

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Dalam lingkungan organisasi dalam perusahaan pada masa kini sangatlah diperlukannya sumber daya manusia yang menjadi fungsi utama dalam berjalannya suatu perusahaan. Manusia menjadi aset berharga yang terkadang seringkali menjadi terabaikan untuk dipikirkan di masa mendatang perusahaan tersebut. Padahal, manusia juga menjadi salah satu faktor dalam menghadapi persaingan global pada masa mendatang. Maka dengan beginilah cara perusahaan bagaimana mempertahankan karyawannya serta menciptakan sumber daya manusia mereka menjadi lebih terampil dan berkualitas, serta memiliki daya saing yang tinggi untuk persaingan menyangkut masalah persaingan yang ketat pada saat ini. Apalagi sumber daya manusia ini menjadi pesaing yang cukup hebat dalam dunia bisnis sekarang, yang nantinya akan menjadikan sumber dari berdirinya suatu perusahaan ini. Belum lagi pesaing yang mempunyai kinerja yang saling bersaing, maka dari itu tiap perusahaan akan lebih berusaha lagi bagaimana cara agar bisa mendapatkan karyawan yang menjadi lebih baik lagi.

Salah satu hal yang menjadi permasalahan dalam suatu perusahaan adalah dalam hal keadilan distributif. Tiap manusia tentunya menginginkan keadilan dalam dunia pekerjaan yang akan mereka jalani. Keadilan distributif sendiri memiliki pengertian bahwa perlakuan kepada seseorang akan di sesuaikan dengan jasa-jasa yang

telah dilakukan atau bisa dikatakan berdasarkan pada hal seseorang pada suatu pekerjaan yang mereka lakukan. Sebagai contoh keadilan

distributif adalah jika seorang pekerja bangunan yang diberikan gaji sesuai atas hasil yang telah dikerjakannya. Dengan keadilan distributif ini setiap karyawan memiliki hak tersendiri untuk bisa mendapatkan hak yang sama dalam setiap apa yang mereka kerjakan. Keadilan menurut ahli Frans Magnis Suseno yang menggemukakan pendapatnya mengenai keadilan adalah keadaan antar manusia yang diperlukan dengan sama, yang sesuai dengan hak serta kewajibannya masing-masing.

Di samping itu dari keadilan distributif sendiri bisa mempengaruhi dalam *promotion instrumentality* karyawan dalam perusahaan. *Promotion instrumentality* maksudnya saat pemilik perusahaan mempromosikan atas dasar individu tersebut mempunyai kinerja yang baik untuk jalannya perusahaan. Dengan adanya *promotion instrumentality*, maka kesempatan seorang karyawan untuk maju ke tingkatan lebih tinggi akan semakin mudah di gapai di dalam organisasi. Artinya kesempatan dimana seseorang dapat memperbaiki posisi jabatannya dari suatu jabatan ke jabatan yang lain, yang pastinya mempunyai tanggung jawab lebih tinggi lagi daripada sebelumnya. Sehingga dengan demikian, *promotion instrumentality* akan memberikan status, wewenang dan penghasilan yang lebih besar lagi. Tidak mudah untuk bisa menjadikan karyawan *promotion instrumentality* karena banyak pesaing yang tentunya banyak menginginkan jabatan yang setinggi-tingginya.

Keadilan distributif dan *promotion instrumentality* menjadi faktor utama untuk karyawan melakukan keinginan berpindah dari perusahaan lama ke perusahaan yang baru, biasanya karyawan yang menginginkan berpindah ini ingin mendapatkan pekerjaan yang lebih baik lagi karena

mereka merasa sudah memiliki rasa puas akan hasil yang mereka capai di dalam perusahaan dengan begitu mereka yang berfikir ingin mendapatkan tingkatan yang lebih tinggi lagi dengan mereka melakukan niat untuk berpindah, maka di sini bagian dari sumber daya manusia dalam perusahaan mendapat tantangan khusus untuk mengurangi adanya niat perpindahan karyawan. Oleh karena itu, kejadian-kejadian tersebut tidak dapat diperkirakan, sehingga perusahaan harus mempunyai persiapan yang utuh setiap saat si karyawan keluar. Maka perusahaan harus bisa meminimalkan semua yang bisa saja terjadi sewaktu-waktu nantinya. Cho et al., (2009) dalam Biswakarma (2016) menyatakan *turnover intentions* merupakan intensi karyawan untuk keluar dari perusahaan di mana karyawan bekerja dan dianggap sebagai bentuk pemutusan hubungan antara karyawan dan organisasi. Di Indonesia ini niat perpindahan karyawan masih termasuk sangat besar, sebenarnya *turnover* sendiri mempunyai dampak yang mengganggu produktivitas perusahaan. Hal ini didukung juga dengan pernyataan bahwa banyak orang berpindah-pindah kerja demi mencari passion yang tepat. Namun, ada sejumlah hal yang menjadi pendorong diantaranya, persoalan kenyamanan, besaran gaji, dan suasana kota tempat bekerja (Tempo.com, 30/6/2013). Oleh karena itu pihak yang mengurus sumber daya manusia di dalam perusahaan harus memahami betul bagaimana *turnover* ini bisa di kurangi dalam berjalannya perusahaan sekarang ini.

Beberapa survei mengenai *turnover* karyawan pernah dilakukan oleh sejumlah lembaga, diantaranya ditunjukkan Tabel 1.1.

Tabel 1.1.
Survei *Turnover* Karyawan tahun 2014 dan 2015

No	Tahun	Penulis	Lembaga survei	temuan
1.	2014	Elyzabeth Winda	Careernews ECC UGM	<ul style="list-style-type: none"> • 61,76 persen bertahan maksimal setahun • 17,64 persen bertahan selama dua tahun • 8,82 persen bertahan selama tiga tahun • 4,42 persen bertahan selama empat tahun • 7,36 persen yang bertahan selama lima tahun atau lebih
2.	2015	Yeffrie Yundiarto Prahadi	Mercer Talent Consulting & Information Solution	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Turnover</i> dari seluruh industri 8,4%, • <i>Turnover</i> tertinggi di sektor perbankan yakni 16%.

Sumber: Winda (2014) dan Prahadi (2015)

Menurut Jati (2016), Kasus *turnover* terjadi pada perusahaan AJB Bumiputera diantaranya dialami oleh agen yang baru memiliki masa kerja 6 bulan. Jika agen merasa tidak kuat, maka agen tersebut akan cenderung keluar dari perusahaan. Hal-hal yang mempengaruhi bermacam-macam. Diantaranya adalah ketidakcocokan dengan gaji, lingkungan pekerjaan, dan hubungan antara supervisor atau agen.

Berdasarkan pada hasil survei di atas, diketahui bahwa tingkat *turnover* karyawan masih menjadi masalah bagi perusahaan-perusahaan di

Indonesia. *Turnover* yang tinggi bisa menyebabkan terganggunya operasional perusahaan apalagi jika yang *turnover* adalah karyawan yang memiliki kinerja yang baik. Untuk itu, *turnover* selanjutnya terus ditekan dan caranya yaitu dengan menekan keinginan keluar kerja (*turnover intentions*).

Jika dilihat dari uraian di atas, maka keadilan distributif, *promotion instrumentality* dan pengaruh niat berpindah memiliki hubungan pada karyawan Perusahaan Asuransi di Surabaya. Oleh karena itu penulis tertarik untuk meneliti lebih jauh dengan judul : **“Analisa Hubungan Antara Keadilan Distributif, *Promotion Instrumentality* dan *Turnover Intentions* pada Karyawan Perusahaan Asuransi Surabaya”**

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka dibuatlah rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah keadilan distributif mempengaruhi *promotion instrumentality* pada karyawan perusahaan asuransi Surabaya?
2. Apakah *promotion instrumentality* mempengaruhi keinginan berpindah pada karyawan perusahaan asuransi Surabaya?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dibuat, maka tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk menganalisis apakah keadilan distributif mempengaruhi *promotion instrumentality* pada karyawan perusahaan asuransi Surabaya

2. Untuk menganalisis apakah *promotion instrumentality* mempengaruhi keinginan berpindah pada karyawan perusahaan asuransi Surabaya

1.4. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi kepentingan secara akademis dan praktis, yaitu :

1. Manfaat secara akademis

Untuk menambah wawasan dan juga keterampilan dalam penyusunan sebuah penelitian, bagi mereka yang nantinya akan melakukan penelitian sejenis dan dijadikan bahan informasi untuk melakukan penelitian selanjutnya di kemudian hari.

2. Manfaat secara praktis

Agar dapat menjadi bahan pertimbangan bagi manajer, supervisor serta orang yang memimpin dalam suatu organisasi di dalam perusahaan untuk mendapatnya upaya yang lebih baik untuk memaksimalkan *turnover*.

1.5. Sistematika Penulisan

Penyusunan hasil penelitian ini dalam lima bab yang saling berkaitan, yaitu :

BAB 1 : PENDAHULUAN

Berisi tentang latar belakang permasalahan, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB 2 : TINJAUAN KEPUSTAKAAN

Tinjauan kepustakaan ini menjelaskan mengenai penelitian terdahulu, landasan teori (yang terdiri dari keadilan distributif, *promotion instrumentality*, dan *turnover intentions*), hubungan antar variabel, kerangka konseptual, dan hipotesis.

BAB 3 : METODE PENELITIAN

Berisi tentang jenis penelitian, identifikasi variabel, definisi operasional variabel, pengukuran variabel, sumber - sumber data, alat dan metode pengumpulan data, populasi, sampel, dan teknik pengambilan sampel, teknik analisis data, koefisien determinasi (R^2) dan pengujian hipotesis.

BAB 4 : ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Dalam pembahasan ini akan diuraikan mengenai deskripsi data penelitian, analisis data penelitian, dan pembahasan.

BAB 5 : SIMPULAN

Pada bagian ini dijelaskan tentang simpulan yang berdasarkan analisis dari bab-bab sebelumnya, dan saran untuk perbaikan.

