

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam suatu organisasi tentu terdapat suatu tujuan yang ingin dicapai. Salah satu faktor yang mendukung dalam pencapaian tujuan tersebut adalah sumber daya manusia didalam organisasi itu sendiri. Sumber daya manusia adalah aset yang paling penting dalam sebuah organisasi karna keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh unsur manusia (Raya, 2019).

Setiap organisasi di dalam perusahaan tentu selalu mempunyai tujuan dan menginginkan adanya suatu keberhasilan dalam usahanya. Suatu organisasi, baik pemerintah maupun swasta untuk mencapai tujuannya, harus melalui sarana dalam bentuk organisasi yang digerakkan sekelompok orang yang berperan aktif sebagai pelaku dalam upaya mencapai tujuan perusahaan atau organisasi. Tanpa kemampuan yang baik dari karyawan, tujuan yang ditetapkan tidak akan pernah tercapai (Raya, 2019). Hal ini dapat terjadi karena banyak karyawan yang tidak berusaha maksimal dalam pekerjaannya, sehingga target yang ditetapkan perusahaan tidak tercapai sebagai akibat dari *Turnover Intention* yang tidak maksimal *Turnover Intention* berasal (Ningsih, dkk 2019).

Dalam hal ini karyawan yang bekerja merupakan salah satu unsur yang harus berperan secara aktif dan menempatkan kedudukannya sebagai tenaga profesional sesuai dengan tuntutan masyarakat yang semakin berkembang. Kelengkapan dari jumlah dan kualitas dari karyawan akan mempengaruhi

keberhasilan dari *Turnover Intention* yang berujung pada peningkatan *Turnover Intention*. Untuk itu karyawan dituntut profesional dalam menjalankan tugasnya (Ningsih, dkk 2019).

Turnover Intention sangat terkait dengan kepuasan kerja dan stres kerja. Hal ini disebabkan karyawan dalam suatu perusahaan yang memiliki kepuasan kerja akan cenderung lebih produktif, memberikan kontribusi terhadap sasaran dan tujuan organisasi serta memiliki keinginan yang rendah untuk keluar dari perusahaan, perputaran karyawan dapat dipicu oleh banyak faktor, tetapi kepuasan kerja telah konsisten diidentifikasi sebagai prediktor utama (Amalia, 2019).

Menurut (Ridho & Susanti, 2019), Iklim organisasi merupakan suatu konsep yang menggambarkan tentang kualitas lingkungan internal organisasi yang mempengaruhi perilaku anggota organisasi dalam melaksanakan pekerjaannya. Kondisi iklim organisasi perusahaan dinilai karyawan cukup baik. Berdasarkan pengujian yang dilakukan diketahui bahwa iklim organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Menurut (Barsah and Ridwan 2020), Etos Kerja adalah seperangkat perilaku kerja positif yang berakar pada kesadaran yang kental, keyakinan yang fundamental, disertai komitmen yang total pada paradigma kerja integral.

Menurut (Raya, 2019) memberikan definisi kepuasan kerja sebagai perasaan positif tentang pekerjaan sebagai hasil evaluasi dari karakteristiknya. Pekerjaan memerlukan interaksi dengan rekan sekerja dan atasan, mengikuti aturan dan kebijakan organisasional, memenuhi standar kinerja, hidup dengan kondisi kerja kurang ideal, dan semacamnya.

Berdasarkan hasil wawancara yang saya lakukan terdapat tingginya *Turnover Intention* pada PT. Bank BRI (Persero) Tbk. Maninjau, yang mana ini disebabkan karena iklim organisasi yang kurang bagus, kemudian etos kerja yang tidak optimal ditambah lagi kepuasan kerja pada karyawan yang menurun. Dimana kepuasan kerja sangat berpengaruh pada *Turnover Intention*.

Berikut tabel penilaian kinerja karyawan PT. Bank BRI (Persero) Tbk. Maninjau Periode Tahun 2019-2021 :

Tabel 1.1
Data Penilaian Kinerja Karyawan PT. Bank BRI (Persero) Tbk. Maninjau
Tahun 2019-2021

Nilai	Kriteria	Tahun					
		2019		2020		2021	
		Jumlah Karyawan	%	Jumlah Karyawan	%	Jumlah Karyawan	%
> 8,5	Sangat Baik	8	15,7	6	10,9	4	9,5
6,8-8,4	Baik	24	47,1	27	49,1	19	45,2
5,2-6,7	Cukup Baik	16	31,4	19	34,5	17	40,5
3,6-5,1	Kurang Baik	2	3,9	1	1,8	1	2,4
<3,5	Tidak Baik	1	2	2	3,6	1	2,4
Jumlah Karyawan		51	100	55	100	42	100

Sumber : PT. Bank BRI (Persero) Tbk. Maninjau

Dari tabel 1.1 diatas dapat dilihat bahwa kinerja karyawan PT. Bank BRI (Persero) Tbk. Maninjau dari tahun 2019-2021 mengalami fluktuasi dan bahkan penurunan setiap tahunnya. Terlihat dari jumlah karyawan yang memperoleh penilaian kinerja sangat baik pada tahun 2019 karyawan yang memperoleh predikat kinerja sangat baik hanya berjumlah 8 orang atau sekitar 15,7% dari 51 orang karyawan, kemudian di tahun 2020 menurun menjadi 10,9% dari 55 orang karyawan dan di tahun 2021 kembali menurun menjadi 9,5% dari 42 orang karyawan. Dimana hal ini disebabkan karena iklim organisasi yang kurang

sesuai, kemudian *work ethic* yang tidak bagus ditambah lagi kepuasan kerja yang menurun, sehingga akan berpengaruh terhadap *turnover intention* pada karyawan. Ditambah lagi Kurangnya komunikasi antara sesama karyawan akan menyebabkan meningkatnya *Turnover Intention*, tidak adanya kerja sama tim, kurangnya tolong menolong antar sesama rekan kerja akan menyebabkan tingginya *Turnover Intention*. Banyaknya penurunan kehadiran yang menunjukkan bahwa komitmen para karyawan mengalami penurunan sehingga mengakibatkan pada tingginya *Turnover Intention*.

Penelitian yang dilakukan oleh (Syarkani 2017), Pengaruh *Work Ethic* terhadap *Turnover Intention*. Metode penelitian yang digunakan Deskriptif Kuantitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Work Ethic* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*.

Penelitian yang dilakukan oleh (Hajrina and Mariam 2018), Pengaruh *Work Ethic*, Kepuasan Kerja, kemampuan kerja terhadap *Turnover Intention*. Metode penelitian yang digunakan Deskriptif Kuantitatif. Hasil penelitian menunjukkan *Work Ethic* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*, Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* dan kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*.

Penelitian yang dilakukan oleh (Ode and Muizu 2017), Pengaruh Iklim Organisasi terhadap *Turnover Intention* dengan Kepuasan Kerja sebagai variable intervening. Metode penelitian yang digunakan Deskriptif Kuantitatif. Hasil penelitian bahwa Iklim Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap

Turnover Intention, Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*.

Penelitian yang dilakukan oleh (Bahrum and Sinaga 2015), Pengaruh Iklim Organisasi terhadap *Turnover Intention*. Metode penelitian yang digunakan Deskriptif Kuantitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Iklim Organisasi berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention*.

Penelitian yang dilakukan oleh (Intan 2018), Pengaruh *Work Ethic* terhadap *Turnover Intention*. Metode penelitian yang digunakan Deskriptif Kuantitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Work Ethic* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*.

(Anin Dwita & Rozikan, 2022) *The Effect of Islamic Work Ethics and Affective Commitment on Quality of Work Life and Turnover Intention of Sharia Bank*. Dengan hasil penelitian *Work Ethics* tidak berpengaruh terhadap *Turnover Intention*.

(Derrick, 2022) Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja terhadap *Turnover Intention*. Dengan hasil penelitian kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap *Turnover Intention*.

(Putra & Suwandana, 2017) Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap *Turnover Intention* Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. Dengan hasil penelitian kepuasan kerja tidak mampu memediasi Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap *Turnover Intention*

Berdasarkan uraian diatas, dapat dilihat terdapat perbedaan hasil penelitian, dengan adanya perbedaan hasil penelitian ini penulis tertarik

melakukan penelitian dengan menambah variabel baru dan objek penelitian yang juga berbeda, dengan judul penelitian “**Pengaruh Iklim Organisasi Dan *Work Ethic* Terhadap *Turnover Intention* Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Bank BRI (Persero) Tbk. Maninjau**”.

1.2 Identifikasi Masalah

Dari uraian latar belakang, maka penulis dapat menentukan identifikasi masalahnya sebagai berikut :

1. Iklim Organisasi yang kurang sesuai.
2. *Work Ethic* karyawan yang masih rendah.
3. Kepuasan Kerja yang cenderung menurun.
4. Kurangnya komunikasi antara sesama karyawan akan menyebabkan meningkatnya *Turnover Intention*.
5. Tidak adanya kerja sama tim akan menyebabkan *Turnover Intention*.
6. Kurangnya tolong menolong antar sesama rekan kerja akan menyebabkan tingginya *Turnover Intention*.
7. Banyaknya penurunan kehadiran yang menunjukkan bahwa komitmen para karyawan mengalami penurunan sehingga mengakibatkan pada tingginya *Turnover Intention*.

1.3 Batasan Masalah

Guna lebih memberikan arahan dan memudahkan dalam penelitian ini, penulis akan membatasi masalah ini dengan Iklim Organisasi (X1) dan *Work Ethic* (X2) sebagai variabel bebas, Dan *Turnover Intention* (Y) sebagai variabel

terikat, serta Kepuasan Kerja (Z) sebagai variabel intervening pada Pada PT. Bank BRI (Persero) Tbk. Maninjau.

1.4 Rumusan Masalah

Dari uraian latar belakang, identifikasi masalah dan batasan masalah diatas perumusan masalah penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh Iklim Organisasi terhadap Kepuasan Kerja pada Pada PT. Bank BRI (Persero) Tbk. Maninjau Tahun 2022 ?
2. Bagaimana pengaruh *Work Ethic* terhadap Kepuasan Kerja pada Pada PT. Bank BRI (Persero) Tbk. Maninjau Tahun 2022 ?
3. Bagaimana pengaruh Iklim Organisasi terhadap *Turnover Intention* pada Pada PT. Bank BRI (Persero) Tbk. Maninjau Tahun 2022 ?
4. Bagaimana pengaruh *Work Ethic* terhadap *Turnover Intention* pada Pada PT. Bank BRI (Persero) Tbk. Maninjau Tahun 2022 ?
5. Bagaimana pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention* pada Pada PT. Bank BRI (Persero) Tbk. Maninjau Tahun 2022 ?
6. Bagaimana pengaruh Iklim Organisasi terhadap *Turnover Intention* melalui Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening pada Pada PT. Bank BRI (Persero) Tbk. Maninjau Tahun 2022 ?
7. Bagaimana pengaruh *Work Ethic* terhadap *Turnover Intention* melalui Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening pada Pada PT. Bank BRI (Persero) Tbk. Maninjau Tahun 2022 ?

1.5 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.5.1 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian diatas adalah :

1. Untuk menganalisis dan mengetahui seberapa besar pengaruh Iklim Organisasi terhadap Kepuasan Kerja pada Pada PT. Bank BRI (Persero) Tbk. Maninjau Tahun 2022.
2. Untuk menganalisis dan mengetahui seberapa besar pengaruh *Work Ethic* terhadap Kepuasan Kerja pada Pada PT. Bank BRI (Persero) Tbk. Maninjau Tahun 2022.
3. Untuk menganalisis dan mengetahui seberapa besar pengaruh Iklim Organisasi terhadap *Turnover Intention* Pada PT. Bank BRI (Persero) Tbk. Maninjau Tahun 2022.
4. Untuk menganalisis dan mengetahui seberapa besar pengaruh *Work Ethic* terhadap *Turnover Intention* Pada PT. Bank BRI (Persero) Tbk. Maninjau Tahun 2022.
5. Untuk menganalisis dan mengetahui seberapa besar pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention* pada Pada PT. Bank BRI (Persero) Tbk. Maninjau Tahun 2022.
6. Untuk menganalisis dan mengetahui seberapa besar pengaruh Iklim Organisasi terhadap *Turnover Intention* melalui Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening pada Pada PT. Bank BRI (Persero) Tbk. Maninjau Tahun 2022.

7. Untuk menganalisis dan mengetahui seberapa besar pengaruh *Work Ethic* terhadap *Turnover Intention* melalui Kepuasan Kerja sebagai variabel sebagai variabel intervening pada Pada PT. Bank BRI (Persero) Tbk. Maninjau Tahun 2022.

1.5.2 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah :

1. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi yang berKepuasan Kerja mengenai faktor-faktor yang berkaitan dengan Iklim Organisasi dan *Work Ethic* terhadap peningkatan *Turnover Intention* dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening.

2. Bagi Akademik

Sebagai salah satu referensi bahan kajian dalam pengembangan pengetahuan.

3. Bagi Peneliti selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai dasar untuk melakukan penelitian lebih lanjut terutama tentang Iklim Organisasi , *Work Ethic*, Kepuasan Kerja dan *Turnover Intention*.