

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia senantiasa melekat pada setiap perusahaan sebagai faktor penentu keberadaan dan berperan dalam memberikan kontribusi ke arah pencapaian tujuan perusahaan secara efektif dan efisien. Menyadari hal itu, maka perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang handal dan berkualitas. Oleh karena itu, perusahaan harus dapat mengelola dan memperhatikan sumber daya manusia dengan sebaik mungkin. Saat ini permasalahan tingginya tingkat *turnover intention* telah menjadi masalah serius bagi banyak perusahaan. Dampak negatif yang dirasakan akibat terjadinya *turnover* pada perusahaan yaitu pada kualitas dan kemampuan untuk menggantikan karyawan yang keluar dari perusahaan, sehingga butuh waktu serta biaya baru dalam merekrut karyawan baru, Sumber daya manusia menjadi aset atau modal penting dalam *organization effectiveness* dalam mengembangkan sistem dan upaya-upaya inovasi produk sehingga bisa tetap memiliki nilai-nilai *competitive advantage* dibanding dengan kompetitor-kompetitor (Nasution, 2017).

Beberapa peneliti menyatakan persoalan *turnover* merupakan salah satu persoalan penting dari sekian masalah perusahaan khususnya di dunia sumber daya manusia (SDM). Sebagaimana istilah yang dikemukakan oleh (Khaidir, dkk 2016) dalam bukunya Serial Paper manajemen yang diterbitkan PH Movement Publication: *Turnover* adalah proporsi jumlah anggota organisasi yang secara

sukarela(*voluntary*) dan tidak (*non voluntary*) meninggalkan organisasi dalam kurun waktu tertentu. Umumnya dinyatakan dalam satu tahun, Turnover tidak boleh lebih dari 10 % tahun.

Stres kerja merupakan ancaman utama bagi organisasi modern saat ini, yang berpotensi menimbulkan banyak dampak negatif, baik untuk karyawan ataupun organisasi. Dampak yang ditimbulkan dari stres kerja, yaitu : pertama, stres kerja cenderung membuat kinerja karyawan akan menurun.

(**Mangkunegara, 2008 : 157**) menyatakan bahwa stres kerja adalah perasaan yang menekan atau merasa tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stres kerja ini dapat menimbulkan emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur, merokok berlebihan, tidak bisa rileks, cemas, tegang, gugup, tekanan darah meningkat dan mengalami gangguan pencernaan.

Lama kerja merupakan karakteristik biografis terakhir dalam konsep karakter individu yang sering dikaji. Berbicara mengenai masa kerja pasti akan berhubungan dengan senioritas dalam suatu organisasi(**Wijayanti, dkk 2016**).

(**Ningsih, dkk 2019**) komitmen organisasional juga merupakan faktor penting dalam keberhasilan suatu organisasi dimana semakin kuat seorang karyawan ingin bertahan dalam organisasi maka semakin rendah keinginan untuk meninggalkan organisasi tersebut.

Kompensasi merupakan kontra prestasi yang diterima oleh karyawan atas kerja yang dilakukannya, (**Himawantara, dkk 2018**) Kompensasi merupakan

seluruh penghasilan yang berbentuk uang, barang yang diperoleh para pekerja sebagai bayaran atas jasa yang telah dilakukan untuk perusahaan.

Pemilihan lokasi Penelitian dilakukan pada PT. Bank Syariah Mandiri wilayah Bungo dimana perusahaan ini merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dibidang jasa perbankan dan menggunakan sistem syariah dengan dikategorikan sebagai “bank dengan sistem bagi hasil” serta mempekerjakan tenaga kerja yang berbeda seperti karyawan tetap dan karyawan kontrak (*outsourcing*). Dengan banyaknya perbedaan antara karyawan tetap dan karyawan kontrak, maka harus adanya penelitian sehingga peneliti bisa mengetahui apakah terdapat perbedaan tingkat stress kerja, lama kerja dan komitmen antara karyawan tetap dan karyawan kontrak pada PT Bank Syariah Mandiri wilayah Bungo.

Tingginya tingkat *turnover intention* (keinginan karyawan untuk keluar) telah menjadi masalah serius bagi banyak perusahaan, dimana dampak negatif yang dirasakan oleh perusahaan adalah sulitnya mendapatkan kualitas dan kemampuan yang sesuai dengan kualifikasi yang telah ditetapkan oleh perusahaan, serta dibutuhkannya banyak waktu dan biaya dalam perekrutan karyawan baru, *Turnover intention* merupakan persepsi negatif karyawan terhadap pekerjaannya yang mana memiliki potensi untuk meninggalkan organisasi apabila mereka merasa tidak senang dan lelah dalam bekerja.

Tabel 1.1 Absensi Pegawai Bank Syariah Mandiri Wilayah Bungo Tahun 2019

Bulan	Jumlah Pegawai	Keterangan				
		Hadir Tepat Waktu	Terlambat	Alpha	Izin	Sakit
Januari	56	41	8	-	5	2
Februari	56	46	7	-	2	1
Maret	56	51	4	-	-	1
April	56	54	1	-	1	-
Mei	56	48	5	-	3	1
Juni	56	41	7	-	4	4
Juli	56	43	9	-	2	2
Agustus	56	44	7	-	1	4
September	56	48	6	-	-	2
Oktober	56	52	2	-	-	2
November	56	53	1	-	2	-
Desember	56	50	3	-	2	1

Sumber: Bank Syariah Mandiri Wilayah Bungo

Dari tabel 1.1 diatas dapat dilihat bahwa tingkat kehadiran tepat waktu pegawai cukup tinggi tetapi data pegawai yang terlambat selalu berfluktuasi yang cenderung meningkat dari bulan januari sampai Desember. Walaupun alasan keterlambatan tersebut berbeda- beda. Hal ini disebabkan karena tingginya tingkat stres kerja pegawai, dan kurangnya komitmen pegawai dalam bekerja terhadap perusahaan. Hal ini akan pengaruh pada turnover intention pegawai Bank Syariah Mandiri Wilayah Bungo.

Beberapa faktor penyebab lainnya yang mempengaruhi tingginya turnover intention pada pegawai seperti tidak sesuainya kompensasi yang diberikan dengan yang dilakukan karyawan.

Berdasarkan latar belakang dan penelitian-penelitian sebelumnya yang telah diuraikan, maka peneliti tertarik melakukan penelitian kembali demi

mengembangkan ilmu pengetahuan. Penelitian ini dilakukan pada Bank Mandiri Syariah Wilayah Bungo sehingga judul yang diambil adalah **Pengaruh Stres Kerja, Lama Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Dengan Kompensasi Sebagai Variabel Pemoderasi Pada Bank Syariah Mandiri Wilayah Bungo.**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, penulis mengangkat beberapa pertanyaan yaitu :

1. Stres kerja disebabkan oleh kebijakan perusahaan yang tidak tepat.
2. Kompensasi yang tidak sesuai disinyalir dapat menurunkan hasil kinerja karyawan
3. Kurang disiplin nya karyawan karena masih terjadi beberapa keterlambatan.
4. Adanya konflik kerja antara karyawan lainnya sehingga mengganggu komitmen organisasi.
5. Kurangnya kreativitas karyawan dalam menciptakan sesuatu yang menarik
6. Stres kerja cenderung membuat kinerja karyawan akan menurun, kinerja karyawan tidak akan optimal jika mengalami tekanan yang berat dalam bekerja.
7. Komitmen organisasi rendah, maka loyalitas karyawan terhadap perusahaan juga akan rendah.

1.3 Batasan Masalah

Agar penelitian ini lebih terarah, sesuai dengan penelitian dan tidak menyimpang dari kerangka yang ditetapkan maka perlu ditetapkan ruang lingkup permasalahan yang dibahas yakni hanya terbatas pada Stres Kerja, Lama Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Dengan Kompensasi Sebagai Variabel Pemoderasi Pada Bank Syariah Mandiri Wilayah Bungo tahun 2019.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan Latar Belakang diatas, maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh stress kerja terhadap *turnover intention* pada Bank Syariah Mandiri Wilayah Bungo ?
2. Bagaimana pengaruh lama kerja terhadap *turnover intention* pada Bank Syariah Mandiri Wilayah Bungo ?
3. Bagaimana pengaruh komitmen terhadap *turnover intention* pada Bank Syariah Mandiri Wilayah Bungo?
4. Bagaimana pengaruh stress kerja terhadap *turnover intention* dengan kompensasi sebagai variabel pemoderasi pada Bank Syariah Mandiri Wilayah Bungo ?
5. Bagaimana pengaruh lama kerja terhadap *turnover intention* dengan kompensasi sebagai variabel pemoderasi pada Bank Syariah Mandiri Wilayah Bungo?

6. Bagaimana pengaruh komitmen terhadap *turnover intention* dengan kompensasi Sebagai variabel pemoderasi pada Bank Syariah Mandiri Wilayah Bungo ?
7. Bagaimana pengaruh stres kerja, lama kerja, dan komitmen organisasi secara bersama-sama terhadap *turnover intention* Pada Bank Syariah Mandiri Wilayah Bungo ?

1.5 Tujuan Penelitian Dan Manfaat Penelitian

1.5.1 Tujuan Penelitian

Tujuan dilakukan penelitian ini yaitu :

- 1 Untuk mengetahui bagaimana pengaruh stres kerja secara persial terhadap *turnover intention* pada Bank Syariah Mandiri Wilayah Bungo.
2. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh lama kerja secara persial terhadap *turnover intention* pada Bank Syariah Mandiri Wilayah Bungo.
3. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh komitmen secara persial terhadap *turnover intention* pada Bank Syariah Mandiri Wilayah Bungo.
4. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention* dengan kompensasi sebagai variabel pemoderasi pada Bank Syariah Mandiri Wilayah Bungo.
5. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh lama kerja akuntansi terhadap *turnover intention* dengan kompensasi sebagai variabel pemoderasi pada Bank Syariah Mandiri Wilayah Bungo.

6. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh komitmen terhadap *turnover intention* dengan kompensasi sebagai variabel pemoderasi pada Bank Syariah Mandiri Wilayah Bungo.
7. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh stres kerja, lama kerja, dan komitmen organisasi secara bersama-sama terhadap *turnover intention* Pada Bank Syariah Mandiri Wilayah Bungo.

1.5.2 Manfaat Penelitian

Penelitian yang penulis lakukan ini diharapkan memberikan manfaat secara teoritis maupun praktis.

1. Bagi Peneliti

Manfaat penelitian ini untuk peneliti adalah Sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan studi pada Universitas Putra Indonesia “YPTK” Padang. Dan juga untuk menambah ilmu pengetahuan sehubungan dengan ilmu yang penulis dapat dan tekuni serta dapat memberikan sumbangan pemikiran dalam menganalisis pengaruh stres kerja, lama kerja dan komitmen organisasi terhadap *turnover intention* dengan kompensasi sebagai variabel pemoderasi pada Bank Syariah Mandiri Wilayah Bungo.

1. Bagi Perusahaan

Dapat memberikan arahan pada Bank Syariah Mandiri Wilayah Bungo dengan variabel stres kerja, lama kerja dan komitmen organisasi terhadap *turnover intention*.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya hasil penelitian ini tentunya masih terdapat kekurangannya. Oleh sebab itu, terbuka lebar bagi peneliti selanjutnya untuk melakukan kajian lanjutannya di masa yang akan datang.