

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Karyawan adalah sumber daya perusahaan yang menjadi landasan dan pengelola kegiatan perusahaan. Hal ini menjadikan karyawan memegang peranan kunci dalam menentukan performa perusahaan dan performa perusahaan sangat dipengaruhi oleh keadaan serta tindakan perusahaan. Dalam era globalisasi yang penuh dengan persaingan ini, Manajemen SDM perusahaan harus mampu berkinerja dengan bagus supaya perusahaan mampu bersaing dengan perusahaan lain. Disisi lain, apabila Manajemen personalia perusahaan tidak berfungsi dengan baik, berbagai masalah akan terjadi dan mempengaruhi performa perusahaan. Satu bentuk sikap karyawan yang seringkali diakibatkan oleh kegagalan manajemen personalia perusahaan yaitu keinginan untuk berganti pekerjaan, yang berakhir menjadi keputusan seseorang untuk keluar dari tempatnya bekerja.

Tingkat *turnover* yang tinggi di beberapa perusahaan di Asia, termasuk Indonesia, merupakan isu organisasi yang telah menjadi pembicaraan sampai saat ini (Zheng & Lamond, dalam Khoiroh, 2012). Bagi banyak perusahaan hal ini sudah menjadi masalah yang serius dan beberapa perusahaan berusaha untuk mendapatkan personel yang memenuhi syarat karena karyawan terpilih telah menerima tawaran bekerja di tempat lainnya (Toly, dalam Manurung & Ratnawati, 2012). Tindakan ini telah membuat perusahaan merasa sangat dirugikan, baik secara material atau tenaga kerja. Ketika seorang karyawan pergi, itu merusak

kemampuan karyawan lain untuk melakukan pekerjaan yang ada. (Fah *et.al.*, 2010).

Turnover intention adalah suatu sikap penarikan diri (*withdrawal*) dalam dunia kerja, namun juga menjadi hak setiap orang atau karyawan untuk memutuskan sendiri apakah akan terus bekerja ataupun keluar dari perusahaan. sikap seperti ini tidak dianggap jelek karena karyawan mungkin ingin meninggalkan perusahaan untuk kesempatan yang lebih baik atau karena mereka tidak mampu mengatasi situasi di tempat kerja saat itu. (Yulianto, dalam Sidharta & Margaretha, 2011). Beberapa Faktor yang berpengaruh terhadap *turnover intention* di antaranya ialah stres kerja, budaya organisasi dan kepuasan kerja.

Dalam dunia kerja, Stres di tempat kerja sudah menjadi masalah manajemen. Stres diakui sebagai keadaan dinamis dimana seseorang dihadapkan pada peluang, desakan, ataupun paksaan yang berkaitan dengan apa yang diinginkannya, yang konsekuensinya penting tetapi tidak pasti. hambatan adalah kekuatan yang menahan seseorang untuk melakukan apa yang diimpikan sedangkan paksaan merupakan hilangnya sesuatu yang sangat diinginkan.(Robbins, dalam Manurung dan Ratnawati, 2012). Kemunculan stres di tempat kerja juga terjadi karena adanya budaya perusahaan yang cenderung membuat karyawan memilih meninggalkan pekerjaanya.

Masing-masing perusahaan mempunyai dan melaksanakan budaya perusahaan yang berbeda dengan lainnya. Budaya organisasi adalah penghubung antar perorangan dalam suatu organisasi yang mempengaruhi bagaimana individu atau kelompok individu memperoleh tujuan organisasi. (Lok & Crawford dalam Kumar *et.al.*, 2012). Budaya organisasi menjadi sarana keunggulan kompetitif dan menjadi sangat penting ketika dapat mendukung strategi organisasi dan ketika

dapat merespons secara tepat dan cepat untuk mengatasi tantangan lingkungan. (soedjono. Dalam Satyawati & Suartana, 2014).

Selain itu, salah satu faktor yang juga menjadi penyebab seseorang ingin meninggalkan tempat kerjanya adalah kepuasan kerja (Moore dalam Mahdi *et.al.*, 2012). Kepuasan kerja yaitu sikap emosional untuk mencintai dan bersenang-senang dengan pekerjaannya. Perilaku seperti ini tergambar didalam etos kerja, disiplin dan prestasi kerja kita. Kepuasan ini bisa dinikmati di tempat kerja, di luar pekerjaan, serta di dalam atau diluar pekerjaan. Karyawan yang tidak puas akan menunjukkan sikap negatif baik itu dilingkungan kerja ataupun di tempat kerja, membuat karyawan merasa tidak aman dengan pekerjaannya dan akhirnya meninggalkan lingkungan kerja. (Hanafiah, 2014).

Bank Rakyat Indonesia (BRI) adalah perusahaan yang secara utama bergerak dalam sektor perbankan yang berbasis di indonesia yang mementingkan pelayanan kepada masyarakat menengah dan segmen mikro untuk menunjang peningkatan ekonomi masyarakat, Perusahaan ini mengoperasikan bank dengan nama bank BRI. Saat ini, Bank Rakyat Indonesia (BRI) adalah salah satu bank milik pemerintah yang terbesar di indonesia. Fungsi utama bank BRI adalah menjadi bank yang memberikan layanan kepada masyarakat baik dalam sistem pembayaran maupun sebagai penghimpun dan penyalur dana masyarakat. Oleh sebab itu, penting bagi pegawai perusahaan untuk mengetahui pengaruh stres kerja, dampak budaya organisasi dan kepuasan kerja untuk mengurangi turnover intention.

Pada pembahasan di penelitian sebelumnya (Joni Haruwanto *et. al.*, 2019) yang melakukan penelitian di PT. Lion Mentari Airlines menyimpulkan bahwa stres kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap intensi

turnover namun Budaya Organisasi dan Kepuasan Berpengaruh Signifikan terhadap intensi turnover karyawan di perusahaan PT. Lion Mentari Airlines. Dengan ini peneliti tertarik untuk melakukan penelitian di bank Bri Kantor Cabang Malang Martadinata untuk mengetahui pengaruh dari Stres Kerja, Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Intensi Turnover Karyawan dengan mengambil judul **“PENGARUH STRES KERJA, BUDAYA ORGANISASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP INTENSI TURNOVER KARYAWAN STUDI KASUS PADA KARYAWAN BANK BRI KANTOR CABANG MARTADINATA MALANG”**.

B. Rumusan Masalah

1. Apakah Stres Kerja, Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Intensi *Turnover* Karyawan di Bank BRI Kantor Cabang Martadinata ?
2. Apakah Stres Kerja secara persial berpengaruh signifikan terhadap Intensi *Turnover* Karyawan di Bank BRI Kantor Cabang Martadinata ?
3. Apakah Budaya Organisasi secara persial berpengaruh signifikan terhadap intensi *turrnover* karyawan di Bank BRI Kantor Cabang Martadinata ?
4. Apakah Kepuasan Kerja secara Persial Berpengaruh Signifikan terhadap Intensi Turnover Karyawan di Bank BRI Kantor Cabang Martadinata ?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui apakah Stres Kerja, Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Intensi *Turnover* Karyawan di Bank BRI Kantor Cabang Martadinata.

2. Untuk mengetahui apakah secara persial stres kerja berpengaruh signifikan terhadap Intensi *Turnover* Karyawan di Bank BRI Kantor Cabang Martadinata..
3. Untuk mengetahui apakah Budaya Organisasi secara persial berpengaruh signifikan terhadap Intensi *Turnover* Karyawan di Bank BRI Kantor Cabang Martadinata.
4. Untuk mengetahui apakah kepuasan kerja secara persial berpengaruh signifikan terhadap intensi turnover karyawan di Bank Bri Kantor Cabang Martadinata

D. Kegunaan Penelitian

a. Kegunaan Secara Teori

1. Menjadi bahan alternatif untuk dapat mengetahui pengaruh Stres Kerja, Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Intensi *Turnover* Karyawan.
2. Sebagai dasar pemikiran dan untuk menambah pengetahuan para peneliti selanjutnya, baik oleh peneliti sendiri atau peneliti yang akan datang dan melakukan penelitian sejenis.

b. Kegunaan Secara Praktis

1. Bagi Peneliti
Manfaat penelitian ini sebagai bahan pertimbangan dan referensi peneliti untuk mengembangkan ilmu yang berkaitan dengan stres kerja, budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap intensi *turnover* karyawan.
2. Bagi Perusahaan

Manfaat penelitian ini agar dapat dijadikan sebagai masukan perusahaan untuk memperhatikan pengaruh stres kerja, budaya organisasi dan kepuasan kerja untuk meningkatkan kenyamanan karyawan di tempat kerja.

3. Bagi Pihak Lain

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagaimana mestinya serta menjadi sumber informasi yang berguna bagi peneliti-peneliti kedepannya yang akan melakukan penelitian dengan tema penelitian serupa.