

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Persaingan dalam dunia bisnis di era globalisasi sekarang ini semakin ketat. Sehingga perusahaan harus dapat memiliki suatu keunggulan dan kemampuan daya saing yang tinggi, agar dapat bertahan dan bersaing dengan perusahaan lainnya. Untuk dapat memiliki keunggulan dan daya saing yang tinggi, tentunya diperlukan sumber daya yang baik. Salah satu sumber daya yang sangat penting adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia adalah peran yang penting dalam mencapai tujuan suatu perusahaan, dimana sumber daya manusia tersebut memiliki kemampuan berkembang dalam menentukan keberhasilan perusahaan untuk jangka panjang, sumber daya manusia di perusahaan perlu dikelola dengan baik agar terwujudnya keseimbangan antara kebutuhan karyawan dengan tuntutan kerja dalam suatu perusahaan (Wakhyuni et al., 2021).

Karyawan merupakan aset paling penting bagi perusahaan dalam menjalankan operasional perusahaan. Namun begitu, suatu perusahaan yang telah berjalan dengan baik dapat menurun dikarenakan perilaku karyawan yang kerap kali terjadi. Salah satu bentuk perilaku karyawan yang sering muncul akibat kegagalan perusahaan mengelola sumber daya manusia yang dimilikinya adalah keinginan untuk berpindah kerja (*turnover intention*) yang berujung pada keputusan karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya. Oleh karena itu suatu perusahaan dituntut untuk dapat mempertahankan karyawannya, seperti mampu memberikan

balas jasa tinggi dan memahami hal-hal yang mampu membuat karyawannya untuk tetap bekerja (Johartono & Widuri, 2014).

Turnover intention merupakan perilaku pegawai yang terkait dengan niat untuk secara sukarela meninggalkan organisasi, yang juga dapat mempengaruhi status dan kebijakan organisasi dan mempengaruhi produktivitas pegawai (Kartono, 2017). Terjadinya *turnover intention* karyawan pada perusahaan menjadi salah satu hal penting yang harus menjadi perhatian perusahaan. Karena bukan hal yang mudah bagi perusahaan untuk meminimalisir tingkat *turnover intention* yang terus meningkat dari waktu ke waktu. Keluar masuknya karyawan dari perusahaan adalah suatu fenomena penting dalam kehidupan perusahaan. Pergantian karyawan ada kalanya berdampak positif namun, sebagian besar pergantian karyawan membawa pengaruh negatif terhadap perusahaan, baik dari segi biaya maupun segi hilangnya waktu dan kesempatan untuk memanfaatkan peluang.

Berikut adalah tabel jumlah karyawan dan perkembangan jumlah *turnover intention* karyawan PT Ohgishi Indonesia selama 4 tahun terakhir dapat dilihat pada Tabel 1.1.

**Tabel 1.1. Data *Turnover Intention* karyawan
PT Ohgishi Indonesia**

Tahun	Jumlah Karyawan Awal Tahun	Jumlah Karyawan yang Keluar	Jumlah Karyawan Masuk	Jumlah Karyawan Akhir Tahun	Turnover Rate
2018	98	6	4	96	2,06 %
2019	96	8	5	93	3,17 %
2020	93	12	7	88	5,52 %
2021	88	9	6	85	3,46 %

Sumber : HRD PT. Ohgishi Indonesia

Berdasarkan data Tabel 1.1. dapat memberikan gambaran mengenai besarnya karyawan PT Ohgishi Indonesia yang memutuskan untuk keluar atau berpindah kerja. Terlihat bahwa jumlah *turnover* pada PT Ohgishi Indonesia selama 4 tahun semakin meningkat, dan terjadi kenaikan yang cukup tinggi pada tahun 2020 yaitu 5,52 %. Berdasarkan hasil wawancara dengan pihak HRD diperoleh beberapa alasan karyawan keluar dari perusahaan, yaitu karyawan diterima kerja di perusahaan lain dan karyawan merasakan adanya tuntutan tugas yang harus diselesaikan dalam waktu yang singkat. Sehingga mereka mempunyai keinginan untuk memisahkan diri dari perusahaan.

Salah satu aspek yang mempengaruhi *turnover intention* yaitu beban kerja. Beban kerja merupakan sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Beban kerja tergantung dari bagaimana orang tersebut menanganinya. Jika setiap karyawan merasa bosan dan lelah terhadap pekerjaan-pekerjaan dimana beban kerja yang berlebihan dan tidak sesuai dengan kapasitas kemampuan karyawan atau tidak sesuai dengan bidangnya maka akan berdampak kurang baik bagi perusahaan. Efek yang terjadi akibat dari terlalu banyak pekerjaan pada waktu yang tersedia atau melakukan pekerjaan yang terlalu sulit untuk karyawan akan menimbulkan adanya beban kerja (Priansa, 2016). Selain itu terdapat alasan yang utama mengapa beban kerja itu penting dapat dilihat dari segi manusiawi bahwa pada dasarnya setiap orang itu mempunyai kapasitas dan kemampuan dalam menjalankan tugasnya. Dalam sebuah organisasi beban kerja yang berlebih terjadi bila lingkungan memberi tuntutan melebihi kemampuan individu.

Sejalan dengan itu hasil serupa dilakukan oleh penelitian terlebih dahulu yang telah dirangkum seperti milik Riyanto (2020), Junaidi et al., (2020), Wakhyuni et al., (2021), Indrawati (2020), dan Hidayatin et al., (2019) yang menunjukkan hasil yang selaras bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Jika beban kerja sebanding dengan kemampuan baik fisik maupun keahlian dan waktu yang tersediakan maka karyawan akan merasa nyaman dengan pekerjaan yang dilakukannya dan akan merasa betah untuk tinggal diperusahaan.

Faktor lain yang mempengaruhi *turnover intention* salah satunya adalah kompensasi. Perusahaan menginginkan karyawannya produktif dalam bekerja dan setia kepada perusahaan. Salah satu upaya yang dilakukan perusahaan adalah dengan memberikan kompensasi kepada karyawan. Kompensasi harus mempunyai dasar yang logik, rasional, dan dapat dipertahankan, hal ini dapat menyangkut banyak faktor emosional dari sudut pandang karyawan. Kompensasi merupakan salah satu fungsi yang penting dalam manajemen sumber daya manusia (MSDM). Karena kompensasi merupakan salah satu aspek yang paling sensitif di dalam hubungan kerja. Sistem kompensasi membantu dalam memberikan penguatan terhadap nilai-nilai kunci organisasi serta memfasilitasi pencapaian tujuan organisasi (Sutrisno, 2013). Kompensasi ini dapat berupa finansial seperti gaji, upah, tunjangan, bonus, dan kompensasi non finansial seperti wewenang, tanggung jawab, dan penghargaan. Karyawan yang mendapatkan kompensasi yang baik tidak menutup kemungkinan karyawan akan menetap pada perusahaan, tetapi karyawan

juga bisa saja keluar dari perusahaan karena karyawan merasa belum cukup atas kompensasi yang didapat.

Sejalan dengan itu hasil serupa juga dilakukan oleh penelitian terlebih dahulu yang telah dirangkum seperti milik Lubis (2020), Liana (2022), Gani et al., (2022), Sari (2019), dan Mahera (2018) menunjukkan hasil yang selaras bahwa kompensasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Hal ini menunjukkan bahwa semakin besar kompensasi yang diterima, niat untuk keluar dari pekerjaan akan semakin besar hal ini bisa terjadi karena faktor usia karyawan yang cenderung masih berusia muda dan ingin mencari kompensasi yang lebih baik lagi.

Faktor selanjutnya yang dapat mendorong terjadinya *turnover intention* yaitu lingkungan kerja. Lingkungan kerja mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama karyawan dan hubungan kerja antara bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat karyawan bekerja. Oleh karena itu, penciptaan lingkungan kerja baik lingkungan kerja fisik maupun lingkungan kerja non fisik yang nyaman dan menyenangkan bagi karyawan merupakan salah satu usaha untuk meningkatkan profesionalisme karyawan dalam bekerja (Serdamayanti, 2013). Kondisi kerja yang buruk akan berpotensi menyebabkan karyawan menjadi mudah jatuh sakit dan sulit berkonsentrasi. Permasalahan tersebut membuat karyawan tidak nyaman bekerja diperusahaan tersebut, sehingga dapat menimbulkan keinginan karyawan untuk pindah ke pekerjaan lain atau pindah dari perusahaan tempatnya bekerja. 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.

Sejalan dengan berbagai hasil penelitian terlebih dahulu yang telah dirangkum seperti milik Prawaty (2020), Titisari (2020), Helmi (2020), Suana (2020), dan Muviana, (2022) yang menunjukkan hasil yang selaras bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*. Dimana ketika lingkungan kerja disuatu perusahaan tidak kondusif untuk bekerja seperti hubungan rekan kerja dan atasan yang tidak baik dan keamanan ditempat kerja yang tidak terjamin maka dipastikan karyawan tidak akan bertahan lama diperusahaan tersebut dan dapat dikatakan *turnover intention* akan semakin tinggi.

Selain lingkungan kerja non fisik, *perceived organizational support* juga termasuk salah satu yang menyebabkan adanya *turnover intention* pada suatu perusahaan. Salah satu bentuk dukungan organisasi terhadap karyawan yaitu dengan cara memberikan *reward* terhadap peningkatan kinerja karyawan. *Reward* tersebut ditujukan untuk memenuhi kebutuhan karyawan dan meningkatkan kepercayaan terhadap perusahaan bahwa perusahaan menghargai karyawan. Pekerja dengan persepsi POS yang kuat lebih cenderung memiliki tingkat perilaku organisasi yang tinggi (Robins, 2015). Organisasi dapat mendukung para karyawannya dengan memberikan penghargaan dengan adil, memberikan kesempatan karyawan menyampaikan pendapatnya dan manajer terlihat sangat mendukung segala perbuatan karyawannya. Jika pekerja tidak mendapatkan dukungan yang adil dari perusahaan kemungkinan pekerja akan merasa selama ini pekerjaan yang dilakukannya tidak dihargai. Karyawan yang merasa dihargai

kontribusinya dalam meningkatkan kesejahteraan akan merasa terjamin bahwa perusahaan akan memberi bantuan pada pekerjaannya, sehingga akan mengurangi *turnover intention* pada perusahaan.

Sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Surya (2019), Bahron (2015), Veronika (2020), Tambun et al., (2019) dan Sugiarto (2018) yang menunjukkan hasil yang selaras bahwa *perceived organizational support* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Sehingga dapat dikatakan bahwa dukungan yang baik dari perusahaan akan membuat karyawan memiliki kebanggan terhadap organisasinya.

Tujuan Islam, bekerja merupakan suatu 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 disekitarnya. Oleh karenanya Islam mengkategorikan bekerja sebagai ibadah, karena itu sebagai seorang hamba hendaklah ia menjalankan pekerjaannya dengan baik sesuai dengan etika bekerja dalam Islam, yaitu bekerja dengan ikhlas karena Allah SWT, *Itqon* (professional), tekun, dan sungguh-sungguh dalam bekerja. Selain permasalahan hidup, perasaan tertekan akan tuntutan dan tanggung jawab serta beban kerja yang berlebihan juga dapat terjadi di dunia kerja. Beban kerja biasanya dipengaruhi oleh banyaknya tugas atau pekerjaan yang harus diselesaikan tetapi tidak mencapai target yang sudah ditentukan. Dalam Islam beban kerja yang diterima oleh seseorang harus sesuai atau seimbang baik dalam kemampuan fisik maupun keterbatasan manusia yang menerima beban tersebut. Sebagaimana Allah berfirman di dalam Al-Qur'an:

وَهُوَ الَّذِي جَعَلَ لَكُمُ اللَّيْلَ لِيَاسًا وَالنَّوْمَ سُبَاتًا وَجَعَلَ النَّهَارَ نُشُورًا ﴿٤٧﴾

Artinya:

“Dialah yang menjadikan untukmu malam (sebagai) pakaian, dan tidur untuk istirahat, dan Dia menjadikan siang untuk bangun berusaha.” [QS. Al-Furqan (25) : 47].

Berdasarkan ayat diatas diketahui bahwa setiap waktu mempunyai fungsi masing-masing dimana siang untuk bekerja dan berusaha sedangkan malam waktu untuk istirahat. Allah selalu melarang hambanya untuk menghindari hal-hal yang berlebihan, jangan sampai aktifitas yang kita lakukan melebihi batas hingga akhirnya kita seakan-akan mendzalimi diri kita sendiri. Tenaga yang selalu dipaksakan dan diforsir pada akhirnya akan merugikan diri sendiri (Trisna, 2017).

Jika karyawan merasa bahwa beban kerja yang dirasakan saat ini berlebihan maka bisa menyebabkan terjadinya *turnover intention* sehingga karyawan keluar dari pekerjaan tersebut dan memilih untuk mencari pekerjaan lain. Bagi seorang karyawan *turnover intention* menjadi salah satu cara untuk mengubah karir mereka untuk mejadi 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 بِأَنْفُسِهِمْ ﴿١١﴾

Artinya:

“Sesungguhnya Allah tidak mengubah keadaan sesuatu kaum sehingga mereka merubah keadaan yang ada pada diri mereka sendiri.” [QS. Ar-Ra'd (13) : 11].

Ayat diatas menjelaskan tentang salah satu fungsi Al-Qur'an dari sekian banyak fungsi lainnya yaitu sebagai petunjuk agar manusia bisa merubah keadaan

dari yang buruk ke yang baik. Sesungguhnya Allah SWT akan mengubah seseorang atau sekelompok orang jika hanya orang tersebut berusaha untuk mengubah apa yang ia inginkan tersebut. Dengan kata lain nasib manusia terletak ditangannya sendiri dengan usaha yang dilakukan (Rahmawati & Umari, 2019).

Pada penelitian ini variabel beban kerja, kompensasi, lingkungan kerja non fisik dan *perceived organizational support* di posisikan sebagai variabel bebas dan *turnover intention* sebagai variabel terikat. Dikatakan peneliti ingin melihat apakah faktor yang menyebabkan *turnover intention* dipengaruhi oleh beban kerja, kompensasi, lingkungan kerja non fisik, dan *perceived organizational support*.

PT Ohgishi Indonesia merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang manufaktur yang memiliki kemampuan menghasilkan komponen alat berat dengan kapasitas tinggi. Oleh karena itu pada setiap prosesnya dilengkapi dengan fasilitas mesin berstandar tinggi. Saat ini PT Ohgishi Indonesia banyak memasok perlengkapan alat berat untuk Hitachi Constuction Machinery Indonesia (HCMI). Namun demikian saat ini PT Ohgishi Indonesia juga melakukan ekspor untuk memenuhi permintaan dari Hitachi Jepang dan Canada.

Berdasarkan latar belakang diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dari beberapa faktor yang diprediksi sebagai penyebab terjadinya *turnover intention*. Penelitian ini berjudul **“Pengaruh Beban Kerja, Kompensasi, Lingkungan Kerja Non Fisik Dan *Perceived Organizational Support*, Terhadap *Turnover Intention* Pada Karyawan PT Ohgishi Indonesia Serta Tinjauannya Dari Sudut Pandang Islam”**.

1.2. Rumusan Masalah

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

1. Bagaimana gambaran beban kerja, kompensasi, lingkungan kerja non fisik, *perceived organizational support*, dan *turnover intention* pada PT Ohgishi Indonesia ?
2. Bagaimana pengaruh beban kerja terhadap *turnover intention* karyawan pada PT Ohgishi Indonesia ?
3. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap *turnover intention* karyawan pada PT Ohgishi Indonesia ?
4. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap *turnover intention* karyawan pada PT Ohgishi Indonesia ?
5. Bagaimana pengaruh *perceived organizational support* terhadap *turnover intention* pada PT Ohgishi Indonesia ?
6. Bagaimana pengaruh beban kerja, kompensasi, lingkungan kerja non fisik dan *perceived organizational support* secara simultan terhadap *turnover intention* pada PT Ohgishi Indonesia ?
7. Bagaimana pengaruh beban kerja, kompensasi, lingkungan kerja non fisik, *perceived organizational support* terhadap *turnover intention* dalam sudut pandang Islam ?

1.3. Tujuan Penelitian

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

1. Untuk mengetahui dan memahami gambaran-gambaran beban kerja, kompensasi, lingkungan kerja non fisik, terhadap *turnover intention* karyawan pada PT Ohgishi Indonesia .
2. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap *turnover intention* karyawan pada PT Ohgishi Indonesia .
3. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap *turnover intention* karyawan pada PT Ohgishi Indonesia.
4. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap *turnover intention* karyawan pada PT Ohgishi Indonesia.
5. Untuk mengetahui pengaruh *perceived organizational support* terhadap *turnover intention* karyawan pada PT Ohgishi Indonesia.
6. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja, kompensasi, lingkungan kerja non fisik dan *perceived organizational support* secara simultan terhadap *turnover intention* pada PT Ohgishi Indonesia.
7. Untuk mengetahui dan memahami bagaimanakah pengaruh beban kerja, kompensasi, lingkungan kerja non fisik, dan *perceived organizational support* terhadap *turnover intention* dalam sudut pandang 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 dari penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi pihak perusahaan. Pihak perusahaan diharapkan dapat dijadikan sebagai suatu acuan untuk mengetahui masalah yang terjadi terhadap para pekerja. Agar perusahaan dapat menentukan strategi untuk mempertahankan karyawan yang diinginkan perusahaan dan agar tercipta nilai keunggulan di perusahaan dengan baik.

2. Manfaat Akademis

Diharapkan dapat memberikan sumbangan penelitian dalam pengembangan ilmu pengetahuan khususnya dalam bidang ilmu ekonomi manajemen sumber daya manusia, menambah referensi pada masa yang akan datang dan juga bermanfaat. Serta diharapkan dapat memberi wawasan dan bahan referensi dalam melakukan penelitian selanjutnya dan masukan bagi penelitian lebih lanjut.