

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Dinamika pasar tenaga kerja saat ini menempatkan manajemen sumber daya manusia sebagai faktor penting dalam menjaga keberlangsungan dan daya saing organisasi. Perusahaan, termasuk di sektor ritel modern seperti Alfamart, sangat bergantung pada produktivitas dan loyalitas karyawan dalam menjalankan operasionalnya. Namun demikian, salah satu permasalahan yang sering dihadapi adalah tingginya *Turnover Intention*, yaitu kecenderungan karyawan untuk meninggalkan organisasi secara sukarela. Kondisi ini tidak hanya berdampak pada meningkatnya biaya rekrutmen dan pelatihan, tetapi juga dapat mengganggu stabilitas operasional serta menurunkan kualitas pelayanan kepada pelanggan (Soekiyono, 2017, hlm. 56).

Salah satu faktor yang diduga memengaruhi *Turnover Intention* adalah beban kerja. Beban kerja yang tidak proporsional, baik terlalu tinggi maupun tidak sesuai dengan kapasitas karyawan, dapat menimbulkan tekanan kerja yang berujung pada stres dan kelelahan (Ameliani & Sukarno Putri, 2023, hlm. 43), menyebabkan penurunan kinerja, kesalahan dalam bekerja, bahkan masalah kesehatan fisik dan mental yang serius (R. N. Sari, 2019, hlm. 33). Dalam konteks sektor ritel seperti Alfamart, karyawan dituntut untuk melaksanakan berbagai tugas secara bersamaan, seperti melayani pelanggan, mengelola persediaan barang, serta melakukan pencatatan transaksi (Nizamuddin & Mokhtar, 2024, hlm. 2). Apabila tuntutan

pekerjaan tersebut tidak diimbangi dengan jumlah tenaga kerja yang memadai, maka beban kerja yang berlebihan tidak dapat dihindari dan berpotensi meningkatkan keinginan karyawan untuk meninggalkan pekerjaan (Wahdiniawati & Apriani, 2024, hlm. 5).

Selain beban kerja, waktu kerja juga memegang peranan krusial dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Pola *shift* yang tidak teratur, jam kerja yang Panjang (sering kali lebih dari 8 jam per hari atau 40 jam per minggu) tanpa istirahat yang cukup, atau jadwal yang sering berubah-ubah dapat mengganggu keseimbangan antara kehidupan profesional dan personal karyawan (*work-life balance*) (Satish Kumar & Meera Jyothirmmai, 2018, hal. 381). Karyawan yang merasa tidak memiliki cukup waktu untuk berinteraksi dengan keluarga, mengejar hobi, atau sekadar beristirahat, cenderung mengalami kejenuhan dan *burnout*. Ketika kondisi ini berlangsung terus-menerus, *Turnover Intention* akan meningkat secara signifikan, karena karyawan mulai mempertimbangkan bahwa pekerjaan mereka saat ini tidak lagi sejalan dengan kebutuhan dan aspirasi pribadi mereka.

Dalam perspektif ekonomi syariah, hubungan antara pekerja dan perusahaan tidak hanya bersifat kontraktual atau ekonomis, tetapi juga harus berlandaskan prinsip moral dan etika Islam. Prinsip keadilan (*al-'adl*) menuntut agar beban kerja yang dibebankan kepada karyawan sesuai dengan kapasitas mereka dan tidak menimbulkan kerugian fisik maupun psikologis (Bulut & Oueudraogo, 2021, hal. 14). Jam kerja yang panjang atau sistem kerja yang tidak manusiawi dapat dikategorikan sebagai ketidakadilan, karena mengabaikan hak dasar karyawan

untuk beristirahat, beribadah, dan menjalani kehidupan pribadi (Kudus et al., 2024, hlm. 2385).

Prinsip keseimbangan (*tawazun*) juga menekankan pentingnya harmoni antara hak dan kewajiban pekerja dan majikan. Dalam konteks ini, perusahaan memiliki kewajiban untuk menyediakan lingkungan kerja yang sehat secara fisik, mental, dan spiritual. Beban dan waktu kerja yang proporsional tidak hanya memenuhi hak karyawan, tetapi juga mendorong produktivitas, loyalitas, dan keberkahan (*barakah*) dalam operasional perusahaan (Miswanto et al., 2020, hlm. 172). Konsep *masalahah* (kemaslahatan umum) turut relevan, karena kesejahteraan karyawan akan membawa manfaat bagi keluarga karyawan, perusahaan, dan masyarakat secara lebih luas. Sebaliknya, eksploitasi tenaga dan waktu karyawan dapat merugikan semua pihak dalam jangka panjang (Maulana et al., 2022, hlm. 507).

Dalam penelitian ini, perspektif ekonomi syariah dimasukkan sebagai bagian dari analisis untuk memberikan konteks moral dan etika terhadap fenomena *turnover*. Prinsip-prinsip seperti keadilan (*al-'adl*), keseimbangan (*tawazun*), dan kemaslahatan (*masalahah*) digunakan untuk menilai apakah beban dan waktu kerja yang diterapkan perusahaan telah memperhatikan hak karyawan dan membawa manfaat bagi kedua belah pihak. Misalnya, beban kerja yang terlalu berat atau jam kerja yang panjang dapat dikategorikan sebagai ketidakseimbangan yang bertentangan dengan prinsip syariah, sementara pengaturan kerja yang adil dan proporsional mencerminkan praktik manajemen yang etis dan berkelanjutan.

Dalam konteks Alfamart di Kecamatan Kandangan, tekanan kerja yang tinggi dan jam operasional yang panjang berpotensi menimbulkan ketidakseimbangan ini.

Jika beban kerja dan waktu kerja tidak diatur sesuai prinsip keadilan dan keseimbangan, maka *Turnover Intention* karyawan dapat meningkat, yang menunjukkan adanya ketidakpuasan terhadap perlakuan dan hak yang diterima. Perspektif ekonomi syariah di sini berfungsi sebagai lensa tambahan untuk menilai dampak moral dan etis dari praktik manajemen SDM, sekaligus memberi pemahaman tentang bagaimana perusahaan dapat menjaga kesejahteraan karyawan dan keberkahan dalam operasional.

Penelitian-penelitian sebelumnya menegaskan bahwa beban kerja dan waktu kerja memiliki peran penting dalam memengaruhi *Turnover Intention* karyawan serta kinerja di berbagai sektor. Penelitian Siti Ma'sumatul Faidoh (2020) menemukan bahwa meskipun *time demands of work* tidak berpengaruh signifikan, stres kerja dan komitmen organisasional berdampak signifikan terhadap *Turnover Intention* karyawan Bank Madina Syariah Yogyakarta. Nurul Wahidatul Sa'diyah (2020) menunjukkan bahwa *time demand of work* berpengaruh negatif signifikan terhadap *Turnover Intention*, sedangkan stres kerja dan *burnout* berpengaruh positif signifikan terhadap *Turnover Intention* karyawan PT. Intan Metalindo. Salsabila Taqwaning Afifi dkk. (2024) menegaskan bahwa beban kerja dan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* karyawan PT. Global Cool secara parsial maupun simultan. Selain itu, penelitian Yeni Hafizah dan Kiswanul Arifin (2024) membuktikan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* karyawan PT. Maessafna Tanjung Kabupaten Tabalong dengan kontribusi sebesar 20%. Terakhir, penelitian Uhud Darmawan Natsir dkk. (2025)

menyatakan bahwa beban kerja berlebih berpengaruh positif signifikan terhadap *Turnover Intention* karyawan Swalayan Misi Pasaraya Kabupaten Barru.

Namun demikian, hingga saat ini, kajian yang secara khusus menganalisis kesesuaian antara beban kerja dan waktu kerja terhadap *Turnover Intention* karyawan di sektor ritel modern, khususnya minimarket seperti Alfamart yang beroperasi di Kecamatan Kandangan, Kabupaten Hulu Sungai Selatan, dalam perspektif ekonomi syariah masih sangat terbatas dan minim ditemukan dalam literatur akademik. Hal ini menunjukkan adanya celah penelitian yang penting untuk dijelajahi guna memberikan kontribusi empiris dalam pengembangan kebijakan ketenagakerjaan yang berlandaskan pada prinsip-prinsip keadilan ekonomi syariah.

Indikasi awal dari tingginya *Turnover Intention* di lingkungan ritel, termasuk Alfamart, sering kali terlihat dari keluhan karyawan mengenai jam kerja yang melelahkan, target yang sulit dicapai, atau kurangnya keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi. Apabila *Turnover Intention* ini tidak ditangani dengan serius, dampaknya akan meluas. Perusahaan akan mengalami kesulitan dalam mempertahankan stabilitas operasional, karena harus terus-menerus melakukan rekrutmen dan pelatihan. Kualitas pelayanan kepada pelanggan juga berpotensi menurun akibat kurangnya pengalaman karyawan baru atau moral kerja karyawan yang rendah. Lebih jauh lagi, tingginya *turnover* dapat merusak citra perusahaan sebagai tempat kerja yang menarik dan stabil, sehingga menyulitkan upaya rekrutmen di masa mendatang (Maulino & Eryandra, 2024, hlm. 2797).

Oleh karena itu, penelitian ini penting dilakukan untuk menganalisis kesesuaian beban kerja dan waktu kerja terhadap *Turnover Intention* karyawan Alfamart di Kecamatan Kandangan. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi secara teoritis dalam pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, serta secara praktis menjadi bahan pertimbangan bagi perusahaan dalam merumuskan kebijakan yang lebih adil dan proporsional dalam pengelolaan karyawan.

Strategi tersebut diharapkan dapat meningkatkan kepuasan kerja, menurunkan *Turnover Intention*, dan pada akhirnya, menciptakan lingkungan kerja yang lebih stabil dan produktif bagi karyawan Alfamart. Berdasarkan uraian di atas, maka peneliti bermaksud mengkaji pengaruh beban dan waktu kerja terhadap *Turnover Intention*, yang diteliti dengan judul “Analisis Beban Kerja Dan Waktu Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Alfamart Kandangan Kabupaten Hulu Sungai Selatan”.

## **B. Rumusan Masalah**

1. Apakah beban kerja dan waktu kerja berpengaruh secara parsial terhadap *Turnover Intention* karyawan Alfamart Kandangan Hulu Sungai Selatan?
2. Apakah beban dan waktu kerja berpengaruh secara simultan terhadap *Turnover Intention* karyawan Alfamart Kandangan Hulu Sungai Selatan?

## **C. Tujuan Penelitian**

- 1) Untuk menganalisis pengaruh beban kerja dan waktu kerja secara parsial terhadap *Turnover Intention* karyawan Alfamart Kandangan, Kabupaten Hulu Sungai Selatan.

- 2) Untuk menganalisis pengaruh beban kerja dan waktu kerja secara simultan terhadap *Turnover Intention* karyawan Alfamart Kandangan, Kabupaten Hulu Sungai Selatan.

#### **D. Signifikansi Penelitian**

##### **1. Teoritis**

Penelitian ini memberikan kontribusi terhadap pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia dan etika bisnis Islam. Kajian ini memperkaya khazanah akademik mengenai penerapan nilai-nilai etika Islam dalam pengelolaan hubungan kerja, terutama dalam menyeimbangkan beban kerja dan waktu kerja dengan tingkat *Turnover Intention* secara adil dan manusiawi. Temuan penelitian ini juga dapat menjadi dasar bagi pengembangan teori atau pendekatan baru yang mengintegrasikan prinsip-prinsip Islam dalam sistem kerja modern, khususnya di sektor ritel seperti Alfamart di Kecamatan Kandangan, Kabupaten Hulu Sungai Selatan.

##### **2. Praktis**

###### **a. Bagi Manajemen Alfamart Kecamatan Kandangan**

Temuan dalam penelitian ini dapat dijadikan sebagai acuan strategis bagi manajemen dalam merancang serta meninjau kembali kebijakan sumber daya manusia yang lebih adil dan berfokus pada kesejahteraan karyawan. Informasi terkait tingkat kesesuaian antara beban kerja, waktu kerja, dan keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan (*Turnover Intention*) akan membantu memastikan bahwa kebijakan yang diterapkan

tidak hanya efisien dari sisi operasional, tetapi juga selaras dengan prinsip-prinsip etika Islam seperti kejujuran, tanggung jawab, dan keadilan. Dengan pendekatan tersebut, perusahaan dapat membangun suasana kerja yang lebih stabil dan mendukung produktivitas.

b. Bagi Karyawan Alfamart

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman yang lebih baik kepada karyawan mengenai pentingnya keseimbangan antara beban kerja, waktu kerja, dan niat untuk berpindah kerja (*Turnover Intention*). Dengan pendekatan etika bisnis Islam, karyawan dapat memahami bahwa keputusan untuk bertahan atau meninggalkan pekerjaan tidak hanya didasari oleh faktor materi, tetapi juga oleh rasa keadilan, penghargaan atas kontribusi, serta kenyamanan dan keberkahan dalam bekerja.

c. Bagi Praktisi Ekonomi Syariah dan Dunia Usaha

Temuan dari penelitian ini dapat menjadi referensi bagi praktisi ekonomi syariah dan pelaku usaha yang ingin menerapkan prinsip-prinsip etika Islam dalam sistem ketenagakerjaan. Penelitian ini menegaskan pentingnya tanggung jawab sosial perusahaan terhadap karyawan, serta menunjukkan bahwa penerapan etika bisnis Islam mampu menciptakan lingkungan kerja yang lebih adil, harmonis, dan berkelanjutan. Studi ini memberikan gambaran konkret mengenai integrasi nilai-nilai Islam dalam pengelolaan sumber daya manusia di sektor ritel modern, khususnya di Alfamart Kecamatan Kandangan, Kabupaten Hulu Sungai Selatan.