

**ANALISIS *ALTERNATIVE ATTRACTIVENESS* DAN  
PENEMPATAN KERJA TERHADAP *TURNOVER INTENTION*  
DALAM PRESPEKTIF BISNIS ISLAM  
(Studi pada Karyawan J&T Express Way Kandis  
Bandar Lampung)**

**Skripsi**

**Diajukan untuk Melengkapi Tugas-tugas dan Memenuhi Syarat-Syarat  
Guna Mendapatkan Gelar Sarjana S1 dalam S.E**

Oleh:

**Ferdalia Thamara**

**NPM. 1851040378**

**Jurusan: Manajemen Bisnis Syariah**



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
RADEN INTAN LAMPUNG  
1443 H/2022 M**

**ANALISIS *ALTERNATIVE ATTRACTIVENESS* DAN  
PENEMPATAN ERJA TERHADAP *TURNOVER INTENTION*  
DALAM PRESPEKTIF BISNIS ISLAM  
(Studi pada Karyawan J&T Express Way Kandis  
Bandar Lampung)**

Skripsi

Diajukan untuk Melengkapi Tugas-tugas dan Memenuhi Syarat-Syarat  
Guna Mendapatkan Gelar Sarjana S1 dalam S.E

Oleh:

**Ferdalia Thamara**

**NPM. 1851040378**

**Jurusan: Manajemen Bisnis Syariah**



**Pembimbing I**

**: Fatih Fuadi, M. Si.**

**Pembimbing II**

**: Adib Fachry M.E. Sy.**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
RADEN INTAN LAMPUNG  
1443 H/ 2022 M**

## ABSTRAK

Tercapainya sasaran organisasi atau perusahaan dan kemampuan bersaing dari suatu perusahaan bergantung pada baik dan buruknya sistem pengelolaan dan pengembangan sumber daya manusia yang dilakukan oleh organisasi atau perusahaan. Sebagaimana dikemukakan bahwa dimensi pokok dari sumber daya manusia adalah perlakuan kepada seseorang yang mana nantinya akan menentukan kualitas dan kapabilitasnya. Dalam hal ini sumber daya manusia yang dimaksudkan ialah karyawan yang terdapat dalam sebuah organisasi atau perusahaan. Sumber daya manusia yang berkualitas pasti akan berdampak positif bagi suatu perusahaan, salah satunya dalam bidang pelayanan jasa. Salah satu fenomena yang seringkali terjadi dalam bidang pelayanan jasa adalah kualitas dari suatu perusahaan yang sedemikian baik dapat dirusak oleh berbagai perilaku dari karyawan perusahaan itu sendiri baik secara langsung maupun tidak langsung yang tidak mudah untuk dicegah. Salah satu pola perilaku seorang karyawan yaitu (*Turnover Intention*) keinginan berpindah yang menyebabkan timbulnya keputusan dari karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya.

Penelitian ini bertujuan untuk melihat bagaimana dampak alternative attractiveness dan penempatan kerja terhadap turnover intention yang ada pada karyawan J&T Express Way Kandis Bandar Lampung. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kualitatif, menggunakan teknik pengumpulan data dengan cara wawancara dan pengamatan, dengan data primer dan sekunder, alat analisis yang digunakan dalam metode ini yaitu pendekatan induktif. Data primer diperoleh langsung dari karyawan J&T Express Way Kandis Bandar Lampung. Sedangkan data sekunder berupa teori-teori atau data penunjang lainnya yang diperoleh dari pengumpulan data, jurnal, dan dokumentasi.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa tersedianya alternatif lain yang lebih menarik akan membuat karyawan J&T Express Way Kandis enggan untuk melanjutkan hubungan dengan perusahaan tempat dimana ia bekerja. Seperti yang kita ketahui bahwa banyak

sekali perusahaan ekspedisi yang ada di Indonesia, hal ini menunjukkan bahwa banyaknya alternatif yang tersedia bagi karyawan. Semakin banyaknya alternatif lain yang ada dan karyawan memberikan penilaian positif terhadap hal tersebut maka karyawan akan cenderung untuk melemahkan komitmen organisasional. Dan penempatan kerja yang ada pada J&T Express Way Kandis tidak mempengaruhi karyawan tersebut untuk meninggalkan pekerjaannya, dikarenakan sebagian besar posisi penempatan kerja yang ada pada J&T Express adalah sebagai sprinter (kurir) yang diutamakan dalam posisi ini ialah lebih kepada kinerja karyawan itu sendiri.

Kata Kunci: *Alternative Attractiveness*, Penempatan Kerja, *Turnover Intention*



## ABSTRACT

The achievement of organizational or company goals and the competitive ability of a company depends on the good and bad of the human resource management and development system carried out by the organization or company. As stated that the main dimension of human resources is the treatment of someone which will determine their quality and capability. In this case, the human resources referred to are employees who are in an organization or company. Quality human resources will definitely have a positive impact on a company, one of which is in the service sector. One of the phenomena that often occurs in the service sector is the quality of a company that is so good that it can be damaged by various behaviors of the company's employees, either directly or indirectly, which is not easy to prevent. One of the behavioral patterns of an employee is (Turnover Intention) the desire to move which causes the employee's decision to leave his job.

This study aims to see how the impact of alternative attractiveness and work placement on the turnover intention of employees of J&T Express Way Kandis Bandar Lampung. The method used in this study is a qualitative method, using data collection techniques by means of interviews and observations, with primary and secondary data, the analytical tool used in this method is an inductive approach. Primary data were obtained directly from employees of J&T Express Way Kandis Bandar Lampung. While secondary data in the form of theories or other supporting data obtained from data collection, journals, and documentation.

The results show that the availability of other, more attractive alternatives will make J&T Express Way Kandis employees reluctant to continue their relationship with the company where they work. As we know that there are many shipping companies in Indonesia, this shows that there are many alternatives available for employees. The more other alternatives that exist and employees give a positive assessment of them, the employees will tend to weaken organizational commitment. And the work placement at J&T Express Way Kandis

does not affect the employee to leave his job, because most of the job placement positions at J&T Express are as sprinters (couriers) the priority in this position is more to the performance of the employees themselves.

Keywords: Alternative Attractiveness, Work Placement, Turnover Intention



## SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Ferdalia Thamara  
NPM : 1851040378  
Jurursan/Prodi : Manajemen Bisnis Syariah  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Menyatakan Bahwa Skripsi Yang Berjudul “Analisis *Alternative Attractiveness* Dan Penempatan Erja Terhadap *Turnover Intention* Dalam Prespektif Bisnis Islam (Studi Pada Karyawan J&T Express Way Kandis Bandar Lampung)” adalah benar-benar merupakan hasil karya penyusun sendiri, bukan duplikasi ataupun saduran dari karya orang lain kecuali pada bagian yang telah dirujuk dan disebut dalam *footnote* atau daftar Pustaka. Apabila dilain waktu terbukti adanya penyimpangan dalam karya ini, maka tanggung jawab sepenuhnya ada pada penyusun.

Demikian surat pernyataan ini saya buat agar dapat dimaklumi.

Bandar Lampung. 15 Mei 2022

Penulis,



**Ferdalia Thamara**

NPM. 1851040378

## MOTTO

يَا أَيُّهَا الْإِنْسَانُ إِنَّكَ كَادِحٌ إِلَىٰ رَبِّكَ كَدْحًا فَمُلَاقِيهِ ﴿٦﴾

*"Wahai manusia! Sesungguhnya kamu telah bekerja keras menuju Tuhanmu, maka kamu akan menemui-Nya."*

(Q.S Al-Insyiqaq :6)





## PERSEMBAHAN

Dengan mengucapkan syukur yang sebesar-besarnya kepada Allah SWT yang senantiasa memberikan nikmat kesehatan, perlindungan dan kelancaran, penulisan skripsi ini saya persembahkan kepada:

1. Kedua orangtuaku tercinta, Bapak Bambang Kuncoro Erwin dan Ibunda Nurhidayah, yang telah memberikan kasih sayang, doa, dukungan serta motivasi baik secara moril maupun materil, dan pengorbanan yang tiada henti.
2. Saudara kandungku, Nadin Daffa Mahardika dan Nadia Daffa Mahardika yang telah memberikan semangat untuk menyelesaikan tugas akhir ini.
3. Almamater tercinta UIN Raden Intan Lampung





**KEMENTERIAN AGAMA  
UIN RADEN INTAN LAMPUNG  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

Alamat Jl. Let. Kol. Hii. EndroSuratminSukarameBandar Lampung 35131 Telp.(0721) 780887

**PERSETUJUAN**

**Judul**

**：“Analisis Alternative Attractiveness dan Penempatan Kerja Terhadap Turnover Intention Dalam Prespektif Bisnis Islam (Studi Pada Karyawan J&T Express Way Kandis Bandar Lampung)**

**Nama**

**: Ferdalia Thamara**

**NPM**

**: 1851040378**

**Program Studi**

**: Manajemen Bisnis Syariah**

**Fakultas**

**: Ekonomi dan Bisnis Islam**

**MENYETUJUI**

Untuk dimunaqasyahkan dan dipertahankan dalam Sidang Munaqasyah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

UIN Raden Intan Lampung

**Pembimbing I**

**FatihFuadi, M.Si**

**NIP.198512192015031006**

**Pembimbing II**

**Adib Fachry, M.E.Sy**

**NIP. 198910302019031013**

Mengetahui,

**Ketua Jurusan Manajemen Bisnis Syariah**

**Dr. Ahmad Habibi, S.E., M.E**

**NIP. 197905142003121003**



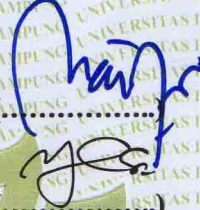

**KEMENTERIAN AGAMA  
 UIN RADEN INTAN LAMPUNG  
 FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

*Alamat Jl. Let. Kol. Ht. Endro Suratmin Sukarame Bandar Lampung 35131 Telp. (0721) 780887*

**PENGESAHAN**

Skripsi dengan judul **“Analisis Alternative Attractiveness dan Penempatan Kerja Terhadap Turnover Intention Dalam Prespektif Bisnis Islam (Studi Pada Karyawan J&T Express Way Kandis Bandar Lampung)”** disusun oleh **Ferdalia Thamara, NPM: 1851040378**, Program Studi Manajemen Bisnis Syariah, telah di Ujikan dalam sidang Munaqosyah di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung pada Hari/Tanggal : Senin, 20 Juni 2022.

**TIM PENGUJI**

- Ketua** : Dr. Hanif, S.E., M.M 
- Sekretaris** : Yeni Susanti, MA. 
- Penguji I** : Dr. Muhammad Iqbal Fasa, M.E. 
- Penguji II** : Fatih Fuadi, M.Si 
- Penguji III** : Adib Fachry, M.E.Sy 

Mengetahui,  
 Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam



**Prof. Dr. Agus Santanto, M.M, Akt., C.A**

HP: 089262008011008

## RIWAYAT HIDUP

Penulis bernama Ferdalia Thamara dilahirkan di Kalianda, pada tanggal 25 Februari 2000. Merupakan anak pertama dari tiga bersaudara, dari pasangan Bapak Bambang Kuncoro Erwin dan Ibu Nurhidayah. Jenjang pendidikan formal yang pernah ditempuh penulis antara lain:

1. Sekolah Dasar di SDS Tunas Bangsa Bratasena Adiwarna pada Tahun 2006-2012
2. Sekolah Menengah Pertama di SMP TMI Raudlatul Qur'an Metro pada Tahun 2012-2015
3. Sekolah Menengah Atas di SMA TMI Raudlatul Qur'an Metro pada Tahun 2015-2018
4. Pada tahun 2018 penulis masuk ke Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Jurusan Manajemen Bisnis Syariah.



Bandar Lampung, 22 April  
2022  
Penulis,

**Ferdalia Thamara**  
NPM. 1851040378

## KATA PENGANTAR

Puji Syukur penulis haturkan kehadirat Allah SWT yang telah memberikan hidayah, ilmu pengetahuan, kekuatan, dan petunjuk-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Analisis Alternative Attractiveness dan Penempatan Kerja Terhadap Turnover Intention Dalam Prespektif Bisnis Islam (Studi pada J&T Express Way Kandis Bandar Lampung).” Shalawat dan salam senantiasa selalu tercurahkan kepada nabi Muhammad SAW, para sahabat, keluarga, pengikut-Nya yang taat pada ajaran agama-Nya.

Skripsi ini disusun untuk memenuhi dan melengkapi salah satu syarat guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (S.E) pada program Strata Satu (S1) Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Jurusan Manajemen Bisnis Syariah UIN Raden Intan Lampung. Dalam penyusunan skripsi ini, penulis menyadari masih banyak terdapat kekurangan dan kekeliruan, ini semata-mata karena keterbatasan pengetahuan dan pengalaman yang penulis miliki.

Penyelesaian skripsi ini tidak terlepas dari bantuan berbagai pihak. Untuk itu, penulis merasa perlu menyampaikan ucapan terima kasih dan penghargaan setinggi-tingginya kepada yang terhormat :

1. Bapak Prof. Dr. Tulus Suyanto., M. M, Akt., C.A selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Intan Lampung beserta jajarannya yang telah memberikan surat izin penghantar penelitian kepada penulis sehingga penelitian ini dapat berjalan lancar dan sesuai dengan semestinya.
2. Bapak Dr. Ahmad Habibi, S. E., M. E. selaku ketua jurusan Manajemen Bisnis Syariah. Terima kasih atas petunjuk dan arahan yang diberikan selama masa studi di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Intan Lampung.
3. Bapak Fatih Fuadi, M.S.I selaku pembimbing I dan Bapak Adib Fachry, M. E. Sy selaku pembimbing II yang telah meluangkan waktu, perhatian, bimbingan, nasehat dan ilmunya untuk mengarahkan dan memotivasi penulis.
4. Bapak dan ibu dosen serta karyawan dan staf di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Intan Lampung yang telah memberikan motivasi dan ilmu yang bermanfaat kepada penulis hingga dapat menyelesaikan studi.
5. Kedua orangtuaku tercinta, Bapak Bambang Kuncoro Erwin dan Ibunda Nurhidayah, yang telah memberikan kasih sayang, doa, dukungan serta

motivasi baik secara moril maupun materil, dan pengorbanan yang tiada henti.

6. Saudari kandungku, Nadin Daffa Mahardika dan Nadia Daffa Mahardika yang telah memberikan semangat untuk menyelesaikan tugas akhir ini.
7. Karyawan J&T Express Way Kandis Bandar Lampung yang telah memberikan dukungan penuh, serta memberikan data-data guna untuk menyelesaikan penelitian ini.
8. Kepada Sulthon Fawwaz Zul yang telah membantu, menemani dan memberikan dukungan penuh dalam menyelesaikan skripsi ini.
9. Kepada teman-teman seperjuangan Annisa Uswatun Hasanah, Ayu Putri Lestari, Handryani Januarita, Fivi Dian Eka Putri dan Rosma Dewi yang selalu menemani dan memberikan semangat satu sama lain selama menempuh pendidikan.
10. Sahabat seperjuangan MBS Kelas F Angkatan 2018 yang selalu memberikan keceriaan dan warna kekeluargaan.
11. Serta Almameter UIN Raden Intan Lampung Tercinta.

Penulis sangat menyadari bahwa penelitian dan tulisan ini jauh dari sempurna. Hal ini tidak lain disebabkan karena batasan kemampuan yang penulis miliki. Semoga skripsi ini manfaat bagi semua pembaca khususnya bagi akademik di Jurusan Manajemen Bisnis Syariah UIN Raden Intan Lampung.

Bandar Lampung, 15 Mei  
2022  
Penulis,

**Ferdalia Thamara**  
NPM. 1851040378

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	i
<b>ABSTRAK</b> .....	ii
<b>SURAT PERNYATAAN</b> .....	vi
<b>HALAMAN PERSETUJUAN</b> .....	vii
<b>HAALAMAN PENGESAHAN</b> .....	viii
<b>MOTTO</b> .....	ix
<b>PERSEMBAHAN</b> .....	x
<b>RIWAYAT HIDUP</b> .....	xi
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	xii
<b>DAFTAR ISI</b> .....	xiv
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	xvii
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	xviii
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	xix

### **BAB I PENDAHULUAN**

A. Penegasan Judul .....	1
B. Latar Belakang Masalah .....	2
C. Fokus dan Subfokus Penelitian .....	7
D. Rumusan Masalah .....	8
E. Tujuan Penelitian .....	8
F. Manfaat Penelitian .....	8
G. Kajian Penelitian Terdahulu Yang Relevan .....	9
H. Metode Penelitian .....	13
I. Sistematika Pembahasan .....	18

### **BAB II LANDASAN TEORI**

A. Tinjauan Teori .....	21
1. Manajemen Sumber Daya Manusia .....	21
a. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia .....	21
b. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia .....	23
c. Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia .....	25
d. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia .....	28
e. Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Pandangan Islam .....	28
2. <i>Alternative Attractiveness</i> .....	30
a. Pengertian <i>Alternative Attractiveness</i> .....	30

b. Indikator <i>Alternative Attractiveness</i> .....	31
3. Penempatan Kerja .....	32
a. Pengertian Penempatan Kerja .....	32
b. Tujuan dan Manfaat Penempatan Kerja .....	33
c. Bentuk-Bentuk Penempatan Kerja .....	34
d. Dimensi Penempatan Kerja .....	35
e. Penempatan Kerja dalam Pandangan Islam.....	36
4. <i>Turnover Intention</i> .....	37
a. Pengertian <i>Turnover Intention</i> .....	37
b. Dampak <i>Turnover Intention</i> .....	39
c. <i>Turnover Intention</i> dalam Pandangan Islam .....	39
5. Bisnis dalam Prespektif Islam .....	43
a. Konsep Bisnis dalam Islam.....	43
b. Prinsip-prinsip Bisnis dalam Islam .....	45
c. Etika Bisnis Islam.....	46
d. Landasan Normatif Etika Bisnis Islam.....	48

### **BAB III DESKRIPSI OBJEK PENELITIAN**

A. Gambaran Umum Objek .....	51
1. Sejarah Singkat Perusahaan J&T Express.....	51
2. Visi, Misi, dan Motto J&T Express .....	52
3. Lokasi J&T Express Way Kandis .....	53
4. Jumlah J&T Express Way Kandis Bandar Lampung .....	53
5. Struktur Organisasi J&T Express Way Kandis Bandar Lampung .....	54
6. Tugas dan Tanggungjawab.....	54
7. Jam Kerja J&T Express Way Kandis Bandar Lampung .....	56
8. Standar Operasional Prosedur (SOP) Penampilan Karyawan J&T Express .....	56
9. Etika Sprinter.....	57
10. Standar Operasional Prosedur (SOP) Syarat Pendaftaran Karyawan J&T Express .....	59
B. Penyajian Fakta dan Data Penelitian.....	59
1. <i>Alternative Attractiveness</i> Pada J&T Express Way Kandis Bandar Lampung .....	59
2. Data Karyawan J&T Express Berdasarkan Tingkat Usia ....	61
3. Data Karyawan J&T Express Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	61
4. Data Karyawan J&T Express Berdasarkan Lama Bekerja ..	61
5. Penempatan Kerja pada Karyawan J&T Express Way	



Kandis Bandar Lampung.....	62
----------------------------	----

#### **BAB IV ANALISIS PENELITIAN**

A. Analisis Data Penelitian .....	67
B. Temuan Penelitian.....	71
1. Dampak <i>Alternative Attractiveness</i> Terhadap <i>Turnover Intention</i> Pada Karyawan J&T Express Way Kandis Bandar Lampung .....	71
2. Dampak Penempatan Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i> Pada Karyawan J&T Express Way Kandis Bandar Lampung .....	72
3. Pandangan Bisnis Islam Mengenai Dampak <i>Alternative Attractiveness</i> dan Penempatan Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i> .....	73

#### **BAB V PENUTUP**

A. Simpulan.....	81
B. Rekomendasi.....	82

#### **DAFTAR RUJUKAN LAMPIRAN**



## DAFTAR TABEL

1. Data Turnover Karyawan J&T Express Way Kandis 2021 .....	6
2. Data Jumlah Karyawan J&T Express Way Kandis.....	58
3. Jam Kerja Karyawan J&T Express Way Kandis .....	61
4. Data Jumlah Karyawan Berdasarkan Pilihan Jenis Perusahaan .....	65
5. Nama Perusahaan Sebagai Alternative Attractiveness Karyawan J&T Express Way Kandis .....	66
6. Data Karyawan J&T Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	66
7. Data Karyawan J&T Berdasarkan Tingkat Usia .....	66
8. Data Karyawan J&T Berdasarkan Lama Bekerja .....	67
9. Data Jumlah Karyawan Berdasarkan Jenis Perusahaan .....	71
10. Nama Perusahaan Sebagai Alternative Attractiveness Karyawan J&T Express Way Kandis .....	71
11. Data Keinginan Untuk Pindah Berdasarkan Tingkat Usia .....	72
12. Data Keinginan Untuk Pindah Berdasarkan Tingkat Pendidikan .....	72
13. Data Keinginan Untuk Pindah Berdasarkan Tingkat Lama Bekerja..	73



## DAFTAR GAMBAR

Gambar 1 Struktur Organisasi J&T Express Way Kandis Bandar Lampung .....	59
--	----



## DAFTAR LAMPIRAN

Pedoman Wawancara .....	xviii
Catatan Lapangan.....	xli
Laporan Dokumentasi .....	xlvi



# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Penegasan Judul

Pada kerangka awal guna mendapat gambaran yang jelas mempermudah dan memperjelas pemaknaan tentang judul skripsi, serta memberikan batasan terhadap arti kalimat dalam skripsi ini. Pemberian penegasan judul bertujuan agar pembaca memperoleh gambaran yang jelas dari makna yang dimaksud, penulis akan secara singkat menguraikan beberapa istilah dari judul skripsi ini. Adapun judul skripsi ini adalah:

**“ANALISIS *ALTERNATIVE ATTRACTIVENESS* DAN PENEMPATAN KERJA TERHADAP *TURNOVER INTENTION* DALAM PRESPEKTIF BISNIS ISLAM (STUDI PADA KARYAWAN J&T EXPRESS WAY KANDIS BANDAR LAMPUNG)”**

Secara terperinci yang dimaksud dengan beberapa istilah-istilah tersebut adalah:

#### 1. Analisis

Secara bahasa analisis adalah penyelidikan terhadap suatu peristiwa untuk mengetahui keadaan sebenarnya sebab musabab dan duduk perkaranya.<sup>1</sup>

Analisis adalah kegiatan berpikir untuk menguraikan suatu keseluruhan menjadi komponen sehingga dapat mengenal tanda-tanda komponen, hubungannya satu sama lain dan fungsi masing-masing dalam satu keseluruhan yang terpadu.<sup>2</sup>

#### 2. *Alternative Attractiveness*

*Alternative Attractiveness* adalah suatu faktor penarik (Pull Factor) seseorang untuk beralih ke tempat lain. Atau faktor penarik Pull factors seseorang untuk melakukan migrasi bisa berupa adanya peluang yang lebih baik, penghasilan yang meningkat, kondisi atau lingkungan yang lebih nyaman serta faktor penarik lainnya.<sup>3</sup>

---

<sup>1</sup> Sri sukesi Adiwimarta, Adi Sunaryo, dkk, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, 3 ed (Jakarta : Balai Pustaka, 2005), 43.

<sup>2</sup> Komaruddin. *Ensilopedia Manajemen*, 5 ed (Jakarta: Bumi Aksara 2001), 74.

<sup>3</sup> Bansal, H.S, S.F. Taylor dan Y.S. James, "Migrating" to New Service Provider. Toward a Unifying Framework of Consumers Switching Behaviors," *Journal of The Academy of Marketing*, Science 2005

### 3. Penempatan Kerja

Penempatan Kerja adalah menempatkan posisi seseorang kedalam posisi pekerjaan yang tepat, seberapa baik seorang karyawan cocok dengan pekerjaannya akan mempengaruhi jumlah dan kualitas pekerjaan.<sup>4</sup>

### 4. *Turnover Intention*

*Turnover Intention* adalah suatu gambaran tentang pemikiran atau niat seorang karyawan untuk meninggalkan organisasi atau perusahaan serta keinginan mencari pekerjaan ditempat lain.<sup>5</sup>

### 5. Perspektif Bisnis Islam

a. Perspektif ialah pandangan atau sudut pandang<sup>6</sup>

b. Bisnis Islam ialah bisnis dalam berbasis syariah yang membawa wirausaha muslim kedalam kesejahteraan dunia dan akhirat nantinya dengan memenuhi standar perilaku bisnis yaitu takwa, kebaikan, ramah dan amanah<sup>7</sup>

Berdasarkan penjelasan istilah dan study kasus yang dipilih, maka secara keseluruhan yang dimaksud dengan judul penelitian “Analisis *Alternative Attractiveness* dan Penempatan Kerja Terhadap *Turnover Intention* (Study Pada Karyawan J&T Express Way Kandis Bandar Lampung) adalah untuk melihat bagaimana *Alternative Attractiveness* dan Penempatan Kerja Pada Karyawan J&T Express Way Kandis Bandar Lampung.

## B. Latar Belakang Masalah

Era globalisasi sekarang ini yang semakin melangkah maju menimbulkan dampak rivalitas yang sengit dalam dunia bisnis dan organisasi. Kondisi yang demikian ini mendorong setiap organisasi atau perusahaan mengelola sumber daya manusia yang tangkas, kreatif, kompetitif, berkualitas dan memiliki kemampuan lebih sehingga dapat mencapai hasil yang lebih baik kedepannya. Untuk mampu berdaya saing tinggi, perusahaan harus memiliki sumber daya manusia yang

---

<sup>4</sup> Mathis dan Jackson. *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Human Resource Management). (Jakarta:2006), 118

<sup>5</sup> Bansal, H.S., S.F.Taylor, dan Y.S.James, "Migrating" to New Service Providers: Toward a Unifying Framework of Consumers' Switching Behaviors, *Journal of the Academy of Marketing*, Science 2005

<sup>6</sup> Kunarjo, *Glosarium Ekonomi Keuangan Dan Pembangunan*, UI Press, (Jakarta: 2013), 529

<sup>7</sup> Ariyadi, *Bisnis Dalam Islam (Business In Islam)*, Jurnal Hadratul Madaniyah, Vol.5, No.1, (2018): 13-26, <https://doi.org/10.33084/jhm.v5i1.158>

mempunyai etos kerja yang tinggi sebagai faktor utama penentu keberlangsungan aktivitas bisnis agar perusahaan dapat mencapai tujuannya secara efektif dan efisien<sup>8</sup>.

Tercapainya sasaran organisasi atau perusahaan dan kemampuan bersaing dari suatu perusahaan bergantung pada baik dan buruknya sistem pengelolaan dan pengembangan sumber daya manusia yang dilakukan oleh organisasi atau perusahaan. Sebagaimana dikemukakan bahwa dimensi pokok dari sumber daya manusia adalah perlakuan kepada seseorang yang mana nantinya akan menentukan kualitas dan kapabilitasnya<sup>9</sup>. Dalam hal ini sumber daya manusia yang dimaksudkan ialah karyawan yang terdapat dalam sebuah organisasi atau perusahaan.

Sumber daya manusia yang berkualitas pasti akan berdampak positif bagi suatu perusahaan, salah satunya dalam bidang pelayanan jasa. Salah satu fenomena yang seringkali terjadi dalam bidang pelayanan jasa adalah kualitas dari suatu perusahaan yang sedemikian baik dapat dirusak oleh berbagai perilaku dari karyawan perusahaan itu sendiri baik secara langsung maupun tidak langsung yang tidak mudah untuk dicegah. Salah satu pola perilaku seorang karyawan yaitu (*Turnover Intention*) keinginan berpindah yang menyebabkan timbulnya keputusan dari karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya. Perputaran adalah proses dimana karyawan meninggalkan organisasi dan harus digantikan<sup>10</sup>.

Turnover merupakan keinginan karyawan untuk berhenti kerja dari perusahaan secara sukarela atau pindah dari satu tempat ke tempat kerja yang lain menurut pilihannya sendiri<sup>11</sup>. Tindakan *Turnover Intention* juga merupakan hak bagi seorang karyawan dalam menentukan keputusannya apakah akan tetap menjadi bagian dari perusahaan ataupun keluar dari keanggotaan perusahaan tersebut. Namun situasi yang seperti itu tidaklah selamanya negatif karena kemungkinan seorang karyawan yang ingin pindah dari perusahaan dimana ia bekerja untuk memperoleh kesempatan yang lebih baik atau juga ingi keluar dari perusahaan karena sudah tidak mendapatkan kenyamanan dalam situasi ditempat kerja.

---

<sup>8</sup> Bintoro dan Daryanto, *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*, 1 ed. (Yogyakarta : Gava Media, 2017), 112.

<sup>9</sup> Edi Sutrisno , *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 8 ed. (Jakarta: Kencana, 2016), 146

<sup>10</sup> Mathis,Robert L,dan John Jackson, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 10 ed. (Jakarta : Salemba Empat, 2006), 125

<sup>11</sup> Rivai, Veithzal, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, (Jakarta : Raja Grafindo Persada, 2009), 238

Tindakan *Turnover Intention* perlu ditanggapi dengan serius oleh pihak manajemen terlebih oleh divisi sumber daya manusia. Menurut Suwandi dan Indriantoro “Perusahaan yang mempunyai tingkat *Turnover* yang relatif tinggi, akan mempunyai potensi kerugian yang lebih banyak, baik itu biaya perekrutan, pelatihan yang telah diinvestasikan kepada karyawan, peningkatan kinerja yang pasti dikorbankan, maupun pengembangan yang sudah diterapkan”.

Terdapat banyak faktor yang dianggap sebagai pemicu keluarnya anggota organisasi atau seorang karyawan dari perusahaan. Seperti Penempatan Kerja, penempatan kerja yang tidak sesuai dengan keahlian atau passion seorang karyawan akan mengakibatkan tekanan kerja,terdapat banyak penelitian mengenai tekanan kerja karyawan, tekanan sebagai stres dimana kondisi dinamik dimana individu menghadapi peluang, kendala, atau tuntutan yang terkait dengan apa yang sangat diinginkannya dan yang hasilnya dipersepsikan sebagai tidak pasti tetapi penting. Schuler mengemukakan bahwa terdapat “4S” penyebab umum stress bagi banyak pekerja adalah Supervisor (atasan), Salary (gaji), Security (keamanan) dan Safety (keselamatan). Aturan-aturan kerja yang sempit dan tekanan-tekanan yang tinggi adalah penyebab utama stres. Gaji dapat menjadi penyebab stres bila dianggap tidak diberikan secara adil. Para pekerja juga dapat mengalami stres ketika merasa tidak pasti dalam hubungan dengan keamanan pekerja. Bagi banyak pekerja, rendahnya keamanan kerja dapat menimbulkan stres. Ketakutan akan kecelakaan di tempat kerja dan cedera-cedera serta ancaman kematian juga dapat menimbulkan stres. Penempatan kerja yang tidak sesuai dengan keahliannya juga dapat mengakibatkan stress sehingga para karyawan kerap melakukan tindakan *Turnover Intention* atau meninggalkan pekerjaanya.

Penjelasan-penjelasan sebelumnya mengenai hal-hal yang dapat mengurangi keinginan karyawan untuk pindah ke perusahaan lain lebih bersifat internal. Namun penting untuk diketahui bahwa juga terdapat faktor eksternal yang mempengaruhi niat karyawan untuk berpindah.

Adapun faktor eksternal yang mempengaruhi seseorang untuk pindah adalah karena adanya alternatif lain yang lebih menarik. Semakin tinggi tingkat *Alternative Attractiveness* maka akan semakin tinggi pula kemungkinan seseorang untuk melakukan perpindahan atau switching<sup>12</sup>. Selain itu, *Alternative Attractiveness* berpengaruh terhadap

---

<sup>12</sup> Bansal, H.S., S.F.Taylor, dan Y.S.James, "Migrating" to New Service Providers: Toward a Unifying Framework of Consumers' Switching Behaviors. Journal of the Academy of Marketing Science.2005



komitmen organisasional. Jika karyawan menyadari bahwa terdapat alternatif lain yang lebih menarik daripada pekerjaan saat ini, maka karyawan akan cenderung untuk kurang berkomitmen terhadap organisasi sehingga kemungkinan untuk meninggalkan organisasi akan semakin besar.

J&T Express merupakan perusahaan yang bergerak dibidang jasa, berfokus pada pelayanan jasa pengiriman barang yang mencakup seluruh wilayah Indonesia yang telah berdiri pada 20 agustus 2015 yang didirikan oleh Jet Lee dengan nama PT.Global Jet Express yang berkantor pusat di Pluit, Jakarta Utara, memiliki cabang cabang dan beroperasi di beberapa negara yaitu Malaysia, Vietnam, Filipina, Thailand, Singapura, Kamboja, dan China<sup>13</sup>

Misi J&T Express adalah berfokus pada orientasi pelayanan dan efisiensi pelanggan yang tentu tidak lepas dari sumber daya manusia. J&T Express memiliki beberapa masalah terkait dengan pengelolaan sumber daya manusia.

Berdasarkan dari hasil wawancara dengan beberapa karyawan J&T Express Way Kandis didapatkan beberapa keluhan yang menimbulkan masalah dalam bekerja antara lain:<sup>14</sup>

1. Alamat penerima sulit untuk ditemukan dikarenakan kurang jelas dan lengkap dalam penulisan alamat.
2. Sprinter (kurir) tidak hafal dengan daerah sehingga kurir harus membuka maps dan mencari lokasi alamat tersebut.
3. Penerima paket sulit dihubungi (no handphone tidak aktif)
4. Jauhnya jarak tempuh dari tempat tinggal karyawan ke tempat bekerja
5. Cuaca
6. Apabila paket yang datang sedikit, sprinter (kurir) saling memperebutkan paket sehingga menimbulkan konflik.

Dari beberapa kendala diatas maka fenomena yang terjadi pada Ekspedisi J&t Express yaitu adanya tindakan pengeluaran diri (*Turnover Intention*) oleh beberapa karyawan.

---

<sup>13</sup> Website J&T Express : <https://jet.co.id/about/company> Diakses : 20 Desember 2021 Pukul 20:14 WIB

<sup>14</sup> Yusri Aldiansah, *Kendala-Kendala Dalam Bekerja*, Wawancara, 05 Januari 2022 Pukul 13:41 WIB

Table 1

Data Turnover Karyawan J&amp;T Express Way Kandis 2021

No	Jabatan	Jumlah Karyawan
1.	AGUSTUS	7
2.	SEPTEMBER	2
3.	OKTOBER	5
4.	NOVEMBER	-
5.	DESEMBER	12
<b>Total</b>		<b>26 Karyawan</b>

Sumber Data: J&amp;T Express Way Kandis

Dari hasil observasi tingkat keluar masuknya karyawan yang diperoleh dari perusahaan, ditemukan bahwa hampir setiap bulannya perusahaan mengalami turnover. Ada banyak alasan yang melatarbelakangi karyawan keluar, diantaranya tidak betah bekerja, pindah kerja ketempat lain, atasan tidak bisa mengatur pembagian kerja, kondisi lingkungan kerja yang kurang kondusif, dan karyawan tidak mampu mengikuti perkembangan dan merasa kurang puas dengan pekerjaannya.<sup>15</sup>

Islam mengajarkan untuk bersungguh-sungguh dalam bekerja, sehingga orang yang berkerja tidak boleh putus asa bahkan ingin keluar dari pekerjaan tersebut sebagaimana dalam Al Quran Surat Al-Insyiqaq (84) ayat 6 berikut ini:

يَا أَيُّهَا الْإِنْسَانُ إِنَّكَ كَادِحٌ إِلَىٰ رَبِّكَ كَدْحًا فَمُلَاقِيهِ ﴿٦﴾

“Hai manusia, Sesungguhnya kamu telah bekerja dengan sungguh-sungguh menuju Tuhanmu, Maka pasti kamu akan menemukannya” (Q.S Al-Insyiqaq [84]:6)

Berdasarkan ayat diatas, menunjukkan bahwa apabila seseorang telah mendapatkan pekerjaan dan menjalaninya dengan sungguh-sungguh dan sepenuh hati maka beruntunglah ia. Jangan menyianyikan pekerjaan yang telah didapat, asalkan pekerjaan tersebut halal sesuai dengan tuntunan Allah SWT. Karena lebih baik bekerja daripada menjadi pengangguran atau meminta-minta. Setiap pekerjaan yang dilakukan, harus dilaksanakan dengan kesadaran dalam kerangka pencapaian Ridha Allah. Cara seperti ini akan memberi dampak positif kepada pekerja misalnya, dalam kesungguhan menghadapi pekerjaan.

<sup>15</sup> Faktor-faktor penyebab turnover intention, hasil wawancara karyawan J&T Express, 05 Januari 2022.

Jika seseorang sudah meyakini bahwa Allah SWT sebagai tujuan akhir hidupnya maka apa yang dilakukan di dunia pasti tidak akan dijalankan dengan sembarangan. dan akan mencari kesempurnaan dalam mendekati kepada Al - Haq dan akan mengoptimalkan seluruh kapasitas dan kemampuan inderawi yang berada pada dirinya dalam rangka mengaktualisasikan tujuan kehidupannya. Ini bisa berarti bahwa dalam bekerja ia akan sungguh-sungguh karena bagi dirinya bekerja tak lain adalah ibadah.

Didalam Al-Qur'an dijelaskan dalam surah Al-Qashash: 77

وَابْتَغِ فِيمَا آتَاكَ اللَّهُ الدَّارَ الْآخِرَةَ وَلَا تَنْسَ نَصِيبَكَ مِنَ الدُّنْيَا وَأَحْسِنْ  
كَمَا أَحْسَنَ اللَّهُ إِلَيْكَ وَلَا تَبْغِ الْفُسَادَ فِي الْأَرْضِ ۚ إِنَّ اللَّهَ لَا يُحِبُّ  
الْمُفْسِدِينَ ﴿٧٧﴾

*“Dan carilah pada apa yang telah dianugerahkan Allah kepadamu (kebahagiaan) negeri akhirat, dan janganlah kamu melupakan bahagianmu 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.” (Q.S Al-Qashash [28]: 77)*

Maka dengan memandang latar belakang diatas kiranya menarik untuk dilakukan penelitian agar melihat secara lebih detail bagaimana pengaruhnya *Alternative Attractiveness* dan Penempatan Kerja terhadap *Turnover Intention* pada karyawan J&T Express Way Kandis Bandar Lampung.

### C. Fokus dan Sub Fokus Penelitian

Fokus penelitian merupakan suatu penentu konsentrasi sebagai pedoman arah suatu penelitian dalam upaya mengumpulkan dan mencari informasi serta sebagai pedoman dalam mengadakan pembahasan atau penganalisaan sehingga penelitian tersebut benar-benar mendapatkan hasil yang diinginkan. Disamping itu fokus penelitian juga merupakan batas ruang dalam pengembangan penelitian supaya penelitian yang dilakukan tidak terlaksana dengan sia-sia karena ketidakjelasan dalam pengembangan pembahasan.

Dengan demikian fokus sang peneliti mengenai pada Alternative Attractiveness dan Penempatan Kerja Terhadap Turnover Intention Dalam Prespektif Bisnis Islam Pada Karyawan J&T Express Way Kandis Bandar Lampung. Dari fokus ini dibagi menjadi 3 (tiga) sub fokus penelitian yaitu :

1. Turnover Intention yang terjadi pada J&T Express Way Kandis Bandar Lampung
2. Dampak alternative attractiveness pada *turnover intention* karyawan J&T Express Way Kandis Bandar Lampung
3. Dampak penempatan kerja terhadap turnover intention karyawan J&T Express Way Kandis Bandar Lampung

#### **D. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas maka dapat diambil rumusan masalah sebagaimana berikut:

1. Bagaimana dampak *alternative Attractiveness* terhadap *turnover intention* pada karyawan J&T express way kandis bandar lampung?
2. Bagaimana dampak penempatan kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan J&T express way kandis bandar lampung?
3. Bagaimana dampak *alternative attractiveness* dan penempatan kerja terhadap *turnover intention* dalam prespektif bisnis islam?

#### **E. Tujuan Penelitian**

Pada umumnya suatu penelitian bertujuan untuk menemukan, menguji dan mengembangkan suatu pengetahuan. Berdasarkan uraian rumusan masalah diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk menjelaskan dampak *alternative attractiveness* terhadap *turnover intention* pada karyawan J&T express way kandis bandar lampung
2. Untuk menjelaskan dampak penempatan kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan J&T express way kandis bandar lampung
3. Untuk menjelaskan dampak *alternative attractiveness* dan penempatan kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan J&T express way kandis bandar lampung

#### **F. Manfaat Penelitian**

Penulis berharap penelitian ini dapat bermanfaat untuk penulis sendiri maupun orang lain, manfaat yang dapat diambil dari penelitian ini diantara lain:

1. Secara teoritis
  - a. Penelitian ini dapat memberikan sumbangan pemikiran yang bermanfaat bagi bidang keilmuan ekonomi islam.
  - b. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi rujukan untuk penelitian lanjutan, menjadi tambahan pembendaharaan bacaan, menambah pengetahuan mengenai strategi pemasaran melalui sosial media.
  - c. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi pemerintah dan instansi terkait dalam membuat kebijakan terkait penciptaan lapangan kerja inklusif.
2. Manfaat Praktis
  - a. Mengembangkan kemampuan berfikir kritis dengan pola pikir yang dinamis kemudian menuangkan dalam bentuk karya ilmiah. Menjadi tolak ukur kemampuan penulis dalam menerapkan ilmu yang didapat selama perkuliahan.
  - b. Hasil penelitian dapat menjadi bahan masukan dan pertimbangan bagi pihak-pihak yang berkepentingan.

#### **G. Kajian Penelitian Terdahulu Yang Relevan**

Dalam mendukung penelitian yang dilakukan pada J&T Express Way Kandis Bandar Lampung, maka ada beberapa penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian ini. Penelitian terdahulu bertujuan untuk membandingkan dan memperkuat atas hasil analisis yang dilakukan. Berikut merupakan penelitian yang relevan menurut penelitian terdahulu.

1. Penelitian yang dilakukan oleh Edi Suhanto (2009) yang berjudul Pengaruh Stress Kerja dan Iklim Organisasi Terhadap *Turnover Intention* Dengan Variabel Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening ( Studi di Bank Internasional Indonesia ),Metode penelitian yang digunakan ialah memakai kuantitatif yang mana hasilnya kepuasan kerja mempunyai hubungan signifikan negative terhadap *Turnover Intention*, komitmen organisasi mempunyai hubungan signifikan negative terhadap *Turnover Intention*, kepuasan kerja dan komitmen organisasi mempunyai hubungan signifikan negative terhadap *Turnover Intention*.<sup>16</sup>

---

<sup>16</sup> Suhanto, Edi, *Pengaruh Stres Kerja Dan Iklim Organisasi Terhadap Turnover Intention Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi di Bank Internasional Indonesia)*.(Masters thesis, program Pascasarjana Universitas Diponegoro, 2009)

**Perbedaan:** Yang berbeda dari penelitian yang akan dilakukan peneliti adalah pada variabel X1 yaitu *Alternative Attractiveness*, metode penelitian yang akan dilakukan peneliti adalah penelitian kualitatif dan objek penelitiannya yaitu pada J&T Express Way Kandis Bandar Lampung.

2. Penelitian yang dilakukan oleh Abdul Rozaq & Karyono yang berjudul Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, dan Penempatan Kerja Terhadap Turnover Intention (Studi Pada PT. Cabinindo Putra Departemen Machining), Metode penelitian pada penelitian ini ialah kuantitatif, yang mana hasilnya kepuasan kerja tidak berpengaruh yang signifikan terhadap tingkat turnover karyawan pada PT Cabinindo Putra Departemen Machining begitu pula penempatan kerja yang artinya PT. Cabinindo Putra telah melakukan penempatan kerja atas karyawannya dengan baik yang dapat menurunkan tingkat *Turnover Intention* karyawan tersebut<sup>17</sup>.

**Perbedaan:** Yang berbeda dari penelitian yang akan dilakukan peneliti adalah pada variabel X1 yaitu *Alternative Attractiveness*, metode penelitian yang akan dilakukan adalah penelitian kualitatif dan objek penelitian yang berbeda yaitu pada J&T Express Way Kandis Bandar Lampung.

3. Penelitian yang dilakukan oleh Sri Gunawan, Gancar Remanant dan Jovi Sulistiawan yang berjudul Pengaruh dan self congruity, performance *Alternative Attractiveness* terhadap dimediasi oleh kepuasan kerja dan *Turnover Intention* komitmen organisasional pada karyawan marketing industri perbankan surabaya, Metode Penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif yang mana hasil analisis jalur diperoleh bahwa kinerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja. company image *Attractiveness* berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat ketertarikan karyawan terhadap suatu perusahaan maka akan mengakibatkan semakin tinggi pula kepuasan kerja karyawan. Dan variable *Alternative Attractiveness* berpengaruh negatif signifikan terhadap komitmen organisasional. Hal ini mengindikasikan bahwa

---

<sup>17</sup> Abdul Rozaq, dan Karyono, *Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, dan Penempatan Kerja Terhadap Turnover Intention (Studi Pada PT. Cabinindo Putra Departemen Machining)*, (Universitas Pelita Bangsa, 2018)

tersedianya alternatif lain yang lebih menarik akan membuat karyawan enggan untuk melanjutkan hubungan dengan perusahaan<sup>18</sup>.

**Perbedaan:** Yang berbeda dari penelitian yang akan dilakukan peneliti adalah metode penelitian dan objek penelitian yaitu metode kualitatif dan objek penelitian dilakukan pada karyawan J&T Express Way Kandis Bandar Lampung.

4. Penelitian yang dilakukan oleh Rifqotul Maulidah (2011) yang berjudul Pengaruh Budaya Organisasi dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention. Metode penelitian ini menggunakan metode kuantitatif yang mana hasilnya budaya organisasi memiliki pengaruh signifikan positif. Koefisien regresi X1 sebesar 0.249 terhadap *Turnover Intention*. Stres kerja mempunyai pengaruh signifikan positif. Nilai dari koefisien X2 sebesar 0.138 terhadap *Turnover Intention*<sup>19</sup>.

**Perbedaan:** Yang berbeda dari penelitian yang akan dilakukan peneliti adalah pada variabel X1 dan X2 yaitu *Alternative Attractiveness* dan Penempatan Kerja, metode penelitian yang akan dilakukan peneliti adalah penelitian kualitatif dan objek penelitiannya yaitu pada J&T Express Way Kandis Bandar Lampung.

5. Penelitian yang dilakukan oleh Heni Triastuti dkk (2007) yang berjudul Faktor-faktor yang berpengaruh terhadap *Turnover Intention* auditor dengan locus of control sebagai variabel moderator. Metode penelitian ini menggunakan metode deskriptif asosiatif yang mana hasilnya variabel yang terdapat dalam faktor-faktor (komitmen organisasi, kepuasan kerja, dukungan pemimpin, locus of control, tekanan kerja) tersebut memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *Turnover Intention*<sup>20</sup>.

---

<sup>18</sup> Sri Gunawa, Gancar Candra Premananto, dan Jovi Sulistiawan *Pengaruh Self Congruity Performance dan Alternative Attractiveness Terhadap Turnover Intention Dimediasi oleh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional pada Karyawan Marketing Industri Perbankan Surabaya. Jurnal Ekonomi dan Bisnis Airlangga (JEBA)*, 23, (2), 2013 <https://e-journal.unair.ac.id/JEBA/article/view/4530>

<sup>19</sup> Maulidah, Rifqatul, *Pengaruh budaya organisasi dan stres kerja terhadap turnover intention pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Kantor Cabang Syariah Malang*. Undergraduate thesis, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim, (2011)

<sup>20</sup> Heni Triastuti dan B. Anggun Hilendri L., *Faktor-faktor yang Berpengaruh terhadap Turnover Intention Auditor dengan Locus Of*

**Perbedaan:** Yang berbeda dari penelitian yang akan dilakukan peneliti adalah variabel yang digunakan peneliti adalah *alternative attractiveness* dan penempatan kerja, sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Heni Triastuti adalah faktor-faktor yang berpengaruh terhadap *turnover intention*.

6. Penelitian yang dilakukan oleh Aningeti Prihandini Etnaningtyas(2011) yang berjudul Faktor- faktor yang mempengaruhi intensi *Turnover* pada karyawan PT. Alenatex Bandung. Metode penelitian ini menggunakan metode kuantitatif yang mana hasilnya menunjukkan bahwa group cohesiveness secara negatif mempengaruhi intensi *Turnover* meskipun tidak signifikan. Personality job fit secara positif mempengaruhi intensi *Turnover* meskipun tidak signifikan. Kepuasan kerja secara negatif mempengaruhi intensi *Turnover* meskipun tidak signifikan. Usia, jenis kelamin, status marital, pendidikan, dan masa kerja secara negatif mempengaruhi intensi *Turnover* dan signifikan. Namun, jika dilihat perdimensi, maka ditemukan bahwa dimensi conscientiousness, pay, dan promotion berpengaruh signifikan terhadap intensi *Turnover*<sup>21</sup>

**Perbedaan:** Yang berbeda dengan penelitian yang akan dilakukan peneliti adalah pada variabel yang digunakan, peneliti menggunakan X1 Alternative Attractiveness dan X2 Penempatan Kerja, metode yang digunakan peneliti adalah metode kualitatif dan objek penelitian dilakukan di J&T Express Way Kandis Bandar Lampung.

7. Penelitian yang dilakukan oleh Nurmalitasari Indah Wisantyo dan Harries Madiistriyatno, dengan judul Pengaruh Stres Kerja, Disiplin Kerja, dan Kepuasan Kerja Terhadap Intensi Turnover Intention (Studi pada Lembaga Pengelola Dana Bergulir Koperasi dan Usaha Mikro, Kecil dan Menengah). Metode Penelitian ini menggunakan metode Proportionate Stratified Random Sampling. Data diambil secara langsung menggunakan kuesioner dengan 72 orang responden pegawai Lembaga Pengelola Dana Bergulir, Koperasi dan Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (LPDB-KUMKM). Metode analisis

---

*Control sebagai Variabel Moderator*, Jurnal Riset Akuntansi AKSIOMA, Vol. 6, No. 1, 2007.

<sup>21</sup> Aningeti Prihandini Etnaningtyas, *Faktor- faktor yang mempengaruhi intensi Turnover pada karyawan PT. Alenatex Bandung*, ( Disertasi Fakultas Psikologi UIN Syarif Hidayatullah Jakarta ) 2011



yang digunakan digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan stres kerja, disiplin kerja, dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap intensi turnover. Hal ini berarti bahwa variasi intensi turnover (Y) dapat dijelaskan oleh ketiga variabel independen stres kerja (X1), disiplin kerja (X2), dan kepuasan kerja (X3). Hasil dari uji t, didapatkan hasil bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap intensi turnover, sedangkan stres kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap intensi turnover. Variabel Kepuasan kerja merupakan variabel yang paling besar pengaruhnya terhadap intensi turnover<sup>22</sup>.

**Perbedaan:** Yang membedakan adalah X1 X2 dan Y yang mana dalam penelitian selanjutnya yang akan diteliti oleh peneliti adalah Alternative Attractiveness (X1), Penempatan Kerja(X2), dan Turnover Intention (Y). Selain itu metode penelitian yang digunakan adalah kualitatif.

## H. Metode Penelitian

Kegiatan-kegiatan praktis dalam penelitian akan terlaksana dengan objektif dan ilmiah, serta mencapai hasil yang optimal apabila menggunakan metode penelitian yang tepat. Penggunaan metode penelitian yang tepat dalam suatu penelitian merupakan hal yang sangat bermakna, sebab dengan adanya metodologi penelitian akan memperlancar penelitian, untuk itu dalam bagian ini peneliti akan menjelaskan metode penelitian yang digunakan.

### 1. Jenis dan Sifat Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Metode kualitatif adalah penelitian untuk menggambarkan dengan lebih teliti ciri-ciri usaha untuk menentukan frekuensi terjadinya sesuatu hubungan yang lain. Penelitian yang digunakan penulis adalah penelitian lapangan (field research) dengan melakukan kegiatan dilapangan tertentu guna memperoleh berbagai data dan memperoleh informasi yang

---

<sup>22</sup> Nurmalitasari Indah Wisantyo dan Harries Madiistriyatno, *Pengaruh Stres Kerja, Disiplin Kerja, dan Kepuasan Kerja Terhadap Intensi Turnover Intention (Studi pada Lembaga Pengelola Dana Bergulir Koperasi dan Usaha Mikro, Kecil dan Menengah)*, Vol 5, No 1, (2015), 54-69

<https://doi.org/10.35968/m-pu.v6i2.170>

diperlukan<sup>23</sup>.

Penelitian ini bersifat deskriptif yaitu: penelitian yang bersifat memaparkan dan bertujuan untuk memperoleh gambaran (deskripsi) lengkap terhadap suatu yang diteliti. Sifat penelitian ini untuk menggambarkan atau mengangkat data sesuai dengan keadaan yang terjadi dilapangan. Sebagaimana yang diungkapkan oleh mardalis, bahwa penelitian deskriptif adalah penelitian yang bertujuan untuk menggambarkan, memaparkan, mencatat, menganalisa kondisi yang ada dan sedang terjadi.<sup>24</sup>

Berdasarkan pengertian diatas maka pengertian sifat penelitian yang penulis lakukan adalah suatu penelitian yang menggambarkan bagaimana *Alternativeattractiveness* dan penempatan kerja mempengaruhi *Turnover Intention* karyawan J&T Express Way Kandis Bandar Lampung.

## 2. Tempat Penelitian

Penelitian ini akan dilakukan untuk melihat bagaimana tingkat *Turnover Intention* karyawan J&T Express yang berlokasi di Jl. Ratu Dibalau No 22 77 Way Kandis Kecamatan Tanjung Senang Kota Bandar Lampung.

## 3. Sumber Data

Data yang digunakan dalam penelitian sebagai berikut :

### a. Data primer

Data primer (pokok) data yang dikumpulkan penelitian langsung dari sumber utamanya<sup>25</sup>. Data primer pada penelitian ini diperoleh langsung dari lokasi penelitian yaitu J&T Express Way Kandis Bandar Lampung melalui observasi dan wawancara secara langsung kepada karyawan J&T Express Way Kandis Bandar Lampung.

### b. Data sekunder

Data sekunder adalah teknik pengumpulan data berupa riset yaitu pengumpulan data yang dilakukan dengan cara membaca buku-buku, jurnal, data badan pusat statistik, dan sumber lainnya yang berkaitan dengan judul proposal yang dimaksud<sup>26</sup> yaitu mengenai Analisis

---

<sup>23</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Dan R &D*, (Bandung: Alfabeta, 2016), 9

<sup>24</sup> Rony Kountur, *Metode Penelitian* (Jakarta : Bumi Aksara 2005), 43

<sup>25</sup> V. Wiratna Sujarweni, *Metodologi Penelitian* (Yogyakarta: Pustaka Baru Press, 2016), 73.

<sup>26</sup> Ibid, h.42.

*Alternative Attractiveness dan Penempatan Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan J&T Express Way Kandis Bandar Lampung.*

#### 4. Populasi, Sampel dan Teknik Pengumpulan Data

##### a. Populasi

Populasi adalah himpunan keseluruhan karakteristik dari objek yang diteliti yang dibatasi oleh kriteria tertentu.<sup>27</sup> Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan J&T Express Way Kandis Bandar Lampung yang berjumlah sebanyak 45 orang.

##### b. Sampel

Sampel adalah suatu bagian dari keseluruhan serta karakteristik yang dimiliki oleh sebuah populasi. Ketika populasi besar tersebut, para peneliti tentunya tidak memungkinkan untuk mempelajari secara keseluruhan pada populasi tersebut akan ada beberapa kendala yang akan dihadapi seperti dana yang terbatas, tenaga dan waktu maka dalam hal ini perlu menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Selanjutnya apa yang dipelajari dari sampel tersebut maka akan mendapatkan kesimpulan yang nantinya akan diterapkan untuk populasi.<sup>28</sup>

Jumlah sampel semakin besar maka peluang kesalahan semakin kecil, dan begitu juga sebaliknya. Dalam menetapkan besar kecilnya sampel, tidaklah suatu ketetapan yang mutlak artinya tidak ada ketentuan berapa yang harus diambil sampel tersebut.

Sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh. Teknik sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel dimana semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.<sup>29</sup> Dengan demikian jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 45 orang.

##### c. Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data dapat dilakukan dalam berbagai hal seperti setting, sumber dan berbagai cara yang dapat dilakukan.

---

<sup>27</sup> Sedarmayanti, Hajah dan Syarifudin Hidayat, *Metodologi Kajian*, (Bandung : Mandar Maju, 2020), 124

<sup>28</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, (Bandung : Alfabeta, 2008), 118

<sup>29</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, (Bandung : Alfabeta, 2017), 85.

Pengumpulan data merupakan Langkah awal untuk sebagai dasar yang ditempuh oleh seorang peneliti dalam penelitiannya. Secara umum penelitian data yang diperoleh sesungguhnya secara objektif<sup>30</sup>.

Pengumpulan data merupakan langkah awal sebagai dasar yang ditempuh oleh seorang peneliti dalam penelitiannya.

Oleh karena itu, untuk mendapatkan data dalam penelitian penulis menggunakan beberapa teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu:

d. Observasi

Observasi adalah studi yang dilakukan secara sengaja dan sistematis tentang fenomena sosial dan gejala-gejala psikis dengan pada pengamatan dan pencatatan.<sup>31</sup> Observasi ini dilakukan secara langsung dengan cara mengumpulkan data pada penelitian, tidak hanya terbatas pada pengamatan semata melainkan juga pencatatan guna memperoleh data yang kongkrit dan jelas.

e. Wawancara

Wawancara adalah teknik pengumpulan data yang digunakan peneliti untuk mendapatkan keterangan-keterangan lisan melalui bercakap-cakap dan berhadapan muka dengan orang yang dapat memberikan keterangan kepada peneliti<sup>32</sup>. Dalam penelitian ini peneliti melakukan wawancara untuk mendapatkan data-data tentang bagaimana tingkat Turnover Intention yang ada pada J&T Express Way Kandis Bandar Lampung, untuk mendapatkan data-data yang konkrit maka penulis dapat melakukan wawancara bebas kepada karyawan J&T express Way Kandis Bandar Lampung sebagai responden.

f. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan pencarian data mengenai hal-hal atau variabel tertentu berupa catatan, transkrip, buku-buku, surat kabar, majalah dan sebagainya yang telah dapat

---

<sup>30</sup> Burhan Bungin, *Metodologi Penelitian Sosial dan Ekonomi*, (Jakarta: Kencana, 2017), 48.

<sup>31</sup> Kartono, Kartini, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, (Jakarta : Salemba Humanika, 2010), 54

<sup>32</sup> Mardalis, “*Metode Penelitian Suatu Pendekatan Proposal*” Cet.Ke-7, (Jakarta: Bumi Aksara, 2007), 64.

diperoleh oleh J&T Express.<sup>33</sup> Penulis menggunakan metode ini untuk mendapatkan data-data yang bersumber dari dokumentasi tertulis sesuai dengan keperluan penelitian sekaligus sebagai pelengkap untuk mencari data-data yang lebih konkrit dan jelas.<sup>34</sup>

## 5. Metode Analisis Data

Analisis data yakni suatu usaha yang bertujuan mengurai suatu masalah atau fokus kajian dibagian-bagian (decompotion) sehingga bagian-bagian tersebut terbentuk jadi susunan atau tatanan yang lebih jelas dan maknanya pun lebih mudah ditangkap serta duduk perkaranya bisa lebih dimengerti<sup>35</sup>.

Dalam proses analisis data dalam sebuah kajian kualitatif, ada beberapa langkah dan pengelompokan data yang harus dilakukan terlebih dahulu, yakni:

### a. Reduksi Data

Mereduksi data ialah merangkum, memilih hal hal pokok dalam bagian data yang penting, menemukan tema dan polanya. Dengan demikian, setelah melewati tahap ini maka data akan memberikan gambaran yang jelas, dan mempermudah proses peneliti dalam melakukan pengumpulan data berikutnya<sup>36</sup>

Data yang di peroleh merupakan data yang terkait dengan karyawan J&T Express Way Halim Bandar Lampung dan tingkat turnover intention karyawan J&T Express Way Halim Bandar Lampung, Lalu di sederhanakan dengan data yang relevan sehingga bisa menjawab dan memberi solusi pada permasalahan yang ada.

### b. Penyajian Data

Dalam kajian kualitatif, penyajian data bisa dilakukan dalam bentuk uraian, bagan, tabel, hubungan antar

---

<sup>33</sup> Suharsini Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2006), 231

<sup>34</sup> Syofian Siregar, *Statistik Deskriptif Untuk Penelitian*, (Jakarta : Rajawali Pers, 2012), 60

<sup>35</sup> D.Santori, Komariah Aan, *Metode Penelitian Kualitatif* ( Cetakan Keduabelas), (Bandung: Alfabeta, 2014), 200

<sup>36</sup> Joko Subagyo, *Metode Penulisan Dalam Teori dan Praktek*. ( Jakarta : Rineka Cipta, 2015), 247

kategori, *flowchart* dan lainnya. Dengan tahapan ini, data yang disajikan bisa terorganisasi, tersusun dalam pola hubungan sehingga mudah untuk dipahami.<sup>37</sup>

c. Pengambilan Kesimpulan dan Verifikasi

Kesimpulan yang dikemukakan pada tahap awal, di dukung oleh bukti-bukti yang valid dan konsisten saat kajian kembali ke lapangan mengumpulkan data, maka kesimpulan yang di kemukakan merupakan kesimpulan yang jelas dan kredibel, seperti yang telah di kemukakan bahwa masalah dalam kajian kualitatif masih bersifat sementara dan akan berkembang setelah kajian berada di lapangan.<sup>38</sup>

## I. Sistematika Pembahasan

Sistematika penulisan dalam penelitian ini berisi tentang keseluruhan penelitian yang terdiri dari bagian awal, bagian isi dan bagian akhir penelitian. Untuk mempermudah pembahasan dan penulisan skripsi ini maka terlebih dahulu penulis uraikan sistematika penelitian yang terdiri dari:

### BAB I. PENDAHULUAN

Bab ini berisi tentang penegasan judul, latar belakang masalah, fokus dan sub-fokus penelitian, rumusan masalah, tujuan dan kegunaan penelitian, kajian terdahulu yang relevan, metode penelitian, serta sistematika pembahasan.

### BAB II LANDASAN TEORI

Bab ini berisi tentang uraian beberapa teori dan referensi terkait dengan tema skripsi ini.

### BAB III DESKRIPSI OBJEK PENELITIAN

Bab ini berisi tentang deskripsi objek penelitian serta penyajian fakta dan data penelitian.

---

<sup>37</sup> Ibid, 249

<sup>38</sup> Ibid, 252

#### BAB IV ANALISIS PENELITIAN

Bab ini berisi analisis data penelitian dan temuan penelitian.

#### BAB V PENUTUP

Bab terakhir berisi kesimpulan, saran-saran atau rekomendasi. Kesimpulan menyajikan secara ringkas seluruh penemuan penelitian yang ada hubungannya dengan masalah penelitian. Kesimpulan diperoleh berdasarkan hasil analisis dan interpretasi data yang telah diuraikan pada bab-bab sebelumnya.



## BAB II LANDASAN TEORI

### A. Kajian Teori

#### 1. Manajemen Sumber Daya Manusia

##### a. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.<sup>39</sup>

Manajemen sumber daya manusia (SDM) adalah teknik atau prosedur yang berhubungan dengan pengelolaan dan pendayagunaan personalia sekolah/madrasah atau instansi (SDM), baik tenaga edukatif maupun tenaga administratif secara efektif dan efisien banyak tergantung pada kemampuan kepala sekolah/madrasah baik sebagai manager dan pemimpin pada lembaga pendidikan tersebut.<sup>40</sup>

Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu dari bidang manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian, sumber daya manusia dalam sebuah organisasi.<sup>41</sup>

Beberapa pakar atau sumber yang akan memberikan pandangan yang beragam tentang manajemen sumber daya manusia:

- 1) Pengertian manajemen sumber daya manusia menurut Marwansyah yaitu: Pendayagunaan sumber daya manusia di dalam organisasi yang dilakukan melalui fungsi-fungsi perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen dan seleksi, pengembangan sumber daya manusia, perencanaan dan pengembangan karir, pemberian kompensasi dan

---

<sup>39</sup> Hasibuan, Malayu S.P, *Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia , Fungsi SDM , Pengawasan*. 1 ed. ( Jakarta: Bumi Aksara, 2014), 9.

<sup>40</sup> Baharuddin dan Moh. Makin, *Manajemen Pendidikan Islam*, (Malang: UIN-Maliki Press, 2010), 61.

<sup>41</sup> Rivai, Veithzal dan Ella Jauvani Sagala, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*, 2 ed. ( Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada, 2013), 18.



kesejahteraan, keselamatan dan kesehatan kerja, serta hubungan industrial.<sup>42</sup>

- 2) Adapun Dessler berpendapat bahwa Manajemen sumber daya manusia adalah “Proses memperoleh, melatih, menilai, dan memberikan kompensasi kepada karyawan, memerhatikan hubungan kerja mereka, kesehatan, keamanan, dan masalah keadilan”.<sup>43</sup>
- 3) Definisi lain dari Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) yaitu Segala kegiatan yang berkaitan dengan pengakuan pada pentingnya pendidik dan tenaga kependidikan pada sekolah sebagai sumber daya manusia yang vital, yang memberikan sumbangan terhadap tujuan, dan memanfaatkan fungsi dan kegiatan yang menjamin bahwa sumber daya manusia dimanfaatkan secara efektif dan adil demi kemaslahatan individu, sekolah, dan masyarakat.<sup>44</sup>
- 4) Menurut S. Panggabean Manajemen Sumber Daya Manusia adalah “Proses yang terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, pimpinan dan pengendalian kegiatan-kegiatan yang berkaitan dengan analisis pekerjaan, evaluasi pekerjaan, pengadaan, pengembangan, kompensasi, promosi dan pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan.”<sup>45</sup>

Dengan definisi yang dikemukakan oleh para ahli tersebut menunjukkan demikian pentingnya manajemen sumber daya manusia di dalam mencapai tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan evaluasi terhadap sumber daya manusia dalam organisasi untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien.

---

<sup>42</sup>Marwansyah, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: Alfabeta, 2010), 3.

<sup>43</sup> Gary Dessler, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Permata Puri Media, 2010), 5.

<sup>44</sup> Direktorat Tenaga Kependidikan, *Manajemen Pemberdayaan Sumber Daya Tenaga Pendidik dan Kependidikan Sekolah*, (Jakarta: Direktorat Jendral PMTK, 2008), 6.

<sup>45</sup> Malayu S. P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 10 ed, (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2007), 8.

## b. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Tujuan manajemen sumber daya manusia adalah memperbaiki kontribusi produktif orang-orang atau tenaga kerja terhadap organisasi atau perusahaan dengan cara yang bertanggungjawab secara strategis, etis dan sosial. Para manajer dan departemen sumber daya manusia mencapai maksud mereka dengan memenuhi tujuannya.

Menurut soekidjo notoatmodjo mengatakan bahwa tujuan utama manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah untuk meningkatkan kontribusi sumber daya manusia (karyawan) terhadap organisasi dalam rangka mencapai produktivitas organisasi yang bersangkutan. Hal ini dapat dipahami bahwa semua kegiatan organisasi dalam mencapai misi dan tujuannya tergantung kepada manusia yang mengelola organisasi itu. Oleh sebab itu, sumber daya tersebut harus dikelola sedemikian rupa sehingga berdaya guna dan berhasil guna dalam mencapai misi dan tujuan organisasi.<sup>46</sup>

Tujuan manajemen sumber daya manusia tidak hanya mencerminkan kehendak manajemen senior, tetapi juga harus menyeimbangkan tantangan organisasi, fungsi sumber daya manusia dan orang-orang terpengaruh. Kegagalan melakukan tugas itu dapat merusak kinerja, produktifitas, laba, bahkan kelangsungan hidup organisasi atau perusahaan. Ada 4 (Empat) tujuan manajemen SDM adalah sebagai berikut:<sup>47</sup>

### 1) Tujuan Kemasyarakatan/sosial.

Tujuan social manajemen sumber daya manusia adalah agar organisasi bertanggung jawab secara sosial dan etis terhadap kebutuhan dan tantangan masyarakat seraya meminimalkan dampak negatif tuntutan itu terhadap organisasi.

### 2) Tujuan Organisasional.

Tujuan organisasional departemen sumber daya adalah sasaran (target) formal organisasi yang dibuat untuk membantu organisasi mencapai tujuannya. Departemen sumber daya manusia dibentuk untuk membantu para manajer mencapai tujuan organisasi. Departemen sumber daya manusia meningkatkan efektivitas organisasional

---

<sup>46</sup> Soekidjo Notoatmodjo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, 4ed,( Jakarta: Rineka Cipta, 2009), 118

<sup>47</sup> Ibid, 121

dengan cara berikut:

- a) Meningkatkan produktivitas perusahaan dengan menyediakan tenaga kerja yang terlatih dan termotivasi dengan baik.
- b) Mendayagunakan tenaga kerja secara efisien dan efektif seraya mampu mengendalikan biaya tenaga kerja.
- c) Mengembangkan dan mempertahankan kualitas kerja (work life) dengan membuka kesempatan bagi kepuasan kerja dan aktualisasi diri karyawan.
- d) Memastikan bahwa perilaku organisasi sesuai dengan undang-undang ketenagakerjaan dengan menyediakan kesempatan kerja yang sama, lingkungan kerja yang aman dan perlindungan terhadap hak karyawan.
- e) Membantu organisasi mencapai tujuannya.
- f) Menyediakan organisasi bagi karyawan-karyawan yang termotivasi dan terlatih dengan baik.
- g) Mengomunikasikan kebijakan sumber daya manusia kepada karyawan.
- h) Membantu mempertahankan kebijakan etis dan perilaku yang bertanggung jawab secara social.
- i) Mengelola perubahan sehingga saling menguntungkan bagi individu, kelompok, perusahaan dan masyarakat

### 3) Tujuan Fungsional.

Tujuan fungsional merupakan tujuan untuk mempertahankan kontribusi departemen sumber daya manusia pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Departemen sumber daya manusia semakin dituntut menyediakan program-program rekrutmen, pelatihan, pengembangan yang inovatif serta menemukan pendekatan manajemen yang akan menahan dan memotivasi orang-orang terbaik.

### 4) Tujuan Pribadi

Tujuan pribadi adalah tujuan dari setiap anggota organisasi yang hendak dicapai melalui aktivitasnya di dalam organisasi. Jika tujuan pribadi dan tujuan organisasi tidak cocok atau harmonis, karyawan barangkali memilih manarik diri dari perusahaan. Konflik antara tujuan karyawan dan tujuan organisasi dapat menyebabkan keinginan kerja yang lemah, ketidakhadiran dan bahkan sabotase. Agar setiap tujuan perusahaan mempunyai pengaruh positif terhadap

kinerja karyawan, tujuan perusahaan harus diterima dulu oleh kalangan karyawan. Penerimaan (goal acceptance) merupakan prasyarat yang penting bagi terhadap tujuan perusahaan. Tujuan manajemen sumber daya manusia adalah membantu para karyawan mencapai tujuan pribadi tersebut meningkatkan kontribusi para karyawan terhadap organisasi.

Berdasarkan uraian bisa disimpulkan bahwa departemen sumber daya manusia merupakan bagian penting bagi suatu perusahaan/lembaga atau instansi yang dalam menjalankan tujuannya harus dapat menyesuaikan antar factor eksternal dan factor internal. Kedua factor ini saling memengaruhi antara satu dan lainnya. Dengan demikian, pengelolaan sumber daya manusia di perusahaan/ lembaga secara tidak langsung akan memengaruhi tujuan perusahaan/ lembaga atau instansi tersebut. Semakin berkualitas tenaga kerja yang direkrut dan semakin baik perlakuan perusahaan terhadap tenaga kerja, perusahaan akan dapat mencapai tujuannya dalam mencapai tujuan sesuai dengan yang diharapkan.

#### c. Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia mengatur dan menetapkan program kepegawaian yang mencakup masalah masalah sebagai berikut.<sup>48</sup>

- 1) Menetapkan jumlah, kualitas, dan penempatan tenaga kerja yang efektif sesuai dengan kebutuhan perusahaan berdasarkan job deskroption, job, spesification, job requirement, dan job evaluation.
- 2) Menetapkan penarikan, seleksi, dan penempatan karyawan berdasarkan asas the right man in the right place and the right man in the right job.
- 3) Menetapkan program kesejahteraan, mengembangkan, promosi, dan pemberhentian.
- 4) Meramalkan penawaran dan permintaan sumber daya manusia pada masa yang akan datang.
- 5) Memperkiraan keadaan perekonomian pada umumnya dan perkembangan perusahaan pada khususnya.
- 6) Memonitor dengan cermat undang-undang perburuhan dan kebijaksanaan pemberian balas jasa perusahaan-perusahaan sejenis.
- 7) Memonitor kemajuan teknik dan perkembangan serikat buruh.

---

<sup>48</sup> *Hasibuan, Malayu SP, Manajemen Sumber Daya Manusia, 14 ed, (JakartaPenerbit : Bumi Aksara, 2014), 14.*

- 8) Melaksanakan pendidikan, latihan, dan penilaian prestasi karyawan. i. Mengatur mutasi karyawan baik vertikal maupun horizontal.
- 9) Mengatur pensiun, pemberhentian, dan pesangonnya.

#### d. Fungsi Sumber Daya Manusia

Fungsi sumber daya manusia meliputi:<sup>49</sup>

- 1) Perencanaan. Perencanaan adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan perusahaan. Perencanaan dilakukan dengan menetapkan program kepegawaian. Program kepegawaian meliputi pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian karyawan. Program kepegawaian yang baik akan membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.
- 2) Pengorganisasian. Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bagian organisasi.
- 3) Pengarahan. Pengarahan adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Pengarahan dilakukan pemimpin dengan menugaskan bawahan agar mengerjakan semua tugasnya dengan baik.
- 4) Pengendalian. Pengendalian (controlling) adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan agar mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana. Apabila terdapat penyimpangan atau kesalahan, diadakan tindakan perbaikan dan penyempurnaan rencana. Pengendalian karyawan meliputi kehadiran, kedisiplinan, perilaku, kerja sama, pelaksanaan pekerjaan, dan menjaga situasi lingkungan pekerjaan.
- 5) Pengadaan. Pengadaan (procurement) adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan

---

<sup>49</sup> Ibid, 21

- perusahaan. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan.
- 6) Pengembangan. Pengembangan adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan dan diberikan harus sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa depan.
  - 7) Kompensasi. Kompensasi adalah pemberian balas jasa langsung (direct) dan tidak langsung (indirect), uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasanya yang diberikan kepada perusahaan. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak. Adil diartikan sesuai dengan prestasi kerjanya, layak diartikan dapat memenuhi kebutuhan primernya serta berpedoman pada batas upah minimum pemerintah dan berdasarkan internal dan eksternal konsistensi.
  - 8) Pengintegrasian. Pengintegrasian adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menuntungkan. Perusahaan memperoleh laba, karyawan dapat memenuhi kebutuhan dari hasil pekerjaannya. Pengintegrasian merupakan hal penting dan sulit dalam manajemen sumber daya manusia, karena mempersatukan dua kepentingan yang bertolak belakang.
  - 9) Pemeliharaan. Pemeliharaan adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan yang berdasarkan kebutuhan sebagian besar karyawan serta berpedoman kepada internal dan eksternal konsistensi.
  - 10) Kedisiplinan. Kedisiplinan merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud yang maksimal. Kedisiplinan adalah keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan-peraturan perusahaan serta norma-norma sosial.
  - 11) Pemberhentian. Pemberhentian adalah putusannya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiun, dan sebab-sebab lainnya.

#### e. Manajemen SDM dalam Pandangan Islam

Pada dasarnya setiap organisasi tidak akan lepas dari keberadaan sumber daya manusia yang dapat membantu melaksanakan serangkaian aktivitas dalam membantu melaksanakan serangkaian aktivitas dalam pencapaian tujuan organisasi. Untuk itu diperlukan pula peran aktif manajer dalam memahami dan mengelola orang-orang yang ada dalam organisasi.

Pengelolaan sumber daya manusia harus dilakukan secara efektif dan efisien. Manajemen sumber daya manusia ini tidak saja mengandalkan pada fungsi manajemen seperti perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian, namun pada implementasinya, mengandalkan pada fungsi operasional manajemen SDM seperti rekrutmen, seleksi, penilaian prestasi, pelatihan dan pengembangan, serta praktek pemberian kompensasi. Dari sisi pandangan agama Islam, hal ini juga tidak mengalami perbedaan. Semua Praktek manajemen sumber daya manusia semuanya dijalankan dengan sebaik-baiknya, berdasarkan apa yang sudah ada dalam Quran dan Hadist.

Sumber daya manusia merupakan kekuatan terbesar dalam pengolahan seluruh resources yang ada dimuka bumi, karena pada dasarnya seluruh ciptaan Allah yang ada dimuka bumi ini sengaja diciptakan oleh Allah untuk kemaslahatan umat manusia.

Hal ini sangat jelas telah ditegaskan oleh Allah dalam Al-Quran surah Al-Jatsiyah ayat 13 berikut ini:

وَسَخَّرَ لَكُم مَّا فِي السَّمٰوٰتِ وَمَا فِي الْاَرْضِ جَمِيعًا مِّنْهُ ۗ اِنَّ فِيْ ذٰلِكَ لَاٰيٰتٍ  
لِّقَوْمٍ يَّتَفَكَّرُوْنَ

*“Dan Dia menundukkan apa yang ada di langit dan apa yang ada di bumi untukmu semuanya (sebagai rahmat) dari-Nya. Sungguh, dalam hal yang demikian itu benar-benar terdapat tanda-tanda (kebesaran Allah) bagi orang-orang yang berpikir”*  
(Q.S Al-Jatsiyah:13)

Oleh karena itu sumber daya yang ada ini harus dikelola dengan benar karena itu merupakan amanah yang akan dimintai pertanggungjawabannya kelak. Untuk mendapatkan pengelolaan

yang baik ilmu sangatlah diperlukan untuk menopang pemberdayaan dan optimalisasi manfaat sumber daya yang ada. Di dalam surah Ar-Rohman ayat ke 33, Allah telah menganjurkan manusia untuk menuntut ilmu seluas-luasnya tanpa batas dalam rangka membuktikan kemahakuasaan Allah SWT.

يُعْشِرَ الْجِنَّ وَالْإِنْسَ إِنِ اسْتَطَعْتُمْ أَنْ تَنْفُذُوا مِنْ أَقْطَارِ السَّمَوَاتِ وَالْأَرْضِ فَانْفُذُوا ۗ لَا تَنْفُذُونَ إِلَّا بِسُلْطَانٍ ۖ

*“Wahai golongan jin dan manusia! Jika kamu sanggup menembus (melintasi) penjuru langit dan bumi, maka tembuslah. Kamu tidak akan mampu menembusnya kecuali dengan kekuatan (dari Allah)” (Q.S Ar-Rohman: 33)*

Manajemen sumber daya manusia yang ada dalam Islam adalah semua sumber daya yang dimanfaatkan untuk ibadah kepada Allah, bukan untuk yang lainnya. Dengan adanya rasa menerima amanah dari Allah maka kemampuan yang dimiliki akan ditingkatkan dan dilakukan dalam rangka menjalankan amanah yang diemban. Sifat yang akan tercermin dari sumber daya manusia islami yang baik ialah siddiq, amanah, fatonah dan tablig. Keempat sifat ini adalah tolak ukur yang riil untuk mengukur keunggulan sumber daya manusia islami. Semua sifat dan keadaan yang ideal tersebut tentunya tidak akan ada dengan sendirinya melainkan harus dengan usaha yang sungguh-sungguh dan kesabaran yang luar biasa, sebagaimana firmanNya dalam surah Ar-Raad ayat 11:

لَهُ ۥ مُعَقَّبَاتٌ مِّنۢ بَيْنِ يَدَيْهِ وَمِنۢ خَلْفِهِ ۙ يَحْفَظُونَهُ ۗ مِنْ أَمْرِ اللَّهِ ۗ إِنَّ اللَّهَ ۙ لَا يُعَيِّرُ مَا بِقَوْمٍ حَتَّىٰ يُعَيِّرُوهُمَا بِأَنفُسِهِمْ ۗ وَإِذَا أَرَادَ اللَّهُ بِقَوْمٍ سُوءًا فَلَا مَرَدٍّ لَهُ ۗ ۚ وَمَا لَهُمْ مِّنۢ دُونِهِ ۙ مِنْ وَّالٍ ۚ

*“Bagi manusia ada malaikat-malaikat yang selalu mengikutinya bergiliran, di muka dan di belakangnya, mereka menjaganya atas perintah Allah. Sesungguhnya Allah tidak merobah keadaan sesuatu kaum sehingga mereka merobah keadaan yang ada pada diri mereka sendiri. dan apabila Allah menghendaki keburukan terhadap sesuatu kaum, Maka tak ada yang dapat menolaknya; dan sekali-kali tak ada pelindung bagi*



*mereka selain Dia.*” (Q.S Ar-Raad: 11)

Pada ayat tersebut dapat kita lihat bahwa Islam menghendaki setiap Insan untuk kerja keras dan kerja cerdas adalah yang utama, untuk itu dalam hal pengelolaan SDM diperlukan usaha yang maksimal sehingga dapat mewujudkan suatu tujuan dan cita-cita yang diinginkan oleh Islam. Al-Qur'an menyebutkan tentang salah satu fungsi MSDM, bahwa seseorang tidak boleh berkhianat dalam menunaikan amanahnya padahal mereka adalah orang yang mengetahui.

Dari paparan mengenai pandangan Islam, bahwa Islam sangat menganggap penting keunggulan dan pengelolaan SDM sehingga dapat menjadikan manusia menjalankan fitrahnya sesuai yang ditetapkan oleh Allah SWT, SDM merupakan investasi sangat berharga bagi sebuah organisasi yang perlu dijaga. Setiap organisasi harus mempersiapkan program yang berisi kegiatan yang dapat meningkatkan kemampuan dan profesionalisme SDM supaya organisasi bisa bertahan dan berkembang sesuai dengan lingkungan organisasi. Untuk mencapai produktivitas yang maksimum, organisasi harus menjamin dipilihnya tenaga kerja yang tepat dengan pekerjaan serta kondisi yang memungkinkan mereka bekerja optimal.

## 2. *Alternative Attractiveness*

### a. Pengertian *Alternative Attractiveness*

Seseorang berpindah ke tempat lain disebabkan oleh beberapa faktor, salah satunya yaitu faktor penarik. Konsep ini diadaptasi dari model migrasi yang telah ada sebelumnya yaitu seseorang akan cenderung melakukan migrasi ketika seseorang merasa bahwa tempat lain lebih menarik dari pada tempatnya saat ini atau faktor penarik Pull factors seseorang untuk melakukan migrasi bisa berupa adanya peluang yang lebih baik, penghasilan yang meningkat, kondisi atau lingkungan yang lebih nyaman serta faktor penarik lainnya. Semua hal tersebut dapat dikategorikan sebagai *Alternative Attractiveness*<sup>50</sup>.

Daya tarik pesaing adalah ketersediaan alternatif jasa yang sejenis yang dapat menarik perhatian karyawan. Apabila perusahaan lain dirasa lebih menarik dan memuaskan, maka

---

<sup>50</sup> Bansal, H.S., S.F.Taylor, dan Y.S.James., "Migrating" to New Service Providers: Toward a Unifying Framework of Consumers' Switching Behaviors," *Journal of the Academy of Marketing*, Vol 33 (2005): 96-115

karyawan akan berpindah ke layanan yang lebih menarik, lebih menguntungkan, atau memiliki lingkungan kerja yang lebih baik.

Daya tarik pesaing adalah penyedia jasa lain atau penyedia jasa alternatif selain penyedia jasa utama atau bisa dikatakan sebagai pesaing yang juga menyediakan jasa sejenis dengan penyedia jasa utama.<sup>51</sup> Daya tarik pesaing merupakan segala perusahaan sejenis yang mulai bermunculan untuk menyerang merek yang telah ada sebelumnya.<sup>52</sup> Daya tarik pesaing merupakan segala serangan yang dilakukan oleh pesaing untuk mempengaruhi karyawan agar mau berpindah.<sup>53</sup>

Daya tarik alternatif meliputi seberapa banyak sesuatu yang lebih buruk atau lebih baik dalam berbagai dimensi suatu alternatif konsumen akan produk. Daya tarik alternatif mengacu pada reputasi, gambaran alternatif dan kualitas dari persaingan yang ada di pasar. Konsumen membandingkan persepsi jumlah resiko yang muncul dalam keputusan pembelian dengan kriteria kepribadian mereka tentang seberapa besar resiko itu dapat diterima. Jika resiko yang dirasakan lebih besar dari resiko yang dapat diterima, maka konsumen termotivasi untuk mengurangi resiko dengan beberapa cara atau tidak jadi melakukan pembelian. Oleh karena itu konsumen cenderung memperkecil tingkat resiko untuk mencari alternatif merek produk yang terbaik dari beberapa merek yang tersedia di pasar. Lebih lanjut, daya tarik alternatif berorientasi pada persepsi pelanggan mengenai alternatif pilihan dari persaingan yang ada di pasar.

#### b. Indikator Alternative Attractiveness

Indikator tentang alternative attractiveness yang dipakai pada penelitian Chuang dan Thain adalah sebagai berikut:

---

<sup>51</sup> Zaroh, Siti Lailatul, " Faktor-Faktor Penyebab Customers Switching Behavior Pada Pengguna Perpustakaan Perguruan Tinggi", *Jurnal Ekonomi*, Vol.30, no.1 , (2013)

<sup>52</sup> Mannan, Mahafuz, Md.Fazla Mohiuddin, Nusrat Chowdhury and Priodorshine Sarker, "Customer satisfaction, switching intentions, perceived switching costs, and perceived alternative attractiveness in Bangladesh mobile telecommunications market", *South Asian Journal of Business Studies*, Vol. 6 Issue: 2 , (2017)

<sup>53</sup> Liu ,Young, Hongxiu Li, Xiaoyu Xu, Vassilis Kostakos,& Jukka Heikkilä, "Modeling consumer switching behavior in social network games by exploring consumer cognitive dissonance and change experience", *Industrial Management & Data Systems*, Vol. 116 Issue: 4, pp.801-820, (2016)

- 1) Jumlah alternatif yaitu jumlah perusahaan yang tersedia banyak sehingga karyawan mempunyai alternatif untuk berpindah.
- 2) Tingkat perbedaan yaitu meneliti perbedaan antara perusahaan yang ada untuk memilih perusahaan yang tepat.
- 3) Tingkat pemahaman memahami tentang perusahaan yang dibutuhkan mengenai manfaat dan kegunaan.
- 4) Tingkat perbandingan membandingkan antara kelebihan dan kekurangan masing-masing perusahaan.

Sedangkan Hino, dalam penelitiannya tentang daya tarik alternatif menggunakan indikator sebagai berikut yaitu:

- 1) Ketersediaan perusahaan lebih banyak pada ekspedisi membuat karyawan memiliki alternatif pilihan perusahaan ekspedisi lain.
- 2) Perusahaan ekspedisi lain memberi harapan yang lebih baik.
- 3) Banyaknya alternatif perusahaan yang sama dengan tempat kerja karyawan saat ini.

### 3. Penempatan Kerja

#### a. Pengertian Penempatan Kerja

Penempatan kerja adalah menempatkan seseorang pada posisi pekerjaan yang tepat, sejauh mana seorang karyawan dinilai sesuai atau cocok terhadap pekerjaannya maka dapat memberikan pengaruh baik pada jumlah serta kualitas pekerjaannya<sup>54</sup>. Penempatan kerja (placement) dapat mempengaruhi daripada kualitas kerja seorang karyawan hal ini merupakan kunci untuk mengoptimalkan sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan dalam upaya mencapai tujuan-tujuan perusahaan. Adapun beberapa pendapat mengenai pengertian penempatan kerja karyawan:

- 1) Penempatan merupakan salah satu fungsi terpenting dalam manajemen sumber daya manusia, tepat tidaknya seseorang ditempatkan pada satu posisi tertentu tergantung pada penempatan, jika fungsi penempatan tidak dilaksanakan dengan baik maka dengan sendirinya akan berakibat fatal terhadap pencapaian tujuan-tujuan organisasi.<sup>55</sup>

---

<sup>54</sup> Dadang Suparman, “Pengaruh Penempatan Kerja dan Rotasi Kerja Terhadap Turnover Kerja Pada PT. Beton Prima Indonesia”, Manajemen Sumberdaya Manusia Ekonomedia, Vol 08 No 02 (2019), 1-16

<sup>55</sup> Fustino Cardoso Gomes, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 1 ed. (Yogyakarta: Andi, 2003), 117.

- 2) Penempatan karyawan yang tepat merupakan salah satu kunci meraih prestasi kerja yang optimal dari setiap karyawan, baik kreativitas dan prakarsanya akan berkembang.<sup>56</sup>
- 3) Penempatan kerja adalah proses pemberian tugas dan pekerjaan kepada para karyawan yang lulus seleksi untuk ruang lingkup yang telah ditetapkan, serta mampu mempertanggung jawabkan segala resiko dan kemungkinan-kemungkinan yang terjadi atas tugas pekerjaan, wewenang, serta tanggung jawab.<sup>57</sup>

Indikator-indikator dari penempatan kerja sebagai berikut:

- 1) Pendidikan
- 2) Pengetahuan Kerja
- 3) Keterampilan Kerja
- 4) Pengalaman Kerja.

#### b. Tujuan dan Manfaat Penempatan Kerja

Penempatan kerja karyawan dilakukan dengan berbagai alasan yang berhubungan dengan perencanaan sumber daya manusia atau memanfaatkan tenaga kerja secara lebih efektif dan efisien, yang dapat disebabkan oleh tantangan yang dihadapi organisasi dan ketersediaan karyawan secara internal dan eksternal, peningkatan karier dalam aspek pengembangan sumber daya manusia, kepuasan kerja, dan motivasi kerja.<sup>58</sup>

Penempatan kerja dilakukan dengan tujuan untuk memberikan pekerjaan yang tepat kepada karyawan yang tepat agar pekerjaan yang dilakukannya dapat selesai dengan efektif dan efisien, selain itu penempatan kerja dilakukan agar karyawan mendapatkan tempat yang membuatnya nyaman untuk bekerja sehingga kinerja karyawan tersebut dapat meningkat. Oleh karena itu penempatan kerja yang dilakukan harus dapat memenuhi beberapa kriteria, yaitu:

- 1) Karyawan dapat melakukan pekerjaan yang diberikan kepadanya.
- 2) Tempat karyawan bekerja merupakan tempat yang tepat baginya untuk berkarya dan meniti karier.

---

<sup>56</sup> Malayu Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara), 2007, 71.

<sup>57</sup> Sastrohadiwiryo, Siswanto B, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*, (Jakarta : PT Bumi Aksara), 2005, 162.

<sup>58</sup> Badriyah, M, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 1 ed.( Bandung : CV Pustaka), 2015, 72

- 3) Karyawan dapat diterima dan disenangi oleh orang-orang di tempat kerjanya. Seperti rekan kerja, atasan, dan bawahan.

Tidak sedikit karyawan yang baru ditempatkan pada pekerjaan barunya merasa tidak nyaman dan langsung berhenti, hal ini tidak merupakan sesuatu yang sangat buruk, bahkan terkadang dapat dikatakan baik jika ia dapat berhenti secepatnya, karena dengan tidak nyamannya seseorang pada pekerjaannya pekerjaan yang ia lakukan tidak maksimal. Jika dibiarkan tentu perusahaan akan mengeluarkan uang lebih besar untuk membayar biaya-biaya seperti gaji, asuransi, ataupun kesejahteraan karyawan. Sementara perusahaan tidak akan mendapatkan hasil yang maksimal dari karyawan tersebut. Meskipun demikian, jika terdapat banyak karyawan baru yang berhenti, perlu dipelajari faktor-faktor yang membuat karyawan tersebut berhenti. Jika ternyata faktor-faktor penyebabnya berasal dari keadaan organisasi yang belum baik, hal tersebut harus diterima dan segera mengambil langkah-langkah untuk memperbaikinya.

#### c. Bentuk-bentuk Penempatan Kerja

Penempatan merupakan serangkaian kegiatan yang dilaksanakan untuk memutuskan apakah tetap atau tidaknya seorang pekerja ditempatkan pada posisi-posisi tertentu yang ada di dalam organisasi.<sup>59</sup> Program penempatan karyawan merupakan salah satu alternatif yang dapat digunakan perusahaan di dalam peningkatan kinerja karyawan. Setiap perusahaan memiliki kebijakan yang berbeda terkait dengan bentuk penempatan karyawan. Hal tersebut harus disesuaikan dengan kondisi dan kebutuhan perusahaan di dalam menjalankan strategi bisnisnya. Ada empat bentuk penempatan karyawan, yaitu:<sup>60</sup>

- 1) Penempatan: penugasan atau penugasan kembali karyawan pada pekerjaan atau jabatan baru.
- 2) Promosi: perpindahan karyawan dari suatu jabatan ke posisi lain dengan gaji, tanggung jawab dan/atau jenjang organisasi lebih tinggi.
- 3) Mutasi: perpindahan karyawan dari suatu jabatan ke posisi lain dengan gaji, tanggung jawab dan atau jenjang organisasi yang relatif sama.

---

<sup>59</sup> Faustino Cardoso Gomes, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Andi, 2008. ), 117

<sup>60</sup> Sedarmayanti, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: Refika Aditama, 2010), 120

- 4) Demosi: perpindahan karyawan dari suatu jabatan ke posisi lain dengan gaji, tanggung jawab dan atau jenjang organisasi lebih rendah.

Dari keempat bentuk penempatan karyawan tersebut, dapat menjadi pilihan bagi perusahaan untuk menyesuaikan posisi jabatan karyawan sesuai dengan kinerja yang dihasilkannya. Penempatan karyawan juga dapat dijadikan alat untuk memotivasi kerja karyawan. Penempatan yang tepat bagi karyawan yang tepat tentunya akan mendukung setiap strategi yang dicanangkan perusahaan.

#### d. Dimensi Penempatan Kerja

Penempatan kerja menyangkut penempatan karyawan itu sendiri yaitu:<sup>61</sup>

- 1) Pendidikan Pendidikan minimum yang disyaratkan yaitu menyangkut:
  - a) Pendidikan yang seharusnya yaitu pendidikan yang harus dijalankan atau syarat.
  - b) Pendidikan alternatif yaitu pendidikan lain apabila terpaksa, dengan tambahan latihan tertentu dapat mengisi syarat pendidikan yang seharusnya.
- 2) Pengetahuan Kerja Pengetahuan yang harus dimiliki oleh seorang tenaga kerja agar dapat melakukan kerja dengan wajar. Pengalaman kerja ini sebelum ditempatkan dan harus diperoleh pada ia bekerja dalam pekerjaan tersebut, indikatornya adalah:
  - a) Pengetahuan mendasari keterampilan atau memahami tentang produk
  - b) Peralatan kerja
  - c) Prosedur dan metode proses pekerjaan
- 3) Keterampilan Kerja Kecakapan atau keahlian untuk melakukan suatu pekerjaan yang hanya diperoleh dalam praktek. Indikatornya adalah:
  - a) Keterampilan mental: Menganalisis data, membuat keputusan, menghitung, menghafal, dan lain-lain.
  - b) Keterampilan fisik: Membetulkan listrik, mencangkul, mekanik, dan lain-lain.
  - c) Keterampilan sosial: Mempengaruhi orang lain, berpidato, menawarkan barang atau jasa, dan lain-lain.

---

<sup>61</sup> Suwatno, dan Tjutju Yuniarsih. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Bandung: Alfabeta, 2013), 117-118

- 4) Pengalaman Kerja Pengalaman seorang tenaga kerja untuk melakukan pekerjaan tertentu, indikatornya adalah:
  - a) Pekerjaan yang harus dilakukan
  - b) Lamanya melakukan pekerjaan itu
- 5) Usia Dalam rangka menempatkan karyawan, usia pada diri karyawan yang lulus dalam seleksi perlu mendapatkan pertimbangan. Hal ini dimaksudkan untuk menghindarkan rendahnya produktivitas kerja yang dihasilkan oleh karyawan yang bersangkutan, indikatornya adalah kesesuaian faktor usia seseorang karyawan dengan posisi kerja.

e. Penempatan Kerja dalam Pandangan Islam

Penempatan merupakan suatu langkah eksperimental yang sebenarnya bukanlah merupakan suatu keputusan final. Suatu tugas manajer yang penting untuk menempatkan orang sesuai dengan pekerjaan yang tepat. Seseorang diberikan pekerjaan sesuai dengan pengetahuan, keterampilan dan kemampuan yang dimiliki sesuai dengan persyaratan pekerjaan. Kesalahan dalam menempatkan karyawan pada pekerjaan yang sesuai akan mendapatkan hasil yang kurang baik.

Allah Swt berfirman dalam QS ĀL ‘Anfal/3: 27:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا لَا تَخُونُوا اللَّهَ وَالرَّسُولَ وَخَوْنُوا ۚ أَمْتِكُمْ وَأَنْتُمْ تَعْلَمُونَ

*“Hai orang-orang yang beriman, janganlah kamu mengkhianati Allah dan Rasul (Muhammad) dan (juga) janganlah kamu mengkhianati amanat-amanat yang dipercayakan kepadamu, sedang kamu mengetahui”*

Dari ayat tersebut kita dapat menyimpulkan bahwa dalam hal penempatan pegawai, bahwa seseorang tidak boleh berkhianat dalam menunaikan amanahnya padahal mereka adalah orang yang mengetahui. Jadi, dalam proses pengerjaan tugasnya seseorang karyawan harus menyelesaikan dengan baik dan benar karena tugas ataupun tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya itu merupakan suatu amanah yang harus dilaksanakan dengan sebaik-baiknya.

Bekerja bagi manusia merupakan fitrah sekaligus identitas kemanusiaan itu sendiri. Dengan demikian bekerja yang berdasarkan pada prinsip-prinsip tauhid, bukan saja menunjukkan fitrah seorang muslim tetapi sekaligus meninggikan martabat

dirinya sebagai hamba Allah yang berperan sebagai khalifah-Nya dimuka bumi dalam mengelola alam semesta sebagai wujud rasa syukurnya atas nikmat Allah SWT.<sup>62</sup>

Islam mewajibkan setiap umatnya bekerja untuk mencari rezeki yang halal, karena bekerja merupakan bagian dari memelihara harga diri dan kehormatan manusia. Sebagaimana firman Allah dalam Al-Qur'an:

مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِّنْ ذَكَرٍ أَوْ أُنْثَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهٗ حَيٰوةً طَيِّبَةً ۗ وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُمْ بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ

“Barang siapa yang mengerjakan amal saleh, baik laki-laki maupun perempuan dalam keadaan beriman, maka sesungguhnya akan kami berikan kepadanya kehidupan yang lebih baik dan sesungguhnya akan kami beri balasan kepada mereka dengan pahala yang lebih baik dari apa yang telah mereka kerjakan.” (Q.S An-Nahl : 97)

#### 4. Turnover Intention

##### a. Pengertian Turnover Intention

*Turnover Intention* adalah kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya. *Turnover* adalah tingkat keluar masuk karyawan terjadi ketika karyawan meninggalkan organisasi dan harus digantikan<sup>63</sup>. *Turnover Intention* merupakan dampak terburuk dari ketidakmampuan suatu organisasi dalam mengelola perilaku individu sehingga individu merasa memiliki intensi pindah kerja yang tinggi.<sup>64</sup>

*Turnover intention* merupakan salah satu bentuk perilaku karyawan yang dapat berujung pada keputusan karyawan meninggalkan perusahaannya.<sup>65</sup>

<sup>62</sup>Toto Tasmara, *Membudayakan Etos Kerja Yang Islami*, ( Jakarta: Gema Insani Press,2002), 2

<sup>63</sup> Nurmalitasari Indah Wisatyo dan Harries Madiistriyatno, *Pengaruh Stres Kerja, Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Intensi Turnover* ( Studi Pada Lembaga Pengelola Dana Bergulir Koperasi dan Usaha Mikro, Kecil dan Menengah ), Jurnal Ilmiah Manajemen Universitas Mercu Buana, Vol 5, No 1, 2015, 4-5 DOI: 10.22441/jurnal\_mix

<sup>64</sup> Yosua Melk, *Hubungan kepuasan kerja dan komitmen organisasi dengan intensi pindah*, jurnal psikologi, Vol.3, No.3, 2015, 698.

<sup>65</sup> Ahmad Zulva Adi, Sri Langgeng Ratnasari, *Pengaruh Organisasi, Penghargaan, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Perputaran Karyawan Pada*



Dapat disimpulkan bahwa turnover intention merupakan keinginan seorang karyawan untuk pindah ke perusahaan lain, dan apabila ada faktor yang mendorong untuk melakukan turnover intention maka pada akhirnya karyawan akan keluar dari perusahaan. Ada dua jenis turnover, yaitu sukarela dan tidak sukarela. Dua faktor utama yang mempengaruhi turnover sukarela yaitu, ketertarikan pada pekerjaan yang sedang dijalani dan adanya daya tarik dari alternatif pekerjaan lain yang lebih menguntungkan<sup>66</sup>.

Menurut Octomo dan Riley keinginan untuk keluar dapat dipengaruhi oleh dua faktor, yaitu:

1) Organisasi.

Faktor organisasi yang dapat menyebabkan keinginan karyawan untuk keluar antara lain berupa upah/gaji, lingkungan kerja, beban kerja, promosi jabatan, dan jam kerja yang tidak fleksibel.

2) Individu.

Faktor organisasi yang dapat menyebabkan keinginan karyawan untuk keluar antara lain berupa pendidikan, umur, dan status perkawinan.

Tingginya tingkat turnover intention akan mengakibatkan perusahaan tidak berjalan dengan efektif, hal ini terjadi karena perusahaan akan kehilangan karyawan yang lebih berpengalaman, lebih berkualitas dan perusahaan mau tidak mau harus merekrut dan melatih kembali karyawan baru.<sup>67</sup> Dalam merekrut karyawan yang baru tentu perusahaan akan membutuhkan biaya untuk rekrutmen maupun biaya pelatihan karyawan. Hal yang membuat perusahaan khawatir yaitu jika seorang karyawan yang berprestasi tinggi dan memiliki keahlian khusus keluar dari perusahaan.

*Perbankan Syariah Dikota Batam*, (Jurnal Ekonomi, 2015), Vol 14, No 1, 37.

<https://doi.org/10.15408/etk.v14i1.2262>

<sup>66</sup> Mathis, Robert L, dan John Jackson, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta : Salemba Empat, 2006), 10 ed, 126.

<sup>67</sup> Ahmad Zulva Adi, Sri Langgeng Ratnasari, *Pengaruh Organisasi, Penghargaan, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Perputaran Karyawan Pada Perbankan Syariah Dikota Batam*, (Jurnal Ekonomi, 2015), Vol 14, No 1, 38.

<https://doi.org/10.15408/etk.v14i1.2262>

Indikator pengukuran *Turnover Intention* terdiri atas:<sup>68</sup>

- 1) Memikirkan untuk keluar. Mencerminkan individu untuk berpikir keluar dari pekerjaan atau tetap berada di lingkungan pekerjaan, dan
- 2) Pencarian alternatif pekerjaan. Mencerminkan individu berkeinginan untuk mencari pekerjaan pada organisasi lain. Tinggi rendahnya *Turnover Intention* akan membawa dampak pada karyawan maupun perusahaan.

b. Dampak *Turnover Intention*

Adapun dampak dari *Turnover Intention* adalah :

- 1) Beban kerja. Apabila *Turnover Intention* karyawan tinggi, maka beban kerja karyawan bertambah karena jumlah karyawan berkurang.
- 2) Biaya penarikan karyawan, menyangkut waktu dan fasilitas untuk wawancara dalam proses seleksi karyawan, penarikan dan mempelajari penggantian karyawan yang mengundurkan diri.
- 3) Biaya latihan, jika *Turnover Intention* tinggi dan banyak karyawan yang keluar dari organisasi, maka berakibat peningkatan pada biaya pelatihan karyawan.
- 4) Adanya produksi yang hilang selama pergantian karyawan.
- 5) Banyak pemborosan karena adanya karyawan baru, dan
- 6) Memicu stres karyawan. Stres karyawan dapat terjadi karena karyawan lama harus beradaptasi dengan karyawan baru. Dampak yang paling buruk dari stres ini adalah memicu karyawan yang tinggal untuk berkeinginan keluar dari perusahaan.

c. *Turnover Intention* dalam Pandangan Islam

Sumber daya manusia dipandang sebagai asset perusahaan yang penting, karena manusia merupakan sumber daya yang dinamis dan selalu dibutuhkan dalam tiap proses produksi maupun jasa, manusia adalah sumber daya yang sangat penting dalam bidang industry dan organisasi, oleh karena itu pengelolaan sumber daya mencakup penyediaan tenaga kerja yang bermutu, mempertahankan kualitas dan mengendalikn biaya

---

<sup>68</sup> Tika Nur Halimah, Azis Fathoni, Maria M Minarsih, *Pengaruh Job Insecurity, Kepuasan Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Pramuniaga Di Gelael Supermarket* ( Studi Kasus Pada Gelael Superindo Kota Semarang), *Journal of Management* Vol 2, No 2 : 1-16.

ketenagakerjaan.

Perkembangan manajemen perusahaan khususnya dalam manajemen sumber daya manusia dipacu dengan adanya tuntutan untuk lebih memperhatikan kebijaksanaan yang diterapkan perusahaan terhadap pekerjanya. Kebijakan perusahaan yang tidak sesuai dengan kebutuhan dan harapan para pekerja akan membawa dampak buruk pada sikap kerja pekerjanya.

Gejala yang dapat diamati pada karyawan yang memiliki intense *Turnover* selain berusaha mencari lowongan kerja dan merasa tidak kerasan bekerja di perusahaan juga memiliki gejala-gejala sering mengeluh, merasa tidak senang dengan pekerjaan, pernyataan bernada negative, dan tidak mau peduli dengan perusahaan tempat bekerja.

Islam mengajarkan untuk bersungguh-sungguh dalam bekerja, sehingga orang yang berkerja tidak boleh putus asa bahkan ingin keluar dari pekerjaan tersebut.

Sebagaimana dalam Al Quran Surat Al-Insyiqaq (84) ayat 6 berikut ini:

يَا أَيُّهَا الْإِنْسَانُ إِنَّكَ كَادِحٌ إِلَىٰ رَبِّكَ كَدْحًا فَمُلَاقِيهِ ۚ

“Wahai manusia, Sesungguhnya kamu telah bekerja keras menuju Tuhanmu, maka kamu akan menemui-Nya.” (Q.S Al-Insyiqaq [84] :6)

Setiap pekerjaan yang dilakukan, harus dilaksanakan dengan kesadaran dalam kerangka pencapaian Ridha Allah. Cara seperti ini akan memberi dampak positif kepada pekerja misalnya, dalam kesungguhan menghadapi pekerjaan. Jika seseorang sudah meyakini bahwa Allah SWT sebagai tujuan akhir hidupnya maka apa yang dilakukan di dunia pasti tidak akan dijalkan dengan sembarangan dan akan mencari kesempurnaan dalam mendekati kepada Al-Haq dan akan mengoptimalkan seluruh kapasitas dan kemampuan inderawi yang berada pada dirinya dalam rangka mengaktualisasikan tujuan kehidupannya. Ini bisa berarti bahwa dalam bekerja ia akan sungguh-sungguh karena bagi dirinya bekerja tak lain adalah ibadah.

Didalam Al-Qur'an dijelaskan dalam surah Al-Qashash: 77

وَابْتَغِ فِيمَا آتَاكَ اللَّهُ الدَّارَ الْآخِرَةَ وَلَا تَنْسَ نَصِيبَكَ مِنَ الدُّنْيَا  
وَأَحْسِنْ كَمَا أَحْسَنَ اللَّهُ إِلَيْكَ وَلَا تَبْغِ الْفُسَادَ فِي الْأَرْضِ ۚ إِنَّ  
اللَّهَ لَا يُحِبُّ الْمُفْسِدِينَ

*“Dan carilah pada apa yang telah dianugerahkan Allah kepadamu (kebahagiaan) negeri akhirat, dan janganlah kamu melupakan bahagianmu 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.” (Q.S Al-Qashash: 77)*

Organisasi yang mampu memberikan perhatian yang penuh dan membuat karyawan percaya terhadap organisasi akan memperoleh komitmen karyawan. Komitmen karyawan terhadap organisasi akan membuat karyawan setia pada organisasi dan bekerja dengan baik untuk kepentingan organisasi. Keadaan ini sangat baik bagi pencapaian tujuan organisasi karena organisasi mendapat dukungan penuh dari anggotanya sehingga dapat berkonsentrasi secara penuh pada tujuan yang diprioritaskan.<sup>69</sup>

Dasar kerja atau amal adalah niat yang akan membedakan suatu tindakan itu berupa kebajikan atau tidak. Ditegaskan bahwa merupakan satu kewajiban kepada setiap manusia untuk melakukan yang terbaik dalam memikul amanah dan tanggungjawab karena Allah tidak akan memberatkan seseorang dengan sesuatu yang tidak mampu dilakukannya, sebagaimana firman Allah dalam QS. Al-Baqarah (2): ayat 286:

لَا يُكَلِّفُ اللَّهُ نَفْسًا إِلَّا وُسْعَهَا ۗ لَهَا مَا كَسَبَتْ وَعَلَيْهَا مَا  
اَكْتَسَبَتْ ۗ رَبَّنَا لَا تُؤَاخِذْنَا ۖ إِن نَّسِينَا ۖ أَوْ أَخْطَأْنَا ۗ رَبَّنَا وَلَا

---

<sup>69</sup> Fitriyatunur, Qurnia, *Hubungan antara komitmen organisasional dan kompetensi pegawai dengan totalitas kerja di Divisi Munisi PT. Pindad (Persero) Turen Malang*, (Disertasi, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim, 2013), 22.

تَحْمِلُ عَلَيْنَا ۖ اِصْرًا كَمَا حَمَلْتَهُ ۗ عَلَيَّ الَّذِيْنَ مِنْ قَبْلِنَا ۗ رَبَّنَا وَلَا  
 تُحْمِلْنَا مَا لَا طَاقَةَ لَنَا بِهِ ۗ وَاعْفُ عَنَّا ۗ وَاعْفِرْ لَنَا ۗ وَارْحَمْنَا ۗ  
 اَنْتَ مَوْلَانَا فَانصُرْنَا عَلَى الْقَوْمِ الْكَافِرِيْنَ □

“Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya. Dia mendapat (pahala) dari (kebajikan) yang dikerjakannya dan dia mendapat (siksa) dari (kejahatan) yang diperbuatnya. (Mereka berdoa), “Ya Tuhan kami, janganlah Engkau hukum kami jika kami lupa atau kami melakukan kesalahan. Ya Tuhan kami, janganlah Engkau bebani kami dengan beban yang berat sebagaimana Engkau bebani kepada orang-orang sebelum kami. Ya Tuhan kami, janganlah Engkau pikulkan kepada kami apa yang tidak sanggup kami memikulnya. Maafkanlah kami, ampunilah kami, dan rahmatilah kami. Engkaulah pelindung kami, maka tolonglah kami menghadapi orang-orang kafir.” (Q.S Al-Baqarah: 286)

Dari ayat diatas dapat disimpulkan bahwa setiap manusia dikaruniai suatu kelebihan dan untuk itu dia akan dimudahkan mengerjakan apa yang telah diketahuinya.

Manusia adalah makhluk yang bekerja (homo faber), bahkan manusia tidak akan mendapatkan suatu apa pun kecuali apa yang diusahakannya. Sehingga tidak mengherankan jika sering didengar bahwa masuk surga atau neraka sangat ditentukan oleh perbuatan seseorang, pekerjaan atau usahanya ketika hidup di dunia. Yang ditekankan supaya manusia bekerja atau berusaha untuk kebaikan serta dengan cara yang baik, sebab orang yang beriman dan bekerja dengan baik maka Allah akan memberi kehidupan yang baik pula. Islam telah membuka berbagai lapangan kerja bagi umatnya agar mereka dapat memilih yang sesuai dengan keahlian, kemampuan, pengalaman dan kesenangannya. Manusia tidak dipaksakan untuk memilih pekerjaan tertentu, kecuali apabila pekerjaan tersebut akan mendatangkan kemaslahatan umum. Sekalipun Islam memberi kebebasan memilih lapangan kerja, bila ternyata akan membawa bahaya baik terhadap individu maupun umum, moral maupun material, maka lapangan kerja jenis ini

diharamkan oleh Islam.<sup>70</sup>

*Turnover Intention* adalah keinginan untuk mencari lowongan pekerjaan lain, mengevaluasi kemungkinan untuk menemukan pekerjaan yang lebih baik di tempat lain. Namun demikian apabila kesempatan untuk pindah kerja tersebut tidak tersedia atau yang tersedia tidak lebih menarik dari yang sekarang dimiliki, maka secara emosional dan mental karyawan akan keluar dari perusahaan yaitu dengan sering datang terlambat, sering bolos, kurang antusias atau kurang memiliki keinginan untuk berusaha dengan baik.

Dengan demikian jelas bahwa *Turnover* akan berdampak negatif bagi organisasi karena menciptakan ketidakstabilan terhadap kondisi tenaga kerja, menurunnya produktifitas karyawan, suasana kerja yang tidak kondusif dan juga berdampak pada meningkatnya biaya sumber daya manusia.

Allah berfirman Q.S Al-Baqarah: 172

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا كُلُوا مِن طَيِّبَاتِ مَا رَزَقْنَاكُمْ وَاشْكُرُوا لِلَّهِ إِن كُنتُمْ إِيَّاهُ تَعْبُدُونَ

“Hai orang-orang yang beriman, makanlah di antara rezki yang baik-baik yang Kami berikan kepadamu dan bersyukurlah kepada Allah, jika benar-benar kepada-Nya kamu menyembah.”  
(Al-Baqarah: 172)

## 5. Bisnis dalam perspektif Islam

### a. Konsep Bisnis dalam Islam

Bisnis merupakan suatu istilah untuk menjelaskan segala aktivitas berbagai institusi dari yang menghasilkan barang dan jasa yang perlu untuk kehidupan masyarakat sehari-hari.<sup>71</sup> Secara umum bisnis diartikan sebagai suatu kegiatan yang dilakukan oleh manusia untuk memperoleh pendapatan atau penghasilan atau rizki dalam rangka memenuhi kebutuhan dan keinginan hidupnya dengan caramengelola sumber daya ekonomi secara efektif dan

<sup>70</sup> Al-Qardhawi Yusuf, Epistemologi Al-Qur'an (Al-Haq), (Malang :Risalah Gusti, 1996),52

<sup>71</sup> Manullang, M.,*Pengantar Bisnis*, (Yogyakarta: Gajah Mada University Press,2002), 78

efisien. Adapun sektor-sektor ekonomi bisnis tersebut meliputi sektor pertanian, sektor industri, jasa, dan perdagangan.<sup>72</sup>

Adapun dalam Islam bisnis dapat dipahami sebagai serangkaian aktivitas bisnis dalam berbagai bentuknya yang tidak dibatasi jumlah (kuantitas) kepemilikan hartanya (barang/jasa) termasuk profitnya, namun dibatasi dalam cara perolehan dan pendayagunaan hartanya (ada aturan halal dan haram).<sup>73</sup>

Menurut M Umer Chapra bisnis islam adalah sebuah pengetahuan yang membantu upaya realisasi kebahagiaan manusia melalui alokasi dan distribusi sumber daya terbatas yang berada dalam koridor yang mengacu pada pengajaran islam tanpa memberikan kebebasan individu atau tanpa perilaku ekonomi yang berkesinambungan dan tanpa ketidakseimbangan lingkungan.<sup>74</sup>

Pengertian di atas dapat dijelaskan bahwa Islam mewajibkan setiap muslim, khususnya yang memiliki tanggungan untuk bekerja. Bekerja merupakan salah satu sebab pokok yang memungkinkan manusia memiliki harta kekayaan. Untuk memungkinkan manusia berusaha mencari nafkah, Allah SWT melapangkan bumi serta menyediakan berbagai fasilitas yang dapat dimanfaatkan untuk mencari rizki.

Sebagaimana dikatakan dalam firman Allah QS. Al-Mulk ayat 15:

هُوَ الَّذِي جَعَلَ لَكُمْ الْأَرْضَ ذُلُولًا فَامْشُوا فِي مَنَاكِبِهَا وَكُلُوا مِنْ رِزْقِهِ ۗ وَإِلَيْهِ النُّشُورُ

*“Dialah Yang menjadikan bumi itu mudah bagi kamu, maka berjalanlah di segala penjurunya dan makanlah sebahagian dari rezeki-Nya. Dan hanya kepada-Nya-lah kamu (kembali setelah) dibangkitkan” (Q.S Al-Mulk:15)*

<sup>72</sup> Muslich, *Etika Bisnis Islami*, (Yogyakarta: Ekonisia Fakultas EkonomiUII, 2010), 51

<sup>73</sup> Yusanto, Muhammad Ismail dan Muhammad Karebet Widjajakusuma., *Menggagas Bisnis Islami*, (Jakarta: Gema Insani Press, 2002), 98

<sup>74</sup> Mustafa Edwin Nasution dkk, *Pengenalan Eksklusif Ekonomi Islam*, Jakarta Kencana, 2006, 16

Begitu juga Allah katakan dalam QS. Al A'raaf ayat 10:

وَلَقَدْ مَكَّنَّاكُمْ فِي الْأَرْضِ وَجَعَلْنَا لَكُمْ فِيهَا مَعَايِشَ ۗ قَلِيلًا مَّا تَشْكُرُونَ

*“Sesungguhnya Kami telah menempatkan kamu sekalian di muka bumi dan Kami adakan bagimu di muka bumi itu (sumber) penghidupan. Amat sedikitlah kamu bersyukur.”* (Q.S Al-A'Raaf: 10)

M Nur Rianto menyatakan, dalam Islam suatu bisnis yang disertai keikhlasan semata-mata hanya untuk mencari ridho Allah, maka bentuk transaksinya insyaAllah menjadi nilai ibadah dihadapan Allah SWT. Ada beberapa sifat yang membuat Nabi Muhammad SAW berhasil dalam melakukan bisnis yaitu :

- 1) Shidiq (Jujur atau Benar)  
Dalam berdagang Nabi Muhammad selalu dikenal sebagai seorang pemasar yang jujur dan benar dalam menginformasikan produknya.
- 2) Amanah (Dapat Dipercaya)  
Saat menjadi pedagang Nabi Muhammad selalu mengembalikan hak milik atasannya, baik itu berupa hasil penjualan maupun sisa barang.
- 3) Fathanah (Cerdas)  
Dalam hal ini pemimpin yang mampu memahami, menghayati, dan mengenal tugas dan tanggung jawab bisnisnya dengan sangat baik.
- 4) Tabligh (Menyampaikan)  
Seorang pemasar harus mampu menyampaikan keunggulan-keunggulan produk dengan menarik dan tepat sasaran tanpa meninggalkan kejujuran dan kebenaran.
- 5) Ketauhidan  
Ketauhidan merupakan landasan yang sangat filosofis dan ilahiyah yang dijadikan sebagai pondasi utama setiap langkah seorang muslim yang beriman dalam menjalankan fungsi kehidupannya. Landasan tauhid ini bertitik tolak pada keridhoan.

#### b. Prinsip-Prinsip Bisnis dalam Islam

Prinsip-prinsip etika bisnis yang berlaku dalam kegiatan



bisnis yang baik sesungguhnya tidak bisa dilepaskan dari kehidupan kita sebagai manusia, hal ini berarti bahwa prinsip-prinsip etika bisnis terkait erat dengan sistem nilai yang dianut oleh masing-masing masyarakat. Prinsip-prinsip etika bisnis yang berlaku di China akan sangat dipengaruhi oleh sistem nilai masyarakat China, sistem nilai masyarakat Eropa akan mempengaruhi prinsip-prinsip bisnis yang berlaku di Eropa.

Dalam hal ini ternyata sistem nilai yang berasal dari agama memberikan pengaruh yang dominan terhadap prinsip-prinsip etika bisnis pemeluknya. Kaum Calvinis menerima panggilan Ilahi untuk bekerja keras dan tetap berhemat terhadap harta yang berhasil dikumpulkan, karena hidup mewah bukanlah tujuan. Dengan hidup hemat maka terjadilah akumulasi modal menuju kapitalisme.<sup>75</sup>

Islam sebagai agama yang besar dan diyakini paling sempurna telah mengajarkan konsep-konsep unggul lebih dulu dari Protestan, akan tetapi para pengikutnya kurang memperhatikan dan tidak melaksanakan ajaran-ajaran Islam sebagaimana mestinya. Umat Islam seharusnya dapat menggali inner dynamics sistem etika yang berakar dalam pola keyakinan yang dominan. Karena ternyata banyak prinsip bisnis modern yang dipraktekkan perusahaan-perusahaan besar dunia sebenarnya telah diajarkan oleh Nabi Muhammad SAW.

### c. Etika Bisnis Islam

Secara teoritis ada etika yang bersifat universal namun sistemnya tidak bisa diterima secara universal, sehingga secara de facto tidak ada etika universal. Etika terikat pada budaya (culture-bound) yang berkembang secara inheren dalam budaya berbentuk filsafat atau pandangan hidup masyarakat.<sup>76</sup> Pengertian etika berasal dari bahasa Yunani "Ethos" berarti adat istiadat atau kebiasaan. Hal ini berarti etika berkaitan dengan nilai-nilai, tata cara hidup yang baik, aturan hidup yang baik, dan segala kebiasaan yang dianut dan diwariskan dari satu orang ke orang lain atau dari satu generasi ke generasi yang lainnya.<sup>77</sup> Menurut Magnis

---

<sup>75</sup> Alma, Buchari dan Donni Juni Priansa, *Manajemen Bisnis Syariah*, (Bandung: Alfabeta, 2009), h.25

<sup>76</sup> Fitri Adona, Etika Bisnis Periklanan: Pelanggan Pedoman Etis dalam Iklan Televisi 2012, *Jurnal Polibisnis*, Vol. 4, No. 2, (2012), 51.

<sup>77</sup> Agus Arijanto, *Etika Bisnis Bagi Pelaku Bisnis*, (Jakarta :RajaGrafindo Persada, 2012), hlm. 5.

Suseno, etika adalah sebuah ilmu dan bukan ajaran, yang menurutnya adalah etika dalam pengertian kedua. Sebagai ilmu yang terutama menitikberatkan refleksi kritis dan rasional, etika dalam kedua ini mempersoalkan apakah nilai dan norma moral tertentu harus dilaksanakan dalam situasi konkret tertentu yang dihadapi seseorang.<sup>78</sup>

Secara umum etika dapat didefinisikan sebagai satu usaha sistematis, dengan menggunakan akal untuk memaknai individu atau sosial kita, pengalaman moral, di mana dengan cara itu dapat menentukan peran yang akan mengatur tindakan manusia dan nilai yang bermanfaat dalam kehidupan.<sup>79</sup> Etika bisnis adalah perwujudan dari serangkaian prinsip-prinsip etika normatif ke dalam perilaku bisnis.<sup>80</sup> Secara sederhana mempelajari etika dalam bisnis berarti mempelajari tentang mana yang baik/ buruk, benar/ salah dalam dunia bisnis berdasarkan kepada prinsip-prinsip moralitas. Etika bisnis dapat berarti pemikiran atau refleksi tentang moralitas dalam ekonomi dan bisnis. Moralitas di sini berarti aspek baik/ buruk, terpuji/ tercela, benar/ salah, wajar/ tidak wajar, pantas/ tidak pantas dari perilaku manusia.<sup>81</sup>

Fitri Amalia mengemukakan bahwa etika bisnis Islam adalah sejumlah perilaku etis bisnis (akhlaq al Islamiyah) yang dibungkus dengan nilai-nilai syari'ah yang mengedepankan halal dan haram. Jadi perilaku yang etis itu ialah perilaku yang mengikuti perintah Allah dan menjauhi larangan-Nya.<sup>82</sup> Sedangkan menurut Djakfar, etika bisnis Islam adalah norma-norma etika yang berbasiskan al-Qur'an dan Hadits yang harus dijadikan acuan oleh siapapun dalam aktivitas bisnis.<sup>83</sup> Dalam Islam, etika bisnis Islam menuntut dan mengarahkan kaum muslimin untuk melakukan tindakan sesuai dengan apa yang dibolehkan dan dilarang oleh Allah SWT termasuk dalam melaksanakan aktivitas ekonomi. Manusia bebas melakukan kegiatan ekonomi untuk meningkatkan taraf hidupnya.

---

<sup>78</sup> Ibid, 6

<sup>79</sup> Taha Jabir Al-Alwani, *Bisnis Islam*, (Yogyakarta : AK GROUP, 2005), hlm. 4.

<sup>80</sup> Tri Hendro Sigit, *Etika Bisnis Modern: Pendekatan Pemangku Kepentingan*, (Yogyakarta: UPP STIM YKPN, 2012), 13.

<sup>81</sup> Faisal Badroen, *Etika Bisnis dalam Islam*, (Jakarta: Kencana 2006), 70.

<sup>82</sup> Fitri Amalia, Etika Bisnis Islam: Konsep dan Implementasi Pada Pelaku Usaha Kecil, *Jurnal Al-Iqtishad*, Vol. IV, No. 1,( 2014), 135.

<sup>83</sup> Muhammad Djakfar, *Etika Bisnis: Menangkap Spirit Ajaran Langit dan Pesan Moral Ajaran Bumi*, (Jakarta: Penebar Plus, 2012), 30.

Etika dalam bisnis berfungsi untuk menolong pebisnis memecahkan permasalahan yang berkaitan dengan moral dalam praktek bisnis yang mereka hadapi. Etika bisnis Islam harus dipahami secara benar sehingga kemungkinan kehancuran bisnis akan kecil dan dengan etika yang benar tidak akan merasa dirugikan dan mungkin masyarakat dapat menerima manfaat yang banyak dari kegiatan jual dan beli yang dilakukan.<sup>84</sup>

#### d.Landasan Normatif Etika Bisnis Dalam Islam

Landasan normatif etika bisnis dalam islam bersumber dari Al-Qur'an dan Sunnah Nabi Muhammad SAW. Dalam konteks ini dapat dibagi menjadi empat kelompok, yaitu : landasan tauhid, landasan keseimbangan, landasan kehendak bebas, dan landasan pertanggung jawaban.<sup>85</sup>

##### 1) Tauhid (Kesatuan)

Tauhid merupakan konsep serba eksklusif dan serba inklusif. Pada tingkat membedakan khalik dengan makhluk, memerlukan penyerahan tanpa syarat kepada kehendak-Nya, tetapi pada eksistensi manusia memberikan suatu prinsip perpaduan yang kuat sebab seluruh umat manusia dipersatukan dalam ketaatan kepada Allah semata. Dari konsep ini, maka Islam menawarkan keterpaduan agama, ekonomi, dan sosial dalam membentuk kesatuan.

##### 2) Keseimbangan (Keadilan)

Ajaran islam berorientasi pada terciptanya karakter manusia yang memiliki sikap dan perilaku yang seimbang dan adil dalam konteks hubungan antara manusia dengan diri sendiri, dengan orang lain (masyarakat) dan dengan lingkungan. Keseimbangan ini sangat ditekankan oleh Allah dengan menyebut umat Islam sebagai ummatan wasathan. Ummatan wasathan adalah umat yang memiliki kebersamaan, kedinamisan dalam gerak, arah, dan tujuannya serta memiliki aturan-aturan kolektif yang berfungsi sebagai penengah atau pembenar. Dengan demikian keseimbangan, kebersamaan, kemoderenan merupakan prinsip etis mendasar yang harus diterapkan dalam aktivitas maupun

---

<sup>84</sup> Dany Hidayat, Pencapaian Masalah Melalui Etika Bisnis Islam Studi Kasus Restoran Mie Akhirat, *JurnalJESTT*, Vol. 2, No. 11, (2015), 914.

<sup>85</sup> Muslich, *Etika Bisnis Islami*, 2 ed, ( Yogyakarta : Ekonisia Fakultas Ekonomi UII, 2010), 27.

entitas bisnis.<sup>86</sup>

3) Kehendak Bebas

Manusia sebagai khalifah dimuka bumi sampai batas-batas tertentu mempunyai kehendak bebas untuk mengarahkan kehidupannya kepadanya tujuan yang akan dicapainya. Manusia dianugerahi kehendak bebas (free will) untuk membimbing kehidupannya sebagai khalifah. Berdasarkan aksioma kehendak bebas ini, dalam bisnis manusia mempunyai kebebasan untuk membuat suatu perjanjian atau tidak, melaksanakan bentuk aktivitas bisnis tertentu, berkreasi mengembangkan potensi bisnis yang ada. Dalam mengembangkan kreasi terhadap pilihan-pilihan, ada dua konsekuensi yang melekat. Disatu sisi ada niat dan konsekuensi buruk yang dapat dilakukan dan diraih, tetapi disisi lain ada niat dan konsekuensi baik yang dapat dilakukan dan diraih. Terdapat konsekuensi baik dan buruk oleh manusia yang diberi kebebasan untuk memilih tentu sudah harus diketahui sebelumnya sebagai suatu risiko dan manfaat yang bakal diterimanya.

4) Pertanggung Jawaban

Segala kebebasan dalam melakukan bisnis oleh manusia tidak lepas dari pertanggung jawaban yang harus diberikan atas aktivitas yang dilakukan. Sesuai dengan apa yang ada dalam Al-Qur'an pada surah Al- Mudatsir ayat 38:

كُلُّ نَفْسٍ ۖ بِمَا كَسَبَتْ رَهِيْنَةٌ ۗ

*“Tiap-tiap diri bertanggung jawab atas apa yang telah diperbuatnya.” (Q.S Al-Mudatsir [74]: 38)*

Kebebasan yang dimiliki manusia dalam menggunakan potensi sumber daya mesti memiliki batas-batas tertentu, dan tidak digunakan sebebas-bebasnya, melainkan dibatasi oleh koridor hukum, norma dan etika yang tertuang dalam Al-Qur'an dan Sunnah rasul yang harus dipatuhi dan dijadikan referensi atau acuan dan landasan dalam menggunakan potensi sumber daya yang dikuasai. Apabila digunakan untuk melakukan kegiatan bisnis yang jelas halal, maka cara pengelolaanyang dilakukan

<sup>86</sup>Ibid.,28

dengan cara-cara yang benar, adil dan mendatangkan manfaat optimal bagi semua komponen masyarakat yang secara konstruktif ikut mendukung dan terlibat dalam kegiatan bisnis yang dilakukan. Pertanggung jawaban ini secara mendasar akan mengubah perhitungan ekonomi dan bisnis karena segala sesuatunya harus mengacu pada keadilan.<sup>87</sup>



---

<sup>87</sup>Ibid., 43

## DAFTAR RUJUKAN

- Abdul Rozaq, dan Karyono, *Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, dan Penempatan Kerja Terhadap Turnover Intention Studi Pada PT. Cabinindo Putra Departemen Machining*. Universitas Pelita Bangsa.2018.
- Andriawan, F., & Games, D, *Pengaruh komitmen organisasi terhadap Turnover Intention dengan kepuasan kerja sebagai variable mediasi (studi terhadap karyawan oppo padang*. Ekonis: Jurnal Ekonomi dan Bisnis.2019.
- Bansal,H.S, S.F. Taylor dan Y.S. James, "Migrating"to New Service Provider. Toward a Unifying Framework of Consumers Switching Behaviors. *Journal of The Academy of Marketing Science*.2005.
- Burhan Bungin, *Metodologi Penelitian Social dan Ekonomi*.Jakarta: Kencana.2017.
- Dessler, Gary, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT Indeks.2005.
- Handoko, Hani T, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPFE Yogyakarta.2011.
- Harter, J. K., Schmidt, F. L., & Hayes, T. L, *Business-Unit level Relationship Between Employee Satisfaction, Employee Engagement, And Business Outcomes. A Meta-Analysis*. *Journal of Applied Psychology*.2002.
- Hasibuan, Malayu, *MSDM*. Jakarta : Bumi Aksara.2013.
- Furchan, *Pengantar Penelitian Dalam Pendidikan*.Yogyakarta: Pustaka Pelajar.2004.

Kartono, Kartini, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Jakarta : Salemba Humanika. 2010.

Komaruddi, *Ensiklopedia Manajemen Edisi Kelima*. Jakarta: Bumi Aksara. 2001.

Kunarjo, *Glosarium Ekonomi Keuangan Dan Pembangunan*. Jakarta: UI Press. 2013.

Mahaiswari Sri Ag. Sg. A.A. dan Rahyuda Ganesha Agoes, *Peran Stres Kerja dalam Memediasi Pengaruh Kontrak Psikologis dan Beban Kerja terhadap Keinginan Karyawan untuk Keluar dari Organisasi: Studi Pada Sebuah Klinik Kecantikan*. *EJurnal Manajemen Unud*, Vol. 4, No. 4. 2015.

Mangkunegara, *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya. 2009.

Mathis dan Jackson, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Human Resource Management)*. Jakarta. 2006.

Nugraha, A., & Purba, S. D, *Tuntutan pekerjaan dan stres kerja sebagai variabel penentu Turnover Intention*. *Jurnal Manajemen Pemasaran Dan Jasa*. 2017.

Perryer, C., Jordan, C., Firms, I., & Travaglione, A, *Predicting Turnover Intentions: The Interactive Effects of Organizational Commitment and Perceived Organizational Support*. *Management Research Review*, 33(9). 2010.

Pradana Andika, dan Salehudin Imam, *Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Turnover Intention pada Akuntan Publik yang Dimediasi oleh Kepuasan Kerja dan Stress Kerja*. *Jurnal Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia*. 2013

Prahyudi Apriyanto, Siswoyo Haryono, *Pengaruh tekanan kerja, beban kerja dan lingkungan kerja terhadap intensi Turnover: peran mediasi kepuasan kerja*. Universitas Muhamadiyah Yogyakarta. 2020.

Putra Dharma Gede Dewa I, dan Utama Mudiarta Wayan I, *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention di Mayaloka Villas Seminyak*, E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 6, No. 9. 2017.

Robbins, Stephen P & Coulter, Mar, *Manajemen. Edisi Kesepuluh*. Jakarta: Erlangga. 2010.

Robbins, S. P., & Coulter, M, *Management. New Jersey: Pearson Education, Inc.* 2012.

Rony Kountur, *Metode Penelitian*. Jakarta : Bumi Aksara. 2005.

Sedarmayanti, Hajah dan Syarifudin Hidayat, *Metodologi Kajian*, Bandung : Mandar Maju. 2020.

Sri sukesi Adiwimarta, Adi Sunaryo, dkk, *Kamus Besar Bahasa Indonesia Edisi Ketiga*. Jakarta : Balai Pustaka. 2005.

Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Bandung : Alfabeta. 2008.

Suharsini Arikunt., *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, Jakarta: Rineka Cipta. 2006.

Suwatno. & Priansa, D. 2011. *Manajemen SDM dalam organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.

Syofian Siregar, *Statistik Deskriptif Untuk Penelitian*, Jakarta : Rajawali Pers. 2012.



V. Wiratna Sujarweni, *Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.2016.

Waspodo, A. A., Handayani, N. C., & Paramita, W, *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan PT Unitex Di Bogor*. JRMSI-Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia.2013.

Wibowo, *Manajemen Kinerja*. Jakarta : PT Raja Grafindo.2007.

Wisantyo, Nurmalitasari Indah & Madiistriyatno, Harries, *Pengaruh Stres Kerja, Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Intensi Turnover (Studi pada Lembaga Pengelola Dana Bergilir Koperasi dan Usaha Mikro, Kecil dan Menengah)*. Jurnal MIX Vol. V, No. 1.2015.

Yosua Melky, *Hubungan kepuasan kerja dan komitmen organisasi dengan intensi pindah, jurnal psikologi*, Vol.3, No.3.2015.

