

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni mengatur dengan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat (Hasibuan, 2013). Disadari bila Sumber Daya Manusia yang dimiliki suatu perusahaan merupakan asset yang sangat penting bagi suatu organisasi, walaupun organisasi memiliki modal yang besar, dan sarana yang begitu modern, namun itu tidak akan berarti tanpa manusia. Agar aktifitas manajemen berjalan dengan baik, organisasi harus memiliki karyawan yang berkemampuan tinggi untuk mengelola organisasi seoptimal mungkin sehingga kinerja karyawan meningkat.

Manusia selalu berperan aktif dalam setiap organisasi karena manusia menjadi perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Kompensasi merupakan semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung ataupun tidak langsung yang diterima oleh karyawan sebagai imbalan atas yang diberikan perusahaan (Hasibuan, 2013). Kompensasi menjadi salah satu kebutuhan utama karyawan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Perubahan lingkungan yang cepat ditandai dengan kemajuan informasi, perubahan selera pasar, perubahan demografi, fluktuasi ekonomi, dan kondisi dinamis lain menuntut organisasi untuk merespon perubahan yang terjadi agar tetap eksis dalam persaingan global. Organisasi sering kali harus merubah struktur dan bentuk organisasinya agar organisasi dapat merespon perubahan yang terjadi. Perubahan organisasi akan membawa dampak pada setiap individu yang menjadi

bagian dari suatu organisasi dituntut untuk mengembangkan dan merealisasikan kompensasinya secara penuh.

Iklm organisasi adalah persepsi anggota organisasi secara individual maupun kelompok dan mereka yang secara tetap berhubungan dengan organisasi mengenai apa yang terjadi di lingkungan internal organisasi secara rutin, yang mempengaruhi sikap dan perilaku organisasi dan kinerja anggota organisasi yang kemudian menentukan kinerja organisasi (Wirawan, 2007). Dengan adanya proses interaksi ini, karyawan akan melakukan penilaian-penilaian tentang perusahaan dan membentuk persepsi dalam dirinya tentang iklim organisasi tempatnya bekerja. Organisasi yang mampu mengakomodasikan seluruh kepentingan dalam organisasi untuk membangun nilai-nilai, kebersamaan, kejujuran, penghargaan kepada sesama yang dianjurkan untuk menjaga hubungan baik dengan sesamanya yang harmonis yang menciptakan suasana menyenangkan.

Namun, perubahan kondisi lingkungan organisasi internal maupun eksternal mendorong organisasi untuk merespon dengan cepat dan beradaptasi dengan lingkungan yang penuh dengan persaingan. Organisasi harus semakin fleksibel untuk menyesuaikan diri dalam lingkungan persaingan yang semakin kompetitif. Pada saat komitmen karyawan menjadi tantangan ketika melakukan pengorganisasian sumber daya manusia dalam suatu organisasi, maka perlu di pecahkan bagaimana solusi terbaiknya. "Komitmen organisasi adalah suatu keadaan di mana seorang karyawan memihak organisasi tertentu dengan tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut" (Robbins dan Judge, 2008). Organisasi sangat tergantung pada manusia oleh karena itu manusia sebagai penentu kesuksesan dan kegagalan. Faktor yang

mempengaruhi perubahan adalah komitmen untuk mencapai tujuan organisasi diperlukan adanya kerjasama antara anggota dengan komitmen yang telah mereka buat. Dengan adanya usaha keras dan tekad yang kuat organisasi bisa memaksimalkan dan membawa nilai tersendiri bagi setiap anggotanya.

Keinginan karyawan untuk keluar (*turnover intention*) disini menjadi suatu indikator sejauh mana keberhasilan sistem kompensasi suatu perusahaan sehingga dapat membuat karyawan tetap semangat bekerja dan berkomitmen terhadap perusahaan. Tindakan pengunduran diri secara permanen yang dilakukan karyawan oleh karyawan baik secara sukarela maupun tidak secara sukarela (Robbins dan Judge, 2009). Salah satu dari berbagai faktor yang perlu menjadi perhatian perusahaan untuk mengurangi angka *turnover* karyawan adalah bagaimana perusahaan mengelola iklim yang baik dan kondusif dalam aktivitas kerja karyawan dan adanya upaya untuk mengelola sumber daya manusia yang baik dan berkesinambungan untuk mengurangi tingkat stres yang dapat dialami oleh karyawan.

Dalam tinjauan Islam manajemen berasal dari kata *yudabbiru* yang berarti mengarahkan, mengelola, menjalankan, mengatur atau mengurus. Asal kata dari *dabbara*, yang berarti mengatur, dan *mudabbir* artinya orang yang pandai mengatur, serta *mudabbar* artinya orang yang diatur (Syafaruddin, 2005). Allah SWT menciptakan alam ini untuk manusia, dan berkuasa pula mengaturnya. Oleh karena itu setiap perusahaan seharusnya sangat memperhatikan perhatian yang lebih terhadap manusia, hal ini dapat dilihat dari petikan ayat dalam Q.S. An-Najm (Afzalur Rahman, 1995).

Ujroh atau upah diartikan sebagai imbalan atas jasa seorang ajir (orang yang dibayar jasanya) oleh mustajir (orang yang membayar jasanya). upah sangat lazim dilakukan dikalangan status dan strata sosial masyarakat yang diperbolehkan dalam Islam kecuali terdapat dalil yang mengharamkannya. Sebagai muslim akan mendapat imbalan dari pekerjaannya berupa material dan spiritual atau berupa upah dan pahala dari niat ibadah yang dilakukan. Sebagaimana Allah SWT menjelaskan dalam firmanNya: *“Apabila telah ditunaikan shalat, bertebaranlah kamu di muka bumi; dan carilah karunia Allah dan ingatlah Allah banyak-banyak supaya kamu beruntung”*.

Islam telah menanamkan nilai-nilai untuk berbagi, bermasyarakat, berorganisasi, dengan menerapkan kejujuran dan keikhlasan, dengan harapan setiap anggota organisasi memiliki sifat saling menghargai dan menghormati apapun bentuk organisasinya. Sebagaimana Allah SWT menjelaskan dalam firmanNya: *“Orang-orang beriman itu sesungguhnya bersaudara. Sebab itu damaikanlah (perbaiki hubungan) antara kedua saudaramu itu dan takutlah terhadap Allah, supaya kamu mendapat rahmatnya”*. Oleh karena itu, seorang muslim harus berkomitmen pada diri sendiri, untuk menjalankan segala perintah Allah dan menjauhi larangannya serta istiqomah dalam menjalankannya. Karena komitmen seseorang tercermin dalam setiap aktivitas yang dilakukan maka secara otomatis amanah-amanah yang lain, baik berkaitan dengan amanah kepada Allah SWT maupun amanah yang berhubungan dengan sesama hamba dan dirinya sendiri. Sebagaimana Allah SWT menjelaskan dalam firmanNya: *“Bahwasanya orang-orang yang berjanji setia kepada kamu sesungguhnya mereka berjanji setia kepada Allah. Tangan Allah diatas tangan mereka, maka barang siapa yang*

melanggar janjinya niscaya akibat ia melanggar janji itu akan menimpa dirinya sendiri dan barang siapa menepati janjinya kepada Allah maka Allah akan memberinya pahala yang besar”.

Seseorang yang meyakini bahwa Allah SWT sebagai tujuan akhir hidupnya maka yang dilakukan didunia pasti tidak akan menjalankan dengan sembarangan, dan mencari kesempurnaan. Mengoptimalkan seluruh kapasitas dan kemampuan inderawi pada dirinya untuk mengaktualisasikan tujuan kehidupannya dalam bekerja ia bersungguh-sungguh karena bagi dirinya bekerja adalah ibadah. Sebagaimana Allah SWT menjelaskan dalam firmanNya: *“Hai orang-orang yang beriman, makanlah di antara rezki yang baik-baik yang kami berikan kepadamu dan bersyukurlah kepada Allah, jika benar-benar kepada-Nya kamu menyembah”.*

Kementerian Agama adalah salah satu kementerian di Republik Indonesia yang membidangi urusan Agama dipimpin oleh seorang Menteri Agama (Menag) Lukman Hakim Saifuddin. Kementerian Agama mengemban visi dan misi sebagai berpedoman yang nota bennya adalah mengutamakan pelayanan dan cinta kasih kepada mereka yang lemah, maka tujuan dari perusahaan tersebut tidak semata-mata untuk mencari profit tetapi memberikan pelayanan kepada mereka yang bekerjasama. Dengan demikian berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka peneliti mengambil judul *“Pengaruh Kompensasi, Iklim Organisasi, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Dan Ditinjau dari Sudut Pandang Islam Biro Kepegawaian Kementerian Agama RI.*

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah penulis uraikan diatas, maka permasalahan yang diteliti dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana kompensasi, iklim organisasi, dan komitmen organisasi berpengaruh secara parsial terhadap *turnover intention*.
2. Bagaimana kompensasi, iklim organisasi, dan komitmen organisasi berpengaruh secara simultan terhadap *turnover intention*.
3. Bagaimana pandangan Islam mengenai kompensasi, iklim organisasi, dan komitmen organisasi terhadap *turnover intention*.

1.3. Tujuan Penelitian dan Manfaat Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah yang ada, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui:

1. Untuk menganalisis kompensasi, iklim organisasi, dan komitmen organisasi secara parsial berpengaruh terhadap *turnover intention*.
2. Untuk menganalisis kompensasi, iklim organisasi, dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh terhadap *turnover intention*.
3. Untuk menganalisis pandangan Islam mengenai kompensasi, iklim organisasi, dan komitmen organisasi terhadap *turnover intention*.

Adapun manfaat yang didapatkan atas diadakannya penelitian pada Biro Kepegawaian Kementerian Agama Republik Indonesia, Jakarta :

1. Manfaat secara Teoritis
 - a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan pengetahuan dan pemahaman lebih mengenai pengaruh kompensasi, iklim organisasi, dan komitmen organisasi terhadap *turnover intention* karyawan melalui penerapan ilmu dan teori yang didapat selama perkuliahan dan

membandingkan dengan realita yang ada. Serta menjadi salah satu acuan untuk penelitian-penelitian selanjutnya.

- b. Sebagai tepat bagi peneliti untuk menambah pengetahuan seputar pengaruh kompensasi, iklim organisasi, dan komitmen organisasi terhadap *turnover intention*.
- c. Sebagai pengembangan ilmu pengetahuan bagi Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen di Universitas YARSI.
- d. Menambah pengetahuan dan informasi pembaca khususnya mahasiswa manajemen yang akan meneliti masalah yang sama dengan judul yang terkait, yaitu Pengaruh Kompensasi, Iklim Organisasi, dan Komitmen Organisasi terhadap *Turnover Intention*.

2. Manfaat secara Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan bisa menjadi bahan pertimbangan atau informasi bagi perusahaan Instansi Pemerintah Kementerian Agama Republik Indonesia Jakarta sebagai gambaran mengenai pengaruh kompensasi, iklim organisasi, dan komitmen organisasi terhadap *turnover intention* yang dimiliki oleh karyawan sehingga dapat dijadikan sebagai acuan dalam pengambilan keputusan pengelolaan sumber daya manusia perusahaan.