

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Sumber daya manusia merupakan faktor penentu yang sangat penting bagi keefektifan berjalannya sebuah kegiatan dalam sebuah organisasi. Keberhasilan dan kinerja seseorang dalam suatu bidang pekerjaan banyak ditentukan oleh tingkat kompetensi, profesionalisme, dan juga komitmennya terhadap bidang pekerjaan yang ditekuninya. Manajemen sumberdaya manusia pada tataran praktik maupun teoritis seakan tidak pernah terpisah dengan aspek manusia. Salah satu asset berharga yang perlu dipertahankan perusahaan adalah sumber daya manusia, karena sumber daya manusia merupakan aspek penting yang menentukan keefektifan suatu perusahaan. Pada kondisi tertentu, manusia sebagai aset perusahaan yang sekaligus memiliki tanggung jawab dan peran sebagai motor penggerak organisasi untuk mencapai target atautujuan perusahaan, namun seringkali mengalami kegagalan yang diakibatkan rendahnya mutu kinerja karyawan.

Organisasi melalui hirarki manajemen sebagai satu-satunya departemen yang memiliki otoritas untuk memenuhi kebutuhan karyawan, memiliki peran penuh untuk tetap menciptakan kondisi kerja yang kondusif namun sebaliknya jika karyawan bekerja dalam kondisi yang tidak kondusif dan disertai dengan tingkat kepuasan yang rendah hal ini akan berimplikasi terhadap buruknya kinerja karyawan. Dinamika ini jika dibiarkan berlarut akan menciptakan perubahan kondisi keadaan dimana karyawan mulai melakukan evaluasi atas kontribusi yang diberi perusahaan terhadap

karyawan serta dibarengi dengan evaluasi keuntungan bila bekerja pada perusahaan lain dan realitas seperti ini mulai menunjukkan timbulnya gejala *turnover intention*.

Organisasi perlu mengatur sumber daya manusia untuk mencapai tujuannya secara efektif dengan senantiasa melakukan investasi untuk penerimaannya, penyeleksian dan mempertahankan daya manusia yang potensial agar tidak berdampak pada perpindahan karyawan (*turnover intention*). *Turnover intention* merupakan suatu keadaan dimana pekerja memiliki niat atau kecenderungan yang dilakukan secara sadar untuk mencari suatu pekerjaan lain sebagai alternatif diorganisasi yang berbeda. Tingkat *turnover intention* yang tinggi akan menimbulkan dampak negatif bagi perusahaan, seperti menciptakan ketidakstabilan terhadap kondisi tenaga kerja dan peningkatan biaya sumber daya manusia. Hal tersebut menjadikan perusahaan tidak efektif karena perusahaan kehilangan karyawan yang berpengalaman dan perlu melatih kembali karyawan baru. Kinerja suatu perusahaan ditentukan oleh kondisi dan perilaku karyawannya.

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. Faktor yang diperkirakan menjadi penyebab terjadinya *turnover intention* adalah kompensasi, karena semua orang mengharapkan kompensasi yang diberikan dari perusahaan sesuai dengan beban kerja yang telah dijalankan oleh seorang karyawan. Masih banyak seseorang yang berniat meninggalkan perusahaan karena kompensasi yang tidak sesuai.

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, 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*. Allah berfirman dalam Surat Ar-Rad ayat 11:

إِنَّ اللَّهَ لَا يُغَيِّرُ مَا بِقَوْمٍ حَتَّىٰ يُغَيِّرُوا مَا بِأَنْفُسِهِمْ ۗ

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 latar belakang diatas penulis tertarik untuk melakukan penelitian dari beberapa faktor yang diprediksi sebagai penyebab terjadinya turnover intention. Penelitian ini berjudul **“Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja Dan Kompensasi Terhadap *Turnover Intention* Pada PT Bank Negara Indonesia (Cabang Jakarta Kota) Dan Tinjauannya Dari Sudut Pandang Islam”**.

## 1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah ditulis maka perumusan masalah yang akan diteliti adalah sebagai berikut:

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

## 1.3. Tujuan Penelitian

Sebagaimana yang telah diuraikan pada latar belakang bahwa penelitian ini memiliki tujuan sebagai berikut:

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

#### 1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diperoleh dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut :

##### 1. Secara Praktis

- a. Dapat menjadi bahan masukan bagi pihak manajemen di sebuah perusahaan untuk mengurangi *turnover intention*.
- b. Dapat menjadi bahan pertimbangan bagi perusahaan untuk memperhatikan kesejahteraan karyawan.

##### 2. Secara Teoritis

- a. Dapat menambah wawasan dan ilmu pengetahuan bagi peneliti tentang penerapan teori-teori yang telah didapat saat perkuliahan.
- b. Dapat menambah wawasan pengetahuan dan informasi bagi pembaca dan dapat dijadikan sebagai asset pustaka bagi penulis yang akan melakukan penelitian yang berhubungan dengan kepuasan kerja, stres kerja dan kompensasi terhadap *turnover intention*.