

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dalam peradaban manusia sekarang ini semua aspek kehidupan tidak terlepas dari berorganisasi, karena pada hakikatnya manusia adalah makhluk sosial yang cenderung untuk hidup berkelompok atau bermasyarakat. Hal ini nampak terlihat baik dalam kehidupan sehari-hari, dalam ruang lingkup keluarga, lembaga masyarakat terlebih pada saat seorang individu memasuki dunia kerja. Seorang tersebut akan berinteraksi dan masuk kedalam ruang lingkup organisasi tempatnya bekerja. Didalam dunia pekerjaan khususnya dalam ruang lingkup organisasi terkadang seseorang memiliki rasa resistensi tinggi dengan sesuatu yang dia kerjakan dan menimbulkan perasaan untuk mengakhiri pekerjaan atau meninggalkan organisasi (intensi keluar). Intensi keluar adalah tindakan pegawai untuk keluar dari organisasi.

Robbins (1996), menjelaskan bahwa penarikan diri seseorang keluar dari suatu organisasi (*turnover*) dapat diputuskan secara sukarela (*voluntary turnover*) maupun secara tidak sukarela (*involuntary turnover*). *Voluntary turnover* atau *quit* merupakan keputusan pegawai untuk meninggalkan organisasi secara sukarela yang disebabkan oleh faktor seberapa menarik pekerjaan yang ada saat ini, dan tersedianya alternative pekerjaan lain. Sebaliknya, *involuntary turnover* atau pemecatan menggambarkan keputusan pemberi kerja (*employer*) untuk menghentikan hubungan kerja dan bersifat *uncontrollable* bagi pegawai yang

mengalaminya (Shaw et al., 1998). Andini (2006) dalam Rismawan dkk. (2014) menyatakan intensi keluar (*turnover intention*) dapat diartikan sebagai pergerakan yang dilakukan pegawai untuk keluar dari organisasi baik berupa pengunduran diri maupun pemberhentian, *turnover* yang tinggi juga menyebabkan kurang efektifnya sebuah organisasi karena kehilangan banyak pegawai yang berpengalaman. Selain dampak buruk *turnover* juga bisa berdampak baik yaitu ketika pegawai yang melakukan perpindahan atau pengunduran diri memiliki tingkat kinerja yang rendah. Terdapat beberapa faktor yang mendorong seseorang untuk memiliki intensi keluar dari pekerjaan yang mereka lakukan atau organisasi yang menaungi mereka yaitu kompensasi yang diberikan organisasi, komitmen yang dimiliki oleh pegawai, lamanya pegawai bekerja dan reaksi individu terhadap pegawainya.

Dalam hal ini organisasi sangat berperan penting dalam pengambilan kebijakan terutama dalam hal kompensasi, organisasi harus bisa meyakinkan bahwa setiap kebijakan yang diberikan kepada pegawainya sudah seadil-adilnya dalam hal pekerjaan, kompensasi atas apa yang telah pegawai kerjakan maupun penghargaan atas kinerja signifikan yang telah karyawan dedikasikan untuk organisasi agar tidak menimbulkan kecemburuan antar individu pegawai yang akhirnya akan berakibat timbulnya intensi keluar pada diri pegawai. Keadilan distributif adalah perlakuan kepada seseorang atau individu sesuai dengan apa yang telah dia lakukan, dalam konteks kompensasi yaitu pemberian upah atau penghargaan kepada pegawai sesuai apa yang telah dikerjakan maupun atas pencapaian kinerja yang telah diberikan kepada organisasi.

Promosi jabatan yang sehat dan kompetitif merupakan salah satu bentuk dari keadilan kompensasi. Pemberian kompensasi harus dilakukan dengan adil dan merata sesuai dengan tugas yang telah karyawan kerjakan, karena setiap pegawai cenderung untuk membandingkan besarnya kompensasi yang mereka terima dengan kinerja yang telah mereka berikan pada organisasi dan membandingkan dengan pegawai lain yang pemberian tugas atau jabatannya sama ataupun dengan pegawai lain di organisasi atau instansi yang sejenis.

Sedangkan fakta dilapangan bahwa pemberian kompensasi di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil dan Dinas Koperasi Usaha Kecil Menengah dan Tenaga kerja Kabupaten Tasikmalaya diberikan berdasarkan ketentuan besarnya gaji pokok pegawai negeri sipil dan surat keterangan Bupati tetapi ketika pegawai bekerja melebihi batas ketentuan jam kerja tidak dimasukan dalam hitungan gaji pegawai sehingga menyebabkan suatu ketidakadilan antara pegawai yang melakukan lembur dengan pegawai yang bekerja dengan sesuai jam kerja. Pengelolaan sistem insentif yang kurang baik dapat menyebabkan pegawai memiliki rasa ketidakpuasan serta ketidakadilan. Jika pegawai merasakan ketidakseimbangan antara imbalan yang diterima dengan kinerja yang mereka kontribusikan kepada organisasi, hal ini dapat mempengaruhi keputusan yang mereka ambil tentang seberapa besar kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi terhadap komitmen mereka pada organisasi juga seberapa besar intensi keluar yang mereka rasakan. Semakin positif persepsi para pegawai tentang kompensasi yang mereka terima maka semakin besar komitmen mereka terhadap

organisasi dan semakin kecil keinginan mereka untuk keluar dari pekerjaan yang mereka lakukan.

Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Tasikmalaya adalah instansi pemerintah yang bergerak di bidang pelayanan masyarakat meliputi pendaftaran penduduk dan penerbitan dokumen penduduk serta kegiatan penyelenggaraan pencatatan sipil yaitu kegiatan pelayanan, penyimpanan dan perubahan sedangkan Dinas Koperasi Usaha Kecil dan Menengah dan Tenaga kerja adalah instansi pemerintah yang bergerak dalam bidang koperasi, usaha kecil dan menengah berdasarkan azas otonomi daerah meliputi mengadakan pembinaan dan pengembangan sumberdaya manusia di bidang koperasi, usaha mikro, kecil dan menengah dalam permodalan dan kemitraan serta mengadakan pembinaan kelembagaan koperasi, usaha mikro, kecil dan menengah. Dalam pembagian kompensasi setiap organisasi atau instansi pemerintah selalu diberikan berdasarkan ketentuan besarnya gaji pokok pegawai serta tunjangan dari berbagai hal. Yang terjadi pada dua instansi pemerintah di atas adalah tidak adanya penambahan kompensasi ketika karyawan berkerja melebihi diluar jam kerja yang sudah ditetapkan atau dalam arti lain melakukan kerja lembur serta tidak adanya apresiasi terhadap karyawan yang memiliki kinerja yang baik seperti pemberian reward atau pun promosi jabatan sehingga pegawai merasa tidak puas atau tidak seimbang antara input yang diberikan kepada organisasi dengan imbalan yang mereka terima. Hal ini tentu mempengaruhi besarnya komitmen pegawai terhadap organisasi ataupun pekerjaan yang mereka lakukan. Aspek komitmen organisasi juga merupakan aspek yang sangat penting bagi pegawai karena semakin besarnya

komitmen yang dimiliki oleh pegawai maka semakin besar pengaruhnya terhadap intensi keluar pegawai, pegawai yang memiliki komitmen tinggi terhadap organisasi atau pekerjaannya tentu tidak akan merasa keinginan untuk berhenti dari organisasi dan meninggalkan pekerjaan yang dilakukannya.

Berdasarkan latar belakang diatas maka peneliti mengadakan sebuah penelitian dengan judul: **PENGARUH KEADILAN DISTRIBUTIF KOMPENSASI KOMITMEN AFEKTIF DAN KOMITMEN BERKELANJUTAN TERHADAP INTENSI KELUAR** (Studi pada Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil dan Dinas Koperasi Usaha Kecil dan Menengah dan Tenaga kerja Kabupaten Tasikmalaya).

B. Perumusan Masalah

Dari latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka dapat dirumuskan yang menjadi masalah penelitian adalah sebagai berikut:

1. Apakah keadilan distributif kompensasi berpengaruh terhadap intensi keluar Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil dan Dinas Koperasi Usaha Kecil dan Menengah dan Tenaga kerja Kabupaten Tasikmalaya?
2. Apakah keadilan distributif kompensasi berpengaruh terhadap komitmen afektif Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil dan Dinas Koperasi Usaha Kecil dan Menengah dan Tenaga kerja Kabupaten Tasikmalaya?
3. Apakah keadilan distributif kompensasi berpengaruh terhadap komitmen berkelanjutan Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil dan Dinas

Koperasi Usaha Kecil dan Menengah dan Tenaga kerja Kabupaten Tasikmalaya?

4. Apakah komitmen afektif berpengaruh terhadap intensi keluar Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil dan Dinas Koperasi Usaha Kecil dan Menengah dan Tenaga kerja Kabupaten Tasikmalaya?
5. Apakah komitmen berkelanjutan berpengaruh terhadap intensi keluar Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil dan Dinas Koperasi Usaha Kecil dan Menengah dan Tenaga kerja Kabupaten Tasikmalaya?

C. Tujuan Penelitian

1. Menganalisis pengaruh keadilan distributif kompensasi terhadap intensi keluar Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil dan Dinas Koperasi Usaha Kecil dan Menengah dan Tenaga kerja Kabupaten Tasikmalaya.
2. Menganalisis pengaruh keadilan distributif kompensasi terhadap komitmen afektif Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil dan Dinas Koperasi Usaha Kecil dan Menengah dan Tenaga kerja Kabupaten Tasikmalaya.
3. Menganalisis pengaruh distributif kompensasi terhadap komitmen berkelanjutan Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil dan Dinas Koperasi Usaha Kecil dan Menengah dan Tenaga kerja Kabupaten Tasikmalaya.

4. Menganalisis pengaruh komitmen afektif terhadap intensi keluar Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil dan Dinas Koperasi Usaha Kecil dan Menengah dan Tenaga kerja Kabupaten Tasikmalaya.
5. Menganalisis pengaruh komitmen Continuence terhadap intensi keluar Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil dan Dinas Koperasi Usaha Kecil dan Menengah dan Tenaga kerja Kabupaten Tasikmalaya.

D. Manfaat Penelitian

Dengan melakukan penelitian ini diharapkan memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Menambah pengetahuan dan pemahaman mengenai materi Sumber Daya Manusia khususnya yang berkaitan dengan keadilan distriburif kompensasi, komitmen afektif dan komitmen berkelanjutan terhadap intensi keluar.

2. Manfaat Praktis

Memberikan saran dan masukan kepada instansi untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia dari pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil dan Dinas Koperasi Usaha Kecil dan Menengah dan Tenaga kerja Kabupaten Tasikmalaya, khususnya untuk memberikan masukan tentang bagaimana pemberian kompensasi pegawai agar meningkatnya komitmen pegawai terhadap organisasi atau pekerjaannya dan menurunkan tingkat intensi keluar pegawai