

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Di era dunia bisnis saat ini untuk menjalankan suatu bisnis atau perusahaan sangatlah tidak mudah apalagi dunia saat ini sedang mengalami pandemi *COVID-19* yang mana sangat berpengaruh terhadap ekonomi Indonesia dan keberlangsungan perusahaan. Tidak sedikit perusahaan yang terkena dampak dari wabah ini, salah satunya perusahaan yang bergerak dibidang jasa transportasi. PT. Hudaya Safari *Tour&Travel* merupakan perusahaan yang bergerak dibidang jasa keberangkatan haji, umrah dan wisata muslim. PT. Hudaya Safari *Tour&Travel* pada dasarnya merupakan perusahaan perseorangan yang bergerak dibidang *travel* untuk haji, umrah, dan wisata halal dibawah naungan Dewan Da'wah Islamiyah Indonesia.

Perusahaan ini juga merupakan salah satu dari sebagian besar perusahaan yang merasakan dampak dari pandemi ini. Selain karena beberapa negara menerapkan kebijakan penutupan penerbangan, beberapa waktu lalu juga kementerian negara Arab Saudi mengumumkan bahwa negaranya tidak memperbolehkan warga negara asing dari 20 negara masuk kedalam negaranya, termasuk Indonesia. Hal ini menyebabkan, ada sebanyak 52% atau sebanyak 30.828 jemaah yang masuk kedalam daftar tunggu dengan usia diatas 50 tahun, data ini dikeluarkan oleh Kementrian Agama (Kemenag) dikutip dari (www.kompas.com).

Pandemi *Covid-19* mengakibatkan sebagian besar perusahaan yang mengalami kerugian karena wabah ini mengambil keputusan untuk memberhentikan beberapa karyawannya, perusahaan yang melakukan pemberhentian karyawan bertujuan untuk mengurangi kerugian. Maka dari itu ditengah pandemi seperti ini karyawan yang memiliki rencana untuk keluar atau *turnover intention* dari perusahaan merupakan pilihan yang tidak tepat. Di Indonesia sendiri, tingkat *turnover intention* setiap tahunnya terdapat sekitar 10-12 persen (Panggabean et.al, 2017). *Turnover intention* merupakan keinginan atau niat karyawan untuk meninggalkan perusahaan secara sukarela yang dapat dihindari dan tidak dapat dihindari berdasarkan berbagai alasan (Zahari et.al, 2020).

Pada masa sekarang bukan hanya pekerja, tapi tidak dapat dipungkiri juga bahwa tingginya tingkat *turnover intention* dapat memberikan dampak negatif pada perusahaan. Waktu serta biaya dalam merekrut karyawan baru merupakan sebagian kecil dari dampak negatif yang dirasakan akibat terjadinya *turnover intention* terhadap perusahaan (Putradiarta, 2016). Apabila karyawan yang memiliki *turnover intention* ini merupakan karyawan yang memiliki peran yang sangat penting bagi perusahaan, tentu ini akan menjadi masalah besar. Karena hal tersebut, dapat menimbulkan tidak stabilnya kondisi tenaga kerja, suasana kerja yang tidak kondusif serta dapat menurunnya produktivitas karyawan (Dharma, 2013). Menurut Mobley (2011) *turnover Intention* dapat diukur oleh berbagai hal, yaitu: mempunyai pemikiran untuk berhenti, niat untuk mencari alternatif, dan niat untuk berhenti.

Timbulnya *turnover intention* didalam perusahaan dapat disebabkan oleh banyaknya faktor yang melatar belakangi *turnover intention* didalam perusahaan. Dalam Oktaviani & Nurhayati (2014) keinginan karyawan untuk mendapatkan karir yang lebih baik merupakan salah satu alasan atau faktor yang menimbulkan *turnover intention* didalam perusahaan. Maka dari itu, perusahaan perlu memenuhi hak dan kebutuhan pengembangan karir karyawannya. Pengembangan karir memiliki peran penting untuk membuat karyawan menetap didalam perusahaan. Perusahaan harus mendukung perencanaan karir karyawannya. Karena pengembangan karir merupakan bentuk dari kepuasan terhadap kebutuhan karyawan. Tanpa dukungan dari perusahaan, maka perencanaan yang dimiliki karyawan tidak akan berjalan dengan mulus. Apabila karyawan tidak mendapatkan pengembangan karir yang layak atau kesempatan untuk berkembang didalam sebuah perusahaan, hal tersebut akan mengakibatkan timbulnya rasa ingin keluar (*turnover intention*) didalam diri karyawan.

Selain itu didalam sebuah perusahaan lingkungan kerja merupakan bagian dari faktor yang sangat penting, karena dapat menentukan keberhasilan sebuah perusahaan. Perusahaan perlu menyediakan lingkungan kerja fisik maupun non fisik yang baik serta aman dan nyaman. Rasa aman dan nyaman timbul karena lingkungan kerja yang baik serta sesuai dengan standar. Lingkungan kerja fisik dan non fisik yang seimbang merupakan sebuah kebutuhan yang dibutuhkan oleh karyawan untuk menjalankan tanggung jawab dan tugasnya.

Tetapi apabila lingkungan kerja fisik maupun non fisik menimbulkan rasa tidak nyaman akan mengakibatkan karyawan menjadi tidak betah yang akan berakibat timbulnya turnover intention. Selain faktor pengembangan karir dan lingkungan kerja, kepuasan kerja memiliki peran serta pengaruh yang penting juga. Karena kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya (Handoko, 2014). Karyawan akan merasa puas dengan pekerjaannya apabila keinginan serta kebutuhannya dapat dipenuhi oleh perusahaan tempatnya bekerja. Tetapi apabila perusahaan tidak dapat memenuhi keinginan serta kebutuhan dari karyawan, hal ini dapat menimbulkan rasa tidak puas dalam diri karyawan. Rasa tidak puas atau ketidakpuasan karyawan terhadap perusahaan akan menimbulkan berbagai masalah, salah satunya tingkat *turnover* yang tinggi.

Biasanya karyawan yang memiliki *turnover intention* akan memiliki pikiran-pikiran untuk berhenti, lalu berkembang menjadi keinginan untuk meninggalkan perusahaan dengan cara mencari pekerjaan lain. Allah memberikan pikiran kepada setiap hambanya untuk berpikir agar dapat memilih mana yang baik buruk serta dapat membedakan mana yang salah dan yang benar. Selain akal pikiran Allah juga telah memberikan kebebasan secara cuma-cuma ingin kemana orang tersebut menggunakan kekuatannya sesuai dengan pilihannya (Kaelan, 2005). Sebagaimana terdapat dalam firman Allah pada surat QS. As-Syams ayat 7 & 8:

وَنَفْسٍ وَمَا سَوَّاهَا ﴿٧﴾
فَأَلْهَمَهَا فُجُورَهَا وَتَقْوَاهَا ﴿٨﴾

Artinya : "Demi jiwa serta penyempurnaannya (ciptaan)nya, maka Dia mengilhamkan kepadanya (jalan) kejahatan dan ketakwaannya."(QS. Ash-Syams ayat7-8).

Menurut Hafidhuddin dan Tanjung (2003), islam telah mengingatkan bahwa dalam menjalani hidup manusia harus mempunyai rencana akan hidupnya, baik dalam jangka panjang maupun jangka pendek. Maka dari itu perlunya ada perhitungan tujuan serta seluruh langkah yang akan diarahkan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Oleh sebab ini lah setiap manusia wajib berikhtiar serta berusaha untuk menentukan perubahan nasibnya sendiri, karena Allah tidak akan merubah keadaan suatu kaum jika bukan mereka sendiri yang mengubahnya. Sebagaimana terdapat dalam firman Allah pada surat QS. Ar-Rad ayat 11:

إِنَّ اللَّهَ لَا يُغَيِّرُ مَا بِقَوْمٍ حَتَّىٰ يُغَيِّرُوا مَا بِأَنْفُسِهِمْ ۗ

Artinya : *"Sesungguhnya Allah tidak merubah keadaan suatu kaum sehingga mereka merubah keadaan yang ada pada diri mereka sendiri ."* (QS. Ar-Rad(11)).

Ayat diatas menyatakan bahwa Allah Subhanahu wa ta'ala tidak akan merubah keadaan suatu kaum sehingga mereka merubah keadaan pada diri mereka sendiri. Artinya Allah telah menjelaskan ketika seseorang ingin kehidupannya menjadi lebih baik, maka orang itu sendiri lah yang harus melakukan perubahan terhadap dirinya baik dalam kehidupan sehari hari maupun dalam pekerjaan. Penelitian ini dilakukan di PT. Hudaaya Safari Tour&Travel, perusahaan tersebut bergerak dibidang jasa travel haji dan umrah. PT. Hudaaya Safari merupakan salah satu badan usaha Dewan Da'wah Islamiyah Indonesia.

Variabel pengembangan karir serta kepuasan kerja karyawan PT. Huda Safari Tour&Travel memiliki interpretasi yang tinggi tapi cenderung mendekati angka rendah. Hal ini ditunjukkan dari beberapa karyawan yang sudah lama bekerja di perusahaan tersebut merasa karirnya tidak ada peningkatan. Selain tidak adanya peningkatan dalam berkarir, beberapa karyawan di perusahaan tersebut juga mengeluhkan tentang gaji yang terbilang cukup rendah. Hal ini berdampak pada rasa tidak puas dalam hal gaji, yang dapat mengakibatkan timbulnya *turnover intention*. Serta hubungan dengan rekan kerja maupun hubungan dengan atasan (lingkungan kerja) yang membuat beberapa karyawan merasa tidak nyaman bekerja dalam perusahaan tersebut.

Tetapi karena faktor usia, beberapa dari karyawan perusahaan memilih untuk menetap. Dengan adanya permasalahan tersebut, penelitian ini dilakukan untuk membuktikan bahwa memang pengembangan karir, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja dapat mempengaruhi dan memiliki peran penting terhadap tingkat *turnover intention* didalam perusahaan. Berdasarkan uraian diatas peneliti menarik kesimpulan untuk melakukan sebuah penelitian guna mengetahui apakah adanya pengaruh dari pengembangan karir, lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention*, dengan judul **“Pengaruh Pengembangan Karir, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Serta Tinjauannya Dari Sudut Pandang Islam (Studi Kasus Pada Karyawan PT. Huda Safari Tour&Travel)”**.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan penjelasan latar belakang diatas, penelitian ini bertujuan untuk menguji beberapa variabel penelitian diantaranya menguji pengembangan karir, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention*. Maka dapat disimpulkan rumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana gambaran pengembangan karir, lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan *turnover intention*?
2. Bagaimana pengaruh pengembangan karir terhadap *turnover intention*?
3. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap *turnover intention*?
4. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention*?
5. Bagaimana pengaruh pengembangan karir, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* secara simultan (bersama-sama)?
6. Bagaimana pandangan Islam mengenai pengaruh pengembangan karir, lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan *turnover intention*.

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian perumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan memahami gambaran pengembangan karir, lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan *turnover intention*.
2. Untuk mengetahui dan memahami pengaruh pengembangan karir terhadap *turnover intention*.
3. Untuk mengetahui dan memahami pengaruh lingkungan kerja terhadap *turnover intetion*.

4. Untuk mengetahui dan memahami pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention*.
5. Untuk mengetahui dan memahami pengaruh pengembangan karir, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* secara simultan (bersama-sama).
6. Untuk mengetahui dan memahami pandangan Islam mengenai pengaruh pengembangan karir, lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan *turnover intention*.

1.4. Manfaat Penelitian

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, permasalahan serta tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini, maka manfaatnya adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Akademis

- a. Perkembangan ilmu pengetahuan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan acuan bagi kegiatan pengembangan berikutnya dan diharapkan dapat menambah wawasan manajemen sumber daya manusia pada umumnya dan teori yang berkaitan dengan pengembangan karir, lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan *turnover intention* dan faktor yang mempengaruhinya.

- b. Refensi penelitian lebih lanjut

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan refrensi untuk melakukan penelitian selanjutnya, dan bagi penelitian yang menghadapi permasalahan sejenis dapat dijadikan tambahan ilmu pengetahuan, wawasan, serta pengalaman.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan oleh manajemen perusahaan untuk dijadikan bahan pertimbangan dalam mengambil keputusan. Penelitian ini dapat digunakan untuk mengetahui tingkat *turnover intention* yang didasari pada pengembangan karir, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja pada karyawan di suatu perusahaan.