

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perekonomian Indonesia sekarang ini dipengaruhi oleh kebijakan kenaikan Upah Minimum Regional buruh seluruh Indonesia. Menurut Charysa (2013), pemerintah harus mampu mengkalkulasi secara efektif dan efisien berapa kira-kira besaran UMR (Upah Minimum Regional) secara netral tanpa mengorbankan salah satu pihak yakni antara kaum buruh dengan para pengusaha. Penetapan Upah Minimum Regional harus berdasarkan pada kompetensi pekerja yang ada.

Kebijakan Upah tersebut diterapkan oleh perusahaan sebagai bentuk prosedural perusahaan. Dengan melihat kompetensi yang ada akan mempengaruhi keadilan prosedural perusahaan tersebut. Semakin tinggi kualifikasi pekerja juga semakin tinggi juga kompensasi yang diminta. Tenaga kerja yang baru masuk cenderung memiliki standar upah yang tinggi sehingga memicu tenaga kerja yang lama mengabdikan untuk memiliki keinginan mencari lapangan kerja baru dengan standar upah yang lebih tinggi.

Pada PT Gema Anugerah Sakti, pertimbangan upah didasarkan pada kompetensi kerja karyawan sehingga karyawan lama yang bekerja diperusahaan tersebut cenderung mendapat upah yang lebih rendah dibandingkan dengan tenaga kerja yang baru masuk. Dengan demikian kecenderungan tersebut menyebabkan keinginan karyawan lama berpindah kerja tanpa berpikir panjang kembali.

Menurut Ruky (2006:62), keadilan perusahaan akan pengambilan kebijakan akan menentukan kinerja karyawan dalam bekerja. Kinerja karyawan menentukan kompetensi kerja antar satu karyawan dengan

karyawan lain. Kompetensi tersebut menentukan kondisi dan lingkungan kerja dalam lingkup perusahaan sehingga karyawan tersebut dapat bertahan atau memilih pekerjaan lain yang sesuai.

Pengertian *turnover* adalah berhentinya atau penarikan diri seseorang karyawan dari tempat bekerja. Dengan demikian, *turnover intentions* (intensi keluar) adalah kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya. Menurut Glebbeek and Bax (2004) apabila dalam suatu perusahaan dimana karyawan mengalami intensi turnover yang tinggi maka hal tersebut akan membawa dampak yang sangat buruk bagi karyawan. Intensi keluar (*turnover intentions*) juga dapat diartikan sebagai pergerakan tenaga kerja keluar dari organisasi. *Turnover* mengarah pada kenyataan akhir yang dihadapi organisasi berupa jumlah karyawan yang meninggalkan organisasi pada periode tertentu, sedangkan keinginan karyawan untuk berpindah mengacu pada hasil evaluasi individu mengenai kelanjutan hubungan dengan organisasi yang belum diwujudkan dalam tindakan pasti meninggalkan organisasi. *Turnover* dapat berupa pengunduran diri, perpindahan keluar unit organisasi, pemberhentian atau kematian anggota organisasi.

Flint et al. (2012), menjelaskan bahwa permasalahan tersebut termasuk masalah kritis di dalam perusahaan dan dapat mempengaruhi kunci dari kesuksesan suatu organisasi. *Voluntary turnover* atau *quit* merupakan keputusan karyawan untuk meninggalkan organisasi secara sukarela yang disebabkan oleh faktor seberapa menarik pekerjaan yang ada saat ini, dan tersedianya *alternative* pekerjaan lain. Tingkat *turnover* adalah kriteria yang cukup baik untuk mengukur stabilitas yang terjadi di organisasi/ perusahaan tersebut, dan juga bisa mencerminkan kinerja dari organisasi. Tinggi

rendahnya *turnover* karyawan pada organisasi mengakibatkan tinggi rendahnya biaya perekrutan, seleksi dan pelatihan yang harus ditanggung organisasi.

Banyak penelitian yang menjelaskan bahwa keinginan untuk mengakhiri tugas atau meninggalkan organisasi berhubungan dengan rasa puas atau tidak puas individu terhadap pekerjaannya. *Turnover* menggambarkan pikiran individu untuk keluar, mencari pekerjaan di tempat lain, serta keinginan meninggalkan organisasi. Pada PT Gema Anugerah Sakti, kecenderungan keinginan meninggalkan pekerjaan muncul dari karyawan lama. menurut(Chang, 2008) dalam Susanto (2013) Yang berarti, Turnover Intentions adalah pikiran karyawan tentang meninggalkan organisasi dengan sukarela. Glebbeek and Bax (2004) mengungkapkan beberapa faktor yang berpengaruh terhadap terjadinya *turnover*, diantaranya adalah faktor eksternal, yakni pasar tenaga kerja; dan faktor internal, yakni kondisi ruang kerja, upah, keterampilan kerja, dan supervisi, karakteristik personal dari karyawan seperti intelegensi, sikap, masa lalu, jenis kelamin, minat, umur dan lama bekerja serta reaksi individu terhadap pekerjaannya. Karyawan menghendaki perlakuan adil dari sisi keadilan prosedural. Ketika para karyawan merasa diperlakukan adil, dalam jiwa karyawan akan tumbuh dua jenis *outcomes* berupaKepuasan dan komitmen kerja. Apabila karyawan menerima perlakuan yang di terima adil, maka hal ini akan berpengaruh pada dua jenis hasil, yaitu kepuasan karyawan dan komitmen karyawan. Semakin tinggi karyawan mempersepsikan keadilan suatu kebijakan atau praktik manajemen, maka ini akan berdampak pada peningkatan kepuasan dan komitmen karyawan. Perusahaan atau organisasi yang baik akan mengeluarkan kebijakan yang mendorong karyawan berkomitmen dan merasa dalam

lingkungan yang diperlakukan secara adil oleh manajemen perusahaan atau organisasi tersebut. Ketika para karyawan merasa diperlakukan adil, dalam jiwa mereka akan tumbuh dua jenis *outcome* berupa kepuasan dan komitmen kerja.

Pengembangan potensi pasar di pelabuhan sangatlah tinggi. Salah satu perusahaan yang memiliki potensi pelabuhan adalah PT Gema Anugerah Sakti. PT Gema Anugerah Sakti merupakan perusahaan bongkar muat kapal curah yang terletak di pelabuhan tanjung perak timur gudang 607 C dengan tujuan Surabaya-Banjarmasin. Perusahaan yang bergerak di perairan ini memiliki 2 jenis yaitu kapal curah dan kapal container. Pekerjaan yang ada di kapal curah sering kali membuat para pekerja di kapal memiliki tekanan karena harus mengisi barang ke dalam kapal dan menjaga barang bawaan tersebut sampai di tujuan dengan selamat. PT Gema Anugerah Sakti menyadari bahwa keluar masuknya karyawan di awak kapal dapat mempengaruhi tingkat produktivitas perusahaan. Tidak sedikit pula karyawan di awak kapal ini yang meninggalkan pekerjaannya akibat bosan dan juga jarang bertemu dengan keluarganya. Faktor lain yang menyebabkan karyawan meninggalkan pekerjaannya adalah ketidaknyamanan pada posisi pekerjaannya. Salah satu faktor yang sering menyebabkan tinggi rendahnya tingkat kenyamanan pada karyawan yaitu pada tingkatan *captain* di kapal. Hal ini disebabkan karena kunci kenyamanan suatu organisasi terletak pada orang yang memiliki strata di atasnya. *Captain* kapal dapat membuat lapangan pekerja sebagai ABK (Anak Buah Kapal) untuk angkut barang ke kapal dan *Captain* kapal juga memiliki peran yang aktif dalam memberikan keputusan dalam penataan barang dalam kapal. Terkadang pegawai/buruh-buruh yang di kapal sering terjadi salah paham, baik salah paham dari atasan maupun salah paham

antar teman sebaya sehingga ini dapat mempengaruhi perusahaan. Hal ini sering mengakibatkan terjadinya turnover serta tidak adanya keadilan dari pihak internal perusahaan berupa pembagian upah, kebijakan atau *job desk* yang di berikan perusahaan yang seharusnya di kerjakan oleh awak kapal bagian angkut jadi di kerjakan oleh awak bagian mesin hal beginilah yang dapat memberikan gesekan-gesekan yang membuat ketidaknyamanan dalam pekerjaan.

Komitmen organisasi ditunjukkan dengan kinerja karyawan yang mengikuti peraturan yang berlaku. Hal ini ditunjukkan dengan penilaian akan absensi, ketepatan jam masuk dan pulang serta keinginan untuk menyelesaikan pekerjaan tepat waktu. Dengan adanya komitmen tersebut diharapkan *turnover intention* dapat diminimalkan guna mencegah perputaran tenaga kerja yang terlalu cepat.

Berdasarkan uraian di atas maka dilakukan penelitian dengan judul “pengaruh keadilan *procedural* terhadap *turnover intention* melalui komitmen organisasional di PT Gema Anugerah Sakti

1.2 RUMUSAN MASALAH

Perumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah keadilan prosedural berpengaruh terhadap turnover intention di PT Gema Anugerah Sakti?
2. Apakah keadilan prosedural berpengaruh terhadap komitmen organisasional di PT Gema Anugerah Sakti?
3. Apakah komitmen organisasional berpengaruh terhadap turnover intention di PT Gema Anugerah Sakti?

1.3 TUJUAN PENELITIAN

Dari rumusan masalah diatas teradapat tujuan penelitian sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh keadilan prosedural terhadap *turnover intention* di PT Gema Anugerah Sakti
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh keadilan prosedural terhadap komitmen organisasional di PT Gema Anugerah Sakti
3. Untuk mengetahui dan menganalisis komitmen organisasional terhadap *turnover intention* di PT Gema Anugerah Sakti

1.4 MANFAAT PENELITIAN

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat-manfaat sebagai berikut ;

1. Manfaat Akademis
Memberikan informasi bagi karyawan dan perusahaan di PT Gema Anugerah Sakti dan juga dunia industri tentang *turnover intention* individu dan organisasi.
2. Manfaat Praktis
Sebagai masukan bagi penelitian selanjutnya dalam mengembangkan penelitian mengenai kepemimpinan dan motivasi kerja, serta pengaruhnya terhadap kepuasan kerja karyawan dan kinerja perusahaan.

1.5 SISTEMATIKA PENULISAN

Untuk memudahkan dalam penulisan Tugas Akhir, penulis membuat sistematika dalam 3 Bab yaitu:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini berisi uraian tentang Latar Belakang Masalah yang mendasari pentingnya diadakan penelitian, perumusan Masalah Penelitian, Tujuan Penelitian, Manfaat Penelitian yang diharapkan, Sistematika Penulisan.

BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini berisi Tinjauan teori yang berisi penelitian terdahulu, mendiskripsikan pengertian, teori-teori, dan pengaruh variable antara keadilan prosedural terhadapturnover intentionmelaluiikomitmen organisasi di PT Gema Anugerah Sakti

BAB 3 METODE PENELITIAN

Bab ini berisi uraian tentang Disain Penelitian, identifikasi variable penelitian,definisi operasional variable, jenis dan sumber data, alat dan metode pengumpulan data, teknik pengambilan sample dan teknik analisis data.

BAB 4 ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi uraian tentang pengolahan/ analisis data dari data yang telah diperoleh melalui kuisioner. Bab ini terdiri dari pembahasan karakteristik objek penelitian, deskripsi data, Uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji kecocokan keseluruhan model, uji kecocokan model structural

BAB 5 SIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisi uraian tentang simpulan dan saran tentang hasil penelitian. Dengan berdasar pada analisis dan pembahasan maka dapat ditarik simpulan hasil penelitian dan saran untuk penelitian mendatang.