

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Sumber daya manusia memengaruhi tercapainya suatu tujuan perusahaan. Mengelola sumber daya manusia dalam suatu organisasi bukan hal yang mudah, karena dalam organisasi melibatkan berbagai elemen, yaitu karyawan, pimpinan maupun sistem itu sendiri. Perusahaan harus memperhatikan hubungan yang baik antar karyawan dan atasan agar terciptanya kepuasan kerja (**Gumawan & Sriathi, 2019**) Kepuasan kerja memiliki peranan yang penting bagi organisasi, karena kepuasan kerja merupakan kriteria dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi untuk memenuhi kebutuhan anggotanya.

Sumber daya manusia perlu dikembangkan secara terus menerus agar diperoleh sumber daya manusia yang bermutu dalam artian sebenarnya yaitu pekerjaan yang dilaksanakan akan menghasilkan sesuatu yang dikehendaki. Sumberdaya manusia merupakan komponen yang penting dalam sebuah organisasi, karena sumberdaya manusia sebagai penggerak utama segala aktivitas dalam organisasi. Oleh karena itu perlu adanya pemeliharaan sumberdaya manusia yang baik agar aktivitas berjalan dengan efektif dan efisien sehingga mampu mencapai tujuan yang diinginkan oleh organisasi ataupun sumberdaya manusia itu sendiri. (**Syafrina & Manik, n.d.**) mengatakan sumber daya manusia adalah sebuah modal sebagai penggerak operasional dan manajerial dalam organisasi. Oleh karena itu, suatu organisasi harus memperhatikan kesejahteraan

sumberdaya manusianya agar memperoleh kepuasan dalam bekerja yang diinginkan.

Kepuasan kerja karyawan termasuk salah satu faktor yang menentukan kualitas sumber daya manusia dalam suatu perusahaan. Menurut **(Kurniawan, 2019)** kepuasan kerja adalah keadaan psikis yang menyenangkan yang dirasakan oleh pekerja dalam suatu lingkungan pekerjaan karena terpenuhinya kebutuhan secara memadai.

Menurut **(Gumawan & Sriathi, 2019)** kepuasan kerja karyawan adalah seperangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka. Oleh karena itu kepuasan kerja di suatu perusahaan sangatlah penting, sebab pada dasarnya kepuasan kerja karyawan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda karena suatu kepuasan bersifat individu dan sesuai dengan karakteristik yang berlaku pada dirinya. Kepuasan kerja menurut **(Anam, 2017)** merupakan sikap umum seorang individu atau karyawan terhadap pekerjaannya. Seorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap pekerjaannya, sebaliknya seorang yang tidak puas akan menunjukkan sikap yang negatif terhadap pekerjaannya. **(Bacotic 2016)** karyawan yang puas akan pekerjaannya akan membawa kesuksesan untuk organisasinya. Kepuasan kerja yang tinggi menunjukkan bahwa sebuah organisasi telah mengelola kebutuhan karyawan dengan baik melalui manajemen yang efektif. **(Utami, 2016)**. Kepuasan kerja perlu dimiliki oleh setiap karyawan dalam bekerja, sebab hal ini akan mempengaruhi seseorang dalam pekerjaannya **( Novira & Martono 2015)**.

Salah satu variabel yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu lingkungan kerja. Menurut **(Syafrina & Manik, n.d.)** lingkungan kerja adalah lembaga-lembaga atau kekuatan-kekuatan diluar yang berpotensi mempengaruhi kinerja organisasi, lingkungan dirumuskan menjadi dua yaitu lingkungan umum dan lingkungan khusus. Lingkungan umum adalah segala sesuatu diluar organisasi yang memiliki potensi untuk mempengaruhi organisasi yang berupa lingkungan sosial dan teknologi. Menurut **(Kurniawan, 2019)** lingkungan kerja sangat berpengaruh besar dalam pelaksanaan penyelesaian tugas, hal ini sejalan dengan penelitiannya bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja. Melalui tugas yang telah terselesaikan maka karyawan juga akan merasa puas karena telah berhasil menyelesaikan tanggung jawabnya .

Lingkungan kerja adalah tempat dimana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal. Lingkungan kerja bisa juga mempengaruhi emosi karyawan. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah di tempat kerjanya, melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. Lingkungan kerja itu mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama karyawan dan hubungan kerja antara bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat karyawan bekerja.

Menurut **(Gumawan & Sriathi, 2019)**, stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang memengaruhi proses berpikir, emosi, dan kondisi seseorang, hasilnya stres yang terlalu berlebihan dapat mengancam kemampuan seseorang

untuk menghadapi lingkungan dan pada akhirnya akan mengganggu pelaksanaan tugas-tugasnya. (**Beloor et al. 2017**) menyatakan bahwa pekerjaan harus dipelihara secara efektif untuk memastikan bahwa semua karyawan bekerja pada potensinya masing-masing dan bebas dari stres. Karena menurut (**Sriathi, 2019**), berpendapat bahwa karyawan yang stres cenderung menganggap suatu pekerjaan bukanlah sesuatu yang penting bagi mereka, sehingga tidak mampu menyelesaikan suatu pekerjaan tersebut sesuai target yang telah ditetapkan.

Stres kerja juga merupakan faktor yang sangat perlu di perhatikan dalam suatu perusahaan, stres dapat menimbulkan dampak negatif pada tingkat yang tinggi dimana dapat menyebabkan kepuasan kerja karyawan menurun, kondisi ini terjadi karena karyawan akan lebih banyak menggunakan tenaganya untuk melawan stres dari pada untuk melakukan tugas atau pekerjaannya.

Faktor lain yang ikut mempengaruhi kepuasan kerja yaitu motivasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang membangkitkan seseorang untuk bertindak dan mencapai tujuan tertentu serta membuatnya tetap tertarik dalam kegiatan tersebut. Menurut (**Retnosari, 2017**) motivasi dalam manajemen, lebih menitikberatkan pada bagaimana cara mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Karyawan yang termotivasi akan memiliki suatu ambisi yang lebih untuk mencapai tujuan dalam hal ini adalah keberhasilan pelaksanaan tugas. Kepuasan kerja akan muncul apabila karyawan telah mencapai tujuan tersebut. Sesuai hasil penelitian dari (**Astuti & Iskandar, 2015**) menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan.

PT. Andalan Mitra Prestasi Padang yang beralokasi di Jl. S. Parman No.80-82, Lolong Belanti, Kec. Padang Utara, Kota Padang, Sumatera Barat. PT. Andalan Mitra Prestasi merupakan perusahaan penyedia dan penempatan jasa tenaga kerja dalam dan luar negeri serta melakukan pelatihan dan uji kompetensi tenaga kerja. Komisaris dan Direksi Perusahaan Sejak berdirinya, PT. Andalan Mitra Prestasi terus berkembang dan bahkan telah memiliki 20 kantor cabang yang tersebar di berbagai Provinsi di wilayah Indonesia dan mayoritasnya kantor cabang telah merupakan aset Perusahaan.

Tingkat kepuasan kerja karyawan dalam suatu perusahaan merupakan kunci semangat yang mendukung terwujudnya tujuan perusahaan. Salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dapat dilihat dari pencapaian kinerja. Berikut table pencapaian kinerja karyawan PT. Andalan Mitra Prestasi Padang 6 bulan terakhir sebagai berikut :

**Tabel 1.1 Pencapaian kinerja Karyawan tahun 2019**

Sasaran	Target pencapaian (%)	Realisasi (%)	penyimpangan (%)
Kehadiran pegawai	100%	68%	32%
Jumlah pencapaian target perusahaan	100%	80%	20%
Jumlah dokumen mengenai perencanaan dan keuangan yang diselesaikan tepat waktu	100%	75%	25%
jumlah pelanggaran pegawai	100%	66%	34%

*Sumber : PT. Andalan Mitra Prestasi Padang*

Dari tabel diatas terlihat bahwa terdapat beberapa kinerja yang dilaksanakan memiliki ketidaksesuaian antara hasil dengan target penyelesaian.

Hal ini dirasakan oleh pegawai PT. Andalan mitra prestasi Padang, dimana kinerja karyawan masih belum sepenuhnya optimal disebabkan masih adanya permasalahan yang menjadi penyebab ketidakpuasan pegawai.

Permasalahan lain dalam penelitian ini lingkungan kerja PT. Andalan Mitra Prestasi Padang masih belum maksimal dikarenakan ada beberapa bagian yang masih perlu direnovasi. Hal ini diharapkan tidak mengganggu pekerjaan yang akan dilakukan oleh para karyawan.

Dalam penelitian (**Wongkar, Sepang & Loindong, 2018**) Hasil penelitian diperoleh bahwa secara simultan Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Bank Sulut Go.

Dalam penelitian (**Qomariah, 2018**) Teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah Random Sampling dengan ukuran sampel yang diambil sebanyak 52 orang. Hasil penelitian membuktikan bahwa lingkungan kerja, motivasi dan kompensasi berpengaruh nyata terhadap kepuasan kerja karyawan CV. Bintang 9 Tulangan Sidoarjo. Hal ini di karenakan nilai signifikansi dari ketiga variabel tersebut lebih kecil dari 0,05. Maka disarankan kepada pimpinan CV. Bintang 9 dalam menjalankan visi dan misinya harus sesuai dengan cara meningkatkan sumber daya manusianya.

Dalam penelitian (**Sulaiman & Mawati, 2019**) Stress Kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai ICU di RSUD Gunung Jati. Artinya jika stress kerja meningkat maka Kepuasan Kerja Pegawai akan menurun.

Begitupun sebaliknya jika stress kerja menurun, maka Kepuasan Kerja Pegawai akan meningkat.

(**Rauan & Tewal, 2019**) Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Tropica Coco Prima.

Dari hal tersebut diidentifikasi bahwa kepuasan kerja masih belum optimal disebabkan oleh lingkungan kerja, stres kerja dan motivasi.

Berdasarkan latar belakang di atas maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN STRES KERJA TERADAP KEPUASAN KERJA DENGAN MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT. ANDALAN MITRA PRESTASI PADANG”**.

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat diidentifikasi permasalahan yang ada sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja yang kurang nyaman sehingga kepuasan karyawan menurun.
2. Motivasi yang masih rendah sehingga membuat karyawan tidak semangat dalam mencapai target perusahaan.
3. Karyawan mengeluh karena kurangnya memfasilitasi kebutuhan
4. Rekan kerja yang kurang suportif menyebabkan konflik antar karyawan dan akan berdampak pada kesehariannya di dalam kantor

5. Stress kerja yang tinggi membuat karyawan tidak puas dalam pencapaiannya.
6. Kurangnya dukungan antar karyawan menyebabkan karyawan generasi mudah merasa bosan dan tidak betah dalam bekerja
7. Kurangnya komunikasi antar karyawan
8. Pekerjaan yang menantang mental

### **1.3 Batasan Masalah**

Agar permasalahan tidak meluas dan terfokus, maka penulis hanya membatasi permasalahan yaitu : Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stress Kerja sebagai variabel bebas dan kepuasan kerja sebagai variabel terikat serta motivasi sebagai variabel intervening pada PT. Andalan Mitra Prestasi Padang

### **1.4 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang diatas, maka peneliti merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Motivasi pada Karyawan PT. Andalan Mitra Prestasi Padang?
2. Bagaimana pengaruh Stress Kerja terhadap Motivasi pada Karyawan PT. Andalan Mitra Prestasi Padang?
3. Bagaimana pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada Karyawan PT. Andalan Mitra Prestasi Padang?
4. Bagaimana pengaruh Stress Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada Karyawan PT. Andalan Mitra Prestasi Padang?

5. Bagaimana pengaruh Motivasi terhadap Kepuasan Kerja pada Karyawan PT. Andalan Mitra Prestasi Padang?
6. Bagaimana pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja melalui Motivasi sebagai variabel intervening pada Karyawan PT. Andalan Mitra Prestasi Padang?
7. Bagaimana pengaruh Stress Kerja terhadap Kepuasan Kerja melalui Motivasi sebagai variabel intervening pada Karyawan PT. Andalan Mitra Prestasi Padang?

### **1.5 Tujuan Penelitian**

Dari rumusan masalah diatas, terdapat tujuan yang ingin dicapai yaitu :

1. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Motivasi pada karyawan PT. Andalan Mitra Prestasi Padang.
2. Untuk mengetahui pengaruh Stress Kerja terhadap Motivasi pada karyawan PT. Andalan Mitra Prestasi Padang.
3. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada karyawan PT. Andalan Mitra Prestasi Padang.
4. Untuk mengetahui pengaruh Stress Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada karyawan PT. Andalan Mitra Prestasi Padang.
5. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi terhadap kepuasan Kerja pada karyawan PT. Andalan Mitra Prestasi Padang.
6. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja melalui Motivasi sebagai variabel intervening pada Karyawan PT. Andalan Mitra Prestasi Padang.

7. Untuk mengetahui pengaruh Stress kerja terhadap Kepuasan kerja melalui Motivasi sebagai variabel intervening pada Karyawan PT. Andalan Mitra Prestasi Padang.

### **1.6 Manfaat Penelitian**

Penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan manfaat bagi beberapa pihak antara lain :

1. Bagi perusahaan

Hasil penelitian ini dapat menjadi sumber informasi dan referensi dalam rangka untuk dapat meningkatkan aspek sumber daya manusia yang bisa menciptakan lingkungan kerja yang baik bagi karyawan dan dengan demikian dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

2. Bagi penulis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan berkaitan dengan lingkungan kerja, stress kerja, motivasi dan kepuasan kerja.

3. Bagi akademis

Penelitian ini diharapkan sebagai bahan referensi untuk penelitian di masa yang akan datang.