

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Sumber daya manusia memiliki peranan penting dalam perusahaan yang tidak dapat terpisahkan dalam pencapaian tujuan perusahaan. Sumber daya manusia merupakan pelaksana dalam perusahaan yang akan mengelola dan memanfaatkan unsur-unsur seperti mesin, modal, bahan baku di dalam perusahaan sehingga nantinya unsur-unsur tersebut dapat dimanfaatkan secara efektif dan efisien. Sumber daya manusia menjadi unsur yang paling penting dalam setiap aktivitas yang dilakukan di perusahaan. Hal ini menandakan bahwa diperlukan adanya proses pengelolaan sumber daya manusia yang baik di dalam suatu perusahaan guna mencapai tujuan perusahaan. Seringkali perusahaan mengalami kendala yang menghambat proses produksi perusahaan (Faslah, 2010).

Tingkat *turnover* karyawan yang tinggi merupakan ukuran yang sering digunakan sebagai indikasi adanya masalah yang mendasar pada organisasi. *Turnover* karyawan dapat menciptakan ketidakstabilan dan ketidakpastian terhadap kondisi karyawan, juga peningkatan biaya rekrutmen. Oleh karena itu suatu perusahaan dituntut untuk dapat mempertahankan karyawannya, seperti mampu memberikan balas jasa tinggi serta mampu meningkatkan komitmen dalam diri karyawan dan memahami hal-hal yang mampu membuat karyawannya kerasan untuk tetap bekerja tanpa menurunkan kinerja perusahaan tersebut secara keseluruhan.

Banyak faktor yang menyebabkan terjadinya *turnover intention* adalah seperti faktor kepuasan kerja yang dimiliki oleh seorang karyawan. Kepuasan kerja adalah keadaan emosi senang atau emosi positif yang berasal dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang. Tidak adanya kepuasan karyawan dalam melakukan pekerjaannya akan mempengaruhi kondisi karyawan tersebut dan akibatnya cenderung meningkatkan *turnover intention*. Faktor lain yang menyebabkan terjadinya *turnover intention* yaitu stres kerja, dengan semakin banyaknya kebutuhan yang harus terpenuhi, beban kerja yang semakin berat, persaingan kerja yang semakin ketat dapat memicu timbulnya stres kerja. Stres kerja ini juga merupakan faktor yang memicu meningkatnya *turnover intention* karyawan. Dan komitmen organisasi menjadi salah satu faktor penyebab *turnover intention*, karena apabila karyawan memiliki komitmen yang rendah terhadap perusahaan, tentu tingkat *turnover* di perusahaan tersebut akan meningkat.

Turnover intention yang tinggi menyita perhatian perusahaan karena mengganggu operasi, melahirkan permasalahan moral pada karyawan yang tinggal, dan juga melambungkan biaya dalam rekrutmen, wawancara, tes, pengecekan referensi, biaya administrasi pemrosesan karyawan baru, tunjangan, orientasi, dan biaya peluang yang hilang karena karyawan baru harus mempelajari keahlian yang baru. Tingkat *turnover* karyawan yang tinggi merupakan ukuran yang sering digunakan sebagai indikasi adanya masalah yang mendasar pada organisasi.

Selain kondisi di atas, perkembangan jaman yang semakin maju menuntut kita harus bisa beradaptasi dalam segala kondisi. Beban kerja yang semakin berat, semakin banyaknya kebutuhan yang ingin dipenuhi, tingkat pendapatan yang tak

sejalan dengan biaya hidup, persaingan yang semakin ketat dan seterusnya dapat menjadi ancaman untuk dapat tetap bertahan hidup. Karyawan sering dihadapkan dengan berbagi masalah dalam perusahaan sehingga sangat mungkin untuk terkena stres. Stres pekerjaan dapat diartikan sebagai tekanan yang dirasakan karyawan karena tugas-tugas pekerjaan tidak dapat mereka penuhi. Artinya, stres muncul saat karyawan tidak mampu memenuhi apa yang menjadi tuntutan pekerjaan. Ketidakjelasan apa yang menjadi tanggung jawab pekerjaan, kekurangan waktu untuk menyelesaikan tugas, tidak ada dukungan fasilitas untuk menjalankan pekerjaan, tugas-tugas yang saling bertentangan, merupakan contoh pemicu stres. Dalam jangka pendek, stres yang dibiarkan begitu saja tanpa penanganan yang serius dari pihak perusahaan membuat karyawan menjadi tertekan, tidak termotivasi, dan frustrasi menyebabkan karyawan bekerja tidak optimal sehingga kinerjanya pun akan terganggu. Dalam jangka panjang, karyawan yang tidak dapat menahan stres kerja maka ia tidak mampu lagi bekerja diperusahaan. Pada tahap yang semakin parah, stres bisa membuat karyawan menjadi sakit atau bahkan akan mengundurkan diri (*turnover*). (Gibson, 1987; dalam Hermita, 2011)

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. *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. 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 Allah SWT berfirman, yaitu:

بِأَنْفُسِهِمْ مَا يُغَيِّرُو حَتَّىٰ بِقَوْمٍ مَا يُغَيِّرُ لَا ۖ
اللَّهُ إِنَّ

Artinya :

“*Sesungguhnya Allah tidak akan mengubah keadaan suatu kaum sebelum mereka mengubah keadaan diri mereka sendiri*” (QS. Ar-Rad(13): 11)

Allah SWT tidak akan merubah nikmat dan afiat dari suatu kaum kecuali mereka sendiri yang merubahnya. Sebaliknya Allah SWT tidak akan merubah penderitaannya suatu kaum kecuali kaum mau merubah nasibnya. Dengan kata lain nasib manusia terletak ditangannya sendiri (usaha yang dilakukan).

Setiap pekerjaan yang dilakukan harus dilaksanakan dengan kesadaran dalam kerangka 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 mendekati 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 sungguh-sungguh karena bekerja adalah ibadah.

Berdasarkan fenomena di atas peneliti tertarik untuk meneliti lebih lanjut pengaruh antara variabel *turnover intention*, kepuasan kerja, stres kerja, dan komitmen organisasi. Peneliti memandang perlu untuk melakukan suatu penelitian pada karyawan PT Laxmirani Mitra Garmino untuk menyelesaikan skripsi dengan mengambil judul: **“Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja, dan Komitmen Organisasi terhadap *Turnover Intention* Pada PT Laxmirani Mitra Garmino Dan Tinjauannya Dalam Sudut Pandang Islam”**

1.2. Perumusan Masalah

Sebagaimana telah dijelaskan pada latar belakang masalah, penelitian ini bermaksud menguji pengaruh kepuasan kerja, stres kerja dan komitmen organisasi terhadap *turnover intention*. Secara spesifik, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana kepuasan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* ?
2. Bagaimana stres kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* ?
3. Bagaimana komitmen organisasi berpengaruh terhadap *turnover intention* ?
4. Apakah kepuasan kerja, stres kerja, komitmen organisasi secara simultan berpengaruh terhadap *turnover intention* ?
5. Bagaimana pandangan Islam tentang kepuasan kerja, stres kerja, komitmen organisasi terhadap *turnover intention* ?

1.3. Tujuan Penelitian

Sebagaimana telah dijelaskan pada latar belakang masalah, penelitian ini bermaksud untuk menguji pengaruh kepuasan kerja, stres kerja dan komitmen organisasi terhadap *turnover intention*. Secara spesifik, tujuan penelitian ini adalah untuk:

1. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention*.
2. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention*.
3. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap *turnover intention*.
4. Untuk mengetahui pengaruh secara bersama-sama antara kepuasan kerja, stres kerja, komitmen organisasi secara simultan terhadap *turnover intention*.
5. Untuk menjelaskan pandangan Islam tentang kepuasan kerja, stres kerja, komitmen organisasi terhadap *turnover intention*.

1.4. Manfaat Penelitian

Dengan tercapainya tujuan-tujuan tersebut, maka penelitian ini diharapkan akan memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Secara Teoritis

Penelitian ini memberikan kontribusi yang berarti bagi peneliti dalam mengembangkan pengaruh tingkat kepuasan kerja, stres kerja dan komitmen organisasi terhadap *turnover intention*.

2. Secara Praktis

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan masukan bagi pihak manajemen dan bagian SDM perusahaan, agar mempertimbangkan sistem perekrutan yang benar agar mempunyai karyawan yang berloyalitas tinggi bagi perusahaan. Agar dapat dimanfaatkan sesuai dengan

kemampuannya dan mempermudah dalam pengambilan keputusan. Dan lebih bijak dalam mengambil keputusan terutama dalam menanggapi *turnover intention*. Serta menjadi masukan untuk perusahaan untuk lebih mensejahterakan karyawannya.