

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Kondisi perekonomian global saat ini cenderung bias ke bawah, sebagai dampak pemulihan ekonomi global yang masih cenderung lambat dan tidak merata. Sehingga ini menunjukkan Indonesia harus lebih keras lagi untuk dapat bersaing dalam perekonomian dunia. Berbicara tentang perekonomian Indonesia, yakni salah satu faktor yang mempengaruhi hal tersebut adalah sumber daya manusia.

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu faktor kunci dalam persaingan global, yakni bagaimana menciptakan SDM yang berkualitas dan memiliki keterampilan serta berdaya saing tinggi dalam persaingan global yang selama ini kita abaikan. Globalisasi yang sudah pasti dihadapi oleh bangsa Indonesia menuntut adanya efisiensi dan daya saing dalam dunia usaha. Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya, dan karya. Semua potensi sumber daya manusia tersebut berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan. Seberapapun majunya teknologi, perkembangan informasi, tersedianya modal dan memadainya bahan, jika tanpa sumber daya yang baik, maka sulit bagi organisasi tersebut untuk mencapai tujuannya (Sutrisno, 2011:3).

Di dalam masyarakat yang selalu berkembang, manusia senantiasa memiliki kedudukan yang semakin penting. Meskipun saat ini berbeda , atau

sedang menuju dalam masyarakat yang sedang berorientasi kerja, yang memandang kerja adalah sesuatu yang mulia, bukan suatu alasan untuk mengabaikan manusia yang melaksanakan pekerjaan tersebut. Pandangan atau filsafah yang di miliki masyarakat menunjukkan hal tersebut dengan semakin kuatnya permintaan untuk memperhatikan aspek manusia dan bukan hanya aspek teknologi dan ekonomi dalam setiap usaha (Ranupandojo dan Husnan, 1990:3).

Dalam islam bekerja disebut juga sebagai ibadah, terdapat hadist yang di perintahkan Allah SWT, yaitu :

"Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mu'min akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan". Islam juga memberikan penghargaan yang sangat mulia bagi para pemeluknya yang dengan ikhlas bekerja mengharapkan keridhaan Allah SWT. Penghargaan tersebut adalah sebagaimana mendapatkan cinta dari Allah SWT yang diriwayatkan dalam hadits :

إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الْمُؤْمِنَ الْمُحْتَرِفَ رَوَاهُ الطَّبْرَانِي

Dari Ibnu Umar ra bersabda, “Sesungguhnya Allah SWT mencintai seorang mu'min yang bekerja dengan giat”. (HR. Imam Tabrani, dalam Al-Mu'jam Al-Aushth VII/380). Dan juga apabila orang yang hanya memiliki ambisi dunia berkompetisi untuk mendapatkan satu jabatan tertentu, atau ingin mendapatkan kesan baik di mata atasan, hingga saling fitnah, saling menuduh, lalu saling bermusuhan. Apabila sifat permusuhan sudah merasuk pada fikiran dan

jiwa kita, dan tidak berusaha menghilangkan, maka akan sangat fatal yakni amal shalehnya akan ditunda oleh Allah SWT, hingga saling memaafkan dan baikan.

IWE menekankan kerja kreatif dan inovatif sebagai sumber kesenangan dan prestasi (A. J. Ali, 1992; A. J. Ali & Al-Owaihian, 2008; Kumar & Rose, 2010). Untuk memiliki sebuah kesejahteraan karyawan, perlu adanya keadilan dan kemurahan hati pada lingkungan kerja. Persaingan dalam pekerjaan juga dilihat sebagai peningkatan kualitas kerja. Peran etika kerja Islami harus di perhatikan karena dapat berpengaruh pada kepuasan kerja karyawan, dan intensitas keluar masuknya karyawan. Karena apabila sebuah etika kerja yang dilandasi dengan dasar-dasar keislaman diterapkan dengan baik, yang berarti bekerja adalah bagian dari ibadah, bekerja sesuai aturan, (tidak berlebihan), maka setiap yang dikerjakan dapat dijalani dengan ikhlas dan penuh rasa tanggungjawab.

Tujuan perusahaan dapat dicapai jika didukung oleh kepuasan kerja karyawan yang ada. Karena dengan terciptanya kepuasan kerja bagi anggota perusahaan akan membawa dampak positif terhadap peningkatan kinerja. Kepuasan kerja merupakan faktor pendorong meningkatnya kinerja SDM yang tugasnya nanti akan memberikan sebuah kontribusi pada peningkatan kinerja di sebuah perusahaan. Kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah perasaan positif tentang pekerjaan seseorang dengan hasil evaluasi dari karakteristiknya. Selain perasaan positif pada seseorang, bisa juga di artikan kepuasan kerja melalui gaji atau kompensasi yang didapat dari perusahaan, kepuasan pada jabatan, tugas yang dikerjakan, hubungan antara atasan dengan karyawan, dan kesempatan-kesempatan yang ada di perusahaan. Oleh karena itu SDM perlu mendapatkan

suatu kepuasan. Dengan mengingat pentingnya keberadaan SDM dalam pengaruhnya terhadap kinerja SDM.

Rendahnya kepuasan kerja dapat mengakibatkan menurunnya tingkat produktivitas kerja pada karyawan, kemudian akan menghambat perusahaan dalam pencapaian tujuan. Sejauh mana karyawan menyukai pekerjaannya, dengan sikap ini akan mempengaruhi pada tindakan dengan mencari pekerjaan lain atau tetap tinggal di satu tempat. Karyawan adalah aset penting perusahaan, namun terkadang perusahaan kurang memperhatikan karyawan. Karyawan biasanya dianggap hanya sebagai alat produksi. Perusahaan hanya fokus pada upaya pencapaian target produksi dan target lainnya dalam jangka pendek. Dengan hal ini perusahaan menganggap karyawannya seperti mesin. Akan menjadi fatal jika mesin tersebut tidak mendapatkan perawatan yang baik hingga berdampak akan menimbulkan ketidakcocokan pada diri karyawan sehingga akan muncul keinginan untuk berpindah atau (*turnover intention*).

Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi keinginan karyawan untuk berpindah (*turnover intention*) di antaranya adalah, ketidak nyamanan diri karyawan pada pekerjaan, tingkat kepuasan kerja karyawan yang rendah, serta kerja yang berlebihan (*work overload*). Dengan kerja yang berlebihan tersebut maka akan menimbulkan rasa stress, kecemasan, dan akan mengakibatkan kinerja yang buruk serta rasa ketidak puasan kerja pada karyawan.

Semakin tingginya rasa ketidak puasan pada karyawan, maka juga akan semakin meningkatnya kemungkinan seorang karyawan untuk memilih berpindah ke perusahaan lain. Oleh karena itu, kelebihan beban kerja (*work overload*) akan

sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan dan juga berpengaruh terhadap intensitas turnover.

Mobley (1977) pada Judge (1993) mengemukakan bahwa keinginan untuk mengakhiri tugas atau meninggalkan organisasi berhubungan negatif dengan kepuasan kerja. Kepuasan kerja yang didapat akan mempengaruhi pemikiran seseorang untuk keluar atau bertahan. *Turnover intention* harus disikapi sebagai suatu fenomena dan perilaku manusia yang penting dalam kehidupan perusahaan dari sudut pandang individu maupun sosial, mengingat bahwa keinginan berpindah karyawan tersebut akan mempunyai dampak yang signifikan bagi perusahaan dan karyawan yang bersangkutan.

Rokhman (2010) dan Marri *et al* (2012), menjelaskan bahwa adanya pengaruh antara islamic work ethic dengan kepuasan kerja. Itu artinya semakin tinggi etika kerja islam yang di terapkan pada perusahaan tersebut maka akan semakin tinggi rasa kepuasan pada karyawan yang ada di dalam perusahaan. Studi tentang Islamic work ethics dan *Turnover intentions* telah mendapat perhatian yang memadai dalam literatur yang menunjukkan, Sager *et al.* (1998), Islamic work ethics memiliki efek negatif pada *Turnover intentions* karena tingkah laku pikiran kapanpun dapat berubah dan sehingga mereka menerapkan apa yang mereka rasakan yang baik untuk mereka.

Dalam studi (Jamal dan Badawi, 1995) membuktikan bahwa antara *Work overload* dengan kepuasan kerja memiliki hubungan yang negatif dan dikatakan bahwa akar penyebab ketidak puasan tersebut itu karena peran yang berlebihan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa rendahnya tingkat kepuasan kerja disebabkan

oleh kelebihan beban kerja (*work overload*). Beberapa penelitian telah membuktikan bahwa ada hubungan yang positif antara kelebihan beban kerja dan intensitas turnover. Kelebihan beban kerja adalah kelelahan emosional di tempat kerja dan itu sangat terkait dengan karyawan untuk meninggalkan pekerjaan tersebut (Bakker *et al.*,2005), Kemudian kepuasan kerja menjadi faktor yang paling mempengaruhi kecenderungan dan keputusan karyawan untuk keluar dari tempat kerjanya. Sebagaimana hasil penelitian Rageb *et al.* (2013) telah menyatakan bahwa kepuasan kerja dapat berdampak lebih besar terhadap *turnover intentions*.

Pada penelitian sebelumnya, Altaf dan Mohamad Atif (2011) menyatakan beban kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja. Namun dalam Rehman, Irum dkk. (2012) menyatakan ada hubungan positif antara beban kerja dan kepuasan kerja. Kemudian pada penelitian Tajmal Farooq Abbasi dengan judul *Impact of Work Overload on Stress, Job Satisfaction, and Turnover intentions with Moderating Role of Islamic Work Ethics* menyatakan *IWE is positively related to job satisfaction. IWE have negatif relationship with TOI. Work overload is negatifely related with Job Satisfaction. Work overload is positively related toturnover intentions.*

Obyek yang di jadikan dalam penelitian ini yaitu PT. Candi Mekar yang terletak Jl. Raya Pekalongan – Pemalang, Km 21, Desa Jatirejo, Kecamatan Ampelgading, Kabupaten Pemalang. PT. Candi Mekar merupakan perusahaan pabrik yang bergerak di bidang industri textile yaitu pertenunan. Tenun merupakan proses pemintalan benang menjadi kain. Sedangkan produk kain yang

di buat adalah berupa kain mori. Kain mori adalah bahan dasar pembuatan batik yang umumnya berwarna putih. Jenis-jenis mori juada sangat banyak yakni ada katun, polyester, dobi dan sutera. Pemasaran hasil produksi PT. Candi Mekar menggunakan saluran distribusi yang sangat pendek yaitu dari produsen langsung ke konsumen yang melakukan pemesanan. Perusahaan memasarkan produksinya sebagian besar di wilayah pulau jawa. Karena penjualannya tanpa melalui perantara atau agen, maka harga yang di tawarkan cukup murah, sehingga banyak konsumen yang memesan produknya. Hal ini berdampak pada permintaan produk perusahaan yang terus meningkat. Namun demikian, permintaan produk tenun tersebut tidak bisa diimbangi oleh produksi perusahaan sendiri. Berdasarkan data target dengan realisasi produk tenun pada tahun 2013 – 2017 adalah sebagai berikut :

**Tabel 1. 1. Target dan realisasi produk tenun
PT. Candi Mekar, Pemalang
Tahun 2013-2017**

Tahun	Target	Realisasi	Accievement
	m/tahun	m/tahun	%
2013	55.000.000	46.759.800	85,02
2014	65.000.000	58.807.450	90,47
2015	75.000.000	67.364.910	89,82
2016	85.000.000	78.048.570	91,82
2017	95.000.000	86.487.480	91,04
Average	75.000.000	67.493.642	89,99

Sumber : PT. Candi Mekar, Pemalang 2018

Pada tabel 1.1 menunjukkan bahwa pencapaian perusahaan rata-rata 89,99% dari target yang di bebaskan. Pencapaian yang tidak mencapai target pada PT. Candi Mekar menunjukkan bahwa kinerja karyawan kurang maksimal atau terdapat indikasi yang menyebabkan kinerja karyawan kurang maksimal. Salah satu indikasi penyebab dari hal tersebut yakni jumlah karyawan pada perusahaan yang semakin berkurang. Jumlah karyawan yang ada di dalam perusahaan PT. Candi Mekar saat ini yakni 1.156 orang.

Perusahaan ini sangat menerapkan etika kerja islam karena anggota yang ada di dalam perusahaan tersebut di dominasi oleh orang-orang beragama islam serta pimpinan yang ada di dalam perusahaan tersebut juga tergolong beragama islam akan tetapi berbeda dengan adanya fenomena *turnover intention* ini yang di alaminya. Perusahaan ini merupakan perusahaan yang bergerak di bidang industri tekstil. Belakangan ini, perusahaan tersebut di kabarkan sedang mengalami penurunan dalam tingkat produksinya. Tingkat produksi yang yang tidak sesuai target karena jumlah karyawan yang semakin berkurang. Berikut adalah data karyawan yang melakukan *turnover* atau keluar dari perusahaan atas keinginannya sendiri :

**Tabel 1. 2. Data *turnover* karyawan
Tahun 2013-2017**

Tahun	Jumlah turnover
2013	45 orang
2014	60 orang
2015	70 orang
2016	75 orang
2017	85 orang

Sumber : PT. Candi Mekar, Pemalang 2018

Dengan adanya masalah pada perusahaan ini yang menjadi sorotan orang lain yaitu tingginya angka *turnover intention* pada karyawan di setiap tahunnya. Ada beberapa hal yang menjadi alasan karyawan tersebut lebih memilih berpindah di perusahaan lain yaitu, kurangnya rasa kepuasan kerja pada karyawan, rasa tidak nyaman seorang karyawan karena aktivitas kerja yang tidak efektif, serta penerapan etika kerja yang kurang. Maka dari itu, penulis tertarik untuk menjadikan PT. Candi Mekar sebagai objek penelitian dengan judul “***PENGARUH ISLAMIC WORK ETHIC, WORK OVERLOAD , TERHADAP INTENSITAS TURNOVER PADA KARYAWAN MELALUI KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING***”.

1.2. Rumusan Masalah

Sebagaimana karyawan produksi PT. Candi Mekar sering di hadapkan dengan masalah yang dialami yaitu dengan menerima beberapa tuntutan yang berhubungan pada pekerjaan seperti beban kerja yang melebihi batas, waktu yang sedikit dalam mengerjakan, hubungan yang kurang baik dengan rekan kerja, perubahan gaya manajerial yang kurang sesuai, maka dapat membuat seseorang merasa tertekan sehingga secara potensial dapat menjadikan timbulnya *turnover intention* pada seseorang.

Berdasarkan uraian di atas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini di butuhkan pendekatan yang intensif agar kita sebagai manajer dapat mengambil tindakan yang di anggap perlu untuk mengembangkan dan mempertahankan karyawan. Adapun pertanyaan penelitiannya adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh *Islamic Work Ethic* terhadap Kepuasan kerja pada karyawan PT. Candi Mekar ?
2. Bagaimana pengaruh *Work Overload* terhadap Kepuasan kerja pada karyawan PT. Candi Mekar ?
3. Bagaimana pengaruh *Islamic Work Ethic* terhadap *Turnover Intention* pada karyawan PT. Candi Mekar ?
4. Bagaimana pengaruh *Islamic Work Ethic* terhadap Kepuasan kerja pada karyawan PT. Candi Mekar ?
5. Bagaimana pengaruh Kepuasan kerja terhadap *Turnover Intention* pada karyawan PT. Candi Mekar ?

1.3. Tujuan Penelitian

1. Untuk mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh *Islamic Work Ethic* terhadap Kepuasan kerja pada karyawan
2. Untuk mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh *Work overload* terhadap Kepuasan kerja pada karyawan
3. Untuk mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh *Islamic Work Ethic* terhadap *Turnover intention* pada karyawan
4. Untuk mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh *Work overload* terhadap *Turnover intention* pada karyawan
5. Untuk mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh Kepuasan kerja terhadap *Turnover intention* pada karyawan

1.4. Manfaat Penelitian

1. Hasil penelitian ini memberikan informasi tambahan bagi pihak-pihak yang berkepentingan dalam dunia kerja.
2. Menjelaskan gambaran tentang kondisi sumber daya manusia (karyawan) yang ada, sehingga apabila ada yang menjadi kelemahan dapat di ambil kebijakan yang tepat sehingga menjadi suatu kekuatan baru bagi perusahaan.
3. Dapat dijadikan referensi serta bahan pembelajaran serta referensi bagi penulis yang akan melakukan penelitian dengan judul atau materi yang sama.