

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

Pada bab ini peneliti menguraikan latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan dalam penulisan skripsi.

#### **A. Latar Belakang**

Pada era globalisasi saat ini perbankan syariah berkembang semakin pesat. Namun perkembangan perbankan syariah ini tidak sebanding dengan tersedianya jumlah tenaga kerja atau sumber daya manusia yang dibutuhkan oleh perusahaan tersebut. Dimana saat ini perpindahan karyawan antar bank baik dari perbankan konvensional dengan perbankan syariah, maupun sesama perbankan syariah seringkali terjadi. Karyawan perbankan syariah diharuskan untuk paham mengenai perbankan syariah, termasuk prinsip-prinsip syariahnya bukan hanya mengenai perbankan saja. Saat ini, perkembangan industry perbankan syariah pada kenyataannya belum diimbangi oleh tersedianya sumber daya manusia yang memadai ini dikuatkan oleh pernyataan dari (Antonio, 2001).

Seperti yang dikatakan oleh Habib Ahmed selaku Ahli Keuangan Syariah dari Durham University, Inggris dalam (Kompas.com, 2018), mengatakan bahwa salah satu masalah keuangan syariah adalah kebutuhan SDM yang berkualitas, karena biasanya masih berasal dari perbankan konvensional dengan mindset konvensional. Hal tersebut dikarenakan lembaga

akademik dan pelatihan di bidang ini jumlahnya masih sangat minim, sehingga sumber daya manusia yang dibutuhkan sesuai dengan bidangnya masih sangat terbatas. Tingkat persaingan lembaga keuangan konvensional dan lembaga keuangan syariah semakin hari semakin meningkat. Sehingga sangat diperlukan adanya sumber daya manusia yang memiliki kesesuaian dengan bidangnya. Maka dari itu sumber daya manusia tidak dapat dipisahkan dari keberhasilan suatu perusahaan karena menjadi salah satu faktor terpenting dalam sebuah perusahaan. Sumber daya manusia merupakan asset berharga yang dapat menentukan keberlangsungan pertumbuhan usaha. Sumber daya manusia yang ada dalam sebuah perusahaan harus dapat dikembangkan kemampuannya agar tujuan perusahaan tercapai. Semakin tinggi tingkat kompetensi yang dimiliki oleh seorang karyawan, maka akan semakin tinggi pula nilai dan daya saing perusahaan tersebut.

Saat ini lebih banyak para karyawan yang bekerja di Lembaga keuangan Syariah dengan memiliki kompetensi secara konvensional. Mereka yang memiliki kompetensi secara konvensional pada dasarnya hanya diberikan pembekalan pelatihan-pelatihan dengan singkat mengenai teori dan praktik perbankan Syariah. Seperti yang dikatakan oleh Deputy Komisioner Pengawas IKNB 1 OJK, Edy Setiadi dalam (Detik Finance, 2016), mengatakan bahwa setiap tahunnya jumlah lulusan ekonomi Syariah di Indonesia semakin bertambah. Di Indonesia sedikitnya ada 220 program studi Syariah yang tersebar di 160 perguruan tinggi yang menawarkan 220 prodi. Di lapangan masih ada kendala yang diterima di keuangan Syariah, perbankan Syariah, dan

bahkan pasar modal masih mayoritas bukan dari keuangan Syariah. Hal tersebut dapat dinyatakan benar adanya seperti itu, karena saat ini banyak Lembaga Keuangan Syariah di mana sebagian besar membuka perekrutan karyawan dari luar jurusan ekonomi Syariah.

Tentunya setiap perusahaan menginginkan sifat komitmen tertanam dalam diri setiap karyawan. Semakin tinggi komitmen yang diberikan setiap karyawan kepada perusahaan, maka semakin besar pula dampak positif yang diberikan kepada perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan itu sendiri. Saat ini, mayoritas karyawan yang bekerja dengan memiliki kompetensi konvensional, apabila tidak memiliki komitmen kerja yang sesuai maka akan berdampak pada menurunnya kinerja karyawan sehingga menyebabkan karyawan ingin keluar dari perusahaan tersebut. Salah satu penelitian yang diambil pada jurnal Evitamala Sari (2015) dengan judul “Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen dan Promosi Jabatan terhadap *Turnover Intention* pada Karyawan PT. Orindo Alam Ayu Cabang Pekanbaru” menguatkan bahwa komitmen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*.

*Turnover intention* menjadi salah satu masalah yang seringkali dihadapi oleh suatu perusahaan. Hal tersebut dapat membuat perusahaan mengalami kesulitan dan juga kerugian apabila sudah memiliki karyawan yang berkualitas, namun pada akhirnya karyawan tersebut memiliki keinginan untuk meninggalkan perusahaan tersebut. Di bawah ini dapat dilihat mengenai tingkat *turnover* karyawan perbankan Syariah pada tahun 2016 sampai 2019 yang terus mengalami fluktuasi pada setiap tahunnya (<http://www.ojk.go.id>).

**Tabel 1. 1**  
**Tingkat *Turnover* Karyawan Perbankan Syariah**

<b>Tahun</b>	<b>Jumlah Karyawan</b>	<b>Keterangan</b>
<b>2016</b>	59.969	-
<b>2017</b>	60.365	+396
<b>2018</b>	59.389	-976
<b>2019</b>	61.460	+2.071

Sumber: Data Statistik perbankan Syariah OJK (2016-2019)

Dari tabel 1.1 di atas menunjukkan bahwa tingkat *turnover* karyawan terus mengalami fluktuasi dari tahun 2016 sampai Desember 2019. Pada tahun 2016 jumlah karyawan perbankan Syariah di Indonesia sejumlah 59.969 jiwa, namun pada tahun 2017 jumlah karyawan perbankan Syariah di Indonesia bertambah 396 jiwa, sehingga pada tahun 2017 jumlah karyawan sebesar 60.365 jiwa. Pada tahun 2018 jumlah karyawan perbankan Syariah di Indonesia berkurang dengan tingkat *turnover* mencapai 976 jiwa, sehingga pada tahun 2018 jumlah karyawan sebesar 59.389 jiwa. Hingga pada Desember 2019 jumlah karyawan perbankan Syariah di Indonesia bertambah 2.071 jiwa, sehingga pada bulan Desember 2019 jumlah karyawan perbankan Syariah sebesar 61.460 jiwa. Dari data statistik di atas data tersebut terlihat jelas adanya perubahan tingkat *turnover* yang menunjukkan bahwa rendahnya tingkat kompetensi dan juga rendahnya komitmen yang dimiliki oleh setiap karyawan dalam bekerja sehingga hal ini membuat karyawan tersebut berniat untuk keluar atau berhenti kerja dari perusahaan.

Berikut dapat dilihat pada tabel 1.2 mengenai data *turnover* karyawan bank Syariah pada tahun 2015 sampai 2018 yang mengalami kenaikan dan penurunan pada masing-masing tiap Bank Syariah yang diambil dari laporan tahunan masing-masing Bank Syariah. Berikut data *turnover* karyawan Bank Syariah pada tahun 2015-2018:

**Tabel 1. 2**  
**Data *Turnover* Karyawan Bank Syariah pada tahun 2015-2018**

Bank	Jumlah Karyawan				<i>Turnover</i>		
	2015	2016	2017	2018	2016	2017	2018
<b>Bank Muamalat</b>	6.405	4.727	4.444	4.131	-1.678	-283	-313
<b>BRI Syariah</b>	7.059	6.590	6.284	5.976	-469	-306	-308
<b>BNI Syariah</b>	4.255	4.450	4.737	4.942	+195	+287	+205
<b>Bank Syariah Mandiri</b>	9.564	9.174	8.874	8.710	-390	-300	-164
<b>Bank BCA Syariah</b>	606	644	658	525	+38	+14	-133

Sumber: Laporan tahunan masing-masing Bank Syariah (2015-2018)

Dari tabel 1.2 di atas, terlihat bahwa Bank Muamalat merupakan salah satu bank syariah yang memiliki tingkat *turnover* yang cukup signifikan. Dalam laporan tahunan (<http://www.bankmuamalat.co.id>) menunjukkan bahwa jumlah karyawan Bank Muamalat terus berkurang dari tahun 2016 sampai tahun 2018. Pada tahun 2015 ke 2016 jumlah karyawan mengalami penurunan sejumlah 1.678 jiwa, pada tahun 2016 ke 2017 jumlah karyawan mengalami penurunan sejumlah 283 jiwa, dan pada tahun 2017 ke 2018 jumlah karyawan mengalami penurunan sejumlah 313 jiwa. Peneliti melakukan observasi pada karyawan Bank Muamalat yang berada di daerah Yogyakarta

yang dilakukan terdapat adanya karyawan yang keluar dan meninggalkan perusahaan dalam satu tahun terakhir dan saat ini yang masih aktif berkisar 50 orang karyawan. Hal ini terjadi disebabkan oleh beberapa faktor, salah satunya *resign* atau *turnover* karena mereka mendapatkan posisi pekerjaan yang tidak sesuai dengan bidangnya atau posisi yang diharapkannya. Sehingga mereka lebih memilih untuk *resign* atau *turnover* untuk mendapatkan posisi yang sesuai dengan harapannya. Berdasarkan uraian dari data di atas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai **“Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia dan Komitmen terhadap *Turnover Intention* pada Bank Muamalat Indonesia Kantor Cabang Yogyakarta”**.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang dan beberapa permasalahan yang telah diuraikan peneliti diatas menghasilkan pertanyaan penelitian adalah:

1. Apakah terdapat pengaruh kompetensi sumber daya manusia terhadap *turnover intention* pada Bank Muamalat Indonesia Kantor Cabang Yogyakarta?
2. Apakah terdapat pengaruh komitmen terhadap *turnover intention* pada Bank Muamalat Indonesia Kantor Cabang Yogyakarta?
3. Apakah terdapat pengaruh kompetensi sumber daya manusia dan komitmen secara simultan terhadap *turnover intention* pada Bank Muamalat Indonesia Kantor Cabang Yogyakarta?

### C. Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin diperoleh dari rumusan masalah dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui sejauh mana hubungan antar variabel pada Bank Muamalat Indonesia Kantor Cabang Yogyakarta.

1. Untuk mengetahui apakah kompetensi sumber daya manusia berpengaruh positif terhadap *turnover intention* pada Bank Muamalat Indonesia Kantor Cabang Yogyakarta.
2. Untuk mengetahui apakah komitmen berpengaruh positif terhadap *turnover intention* pada Bank Muamalat Indonesia Kantor Cabang Yogyakarta.
3. Untuk mengetahui apakah kompetensi sumber daya manusia dan komitmen secara simultan berpengaruh positif terhadap *turnover intention* pada Bank Muamalat Indonesia Kantor Cabang Yogyakarta.

### D. Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini memuat 2 manfaat yaitu manfaat secara praktis dan manfaat secara teoritis yang dijabarkan sebagai berikut:

#### 1. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan evaluasi terhadap pihak manajemen sumber daya manusia yang ada di Indonesia, khususnya Bank Muamalat Indonesia mengenai pentingnya kompetensi sumber daya manusia dan komitmen dalam meningkatkan kinerja karyawan sehingga dapat meminimalisir tingkat *turnover intention*.

## 2. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi landasan dalam pengembangan sumber daya manusia. Selain itu sebagai pengembangan ilmu pengetahuan dan sebagai referensi untuk penelitian selanjutnya dan juga dapat memberikan sumbangan dalam pengetahuan dan pengembangan sumber daya manusia mengenai kompetensi, komitmen dan *turnover intention*.

## E. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan yang menjadi langkah-langkah dalam proses penyusunan skripsi ini adalah:

### **BAB I PENDAHULUAN**

Pada bab ini berisi uraian latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian serta sistematika penulisan dalam penulisan skripsi.

### **BAB II TINJAUAN PUSTAKA & PENGEMBANGAN HIPOTESIS**

Bab ini berisi tinjauan pustaka mengenai jurnal-jurnal terdahulu yang relevan dengan penelitian ini dimana digunakan sebagai pedoman dalam penyusunan penelitian dan teori dari setiap variabel yang diangkat dalam penelitian ini diantaranya teori sumber daya manusia, teori kompetensi, teori komitmen dan teori *turnover intention*. Pada bab ini juga membahas mengenai kerangka berpikir, alur kerangka penelitian dan hubungan antar variabel yang dikembangkan kedalam hipotesis.



### **BAB III METODE PENELITIAN**

Pada bab ini membahas mengenai metode penelitian yang berisikan mengenai jenis penelitian, objek dan subjek penelitian, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, definisi operasional variabel dan teknik analisis data.

### **BAB IV HASIL PENELITIAN & PEMBAHASAN**

Pada bab ini peneliti menjelaskan hasil dari analisis data yang telah dilakukan berdasarkan metode penelitian dan rumusan masalah. Pembahasan pada bab ini menguraikan gambaran umum Bank Muamalat Indonesia, hasil penyebaran kuesioner, gambaran umum responden, analisis uji instrumen, analisis uji asumsi klasik, analisis uji regresi linier berganda, dan pembahasan hasil penelitian.

### **BAB V PENUTUP**

Pada bab ini peneliti menguraikan kesimpulan dan saran pada penelitian ini.