

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. LATAR BELAKANG MASALAH**

Sumber daya manusia dalam sebuah organisasi itu sangat penting karena kunci utama suksesnya sebuah organisasi atau perusahaan berasal dari sumber daya manusia yang baik, oleh karena itu sumberdaya manusia penting untuk dikelola dan dilatih agar nantinya bisa menjadi pondasi yang kuat dalam sebuah organisasi. Kemajuan atau kesuksesan sebuah organisasi atau perusahaan memang tak lepas dari banyak faktor pendukungnya tapi sumber daya manusia menjadi salah satu yang paling penting didalamnya. Pengelolaan dan pelatihan sumber daya manusia yang dilakukan oleh perusahaan menjadi keharusan agar tetap mampu membuat sebuah perusahaan berjalan semakin baik lagi.

Di kehidupan sehari-hari tempat untuk melakukan simpan dan pinjam menjadi kebutuhan sangat penting untuk menjalankan aktifitas kita sehari-hari. Bank menjadi salah satu bagian yang sangat dibutuhkan untuk tempat menabung dan melakukan pinjaman. Bekerja di bank menjadi sesuatu yang tidak mudah, pekerjaan sebagai seorang karyawan dituntut untuk bekerja siang dan malam dalam kondisi apapun seorang karyawan harus bisa bekerja dengan professional. Terlebih lagi, profesi ini sering berhadapan langsung dengan nasabah dan tekanan yang berat sehingga tidak semua orang bisa bertahan atau bekerja sebagai seorang karyawan bank, terkadang

dalam kondisi yang seperti itu karyawan bank juga mempunyai beban kerja yang tinggi sehingga membuat stres kerjanya juga tinggi.

Berdasarkan fenomena yang ada pada karyawan PT Bank Nusamba mereka cenderung memiliki beban kerja yang tinggi. Hal ini bisa dilihat dari pekerjaan karyawan yang kadang merangkap tugas lain dari pekerjaan utamanya sehingga membuat pekerjaan mereka semakin berat. Kepuasan kerja yang didapat pun rendah karena dengan merangkap pekerjaan lain tapi tidak diimbangi dengan insentif yang lebih yang diterima oleh karyawan. Jaringan organisasi yang baik di dalam perusahaan dan kepuasan kerja yang tinggi bisa membuat seorang karyawan untuk tetap berada di organisasi. Beberapa aspek tersebut menyebabkan karyawan PT Bank Nusamba Banguntapan memiliki tingkat *turnover* yang tinggi karena seharusnya jika karyawan memiliki beban kerja yang tinggi dan penghargaan dari perusahaan rendah maka mereka justru akan mempunyai keinginan untuk berpindah tinggi, dengan adanya fenomena yang sedang terjadi pada perusahaan saat ini maka peneliti tertarik untuk meneliti pada perusahaan tersebut.

Banyak faktor yang menyebabkan terjadinya perputaran karyawan atau *turnover intention* diantaranya adalah stres kerja karena karyawan yang memiliki stres kerja yang tinggi cenderung akan berdampak buruk pada pekerjaannya. Seseorang akan tetap pada pekerjaannya jika mempunyai *embeddnes* yang kuat sehingga karyawan tetap memilih bertahan daripada harus meninggalkan pekerjaannya karena jaringan yang berada di dalam perusahaan tersebut. Kepuasan

kerja juga menjadi salah satu alasan kenapa karyawan tetap pada pekerjaannya karena jika karyawan menyukai pekerjaannya dan dia merasa puas maka keinginan untuk keluar dari pekerjaannya rendah. Ditinjau dari segi organisasi karyawan yang memiliki keterlibatan dalam perusahaan cenderung memiliki tingkat *turnover* yang rendah.

Menurut Anwar Mangkunegara (2013) stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaannya sehingga membuat pekerjaannya kehilangan fokus dan karyawan berpikiran untuk meninggalkan pekerjaannya karena dia merasa sudah tidak bisa bekerja dengan baik. Karyawan yang memiliki beban kerja yang tinggi akan membandingkan pekerjaannya dengan posisi yang sama di perusahaan yang lain sehingga membuat karyawan tidak betah dengan pekerjaannya yang sekarang. Kondisi tersebut membuat karyawan berpikiran untuk meninggalkan pekerjaannya. Sehingga dapat disimpulkan bahwa stres kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* hal tersebut dapat diperkuat dari hasil beberapa peneliti yaitu:

Penelitian terdahulu juga menemukan stres kerja berpengaruh terhadap *turnover intention*. Penelitian yang pertama yang berjudul Pengaruh Stres Kerja Pada *Turnover Intention* Yang Dimediasi Kepuasan Kerja Agen AJB Bumiputera 1912 oleh K. Ayu Budiastiti Purnama Dewi, I Made Artha Wibawa pada tahun 2016. Penelitian ini menggunakan alat analisis *measurement* model dan analisis path dengan subyek seluruh agen AJB Bumiputera 1912 cabang renon Denpasar. Penelitian ini

menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif langsung secara positif terhadap *turnover intention*.

Penelitian selanjutnya juga mendukung, yang berjudul Pengaruh Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja, Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Kantor Pusat PT. Bank Sulutgo Manado oleh Gishella Paat, Bernhard Tewal, Arazzi Bin H. Jan pada tahun 2017. Penelitian ini menunjukkan pengaruh positif dan signifikan stres kerja terhadap *turnover intention*.

Penelitian terdahulu juga menemukan pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention*. Seperti penelitian yang dilakukan Rokhmad Budiyo pada tahun 2016 yang berjudul Analisa Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja, dan Komitmen Organisasi terhadap *Turnover Intention*. Subyek penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di PT. Duta Service Semarang dengan menggunakan alat analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh terhadap *turnover intention*.

Diantara beberapa penelitian yang mendukung pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention* terdapat penelitian dengan hasil yang berbeda, yaitu:

Pengaruh Kepuasan Kerja, Gaya Kepemimpinan Transformasional, dan Stres Kerja Terhadap Intensi Untuk Keluar Pada Karyawan PT. Aksara Dinamika Jogja (Harian Jogja) oleh Mediani Dyah Natalia pada tahun 2012. menunjukkan bahwa stres kerja memiliki arah positif dan tidak berpengaruh terhadap intensi untuk keluar.

Penelitian di atas *job embeddednes* memiliki hasil yang berbeda dengan penelitian yang menyatakan Stres kerja berpengaruh terhadap *turnover intention*. Dengan demikian penelitian stres kerja terhadap *turnover intention* masih perlu dilakukan.

Karyawan yang memiliki jaringan yang kuat didalam organisasi cenderung akan merasa terikat dengan pekerjaannya dan membuat karyawan akan tetap bertahan dengan pekerjaan tersebut, karyawan yang memiliki yang tinggi akan memiliki keinginan yang rendah untuk berpikir keluar hal ini diperkuat dengan penelitian yaitu:

Berdasarkan penelitian terdahulu juga menemukan pengaruh *job embeddednes* terhadap *turnover intention*, seperti penelitian yang dilakukan Ni Made Ayu Gernita pada tahun 2014 yang berjudul Pengaruh *Job Embeddednes* Dan Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention*. Subyek penelitian ini adalah karyawan difisi penjualan yang bekerja di PT. Bali Pet Shop dan Grooming, dengan menggunakan alat analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa *job embeddednes* berpengaruh terhadap *turnover intention*.

Penelitian selanjutnya juga mendukung, yang berjudul Pengaruh *Job Embeddednes*, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi, Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Kantor Pusat PT. Karya Luhur Permai oleh Ida Ayu Putri Rarasanti pada tahun 2016. Penelitian ini menghasilkan pengaruh negatif dan signifikan *job embeddednes* terhadap *turnover intention*.

Diantara penelitian yang mendukung *job embeddedness* kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* ada penelitian yang memiliki hasil yang berbeda dari penelitian terdahulu di atas, yaitu:

Analisis Keterikatan Karyawan Terhadap Pekerjaan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan *Turnover Intentions*, Pada Karyawan Di Rumah Sakit Siloam Manado oleh Lidya Ribkha Genta Polii pada tahun 2015 menunjukkan bahwa *job embeddednes* memiliki pengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention*.

Penelitian di atas menunjukkan hasil yang berbeda dengan penelitian yang menyatakan *job embeddednes* berpengaruh terhadap *turnover intention*, jadi penelitian *job embeddednes* terhadap *turnover intention* masih perlu dilakukan.

Tidak sesuai antara kompensasi yang diterima oleh karyawan dengan pekerjaan yang dilakukannya membuat karyawan tidak merasa puas dengan apa yang telah dia kerjakan hal ini yang membuat seorang karyawan berfikir untuk pindah dari perusahaan tempat kerja saat ini.

Penelitian terdahulu juga menemukan pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention*. Seperti penelitian yang dilakukan Rokhmad Budiyo pada tahun 2016 yang berjudul Analisa Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja, dan Komitmen Organisasi Terhadap *Turnover Intention*. Subyek penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di PT. Duta Service Semarang, dengan menggunakan alat

analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention*.

Penelitian selanjutnya berjudul Kontribusi Kepuasan Kerja Terhadap Intensi *Turnover* Pada Perawat Instalasi Ruang Inap oleh Dini Kusumaningrum, Intaglia Harsanti pada tahun 2015. Penelitian ini dengan subyek perawat bagian instalasi ruang inap yang bekerja di salah satu rumah sakit Usada Insani, Tangerang. Penelitian ini menggunakan alat analisis regresi sederhana dan menghasilkan terdapat kontribusi dari kepuasan kerja terhadap intensi *turnover*.

Penelitian selanjutnya juga mendukung, yang berjudul Pengaruh Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja, Stres Kerja terhadap *Turnover Intention* Karyawan Kantor Pusat PT. Bank Sulutgo Manado oleh Gishella Paat, Bernhard Tewal, Arazzi Bin H. Jan (2017). Penelitian ini menghasilkan pengaruh negatif dan signifikan kepuasan kerja terhadap *turnover intention*.

Diantara penelitian yang mendukung kepuasan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* ada penelitian yang memiliki hasil yang berbeda dari penelitian terdahulu di atas, yaitu:

Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention* pada Karyawan Hotel Holiday Inn Express. penelitian dari Ida Bagus Dwihana Parta Yuda, I Komang Ardana (2017) dengan hasil kepuasan kerja berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap terhadap *turnover intention*.

Hasil penelitian di atas bertentangan dengan penelitian lain yang menunjukkan kepuasan kerja berpengaruh *turnover intention*. Maka penelitian kepuasan kerja terhadap *turnover intention* masih perlu dilakukan

Individu yang memiliki keterlibatan organisasi yang rendah cenderung akan mencari kesempatan kerja yang lebih baik lagi dan keluar dari pekerjaan atau organisasinya. Hal ini didukung oleh penelitian terdahulu yang menemukan bahwa keterlibatan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention*.

Lodahl dan Kejner dalam Cohen, 2003 mendefinisikan keterlibatan kerja (*Job Involvement*) sebagai internalisasi nilai-nilai tentang kebaikan pekerjaan atau pentingnya pekerjaan bagi keberhargaan seseorang. Keterlibatan kerja sebagai tingkat sampai sejauh mana performansi kerja seseorang mempengaruhi harga dirinya dan tingkat sampai sejauh mana seseorang secara psikologis mengidentifikasi diri terhadap pekerjaannya atau pentingnya pekerjaan dalam gambaran diri totalnya. Individu yang memiliki keterlibatan yang tinggi lebih mengidentifikasi dirinya pada pekerjaannya dan menganggap pekerjaan sebagai hal yang sangat penting dalam kehidupannya.

Brown dalam Muchinsky, 2003 mengatakan bahwa keterlibatan kerja (*Job Involvement*) merujuk pada tingkat dimana seseorang secara psikologis memihak kepada organisasinya dan pentingnya pekerjaan bagi gambaran dirinya. Ia menegaskan bahwa seseorang yang memiliki keterlibatan kerja yang tinggi dapat terstimulasi oleh pekerjaannya dan tenggelam dalam pekerjaannya.=Berdasarkan

penelitian yang dilakukan sebelumnya terdapat hasil yang berbeda sehingga menimbulkan kesimpangsiuran terhadap hasil penelitian sehingga penelitian ini penting untuk dilakukan. Penelitian ini replikasi modifikasi dari penelitian sebelumnya yang berjudul Pengaruh *Job Stress*, *Job Embeddnes*, dan *Job Satisfaction* terhadap *Turnover Intention* ( Studi Pada Karyawan Kap Hendrawinata Eddy, Siddarta & Tanzil) pada tahun 2017. Peneliti tertarik untuk meneliti lebih lanjut tentang, stres kerja, *job embeddnes*, kepuasan kerja, komitmen organisasi dan *turnover intention*, Peneliti merasa perlu melakukan penelitian di PT Bank Nusamba Banguntapan dengan mengambil judul “Pengaruh Keterlibatan Kerja, Kepuasan Kerja, Stress Kerja, dan *Job Embeddednes* Terhadap *Turnover Intention*.”

## **B. RUMUSAN MASALAH**

Berdasarkan latar belakang yang sudah dipaparkan , penelitian ini akan meneliti pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention*, *job embeddnes* terhadap *turnover intention*, kepuasan kerja terhadap *turnover intention* dan keterlibatan kerja terhadap *turnover intention*. Rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* pada karyawan?
2. Apakah *job embeddedness* berpengaruh terhadap *turnover intention* pada karyawan?
3. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* pada karyawan?

4. Apakah keterlibatan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* pada karyawan?

### **C. TUJUAN PENELITIAN**

Berdasarkan rumusan masalah diatas maka tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Menguji pengaruh keterlibatan kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan Bank Nusamba Banguntapan.
2. Menguji pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan Bank Nusamba Banguntapan.
3. Menguji pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan Bank Nusamba Banguntapan.
4. Menguji pengaruh *job embeddedness* terhadap *turnover intention* pada karyawan Bank Nusamba Banguntapan.

### **D. MANFAAT PENELITIAN**

Dengan tercapainya tujuan-tujuan di atas, diharapkan penelitian ini dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat bagi penulis  
Sebagai bahan pembelajaran dan sebagai penerapan atas ilmu yang telah diperoleh selama kuliah di Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.
2. Manfaat bagi perusahaan yang diteliti

Sebagai bahan evaluasi dan diharapkan menjadi acuan dalam mengambil keputusan yang akan diambil.

3. Manfaat bagi peneliti lain

Sebagai sarana untuk menjadi referensi untuk para peneliti lain, di masa depa