

BAB II

KERANGKA TEORI

A. Deskripsi Teori

1. BMT (*Baitul Maal Wat Tamwil*)

a. Sejarah BMT (*Baitul Maal Wat Tamwil*)

Pada masa Rasulullah SAW ini, *baitul maal* lebih mempunyai pengertian sebagai pihak (*Al-Jihat*) yang menangani setiap harta benda kaum muslimin, baik berupa pendapatan maupun ke Masa Khalifah-Khalifah sesudahnya. Mulai dikembangkan tahun 1984 oleh mahasiswa ITB di Masjid Salman yang mencoba menggulirkan lembaga pembiayaan berdasarkan syariah bagi usaha kecil. Di Jakarta juga dibentuk lembaga serupa dalam bentuk koperasi, yakni Koperasi Ridho Gusti. Maka pada tahun 1992 lahirlah sebuah lembaga keuangan yang beroperasi menggunakan gabungan konsep *Baitul maal* dan *Baitut Tamwil*, yang target, sasaran, serta skalanya pada sektor usaha mikro.¹

Sejalan dengan hal tersebut dan dilandasi dengan keinginan besar untuk berperan serta atau berpartisipasi dalam meningkatkan pembangunan nasional dengan membantu usaha mikro (kecil bawah) yang lebih dari 92% merupakan struktur ekonomi nasional.² Menjadi penting untuk turut serta dan berpartisipasi memberikan solusi atas permasalahan yang ada khususnya yang dihadapi oleh para pengusaha kecil agar dapat berperan maksimal dalam menopang bangunan dan fundamental ekonomi Indonesia. Salah satu faktor tidak berkembangnya usaha mikro adalah kesulitan mereka pada masalah permodalan, sementara mereka tidak mengenal bank atau lembaga keuangan dan sulit mengaksesnya karena prosedurnya yang rumit.

¹ Danu Ramadhan, Haroni Doli H. Ritonga, *Peranan Perbankan Syariah terhadap Pengembangan Baitut Mal Wat Tamwil (BMT) di Kota Medan*, dalam Jurnal Ekonomi dan Keuangan, Vol. 1, No. 1, Desember 2012, hlm. 4-5.

² Lani, "lksnb_BMT" dikutip dari <http://hendrakholid.net/blog/> diakses tanggal 29 Maret 2015.

Baitul maal wat tamwil dalam kegiatannya terdiri dari dua bagian, yaitu :

- a. *Baitul Maal*.
- b. *Baitut Tamwil*.

b. Pengertian BMT

BMT atau *baitul maal wat tamwil* merupakan padanan kata dari Balai Usaha Mandiri Terpadu. *Baitul maal* berfungsi menampung dan menyalurkan dana berupa zakat, infaq dan shadaqah (ZIS) dan mentasarufkan sesuai amanah. Sedangkan *baitut tamwil* adalah pengembangan usaha-usaha produktif investasi dalam meningkatkan kualitas kegiatan ekonomi pengusaha kecil serta mendorong kegiatan menabung dalam menunjang ekonomi. Sedangkan Lubis mendefinisikan *baitul maal* secara harfiah yang berarti rumah harta benda atau kekayaan. Namun demikian, kata *baitul maal* bisa diartikan sebagai perbendaharaan (umum atau negara). *Baitul maal* dilihat dari istilah fikih adalah suatu lembaga atau badan yang bertugas untuk mengurus kekayaan Negara terutama keuangan, yang berkenaan dengan soal pemasukan dan pengelolaan, maupun yang berhubungan dengan masalah pengeluaran lain. Sedangkan *baitut tamwil* berupa rumah penyimpanan harta milik pribadi yang dikelola oleh suatu lembaga.³

Dari pengertian di atas dapat disimpulkan yang menyeluruh bahwa BMT merupakan organisasi bisnis yang juga berperan sosial. Peran sosial BMT akan terlihat pada definisi *baitul maal*, sedangkan peran bisnis terlihat dari definisi *baitut tamwil*. Sebagai lembaga sosial, *baitul maal* memiliki kesamaan fungsi dan peran dengan Lembaga Amil dan Zakat (LAZ) oleh karenanya *baitul maal* harus didorong agar mampu berperan secara profesional menjadi LAZ yang mapan.

³ Sri Dewi Yusuf, *Peran Strategis Baitul maal Wa-Tamwil (BMT) dalam Peningkatan Ekonomi Rakyat*, dalam Jurnal Al-Mizan, Vol. 10, No. 1, Juni 2014, hlm. 71.

Ciri-ciri umum BMT adalah

1. Merupakan lembaga ekonomi bukan bank yang dapat dijangkau dan mampu menjangkau nasabah kecil bawah (mikro), beroperasi secara syariah dengan potensi jaminan dari dalam atau sekitar lingkungan sendiri
2. Merupakan gabungan kegiatan *baitul maal* dengan *baitut tamwil*
3. Berusaha mengumpulkan dana dari anggota dan menyalurkannya kepada anggota untuk modal usaha produktif
4. *Baitul maal* menerima zakat, infaq, dan shodaqoh. Menyalurkan kepada yang berhak menurut ketentuan syariah dengan perkiraan pemanfaatan yang paling produktif dan paling bermanfaat⁴

Perbedaan BMT dengan Bank Umum Syariah (BUS) atau juga Bank Perkreditan Rakyat Syariah (BPRS) terletak di bidang pendampingan dan dukungannya. Berkaitan dengan dukungan, BUS dan BPRS terikat dengan Peraturan Pemerintah di bawah Departemen Keuangan atau juga Peraturan Bank Indonesia (BI). Sedangkan, BMT yang notabene sebagai badan hukum koperasi, secara otomatis pengawasannya terletak di bawah pembinaan Departemen Koperasi dan Usaha Kecil dan Menengah. Dengan demikian, peraturan yang mengikat BMT juga dari departemen tersebut.

Sampai saat ini, selain peraturan tentang koperasi dengan segala bentuk usahanya, BMT diatur secara khusus dengan Keputusan Menteri Negara Koperasi dan Usaha Kecil dan Menengah No. 91/Kep/M.KUKM/IX/2004 tentang Petunjuk Pelaksanaan Kegiatan Usaha Koperasi Jasa Keuangan Syariah. Dengan keputusan ini, segala sesuatu yang terkait dengan pendirian dan pengawasan BMT berada di bawah Departemen Koperasi dan Usaha Kecil dan Menengah.

Dari uraian di atas dapat memberikan gambaran bahwa BMT mempunyai dua peran sekaligus. Pertama sebagai lembaga yang

⁴ Rachmat Firdaus dan Maya Ariyanti, *Pengantar Teori Moneter serta Aplikasinya pada Sistem Ekonomi Konvensional dan Syariah*, Alfabeta Bandung, 2011, hlm. 241.

terbentuk atas inisiatif dari bawah, BMT melakukan fungsinya sebagai mobilisator potensi ekonomi masyarakat untuk dikembangkan dalam rangka meningkatkan kesejahteraan anggota. Dalam hal ini BMT berkedudukan sebagai organisasi bisnis. Kedua adalah fungsi BMT sebagai organisasi yang juga berperan sosial, yaitu menjadi perantara antara *agnya* sebagai *shahibul maal* (orang yang mempunyai harta yang berlebihan) dengan *dhuafa* (orang yang kekurangan harta) sebagai *mudharib* (pengguna dana) terutama untuk pengembangan usaha produktif.

c. Azaz dan Badan Hukum BMT

Pada awal perkembangannya, BMT memang tidak memiliki badan hukum resmi. BMT berkembang sebagai kelompok swadaya masyarakat (KSM) atau kelompok simpan pinjam (KSP). Namun, untuk mengantisipasi perkembangan kedepan, status hukum menjadi suatu kebutuhan yang mendesak. BMT dapat didirikan dalam bentuk KSM (kelompok swadaya masyarakat) atau koperasi. Sebelum menjalankan usahanya, kelompok swadaya masyarakat mesti mendapatkan sertifikat operasi dari PINBUK (pusat inkubasi bisnis usaha kecil). Sementara PINBUK itu sendiri mesti mendapat pengakuan dari Bank Indonesia (BI) sebagai lembaga pengembang swadaya masyarakat (LPSM) yang mendukung program proyek hubungan bank dengan kelompok swadaya masyarakat yang dikelola oleh Bank Indonesia (PHBK-BI). Sebagai kelompok swadaya masyarakat, BMT bisa didirikan dengan menggunakan badan hukum koperasi, baik koperasi serba usaha di perkotaan, koperasi unit desa (KUD) dipedesaan maupun koperasi pondok pesantren (KOPONTREN) di lingkungan pesantren.⁵

BMT berasaskan Pancasila dan Undang Undang Dasar 1945 serta berlandaskan syariah Islam, keimanan, keterpaduan (*kaffah*), kekeluargaan atau koperasi, kebersamaan, kemandirian, dan

⁵ <http://stiebantenn.blogspot.com/2011/06/peraturan-hukum-terkait-dengan-bmt.html> di akses tanggal 1 Maret 2016.

profesionalisme (PINBUK, hal 2-3). Secara hukum BMT berpayung pada koperasi, tetapi sistem operasionalnya tidak jauh berbeda dengan Bank Syariah. Sehingga, produk yang berkembang dalam BMT menyerupai produk-produk yang ada di Bank Syariah. Efek dari berbadan hukum koperasi, BMT harus tunduk pada UU No. 25 tahun 1992 pasal 1 dan UUD 1945 pasal 33. UU No. 25 tahun 1992 pasal 1, yaitu

yang dimaksud dengan koperasi badan usaha yang beranggotakan orang-seorang atau badan hukum koperasi dengan melandaskan kegiatannya berdasarkan prinsip koperasi sekaligus sebagai gerakan ekonomi rakyat yang berdasar atas asas kekeluargaan”.⁶

UUD 1945 pasal 33 dikemukakan: perekonomian disusun sebagai usaha bersama berdasar atas asas kekeluargaan.⁷

Penggunaan badan hukum koperasi untuk BMT ini disebabkan karena BMT tidak termasuk kepada lembaga keuangan formal yang dijelaskan Undang-Undang No.10 tahun 1998 tentang perubahan Undang-Undang No.7 tahun 1992 tentang perbankan.

d. Visi dan Misi BMT (*Baitul maal Wat Tamwil*)

Visi BMT (*Baitul maal Wat Tamwil*) yaitu BMT sebagai soko guru perekonomian Indonesia yang bercirikan masyarakat produktif, sejahtera dan diberkahi Allah SWT.⁸

Sedangkan Misi BMT (*Baitul maal Wat Tamwil*) yaitu:

- 1) Membangun dan mengembangkan sistem perekonomian syariah
- 2) Meningkatkan produktivitas masyarakat dan mensejahterakannya
- 3) Membangun struktur usaha BMT yang sehat dan kuat
- 4) Memelihara kepedulian yang tinggi dari masyarakat atas keadaan sesama.
- 5) Memperkuat sistem keuangan nasional dengan memposisikan usaha BMT sebagai salah satu fundamen utamanya

⁶ Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 25 tahun 1992 Pasal 1.

⁷ UUD 1945

⁸ http://www.academia.edu/7636883/SEJARAH_PERJUANGAN_BMT_BMT di akses tanggal 1 Maret 2016.

- 6) Mengembangkan sistem ekonomi nasional yang mampu tumbuh secara stabil dengan basis kekuatan domestik yang mandiri
- 7) Mewujudkan koperasi sebagai soko guru perekonomian nasional yang mampu mensejahterakan seluruh rakyat Indonesia.⁹

2. Keamanan Kerja

a. Pengertian Keamanan Kerja

Menurut Greenhalgh dan Rosenblatt dalam Ratnawati dan Kusuma sebagaimana dikutip oleh Intyas Utami dan Nur Endah Sumiwi Bonussyeani, mendefinisikan keamanan kerja (*job security*) sebagai ketidak berdayaan seseorang dalam mempertahankan kesinambungan yang diinginkan dalam kondisi kerja yang terancam. Sedangkan menurut Ashford, dkk, dalam Toly sebagaimana dikutip oleh Intyas Utami dan Nur Endah Sumiwi Bonussyeani, *job security* merupakan perasaan tegang, gelisah, khawatir, *stress*, dan merasa tidak pasti dalam kaitannya dengan sifat dan keberadaan pekerjaan selanjutnya yang dirasakan karyawan.¹⁰

Keamanan kerja termasuk dalam suatu wadah higiene perusahaan dan kesehatan kerja (hiperkes) terkadang terlupakan oleh para pengusaha. Sebab keselamatan kesehatan kerja mempunyai tujuan pokok dalam upaya memajukan dan mengembangkan proses industrialisasi, terutama dalam mewujudkan kesejahteraan para buruh. Keamanan berkaitan dengan keselamatan kesehatan kerja dapat diartikan sebagai alat untuk mencapai derajat kesehatan tenaga kerja yang setinggi-tingginya, baik buruh, petani, nelayan, pegawai negeri atau pekerja-pekerja bebas. Sebab keselamatan kesehatan kerja

⁹ *Ibid.*

¹⁰ Intyas Utami dan Nur Endah Sumiwi Bonussyeani, "Pengaruh *Job Insecurity*, Kepuasan Kerja, Dan Komitmen Organisasional Terhadap Keinginan Berpindah Kerja", *Jurnal Akuntansi dan Keuangan Indonesia*, Volume 6 - Nomor 1, Juni 2009, hlm. 119.

merupakan modal utama kesejahteraan buruh atau tenaga kerja secara keseluruhan.¹¹

Untuk melaksanakan keamanan kerja melibatkan berbagai unit kerja baik pimpinannya, maupun para karyawan di dalam pengembangan dan penerapan prosedur kesehatan dan keselamatan kerja dalam organisasi. Seluruh karyawan harus mematuhi ketentuan tentang kesehatan dan keselamatan kerja serta pengendalian dan evaluasi terus menerus dilakukan untuk memantau tentang pelaksanaan tugas yang berhubungan dengan keselamatan kesehatan kerja.¹²

Keamanan kerja sebagai harapan-harapan karyawan terhadap keberlangsungan pekerjaannya. Keamanan kerja mencakup hal-hal seperti tidak adanya kesempatan promosi, kondisi pekerjaan umumnya dan kesempatan karir jangka panjang. Kondisi keamanan kerja yang dialami oleh karyawan tentunya dirasakan antara satu karyawan dengan karyawan lainnya berbeda, sebab karyawan berada dalam suatu kondisi keamanan yang lebih tinggi sehingga memberikan reaksi negatif dalam diri karyawan dan karyawan memiliki motivasi kerja yang kurang karena adanya penurunan performa dalam bekerja.

Melihat uraian di atas, dapat dipahami bahwa keamanan kerja merupakan melindungi fasilitas pengusaha dan peralatan yang ada dari akses-akses yang tidak sah serta untuk melindungi para karyawan ketika sedang bekerja atau melaksanakan penugasan pekerjaan. Tentunya, mencegah adanya orang-orang yang tidak berhasil dalam mengakses sistem internal perusahaan. Keamanan ini bisa mencakup memberikan program bantuan emergensi bagi para karyawan yang menghadapi masalah kesehatan. Dengan semakin banyaknya kejahatan

¹¹Ike Kusdayah Rachmawati, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Andi Offset, Yogyakarta, 2008, hlm. 171-172.

¹²Abdurrahman Fathoni, *Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia*, Rineka Cipta, Jakarta, 2006, hlm. 156.

di tempat kerja, keamanan dari tempat kerja, menjadi perhatian besar untuk para pengusaha dan para karyawan.

b. Tujuan Keamanan Kerja

Tujuan keamanan kerja adalah sebagai berikut:

- 1) Sebagai alat untuk mencapai derajat kesehatan kerja yang setinggi-tingginya
- 2) Sebagai upaya pencegahan dan pemberontakan penyakit dan kecelakaan akibat kerja, pemeliharaan dan peningkatan kesehatan, dan gizi tenaga kerja
- 3) Menciptakan sistem keselamatan dan kesehatan kerja di tempat kerja dengan melibatkan unsur manajemen, tenaga kerja dan lingkungan kerja.¹³

c. Dimensi Keamanan Kerja

Keamanan kerja sebagai harapan-harapan karyawan terhadap keberlangsungan pekerjaannya. Keamanan kerja mencakup hal-hal seperti tidak adanya kesempatan promosi, kondisi pekerjaan umumnya dan kesempatan karir jangka panjang. Kondisi keamanan kerja yang dialami oleh karyawan tentunya dirasakan antara satu karyawan dengan karyawan lainnya berbeda, sebab karyawan berada dalam suatu kondisi keamanan yang lebih tinggi sehingga memberikan reaksi negatif dalam diri karyawan dan karyawan memiliki motivasi kerja yang kurang karena adanya penurunan performa dalam bekerja. Adapun indikatornya adalah:

- 1) Karir masa depan
- 2) Kesempatan promosi
- 3) Keamanan kerja secara umum di perusahaan.¹⁴

¹³T Hani Handoko, *Op. Cit*, hlm. 103.

¹⁴Andy Putranda Oemboe Pangat, "Analisis Pengaruh *Job Insecurity* Terhadap Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan *Outsourcing* PT Upaya Kelola Profitama", *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, Tahun XXIII, No. 2 Agustus 2013, hlm. 164-165.

3. Retensi Karyawan

a. Pengertian Retensi Karyawan

Menurut Flippo sebagaimana dikutip oleh Wahibur Rokhman, retensi karyawan merupakan pemeliharaan karyawan yang bersangkutan terutama dengan kondisi fisik, mental dan emosional karyawan.¹⁵ Karyawan adalah kekayaan utama setiap perusahaan, yang selalu ikut aktif berperan dan paling menentukan tercapai tidaknya tujuan perusahaan.

Retensi karyawan (*employee retention*) merupakan kemampuan perusahaan untuk mempertahankan karyawan potensial yang dimiliki perusahaan untuk tetap loyal terhadap perusahaan. Tujuan dari retensi karyawan ialah untuk mempertahankan karyawan yang dianggap berkualitas yang dimiliki perusahaan selama mungkin, karena karyawan yang berkualitas merupakan harta yang tidak tampak (*intangible asset*) yang tak ternilai bagi perusahaan. Jadi jika karyawan yang berkualitas keluar dari perusahaan atas kehendak sendiri, maka hal tersebut merupakan kerugian modal intelektual bagi perusahaan. Para karyawan yang bekerja dalam jangka lama dan loyal akan membawa nilai perusahaan dan pengetahuan tentang berbagai proses organisasional dan diharapkan sensitifitasnya terhadap kebutuhan para pelanggan.

Employee retention terdapat suatu pemeliharaan karyawan adalah untuk mempertahankan dan atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan sikap karyawan, agar mereka tetap loyal dan bekerja produktif untuk menunjang terciptanya tujuan perusahaan.¹⁶

Melihat pengertian di atas, dapat dipahami bahwa pemeliharaan merupakan usaha untuk menjaga kesehatan fisik dan mental karyawan dari berbagai tekanan pekerjaan sehingga karyawan betah di

¹⁵Wahibur Rokhman, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, STAIN Kudus, Kudus, 2011, hlm. 128.

¹⁶Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta, 2009, hlm. 179.

perusahaan. Karena kalau karyawan tidak mendapat pemeliharaan yang baik akan berakibat pada penurunan produktivitas karyawan yang akhirnya dapat berpengaruh terhadap produktivitas perusahaan.

b. Tujuan Retensi Karyawan

Upaya untuk mempertahankan karyawan telah menjadi persoalan utama dalam banyak organisasi. Oleh karena itu sangatlah penting organisasi mengakui bahwa retensi karyawan merupakan perhatian SDM yang berkelanjutan dan tanggung jawab signifikan bagi semua *supervisor* dan manajer. Istilah retensi terkait dengan istilah perputaran (*turnover*) yang berarti proses karyawan meninggalkan organisasi dan harus digantikan. Perputaran secara sukarela atau karyawan meninggalkan lembaga karena keinginannya sendiri dapat disebabkan oleh banyak faktor, termasuk peluang karier, gaji, pengawasan, geografi, dan alasan keluarga/pribadi. Menurut Hasibuan pemeliharaan karyawan harus mendapat perhatian yang sungguh-sungguh. Jika pemeliharaan karyawan kurang diperhatikan, semangat kerja, sikap, dan loyalitas karyawan akan menurun.¹⁷

Menurut Wahibur Rokhman, pemeliharaan adalah usaha mempertahankan dan atau meningkatkan kondisi fisik, mental dan sikap karyawan, agar mereka tetap loyal dan bekerja produktif untuk menunjang tercapainya tujuan perusahaan. Lebih lanjut dikatakan tujuan pemeliharaan adalah:

- 1) Untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Tujuan yang paling utama dari pemeliharaan pegawai adalah meningkatkan produktivitas karyawan.
- 2) Meningkatkan disiplin dan menurunkan absensi karyawan. Pemeliharaan pegawai juga dapat mendorong karyawan untuk meningkatkan kedisiplinan dalam bekerja.

¹⁷*Ibid*, hlm. 179.

- 3) Meningkatkan loyalitas dan menurunkan *turnover* karyawan. Dengan program pemeliharaan, karyawan akan meningkatkan loyalitas karyawan dan meningkatkan komitmen karyawan.
- 4) Memberikan ketenangan, keamanan, dan kesehatan karyawan
- 5) Meningkatkan kesejahteraan karyawan dan keluarganya. Dengan intensif dan berbagai kesejahteraan diberikan akan meningkatkan kesejahteraan karyawan.
- 6) Memperbaiki kondisi fisik, mental, dan sikap karyawan. Berbagai fasilitas yang disediakan organisasi seperti sarana kesehatan, bimbingan konseling akan meningkatkan kesehatan karyawan
- 7) Mengurangi konflik serta menciptakan suasana yang harmonis
- 8) Mengefektifkan pengadaan karyawan.¹⁸

c. Metode Pemeliharaan

Dalam melaksanakan program pemeliharaan karyawan dapat dipergunakan dengan banyak cara agar pelaksanaannya efektif dan mendukung tercapainya perusahaan. Untuk itu, hal yang perlu diperhatikan adalah sebagai berikut:

1) Komunikasi

Komunikasi merupakan faktor penting untuk menyampaikan gagasan-gagasan serta keluhan-keluhan karyawan terhadap kebijakan dalam organisasi. Komunikasi merupakan proses penyampaian informasi maupun gagasan dari satu orang ke orang lain dengan berbagai tujuan seperti menginformasikan, menginstruksikan, mempengaruhi maupun mengevaluasi.

2) Insentif

Pemberian intensif yang adil dan layak menjadi faktor penting dalam program pemeliharaan karyawan. Karena karyawan yang diperlakukan secara tidak adil dalam pembagian intensif akan menimbulkan sikap negatif terhadap pekerjaan dan perusahaan.

¹⁸Murti Sumarni, "Pengaruh Employee Retention terhadap Turnover Intention dan Kinerja Karyawan", *Akmenika UPY*, Yogyakarta, Vol. 8, 2011, hlm. 7.

3) Keselamatan dan Kesehatan

Keselamatan dan kesehatan merupakan faktor penting bagi karyawan untuk dapat bekerja dengan tenang, sehingga menjaga keselamatan dan kesehatan kerja menjadi kewajiban standar yang harus dimiliki perusahaan.

4) Kesejahteraan

Pemberian kesejahteraan karyawan dapat meningkatkan dan komitmen karyawan, memberikan ketenangan dan pemenuhan kebutuhan bagi karyawan, memotivasi gairah kerja, disiplin dan produktivitas kerja karyawan.¹⁹

d. Asas-Asas Pemeliharaan

Menurut Hasibuan, asas-asas pemeliharaan adalah sebagai berikut:²⁰

1) Asas manfaat dan efisiensi

Pemeliharaan yang dilakukan harus efisien dan memberikan manfaat yang optimal bagi perusahaan dan karyawan. Pemeliharaan ini hendaknya meningkatkan keamanan, prestasi kerja, kesehatan dan loyalitas karyawan.

2) Asas kebutuhan dan kepuasan

Pemenuhan kebutuhan dan kepuasan harus menjadi dasar program pemeliharaan karyawan. Asas ini penting supaya tujuan pemeliharaan keamanan, kesehatan, dan sikap karyawan baik, sehingga karyawan mau bekerja secara efektif dan efisien menunjang tercapainya tujuan perusahaan.

3) Asas keadilan dan kelayakan

Keadilan dan kelayakan dijadikan asas program pemeliharaan karyawan. Karena keadilan dan kelayakan akan menciptakan ketenangan dan konsentrasi karyawan terhadap tugas-tugasnya, sehingga disiplin, kerjasama dan semangat kerjanya meningkat.

¹⁹Wahibur Rohkman, *Op. Cit*, hlm 129-131.

²⁰Hasibuan, *Op Cit*, hlm. 180-181. Lihat: Wahibur Rokhman, *Op. Cit*, hlm. 128-129.

4) Asas peraturan legal

Peraturan-peraturan legal yang bersumber dari undang-undang harus dijadikan asas program pemeliharaan karyawan. Hal ini penting untuk menghindari konflik dan intervensi serikat buruh dan pemerintah.

5) Asas kemampuan perusahaan

Kemampuan perusahaan menjadi pedoman dan asas program pemeliharaan kesejahteraan karyawan. Jangan sampai terjadi pelaksanaan pemeliharaan karyawan yang mengakibatkan hancurnya perusahaan.

4. Keinginan Pindah Kerja

a. Pengertian Keinginan Pindah Kerja (*Turnover Intention*)

Menurut Pasewark dan Strawser sebagaimana dikutip oleh Intyas Utami dan Nur Endah Sumiwi Bonussyeani, mendefinisikan keinginan berpindah kerja mengacu pada keinginan karyawan untuk mencari alternatif pekerjaan lain yang belum diwujudkan dalam bentuk tindakan nyata.²¹

Harnoto menyatakan, “*turnover intention* adalah kadar atau intensitas dari keinginan untuk keluar dari perusahaan, banyak alasan yang menyebabkan timbulnya *turnover intention* ini dan di antaranya adalah keinginan untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik”.²² Pendapat tersebut juga relatif sama dengan pendapat yang diungkapkan sebelumnya, bahwa *intensi turnover* pada dasarnya adalah keinginan untuk meninggalkan atau keluar dari perusahaan.

Arti intensi adalah niat atau keinginan yang timbul pada individu untuk melakukan sesuatu. Sementara *turnover* adalah berhentinya seseorang karyawan dari tempatnya bekerja secara sukarela. Dapat didefinisikan bahwa intensi *turnover* adalah

²¹Intyas Utami dan Nur Endah Sumiwi Bonussyeani, *Op. Cit*, hlm. 120.

²²Harnoto, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi kedua, Prehallindo, Jakarta, 2002, hlm. 2.

kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya secara sukarela menurut pilihannya sendiri. Intensi *turnover* merupakan hasil (*outcome*) yang ditunjukkan oleh individu dalam perusahaan berupa perilaku sebagai akibat dari adanya ketidakpuasan yang dirasakan oleh karyawan atas pekerjaan yang mereka lakukan.

Intensi untuk berperilaku dapat menjadi perilaku sebenarnya hanya jika perilaku tersebut ada di bawah kontrol individu yang bersangkutan. Individu tersebut memiliki pilihan untuk memutuskan penampilan perilaku tertentu atau tidak sama sekali. Sampai seberapa jauh individu akan menampilkan perilaku, juga tergantung pada faktor-faktor non motivasional. Salah satu contoh dari faktor non motivasional adalah ketersediaan kesempatan dan sumber yang dimiliki (misal, uang, waktu, dan bantuan dari pihak lain). Faktor motivasional dan non motivasional mencerminkan kontrol aktual terhadap perilaku. Jika kesempatan dan sumber-sumber yang dimiliki tersedia dan terdapat intensi untuk menampilkan perilaku, maka kemungkinan perilaku itu muncul, sangatlah besar. Dengan kata lain, suatu perilaku akan muncul, jika terdapat motivasi (intensi) dan kemampuan (kontrol perilaku).

b. Dimensi Keinginan Pindah Kerja

Hughes, dkk sebagaimana dikutip oleh Murti Sumarni, mengungkapkan ada 3 (tiga) faktor seorang karyawan memiliki keinginan untuk keluar dari sebuah perusahaan. *Pertama*, adanya anggapan dari individu-individu yang telah berada pada posisi terbaik bahwa mereka tidak akan lama lagi berada pada posisi tersebut, *kedua*, menurunnya kapabilitas dan tingkat kesuksesan karyawan karena penambahan beban kerja yang diberikan sebagai akibat dari pelaksanaan *downsizing*, serta *ketiga*, bagi organisasi yang melaksanakan perampingan struktur organisasi sangat sulit dari segi waktu atau tertundanya proses perekrutan karyawan baru yang

dibutuhkan untuk memperbaiki eksistensi keberlangsungan hidup perusahaan.²³

B. Penelitian Terdahulu

Terdapat beberapa hasil penelitian yang berkaitan dengan tema yang peneliti kaji, namun dalam penelitian ini peneliti melakukan pengembangan variabel sehingga tercipta perbedaan yang mendasar. Adapun penelitian terdahulu adalah sebagai berikut:

1. Penelitian yang dilakukan oleh Murti Sumarni (2011), dengan judul “Pengaruh *Employee Retention* terhadap *Turnover Intention* dan Kinerja Karyawan”, hasil analisis menemukan bahwa *employee Retention* tidak berpengaruh secara signifikan terhadap *Turnover Intention*. Hal tersebut ditunjukkan dengan besarnya nilai t statistik yang diperoleh yakni 0,315 lebih kecil daripada t tabel dengan *degree of freedom* (df) = 58, derajat kepercayaan 5% yaitu 2,000 dengan sifat uji dua sisi. *Turnover intention* tidak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja. Hal tersebut ditunjukkan dengan besarnya nilai t statistik yang diperoleh yakni (-0,534) lebih besar daripada t tabel (2,000) dengan *degree of freedom* (df) = 58, derajat kepercayaan 5% dengan sifat uji dua sisi. *Employee retention* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja. Hal tersebut ditunjukkan dengan besarnya nilai t statistik yang diperoleh yakni 5,039 lebih besar daripada t tabel (2,000) dengan *degree of freedom* (df) = 58, derajat kepercayaan 5% dengan sifat uji dua sisi.

Melihat penelitian sebelumnya tersebut, bahwa pada dasarnya penelitian yang peneliti lakukan ini berbeda, karena peneliti menekankan pada keamanan kerja dan retensi karyawan terhadap keinginan pindah kerja, sedangkan penelitian sebelumnya menekankan pada retensi karyawan terhadap keinginan pindah kerja dan kinerja karyawan. Sementara persamaannya sama-sama membahas mengenai retensi karyawan dan keinginan pindah kerja.

²³Murti Sumarni, *Op. Cit*, hlm. 17.

2. Penelitian yang dilakukan oleh Intyas Utami dan Nur Endah Sumiwi Bonussyeani (2009), dengan judul “Pengaruh *Job Insecurity*, Kepuasan Kerja, Dan Komitmen Organisasional Terhadap Keinginan Berpindah Kerja”, hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel komitmen organisasional dapat berperan sebagai variabel *intervening* pada pengaruh faktor *job insecurity* terhadap keinginan berpindah kerja. Semakin rendah *job insecurity* yang dirasakan staf pengajar akan menyebabkan tingginya komitmen organisasional, dan kemudian menyebabkan rendahnya keinginan berpindah kerja. Komitmen organisasional staf pengajar yang tinggi dalam bekerja akan dapat berkembang searah dan seiring pewujudan tujuan perguruan tinggi. Dengan tidak adanya perasaan cemas atas pekerjaannya, maka staf pengajar akan bekerja dengan baik dalam rangka mewujudkan tujuan organisasinya sehingga menyebabkan tingkat komitmen organisasionalnya tinggi dan kemungkinan kecil merasakan keinginan untuk berpindah kerja atau mencari pekerjaan alternatif lain. Melihat penelitian sebelumnya tersebut, bahwa pada dasarnya penelitian yang peneliti lakukan ini berbeda, karena peneliti menekankan pada keamanan kerja dan retensi karyawan terhadap keinginan pindah kerja, sedangkan penelitian sebelumnya menekankan pada *Job insecurity*, kepuasan kerja, dan komitmen organisasional terhadap keinginan berpindah kerja. Sementara persamaannya sama-sama membahas mengenai keamanan kerja.
3. Penelitian yang dilakukan oleh Iwayan Murdiartha Utama, I Komang Ardana, A.A. Sagung Kartika Dewi dan A.A .A Sriathi (2015) dengan judul “Pengaruh Keamanan Kerja Pada Turnover Intention Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Pemedias” Hasil Uji Sobel menunjukkan bahwa secara signifikan kepuasan kerja memediasi pengaruh keamanan kerja pada turnover intention pegawai administrasi kontrak.

Melihat penelitian sebelumnya menunjukkan keamanan kerja berpengaruh signifikan pada turnover intention, keamanan kerja berpengaruh signifikan pada kepuasan kerja, dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan pada turnover intention, sehingga dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja secara parsial memediasi pengaruh keamanan kerja pada turnover intention.

4. Penelitian lain yang dilakukan oleh Arin Dewi Putrianti, dkk (2014), dengan judul “Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap *Turnover Intention* (Studi Pada Karyawan PT. TIKI Jalur Nugraha Ekakurir Pusat Malang)”, hasil penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan dari kompensasi dan motivasi kerja terhadap *turnover intention* karyawan di PT. TIKI Jalur Nugraha Ekakurir Pusat Malang, dan dari sini dapat diketahui bahwa kedua variabel bebas tersebut yang dominan pengaruhnya terhadap *turnover intention* adalah kompensasi karena nilai koefisien beta yang lebih besar. Saran yang diberikan untuk perusahaan adalah berupaya untuk tetap terus meningkatkan kompensasi dan motivasi kerja para karyawan agar tetap berkembang dan mampu memberikan pelayanan yang maksimal.

Melihat penelitian sebelumnya tersebut, bahwa pada dasarnya penelitian yang peneliti lakukan ini berbeda, karena peneliti menekankan pada keamanan kerja dan retensi karyawan terhadap keinginan pindah kerja, sedangkan penelitian sebelumnya menekankan pada kompensasi dan motivasi kerja terhadap *turnover intention*. Sementara persamaannya sama-sama menggunakan analisis regresi ganda serta sama-sama membahas mengenai keinginan pindah kerja.

5. Penelitian oleh Muhammad Afrizal Malna, dkk (2014), “Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap *Turnover Intention* Melalui Stress Kerja Karyawan PT. Bank Tabungan Negara Kantor Cabang Semarang”, hasil secara simultan terdapat pengaruh positif antara kompensasi, motivasi kerja dan stress kerja terhadap *turnover intention*. Hal ini menunjukkan bila kompensasi dan motivasi kerja semakin baik

serta secara bersama-sama stress kerja semakin rendah maka akan berpengaruh pada menurunnya *turnover intention* karyawan.

Melihat penelitian sebelumnya tersebut, bahwa pada dasarnya penelitian yang peneliti lakukan ini berbeda, karena peneliti menekankan pada keamanan kerja dan retensi karyawan terhadap keinginan pindah kerja, sedangkan penelitian sebelumnya menekankan pada kompensasi dan motivasi kerja terhadap *turnover intention* melalui stress kerja karyawan. Sementara persamaannya sama-sama membahas mengenai keinginan pindah kerja.

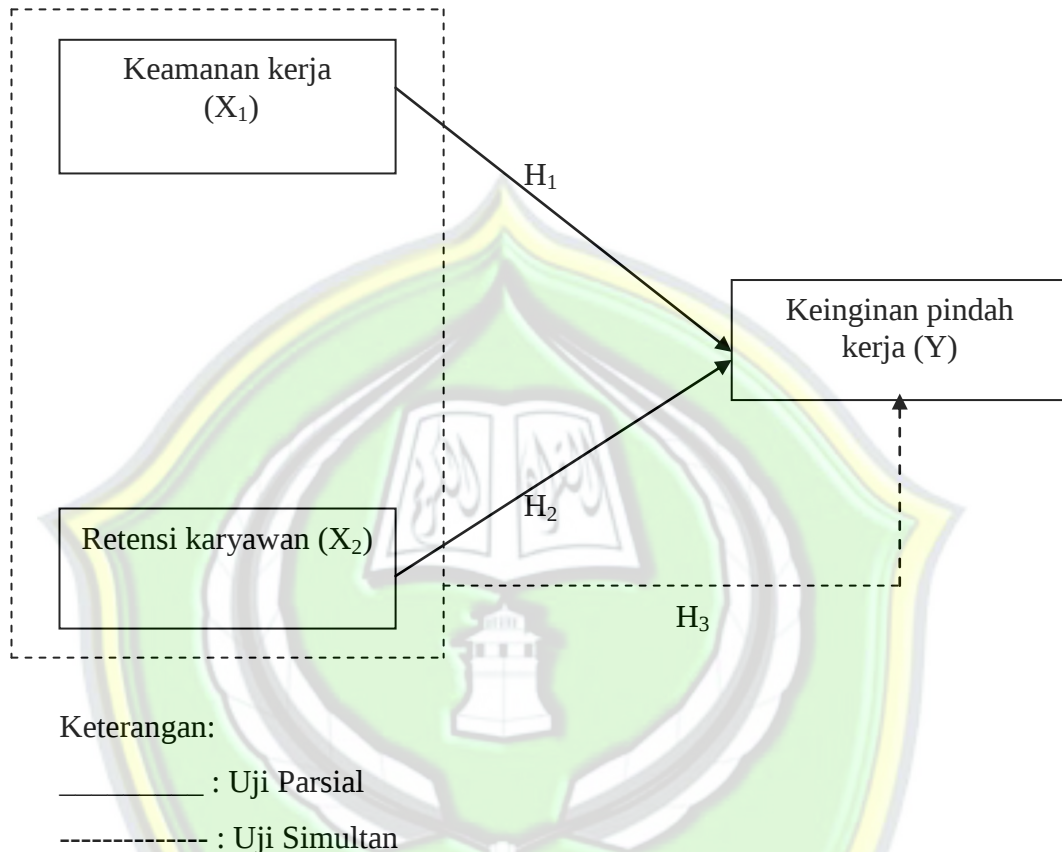
C. Kerangka Berpikir

Kondisi keamanan kerja yang dialami oleh karyawan tentunya berbeda antara satu karyawan dengan karyawan lainnya, namun apabila karyawan berada dalam suatu kondisi *insecurity* yang lebih tinggi dari yang ia harapkan maka reaksi yang diperoleh dari karyawan bisa berupa reaksi negatif yang terwujud dalam kurangnya motivasi, kurangnya keterlibatan mereka dalam pekerjaan, meningkatnya tingkat absensi/ketidakhadiran, atau dengan menurunnya performa.²⁴

Sementara pemeliharaan karyawan atau retensi karyawan (*employee retention*) merupakan kemampuan perusahaan untuk mempertahankan karyawan potensial yang dimiliki perusahaan untuk tetap loyal terhadap perusahaan. Pengembangan program *employee retention* haruslah merupakan komponen yang krusial bagi perusahaan. Jika *employee retention* buruk, maka akan meningkatkan *employee turnover* yang secara negatif mempunyai dampak terhadap pelayanan pelanggan, standar produksi kerja dan *profitability*. Bertitik tolak dari uraian pendahuluan dan landasan teori tersebut di atas, maka dapat dikembangkan model penelitian teoritis sebagai berikut:

²⁴Andy Putranda Oemboe Pangat, "Analisis Pengaruh *Job Insecurity* Terhadap Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan *Outsourcing* PT Upaya Kelola Profitama", *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, Tahun XXIII, No. 2 Agustus 2013, hlm. 164.

Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran Teoritis



D. Hipotesis Penelitian

Menurut Supardi, hipotesis adalah suatu jawaban permasalahan sementara yang bersifat dugaan dari suatu penelitian.²⁵ Dugaan ini harus dibuktikan kebenarannya melalui data empiris (fakta lapangan).

Berdasarkan pernyataan tersebut, maka penulis merumuskan hipotesa sebagai berikut:.

1. Pengaruh Keamanan Kerja terhadap Keinginan Pindah Kerja

Sebagai mana penelitian yang dilakukan oleh Iwayan Murdiartha Utama, I Komang Ardana, A.A. Sagung Kartika Dewi dan A.A .A Sriathi bahwa

²⁵Supardi, *Metodologi Penelitian Ekonomi dan Bisnis*, UII Press, Yogyakarta, 2005, hlm. 69.

hasil uji Sobel menunjukkan bahwa secara signifikan kepuasan kerja memediasi pengaruh keamanan kerja pada turnover intention pegawai administrasi kontrak. Sebab kondisi job insecurity yang dirasakan karyawan akan berpengaruh pada kepuasan kerja yang pada akhirnya terkait dengan keinginan mencari alternatif pekerjaan lain.

H_a: Terdapat pengaruh yang positif antara keamanan kerja terhadap keinginan pindah kerja di BMT Madani Pati.

H₀: Terdapat pengaruh yang negatif antara keamanan kerja terhadap keinginan pindah kerja di BMT Madani Pati.

2. Pengaruh retensi karyawan terhadap keinginan pindah kerja

Sebagaimana penelitian yang dilakukan oleh Murti Sumarni mengatakan bahwa *employee retention* tidak berpengaruh secara signifikan terhadap *turnover intention*. *Turnover intention* tidak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja. Sebab retensi karyawan atau *employee retention* merupakan kemampuan perusahaan untuk mempertahankan karyawan potensial yang dimiliki perusahaan untuk tetap loyal terhadap perusahaan. Tujuan dari retensi karyawan ialah untuk mempertahankan karyawan yang dianggap berkualitas yang dimiliki perusahaan selama mungkin, karena karyawan yang berkualitas merupakan harta yang tidak tampak (*intangible asset*) yang tak ternilai bagi perusahaan. Jadi jika karyawan yang berkualitas keluar dari perusahaan atas kehendak sendiri, maka hal tersebut merupakan kerugian modal intelektual bagi perusahaan. Para karyawan yang bekerja dalam jangka lama dan loyal akan membawa nilai perusahaan dan pengetahuan tentang berbagai proses organisasional dan diharapkan sensitifitasnya terhadap kebutuhan para pelanggan.

Melihat pemikiran di atas, maka:

H_a: Terdapat pengaruh negatif yang signifikan antara retensi karyawan terhadap keinginan pindah kerja di BMT Madani Pati.

H₀: Terdapat pengaruh positif yang signifikan antara retensi karyawan terhadap keinginan pindah kerja di BMT Madani Pati.

3. Pengaruh keamanan kerja dan retensi karyawan terhadap keinginan pindah kerja

Sebagaimana yang dikatakan oleh Hasibuan, bahwa pemeliharaan yang dilakukan harus efisien dan memberikan manfaat yang optimal bagi perusahaan dan karyawan. Pemeliharaan ini hendaknya meningkatkan keamanan, prestasi kerja, kesehatan dan loyalitas karyawan sehingga tidak akan terjadinya keinginan pindah kerja karyawan.

Melihat pemikiran di atas, maka:

Hipotesis 3

H_a : Terdapat pengaruh yang positif antara keamanan kerja dan retensi karyawan secara simultan terhadap keinginan pindah kerja di BMT Madani Pati.

H_0 : Terdapat pengaruh yang negatif antara keamanan kerja dan retensi karyawan secara simultan terhadap keinginan pindah kerja di BMT Madani Pati.

