

BAB I

PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG

Didalam suatu perusahaan ataupun organisasi seringkali kita jumpai yang namanya perbedaan antara karyawan satu dengan karyawan lainnya baik dari segi perlakuan dari pimpinan ke bawahannya, pemberian upah ataupun kebijakan-kebijakan yang dikeluarkan pimpinan. Sumber daya manusia merupakan aset penting dalam suatu organisasi ataupun perusahaan, karena merupakan sumber yang dapat mengelola, mempertahankan, dan mengembangkan organisasi (Riska 2013). Sumber daya manusia merupakan hal yang sangat penting dalam suatu organisasi atau perusahaan karena keefektifan dan keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan sangat tergantung pada kualitas dan kinerja sumber daya manusia yang ada pada organisasi atau perusahaan tersebut.

Langkah keluar dari perusahaan dan mencari pekerjaan baru di perusahaan lain yang dapat memenuhi kebutuhan karyawan didorong atas dasar ketidaknyamanan karyawan di dalam bekerja. (Yucel 2012) menyatakan *Turnover intention* didefinisikan sebagai faktor mediasi antara niat untuk berhenti dan benar-benar berhenti bekerja dari perusahaan. Penelitian mengenai *turnover intention* bukan merupakan hal yang baru dalam

dunia sumber daya manusia karena *turnover* merupakan hal yang seringkali terjadi dalam suatu organisasi maupun perusahaan yang disebabkan oleh berbagai faktor. *Turnover* menurut (Robbins dan Judge 2009) adalah tindakan pengunduran diri secara permanen yang dilakukan oleh karyawan baik secara sukarela ataupun tidak secara sukarela. Setiap perusahaan ataupun organisasi harus melakukan suatu hal untuk mencegah karyawannya melakukan *turnover*. Menurut Rivai & Sagala dalam (Putra 2014) setiap perusahaan harus melakukan kegiatan pengembangan agar mampu melakukan persiapan berupa pencegahan terhadap *turnover intention* karyawan yang sulit diprediksi.

Tingkat *turnover intention* yang tinggi akan menimbulkan dampak yang negatif bagi organisasi ataupun perusahaan karena hal ini akan menciptakan keadaan yang tidak stabil dan ketidak pastian terhadap kondisi tenaga kerja. (Witasari 2009) menyatakan perpindahan karyawan merupakan hal yang sering terjadi di dalam operasional. Umumnya *turnover* adalah istilah yang digunakan untuk menggambarkan kepergian karyawan dari sebuah organisasi hal ini merupakan masalah yang banyak dihadapi oleh manajer ataupun pemimpin organisasi untuk bersaing dalam menjamin kelangsungan hidup organisasinya. Kebanyakan teori menyatakan bahwa niat

turnover timbul pada diri karyawan ketika kebutuhan mereka tidak terpenuhi (Owolabi, 2012). (Handaru, 2012) menambahkan *turnover intention* merupakan keinginan seseorang untuk keluar dari organisasi, yaitu evaluasi mengenai posisi seseorang saat ini. Menurut Kadiman dalam (Putra 2014) intensitas *turnover* yang tinggi dapat menyebabkan perusahaan tidak dapat memperoleh manfaat dan keuntungan dari program peningkatan kinerja karyawan karena mengeluarkan biaya yang lebih besar untuk program rekrutmen, seleksi, dan pelatihan karyawan baru.

Ada banyak hal atau faktor-faktor yang mengakibatkan keinginan berpindah kerja (*turnover intention*) pada karyawan di suatu perusahaan diantaranya adalah faktor kepuasan kerja yang dirasakan di perusahaan tempat karyawan bekerja. Menurut (Robbins dan Judge, 2009) terdapat pengaruh yang negatif antara hubungan kepuasan kerja pada *turnover intention*, yang artinya ketika karyawan merasakan tingkat kepuasan yang tinggi maka keinginan untuk berpindah kerja akan kecil dan begitupun sebaliknya ketika karyawan merasakan tingkat kepuasan yang rendah maka keinginan untuk berpindah kerja akan tinggi dikarenakan karyawan tersebut tidak merasa puas di perusahaan tempat ia bekerja dan ingin berpindah kerja ke perusahaan lainnya. Kesimpulan serupa juga disampaikan oleh (Rivanto 2008) dimana

tingkat kepuasan kerja yang tinggi dapat menekan timbulnya keinginan keluar karyawan dari pekerjaannya secara signifikan. Kepuasan kerja yang dimaksud disini adalah perilaku positif yang ditunjukkan karyawan dalam merespon semua perlakuan, keputusan, dan kebijakan yang dilakukan perusahaan (Sidharta *et al.*, 2011).

Keadilan menurut (Dwisvimiari, 2011) adalah suatu keadaan dimana seseorang mendapatkan apa yang menjadi haknya dan telah sesuai dengan hukum dan norma yang berlaku. (Fatt *et al.*, 2010) menyimpulkan keadilan yang dirasakan karyawan di dalam organisasi dapat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja pada karyawan, sementara (Fatimah, 2011), (Sareshkeh, 2012), dan (Taheri, 2013) menemukan bahwa semakin besar rasa keadilan yang dirasakan seseorang akan meningkatkan rasa kepuasan pada pekerjaan yang dimiliki orang tersebut. Tingkat kepuasan kerja karyawan dapat diukur ataupun dijelaskan melalui salah satu teori mengenai kepuasan kerja yaitu teori keadilan yang menyatakan bahwa kepuasan kerja dapat tercipta dalam diri seseorang apabila seseorang merasakan adanya keadilan pada hal yang dilakukan dan diterima orang tersebut (Rivai dan Segala, 2011). (Sutrisno, 2012) menyebutkan bahwa teori keadilan menyatakan setiap manusia selalu

menginginkan keadilan sebagai penggerak yang memotivasi mereka dalam bekerja sehingga memperoleh kepuasan dari pekerjaan yang dimilikinya.

Keadilan organisasi adalah sesuatu yang mendasari persepsi karyawan tentang adanya keadilan di tempat kerjanya (Colquitt *et al.*, 2001). Organisasi memiliki tiga dimensi yang menjadi dasar dalam menilai keadilan yaitu keadilan distributif, keadilan interaksional, dan keadilan prosedural (Cropanzano *et al.*, 2007).

Keadilan distributif merupakan keadilan yang terkait hasil yang diperoleh karyawan, keadilan prosedural adalah keadilan yang dirasa dari kebijakan atau prosedur yang digunakan dalam mengambil keputusan, dan keadilan interaksional adalah keadilan yang menyangkut hubungan sosial karyawan di tempat kerja (Skarlicki, 1997). Dampak yang diperoleh perusahaan bila karyawan merasakan ketidakadilan adalah menurunnya kinerja, demo karyawan, tingginya tingkat kemangkiran dan *turnover* karyawan (Budiarto dkk, 2005).

PT. Indomobil Sukses Internasional Tbk (perseoran), merupakan salah satu kelompok usaha otomotif yang terbesar dan terkemuka di Indonesia, dengan fokus usaha dibidang ritel, Pelayanan Purna Jual dan pembiayaan bermotor. Perseroan dan anak perusahaan merupakan Agen Tunggal

Pemegang Merek (ATPM) dan atau distributor dari beberapa merk kendaraan yang terkenal seperti : Audi, Hino, Nissan, Suzuki, VW, dan Datsun.

Penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti adalah penelitian replikasi dari peneliti sebelumnya, yaitu dari A A Wisnu Yogeswara Putra dan Made Surya Putra (2014).

B. RUMUSAN MASALAH

Keadilan organisasi diduga memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja. Seorang karyawan yang merasakan keadilan di tempat ia bekerja akan merasakan kepuasan kerja sendiri karena tidak adanya perbedaan yang dirasakan karyawan tersebut dan begitupun sebaliknya.

Keinginan berpindah kerja dapat dilakukan oleh karyawan ketika ia tidak lagi merasakan adanya rasa puas terhadap pekerjaannya ataupun tidak ada lagi keadilan yang dirasakan karyawan tersebut. Berdasarkan yang telah diuraikan pada latar belakang diatas, maka rumusan masalahnya adalah :

1. Apakah keadilan organisasi berpengaruh pada kepuasan kerja di Nissan Mlati Yogya?

2. Apakah keadilan organisasi berpengaruh pada *turnover intention* di Nissan

3. Apakah kepuasan kerja berpengaruh pada *turnover intention* di Nissan Mlati Yogya?

C. TUJUAN PENELITIAN

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang telah dikemukakan sebelumnya, maka tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk menganalisa pengaruh keadilan organisasi pada kepuasan kerja.
2. Untuk menganalisa pengaruh keadilan organisasi pada *turnover intention*.
3. Untuk menganalisa pengaruh kepuasan kerja pada *turnover intention*.

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi instansi tempat penelitian melalui penelitian ini diharapkan memberikan implikasi praktis dalam rangka pembinaan para pegawai di lingkungan kerja
2. Bagi peneliti lebih lanjut melalui penelitian ini diharapkan pula akan mempunyai implikasi teoritis dalam kajian teori tentang keadilan organisasi, kepuasan kerja dan *turnover intention* pada manajemen