

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Kinerja suatu perusahaan sangat ditentukan oleh kondisi dan perilaku karyawan yang dimiliki perusahaan tersebut. Fenomena yang seringkali terjadi adalah kinerja suatu perusahaan yang telah demikian bagus dapat dirusak, baik secara langsung maupun tidak langsung, oleh berbagai perilaku karyawan yang sulit dicegah. Salah satu bentuk perilaku karyawan tersebut adalah keinginan berpindah (*turnover intention*) yang berujung pada keputusan karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya. Dengan tingginya tingkat *turnover* pada perusahaan, akan semakin banyak menimbulkan berbagai potensi biaya, baik itu biaya pelatihan yang sudah diinvestasikan pada karyawan, tingkat kinerja yang mesti dikorbankan, maupun biaya rekrutmen dan pelatihan kembali.

Dalam beberapa kasus tertentu, *turnover* memang diperlukan oleh perusahaan terutama terhadap karyawan dengan kinerja rendah, namun tingkat *turnover* tersebut harus diupayakan agar tidak terlalu tinggi, sehingga perusahaan masih memiliki kesempatan untuk memperoleh manfaat atau keuntungan atas peningkatan kinerja dari karyawan baru yang lebih besar dibandingkan biaya rekrutmen yang ditanggung organisasi.

Turnover intention yang tinggi akan menimbulkan dampak yang negative bagi organisasi, seperti menciptakan ketidakstabilan terhadap kondisi tenaga kerja dan meningkatkan biaya sumberdaya manusia. Hal tersebut menjadikan organisasi tidak efektif, karena perusahaan kehilangan karyawan yang berpengalaman dan perlu melatih kembali karyawan baru. Menurut Istiqomah (2012), *turnover intention* dapat di kurangi apabila ada komitmen organisasi dalam diri karyawan. Komitmen organisasi, menurut Sopiah (2010), mendefinisikan komitmen organisasi sebagai sebuah kepercayaan pada penerimaan terhadap tujuan dan nilai-nilai dari organisasi dan dengan sebuah kemauan untuk menggunakan usaha yang sungguh-sungguh guna keperluan organisasi serta berkeinginan untuk memelihara keanggotaannya dalam organisasi serta merasa puas atas apa yang telah diberikan oleh organisasi tempat bekerja. Seorang karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi akan merasa mencintai dan merasa bersalah apabila meninggalkan organisasi, sehingga *turnover intention* semakin rendah.

Menurut penelitian terdahulu faktor-faktor utama yang mempengaruhi rasa komitmen dan keingin pindah dalam penelitian Nuur, dkk (2015) adalah keamanan kerja, penelitian Yunita dan Putra (2015) adalah keadilan organisasi. Menurut teori kebutuhan Maslow menyatakan bahwa kebutuhan manusia tersusun dalam suatu hirarki. Salah satu jenjang kebutuhan tersebut adalah kebutuhan akan bebas dari ancaman, yaitu rasa aman dari kejadian-kejadian dan lingkungan yang menimbulkan ancaman. Dengan demikian kebutuhan rasa aman dan bebas dari perasaan terancam merupakan kebutuhan yang mendasar dari individu. Untuk mencapai tujuan tersebut

individu akan selalu berusaha untuk mencari dan mengusahakan yang terbaik menurut persepsinya terhadap dirinya sendiri. Timbulnya rasa tidak aman dan terancam pada individu ini akan mengakibatkan rendahnya komitmen seseorang terhadap lingkungan ataupun perusahaan tempat dia bekerja. Individu yang memiliki komitmen yang tinggi terhadap perusahaan akan mempunyai kemungkinan yang kecil untuk meninggalkan organisasi dan mencari pekerjaan lain.

Persepsi karyawan tentang aspek-aspek keadilan organisasional dalam kehidupan organisasi merupakan bentuk reaksi karyawan yang berhubungan dengan penilaian tentang kewajaran dan kelayakan yang terdapat dalam kehidupan berorganisasi. Apabila keadilan organisasional tidak dipeoleh, maka konsumen akan merasa tidak puas dan akan melakukan perpindahan ke perusahaan lain yang memberikan keadilan organisasional (Persepsi karyawan tentang aspek-aspek keadilan organisasional dalam kehidupan organisasi merupakan bentuk reaksi karyawan yang berhubungan dengan penilaian tentang kewajaran dan kelayakan yang terdapat dalam kehidupan berorganisasi. Apabila keadilan organisasional tidak dipeoleh, maka konsumen tidak akan berkomitmen atau mencitai organisasi, sehingga akan melakukan perpindahan ke perusahaan lain yang memberikan keadilan organisasional (Yunita dan Putra, 2015).

CV. Dewata Klasik Teak Furniture Jepara, merupakan salah satu perusahaan mebel yang ada di Jepara. Ketidakamanan dirasakan oleh karyawan, karena CV. Dewata Klasik Teak Furniture Jepara memberikan status pada karyawannya sebagai karyawan kontrak, dimana setiap enam bulan sekali dilakukan pembaruan kontrak.

Kondisi ini membuat karyawan merasa tidak aman bekerja di CV. Dewata Klasik Teak Furniture Jepara, karena karyawan merasa cemas apabila kontraknya tidak diperpanjang. Langkah yang dilakukan karyawan adalah mencari pekerjaan di tempat lain yang lebih memberikan rasa aman.

Status karyawan CV. Dewata Klasik Teak Furniture Jepara sebagai karyawan kontrak membuat karyawan merasa tidak di berikan keadilan dalam organisasi, sehingga karyawan kurang bertanggungjawab atas pekerjaannya, merasa ide-idenya tidak di dengarkan oleh perusahaan, sehingga rasa memiliki organisasi atau komitmen organisasi menjadi rendah dan keinginan keluar semakin tinggi.

Berikut ini adalah perkembangan jumlah karyawan kontrak yang mengalami perpanjangan kontrak selama 2-3 kali masa kontrak periode tahun 2011-2015.

Tabel 1.1
Perkembangan Karyawan Kontrak Keluar
CV. Dewata Klasik Teak Furniture Jepara
Tahun 2011-2015

Tahun	Jumlah karyawan	Karyawan Keluar	Karyawan Masih Di Kontrak	Persentase (%)
2011	65	22	43	-
2012	64	22	42	-2,32
2013	72	23	49	16,67
2014	78	24	54	10,20
2015	73	26	47	-12,96

Sumber : CV. Dewata Klasik Teak Furniture Jepara, tahun 2016

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa jumlah karyawan kontrak CV. Dewata Klasik Teak Furniture Jepara yang masih di kontrak 2-3 kali mengalami penurunan sebesar 12,96 %, hal ini mengindikasikan adanya tingkat turnover

intention paling tinggi, yang di sebabkan oleh adanya ketidakamanan kerja yang dirasakan oleh karyawan tersebut, keadilan organisasi yang kurang dan komitmen organisasi karyawan kepada perusahaan yang rendah, sehingga membuat turnover intention semakin meningkat. Berdasarkan resech gap di peroleh hasil bahwa Nuur, dkk (2015), membuktikan bahwa keadilan organisasi tidak berpenagruh terhadap komitmen organisasi dan turnover intention, sedangkan Pariatiningsih dan Utama (2015), membuktikan bahwa keadilan organisasi berpenagruh terhadap komitmen organisasi dan turnover intention. Hanifah (2014), membuktikan bahwa ketidakamanan berpengaruh negatif terhadap komitmen organisasi dan turnover intention, sedangkan Nuur, dkk (2015), membuktikan bahwa ketidakaman tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi dan turnover intention.

Berdasarkan uraian di atas maka penelitian ini diberi judul :**”Upaya Penurunan Tunover Intention Melalui Ketidakamanan Kerja dan Keadilan Organisasi Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada CV. Dewata Klasik Teak Furniture Jepara)”**.

1.2. Rumusan Masalah

Turnover intention juga dialami pada CV. Dewata Klasik Teak Furniture Jepara, dimana pada tahun 2015 terjadi jumlah karyawan kontrak yang masih di kontrak 2-3 kali mengalami penurunan sebesar 12,96 %, hal ini mengindikasikan adanya tingkat turnover intention paling tinggi, yang di sebabkan oleh adanya ketidakamanan kerja yang dirasakan oleh karyawan tersebut, keadilan organisasi

yang kurang dan komitmen organisasi karyawan kepada perusahaan yang rendah, sehingga membuat turnover intention semakin meningkat., sehingga pertanyaan dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah terdapat pengaruh ketidakamanan kerja terhadap komitmen organisasi ?
2. Apakah terdapat pengaruh keadilan organisasi terhadap komitmen organisasi ?
3. Apakah terdapat pengaruh ketidakamanan kerja terhadap *turnover intention* ?
4. Apakah terdapat pengaruh keadilan organisasi terhadap *turnover intention* ?
5. Apakah terdapat pengaruh komitmen organisasi terhadap *turnover intention* ?

1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk menganalisis pengaruh ketidakamanan kerja terhadap komitmen organisasi.
2. Untuk menganalisis keadilan organisasi terhadap komitmen organisasi.
3. Untuk menganalisis pengaruh ketidakamanan kerja terhadap *turnover intention*.
4. Untuk menganalisis pengaruh keadilan organisasi terhadap *turnover intention*.
5. Untuk menganalisis pengaruh komitmen organisasi terhadap *turnover intention*.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pihak-pihak yang berkepentingan, yaitu :

- a. Bagi perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran bagi perusahaan dalam memecahkan persoalan dan sebagai bahan pertimbangan untuk menentukan kebijaksanaan bagi kemajuan perusahaan di masa yang akan datang, khususnya yang berhubungan dengan pengaruh ketidakamanan kerja, keadilan organisasi, komitmen organisasional terhadap *turnover intention*.

b. Bagi Ilmu Pengetahuan

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sumbangan bagi ilmu pengetahuan dan referensi bagi penelitian selanjutnya, khususnya yang berhubungan dengan pengaruh ketidakamanan kerja, keadilan organisasi, komitmen organisasional terhadap *turnover intention*.