

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Perkembangan bidang bisnis yang ada pada saat ini, semakin menuntut dan mendorong agar setiap instansi atau khususnya UMKM untuk bersaing secara ketat dan sehat agar bisa selalu di depan. Untuk mempertahankan bisnisnya, harus dapat memanfaatkan sumber daya manusia semaksimal mungkin guna mendapatkan kinerja yang memuaskan. Sebuah kinerja bisa meningkat apabila bisa menjalankan Sumber Daya Manusianya dengan baik dan dibekali dengan kompeten yang bagus.¹

Karyawan adalah aset yang berharga pada jalannya sebuah usaha. Apabila karyawan tersebut tidak diperhatikan dengan baik seperti kesejahteraannya, maka hal ini akan berdampak buruk pada kinerjanya. Selain itu, dari tidak diperhatikannya seorang karyawan maka dampak yang paling tidak baik adalah bisa mengakibatkan terjadinya *turnover intention*. Begitu sebaliknya apabila karyawan diperhatikan dan merasa dihargai maka ini akan memicu untuk memberikan hasil kinerja semaksimal mungkin demi kemajuan dan keberlangsungan usaha di mana ia bekerja.²

Tingginya *turnover intention* yang terjadi di sebuah perusahaan atau industri tertentu, perihal ini merupakan masalah yang sangat penting sekali untuk diperhatikan. Masalah tersebut bisa membuat aktivitas perusahaan atau instansi terganggu sehingga tidak bisa mencapai tujuan semaksimal mungkin. Banyak sekali kerugian yang timbul apabila banyak karyawan memiliki keinginan untuk pindah kerja, terutama karyawan yang

¹ Nur Riqoh Fuaidah, dkk, "Pengaruh Kompensasi Karyawan dan Lingkungan Kerja Karyawan terhadap Turnover Intention Studi pada Karyawan Auto 2000 Malang-Sutoyo", *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* 60, no. 2, (Juli 2018): 193.

² Nur Riqoh Fuaidah, dkk, "Pengaruh Kompensasi Karyawan dan Lingkungan Kerja Karyawan terhadap Turnover Intention Studi pada Karyawan Auto 2000 Malang-Sutoyo", *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* 60, no. 2, (Juli 2018): 194.

kemampuannya sudah cukup mahir memiliki keinginan untuk pindah kerja. Pilihan akhir yang bisa menyebabkan terjadinya *turnover intention* adalah karyawan tersebut merasa dirinya sudah tidak puas lagi dengan apa yang diberikan oleh perusahaannya atau industri tempat mereka bekerja. Banyak sekali faktor yang bisa mengindikasikan seorang karyawan akan memiliki niat untuk pindah kerja. Dari banyaknya faktor yang melatarbelakangi *turnover intention* di dalam perusahaan atau suatu organisasi, maka penelitian ini mengindikasikan 3 faktor yang menjadi penyebab terjadinya *turnover intention* pengrajin Industri Batik Tulis Bakaran Juwana Pati, di antaranya yaitu kualitas kehidupan kerja Islami, konflik pekerjaan-keluarga, dan sistem kompensasi.

Islamic Quality of work life adalah kondisi di mana pribadi masing-masing karyawan saling berhubungan dengan lingkungan tempat kerjanya. Membuat lingkungan kerja yang berkualitas baik adalah tugas bagi seorang pimpinan di organisasi atau di sebuah instansi itu sendiri.³ Maka dari itu, penting dalam sebuah Islam untuk membuat pada karyawannya merasa dihargai dan diperhatikan nasibnya dengan baik pada saat ia bekerja.⁴

Faktor selanjutnya adalah *work family conflict* yang merupakan masalah yang muncul pada pribadi seseorang karena mempunyai dua peran sekaligus secara bersamaan. Masalah itu bisa membuat pribadi pekerja merasa terbebani karena telah memiliki dua peran sekaligus, yaitu sebagai pekerja dan Ibu Rumah Tangga.⁵

Selain kedua faktor di atas, ada sistem kompensasi karyawan. Kompensasi itu sendiri merupakan imbalan atau

³ Wahibur Rokhman, "Pengaruh Quality of Work Life terhadap Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, Turnover Intention, dan Stress Kerja: Studi pada BMT di Kudus", *Jurnal Equilibrium* 1, no.2, (Desember 2013): 201.

⁴ Arrafiqur Rahman, "Kualitas Kehidupan Kerja: Suatu Tinjauan Literatur dan Pandangan dalam Konsep Islam", *Jurnal Ilmiah Cano Ekonomos* 6, no. 1, (Januari 2017): 15-16.

⁵ Ida Ayu Diah Wulandar dan I Gusti Ayu Dewi Adnyani, "Pengaruh Work Family-Conflict terhadap Turnover Intention melalui Mediasi Kepuasan Kerja pada Hotel Grand INNA Kuta", *E-Jurnal Manajemen Unud* 5, no. 10, (2016): 815-816.

hadiah atas jasa ataupun tenaga yang telah dikeluarkan oleh seorang karyawan. Diberikannya kompensasi yang adil, maka akan membuat seorang karyawan termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya.⁶ Agar *turnover intention* yang terjadi di Industri Batik Tulis Bakaran Juwana Pati tidak semakin bertambah, maka pihak pemilik Industri harus memperhatikan tiga faktor di atas secara serius.

Salah satu industri yang menjadikan sumber daya manusia sebagai aset perusahaan adalah industri Batik Tulis Bakaran. Batik Bakaran adalah hasil seni batik yang dibuat oleh warga desa Bakaran Wetan dan Bakaran Kulon, Kecamatan Juwana, Kabupaten Pati. Jumlah pengrajin wanita pada Industri Pengrajin Batik Bakaran Wetan dan Kulon saat ini berjumlah 400 pengrajin.

Namun demikian, menurut hasil observasi terdapat beberapa pengrajin Industri Batik Tulis Bakaran Juwana Pati yang memang memiliki keinginan untuk keluar (*turnover intention*) dari industri tersebut yang di pengaruhi oleh kualitas kehidupan kerja Islami, konflik pekerjaan-keluarga, dan sistem kompensasi. Tingginya keinginan untuk pindah yang terjadi pada pengrajin batik Bakaran, masalah ini karena telah disebabkan oleh beberapa sebab yaitu kurangnya perhatian terhadap sarana dan prasarana untuk menunjang kenyamanan melakukan pekerjaannya, seperti kondisi kursi pembatik yang perlu adanya perbaikan, dan lingkungan kerjanya yang kurang diperhatikan.⁷

Selain itu juga disebabkan adanya masalah peran yang ditanggung pengrajin tersebut baik sebagai pekerja dan sebagai Ibu Rumah Tangga. Pekerja wanita yang ada di Industri Batik Tulis Bakaran sebagian besar memiliki fungsi ganda. Wanita selain sebagai ibu rumah tangga juga berprofesi sebagai tenaga kerja wanita. Semua itu dilakukan karena untuk membantu perekonomian keluarga,

⁶ Erwin Paulus dan Hery Winoto, "Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention Studi Kasus pada PT Multi Abadi Sejahtera", *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis* 15, no. 20, (Juli-Desember 2015), 82.

⁷ Hasil Observasi pada Pengrajin Industri Batik Tulis Bakaran Juwana Pati, Pada Hari Senin Tanggal 26 Agustus 2019 Pukul 10.30 WIB.

yang kurang mencukupi kebutuhan. Tetapi disisi lain mereka juga memikirkan kondisi anak-anaknya di rumah yang juga butuh perhatian. Banyak dari mereka yang lebih memilih untuk pindah kerja di TPI Juwana yang dikira dari segi pekerjaannya tidak serumit membatik, lebih santai, dan terutama dari segi upahnya lebih memadai dan bisa mencukupi kebutuhan.⁸

Di samping itu juga karena sistem kompensasi pengrajin yang kurang memadai. Prosedur pemberian upah yang digunakan dalam industri batik tulis bakaran ini adalah sistem borongan. Di mana yang dinamakan dengan sistem borongan adalah sistem yang melihat seberapa jumlah hasil yang didapat oleh pekerja dan upahnya akan disesuaikan dengan hasil tersebut. Untuk setiap satu motif batik para pekerja hanya diberi upah Rp 15.000–Rp25.000 tergantung tingkat kerumitan pola batik yang dikerjakan tersebut. Berdasarkan observasi dengan pengrajin batik bakaran mengatakan bahwa bekerja sebagai pembatik bukan pekerjaan yang ringan dan gampang. Membutuhkan ketelitian, fokus, kesabaran, dan kekuatan fisik untuk menghasilkan sehelai kain batik tulis. Mereka harus duduk selama 8-12 jam sehari, tanpa adanya sebuah sandaran. Maka dari itu mereka menginginkan perubahan pemberian kompensasi yang sedikit diberi perhatian sesuai dengan tenaga yang dikeluarkan. Selain pemberian gaji yang dianggap belum bisa memenuhi kebutuhan, karyawan pembatik di Industri Batik Tulis Bakaran Juwana juga tidak mendapatkan insentif ataupun tunjangan-tunjangan dari tempat dia kerja, meskipun sudah lama menjadi seorang karyawan.⁹

Masalah di atas membuat semua industri UMKM di Indonesia harus bisa membuat Sumber Daya Manusianya selalu sejahtera sesuai dengan apa yang harus didapatkan, seperti memperhatikan kualitas kesejahteraan hidup kerja karyawan secara Islami, konflik pekerjaan keluarga dan

⁸ Hasil Observasi pada Pengrajin Industri Batik Tulis Bakaran Juwana Pati, Pada Hari Senin Tanggal 26 Agustus 2019 Pukul 10.30 WIB.

⁹ Hasil Observasi pada Pengrajin Industri Batik Tulis Bakaran Juwana Pati, Pada Hari Senin Tanggal 26 Agustus 2019 Pukul 10.30 WIB.

pemberian kompensasi karyawannya agar dapat mengurangi terjadinya *turnover intention*, sehingga bisa membuat kehidupan bisnisnya berkembang pesat secara terus-menerus.

Selain fenomena di atas, *research gap* dari penelitian adalah dari perbedaan penelitian-penelitian terdahulu. Penelitian yang dilakukan oleh Rostiana, R (2017) menemukan bahwa *Islamic Quality of Work Life* tidak berpengaruh terhadap *turnover intention*. Penelitian Rostiana, R menyatakan bahwa *Islamic Quality of Work Life* tidak merupakan salah satu faktor yang berpengaruh terhadap *turnover intention*.¹⁰

Penelitian lainnya yang ditemukan oleh Indra Wahyu Hardjanti, dkk (2017) menemukan bahwa *Islamic Quality of Work Life* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Penelitian Indra Wahyu Hardjanti, dkk menyatakan bahwa semakin baik kualitas kehidupan kerja Islam dalam suatu organisasi atau industri akan menurunkan terjadinya *turnover intention*.¹¹

Penelitian yang dilakukan oleh Ni Wayan Mega Sari Apri Yani, dkk (2016) menemukan bahwa *work family conflict* tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Penelitian Ni Wayan Mega Sari Apri Yani, dkk menyatakan bahwa semakin tinggi *work family conflict* yang dirasakan oleh karyawan maka belum tentu memicu keinginan karyawan untuk keluar dari tempat kerja.¹²

Penelitian lainnya yang dilakukan oleh Indah Suprabawati Kusumanegara, dkk (2018) menemukan bahwa *work family conflict* berpengaruh positif dan

¹⁰ Rostiana, R, "The Quality of Work Life Influence to Turnover Intention with Person-Organization Fit and Organization Commitment as Mediators", *International Journal of Economics and Management* 11 (S1) : 45-57, (2017): 45.

¹¹ Indra Wahyu Hardjanti, "Influence of Quality of Work Life Towards Psychological Well-Being and Turnover Intention of Nurses and Midwives in Hospital", *Kesmas: National Public Health Journal* 12, no. 1, (2017): 11.

¹² Ni Wayan Mega Sari Apriyanti, dkk, "Pengaruh Work-Family Conflict dan Stress Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Turnover Intention Karyawan Wanita", *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana* 5, no. 3, (2016): 652.

signifikan terhadap *turnover intention*. Artinya semakin tinggi *work family conflict* maka akan tinggi pula *turnover intention* yang terjadi.¹³

Penelitian yang dilakukan oleh Nur Riqoh Fuaidah, dkk (2018) menemukan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Artinya, jika terjadi perubahan terhadap kompensasi maka akan berpengaruh terhadap perubahan *turnover intention*.¹⁴

Penelitian lain yang ditemukan oleh Timmy Emelia Sitania, dkk (2018) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Penelitian Timmy Emelia Sitania, dkk menyimpulkan bahwa semakin tinggi kompensasi yang diterima akan bisa mengurangi terjadinya *turnover intention*.¹⁵

Berdasarkan fenomena dan *research gap* di atas, peneliti tertarik untuk meneliti lebih jauh lagi mengenai “Analisis Pengaruh *Islamic Quality of Work-Life*, *Work Family Conflict*, dan Sistem Kompensasi terhadap *Turnover Intention* Pengrajin pada Industri Batik Tulis Bakaran Juwana Pati”.

B. Rumusan Masalah

Sehubungan dengan masalah yang peneliti paparkan di atas, adapun permasalahan penelitian dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah *Islamic Quality of Work Life* berpengaruh terhadap *Turnover Intention* pengrajin pada Industri Batik Tulis Bakaran Juwana Pati?

¹³ Indah Suprabawati Kusumanegara, dkk, “Work Family Conflict on Turnover Intention Regarding Work Stress as Intervening Variable”, *International Journal of Social Sciences and Humanities* 2, no. 2, (August 2018): 149.

¹⁴ Nur Riqoh Fuaidah, dkk, “Pengaruh Kompensasi Karyawan dan Lingkungan Kerja Karyawan terhadap Turnover Intention Studi pada Karyawan Auto 2000 Malang-Sutoyo”, *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* 60, no. 2, (Juli 2018): 196.

¹⁵ Timmy Emelia Sitania, dkk, “The Effect of Equity Compensation on Turnover Intention by Work Dedication and Work Absorption as an Intervening Variable (Study on Honorary Nurse at IA Moeis Hospital Samarinda)”, *Journal Economics and Business Jagaditha* 5, no. 2, (2018).134.

2. Apakah *Work Family Conflict* berpengaruh terhadap *Turnover Intention* pengrajin pada Industri Batik Tulis Bakaran Juwana Pati?
3. Apakah Sistem Kompensasi berpengaruh terhadap *Turnover Intention* pengrajin pada Industri Batik Tulis Bakaran Juwana Pati?
4. Apakah *Islamic Quality of Work Life*, *Work Family Conflict*, dan Sistem Kompensasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap *Turnover Intention* pengrajin pada Industri Batik Tulis Bakaran Juwana Pati?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian yang peneliti paparkan yaitu:

1. Untuk menguji secara empiris pengaruh *Islamic Quality of Work Life* terhadap *Turnover Intention* pengrajin pada Industri Batik Tulis Bakaran Juwana Pati.
2. Untuk menguji secara empiris pengaruh *Work-Family Conflict* terhadap *Turnover Intention* pengrajin pada Industri Batik Tulis Bakaran Juwana Pati.
3. Untuk menguji secara empiris pengaruh Sistem Kompensasi terhadap *Turnover Intention* pengrajin pada Industri Batik Tulis Bakaran Juwana Pati.
4. Untuk menguji secara empiris pengaruh *Islamic Quality of Work Life*, *Work Family Conflict*, dan Sistem Kompensasi secara bersama-sama terhadap *Turnover Intention* pengrajin pada Industri Batik Tulis Bakaran Juwana Pati

D. Manfaat Penelitian

1. Teoritis

- a. Hasil tulisan ini diharapkan dapat menjelaskan tentang betapa pentingnya untuk menerapkan prinsip-prinsip Syariah dalam semua aktivitas pekerjaan apapun. Misalnya seperti memperhatikan prinsip kesejahteraan dan keadilan bagi para pekerja. Dalam penelitian ini terlihat dari variabel *Islamic Quality of Work Life*, *Work Family Conflict* dan pemberian kompensasi bagi karyawan. Sebuah instansi atau industri harus memperhatikan tiga aspek tersebut secara utama, memenuhi semua

keinginan dan kebutuhan karyawan adalah hal yang sangat penting. Selain itu juga dari keadilan akan pemberian kompensasi bagi para pekerja.

- b. Hasil tulisan ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan tentang ekonomi Islam dalam bidang *Islamic quality of work life*, *work family conflict*, dan sistem kompensasi terhadap *turnover intention* karyawan.

2. Praktis

- a. Hasil tulisan ini peneliti harapkan dapat menjadi pertimbangan untuk Industri Pengrajin Batik Tulis Bakaran Juwana Pati dalam rangka memperbaiki kualitas kehidupan kerja Islam, konflik pekerjaan-keluarga, dan sistem kompensasi sehingga dapat menekan *turnover intention* pengrajin.
- b. Hasil tulisan ini diharapkan dapat digunakan sebagai sumber untuk mengadakan penelitian sejenis atau mengembangkan lagi penelitian ini sehingga menjadi wacana yang sudah ada sebelumnya.

E. Sistematika Penulisan Tesis

Adapun susunan penulisan tesis yang akan peneliti tulis adalah sebagai berikut:

1. Bagian awal

Bagian awal ini, terdiri dari: lembar judul, lembar persetujuan pembimbing, lembar pengesahan, motto, lembar persembahan, kata pengantar, abstrak, daftar isi, dan daftar tabel.

2. Bagian isi

Bagian isi ini terdiri dari lima bab, antara bab 1 sampai dengan bab 5 yang saling berhubungan sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini berisi uraian tentang latar belakang penelitian, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan tesis.

BAB II : LANDASAN TEORI

Bab ini berisi tentang uraian *Islamic quality of work life, work family conflict*, sistem kompensasi, *turnover intention*, penelitian terdahulu, kerangka berpikir, serta hipotesis.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini berisi tentang uraian jenis dan pendekatan penelitian, jenis dan sumber data, populasi dan sampel, identifikasi variabel, definisi operasional, teknik pengumpulan data, dan teknik analisis data.

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi tentang uraian obyek penelitian, uraian umum responden, analisis data serta pembahasannya.

BAB V : PENUTUP

Bab ini berisi uraian tentang kesimpulan penelitian, saran dan penutup.

3. Bagian Akhir

Bagian ini meliputi daftar pustaka, riwayat pendidikan peneliti, dan lampiran-lampiran.