

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Perkembangan teknologi dan ilmu pengetahuan yang sangat pesat akan membawa dampak bagi kehidupan manusia. Maka di perkembangan ini semua individu terutama individu yang kurang bisa memahami untuk menyesuaikan diri dengan perkembangan tersebut. Dengan adanya pengembangan tersebut maka setiap individu yang mempunyai organisasi akan di tuntut untuk mengembangkan kelebihan yang dimiliki individu. Organisasi akan membantu memanfaatkan kelebihan dari individu tersebut untuk mengembangkan kelebihannya.

Dalam sumber daya manusia perubahan kondisi lingkungan organisasi internal ataupun eksternal dapat mempengaruhi iklim organisasi dan tingkat stres karyawan yang dapat menurunkan tingkat kepuasan kerja yang akan menimbulkan niat pindah bagi karyawan pada akhirnya akan menimbulkan *turnover*. Menurut Robbins & Judge (2017) stress merupakan suatu kondisi dinamis dimana seorang individu dihadapkan pada peluang, tuntutan atau sumber daya yang terkait dengan apa yang dihasratkan oleh individu dan hasilnya dipandang tidak pasti dan penting. Definisi mengenai stress juga dikemukakan oleh Mangkunegara dalam Wasposito dkk (2013) dalam bukunya perilaku dan budaya organisasi dikatakan pengertian stres kerja adalah peranan yang menekan atau merasa tertekan yang dialami seorang karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Jika suatu organisasi tidak berhasil membantu memanfaatkan kelebihan individu tersebut maka akan menimbulkan *turnover* dari individu tersebut. Salah satu faktor yang paling

signifikan yang dapat mempengaruhi tingginya tingkat *turnover intention* adalah kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan. Pengertian kepuasan kerja menurut Robbins & Judge (2017) adalah suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Pekerjaan menuntut interaksi dengan rekan kerja, atasan, peraturan dan kebijakan organisasi, standar kinerja, kondisi kerja dan sebagainya. Seorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap positif terhadap pekerjaan itu, sebaliknya seorang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap negatif terhadap pekerjaannya itu. Ketika karyawan merasa tidak ada kepuasan dalam bekerja maka dapat dipastikan karyawan tersebut akan keluar dari perusahaan dan mencari pekerjaan lain yang lebih baik lagi yang menurutnya mampu memberikan kepuasan dirinya dalam bekerja.

Selain stres, faktor lain yang menjadi variabel dalam penelitian ini adalah iklim organisasi. Litwin dan Stringer dalam Susanty (2012) mengatakan bahwa iklim organisasi menjadi sangat penting karena organisasi yang dapat menciptakan lingkungan dimana karyawan merasa ramah dapat mencapai potensi yang penuh dalam melihat kunci dari keunggulan bersaing. Oleh karena itu iklim organisasi dapat di lihat sebagai variabel kunci kesuksesan organisasi.

Turnover merupakan isu negatif bagi perusahaan, namun dapat menjadi isu positif apabila dikontrol secara tepat dan logis. Suatu organisasi yang sudah berhasil dapat di ukur dengan melihat pada sejauh mana organisasi tersebut dapat mencapai tujuan yang sudah ditetapkan. Menurut Mobley *et al.* (1979) keinginan keluar dari pekerjaan atau *turnover intention* merupakan kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari perusahaannya secara sukarela atau pindah

dari satu tempat kerja ke tempat kerja lainnya dengan pilihannya sendiri tanpa adanya paksaan

Pada Bank Surya Yuda (Bank BPR) yang berada di Dieng menemukan fenomena dimana pada beberapa tahun belakangan banyak karyawan yang keluar dari perusahaan. Keluarnya karyawan pada perusahaan disebabkan stress kerja yang dialami oleh karyawan dikarenakan banyaknya tugas dan tanggung jawab yang berat disertai iklim organisasi yang tidak baik. Akibat dari keadaan ini menyebabkan rasa puas dalam bekerja menjadi menurun sehingga banyak karyawan yang keluar dari perusahaan.

Dari penjelasan diatas yang menjelaskan tentang pengaruh antara stress kerja, iklim organisasi, kepuasan kerja, dan *turnover intention* yang didukung oleh beberapa penelitian terdahulu maka peneliti tertarik unntuk melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Stres Kerja dan Iklim Organisasi terhadap *Turnover Intention* melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening”**. Penelitian ini merupakan replikasi dari penelitian yang dilakukan oleh Novy Fitria dengan judul yang sama, hanya saja obyek penelitiannya yang berbeda.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Bonaventura Ridya Putra (2012) menunjukkan bahwa Stres kerja berpengaruh negatif pada kepuasan kerja. Hawa Indah Permatasari (2018) mengemukakan bahwa Stres kerja berpengaruh negative signifikan terhadap kepuasan kerja.. Noermijati, Diana Primasari, (2015) Setres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Dari penelitian diatas menunjukkan bahwa Masih terdapat kesimpangsiuran hasil antara pengaruh setres kerja terhadap kepuasan kerja.

Tabel 1.1 *Research Gap* Pengaruh Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Penulis, Tahun	Hasil	<i>Research Gap</i>
Bonaventura Ridya Putra (2012)	Stres kerja berpengaruh negatif pada kepuasan kerja.	Masih terdapat kesimpangsiuran hasil antara pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja
Hawa Indah Permatasari (2018)	Stres kerja berpengaruh negative signifikan terhadap kepuasan kerja.	
Noermijati, Diana Primasari, (2015)	Stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja	

Hasil penelitian Ety Susanty, (2012) menunjukkan bahwa iklim organisasi tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Penelitian dari Andi Caesar To Tadampali, Abdurrahman Hadi, Rudi Salam (2016) hasilnya menunjukkan iklim organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja. Dalam penelitian yang dilakukan Simin Ghafifekr, Nova shila Pillai (2016) menunjukkan ada hubungan positif yang signifikan antara iklim organisasi dengan kepuasan kerja. Dari penelitian tersebut hasil yang ditemukan yaitu terdapat ketidak konsistenan antara iklim organisasi terhadap kepuasan kerja

Tabel 1.2 *Research Gap* Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Kepuasan Kerja

Penulis, Tahun	Hasil	<i>Research Gap</i>
Ety Susanty, (2012)	Iklim organisasi tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja.	Terdapat ketidak konsistenan antara iklim organisasi terhadap kepuasan kerja
Andi Caesar To Tadampali, Abdurrahman Hadi, Rudi	Iklim organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap	

Salam (2016)	kepuasan kerja.	
Simin Ghafifekr, Nova shila Pillai (2016)	Ada hubungan positif yang signifikan antara iklim organisasi dengan kepuasan kerja	

Novy Fitria (2015) melakukan penelitian yang hasilnya menunjukkan bahwa negative signifikan antara kepuasan kerja terhadap *turnover intention*. Penelitian yang dilakukan Agung AWS Waspodo, Nurul Chotimah Handayani, Widya Paramita, (2013) menunjukkan kepuasan kerja memiliki pengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention*. Azeez, Jayeoba, Adeoye (2016) Ada hubungan positif yang signifikan antara kepuasan kerja karyawan dengan *turnover intention*. Dari penelitian diatas, hasil dari gap research yang didapat terdapat kesimpang siuran hasil antara kepuasan kerja terhadap *turnover intention*.

Tabel 1.3 *Research Gap* Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention*

Penulis, Tahun	Hasil	<i>Research Gap</i>
Novy Fitria (2015)	negative signifikan antara kepuasan kerja terhadap <i>turnover intention</i>	Terdapat kesimpang siuran hasil antara kepuasan kerja terhadap <i>turnover intention</i>
Agung AWS Waspodo, Nurul Chotimah Handayani, Widya Paramita, (2013)	Kepuasan kerja memiliki pengaruh negatif signifikan terhadap <i>turnover intention</i>	
Azeez, Jayeoba, Adeoye (2016)	Ada hubungan positif yang signifikan antara kepuasan kerja karyawan dengan <i>turnover intention</i>	

Novy Fitria (2015) melakukan penelitian yang hasilnya menunjukkan bahwa positif signifikan antara stres kerja dengan *turnover intention* melalui kepuasan kerja, Penelitian yang dilakukan Bonaventura Ridya Putra (2012) menunjukkan kepuasan kerja tidak memediasi pengaruh *job stressor* terhadap *turnover intention*. Dari penelitian diatas, hasil dari gap research yang didapat terdapat kesimpangsiuran hasil antara pengaruh stress kerja terhadap *turnover intention* melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi.

Tabel 1.4 Research Gap Kepuasan Kerja Memediasi Pegaruh Stres Kerja terhadap Turnover Intention

Penulis, Tahun	Hasil	Research Gap
Novy Fitria (2015)	positif signifikan antara stres kerja dengan <i>turnover intention</i> melalui kepuasan kerja,	Terdapat kesimpangsiuran hasil antara pengaruh stress kerja terhadap <i>turnover intention</i> melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi.
Bonaventura Ridya Putra (2012)	Kepuasan Kerja tidak memediasi pengaruh <i>job stressor</i> terhadap <i>turnover intention</i>	

B. Rumusan Masalah

1. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap kepuasan karyawan?
2. Apakah iklim organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja?
3. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention*?
4. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* melalui kepuasan kerja sebagai variable intervening?

5. Apakah iklim organisai berpengaruh terhadap *turnover intention* melalui kepuasan kerja sebagai variable intervening?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk menganalisis pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan
2. Untuk menganalisis pengaruh iklim organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan
3. Untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention*
4. Untuk menganalisis stres kerja berpengaruh tidak langsung terhadap *turnover intention* melalui kepuasan kerja sebagai variable intervening?
5. Untuk menganalisis iklim organisai berpengaruh tidak langsung terhadap *turnover intention* melalui kepuasan kerja sebagai variable intervening?

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan nantinya bisa memberikan manfaat bagi akademis dibidang manajemen, khususnya mengenai pengaruh stres kerja dan iklim organisasi terhadap *turnover intention* dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Dapat disimpulkan dari hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadikan bahan masukan bagi pihak manajemen dalam mengelola karyawannya.

