

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Persaingan bisnis adalah satu dampak dari fenomena Era Globalisasi yang tidak dapat ditolak. Para pelaku bisnis, mulai dari skala kecil, menengah, hingga besar, harus berlomba-lomba untuk selalu melakukan pembaharuan guna menyesuaikan dengan sosial masyarakat yang terus berkembang. Salah satu faktor terpenting dalam keberhasilan adalah adanya sumber daya manusia yang baik dan mumpuni yang bisa membantu organisasi atau perusahaan bersaing dan mencapai tujuan. Sumber daya manusia dalam sebuah perusahaan ialah aspek yang penting serta penentu dari keefektifan perusahaan dalam keberhasilan mencapai tujuannya, dalam hal ini sumber daya manusia telah dipandang sebagai aset penting yang pengelolannya harus dilakukan dengan tepat, oleh karena itu suatu perusahaan perlu melakukan investasi terhadap sumber daya manusianya dari mulai segi perawatan, pengelolaan hingga manajemennya, hal ini dilakukan dengan tujuan SDM yang dimiliki bisa berkembang serta nyaman dalam bekerja. Dengan demikian organisasi atau perusahaan agar terus berupaya dan terus mengoptimalkan pengelolaan fungsi manajemen sumber daya manusia.

Dengan keterbatasan atau minimnya kualitas sumber daya manusia maka sulit bagi sebuah organisasi atau perusahaan untuk tumbuh dan

berkembang. Seringkali organisasi atau perusahaan baik yang berskala besar ataupun masih skala kecil, mengalami kendala atau hambatan yang berkaitan dengan sumber daya manusia seperti Minat Berpindah Kerja (*Turnover Intention*) yang berujung keluarnya karyawan dari perusahaan, yang mana kendala tersebut akan memberikan dampak pada setiap kegiatan perusahaan dari kegiatan produksi hingga keuangan organisasi atau perusahaan dikarenakan adanya pelaksanaan perekrutan dan pelatihan ulang.

Intensi berpindah kerja (*Turnover Intention*) merupakan kadar dari niat pegawai untuk keluar atau meninggalkan perusahaan. Fenomena intensi berpindah kerja dari karyawan pasti akan di temukan di setiap unit usaha atau perusahaan dari mulai usaha yang berskala kecil, menengah, hingga besar, baik itu di perusahaan swasta ataupun badan usaha milik negara, adanya fenomena ini adalah sebagai pertanda dari kondisi kestabilan karyawan. Semakin tinggi intensi berpindah kerja, maka semakin sering terjadi pergantian karyawan. Dimana tentu saja ini akan membawa dampak buruk bagi perusahaan. Intensitas minat berpindah kerja yang tinggi menandakan bahwa perlu adanya perbaikan pada manajemen atau perusahaan tersebut. Menurut (Gruffieth et al, 2000) bahwa semua model *Intention to leave/turnover* disebabkan oleh tingkat komitmen organisasi dan kepuasan kerja yang rendah.

Kepuasan kerja dapat dikatakan faktor yang paling memiliki pengaruh yang cukup besar terhadap intensi atau minat karyawan untuk berpindah.

Beberapa hasil penelitian menyatakan bahwa kepuasan kerja memiliki hubungan erat dengan proses kognisi menarik diri, minat untuk pergi dan perbuatan nyata yang berujung dengan keputusan untuk keluar dari tempat kerja. (Fritzsche et al, 2005) menginterpretasikan kepuasan kerja adalah sebuah variabel emosi yang muncul akibat hasil dari pengalaman dari seseorang saat bekerja. Pada level mikro atau individual, kepuasan kerja adalah sebuah variabel yang menyangkut psikis karyawan yang paling banyak dikaji dalam suatu bentuk penelitian mengenai intensi atau minat untuk pergi. Dimensi kepuasan yang dijumpai berkaitan dengan minat karyawan untuk meninggalkan perusahaan mencakup kepuasan akan gaji dan promosi, kepuasan atas kepemimpinan yang diterima, kepuasan dengan rekan kerja dan kepuasan akan pekerjaan dan isi dari pekerjaan itu sendiri. Faktor atau penyebab lain meningkatnya intensi minat berpindah kerja adalah menurunnya tingkat Komitmen Organisasional pegawai.

Komitmen merupakan suatu kondisi dimana seseorang menemukan dan menyadari dirinya dengan organisasi atau perusahaan serta tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan status keanggotaannya di dalam organisasi atau perusahaan tersebut. Komitmen organisasional memiliki peran dan pengaruh yang sangat penting bagi perusahaan dalam tingkat intensi minat berpindah kerja dan keterkaitannya dengan kepuasan kerja dan kinerja yang mengasumsikan bahwa seseorang dengan komitmen cenderung mengembangkan upaya yang lebih besar bagi pekerjaannya. Menurut

(Santrock, 2008) menyatakan bahwa terdapat beberapa teori yang memaparkan dasar faktor yang memotivasi tumbuhnya komitmen seseorang dalam bekerja disuatu perusahaan, yaitu teori sosial kelompok, teori pertukaran sosial, dan teori kategorisasi diri. Selanjutnya dari (Allen & Mayer, 1990) mengemukakan terdapat tiga pendekatan berkaitan dengan komitmen yaitu, pendekatan afektif, pendekatan normatif, dan pendekatan kontinuan, apabila dalam pribadi individu pegawai terdapat tiga komitmen tersebut maka akan berdampak baik pada kinerja organisasi. Selain berdampak baik pada kinerja, komitmen seorang karyawan terhadap organisasi atau perusahaan akan menumbuhkan rasa setia kepada perusahaan. Semakin tinggi komitmen pada individu pegawai maka akan semakin tinggi pula perasaan untuk bertahan didalam organisasi, sebaliknya semakin rendah komitmen dalam diri karyawan maka akan menimbulkan minat untuk meninggalkan organisasi dan mencari pekerjaan yang sesuai dan kepuasan kerja juga akan menurun.

Dengan adanya fenomena intensi berpindah kerja pada karyawan yang terjadi pada perusahaan perlu dilakukan kajian yang mendalam mengenai faktor penyebab serta solusi penanganannya. Penerapan etika kerja islam dalam perusahaan dapat dijadikan opsi penanganan untuk menurunkan intensi berpindah kerja, hal ini dikarenakan fenomena intensi berpindah kerja yang berkaitan dengan ketidak stabilan kondisi karyawan. Berdasarkan penelitian lapangan oleh Larry Axlening di Amerika bahwa

perusahaan yang menjunjung tinggi dan memiliki komitmen dengan etika dalam berbisnis dapat memberikan reputasi yang baik dan dapat meningkatkan keuntungan dan pertumbuhan bisnis yang dijalankan. Penerapan etika kerja islam dalam perusahaan juga dapat berdampak baik pada kestabilan karyawan, dalam (Badroen et al, 2006) lingkungan kerja yang sehat dapat diciptakan dengan penerapan standar etika dalam perusahaan. Dengan menerapkan etika kerja islam juga dapat membantu dalam membuat keputusan dalam menghadapi berbagai problem yang dilematis, individu yang memegang etika kerja islam dapat menyelesaikan masalah nya dengan lebih bijak, hal ini dikarenakan individu akan mempertimbangkan unsur ke efektifan dan ke efisiensi nya tetapi tidak melupakan nilai-nilai syariah.

PT Soka Cipta Niaga adalah perusahaan produksi, distribusi, serta perdagangan kaos kaki, sarung tangan, inner fashion, dan leging yang sudah merambah ke pada pasar internasional. Dimana PT Soka Cipta niaga ini berlokasi di Komplek Puteraco Gading Regency Blok B1 No.11-12, Cisaranten Endah, kecamatan Arcamanik, kota Bandung. Sebagai salah satu perusahaan industri tentunya perusahaan tidak terlepas dari permasalahan, salah satu permasalahan yang dihadapi adalah intensi berpindah kerja pada karyawan (*Turnover Intention*). Dari data yang diperoleh peneliti dari perusahaan sebagai berikut:

Tabel 1.1
Data *Turnover* Karyawan

No	Tahun	Karyawan Awal Tahun	Karyawan Masuk	Karyawan Keluar	Karyawan Akhir Tahun	Persentase
1	2016	28	9	6	31	20%
2	2017	31	18	11	37	32%
3	2018	37	0	0	37	0%
4	2019	37	13	6	44	14%
5	2020	44	4	11	37	27%

Sumber : PT Soka Cipta Niaga 2021

Dapat dilihat dari data pada tabel, tingkat intensi berpindah pada karyawan PT Soka Cipta Niaga mengalami fluktuatif disetiap tahun nya dan mengalami kenaikan pada tahun 2020. Intensi berpindah kerja pada karyawan PT Soka Cipta Niaga di sebabkan oleh beberapa faktor, dari wawancara yang dilakukan peneliti dengan kepala HRD PT Soka Cipta Niaga, setidaknya ada tiga faktor yang melatar belakangi terjadinya *Turnover* pada perusahaan, yaitu :

1. Keinginan dari karyawan, faktor ini biasanya datang dikarenakan adanya ketidak puasan yang dirasakan dari karyawan.

2. Keinginan dari perusahaan, faktor ini dikarenakan adanya kesalahan yang dilakukan karyawan seperti pelanggaran yang dilakukan karyawan atau karena adanya ketidak sesuaian perusahaan dengan karyawan seperti kinerja karyawan kurang sesuai sehingga kontrak kerja tidak diperpanjang atau bahkan pemutusan kontrak kerja.
3. Hal-hal yang tidak terduga, seperti karyawan mengalami sakit keras, kecelakaan yang menyebabkan kecacatan, serta kematian.

Dari ketiga faktor tersebut, yang menarik fokus peneliti adalah faktor yang pertama, dimana faktor tersebut berawal dari kepuasan kerja karyawan. Dari hasil wawancara juga diketahui bahwa beberapa hal mengenai kepuasan kerja yang dikeluhkan oleh karyawan kepada perusahaan ialah ketidak puasan akan gaji, ketidak puasan atas pekerjaan dimana karyawan sering mengelukan *jobdes* atau posisi yang diberikan kurang sesuai, adanya kesempatan kerja di tempat lain yang diterima oleh karyawan dan merasa pekerjaan tersebut lebih baik, serta adanya ketidak sesuaian dengan kebijakan perusahaan. Selain wawancara pada kepala HRD, peneliti juga melakukan pra survey kepada 20 staf karyawan dengan menyebarkan kuesioner untuk mengetahui faktor-faktor apa saja yang memicu karyawan untuk berpindah dan meninggalkan perusahaan.

Tabel 1.2
Hasil Pra-Survey Intensi Berpindah Kerja Karyawan

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS	Jumlah responden	Rata-rata
1	Saya memiliki keinginan untuk meninggalkan perusahaan dalam waktu dekat.	-	3	11	2	4	20	2,65
2	Saya mendapat kesempatan kerja atau tawaran kerja di tempat lain.	1	6	3	8	2	20	2,8
3	Saya merasa bekerja di perusahaan lain memiliki daya tarik.	-	9	6	3	2	20	3,1
4	Saya ingin mendapatkan pekerjaan yang lebih baik dimasa depan dibanding saat ini.	6	9	3	2	-	20	3,95
5	Saya berniat meninggalkan perusahaan karena pekerjaan yang tidak sesuai.	1	3	5	3		20	2,4
Skor Rata-Rata								2,98

Sumber : Hasil Pra Survey 2022

Dari hasil pra survey pada Tabel 1.2 Intensi Berpindah Kerja karyawan PT Soka Cipta Niaga mendapatkan skor rata-rata 2,89. Dari data diatas pernyataan yang memiliki nilai rata-rata di atas 2,89 adalah pernyataan nomor tiga dan empat, yang mana pada pernyataan nomor tiga adalah mengenai ketertarikan karyawan untuk bekerja ditempat lain, munculnya ketertarikan ini bisa dikarenakan beberapa faktor seperti rendahnya kepuasan kerja dan tingkat komitmen yang dimiliki karyawan. Adapun pernyataan pada nomor empat adalah mengenai jenjang karir yang lebih baik dibandingkan pekerjaan yang sekarang. Keinginan memiliki pekerjaan yang lebih baik menyangkut adanya ketidak sesuaian yang dirasakan pegawai baik itu dengan perusahaan atau pekerjaan itu sendiri. Adanya ketidak sesuaian ini akan menyebabkan ketidak nyamanan dan ketidak puasan sehingga hal ini akan menimbulkan permasalahan pada tingkat intensi berpindah kerja pada karyawan.

Selain mengenai intensi berpindah kerja pada karyawan dan faktor-faktornya, peneliti juga memberikan pertanyaan mengenai etika kerja islam saat melakukan wawancara pada kepala HRD PT Soka Cipta Niaga. Beliau menjelaskan bahwa etika yang dimiliki karyawan sudah bagus, hal ini ditunjukkan dari jarang nya karyawan mengeluhkan mengenai perilaku yang kurang pantas atau selisi faham dengan rekan kerja nya, dalam memenuhi tanggung jawab dan melaksanakan tugas nya karyawan dapat melakukan

nya dengan baik. Meski tak jarang karyawan mengeluhkan atas pekerjaannya tetapi mereka tetap menyadari bahwa pekerjaan tersebut harus tetap diselesaikan karena mereka menganggap bahwa pekerjaan tersebut adalah sebuah kewajiban.

Dari perilaku karyawan yang sadar bahwa pekerjaannya adalah sebuah kewajiban ini menindikasikan bahwa karyawan memiliki komitmen normatif dalam dirinya. Dimana perasaan ini adalah hal dasar yang harus dimiliki oleh setiap karyawan. Terlepas dari seberapa banyak peningkatan kepuasan yang diterima individu dari organisasi selama bergabung, individu berkomitmen normatif akan menganggap tinggal dan setia terhadap organisasi adalah tindakan yang benar secara moral. Menurut (Sulaiman & Iles, 2000) kuatnya komitmen normatif yang dimiliki individu dipengaruhi dari peraturan yang didapat mengenai kewajiban timbal balik antara individu dan organisasi.

Keterkaitan antara variabel etika kerja islam, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi terhadap intensitas minat berpindah kerja. Berdasarkan hasil penelitian dari (Zusrony, 2013) dengan judul penelitian Pengaruh Etika Kerja Islami Terhadap *Job Satisfaction, Organizational Commitment, Dan Turnover Intention* Pada Perusahaan Multifinance Pt.Bfi Finance Tbk. Didapat hasil bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel dari Etika Kerja Islam terhadap variabel kepuasan kerja dan komitmen

organisasi, dari pengaruh positif yang diberikan dapat ditunjukkan apabila semakin tinggi etika kerja islam maka semakin tinggi pula kepuasan kerja karyawan dan semakin kuat juga komitmen karyawan terhadap organisasi atau perusahaan.

Hasil yang serupa pun dijumpai pada hasil studi oleh (Fatmawati, 2019) dengan judul penelitian Pengaruh Etika Kerja Islam, Job Satisfaction, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Karyawan Cv Jaya Setia Plastik Demak. Pada penelitian tersebut diperoleh hasil yakni variabel etika kerja islam secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel intensi berpindah, sedangkan kepuasan kerja dan komitmen organisasi berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*. Serta secara simultan variabel etika kerja islam, *job satisfaction* dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*.

Dan terdapat gap dari penelitian yang menunjukkan hasil yang berbeda ditemukan dalam penelitian oleh (Setiyanto & Hidayati, 2017) dengan judul penelitian Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap *Turnover Intention*. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa tidak ditemukan pengaruh secara signifikan antara kepuasan kerja terhadap minat berpindah kerja.

Pengaruh positif dapat diberikan Etika kerja islam terhadap perilaku individu dalam bekerja, karena dengan diterapkannya nilai etika akan

memberikan pengaruh kepada individu pekerja untuk perilaku kerja yang lebih baik. Dengan perilaku kerja yang positif dapat memicu kemungkinan adanya hasil yang baik dan berdampak positif seperti sikap kerja keras, rasa komitmen dan dedikasi tinggi dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawab serta sifat lainnya yang memungkinkan memberikan dampak positif bagi karyawan dan perusahaan. Tetapi perlu diketahui bahwa setiap individu berbeda-beda, tidak semua individu mempunyai sifat dan perilaku yang baik.

Konsep etika kerja dalam agama islam dapat diketahui melalui konsep syariah, akhlak, dan tauhid. Dimana syariah diartikan sebagai aturan islam dengan tujuan mengatur ksesuaian kehidupan manusia di dunia, konsep akhlak sebagai panduan nilai moral, serta konsep tauhid adalah konsep ubungan dengan sang pencipta. Dimana semua konsep tersebut akan dipadukan menjadi sebuah bentuk kegiatan ekonomi yang mengedepankan nilai-nilai keagamaan atau syariah dengan di dasarkan dari Al-Qur'an dan Hadist. Dalam dunia bisnis terdapat dua konsep etika yang umum diketahui dan digunakan di Indonesia yakni, konsep etika bisnis barat dan etika bisnis islam.

Kedua konsep tersebut memiliki beberapa perbedaan, dimana ciri dari etika islam adalah adanya ukuran yang selalu tetap dan tidak mengalami perubahan dari masa klasik hingga moderen, dalam menentukan benar atau salah etika islam sealalu menggunakan wahyu dan akal dan yang

membedakan adalah ukuran atau kadar nya. Dalam etika islam yang dijadikan ukuran dari suatu kebenaran adalah hati nurani yang telah diajarkan serta berlandaskan secara teguh kepada Al-Qur'an dan Hadis, yang mana memiliki tujuan untuk ketaatan kepada tuhan, kesejahteraan manusia dan alam semesta. Berbeda dengan konsep etika barat yang memiliki sifat sekuler serta bertolak ukur dari aspek rasio dan empiris yang pada akhirnya bertujuan hanya untuk kepentingan manusia semata.

Pada penelitian mengenai studi etos kerja islam yang dikomparasi perbandingan gama oleh (Jati, 2018) terdapat beberapa nilai yang berkaitan dengan etika kerja islam yakni, *Reward* yang jelaskan sebagai imbalan atau keuntungan yang diterima oleh individu, *Work Conflict* yang dijelaskan bukan sebagai hal negatif atau bentuk kekerasan dalam bekerja, melainkan peioritas dalam manajemen konflik yang terjadi dalam bekerja, *Job Turnover Intentional* adalah sistematika kerja yang teratur secara sistematis dan terorganisir dalam melakukan setiap pekerjaan, *Organizational Commitmen* adalah tingkat kepercayaan dan loyalitas yang akan menunjukkan semangat kerja pada suatu organisasi, dan *Job Satisfactory* adalah sebuah perilaku yang menghubungkan kepuasan kerja individu berasal dari hasil kerja, baik itu secara langsung maupun tidak langsung.

Berdasarkan dari uraian yang telah dipaparkan diatas, peneliti tertarik untuk mengkaji lebih dalam hubungan antara etika kerja islam, komitmen

organisasional, dan kepuasan kerja terhadap intensi berpindah kerja. Oleh karena itu peneliti menyusun sebuah penelitian dengan judul “ **Pengaruh Etika Kerja Islam Dan Komitmen Organisaional Terhadap Intensi Berpindah Kerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi**” .

1.2 Identifikasi Masalah

Dari fenomena yang didapat peneliti dari perusahaan dengan melakukan survey kepada karyawan dan wawancara bersama kepala HRD PT Soka Cipta Niaga maka peneliti dapat mengidentifikasi beberapa permasalahan, yakni sebagai berikut:

1. Terjadinya kenaikan terhadap kasus *Turnover* pada PT Soka Cipta Niaga pada tahun 2020.
2. Adanya permasalahan yang di eluhkan karyawan mengenai ketidakpuasan pada upah yang diterima.
3. Adanya ketidak sesuaian yang dirasakan karyawan pada kebijakan yang diberikan perusahaan.
4. Adanya keluhan yang disampaikan karyawan mengenai *jobdes* yang diterima.
5. Karyawan sering mengeluh dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab nya.

1.3 Rumusan Penelitian

Dari latar belakang permasalahan yang telah dipaparkan sebelumnya, maka terbentuk rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh Etika Kerja Islam terhadap Intensi Berpindah Kerja?
2. Bagaimana pengaruh Etika Kerja Islam terhadap Kepuasan Kerja?
3. Bagaimana pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Intensi Berpindah Kerja ?
4. Bagaimana Kepuasan Kerja memediasi hubungan Etika Kerja Islam terhadap Intensi Berpindah Kerja ?
5. Bagaimana pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Intensi Berpindah Kerja ?
6. Bagaimana pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja ?
7. Bagaimana Kepuasan Kerja memediasi pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Intensi Berpindah Kerja ?

1.4 Tujuan Penelitian

Dari latar belakang dan rumusan masalah yang telah disampaikan sebelumnya, maka tujuan dari dilaksanakannya penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui besarnya pengaruh Etika Kerja Islam terhadap Intensitas Minat Berpindah Kerja.
2. Untuk mengetahui besarnya pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Intensitas Minat Berpindah Kerja.

3. Untuk mengetahui besarnya pengaruh Etika Kerja Islam terhadap Kepuasan Kerja.
4. Untuk mengetahui besarnya pengaruh Kepuasan Kerja dalam memediasi hubungan Etika Kerja Islam terhadap Intensitas Minat Berpindah Kerja.
5. Untuk mengetahui besarnya pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja.
6. Untuk mengetahui besarnya pengaruh kepuasan kerja terhadap intensitas minat berpindah kerja.
7. Untuk Mengetahui besarnya pengaruh Kepuasan Kerja dalam memediasi hubungan Komitmen Organisasi terhadap Intensitas Minat Berpindah Kerja.

1.5 Manfaat Penelitian

Berdasarkan latar belakang permasalahan yang telah dipaparkan sebelumnya, dapat di peroleh manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi Perusahaan

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sumber informasi serta masukan bagi perusahaan dan pemimpin saat akan membuat dan mengambil keputusan atau kebijakan yang berkaitan dengan Intensitas Minat Berpindah Kerja serta faktor-faktor yang mempengaruhi peningkatan dan penurunannya.

2. Bagi Akademisi

Bagi akademisi diharapkan adanya penelitian ini dapat dijadikan sumber referensi dan literatur dalam melakukan penelitian selanjutnya serta berbagai kegiatan akademis lainnya terkhusus dalam kajian akademik terkait manajemen sumber daya manusia dan intensi minat berpindah kerja.

3. Bagi Penulis

Dengan dilaksanakannya penelitian ini diharapkan dapat memenuhi sebagai syarat tugas akhir untuk penulis dalam menuntaskan pendidikan jenjang sarjana di Universitas Islam Negeri Sunan Gunung Djati Bandung, serta dengan dilaksanakannya penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan pembekalan dimasa depan serta meningkatkan wawasan yang lebih luas terhadap penulis mengenai ilmu manajemen terkhusus dalam ilmu manajemen sumber daya manusia dan berkaitan dengan etika kerja islam, komitmen organisasi, intensi minat berpindah kerja, dan kepuasan kerja.