

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Bisnis merupakan kegiatan yang dijalankan secara terus menerus berupa barang atau jasa yang melibatkan sumber daya manusia dalam pelaksanaannya dengan tujuan memperoleh keuntungan. (Budiyono, 2016) menyatakan Persaingan dalam dunia bisnis saat ini semakin ketat. Perusahaan dituntut memiliki keunggulan dan kemampuan daya saing yang tinggi, agar perusahaan dapat bertahan dan bersaing dengan perusahaan lainnya. Untuk itu perusahaan dituntut memiliki sumber daya manusia yang baik untuk dapat menunjang keberlanjutan perusahaan.

Dalam dunia pekerjaan seringkali kita menemukan fenomena dimana banyak karyawan yang memilih untuk pindah dari perusahaan dan banyak pula karyawan yang memilih untuk tetap bertahan/tinggal dalam perusahaan. Karyawan yang memutuskan untuk pindah ataupun tetap bertahan dalam perusahaan umumnya didasarkan pada berbagai macam alasan.

Menurut (Oktariana & Hidayat, 2018) Karyawan yang memilih untuk meninggalkan perusahaan tempat mereka bekerja dapat dipicu oleh rasa ketidaknyamanan yang mereka rasakan. Rasa ketidaknyamanan tersebut dapat disebabkan oleh banyak hal seperti stres kerja yang tinggi, ketidakpuasan kerja, pimpinan, rekan kerja, beban kerja, kompensasi yang tidak sesuai, dan lain sebagainya.

Bukan hanya dipengaruhi oleh rasa ketidaknyamanan saja, karyawan yang memilih untuk

meninggalkan organisasi tempat mereka bekerja dapat dipicu oleh komitmen yang rendah karena keinginan mereka untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik ataupun karena rasa nyaman dengan lingkungan yang baru sehingga membuat mereka lebih memilih untuk meninggalkan pekerjaannya (Nerissa, 2015).

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses atau tindakan untuk menghadapi berbagai masalah dalam lingkup bekerja agar dapat mendukung kegiatan organisasi atau perusahaan dalam rangka mencapai tujuan yang diinginkan. Manusia merupakan salah satu aset penting yang harus dijaga dalam suatu organisasi karena manusia adalah penggerak dan penentu jalannya suatu organisasi (Soelton & Atnani, 2018).

Pengelolaan karyawan secara efektif dan efisien akan mampu mengurangi terjadinya turnover intention karyawan ke perusahaan lain, turnover intention menjadi salah satu opsi terakhir bagi seseorang karyawan ketika merasakan kondisi kerja yang sudah tidak sesuai dengan harapan (Budiyono, 2016).

Seperti permasalahan yang terjadi pada PT. International Business Future Surabaya yang beralamat di Graha HSBC Surabaya, Nomor Lt. 8, Jl. Basuki Rahmat No.58, Tegalsari, Kec. Tegalsari, Kota SBY, Jawa Timur 60261. PT International Business Futures merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang jasa pengelolaan keuangan (Financial Investment). Berdiri sejak tahun 2005 silam, PT. International Business Future Surabaya mempunyai 100 karyawan yang diantaranya memiliki jabatan sebagai, direksi, Branch Manajer, Senior Manajer, Marketing Manajer, Asisten Manajer, dan Staff Marketing.

IBF berusaha secara aktif berpartisipasi dalam mengambil peluang dalam pengembangan potensi investasi dibidang komoditi berjangka dan pasar uang oleh para investor yang memiliki dana cukup besar dengan memberikan jasa informasi keuangantentang pasar Internasional melalui transaksi Index & Valuta Asing.

PT IBF memiliki target tujuan yang ingin dicapai. Untuk mencapai tujuan tersebut tentu terdapat beberapa permasalahan-permasalahan yang terjadi seperti stress kerja karyawan yang didasari oleh beberapa hal seperti hubungan antar rekan kerja yang kurang harmonis baik person maupun team, sulitnya memperoleh nasabah akibat adanya pandemi covid, selain itu beban kerja yang berlebihan mengakibatkan karyawan menjadi lelah sehingga membuat karyawan menjadi stress saat bekerja.

Selain itu permasalahan lain yakni kepuasan kerja yang rendah dikarenakan beberapa faktor seperti, gaji pokok kurang sesuai, komisi yang didapatkan sedikit, menimbulkan rasa ketidakpuasan karyawan terhadap pekerjaannya. Selain itu permasalahan lainnya yakni komitmen organisasional dimana karyawan memiliki tingkat komitmen yang berbeda-beda. Perbedaan tersebutlah yang menentukan rasa keterikatan karyawan terhadap perusahaan. Permasalahan-permasalahan yang terjadi dapat membuat karyawan mulai merasa tidak adanya kesesuaian lagi antara karyawan dengan perusahaan sehingga memunculkan adanya niat karyawan untuk keluar dari perusahaan (Turnover Intention).

Turnover Intention adalah suatu keinginan atau niat karyawan untuk mengundurkan diri dan meninggalkan perusahaan. Turnover Intention tidak dapat dihindari oleh perusahaan, adanya persaingan yang luas membuat perusahaan atau organisasi mulai merekrut orang-orang berbakat dari pesaing dalam industri dengan menawarkan gaji yang lebih baik, peluang pertumbuhan karir, pelatihan, dan manfaat sebagai strategi retensi. Hal ini tentunya dapat menyebabkan terjadinya Turnover Intention pada perusahaan (Yukongdi & Shrestha, 2020).

Turnover intention yang tinggi dapat menjadi masalah serius bagi setiap perusahaan, dimana dampak negatif yang dirasakan oleh perusahaan adalah sulitnya mendapatkan kualitas dan kemampuan SDM yang sesuai dengan kualifikasi yang telah ditetapkan oleh perusahaan, (Waspodo et al., 2013) dalam (Soetrisno & Yoku, 2019).

Ada beberapa kemungkinan seorang karyawan melakukan Turnover Intention atau berniat untuk melakukannya. Terdapat tiga variabel yang mempengaruhi terjadinya Turnover Intention antara lain Job Stress, Organizational Commitment dan Job Satisfaction yang dianggap sebagai penyebab karyawan berniat untuk meninggalkan perusahaan (Kim et al., 2017).

Job Stress adalah kondisi yang bersifat dinamis di mana seorang individu dihadapkan dengan peluang, kendala (constraints), atau tuntutan (demands) yang berkaitan dengan apa yang diinginkan dan hasilnya dipersepsikan sebagai sesuatu yang tidak pasti tetapi penting Robbins dalam (Lestari & Mujiati, 2018).

(Soetrisno & Yoku, 2019) menyatakan Job Stress memiliki pengaruh positif terhadap turnover intention.

Hasil penelitian yang menguji hubungan Job Stress dengan turnover intention oleh (Rai, 2015) menyatakan bahwa stres kerja secara signifikan mempengaruhi intensi keluar, dimana ketika karyawan memiliki tingkat stress kerja yang semakin tinggi maka intensi keluar pada perusahaan juga akan semakin meningkat (Made & Indrayani, 2017).

Beberapa penyebab stres pada karyawan antara lain adanya tuntutan tugas, tuntutan hubungan antar pribadi serta tuntutan peran dalam melaksanakan kewajiban dan tanggung jawab karyawan pada perusahaan (Lestari & Mujiati, 2018).

Stres kerja yang terjadi pada karyawan mengakibatkan karyawan tersebut menjadi kurang memperhatikan keadaan sosialnya dan kurang peka terhadap orang disekitarnya sehingga menyebabkan ketidakharmonisan dalam hubungan antar karyawan. Hal tersebut yang memicu adanya keinginan-keinginan karyawan untuk melakukan Turnover Intention (Nursyamsi, 2012) dalam (Ningsih & Putra, 2019).

Faktor lain yang mempengaruhi terjadinya turnover intention adalah Organizational Commitment (Komitmen Organisasi). Yakni keterikatan atau keterkaitan antara karyawan dengan organisasi dalam upaya melaksanakan pekerjaannya, untuk pencapaian tujuan-tujuan dan keinginannya serta untuk menjaga kelangsungan perusahaan dalam memenuhi tujuan organisasi.

Karyawan dengan komitmen tinggi walaupun mereka tidak puas tetapi mereka akan sedikit bahkan tidak terlibat dalam turnover, karena rasa kesetiaan yang

mereka miliki terhadap organisasi. Namun berbeda dengan karyawan yang memiliki komitmen rendah pada organisasi akan cenderung menunjukkan tingkat kehadiran yang lebih rendah di tempat kerja (Destiyana et al., 2019).

(Setiyanto & Selvi, 2017) menyatakan adanya hubungan negatif antara Organizational Commitment dengan turnover intention karyawan, jadi semakin tinggi tingkat komitmen organisasional karyawan terhadap organisasi maka semakin rendah terjadinya tingkat turnover intention.

Dalam melaksanakan pekerjaannya, seorang karyawan memiliki masalah yang sangat mendasar dimana salah satunya adalah karyawan tidak akan memiliki tingkat komitmen yang sama. Perbedaan tersebutlah yang menentukan rasa tanggung jawab, serta rasa keterikatan pada organisasi. (Sudaryono, 2014) dalam (Ekhsan, 2019). Berbagai factor seperti, kenyamanan kerja, jaminan kerja, kepercayaan, serta loyalitas yang dapat mempengaruhi tinggi rendahnya komitmen karyawan terhadap organisasi..

Semakin tinggi komitmen organisasi karyawan terhadap perusahaan, semakin baik loyalitas dan keinginan untuk bertahan dalam berbagai kondisi, sehingga efektivitas pencapaian tujuan perusahaan dapat berjalan secara optimal sehingga dapat mengurangi terjadinya turnover intention (Ekhsan, 2019).

Selain stres kerja dan Komitmen Organisasi, kepuasan kerja juga merupakan faktor yang menyebabkan terjadinya Turnover Intention.

Job Satisfaction atau Kepuasan kerja adalah sikap emosional karyawan yang menyenangkan dan mencintai

pekerjaannya. Menurut pendapat (Ningsih & Putra, 2019) kepuasan kerja adalah suatu keadaan yang berkaitan dengan reaksi emosional dari pandangan seseorang yang telah mendapatkan kebutuhannya dari pekerjaan yang dilakukan, sehingga ketika karyawan merasa nyaman dalam bekerja dan mampu mengembangkan potensi yang dimilikinya, maka hal tersebut akan menjadi indikator kepuasan kerja yang baik.

(Indrayanti & Riana, 2016) menyatakan kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap turnover intention dimana semakin puas karyawan dalam bekerja maka mereka akan berusaha untuk tetap berada di dalam organisasi.

Tingkat kepuasan setiap karyawan berbeda-beda yang dipengaruhi berbagai factor baik eksternal maupun internal. Faktor-faktor tersebut seperti kompensasi, lingkungan kerja yang nyaman, prestasi yang baik dan lain sebagainya (Fahmi, 2020).

Karyawan dengan tingkat kepuasan rendah akan menunjukkan sikap negatif, baik terhadap pekerjaannya maupun terhadap lingkungan kerjanya, sehingga karyawan yang merasa tidak aman dalam dirinya akan merasakan kegelisahan. Yang akhirnya memunculkan niat berpindah (Turnover Intention) (Hanafiah, 2014) dalam (Lestari & Mujiati, 2018).

Karyawan yang memiliki rasa puas terhadap pekerjaan membuat karyawan tersebut lebih produktif dan tentunya lebih akan menurunkan potensi terjadinya turnover. Selain itu, karyawan yang puas dengan pekerjaannya cenderung lebih setia pada perusahaan dalam jangka panjang. Sebaliknya, karyawan yang tidak

puas dengan pekerjaan mereka akan cenderung memiliki keinginan untuk keluar dari perusahaan (*turnover intention*) (Saeed et al., 2014) dalam (Destiyana et al., 2019).

Berdasarkan argument variable-variabel penelitian diatas, maka penulis tertarik untuk mengambil judul “Pengaruh Job Stress, Organizational Commitment, dan Job Satisfaction Terhadap Turnover Intention Karyawan PT. International Business Futures Surabaya”.

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah *Job Stress* berpengaruh terhadap *turnover intention* pada karyawan PT. *International Business Future* Surabaya ?
2. Apakah *Organizational Commitment* berpengaruh terhadap *turnover intention* pada karyawan PT. *International Business Future* Surabaya ?
3. Apakah *Job Satisfaction* berpengaruh terhadap *turnover intention* pada karyawan PT. *International Business Future* Surabaya ?
4. Apakah *Job Stress, Organizational Commitment, dan Job Satisfaction* berpengaruh terhadap *turnover intention* pada karyawan PT. *International Business Futures* Surabaya ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah, maka tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh *Job Stress* terhadap *Turnover Itention* karyawan pada PT. *International Business Future* Surabaya .

2. Untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh *Organizational Commitment* Terhadap *Turnover Intention* karyawan pada PT. International Business Future Surabaya.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh *Job Satisfaction* Terhadap *Turnover Intention* karyawan pada PT. International Business Future Surabaya.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh *Job Stress, Organizational Commitment, dan, Job Satisfaction* Terhadap *Turnover Intention* karyawan pada PT. International Business Future Surabaya.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan harapan dapat memberikan manfaat bagi pihak-pihak terkait. Berikut manfaat penelitian antara lain:

1. Secara Teoritis

Kegunaan penelitian ini secara teoritis adalah memperkaya bukti empiris mengenai hubungan stres kerja, komitmen organisasional, kepuasan kerja dengan *turnover intention* di lingkup perusahaan.

2. Secara Praktis

- a. Bagi peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi sarana yang bermanfaat bagi penulis terhadap ilmu yang didapatkan dan dipelajari, terutama di bidang sumber daya manusia yang saling berkaitan dengan kegiatan perusahaan.

b. Bagi perusahaan

Penulis berharap penelitian ini mampu memberikan bahan pertimbangan, informasi dan sumbangan pemikiran bagi perusahaan dalam mengambil kebijakan yang berhubungan dalam hal stres kerja, komitmen organisasional, kepuasan kerja dan *turnover intention*.

c. Bagi Lembaga

Dapat dijadikan referensi untuk mengambil tindakan yang akan dilakukan serta sebagai pembelajaran guna mengembangkan penelitian - penelitian berikutnya.