

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Bank Rakyat Indonesia (BRI) sebagai salah satu bank terbesar di Indonesia yang umumnya didirikan di Indonesia dengan tujuan untuk menghimpun dana masyarakat, dalam berbagai macam bentuk, salah satunya yaitu dalam bentuk simpanan berupa giro, deposito berjangka serta tabungan dengan imbalan bunga bank. Dan serta memberikan bentuk kredit atau pinjaman kepada nasabahnya baik secara perorangan ataupun perusahaan, dengan perjanjian kedua belah pihak yang bersangkutan.

Pada saat ini Bank Rakyat Indonesia, berusaha mempertahankan citranya, namun hal ini tidak semudah itu karena setiap promosi dan ataupun program baru tujuan diadakan untuk meningkatkan pelayanan bagi nasabah.

Dalam hal ini Sumber Daya Manusia adalah salah satu fungsi yang akan sangat bermanfaat bagi suatu organisasi pada bank. Dengan adanya suatu organisasi dalam bentuk apapun akan membantu bank tersebut dalam melakukan pekerjaan, dan melakukan usaha upaya untuk mempertahankan karyawan.

Dalam hal ini Sumber Daya Manusia sendiri penting dalam sebuah organisasi apapun dan sangat dibutuhkan oleh perusahaan. Sumber daya

manusia sangat dimanfaatkan dengan baik, dan mampu untuk menjalankan suatu pekerjaan. Sumber daya manusia dapat dikatakan bahwa manusia merupakan program aktivitas yang mengembangkan segala pengetahuan, kemampuan dalam bekerja dalam suatu perusahaan. Mengelola sumber daya sangat penting bagi suatu organisasi yang menyangkut keseluruhan urusan organisasi dan tujuan yang telah ditetapkan.

Sumber daya manusia merupakan aset berharga yang dimiliki organisasi dalam suatu perusahaan, karena dengan adanya sumber daya manusia akan bermanfaat bagi perusahaan dan pasti akan berguna untuk sesama dalam jurnal menurut. Tjutju(2008)

Fenomena yang terjadi di perusahaan PT Bank BRI adalah karyawan tetap yang menggambarkan kurangnya perhatian perusahaan terhadap karyawan, dan saat ini tingginya tekanan kerja yang dirasakan oleh karyawan dan di sebabkan oleh kurangnya rasa dukungan organisasi terhadap karyawan dalam suatu pekerjaan misalkan seperti karyawan yang mengalami kesulitan dalam bekerja dan bertanya kepada rekan kerja lain, namun rekan kerja menjawab dengan respon kurang baik, terhadap karyawan dan sebagian karyawan juga menolak untuk melakukan lembur pada akhir bulan, karna bagi karyawan tenaga yang dikeluarkan tidak seimbang dengan biaya lembur sehingga berdampak pada tingginya keinginan berpindah karyawan meningkat.

Selain itu penyebabnya kurangnya dukungan atasan terhadap karyawan dan perlakuan atasan terhadap karyawan ada yang baik dan ada yang

perlakuan kurang menyenangkan dengan adanya bukti karyawan yang ingin minta cuti, tidak dibolehkan, dan hal ini membuat karyawan tertekan dengan situasi di tempat kerja, dan akan semakin membuat karyawan meningkatkan keinginan berpindah yang tinggi, sehingga karyawan akan berpikir memunculkan niatnya untuk meninggalkan perusahaan dan mencari alternatif pekerjaan yang lebih baik. Jika dukungan atasan rendah maka akan semakin meningkatkan keinginan berpindah karyawan.

Permasalahan lainnya yang ada di Bank Bri adanya karyawan yang tidak mengikuti aturan yang ditetapkan, dengan adanya bukti bahwa seorang karyawan sering meninggalkan pekerjaannya pada saat jam kerja, dan adapun beberapa karyawan yang sering masuk kerja tidak tepat waktu, dan ada beberapa karyawan yang tidak masuk kerja dengan berbagai alasan.

Dukungan organisasi atau dukungan atasan karyawan yang kurang, menjadi salah satu penyebab utama dalam mempertahankan karyawan yang dimiliki oleh perusahaan. Karyawan mempunyai keinginan untuk berpindah dari tempat kerja meningkat karena mereka kurang diperhatikan.

Untuk mencegah terjadinya keinginan berpindah karyawan dengan adanya *job Embed*, adanya kelekatan kerja yang dirasakan karyawan tinggi, maka tingkat keinginan berpindah (*turnover intention*) karyawan menurun. Adanya *embedded* yang tinggi serta dukungan dari organisasi atau dukungan dari seorang atasan, maka seorang karyawan tidak akan meninggalkan pekerjaan atau pindah bekerja.

Dengan kesadaran akan adanya *job embeddedness* dalam diri karyawan menjadi sangat dibutuhkan oleh perusahaan. Seorang karyawan yang memiliki rasa *job embeddedness* akan semangat dalam bekerja, dan membantu mewujudkan perusahaan menjadi lebih baik dalam suatu pekerjaan. Pada saat tertentu karyawan harus bekerjasama dengan rekan-rekan kerja dalam menjalankan suatu pekerjaan.

Dengan hal ini adanya *Job Embeddedness* adalah (Kelekatan kerja) kelekatan karyawan terhadap pekerjaan menurut (Mitchel, Holtom, Lee, Sablynski, dan Erez 2001) *Job embeddednes* adalah suatu kelekatan kerja terhadap karyawan yang dimana kelekatan kerja itu akan sangat lekat didalam suatu organisasi atau bertahan dengan pekerjaan, inilah yang akan menimbulkan rasa bertanggungjawab terhadap pekerjaan dan kepeduliannya dengan perusahaan.

POS (*Perceived Organizational Support*). dukungan organisasi pada karyawan, akan membuat karyawan semangat dalam bekerja, Selain dukungan organisasi, ada dukungan atasan. Dukungan atasan ini Persepsi dukungan atasan adalah sebagai pemimpin yang artinya sejauh mana seorang atasan menilai dan menghargai kontribusi karyawan mereka dan kepedulian kesejahteraan karyawan (Eisenberger, Stinglhamber, Vanderberge, Sucharski and Rhoades,(2002), Eisenberger, Hunting, Hutchison, and Sowa,(1986), Bhate, 2013).

Persepsi dukungan atasan adalah sebagai pemimpin yang artinya sejauh mana seorang atasan menilai dan menghargai kontribusi karyawan mereka dan kepedulian kesejahteraan karyawan (Einsenberger, Stinglhamber, Vanderberge, Sucharski and Rhoades,(2002), Einsenberger, Hunting, Hutchison, and sowa,(1986), Bhate, 2013). Seorang atasan akan memberikan penilaian kepada karyawan yang pekerjaannya sangat baik dan menunjukkan sikapnya kepada karyawan yang akan menilai sejauhmana karyawan bekerja prestasi.

Dalam jurnal (Harninda, 1999) Keinginan berpindah menunjukkan bahwa *turnover intention* adalah keinginan untuk berpindah, belum sampai pada tahap realisasi sudah melakukan perpindahan dari satu tempat kerja ketempat kerja lainnya. Seorang karyawan yang memilikiketidaknyamanan atau merasa dirinya dalam suatu pekerjaan tidak cocok dengan merasa tidak sesuai harapan atau faktor lainnya dengan perkerjaan, akan membuat karyawan tersebut memiliki rasa ingin keluar dari pekerjaan.

Adanya dukungan organisasi dan dukungan atasan, akan membuat karyawan semakin meningkatkan kinerja karyawan, akan tetapi jika karyawan tidak nyaman dalam bekerja maka perusahaan harus melakukan sesuatu untuk menghentikan keinginan keluar karyawan. Suatu kenyamanan yang dirasakan karyawan, maka karyawan akan merasakan suatu kesenangan dalam bekerja.

Balasan perusahaan terhadap karyawan adanya persepsi dukungan organisasi, dan dukungan atasan dapat berpa meningkatkan rasa kelekatan atau rasa terbenam karyawan terhadap perusahaan (*job Embeddedness*) dengan adanya kelekatan kerja karyawan memiliki rasa motivasi, antusias dalam bekerja. Menurut (Mitchel, Holtom, Lee, Sablynski & Erez, 2001) mendefinisikan *job embeddedness* sebagai jaringan yang menodorong karyawan untuk tetap tinggal didalam suatu organisasi, dan menggambarkan bagaimana sorang karyawan terikat dengan pekerjaan serta organisasi dimana dia bekerja. Dicitrakan dengan *Links* merupakan jaringan yang menghubungkan pekerjaan dengan seorang individu, supevisor, dan rekan kerja lainnya ditempat ia bekerja. Kedua *Fit* merupakan pandangan individu terhadap pekerjaannya yang sesuai dan cocok dengan lingkungan. *Sacrifice* merupakan pandangan individu terhadap sesuatu yang dirasakan akan hilang apabila individu memilih untuk meninggalkan oraganisasi yang meliputi hal material atau non material.

Karyawan yang sering menunjukkan rasa suka dan cocok dengan pekerjaan, dan mampu menghadapi segala rintangan yang ada dan siap bekerja dengan baik, dengan perusahaan, maka karyawan tersebut menunjukkan rasa *Job Embeddedness* pada dirinya karena karyawan benar-benar merasakan kecocokkan dan sesuai dengan pekerjaaannya, dan karyawanpun merasa sesuai dengan karyawan lain ataupun bentuk dalam suatu oragnisasi. Karyawan yang memiliki rasa “*embed*” yang lekat sekali dengan pekerjaannya, akan membuat karyawan akan betah

terhadap pekerjaannya. Seorang karyawan yang memiliki *embed* dalam pekerjaan mereka pasti akan lebih melekat pada kolega, pekerjaan dan organisasi dan mengekspresikan keterikatan mereka dengan mempertahankan keanggotaan organisasi ditempat bekerja.

Seorang karyawan yang memiliki kemampuan luas terhadap pekerjaannya, dan kemampuan yang dimiliki, serta pekerjaan yang dia rasakan sangat membuatnya semangat dan pekerjaan tersebut tidak bisa terlepas dari dirinya sendiri. Agar karyawan memiliki tingkat kerja yang baik maka karyawan harus mendapat dukungan organisasinya, karena adanya dukungan organisasi karyawan semakin mempunyai semangat tinggi dalam bekerja. Adanya dukungan dari atasan, karyawan merasatelah diberikan kepercayaan dalam segala bentuk pekerjaan yang harus terselaikan, bekerja dengan baik, tidak melakukan hal yang membuat atasan kecewa dalam pekerjaannya.

Suatu bentuk dari persepsi dukungan dari organisasi ialah dukungan dari atasan yang menunjukkan bahwa persepsi dukungan atasan berpengaruh pada perasaan karyawan atas pekerjaannya dan komitmen terhadap organisasi. Seorang karyawan yang ikut dalam menginterpretasikan dukungan yang diberikan oleh atasannya agar dapat mendorong komitmen karyawan pada organisasi pada bank tersebut. Jika dukungan dari organisasi yang di rasakan positif dan baik maka organisasi akan memberikan kepuasan yang tinggi. Namun apabila persepsi menjadi menyimpang ini akan menimbulkan sifat atau sikap negatif tentang pekerjaannya dan organisasinya, karena perilaku karyawan berdasarkan persepsi bukan kenyataan. (Robbins 2008).

Karyawan yang sudah menjadi bentuk sebuah organisasi yang harus mempunyai tujuan jangka panjang, jangka pendek karena tujuan tersebut sudah menjadi dasar dari suatu organisasi. Tujuan dari organisasi bisa menjadi pendorong untuk anggotanya. Eisenberger et al (2002) dalam hal ini mendefinisikan persepsi dukungan organisasi sebagai keyakinan karyawan yang dimaksud adalah terdapatnya konsistensi karyawan mengenai berbagai penilaian yang ada pada organisasi yang mungkin diberikan kepada mereka dan sebagai tindakan yang dapat dilakukan organisasi maupun yang merugikan mereka. Dan apalagi dengan adanya dorongan dari dukungan organisasi maka karyawan tersebut merasakan seseorang dalam menyemangatnya dalam bekerja dan semangat bekerja dalam bentuk suatu organisasi. Namun jika karyawan mendapat dukungan juga dari dukungan atasan karyawan akan merasa semua pekerjaan atau apa yang dia kerjakan sangat dihargai oleh atasannya.

Dalam perusahaan karyawan yang selalu berusaha mungkin dalam mengurangi tingkat niat keluar karyawan, terutama yang keluar sukarela. Perusahaan pada dasarnya tidak mampu mempengaruhi dan mengendalikan karyawan yang telah mengambil keputusan keluar dengan berbagai alasan. Sebelum menunjukkan perilaku yang negatif karyawan sering sekali menunjukkan sikap dan perilaku yang mengindikasikan atau menunjukkan tanda-tanda keinginan keluar.

Penelitian ini mengambil obyek di Bank BRI Kantor pusat BRI Yogyakarta Katamso Jl. Brigjen.katamso, Prawirodirjan, Gondomanan, kota Yogyakarta, Daerah Istimewah Yogyakarta 55121.

Dari paparan pembahasan di atas mengenai pengaruh variabel persepsi dukungan organisasi dan persepsi dukungan atasan terhadap keinginan berpindah dengan *job embeddedness* sebagai variabel mediasi dengan didukung penelitian terdahulu dan adanya *research gap*, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Persepsi Dukungan Organisasi Dan Persepsi Dukungan Atasan Terhadap Keinginan Berpindah Dengan *Job Embeddedness* Sebagai Variabel Mediasi (Studi pada Bank Bri Katamso Yogyakarta)”.

Ide model yang dibuat berasal dari Replikasi dari jurnal yang berjudul “Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi Dan Persepsi Dukungan Atasan Terhadap Keinginan Berpindah Dengan *Job Embeddedness* Sebagai Variabel Mediasi. yang ditulis oleh Fani Silvia dan Ade Irma Suryani pada tahun 2017.

Berdasarkan latar belakang yang dijelaskan di atas, maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul “PENGARUH PERSEPSI DUKUNGAN ORGANISASI DAN PERSEPSI DUKUNGAN ATASAN TERHADAP KEINGINAN BERPINDAH DENGAN JOB EMBEDDEDNESS SEBAGAI VARIABEL MEDIASI “

Tabel 1.1 Gap Research

Penulis th	Hasil	Gap
<i>The effects of perceived organizational support, perceived supervisor support and intra-organizational Network Resources on Tunrover Intention</i>		
Newman et al. Tahun (2015)	Mengatakan bahwa persepsi dukungan organisasi berpengaruh negatif dengan Turnover intention	1. Perlunya penggalan lebih dalam terhadap tempat penelitian lainnya
<i>Turnover intention and performance in China: The role of positive affectivity, Chinese values, perceived organizational support and constructive controversy</i>		
Hui et al. (2007)	menemukan hasil bahwa hubungan persepsi dukungan organisasi berpenaruh negatif terhadap <i>turnover intention</i>	
Ishfaq et al. (2013)	persepsi dukungan organisasi berpengaruh secara negatif terhadap	

	<i>turnover intention</i>	
--	---------------------------	--

B. RUMUSAN MASALAH

Penelitian ini akan meneliti pengaruh persepsi dukungan organisasidengan dukungan atasan terhadap keinginan berpindah dan *job embeddedness*.

Rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah pengaruh persepsi dukungan organisasi berpengaruh terhadap keinginan berpindah ?
2. Apakah Persepsi Dukungan atasan berpengaruh terhadap keinginan berpindah karyawan ?
3. Apakah Persepsi Dukungan organisasi berpengaruh terhadap karyawan job embeddedness ?
4. Apakah Persepsi Dukungan atasan berpengaruh terhadap karyawan job embeddedness ?
5. Apakah job embeddedness berpengaruh terhadap keinginan berpindah ?
6. Apakah job embeddedness memediasi antara dukungan organisasi terhadap keinginan berpindah ?

7. Apakah job embeddedness memediasi antara dukungan atasan terhadap keinginan berpindah ?

C. TUJUAN PENELITIAN

Penelitian ini akan meneliti pengaruh persepsi dukungan organisasi dan dukungan atasan terhadap keinginan berpindah, dan *job embeddedness*

Tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Menguji pengaruh persepsi dukungan organisasi berpengaruh terhadap keinginan berpindah
2. Menguji pengaruh Persepsi Dukungan atasan berpengaruh terhadap keinginan berpindah karyawan
3. Menguji pengaruh Persepsi Dukungan organisasi berpengaruh terhadap karyawan job embeddedness
4. Menguji Persepsi Dukungan atasan berpengaruh terhadap karyawan job embeddedness
5. Menguji job embeddedness berpengaruh terhadap keinginan berpindah
6. Menguji pengaruh job embeddedness dalam memediasi antara persepsi dukungan organisasi terhadap keinginan berpindah
7. Menguji pengaruh job embeddedness dalam memediasi antara persepsi dukungan atasan terhadap keinginan berpindah

D. MANFAAT PENELITIAN

1. Bagi Bank, untuk pihak perusahaan memberikan masukan untuk mengevaluasi masalah organisasi dan menurunkan turnover dan serta meningkatkan job embeddedness karyawan diperusahaan

2. Bagi karyawan Bank mengenai turnover intention dalam hubungannya dengan organisasi memiliki suatu cara baru agar karyawan tetap bertahan
3. Bagi peneliti selanjutnya penelitian ini dapat dijadikan referensi penelitian selanjutnya mengenai persepsi dukungan organisasi dan turnover intention
4. Bagi perusahaan dapat memberikan informasi mengenai dukungan organisasi serta supervisor dan turnover intention pada pemimpin perusahaan.
5. Bagi penelitian menambah wawasan dan melatih kemampuan penerapan ilmu pengetahuan