

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam suatu organisasi atau perusahaan, peranan manajemen sumber daya manusia (SDM) sangatlah penting. Dengan pengaturan manajemen SDM secara profesional, diharapkan karyawan bekerja secara produktif. Pengelolaan karyawan secara profesional ini harus dimulai sejak perekrutan karyawan, penyeleksian, pengklasifikasian, penempatan karyawan sesuai dengan kemampuan, pelatihan, dan pengembangan kariernya (Mangkunegara, 2011: 1).

Dengan semakin berkembangnya suatu organisasi, maka makin sulit pula perencanaan dan pengendalian karyawannya. Oleh karena itu, sangatlah dibutuhkan manajemen sumber daya manusia yang mengatur dan mengatasi masalah-masalah yang berhubungan dengan kekaryawanan, baik dalam hal administrasi, pembagian tugas, maupun pada kegiatan manajemen SDM lainnya (Mangkunegara, 2011: 3).

Pencapaian produktivitas kerja berhubungan dengan stabilitas kerja dalam suatu organisasi, dan stabilitas kerja tersebut dipengaruhi oleh keluar masuknya karyawan (perputaran karyawan) dalam organisasi. Sebagai makhluk hidup, karyawan mempunyai keterbatasan, baik fisik maupun kemampuan. Oleh karena itu, karyawan dalam suatu organisasi pada suatu saat akan mengalami perputaran karena pensiun, mengundurkan diri atau dikeluarkan oleh organisasi. Adanya karyawan yang pensiun, mengundurkan diri atau yang dikeluarkan organisasi, menyebabkan organisasi harus mencari pengganti karyawan tersebut.

BAB I PENDAHULUAN

Adanya pergantian atau perputaran karyawan dalam suatu organisasi akan mempengaruhi stabilitas kerja karyawan, karena karyawan juga mempunyai hubungan dengan sesama karyawan. Dengan adanya pergantian, karyawan akan memulai hubungan baru lagi dengan karyawan yang baru, demikian juga dalam hal pelaksanaan kerja, karyawan yang baru membutuhkan waktu untuk mengetahui proses pekerjaan dalam organisasi sehingga mampu mengikuti karyawan lama lainnya.

PT Bank CIMB Niaga Tbk atau yang lebih dikenal dengan CIMB Niaga adalah sebuah bank yang berdiri pada tahun 1955. Saat ini CIMB Niaga merupakan bank terbesar keempat di Indonesia dilihat dari sisi aset, dan diakui prestasi dan keunggulannya di bidang pelayanan nasabah dan pengembangan manajemen. Saat ini mayoritas saham Bank CIMB Niaga dimiliki oleh CIMB Group. Bank CIMB Niaga merupakan bank pembayar (*payment bank*) KSEI terbesar dari nilai transaksi, dan dengan pangsa pasar 11%, saat ini CIMB Niaga adalah bank penyedia kredit pemilikan rumah terbesar ketiga di Indonesia. Kini Bank CIMB Niaga telah menjalin kerjasama dengan MNC Group untuk meningkatkan layanan belanja online "Rakuten" yang juga anak perusahaan MNC Group.

Berdasarkan survei awal yang dilakukan penulis terdapat data di Bank CIMB Niaga Bagian Marketing yang menunjukkan tingkat *turnover* karyawan yang relatif tinggi seperti terlihat pada tabel 1.1

BAB I PENDAHULUAN

Tabel 1.1
Data *Turnover* Karyawan Bank CIMB Niaga Bagian Marketing
Januari - Desember 2014

Bulan	Karyawan Awal	Karyawan Baru	Karyawan Keluar	Karyawan Akhir	<i>Turnover</i>
Januari	67	1	9	59	8.65%
Februari	63	1	8	56	8.00%
Maret	63	0	10	53	11.83%
April	69	3	10	62	7.25%
Mei	71	0	9	62	9.23%
Juni	59	0	17	42	23.78%
Juli	62	0	11	51	13.41%
Agustus	61	1	9	53	9.58%
September	70	0	8	62	8.25%
Oktober	65	1	13	53	14.04%
November	66	3	9	60	6.45%
Desember	64	0	12	52	14.29%

Sumber : Departemen HRD Bank CIMB Niaga Bagian Marketing, 2015

Dari data *turnover* yang terdapat pada Tabel 1.1 dapat dihitung presentase tingkat *turnover* karyawan Bank CIMB Niaga Bagian Marketing dengan menggunakan rumus LTO (*Labour Turn Over*). Rumus perhitungan untuk mengetahui besarnya *turnover* yakni sebagai berikut :

$$Turnover = \frac{\sum (\text{karyawan keluar} - \text{karyawan masuk})}{\frac{1}{2} \sum (\text{karyawan awal} + \text{karyawan akhir})} \times 100\%$$

Sumber : Malayu Hasibuan (2003:52)

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel 1.1 terlihat bahwa rata-rata tingkat *turnover* karyawan selama bulan Januari - Desember tahun 2014 sebesar 11,23%. Tidak ada suatu standar angka *turnover* yang ideal bagi suatu perusahaan, karena struktur karyawan setiap perusahaan berbeda-beda. Jadi, ketika ada suatu hal yang dapat meningkatkan *turnover intention*, maka sangat mudah seorang karyawan berpindah ke perusahaan lain.

Oleh karena itu, melihat fenomena di atas akhirnya penulis mengambil penelitian tentang bagaimana stres kerja dan *turnover intention* pada Bank CIMB

BAB I PENDAHULUAN

Niaga Bagian Marketing, dan akhirnya penulis mengambil judul: **“Pengaruh Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention* Pada Bank CIMB Niaga Sukajadi Bagian Marketing”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Untuk menyempurnakan, terhadap pembahasan dan keterbatasan pengetahuan penulis, maka penulis mengidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana stres kerja pada Bank CIMB Niaga Bagian Marketing?
2. Bagaimana *turnover intention* pada Bank CIMB Niaga Bagian Marketing?
3. Seberapa besar pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention* pada Bank CIMB Niaga Bagian Marketing?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk:

1. Mengetahui stres kerja pada Bank CIMB Niaga Bagian Marketing
2. Mengetahui *turnover intention* pada Bank CIMB Niaga Bagian Marketing
3. Mengetahui seberapa besar pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention* pada Bank CIMB Niaga Bagian Marketing

1.4 Kegunaan Penelitian

Hasil penelitian yang berupa skripsi ini diharapkan dapat digunakan untuk pihak-pihak antara lain:

1. Bagi perusahaan, dapat bermanfaat sebagai bahan masukan dalam rangka meningkatkan kinerja perusahaan melalui upaya meminimalisasi *turnover intention*.

BAB I PENDAHULUAN

2. Bagi pihak lain yang berminat mempelajari konsep ini diharapkan dapat merupakan salah satu masukan untuk penelitian lebih lanjut.
3. Bagi penulis sendiri, diharapkan dapat memberikan tambahan pengetahuan di bidang manajemen khususnya yang berhubungan dengan masalah sumber daya manusia.