

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Industri perbankan saat ini telah mengalami perubahan sangat besar di bandingkan dengan beberapa waktu lalu. Industri ini menjadi lebih kompetitif karena terdapat deregulasi peraturan. Bank memiliki fleksibilitas pada layanan yang mereka tawarkan, lokasi tempat mereka beroperasi dan tarif yang mereka bayar untuk simpanan. Kinerja karyawan akan berhasil dan berjalan dengan baik apabila karyawan melakukan pekerjaannya dengan baik, akan mendapatkan gaji yang seimbang dengan pekerjaannya dan mempunyai hubungan yang baik dalam lingkungan pekerjaan di perusahaan (pimpinan atau karyawan) sebaliknya apabila karyawan tersebut tidak melakukan pekerjaannya dengan benar maka hasil kerjanya kurang memuaskan dan akan berpengaruh dengan kinerja itu sendiri.

Manajemen sumber daya manusia merupakan unsur penting dalam berkembangnya suatu perusahaan, serta merupakan pondasi untuk terbentuknya sebuah lingkungan kerja yang sehat dengan adanya sumber daya manusia suatu perusahaan akan membantu dalam mencapai tujuan suatu perusahaan. Dalam mencapai tujuannya sumber daya manusia berperan sebagai pengelola sistem suatu perusahaan yang akan berpengaruh terhadap keberlangsungan bahkan keberhasilan perusahaan. Karena sumber daya manusia merupakan aspek yang tidak bisa di tinggalkan dan tidak dapat di gantikan oleh mesin atau robot secanggih apapun teknologi tidak terlepas dari berperannya sumber daya manus itu sendiri bahkan hal yang mudah untuk di lakukan. Pemimpin akan dianggap berhasil apabila mampu membawa perusahaan pada tujuan yang telah ditetapkan. Keberhasilan ini tidak

terlepas dengan ikut andilnya sumber daya manusia yang berkontribusi pada organisasi. (Nawawi, 2021) hakikatnya sumber daya manusia ialah manusia yang dipekerjakan di sebuah organisasi sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi itu. Keadaan yang terjadi pada bagian sumber daya manusia pada sebuah perusahaan dalam keadaan yang baik maupun buruk akan mempengaruhi kinerja sebuah perusahaan terutama pada perusahaan yang cukup besar seperti bank UOB Indonesia.

Komitmen dapat mengacu pada niat untuk terus bertindak sehingga organisasi seringkali berusaha untuk mempromosikan komitmen karyawannya untuk mencapai stabilitas dan mengurangi biaya yang tinggi (Meyer et al., 1993). Budaya organisasi merupakan penghubung yang cukup kuat dengan organisasi bagi individu dan membantu bertindak sesuai dengan tujuan (Harapan, 2021) Selain itu, tingkat manajemen emosional karyawan dan dukungan organisasi, keterlibatan mereka dalam pengambilan keputusan, serta manajemen dan budaya organisasi menentukan tingkat komitmen karyawan terhadap organisasi (Yiing & Ahmad, 2009.) Kekuatan budaya dan tingkat konsistensi internal inilah yang membuat kelompok stabil, berapa lama kelompok bertahan, seberapa intens, bagaimana kelompok menerima pembelajaran, mekanisme pembelajaran apa yang diterapkan, serta kekuatan dan kejelasan. asumsi para pendiri dan pemimpin kelompok. *Empowering leadership* yaitu sebagai proses di mana pemimpin mentransfer kekuasaan dari dirinya sendiri kepada karyawan dan memberi mereka kekuasaan untuk membuat keputusan mereka sendiri dengan memberikan tanggung jawab tambahan, keputusan dalam membuat otoritas suatu pekerjaan, dan sumber daya yang ada (Fauzan & Etikariena, 2021)

Peneliti pernah pengalaman di sebuah organisasi dan maka dari itu peneliti ingin mencoba meneliti seberapa pengaruh budaya organisasi di dalam sebuah organisasi, dari judul yang saya ingin teliti ini juga saya rasa ada beberapa variable yang jarang untuk di teliti dan saya pikir walaupun sudah diteliti saya rasa setiap objek yang di teliti pasti hasilnya berbeda-beda.

variable yaitu Budaya Organisasi yang di diana untuk di Bank UOB Indonesia mempunyai suatu kultur atau ciri khas yang bisa di katakan berbeda dengan bank lain yaitu memiliki budaya yang support semua karyawan dan tindak pandang buluh suatu jabatan, Motivasi Kerja Intrinsik semangat dari karyawan yang memiliki individu yang serius dan merasa beruntung bisa bekerja di Bank UOB Indonesia membuat karyawan bisa lebih mengeksplor tentang dirinya dan di support oleh Bank UOB Indonesia, *Empowering Leadership* hal ini di Bank UOB Indonesia terdapat pemimpin yang sangat loyal ke pada karyawan yang memiliki potensi untuk mendelegasikan ke tempat yang lebih baik dan pantas kepada karyawannya dan selalu mensupport semua karyawan yang ingin tumbuh di Bank UOB Indonesia dan *Intention to stay* sangat terlihat dengan banyaknya karyawan dan juga karyawan betah bekerja di bank tersebut sampai hampir kebanyakan pegawai menghabiskan waktunya hanya bekerja di Bank UOB Indonesia sampai dia pensiun. menurut peneliti sangat tepat untuk di teliti di objek penelitian yaitu di Bank UOB Indonesia atas dasar orang tua sudah pernah bekerja disana sehingga variable terkait sudah pernah di bahas dengan pegawai bank UOB Indonesia dan pihak bank merasa perlu meneliti menggunakan variable ini karna meras tepat di bank UOB Indonesia.

Dengan variable yang saya teliti ini ada beberapa variable yang sudah pernah di teliti dan juga jarang di teliti dengan demikian peneliti ingin mengetahui dengan pasti untuk lebih jelasnya di Bank UOB Indonesia merupakan objek penelitian.

Tabel 1.1

Gap Research

Nama peniliti	Hasil	Gap Research
Pawirosumarto et al. (2017),	menemukan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap <i>intention to stay</i> .	Dari penelitian tersebut masih terdapat kesimpnag siuran antara Budaya Organisasi terhadap Intention to Stay.
Agung (2013)	budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>intention to stay</i>	

B. Rumusan masalah

- 1) Apakah Budaya Organisasi Berpengaruh Positif dan Signifikans terhadap *Intention To Stay*?
- 2) Apakah *Empowering Leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Intention To Stay*?
- 3) Apakah *Intention To Stay* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja Intrinsik?
- 4) Apakah Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja Intrinsik?
- 5) Apakah *Empowering Leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerjaa Intrinsik?

- 6) Apakah *Intention To Stay* memediasi pengaruh Budaya Organisasi terhadap Motivasi kerja Intrinsik?
- 7) Apakah *Intention To Stay* memediasi Pengaruh *Empowering Leadership* terhadap Motivasi Kerja Intrinsik?

C. Tujuan penelitian

- 1) Untuk Menguji Budaya Organisasi apakah berpengaruh terhadap *Intention To Stay*
- 2) Untuk menguji *Empowering Leadership* apakah berpengaruh terhadap *Intention To Stay*
- 3) Untuk menguji *Intention To Stay* apakah berpengaruh terhadap Motivasi Kerja Intrinsik
- 4) Untuk menguji Budaya organisasi apakah berpengaruh terhadap Motivasi Kerja Intrinsik
- 5) Untuk menguji *Empowering Leadership* apakah berpengaruh terhadap Motivasi Kerja Intrinsik
- 6) Untuk menguji Budaya Organisasi apakah berpengaruh terhadap motivasi kerja intrinsik melalui *Intion To Stay* sebagai variable intervening
- 7) Untuk menguji *Empowering Leadership* apakah berpengaruh terhadap motivasi kerja intrinsik melalui *Intion To Stay* sebagai variable intervening

D. Manfaat penelitian

- 1) Manfaat teoritis

Hasil dari penenilitian ini yang di buat dapat menjadi sebuah referensi bagi pihak manapun terkhusus bidang sumber daya manusia dan perusahaan yang di teliti untuk mempertimbangkan beberapa hal yang sudah dikaji yaitu budaya organisasi

kepemimpinan terhadap motivasi kerja intrinsik akan kah pengaruh intention to stay bagi karyawan perusahaan.

2) Manfaat Praktis

Hasil dari penelitian ini diharapkan bisa digunakan untuk tambahan referensi perusahaan dan dapat menjadi pertimbangan dalam pengambilan keputusan dengan adanya ilmu manajemen terkhususnya dalam sector sumber daya manusia dapat digunakan untuk meneliti atau pengembangan yang dilaksanakan di masa depan nanti