

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Peran manusia sangat penting untuk sebuah perusahaan atau organisasi. Pentingnya peran sumber daya manusia sangat mempengaruhi efektivitas dan efisiensi perusahaan. Aset utama suatu perusahaan adalah sumber daya manusia yang menjadi modal non-material dan non-finansial yang bersifat mutlak.¹ Disamping itu, sumber daya manusia juga berfungsi sebagai faktor penggerak di setiap kegiatan dalam organisasi atau perusahaan baik dari sektor produksi, perdagangan, jasa dan keuangan.

Organisasi yang bergerak di sektor jasa dan keuangan salah satunya adalah koperasi. Koperasi merupakan suatu organisasi ekonomi rakyat yang bersifat sosial, dengan orang atau badan hukum sebagai anggotanya serta menjadi tatanan usaha ekonomi bersama sesuai asas kekeluargaan.²

Di Indonesia juga terdapat koperasi syariah berlandaskan pada Al-Qur'an, Hadits dan Fatwa para Ulama. Perbaikan secara konseptual perlu diupayakan dengan cara mengimplementasikan akad muamalah dengan tujuan supaya koperasi tersebut dalam praktiknya tidak bertentangan dengan prinsip syariah. Koperasi disamakan dengan persekutuan (*syirkah*) karena dilihat berdasarkan segi usaha yang dijalankan bersama. Allah mensyariatkan *syirkah* disebabkan tidak semua kegiatan ekonomi melalui usaha perseorangan dapat berjalan. Dasar hukum berlakunya *syirkah* adalah sebagai berikut.³

فَهُمْ شُرَكَاءُ فِي الثُّلُثِ

Artinya: “Maka mereka telah bersekutu dalam yang sepertiga” (QS. An-Nisa [4]: 12)

Meskipun koperasi dijalankan bersama-sama oleh para anggota, tidak sedikit koperasi di Indonesia yang meminta bantuan tenaga ahli untuk mengelola keuangan dalam koperasi tersebut. Oleh karena itu,

¹ Sukran and Mulyadin, “Pengaruh Stres Kerja dan Kompensasi terhadap Turnover Intention Karyawan pada PT Telkom Indonesia Cabang Bima,” *Journal of Business and Economics Research (JBE)* 1, no. 3 (2020): 233–240, diakses pada 15 Februari 2021.

² Burhanuddin, *Koperasi Syariah Dan Pengaturannya Di Indonesia* (Malang: UIN-Maliki Press, 2013), 1.

³ Burhanuddin, *Koperasi Syariah Dan Pengaturannya Di Indonesia*, 3.

pengelolaan tenaga ahli atau sumber daya manusia dilakukan secara baik dan sesuai dengan sasaran supaya kinerja karyawan dan komitmen pada organisasi selalu terjaga.

Perilaku karyawan yang sulit dicegah seperti keinginan berpindah (*turnover intention*) merupakan salah satu akibat dari peristiwa kinerja karyawan yang terganggu terjadi di suatu organisasi atau perusahaan. Dari perilaku tersebut menyebabkan karyawan mengambil keputusan untuk keluar dari perusahaan.⁴

Menurut Harnoto dalam buku Azhar Affandi dkk, menyatakan bahwa *turnover intention* adalah suatu fenomena dari keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan dengan berbagai alasan, salah satunya yaitu keinginan untuk berpindah di perusahaan lain.⁵ *Turnover intention* ini merupakan permasalahan yang pasti akan dialami setiap organisasi ataupun perusahaan. Maka setiap organisasi atau perusahaan harus mengetahui faktor yang menyebabkan adanya keinginan karyawan untuk berpindah tersebut. Beberapa faktor yang mendasari keinginan karyawan untuk berpindah ke perusahaan lain yaitu diantaranya dipengaruhi budaya organisasi, kompensasi dan stres kerja.

Budaya organisasi erat kaitannya dengan prosedur dan praktik yang diterapkan oleh suatu institusi secara formal maupun informal. Hal tersebut menunjukkan bahwa budaya organisasi adalah cerminan dari fungsi serta tujuan yang ingin dicapai perusahaan. Jadi dapat disimpulkan budaya organisasi mempengaruhi karyawan untuk menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya. Dalam proses menunaikan tugas dan tanggung jawabnya tersebut, karyawan berhak mendapatkan imbal jasa dari perusahaan berupa kompensasi.

Bagi perusahaan, kompensasi termasuk faktor yang harus diperhatikan untuk mencapai kinerja karyawan yang optimal dan juga dapat menjadi faktor penentu loyalitas karyawan.⁶ Pemberian kompensasi yang sesuai juga sangat penting dilakukan perusahaan agar kinerja karyawan dapat lebih ditingkatkan. Selain itu, faktor lain yang harus diperhatikan adalah mengenai stres kerja.

⁴ Annisa Falakha and Parwoto, "Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention* Karyawan Outsourcing," *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, Dan Akuntansi)* 4, no. 3 (2020): 1818–1830, diakses pada 15 Februari 2021.

⁵ Azhar Affandi, Achmad Rozi, and Denok Sunarsi, *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik* (Banten: Bintang Visitama Publisher, 2018), 163.

⁶ N M C Dwiyantri, "*Turnover Intention* Karyawan Hotel Bintang 5 di Bali Ditinjau dari Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja, dan Kompensasi," *Bisma: Jurnal Manajemen* 6, no. 2 (2020): 96–102, diakses pada 15 Februari 2021.

Stres kerja didefinisikan sebagai tanggapan penyesuaian diri dipengaruhi perbedaan individu serta psikologis yang menjadi konsekuensi dari tindakan lingkungan, dan fenomena dengan menggunakan banyak tuntutan fisik serta psikologis karyawan. Stres kerja yang berlebihan bisa menyebabkan terjadinya keinginan berpindah atau *turnover intention*.⁷ Ketiga faktor tersebut merupakan elemen penentu dari *turnover intention*.

Untuk mendukung penelitian ini, terdapat penelitian terdahulu yang relevan dengan permasalahan yang akan diteliti. Dalam penelitian Sukran dan Mulyadin menyebutkan stres kerja dan kompensasi berpengaruh simultan terhadap *turnover intention*.⁸ Penelitian lain yang dilakukan Annisa Falakha dan Parwoto pada karyawan outsourcing PT. Trifa Sari Nusantara juga menunjukkan hasil bahwa secara parsial stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*.⁹

Selanjutnya penelitian Muhammad Khaidir dan Tinik Sugiati menunjukkan hasil bahwa secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Secara parsial terdapat pengaruh positif yang signifikan dari masing-masing variabel independen yang berupa stres kerja, kompensasi dan kepuasan kerja terhadap variabel dependen *turnover intention*. Dari ketiga variabel independen tersebut, pengaruh variabel stres kerja lebih dominan dibanding variabel lainnya.¹⁰

Sedangkan penelitian yang dilakukan Catur Widayati dan Yolanda Yunia menunjukkan hasil berupa variabel kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* secara parsial. Variabel budaya organisasi juga berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*.¹¹ Penelitian lain yang sejalan juga dilakukan oleh N.M.C. Dwiyanti yang menyebutkan bahwa budaya organisasi terhadap *turnover intention* memiliki

⁷ Sukran and Mulyadin, "Pengaruh Stress Kerja dan Kompensasi terhadap *Turnover Intention* Karyawan Pada PT Telkom Indonesia Cabang Bima, 234."

⁸ Sukran and Mulyadin, "Pengaruh Stress Kerja dan Kompensasi terhadap *Turnover Intention* Karyawan Pada PT Telkom Indonesia Cabang Bima", 239.

⁹ Annisa Falakha and Parwoto, "Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention* Karyawan", 1818.

¹⁰ Muhammad Khaidir and Tinik Sugiati, "Pengaruh Stres Kerja, Kompensasi dan Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention* Studi pada Karyawan Kontrak PT. Gagah Satria Manunggal Banjarmasin," *Jurnal Wawasan Manajemen* 4, no. 3 (2016): 175–186, diakses pada 15 Februari 2021.

¹¹ Catur Widayati, "Pengaruh Kompensasi dan Budaya Organisasi terhadap *Turnover Intention*," *Jurnal Manajemen* XX, no. 03 (2016): 387–401, diakses pada 16 Februari 2021.

pengaruh negatif dan kompensasi juga memiliki pengaruh negatif terhadap *turnover intention*.¹²

Penelitian ini dilakukan sebagai diferensiasi dengan penelitian terdahulu untuk mengetahui dan mengembangkan secara mendalam tentang apa saja faktor yang mempengaruhi permasalahan *turnover intention* ini di suatu organisasi atau perusahaan. Salah satu organisasi yang mengalami permasalahan *turnover intention* ini adalah KSPPS Sahabat Syariah Sejahtera.

KSPPS Sahabat Syariah Sejahtera beralamat di Jl. Suryo Kusumo RT. 001 RW. 011 Desa Jepang Kecamatan Mejobo Kabupaten Kudus, merupakan koperasi simpan pinjam dan pembiayaan syariah yang bergerak dibidang jasa keuangan dengan menyediakan berbagai produk seperti simpanan (tabungan berencana, tabungan ahli) dan pembiayaan dengan akad murabahah dan lain sebagainya. Produk andalan dari KSPPS ini adalah produk pembiayaan dengan fasilitas antar jemput simpanan dan pembiayaan. Strategi pemasaran ini diterapkan dengan cara karyawan mendatangi para nasabah atau anggota koperasi yang ingin mendapatkan pinjaman modal usaha. Para karyawan memiliki tugas dan tanggung jawab untuk mendatangi nasabah atau anggota koperasi dengan memberikan pinjaman dan menerima angsuran secara langsung, jadi nasabah atau anggota koperasi tidak perlu datang ke kantor untuk menerima pinjaman dan pembayaran angsuran. Dengan sistem tersebut membuat karyawan KSPPS Sahabat Syariah Sejahtera mendapat tanggung jawab dan tugas cukup berat disebabkan karyawan harus mendatangi para nasabah yang begitu banyak serta harus bisa memenuhi target yang telah ditentukan. Ketika target tidak terpenuhi maka akan berpengaruh pada kompensasi yang diberikan.¹³

Hal tersebut membuat karyawan merasa terbebani secara psikologis dan fisik mereka, apalagi dimasa pandemi seperti sekarang ini, karyawan sangat sulit untuk memenuhi target kerja yang mengakibatkan munculnya keinginan karyawan berpindah atau keluar dari perusahaan. Dari peristiwa yang terjadi, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “**Pengaruh Budaya Organisasi, Kompensasi dan Stres Kerja terhadap Turnover Intention pada Karyawan KSPPS Sahabat Syariah Sejahtera.**”

¹² N.M.C. Dwiyaniti, “*Turnover Intention* Karyawan Hotel Bintang 5 di Bali Ditinjau dari Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja, dan Kompensasi”, 100.

¹³ Erviyanto, wawancara oleh penulis, wawancara 1, transkrip, 10 Februari, 2021.

B. Rumusan Masalah

Dari uraian latar belakang di atas, penulis dapat merumuskan permasalahan yang perlu dikaji dalam skripsi ini, yaitu :

1. Apakah Budaya Organisasi berpengaruh terhadap *Turnover Intention* pada karyawan KSPPS Sahabat Syariah Sejahtera?
2. Apakah Kompensasi berpengaruh terhadap *Turnover Intention* pada karyawan KSPPS Sahabat Syariah Sejahtera?
3. Apakah Stres Kerja berpengaruh terhadap *Turnover Intention* pada karyawan KSPPS Sahabat Syariah Sejahtera?
4. Apakah Budaya Organisasi, Kompensasi dan Stres Kerja berpengaruh secara simultan terhadap *Turnover Intention*?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk menunjukkan pengaruh Budaya Organisasi terhadap *Turnover Intention* pada karyawan KSPPS Sahabat Syariah Sejahtera.
2. Untuk menunjukkan pengaruh Kompensasi terhadap *Turnover Intention* pada karyawan KSPPS Sahabat Syariah Sejahtera.
3. Untuk menunjukkan pengaruh Stres Kerja terhadap *Turnover Intention* pada karyawan KSPPS Sahabat Syariah Sejahtera.
4. Untuk menunjukkan pengaruh Budaya Organisasi, Kompensasi dan Stres Kerja secara simultan terhadap *Turnover Intention*.

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat secara teoritis maupun secara praktis:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi pada perkembangan teori mengenai *turnover intention* atau keinginan karyawan untuk keluar/berpindah dari perusahaan. Serta dapat menambah dan mengembangkan pengetahuan mengenai budaya organisasi, kompensasi dan stres kerja yang dapat mempengaruhi terjadinya *turnover intention*.
2. Manfaat secara praktis
 - a. Bagi KSPPS Sahabat Syariah Sejahtera

Untuk mengetahui faktor yang menyebabkan terjadinya *turnover intention* pada karyawan, sehingga kedepannya karyawan dapat lebih diperhatikan.

b. Bagi peneliti lain

Sebagai bahan acuan dalam melakukan penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan pengaruh budaya organisasi, kompensasi dan stres kerja terhadap *turnover intention*.

E. Sistematika Penelitian

Untuk memahami masalah yang dibahas dalam penulisan skripsi ini, penulis mendeskripsikan sistematika sesuai urutan dari bagian awal sampai bagian akhir secara keseluruhan sebagai berikut:

1. Bagian Awal

Bagian awal terdiri dari halaman judul, persetujuan pembimbing skripsi, pengesahan munaqosyah, pernyataan keaslian skripsi, abstrak, motto, persembahan, kata pengantar, daftar isi, daftar tabel dan daftar gambar.

2. Bagian Isi

BAB I : Pendahuluan

Dalam bab tersebut diuraikan latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penelitian.

BAB II : Landasan Teori

Dalam bab ini berisi tentang deskripsi teori yang berhubungan dengan judul skripsi (*turnover intention*, budaya organisasi, kompensasi, stres kerja), penelitian terdahulu, kerangka berfikir dan hipotesis.

BAB III : Metode Penelitian

Dalam bab ini berisi tentang gambaran metode penelitian yaitu jenis dan pendekatan, setting penelitian, populasi dan sampel, desain dan definisi operasional variabel, uji validitas dan reliabilitas instrumen, teknik pengumpulan data dan teknik analisis data.

BAB IV : Hasil Penelitian dan Pembahasan

Dalam bab ini berisi tentang gambaran obyek penelitian, analisis uji data, hasil pengolahan data, pembahasan dan jawaban dari masalah yang telah dirumuskan.

BAB V : Penutup

Bab penutup berisi tentang kesimpulan, saran dan penutup.

3. Bagian Akhir

Bagian akhir berisi tentang daftar pustaka, daftar riwayat hidup dan lampiran-lampiran.

