

BAB I PENDAHULUAN

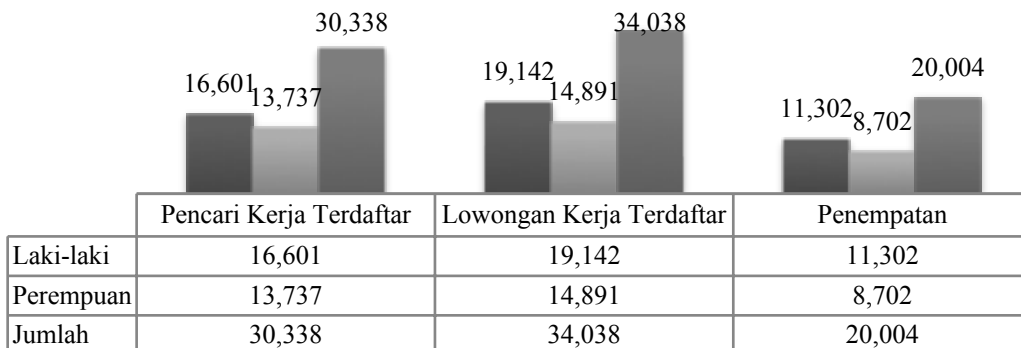
1.1. Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu faktor yang ikut terlibat secara langsung dalam menjalankan kegiatan organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Organisasi yang baik dan memiliki citra positif di mata masyarakat tidak akan mengabaikan aspek pengembangan kualitas sumber daya manusianya. Oleh karena itu, peranan sumber daya manusia dalam organisasi sangatlah besar.

Menyadari bahwa sumber daya manusia sangatlah penting, *turnover intention* harus diperhatikan karena dapat mempengaruhi kondisi suatu perusahaan. *Turnover intention* dapat diartikan sebagai keinginan untuk berpindah dari suatu pekerjaan ke pekerjaan lain dengan alasan tertentu (Wirawan, 2015). 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.

Tabel 1.1.

Tabel Statistik Jakarta



Dilansir dari website Statistik Jakarta, jumlah pencari kerja di DKI Jakarta pada tahun 2019 mencapai 30.338 orang yang terdiri dari 16.601 laki-laki dan 13.737 perempuan. Tidak menutup kemungkinan bahwa pada masa pandemi *Covid-19* tahun 2020 hingga 2021 ini terjadi pelonjakkan tingkat pencari kerja.

Pada masa pandemi *Covid-19* banyak sekali perusahaan hingga sumber daya manusia-nya pun ikut terkena dampaknya. Banyak pegawai yang terpaksa diberhentikan dari kontrak kerja yang seharusnya. Adapun yang terus dapat bekerja biasanya adalah pegawai yang memiliki potensi tinggi serta pegawai yang bekerja pada perusahaan BUMN. Namun, dalam kondisi ini, pemerintah tetap menyarankan perusahaan untuk mempekerjakan pegawainya dari rumah atau yang biasa kita sebut dengan *work from home* agar tingkat penularan *Covid-19* bisa terus menurun.

Work from home mempunyai dampak positif menurut sebagian orang yaitu dapat mengurangi pengeluaran untuk transportasi dan dapat lebih banyak menghabiskan waktu dengan keluarga di rumah. Tetapi dari beberapa uraian dampak positif tersebut, terdapat kontra yang terjadi dikarenakan tak sedikit pegawai yang merasa stres bekerja dari rumah dan mengakibatkan menurunnya kinerja dengan berbagai macam faktor.

Bertambahnya beban kerja serta lingkungan kerja yang kurang memadai merupakan salah satu faktor yang dirasakan para karyawan dan ada beberapa faktor-faktor lain yang juga dapat menimbulkan stres dan ketidaknyamanan bagi karyawan selama *work from home* sehingga akan berpengaruh dan mengganggu

kinerjanya, jika hal tersebut terjadi secara terus menerus maka keinginan untuk berpindah pun semakin kuat.

Secara teori, stres kerja merupakan suatu reaksi seseorang sebagai respon penyesuaian terhadap berbagai tuntutan baik yang bersumber dari dalam ataupun dari luar organisasi yang dirasakannya sebagai peluang dan ancaman yang dapat diukur melalui (1) *stress reaction* dan (2) *demands*. (Nur, 2013)

Sama halnya dengan stres kerja dan lingkungan kerja, kompensasi pada karyawan juga dapat mempengaruhi *turnover intention*, karena kompensasi juga menyediakan suatu pengukuran berwujud mengenai nilai individu bagi organisasi. (Aprilia, 2012) namun stres kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap *turnover intention* dan kompensasi memiliki pengaruh negatif atau sebaliknya, karena ketika kompensasi itu tinggi maka tingkat *turnover intention* pegawai akan rendah.

Dalam Islam, bekerja merupakan ibadah untuk mencari rezeki dari Allah SWT guna menutupi kebutuhan hidupnya. Bekerja untuk mendapatkan rezeki yang *halalan thayyiban* termasuk ke dalam kategori jihad di jalan Allah SWT yang nilainya sejajar dengan melaksanakan rukun Islam.

Menurut Muhni (2014) lingkungan kerja dalam Islam mencakup semua usaha kegiatan manusia dalam sudut ruang dan waktu. Lingkungan ruang, mencakup bumi, air, hewan, dan tumbuhan-tumbuhan serta semua yang ada di atas dan di dalam perut bumi, yang semuanya diciptakan Allah untuk kepentingan umat manusia untuk menunjang kelangsungan hidupnya.

Anggrainy (2018) pun menjelaskan kompensasi dalam Islam harus diberikan kepada karyawan sebagai imbalan yang telah dijanjikan oleh para pemberi kerja, pemberi kerja akan mendapatkan hasil dari pekerjaan yang telah selesai dikerjakan sedangkan pekerja akan mendapatkan upah atau kompensasi dari tenaga yang telah dikeluarkannya.

Jadi, ketika pegawai yang merasa bahwa lingkungan kerja serta kompensasi yang mereka dapatkan tidak sesuai dengan tanggung jawab dan risiko yang mereka emban maka hal tersebut dapat mendorong seseorang mempunyai stres kerja dan keinginan untuk berpindah dari suatu pekerjaan ke pekerjaan lain dengan alasan tertentu atau yang dikatakan sebagai *turnover intention*. Allah SWT berfirman yaitu:

لَهُ مُعَقَّبَاتٌ مِّنْ بَيْنِ يَدَيْهِ وَمِنْ خَلْفِهِ يَحْفَظُونَهُ مِنْ أَمْرِ اللَّهِ إِنَّ اللَّهَ لَا يُغَيِّرُ مَا بِقَوْمٍ
حَتَّىٰ يُغَيِّرُوا مَا بِأَنفُسِهِمْ ۗ وَإِذَا أَرَادَ اللَّهُ بِقَوْمٍ سُوءًا فَلَا مَرَدَّ لَهُ ۗ وَمَا لَهُمْ مِّنْ دُونِهِ مِنْ
وَالٍ

Artinya: “Baginya (manusia) ada malaikat-malaikat yang selalu menjaganya bergiliran, dari depan dan belakangnya. Mereka menjaganya atas perintah Allah. Sesungguhnya Allah tidak akan mengubah keadaan suatu kaum sebelum mereka mengubah keadaan diri mereka sendiri. Dan apabila Allah menghendaki keburukan terhadap suatu kaum, maka tak ada yang dapat menolaknya dan tidak ada pelindung bagi mereka selain Dia.” (QS. Ar-Rad (13) : 11)

Ayat di atas menjelaskan bahwa Allah SWT tidak akan merubah nikmat maupun penderitaan dari suatu kaum kecuali mereka sendiri yang merubahnya atau dengan kata lain, nasib manusia terletak di tangannya sendiri namun yang dilakukan tetap harus dengan kesadaran dalam rangka mencapai Ridha Allah. Dengan begitu, seseorang akan mengoptimalkan dirinya untuk bersungguh-

sungguh dalam menghadapi pekerjaan dan tetap pada syariatnya untuk mendekati diri kepada Allah SWT.

Al-Irnam as-Sarakhsiy pun berkata, “Sesungguhnya Allah Mewajibkan para hamba-Nya untuk mencari nafkah kehidupan, agar mereka dapat menjalankan ketaatan kepada Allah. Allah Berfirman, ‘Dan carilah karunia Allah dan ingatlah Allah banyak-banyak supaya kamu beruntung.’[1] Allah Menjadikan mencari rezeki sebagai sebab untuk beribadah.”[2].

Jadi, berdasarkan uraian yang telah dijelaskan, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut yang berjudul **“Pengaruh Stres Kerja, Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap *Turnover Intention* di Tengah Pandemi *Covid-19* serta Tinjauannya dari Sudut Pandang Islam (Studi Kasus pada pegawai Direktorat Jenderal Politik dan Pemerintahan Umum Kementerian Dalam Negeri Jakarta)”**.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan penjelasan dari latar belakang, penelitian ini bertujuan untuk menguji beberapa variabel penelitian. Diantaranya adalah menguji pengaruh stres kerja, lingkungan kerja, dan kompensasi terhadap *turnover intention*. Dengan demikian rumusan pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention* pegawai Direktorat Jenderal Politik dan Pemerintahan Umum Kementerian Dalam Negeri Jakarta?

2. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap *turnover intention* pegawai Direktorat Jenderal Politik dan Pemerintahan Umum Kementerian Dalam Negeri Jakarta?
3. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap *turnover intention* pegawai Direktorat Jenderal Politik dan Pemerintahan Umum Kementerian Dalam Negeri?
4. Bagaimana pengaruh stres kerja, lingkungan kerja, dan kompensasi secara bersama-sama terhadap *turnover intention* pegawai Direktorat Jenderal Politik dan Pemerintahan Umum Kementerian Dalam Negeri Jakarta?
5. Bagaimana pengaruh stres kerja, lingkungan kerja, kompensasi dan *turnover intention* pada pegawai Direktorat Jenderal Politik dan Pemerintahan Umum Kementerian Dalam Negeri Jakarta menurut sudut pandang Islam?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui gambaran stres kerja, lingkungan kerja, kompensasi dan *turnover intention* pada pegawai Direktorat Jenderal Politik dan Pemerintahan Umum Kementerian Dalam Negeri Jakarta.
2. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention* pada pegawai Direktorat Jenderal Politik dan Pemerintahan Umum

Kementerian Dalam Negeri Jakarta.

3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap *turnover intention* pada pegawai Direktorat Jenderal Politik dan Pemerintahan Umum Kementerian Dalam Negeri Jakarta.
4. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap *turnover intention* pada pegawai Direktorat Jenderal Politik dan Pemerintahan Umum Kementerian Dalam Negeri Jakarta.
5. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja, lingkungan kerja, dan kompensasi secara bersama – sama terhadap *turnover intention* pada pegawai Direktorat Jenderal Politik dan Pemerintahan Umum Kementerian Dalam Negeri Jakarta.
6. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja, lingkungan kerja, dan kompensasi terhadap *turnover intention* pada pegawai Direktorat Jenderal Politik dan Pemerintahan Umum Kementerian Dalam Negeri Jakarta menurut sudut pandang Islam.

1.4. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Akademis
 - a. Perkembangan Ilmu Pengetahuan

Memperkaya ilmu sumber daya manusia khususnya yang berkaitan dengan *turnover intention* dan faktor yang mempengaruhinya.

b. Referensi Penelitian Lebih Lanjut

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan perbandingan maupun referensi untuk melakukan penelitian lainnya yang bertema *turnover intention* khususnya pada perusahaan.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan pendukung dan perbandingan manajemen serta perusahaan dalam mengambil keputusan untuk memperbaiki tingkat *turnover intention*. Penelitian ini juga dapat digunakan untuk mengetahui pengaruh stres kerja, lingkungan kerja, dan kompensasi terhadap *turnover intention*. Selain itu, hasil penelitian ini dapat dijadikan rujukan oleh pihak manajemen perusahaan untuk menghadapi masalah-masalah yang berkaitan dengan *turnover intention* agar perusahaan dapat memperbaiki dan meningkatkan kualitas yang dapat mempengaruhi tinggi serta rendahnya *turnover intention*.