

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan sebuah aset penting dalam suatu perusahaan. Sumber daya manusia memiliki peranan penting sebagai salah satu penggerak suatu organisasi dalam menjalankan kegiatannya untuk mencapai tujuannya. Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya, dan karya (Sutrisno, 2011). Semua potensi SDM tersebut berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan. Setiap perusahaan tentu memiliki sumber daya manusia, dalam hal ini yaitu karyawan. Karyawan mengharapkan perusahaan dapat memperhatikan kebutuhan para karyawan sebagai bentuk timbal balik atas kinerja mereka karena hal tersebut akan menimbulkan kepuasan kerja pada setiap karyawan yang telah bekerja dengan maksimal.

Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Sutrisno (2011) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai suatu reaksi emosional yang berupa perasaan senang, perasaan puas, atau perasaan tidak puas sebagai akibat dari keinginan atau harapan dalam pekerjaan yang dikaitkan dengan kenyataan yang terjadi. Apabila karyawan senang terhadap pekerjaannya maka orang tersebut akan puas terhadap pekerjaannya. Sebaliknya jika seseorang tidak senang terhadap pekerjaannya maka orang tersebut akan merasakan ketidakpuasan terhadap

pekerjaannya. Terdapat dua aspek penting kepuasan kerja menurut Noe *et al.*, (2011) yang pertama, kepuasan kerja merupakan segala sesuatu yang ingin diperoleh seseorang baik secara sadar ataupun tidak sadar, kedua yaitu karyawan mempunyai sifat dan tingkat kepuasan kerja yang berbeda-beda hal ini karena mereka mempunyai pandangan yang berbeda-beda terhadap segala sesuatu yang mereka anggap penting.

Kepuasan kerja seseorang dapat dijelaskan melalui salah satu teori mengenai kepuasan kerja yaitu teori keadilan yang menyatakan bahwa kepuasan kerja bisa tercipta pada diri seseorang jika seseorang merasakan adanya keadilan pada hal yang dilakukan dan diterima orang tersebut (Rivai dan Sagala, 2011). Sutrisno (2011) menyebutkan bahwa teori keadilan menyatakan setiap manusia selalu menginginkan keadilan sebagai penggerak yang memotivasi mereka dalam bekerja sehingga memperoleh kepuasan dari pekerjaan yang dimilikinya.

Noe *et al.*, (2011) mendefinisikan keadilan organisasional sebagai konsep keadilan yang berfokus pada metode yang digunakan untuk menentukan imbalan yang diterima. Menurut Cropanzano *et al.*, dalam Putra dan Putra (2014) terdapat tiga dimensi keadilan yaitu keadilan distributif, keadilan prosedural, dan keadilan interaksional. Keadilan distributif merupakan keadilan yang berasal dari hasil yang diterima oleh seseorang (Hwei dan Santosa, 2012), keadilan prosedural adalah keadilan yang dirasakan dari prosedur atau kebijakan yang digunakan dalam mengambil keputusan menurut Skarlicki dalam Putra dan Putra (2016),

keadilan interaksional adalah bagaimana memperlakukan karyawan dengan menghargai martabat dan menghormati mereka (Ismaniar, 2015).

Allah telah memerintahkan manusia untuk berlaku adil dalam Surat An-Nahl ayat 90 yang berbunyi:

إِنَّ اللَّهَ يُأْمُرُ بِالْعَدْلِ وَالْإِحْسَانِ وَإِيتَاءِ ذِي الْقُرْبَىٰ وَيَنْهَىٰ عَنِ الْفَحْشَاءِ

وَالْمُنْكَرِ ۗ يَعِظُكُمْ لَعَلَّكُمْ تَذَكَّرُونَ

“*Sesungguhnya Allah menyuruh (kamu) berlaku adil dan berbuat kebajikan, memberi kepada kaum kerabat, dan Allah melarang dari perbuatan keji, kemungkaran dan permusuhan. Dia memberi pengajaran kepadamu agar kamu dapat mengambil pelajaran.*” (Q.S, An-Nahl:90).

Perusahaan akan merasakan dampak negatif dari karyawan yang merasakan ketidakadilan di tempat ia bekerja seperti penurunan kinerja karyawan, demo karyawan, meningkatnya angka kemangkiran dan *turnover* karyawan (Budiarto *et al.*, 2005). Selaras dengan pendapat Mahdi dalam Wedantha dan Supartha (2016) jika karyawan ditempat kerja diperlakukan tidak adil maka karyawan akan melepas tanggung jawabnya dengan sering melewatkan kerja, dan kemungkinan untuk melakukan pengunduran diri akan tinggi. Karyawan yang merasakan ketidakadilan di perusahaan, mereka tidak akan mempunyai rasa kepuasan dalam bekerja sehingga akan memicu terjadinya *turnover intention*.

Jehanzeb *et al.*, (2013) mendefinisikan *turnover intention* sebagai suatu keinginan karyawan untuk berpindah dari satu tempat kerja ke tempat

kerja lainnya. Robbins dan Judge (2009) mengemukakan bahwa *turnover intention* merupakan suatu perilaku yang ditujukan untuk meninggalkan organisasi seperti mencari posisi baru atau mengundurkan diri. Perusahaan perlu mempelajari hal yang bisa mengurangi *turnover intention* karyawan agar tidak mengalami kerugian dari adanya perilaku negatif karyawan sebagai dampak dari adanya keinginan untuk keluar dari perusahaan tersebut.

Penelitian ini dilakukan di perusahaan yang bergerak dibidang perbankan syariah yaitu BPD DIY Syariah. BPD DIY Syariah didirikan pada awal tahun 2006. BPD DIY Syariah masih terbilang muda jika dibandingkan dengan bank syariah pendahulunya, maka dari itu tentu masih banyak aspek yang harus lebih ditingkatkan untuk mempertahankan eksistensinya. Salah satunya dengan mempertahankan karyawan yang mempunyai kinerja baik. Perusahaan perlu memperhatikan kebutuhan dan keinginan karyawan agar mereka merasa nyaman dan tidak ada keinginan untuk keluar dari perusahaan.

Untuk melihat tingkat *turnover* di BPD DIY Syariah, berikut disajikan data jumlah karyawan BPD DIY Syariah selama 5 tahun terakhir pada tabel 1.1.

Tabel 1. 1
Data Jumlah Karyawan BPD DIY Syariah 2014-2018

Tahun	Jumlah Karyawan
2014	42
2015	57
2016	57
2017	66
2018	59

Sumber: BPD DIY Syariah

Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan bahwa jumlah karyawan di BPD DIY Syariah cukup stabil. Bisa dilihat dari 4 tahun terakhir 2014-2017 jumlah karyawan terus bertambah dan tidak ada pengurangan jumlah karyawan. Namun pada tahun 2017-2018 mengalami penurunan jumlah karyawan sebanyak 7 orang. Hal ini yang mendasari peneliti melakukan penelitian di BPD DIY Syariah ini. Peneliti ingin mengetahui apakah keadilan organisasi dan kepuasan kerja karyawan mempengaruhi *turnover intention* karyawan sehingga menyebabkan terjadinya *turnover* tersebut.

Pada beberapa penelitian terdahulu yang meneliti variabel keadilan organisasi, kepuasan kerja, dan *turnover intention* terdapat *research gap*. Penelitian Putra dan Putra (2014) menyatakan kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap *turnover intention*, namun pada penelitian Wedantha dan Supartha (2016) menyatakan kepuasan kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention*. Melihat kenyataan di lapangan beserta penelitian-penelitian sebelumnya, pada penelitian ini peneliti tertarik mengangkat judul **“PENGARUH KEADILAN ORGANISASI TERHADAP *TURNOVER INTENTION* DENGAN KEPUASAN**

KERJA SEBAGAI MEDIASI (Studi Kasus: Karyawan BPD DIY Syariah.”

B. Rumusan Masalah

Keadilan organisasi diduga berpengaruh terhadap *turnover intention* melalui kepuasan kerja sebagai mediasi. Seseorang akan merasakan kepuasan kerja ketika adanya keadilan dalam organisasi, karena mereka tidak akan merasa dibedakan satu sama lain. Seseorang yang tidak merasakan adanya keadilan dan rasa puas dalam pekerjaannya, maka besar kemungkinan mempunyai keinginan untuk keluar dari perusahaan. Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan diatas, untuk menguji pengaruh keadilan organisasi terhadap *turnover intention* dengan kepuasan kerja sebagai mediasi, maka peneliti akan merumuskan beberapa pertanyaan, antara lain:

1. Apakah keadilan organisasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan BPD DIY Syariah?
2. Apakah kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* karyawan BPD DIY Syariah?
3. Apakah keadilan organisasi berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* karyawan BPD DIY Syariah dengan kepuasan kerja sebagai mediasi?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan dari penelitian ini antara lain:

1. Untuk menguji dan menganalisis keadilan organisasi berpengaruh positif terhadap *turnover intention* karyawan BPD DIY Syariah.
2. Untuk menguji dan menganalisis kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* karyawan BPD DIY Syariah.
3. Untuk menguji dan menganalisis keadilan organisasi berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* karyawan BPD DIY Syariah melalui kepuasan kerja sebagai mediasi.

D. Manfaat Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah dan tujuan diatas maka penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Manfaat teoritis penelitian ini adalah untuk memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu pengetahuan tentang keadilan organisasi, kepuasan kerja, dan *turnover intention* serta bisa menjadi referensi untuk peneliti selanjutnya.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dan juga masukan kepada BPD DIY Syariah untuk terus meningkatkan keadilan organisasi agar terciptanya kepuasan kerja karyawan sehingga dapat meminimalisir *turnover intention* karyawan.