

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang Masalah**

Dalam organisasi bisnis atau perusahaan, sumber daya manusia adalah hal yang paling penting yang merupakan aset bagi perusahaan, sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan seperti modal, material, dan mesin tidak akan bisa memberikan hasil jika tidak didukung oleh sumber daya manusia yang optimal sehingga tidak menghasilkan output yang diharapkan oleh perusahaan. Dalam suatu keberhasilan organisasi atau perusahaan tentunya sumber daya manusia memiliki peran paling dominan terhadap tercapainya suatu tujuan perusahaan, karena memiliki skill atau kemampuan yang dibutuhkan oleh perusahaan, walaupun suatu perusahaan memiliki alat-alat yang memadai dan modern, jika tidak dibarengi dengan sumber daya manusia yang kompeten, maka hasil yang diharapkan atau output yang diberikan untuk mencapai suatu tujuan tidak akan terwujud. Jadi sumber daya manusia adalah salah satu aset penting bagi penentu keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan yang harus dikelola dan dikembangkan untuk menghadapi tantangan kedepan.

Dalam hal ini pengembangan karir pada dasarnya sangat dibutuhkan bagi organisasi atau perusahaan, karena pengembangan karir berorientasi pada tantangan dimasa yang akan datang dalam menghadapi masalah-masalah yang akan semakin kompleks. Pengembangan karir memiliki eksistensi dimasa depan yang bergantung pada sumber daya manusianya, karena sumber daya manusia harus dilakukan pembinaan karir pada karyawan yang dilakukan secara berencana dan berkelanjutan. Jadi pada dasarnya setiap sumber daya manusia memiliki potensi dasar dan kemampuan yang ideal yang akan berkembang apabila terus dilatih atau diasah secara terus-menerus dan berkelanjutan.

Faktor yang mempengaruhi selanjutnya pada kepuasan kerja adalah stress kerja, dimana stress kerja menjadi hal yang mempengaruhi produktivitas seorang karyawan. Stress kerja merupakan faktor yang mendorong fisik maupun psikologis

di luar jangkauan dan yang membuat ketegangan pada diri individu atau seseorang. Stress adalah suatu proses psikologis yang tidak menyenangkan yang terjadi sebagai tanggapan terhadap tekanan lingkungan (Robbins & Judge, 2015), stress kerja juga merupakan hal yang menjadi tolak ukur pada kepuasan kerja pada karyawan.

Dan faktor yang mempengaruhi terakhir pada kepuasan kerja bagi karyawan yaitu keadilan organisasi yang mana penilaian karyawan terhadap seberapa adil dan layak nya perlakuan organisasi terhadap diri karyawan tersebut. Ketika sebuah keadilan tidak diberikan maka tindakan-tindakan yang tidak diharapkan akan muncul. Keadilan adalah hal yang mutlak dimiliki oleh setiap individu atau karyawan, yang dimana keadilan ini akan merespon karyawan untuk memberikan kemampuannya dengan maksimal, royal terhadap perusahaan, rasa memiliki terhadap perusahaan, rasa cinta terhadap perusahaan. Maka dari itu perusahaan harus sangat memperhatikan keadilan pada setiap karyawannya.

Jika faktor-faktor diatas terpenuhi maka kepuasan kerja pada karyawan akan muncul, dan upaya itu untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia, agar kepuasan karyawan selalu konsisten maka setidaknya perusahaan selalu memperhatikan lingkungan dimana karyawan melaksanakan tugas atau tanggungjawabnya seperti rekan kerja, pimpinan, suasana kerja, psikologi karyawan dalam hal ini stress kerja, keadilan organisasi dan hal-hal lain yang dapat mempengaruhi kemampuan seseorang dalam menjalankan tugasnya. Karena kepuasan kerja secara umum menyangkut pada kondisi perasaan emosional seseorang terhadap pekerjaannya. Saat seseorang berbicara mengenai sikap kerja maka akan merujuk pada kepuasan kerja yang menjelaskan pada perasaan positif tentang pekerjaan, yang dihasilkan dari evaluasi pada karakteristiknya. Menurut (Robbins & Judge, 2015) Kepuasan kerja adalah suatu perasaan tentang pekerjaan, yang menghasilkan dari suatu evaluasi dari karakteristik-karakteristiknya, Jika seseorang yang mempunyai tingkat kepuasan kerja yang tinggi maka akan memiliki perasaan yang positif mengenai pekerjaannya, sedangkan seseorang yang mempunyai tingkat kepuasan yang rendah akan memiliki perasaan yang negatif. Oleh karena itu keberhasilan organisasi atau perusahaan tidak tergantung pada fasilitas melainkan pada faktor kepuasan kerja sumber daya manusianya dan karena

itu ekspektasi dan eksistensi sumber daya manusia dalam suatu organisasi sangat kuat peranannya.

Penelitian yang dilakukan oleh Tilaar *et al.*, (2014) menemukan bahwa pengembangan karir secara simultan dan parsial berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Hal ini pun senada dengan penelitian yang dilakukan oleh Kenny Yulianto Kurniawan (2015) bahwa pengembangan karir berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Penelitian yang dilakukan dilakukan oleh Sasuwe *et al.*, (2018) menemukan bahwa stress kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Watuseke *et al.*, (2019) menemukan bahwa stress kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Krisnayanti & Riana (2015) menemukan hasil bahwa keadilan distributif, keadilan prosedural, dan keadilan intraksional berpengaruh positif dan signifikan. Hal ini juga sejalan dengan apa yang dikemukakan oleh Saldanha *et al.*, (2019) dalam penelitiannya, bahwa keadilan organisasional memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja pada anggota Chief Agen dalam PNTL. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Akram *et al.*, (2015) menemukan bahwa keadilan distributif menunjukkan dampak positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, sedangkan keadilan prosedural memiliki hubungan negatif yang signifikan dengan kepuasan kerja.

PT. Naviri Multi Konstruksi merupakan perusahaan *general kontraktor* atau kontraktor umum yang bergerak dibidang arsitektur, konstruksi sipil, elektrik dan mekanikal yang berada di kota Jakarta, dan memiliki karyawan sebanyak 39 karyawan termasuk direksi. PT. Naviri Multi Konstruksi sangat tergantung pada sumber daya manusia, yang mana dengan sumber daya manusia yang baik perusahaan akan mencapai suatu tujuan yang telah direncanakan. Peran pengembangan karir dan pelatihan sangat dibutuhkan oleh karyawan hal ini untuk meningkatkan skill setiap personal karyawan, untuk menghadapi permasalahan yang semakin kompleks kedepan dan pengembangan karir akan berdampak kepada kepuasan kerja karyawan, dan dengan lingkungan kerja yang sesuai harapan para karyawan, maka karyawan akan merasa puas dalam bekerja. Beberapa tahun terakhir terjadi permasalahan yang berpengaruh kepada kepuasan kerja karyawan

yang menyebabkan karyawan resign, absen, kurang disiplin, tidak mengisi daftar hadir dan lain-lain, yang mana ini menjadi hal serius bagi perusahaan untuk mencapai tujuannya, hal tersebut dilatar belakangi oleh tidak adanya dorongan atau hal yang bisa memotivasi karyawan untuk meningkatkan produktivitas kerja pada diri mereka. Oleh karena perusahaan harus segera bertindak untuk meminimalisir masalah-masalah yang terjadi, dan ada beberapa faktor yang dapat berdampak terhadap kepuasan kerja karyawan yaitu pengembangan karir, stress kerja, dan keadilan organisasi.

Berdasarkan penemuan hasil peneliti yang dilakukan oleh peneliti sebelumnya ada perbedaaan hasil penelitian dan berdasarkan latar belakang masalah yang ditemukan maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih dalam lagi dengan judul “pengaruh pengembangan karir, stress kerja dan keadilan organisasi terhadap kepuasan kerja di PT. Naviri Multi Konstruksi.

## **1.2. Perumusan Masalah**

Berdasarkan rumusan masalah yang diuraikan diatas, maka permasalahan dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah pengembangan karir berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Naviri Multi Konstruksi?
2. Apakah stress kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Naviri Multi Konstruksi?
3. Apakah keadilan organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Naviri Multi Konstruksi?
4. Apakah pengembangan karir, stress kerja, dan keadilan organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja PT. Naviri Multi Konstruksi?

## **1.3. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah yang diuraikan diatas, maka peneliti ini bertujuan untuk:

1. Untuk mengetahui seberapa besar pengeruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Naviri Multi Konstruksi.

2. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh stress kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Naviri Multi Konstruksi.
3. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh keadilan organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Naviri Multi Konstruksi.
4. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh pengembangan karir, stress kerja dan keadilan organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Naviri Multi Konstruksi.

#### **1.4. Manfaat Penelitian**

Berdasarkan tujuan penelitian yang telah diuraikan diatas maka hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat antara lain:

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

Menambah wawasan, dalam meningkatkan pengetahuan, dan pemahaman penulis terkait dengan pengaruh pengembangan karir, stress kerja dan keadilan organisasi terhadap kepuasan kerja di PT. Naviri Multi Konstruksi, sebagai sarana untuk melatih berpikir secara ilmiah dengan didasarkan pada ilmu yang telah di dapat dan dipelajari pada perkuliahan khususnya dalam lingkup sumber daya manusia.

##### **2. Bagi Perusahaan**

Sebagai bahan masukan dan informasi untuk memperbaiki kondisi perusahaan dikemudian hari, memberikan informasi tentang faktor yang mendorong seorang karyawan dalam bekerja, serta untuk mengetahui sejauh mana pengembangan karir, stress kerja dan keadilan organisasi berdampak pada kepuasan kerja karyawan sehingga akan berdampak positif bagi perusahaan yaitu output.

##### **3. Bagi Akademis**

Penelitian ini dapat dijadikan bahan acuan atau bahan kajian atau referensi untuk penelitian selanjutnya bagi program studi manajemen sumber daya manusia yang dilakukan dikemudian hari serta memberikan suatu gambaran dan penjelasan tentang kondisi yang dihadapi sumber daya manusia (karyawan) dalam dunia kerja dan dalam faktor-faktor yang mempengaruhinya.