

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Dalam suatu perusahaan sumber daya manusia merupakan salah satu aset penting, karena sumber daya manusia merupakan salah satu penentu keberhasilan perusahaan, dimana sumber daya manusia berperan dalam merencanakan, melaksanakan, serta mengendalikan berbagai kegiatan operasional perusahaan. Kinerja perusahaan sangat ditentukan oleh salah satu elemen dalam sumber daya manusia yaitu karyawan. Karyawan merupakan elemen penting dalam perusahaan karena kinerjanya akan berdampak pada keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan. Kinerja yang lebih tinggi mengandung arti terjadinya peningkatan efisiensi, efektifitas, atau kualitas yang lebih tinggi dari penyelesaian serangkaian tugas yang dibebankan kepada seseorang karyawan dalam suatu organisasi atau perusahaan (Mangkunegara, 2009).

Hal tersebut membuat perusahaan melakukan beberapa upaya untuk memiliki karyawan berkualitas, diantaranya seperti merekrut, menyeleksi, melatih, dan mempertahankan karyawan yang berkualitas dan memiliki kinerja yang optimal. Agar karyawan dapat berkontribusi secara optimal dan memiliki kinerja yang baik, maka perusahaan perlu memperhatikan karyawannya. Apabila karyawan tidak mendapat perhatian dan kebutuhannya tidak terpenuhi oleh perusahaan biasanya karyawan akan memilih untuk meninggalkan pekerjaan mereka di perusahaan tersebut (*turnover*).

Turnover intention adalah kecenderungan niat karyawan untuk berhenti dari pekerjaannya secara sukarela menurut pilihannya sendiri (Mobley, 2011). *Turnover* sudah menjadi hal yang wajar, namun *turnover* dapat menjadi masalah bagi perusahaan apabila tingkat *turnover* diperusahaan tersebut tinggi. Dampak utama terjadinya *turnover* bagi perusahaan adalah biaya. Angka perputaran yang tinggi akan mengakibatkan bengkaknya biaya perekrutan, seleksi, dan pelatihan. Selain itu tingkat perputaran karyawan yang terlalu besar atau melibatkan karyawan berharga akan menjadi faktor pengganggu yang menghalangi efektifitas organisasi (Robbins dan Judge, 2015).

Turnover terjadi dengan diawali timbulnya keinginan untuk berpindah pekerjaan (*turnover intenion*) oleh karyawan. Keinginan tersebut muncul pada saat karyawan masih bekerja pada perusahaan dan dipengaruhi oleh banyak faktor. Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi timbulnya *turnover intention* adalah karakteristik individu, lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi.

Hal ini juga didukung penelitian yang dilakukan oleh Halimah et al. (2016) yang menyebutkan bahwa faktor yang negatif dan signifikan mempengaruhi *turnover intention* adalah lingkungan kerja karyawan. Apabila perusahaan memiliki lingkungan kerja yang baik maka akan membuat karyawan merasa aman dan nyaman dalam bekerja. Namun jika lingkungan kerja diperusahaan tersebut tidak baik maka karyawan tidak merasa aman dan nyaman, dimana hal tersebut dapat berpotensi menghambat karyawan dalam bekerja. Seperti timbulnya masalah dengan rekan kerja dan atasan, tidak nyaman dengan

suasana dan kondisi ruang kerja, atau bahkan tidak nyaman dengan pekerjaan itu sendiri. Permasalahan tersebut membuat karyawan tidak betah bekerja di perusahaan tersebut, sehingga dapat menimbulkan keinginan karyawan untuk pindah ke pekerjaan lain atau pindah dari perusahaan tempatnya bekerja (*turnover intention*). Keinginan tersebut semata-mata dengan harapan karyawan akan mendapat pekerjaan ditempat lain yang memiliki lingkungan kerja lebih kondusif. Untuk tetap menjaga stabilitas karyawan, maka perusahaan perlu memperhatikan segala aspek pada lingkungan kerja, agar tercipta lingkungan kerja yang kondusif. Sehingga dapat mengantisipasi timbulnya keinginan karyawan untuk mengundurkan diri (*turnover intention*) akibat lingkungan kerja. Dan tingkat *turnover* karyawan juga tidak melonjak.

Pendapat lainnya dari penelitian Putrianti et al. (2014) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention*. Perusahaan menginginkan karyawannya produktif dalam bekerja dan setia kepada perusahaan. Salah satu upaya yang dilakukan perusahaan adalah dengan memberikan kompensasi kepada karyawan. Menurut Hasibuan (2016) menyatakan bahwa kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi merupakan komponen yang penting karena merupakan kebijakan perusahaan yang berhubungan langsung dengan peningkatan semangat kerja karyawan. Kebijakan pemberian kompensasi pada umumnya diberikan perusahaan untuk meningkatkan kinerja dan loyalitas karyawan mereka.

Kompensasi ini dapat berupa kompensasi finansial seperti gaji, upah, tunjangan, bonus, dan kompensasi non-finansial seperti wewenang, tanggung jawab, dan penghargaan. Karyawan yang mendapat kompensasi yang baik cenderung akan termotivasi dalam bekerja dan setia kepada perusahaan, karena karyawan merasa kerja kerasnya dihargai oleh perusahaan. Sebaliknya jika karyawan merasa kompensasi yang diberikan perusahaan tidak sebanding dengan yang mereka harapkan, maka karyawan akan merasa tidak puas dan tidak termotivasi dalam pekerjaannya. Sehingga dapat timbul keinginan karyawan tersebut untuk berpindah ketempat lain yang sekiranya dapat memberikan kompensasi yang lebih baik.

Faktor selanjutnya yang dapat mendorong terjadinya *turnover intenion* yaitu komitmen organisasional. Sebagaimana yang telah disampaikan oleh Kharismawati dan Dewi (2016) dalam penelitiannya, yang menyatakan bahwa komitmen organisasional berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intentions*. Bahwa semakin tingginya komitmen organisasional akan berpengaruh terhadap penurunan *turnover intention* yang berarti membawa dampak baik ke perusahaan. Begitu pula sebaliknya jika komitmen organisasional semakin rendah, akan berdampak negatif ke perusahaan yaitu akan berpengaruh terhadap peningkatan *turnover intention*.

Ketika seorang individu sudah menjadi bagian dari karyawan suatu organisasi maupun perusahaan, individu tersebut seharusnya sudah memiliki komitmen dalam organisasinya. Komitmen organisasi yang kuat akan menyebabkan individu berusaha mencapai tujuan organisasi, berpikir positif dan

berusaha untuk berbuat yang terbaik bagi organisasinya. Hal ini terjadi karena individu dalam organisasi akan merasa ikut memiliki organisasinya. Sedangkan komitmen organisasi yang rendah akan menyebabkan individu tersebut hanya mementingkan dirinya sendiri atau kelompoknya.

JobsDB Indonesia, meluncurkan sebuah survei yang diikuti oleh 2.324 responden di Indonesia dengan bidang pekerjaan dan level karir yang beragam. Hasil survei menunjukkan bahwa sebanyak 80 % responden berkeinginan untuk pindah dalam 12 bulan ke depan hal tersebut dikarenakan tidak adanya kepuasan para pekerja dengan sistem dan proses kerja yang dianut oleh perusahaan (Praditya, 2015).

Rachmatika (2015) menyatakan, di mancanegara hasil survei *Hay Group* menunjukkan adanya peningkatan sebesar 49 juta pekerja yang akan keluar dari pekerjaannya jika dibandingkan dengan tahun 2012. Michael Page Indonesia *Employee Intentions Report* mencatat sebanyak 72 % responden di Indonesia pada tahun 2015 memiliki minat untuk berganti pekerjaan pada 12 bulan ke depan. Indonesia sendiri mengalami persentase *turnover* tertajam pada 2014, yakni sebesar 27 %, setara dengan Rusia dan India pada tahun yang berbeda. Persentase tersebut adalah yang tertinggi dibandingkan negara lain yang lebih maju secara ekonomi, seperti Amerika Serikat, Australia, Kanada, Jerman, Inggris. Fenomena *turnover* tersebut dapat terjadi di setiap perusahaan atau instansi, baik pada perusahaan pemerintah maupun perusahaan swasta.

PT Somnotec Indonesia merupakan cabang Somnotec Pte.Ltd Singapore. Perusahaan ini menyediakan peralatan medis berkualitas tinggi, berteknologi

modern dan terbaru. Semuanya dikombinasikan dengan *customer support* dan penunjang *service* yang terdidik dengan baik dan efisien.

Dalam Islam menegaskan bahwa bekerja adalah ibadah. Karena itu tingkat tertinggi bagi seorang pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya adalah apabila ia seolah-olah melihat Allah SWT. Manusia yang tidak bekerja dalam pandangan Islam adalah sama dengan orang yang tidak menunaikan ibadah. Dengan demikian, Allah tidak menyukai manusia-manusia yang pasif bekerja sebagaimana Dia tidak suka kepada orang-orang yang pasif menjalankan ibadah kepada-Nya (Asifudin, 2004).

Turnover intention merupakan salah satu masalah yang akan dihadapi dalam dunia kerja, karena *turnover intention* adalah keinginan untuk mencari lowongan pekerjaan lain, mengevaluasi kemungkinan untuk menemukan pekerjaan yang lebih baik di tempat lain. Namun demikian apabila kesempatan untuk pindah kerja tersebut tidak tersedia atau yang tersedia tidak lebih menarik dari yang sekarang dimiliki, maka secara emosional dan mental karyawan akan keluar dari perusahaannya itu dengan cara tidak puas dengan pekerjaan yang dijalankan, merasa bahwa pekerjaan itu sebagai beban dan tidak puas dengan kompensasi yang diberikan dari perusahaan.

Bagi seorang karyawan *turnover intention* menjadi salah satu cara untuk mengubah karir mereka untuk menjadi lebih baik dimana mereka akan berkembang dengan banyak pengalaman dan dapat mencari pekerjaan yang lebih baik dari sebelumnya. Jika karyawan merasa bahwa pekerjaan ini belum dapat merubah keadaan yang ia miliki maka akan terjadi *turnover intention*.

Sebagaimana firman Allah dalam QS. Ar Ra'd (13) : 11) yang memiliki makna bahwa Allah sangat demokratis, segalanya bergantung pada diri sendiri, hidup bergantung pada cara masing-masing individu memilih atau mengambil keputusan. Dengan kata lain nasib manusia terletak ditangannya sendiri atau usaha yang dilakukan (Tasmara, 2002).

Setiap pekerjaan yang dilakukan harus dilaksanakan dengan kesadaran dalam rangka pencapaian Ridha Allah. Cara seperti ini akan memberi dampak positif kepada pekerja misalnya, dalam kesungguhan menghadapi pekerjaan. Jika seseorang sudah meyakini bahwa Allah SWT sebagai tujuan akhir hidupnya maka apa yang dilakukan di dunia pasti tidak akan dijalankan dengan sembarangan dan akan mencari kesempurnaan dalam mendekatkan diri kepada Allah SWT serta akan mengoptimalkan seluruh kapasitas dan kemampuan manusia yang berada pada dirinya dalam rangka mengaktualisasikan tujuan kehidupannya. Ini bisa berarti bahwa dalam bekerja ia akan bersungguh-sungguh karena bekerja adalah ibadah.

Berdasarkan fakta yang terjadi di lapangan terkait banyaknya *turnover* karyawan dan juga didukung oleh beberapa penelitian terdahulu maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian pada karyawan PT Somnotec Indonesia untuk menyelesaikan skripsi dengan mengambil judul: **“Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi, dan Komitmen Organisasional Terhadap *Turnover Intention* Pada PT Somnotec Indonesia dan Tinjauannya Dari Sudut Pandang Islam”**.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, peneliti merumuskan masalah yaitu:

1. Bagaimana deskripsi variabel *turnover intention*, lingkungan kerja, kompensasi, dan komitmen organisasional pada PT Somnotec Indonesia?
2. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap *turnover intention* pada PT Somnotec Indonesia?
3. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap *turnover intention* pada PT Somnotec Indonesia?
4. Bagaimana pengaruh komitmen organisasional terhadap *turnover intention* pada PT Somnotec Indonesia?
5. Bagaimana lingkungan kerja, kompensasi dan komitmen organisasional secara bersama-sama dapat menjadi model yang berpengaruh terhadap *turnover intention* pada PT Somnotec Indonesia?
6. Bagaimana pandangan Islam tentang lingkungan kerja, kompensasi, dan komitmen organisasional terhadap *turnover intention* pada PT Somnotec Indonesia?

1.3. Tujuan Penelitian

Adapun yang menjadi tujuan dalam penelitian ini adalah:

1. Mengetahui dan menganalisis bagaimana deskripsi variabel *turnover intention*, lingkungan kerja, kompensasi, dan komitmen organisasional pada PT Somnotec Indonesia.
2. Mengetahui dan menganalisis bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap *turnover intention* pada PT Somnotec Indonesia.
3. Mengetahui dan menganalisis bagaimana pengaruh kompensasi terhadap *turnover intention* pada PT Somnotec Indonesia.

4. Mengetahui dan menganalisis bagaimana pengaruh komitmen organisasional terhadap *turnover intention* pada PT Somnotec Indonesia.
5. Mengetahui dan menganalisis bagaimana lingkungan kerja, kompensasi, dan komitmen organisasional dapat menjadi model yang mempengaruhi *turnover intention* pada PT Somnotec Indonesia.
6. Mengetahui dan menganalisis bagaimana pandangan Islam terhadap *turnover intention* pada PT Somnotec Indonesia.

1.4. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis
 - a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan wawasan bagi penulis, memperkuat penelitian terdahulu, dan diharapkan memberikan kontribusi pada pengembangan terhadap literatur-literatur maupun penelitian di bidang manajemen.
 - b. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi dan memberikan sumbangan konseptual bagi peneliti yang akan datang.
2. Manfaat Praktis
 - a. Bagi Peneliti

Memperluas pengetahuan peneliti tentang faktor-faktor yang berhubungan dengan *turnover intention* karyawan pada suatu perusahaan. Selain itu, diharapkan penelitian ini dapat meningkatkan kemampuan dan keterampilan berpikir dalam hal penyelesaian masalah sehingga dapat bermanfaat di masa depan.

b. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan bahan pertimbangan yang dapat digunakan perusahaan untuk mengurangi dan mengatasi masalah *turnover intention* karyawan.