

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Sumber daya manusia memiliki peran penting dalam sebuah organisasi. Dalam era globalisasi persaingan dalam dunia industri terus berkembang hingga saat ini. Meningkatnya persaingan tersebut juga turut meningkatkan tekanan bagi organisasi untuk berkembang. Peran dari sumber daya manusia dalam hal ini adalah sebagai pemain kunci dalam mencapai tujuan organisasi. Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang mempunyai akal perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya, dan karya (rasio, rasa, dan karsa). semua potensi SDM tersebut berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan. Betapapun majunya teknologi, perkembangan informasi, tersedianya modal dan memadainya bahan, jika tanpa SDM sulit bagi organisasi itu untuk mencapai tujuannya.

Stres kerja muncul saat karyawan tidak mampu memenuhi apa yang menjadi tuntutan-tuntutan pekerjaan, ketidakjelasan apa yang menjadi tanggung jawab pekerjaan, kekurangan waktu untuk menyelesaikan tugas, beban kerja yang terlalu berat, terjadinya konflik di lingkungan kerja, tidak ada dukungan fasilitas untuk menjalankan pekerjaan, dan kepemimpinan atasan yang tidak ada keberpihakan pada karyawan (Beehr, 2010 dalam jurnal budiman at all, 2016).

Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan dan tekanan yang muncul dari

karyawan yang mempengaruhi emosi, proses pikir dan kondisi seorang karyawan dalam melakukan pekerjaan. Stres kerja juga bisa di sebabkan oleh karyawan yang tidak nyaman di tempat kerjanya, karena permasalahan itu muncul ketika ada karyawan yang tidak cocok kepada atasan maupun rekan kerja se-tim nya yang kurang bisa diajak untuk bekerja sama dalam bekerja.

Lingkungan kerja dapat meliputi lingkungan fisik maupun sosial. Lingkungan fisik meliputi keadaan suhu, cuaca, kontruksi, bangunan, dan lokasi pekerjaan. Sedangkan lingkungan sosial meliputi sosial budaya di lingkungan kerjanya, dan kualitas kehidupan kerjanya. Menurut Tika (2016) Lingkungan kerja adalah area disekitar para pekerja yang mempengaruhi seorang karyawan untuk menjalankan kewajiban seorang pekerja. Lingkungan kerja juga berpengaruh langsung kepada para karyawan, karena kepuasan karyawan itu mampu untuk meningkatkan kinerja para karyawan. Sehingga jika lingkungan kerjanya kurang memadai akan menurunkan *intensif* para pekerja sehingga hasil pekerjaan karyawan menjadi tidak bagus atau kurang memuaskan. Dan jika lingkungan pekerjaan nya sangat memadai karyawan akan selalu merasa nyaman ketika bekerja dan hasil yang di peroleh akan memuaskan. Untuk itu, sebisa mungkin pihak pengusaha membuat lingkungan sebaik dan memadai mungkin agar para karyawan terasa nyaman dan tidak akan menimbulkan *turnover intention* karyawan.

Kepuasan kerja adalah kesenangan tersendiri yang muncul dari karyawan yang membuat karyawan tersebut nyaman dan menikmati pekerjaannya dan menjadikan aktivitas kerjanya menyenangkan dan menyelesaikan pekerjaannya

dengan semangat dan cepet sehingga menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan target yang di berikan. Peningkatan kepuasan kerja pada karyawan sangatlah peniting bagi perusahaan dan organisasi. Kepuasan kerja juga penting bagi setiap karyawan karena hal tersebut merupakan sifat individual dan setiap karyawan mempunyai kepuasan kerja yang berbeda-beda. Keith (1985) mengemukakan bahwa “*job satisfaction is the favor ablaness or unfavorableness with employees view their work*”(kepuasan kerja adalah perasaan menyokong atau tidak meyokong yang dialami pegawai dan pekerja). Wexley (1977) mendefinisikan kepuasan kerja “*is the way an employee feels about his or her job*” (adalah cara pegawai merasakan dirinya atau pekerjaannya).kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya. pegawai akan merasa puas dalam bekerja apabila aspek-aspek pekerjaan dan aspek-aspek dirinya menyongkong dan sebaliknya jika aspek-aspek tersbut tida menyongkong , pegawai akan merasa tidak puas.

Saat ini tingginya tingkat *trunover* karyawan telah menjadi masalah serius bagi banyak perusahaan. *Turnover Intention* (keinginan berpindah) mencerminkan keinginan individu untuk meninggalkan organisasi dan mencari alternatif pekerjaan di tempat lainya yang jauh lebih bagus dan sesuai dengan keinginannya (Hasibuan,2006). *Trunover intention* adalah niat berpindah karyawan dikarenakan adanya ketidak nyamanan pada menjalankan kewajiban bekerja di suatu perusahaan dan memilih untuk pindah ke perusahaan yang lebih baik yang mampu memberikan fasilitas yang diharapkan dan diinginkan oleh

karyawan. *Turnover intention* ini, biasanya muncul secara tiba-tiba pada karyawan dan penyebab masalah itu terjadinya pengurangan karyawan pada suatu tim dan juga menyebabkan pekerjaan suatu tim bisa tidak produktif.

PT. Matabiru Indonesia adalah sebuah perusahaan yang bergerak di bidang general trading, Construction, General machinery, selain itu PT. Matabiru Indonesia berkembang melayani jasa pekerjaan konstruksi dan machinery, meliputi desain, fabrikasi, juga maintenance mekanikal dan elektrikal. Meskipun sudah skala Perseroan Terbatas (PT) namun banyak pekerja yang keluar masuk dalam perusahaan tersebut dikarenakan lingkungan kerja yang kurang memadai serta beban pekerjaan yang cukup berat membuat karyawan merasa tertekan yang berdampak menyebabkan stres kerja dan tidak merasakan adanya kepuasan kerja sehingga membuat para pekerja kurang nyaman dan memiliki niat berpindah. Sehubungan dengan latar belakang di atas peneliti ingin meneliti perusahaan tersebut dengan judul **“Pengaruh Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan *Turnover Intention*”** dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja dan *turnover intention* pada PT. Matabiru Indonesia.

1.2. Rumusan Masalah

1.2.1. Apakah stres kerja (X1) berpengaruh terhadap kepuasan kerja (Y1)?

1.2.2. Apakah lingkungan kerja (X2) berpengaruh terhadap kepuasan kerja (Y1)?

1.2.3. Apakah stres kerja (X1) berpengaruh terhadap *turnover intention* (Y2)?

1.2.4. Apakah lingkungan kerja (X2) berpengaruh terhadap *turnover intention*(Y2) ?

1.2.5. Apakah kepuasan kerja (Y1) berpengaruh terhadap *turnover intention*(Y2)?

1.3 Tujuan Penelitian

1.3.1. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja ?

1.3.2. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja ?

1.3.3. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention* ?

1.3.4. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh lingkungan kerja terhadap *turnover intention* ?

1.3.5. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* ?

1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi peneliti, penelitian ini bermanfaat sebagai sarana untuk menambah dan menerapkan ilmu pengetahuan yang di peroleh di perburuan tinggi dan juga untuk memperluas wawasan pemikiran dan mempertajam kemampuan pemangatan dan penganalisaan.
2. Bagi pihak lain yang hendak mengadakan penelitian, berikut agar dapat digunakan sebagai tambahan informasi untuk permasalahan sejenis atau tidak jauh berbeda.
3. Bagi perusahaan yang bersangkutan, Dapat digunakan sebagai masukan dan pertimbangan dalam menentukan kebijakan-kebijakan dari pihak perusahaan yang berkaitan dengan usaha yang di jalankan.