

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) adalah salah satu yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. SDM juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan. Pada hakikatnya, SDM berupa manusia yang dipekerjakan di sebuah organisasi sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi itu.

Pengertian SDM dapat dibagi menjadi dua, yaitu pengertian mikro dan pengertian makro. Pengertian SDM secara mikro adalah individu yang bekerja dan menjadi anggota suatu perusahaan atau institusi dan biasa disebut sebagai pegawai, buruh, karyawan, pekerja, tenaga kerja dan lain sebagainya. Sedangkan pengertian SDM secara makro adalah penduduk suatu negara yang sudah memasuki usia angkatan kerja, baik yang belum bekerja maupun yang sudah bekerja.

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup karyawan, pegawai, buruh, manajer dan tenaga kerja lainnya untuk dapat menunjang aktivitas organisasi atau perusahaan demi mencapai tujuan yang telah ditentukan. Bagian atau unit yang biasanya mengurus sdm adalah departemen sumber daya manusia atau dalam bahasa inggris disebut HRD atau *human resource department*.

Sumber daya adalah segala sesuatu yang merupakan aset perusahaan untuk mencapai tujuannya. Sumber daya yang dimiliki perusahaan dapat dikategorikan

atas empat tipe sumber daya, seperti Finansial, Fisik, Manusia dan Kemampuan Teknologi. Sumber daya finansial merupakan salah satu unsur penting dalam rangka membentuk perusahaan yang maju dan terus berkembang karena berhubungan dengan saham yang merupakan modal utama dalam membangun sebuah perusahaan dan mengembangkan serta melanjutkan perusahaan tersebut. Sumber daya fisik merupakan sumber daya yang menyangkut penunjang secara fisik berdirinya suatu perusahaan seperti alat-alat kelengkapannya. Sumber daya manusia merupakan sector sentral dan penting dalam rangka pencapaian tujuan di suatu perusahaan, karena dengan adanya kemampuan skill para pekerja dan kualitas sumber daya manusia dapat menggerakkan perusahaan dengan baik dan benar. Kemampuan teknologi juga merupakan unsur penunjang penting dalam menggerakkan perusahaan, karena dengan adanya kelengkapan teknologi dan kecanggihan teknologi akan memudahkan berjalannya suatu perusahaan. Dari keempat sumber tersebut aspek yang terpenting yaitu manusia, karena manusia merupakan penggerak terpenting dalam perusahaan. Maju dan tidaknya perusahaan tergantung pada pengelolaan sumber daya manusia ini dapat dilakukan dalam suatu perusahaan itu atau oleh suatu departemen tertentu.

Di dalam masyarakat yang terus berkembang, sumber daya manusia mempunyai kedudukan yang penting. Meskipun tidak berada dalam masyarakat yang berorientasi kerja yang memandang kerja sebagai sesuatu yang mulia, tetapi tidak boleh mengabaikan manusia yang melakukan pekerjaan. Pandangan yang dimiliki masyarakat menunjukkan semakin kuatnya permintaan untuk memperhatikan aspek manusia, bukan hanya sekedar aspek ekonomi dan teknologi.

Dalam rangka menghadapi era globalisasi dan kondisi masyarakat sekarang, setiap organisasi atau instansi baik swasta maupun pemerintah dituntut untuk dapat mengelola kegiatannya dengan baik, teratur demi tercapainya tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan serta untuk menjaga dan mempertahankan kesinambungan dan perkembangan dari instansi atau organisasi yang dijalankan. Demi terwujudnya keberhasilan hal tersebut harus diakui akan pentingnya peran serta sumber daya manusia. Pengembangan sumber daya manusia pada instansi pada hakikatnya merupakan upaya untuk memberikan jaminan bahwa aktivitas yang dilakukan instansi dapat dilaksanakan sesuai dengan ketentuan. Upaya pengembangan sumber daya manusia pada dasarnya merupakan langkah nyata yang dilakukan oleh instansi untuk memberikan jaminan bahwa tujuan yang ditetapkan dapat dicapai secara maksimal. Kondisi ini juga berlaku bagi instansi pemerintah yang selalu berupaya untuk memberikan pelayanan yang terbaik kepada masyarakat.

Instansi atau organisasi tidak mungkin terlepas dari tenaga manusia, walaupun aktivitas instansi tersebut telah memiliki anggaran modal yang cukup besar dengan dukungan teknologi yang modern, sebab bagaimanapun majunya teknologi tanpa ditunjang oleh manusia sebagai sumber dayanya maka tujuan instansi atau organisasi tidak akan tercapai, dengan demikian maka sumber daya manusia sangat penting untuk diberikan arahan dan bimbingan manajemen instansi pada umumnya dan manajemen sumber daya manusia pada khususnya.

Dalam mewujudkan visi dan misinya organisasi harus didukung sumber daya manusia terampil dan handal. Sikap mental seorang karyawan dalam bentuk langsung jawab untuk melaksanakan setiap hak dan kewajibannya akan mendorongnya untuk mencapai kinerja terbaiknya dalam interaksi dengan organisasi, pemberian motivasi dikatakan penting karena pimpinan itu tidak sama dengan pegawai karena seorang pimpinan tidak dapat melakukan pekerjaan sendiri. Keberhasilan sebuah organisasi sangat ditentukan oleh hasil kerja yang dilakukan oleh bawahan. Untuk melaksanakan tugas sebagai seorang pimpinan, dia harus membagi - bagikan tugas dan pekerjaan kepada bawahan yang ada di dalam instansi tersebut, seorang pimpinan juga harus mampu menciptakan suasana yang kondusif, memberikan cukup perhatian kepada bawahan, memberikan penghargaan terhadap prestasi kerja pegawai dan menjalin komunikasi yang baik dengan seluruh pegawai.

Tujuan manajemen sumber daya manusia adalah untuk mengoptimalkan kegunaan dari seluruh pekerja didalam sebuah lembaga atau organisasi. Pada konteks ini, produktivitas diartikan sebagai nisbah dari output (keluaran) dari sebuah lembaga terhadap inputnya (masukan) baik itu manusia, modal bahan baku, energi dan yang lainnya. Sementara itu, tujuan khusus dari sebuah manajemen sumber daya manusia adalah untuk membantu para manajer fungsional atau manajer lini supaya bisa mengelola seluruh pekerja dengan cara yang lebih efektif.

Melihat dari pentingnya peranan sumber daya manusia dalam organisasi, maka sumber daya manusia harus dikelola dengan baik. Mengelola sumber daya

manusia merupakan tugas seorang pimpinan di dalam organisasi. Kata "mengelola" dalam frase mengelola sumber daya manusia menunjukkan bahwa tugas pimpinan tidak hanya sekedar menarik tenaga kerja, memberikan pelatihan dan kompensasi yang adil, tetapi juga harus mampu memberikan motivasi dan pengarahan serta pengaruh agar mampu melaksanakan tugas dengan baik untuk menunjang sumber daya yang lain dalam organisasi.

Menurut Mobley (2011) *turnover intention* adalah kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya secara sukarela atau pindah dari satu tempat kerja ke tempat kerja yang lain menurut pilihannya sendiri.

Turnover intention tidak berdiri sendiri, ada hal-hal yang mendorong terjadinya perilaku karyawan tersebut. Seseorang tidak akan meninggalkan organisasi tanpa suatu alasan/ faktor yang memicu timbulnya keinginan untuk berpindah/ *turnover intention*.

Indikator – indikator *turnover intention* menurut mobley (2011) antara lain: memikirkan untuk keluar (*Thinking of Quitting*), Pencarian alternatif pekerjaan (*Intention to search for alternatives*), niat untuk keluar (*Intention Quit*)

Bank Perkreditan Rakyat (BPR) adalah Bank yang melaksanakan kegiatan usaha secara konvensional atau berdasarkan prinsip syariah, yang dalam kegiatannya tidak memberikan jasa dalam lalu lintas pembayaran.

Tabel 1.1
Berikut data absensi pegawai BPR kerinci
Periode Januari s/d Desember 2022

Jumlah Karyawan	Januari-Desember 2022			
	Telat	Absen	Izin	Sakit
30 orang	55	0	43	67

Sumber : Data bagian umum BPR kerinci

Berdasarkan tabel 1.1 diatas dapat dilihat bahwa tingkat ketidak hadiran karyawan pada BPR kerinci mengalami peningkatan dimana absensi pada bulan Januari – Desember 2022 yaitu telat sebanyak 55 kali , absen sebanyak 0, Izin sebanyak 43 kali dan sakit sebanyak 67 kali dari 30 karyawan yang bekerja di PT.BPR Kerinci. hal ini berdampak akan meningkat terjadinya *turnover intention*.

Menurut Mobley (2011) faktor-faktor yang mempengaruhi munculnya *turnover intention* antara lain: 1. Faktor Eksternal (aspek lingkungan dan aspek individu). 2. Faktor internal (budaya organisasi, gaya kepemimpinan, kompensasi, kepuasan kerja, karir dan komitmen organisasi)

Menurut Robbins dan Judge (2016) mendefinisikan Komitmen Organisasi sebagai suatu keadaan dimana seorang individu memihak organisasi serta tujuan-tujuannya dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi. Menurut Indra Kharis (2010) komitmen organisasi adalah suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginan untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Jadi keterlibatan keterlibatan yang tinggi berarti memihak pada pekerjaan tertentu seorang individu. Sedangkan menurut Busro (2018) Komitmen organisasi

merupakan tingkat kepercayaan dan penerimaan tenaga kerja terhadap tujuan organisasi dan mempunyai keinginan untuk tetap ada didalam organisasi tersebut. Komitmen pada PT. BPR kerinci masih kurang dan produktif rendah, sehingga karyawan tidak bekerja dengan sungguh-sungguh dalam melakukan pekerjaannya, Hal ini di karenakan Komitmen organisasi pada PT.BPR kerinci mengalami sedikitnya peluang untuk naik jabatan atau peluang promosi dari PT.BPR kerinci sehingga kerugian yang berhubungan dengan keluarnya karyawan dari organisasi akan terjadi.

Indikator-indikator Komitmen Organisasional menurut Robbins dan Judge (2015) sebagai berikut: Komitmen afektif (affective commitment), Komitmen berkelanjutan (continuence commitment), dan komitmen normatif (normative commitment).

Sedangkan menurut Veithzal Rivai (2011) kompensasi merupakan sesuatu yang karyawan dapatkan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan.

Menurut Veithzal Rivai (2011) mengemukakan indikator dari kompensasi yaitu: kompensasi finansial langsung (gaji, bonus, insentif) dan kompensasi tidak langsung (asuransi, tunjangan dan uang pensiun).

Masih banyak karyawan yang kurang puas menerima gaji bulannya karena mereka menganggap gaji yang di terima tidak sesuai dengan kebutuhan sehari-hari. Gaji merupakan bayaran tetap yang diterima karyawan setiap bulan sekali karena kedudukannya dalam organisasi, apabila gaji yang di berikan oleh organisasi terhadap karyawan sesuai dengan pekerjaannya maka kecil kemungkinan terjadinya

intensi untuk keluar (*turnover intention*). Dan begitupun sebaliknya jika gaji yang di terima oleh karyawan tidak sesuai atau di memuaskan bagi karyawan, maka lebih besar kemungkinan terjadinya intensi untuk keluar dari organisasi (*turnover intention*).

Menurut (Afandi, 2018) Kepuasan kerja adalah sikap yang positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan. Indikator-indikator menurut Afandi (2018) antara lain: pekerjaan, upah, promosi, pengawas, rekan kerja.

Kurangnya ada peluang untuk karyawan meningkatkan karir, Kemungkinan seorang karyawan dapat berkembang melalui kenaikan jabatan, jika ada kesempatan karyawan untuk memperoleh peningkatan karir selama bekerja di BPR kerinci maka kemungkinan tidak ada niat untuk keluar dari tempat kerjanya, Dan apabila tidak adanya peluang untuk meningkatkan karir atau naik jabatan dalam BPR kerinci maka kemungkinan akan ada terjadinya *turnover intention*.

Peneliti terdahulu yang berhubungan dengan penelitian ini (2017) jessica lauren yang melakukan penelitian di PT.X dengan judul penelitian “pengaruh kompensasi dan komitmen organisasional terhadap *turnover intention* dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada karyawan PT.X. Rinma apriliysna dari universitas PGRI Yogyakarta juga pernah melakukan penelitian ini dengan judul penelitian “pengaruh komitmen, kompensasi dan konflik terhadap *turnover intention* karyawan” (studi kasus di UMKM bakpia paguyuban PEW laris manis) Eka sri subekti (2018) , telah meneliti tentang “ pengaruh kompensasi dan kepuasan

kerja terhadap *turnover intention* pegawai pada SMA swasta muhammadiyah 2 medan “.Shania andriana (2021), telah meneliti tentang “ pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap turnover intention melalui mediasi komitmen organisasional” dengan studi kasus pada yayasan compassion Indonesia cluster Yogyakarta. Poni Yanita, telah meneliti’ pengaruh kompensasi, Komitmen Organisasi, dan job insecurity terhadap intention to turnover pada dosen sekolah ilmu ekonomi (STIE-SAK).

Berdasarkan fenomena dan referensi penelitian terdahulu diatas, peneliti ini akan lebih memfokuskan bagaimana pengaruh komitmen organisasional, kompensasi dan kepuasan kerja terhadap turnover intention di BPR kerinci, untuk itu penulis tertarik melakukan penelitian pada instansi tersebut dan memilih judul penelitian ini yaitu: “ **PENGARUH KOMITMEN ORGANISASIONAL, KOMPENSASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION PEGAWAI PT. BPR KERINCI**”

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh komitmen organisasional terhadap *Turnover Intention* di PT. BPR kerinci dan berapa besar pengaruhnya?
2. Apakah terdapat pengaruh Kompensasi terhadap *Turnover Intention* di PT. BPR kerinci dan berapa besar pengaruhnya?
3. Apakah terdapat pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention* di PT.BPR kerinci dan berapa besar pengaruhnya?

4. Apakah terdapat pengaruh Komitmen Organisasional, Kompensasi dan Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention* di PT.BPR kerinci dan berapa besar pengaruhnya?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas maka tujuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasional terhadap *Turnover Intention* di PT.BPR kerinci dan berapa besar pengaruhnya
2. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap *Turnover Intention* di BPR kerinci dan berapa besar pengaruhnya
3. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap *Turnover Intention* di PT.BPR kerinci dan berapa besar pengaruhnya
4. Untuk mengetahui pengaruh Komitmen Organisasional, Kompensasi dan Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention* di PT.BPR kerinci dan berapa besar pengaruhnya

1.4 Manfaat Penelitian

Dari hasil penelitian ini diharapkan akan memberikan manfaat kepada pihak akademis dan praktisi, bagi akademis dapat memberikan manfaat dalam hal pengembangan ilmu manajemen, khususnya dalam bidang sumber daya manusia, melalui pendekatan dan metode-metode yang digunakan, terutama tentang faktor-faktor yang mempengaruhi *TURNOVER INTENTION* di PT. BPR kerinci

Bagi praktisi dapat mengetahui bagaimana komitmen, kompensasi, dan kepuasan kerja mempengaruhi turnover intention di BPR kerinci.