

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Sumber daya manusia memiliki peranan penting dalam perusahaan yang tidak dapat terpisahkan dalam pencapaian tujuan perusahaan. Sumber daya manusia merupakan pelaksana dalam perusahaan yang akan mengelola dan memanfaatkan unsur-unsur seperti mesin, modal, bahan baku di dalam perusahaan sehingga nantinya unsur-unsur tersebut dapat dimanfaatkan secara efektif dan efisien. Sumber daya manusia menjai unsur yang paling penting dalam setiap aktivitas yang dilakukan di perusahaan. Hal ini menandakan bahwa diperlukan adanya proses pengelolaan sumber daya manusia yang baik di dalam suatu perusahaan guna mencapai tujuan perusahaan. Seringkali perusahaan mengalami kendala yang menghambat proses produksi perusahaan (Faslah, 2010).

Tingkat *turnover* karyawan yang tinggi merupakan ukuran yang sering digunakan sebagai indikasi adanya masalah yang mendasar pada organisasi. *Turnover* karyawan dapat menciptakan ketidakstabilan dan ketidakpastian terhadap kondisi karyawan, juga peningkatan biaya rekrutmen. Oleh karena itu suatu perusahaan dituntut untuk dapat mempertahankan karyawannya, seperti mampu memberikan balas jasa tinggi serta mampu meningkatkan komitmen dalam diri karyawan dan memahami hal-hal yang mampu membuat

karyawannya kerasan untuk tetap bekerja tanpa menurunkan kinerja perusahaan tersebut secara keseluruhan.

Turnover adalah salah satu masalah yang harus diperhatikan karena dapat mempengaruhi kondisi suatu perusahaan. Turnover dapat diartikan sebagai keinginan untuk berpindah dari suatu pekerjaan ke pekerjaan lain dengan alasan tertentu, Hal tersebut akan sangat serius jika keinginan berpindah dalam sebuah perusahaan tinggi maka akan menimbulkan beberapa efek negatif berupa ketidakstabilan dan kerancuan yang akhirnya dapat merugikan perusahaan beserta karyawannya. Perusahaan akan menambah biaya-biaya tertentu khususnya dalam hal perekrutan sampai pelatihan calon karyawan baru agar kekosongan dapat terisi dan kegiatan produksi dapat berjalan normal. Namun jika perusahaan mengabaikan kekosongan tersebut maka akan berimbas langsung kepada karyawannya. Bertambahnya beban kerja dan faktor-faktor lain dapat menimbulkan stres dan ketidaknyamanan bagi karyawan sehingga mengganggu kinerjanya, jika hal tersebut terjadi secara terus menerus maka keinginan untuk berpindah pun semakin kuat. turnover intention pada umumnya berdampak buruk terhadap organisasi, turnover intention seringkali dibutuhkan oleh perusahaan yang memiliki karyawan dengan kinerja yang rendah. Cara tersebut dilakukan untuk mengganti karyawan yang memiliki kinerja (Rivai, 2011).

Karyawan yang ahli dibidangnya dapat meningkatkan produktivitas dan kinerja perusahaan tersebut. Karyawan merupakan makhluk sosial yang mempunyai latar belakang, keperibadian dan cara berpikirnya sendiri. Karyawan juga seringkali

mempunyai cara yang berbeda dalam menyikapi masalah termasuk dalam hal penanganan stres sehingga perusahaan tidak dapat memprediksi sikap karyawan tersebut yang dikhawatirkan akan mengganggu dalam proses pencapaian tujuan.

Beberapa faktor yang mempengaruhi terjadinya *Turnover Intention* menurut Rivai (2011) terdapat dua bagian yaitu variabel pribadi antara lain kepuasan kerja, usia, jenis kelamin, pendidikan, lamanya kerja, pelatihan kerja, profesionalisme, pengungkapan kebutuhan akan pertumbuhan pribadi, jarak geografis dari tempat kerja, dan keinginan yang diungkapkan untuk tinggal dengan organisasi itu dan variabel organisasional misalnya sistem penghargaan. Variabel situasional lain termasuk gaji, kesempatan promosi, dan sejauh mana kerja dalam suatu jabatan menjadi rutinitas. Indomaret merupakan jaringan minimarket yang menyediakan kebutuhan pokok dan kebutuhan sehari-hari, toko pertama indomart dibuka di Ancol. mengapa saya memilih penelitian karyawan gerai indomaret karena ingin mengetahui apa yang terjadi dilapangan mengenai Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres kerja, dan Komitmen Organisasi Terhadap *Turnover Intention*.

Tabel 1.1
Perbandingan penjualan minimarket pada Tahun 2017

Indomaret	Alfamart	Giant	Hypermart
Rp. 17,4 Triliun	Rp. 16,7 Triliun	Rp. 6,9 Triliun	Rp. 3,6 Triliun

Sumber : Ardhian (2017)

Indomaret mengungguli para pesaingnya dengan penjualan Rp. 17,4 Triliun dalam setahun, sedangkan Alfamart Rp. 16,7 Triliun, Giant Rp. 6,9 Triliun, Hypermart Rp. 3,6 Triliun dalam setahun

Dalam Islam menegaskan bahwa bekerja adalah ibadah. Karena seseorang berkewajiban menafkahi diri dan keluarganya dengan niat yang ikhlas, karena apapun aktifitas yang dilakukan akan bernilai ibadah apabila diniatkan dengan baik dan ikhlas. Turnover Intention merupakan salah satu masalah yang akan dihadapi dalam dunia kerja, karena turnover intention adalah keinginan untuk mencari lowongan pekerjaan lain, mengevaluasi kemungkinan untuk menemukan pekerjaan yang lebih baik di tempat lain. Namun demikian apabila kesempatan untuk pindah kerja tersebut tidak tersedia atau yang tersedia tidak lebih menarik dari yang sekarang dimiliki, maka secara emosional dan mental karyawan akan keluar dari perusahaannya itu dengan cara tidak puas dengan pekerjaan yang dijalankan. Bagi seorang karyawan turnover intention menjadi salah satu cara untuk mengubah karir mereka untuk menjadi lebih baik dimana mereka akan berkembang dengan banyak pengalaman dan dapat mencari pekerjaan yang lebih baik dari sebelumnya. Jika karyawan merasa bahwa pekerjaan ini belum dapat merubah keadaan yang ia miliki maka akan terjadi turnover intention. Sebagaimana Allah SWT berfirman, yaitu:

إِنَّ اللَّهَ لَا يُغَيِّرُ مَا بِقَوْمٍ حَتَّىٰ يُغَيِّرُوا مَا بِأَنفُسِهِمْ ۗ

Artinya : “Sesungguhnya Allah tidak akan mengubah keadaan suatu kaum sebelum mereka mengubah keadaan diri mereka sendiri” (QS. Ar-Rad(13): 11).

Ayat ini menjelaskan Allah SWT tidak akan mengubah kondisi suatu kaum atau seseorang, kecuali seseorang atau kaum tersebut berusaha untuk mengubah nasib dan kondisinya. Kaitan ayat ini dengan variabel *turnover intention* apabila seorang karyawan merasa kondisi dikantornya tidak membuat nyaman dan tidak puas, maka karyawan tersebut berhak mengubah keadaannya menjadi lebih baik dengan melakukan mengundurkan diri dari pekerjaannya dengan harapan nasibnya menjadi lebih baik, memiliki kantor yang membuatnya nyaman, dan memiliki perasaan puas.

Setiap pekerjaan yang dilakukan harus dilaksanakan dengan kesadaran dalam kerangka pencapaian Ridha Allah. Cara seperti ini akan member dampak positif kepada pekerja misalnya, dalam kesungguhan menghadapi pekerjaan. Jika seseorang sudah meyakini bahwa Allah SWT sebagai tujuan akhir hidupnya maka apa yang dilakukan didunia pasti tidak akan dijalankan dengan sembarangan dan akan mencari kesempurnaan dalam mendekati kepada Allah SWT serta akan mengoptimalkan seluruh kapasitas dan kemampuan manusia yang berada pada dirinya dalam rangka mengaktualisasikan tujuan kehidupannya. Ini bisa berarti bahwa dalam bekerja ia akan sungguh sungguh karena bekerja adalah ibadah.

Berdasarkan fenomena di atas peneliti tertarik untuk meneliti lebih lanjut pengaruh antara variabel *turnover intention*, kepuasan kerja, stres kerja, dan komitmen organisasi. Peneliti memandang perlu untuk melakukan suatu penelitian pada karyawan gerai indomaret untuk menyelesaikan skripsi dengan mengambil judul: “Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja, dan Komitmen Organisasi Terhadap

Turnover Intention Serta Tinjauannya Dari Sudut Pandang Islam (Studi Kasus Pada Karyawan Gerai Indomaret Kecamatan Pademangan”

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian tersebut di atas maka yang menjadi permasalahan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana parsial Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap *Turnover intention* pada karyawan gerai indomaret?
2. Bagaimana parsial Stres Kerja berpengaruh terhadap *Turnover intention* pada karyawan gerai indomaret?
3. Bagaimana parsial Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap *Turnover intention* pada karyawan gerai indomaret?
4. Apakah Komitmen Organisasi, Stres Kerja, Kepuasan Kerja dapat dijadikan model yang secara bersama berpengaruh terhadap *Turnover intention* pada karyawan gerai indomaret?
5. Bagaimana Kepuasan Kerja, Stres Kerja, Komitmen Organisasi dilihat dari sudut pandang Islam pada karyawan gerai indomaret?

1.3. Tujuan Penelitian

Sebagaimana yang telah dijelaskan pada latar belakang masalah, penelitian ini bermaksud untuk menguji pengaruh kepuasan kerja, stres kerja dan komitmen organisasi terhadap *turnover intention*. Secara spesifik, tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh Kepuasan kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan gerai indomaret.
2. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan gerai indomaret.
3. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh komitmen Organisasi terhadap *turnover intention* pada karyawan gerai indomaret.
4. Untuk menganalisis kepuasan kerja, stres kerja, komitmen Organisasi Secara bersama untuk mengetahui pengaruh terhadap *turnover intention* pada karyawan gerai indomaret.
5. Untuk mengetahui pandangan islam tentang kepuasan kerja, stres kerja, komitmen organisasi terhadap *turnover intention* pada karyawan gerai indomaret.

1.4. Manfaat Penelitian

Dengan tercapainya tujuan-tujuan tersebut, maka penelitian ini diharapkan akan memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini dapat memberikan tambahan pengetahuan dan memperkaya konsep serta teori yang mendukung ilmu pengetahuan manajemen sumber daya manusia. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi peneliti lebih lanjut bagi pihak yang ingin mempelajari

mengenai pengaruh kepuasan kerja, stres kerja, komitmen organisasi terhadap *turnover intention*.

2. Manfaat Praktis

Manfaat praktis yang ingin dicapai dalam penelitian ini bagi beberapa pihak antara lain:

a. Bagi Perusahaan

Hasil dari penelitian ini dapat membantu organisasi dalam proses pengambilan kebijakan demi peningkatan kualitas dari organisasi itu sendiri dan dapat menjadi acuan dalam menilai aktivitas yang dilakukan oleh karyawan dan organisasi.

b. Bagi Akademik

Penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan penelitian lebih lanjut untuk menambah wawasan dan pengetahuan khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia.

c. Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini dapat menambah ilmu dan wawasan tentang teori teori sumber daya manusia yang sudah diajarkan di perkuliahan dan kemudian hari dapat diterapkan dalam dunia kerja.