

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Dunia kerja saat ini selalu mengalami perubahan di setiap waktu. Dalam persaingan dunia bisnis, perusahaan harus mempunyai sesuatu yang bisa membuat perubahan itu menjadi sesuatu yang baik dan positif untuk kedepannya agar perusahaan mampu bersaing dengan perusahaan lain. Salah satunya adalah meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) agar bisa menciptakan sebuah hal – hal yang menarik untuk dibahas dalam dunia kerja saat ini.

Menurut (Hidayati dan Trisnawati, 2016) berpendapat bahwa salah satu aset berharga yang perlu dipertahankan perusahaan adalah sumber daya manusia, karena sumber daya manusia merupakan aspek penting yang menentukan keefektifan suatu perusahaan. Untuk itu perusahaan perlu senantiasa melakukan investasi untuk merekrut, menyeleksi, dan mempertahankan sumber daya manusianya. Disisi lain, perusahaan perlu mempertahankan sumber daya yang potensial agar tidak berdampak pada perpindahan karyawan (*employee movement*).

Turnover Intention merupakan suatu keadaan dimana pekerja memiliki niat atau kecenderungan yang dilakukan secara sadar untuk mencari pekerjaan lain sebagai alternatif di organisasi yang berbeda (Abdullah et al., 2012) dalam (Yuda dan Ardana, 2017).

Tingginya tingkat *turnover intention* karyawan pada perusahaan menjadi salah satu hal penting yang harus menjadi perhatian perusahaan. Karena, bukan hal yang mudah bagi perusahaan untuk meminimalisir tingkat *turnover intention* yang terus meningkat dari waktu ke waktu. Keluar masuknya karyawan dari perusahaan adalah suatu fenomena penting dalam kehidupan perusahaan. Pergantian karyawan ada kalanya berdampak positif namun, sebagian besar pergantian karyawan membawa pengaruh negatif terhadap perusahaan, baik dari segi biaya maupun dari segi hilangnya waktu dan kesempatan untuk memanfaatkan peluang (Syahronica, dkk. 2015).

Faktor lain yang mempengaruhi *turnover intention* adalah kompensasi dan kepuasan kerja. Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang atau barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan (Hasibuan, 2009). Dan menurut penelitian (Sutrisno, 2012), kepuasan kerja adalah perasaan senang atau tidak senang pekerja dalam memandang dan menjalankan pekerjaannya.

Berikut adalah tabel jumlah karyawan dan perkembangan jumlah *turnover intention* karyawan NPH – PT Mustika Alam Lestari, Tbk. selama 5 tahun terakhir dapat dilihat pada Tabel 1.1.

Tabel 1.1.
Data *Turnover Intention* (intensi keluar)
karyawan NPH – PT Mustika Alam Lestari

Tahun	Jumlah Karyawan Yang Keluar
2014	7
2015	8
2016	8
2017	15
2018	9

Sumber : HRD PT Mustika Alam Lestari (2019)

Pada Tabel 1.1, terlihat bahwa jumlah turnover pada PT Mustika Alam Lestari selama 5 tahun semakin meningkat, dan terjadi pada jumlah yang sama pada tahun 2015 – 2016. Namun, di tahun 2017 angka *turnover intention* lebih meningkat karna banyaknya jumlah karyawan yang pensiun.

Masalah kompensasi dan kepuasan kerja merupakan hal yang mendasar, yang dirasakan dapat mempengaruhi pemikiran seseorang untuk keluar dari tempatnya bekerja dan mencoba untuk mencari pekerjaan lain yang lebih baik dari tempat kerja sebelumnya.

Oleh karena itu, jika suatu perusahaan ingin menjadi lebih baik lagi dalam meningkatkan keunggulan untuk bersaing di dunia kerja dan menciptakan sumber daya manusia yang kompeten. Sebaiknya, perusahaan bisa memberikan sesuatu yang lebih menjamin agar para karyawan tidak muncul pemikiran untuk berpindah atau keluar dari perusahaan tersebut.

Islam menegaskan bahwa manusia hendaknya bekerja keras dan sangat membenci orang yang bermalas – malasan. Karena itu, bekerja adalah bentuk amalan ibadah yang memiliki nilai ibadah yang memiliki nilai lebih dimata Allah SWT. Karena dengan bekerja kita menunjukkan usaha kita untuk mendapatkan rezeki sebagaimana yang telah diatur oleh Allah SWT. *Turnover Intention* merupakan salah satu masalah yang akan dihadapi dalam dunia kerja, karena *turnover intention* adalah niatan untuk berpindah kerja apabila pekerjaan tersebut tidak memiliki perkembangan dan pekerja merasa dirugikan karena tidak adanya imbalan atau balas jasa yang tidak sesuai dengan harapan. Karena, bagi pekerja mereka selalu berpikir dapat menerima hak – haknya ketika sudah mengerjakan tugas dan tanggung jawabnya. Prinsip tersebut terangkum dalam sebuah hadits Nabi yang diriwayatkan Imam Al – Baihaqi, *“Berikanlah gaji kepada pekerja sebelum kering keringatnya, dan beritahukan ketentuan gajinya, terhadap apa yang dikerjakan”*. Bagi seorang karyawan, turnover intention menjadi salah satu cara untuk mengubah karir untuk menjadi yang lebih baik lagi apabila mereka dirugikan oleh perusahaan akibat tidak adanya kepuasan ketika bekerja dan tidak mendapat timbal balik dari perusahaan. Tapi, para pekerja pun tetap bekerja semaksimal mungkin dengan tanggung jawab yang mereka kerjakan agar memberikan yang terbaik sebelum memutuskan untuk berniat pindah kerja. Sebagaimana dalam firman Allah SWT :

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ
عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنبِّئُكُمْ بِمَا كُنتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿١٠٥﴾

Dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan. [QS. At-Taubah (9):105]

Berdasarkan latar belakang diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dari beberapa faktor yang diprediksi sebagai penyebab terjadinya *turnover intention*. Penelitian ini berjudul **“Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention* pada karyawan NPH – PT Mustika Alam Lestari serta tinjauannya dari sudut pandang Islam”**.

1.2. Perumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan uraian pada latar belakang masalah dalam penelitian, maka dapat dirumuskan suatu pokok masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap *turnover intention* ?
2. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* ?
3. Bagaimana pengaruh kompensasi dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* ?
4. Bagaimana pengaruh kompensasi dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* ditinjau dari sudut pandang Islam ?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan penelitian yang telah dikemukakan di atas, maka tujuan dari penelitian adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui tingkat signifikan pengaruh kompensasi terhadap *turnover intention* karyawan PT Mustika Alam Lestari.
2. Untuk mengetahui tingkat signifikan pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* karyawan PT Mustika Alam Lestari.
3. Untuk mengetahui tingkat signifikan pengaruh kompensasi dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* secara simultan pada karyawan PT Mustika Alam Lestari.
4. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* ditinjau dari sudut pandang Islam.

1.4. Manfaat Penelitian

Adapun kegunaan penelitian ini dapat bermanfaat sebagai berikut :

1. Manfaat Praktis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi pihak perusahaan. Pihak perusahaan diharapkan dapat dijadikan sebagai suatu acuan untuk mengetahui masalah yang terjadi terhadap para pekerja. Agar perusahaan dapat menentukan strategi untuk mempertahankan karyawan yang diinginkan perusahaan dan agar tercipta nilai keunggulan di perusahaan dengan baik.

2. Manfaat Akademis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat khususnya dalam bidang ilmu ekonomi khususnya manajemen sebagai sumber bacaan atau referensi yang dapat memberikan informasi teoritis dan empiris pada pihak – pihak yang akan melakukan penelitian lebih lanjut di masa yang akan datang dan menjadi sumber pustaka.

3. Manfaat Perbaikan Praktek – Praktek Profesional

Hasil penelitian ini dapat mengetahui tanggapan dari perusahaan tentang pengaruh kompensasi dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* sehingga pihak perusahaan dapat mempertahankan atau memperbaiki serta menurunkan tingkat keluar masuknya karyawan.

4. Manfaat Pengembangan Disiplin Ilmu

Hasil penelitian ini dapat menambah wawasan serta memberikan informasi atau sebagai acuan dan bahan referensi untuk penelitian–penelitian selanjutnya mengenai pengaruh kompensasi dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention*.