

BAB 1

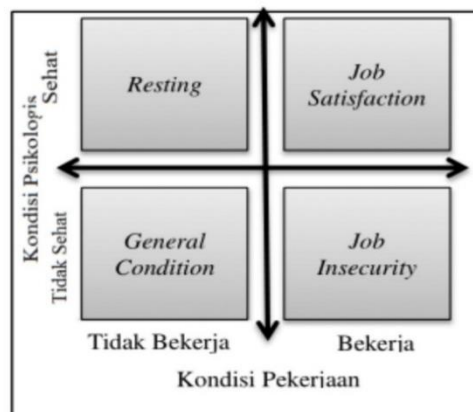
PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat berperan penting bagi suatu perusahaan. Faktor sumber daya manusia mempunyai andil yang besar terhadap keberhasilan perusahaan dalam menjalankan kegiatan usahanya. Saat ini perkembangan manajemen dalam perusahaan khususnya manajemen sumber daya manusia dituntut agar lebih memperhatikan kebijakan yang ada pada perusahaan dalam pekerjaan. Dalam menjalankan kebijakan yang tidak sesuai dengan yang diterapkan akan membawa dampak buruk kepada sikap pekerja dan perusahaan juga yang akan menanggungnya. Oleh karena itu dalam menjalankan efisiensi dan efektifitas dalam sumber daya manusia perlu adanya kesadaran sehingga memiliki keunggulan yang kompetitif.

Indonesia memiliki tingkat pengangguran terbuka (TPT) yang cukup tinggi dapat dilihat dari web resmi badan pusat statistik sebesar 7.07% (Agustus 2020) dan banyak perusahaan saat ini menggunakan sistem kontrak. Dari hasil riset yang dilakukan oleh organisasi buruh international menunjukkan bahwa jumlah pekerja tetap hanya 35% dari 33 juta buruh formal di indonesia, artinya sebanyak 65% adalah pekerja dengan status kontrak (sumber : wordpress.com) dengan demikian posisi tawar menawar karyawan di indonesia relatif rendah, sehingga bagi karyawan mendapatkan pekerjaan sementara lebih baik dari pada menganggur. Hal ini membuat perusahaan leluasa membuat kontrak yang menguntungkan perusahaan, seperti gaji tidak sesuai dengan standar upah minimum, sistem

outsourcing, tunjangan atau intensif tidak sepadan dan beban kerja yang berlebihan. Karyawan yang tidak memiliki pilihan lain mau tidak mau menerima kontrak perjanjian tersebut yang pada dasarnya merugikan karyawan, hal tersebut merupakan salah satu faktor yang dapat mengakibatkan timbulnya *job insecurity* atau ketidakamanan kerja yang dialami karyawan.



Gambar 1. 1 Hubungan Pekerjaan Dengan Kondisi Mental

Sumber: Nurfauzan dan Halilah (2017)

Gambar 1.1 merupakan matriks yang menunjukkan hubungan antara status pekerjaan seseorang beserta kondisi mentalnya. Ada 4 kondisi pekerjaan dan mental seseorang, yaitu *general condition*, *resting*, *job insecurity* dan *job satisfaction*.

Job insecurity atau ketidakamanan pekerjaan adalah kondisi ketiga dimana seseorang yang bekerja tetapi mengalami gangguan psikologis. Kondisi ini dipengaruhi oleh faktor lain, seperti lingkungan pekerjaan dan kepastian keberlanjutan pekerjaannya dalam organisasi. Tidak jarang hal seperti ini diiringi dengan kondisi bahwa seseorang tersebut memiliki kecocokan dan keterikatan yang tinggi dengan organisasi dimana mereka bekerja. Di satu sisi mereka ingin terus eksis di dalam organisasi tempat mereka bekerja, tetapi di sisi lain mereka

merasa bahwa posisinya (pekerjaan dan keberadaannya dalam organisasi) terancam (Nurfauzan dan Halilah, 2017).

Karyawan yang mengalami rasa tidak aman dalam kondisi pekerjaan, konflik peran, pengembangan karir, dan pusat pengendalian yang semakin meningkat karena ketidakstabilan terhadap status pekerjaan mereka yang hanya sebagai karyawan kontrak, dapat memicu tingginya *turnover intention* (keinginan keluar) karyawan yang terjadi di perusahaan (Sunandar, 2018).

Turnover merupakan suatu hal yang tidak bisa dihindari oleh perusahaan, turnover memiliki pengaruh yang cukup besar terhadap kelangsungan perusahaan, dimana jika tingkat turnover terlalu tinggi, maka akan menyebabkan kestabilan perusahaan menjadi tidak seimbang (Pawesti dan Wikansari, 2016). Contohnya, jika karyawan yang memiliki pengaruh cukup besar bagi perusahaan secara tiba-tiba mengajukan pengunduran diri atau *resign*, maka perusahaan akan mengalami kesulitan dalam menemukan pengganti karyawan yang sepadan dengan karyawan sebelumnya. Untuk itu setiap perusahaan harus memiliki cara masing-masing dalam mempertahankan karyawannya khususnya karyawan yang berpengaruh cukup besar terhadap kelangsungan perusahaan.

Menurut Hidayat (2017) tingginya tingkat *turnover* juga akan berdampak pada para karyawan yang masih bertahan. Banyaknya rekan kerja yang keluar secara sukarela, akan membuat karyawan yang masih bertahan mengevaluasi kembali pekerjaannya, manajemennya dan perusahaan tersebut untuk menentukan apakah ia akan tetap bertahan di perusahaan tersebut atau akan keluar mengikuti rekan-rekannya. Begitu pula sebaliknya, jika didalam perusahaan tingkat turnover-nya

sangat rendah, maka para karyawan akan saling bersaing serta berupaya agar terus bertahan untuk waktu yang lama. *Turnover* menjadi masalah yang sering timbul pada sebuah organisasi yang menyangkut keinginan keluarnya karyawan. *Turnover intention* yang terjadi pada perusahaan merupakan salah satu gambaran rendahnya loyalitas karyawan.

Adapun yang menjadi objek dalam penelitian ini adalah PT Pertani (Persero).

Tabel 1. 1 *Turnover* Karyawan PT Pertani (Persero)

Bulan	Karyawan Keluar
Januari	-
Februari	2
Maret	1
April	-
Mei	2
Juni	1
Juli	1
Agustus	1
September	1
Oktober	2
November	1
Desember	6
<i>Turnover</i>	25,8 %

Sumber : HR PT Pertani (Persero)

Berdasarkan tabel 1.1 diatas ini dapat dilihat dalam satu tahun terakhir ada karyawan yang keluar setiap bulannya, walaupun tidak besar tapi cukup signifikan jumlahnya. Pada bulan Januari – Desember 2020 PT Pertani (Persero) memiliki tingkat *turnover* sebesar 25,8 %. Eka (2019) beranggapan bahwa jika *annual turnover* di suatu perusahaan melebihi angka 10%, maka *turnover* di perusahaan tersebut dapat dikategorikan tinggi.

Selain *job isecurity*, stress kerja juga dapat mempengaruhi *turnover intention*. Hassan (2014) stress kerja merupakan faktor yang paling signifikan mempengaruhi

intensi *turnover* karyawan. Stres kerja merupakan konseptualisasi seorang individu dalam reaksi kerja yang akan dihadapi oleh karyawan, termasuk di dalamnya adalah berupa ancaman yang kemungkinannya juga akan ditemui karyawan dalam bekerja pada suatu organisasi.

Stres kerja bisa dipahami sebagai keadaan dimana seseorang menghadapi tugas atau pekerjaan yang tidak bisa atau belum bisa dijangkau oleh kemampuannya. Jika kemampuan seseorang baru sampai angka 6 (enam), tetapi menghadapi pekerjaan yang menurut kemampuannya ada pada angka 9 (sembilan) maka sangat mungkin sekali orang itu akan mengalami stres kerja

Islam mengenal stres di dalam kehidupan sebagai cobaan atau ujian hidup, stres dalam islam bukanlah sesuatu yang harus ditakuti atau dihindari. Namun islam mengajarkan kepada manusia bahwa cobaan atau ujian hidup merupakan sesuatu yang harus dijalani sebagai bagian dari proses kehidupan itu sendiri.

Stres kerja dalam Islam berdasarkan cobaan atau ujian dapat disimak dalam firman Allah, Qur'an Surah Al-Baqarah [2]: 155

وَلَنَبْلُوَنَّكُمْ بِشَيْءٍ مِّنَ الْخَوْفِ وَالْجُوعِ وَنَقْصٍ مِّنَ الْأَمْوَالِ وَالْأَنْفُسِ
وَالثَّمَرَاتِ ۗ وَبَشِيرٍ لِّلصَّابِرِينَ

Artinya:

“Dan kami pasti akan menguji kamu dengan sedikit ketakutan, kelaparan, kekurangan harta, jiwa, dan buah-buahan. Dan sampaikanlah kabar gembira kepada orang-orang yang sabar” (QS Al-Baqarah [2]: 155).

Ayat diatas menjelaskan bahwa datangnya cobaan kepada manusia yang dirasakannya sebagai suatu stres atau tekanan dalam diri dan bisa juga disebut beban. Banyak contoh bentuk-bentuk cobaan dalam kesaharian kita, misalnya sakit,

kehilangan dan kematian. Rasa stres dalam pekerjaan juga sebagai cobaan yang harus dijalani, bukan hanya kondisi yang buruk menjadi cobaan, namun kekayaan, anak, kepandaian dan jabatan juga bisa menjadi cobaan bagi manusia.

Job insecurity dalam pandangan Islam bisa digambarkan dengan kalimat *khauf*, yaitu perasaan gelisah atau cemas terhadap suatu hal yang belum diketahui dengan pasti. Hal ini disebabkan karena adanya keraguan yang ada didalam hati (*dhaiq*), maka timbul sifat gelisah (*halu'a*) yang pada akhirnya menjadikan seseorang merasa selalu sedih dan susah (*hazn*). Penjelasan diatas mengacu pada perasaan tidak aman karyawan yang takut akan keberlangsungan pekerjaannya.

Berdasarkan latar belakang yang sudah dipaparkan diatas dan perhitungan tingkat *turnover* yang cukup tinggi, peneliti mengangkat judul **“Pengaruh *Job Insecurity* dan Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention* Serta Tinjauannya dari Sudut Pandang Islam”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dijabarkan, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana gambaran *job insecurity*, stress kerja dan *turnover intention* pada PT Pertani (Persero)?
2. Apakah *job insecurity* berpengaruh terhadap *turnover intention* pada PT Pertani (Persero)?
3. Apakah stress kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* pada PT Pertani (Persero)?

4. Apakah *job insecurity* dan stres kerja dapat dijadikan model yang berpengaruh terhadap *turnover intention* pada PT Pertani (Persero)?
5. Bagaimana pengaruh *job insecurity*, stres kerja dan *turnover intention*, pada PT Pertani (Persero) menurut sudut pandang Islam?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dijabarkan diatas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Mengetahui gambaran *job insecurity*, stres kerja dan *turnover intention* pada PT Pertani (Persero)
2. Mengetahui pengaruh antara *job insecurity* terhadap *turnover intention* pada PT Pertani (Persero)
3. Mengetahui pengaruh antara stres kerja terhadap *turnover intention* pada PT Pertani (Persero)
4. Mengetahui *job insecurity* dan stres kerja dapat dijadikan model yang berpengaruh terhadap *turnover intention* pada PT Pertani (Persero)
5. Mengetahui pengaruh *job insecurity*, stres kerja dan *turnover intention* pada PT Pertani (Persero) menurut sudut pandang Islam

1.4 Manfaat penelitian

Adapun manfaat yang diperoleh dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Manfaat praktis
 1. Bagi penulis

Menambah dan memperluas pengetahuan serta wawasan tentang *job insecurity*, stres kerja dan *turnover intention*, serta faktor-faktor yang mempengaruhinya.

2. Bagi perusahaan

Dapat digunakan sebagai pedoman untuk meminimalisir tingkat *turnover intention* karyawan dan memperhatikan faktor-faktor *job insecurity* dan stress kerja di perusahaan.

3. Bagi universitas

Dapat digunakan sebagai referensi yang dapat memberi perbandingan dalam melakukan penelitian pada bidang sumber daya manusia khususnya tentang *job insecurity*, stress kerja dan *turnover intention*.

b. Manfaat teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan bahan acuan bagi penelitian-penelitian selanjutnya untuk mengembangkan ilmu pengetahuan pada umumnya dan bidang manajemen sumber daya manusia pada khususnya.