

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perubahan kondisi lingkungan organisasi baik internal maupun eksternal secara langsung maupun tidak langsung dapat memengaruhi tingkat stres kerja karyawan yang dapat menurunkan produktivitas karyawan, suasana kerja yang tidak kondusif juga berdampak meningkatnya biaya sumber daya manusia, sehingga dapat menimbulkan niat untuk pindah bagi karyawan (*turnover intention*) dan pada akhirnya dapat menimbulkan tingginya tingkat *turnover intention* meningkat. Saat ini permasalahan tingginya tingkat *turnover intention* telah menjadi masalah serius bagi banyak perusahaan, dampak negatif yang dirasakan akibat terjadinya masalah ini pada perusahaan yaitu pada kualitas dan kemampuan untuk menggantikan karyawan yang keluar dari perusahaan, sehingga butuh waktu dan biaya baru dalam merekrut karyawan baru. *Turnover intention* yang terjadi dalam perusahaan menandakan bahwa kurangnya perhatian, pada karyawan, dan kerasnya pimpinan. banyak faktor yang memengaruhi *turnover intention* karyawan salah satunya stres kerja, stres adalah suatu kondisi ketegangan yang memengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang. Stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan kerja.

Definisi lain mengenai stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan, yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan pikiran, yang memengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan.

Selanjutnya kepuasan kerja merupakan salah satu faktor lain yang mungkin dapat mempengaruhi tingkat *turnover intention* (Jimad, 2011).

kepuasan kerja merupakan komponen yang penting dalam penelitian sifat dari suatu organisasi. Kepuasan kerja dapat diartikan sebagai cara pandang karyawan atas pekerjaannya

yang bersifat positif maupun negatif . Ketidaksesuaian karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukannya juga dapat menjadi penyebab ketidakpuasan dalam melakukan pekerjaannya ,kepuasan kerja merupakan aspek pertama yang dicapai seorang karyawan sebelum memiliki komitmen organisasional. Seorang karyawan akan merasa puas terhadap pekerjaannya apabila kebutuhan dan keinginan karyawan dapat dipenuhi oleh perusahaan. namun,masalah terjadi apabila perusahaan tidak dapat memenuhi kepuasan kerja karyawannya. Ketidakpuasan karyawan terhadap perusahaan akan menimbulkan berbagai masalah , seperti penurunan kinerja karyawan, tingkat absensi karyawan yang tinggi, dan tingkat *turnover intention* yang tinggi,sehingga akan berpengaruh langsung terhadap kinerja perusahaan itu sendiri .

Disamping itu pemimpin harus memberikan perhatian terhadap karyawan, karena pimpinan berpengaruh besar terhadap turnover intention. Pimpinan yang baik bisa dijadikan sebagai penyemangat bekerja atau motivasi terhadap karyawan . Jika pimpinan bersifat kasar atau menekan karyawan terhadap suatu pekerjaan pada karyawan ini bisa menyebabkan karyawan tertekan atau bisa menjadikan stres pada pekerjaan.

Kepemimpin transformasional adalah pemimpin yang memotivasi bawahannya untuk bekerja demi mencapai sasaran organisasi dan memuaskan kebutuhan mereka pada tingkat yang lebih tinggi. Maulizar (2012) Hughes et al. (2012:542) mengemukakan bahwa seorang pemimpin transformasional dapat mendorong motivasi karyawan dalam mewujudkan visi

Kepemimpinan adalah kemampuan memengaruhi suatu kelompok kearah pencapaian atau tujuan.Pendapat ini memandang semua anggota kelompok atau organisasi sebagai satu kesatuan,sehingga kepemimpinan di beri makna sebagai kemampuan memengaruhi semua anggota kelompok atau organisasi agar bersedia melakukan kegiatan atau bekerja untuk mencapai tujuan kelompok atau organisasi. Banyak faktor yang menyebabkan terjadinya *turnover intention* meningkat pada perusahaan, dikarenakan kerasnya pimpinan dalam

menekan karyawan untuk menciptakan produk yang berkualitas sehingga mengakibatkan *turnover intention* .

Sumber daya manusia merupakan aset penting organisasi yang dapat menggerakkan sumber daya lainnya (Simamora, 2004) peran sumber daya manusia (SDM) dalam menentukan keberhasilan perusahaan tidak bisa diabaikan begitu saja, sehingga dalam pemilihan sumber daya manusia, manajemen harus mampu mendapatkan sumber daya manusia dengan kualifikasi yang berdaya saing tinggi . Tetapi sekarang ini, semakin sulit mendapatkan tenaga kerja dengan kinerja yang baik,terlebih untuk mempertahankan eksistensi karyawan yang sudah ada.

Dalam upaya untuk mencapai tujuan organisasi membutuhkan pemimpin yang tanggap,kritis, dan berani mengambil keputusan yang strategis untuk mencapai tujuan yang di harapkan. kepemimpinan dapat di artikan sebagai kemampuan seseorang untuk menggerakkan,mengarahkan,sekaligus memperngaruhi pola pikir, cara kerja setiap anggota atau karyawannya agar bersikap mandiri dalam bekerja terutama dalam pengambilan keputusan untuk kepentingan tujuan yang telah di tetapkan (Wahyudi,2009;120).

Hal tersebut membuat pebisnis sadar akan nilai investasi karyawan sebagai sumberdaya manusia. Para pebisnis juga harus mampu menemukan, memperkerjakan, memotivasi, melatih, mengembangkan, serta mempertahankan karyawan yang memiliki kualitas kinerja yang baik. disinilah di tuntutan adanya peranan sumber daya manusia yang baik dalam sebuah bisnis. Manajemen juga perlu mengatur sumber daya manusia untuk mencapai tujuan secara efektif, perencanaan sumber daya manusia perlu di lakukan dengan baik agar tidak terjadi perpindahan karyawan.

Terjadinya *tunover intention* mungkin di sebabkan karena peran pemimpin yang mampu menampilkan peran kepemimpinannya dengan baik dan secara profesional. (Sugiyono, 2012) menyatakan bahwa kepemimpinan adalah setiap upaya seseorang yang mencoba untuk

dapat mempengaruhi tingkah laku seseorang atau kelompok, upaya untuk mempengaruhi tingkah laku ini bertujuan untuk perorangan, individu, atau bersama-sama dengan tujuan organisasi yang mungkin sama atau memiliki perbedaan. Menurut (Sujak, 1990) kepemimpinan yang berhasil bergantung pada penerapan gaya seorang pemimpin terhadap tuntutan situasi.

Aplikasi gaya kepemimpinan dalam proses adaptasi terhadap situasi dapat menempuh suatu proses:

1. Memahami gaya kepemimpinannya.
2. Mendiagnosa atau memahami suatu situasi.
3. Menerapkan gaya kepemimpinan yang relevan dengan tuntutan situasi.

Stres kerja karyawan berpengaruh terhadap intensitas turnover berpengaruh signifikan terhadap stres kerja, serta stres kerja berpengaruh signifikan terhadap intensitas turnover. (Maria dan Budi Hasiholan 2016) stres kerja berpengaruh positif signifikan terhadap turnover intention (Rokhmad Budiyo 2016) stres kerja mempunyai pengaruh negatif dan signifikan terhadap lingkungan kerja (Suhanto 2009) Eddy dan Carin G. (2013) menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Muhammad Shobirin (2016) menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention*

Kepemimpinan transformasional berpengaruh negatif terhadap keinginan pindah kerja. (M. Shobirin, Maria M. Minarsih, Fathoni 2016) kepemimpinan transformasional berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap turnover intention (M. Fauzan Baihaqi 2010) kepemimpinan berpengaruh negatif terhadap keinginan pindah kerja karena lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Mamiharisoa Andrin Irena A., Sudarsih 2015)

berdasarkan latar belakang permasalahan dan *research gap* penelitian terdahulu, maka penelitian ini menggunakan analisis *turnover intention* dengan variabel stres kerja, kepuasan kerja dan kepemimpinan transformasional pengaruh terhadap *turnover intention* studi pada PT.BPR Artha Mranggenjaya.

Penelitian ini dilakukan pada PT.BPR ARTHA MRANGGENJAYA. Salah satu perusahaan yang beroperasi di bidang perbankan didaerah kecamatan Mranggen kabupaten Demak. Perusahaan ini terdeteksi mengalami *turnover* yang tinggi. Hal ini dapat dilihat berdasarkan data keluar masuknya karyawan dari tahun 2016 sampai 2018 pada tabel 1.1 berikut.

Tabel 1.1

Tahun	Jumlah karyawan	Jumlah karyawan keluar	Presentase karyawan keluar
2016	47	7	14,89%
2017	48	10	20,83%
2018	61	15	24,59%

Sumber: Human Resources Development PT. BPR Artha Mranggenjaya

Tabel 1.1 menunjukkan bahwa jumlah *turnover* pada PT.BPR Artha Mranggenjaya yang terletak di Kecamatan.Mranggen tiga tahun terakhir meningkat. Pada tahun 2016 sampai dengan tahun 2018 bisa di katakan tingkat *turnover* tidak normal, angka *turnover* ini relatif meningkat cukup tinggi dan berdampak negatif terhadap perusahaan PT.BPR Artha Mranggenjaya.

Turnover tenaga kerja dikatakan normal jika berada pada 5-10% pertahun (Gillis,dalam Santoso&Thomas,2014).

Perputaran karyawan adalah pengunduran diri permanen secara sukarela dari suatu organisasi.Angka perputaran karyawan yang tinggi mengakibatkan bengkaknya biaya perekrutan, seleksi dan pelatihan (Robbins,2008). Selain itu ,angka perputaran karyawan yang

tinggi bisa mengganggu proses operasi yang efisien dari suatu organisasi ketika personel yang cakap dan berpengalaman pergi dan penggantinya harus didapatkan serta dipersiapkan untuk mengambil alih posisi yang di tinggalkan. Jika karyawan yang meninggalkan perusahaan adalah karyawan yang kurang bagus maka akan menjadi perputaran karyawan yang positif. Perputaran karyawan bisa menciptakan peluang untuk menggantikan individu yang berkinerja buruk dengan seseorang yang mempunyai keahlian dan motivasi lebih tinggi. Tetapi apabila yang meninggalkan perusahaan adalah karyawan yang diinginkan di pertahankan oleh perusahaan, maka akan menjadi faktor pengganggu yang menghalangi efektivitas organisasi.

1.2 Rumusan Masalah

Dari latar belakang masalah yang telah di jelaskan, bahwa terjadi fenomena didalam perusahaan yang menunjukkan adanya *turnover intention* yang terus meningkat dari tahun ketahun. Masalah turnover tersebut apabila tidak segera di tangani secara serius akan berdampak negatif .semakin banyak karywan hyang mengundurkan diri pada tahun 2016 hingga tahun 2018 .hal ini menyebabkan banyak pekerjaan yang terbengkalai sehingga rumusan masalah dari penelitian ini adalah bagaimana cara menurunkan tingkat *turnover intention* pada PT.BPR Artha Mranggenjaya.

Berdasarkan rumusan masalah dapat disimpulkan pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention* PT BPR Artha
2. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap *turnover intention* PT BPR Artha Mranggenjaya
3. Bagaimana pengaruh kepemimpinan terhadap *turnover intention* PT BPR Artha Mranggenjaya

1.3 Tujuan Penelitian

1. Menganalisis bagaimana pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention* PT BPR Artha Mranggenjaya

2. Menganalisis bagaimana pengaruh ingkungan kerja terhadap *turnover intention* PT BPR Artha Mranggenjaya
3. Menganalisis bagaimana pengaruh kepemimpinan terhadap *turnover intention* PT BPR Artha Mranggenjaya.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Secara teoritis , penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi ilmu pengetahuan terutama dalam bidang ilmu ekonomi manajemen sumber daya manusia berkaitan dengan *tunover intention* karyawan
2. Secara praktis , penelitian ini diharapkan akan menghasilkan informasi yang bermanfaat sebagai masukan dan pertimbangan bagi perusahaann untuk mengetahui arti pentingnya stres kerja, kepuasan kerja, kepemimpinan transformasional terhadap *turnover intention*.