

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia dalam sebuah organisasi merupakan faktor utama yang dapat menunjang sumber daya lainnya. Dalam organisasi sumber daya manusia adalah sumber daya yang memiliki perasaan, akal, keinginan, kemampuan, keterampilan, dan pengetahuan (Sinambela, 2017). Sebagai faktor penting dalam sebuah organisasi, sumber daya manusia memiliki nilai dan peran sentral dalam menjalankan organisasi sehingga dapat dikatakan sebagai penentu organisasi untuk dapat mencapai keberhasilan visi, misi, dan tujuan dari organisasi itu sendiri. Manusia merupakan salah satu unsur penting dalam setiap organisasi, di mana kemampuan untuk mencapai keberhasilan dalam upaya meraih tujuan serta membentuk kemampuan untuk menghadapi ancaman terhadap perusahaan baik yang sifatnya internal ataupun eksternal (Lie & Siagian, 2018).

Setiap sumber daya manusia memiliki kemampuan yang berbeda – beda, ketika mereka tidak dapat beradaptasi terhadap kondisi pekerjaan mereka, maka akan meningkatkan permasalahan *turnover intention* karyawan. Apabila kemauan untuk tetap tinggal (*intention to stay*) di organisasi menurun maka organisasi akan kehilangan bakat yang potensial dan harus mengeluarkan biaya tambahan untuk melakukan perekrutan dan pelatihan, maka suatu organisasi sangatlah penting menjaga niat untuk tinggal (*intention to stay*) (Rizwan dan Mukhtar, 2014). Makna *intention* adalah niat atau keinginan yang timbul dari individu untuk melakukan sesuatu (Nazenin dan Palupiningdyah, 2014).

Intention to stay dapat didefinisikan sebagai kecenderungan atau niat karyawan untuk tetap bekerja dalam pekerjaannya secara sukarela menurut pilihannya sendiri nilai karyawan untuk bertahan dalam sebuah organisasi merupakan kondisi dimana karyawan cenderung ingin tinggal bersama organisasi sampai keadaan dimana para karyawan terpaksa harus tertentu (Mardanov, 2021). Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi tingkat *Intention to stay* diantaranya

Kepuasan kerja dan Komitmen. Menurut Karman (2015) individu yang tidak puas dengan pekerjaannya cenderung ingin keluar atau turnover. Semakin tinggi tingkat kepuasan karyawan kedalam lingkungan pekerjaan, berpengaruh pula terhadap loyalitas karyawan terhadap perusahaannya. Semakin tinggi loyalitas karyawan maka mereka juga akan merasa nyaman Ramadhan, (2019).

Kepuasan kerja didefinisikan sebagai suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya (Sunarta, 2019). Situasi kerja yang menyenangkan dapat terbentuk apabila sifat dan jenis pekerjaan yang harus dilakukan sesuai dengan kebutuhan dan nilai yang dimiliki oleh karyawan. Karyawan yang puas lebih menyukai situasi kerjanya dari pada karyawan yang tidak puas, yang tidak menyukai situasi kerjanya. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual karena masing-masing individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku didalam dirinya Fattah, (2017:37). Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu maka semakin tinggi pula kepuasan kerja yang dirasakan. Seorang karyawan yang memiliki perasaan positif tentang pekerjaannya, namun jika memiliki tingkat kepuasan yang rendah akan merasa cenderung negatif tentang pekerjaannya dan ingin keluar dari perusahaan (Pitasari dan Perdana, 2018).

Komitmen organisasional merupakan suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut Salwa et al., (2018). Komitmen organisasional menjadi suatu hal yang penting pada zaman sekarang ini. Ketika sebuah perusahaan sangat sulit mencari karyawan yang memiliki kualifikasi yang sangat baik dalam melakukan pekerjaannya, komitmen organisasional adalah salah satu cara dalam menentukan karyawan yang memiliki kualifikasi, loyalitas dan kinerja yang baik. Dengan kata lain, komitmen organisasional dijadikan sebagai hal yang penting dalam menentukan karyawan pada level kinerja didalam suatu perusahaan (Ningrum & Budiarti, 2020).

PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Blitar yang merupakan bank BUMN terbesar berdasarkan asset yang dimilikinya. BRI Cabang Blitar

merupakan bank yang ada di Kota Blitar yang dikelola oleh BUMN. Bank Rakyat Indonesia cabang Blitar terletak di jln. Jend. A Yani No 2 Blitar Jawa Timur – 66131. Berikut adalah data karyawan pada Bank Rakyat Indonesia tahun 2020-2022, yang di formulasikan berdasarkan tabel berikut.

Tabel 1.1 Data Keluar Masuk Karyawan Bank Rakyat Indonesia 2020-2022

No	Tahun	Jumlah	Masuk	Keluar
1	2020	40	2	-
2	2021	42	1	1
3	2022	45	3	2

Sumber : HRD Bank Rakyat Indonesia Cabang Blitar

Berdasarkan tabel 1.1 mulai dari 2020 sampai 2022 karyawan di Bank Rakyat Indonesia yang keluar dari pekerjaannya mencapai 3 orang dari keseluruhan karyawan, hal ini menunjukkan bahwa tingkat *Intention to Stay* pada karyawan Bank Rakyat Indonesia tergolong cukup, karyawan yang memutuskan untuk keluar tergolong sebagai karyawan lama dimana karyawan tersebut sudah bekerja lebih dari 5 tahun, hal inilah yang menjadi acuan untuk mengetahui apa saja faktor yang mempengaruhi karyawan memilih untuk tetap tinggal di perusahaan

Dari hasil wawancara terhadap karyawan menginformasikan bahwa fenomena kepuasan kerja yang rendah ditunjukkan oleh karyawan Bank Rakyat Indonesia Cabang Blitar dari rasa tidak puas atas pekerjaan yang dijalannya. Bagi para karyawan, pekerjaan yang maksimal tidak akan memberikan dampak dalam jabatan mereka. Hal ini membuat para karyawan merasa bosan karena pekerjaan yang terlalu monotone dan tidak mendapatkan pengalaman baru. Pekerjaan yang kurang menantang dan sama setiap harinya membuat karyawan merasa bosan dan tidak puas akan pekerjaan yang dilakukannya.

Dari fenomena yang terjadi, karyawan memiliki rasa ketidak mungkinan untuk memilih pekerjaan lain atau keluar dari pekerjaan, bagi para karyawan hal tersebut akan menimbulkan kerugian atau merasa butuh terhadap pekerjaan saat ini, dengan mempertimbangkan segala biaya yang digunakan maupun dikeluarkan saat

meninggalkan perusahaan dan seluruh penghargaan yang dihasilkan selama bergabung dengan perusahaan.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Ciptadi, (2021) dimana kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap *Intention to stay*, hasil penelitian lain yang dilakukan oleh Sambora, (2019) dimana komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap *intention to stay*. Namun hasil penilitan yang dilakukan oleh Shalihah & Azzuhri, (2018) dimana kepuasan kerja tidak berpengaruh positif terhadap *intention to stay*, begitu juga penelitian yang dilakukan oleh Tari, (2019) diaman komitmen organisasi tidak berpengaruh positif terhadap *intention to stay*

Berdasarkan permasalahan tersebut dan hasil inkonsisten dari penelitian terdahulu penulis tertarik untuk membahas kajian dengan berjudul “ Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Intention to Stay melalui Komitmen Organisasi Pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Blitar”

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah di paparkan di atas, maka dapat disusun.

1. Bagaimana *intention to stay*, kepuasan kerja, komitmen organisasi pada Bank BRI cabang Blitar
2. Apakah ada pengaruh kepuasan kerja terhadap *intention to Stay*?
3. Apakah ada pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi?
4. Apakah ada pengaruh komitmen organisasi terhadap *intention to Stay*?
5. Apakah komitmen organisasi memediasi pengaruh kepuasan kerja terhadap *intention to stay*?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui *intention to stay*, kepuasan kerja dan komitmen organisasi pada Bank BRI cabang Blitar
2. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap *intention to Stay*
3. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi

4. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap *intention to stay*
5. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap *intention to stay* melalui komitmen Organisasi

D. Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan pada penelitian ini ialah sebagai berikut :

1. Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan acuan atau referensi bagi peneliti selanjutnya dan bahan dalam pengembangan ilmu pengetahuan pada bidang sumber daya manusia yang terkait dengan kepuasan kerja, *intention to stay* dan komitmen organisasi

2. Praktis

Bagi manajemen perusahaan, diharapkan dapat dijadikan bahan informasi dan evaluasi untuk ke depannya agar dapat berkembang, terutama dalam peningkatan *intention to stay*, kepuasan kerja serta komitmen karyawan pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Blitar.

