

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia dalam sebuah organisasi atau perusahaan sangatlah penting. agar operasi manajemen dapat berfungsi dengan baik dalam bisnis dan institusi. Agar bisnis dapat berjalan seefisien mungkin, stafnya harus sangat berpengetahuan dan terampil. di mana kebutuhan organisasi akan sumber daya manusia diperlukan untuk pertumbuhannya. di mana para manajer dapat menggunakan komponen sumber daya manusia ini untuk membantu membawa perusahaan ke tujuan yang diinginkan. (Glori Elisabet et al., 2023)

Menurut (Abdurrahim et al., 2017) Ilmu dan seni mengelola hubungan tenaga kerja dan tugas-tugas terkait agar berhasil dan efisien mendukung tujuan perusahaan, tenaga kerja, dan masyarakat secara keseluruhan dikenal sebagai SDM. Sumber daya manusia adalah salah satu variabel penting yang memengaruhi kesuksesan perusahaan, selain profitabilitas. Oleh karena itu, sumber daya manusia sangat penting bagi organisasi. Manajemen berusaha untuk memastikan bahwa anggota stafnya merasa puas. Turnover Intention yang tinggi merupakan salah satu elemen yang membuat pertumbuhan sumber daya manusia menjadi menantang. Seseorang yang berniat meninggalkan organisasi dan mencari kesempatan yang lebih baik dikatakan memiliki turnover intention. (Prayogi et al., 2019)

Menurut (Glori Elisabet et al., 2023) Kecenderungan seorang karyawan untuk berniat meninggalkan pekerjaan mereka atas kemauan mereka sendiri

dikenal sebagai turnover intention. Masalah utama bagi bisnis adalah ketika karyawan memutuskan untuk berhenti. Pindah ke tempat kerja yang baru adalah contoh dari turnover intention, yaitu keinginan untuk pindah namun belum sampai pada tahap yang sebenarnya. Sedangkan menurut (Abdurrahim et al., 2017) menyatakan bahwa menentukan tingkat ketidakpuasan di dalam sebuah organisasi dapat menjadi katalisator bagi keinginan seseorang untuk berhenti.

Dapat diartikan dari beberapa pengertian tersebut Proses di mana seorang karyawan mempertimbangkan untuk meninggalkan perusahaan dengan sukarela dan kemudian melakukan pengunduran diri dikenal sebagai turnover intention. Berdasarkan seberapa sering karyawan mempertimbangkan untuk meninggalkan perusahaan, turnover intention dapat didefinisikan sebagai kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dan meninggalkan perusahaan untuk bekerja dan pindah ke perusahaan lain. Kesimpulan ini didasarkan pada beberapa definisi sebelumnya. (Prawitasari, 2016) menyatakan bahwa lingkungan kerja (termasuk aktivitas kantor), interaksi karyawan, dan kualitas pekerjaan merupakan faktor penentu utama yang mempengaruhi perilaku turnover intention karyawan.

Menurut (Shohib & Hadi, 2020) Spiritualitas di tempat kerja adalah pemahaman bahwa para pekerja memiliki kehidupan batin yang perlu diberi makan di tempat kerja, termasuk perasaan terarah dan bermakna dalam pekerjaan mereka. Sedangkan menurut (Fitriyani & Luzvinda, 2019) Pekerja yang mempraktikkan spiritualitas di tempat kerja akan dapat menyelaraskan diri mereka dengan tujuan organisasi dan membuat keputusan untuk tetap tinggal di

perusahaan ketika mereka merasa nyaman bekerja di sana. Manusia memiliki dorongan bawaan untuk menemukan makna dan tujuan hidup, memuaskan rasa lapar dalam diri mereka, dan mengejar cita-cita yang lebih dari sekadar memenuhi kebutuhan finansial. Pendapat Prawitasari, 2016) sudah dibuktikan oleh peneliti terdahulu antara lain (Fitriyani, Luzvinda, Liany 2019) dengan hasil penelitian bahwa ada pengaruh yang signifikan spiritualitas ditempat kerja terhadap turnover intention. Namun pendapat di atas tidak selalu benar, ada juga terdapat bukti dalam penelitian terdahulu yang menghasilkan pengaruh negatif spiritualitas tempat kerja terhadap turnover intention, yang penelitian (Nevi (2021), karena itu peneliti tertarik untuk meneliti lebih dalam tentang fenomena ini.

Menurut (Abdurrahim et al., 2017) Komitmen Organisasi adalah Situasi di mana seorang pekerja memiliki preferensi terhadap organisasi tertentu, tujuan tujuannya, dan ingin tetap menjadi anggotanya. Karyawan dengan tingkat pengabdian yang tinggi kepada perusahaan akan memiliki masa kerja yang lebih lama dibandingkan dengan karyawan yang memiliki tingkat pengabdian yang lebih rendah. Karyawan dapat menunjukkan kinerja terbaiknya ketika mereka memiliki rasa pengabdian yang kuat terhadap perusahaan. Sedangkan Komitmen organisasi menurut Sedangkan menurut (Paat et al., 2017) komitmen organisasi didefinisikan sebagai tingkat keterikatan pribadi dan frekuensi identifikasi dengan organisasi tertentu, yang dibuktikan dengan ciri-ciri keyakinan dan penerimaan yang kuat terhadap prinsip-prinsip dan tujuan organisasi, serta keinginan yang jelas untuk terus berpartisipasi di dalamnya.

Berdasarkan beberapa definisi komitmen organisasi di atas dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi sebagai keterikatan psikologis karyawan dengan organisasi yang mereka tempati. Cara lain untuk berpikir tentang komitmen organisasi adalah sebagai rasa kepuasan karyawan dalam pekerjaan mereka, yang mengarah pada rasa ketergantungan, akuntabilitas, dan dedikasi kepada perusahaan. Pendapat (Prawitasari, 2016) sudah dibuktikan oleh peneliti terdahulu antara lain, (Abdurrahman, Hastin, Dan Maya 2017), dengan hasil Ukuran Turnover Intention berkorelasi secara signifikan dengan Komitmen Organisasi. Sedangkan menurut (Gishella, Bernhard, Dan Arazzi 2017), Menemukan hasil penelitian yang berbeda dengan menunjukkan bahwa terdapat hubungan negatif yang kuat dan parsial antara komitmen organisasi dan turnover intention.

Bank-bank yang beroperasi di daerah pedesaan yang mengikuti prinsip-prinsip syariah atau menjalankan bisnis secara tradisional dikenal sebagai BPR; bank-bank ini tidak menawarkan layanan lalu lintas pembayaran. Meskipun BPR terlibat dalam operasi yang serupa dengan bank umum, ruang lingkungannya dibatasi karena mereka tidak diizinkan untuk menjual asuransi, menerima giro, atau terlibat dalam kegiatan valuta asing. BPR diizinkan untuk menerima deposito dan tabungan dari masyarakat umum dan menginvestasikan kembali uang yang mereka terima kembali ke masyarakat dalam bentuk pinjaman atau kredit.

PT Bank Perkreditan Rakyat (BPR) Mojoagung Pahalapakto adalah lembaga keuangan yang menyediakan layanan pinjaman, tabungan, dan

deposito. Bank ini didirikan pada tahun 1991. Kantor pusat PT BPR Mojoagung Pahalapakto jombang terletak di Kecamatan Gambiran Mojoagung, Kabupaten Jombang, Jalan Raya Gambiran Nomor 52. PT BPR Mojoagung Pahalapakto memiliki dua kantor cabang, yaitu di Keboan dan Sumobito. Dua kantor kas - satu di Keboan dan satu di Sumobito - mendukung kantor pusat.

Alasan dipilihnya PT. BPR Mojoagung Pahalapakto Jombang sebagai lokasi penelitian ini karena objek memiliki kesesuaian dengan masalah yang telah diidentifikasi untuk mengetahui pengaruh spiritualitas di tempat kerja terhadap turnover intention karyawan dan juga pengaruh komitmen organisasi terhadap turnover intention karyawan. Oleh karena itu, Bank BPR Mojoagung Pahalapakto dianggap sebagai pilihan yang tepat untuk lokasi penelitian.

Dari fenomena yang telah disampaikan didukung dengan pendapat dari para ahli dan beberapa penelitian terdahulu maka peneliti tertarik untuk meneliti lebih dalam penelitian di PT. BPR Mojoagung Pahalapakto Jombang dengan judul : **“Pengaruh Spiritualitas di Tempat Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Turnover Intention (Studi Kasus pada PT. BPR Mojoagung Pahalapakto Jombang)”**.

1.2 Rumusan Masalah

Rumusan masalah berikut ini didasarkan pada latar belakang yang telah disebutkan di atas dan digunakan dalam penelitian ini:

1. Apakah keberadaan spiritualitas di tempat kerja berdampak pada turnover intention?

2. Apakah Turnover Intention secara signifikan bergantung pada komitmen organisasi?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan konteks sebelumnya, berikut ini adalah tujuan dari penelitian ini:

1. Untuk memastikan dan mengevaluasi hubungan antara spiritualitas di tempat kerja dan intensi turnover.
2. Untuk memastikan dan menilai apakah Turnover Intention secara langsung dipengaruhi oleh komitmen organisasi.

1.4 Manfaat Penelitian

Berikut ini adalah keuntungan dari penelitian dalam kasus ini:

1. Manfaat bagi penulis

akan dapat mengakses data dan referensi baru untuk penelitian selanjutnya mengenai dampak komitmen organisasi dan spiritualitas terhadap turnover intention.

2. Manfaat bagi perusahaan

Diharapkan para pengelola manajemen sumber daya manusia, khususnya di PT BPR Mojoagung Pahalapakto Jombang dapat menggunakan temuan penelitian ini sebagai landasan. Pentingnya komitmen perusahaan terhadap Turnover Intention dan spiritualitas di tempat kerja.