

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang

Dewasa ini sistem lembaga perbankan di Indonesia mengalami pertumbuhan yang sangat baik seiring dengan semakin meningkatnya industri perbankan syariah. Berdirinya lembaga-lembaga yang menggunakan prinsip-prinsip syariah dapat dilihat sebagai proses untuk membangun sistem ekonomi Islam. Perbankan syariah merupakan satu dari sekian lembaga keuangan yang memberikan dampak kuat dalam roda perekonomian masyarakat. Bank adalah suatu lembaga dimana masyarakat bisa menyimpan uang serta dapat melakukan peminjaman disaat masyarakat membutuhkan. Bank telah menjadi kebutuhan hidup manusia, pada era teknologi saat ini.

Perbankan Syariah di Indonesia pada tahun 2023 mengalami peningkatan hal ini disampaikan oleh Dian Ediana Rae, yang menjabat sebagai Kepala Eksekutif Pengawas Perbankan di Otoritas Jasa Keuangan (OJK), tergambar sebuah gambaran yang menggembirakan terkait kinerja sektor perbankan syariah. Data yang dirilis oleh Otoritas Jasa Keuangan (OJK) pada bulan September 2023 menunjukkan bahwa total aset dari lembaga keuangan syariah telah mencapai angka yang mengesankan, yakni Rp. 831,95 triliun. Angka ini menunjukkan peningkatan yang signifikan sebesar 10,94 persen jika dibandingkan dengan periode yang sama pada tahun sebelumnya. Adanya pertumbuhan ini mencerminkan pertumbuhan perbankan syariah yang makin konsisten dan berkesinambungan.

Selain berdasarkan total aset, pangsa pasar perbankan syariah juga mengalami peningkatan yang signifikan, yaitu mencapai 7,27 persen yang menegaskan bahwa kepercayaan masyarakat terhadap prinsip-prinsip dan produk-produk keuangan syariah semakin meningkat. Hal ini mencerminkan komitmen sektor perbankan syariah dalam memberikan

layanan yang berkualitas dan memperluas jangkauan mereka di tengah dinamika pasar keuangan yang terus berkembang.<sup>2</sup>

Berhasil atau tidaknya suatu perusahaan dan juga dalam hal ini bank syariah, sangat bergantung kepada Sumber Daya Manusia yang dimilikinya. Sumber Daya Manusia merupakan kemampuan potensial yang dimiliki oleh manusia yang terdiri dari kemampuan berpikir, berkomunikasi, bertindak dan bermoral untuk melaksanakan kegiatan dimana yang mempunyai sifat teknis maupun manajerial dalam suatu organisasi atau perusahaan.<sup>3</sup> Oleh karena itu untuk meningkatkan pertumbuhan perusahaan, bank syariah membutuhkan sumber daya manusia yang mumpuni yang salah satunya dapat tercermin melalui kinerja karyawan yang semakin efektif.

Ketersediaan sumber daya manusia dalam perusahaan, terutama di perbankan syariah harus diimbangi dengan inovasi yang menekankan peningkatan kualitas diri setiap individu. Peningkatan kualitas sumber daya manusia di industri perbankan syariah tentunya harus berdasarkan pada kebutuhan pasar dan perkembangan zaman. Hal ini dikarenakan tanpa sumber daya yang mumpuni, maka bank syariah tidak akan mampu mengoptimalkan operasionalnya. Wikaningrum menjelaskan bahwa dewasa ini selain kualitas teknologi di dalam perusahaan, *skill, ability* dan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) juga mampu mempengaruhi pertumbuhan perusahaan. Selain itu, implementasi dari sebuah kebijakan mengenai manajemen sumber daya manusia juga memiliki potensi yang berdampak pada kinerja organisasi yang bersangkutan.<sup>4</sup> Berdasarkan hal tersebut, sumber daya manusia menjadi salah satu hal penting yang harus diperhatikan dan dikelola oleh perusahaan dalam upaya optimalisasi operasional dan pencapaian tujuan perusahaan.

---

<sup>2</sup>Statistik Perbankan Syariah, Otoritas Jasa Keuangan, hal. 2, <https://ojk.go.id/id/kanal/syariah/data-dan-statistik/statistik-perbankan-syariah/Pages/Statistik-Perbankan-Syariah---September-2023.aspx>.

<sup>3</sup> I Wayan Mudiarta Utama I Komang Ardana, Ni Wayan Mujiati, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 1st, cet. 1 ed. (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2012).

<sup>4</sup> T. Wikaningrum, "Praktek Dan Kebijakan Manajemen Sumber Daya Manusia Pada Perbankan Syariah," *Siasat Bisnis* 15(1) (2011): 99–123.

Perusahaan akan berhadapan dengan berbagai perilaku dari karyawannya dalam mengelola sumber daya manusia yang ada. Beragamnya respon yang mungkin ditunjukkan oleh karyawan, baik secara langsung maupun tidak langsung akan menjadi permasalahan tersendiri bagi perusahaan. Salah satu perilaku karyawan yang dapat menghambat pengelolaan sumber daya manusia oleh perusahaan salah satunya yaitu adanya *turnover intention*. *Turnover intention* merupakan suatu kecenderungan para karyawan untuk meninggalkan atau berhenti dari suatu pekerjaan atau organisasi.<sup>5</sup> Permasalahan *turnover intention* umum terjadi di berbagai perusahaan termasuk bank syariah. Seorang karyawan bisa merasa tidak puas dengan pekerjaan mereka atau mencari kesempatan yang lebih baik.

Menurut Dharma *Turnover Intention* (perputaran karyawan), adalah derajat kecenderungan sikap yang dimiliki karyawan untuk mencapai pekerjaan baru ditempat lain atau adanya rencana untuk meninggalkan perusahaan dalam masa tiga bulan, enam bulan yang akan datang, dan dua tahun yang akan datang.<sup>6</sup> Sedangkan menurut Zainaty Salimah, *Turnover Intention* merupakan keinginan atau niat dari seorang karyawan untuk berpindah atau keluar dari suatu perusahaan dengan sukarela untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik dan menjanjikan dimasa mendatang.<sup>7</sup> Harnoto menyatakan: “*turnover intention* adalah kadar atau intensitas dari keinginan untuk keluar dari perusahaan, banyak alasan yang menyebabkan timbulnya *turnover intentions* ini dan diantaranya adalah keinginan untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik.” Pendapat tersebut juga relatif sama dengan pendapat yang telah diungkapkan sebelumnya, bahwa *turnover intention* pada dasarnya adalah keinginan untuk meninggalkan (keluar) dari perusahaan.

---

<sup>5</sup> Sri Ayu Ramadhani dan Fuad Ardiansyah, “*Turnover Intention* Dan Kepuasan Kerja: *Focus of Control Internal* Sebagai Variabel Moderator,” *Jurnal Ilmiah Psikomuda Connectedness* 1, no. 1 (2021): 44.

<sup>6</sup> Surya Dharma, *Manajemen Kinerja: Falsafah Teori Dan Penerapannya* (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2013).

<sup>7</sup> Zainaty Salimah, “Literatur Review: *Turnover Intention*,” *Youth & Islamic Economic Journal* 1, no. 1 (2021): 1–5.

Peneliti juga memperoleh data terkait perputaran karyawan yang menunjukkan bahwa adanya perputaran karyawan yang terjadi pada perusahaan.

**Tabel 1.1**  
**Data Karyawan Resign Bank Muamalat Kantor Cabang Malang**

Tahun	Jumlah Karyawan
2020	2
2021	3
2022	2
2023	2
2024	1

*Sumber: BSS Bank Muamalat kantor Cabang Malang, 2024*

Pada dasarnya bentuk dari *Turnover* itu sendiri dapat berupa pengunduran diri, perpindahan keluar unit organisasi, pemberhentian, atau kematian anggota organisasi atau karyawan. Tingkat *turnover* yang tinggi akan menimbulkan dampak negatif bagi organisasi, hal ini seperti dapat menciptakan ketidakstabilan dan ketidakpastian (*uncertainty*) terhadap kondisi tenaga kerja dan peningkatan biaya sumber daya manusia yakni yang berupa biaya pelatihan yang sudah diinvestasikan pada karyawan sampai biaya rekrutmen dan pelatihan kembali.<sup>8</sup> Itu sebabnya, penting bagi perusahaan untuk memahami penyebab *turnover intention* agar dapat mempertahankan karyawan tetap yang produktif dan merasa nyaman ditempat kerja.<sup>9</sup>

*Turnover intention* dapat disebabkan oleh beberapa faktor diantaranya yaitu terkait komitmen organisasi yang rendah, adanya stres kerja yang berlebihan, ketidakamanan kerja, serta rendahnya tingkat

---

<sup>8</sup> Ahmad Zulva Adi and Sri Langgeng Ratnasari, "Pengaruh Komitmen Organisasi, Penghargaan, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Perputaran Karyawan Pada Perbankan Syariah Di Kota Batam," *Etikonomi* 14, no. 1 (2015): 35–50.

<sup>9</sup> Adi Irawan Setiyanto and Nurul Hidayati Selvi, "Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention (Pada Perusahaan Manufaktur Di Kawasan Industri Anbil Kota Batam)," *Jurnal Akuntansi, Ekonomi dan Manajemen Bisnis* 1, no. 1 (2018): 9–25.

kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan dan faktor lainnya.<sup>10</sup> Berdasarkan permasalahan *turnover intention*, faktor kepuasan kerja menjadi sangat penting untuk dikaji dan diperbaiki. Menurut Rivai dan Sagala, jika karyawan tidak dikelola dengan baik, mereka cenderung tidak puas dengan pekerjaan mereka dan kemungkinan akan mengundurkan diri atau meninggalkan perusahaan. Temuan Anggara dan Tinjung juga menegaskan bahwa kepuasan kerja secara signifikan berpengaruh terhadap keinginan untuk pindah kerja.<sup>11</sup> Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan aspek-aspek seperti gaji, peluang promosi, dan hubungan antara karyawan dan atasan, untuk meningkatkan kepuasan kerja. Dengan memastikan karyawan merasa puas dengan pekerjaan mereka, tingkat pergantian karyawan dapat ditekan. Selain itu, kepuasan kerja yang tinggi juga akan meningkatkan komitmen karyawan terhadap perusahaan.

Luthans yang dikutip oleh Firdaus dan Herlina Lusiana menjelaskan bahwa, komitmen adalah sikap yang mencerminkan loyalitas karyawan terhadap organisasi mereka mengekspresikan kepedulian mereka terhadap organisasi, kesuksesan, dan kesejahteraan. Berdasarkan definisi tersebut, komitmen organisasi karyawan juga dapat diartikan sebagai motivasi yang ditujukan dalam diri karyawan untuk tetap bertahan di perusahaan diimplementasikan dalam bentuk prestasi dan memaksimalkan segala potensi yang dimiliki dalam rangka mencapai tujuan perusahaan.<sup>12</sup> Apabila karyawan memiliki komitmen organisasional yang tinggi terhadap perusahaan, hal ini berarti menunjukkan adanya kepuasan kerja yang sudah terpenuhi, dan pada akhirnya akan menurunkan niat untuk keluar atau berhenti bekerja (*turnover*), dan implikasinya

---

<sup>10</sup> Nora Pitri Nainggolan, "Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Turnover Intention Karyawan Pada Pt Bintang Sejahtera Batam Group," *JIM UPB* (2021): 1–48.

<sup>11</sup> Andre Anggara and Tinjung Desy Nursanti, "Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan PT Fuli Semitexjaya," *Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Perbankan (Journal of Economics, Management and Banking)* 2, no. 2 (2019): 83.

<sup>12</sup> Firdaus Firdaus and Herlina Lusiana, "Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention," *At-Tadbir : jurnal ilmiah manajemen* 4, no. 1 (2020): 5–6.

perusahaan akan diuntungkan.<sup>13</sup> Namun, jika karyawan tersebut memiliki komitmen organisasional yang rendah, maka berdampak munculnya penyebab niat untuk keluar atau berhenti bekerja dan implikasinya perusahaan akan dirugikan walaupun penyebab berhentinya karena kemauan sendiri atau sukarela.

Selain dipengaruhi oleh kepuasan kerja dan komitmen organisasi, *turnover intention* karyawan juga biasa dipengaruhi oleh adanya stres kerja. Stres sendiri merupakan reaksi tubuh terhadap situasi atau peristiwa tertentu yang menempatkan beban fisik atau mental yang berlebihan pada seseorang.<sup>14</sup> Jadi, stres bisa muncul ketika seseorang dihadapkan pada tuntutan yang melebihi kemampuannya. Stres kerja sering kali muncul ketika seorang karyawan merasa tidak siap dengan tuntutan lingkungan kerja, dan dampaknya dapat merasuk ke dalam pola pikir, emosi, dan kondisi karyawan secara keseluruhan.<sup>15</sup> Hal ini dapat menyebabkan penurunan kinerja yang pada akhirnya berpengaruh pada pencapaian tujuan perusahaan. Selain berimplikasi terhadap penurunan kinerja dan pencapaian tujuan perusahaan, adanya stres kerja yang berlebih juga mampu menimbulkan rasa ingin meninggalkan perusahaan pada karyawan, yang akan meningkatkan tingkat *turnover intention*.<sup>16</sup>

Lebih lanjut, ketika karyawan mengalami tekanan berlebih di tempat kerja, baik karena tuntutan pekerjaan yang tinggi, lingkungan kerja yang tidak mendukung, atau kurangnya kendali atas tugas-tugas yang dihadapi, mereka cenderung merasa kurang mampu memenuhi ekspektasi yang ada. Kondisi ini dapat memicu kecemasan terkait keberlanjutan posisi mereka di perusahaan. Selain itu, stres yang terus-menerus dapat mengurangi kinerja karyawan, yang pada gilirannya dapat memengaruhi persepsi mereka terhadap penilaian dari atasan, menciptakan rasa

---

<sup>13</sup> Jessica Lauren, "Pengaruh Kompenasasi Dan Komitmen Organisasional Terhadap Turnover Intention Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan PT. X," *AGORA* 5, no. 1 (2017).

<sup>14</sup> Achmad Tarmizi and Suryani Supra Dewi, "Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Dan Komitmen Karyawan: Studi Kasus PT. FEI," *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis* Vol.2, No. 3, Tahun 2017, hlm.316.

<sup>15</sup> *Ibid.*

<sup>16</sup> *Ibid*, hlm.318

ketidakpastian tentang masa depan karier mereka.<sup>17</sup> Akibatnya, perasaan *job insecurity* meningkat seiring dengan berlanjutnya stres kerja yang tidak tertangani.

*Job insecurity* adalah kondisi psikologis karyawan yang menunjukkan rasa bingung, tidak nyaman, dan kekurangan yang disebabkan oleh perubahan lingkungan tempat kerja. Hal ini dapat menciptakan ketidakamanan kerja, yang mengarah pada kekhawatiran tentang kelanjutan pekerjaan mereka. Penelitian menunjukkan bahwa ketidakamanan kerja memiliki dampak negatif terhadap kepuasan kerja, dan tingkat ketidakamanan kerja yang tinggi cenderung menurunkan kepuasan kerja karyawan. Selain itu, karyawan yang mengalami *job insecurity* cenderung ingin keluar dari perusahaan karena tuntutan pekerjaan yang tinggi dan kompensasi yang tidak sesuai dengan kinerjanya. Indikator dari *job insecurity* antara lain faktor pekerjaan, kemungkinan terjadinya perubahan negatif, kemungkinan terjadinya kejadian negatif dalam pekerjaan, dan kemampuan untuk mengendalikan perubahan.<sup>18</sup>

Potensi terjadinya beberapa faktor yang dapat mempengaruhi *turnover intention* diatas, dapat dialami oleh karyawan dan perusahaan di berbagai sektor, termasuk di sektor perbankan. Bank Muamalat selaku pelopor bank syariah di Indonesia juga tidak lepas dari potensi terjadinya *turnover intention*. Isu perputaran karyawan (*turnover intention*) di bank Muamalat menjadi urgensi tersendiri untuk diteliti, karena isu perputaran karyawan pada bank syariah dan bank konvensional bisa saja berbeda, mengingat aspek syariah yang diusung dan kepatuhan terhadap nilai-nilai keagamaan, yang mungkin mempengaruhi komitmen organisasi, stres kerja, ketidakamanan kerja dan kepuasan kerja karyawan. Bank Muamalat Kantor Cabang Malang dipilih sebagai objek penelitian dikarenakan bank

---

<sup>17</sup> Marco De Angelis, Greta Mazzetti, and Dina Guglielmi, "Job Insecurity and Job Performance: A Serial Mediated Relationship and the Buffering Effect of Organizational Justice," *Frontiers in Psychology* 12, no. September (2021).

<sup>18</sup> Pencya Andina Putri, Zainal Zawir Simon, and Efendy Zain, "Pengaruh Kompensasi, Job Insecurity Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention (Studi Kasus Pada Karyawan CV XYZ)," *Jurnal Ekonomi Bisnis, Manajemen dan Akuntansi (JEBMA)* 3, no. 1 (2023): 51–52.

Muamalat Kantor Cabang Malang cukup besar dan memiliki struktur organisasi yang mewakili berbagai tingkat pekerjaan, yang memungkinkan untuk mengukur pengaruh variabel-variabel yang diteliti secara lebih holistik.

Berdasarkan hasil wawancara pra penelitian dengan salah satu pegawai di Bank Muamalat Kantor Cabang Malang, diketahui bahwa komitmen organisasi di bank Muamalat Kantor Cabang Malang merujuk pada sejauh mana karyawan merasa terikat secara emosional dan loyal terhadap organisasi. Lebih lanjut dijelaskan pula bahwa karyawan yang memiliki komitmen tinggi cenderung akan menunjukkan kepuasan kerja yang lebih besar karena karyawan tersebut memiliki keterhubungan baik karena kecocokan dengan visi misi perusahaan ataupun hubungan yang lainnya dengan perusahaan. Lebih lanjut dijelaskan pula bahwa hal tersebut biasanya akan membuat karyawan betah dan mengurangi niat untuk *resign* atau meninggalkan perusahaan (*turnover*).

Terkait stres kerja, narasumber menjelaskan bahwa stres kerja hampir terjadi di setiap perusahaan termasuk di bank Muamalat Kantor Cabang Malang. Stres kerja di bank Muamalat Kantor Cabang Malang umumnya terjadi karena karyawan merasa tertekan oleh beban atau tuntutan pekerjaan yang melebihi kemampuan atau sumber daya mereka. Stres kerja juga sangat memungkinkan untuk menurunkan kepuasan kerja karyawan. Stres yang berlebihan dan tidak terkelola dengan baik dapat menyebabkan karyawan merasa tidak nyaman dengan pekerjaannya, yang pada akhirnya dapat mendorong mereka untuk mencari peluang kerja di tempat lain. Sedangkan apabila kepuasan kerja berhasil dijaga, meskipun ada stres, kemungkinan rasa ingin meninggalkan perusahaan dapat ditekan.

Selain berkaitan dengan komitmen organisasi dan stres kerja, narasumber menjelaskan bahwa karyawan bank Muamalat Kantor Cabang Malang juga akan berpotensi merasakan ketidakamanan dalam bekerja apapun faktor penyebabnya. Akan tetapi pada umumnya ketidakamanan kerja mencerminkan perasaan karyawan tentang ketidakpastian masa

depan pekerjaan mereka, baik dari sisi keberlanjutan posisi atau stabilitas keuangan perusahaan. Ketidakamanan kerja yang tinggi juga dapat mengurangi kepuasan kerja karyawan. Lebih lanjut dijelaskan bahwa penting bagi perusahaan untuk memberikan rasa aman bagi karyawannya. Hal ini dikarenakan apabila karyawan di bank Muamalat Kantor Cabang Malang merasa cemas atau tidak aman mengenai masa depan mereka di perusahaan, maka hal ini akan menyebabkan peningkatan niat para karyawan untuk meninggalkan perusahaan.

Terdapat isu global yang menyebabkan kekhawatiran karyawan. Isu global di sektor perbankan saat ini mencakup berbagai tantangan penting, seperti ketidakpastian ekonomi global, percepatan digitalisasi, perubahan regulasi, dan dampak dari pandemi COVID-19. Fokus utama banyak bank adalah transformasi digital, termasuk penggunaan teknologi seperti kecerdasan buatan (AI) dan blockchain untuk meningkatkan efisiensi serta memperkuat keamanan siber.<sup>19</sup> Namun, perkembangan ini juga menimbulkan kekhawatiran akan kehilangan pekerjaan karena otomatisasi, yang menciptakan ketidakamanan kerja bagi karyawan. Selain itu, peningkatan beban kerja dan stres terkait dengan tuntutan pekerjaan serta perubahan teknologi juga menjadi masalah yang signifikan. Pandemi COVID-19 memperburuk ketidakpastian ekonomi dan gejolak pasar, yang turut berdampak pada sektor perbankan. Perubahan drastis di lingkungan kerja, seperti peralihan ke sistem kerja jarak jauh, meningkatkan tingkat stres karyawan. Banyak bank berusaha menjaga stabilitas keuangan sembari memperhatikan kesejahteraan karyawan, di mana kesehatan mental menjadi fokus utama.<sup>20</sup>

Penelitian ini sangat relevan dengan situasi global tersebut. Ketidakamanan kerja yang disebabkan oleh transformasi digital dan ketidakpastian ekonomi memiliki dampak langsung terhadap stres kerja dan komitmen organisasi karyawan. Penelitian ini mengungkapkan bahwa

---

<sup>19</sup> McKinsey & Company, "Digital Transformation in Banking: The Challenges and Opportunities," last modified 2023, <https://www.mckinsey.com>.

<sup>20</sup> World Economic Forum, "The Future of Jobs Report 2023," last modified 2024, <https://www.weforum.org/reports>.

stres kerja dan ketidakamanan dapat memengaruhi niat karyawan untuk meninggalkan pekerjaan mereka, terutama jika kepuasan kerja rendah. Dalam menghadapi perubahan yang cepat di industri perbankan, komitmen organisasi menjadi krusial untuk menjaga loyalitas karyawan. Mampu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, memberikan rasa aman, serta meningkatkan kepuasan kerja, organisasi cenderung lebih sukses dalam mengurangi perputaran karyawan. Sebagai variabel intervening dalam penelitian ini, kepuasan kerja menunjukkan pentingnya perasaan karyawan terhadap pekerjaan dalam memoderasi dampak negatif dari stres kerja dan ketidakamanan terhadap turnover. Secara keseluruhan, tantangan global dalam industri perbankan terutama terkait dengan perubahan struktural, ketidakamanan, dan stres kerja semakin memperkuat relevansi penelitian ini dalam menjelaskan faktor-faktor yang memengaruhi perputaran karyawan di sektor perbankan.

Berdasarkan uraian yang telah dibahas sebelumnya, penulis tertarik untuk menullis dengan judul **“Pengaruh Komitmen Organisasi, Stres Kerja, dan Ketidakamanan Kerja Terhadap Perputaran Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Bank Muamalat Kantor Cabang Malang)”**

## **B. Identifikasi Masalah**

Dari uraian latar belakang yang telah disampaikan di atas, peneliti akan mengidentifikasi inti dari permasalahan yang kemungkinan besar terkandung di dalamnya, diantaranya adalah sebagai berikut:

1. Komitmen organisasi mempengaruhi kinerja dan keberhasilan jangka panjang perusahaan. Karyawan yang memiliki komitmen tinggi cenderung lebih produktif, berinisiatif, dan berkontribusi lebih banyak untuk mencapai tujuan organisasi. Komitmen yang kuat juga menciptakan lingkungan kerja yang positif, meningkatkan semangat kerja, dan memperkuat budaya perusahaan. Penelitian mengenai komitmen organisasi penting untuk memahami bagaimana kepemimpinan, budaya perusahaan, dan kebijakan manajemen dapat

meningkatkan komitmen karyawan dan mendorong kesuksesan perusahaan.

2. Stres kerja adalah tekanan yang muncul ketika tuntutan pekerjaan melebihi kemampuan individu. Hal ini dapat merusak kesehatan fisik dan mental karyawan dan mempengaruhi kinerja. Penelitian mengenai stres kerja di Bank Muamalat Kantor Cabang Malang penting dilakukan untuk mengetahui faktor penyebab dan dampaknya. Dengan demikian, perusahaan dapat mengambil tindakan yang tepat untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan dan kinerja perusahaan secara keseluruhan.
3. Ketidakamanan kerja dapat secara signifikan berdampak pada tingkat pergantian karyawan. Ketika karyawan merasa tidak yakin dengan stabilitas pekerjaan mereka, mereka mungkin akan mencari peluang yang lebih aman di tempat lain, yang mengarah pada pergantian karyawan yang lebih tinggi bagi perusahaan. Perusahaan harus mengatasi masalah keamanan kerja melalui komunikasi yang transparan, perlakuan yang adil, dan memberikan kesempatan untuk pengembangan profesional untuk mempertahankan talenta yang berharga.
4. Komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan sangat penting untuk mempertahankan karyawan dan menciptakan lingkungan kerja yang positif. Hal ini mencakup pengembangan karier, pengakuan, kompensasi yang adil, dan komunikasi yang terbuka. Dengan berinvestasi pada kepuasan karyawan, organisasi dapat meningkatkan produktivitas dan loyalitas, yang bermanfaat bagi kesuksesan perusahaan secara keseluruhan.
5. Stres kerja yang tinggi dapat menurunkan kepuasan kerja karyawan. Stres kerja dapat disebabkan oleh tekanan tenggat waktu, beban kerja, atau kurangnya dukungan. Dampaknya antara lain gangguan konsentrasi dan produktivitas. Perusahaan perlu menciptakan lingkungan yang mendukung kesehatan mental, misalnya dengan

program kesehatan mental. Dengan mengelola stres, perusahaan dapat meningkatkan kepuasan dan kinerja karyawan.

6. Ketidakamanan kerja dan kepuasan karyawan adalah hal yang penting bagi produktivitas perusahaan. Karyawan yang merasa aman cenderung lebih puas. Namun, keamanan yang lemah dapat berdampak negatif. Dengan adanya penelitian ini dapat membantu perusahaan memperbaiki kekurangan keamanan, meningkatkan kepuasan karyawan dan produktivitas perusahaan.
7. Tingkat kepuasan kerja karyawan berpengaruh langsung terhadap tingkat perputaran karyawan dalam sebuah organisasi. Karyawan yang puas cenderung bertahan lebih lama, sementara ketidakpuasan dapat mendorong mereka untuk mencari peluang di tempat lain. Penting bagi perusahaan untuk memperhatikan dan meningkatkan kepuasan kerja melalui berbagai strategi, seperti memberikan program pengembangan, komunikasi yang efektif, penghargaan yang sesuai, dan menciptakan lingkungan kerja yang positif dan inklusif. Dengan memahami hubungan ini, perusahaan dapat mengurangi perputaran karyawan.
8. Pengaruh antara komitmen organisasi terhadap perputaran karyawan dan kepuasan kerja sebagai mediator dalam industri yang semakin kompetitif. Komitmen organisasi mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, yang pada gilirannya berdampak pada retensi karyawan dan kinerja perusahaan. Dengan demikian, perusahaan dapat mengembangkan strategi SDM yang lebih efektif untuk tetap kompetitif di pasar yang semakin ketat.
9. Stres kerja terhadap perputaran karyawan dapat dijelaskan dengan mempertimbangkan kepuasan kerja sebagai mediator. Stres kerja dapat menurunkan kepuasan kerja, yang kemudian meningkatkan kemungkinan karyawan untuk keluar dari perusahaan. Oleh karena itu, upaya untuk mengurangi stres kerja dan meningkatkan kepuasan kerja dapat membantu menurunkan tingkat perputaran karyawan.
10. Ketidakamanan kerja atau ketidakpastian tentang pekerjaan di masa depan, dapat menurunkan kepuasan kerja karena menciptakan

kecemasan dan ketidaknyamanan bagi karyawan. Ketidakpuasan ini kemudian dapat mendorong karyawan untuk mencari pekerjaan lain, sehingga meningkatkan perputaran karyawan. Oleh karena itu, dengan meningkatkan keamanan kerja dan meningkatkan kepuasan kerja, perusahaan dapat mengurangi tingkat perputaran karyawan yang tinggi.

### **C. Rumusan Masalah**

Berdasarkan pemaparan diatas, maka rumusan masalah yang diambil pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh komitmen organisasi terhadap perputaran karyawan pada karyawan Bank Muamalat Kantor Cabang Malang?
2. Apakah terdapat pengaruh stres kerja terhadap perputaran karyawan pada karyawan Bank Muamalat Kantor Cabang Malang?
3. Apakah terdapat pengaruh ketidakamanan kerja terhadap perputaran karyawan pada karyawan Bank Muamalat Kantor Cabang Malang?
4. Apakah terdapat pengaruh komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja pada karyawan Bank Muamalat Kantor Cabang Malang?
5. Apakah terdapat pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja pada karyawan Bank Muamalat Kantor Cabang Malang?
6. Apakah terdapat pengaruh ketidakamanan kerja terhadap kepuasan kerja pada karyawan Bank Muamalat Kantor Cabang Malang?
7. Apakah terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap perputaran karyawan pada karyawan Bank Muamalat Kantor Cabang Malang?
8. Apakah terdapat pengaruh komitmen organisasi terhadap perputaran karyawan pada karyawan Bank Muamalat Kantor Cabang Malang dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening?
9. Apakah terdapat pengaruh stres kerja terhadap perputaran karyawan pada karyawan Bank Muamalat Kantor Cabang Malang dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening?
10. Apakah terdapat pengaruh ketidakamanan kerja terhadap perputaran karyawan pada karyawan Bank Muamalat Kantor Cabang Malang dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening?

#### **D. Tujuan Penelitian**

Sesuai rumusan masalah diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap perputaran karyawan pada karyawan Bank Muamalat Kantor Cabang Malang.
2. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap perputaran karyawan pada karyawan Bank Muamalat Kantor Cabang Malang.
3. Untuk mengetahui pengaruh ketidakmanan kerja terhadap perputaran karyawan di karyawan Bank Muamalat Kantor Cabang Malang.
4. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja pada karyawan Bank Muamalat Kantor Cabang Malang.
5. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja pada karyawan Bank Muamalat Kantor Cabang Malang.
6. Untuk mengetahui pengaruh ketidakamanan kerja terhadap kepuasan kerja pada karyawan Bank Muamalat Kantor Cabang Malang.
7. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap perputaran karyawan pada karyawan Bank Muamalat Kantor Cabang Malang.
8. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap perputaran karyawan pada karyawan Bank Muamalat Kantor Cabang Malang dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening.
9. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap perputaran karyawan pada karyawan Bank Muamalat Kantor Cabang Malang dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening.
10. Untuk mengetahui pengaruh ketidakamanan kerja terhadap perputaran karyawan pada karyawan Bank Muamalat Kantor Cabang Malang dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

#### **E. Kegunaan Penelitian**

Adapun manfaat yang ingin dicapai dalam penelitian ini meliputi:

1. Manfaat Teoritis

Pada prinsipnya, temuna penelitian ini diharapkan dapat dimanfaatkan sebagai kajian keilmuan di bidang Perbankan Syariah da

diharapkan berguna untuk memperluas ilmu pengetahuan tentang komitmen organisasi, kepuasan kerja, stres kerja, dan ketidakamanan kerja.

## 2. Manfaat Praktis

### a. Bagi Akademik

Penelitian ini dapat dijadikan sebagai tambahan koleksi ilmiah yang diharapkan bermanfaat untuk dijadikan referensi maupun penelitian lanjutan yang berkaitan dengan Pengaruh Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja, Stres Kerja, Dan Ketidakamanan Kerja Terhadap Perputaran Karyawan.

### b. Bagi Lembaga

Sebagai bahan pertimbangan bagi Bank Muamalat Kantor Cabang Malang yang berkaitan dengan Pengaruh Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja, Stres Kerja, Dan Ketidakamanan Kerja Terhadap Perputaran Karyawan.

### c. Bagi Peneliti Selanjutnya

Sebagai sumber bagi peneliti selanjutnya yang mendalami topik bagaimana Pengaruh Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja, Stres Kerja, Dan Ketidakamanan Kerja Terhadap Perputaran Karyawan.

## **F. Ruang Lingkup dan Keterbatasan Penelitian**

### 1. Ruang Lingkup

Ruang lingkup pada penelitian ini antara lain:

- a) Pengaruh komitmen organisasi terhadap perputaran karyawan pada Bank Muamalat Kantor Cabang Malang.
- b) Pengaruh stres kerja terhadap perputaran karyawan pada Bank Muamalat Kantor Cabang Malang.
- c) Pengaruh ketidakamanan kerja terhadap perputaran karyawan pada Bank Muamalat Kantor Cabang Malang.
- d) Pengaruh komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja pada Bank Muamalat Kantor Cabang Malang.

- e) Pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja pada Bank Muamalat Kantor Cabang Malang.
- f) Pengaruh ketidakamanan kerja terhadap kepuasan kerja pada Bank Muamalat Kantor Cabang Malang.
- g) Pengaruh kepuasan kerja terhadap perputaran karyawan pada Bank Muamalat Kantor Cabang Malang.
- h) Pengaruh komitmen organisasi terhadap perputaran karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada Bank Muamalat Kantor Cabang Malang.
- i) Pengaruh stres kerja terhadap perputaran karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada Bank Muamalat Kantor Cabang Malang.
- j) Pengaruh ketidakamanan kerja terhadap perputaran karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada Bank Muamalat Kantor Cabang Malang.

## 2. Keterbatasan Penelitian

Untuk memperjelas ruang lingkup penelitian agar tidak menyimpang dari pokok pembahasan dan menghasilkan pembahasan yang terarah, maka dalam penelitian ini perlu adanya pembatasan penelitian agar dapat diketahui hasil yang diteliti. Peneliti hanya memfokuskan penelitiannya terhadap karyawan Bank Muamalat Kantor Cabang Malang yang dijadikan sebagai objek dalam penelitian ini dengan memberikan kuesioner pada para karyawan.

## G. Penegasan Istilah

Selanjutnya untuk menghindari terjadinya kesalahpahaman dalam menginterpretasi istilah-istilah dalam penelitian ini serta memahami pokok uraian, maka penulis mengemukakan pengertian dari judul “pengaruh komitmen organisasi, stres kerja, dan ketidakamanan kerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening terhadap perputaran karyawan pada Bank Muamalat Kantor Cabang Malang”.

### 1. Definisi Konseptual

- a. Komitmen organisasi secara umum adalah kesepakatan bersama dari semua anggota dalam suatu organisasi mengenai pedoman, pelaksanaan, dan tujuan yang ingin dicapai bersama di masa depan. Menurut Russ dan McNeily (dalam Wening, 2005: 5), komitmen organisasi dapat dijelaskan sebagai identifikasi dan loyalitas seseorang terhadap organisasi.<sup>21</sup>
- b. Kepuasan kerja dapat didefinisikan sebagai perasaan dan reaksi individu terhadap lingkungan pekerjaannya, sedangkan menurut Testa (1999); kepuasan kerja merupakan kegembiraan atau pernyataan emosi yang positif hasil dari penilaian salah satu pekerjaan atau pengalaman-pengalaman pekerjaan.<sup>22</sup>
- c. Stres kerja adalah situasi dimana karyawan merasa terbebani atau tertekan karena berbagai tuntutan dan tanggung jawab dalam pekerjaan mereka.<sup>23</sup>
- d. Ketidakamanan kerja merupakan perasaan khawatir dan ketidakmampuan karyawan dalam menghadapi berbagai ancaman yang mungkin mengakibatkan hilangnya sebagian atau keseluruhan aspek-aspek pekerjaan.<sup>24</sup>
- e. Perputaran karyawan adalah ketika karyawan berpikir untuk berhenti dari pekerjaannya dan berniat untuk mencari pekerjaan baru di luar organisasi. Keinginan seseorang untuk meninggalkan organisasi dan mencari kesempatan kerja lain dipengaruhi oleh seberapa besar niat mereka. Proses ini melibatkan beberapa hal dalam diri individu, seperti berpikir untuk keluar, ingin mencari pekerjaan baru, menilai kemungkinan menemukan pekerjaan yang

---

<sup>21</sup> Muhammad Ras Muis, J Jufrizen, and Muhammad Fahmi, "Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan," *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)* 1, no. 1 (2018): 15.

<sup>22</sup> Sri Sumarwinati dan Sri Langgeng Ratnasari, "Pengaruh Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening," *JURNAL DIMENSI* 8, no. 1 (2019): 13–27.

<sup>23</sup> Erika Yuliani dan Rudi Pratono Lukmawati, "Pengaruh Job Stress, Konflik Peran, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention (Studi Kap Di Surabaya)," *Jurnal Analisa Akuntansi dan Perpajakan* 4, no. 1 (2020): 59.

<sup>24</sup> Regina Desvarani and Sastra Tamami, "Pengaruh Job Insecurity, Kepuasan Kerja, Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Pt Bpr Artha Prima Perkasa Pulau Batam," *GEMA : Jurnal Gentiaras Manajemen dan Akuntansi* 11, no. 1 (2019): 2.

cocok di tempat lain, dan keinginan untuk meninggalkan organisasi.<sup>25</sup>

## 2. Definisi Operasional

### a. Komitmen Organisasi

Indikator komitmen organisasi yang diungkapkan oleh Allen, Meyer dan Smith (Sopiah, 2008). Menurut mereka bahwa dimensi komitmen organisasi ada tiga yaitu:

- 1) Komitmen afektif yaitu adanya keterikatan emosi personal, identifikasi, dan keikutsertaan dalam organisasi.
- 2) Komitmen berkelanjutan adalah komitmen organisasi saat personal akan mengambil keputusan untuk bertahan atau tidak dalam organisasi karena berdasarkan pada pertimbangan untung rugi bila tetap bertahan dalam organisasi
- 3) Komitmen normatif berkaitan dengan kewajiban personal untuk bertanggung jawab dan tetap berada dalam organisasi yang berarti bahwa tindakan tersebut memang sesuatu yang harus dilakukan.<sup>26</sup>

### b. Kepuasan Kerja

Dalam penelitian ini terdapat beberapa indikator kepuasan kerja yaitu:

#### 1) Kompensasi

Kompensasi merupakan bentuk imbalan atau penghargaan yang diberikan kepada karyawan karena telah melaksanakan dan menyesuaikan suatu pekerjaan tertentu.<sup>27</sup>

#### 2) Penghargaan

---

<sup>25</sup> Febryan Redafanza, Larasati Ahluwalia, and Almira Devita Putri, "Pengaruh Job Insecurity and Role Overload Terhadap Turnover Intention Karyawan Generasi Z di Bandar Lampung," *SMART: Strategy of Management and Accounting through Research and Technology* 2, no. 2 (2023): 14.

<sup>26</sup> Rita Hayati, Yasir Arafat, and Artanti Puspita Sari, "Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru," *JMKSP (Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, dan Supervisi Pendidikan)* 5, no. 2 (2020): 103.

<sup>27</sup> Fikry Ardiansyah Pranata and Sulastri Irbayuni, "Pengaruh Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Pada PT. Wahyu Nusantara Indah Putra Surabaya," *Journal of Economic, Bussines and Accounting (COSTING)* 6, no. 1 (2022): 369–378.

Menurut Kawulur dan rekannya, reward adalah sesuatu yang diberikan kepada seseorang sebagai bentuk apresiasi atas apa yang telah dilakukannya.<sup>28</sup>

### 3) Suasana kerja

Suasana kerja adalah kondisi atau suasana yang ada di tempat kerja yang meliputi interaksi antar karyawan, suasana fisik, budaya perusahaan, dan dinamika tim. Suasana kerja yang baik menciptakan lingkungan yang nyaman dan bersahabat yang mendukung produktivitas dan kesejahteraan karyawan.

## c. Stress Kerja

Indikator stres kerja menurut Hasibuan terdiri atas:<sup>29</sup>

### 1) Beban kerja

Beban kerja adalah perasaan tertekan yang dirasakan oleh karyawan karena banyak tuntutan tugas yang harus diselesaikan.

### 2) Sikap pemimpin

Sikap pemimpin adalah perlakuan pemimpin terhadap karyawan yang mencerminkan sikap adil.

### 3) Waktu kerja

Waktu kerja yang tidak teratur akan membuat karyawan merasa bahwa apa yang ia lakukan tidak sebanding dengan apa yang ia dapatkan.

### 4) Komunikasi

Komunikasi dilingkungan kerja sangatlah penting karena mampu menjalin ikatan kerjasama dan keakraban antara rekan kerja dan yang lainnya.

### 5) Otoritas kerja

---

<sup>28</sup> Tresia Karli Kawulur, W.A. Areros, and R.J. Pio, "Pengaruh Reward and Punishment Terhadap Loyalitas Karyawan Di PT. Columbia Perdana Cabang Manado," *Jurnal Administrasi Bisnis* 6, no. 2 (2018): 68–76.

<sup>29</sup> Ni Kadek Windi Septia Ningsih and Made Surya Putra, "Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan," *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana* 8, no. 10 (2019): 5912–5913.

Otoritas kerja adalah tanggung jawab yang berlebihan yang akan menyebabkan karyawan merasa stres dalam pekerjaannya karena merasa tertekan dalam psikisnya.

d. Ketidakamanan Kerja

Indikator ketidakamanan kerja (*job insecurity*) menurut Hallgren dan rekan-rekannya (1998), yang dijelaskan dalam penelitian oleh Aswad (2011), terdiri atas:<sup>30</sup>

1) Status seseorang dalam jabatan

Status seseorang dalam jabatan mengacu pada posisi atau kedudukan yang dipegang oleh individu dalam struktur organisasi atau perusahaan.

2) Usia

Faktor usia berkorelasi negatif dengan niat untuk berhenti bekerja (*turnover intention*) (Poza, 2007). Artinya, orang yang lebih muda cenderung lebih sering berpindah kerja. Pada awal karir mereka, mereka masih berada dalam tahap mencoba berbagai pekerjaan sehingga lebih sering mengalami perpindahan pekerjaan.

3) Upah

Upah pembayaran memainkan peran penting dalam pekerjaan pada masa ini dan masa depan. Bahwa karyawan yang dibayar lebih tinggi cenderung untuk tetap bertahan dalam organisasi.

4) Jadwal pekerjaan

Jadwal pekerjaan adalah rencana tertulis yang merinci aktivitas atau tugas yang harus diselesaikan dalam periode waktu tertentu.

e. *Turnover Intention*

Indikator pengukuran turnover intention terdiri atas:<sup>31</sup>

<sup>30</sup> Rina Irawati, "Job Insecurity, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Pengaruhnya Terhadap Turnover Intention Karyawan," *Buletin Ekonomi*, no. 2 (2020): 171.

<sup>31</sup> Rosa Maria Rostandi and Syamsul Hadi Senen, "Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Reward System Terhadap Turnover Intention," *Jurnal Ilmu Manajemen dan Bisnis* 12, no. 2 (2021): 147–154.

1) Intensi mencari pekerjaan di tempat lain.

Mencerminkan individu berkeinginan untuk mencari pekerjaan pada organisasi lain.

2) Intensi untuk keluar meninggalkan perusahaan.

Mencerminkan individu yang berniat untuk keluar.

## H. Sistematika Penulisan

Skripsi ini disusun menjadi tiga bagian yaitu: bagian awal, bagian utama, dan bagian akhir.

### 1. Bagian awal

Bagian ini memuat tentang halaman sampul depan, halaman sampul dalam, halaman persetujuan pembimbing, halaman pengesahan penguji, halaman motto, halaman persembahan, kata pengantar, halaman daftar isi, halaman daftar tabel, halaman daftar tabel, halaman daftar lampiran, halaman abstrak.

### 2. Bagian utama

Bagian ini terdiri dari enam bab yang meliputi:

#### BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini menyajikan gambaran singkat mengenai pembahasan dalam penelitian ini, yang mencakup latar belakang masalah, identifikasi masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, ruang lingkup dan keterbatasan penelitian, penegasan istilah, dan sistematika skripsi.

#### BAB II : LANDASAN TEORI

Bab ini menjelaskan variabel-variabel yang akan digunakan dalam penelitian, yang terdiri dari kajian teori, penelitian terdahulu, kerangka konseptual, dan hipotesis penelitian.

#### BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini menjelaskan metode dan tahapan dalam pelaksanaan penelitian, yang mencakup pendekatan dan jenis penelitian, populasi, teknik sampling dan sampel penelitian, sumber data, variabel dan skala pengukurannya, teknik pengumpulan data dan instrumen penelitian, serta analisis data.

**BAB IV : HASIL PENELITIAN**

Bab ini memaparkan hasil penelitian, yang mencakup gambaran umum tentang Bank Muamalat Indonesia dan Bank Muamalat Kantor Cabang Nganjuk, hasil analisis data terhadap variabel-variabel penelitian, serta pengujian hipotesis.

**BAB V : PEMBAHASAN**

Bab ini membahas jawaban atas permasalahan dalam penelitian dan temuan penelitian yang telah disajikan dalam hasil analisis data.

**BAB VI : PENUTUP**

Bab ini berisi kesimpulan dari penelitian yang telah dilakukan berdasarkan rumusan masalah, serta saran yang diberikan oleh peneliti.

**3. Bagian Akhir**

Bagian ini terdiri dari daftar rujukan, lampiran-lampiran, surat pernyataan keaslian skripsi, dan daftar riwayat hidup.