

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting yang terdapat dalam suatu perusahaan untuk melakukan kegiatan dalam bekerja. Sumber daya manusia dapat mencerminkan kualitas hasil usaha untuk dijadikan perusahaan dalam waktu tertentu untuk menghasilkan barang dan jasa. *Tunover Intention* pada kayu lapis cengkalsewu di pengaruhi oleh upah, beban kerja dan kepuasan kerja yang terdapat pada perusahaan dengan memperhatikan sumber daya manusia pada perusahaan UMKM tersebut. Pertumbuhan sumber daya manusia di Indonesia semakin meningkat dari waktu ke waktu, yang dimanfaatkan untuk kelangsungan hidup relatif tetap. Pengguna lahan selalu mengalami perubahan dalam segi waktu atau dimensi, perubahan yang harus diperhatikan adalah manfaat penggunaan lahan, yang semula agraris ke non agraris. Perubahan sangat berpengaruh terhadap lingkungan alam yang banyak memberikan sumber daya alam dan potensi yang sangat menantang.¹

Sumber daya manusia yang mampu bekerja berarti mampu melakukan kegiatan yang memiliki nilai ekonomis, yaitu kegiatan yang mampu menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat. Secara fisik maupun bekerja diukur dengan kepuasan kerja sebagaimana dari hasil yang diperoleh mampu memenuhi kebutuhan. Tenaga kerja tidak semua siap untuk bekerja. Karena sebagian mereka masih tergolong mengurus rumah tangga ataupun tergolong lain sebagaimana penerima pendapatan.² Setiap perusahaan memiliki maksud atau tujuan yang ingin dicapai. Tujuan ini dapat dicapai dengan memanfaatkan sumber daya yang ada didalam perusahaan.

Meskipun banyak sumber daya yang tersedia didalam perusahaan, satu faktor yang menunjukkan keunggulan kompetitif suatu perusahaan adalah sumber daya manusia

¹ Badriyyah Djula, "Sumber Daya Alam Dan Pertumbuhan Ekonomi" 21, no. 3 (2017): 295–316.

² Ardida, *Ekonomi Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Glalia Indonesia, 2022).

yang berpengaruh besar terhadap sebuah perusahaan. Pada saat ini perusahaan lingkungan bisnis sulit diprediksi dan tidak lebih berbeda dalam lingkungan bisnis yang stabil. Oleh karena itu peran sumber daya manusia khususnya tenaga kerja atau karyawan adalah aset yang sangat penting bagi sebuah perusahaan hingga harus di pertahankan dan dihindari terjadinya *turnover intention* pada tenaga kerja. *Turnover intention* merupakan suatu bentuk pekerja memiliki niat atau kecenderungan yang dilakukan secara sadar untuk mencapai pekerjaan lain sebagai alternative di perusahaan yang berbeda.³ Tingginya tingkat *turnover intention* telah menjadi masalah serius bagi banyak perusahaan. *Turnover intention* juga harus diupayakan oleh perusahaan tidak terlalu tinggi, agar perusahaan tidak mendapatkan kesempatan untuk memperoleh manfaat dari karyawan.⁴ *Turnover intention* dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti upah, beban kerja dan kepuasan kerja yang tidak memuaskan tenaga kerja atau faktor lain.

Turnover intention merupakan resiko suatu perusahaan dalam sumber daya manusia sebagai pencapaian tujuan. Dalam tenaga kerja memiliki keinginan untuk keluar dari perusahaan, seperti yang dilakukan dalam usaha kayu lapis milik Bapak Rikin. Di tingkat individu, alasannya ingin lebih banyak waktu untuk bisnis bersama keluarga. *Turnover intention* yang berlebihan juga dapat meningkatkan biaya dan mengakibatkan kurang kapasitas karena orang yang terlatih dan tidak adanya profesional yang memenuhi syarat. Selain itu, karyawan menjadi terlalu banyak bekerja degan aktivitas karyawan yang meninggalkan perusahaan.⁵

Salah satu aspek penting yang mempengaruhi *turnover intention* yaitu upah adalah sikap karyawan terhadap suka atau

³ Rini Fitriantini et.al, “Pengaruh Beban Kerja, Kepuasan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Tenaga Kesehatan Berstatus Kontrak Di RSUD Kota Mataram,” *Jurnal Distribusi* 8, no. 1 (2020).

⁴ Ida Bagus Ketut Surya, “Pengaruh Kepuasan Gaji Terhadap Turnover Intention Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Mediasi Pada Rumah Sakit Umum Premagana,” *E-Jurnal Manajemen* 5, no. 7 (2016).

⁵ Ramalho Luz et.al, “Organizational Commitment, Job Satisfaction and Their Possible Influences on Intent to Turnover,” *Revista de Gestao* 25, no. 1 (2018): 84–101, <https://doi.org/10.1108/REG-12-2017-008>.

tidak suka terhadap jumlah upah yang dibayarkan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan oleh perusahaan. Seseorang akan puas dengan upahnya ketika persepsi terhadap upah dan apa yang mereka dapatkan sesuai dengan kebutuhan yang harapan. Upah menjadi alasan yang paling penting mengapa orang bekerja alasan antara lain, seperti mengembangkan diri atau untuk mengaktualisasikan diri. Selain itu faktor penting mempengaruhi *turnover* yaitu upah harus cukup kompetitif dengan beberapa upah untuk mempertahankan, mempekerjakan dan memberi imbalan terhadap tenaga kerja.⁶ Disamping itu upah atau gaji ikut mempengaruhi baik tidaknya dalam kepuasan tenaga kerja atau karyawan.

Pengaruh beban kerja yang dapat menyebabkan tingginya tingkat *turnover intention* tenaga kerja. Diantaranya yaitu beban kerja yang tidak seimbang, sehingga tenaga kerja mengalami kelelahan.⁷ Setiap individu atau tenaga kerja memiliki pendapat yang berbeda-beda, akan tetapi semakin tinggi beban kerja seseorang maka akan memberikan persepsi negatif terhadap pekerja yang dilakukannya dan akhirnya dapat menyebabkan seseorang ingin memiliki niat keluar dari pekerjaannya dan mencari pekerjaan yang lebih baik dari sebelumnya. Kepuasan kerja yang rendah dalam individu dapat menyebabkan *turnover intention* atau niat untuk keluar dan meninggalkan tempat kerja tersebut. beban kerja adalah banyaknya rangkaian aktifitas yang perlu dibereskan oleh pekerja dengan waktu yang cukup sedikit. Apabila pekerja dapat menyelesaikan dan beradaptasi dengan banyak tanggungan yang dibebankan oleh atasan maka hal tersebut bisa jadi tanggungan yang berlebih untuk pekerja. Tetapi kalau pekerjaan tersebut gagal, lalu kewajiban dan aktivitas tersebut akan jadi tanggungan yang berlebih untuk sorang pekerja.

Kepuasan kerja karyawan atau tenaga kerja dapat juga dipengaruhi pada *turnover intention*. Kepuasan kerja adalah hasil dari persepsi karyawan mengenai seberapa baik

⁶ Astrid Yulianti, “, Pengaruh Gaji Dan Disiplin Kerja Terhadap Turnover Intention Di Cafe Sesepeuh Kopi Wilayah Jakarta Selatan” 6, no. 2 (2020).

⁷ Fauziridwan et.al, “Pengaruh Employee Engagement Dan Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizrnsnip Behavior (OCB) Serta Dampaknya Terhadap Turnover Intention,” *Jurnal Ekonomi*, 2018.

pekerjaan mereka mampu memberikan hal yang dianggap pening. Artinya, perasaan puas atau tidaknya yang dirasakan oleh masing-masing individu yang berbeda satu sama lain tergantung ekspektasi dan harapan yang dimiliki oleh masing-masing tenaga kerja apakah sudah sesuai dengan hasil yang diperoleh karyawan tersebut. Kepuasan kerja merupakan sikap umum individu atau karyawan terhadap pekerjaannya.⁸ Kepuasan kerja adalah suatu sudut pandang yang subjektif dari seorang individu yang mencakup perasaannya tentang pekerjaan dan perusahaan tempat dia bekerja. Selain itu, kepuasan kerja juga merupakan keadaan emosional yang menyenangkan yang dihasilkan dari pencapaian nilai-nilai pekerjaan. Kepuasan kerja juga dapat dikatakan sebagai perasaan dalam mencapai suatu prestasi, dan bagaimana suksesnya pekerja pada pekerjaannya dimana dapat memiliki hubungan langsung. Perasaan yang berhubungan dengan pekerjaan yang mengaitkan aspek-aspek lain seperti usaha, kesempatan kompensasi, hubungan dengan pekerja lain. Sementara itu, perasaan yang berkaitan dengan dirinya seperti umur, kondisi kesehatan, dan kemampuan.⁹

Namun, disatu sisi kondisi terjadinya *turnover* juga memberikan dampak buruk bagi pekerja, yang terjadi pada UMKM kayu lapis Cengkalsewu, melalui pencarian data yang sudah dilakukan oleh peneliti akhirnya didapatkan data bahwa terdapat tenaga kerja yang mengundurkan diri pada tahun 2020 s/d 2022 tiga tahun. Berikut data *turnover* di salah satu CV. Kayu Lapis Abadi Cengkalsewu pada tahun 2020 s/d 2022:

⁸ Made Surya Putra, “Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan,” *E-Jurnal Manajemen* 8, no. 10 (2019).

⁹ Dewi A.P., “Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan” 1, no. 1076–1088 (n.d.).

Tabel 1.1
Data *Turnover* Tenaga Kerja CV. Kayu Lapis Abadi
Cengkalsewu

Tahun	Jumlah Pekerja Awal Tahun	Jumlah Pekerja Keluar	Jumlah Pekerja Masuk	Jumlah Pekerja Akhir Tahun
2020	26	4	2	24
2021	24	3	5	26
2022	26	-	4	30

Sumber: CV. Kayu Lapis Abadi Cengkalsewu 2020 s/d 2022

Sesuai dengan tabel diatas, maka dapat diketahui bahwa terjadi *turnover* pada salah satu CV. kayu lapis Abadi Cengkalsewu selama tahun 2020 s/d 2022 mengalami *turnover* yang sama, *turnover* selama dua tahun berturut masih dalam batas normal, namun jika hal tersebut dibiarkan maka jumlah *turnover* pada tahun berikutnya akan bertambah. Apalagi menurut pemilik UMKM kayu lapis menemukan beberapa pekerja yang diam-diam ingin mengundurkan diri, karena mereka menganggap bahwa jika terus bertahan mereka akan merasa rugi dari segi upah yang kurang mencukupi entah beban yang diberikan kurang kondusif.

Menurut kepuasan kerja karyawan juga dari faktor upah dan beban kerja. Upah dapat menjadikan motivasi karyawan untuk meningkatkan prestasi kerja dalam berperan aktif untuk mencapai tujuan perusahaan. Upah merupakan suatu perintah sebagai imbalan dan perihal jasa pada penerima jasa. Pengertian upah pada undang-undang Nomer 13 Tahun 2003 pasal 1 angka (30): bahwa upah yaitu hak kerja yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang imbalan atau pemberian pekerja kepada pekerja ditetapkan dan dibayarkan menurut sesuai dengan perjanjian pekerja, kesepakatan, atau peraturan undang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja atau buruh atas suatu pekerjaan atau jasa yang telah akan dilakukan.

Berdasarkan pengamatan oleh penulis mengunjungi CV. kayu lapis Abadi Cengkalsewu menemukan jumlah upah yang diterima oleh pekerja sudah sesuai UKM Pati dan sudah sesuai hasil yang didapat pekerja, Selain itu, beban kerja dimana tidak sesuai dengan sangat memberatkan pekerja. Seperti halnya tumpukan kayu lapis yang sangat berlebihan dari

perusahaan. Kepuasan kerja dimana yang dirasakan pekerja dari pemilik perusahaan, lingkungan kerja yang di rasakan masing-masing individu.

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut yang akan dibahas dalam bentuk skripsi dengan judul “Pengaruh Upah, Beban Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention* Tenaga Kerja dalam Perspektif Ekonomi Islam (Studi Kasus CV. Kayu Lapis Abadi Cengkalsewu)”.

B. Batasan Masalah

Penelitian ini dilakukan dengan membahas tiga variabel independent yang terdiri dari upah, beban kerja, kepuasan kerja dan satu variabel dependen yaitu *turnover intention*. Selain itu, penelitian ini membahas keseluruhan dari tenaga kerja dengan menyebar kuesioner terhadap *turnover intention* pada karyawan atau pekerja kayu lapis yang menjadi sampel penelitian.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah disebutkan di atas, maka permasalahan di dalam penelitian ini di rumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh upah terhadap *turnover intention* tenaga kerja pada CV. kayu lapis Abai Cengkalsewu?
2. Bagaimana pengaruh beban kerja terhadap *turnover intention* tenaga kerja pada CV. kayu lapis abadi Cengkalsewu?
3. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* tenaga kerja pada CV. kayu lapis Abadi Cengkalsewu?
4. Bagaimana pandangan Ekonomi Islam mengenai tingkat upah, beban kerja dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* tenaga kerja pada CV. kayu lapis abadi Cengkalsewu?

D. Tujuan penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk membuktikan pengaruh upah terhadap *turnover intention* tenaga kerja pada CV. kayu lapis abadi Cengkasewu.
2. Untuk membuktikan beban kerja terhadap *turnover intention* tenaga kerja pada CV. kayu lapis abadi Cengkasewu.
3. Untuk membuktikan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* tenaga kerja pada CV. kayu lapis abadi Cengkasewu.
4. Untuk membuktikan pandangan Ekonomi Islam mengenai tingkat upah, beban kerja dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* tenaga kerja pada CV. kayu lapis abadi Cengkasewu.

E. Manfaat Penelitian

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

1. Manfaat Teoretis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah referensi ilmu pengetahuan ekonomi, khususnya ekonomi islam sebagaimana sistem dan hukum dalam penerapan pengaruh upah, beban kerja dan kepuasan kerja baik dalam perspektif Ekonomi Islam ataupun tidak menggunakan perspektif Ekonomi Islam.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi tenaga kerja, hasil penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan wawasan dan mengurangi terjadinya *turnover intention* dalam tenaga kerja serta mampu meningkatkan pendapatan dan kesejahteraan hidup melalui upah yang di terima, beban kerja yang efektif dan efisien dan kepuasan kerja yang produktif.
- b. Bagi penelitian, penelitian ini digunakan untuk menyelesaikan tugas akhir pembuatan skripsi difakultas Ekonomi Islam IAIN Kudus, serta peneliti diharapkan dapat memberikan informasi dan wawasan dalam menghadapi permasalahan dalam dunia kerja.

F. Sistematika Penulisan

Adapun sistematika penulisan skripsi dengan judul “Pengaruh Upah, Beban Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover intention* Tenaga Kerja Dalam Perspektif Ekonomi Islam (Studi Kasus CV. Kayu Lapis Abadi Cengkalsewu)” terbagi menjadi lima bab untuk memudahkan pemahaman pokok bahasa. Berikut adalah bagian sistematika penulisan:

BAB I PENDAHULUAN

Merupakan pendahuluan yang menjelaskan tentang deskripsi umum mengapa penelitian itu dilakukan. Bab ini terdiri dari latar belakang masalah, fokus penelitian, yang berfungsi untuk mengarahkan penelitian serta perumusan masalah yang sesuai dengan kondisi penelitian yang akan menjelaskan hasil penelitian yang sesuai serta tujuan penelitian yang menjelaskan terkait apa yang dicapai penelitian, manfaat penelitian dapat diperoleh melalui penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II LANDASAN TEORI

Merupakan tinjauan pustaka yang terdiri dari kajian teori berkaitan dengan judul penelitian. Kemudian berisi penelitian terdahulu untuk dikaji persamaan dan perbedaan penelitian yang sedang dilaksanakan dan kondisi kerangka pikir.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Merupakan metode penelitian yang menjelaskan terkait jenis dan pendekatan yang digunakan di dalam penelitian, subjek penelitian, sumber data yang digunakan selama penelitian, teknik pengumpulan data serta teknik yang digunakan untuk menganalisis data yang telah diperoleh.

BAB IV PEMBAHASAN

Merupakan hasil penelitian dan pembahasan yang berisi data penelitian yang kemudian dianalisis sesuai dengan teori yang digunakan, kemudian disusun untuk menjawab pertanyaan penelitian dari rumusan masalah. Bab ini tersusun atas deskripsi dari objek penelitian, deskripsi dari data penelitian, dan analisis terhadap data penelitian yang diperoleh.

BAB V PENUTUP

Merupakan penutup yang meliputi kesimpulan dan saran. Kesimpulan berisi temuan yang penting yang dijumpai selama penelitian berlangsung. Kesimpulan bertujuan untuk menjawab pertanyaan penelitian dari rumusan masalah. Sedangkan saran merupakan pernyataan dari penelitian terkait dengan penelitian yang biasanya berisi bahan yang bisa digunakan untuk memperbaiki penelitian selanjutnya.

