

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian. Proses ini terdapat dalam fungsi/bidang produksi, pemasaran, keuangan, maupun kepegawaian. Karena sumber daya manusia (SDM) dianggap semakin penting perannya dalam pencapaian tujuan perusahaan, maka berbagai pengalaman dan hasil penelitian dalam bidang SDM dikumpulkan secara sistematis dalam apa yang disebut manajemen sumber daya manusia. Istilah “manajemen” mempunyai arti sebagai kumpulan pengetahuan tentang bagaimana siklusnya *manage* (mengelola) sumber daya manusia (Zainal, dkk 2015).

Peranan MSDM diakui dalam menjalankan aspek SDM sangat menentukan bagi terwujudnya tujuan, sehingga kebijakan dan praktik dapat berjalan sesuai dengan yang diinginkan perusahaan. Tetapi untuk mengatur unsur manusia ini sangat sulit dan rumit, karena manusia mempunyai pikiran, perasaan, keinginan, status dan sebagainya yang tidak bisa diatur sepenuhnya oleh organisasi seperti mesin, uang atau material tetapi harus diatur oleh teori-teori manajemen yang memfokuskan mengenai pengaturan peran manusia dalam mewujudkan tujuan yang optimal (Zainal, dkk 2015).

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 untuk tetap bekerja tanpa menurunkan kinerja perusahaan tersebut secara keseluruhan.

Banyak faktor yang menyebabkan terjadinya *turnover intention* seperti faktor kepuasan kerja yang dimiliki oleh seorang karyawan. Wijono (2010) menyatakan bahwa kepuasan adalah suatu perasaan yang menyenangkan yang merupakan hasil dari persepsi individu dalam rangka menyelesaikan tugas atau memenuhi kebutuhannya untuk memperoleh nilai-nilai kerja yang penting bagi dirinya. 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. Menurut Rivai dan Sagala (2011), stres kerja adalah

suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan.

Faktor ketiga disebabkan oleh *job insecurity* Menurut Greenhalgh & Rosenblatt (2010) mendefinisikan *job insecurity* sebagai kondisi ketidakberdayaan untuk mempertahankan kesinambungan yang diinginkan dalam kondisi kerja yang terancam. Mereka juga menyebutkan bahwa *job insecurity* memiliki empat elemen penting yaitu kesinambungan kerja yang diinginkan (*desired continuity*), ancaman (*threat*), aspek kerja yang berisiko (*job feature at risk*) serta ketidakberdayaan (*powerlessness*).

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.

Islam memandang bahwa bekerja merupakan satu kewajiban bagi setiap insan. Karena dengan bekerja, seseorang akan memperoleh penghasilan yang dapat memenuhi kebutuhan hidup dirinya dan juga keluarganya serta dapat memberikan maslahat bagi masyarakat di sekitarnya. Oleh karenanya Islam mengkategorikan bekerja sebagai ibadah, karena itu sebagai seorang hamba hendaklah ia menjalankan pekerjaannya dengan baik yang sesuai dengan etika

bekerja dalam Islam, yaitu bekerja dengan ikhlas karena Allah SWT, *Itqon* (professional), tekun, sungguh-sungguh dalam bekerja, jujur, amanah, menjaga etika sebagai seorang muslim, tidak melanggar prinsip-prinsip syariah, menghindari syubhat, dan menjaga ukhuwah Islamiyah. (Maulan, 2009). Sehingga ketika seseorang sudah mengikuti etika bekerja dalam Islam maka akan tercapainya kepuasan kerja. Selain permasalahan hidup, perasaan tertekan akan tuntutan dan tanggung jawab juga dapat terjadi di dunia kerja. Kita mengenalnya dengan istilah stres kerja, atau stres di tempat kerja. Stres kerja biasanya dipengaruhi oleh beratnya beban pekerjaan dan perasaan tertekan karena berbagai macam tuntutan pekerjaan. Islam dengan segala kesempurnaannya datang membawa risalah untuk kehidupan manusia. Stres dalam Islam bukanlah sesuatu yang harus ditakuti atau dihindari. Namun Islam mengajarkan kepada manusia bahwa tuntutan atau ujian hidup ini merupakan sesuatu yang harus dijalani sebagai bagian dari proses kehidupan itu sendiri. Allah berfirman :

سِبِّ النَّاسِ أَنْ يُنْزَكُوا أَنْ يَقُولُوا آمَنَّا وَهُمْ لَا يُفْتَنُونَ (٢) وَلَقَدْ فَتَنَّا الَّذِينَ مِنْ قَبْلِهِمْ

(٣) فَلْيَعْلَمَنَّ اللَّهُ الَّذِينَ صَدَقُوا وَلْيَعْلَمَنَّ الْكَاذِبِينَ

“Apakah manusia mengira bahwa mereka akan dibiarkan hanya dengan mengatakan, “Kami telah beriman,” dan mereka tidak diuji?” (2) “Dan sungguh, Kami telah menguji orang-orang sebelum mereka, maka Allah pasti mengetahui orang-orang yang benar dan pasti mengetahui orang-orang yang dusta.” (3) (QS. al-Ankabut/29: 2-3)

Melihat penjelasan di atas sudah seharusnya sebagai seorang Muslim yang beriman, stres kerja bukanlah masalah yang besar dan menjadi problema kehidupan yang berkepanjangan. Namun stres yang dihadapi di dunia pekerjaan harus dijadikan sebagai sarana mendekatkan diri kepada Allah agar dapat

terhindar dari beban dan pikiran yang berat serta dapat dijadikan sebagai sebuah proses kehidupan agar kita menjadi lebih *matang* menghadapi kehidupan di dunia dan juga di akhirat. Kang et al. (2012) menganggap ketidakamanan kerja sebagai suatu kegelisahan yang dirasakan karyawan pada saat bekerja dimana mereka dihadapkan pada kondisi yang tidak menyenangkan. Ketidakamanan kerja memang sering menjadi bahan pikiran seorang manusia dalam bekerja. Dan menjadi faktor yang menyebabkan *turnover intention*.

Jika karyawan merasa bahwa pekerjaan saat ini tidak mendapatkan kepuasan dalam bekerja, membuat karyawan stres dengan pekerjaannya dan merasa terancam dengan pekerjaannya sendiri maka akan karyawan tersebut akan melakukan *turnover intention*. 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. Sebagaimana Allah SWT berfirman, yaitu:

إِنَّ اللَّهَ لَا يُغَيِّرُ مَا بِقَوْمٍ حَتَّىٰ يُغَيِّرُوا مَا بِأَنفُسِهِمْ

Artinya:

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

Dari ayat di atas dapat kita ketahui bahwa 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 di tangannya sendiri (usaha yang dilakukan).

Berdasarkan fenomena di atas peneliti tertarik untuk meneliti lebih lanjut pengaruh antara variabel *turnover intention*, kepuasan kerja, stres kerja, dan *job insecurity* dengan mengambil judul: **“Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja dan Job Insecurity terhadap Turnover Intention Karyawan PT. Bestari Buana Murni Serta Tinjauannya Dari Sudut Pandang Islam”**

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan pada latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* karyawan di PT. Bestari Buana Murni?
2. Bagaimana pengaruh stress kerja terhadap *turnover intention* karyawan di PT. Bestari Buana Murni?
3. Bagaimana pengaruh *job insecurity* terhadap *turnover intention* karyawan di PT. Bestari Buana Murni?
4. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja, stress kerja, dan *job insecurity* secara simultan terhadap *turnover intention* karyawan di PT. Bestari Buana Murni?
5. Bagaimana pandangan islam tentang pengaruh kepuasan kerja, stress kerja dan *job insecurity* terhadap *turnover intention* karyawan di PT. Bestari Buana Murni?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian perumusan masalah di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* karyawan di PT. Bestari Buana Murni.
2. Untuk mengetahui pengaruh stress kerja terhadap *turnover intention* karyawan di PT. Bestari Buana Murni.
3. Untuk mengetahui pengaruh *job insecurity* terhadap *turnover intention* karyawan di PT. Bestari Buana Murni.
4. Untuk mengetahui apakah kepuasan kerja, stress kerja dan *job insecurity* secara simultan mempengaruhi *turnover intention* karyawan di PT. Bestari Buana Murni.
5. Untuk mengetahui apakah kepuasan kerja, stres kerja dan *job insecurity* mempengaruhi *turnover intention* karyawan di PT. Bestari Buana Murni dalam pandangan Islam.

1.4. Manfaat Penelitian

Dari penelitian yang dilakukan oleh penulis ini diharapkan penelitian ini bermanfaat bagi peneliti lainnya serta pembaca. Adapun manfaat yang diperoleh dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini dapat menambah wawasan, pengalaman dan pengetahuan, mengaplikasikan teori yang diperoleh selama kuliah dan

selama penelitian untuk memecahkan masalah yang dihadapi. Serta membandingkan teori yang didapat dengan keadaan perusahaan yang sebenarnya.

2. Manfaat Akademis

Diharapkan dapat memberikan sumbangan penelitian dalam pengembangan ilmu pengetahuan, menambah referensi pada masa yang akan datang dan juga bermanfaat. Serta diharapkan dapat memberikan wawasan dan bahan referensi dalam melakukan penelitian selanjutnya dan masukan bagi penelitian lebih lanjut.