

## BAB II LANDASAN TEORI

### A. Deskripsi Teori

#### 1. Teori Kemaslahatan/Kebutuhan Menurut Al-Syatibi

Penelitian ini menggunakan teori kemaslahatan Al-Syatibi. Teori kemaslahatan Al-Syatibi mengemukakan bahwa kehidupan manusia akan terjaga dengan baik apabila memenuhi tingkatan masalah menurut Al-Syatibi. Tingkatan masalah menurut Al-Syatibi adalah sebagai berikut:

a. Kebutuhan *Dharuriyat* atau Kebutuhan Primer

Kebutuhan *dharuriyat* merupakan kebutuhan utama untuk menegakkan kesejahteraan seseorang baik di dunia dan kesejahteraan di akhirat.

b. Kebutuhan *Hajiyat* atau kebutuhan sekunder

Kebutuhan *hajiyat* merupakan kebutuhan untuk membuat kesejahteraan seseorang semakin diperhatikan setelah kebutuhan *dharuriyat* terpenuhi.

c. Kebutuhan *Tahsiniyat* atau kebutuhan tersier

Kebutuhan *tahsiniyat* merupakan kebutuhan sebagai pelengkap apabila kebutuhan *dharuriyat* dan *tahsiniyat* terpenuhi.<sup>1</sup>

Peneliti menggunakan teori kebutuhan Syatibi untuk meneliti mengapa turnover intention terjadi sebagai akibat dari adanya tingkatan-tingkatan kebutuhan pengrajin batik mulai *dharuriyat* sampai *tahsiniyat* seperti pemberian upah, adanya hari libur, lingkungan kerja yang sehat, waktu senggang, sarana prasarana yang memadai, penerangan tempat kerja yang baik dan aspek lainnya lagi yang masih kurang diperhatikan dalam Industri Batik Tulis Bakaran Juwana Pati. Di mana dalam hukum Islam, memelihara

---

<sup>1</sup> Adiwarmanto Azwar Karim, *Sejarah Pemikiran Ekonomi Islam*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2012), 382.

kemaslahatan, membuat kehidupan manusia semakin sejahtera, ataupun memperhatikan hak asasi manusia baik di dunia (dunia kerja) ataupun akhirat merupakan suatu keharusan.

## 2. *Islamic Quality of Work Life*

### a. *Definisi Islamic Quality of Work Life*

Seorang karyawan di lingkungan tenaga kerja pada saat ini mempunyai hak untuk bahagia dalam pekerjaannya. Misalnya seperti memperhatikan kesehatan dan keamanan kondisi lingkungan kerja yang ada ditempat kerja. Kualitas kehidupan kerja dapat diartikan sebagai berikut:

- 1) Respon seseorang terhadap kondisi pekerjaan mereka;
- 2) Hubungan yang lebih mengutamakan individu masing-masing dalam sebuah lingkungan kerja;
- 3) Gabungan prosedur untuk membuat lingkungan kerja semakin berkualitas dan sehat;
- 4) Hubungan antara kondisi lingkungan kerja terhadap suatu instansi atau industri.

Dari pengertian di atas, kualitas kehidupan kerja Islam dapat diartikan sebagai kondisi lingkungan kerja yang aman dan sehat dari perihal apapun guna membuat para karyawan semakin bersemangat dan terjamin semua kebutuhannya. Islam memiliki konsep yang mengatur kedamaian dan kesejahteraan seseorang dalam lingkungan kerjanya.

### b. *Dimensi Islamic Quality of Work Life*

Konsep dasar Islam tentang kesejahteraan seseorang dapat dilihat dengan beberapa hal sebagai berikut:

- 1) Solidaritas sosial

Solidaritas sosial merupakan perihal penting untuk menghargai dan mengerti apa yang diinginkan oleh orang tersebut. Dalam dunia kerja, penting sekali terhadap apa hak

yang harus didapat oleh karyawan, di antaranya seperti adanya jaminan-jaminan kesehatan tertentu.

- 2) Pengembangan kompetensi dan pelatihan karyawan

Konsep *Quality of Work Life* Islam menyatakan bahwa sangat penting sekali seorang karyawan itu diberi kesempatan untuk mengembangkan dan diberikan pelatihan untuk meningkatkan kemampuan mereka.

- 3) Menjaga baik hubungan kemanusiaan  
Banyak sekali perihal yang bisa membuat hubungan dengan seseorang semakin erat khususnya dalam lingkungan kerja, di antaranya:
  - a) Memberikan rasa aman dan tenang bagi para karyawan
  - b) Mengikutkan karyawan terlibat aktif dalam perusahaan atau aktivitas bisnis.
  - c) Menghargai kinerja karyawan
  - d) Bertanggung jawab terhadap pekerjaan
  - e) Tidak berbuat dzalim<sup>2</sup>

### c. Faktor yang Mempengaruhi Kualitas Kehidupan Kerja

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kualitas kehidupan kerja antara lain yaitu

1. Upah atas hasil yang telah diperoleh
2. Adanya reward dan tunjangan-tunjangan lainnya seperti diberikannya asuransi kesehatan bagi karyawan
3. Tempat kerja yang berkualitas dan bersih
4. Tunjangan/jaminan kerja untuk masa depan
5. Pertumbuhan dan perkembangan
6. Ikut serta dalam pemecahan masalah
7. Hubungan sosial

---

<sup>2</sup> Arrafiqur Rahman, "Kualitas Kehidupan Kerja: Suatu Tinjauan Literatur dan Pandangan dalam Konsep Islam", *Jurnal Ilmiah Cano Ekonomos* 6, no. 1, (Januari 2017): 17-18.

8. Demokrasi di tempat kerja
9. Seimbangnya antara kerja dan dan hidup pribadi manusia.

Seorang pemimpin harus memperhatikan semua faktor di atas agar seorang karyawan betah dan berdedikasi tinggi terhadap suatu organisasi.<sup>3</sup>

**d. Dalil tentang Kualitas Kehidupan Kerja Islam**

Sebagai seorang karyawan yang bekerja hendaknya seorang muslim mendapatkan haknya sebagai imbalan dari apa yang dia kerjakan. Kualitas kehidupan Kerja Islam mencerminkan bagaimana seorang atasan memberikan balasan yang baik bagi setiap karyawannya. Seperti Firman Allah dalam Al-Quran Surat At-Taubah: 105:

وَقُلِ اعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ  
وَسُرُّدُونَ إِلَىٰ عَالِمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنبِّئُكُمْ بِمَا  
كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ { ١٠٥ }

Artinya: *Dan katakanlah, “bekerjalah kamu, maka Allah akan melihat pekerjaanmu, begitu juga Rasul-Nya dan orang-orang mukmin, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakannya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.”*<sup>4</sup>

Dijelaskan dalam ayat di atas, bahwasannya seorang karyawan yang bekerja hendaknya bekerja dengan motivasi yang tinggi dan kesungguhan

---

<sup>3</sup> Adya Hermawati dan Nasharuddin, *Quality of Work Life dan Organizational Citizenship Behavior sebuah Kajian Empiris*, (Malang: Badan Penerbit Universitas Widyagama Malang, 2016), 23-25.

<sup>4</sup> Al-Qur’an Surat At-Taubah Ayat 105, *Al-Qur’an dan Terjemahannya*, (Jakarta: Lajnah Pentashihan Mushaf Al-Qur’an Kementerian Agama RI, Syamil Qur’an, 2010), 215.

sehingga mempunyai keterlibatan yang tinggi seperti halnya dalam kualitas kehidupan kerja.

### 3. *Work Family Conflict*

#### a. *Pengertian Work Family Conflict*

*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. Masalah ini muncul karena sering seorang karyawan merasa kelelahan dengan jam kerja yang diberikan sementara di rumah masih ada yang harus juga diperhatikan. Peran ganda ini bisa terjadi pada siapapun baik laki-laki maupun perempuan, terlebih khususnya pada karyawan wanita yang sudah menikah dan memiliki anak yang masih kecil.<sup>5</sup>

#### b. *Dimensi Work Family Conflict*

##### 1) *Beban dari Pekerjaan*

Beban pekerjaan adalah suatu beban yang ditanggung seseorang atas masalah pekerjaan yang dirasa sedikit membebani.

##### 2) *Beban dari Keluarga*

Beban dari keluarga adalah suatu beban yang ditanggung seseorang atas semua masalah dalam menyelesaikan pekerjaan rumah tangga yang terkait dengan terbatasnya waktu yang ada.<sup>6</sup>

---

<sup>5</sup> Ida Ayu Diah Wulandari dan I Gusti Ayudewi Andyani, "Pengaruh Work Family onflict terhadap Turnover Intention melalui Mediasi Kepuasan Kerja pada Hotel Grand Inna Kuta", *E-Jurnal Manajemen Unud* 5, no. 10, (2016): 815-816.

<sup>6</sup> Ida Ayu Diah Wulandari dan I Gusti Ayudewi Andyani, "Pengaruh Work Family onflict terhadap Turnover Intention melalui Mediasi Kepuasan Kerja pada Hotel Grand Inna Kuta", *E-Jurnal Manajemen Unud* 5, no. 10, (2016): 823.

**c. Faktor yang Mempengaruhi *Work Family Conflict***

Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi terjadinya *work family conflict* antara lain:

- 1) Beban sebagai masalah rumah tangga  
Seseorang bisa merasa terbebani atas masalah rumah tangga dikarenakan misalnya anak yang masih kecil yang masih membutuhkan perhatian, di sisi lain di tempat kerjanya juga harus diperhatikan.
- 2) Beban dari perkawinan  
Bisa menjadi beban bagi pasangan suami istri apabila salah satu dari mereka tidak bisa membantu dalam menyelesaikan pekerjaan rumah tangga ataupun dikarenakan salah satu dari mereka ada yang tidak setuju atau berbeda pendapat.
- 3) Kurangnya kekompakan sebagai pasangan  
Kurangnya kekompakan pasangan, ini juga akan menjadi beban apabila salah satu dari mereka ingin meminta pendapat secara baik agar tidak mengecewakan salah satu pihak.
- 4) Kurangnya perhatian keluarga  
Kurangnya perhatian keluarga dalam memenuhi semua kebutuhan anak maupun kapanpun dibutuhkan anak, hal ini juga mendorong terjadi beban antara pekerjaan dan keluarga.
- 5) Masalah pekerjaan  
Masalah pekerjaan seperti tersitanya waktu karena sudah lembur ditempat kerja, hal ini menimbulkan hubungan di dalam sebuah keluarga terasa kurang harmonis.<sup>7</sup>

---

<sup>7</sup> Azazah Indriyani, *Pengaruh Konflik Peran Ganda dan Stress Kerja terhadap Kinerja Perawat Wanita Rumah Sakit (Studi pada Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah Semarang)*, Universitas Diponegoro, Tesis, 2009, 43.

**d. Dalil tentang *Work Family Conflict***

Dalam Islam peran perempuan dijelaskan dalam Surat At-Taubah ayat 71:

وَالْمُؤْمِنُونَ وَالْمُؤْمِنَاتُ بَعْضُهُمْ أَوْلِيَاءُ بَعْضٍ يَأْمُرُونَ  
بِالْمَعْرُوفِ وَيَنْهَوْنَ عَنِ الْمُنْكَرِ وَيُقِيمُونَ الصَّلَاةَ  
وَيُؤْتُونَ الزَّكَاةَ وَيُطِيعُونَ اللَّهَ وَرَسُولَهُ أُولَئِكَ  
سَيَرْحَمُهُمُ اللَّهُ إِنَّ اللَّهَ عَزِيزٌ حَكِيمٌ { ٧١ }

Artinya: *“Dan orang-orang yang beriman, laki-laki dan perempuan, sebagian mereka adalah menjadi penolong bagi sebagian yang lain. Mereka menyuruh mengerjakan yang baik, mencegah yang munkar, mendirikan sholat, menunaikan zakat, dan mereka taat kepada Allah dan Rasul-Nya, mereka itulah yang akan diberi rahmat oleh Allah: sesungguhnya Allah maha Perkasa dan maha Bijaksana”*.<sup>8</sup>

Ayat di atas dapat dijelaskan bahwa dalam kehidupan keluarga khususnya, seorang suami dan istri harus saling membantu dalam memenuhi semua kebutuhan yang ada. Allah juga menganjurkan pada masing-masing individu untuk tetap melaksanakan sholat, puasa, zakat dan lain sebagainya

M. Qutub dalam Quraish Shihab menjelaskan pula seorang perempuan boleh bekerja untuk memenuhi kebutuhannya karena manakala tidak ada yang menanggung hidupnya. Perihal ini seperti perempuan pada zaman Nabi Muhammad

<sup>8</sup> Al-Qur'an Surat At-Taubah Ayat 71, *Al-Qur'an dan Terjemahannya*, (Jakarta: Lajnah Pentashihan Mushaf Al-Qur'an Kementerian Agama RI, Syamil Qur'an, 2010), 195.

yang menuntut mereka untuk bekerja agar semua kebutuhan bisa terpenuhi.<sup>9</sup>

#### 4. Sistem Kompensasi

##### a. Definisi Kompensasi

Kompensasi adalah imbal balas jasa yang diberikan kepada orang yang berhak menerima atas apa yang telah ia kerjakan baik berupa uang ataupun lainnya. Pemberian kompensasi merupakan faktor penting yang bisa mempengaruhi terjadinya *turnover intention*. Jika pemberian kompensasi diperhatikan dengan baik dan tepat waktu, maka hal ini bisa mengurangi terjadinya *turnover intention*. Dan apabila pemberian kompensasi tidak diperhatikan dengan baik dan pemberiannya kurang sesuai dengan tenaga yang dikeluarkan, hal ini bisa meningkatkan terjadinya keinginan pindah karyawan. Oleh sebab itu, sistem kompensasi sangat penting untuk diperhatikan dengan sebaik-baiknya guna mengurangi tingkat tinggi terjadinya *turnover intention*.<sup>10</sup>

##### b. Dimensi Sistem Kompensasi

Untuk mengukur indikator kompensasi, ada dua dimensi yang digunakan, antara lain:

###### 1) Kompensasi langsung

Kompensasi yang diberikan kepada orang yang berhak menerimanya yang berupa gaji dan juga insentif.

###### 2) Kompensasi tidak langsung

Kompensasi yang diberikan kepada orang yang berhak menerima dalam bentuk jaminan-jaminan kesehatan, sarana prasarana yang memadai, tunjangan-tunjangan dan sebagainya. Kompensasi ini sangat dianjurkan pemerintah

<sup>9</sup> M. Quraish Shihab, *Wawasan Al-Qur'an, Tafsir Maudhui, Atas Berbagai Persoalan Umat*, (Bandung: Mizan, 1998), 306.

<sup>10</sup> Fransiskus Billy Sandy, "Pengaruh Kompensasi terhadap Turnover Intention yang Dimediasi oleh Organizational Commitment Karyawan PT IDX", *Jurnal Manajemen* 16, no. 1, (Mei 2019): 2-3.



untuk diperhatikan guna membuat para pekerja juga berhak menerima program-program pemerintah.<sup>11</sup>

### c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kompensasi

Manik dalam Notoatmodjo menjelaskan ada lima faktor, antara lain:

#### 1) Kinerja

Semua instansi atau industri ingin memiliki karyawan yang memiliki kinerja yang bagus dan maksimal. Dengan baiknya kinerja yang diberikan, kondisi ini akan bisa meningkatkan omset instansi itu sendiri. Oleh sebab itu, kinerja karyawan sangat penting untuk dipertimbangkan guna membuat sebuah instansi atau industri bisa mencapai kesuksesan yang berkelanjutan. Dan secara tidak langsung ini bisa mempengaruhi dalam pemberian kompensasi dengan memperhatikan seberapa besar kinerja yang diberikan seorang pekerja.

#### 2) Kesanggupan Perusahaan

Kesanggupan perusahaan juga berpengaruh terhadap pemberian kompensasi kepada karyawan. Apabila omset terus naik, ini akan menguntungkan karyawan.

#### 3) Kesiapan Perusahaan

Kesiapan perusahaan juga sangat berperan penting dalam pemberian kompensasi kepada karyawan. Apabila semua yang dicapai perusahaan sudah sesuai target, perihal ini bisa berpengaruh terhadap penetapan kebijakan kompensasi seorang karyawan.

#### 4) Tinggi Rendahnya Permintaan

Tinggi rendahnya permintaan tenaga kerja akan sangat mempengaruhi kompensasi yang diberikan.

---

<sup>11</sup> Fransiskus Billy Sandy, "Pengaruh Kompensasi terhadap Turnover Intention yang Dimediasi oleh Organizational Commitment Karyawan PT IDX", *Jurnal Manajemen* 16, no. 1, (Mei 2019): 8.

#### 5) Peran aktif karyawan

Semakin aktif seorang karyawan terhadap kemajuan perusahaan, hal ini akan menjadi nilai tambah terhadap penetapan kebijakan kompensasi yang diberikan kepada karyawan itu.<sup>12</sup>

#### d. Dalil tentang Kompensasi

Dalil tentang kompensasi dapat dijelaskan dalam QS. Al-Kahfi ayat 30:

إِنَّ الَّذِينَ ءَامَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ إِنَّا لَا نُضِيعُ أَجْرَ مَنْ أَحْسَنَ عَمَلًا { ٣٠ }

Artinya: “*Sesungguhnya mereka yang beriman dan beramal saleh tentulah kami tidak akan menyia-nyiakan pahala orang-orang yang mengerjakan amalan(nya) dengan baik*”.<sup>13</sup>

Ayat di atas dapat dijelaskan bahwa Allah akan berlaku adil atas apa yang telah dilakukan hamba-Nya. Allah tidak akan menyia-nyiakan pahala seseorang. Konsep adil memegang peranan penting dalam setiap pekerjaan yang dilakukan seseorang.

### 5. Turnover Intention

#### a. Pengertian Turnover Intention

*Turnover Intention* adalah perilaku seseorang yang memiliki keinginan berpindah dari tempat kerjanya, belum diikuti dengan tindakan, yang disebabkan oleh beberapa faktor yang mendorong.

<sup>12</sup> Sudarmin Manik, “Faktor-faktor yang Mempengaruhi Pemberian Kompensasi pada Karyawan Bank”, *Jurnal Lembaga Keuangan dan Perbankan* 1, no. 2, (Juli-Desember 2016): 235.

<sup>13</sup> Al-Qur’an Surat Al-Kahfi Ayat 30, *Al-Qur’an dan Terjemahannya*, (Jakarta: Lajnah Pentashihan Mushaf Al-Qur’an Kementerian Agama RI, Syamil Qur’an, 2010), 175.

Masalah *turnover intention* akan mengakibatkan rugi yang berkepanjangan apabila terus terjadi dalam sebuah perusahaan. Karena dengan tingginya *turnover intention* akan menimbulkan perusahaan tidak bisa mencapai produktivitas yang tinggi guna meningkatkan keunggulan perusahaan.<sup>14</sup>

#### **b. Dimensi *Turnover Intention***

Menurut Adenguna dalam Wulandari dan Adnyani, dimensi *turnover intention* ada dua yaitu:

##### 1) Keinginan untuk mencari pekerjaan

Merupakan keinginan individu untuk mencari pekerjaan baru dikarenakan pekerjaan tersebut sudah tidak bisa memenuhi kebutuhannya apabila masih tetap bekerja di sini.

##### 2) Keinginan untuk meninggalkan atau berpindah

Merupakan keinginan untuk berpindah atau meninggalkan tempat kerja yang disebabkan dari pemikiran karyawan itu sendiri, dan biasanya pemikiran tersebut merupakan cerminan dari perasaan karyawan dari apa yang dirasakan selama bekerja.<sup>15</sup>

#### **c. Faktor yang Mempengaruhi *Turnover Intention***

Ada enam faktor yang dapat berpengaruh terhadap *turnover intention* antara lain:

##### 1) Usia pekerja

Usia pekerja bisa mempengaruhi tinggi rendahnya *turnover*. Pekerja yang kategorinya masih dalam usia muda, justru memiliki kecenderungan untuk meninggalkan tempat kerja secara cepat daripada pekerja yang

<sup>14</sup> Ida Ayu Diah Wulandari dan I Gusti Ayudewi Andyani, "Pengaruh Work Family onflict terhadap Turnover Intention melalui Mediasi Kepuasan Kerja pada Hotel Grand Inna Kuta", *E-Jurnal Manajemen Unud* 5, no. 10, (2016): 823.

<sup>15</sup> Ida Ayu Diah Wulandari dan I Gusti Ayudewi Andyani, "Pengaruh Work Family onflict terhadap Turnover Intention melalui Mediasi Kepuasan Kerja pada Hotel Grand Inna Kuta", *E-Jurnal Manajemen Unud* 5, no. 10, (2016): 824.

memiliki usia lebih tua. Karena pekerja yang kategori usia lebih tua memilih untuk bertahan agar bisa mencukupi kebutuhan keluarga.

2) Masa Kerja

Masa kerja yang cukup singkat juga akan memicu terjadinya *turnover*. Perihal ini dikarenakan kurangnya sosialisasi-sosialisasi sebelumnya terhadap kondisi-kondisi yang akan terjadi seterusnya.

3) Jenjang Pendidikan

Apabila sebuah perusahaan memberikan job diskripsi yang tidak sesuai dengan pendidikan terakhir seorang pekerja, hal ini juga sangat memicu pekerja untuk cepat melakukan *turnover*.

4) Hubungan Organisasi

Semakin baik hubungan seorang pekerja terhadap organisasinya maka hal ini sangat baik bagi perusahaan. Eratnya dengan organisasi dia bekerja maka akan mengurangi terjadinya keinginan untuk berpindah.

5) Kepuasan Kerja bagi karyawan

Memberikan kepuasan bagi seorang karyawan itu juga merupakan perihal yang sangat penting. Apabila seorang karyawan semakin puas terhadap organisasinya, maka hal ini akan sangat mengurangi terjadinya keinginan berpindah. Sebaliknya, apabila seorang karyawan kurang puas terhadap perlakuan organisasinya, maka akan sangat memicu secara cepat seorang karyawan itu ingin berpindah.

6) Budaya Organisasi/Perusahaan

Organisasi sangat penting memiliki nilai-nilai budaya yang bisa dijadikan pedoman bagi seorang karyawannya. Apabila budaya yang diterapkan dapat diterima dengan baik oleh karyawan, maka hal ini akan mengurangi terjadinya *turnover*. Begitu sebaliknya, apabila sebuah organisasi itu tidak memiliki nilai budaya yang bagus, maka hal ini juga akan

menjadi pilihan seorang pekerja untuk berpindah tempat kerja.<sup>16</sup>

**d. Dalil tentang *Turnover Intention***

Penjelasan intensi keluar di atur dalam QS. Al-Qashash ayat 77:

وَابْتِغِ فِي مَاءِ آتَاكَ اللَّهُ الدَّارَ الْآخِرَةَ وَلَا تَنْسَ نَصِيكَ  
 مِنَ الدُّنْيَا وَأَحْسِنَ كَمَا أَحْسَنَ اللَّهُ إِلَيْكَ وَلَا تَبْغِ  
 الْفُسَادَ فِي الْأَرْضِ إِنَّ اللَّهَ لَا يُحِبُّ الْمُفْسِدِينَ  
 {٧٧}

Artinya: “Dan carilah pada apa yang telah dianugerahkan Allah kepadamu (kebahagiaan) negeri akhirat, dan janganlah kamu melupakan bagiamu dari (kenikmatan) duniawi dan berbuat baiklah (kepada orang lain) sebagaimana Allah telah berbuat baik, kepadamu, dan janganlah kamu berbuat kerusakan di (muka) bumi. Sesungguhnya Allah tidak menyukai orang-orang yang berbuat kerusakan”.<sup>17</sup>

Maksud dari ayat di atas adalah bekerja adalah dinilai sebagai ibadah. Misalnya seseorang memiliki keinginan keluar dari tempat kerjanya, hal ini bisa menumbuhkan masalah-masalah negatif yang sedang dihadapi, dan ini bisa merugikan pihak perusahaan atau tempat ia bekerja. Sehingga hal tersebut akan berdampak buruk pada aktivitas

<sup>16</sup> Ilham Akhsanu Ridlo, *Turnover Kajian Literatur*, (Surabaya: Public Health Movement, 2012), 5-8.

<sup>17</sup> Al-Qur’an Surat At-Qashash Ayat 77, *Al-Qur’an dan Terjemahannya*, (Jakarta: Lajnah Pentashihan Mushaf Al-Qur’an Kementerian Agama RI, Syamil Qur’an, 2010), 254.

perusahaan. Dalam Islam, dilarang untuk merugikan orang lain secara sengaja.

**B. Penelitian Terdahulu**

Penelitian ini tidak terlepas dari penelitian-penelitian terdahulu yang relevan untuk digunakan sebagai acuan, di antaranya:

**Tabel 2.1**  
**Penelitian Terdahulu**

No.	Peneliti/Judul	Variabel Independen	Variabel Dependen	Persamaan	Perbedaan	Hasil
1	Rostiana, R, "The Islamic Quality of Work Life Influence to Turnover Intention with Person-Organization Fit and Organization Commitment as Mediators", <i>International Journal of Economics and Management</i> 11 (S1) : 45-57, (2017). <sup>18</sup>	<i>The Islamic Quality of Work Life</i>	<i>Turnover Intention</i>	Relevansi antara penelitian Rostiana, R dengan penelitian ini adalah sama-sama meneliti <i>Islamic quality of work life</i> sebagai variabel bebas dan <i>turnover intention</i> sebagai variabel terikat.	Variabel bebas: <i>The Islamic Quality of Work Life</i> Variabel mediasi: Organisasi Commitment  Metode: SEM SPSS  Periode Pengamatan 2017  Objek Penelitian : Perusahaan jasa di Jakarta	<i>Results showed that the Islamic quality of work life influenced turnover intention indirectly.</i>
2	Wahibur Rokhman, "Pengaruh Quality of Work Life terhadap kepuasan kerja, Komitmen Organisasi, Turnover	<i>Quality of Work Life</i>	<i>Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, Turnover Intention dan Stress Kerja</i>	Relevansi antara penelitian Wahibur Rokhman dengan penelitian ini adalah sama-sama meneliti <i>quality of</i>	Variabel bebas: <i>Quality of Work Life</i> Variabel terikat: Kepuasan kerja Komitmen Organisasi Turnover	Quality of Work Life memiliki pengaruh negatif terhadap turnover intention. Semakin tinggi kualitas kehidupan kerja karyawan dalam suatu organisasi

<sup>18</sup> 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.

	Intention dan Stress Kerja: Studi pada BMT di Kudus”, <i>Equilibrium</i> 1, no. 2, (Desember 2013). <sup>19</sup>			<i>work life</i> sebagai variabel bebas dan <i>turnover intention</i> sebagai variabel terikat.	Intention Stress kerja  Metode: SEM  Periode Pengamatan 2013  Objek Penelitian : BMT di Kudus	akan menurunkan keinginan seorang karyawan untuk berpindah.
3	Indra Wahyu Hardjanti, “Influence of Quality of Work Life Towards Psychological Well-Being and Turnover Intention of Nurses and Midwives im Hospital”, <i>Kesmas: National Public Health Journal</i> , p- ISSN: 1907-7505, e-ISSN: 2460-0601, Vol. 12, No. 1, 2017. <sup>20</sup>	<i>Quality of Work Life</i>	<i>Towards Psychological Well-Being and Turnover Intention</i>	Relevansi antara penelitian Indra Wahyu Hardjanti dengan penelitian ini adalah sama-sama meneliti <i>quality of work life</i> sebagai variabel bebas dan <i>turnover intention</i> sebagai variabel terikat.	Variabel bebas: <i>Quality of Work Life</i> Variabel terikat: <i>Psychological Well-Being</i> dan <i>Turnover Intention</i>  Metode: PLS  Periode Pengamatan 2017  Objek Penelitian : Perawat di Rumah Sakit	Hipotesis menunjukkan bahwa kualitas kehidupan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> perawat.
4	Indah Suprabawati Kusumanegara, dkk, “Work Family Conflict on Turnover Intention Regarding Work Stress as Intervening Variable”.	<i>Work Family Conflict</i>	<i>Turnover Intention</i>	Relevansi antara penelitian Indah Suprabawati Kusumanegara, dkk dengan penelitian ini adalah sama-sama meneliti	Metode: PLS  Periode Pengamatan 2018  Objek Penelitian : Pegawai Bank BUMN di	<i>The test result on the coefficient of parameters between Work-Family Conflict on Turnover Intention showed a positive influence with the coefficient value of 0,529 and the value of</i>

<sup>19</sup> Wahibur Rokhman, “Pengaruh Quality of Work Life terhadap kepuasan kerja, Komitmen Organisasi, Turnover Intention dan Stress Kerja: Studi pada BMT di Kudus”, *Equilibrium* 1, no. 2, (Desember 2013).

<sup>20</sup> Indra Wahyu Hardjanti, “Influence of Quality of Work Life Towards Psychological Well-Being and Turnover Intention of Nurses and Midwives im Hospital”, *Kesmas: National Public Health Journal* 12, no. 1, (2017).

	<i>International Journal of Social Sciences and Humanities</i> , Vol. 2, No. 2, August 2018, e-ISSN: 2550-7001, p-ISSN: 2550-701X. <sup>21</sup>			<i>quality of work life</i> sebagai variabel bebas dan <i>turnover intention</i> sebagai variabel terikat.	Mataram	<i>p-value of 0,000 indicates significant influence.</i>
5	Hielvita Ludiya, "Pengaruh Work Life Policies, Work Life Conflict, Job Stress, dan Loneliness terhadap Turnover Intention pada Sebuah Universitas Swasta Kota Batam", <i>Jurnal Manajemen dan Pemasaran Jasa</i> , Vol.9, No. 2, September 2016, e-ISSN: 2442-9372, p-ISSN: 0216-3780. <sup>22</sup>	<i>Work Life Policies, Work Life Conflict, Job Stress, dan Loneliness</i>	<i>Turnover Intention</i>	Relevansi antara penelitian Hielvita Ludiya dengan penelitian ini adalah sama-sama meneliti <i>quality of work life</i> sebagai variabel bebas dan <i>turnover intention</i> sebagai variabel terikat.	Variabel bebas: <i>Work Life Policies Work Life Conflict, Job Stress, dan Loneliness</i>  Metode: SPSS  Periode Pengamatan 2016  Objek Penelitian : Universitas Swasta Kota Batam	Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh <i>work life conflict</i> terhadap <i>turnover intentions</i> . Hal ini dapat dilihat dengan hasil uji t 12,860, dengan nilai $\beta$ sebesar 0,893 dengan taraf signifikansi 0,05.
6	Ni Wayan Mega Sari Apriyanti, dkk, "Pengaruh Work-Family Conflict dan Stress Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Turnover Intention Karyawan Wanita", <i>E-</i>	<i>Work-Family Conflict dan Stress Kerja</i>	<i>Kepuasan Kerja dan Turnover Intention</i>	Relevansi antara penelitian Ni Wayan Mega Sari Apriyanti, dkk, dengan penelitian ini adalah sama-sama meneliti <i>work family conflict</i> sebagai variabel	Variabel bebas: <i>Work-Family Conflict dan Stress Kerja</i> Variabel terikat: Kepuasan kerja dan <i>Turnover Intention</i>  Metode: PLS	Hasil analisis data menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh secara positif antara <i>work family conflict</i> terhadap <i>turnover intention</i> . Hal ini menunjukkan bahwa <i>work family conflict</i> tidak dapat mempengaruhi

<sup>21</sup> 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).

<sup>22</sup> Hielvita Ludiya, "Pengaruh Work Life Policies, Work Life Conflict, Job Stress, dan Loneliness terhadap Turnover Intention pada Sebuah Universitas Swasta Kota Batam", *Jurnal Manajemen dan Pemasaran Jasa* 9, no. 2, (September 2016).



	<p><i>Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana</i>, Vol. 5, No. 3, 2016, ISSN: 2337-3067,<sup>23</sup>.</p>			<p>bebas dan <i>turnover intention</i> sebagai variabel terikat.</p>	<p>Periode Pengamatan 2016</p> <p>Objek Penelitian : Karyawan wanita di Bank BRI Cabang Gatot Subroto Denpasar</p>	<p>secara langsung terhadap <i>turnover intention</i>. Dari hasil temuan penelitian ini dapat disimpulkan bahwa untuk menekan <i>turnover intention</i> di BRI Kantor Cabang Gatot Subroto Denpasar, maka <i>work family conflict</i> ditekan melalui kepuasan kerja. Jika karyawan mengalami kepuasan kerja yang tinggi maka secara efektif dapat mencegah dampak <i>work family conflict</i> dan menekan terjadinya <i>turnover intention</i>.</p>
7	<p>Timmy Emelia Sitania, dkk, <i>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)</i>, <i>Journal Economics and Business Jagaditha</i>,</p>	<p><i>Equity Compensation</i></p>	<p><i>Turnover Intention</i></p>	<p>Relevansi antara penelitian Timmy Emelia Sitania, dkk, dengan penelitian ini adalah sama-sama meneliti <i>Equity Compensation</i> sebagai variabel bebas dan <i>turnover intention</i> sebagai variabel terikat.</p>	<p>Metode: PLS</p> <p>Periode Pengamatan 2018</p> <p>Objek Penelitian : Perawat di Rumah Sakit Samarinda</p>	<p>Penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh secara negatif terhadap <i>turnover intention</i> perawat.</p>

<sup>23</sup> 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).

	Vol. 5, No. 2, 2018, e-ISSN: 2579-8162, ISSN: 2355-4150. <sup>24</sup>					
8	Erwin Paulus dan Erwin Winoto Tj, “Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan (Studi Kasus pada PT Multi Abadi Sejahtera)”, <i>Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis</i> , Vol. 15, No. 2, Juli-Desember 2015. <sup>25</sup>	Kompensasi dan Kepuasan Kerja	<i>Turnover Intention Karyawan</i>	Relevansi antara penelitian Erwin Paulus dan Erwin Winoto Tj, dengan penelitian ini adalah sama-sama meneliti Kompensasi sebagai variabel bebas dan <i>turnover intention</i> sebagai variabel terikat.	Variabel bebas: Kompensasi dan Kepuasan Kerja Metode: SPSS Periode Pengamatan 2015 Objek Penelitian : Karyawan PT MULTI ABADI SEJAHTER A	Penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> karyawan PT Multi Abadi Sejahtera yang ditunjukkan dengan 6,027>1,671.
9	Ni Luh Mita Sri Devi dan Gede Adnyana Sudibia, “Pengaruh Job Insecurity dan Kompensasi Finansial terhadap Kepuasan Kerja dan Turnover Intention (Studi pada Karyawan Kontrak di Bali Dynasty Resort, E- <i>Jurnal Manajemen Unud</i> , Vol. 4,	<i>Job Insecurity dan Kompensasi Finansial</i>	<i>Kepuasan Kerja dan Turnover Intention</i>	Relevansi antara penelitian Ni Luh Mita Sri Devi dan Gede Adnyana Sudibia, dengan penelitian ini adalah sama-sama meneliti Kompensasi sebagai variabel bebas dan <i>turnover intention</i> sebagai variabel terikat.	Variabel bebas: <i>Job Insecurity dan Kompensasi Finansial</i> Metode: SPSS dan analisis jalur Periode Pengamatan 2015 Objek Penelitian : Karyawan Kontrak di Bali Dynasty Resort	Hasil pengujian hipotesis terbukti bahwa variabel kompensasi finansial memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> dengan nilai t hitung - 2,165. Hal ini membuktikan bahwa semakin besar kompensasi finansial yang diterima, niat untuk keluar dari pekerjaan akan berkurang

<sup>24</sup> 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).

<sup>25</sup> Erwin Paulus dan Erwin Winoto Tj, “Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan (Studi Kasus pada PT Multi Abadi Sejahtera)”, *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis* 15, no. 2, (Juli-Desember 2015).

	No. 4, 2015, ISSN : 2302-8912. <sup>26</sup>					karena karyawan merasa dihargai dengan kebutuhannya yang dapat terpenuhi, sebaliknya rendahnya kompensasi finansial yang diterima maka <i>turnover intention</i> akan semakin tinggi sehingga kompensasi akan sangat berguna jika diberikan dengan pengorbanan yang karyawan berikan kepada perusahaan.
10	Nur Riqoh Fuaidah, dkk, "Pengaruh Kompensasi Karyawan dan Lingkungan Kerja terhadap Turnover Intention (Studi pada Karyawan Auto 2000 Malang-Sutoyo)", Jurnal Administrasi Bisnis (JAB), Vol. 60, No. 2, Juli 2018. <sup>27</sup>	<i>Kompensasi Karyawan dan Lingkungan Kerja</i>	<i>Turnover Intention</i>	Relevansi antara penelitian Nur Riqoh Fuaidah, dkk, dengan penelitian ini adalah sama-sama meneliti Kompensasi sebagai variabel bebas dan <i>turnover intention</i> sebagai variabel terikat.	Variabel bebas: <i>Kompensasi Karyawan dan Lingkungan Kerja</i> Metode: SPSS Periode Pengamatan 2018 Objek Penelitian : Karyawan Auto 2000 Malang-Sutoyo	Kompensasi karyawan memiliki pengaruh secara signifikan terhadap <i>Turnover Intention (Y)</i> dengan nilai koefisien <i>value</i> - 0.357 dan t tabel 2.755 > 2,000.

<sup>26</sup> Ni Luh Mita Sri Devi dan Gede Adnyana Sudibia, "Pengaruh Job Insecurity dan Kompensasi Finansial terhadap Kepuasan Kerja dan Turnover Intention Studi pada Karyawan Kontrak di Bali Dynasty Resort", *E-Jurnal Manajemen Unud* 4, no. 4, (2015).

<sup>27</sup> Nur Riqoh Fuaidah, dkk, "Pengaruh Kompensasi Karyawan dan Lingkungan Kerja terhadap Turnover Intention Studi pada Karyawan Auto 2000 Malang-Sutoyo", *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* 60, no. 2, (Juli 2018).

### C. Kerangka Berpikir

Kerangka berpikir digunakan untuk menggambarkan alur permasalahan secara keseluruhan.<sup>28</sup> Agar permasalahan dapat diukur dengan saksama, maka peneliti membuat kerangka permasalahan mengenai uraian tentang gambaran *Islamic Quality of Work Life*, *Work Family Conflict*, dan Sistem Kompensasi terhadap *Turnover Intention Pengrajin* pada Industri Batik Tulis Bakaran Juwana Pati.

#### 1. Pengaruh *Islamic Quality of Work Life* terhadap *Turnover Intention*

Dalam Islam, penting kesejahteraan seorang karyawan seperti membuat karyawan itu nyaman ditempat kerja untuk diutamakan. Hak bagi karyawan untuk mendapatkan perlakuan baik dan rasa aman dengan kondisi lingkungan kerja yang ada. Karena salah satu cara untuk membuat karyawan itu tetap berdedikasi tinggi adalah memperhatikan kualitas kehidupan kerja karyawan. Kualitas kehidupan kerja adalah suatu hubungan seorang karyawan dengan lingkungan kerja yang harus dipenuhi dengan baik. Semakin sejahtera seorang karyawan/pekerja, hal ini juga akan mengurangi terjadinya tingkat turnover karyawan yang tinggi.

Hubungan *Islamic Quality of Work Life* dengan *Turnover Intention* adalah semakin baik perhatian akan kualitas kehidupan kerja karyawan, hal ini akan mengurangi terjadinya intensi keluar karyawan. Sebaliknya, apabila perhatian akan kualitas kehidupan kerja yang diberikan rendah, niat intensi keluar akan bisa tinggi.

#### 2. Pengaruh *Work Family Conflict* terhadap *Turnover Intention*

Dua peran sekaligus yaitu sebagai pekerja dan ibu rumah tangga merupakan masalah yang sedang dihadapi karyawan wanita adalah masalah yang sangat serius. Dua peran ini dijalankan, karena mereka ingin mendapatkan tambahan penghasilan untuk

---

<sup>28</sup> Abuzar Asra, dkk, *Metode Penelitian Survei*, (Bogor: IN Media, 2014),

keberlangsungan keluarganya. Sangat tidak mudah menjalankan dua peran sekaligus, terlebih jika memiliki anak yang masih kecil. Dari masalah tersebut, akan menimbulkan ketidaknyamanan saat mereka bekerja di tempat kerjanya dan hal ini bisa mengarah salah satu peran akan ditinggalkan seperti mengarah terjadinya *turnover intention*.

Hubungan *Work Family Conflict* dengan *Turnover Intention* adalah apabila tingkat *work family conflict* tinggi, *turnover intention* pun akan ikut tinggi, sebaliknya jika bisa menyeimbangkan *work family conflict* maka akan menurunkan tingkat *turnover intention*.

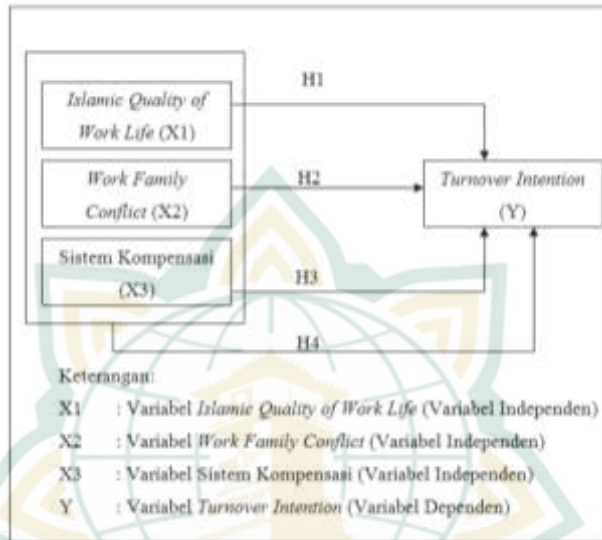
### 3. Pengaruh Sistem Kompensasi terhadap *Turnover Intention*

Selain kedua faktor di atas, kompensasi adalah faktor yang paling urgen untuk diperhatikan dengan baik. Apabila seorang karyawan diberikan upah yang tidak sesuai dengan yang mereka keluarkan, maka hal ini akan membuat karyawan merasa tidak dihargai akan usahanya. Tidak puas dengan upah yang diberikan adalah penyebab utama seseorang ingin keluar dari tempat kerjanya.

Hubungan Sistem Kompensasi dengan *Turnover Intention* adalah semakin baik penetapan kebijakan kompensasi yang diberikan, intensi ingin keluar akan menurun. Tetapi apabila kebijakan pemberian kompensasi kurang sesuai dengan keinginan, intensi keluar pun akan bisa meningkat.

Kerangka berfikir pada penelitian ini dapat dijelaskan pada gambar sebagai berikut:

**Gambar 2. 1**  
**Kerangka Pemikiran Teoritis**



#### D. Hipotesis Penelitian

Dalam penelitian, hipotesis digunakan untuk membuktikan atas dugaan-dugaan sebelumnya terhadap fakta yang ada untuk mendapatkan hasil yang valid.<sup>29</sup>

Hipotesis yang peneliti gunakan adalah sebagai berikut:

1. Ada pengaruh antara *Islamic Quality of Work Life* terhadap *Turnover Intention*

Kualitas kehidupan kerja adalah suatu hubungan seorang karyawan dengan lingkungan kerja yang harus dipenuhi dengan baik. Semakin baik kualitas kehidupan kerja Islam akan mengurangi terjadinya tingkat turnover karyawan yang tinggi. Hal ini sejalan dengan penelitian Indra Wahyu Hardjanti menyatakan bahwa sistem kompensasi berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*.

<sup>29</sup> Sumanto, *Teori dan Aplikasi Metode Penelitian*, (Yogyakarta: CAPS, 2014), 51-52.

Oleh karena itu, hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$H_1 = \text{Islamic Quality of work life}$  berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*.

2. Ada pengaruh antara *Work Family Conflict* terhadap *Turnover Intention*

Konflik pekerjaan-keluarga (*work family conflict*) terjadi pada individu pekerja karena telah terbebani dengan dua peran sekaligus. Semakin tinggi konflik pekerjaan keluarga, maka bisa meningkatkan terjadinya *turnover*. Penelitian yang dilakukan oleh Indah Suprabawati Kusumanegara menyatakan bahwa *work family conflict* berpengaruh positif terhadap *turnover intention*.

Oleh karena itu, hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$H_2 = \text{Work family conflict}$  berpengaruh positif terhadap *turnover intention*.

3. Ada pengaruh antara Sistem Kompensasi terhadap *Turnover Intention*

Kompensasi merupakan imbalan atau hadiah atas jasa ataupun tenaga yang telah dikeluarkan oleh seorang karyawan. Semakin tinggi kompensasi yang diberikan akan mengurangi terjadinya intensi untuk keluar. Penelitian yang dilakukan oleh Timmy Emelia Sitania, dkk menemukan bahwa sistem kompensasi berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*.

Oleh karena itu, hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$H_3 = \text{Sistem kompensasi}$  berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*.

4. Ada pengaruh antara *Islamic Quality of Work Life*, *Work Family Conflict* dan Sistem Kompensasi terhadap *Turnover Intention*

Menurut Indra Wahyu Hardjanti memperoleh hasil bahwa yang dimaksud di sini, kualitas kehidupan kerja Islam adalah suatu hubungan seorang karyawan dengan lingkungan kerja yang harus dipenuhi dengan baik. Sedangkan menurut Indah Suprabawati Kusumanegara menyatakan bahwa *work family conflict* adalah konflik

yang terjadi pada individu pekerja karena telah terbebani dengan dua peran sekaligus. Dan menurut Timmy Emelia Sitania, dkk menyatakan bahwa kompensasi merupakan imbalan atau hadiah atas jasa ataupun tenaga yang telah dikeluarkan oleh seorang karyawan

Apabila ketiga variabel ini digabungkan, maka kemungkinan akan berpengaruh kuat terhadap *turnover intention*. Penelitian yang ditemukan Indra Wahyu Hardjanti, Indah Suprabawati Kusumanegara, dan Timmy Emelia Sitania, dkk memperoleh hasil bahwa terdapat pengaruh yang antara *Islamic Quality of Work Life*, *Work Family Conflict* dan Sistem Kompensasi secara bersama-sama terhadap *turnover intention*.

Oleh karena itu, hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H<sub>4</sub>: *Islamic Quality of Work Life*, *Work Family Conflict* dan Sistem Kompensasi bersama-sama berpengaruh terhadap *turnover intention*.

