

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Persaingan antar perusahaan di era globalisasi semakin tajam, sehingga sumber daya manusia (SDM) dituntut untuk terus menerus mampu mengembangkan diri secara proaktif. Sumber daya manusia harus menjadi manusia-manusia pembelajar, yaitu pribadi-pribadi yang mau belajar dan bekerja keras dengan penuh semangat, sehingga potensi perusahaan berkembang maksimal. Oleh karena itu, sumber daya manusia yang diperlukan pada saat ini adalah SDM yang sanggup menguasai teknologi dengan cepat, adaptif dan responsif terhadap perubahan-perubahan teknologi (Mulia, 2021:22).

Baitul Maal Wat Tamwil (BMT) ini memiliki peran yang sangat penting dalam kehidupan masyarakat. BMT Mitra Muamalah (MitraMu) Jepara adalah salah satu Lembaga Keuangan Mikro Syariah yang berbadan hukum Koperasi atau Koperasi Simpan Pinjam dan Pembiayaan Syariah (KSPPS). BMT MitraMu telah berdiri sejak tahun 2001 dan memiliki karyawan sejumlah 60 orang yang tersebar diseluruh kantor cabang di kabupaten Jepara. Jumlah tersebut rata-rata tiap cabang ada 4-5 karyawan yang melayani kebutuhan anggotanya. 1 manajer cabang, 2 *Account Officer*, 1 Admin/CS, dan 1 Teller. Tergantung dari jumlah asset yang dikelola oleh kantor cabang tersebut, dan terbagi kedalam dua tim, yaitu tim pusat dan tim cabang. Kedua tim ini saling berkoordinasi untuk kemajuan BMT Mitra Mu Jepara. Karyawan di BMT MitraMu Jepara memiliki peran penting dalam peningkatan asset. Aspek yang menunjang kinerja karyawan agar senantiasa meningkatkan dan mengembangkan perusahaan selalu di

optimalkan. Agar visi dan misi dari perusahaan terwujud dengan kinerja yang baik (MitraMu, 2017) .

Turnover Intention merupakan suatu tingkat keluar masuknya karyawan yang tinggi dalam suatu organisasi berarti naiknya biaya perekrutan, seleksi, dan pelatihan. Tingginya tingkat keluar-masuknya karyawan juga menghambat suatu organisasi secara efisien bila personel yang berpengalaman dan berpengetahuan keluar dan penggantian harus ditemukan dan disiapkan untuk mengambil posisi yang bertanggung jawab.

Menurut Robbins, (2014:162) pengertian *turnover intention* adalah adalah penarikan diri seseorang keluar dari suatu organisasi, (*turnover*) dapat diputuskan secara sukarela, maupun secara tidak sukarela. *Voluntary turnover* atau *quit* merupakan keputusan karyawan untuk meninggalkan organisasi secara sukarela yang disebabkan oleh faktor seberapa menarik pekerjaan yang ada saat ini dan tersedianya alternatif pekerjaan lain.

Budaya organisasi merupakan sistem penyebaran kepercayaan dan nilai - nilai yang berkembang dalam suatu organisasi dan mengarahkan perilaku dari anggota-anggotanya dalam suatu organisasi. Istilah *organization culture* lebih banyak digunakan karena maknanya lebih luas, sedangkan istilah *corporate culture* pada konteks yang lebih umum dan lebih populer. Pemakaian istilah *corporate culture* biasa diganti dengan istilah *organization culture*. Budaya organisasi menurut Fahmi (2017:117) “Budaya organisasi merupakan hasil proses melebur gaya budaya dan perilaku tiap individu yang dibawa sebelumnya ke dalam sebuah norma-norma dan filosofi yang baru, yang memiliki energi serta kebanggaan kelompok dalam menghadapi sesuatu dan tujuan tertentu”.

Lingkungan kerja adalah lingkungan dimana segala hal yang berhubungan dengan aktivitas pegawai di dalam kantor. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk bekerja secara optimal. Menurut Nitisemito (2015:109) Lingkungan Kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Misalnya adalah kebersihan, music dan lain-lain. Karena hal itu dapat berpengaruh terhadap pekerjaan yang dilakukan, setiap perusahaan haruslah mengusahakan sedemikian rupa sehingga mempunyai pengaruh yang positif terhadap karyawan.

Komitmen Organisasional merupakan suatu keadaan yang dirasakan individu untuk terikat dalam organisasi dan mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi sehingga mereka tidak mudah untuk mencari pekerjaan di luar dari perusahaan tempat mereka bekerja. Menurut Samsuddin (2018 : 61) Pengertian mengenai komitmen organisasi yakni adalah janji (perjanjian/kontrak) untuk melakukan sesuatu. Janji pada diri kita sendiri atau pada orang lain yang tercermin dalam tindakan kita. Komitmen merupakan pengakuan seutuhnya, sebagai sikap yang sebenarnya yang berasal dari watak yang keluar dari dalam diri seseorang.

Persoalan tentang *turnover* menjadi perhatian yang sangat penting bagi perusahaan terutama di lingkungan SDM. Tingginya tingkat *turnover* karyawan dapat menghambat pertumbuhan dan perkembangan perusahaan. Salah satu perusahaan yang dapat dikatakan mengalami tingkat turnover cukup tinggi yaitu BMT MitraMu Jepara. Berikut data *turnover* karyawan di BMT MitraMU Jepara. Berikut data turnover karyawan di BMT MitraMU Jepara.

Tabel 1.1
Data Turnover Karyawan Pada BMT MitraMu Jepara Tahun 2022-2023

Tahun	Karyawan Awal tahun	Karyawan keluar	Karyawan masuk	Karyawan Akhir tahun	Persentase Karyawan Keluar
2022	60	8	8	60	13,3%
2023	60	10	10	60	17%

Sumber: BMT MitrraMu Jepara Tahun 2024

Berdasarkan tabel 1.1 menunjukkan bahwa persentase turnover karyawan pada BMT MitraMu Jepara cenderung tinggi. Selain cenderung tinggi persentase karyawan keluar mengalami peningkatan dari tahun sebelumnya. Pada tahun 2022 persentase karyawan keluar sebesar 13,3% dan naik menjadi 17% pada tahun 2023. Apabila persentase turnover disuatu perusahaan melebihi 10%, dapat diartikan bahwa *turnover* atau keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan yang bersangkutan dapat dikatakan tinggi (Rustiawan 2023).

Masalah lain yang terjadi di BMT MitraMu Jepara adalah masalah budaya organisasi. Hal tersebut terlihat dari data absensi karyawan dari bulan Januari-Desember 2023, sebagaimana tabel 1.2 di bawah ini

Tabel 1.2
Data Absensi Karyawan BMT MitraMu Jepara
Bulan Januari – Desember 2023

No	Bulan	Jumlah Karyawan	Alpha	Persentase ketidakhadiran
1.	Januari	60	5	8,3%
2.	Februari	60	2	3,3%
3.	Maret	60	3	5%
4.	April	60	3	5%
5.	Mei	60	7	11,6%
6.	Juni	60	10	16,6%
7.	Juli	60	6	10%
8.	Agustus	60	15	25%
9.	September	60	8	13,3%
10.	Oktober	60	5	8,3%
11.	November	60	10	16,6%
12.	Desember	60	5	8,3%

Sumber : BMT MitrraMu Jepara Tahun 2023

Berdasarkan tabel 1.2 terlihat bahwa selama tahun 2023, disetiap bulannya selalu ada karyawan yang tidak masuk tanpa keterangan, kenaikan tertinggi jumlah karyawan tidak hadir yaitu pada bulan Agustus 2023 sebanyak 25,%, hal tersebut menggambarkan budaya organisasi belum dilaksanakan secara maksimal.

Lingkungan kerja sangat berperan dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Berdasarkan wawancara dengan beberapa karyawan BMT MitraMu Jepara, permasalahan berkaitan dengan lingkungan kerja fisik yaitu menumpuknya berkas yang kurang tertata dengan rapi, item barang yang sangat banyak yang tidak tertata dengan baik menyebabkan karyawan sering kewalahan dalam mencari data yang diinginkan. Selain itu tata letak ruang kerja yang kurang memadai sehingga membatasi ruang gerak karyawan, selain itu beberapa karyawan yang bebas masuk ruangan menjadikan karyawan lain kurang fokus bekerja karena ruangnya terlalu sempit dan berisik sebagaimana gambar 1.1 dibawah ini

Gambar 1.1
Gambar Ruang Kerja Karyawan BMT MitraMu Jepara



Sumber : BMT MitrraMu Jepara Tahun 2024

Masalah lain yang terjadi di BMT MitraMu Jepara adalah masalah komitmen organisasi. Hal tersebut terlihat dari data absensi keterlambatan karyawan dari bulan Januari-Desember 2023, sebagaimana tabel 1.3 di bawah ini

Tabel 1.3
Data Absensi Keterlambatan Karyawan BMT MitraMu Jepara
Bulan Januari - Desember 2023

No	Bulan	Jumlah Karyawan	Keterlambatan	Presentase Keterlambatan
1.	Januari	60	3	5%
2.	Februari	60	4	6,6%
3.	Maret	60	2	3,3%
4.	April	60	7	11,6%
5.	Mei	60	5	8,3%
6.	Juni	60	10	16,6%
7.	Juli	60	6	10%
8.	Agustus	60	9	15%
9.	September	60	13	21,6%
10.	Oktober	60	5	8,3%
11.	November	60	8	13,3%
12.	Desember	60	5	8,3%

Sumber : BMT MitrraMu Jepara Tahun 2023

Dari tabel 1.3 terlihat bahwa selama tahun 2023, disetiap bulannya selalu ada karyawan yang terlambat tanpa keterangan, Pada bulan Januari jumlah karyawan yang terlambat masuk kerja sebanyak 3 orang dengan persentase keterlambatan sebesar 5%, pada bulan september persentase keterlambatan masuk kerja karyawan meningkat drastis dengan persentase keterlambatan sebesar 21,6% dengan total karyawan yang terlambat sebanyak 13 orang. Hal tersebut menggambarkan komitmen organisasi belum dilaksanakan secara maksimal.

Research Gap pada penelitian ini diantaranya penelitian yang dilakukan oleh Abdulah, M. A., & Badrianto, Y. (2023) bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention, sedangkan penelitian yang dilakukan Rahmizal, M., & Lasmi, N. (2021) menunjukkan

bahwa budaya organisasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap turnover intention.

Mahsyar, J. H., Andini, L. P., & Arraniri, I. (2023). bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention, sedangkan penelitian yang dilakukan Zulfa, E. F., & Azizah, S. N. (2020) mendapatkan hasil yang berbeda bahwa Lingkungan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap turnover intention.

Elisabet, N. G., Indah, G., Setyanto, E., & Haliawan, P. (2023). menunjukkan bahwa komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention, sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Firdaus, F., & Lusiana, H. (2020) menunjukkan komitmen organisasional berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap turnover intention.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, serta adanya hasil yang berbeda pada hasil penelitian – penelitian terdahulu, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, LINGKUNGAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL TERHADAP *TURNOVER INTENTION* PADA BMT MITRAMU JEPARA”**.

1.2 Ruang Lingkup

Adanya ruang lingkup permasalahan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Objek penelitian adalah Karyawan BMT MitraMu Jepara.
2. Variabel pada penelitian ini terdiri dari variabel bebas yaitu Budaya Organisasi (X1), Lingkungan Kerja (X2) dan Komitmen organisasional

(X3). Variabel terikat (*Dependent*) pada penelitian ini yaitu *Turnover Intention* (Y)

3. Responden penelitian ini adalah Karyawan BMT MitraMu Jepara

1.3 Perumusan Masalah

1. Masalah *Turnover* karyawan pada BMT MitraMu Jepara berdasarkan tabel 1.1 menunjukkan bahwa persentase turnover karyawan pada BMT MitraMu Jepara cenderung tinggi. Selain cenderung tinggi persentase karyawan keluar mengalami peningkatan dari tahun sebelumnya. Pada tahun 2022 persentase karyawan keluar sebesar 13,3% dan naik menjadi 17% pada tahun 2023.
2. Masalah budaya organisasi berdasarkan tabel 1.2 terlihat bahwa selama tahun 2023, disetiap bulannya selalu ada karyawan yang tidak masuk tanpa keterangan, kenaikan tertinggi jumlah karyawan tidak hadir yaitu pada bulan Agustus 2023 sebanyak 25, %.
3. Masalah lingkungan kerja pada BMT MitraMu Jepara berupa tata letak ruang kerja yang kurang memadai, sehingga membatasi ruang gerak karyawan, selain itu beberapa karyawan yang bebas masuk ruangan menjadikan karyawan lain kurang fokus bekerja karena ruangnya terlalu sempit dan berisik.
4. Masalah komitmen organisasional pada BMT MitraMu Jepara berdasarkan tabel 1.3 terlihat bahwa selama tahun 2023, disetiap bulannya selalu ada karyawan yang terlambat tanpa keterangan, Pada bulan Januari jumlah karyawan yang terlambat masuk kerja sebanyak 3 orang dengan persentase keterlambatan sebesar 5%, pada bulan

September persentase keterlambatan masuk kerja karyawan meningkat drastis dengan persentase keterlambatan sebesar 21,6% dengan total karyawan yang terlambat sebanyak 13 orang.

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut maka dalam penelitian ini penulis ingin merumuskan permasalahan :

1. Bagaimana Budaya Organisasi berpengaruh terhadap *Turnover Intention* pada BMT MitraMu Jepara?
2. Bagaimana Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap *Turnover Intention* pada BMT MitraMu Jepara?
3. Bagaimana Komitmen Organisasional berpengaruh terhadap *Turnover Intention* pada BMT MitraMu Jepara?
4. Bagaimana Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasional secara bersama-sama berpengaruh terhadap *Turnover Intention* pada BMT MitraMu Jepara?

1.4 Tujuan Penelitian

Penelitian ini mempunyai tujuan sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis pengaruh Budaya Organisasi terhadap *Turnover Intention* pada BMT MitraMu Jepara.
2. Untuk menganalisis pengaruh Lingkungan Kerja terhadap *Turnover Intention* pada BMT MitraMu Jepara.
3. Untuk menganalisis pengaruh Komitmen Organisasional terhadap *Turnover Intention* pada BMT MitraMu Jepara.
4. Untuk menganalisis pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasional secara bersama-sama terhadap *Turnover*

Intention pada BMT MitraMu Jepara.

1.5 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat secara teoritis maupun praktis sebagai berikut:

1.5.1 Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi salah satu sumber referensi untuk penelitian selanjutnya serta untuk pengembangan ilmu pengetahuan manajemen sumber daya manusia tentang budaya organisasi, lingkungan kerja, komitmen organisasional dan *turnover intention*.

1.5.2 Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi BMT untuk menurunkan *turnover intention* melalui budaya organisasi, lingkungan kerja dan komitmen organisasional.