

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Di masa pandemi COVID-19 saat ini tentunya memaksa perusahaan untuk bersaing ketat agar dapat mampu mempertahankan bisnis yang dijalankannya. Menurut Putra dan Utama (2017), keberhasilan suatu perusahaan atau organisasi sangat dipengaruhi oleh kualitas sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan tersebut (Putra dan Utama 2017:5117). Hal ini berarti apabila kinerja dan kualitas suatu perusahaan yang dipimpinnya baik, tentunya akan menghasilkan sumber daya manusia yang baik pula.

Menurut Bappenas Republik Indonesia (2020), Berbagai negara kemudian mulai menerapkan Protokol Covid-19 sesuai dengan anjuran *World Health Organization*, mulai dari cuci tangan, tidak berkumpul/melakukan pertemuan, menjaga jarak, membatasi keluar rumah bahkan dilakukan langkah isolasi mulai isolasi mandiri perorangan, komunitas, bahkan seluruh kota. Sebagai akibatnya banyak kantor baik pemerintah maupun swasta yang kemudian menerapkan skema bekerja dari rumah. Skema WFH merupakan bagian dari konsep telecommuting, yang sebenarnya bukan hal baru dalam dunia kerja dan perencanaan kota, bahkan telah dikenal sejak tahun 1970-an sebagai salah satu upaya mengatasi kemacetan lalu lintas dari perjalanan rumah-kantor pulang-pergi setiap hari. Sampai saat itu dan bahkan ditengarai dapat menjadi bagian dari tatanan baru dari kehidupan keseharian kita sehingga penerapan telecommuting menjadi suatu keniscayaan (Mungkasa,2020).

Menurut Ariana dan Riana (2013) dalam Pranowo (2016), Karyawan merupakan elemen penting dalam perusahaan karena kinerjanya akan berdampak pada kegiatan operasional perusahaan. Apabila kinerja karyawan rendah, maka akan menjadi hambatan perusahaan dalam mencapai tujuannya (Pranowo 2016:2).

Kepuasan karyawan sebagai sebuah komponen dari kecenderungan mengenai karir terhadap kesempatan yang ada dalam perusahaan. Menurut Suhartono dalam Halimah, dkk (2016), karyawan mengalami rasa tidak aman dalam hal ini kondisi pekerjaan, konflik peran, pengembangan karir, dan pusat pengendalian yang semakin meningkat karena ketidakstabilan terhadap status pekerjaan mereka yang hanya sebagai karyawan kontrak, sehingga bisa memicu tingginya angka *turnover intention* (keinginan keluar) karyawan yang terjadi di suatu perusahaan (Halimah, dkk. 2016:2).

Turnover Intention merupakan keluarnya karyawan dari suatu perusahaan. Turnover karyawan penting untuk diperhatikan karena dapat menimbulkan masalah lain dalam perusahaan. Menurut Carbery et al dalam Fitri (2018) dari perspektif manajemen hotel, turnover dilihat sebagai sebuah fenomena negatif. Menurut Tracey dan Hinkin dalam Fitri (2018) ketika turnover karyawan tinggi akan muncul biaya dan kerugian (Fitri, 2018).

Pelbagai penelitian sebelumnya membahas pengaruh masing-masing variabel dari lingkungan kerja, kepuasan karyawan, dan komitmen organisasi berdampak pada tingkat *turnover intention*. Sebagaimana dirujuk dari penelitian Irvianti & Verina (2015) menjelaskan adanya pengaruh dari lingkungan kerja

sebagai salah satu variabel independen terhadap *turnover intention* karyawan di PT XL Axiata Tbk Jakarta. Lebih lanjut pengaruh lingkungan kerja muncul karena adanya ketidakmampuan individu menyesuaikan iklim kompetitif di lingkungannya hingga adanya pengaruh kenyamanan terkait lingkungan kerja yang bersifat subjektif.

Studi lainnya, Widarma et al. (2021) memperlihatkan adanya pengaruh negatif dari lingkungan kerja terhadap *turnover intention* di PT Atalian Global Service Cabang Bali. Berdasarkan temuan tersebut, adanya penilaian yang semakin buruk terhadap lingkungan kerja dapat semakin meningkatkan *turnover intention* yang menjadi ancaman di suatu perusahaan. Temuan dari Widarma et al (2021) juga mengafirmasi pelbagai temuan sebelumnya (e.g., Khikmawati, 2015; Tsani 2016; Pranowo, 2016). Salah satu komponen dari lingkungan kerja yang mendapat skor terendah adalah “Hubungan Atasan dengan Karyawan” yang menandakan bahwa peran dan sikap pemimpin menjadi hal yang berpengaruh terhadap *turnover intention* di perusahaan.

Syaripudin et al. (2021) melakukan studi di mana kepuasan kerja dan komitmen organisasi menjadi salah satu dari variabel independen yang berpengaruh terhadap *turnover intention* di CV Kalijaga Property Banyumanik Semarang. Dalam hal ini kepuasan kerja menjadi variabel yang paling berpengaruh terhadap tingkat *turnover intention* dibandingkan komitmen organisasi yang juga sedikit berpengaruh terhadap tingkat *turnover intention*. Salah satu temuan dari penelitian tersebut adalah perlu adanya perhatian khusus

terhadap tingkat dari beban kerja dan tekanan kerja untuk memastikan kondisi dari pekerja agar tetap produktif.

Penelitian yang dilakukan oleh Masaadah & Rusyani (2021) juga melihat adanya variabel kepuasan kerja dan komitmen organisasi menjadi salah satu dari variabel independen yang berpengaruh terhadap *turnover intention* PT. Sentral Wahana Artha. Dari penelitian menunjukkan bahwa kondisi kepuasan kerja dalam kondisi yang rendah di mana aspek sekuritas dari pekerjaan dan juga komitmen organisasi menunjukkan rendah. Hal tersebut secara simultan memengaruhi tingkat *turnover intention* dari para karyawan.

Hubungan yang signifikan terkait dengan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi juga terlihat dari studi Aziz et al. (2021). Dari penelitiannya menunjukkan bahwa kepuasan kerja menjadi variabel yang mempengaruhi komitmen organisasi dari studi di universitas. Dari studi itu juga menunjukkan semakin tinggi dari komitmen organisasi dari tingkat individu akan berdampak pada peningkatan produktivitas dan semakin menurunkan tingkat *turnover intention*. Hasil serupa juga tergambar dari studi Devyanti & Satrya (2020), di studi kasus PT PLN (Persero) UP3 di mana kepuasan kerja menjadi prasyarat utama yang kemudian diikuti dengan komitmen organisasi sebagai cara untuk menurunkan tingkat *turnover intention*.

Dari pelbagai rujukan penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa penelitian yang ada belum melihat adanya pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi terhadap *turnover intention*. Hal tersebut yang menjadi salah satu justifikasi dalam penelitian ini dan menjadi sebuah kebaruan

dalam penelitian yang dilakukan. Selain itu dari penelitian ini juga dapat melihat adanya keterkaitan antara tiga independen terhadap variabel dependen *turnover intention*. Adanya penelitian yang mencakup variabel tersebut dapat memberikan informasi secara holistik terkait pengaruh variabel potensial terhadap *turnover intention*.

PT Paradise Jaya Tehnik adalah perusahaan yang bergerak di bidang Pengadaan Produk Elektronik rumah tangga , seperti : Penyejuk Udara (AC), Televisi , Home Theatre, Mesin Cuci, Kulkas , Microwave , Water Heater, Pompa Air , dan lainnya, dalam skala satuan dan grosir. Dan juga menyediakan penyejuk udara komersial untuk perkantoran, mall dan Hotel seperti : AC Cassette, Floor Standing, Split Duct, VRF, dan lainnya. PT. Paradise Jaya Tehnik telah ditunjuk oleh beberapa distributor elektronik sebagai dealer diantaranya yaitu : Daikin , MC-Quay , Sharp , LG , Sanyo , Samsung , York , Fujitsu , Panasonic, Bosch , Ariston , Mitsubishi , Haier , Hitachi , Electrolux , AUX dan berbagai merek lainnya. (<https://yellowpages.co.id/bisnis/paradise-jaya-teknik-pt>).

Menurut Hasibuan dalam Syam (2013), kerja adalah pengorbanan jasa, jasmani dan fikiran untuk menghasilkan barang-barang atau jasa-jasa dengan memperoleh imbalan prestasi. Dorongan utama seorang muslim dalam bekerja adalah bahwa aktivitas kerjanya itu dalam pandangan islam merupakan bagian dari ibadah, karena bekerja adalah pelaksanaan salah satu kewajiban. Diperbolehkan seorang muslim bekerja keras karena dia khawatir terhadap hukuman (*punishment*) yang akan diterima, baik hukuman tersebut berupa penghasilan yang berkurang, karier yang mandek (*turnover*), maupun jabatan

yang rendah. Semuanya ini boleh dilaksanakan selama sesuai dengan ketentuan syariat islam dan motivasi utama dia bekerja keras adalah karena melaksanakan perintah Allah SWT dan Rasulnya (Yusanto dan Widjajakusuma, 2002). Sebagaimana firman Allah yang berbunyi:

فَمَنْ يَعْمَلْ مِثْقَالَ ذَرَّةٍ خَيْرًا يَرَهُ ۖ -

وَمَنْ يَعْمَلْ مِثْقَالَ ذَرَّةٍ شَرًّا يَرَهُ □ - ۸

Artinya: Maka barangsiapa mengerjakan kebaikan seberat zarah, niscaya dia akan melihat (balasan)nya, dan barangsiapa mengerjakan kejahatan seberat zarah, niscaya dia akan melihat (balasan)nya. (QS, 99:7-8)

Pada umumnya dalam praktek, perusahaanlah yang mengakhiri hubungan kerja, tetapi terkadang pemberhentian juga terjadi karena keinginan pegawai. Pemutusan hubungan kerja, baik karena keinginan pegawai maupun keinginan perusahaan tidak boleh dilakukan sewenang-wenang, harus dilakukan dengan memenuhi syarat-syarat tertentu. Syarat-syarat yang harus dipenuhi meliputi: tenggang waktu pemberhentian, saat dan izin pemberhentian, alasan pemberhentian dan pemberian uang (Manullang, 2008).

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor adanya *turnover intention*. Menurut Danang (2015) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja menurut Islam mencakup semua usaha kegiatan manusia dalam sudut ruang dan waktu. Lingkungan ruang mencakupi semua yang di atas dan di dalam perut bumi, yang semuanya diciptakan Allah untuk kepentingan umat manusia untuk menunjang kelangsungan hidupnya.

Setiap tindakan atau perilaku manusia yang berhubungan dengan orang lain atau makhluk atau lingkungan hidupnya harus dilandasi dengan keyakinan dan ke-Esaan dan kekuasaan Allah SWT yang mutlak. Manusia juga harus bertanggung jawab kepada-Nya untuk semua tindakan yang dilakukan (Sari, 2017).

Turnover intention juga bisa dipengaruhi karena adanya faktor kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan. Kepuasan kerja adalah sikap yang positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan (Afandi, 2018). Menurut perspektif Islam, kepuasan kerja berhubungan erat dengan ridho Allah dan hasil kerja berupa rizki yang halal dan baik. Selain itu proses kerja dimana karyawan telah melakukan kerja secara ihsan dan sungguh-sungguh juga mempengaruhi kepuasan kerja, karena menurut perspektif Islam kerja adalah Ibadah (Hidayat, 2008).

Turnover intention bisa diminimalisir agar tidak sering terjadi dengan cara meningkatkan kerjasama antar anggota dengan komitmen yang telah mereka buat kepada organisasi yang mereka tempati. Menurut Mulyadi (2010), seseorang tidak boleh bekerja dengan sembrono (seenaknya) dan acuh tak acuh, sebab akan berarti merendahkan makna demi ridha Allah atau merendahkan Tuhan. Dalam QS, 18:110 yang berbunyi:

رَبِّهِ لِقَاءَ يَرْجُوا كَانَ فَمَنْ وَاحِدًا إِلَهُ الْهُكْمَ أَنَّمَا إِلِيَّ يُوحَى مِّنْكُمْ بَشَرٌ أَنَا إِنَّمَا قُلْ
□ - ١١٠ أَحَدًا رَبِّهِ بِعِبَادَةِ يُشْرِكُ وَلَا صَالِحًا عَمَلًا فَلْيَعْمَلْ

Artinya: “Katakanlah (Muhammad), “Sesungguhnya aku ini hanya seorang manusia seperti kamu, yang telah menerima wahyu, bahwa sesungguhnya Tuhan kamu adalah Tuhan Yang Maha Esa.” Maka barangsiapa mengharap pertemuan dengan Tuhannya maka hendaklah dia mengerjakan kebajikan dan janganlah dia mempersekutukan dengan sesuatu pun dalam beribadah kepada Tuhannya.” (QS, 18:110)

Maksud dari kata mengerjakan amal shaleh dalam ayat tersebut yaitu bekerja dengan baik (bermutu), sedangkan kata janganlah ia mempersekutukan seorangpun dalam beribadat kepada Tuhannya berarti tidak mengalihkan tujuan pekerjaan selain kepada Tuhan (*al Haq*), yang menjadi sumber nilai intrinsik pekerjaan manusia (Mulyadi, 2010).

Berdasarkan dari latarbelakang perusahaan tersebut penulis ingin melakukan penelitian bagaimanakah lingkungan kerja yang terjadi di PT Paradise Jaya Teknik, serta juga bagaimanakah para karyawan dapat merasakan kepuasan kerja atau kepuasan kerja yang seperti apa yang diterapkan oleh PT Paradise Jaya Tehnik dan juga bagaimanakah komitmen organisasi yang dilakukan oleh PT Paradise Jaya Tehnik. Maka peneliti ingin melakukan penelitian yang berjudul **“PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KEPUASAN KERJA, DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP TURNOVER INTENTION PT. PARADISE JAYA TEHNIK”**

1.2. Rumusan Masalah

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* pada karyawan PT Paradise Jaya Tehnik?
2. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* pada karyawan PT Paradise Jaya Tehnik?

3. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap *turnover intention* pada karyawan PT Paradise Jaya Teknik?
4. Apakah lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh terhadap *turnover intention*?
5. Bagaimana pandangan islam tentang pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap *turnover intention*?

1.3. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui dan memahami pengaruh lingkungan kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan PT Paradise Jaya Teknik.
2. Untuk mengetahui dan memahami pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan PT Paradise Jaya Teknik.
3. Untuk mengetahui dan memahami pengaruh komitmen organisasi terhadap *turnover intention* pada karyawan PT Paradise Jaya Teknik.
4. Untuk mengetahui dan memahami bagaimana lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi secara simultan terhadap *turnover intention* pada karyawan PT Paradise Jaya Teknik.
5. Untuk mengetahui dan memahami bagaimana pandangan islam mengenai lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi terhadap *turnover intention* pada karyawan PT Paradise Jaya Teknik.

1.4. Manfaat Penelitian

Melalui penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat, antara lain :

1. Manfaat Akademis

Bagi peneliti selanjutnya dapat digunakan sebagai dasar perluasan penelitian terutama berhubungan dengan pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi terhadap *turnover intention*.

2. Manfaat Praktis

- a. Penelitian ini bermanfaat bagi pihak-pihak berkepentingan terutama perusahaan agar dapat meminimalisir keluarnya karyawan dari sebuah perusahaan.
- b. Dapat memberikan informasi dari sudut pandang karyawan untuk mencegah adanya *turnover intention* di PT. Paradise Jaya Teknik.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. *Turnover Intention*

2.1.1. Definisi *Turnover Intention*

Karyawan merupakan salah satu elemen penting dalam perusahaan karena kinerja yang dihasilkan akan berdampak pada operasional perusahaan. Jika kinerja yang dihasilkan oleh karyawan itu rendah, dapat menjadi hambatan bagi perusahaan dalam pencapaian tujuannya. Demi pencapaian tujuan, perusahaan perlu memperhatikan setiap karyawannya agar dapat memberikan kontribusi yang baik terhadap perusahaannya. Menurut Halimah (2016) karyawan yang tidak mendapatkan perhatian dari perusahaannya dan tidak terpenuhi kebutuhannya cenderung akan memilih untuk meninggalkan pekerjaannya (*Turnover*). Sehingga *turnover intention* perlu mendapat perhatian yang serius dari pihak manajemen perusahaan karena dapat mempengaruhi pendapatan perusahaan. Sebaliknya jika tingkat *turnover intention* perusahaan rendah maka perusahaan dapat menghemat biaya sehingga dapat meningkatkan efektifitas dan efisiensi perusahaan.

Pendapat itu pun didukung oleh pernyataan Evan dan Rahyuda (2015) Tingkat *turnover* karyawan yang tinggi perlu mendapatkan perhatian manajemen karena tingkat *turnover* karyawan yang tinggi merupakan cerminan loyalitas karyawan yang rendah sehingga akan berdampak terhadap kualitas pelayanan.

Turnover Intention adalah derajat kecenderungan sikap yang dimiliki oleh karyawan untuk mencari pekerjaan baru di tempat lain atau adanya rencana untuk