialah SDM yang setia serta bisa memberikan bantuan ke perusahaan di situasi apa pun. Berdasarkan hal tersebut, perusahaan bisa meningkatkan kepuasan kerja karyawannya dengan pemberian perencanaan dan pengembangan karir yang jelas. Menurut Simanjuntak (2020) pengembangan karier ialah proses meningkatkan keahlian kerja individu yang tercapai untuk menggapai karier yang diharapkan. Pengembangan karier tidak hanya memberi karyawan kesempatan untuk memenuhi keinginan mereka, tetapi juga memastikan bahwa karyawan yang memiliki kemampuan untuk maju ke jenjang karir yang lebih tinggi di perusahaan akan menghadirkan perubahan menuju lebih baik pada pekerjaan mereka dan mencapai tujuan perusahaan.

Disisi lain pengembangan karir merupakan bagian penting dari kehidupan karyawan, yang dapat menyebabkan beban kerja yang lebih besar. Tupriatna (2022) pengembangan karir ialah suatu proses serta kegiatan yang dilakukan untuk melaksanakan persiapan seorang karyawan untuk peran yang akan datang di perusahaan atau organisasi. Dengan kata lain, organisasi perusahaan atau pemimpin telah membuat rencana tentang cara mengembangkan karir karyawan selama mereka bekerja di perusahaan. Pengembangan karir mencakup upaya individu sebagai peningkatan keterampilan, pengetahuan, serta kompetensi mereka lewat pendidikan, pelatihan, serta pengalaman kerja. Namun, Pengembangan karir sendiri memerlukan waktu yang cukup lama karena posisi profesional dan manajerial di perusahaan memerlukan kualifikasi yang sesuai.

Kebijakan pengelolaan sumber daya manusia organisasi termasuk perencanaan dan pengembangan karir, telah sangat dipengaruhi dari sejumlah perubahan yang ada di tempat kerja, yang ditandai dengan semakin kecilnya jarak antara kemampuan yang dibutuhkan organisasi dan kemampuan yang dimiliki karyawan, persaingan yang lebih ketat di tempat kerja, lebih sedikit kesempatan untuk pengembangan karir, menurunnya rasa percaya diri dan keamanan di tempat kerja. Setiap perusahaan harus mampu mengidentifikasi dan memahami karakteristik perubahan dalam dunia kerja, yang akan membantu mereka mempertimbangkan kembali kebijakan pengelolaan sumber daya manusia mereka. Pengembangan karir karyawan yang baik dapat membantu organisasi menjadi lebih kompetitif. Sebagai akibat dari berbagai perubahan mendasar dan kompleksitas yang terjadi di lingkungan kerja, beban tugas yang dilakukan oleh karyawan harus disesuaikan dengan perkembangan karir masing-masing karyawan dalam perusahaan. Ketidakpuasan karyawan akan muncul jika dianggap tidak seimbang atau tidak adil, yang saat gilirannya akan mempengaruhi stres saat sedang kerja mereka, dan akhirnya akan mengakibatkan penurunan produktivitas organisasi secara keseluruhan.

Pengembangan karir tidak hanya berkaitan pada karakteristik suatu organisasi saja melainkan berkaitan pada karakteristik individu. Work-life balance (kehidupan kerja serta pribadi yang seimbang) juga menjadi perhatian penting. Konsep Work-Life Balance mengatakan bahwa seseorang harus menjaga keseimbangan antara kehidupan sosialnya dan kehidupan kerjanya agar hidupnya lebih baik. Rasa bahagia dapat membuat pekerja lebih bersemangat untuk melakukan segala aktivitasnya. Ini termasuk menghabiskan waktu libur bersama keluarga dan melakukan hobi yang disukai. Faktanya, tuntutan pekerjaan yang tinggi dan perubahan gaya hidup telah membuat sulit bagi orang untuk menemukan keseimbangan antara tanggung jawab mereka di pekerjaan serta kehidupan pribadi mereka. Stres kerja yang berlebihan bisa mengakibatkan beban kerja yang buruk. Tidak adanya keseimbangan antara kerja dan kehidupan pribadi menyebabkan pekerja kurang produktif. Bekerja terlalu lama dapat menyebabkan kelelahan fisik dan mental. Karena pekerja harus siap tepat waktu oleh atasan mereka, banyak karyawan melewatkan deadline karena beban kerja ini. Sehingga seseorang dapat menjadi kurang fokus dan sering berbuat kesalahan karena kelelahan. Kesalahan menurunkan kinerja karyawan dan menghambat produktivitas organisasi.

Dengan adanya keseimbangan dari kehidupan kerja (work-life balance) karyawan membawa harapan agar mampu menyeimbangkan antara kehidupan sosial dan pekerjaan mereka jika ada keseimbangan kehidupan kerja. Selain menghabiskan waktu untuk pekerjaannya, karyawan dapat menghabiskan waktu untuk keluarga mereka juga. Untuk memastikan bahwa organisasi beroperasi dengan baik, sangat penting untuk menjaga keseimbangan yang tepat dalam kehidupan kerja. Jika karyawan bisa menghadirkan keseimbangan antara kehidupan kerja serta kehidupan pribadi mereka, mereka akan menjadi lebih produktif dan menikmati lebih banyak waktu dengan teman dan keluarga.

Penelitian ini ditujukan kepada karyawan di PT. Clipan Finance Indonesia yang sudah beroperasi sejak tahun 1982. PT.Clipan Finance Indonesia ialah perusahaan profesional yang bergerak dibidang pembiayaan untuk mobil baru, mobil bekas, alat berat serta multiguna. Sebagai perusahaan pembiayaan PT. Clipan Finance Indonesia memiliki banyak karyawan yang menyebar di kantor pusat dan berbagai cabang di Indonesia. Dengan memiliki banyak karyawan yang sangat beragam ialah sebuah tantangan tersendiri bagi para manager. Berdasarkan pengamatan menunjukkan seorang karyawan dalam proses pengembangan karir. Dia menghadapi lebih banyak tugas, lebih banyak target, dan tekanan untuk menjadi lebih baik. Ini membutuhkan lebih banyak waktu dan tenaga. Karena itu, karyawan mulai mengalami kelelahan, kurang tidur, dan tidak memiliki waktu untuk bersantai atau menghabiskan waktu dengan keluarga. Tekanan ini secara bertahap meningkat dan menyebabkan stres, yang pada gilirannya memengaruhi produktivitas kerjanya dan mengganggu keseimbangan kehidupan pribadinya, menjadi beban fisik dan emosional yang sulit diatasi.

Sejumlah penelitian terdahulu menampilkan perbedaan hasil penelitian layaknya pengkajian yang dilaksanakan oleh Simanjuntak (2020) tentang kepuasan kerja serta pengembangan karir berpengaruh signifikan juga positif pada komitmen organisasi, hal tersebut memaparkan karyawan merasakan kepuasan pada pekerjaan mereka dan memiliki kesempatan untuk berkembang menjadi lebih baik. Hasil yang sama dalam penelirian ini ditemukan pada pengkajian yang dilaksanakan oleh Tupriatna et al (2022) yang di ketahui bahwasanya beban kerja berdampak signifikan serta positif pada prestasi kerja karyawan, hal itu bisa ditelisik dari beban kerja yang ingin meningkatkan prestasi kerja karyawannya dengan memperhatikan tingkat pengembangan karir. Hal tersebut berbeda dengan hasil pengkajian Hidayat et al (2023) yang di ketahui bahwasanya beban kerja serta pengembangan karir tidak berdampak dengan signifikan. Dari research gap tersebut masih banyak yang dibutuhkan dalam penelitian lebih lanjut, maka penulis menetapkan topik penelitian terkait ***“*Pengaruh Pengembangan Karir dan Work Life Balance Terhadap Beban Kerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderasi”.**

**1.2 Rumusan Masalah**

Ada beberapa masalah dalam peneltian ini berdasarkan latar belakangnya, yakni:

1. Apakah pengembangan karir berpengaruh terhadap beban kerja karyawan PT. Clipan Finance Indonesia?
2. Apakah work-life balance berpengaruh terhadap beban kerja karyawan PT. Clipan Finance Indonesia?
3. Apakah pengembangan karir serta work-life balance berpengaruh terhadap beban kerja jika dikaitkan dengan kepuasan kerja pada karyawan PT. Clipan Finance Indonesia?

**1.3 Batasan Masalah**

Penulis berpendapat bahwa masalah wajib diberikan batasan dengan tujuan penelitian ini lebih terfokus serta terarah pada ruang lingkup yang lebih kecil. Akibatnya, Penulis hanya mempokuskan penelitian ini pada pengaruh pengembangan karir serta work life balance pada beban kerja dengan kepuasan kerja yang berperan sebagai variabel moderasi karyawan di PT. Clipan Finance Indonesia.

**1.4 Tujuan Penelitian**

Berdasar pada cakupan rumusan masalah sebelumnya, tujuan penelitian ini ialah:

1. Untuk menganalisis pengaruh pengembangan karir terhadap beban kerja karyawan PT. Clipan Finance Indonesia.
2. Untuk menganalisis pengaruh work-life balance karir terhadap beban kerja karyawan PT. Clipan Finance Indonesia.
3. Untuk menganalisis pengembangan karir, dan work-life balance terhadap beban kerja jika dikaitkan dengan kepuasan kerja pada karyawan PT. Clipan Finance Indonesia?

**1.5 Manfaat Penelitian**

1. Bagi perusahaan.

Penelitian ini membawa harapan agar dapat membuka wawasan yang semakin baik dan upaya peningkatan kesejahteraan dan kinerja karyawan melalui analisis pengaruh penggunaan teknologi informasi, pengembangan karir, dan work-life balance terhadap beban kerja dengan stres kerja yang menjadi variabel moderasi.

1. Bagi penulis

Penelitian ini mendatangkan manfaat lain yang diperoleh ialah penulis bisa menunjukkan peningkatan keahliannya saat melaksanakan pengkajian serta memperoleh sumber data dan pengetahuan baru terkait dengan hubungan anatara pengembangan karir, work life balance, beban kerja serta kepuasan kerja

**1.6 Sistematika Penelitian**

**BAB I PENDAHULUAN**

Bab ini memberikan penjelasan mengenai latar belakang, rumusan masalah, batasan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penelitian.

**BAB II TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS**

Bab ini memberikan penjelasan terkait definisi yang diberikan oleh para ahli tentang pengembangan karir, work life balance, beban kerja serta kepuasan kerja.

**BAB III METODE PENELITIAN**

Bab ini menjelaskan mengenai desain penelitian, objek dan waktu penelitian, variabel penelitian, opersional variabel serta teknik pengumpulan data.

**BAB IV KESIMPULAN DAN SARAN**

Bab ini mencakup kesimpulan dari topik bahasa yang dijelaskan di bab sebelumnya, serta rekomendasi dari penulis yang diharapkan dapat membantu perusahaan yakni PT. Clipan Finance Indonesia Tbk.