BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia adalah aset penting dalam upaya peningkatan kualitas suatu masyarakat.[1] Bahkan dalam sebuah struktur organisasi atau kepemimpinan perusahaan misalnya, satu bagian khusus sengaja dibentuk untuk bertanggung jawab mengatur dan mengeksplorasi sumber daya manusia para anggota atau karyawan. Hal ini tentu karena hasil kerja dan karya sangat ditentukan oleh kualitas SDM seseorang. Sumber Daya Manusia (SDM) sangat dibutuhkan untuk mendukung aktivitas pengembangan perusahaan agar perusahaan bisa berkesinambungan dan tepat sasaran. Karena, apabila sumber daya manusianya dapat berjalan efektif, maka perusahaan tetap berjalan efektif.

Mengembangkan sumber daya manusia yang sejalan dengan visi dan misi perusahaan bukan pekerjaan mudah. Perusahaan dituntut untuk menyiapkan individu-individu yang mampu melakukan pekerjaan secara efektif dan efisien. Kendala yang terjadi pada perusahaan dalam pengembangan sumber daya manusia adalah tingginya intensi turnover karyawan yang mengakibatkan keluarnya karyawan dari perusahaan. Jika karyawan keluar, otomatis perusahaan akan merekrut kembali pegawai baru. Hal itu yang mengakibatkan pekerjaan perusahaan harus ditangani oleh

[1] H.A. Kholiq Arif, 2008, *Meningkatkan Sumber Daya Manusia,* PT LKis Pelangi Aksara ,Yogyakarta, hal. 5

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

pegawai baru yang masih dalam tahap awal. Secara tidak langsung, perusahaan mempunyai masalah baru dalam mengembangkan sumber daya manusia tersebut. McKinnon menyatakan bahwa penyebab utama *turnover* adalah karena kondisi lingkungan kerja yang buruk, upah yang terlalu rendah, jam kerja melewati batas, serta tiadanya jaminan sosial.[2]

Budaya organisasi adalah apa yang dipersepsikan karyawan dan cara persepsi itu menciptakan suatu pola keyakinan, nilai, dan ekspekstasi.[3] Budaya organisasi juga bermakna bersama (*shared meaning*) yang dianut oleh anggota organisasi yang membedakannya dari organisasi lainnya.[4] Artinya, apabila organisasi memiliki budaya yang lebih baik dari organisasi yang lainnya. Maka, individu akan memilih organisasi tersebut untuk dijadikan sebagai wadah dalam mengembangkan dirinya. Phiti Sithi Amnuai mengatakan bahwa faktor budaya organisasi meliputi, perilaku pemimpin, mengedepankan misi perusahaan, keteladanan pemimpin, proses pembelajaran, dan motivasi.[5]

Faktor yang lain turnover terjadi adalah faktor insentif. Suad Husnan mengatakan bahwa insentif merupakan suatu bentuk motivasi yang dinyatakan dalam bentuk uang.[6] Insentif menjadi suatu bentuk rangsangan yang diharapkan dapat memotivasi para karyawan untuk dapat memberikan hasil kerja yang baik kepada

---

[2] McKInnon dikutip oleh Ferry Novliadi, 2007,"*intensi turnover karyawan ditinjau dari budaya perusahaan dan kepuasan kerja".* Disertasi, Jurusan Psikologi Fakultas Kedokteran Universitas Sumatera Utara, hal. 4

[3] John M. Ivancvich, dkk, 2006, *Perilaku dan manajemen organisasi edisi ketujuh jilid 1*, PENERBIT ERLANGGA, Jakarta, hal. 44

[4] Jusmaliani, 2011, *Pengelolaan Sumber Daya Manusia,* Bumi Aksara, Jakarta, hal. 207

[5] Phiti Sithi Amnuai dikutip oleh Elsa Vosva Sari, 2013, "*Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Taspen (Persero) Cabang Yogyakarta",* Skripsi Program studi Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta.

[6] Heidjrachman suad Husnan, 1996, *Manajemen personalia,* Edisi Keempat, BPFE, Yogyakarta, hal. 161

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

perusahaan. *Turnover* terjadi apabila pegawai merasa bahwa insentif yang diberikan perusahaan kepada pegawai tidak sesuai dengan pekerjaannya.

Faktor yang juga mempengaruhi *turnover* terjadi dalam perusahaan yaitu beban kerja. Beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan atau unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu.[7] Maksudnya, beban kerja adalah tanggungjawab yang harus diselesaikan dan dikerjakan oleh karyawan dalam sebuah instansi.

Beban kerja dari setiap karyawan tidak sama sesuai dengan posisi dan *job disc* masing- masing karyawan. Jika karyawan tersebut merasa berat dengan pekerjannya kemudian waktunya yang kurang sesuai untuk penyelesain tugasnya maka karyawan tersebut akan merasa jenuh atas beban kmerja yang diembannya. Hal ini bisa memicu rasa kurang puas karyawan dengan kondisi yang seperti ini sehingga intensi *turnover* bisa terjadi dalam sebuah instansi.

Dari hal itu peneliti ingin meninjau dari segi budaya organisasi, insentif, dan beban kerja. Bagaimana intensi *turnover* terjadi dalam sebuah perusahaan. Kemudian, lembaga yang akan dijadikan objek penelitian untuk mengetahui bagaimana intensi *turnover* karyawan ditinjau dari budaya organisasi, insentif, dan beban kerja (Studi Kasus di Yayasan Pesantren Al- Qur'an Nurul Falah Surabaya). Yayasan ini adalah lembaga yang berbasis islam yaitu Yayasan Pesantren Al- Qur'an Nurul Falah Surabaya yang berlokasi di Jl Ketintang

[7] Soleman, A, 2011, *Analisis Beban Kerja Ditinjau Dari Faktor Usia Dengan Pendekatan* Recommended Weiht Limit. ARIKA, hal. 5.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Timur PTT-VB Surabaya.[8] Peneliti tertarik ingin meneliti bagaimana intensi *turnover* karyawan ditinjau dari budaya organisasi, intensi *turnover* karyawan ditinjau dari insentif, dan intensi *turnover* karyawan ditinjau dari beban kerja (Studi Kasus di Yayasan Pesantren Al- Qur'an Nurul Falah Surabaya).

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana intensi *turnover* karyawan ditinjau dari budaya organisasi (Studi Kasus di Yayasan Pesantren Al- Qur'an Nurul Falah Surabaya)?
2. Bagaimana intensi *turnover* karyawan ditinjau dari insentif (Studi Kasus di Yayasan Pesantren Al- Qur'an Nurul Falah Surabaya)?
3. Bagaimana intensi *turnover* karyawan ditinjau dari beban kerja (Studi Kasus di Yayasan Pesantren Al- Qur'an Nurul Falah Surabaya)?

C. Tujuan Penelitian

1. Mengetahui bagaimana intensi *turnover* karyawan ditinjau dari budaya organisasi (Studi Kasus di Yayasan Pesantren Al- Qur'an Nurul Falah Surabaya).
2. Mengetahui bagaimana intensi *turnover* karyawan ditinjau dari insentif (Studi Kasus di Yayasan Pesantren Al- Qur'an Nurul Falah Surabaya).
3. Mengetahui bagaimana intensi *turnover* karyawan ditinjau dari beban kerja (Studi Kasus di Yayasan Pesantren Al- Qur'an Nurul Falah Surabaya).

[8] www.nurulfalah-sby.com diakses pada tanggal 20 juni 2016.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat secara teoritis
   a. Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan bagi pengembangan ilmu dan pengetahuan yang berhubungan dengan pengembangan manajemen sumber daya manusia di lembaga Islam.
   b. Mampu menarik minat pembaca untuk turut berantusias dalam pengembangan sumber daya manusia pada sebuah perusahaan.
2. Manfaat secara praktis
   a. Menjadi bahan pertimbangan bagi Yayasan Pesantren Al-Qur'an Nurul Falah Surabaya untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusianya di dalam membangun kualitas karyawan.
   b. Menambah bahan bacaan tentang masalah turnover di lingkungan akademisi dan instansi.
   c. Sebagai bahan informasi penelitian selanjutnya.

E. Definisi Konsep

1. Intensi *turnover*

   Intensi *turnover* adalah suatu gambaran tentang pikiran untuk keluar mencari pekerjaan di tempat lain, serta meninggalkan organisasi.[9] *Turnover intention* merupakan dampak terburuk dari ketidakmampuan

[9] Putri aninditatrini, 2013, "*intensi turnover ditinjau dari komitmen organisasi pada Rumah sakit qolbu insane mulia (QIM) Batang",*Skripsi, Jurusan Psikologi Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Surakarta, hal. 12.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

suatu organisasi dalam mengelola perilaku individu sehingga individu merasa memiliki intensi pindah kerja yang tinggi.[10]

Maksudnya, *Intensi turnover* juga merupakan kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya secara sukarela menurut pilihannya sendiri. Beberapa faktor yang berpengaruh terhadap *turnover*, diantaranya adalah faktor eksternal, yakni pasar tenaga kerja,faktor institusi yakni kondisi ruang kerja, upah, ketrampilan kerja, dan supervisi, karakteristik personal dari karyawan seperti intelegensi, sikap, masa lalu, jenis kelamin, minat, umur, dan lama bekerja serta reaksi individu terhadap pekerjaanya.

2. Budaya organisasi

Budaya organisasi adalah apa yang dipersepsikan karyawan dan cara persepsi itu menciptakan suatu pola keyakinan, nilai, dan ekspektasi.[11] Maksudnya, persepsi karyawan terhadap budaya dalam menciptakan keyakinan dalam dirinya. Fungsi dari budaya organisasi bermacam-macam yaitu, budaya berperan sebagai batas yang membedakan organisasi yang satu dari yang lainnya, budaya memberikan identitas diri pada anggota organisasi, budaya memfasilitasi timbulnya komitmen pada sesuatu yang lebih besar dari kepentingan diri individu, budaya menstabilkan sistem sosial, karena ia memberikan standart yang mengikat

[10] Yosua Melky, 2015, *Hubungan kepuasan kerja dan komitmen organisasi dengan intensi pindah*, jurnal psikologi, Vol.3, No.3, hal. 698.
[11] John m. ivancevich, 2006, *perilaku dan manajemen organisasi*, ERLANGGA: Jakarta, hal. 44

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

perilaku anggota organisasi, dan budaya berperan sebagai mekanisme control yang membentuk sikap dan perilaku anggota organisasi.[12]

3. Insentif

Insentif merupakan suatu bentuk motivasi yang dinyatakan dalam bentuk uang.[13] Tujuan utama insentif adalah untuk meningkatkan motivasi karyawan dalam upaya mencapai tujuan perusahaan dengan menawarkan perangsang finansial dan melebihi upah dan gaji dasar.[14] Maksudnya, Insentif diberikan kepada karyawan agar bisa memberikan semangat kerja pada mereka. Jika karyawan merasa semangat dalam bekerja, maka pekerjaan yang diharapkan organisasi lebih cepat terselesaikan dengan hasil yang baik.

4. Beban kerja

Beban kerja merupakan besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan atau unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu.[15] Maksudnya, jabatan yang diemban oleh karyawan dalam sebuah ikatan kerja di instansi. Beban kerja bisa terjadi jika dalam sebuah instansi tersebut karyawan merasa berat dan muncul ketidakpuasan karyawan terhadap pekerjaannya.

---

[12] Jusmaliani, 2011, *Pengelolaan sumber daya insani*, Bumi Aksara, Jakarta, hal. 209
[13] Heidjrachman suad Husnan, 1996, *Manajemen personalia*, Edisi Keempat, BPFE, Yogyakarta, hal. 161
[14] Sentot imam wahjono, 2008, *Manajemen tata kelola organisasi bisnis*, PT INDEKS: Jakarta, hal. 128
[15] Soleman, A, 2011, *Analisis Beban Kerja Ditinjau Dari Faktor Usia Dengan Pendekatan* Recommended Weiht Limit. ARIKA, hal. 5.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

F. Sistematika Pembahasan

Sistematika pembahasan berisi uraian garis besar tentang pokok bahasan dalam setip bab penelitian, yang disusun mulai awal hingga akhir mulai pendahuluan hingga kesimpulan.[16] Untuk itu, maka disusunlah sistematika pembahasan, antara lain:

Bab pertama adalah pendahuluan. Bab ini berisi tentang gambaran umum penelitian yang meliputi latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, definisi konsep dan sistematika pembahasan.

Bab kedua adalah kajian teoritik. Bab ini berisi tentang penelitian terdahulu yang relavan dan kerangka teori yang sudah dipadu dengan perspektif Islam.

Bab ketiga adalah metode penelitian. Bab ini berisi tentang metode penelitian yang menjelaskan tentang pendekatan dan jenis penelitian, lokasi penelitian, jenis dan sumber data, tahap-tahap penelitian, teknik pengumpulan data, teknik validitas data dan teknik analisis data.

Bab keempat adalah pembahasan. Bab ini berisi pembahasan yang memaparkan tentang Intensi turnover pegawai ditinjau dari budaya organisasi, citra organisasi, insentif, dan beban kerja (Studi Kasus di Yayasan Pesantren Al-Qur'an Nurul Falah Surabaya). Bab ini terbagi menjadi tiga sub pembahasan, yaitu gambaran umum obyek penelitian, penyajian data dan pembahasan hasil penelitian dengan menganalisis data yang telah didapatkan.

[16] Panduan penulisan skripsi jurusan manajemen dakwah, 2012, hal, 21

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Bab kelima adalah penutup. Bab ini berisi tentang kesimpulan serta rekomendasi. Terdapat tiga sub bab didalamnya, yaitu kesimpulan, saran dan rekomendasi dan keterbatasan penelitian.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id