

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia memegang peranan penting dalam operasional perusahaan untuk mewujudkan kesuksesan bisnis. Purnomo et. al (2024) menjelaskan bahwa sumber daya manusia (SDM) adalah konsep luas yang berkaitan dengan penerapan, kebijakan, dan prosedur yang dipergunakan untuk mengatur orang atau karyawan di seluruh organisasi. Sumber daya manusia (SDM) berupa karyawan memiliki peranan besar yang harus diemban sejak dini, merupakan aset yang harus ditingkatkan secara efisien dan efektif sebab akan memberikan dampak yang signifikan terhadap kelangsungan perusahaan. Karyawan merupakan hal yang paling penting dalam suatu perusahaan karena hasil kerjanya akan mempengaruhi prestasi perusahaan. Apabila prestasi kerja karyawan rendah, maka akan menjadi halangan bagi perusahaan untuk mewujudkan tujuannya. Hal ini memungkinkan perusahaan melakukan banyak aktivitas seperti perekrutan, seleksi, pelatihan dan mempertahankan karyawan terbaik dengan kinerja terbaik. Suatu perusahaan perlu menjaga karyawannya agar dapat memberikan kontribusi yang baik bagi perusahaan. Karyawan yang tidak diperhatikan oleh perusahaan dan tidak terpenuhi kebutuhannya akan memilih keluar dari tempat kerjanya sekarang.

Rumawas (2023:8) mendefinisikan *turnover intention* merupakan kecenderungan perilaku karyawan untuk mencoba meninggalkan organisasi pekerjaan mereka, yang dapat menyebabkan *turnover actual*. Adanya niat

karyawan meninggalkan organisasi karena karyawan yang sibuk memikirkan meninggalkan organisasi dapat terlepas dari pekerjaannya dan rekan kerjanya dengan konsekuensi yang cukup besar untuk kinerja. Pergantian karyawan penting untuk diatasi karena gesekan yang tinggi dapat memengaruhi perusahaan secara luas, secara langsung dan tidak langsung, yang mengakibatkan peningkatan biaya perekrutan dan pelatihan, kehilangan produksi, pengurangan laba, dan keseluruhan moral karyawan yang lebih rendah.

Turnover intention yang dilakukan karyawan dapat tercermin dari perilaku disiplin karyawan tersebut. Azan & Zebua (2019:172) menyatakan bahwa disiplin merupakan sikap yang ditunjukkan dari perbuatan dan tingkah laku seseorang, baik berbentuk kepatuhan dan ketaatan terhadap *role* dan norma yang berlaku dan ditetapkan di organisasi, serta mampu menyelesaikan seluruh kewajiban dengan baik, benar dan tepat waktu. Disiplin adalah tindakan manajerial untuk mendukung para anggota organisasi untuk melaksanakan semua tuntutan yang telah disepakati. Atau dapat dikatakan, kedisiplinan karyawan yaitu suatu bentuk kegiatan pembiasaan yang dilakukan untuk memperbaiki, membentuk dan meningkatkan pengetahuan, sikap serta perilaku karyawan sehingga mereka secara senang berusaha bekerja dengan kooperatif antar para karyawan yang lain serta terus berusaha memperbaiki prestasi kerjanya.

Motivasi juga dapat mempengaruhi *turnover intention* karyawan dalam sebuah perusahaan. Azan & Zebua (2021:148) mengemukakan bahwa motivasi merupakan suatu kondisi atau keadaan psikologis yang merangsang, mendorong, dan menggerakkan seseorang untuk melakukan suatu aktivitas perilaku

agar tujuan yang diinginkan dapat terwujud atau tercapai. Motivasi juga menggambarkan keadaan dalam diri organisme atau individu yang mendorong suatu perilaku ke arah tujuan. Motivasi berupa perubahan energi di dalam diri seseorang yang ditandai oleh munculnya *feeling* dan didahului oleh tanggapan terhadap adanya tujuan.

Organizational citizenship behavior juga dapat menjadi faktor tinggi rendahnya *turnover intention* karyawan. Setiawan (2022:39) menyatakan bahwa *organizational citizenship behavior* adalah perilaku karyawan yang melebihi peran yang diwajibkan, yang tidak secara langsung atau eksplisit diakui oleh sistem *reward* formal. Perilaku karyawan seperti ini memiliki arti bahwa perilaku tersebut bukan merupakan persyaratan yang harus dilaksanakan dalam peran tertentu atau deskripsi kerja tertentu, atau perilaku yang merupakan pilihan pribadi. *Organizational citizenship behavior* juga sering diartikan sebagai perilaku yang melebihi kewajiban formal (*ekstra role*) yang tidak berhubungan dengan kompensasi langsung.

Menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 17 Tahun 2012 Tentang Perkoperasian, koperasi adalah badan hukum yang didirikan oleh orang perseorangan atau badan hukum koperasi, dengan pemisahan kekayaan para anggotanya sebagai modal untuk menjalankan usaha, yang memenuhi aspirasi dan kebutuhan bersama di bidang ekonomi, sosial, dan budaya sesuai dengan nilai dan prinsip koperasi. Koperasi melaksanakan prinsip koperasi yang meliputi: keanggotaan koperasi bersifat sukarela dan terbuka, pengawasan oleh anggota diselenggarakan secara demokratis, anggota berpartisipasi aktif dalam kegiatan

ekonomi koperasi, serta koperasi merupakan badan usaha swadaya yang otonom, dan independen.

BMT AL-Hikmah Jepara merupakan koperasi simpan pinjam pembiayaan syariah yang didirikan pada tanggal 14 April 1997 dengan Badan Hukum: 518/06/8/BH/PAD/XIV.10.X1/2011. BMT AL-Hikmah Jepara memiliki jaringan pelayanan anggota sebanyak 12 Kantor Cabang Jepara. Berkenaan dengan pesatnya persaingan koperasi di Kabupaten Jepara dan dalam rangka mewujudkan Visi BMT AL-Hikmah Jepara menjadi lembaga keuangan islami, profesional, terbaik dan mensejahterkan anggota, maka pimpinan BMT AL-Hikmah Jepara menuntut karyawan untuk memaksimalkan capaian kerja yang dihasilkan.

Karyawan BMT AL-Hikmah Jepara merupakan tumpuan perusahaan sektor keuangan untuk menawarkan produk layanan simpanan dan pembiayaan serta baitul mal. HRD BMT AL-Hikmah Jepara menyatakan bahwa *turnover intention* menjadi perhatian serius bagi BMT AL-Hikmah Jepara karena berpotensi menimbulkan sejumlah masalah, seperti gangguan pada operasional perusahaan, konflik etika di antara karyawan, dan penambahan biaya terkait perekrutan, pelatihan, dan pengembangan staf baru. Permasalahan *turnover intention* pada BMT AL-Hikmah Jepara diidentifikasi dari data keluar masuk karyawan yang ditunjukkan pada tabel 1.1 sebagai berikut:

Tabel 1.1
Data Keluar Masuk Karyawan Tetap BMT AL-Hikmah Jepara
Tahun 2019 sampai dengan Tahun 2023

Tahun	Jumlah Karyawan	Karyawan Masuk	Karyawan Keluar
2019	88	2	3
2020	87	4	5
2021	86	4	1
2022	89	1	4
2023	86	2	4

Sumber: HRD BMT AL-Hikmah Jepara

Berdasarkan tabel 1.1 data keluar masuk karyawan BMT AL-Hikmah Jepara diketahui bahwadari tahun 2019 sampai dengan tahun 2023 di setiap tahunnya ada karyawan yang keluar. Hal tersebut menggambarkan adanya masalah pada *turnover intention* BMT AL-Hikmah Jepara. Keluarnya karyawan BMT AL-Hikmah Jepara dikarenakan beberapa karyawan yang melanggar standar operasional perusahaan. Alasan lain karyawan BMT AL-Hikmah Jepara keluar dari pekerjaannya karena tidak bersedia dipindah tempat kerja (mutasi) dan memilih keluar.

Disiplin karyawan dalam melaksanakan tugasnya juga dapat menjadi masalah dalam sebuah perusahaan. Permasalahan disiplin kerja pada karyawan BMT AL-Hikmah Jepara disajikan sebagai berikut:

Tabel 1.2
Data Kehadiran Karyawan Tetap BMT AL-Hikmah Jepara
Bulan Januari sampai dengan Bulan Juni Tahun 2024

Bulan	Jumlah Karyawan	Kehadiran	
		Tepat Waktu	Telambat
Januari	84	81	3
Februari	84	84	-
Maret	84	78	6
April	84	75	9
Mei	84	79	5
Juni	84	82	2

Sumber: HRD BMT AL-Hikmah Jepara

Berdasarkan tabel 1.2 data kehadiran karyawan BMT AL-Hikmah Jepara pada bulan Januari sampai dengan Juni 2024 diketahui bahwa masih terdapat karyawan yang datang terlambat. Pada bulan April tahun 2024 karyawan yang datang terlambat cukup signifikan yaitu sebanyak 9 karyawan. Hal tersebut menggambarkan bahwa disiplin kerja karyawan BMT AL-Hikmah Jepara belum optimal.

Masalah berikutnya yang terjadi di BMT AL-Hikmah Jepara adalah masalah motivasi. Berdasarkan informasi dari HRD BMT AL-Hikmah Jepara, sedikit karyawan yang mendapatkan *reward* karena tingginya target yang ditetapkan perusahaan. Hal tersebut menggambarkan ada masalah motivasi pada karyawan BMT AL-Hikmah Jepara.

HRD BMT AL-Hikmah Jepara menjelaskan bahwa permasalahan *organizational citizenship behavior* pada karyawan BMT AL-Hikmah Jepara diketahui dari hasil pemenuhan target masing-masing tim *marketing* FO (*Funding Officer*) maupun tim *marketing* AO (*Account Officer*) serta perilaku karyawan yang tidak bersedia membantu sesama tim kerja. Tingkat *organizational citizenship*

behavior yang buruk akan memicu penurunan kualitas karyawan dan meningkatkan tingkat *turnover intention*.

Research gap berkaitan dengan pengaruh disiplin terhadap *turnover intention* dijelaskan dari penelitian Anisa et. al (2023), Dewi et. al (2023), Fifaldyovan & Supriyanta (2022), Hermawati et. al (2021), Kamila & Mildawani (2024) dan Nurramdhani et. al (2024) yang menyatakan bahwa disiplin berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Berbeda dengan penelitian Fathari & Oktafien (2023) yang menyatakan bahwa disiplin tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*.

Research gap berkaitan dengan pengaruh motivasi terhadap *turnover intention* dijelaskan dari penelitian Diputra et. al (2021), Lubis & Syah (2019), Marclinto & Hafni (2020) dan Nitalia et. al (2024) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Berbeda dengan penelitian Agustini & Muttaqin (2023), Nurramdhani et. al (2024) yang menyatakan bahwa motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*.

Research gap berkaitan dengan pengaruh *organizational citizenship behavior* terhadap dijelaskan dari penelitian Adi & Suharmono (2024), Annisa et. al (2024), Nasir et. al (2022), Prasetya et. al (2022) dan Shah et. al (2020) yang menyatakan bahwa *organizational citizenship behavior* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Berbeda dengan penelitian Suwandi & Badrianto (2024), Cetin (2023) yang menyatakan bahwa *organizational citizenship behavior* tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*.

Berdasarkan *research gap* dari penelitian terdahulu dan beberapa permasalahan pada BMT AL-Hikmah Jepara, mendasari penulis untuk melakukan penelitian dengan judul “**Pengaruh Disiplin, Motivasi Dan *Organizational Citizenship Behavior* Terhadap *Turnover Intention* Pada BMT Al-Hikmah Jepara**”.

1.2 Ruang Lingkup

Ruang lingkup penelitian ini dibatasi sebagai berikut:

1. Variabel independen dalam penelitian ini terdiri dari disiplin, motivasi dan *organizational citizenship behavior* sedangkan variabel dependend dalam penelitian ini yaitu *turnover intention*.
2. Obyek penelitian ini dilakukan pada BMT AL-Hikmah Jepara.
3. Responden dalam penelitian ini difokuskan pada karyawan BMT AL-Hikmah Jepara.
4. Waktu penelitian yaitu bulan Agustus 2024 sampai Desember2024.

1.3 Perumusan Masalah

Identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Berdasarkan tabel 1.1 data keluar masuk karyawan BMT AL-Hikmah Jepara diketahui bahwa dari tahun 2019 sampai dengan tahun 2023 di setiap tahunnya ada karyawan yang keluar.
2. Berdasarkan tabel 1.2 data kehadiran karyawan BMT AL-Hikmah Jepara pada bulan Januari sampai dengan Juni 2024 diketahui bahwa masih terdapat karyawan yang datang terlambat dengan berbagai alasan.

3. Berdasarkan pernyataan HRD BMT AL-Hikmah Jepara menjelaskan bahwa motivasi yang tergolong rendah didukung dengan tingginya target yang ditentukan perusahaan, sehingga karyawan tidak mampu meraih *reward* sesuai dengan ketentuan perusahaan.
4. Berdasarkan pernyataan HRD BMT AL-Hikmah Jepara menjelaskan bahwa masalah *organizational citizenship behavior* pada karyawan BMT AL-Hikmah Jepara diketahui dari perilaku karyawan yang tidak bersedia membantu sesama tim kerja.

Berkaitan dengan identifikasi masalah yang telah dijelaskan, maka dirumuskan pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh disiplin terhadap *turnover intention* pada BMT AL-Hikmah Jepara?
2. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap *turnover intention* pada BMT AL-Hikmah Jepara?
3. Bagaimana pengaruh *organizational citizenship behavior* terhadap *turnover intention* pada BMT AL-Hikmah Jepara?
4. Bagaimana pengaruh disiplin, motivasi dan *organizational citizenship behavior* secara simultan terhadap *turnover intention* pada BMT AL-Hikmah Jepara?

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah diatas maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian adalah:

1. Menganalisis pengaruh disiplin terhadap *turnover intention* pada BMT AL-Hikmah Jepara.
2. Menganalisis pengaruh motivasi terhadap *turnover intention* pada BMT AL-Hikmah Jepara.
3. Menganalisis pengaruh *organizational citizenship behavior* terhadap *turnover intention* pada BMT AL-Hikmah Jepara.
4. Menganalisis pengaruh disiplin, motivasi dan *organizational citizenship behavior* secara simultan terhadap *turnover intention* pada BMT AL-Hikmah Jepara.

1.5 Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian yang hendak dicapai, maka penelitian ini diharapkan mempunyai manfaat baik secara teoritis maupun praktis. Adapun manfaat penelitian ini sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

a. Bagi Ilmu Pengetahuan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan mengenai pengaruh disiplin, motivasi dan *organizational citizenship behavior* terhadap *turnover intention*.

b. Bagi Penelitian Selanjutnya

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan referensi maupun bahan kajian penelitian selanjutnya khususnya mengenai pengaruh disiplin, motivasi dan *organizational citizenship behavior* terhadap *turnover intention*.

2. Manfaat Praktis

1. Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan serta dapat diterapkan penulis dalam dunia pekerjaan khususnya yang berkaitan dengan sumber daya manusia.

2. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai masukan atau informasi bagi BMT AL-Hikmah Jepara untuk menurunkan *turnover intention* melalui disiplin, motivasi dan *organizational citizenship behavior*.