

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Fungsi sumber daya manusia sangat penting dalam suatu organisasi agar tetap produktif di zaman yang persaingannya tanpa batas ini, sehingga peran manajemen sumber daya manusia tidak hanya menjadi tanggung jawab dari pegawainya tetapi juga untuk pimpinan organisasi. Peran dari organisasi itu sendiri juga sangat diperlukan untuk membentuk komitmen karyawan, menuntut organisasi memberikan dukungan kepada pegawainya. Banyak perusahaan kini telah menaruh banyak perhatian pada komitmen organisasi dalam berbagai aspek kegiatan untuk meningkatkan keterikatan dan kualitas hidup karyawan. Hal tersebut disebabkan karena komitmen organisasi merupakan faktor yang sangat menentukan bagaimana karyawan secara aktif terlibat dalam menjalankan setiap kegiatan di dalam perusahaan. Secara historis, komitmen organisasi merupakan sebuah perspektif yang bersifat keperilakuan di mana komitmen diartikan sebagai perilaku yang konsisten dengan aktivitas (Anna, et al, 2020).

Turnover intention (keinginan untuk pindah) hal ini dapat mengganggu aktifitas dan produktivitas dari pada organisasi itu sendiri dan hal tersebut merupakan sinyal awal yang harus diperhatikan bagi organisasi. Ada juga bukti empiris yang menunjukkan bahwa orgnaisasi harus menanggung biaya keuangan yang lebih tinggi karena pergantian karyawan.

Turnover intention merupakan suatu tanda peringatan moral yang rendah, dan itu adalah jumlah karyawan pergerakan masuk dan keluar dari suatu organisasi. Ini tanda moral rendah ketika mereka pergi sebagai hasilnya kondisi kerja yang buruk (Faaroek, 2021).

PD. BPR BKK Purwodadi adalah lembaga keuangan non-bank yang dikenal sebagai Badan Perkreditan Daerah (BKK), didirikan pada tahun 1970. Seiring dengan perkembangan bisnis perbankan BPR BKK di Kabupaten Grobogan, pada tanggal 21 Oktober 2005, berdasarkan keputusan Wakil Gubernur Bank Indonesia Nomor 7/7/KEP.Dp.Dp G/2005 mengenai Persetujuan Penggabungan, serta perintah Gubernur Jawa Tengah Nomor 503/68/2005 tentang Perjanjian Persetujuan Penggabungan, 18 PD. BPR BKK mengalami proses penggabungan pada masa pemerintahan Grobogan.

Tabel 1.1

Data Jumlah Karyawan PD. BPR BKK Purwodadi Tahun 2019-2023

Tahun	Jumlah karyawan	Karyawan masuk	Karyawan keluar
2019	284	15	20
2020	273	18	11
2021	327	54	22
2022	318	29	29
2023	278	52	46

Sumber: PD. BPR BKK Purwodadi, 2024

Berdasarkan data dari PD. BPR BKK Purwodadi, dapat diketahui jumlah karyawan yang masuk dan keluar selama tahun 2019 hingga 2023. Data tersebut menunjukkan bahwa terjadi peningkatan jumlah karyawan yang keluar dimana pada tahun 2022 terdapat 29 karyawan yang keluar, namun

pada tahun 2023 semakin meningkat menjadi 46 orang. Tingginya jumlah karyawan yang keluar tersebut menunjukkan tingginya *turn over intention* karyawan artinya karyawan memutuskan untuk keluar dari PD. BPR BKK Purwodadi.

Turnover intention dipengaruhi oleh komitmen organisasional. Karyawan yang tidak berkomitmen terhadap organisasi memiliki kemungkinan yang lebih besar untuk meninggalkan organisasi, melalui ketidakhadiran atau perputaran secara permanen. Sangat penting sebuah komitmen terhadap perusahaan tersebut, karyawan menganggap bahwa perusahaan atau pekerjaan mereka merupakan hal yang penting untuk kehidupannya. Komitmen organisasional karyawan dapat dipengaruhi oleh budaya organisasi. Persepsi positif karyawan terhadap budaya organisasi akan meningkatkan komitmen organisasional karyawan. Apabila budaya organisasi yang tercipta sudah baik dan pemahaman budaya organisasi karyawan juga tinggi maka *turnover intention* karyawan akan menurun, serta dimediasi oleh komitmen organisasi yang tinggi dari karyawan akan mampu membuat tingkat *turnover intention* karyawan menurun (Wibawa dan Supartha, 2023). Berikut ini merupakan data lama bekerja karyawan PD. BPR BKK Purwodadi sebagai indikator komitmen kerja karyawan.

Tabel 1.2
Lama Bekerja Karyawan PD. BPR BKK Purwodadi

Lama Bekerja	Jumlah Karyawan
> 10 tahun	32
5 – 10 tahun	56
1 – 5 tahun	184

Sumber: PD. BPR BKK Purwodadi, 2024

Berdasarkan tabel 1.2 menunjukkan bahwa lama bekerja karyawan PD. BPR BKK Purwodadi mayoritas selama 1 hingga 5 tahun, dan hanya 32 orang karyawan yang memiliki masa kerja lebih dari 10 tahun. Hal tersebut menunjukkan bahwa komitmen karyawan yang masih rendah pada PD. BPR BKK Purwodadi diindikasikan dengan karyawan yang masih bertahan di organisasi untuk waktu yang lama kurang dari separuh dari total karyawan.

Perbedaan budaya dalam organisasi mendorong individu untuk melihat profesi mereka dari berbagai perspektif. Dengan kata lain, karyawan yang memahami lingkungan dan budaya yang positif di dalam organisasi akan sangat bermanfaat bagi keberhasilan organisasi tersebut (Safari, 2017). Pernyataan dari BPR Purwodadi mengungkapkan adanya permasalahan terkait budaya organisasi, yaitu kurangnya instruksi dari pimpinan kepada karyawan untuk bekerja secara maksimal. Hal ini tercermin dari penurunan budaya organisasi, yang terlihat pada transaksi keuangan perbankan yang tidak mencapai target pengumpulan dan pencairan dana oleh nasabah. Budaya organisasi juga mempengaruhi norma dan sikap yang ditunjukkan oleh

karyawan dalam sebuah organisasi. Bagaimanapun, karyawan memerlukan pemahaman yang baik mengenai keberagaman budaya, mengingat mereka berpotensi berinteraksi dengan berbagai individu dari latar belakang budaya yang berbeda dalam suatu organisasi. Aspek-aspek dalam budaya organisasi PD. BPR BKK Purwodadi yang meliputi kepribadian, orientasi tim, norma organisasi belum memenuhi target yang ditentukan organisasi. Karyawan belum mampu bekerja sama untuk menyelesaikan sebuah permasalahan seperti nasabah yang menunggak membayar angsuran dari BPR.

Stres kerja juga merupakan faktor yang dapat menyebabkan niat untuk mengundurkan diri (*turnover intention*). Handoko (2018:200) menjelaskan stres sebagai kondisi dinamis yang dialami individu saat menghadapi peluang, kendala, atau tuntutan yang terkait dengan keinginan mereka, di mana hasilnya dipersepsikan sebagai tidak pasti namun sangat penting. Mangkunegara (2016:84) menyatakan bahwa dalam jangka panjang, karyawan yang tidak mampu menahan stres kerja dapat menjadi sakit atau bahkan mengundurkan diri. Stres kerja juga dialami oleh karyawan PD. BPR BKK Purwodadi, di mana mereka merasa tertekan karena target yang ditetapkan oleh perusahaan cukup tinggi dan belum dapat dicapai secara optimal oleh karyawan. Sebagaimana terlihat dalam tabel 1.4 berikut ini:

Tabel 1.3**Permasalahan pada Variabel Stres Kerja di PD. BPR BKK Purwodadi**

Indikator	Permasalahan
Beban kerja yang sulit dan berlebihan	Tingginya target simpanan dan pinjaman yang dibebankan kepada karyawan Bank Perkreditan Rakyat menyebabkan beban kerja yang sulit dan berlebihan, memicu stres kerja yang signifikan.
Tekanan dan sikap pimpinan yang kurang adil	Kurangnya apresiasi dari atasan saat karyawan Bank Perkreditan Rakyat berhasil memenuhi target menyebabkan tekanan dan sikap pimpinan yang kurang adil, memperburuk kondisi kerja.
Ketegangan dan kesalahan	Ketegangan yang tinggi dan kesalahan yang sering terjadi di Bank Perkreditan Rakyat semakin meningkatkan tingkat stres kerja karyawan.

Sumber: PD. BPR BKK Purwodadi, 2024

Berdasarkan tabel 1.3 menunjukkan terdapat permasalahan pada variabel stres kerja karyawan dimana tingginya target simpanan dan pinjaman yang dibebankan kepada karyawan Bank Perkreditan Rakyat menyebabkan beban kerja yang sulit dan berlebihan, memicu stres kerja yang signifikan. Kurangnya apresiasi dari atasan saat karyawan Bank Perkreditan Rakyat berhasil memenuhi target menyebabkan tekanan dan sikap pimpinan yang kurang adil, memperburuk kondisi kerja.

Ada variasi hasil yang mencolok dalam penelitian-penelitian sebelumnya mengenai Pengaruh Budaya Organisasi, Stres Kerja dan

Komitmen Organisasional Terhadap *Turnover intention* (Studi pada karyawan Bank Perkreditan Rakyat Kecamatan Purwodadi). Penelitian yang dilakukan oleh Erninawati dan Mardika (2021) menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional. Hasil yang sama ditunjukkan oleh Asi, dkk (2021) yang menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional. Berbeda dengan yang dilakukan oleh penelitian Aprilia dan Chasanah (2023) yang menunjukkan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasional. Apriliana, dkk (2021) serta Gozali (2022) menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap komitmen organisasional. Namun hasil yang berbeda dilakukan oleh Christover dan Ie (2021) menyatakan bahwa stres kerja tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasional.

Penelitian yang dilakukan oleh Faaroek (2021) serta Putra, dkk (2023) menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*. Hasil yang sama ditunjukkan oleh penelitian Wibawa dan Supartha (2023) yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*. Namun berbeda dengan yang dilakukan oleh Izzah, dkk (2021) yang menyatakan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap *turnover intention*.

Penelitian yang dilakukan oleh Oktavia (2022) serta Tereza, dkk (2023) yang menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention*. Sejalan yang dilakukan oleh Yunitasari, dkk (2023) yang

menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention*. Namun berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Izzah, dkk (2021) yang menunjukkan bahwa stres kerja tidak berpengaruh terhadap *turnover intention*.

Wibawa dan Supartha (2023) serta Oktavia (2022) menyatakan bahwa komitmen organisasional berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*. Sejalan yang dilakukan Yunitasari, dkk (2023) yang menyatakan bahwa komitmen organisasional berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*. Berbeda dengan yang dilakukan oleh Tereza, dkk (2023) menyatakan bahwa komitmen organisasional tidak berpengaruh terhadap *turnover intention*.

Berdasarkan permasalahan di atas, terdapat bukti terjadinya *turnover* karyawan akibat kurangnya komitmen organisasi pada karyawan PBR Purwodadi, serta budaya organisasi dan faktor stres kerja yang diyakini dapat mendorong terjadinya *turnover* karyawan. Hasil penelitian selama ini masih menimbulkan perbedaan hasil positif dan negatif antara penelitian yang berbeda, oleh karena itu penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **"Pengaruh Budaya Organisasi dan Stres Kerja Terhadap *Turnover intention* Melalui Komitmen Organisasional (Studi pada karyawan Bank Perkreditan Rakyat Kecamatan Purwodadi)"**.

1.2 Ruang Lingkup

Studi ini merupakan bagian dari departemen Sumber Daya Manusia. Peneliti akan mengkaji masalah peningkatan *Turnover intention* melalui

budaya organisasi, stres kerja, dan keterlibatan organisasi di PD. BPR Purwodadi. Agar tidak meninggalkan topik yang sedang dibahas, penelitian ini dibatasi pada:

1. Penelitian dilakukan di PD. BPR BKK Purwodadi yang beralamat di Jl. Siswamiharja No. 40 Purwodadi.
2. Responden yang diteliti adalah karyawan yang bekerja di PD. BPR BKK Purwodadi sebanyak 278 karyawan.
3. Variabel endogen dalam penelitian ini adalah *turnover intention* sedangkan variabel eksogen adalah budaya organisasi, stres kerja serta variabel intervening adalah komitmen organisasional.
4. Karyawan PD. BPR BKK Purwodadi yang menjadi responden merupakan karyawan yang telah bekerja selama 1 tahun.
5. Waktu penelitian membutuhkan 6 bulan sejak proposal telah disepakati.

1.3 Rumusan Masalah

Permasalahan yang terjadi di PD BPR BKK Purwodadi adalah sebagai berikut :

1. Jumlah karyawan yang masuk dan keluar selama tahun 2019 hingga 2023 menunjukkan terjadi peningkatan jumlah karyawan yang keluar. Tingginya jumlah karyawan yang keluar tersebut menunjukkan tingginya *turn over intention* karyawan (tabel 1.1).

2. Komitmen karyawan yang masih rendah pada PD. BPR BKK Purwodadi diindikasikan dengan karyawan yang masih bertahan di organisasi untuk waktu yang lama kurang dari separuh dari total karyawan (tabel 1.2).
3. Tingginya target simpanan dan pinjaman yang dibebankan kepada karyawan Bank Perkreditan Rakyat menyebabkan beban kerja yang sulit dan berlebihan, memicu stres kerja yang signifikan (tabel 1.3).

Disamping itu, perbedaan tetap pada hasil penelitian sebelumnya mengenai pengaruh budaya organisasi dan stres kerja terhadap *turnover intention* melalui komitmen organisasional. Oleh karena itu, diperlukan lebih banyak penelitian. Berdasarkan pada uraian permasalahan yang ada, maka pertanyaan penelitian pada penelitian ini diantaranya:

1. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan PD. BPR BKK Purwodadi?
2. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan PD. BPR BKK Purwodadi?
3. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap komitmen organisasional karyawan PD. BPR BKK Purwodadi?
4. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasional karyawan PD. BPR BKK Purwodadi?
5. Apakah komitmen organisasional berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan PD. BPR BKK Purwodadi?

1.4 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah dan pertanyaan penelitian maka dapat dikembangkan tujuan penelitian sebagai berikut:

1. Menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap *turnover intention* karyawan PD. BPR BKK Purwodadi.
2. Menganalisis pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention* PD. BPR BKK Purwodadi.
3. Menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasional karyawan PD. BPR BKK Purwodadi.
4. Menganalisis pengaruh stres kerja terhadap komitmen organisasional karyawan PD. BPR BKK Purwodadi.
5. Menganalisis pengaruh komitmen organisasional terhadap *turnover intention* karyawan PD. BPR BKK Purwodadi.

1.5 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Manfaat teoritis yang dapat diperoleh dari penelitian ini meliputi pemahaman lebih mendalam mengenai teori *turnover intention* melalui analisis budaya organisasi, stres kerja, dan komitmen organisasional. Penelitian ini juga bertujuan untuk memperkaya pengetahuan dalam bidang manajemen sumber daya manusia. Selain itu, hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi untuk penelitian-penelitian selanjutnya.

2. Manfaat Praktis

Dengan adanya hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan masukan bagi Bank Perkreditan Rakyat Kecamatan Purwodadi sebagai bahan pengembangan dalam budaya organisasi khususnya pada permasalahan stress kerja dan *turnover intention* dalam menghadapi permasalahan tersebut.

