

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Di dalam sebuah organisasi, sumber daya manusia memegang peran penting dalam menentukan keberhasilan dari tujuan organisasi tersebut, karena manusia merupakan sumber daya yang dapat mengelola, mempertahankan dan mengembangkan organisasi. Menurut Riska (2013) “Sumber daya manusia dalam suatu organisasi terdiri atas beberapa kelompok, ada sumber daya manusia yang selalu mengerahkan atau mengeluarkan kemampuannya sampai batas maksimal, dan ada sumber daya manusia yang tidak mengerahkan atau mengeluarkan kemampuannya secara maksimal. Maka daripada itu sebuah organisasi harus dapat mengelola serta mengembangkan sumber daya manusianya agar tujuan dari organisasi tersebut tercapai”.

Namun ada kalanya tujuan dari organisasi tersebut tidak tercapai atau tidak sesuai target dikarenakan banyaknya faktor, diantaranya yaitu adanya keinginan individu untuk keluar dari organisasi yang disebabkan oleh ketidakadilan atau ketidakpuasan dalam distribusi hasil, dan kedua hal tersebut diiringi dengan komitmen afektif individu terhadap organisasi, apakah berpengaruh terhadap niat untuk keluar dan berpindah atau tidak. Karena banyak terjadi di lapangan bahwa individu keluar atau berpindah dari suatu organisasi dikarenakan tidak merasakan keadilan atau kepuasan dalam pembagian imbalan, hasil atau gaji yang sesuai dengan kontribusi yang sudah

diberikan, dan kedua hal tersebut diiringi dengan komitmen afektif yang dimiliki individu terhadap organisasi, hal tersebut dapat membuat individu untuk tetap bertahan di dalam organisasinya dan memutuskan untuk tidak keluar atau berpindah. Adapun fenomena yang ada di BPD Syariah DIY yakni adanya keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan dikarenakan ingin mendirikan usaha baru dan ada juga alasan berupa gaji yang dirasa kurang, hal tersebut berdasarkan keterangan dari karyawan yang bekerja di bank yang mana bank tersebut membawahi Bank BPD Syariah DIY, lalu di masa pandemi seperti ini yang mana pekerjaan cukup sulit didapat apakah tetap membuat keinginan karyawan BPD Syariah DIY untuk keluar atau berpindah organisasi tetap ada atau tidak.

Adapun *turnover intention* menurut Andini (2006) yaitu “Keinginan untuk berpindah pekerjaan atau keluar dari suatu organisasi dalam bentuk berhenti bekerja atau pindah ke organisasi lain karena tidak merasa nyaman dan berkeinginan untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik lagi”, menurut Mobley et al (1978) “Niat *turnover* adalah probabilitas bahwa seorang karyawan akan meninggalkan organisasi”, adapun Yucel (2012) menyatakan “*Turnover intention* dapat didefinisikan sebagai faktor mediasi atau penghubung antara niat untuk berhenti dan benar-benar berhenti bekerja dari perusahaan”.

Perputaran berpindah atau keluarnya karyawan tentu memiliki dampak yang besar maupun kecil seiring dengan banyaknya sumber daya manusia yang berpindah atau keluar, *turnover* yang tinggi dapat menyebabkan kurang efektifnya sebuah organisasi karena hilangnya karyawan yang berpengalaman dan ketika karyawan yang

berpengalaman itu hilang maka perusahaan juga akan berpengaruh dari kestabilannya. Andini (2013) menyatakan “Tingkat *intent to leave* yang tinggi akan menimbulkan dampak yang negatif bagi organisasi, yaitu menciptakan ketidak stabilan dan ketidak pastian terhadap kondisi tenaga kerja”. Jadi ketika karyawan meninggalkan organisasinya maka posisi yang ditinggalkan akan kosong dan apabila yang meninggalkan posisi tersebut adalah karyawan yang ahli maka dibutuhkan waktu untuk mendapatkan karyawan baru dengan keahlian atau kemampuan di posisi tersebut, dalam penelitian yang dilakukan oleh Andini (2006) mengungkapkan bahwa “Berjalannya suatu organisasi akan berkurang keefektifannya dikarenakan adanya posisi yang ditinggalkan”.

Witasari (2009) mengatakan bahwa “Perpindahan karyawan merupakan hal yang sering terjadi di operasional, umumnya *turnover* adalah istilah yang digunakan untuk menggambarkan kepergian karyawan dari sebuah organisasi, ini merupakan masalah yang banyak dihadapi oleh manajer atau pimpinan dalam sebuah organisasi, ketika *turnover intention* pada perusahaan tinggi, maka akan muncul dampak selain yang disebutkan diatas seperti diantaranya yaitu mengeluarkan biaya yang cukup tinggi untuk merekrut karyawan baru, orientasi, lembur dan pengawasan”. Menurut Suryani (2011) “Biaya langsung yang terkait dengan aktivitas rekrutmen, biaya pencarian karyawan dan biaya yang berhubungan dengan pelatihan karyawan (biaya tidak langsung) muncul karena adanya *turnover*”.

Di dalam penelitian yang dilakukan oleh Aritiningrum & Satya (2016) menyebutkan bahwa “Faktor yang berpengaruh pada *turnover intention*, yaitu

kepuasan gaji”, adapun karyawan yang menerima gaji tentunya sudah melakukan kewajibannya dengan bekerja sebaik mungkin dalam sebulan dan dapat dikatakan menerima hak atas jasa-jasa yang dilakukannya, keinginan keluar tentu dipengaruhi oleh bagaimana seorang karyawan merasakan keadilan di dalam organisasi, keadilan organisasi memiliki tiga dimensi dan yang peneliti akan bahas di dalam penelitian ini adalah keadilan distributif. Adapun definisi keadilan distributif adalah perlakuan kepada seseorang sesuai dengan jasa-jasa yang telah dilakukan. Niehoff dan Moorman (1993) berpendapat bahwa “Keadilan distributif adalah sejauh mana imbalan yang dialokasikan atau diberikan secara adil”. Jadi keadilan distributif lebih kepada bagaimana organisasi memberikan imbalan sesuai dengan usaha atau jasa yang sudah dilakukan oleh karyawan tersebut.

Dari yang dijelaskan diatas bahwasanya keadilan distributif bisa mempengaruhi keinginan keluar atau berpindah yang disebut *turnover intention*, namun tentunya setiap karyawan atau pegawai memiliki komitmen dalam bekerja, di dalam penelitian ini penulis memilih komitmen afektif sebagai variable pemediasi maka apakah dengan disertai komitmen afektif yang terjalin diantara karyawan atau pegawai dengan organisasi tetap memunculkan keinginan keluar atau berpindah karyawan, adapun komitmen afektif dalam organisasi atau perusahaan menurut Allen & Meyer (1991) “Komitmen afektif organisasi adalah hubungan antara individu dan organisasi, dimana rasa memiliki membuat mereka bangga” dan komitmen afektif menurut Mueller et al (1992) yaitu “Komitmen afektif terkait atau memiliki keterikatan dengan rasa memiliki, keterikatan, dan loyalitas karyawan terhadap organisasi”.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, untuk mengetahui pengaruh dari setiap variabel maka daripada itu penulis memiliki ketertarikan untuk meneliti topik ini dan membuat penelitian replikasi yang dimodifikasi dengan judul:

“Pengaruh keadilan distributif terhadap niat keluar atau berpindah dari organisasi melalui komitmen afektif sebagai variabel pemediasi”

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah seperti yang telah diuraikan sebelumnya maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah keadilan distributif berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap komitmen afektif?
2. Apakah keadilan distributif berpengaruh secara negatif dan signifikan terhadap niat keluar atau berpindah?
3. Apakah komitmen afektif berpengaruh secara negatif dan signifikan terhadap niat keluar atau berpindah?
4. Apakah keadilan distributif berpengaruh secara tidak langsung terhadap niat keluar atau berpindah melalui komitmen afektif sebagai variabel pemediasi?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun yang menjadi tujuan dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk menganalisis pengaruh positif keadilan distributif terhadap komitmen afektif

2. Untuk menganalisis pengaruh negatif keadilan distributif terhadap niat keluar atau berpindah
3. Untuk menganalisis pengaruh negatif komitmen afektif terhadap niat keluar atau berpindah
4. Untuk menganalisis pengaruh tidak langsung keadilan distributif terhadap niat keluar atau berpindah melalui komitmen afektif sebagai variabel pemediasi

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan dalam penelitian ini adalah:

1. Diharapkan penelitian ini menjadi momentum bagi penulis untuk dapat mengembangkan teori-teori yang didapat selama perkuliahan ke dalam penelitian ini khususnya teori di bidang SDM.
2. Dapat menjadi sumbangan pemikiran untuk para pimpinan perusahaan guna mempertahankan karyawannya dari berbagai aspek yang ada di lingkungan perusahaan.