

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang**

Pada tanggal 1 Februari 2021, Bank Syariah Indonesia resmi dinyatakan sebagai bank hasil merger dari Bank Syariah Mandiri (BSM), Bank Negara Indonesia Syariah (BNIS), dan Bank Rakyat Indonesia Syariah (BRIS) (Fiqri *et al.*, 2021). Sebagaimana menurut Tarba *et al.*, (2020), adanya kebijakan merger dapat mempengaruhi manajemen sumber daya manusia. Hal ini karena merger dapat memicu timbulnya persepsi karyawan akan masa depan mereka di perusahaan. Adanya merger akan menggabungkan beberapa aspek, seperti budaya kerja dan strategi pengelolaan aset baik aset sumber daya manusia maupun non sumber daya manusia. Dengan demikian, adanya merger akan memberikan tantangan baru bagi sumber daya manusia perusahaan khususnya karyawan. Hal ini karena merger sering dikaitkan dengan kecemasan dan ketidakamanan kerja karyawan (Searle & Ball, 2004).

Bagi karyawan, adanya merger akan memicu timbulnya opini atas kesesuaian antara kinerja dengan harapan yang diberikan oleh perusahaan yang baru serta rasa ketidaknyamanan dalam bekerja akibat perbedaan kepemimpinan (Covin *et al.*, 2006) yang akan berdampak pada kondisi psikologis karyawan (Senior *et al.*, 2017). Terlebih dengan adanya merger yang memaksa manajemen Bank Syariah Indonesia untuk bertransformasi dan menetapkan beberapa strategi, mulai dari perbaikan proses bisnis,

penguatan manajemen risiko, penguatan sumber daya manusia (SDM), hingga penguatan teknologi digital. Hal ini tentu membuat Bank Syariah Indonesia dihadapkan dengan rutinitas pekerjaan dan mobilitas yang cukup tinggi untuk memenuhi proses transformasi tersebut (Alhusain, 2021). Tentu hal ini akan mempengaruhi kondisi fisik dan psikologis karyawan. Sebagaimana menurut Robbins & Judge (2018:375) stres merupakan proses psikologis yang terjadi sebagai tanggapan terhadap tekanan lingkungan yang tidak menyenangkan. Dengan demikian, adanya merger dapat menimbulkan stres kerja karyawan.

Dalam jangka pendek, apabila stres tidak ditangani dengan serius oleh perusahaan maka dapat membuat karyawan menjadi tertekan, hilang motivasi, dan bahkan frustrasi yang akan menjadikan kinerja tidak optimal. Dalam jangka panjang, apabila stres dibiarkan maka akan menyebabkan karyawan keluar dari perusahaan (*turnover intention*) (Haslip, 2020). Meyer & Tett (1993) menyatakan bahwa *turnover intention* merupakan bentuk kesadaran individu untuk meninggalkan organisasinya, atau dengan kata lain bahwa ia sedang berusaha mencari kesempatan kerja yang baru (Monica & Putra, 2017).

Sebagaimana menurut Amalia & Zakiy menyatakan bahwa *turnover intention* dapat meningkatkan biaya rekrutmen dan pelatihan. Adanya *turnover intention* juga memicu perusahaan kehilangan sumber daya manusia yang potensial. Padahal sumber daya manusia merupakan sumber daya yang melekat dalam sebuah perusahaan dan berfungsi sebagai

penentu keberhasilan perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan harus mampu menciptakan keadaan yang dapat mendorong timbulnya rasa memiliki, loyalitas, kesetiakawanan, rasa aman, rasa diterima dan dihargai, serta perasaan berhasil dalam diri karyawan yang pada gilirannya dapat menumbuhkan rasa memiliki keterikatan (Asih & Dewi, 2017).

Selain dapat mempengaruhi *turnover intention*, stres kerja juga dapat mempengaruhi komitmen afektif karyawan. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Sun & Yeo (2019) bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap komitmen afektif karyawan. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi stres kerja, maka semakin rendah komitmen afektif karyawan. Adapun komitmen afektif merupakan komitmen yang berasal dari rasa cinta individu terhadap perusahaan sehingga ia ingin tetap tinggal di perusahaan.

Adanya komitmen yang tinggi pada diri karyawan akan mempengaruhi sikap individu terhadap dirinya, memotivasi perilakunya dalam organisasi, mempengaruhi tindakan, ambisi, serta pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Salah satu penentu bisa atau tidaknya individu dalam melaksanakan tugas dan akan terus berusaha apabila menemui hambatan dalam mencapai tujuan tertentu yaitu *self-efficacy* (Gustyana *et al.*, 2018). Sebagaimana menurut Bandura (1982) *self-efficacy* adalah keyakinan individu tentang kemampuannya dalam tugas atau tindakan yang diperlukan untuk mencapai hasil tujuan yang telah ditetapkan.

Keyakinan yang ada di dalam diri individu dapat membantu ia dalam menghadapi berbagai situasi yang terjadi (Siregar & Putri, 2020). Hal ini diperkuat oleh pendapat Sarafino & Smith (2010: 171) yang menyatakan bahwa individu yang memiliki *self-efficacy* tinggi akan mengalami tekanan psikologis yang rendah ketika menghadapi sumber stres. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa *self-efficacy* dapat menurunkan tingkat stres pada diri individu.

Selain dapat menurunkan tingkat stres, *self-efficacy* juga mampu menekan tingginya tingkat *turnover intention*. Hal ini diperkuat oleh pendapat Gangloff & Mazilescu (2017) yang menyatakan bahwa semakin tinggi keyakinan individu terhadap kemampuan dirinya, maka akan semakin menurunkan keinginan mereka untuk pindah atau keluar dari organisasi (*turnover*). Hal ini mengindikasikan bahwa ketika individu semakin percaya diri terhadap pekerjaan yang dilakukannya, maka akan semakin membuat individu ingin untuk terus bertahan (berkomitmen) di organisasi dan berharap akan mendapatkan posisi yang lebih baik.

Adapun komitmen organisasi pada karyawan akan terbangun dengan baik apabila individu memiliki *self-efficacy* yang baik pula. Hal ini sesuai dengan penelitian Saraswati & Prihatsanti (2017) dan Dewi (2020) bahwa *self-efficacy* berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi *self-efficacy*, maka juga akan semakin tinggi komitmen organisasi. Sebagaimana menurut Meyer & Tett (1993) komitmen afektif merupakan bagian dari komitmen organisasi. Oleh

karena itu, *self-efficacy* juga dapat mempengaruhi komitmen afektif karyawan. Dengan demikian, hal ini menunjukkan bahwa *self-efficacy* dapat mempengaruhi pengaruh positif stres kerja terhadap *turnover intention* dan pengaruh negative stres kerja terhadap komitmen afektif karyawan.

Berdasarkan permasalahan di atas, maka penulis tertarik untuk meneliti tentang “Pengaruh Stres Kerja terhadap *Turnover Intention* dan Komitmen Afektif dengan *Self-Efficacy* sebagai Variabel Moderasi (Studi Kasus Pada Bank Syariah Indonesia (BSI))”.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan beberapa permasalahan yang telah dijelaskan pada latar belakang, maka dapat dilihat bahwa fenomena tersebut terindikasi terjadi pada PT. Bank Syariah Indonesia (BSI). Peneliti menduga adanya pengaruh stres kerja akibat adanya kebijakan merger dapat membuat karyawan berniat untuk pindah ke tempat kerja lainnya (*turnover intention*). Secara tidak langsung, dapat dilihat bahwa stres kerja dapat mempengaruhi komitmen karyawan salah satunya adalah komitmen afektif. Dalam penelitian ini, peneliti menambahkan *self-efficacy* sebagai variabel moderasi. Peneliti menduga bahwa dengan adanya *self-efficacy* dapat memoderasi pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention* dan komitmen afektif karyawan. Seperti yang telah diuraikan pada latar belakang dan beberapa masalah di atas, maka secara spesifik rumusan masalah pada penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah stres kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention* karyawan Bank Syariah Indonesia (BSI)?
2. Apakah stres kerja berpengaruh negatif terhadap komitmen afektif karyawan Bank Syariah Indonesia (BSI)?
3. Apakah *self-efficacy* memoderasi pengaruh positif stres kerja terhadap *turnover intention* karyawan Bank Syariah Indonesia (BSI)?
4. Apakah *self-efficacy* memoderasi pengaruh negatif stres kerja terhadap komitmen afektif karyawan Bank Syariah Indonesia (BSI)?

### **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang telah disusun di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji dan menganalisis hubungan variabel serta menguji peran variabel moderasi yang telah dirumuskan sebagai berikut:

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh positif stres kerja terhadap *turnover intention* karyawan Bank Syariah Indonesia (BSI)
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh negatif stres kerja terhadap komitmen afektif karyawan Bank Syariah Indonesia (BSI)
3. Untuk menguji dan menganalisis peran *self-efficacy* dalam memoderasi pengaruh positif stres kerja terhadap *turnover intention* karyawan Bank Syariah Indonesia (BSI)
4. Untuk menguji dan menganalisis peran *self-efficacy* dalam memoderasi pengaruh negatif stres kerja terhadap komitmen afektif karyawan Bank Syariah Indonesia (BSI)

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

Penelitian yang diangkat peneliti diharapkan dapat memberikan manfaat baik secara teoritis maupun praktis.

##### **1. Manfaat Teoritis**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap pengembangan manajemen sumber daya manusia khususnya mengenai peran *self-efficacy* sebagai variabel moderasi dari pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention* dan komitmen afektif.

##### **2. Manfaat Praktis**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan kepada perusahaan tentang pengelolaan manajemen sumber daya manusia untuk meningkatkan komitmen afektif dan menurunkan tingkat *turnover intention* yang disebabkan oleh stres kerja dengan adanya peran *self-efficacy*.