

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Memasuki Abad ke-21, bidang teknologi, informasi dan komunikasi berkembang pesat. Perkembangan ini dirasakan juga dalam persaingan dunia usaha, instansi-instansi maupun dibidang usaha lainnya. Setiap badan usaha selalu berusaha meningkatkan kuantitas dan kualitas dari berbagai aspek-aspek tertentu, oleh karena itu peran sumberdaya manusia (SDM) dalam suatu organisasi atau suatu perusahaan sangatlah urgen dalam menyiapkan kompetensi untuk mencapai visi dan misi perusahaan. Karena itu SDM adalah aset tidak ternilai dan terlihat keberadaannya bagi suatu perusahaan sehingga harus dipertahankan agar tidak terjadinya *intensi turnover* (perpindahan atau meninggalkan organisasi) (Moshinsky, 2010).

Tingkat *turnover* yang tinggi dapat mengakibatkan dampak yang negatif bagi suatu organisasi atau perusahaan tersebut: mengganggu operasi, munculnya permasalahan moral pada karyawan yang tinggal. Kondisi ini juga menimbulkan banyaknya rekrutmen, wawancara, tes, pengecekan referensi biaya administrasi memproses karyawan baru, tunjangan, orientasi, dan biaya peluang yang hilang, karna karyawan yang baru harus mempelajari keahlian yang baru (Paulo, 2019)

KSP Kopdit Solidaritas Sta. Maria Assumpta Kupang yang telah ada sejak Tahun 1991 dan berkembang selama 29 tahun dikota Kupang dan sekitarnya. KSP

Kopdit Solidaritas Sta. Maria Assumpta Kupang berawal dari keprihatian akan kehidupan umat Paroki Sta. Maria Assumpta Kupang dalam mengembangkan berbagai kegiatan ekonomi. Dimulai dari sebuah ruangan yang sederhana dan berkembang menjadi sebuah Kopdit yang besar dengan Gedung dan Kantor yang representatif. Eksistensi ini membuat KSP Kopdit Solidaritas Sta. Maria Assumpta Kupang menjadi lebih dikenal banyak kahlangan masyarakat Kota Kupang. Sehingga banyak masyarakat Kota Kupang yang bergabung menjadi anggota.

Perkembangan anggota menjadi lebih signifikan setelah peresmian Kantor baru yang beralamat pada Jalan. Keuangan Negara II pada tanggal 18 September 2011 oleh Gubernur NTT dan yang Mulia Uskup Agung Kupang. Selain itu juga perkembangan KSP Kopdit Sta. Maria Assumpta Kupang yang begitu pesat juga karna produk-produk baik simpan maupun pinjam yang menguntungkan anggota. KSP Kopdit Solidaritas Sta. Maria Assumpta Kupang juga telah membuka cabangnya bukan hanya pada Kota Kupang saja tapi telah menjangkau luar Pulau Kota Kupang juga yakni: Kabupaten Ende Kabupaten TTU (kupang tengah utara), dan Kabupaten Sumba Tengah.

KSP kopdit solidaritas memiliki 1 (satu) Kantor utama, 4 (empat) Kantor cabang dan 3 (tiga) Kantor cabang pembantu. Pada tahun 2021 KSP Kopdit Sta. Maris Assumpta telah menambah tim manajemen sehingga dipastikan beberapa tahun kedepan akan makin berkembang baik dalam jumlah anggota maupun aset.

Sehubungan dengan itu maka sumberdaya manusia yang berada pada lingkungan KSP Kopdit Sta. Maria Assumpta Kupang menjadi penunjang penting dalam kesuksesan KSP Kopdit Solidarita Sta. Maria Assumpta Kupang.

Salah satu kendala yang sering terjadi adalah (*turnover*) keinginan keluar atau pindah kerja bagi seorang karyawan tersebut. Niat atau keinginan yang terjadi pada seorang karyawan merupakan suatu tanda akan terjadinya *turnover* didalam suatu organisasi tersebut. (Rofi *et al.*, 2014) Jika karyawan yang memilih untuk pindah atau keluar dari organisasi (*rutnover* ) maka kantor atau organisasi tersebut akan mencari akar masalah terjadinya keinginan untuk melakukan *turnover* pada lembaga tersebut. Mobley Melky, (2015) mengatakan *intensi turnover* pada karyawan adalah penghentian keanggotaan dalam organisasi oleh individu yang memiliki niat untuk berpindah dari pekerjaannya atau dapat juga diartikan dimana seorang meninggalkan organisasinya. Dari teori tersebut ada ketidakpuasan dalam diri seorang individu sehingga menyebabkan terjadinya *turnover*.

*Turnover intention* dapat diartikan sebagai niat suatu karyawan untuk berpindah dari suatu organisasi. Atau keluar dari suatu organisasi, baik dalam bentuk pemberhentian maupun pengunduran diri Putri Rarasati, I. A dan Susan I. W (2016). Selain kompensasi, faktor lain yang menentukan kecenderungan terhadap *turnover* adalah iklim organisasi. (Hatmoko, 2020) menunjukkan iklim organisasi dalam kelompok kerja berpengaruh signifikan terhadap rasa puas, kontribusi karyawan dan

semangat tim dalam organisasi. Situasi tersebut dapat menyebabkan ketidaknyamanan kerja, rendah semangat tim, turunnya produktivitas karyawan. Oleh karena itu untuk menghindari terjadinya *turnover* iklim organisasi adalah satu bentuk yang dikelola oleh organisasi untuk SDM betah dan berpartisipasi didalamnya.

Oleh karena itu perusahaan menginginkan karyawannya mengedepankan kinerja untuk membuat kredibilitas pada pesaingnya dan masyarakat luas. Dengan kredibilitas yang baik maka sumberdaya yang dimiliki memiliki potensi dan dapat melakukan kontribusi secara maksimal. Komitmen terhadap suatu pekerjaan menjadi tanggung jawab yang utama baik dalam individu maupun tim. Akan tetapi yang dibutuhkan karyawan tidak hanya ilmu, pengalaman kerja, dan rasa nyaman didalam organisasi melainkan iklim organisasi yang baik dan pemberian insentif yang baik sehingga angka *turnover* pada perusahaan tersebut mengalami pengurangan.

Berikut adalah data terjadinya *turnover* pada pegawai KSP Kopdit Solidaritas Sta, Maria Assumpta Kupang selama empat tahun terakhir.

**Tabel 1.1**

**Turnover Pegawai kurun waktu 4 tahun terakhir (2019-2022)**

| Tahun | Jumlah karyawan | Jumlah karyawan masuk | Jumlah karyawan keluar | Jumlah karyawan tetap |
|-------|-----------------|-----------------------|------------------------|-----------------------|
| 2019  | 41              | -                     | -                      | 41                    |
| 2020  | 41              | 2                     | -                      | 43                    |
| 2021  | 43              | 21                    | 3                      | 61                    |
| 2022  | 61              | 1                     | 1                      | 61                    |

*Sumber: Kantor Kopdit Solidaritas Sta. Maria Assumpta Kupang*

Berdasarkan tabel 1.1 diatas data *turnover* pada Kopdit Sta. Maria Assumpta Kupang selama kurun waktu 4 tahun terakhir 2019-2022 terdapat angka *turnover*. Berdasarkan hasil survei angka *turnover* yang terjadi pada tahun 2020, 2021 dan 2022. Angka *turnover* yang terjadi pada tahun 2020 itu terjadi pada dua bidang yaitu *cleaning service* 1 (satu) orang dan petugas lapangan 1 (satu) orang. *Turnover* juga terjadi pada tahun 2021 yakni yang masuk berjumlah 21 (dua puluh satu) orang sedangkan yang keluar berjumlah 3 (tiga) orang yakni petugas lapangan mengalami penambahan 9 (Sembilan) orang, keuangan 9 (Sembilan) orang, keamanan 1 (satu) orang staf *IT* 1 (satu) orang dan *HRD* 1 (satu) orang. Sedangkan yang keluar berjumlah 3 (tiga) orang yakni Petugas keamanan 2 (dua) orang dan *HRD* 1 orang. Dan terjadi juga pengurangan pegawai pada tahun 2022 yakni masuk 1 (satu) orang pada bagian petugas lapangan dan keluar 1 (satu) pada bagian petugas lapangan.

Berdasarkan data diatas, bahwa pegawai Kopdit Solidaritas Sta. Maria Assumpta Kupang mengalami *tingkat turnover* terbesar terjadi pada tahun 2021 yang berjumlah 3 (tiga orang). Permasalahan tersebut diduga karena kurangnya rasa puas terhadap insentif dan kurangnya bakat dan keahlian karyawan. Faktor lain yang mungkin menjadi penyebabnya adalah iklim organisasi, insentif dan juga beberapa faktor internal atau eksternal yang dialami oleh karyawan Kopdit Solidaritas Sta. Maria Assumpta Kupang seperti satu orang *HRD* yang mengundurkan diri karena urusan keluarga, 2 petugas keamanan yang lebih memilih mencari tempat kerja yang lain, dan 1 lagi *HRD* yang memilih berhenti karena memiliki pekerjaan lai.

Terdapat juga beberapa peneli terdahulu yang melakukan penelitian yang berkaitan dengan ke tiga variabel diatas menyatakan bahwa iklim organisasi dan isnenti berpengaruh terhadap *intensi turnover*. Peneliti terdahulu yang melakukan penelitian iyalah sebagai berikut:

Peneliti yang dilakukan oleh Putra dan Utama (2018) meneliti tentang iklim organisasi terhadap *turnover intention* dengan sampel yang digunakan yakni karyawan Jakarta Balindo yang berjumlah 95 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan yakni *simple random sampling*. Dari penelitian ini dihasilkan bahwa iklim organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*

Desi Astuti (2017) yang melakukan penelitian tentang pengaruh Insentif dan Insentif Non Finansial terhadap *turnover Intention* karyawan pada PT. Kantor Perkebunan Nusantara

(PTPN III) Medan. Dari hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa Insentif Finansial dan Insentif Non Finansial berpengaruh signifikan terhadap intensi turnover karyawan.

Sarah Jehan (2015) yang melakukan penelitian dengan judul Analisa faktor-faktor yang mempengaruhi *Turnover Intention* pada perawat RSIA Hermina. Dari hasil penelitian tersebut lingkungan kerja terbukti tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja perawat RISA Hermina, Bogor, Kompensasi finansial terbukti berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja perawat RSIA Hermina, Bogor, dan Komitmen efektif terbukti berpengaruh terhadap *turnover intention* perawat RSIA Hermina, Bogor.

Berdasarkan fenomena diatas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: **Pengaruh Iklim Organisasi dan Insetntif Terhadap Intensi Turnover.**

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang diatas maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah (Pengaruh Iklim Organisasi Dan Insentif Terhadap Intensi Turnover Pegawai Pada Kantor Kopdit Solidaritas Sta. Maria Assumpta Kupang)

## **1.2 Persoalan Penelitian**

Persoalan dalam penelitian ini adalah:

- a. Apakah iklim organisasi berpengaruh terhadap *intensi turnover* Pegawai pada Kantor Kopdit Solidaritas Sta. Maria Assumpta Kupang
- b. Apakah insentif berpengaruh terhadap *intensi turnover* pegawai pada Kantor Kopdit Solidaritas Sta. Maria Assumpta Kupang

#### **1.4 Tujuan penelitian.**

- c. Untuk mengetahui pengaruh iklim organisasi terhadap *intensi turnover* pegawai pada Kantor Kopdit Solidaritas Sta. Maria Assumpta Kupang.
- d. Untuk mengetahui pengaruh insentif terhadap *intensi turnover* pegawai pada Kantor Kopdit Solidaritas Sta. Maria Assumpta Kupang.

#### **1.5 Manfaat penelitian.**

- a. Manfaat akademik:

Penelitian ini diharapkan dapat menambah kajian bagi fakultas ekonomi universitas Kristen artawacana kupang tentang pengaruh iklim organisasi dan insentif terhadap *intensi turnover* pegawai.

- b. Manfaat Praktis :

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan bagi pengurus KSP Kopdit Solidaritas Sta. Maria Assumpta Kupang. Berkaitan dengan pengaruh iklim organisasi dan insentif terhadap *intensi turnover* pegawai.