

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pada jaman milenial ini stres menjadi pemicu dari banyak sekali persoalan. Menurut Robbins (2010) stres merupakan suatu keadaan yang dinamik dimana seseorang dihadapkan oleh suatu peluang, masalah, ataupun tuntutan yang dihubungkan dengan sesuatu yang sangat diperlukan maupun diinginkan dan hasilnya dianggap penting dan tidak tentu. Stres kerja dapat menjadi keuntungan maupun kerugian bagi karyawan. Efek yang menguntungkan adalah dengan adanya stres kerja diharapkan akan memacu karyawan agar dapat bersemangat menyelesaikan tugasnya dengan sebaik-baiknya, namun jika tidak dapat mengatasi stres maka akan timbul dampak yang merugikan bagi karyawan (Gitusudarmo, 2015). Yang dimaksudkan merugikan adalah bagaimana stres membuat kecerobohan dalam bekerja sehingga membuat kondisi pribadi ataupun lingkungan kerja karyawan tersebut dirugikan. Menurut analisis dr Dewi Soemarmo (2011) stres kerja dirasakan oleh banyak karyawan bahkan 15%-30% karyawan pernah mengidap gangguan kejiwaan.

Keinginan keluar atau juga dikenal dengan *turnover intention* dari suatu perusahaan adalah problema yang cukup signifikan dalam manajemen sumber daya manusia (Fah et.al, 2010). Keberhasilan dari suatu perusahaan

ditentukan dari kualitas sumber daya manusianya dimana saat karyawan tidak menuntaskan pekerjaannya dengan baik maka tujuan dari perusahaan akan tidak terpenuhi (Sylvia, dkk, 2014). Keinginan karyawan untuk keluar sebetulnya bukanlah sesuatu yang salah dan adalah hak dari individu masing-masing untuk berkembang. Tetapi harus diperhatikan bahwa keinginan keluar karyawan yang tinggi dapat mengindikasikan bahwa perusahaan tersebut kurang efektif, kurang efisien dan kurang produktif. Hal ini akan membahayakan bagi perusahaan itu dan perusahaan akan kehilangan karyawan yang sudah memiliki pengalaman dan perlu mencari dan melatih karyawan yang baru (Joarder et.al, 2011). Maka dari itu keputusan karyawan untuk meninggalkan perusahaan ini merupakan masalah yang cukup serius bagi setiap perusahaan (Mahdi et. al., 2012).

Menurut Zumrotin K. Soesilo Ketua Pembina Yayasan Lembaga Konsumen Indonesia (YLKI) (2014) tingkat stres yang dialami karyawan yang bergerak dibidang jasa keuangan perbankan tergolong cukup tinggi karena tingginya target nasabah yang diterapkan oleh Bank. Pada penelitian ini, peneliti hanya meneliti karyawan dari Bank swasta nasional "X" di Jakarta. Bank swasta nasional "X" merupakan Bank yang beromzet 10 triliun rupiah per tahunnya dan merupakan Bank yang cukup besar dan memiliki banyak cabang namun untuk penelitian ini peneliti hanya meneliti salah satu kantor yang ada di Jakarta.

Dari tulisan yang dipaparkan diatas maka peneliti ingin mengetahui pengaruh dari stress terhadap keinginan keluar dari karyawan Bank swasta nasional “X” di Jakarta sehingga menarik sebuah judul penelitian yaitu, **“PENGARUH TINGKAT STRES PADA KEINGINAN KELUAR KARYAWAN BANK SWASTA NASIONAL “X” DI JAKARTA”**

1.2 Rumusan Masalah

Rumusan masalah yang akan diteliti adalah:

1. Bagaimana tingkat stres karyawan Bank swasta nasional “X” di Jakarta?
2. Bagaimana tingkat keinginan keluar karyawan Bank swasta nasional “X” di Jakarta?
3. Apakah terdapat pengaruh tingkat stres pada keinginan keluar karyawan Bank swasta nasional “X” di Jakarta?

1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah peneliti ingin:

1. Mengetahui tingkat stres karyawan Bank swasta nasional “X” di Jakarta.
2. Mengetahui tingkat keinginan keluar karyawan Bank swasta nasional “X” di Jakarta.
3. Mengetahui apakah terdapat pengaruh tingkat stres pada keinginan keluar karyawan Bank swasta nasional “X” di Jakarta.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian bagi perusahaan :

1. Hasil penelitian ini dapat digunakan perusahaan untuk mengetahui tingkat stres karyawan Bank swasta nasional “X” di Jakarta dan indikatornya.
2. Hasil penelitian ini dapat digunakan perusahaan untuk mengurangi kemungkinan terjadinya *turnover intention* atau keinginan keluar karyawan di dalam perusahaan terutama di Bank swasta nasional “X” di Jakarta.

Manfaat penelitian bagi peneliti :

1. Secara teoritis penelitian ini bisa dijadikan landasan dalam mengembangkan model penelitian mengenai stres kerja dan keinginan keluar karyawan yang lebih komprehensif dengan objek yang lebih luas.
2. Secara akademis penelitian ini memberikan sumbangsih yang substansial bagi peneliti dalam mengembangkan wawasan dunia organisasi khususnya dalam pengaruh stres kerja terhadap keinginan keluar karyawan.

Manfaat bagi penelitian selanjutnya

1. Penelitian ini juga dapat menjadi landasan atau sebagai tambahan untuk penelitian selanjutnya.

2. Penelitian ini dapat dikembangkan kembali oleh peneliti selanjutnya dengan menambah variabel atau memperluas lingkup penelitian.

1.5 Hipotesis

Penelitian ini bertujuan untuk meneliti pengaruh stres kerja terhadap keinginan untuk keluar dari Bank swasta nasional “X” di Jakarta. Variabel yang akan diteliti dalam penelitian ini adalah stres kerja dan keinginan keluar karyawan dimana stres kerja merupakan variabel independennya dan variabel dependennya adalah keinginan keluar. Hipotesis yang peneliti ambil dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H0 : Tidak terdapat pengaruh stres kerja karyawan terhadap keinginan untuk keluar dari Bank swasta nasional “X” di Jakarta.

H1 : Terdapat pengaruh stres kerja karyawan terhadap keinginan untuk keluar dari Bank swasta nasional “X” di Jakarta.