

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Dalam lanskap globalisasi saat ini, perusahaan harus mengadopsi sistem manajemen yang optimal untuk meningkatkan efektivitas operasional. Kerangka kerja manajemen yang kuat adalah yang terpenting, namun sama pentingnya dengan fungsi sumber daya manusia. SDM dapat dipahami sebagai pengelolaan tenaga kerja perusahaan secara menyeluruh, yang sangat penting untuk mencapai tujuan organisasi. Tenaga kerja ini terdiri dari individu-individu yang menjalankan berbagai tugas untuk mendorong kesuksesan perusahaan, yang mencakup aspek operasional dan keuangan. SDM melibatkan proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan karyawan yang beragam untuk memastikan tujuan-tujuan tersebut tercapai. Kegiatan-kegiatan ini merupakan bagian integral dari kinerja perusahaan dan mencakup perencanaan dan pengorganisasian, penilaian kinerja, pengembangan karir, dan motivasi karyawan. Dengan mengelola aspek-aspek ini secara efektif, SDM memainkan peran penting dalam mempertahankan dan meningkatkan kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Perusahaan dengan tingkat kinerja karyawan yang tinggi adalah aspirasi setiap organisasi. Dapat dijelaskan bahwa semakin tinggi kualitas kinerja karyawan maka semakin tinggi juga produktivitas perusahaan dalam melakukan persaingan dan sebaliknya. Menurut Widodo & Yandi (2022) kinerja adalah wujud nyata dari perilaku karyawan, yang mencerminkan pemenuhan kewajiban mereka terhadap perusahaan dalam upaya profesional mereka. Kinerja ini memiliki faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawannya seperti stres kerja, pengembangan karir, serta motivasi kerja. Setiap faktor yang memiliki pengaruh di dalamnya pasti memiliki pengaruh dengan tingkat yang berbeda. Maka dari itu, perusahaan

harus bisa menyelesaikan permasalahan yang terjadi dengan baik dan sesuai dengan ketentuan.

PT Surveyor Indonesia berdiri sebagai entitas publik yang mahir dalam bidang survei, pemeriksaan, dan keahlian konsultasi. Perusahaan ini juga memiliki peran penting dalam mendukung sektor industri di pemerintahan. PT Surveyor Indonesia ini menjalankan fungsi Pre-Shipment Inspection (PSI) untuk memastikan bahwa peralatan yang ingin dikirim telah memenuhi standar sebelum pengiriman ke Indonesia. Tetapi, PT Surveyor Indonesia ini telah berhenti melakukan PSI, PT Surveyor Indonesia saat ini telah berevolusi menjadi perusahaan jasa survei dan memberikan layanan yang berupa pemeriksaan teknis, survei, auditing, konsultasi, penilaian, serta pengawasan. PT Surveyor Indonesia ini memiliki peran penting juga dalam kontribusi permintaan pasar dan mendukung pembangunan sektor ekonomi dan industri yang menjadikan sebagai partner perusahaan dari berbagai macam bidang dalam mencapai hasil yang maksimal dan sukses. Oleh karena itu, penilaian kinerja karyawan untuk PT Surveyor Indonesia digambarkan dalam Tabel 1.1.

**Tabel 1. 1 Penilaian Kinerja Karyawan PT Surveyor Indonesia Jakarta  
Tahun 2019 - 2023**

Kelompok Kompetensi	No	Kriteria Penilaian	Target	Pencapaian Kinerja				
				2019	2020	2021	2022	2023
Penilaian Kerja	1.	Pengetahuan tentang pekerjaan (Memahami seluruh tahapan/prosedur dan detail pekerjaan)	100%	80%	80%	86%	83%	85%
	2.	Kecepatan Kerja Keterampilan (Penyelesaian pekerjaan sesuai dengan jadwal yang ditetapkan)	100%	83%	81%	89%	85%	89%
Disiplin Kerja	3.	sikap tata tertib kerja,	100%	82%	81%	90%	86%	88%

Kelompok Kompetensi	No	Kriteria Penilaian	Target	Pencapaian Kinerja				
				2019	2020	2021	2022	2023
		peraturan-peraturan disiplin kerja yang berlaku lainnya dalam periode penilaian (pada tahun berjalan)						
Penilaian Perilaku	4.	Integrity (Sikap konsisten pada prinsip-prinsip dan nilai kejujuran)	100%	86%	84%	89%	84%	86%
	5.	Semangat untuk berprestasi (ACH) (Berkeinginan bekerja dengan baik, benar dan melebihi standard yang ditetapkan)	100%	82%	84%	90%	87%	90%
	6.	Kualitas Pelayanan (CS0) (Menindaklanjuti kebutuhan, permintaan dan keluhan pihak internal dan eksternal)	100%	86%	84%	90%	85%	88%
	7.	Inovasi (Perilaku dalam berpikir dan bertindak dengan cara yang baru, melakukan perubahan)	100%	80%	82%	80%	79%	80%
	8.	Kerjasama Kelompok (TW) (Memiliki dorongan kemampuan untuk bekerjasama)	100%	79%	76%	77%	80%	73%

Kelompok Kompetensi	No	Kriteria Penilaian	Target	Pencapaian Kinerja				
				2019	2020	2021	2022	2023
		dengan orang lain)						
	9.	Perhatian terhadap kejelasan tugas, kualitas, dan ketelitian kerja	100%	86%	82%	88%	80%	83%
	10.	Willingness To Learn (Keinginan untuk terus belajar dan berkembang)	100%	87%	84%	82%	79%	80%
	11.	Speed of Learning (Kecepatan dalam belajar hal baru terakit pekerjaan)	100%	82%	80%	85%	79%	80%
<b>Rata-Rata</b>			100%	83%	81,6%	86%	82%	84%

Sumber: Data diolah oleh PT Surveyor Indonesia

Tabel 1.1 menggambarkan pergeseran dinamis dalam evaluasi kinerja karyawan PT Surveyor Indonesia, dengan pola jungkat-jungkit dari penurunan dan lonjakan peringkat penilaian dari tahun 2019 hingga 2023. Pada tahun 2019, nilai rata-rata penilaian adalah 83%, yang kemudian turun menjadi 81,6% pada tahun berikutnya, 2020. Pada tahun 2021 rata-rata penilaian kinerja karyawan mengalami peningkatan menjadi 86%, sedangkan pada tahun 2022 rata-rata pencapaian kinerja mengalami penurunan menjadi 82%, dan pada tahun 2023 rata-rata pencapaian nilai kerja mengalami peningkatan sebesar 2% menjadi 84% yang dimana pada 5 tahun tersebut penilaian kinerja karyawannya belum memenuhi target yang ditentukan yaitu sebesar 100%. Oleh karena itu, perusahaan sedang dalam upaya untuk menemukan solusi untuk meningkatkan efektivitas tenaga kerja dan merancang strategi untuk mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan.

Pengembangan karir merupakan salah satu faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Proses pengembangan karir ini terdiri dari perencanaan karir, penilaian karir, pelatihan dan penugasan karyawan yang

sesuai dengan posisi yang cocok (Wirawan, 2015). Selain itu juga, pengembangan karir ini dilakukan untuk karyawan yang memenuhi syarat, keterampilan dan pengalaman. Pengembangan karir ini juga dapat membantu karyawan untuk mengembangkan karirnya dalam meningkatkan produktivitas dan kualitas kinerja mereka. Adanya pengembangan karir ini menjadi strategi yang tepat untuk perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Menurut Aisyah, et al., (2019) pengembangan karir ini dapat meningkatkan kinerja karyawan yang terus meningkat sehingga memiliki dampak yang positif dan signifikan terhadap kinerja mereka. Sebaliknya, jika pelatihan dan promosi kepada karyawan sangat kurang diperhatikan, maka perusahaan akan mengalami penurunan dalam kinerja. Dalam PT Surveyor Indonesia, mengalami adanya ketidakadilan dalam berkarir yang dimana faktor tersebut menjadi penyebab penurunan kinerja. Oleh karena itu, perusahaan harus tetap berkomitmen untuk mendukung pengembangan karir karyawan mereka dan memberikan dukungan yang diperlukan.

Faktor kunci lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah stres kerja. Stres kerja ini berkaitan dengan tanggung jawab karyawan terhadap pekerjaannya dalam memastikan kehidupan yang efisien. Stres kerja ini memiliki sisi nilai positif dan negatif didalamnya, yang dimana dampak negatif ini berisi tuntutan pekerjaan dan penurunan produktivitas yang menyebabkan kinerja karyawan menurun dan kurang maksimal. Sedangkan, dampak positifnya dapat memperkuat kinerja karyawan dalam mencapai hasil yang maksimal dan dapat meningkatkan produktivitas karyawan dalam bekerja. Hal ini dapat menjadi perusahaan menciptakan dan mengelola stres kerja yang baik.

Menurut Anis & Irbayuni (2021) menyatakan bahwa stres kerja ini tidak terjadi karena adanya perhatian perusahaan kepada karyawannya dalam menjalankan tugasnya sehingga memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerjanya. Sebaliknya, jika karyawan mengalami stres kerja dalam melakukan pekerjaannya seperti tuntutan peran dan struktur organisasi yang kurang fleksibel bisa menyebabkan terjadinya penurunan dalam kinerja. PT Surveyor Indonesia, memiliki adanya tuntutan tugas di dalamnya yang

dimana bisa menjadi faktor penyebab terjadi penurunan dalam kinerja. Maka dari itu, perusahaan harus selalu memperhatikan karyawan dalam menjalankan tugasnya agar tidak mengalami stres kerja.

Motivasi kerja berfungsi sebagai pendorong yang memacu individu untuk melaksanakan peran mereka dengan baik dan mewujudkan aspirasi mereka. Motivasi kerja ini juga sangat penting untuk seseorang lebih semangat dalam mencapai tujuan dan cita-citanya serta meningkatkan efektifitas, kualitas, serta loyalitas karyawan. Dalam upaya meningkatkan motivasi kerja ini perusahaan harus mencari tenaga kerja yang kompeten dan produktif dalam mengerjakan pekerjaannya. Menurut Junianto & Sabtohadhi (2020) menyatakan bahwa perusahaan selalu memberikan motivasi kepada karyawannya sehingga memiliki dampak positif terhadap kinerja.

Salah satu motivasi tersebut adalah memberikan penghargaan kepada karyawan atas pencapaian, kemampuan, dan kinerja yang luar biasa. Sebaliknya, kegagalan untuk memberikan pengakuan ini dapat menyebabkan penurunan kinerja perusahaan. PT Surveyor Indonesia, adanya penurunan kinerja yang di alami perusahaan dari data penelitian diatas yang mungkin disebabkan adanya aspek kurangnya inisiatif atau dorongan karyawan untuk terus berkembang, yang dimana kedua faktor tersebut bisa menjadi penyebab terjadi penurunan terhadap kinerja. Maka dari itu, perusahaan harus memberikan motivasi serta dukungan untuk karyawan terus berkembang sehingga dapat meningkatkan kinerjanya.

Motivasi kerja bertindak sebagai faktor penghubung, menghubungkan dinamika kemajuan karier dan tekanan yang berhubungan dengan pekerjaan dengan kinerja karyawan secara keseluruhan. Pengembangan karir dapat meningkatkan motivasi kerja dengan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk meningkatkan dan memajukan karir mereka. Hal ini, pada gilirannya, memungkinkan karyawan untuk meningkatkan kinerja dan kualitas kerja mereka secara lebih efektif dan efisien.

Dalam motivasi kerja sebagai variabel mediasi pada variabel pengembangan karir, motivasi kerja ini memiliki penelitian terdahulu pendukung yang memiliki hasil positif dan signifikan dan negatif dan signifikan, yaitu diantaranya menurut Zulfahri, et. al (2023) pengembangan karir berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi mampu memediasi pengembangan karir dalam meningkatkan kinerja karyawan yang dimana semakin tinggi pengembangan karir, maka motivasi kerja akan semakin meningkat sehingga akan berdampak positif terhadap kinerja karyawan.

Sedangkan, stres kerja ini memiliki opsi di dalamnya antara menurunkan motivasi kerja atau meningkatnya motivasi kerja. Stres kerja yang menurunkan motivasi kerjanya ini akan berdampak negatif didalamnya yang dimana karyawan akan merasakan beban dalam melaksanakan pekerjaannya seperti adanya tuntutan pekerjaan. Stres kerja yang meningkatkan motivasi kerja ini akan berdampak positif yang dimana karyawan tidak merasakan adanya tuntutan pekerjaannya didalamnya dan karyawan merasa mampu dalam mengatasi stres kerja yang dihadapi dan fokus dalam mencapai tujuan.

Dalam stres kerja juga terdapat pendukung penelitian terdahulu yang memiliki hasil positif dan signifikan serta negatif dan signifikan, yaitu diantaranya menurut Mahaputra & Ardana (2020). Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja. Hal ini menunjukkan bahwa adanya stres kerja yang dikelola dengan baik, karyawan dapat terdorong untuk bekerja lebih produktif melalui peningkatan motivasi kerja (Mahaputra & Ardana, 2020), sedangkan menurut stres kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja. Hal ini menunjukkan bahwa stres kerja dapat mempengaruhi kinerja melalui motivasi kerja, di mana semakin tinggi tingkat stres kerja yang dialami, maka semakin rendah pula motivasi kerja yang dimiliki individu, yang pada akhirnya berdampak pada menurunnya kinerja individu.

Berdasarkan latar belakang data empiris, teori, dan hasil penelitian terdahulu maka peneliti tertarik untuk mengambil judul “Pengaruh Pengembangan Karir dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Pada PT Surveyor Indonesia Jakarta”.

## **B. Rumusan Masalah**

Dengan mengacu pada konteks sebelumnya, studi ini menggambarkan isu utama sebagai berikut:

1. Apakah Pengembangan Karir berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT Surveyor Indonesia Jakarta?
2. Apakah Stres Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT Surveyor Indonesia Jakarta?
3. Apakah Pengembangan Karir berpengaruh terhadap Motivasi Kerja PT Surveyor Indonesia Jakarta?
4. Apakah Stres Kerja berpengaruh terhadap Motivasi Kerja PT Surveyor Indonesia Jakarta?
5. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT Surveyor Indonesia Jakarta?
6. Apakah Pengembangan Karir berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja PT Surveyor Indonesia Jakarta?
7. Apakah Stres Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja PT Surveyor Indonesia Jakarta?

## **C. Tujuan Penelitian**

Dengan mempertimbangkan pernyataan masalah diatas, tujuan penelitian ini mencakup hal-hal berikut:

1. Untuk menganalisis Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan PT Surveyor Indonesia Jakarta
2. Untuk menganalisis Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Surveyor Indonesia Jakarta
3. Untuk menganalisis Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Motivasi Kerja PT Surveyor Indonesia Jakarta

4. Untuk menganalisis Pengaruh Stres Kerja terhadap Motivasi Kerja PT Surveyor Indonesia Jakarta
5. Untuk menganalisis Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Surveyor Indonesia Jakarta
6. Untuk menganalisis Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja PT Surveyor Indonesia Jakarta?
7. Untuk menganalisis Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja PT Surveyor Indonesia Jakarta.

#### **D. Manfaat Penelitian**

Untuk menambah wawasan penulis mengenai masalah dari pengembangan karir dan stres kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja.

1. Bagi PT Surveyor Indonesia Jakarta  
Temuan studi ini berfungsi sebagai sumber bagi perusahaan untuk merenungkan potensi peningkatan dalam hal peningkatan karir, manajemen stres di tempat kerja, dan menumbuhkan motivasi kerja.
2. Penulis Selanjutnya  
Hasil yang diharapkan dari penelitian ini siap untuk membekali para sarjana yang akan datang dengan wawasan yang sangat penting bagi usaha mereka, terutama ketika mempelajari bidang pengembangan karir, tekanan pekerjaan, dan dinamika dorongan dan keberhasilan karyawan.
3. Akademisi  
Hasil penelitian ini berfungsi sebagai sumber data dan bahan ilmiah, yang dirancang untuk memperluas pemahaman dan pengetahuan di bidang pengembangan karir, stres terkait pekerjaan, dan pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan.