

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam sebuah organisasi atau sebuah perusahaan, sumber daya manusia merupakan bagian terpenting. Setiap organisasi akan berusaha untuk mempertahankan sumber daya manusia atau karyawan yang berpotensi sehingga karyawan tersebut betah bekerja dan tidak terjadi niat untuk keluar atau keluar dari organisasi atau dari perusahaan. Terjadinya niat untuk keluar atau karyawan keluar dari suatu organisasi atau dari perusahaan adalah salah satunya diakibatkan oleh ketidakpuasan yang dialami oleh karyawan pada lingkungan maupun situasi kerja dari karyawan, sehingga mendorong kepada terjadi niat untuk keluar karyawan sebagai bentuk ketidakpuasan dari seorang karyawan, meskipun individu tersebut belum mendapatkan kepastian untuk bisa bekerja di tempat lain. Ketidakpuasan tersebut bisa terjadi ketika apa yang didapatkan oleh karyawan tidak sesuai dengan apa yang diharapkan.

Sumber daya manusia melekat pada setiap perusahaan sebagai faktor penentu keberadaan dan berperan dalam memberikan kontribusi ke arah pencapaian tujuan perusahaan secara efektif dan efisien. Perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas. Oleh karena itu, perusahaan harus dapat mengelola dan memperhatikan sumber daya manusia dengan sebaik mungkin.

Turnover intention yaitu sesuatu yang diinginkan seseorang karyawan untuk pindah dari perusahaan tempat mereka bekerja sebelumnya

(Nelwan, 2008; dalam Dewi dan Wibawa, 2016). Saat ini permasalahan tingginya tingkat niat untuk keluar karyawan telah menjadi masalah bagi banyak perusahaan. Dampak negatif yang dirasakan akibat terjadinya niat untuk keluar karyawan pada perusahaan yaitu pada kualitas dan kemampuan untuk menggantikan karyawan yang keluar dari perusahaan, sehingga butuh waktu serta biaya lebih untuk merekrut karyawan baru. Dari hasil survei yang dilakukan oleh *mercer talent consulting & information solution*, perusahaan konsultan SDM global, tingkat turnover di Indonesia dari seluruh industri masih tinggi yakni 8,4% (Prahadi, 2015). Survei lain yang menggambarkan turnover karyawan dilakukan oleh lembaga survei *jobstreet.com* terhadap 3.500 karyawan sebagai responden pada bulan Desember 2015. Temuan survei tersebut menunjukkan bahwa sebanyak 65,8% karyawan dari Generasi Y memilih untuk meninggalkan sebuah perusahaan setelah bekerja selama 12 bulan (Lie dan Andreani, 2017).

Model relasional keadilan organisasional (Tyler dan Lind 1992; dalam Herda dan Lavelle, 2012) menunjukkan bahwa perlakuan yang adil penting untuk individu karena menyampaikan rasa memiliki yang melambangkan nilai-nilai perusahaan dan menghormati karyawan. Berdasarkan hasil penelitian Muhammad & Fajrianti (2013, p. 83; dalam Lie dan Andreani, 2017) diketahui bahwa *turnover* disebabkan oleh persepsi karyawan terhadap keadilan organisasi. Penelitian yang dilakukan oleh Wiratama & Suana (2015, p. 3675; dalam Lie dan Andreani, 2017) juga menunjukkan temuan yang sama, yaitu: persepsi karyawan terhadap keadilan organisasional mempengaruhi *turnover intentions*.

Penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasional dapat dilihat sebagai indikator sikap dari tingginya kualitas hubungan sosial

antara karyawan dan perusahaan (Cropanzano dan Mitchell 2005; dalam Herda dan Lavelle, 2012). Lambert et al. (2012:81-82; dalam Putra dan Wibawa, 2015) menyatakan bahwa komitmen organisasional adalah obligasi untuk seluruh organisasi, dan tidak untuk pekerjaan, kelompok kerja, atau keyakinan akan pentingnya pekerjaan itu sendiri. Sedangkan Mowday et al. (1982; dalam Putra dan Wibawa, 2015) menyatakan bahwa karyawan yang memiliki komitmen organisasional yang tinggi akan lebih termotivasi untuk hadir dalam organisasi dan berusaha mencapai tujuan organisasi, di sisi lain, komitmen organisasional yang tinggi memiliki hubungan yang negatif dengan tingkat *turnover* karyawan. Organisasi membutuhkan karyawan berkomitmen untuk menghadapi kompetisi, karena komitmen organisasional adalah keadaan psikologis yang mengikat karyawan untuk sebuah organisasi (Jafri, 2010; dalam Putra dan Wibawa, 2015). Choonga et al. (2012; dalam Putra dan Wibawa, 2015) mengemukakan karyawan yang berkomitmen untuk organisasi mereka akan memiliki keinginan yang kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi tertentu, karyawan juga akan bersedia untuk menempatkan upaya besar dalam pekerjaan mereka atas nama organisasi.

Burnout yang telah dipelajari secara ekstensif dalam berbagai literatur (Lee dan Ashforth 1993; dalam Herda dan Lavelle, 2012). *Burnout* datang ketika individu mencapai keadaan emosional dan kelelahan fisik (Jackson et al 1986; dalam Herda dan Lavelle, 2012). Menurut Maslach's (1982; dalam Herda dan Lavelle, 2012), *burnout* memiliki tiga dimensi yang terpisah: kelelahan emosional, mengurangi prestasi pribadi, dan depersonalisasi. Kelelahan emosional ditandai oleh kurangnya energi dan perasaan emosional sumber daya yang digunakan mengurangi prestasi pribadi yang berkaitan dengan rendah motivasi dan harga diri; dan

depersonalisasi mengacu pelepasan diri dan berperasaan emosional terhadap orang lain (Cordes dan Dougherty 1993; dalam Herda dan Lavelle, 2012). Penelitian menemukan salah satu konsekuensi dari *burnout* adalah akan meningkatkan *turnover intention* (Fogarty et al. 2000; Jones et al. 2010; dalam Herda dan Lavelle, 2012). Penelitian dalam literatur organisasi juga mendukung hubungan yang positif antara *burnout* dan *turnover intention* (misalnya, Cropanzano et al., 2003; dalam Herda dan Lavelle, 2012). *Burnout* cenderung melihat perusahaan mereka dalam istilah bermusuhan dan kemungkinan besar akan mencari penghindaran permanen dengan mencari pekerjaan di tempat lain (Maslach 1982; Fogarty et al., 2000; dalam Herda dan Lavelle, 2012).

Di Indonesia saat ini banyak bermunculan pengusaha-pengusaha baru yang bergerak di bidang usaha jasa angkutan barang atau ekspedisi. Menurut data yang diperoleh Munady (2015), bisnis logistik tumbuh sekitar 15 persen sampai 20 persen per tahunnya. Berdasarkan data tersebut dengan bertambahnya jasa angkutan barang, maka kebutuhan akan tenaga sopir truk semakin bertambah sehingga banyak bermunculan orang bekerja sebagai sopir truk.

Jika kita telusuri latar belakang pendidikan sopir truk, mereka kebanyakan diantaranya adalah lulusan SMP atau SMA. Diatas itu hampir jarang ada orang yang bekerja sebagai sopir truk. Karena pekerjaan menjadi sopir truk ekspedisi sungguh melelahkan apalagi di tambah dengan kemacetan di jalan dan kondisi lingkungan kerja juga buruk karena kenyataannya mereka makan di warung kecil ketika kerja, tidur juga di dalam mobil dan MCK di pom bensin atau warung kecil, karena biaya perjalanan yang terbatas yang mereka dapat dari perusahaan (Kisah Sopir

Truk dan Uang Sakunya. Kompas.com, 2014). Mengakibatkan pekerjaan ini memiliki tingkat *burnout* yang tinggi dan memiliki keadaan kerja yang jelek, tetapi pekerjaan ini mempunyai tanggung jawab yang sangat besar sekali. Para sopir memiliki tanggung jawab untuk menjaga kendaraan dan juga muatan yang ada. Pekerjaan ini menuntut para sopir untuk memiliki stamina yang kuat karena jam kerja sopir truk ekspedisi yang sangat tinggi belum lagi jika keadaan jalanan macet parah, kendaraan mereka rusak di tengah perjalanan, atau keterlambatan kedatangan kapal penyebrangan yang membuat jam kerja sopir bertambah.

Perusahaan ekspedisi harus memperlakukan para sopir truknya secara adil. Baik itu adil dalam upaya atau gaji tetap perbulan, uang perjalanan, atau jam kerja. Sehingga para sopir truk betah bekerja di perusahaan tersebut dan dapat memperkecil kemungkinan terjadinya niat untuk keluar karyawan. Tapi pada kenyataannya masih banyak perusahaan ekspedisi yang tidak memperlakukan para sopir truknya secara adil baik itu adil dalam upaya, uang atau biaya perjalanan, dan juga jam kerja. Dan juga tentu para sopir truk harus berkomitmen kepada perusahaan tempat mereka bekerja. Jika karyawan bisa komitmen dengan perusahaan tempat mereka bekerja, maka perusahaan akan senang dengan karyawannya yang berkomitmen dan juga tentunya perusahaannya akan memperlakukan adil kepada karyawannya yang komitmen. Tapi pada kenyataannya masih banyak para sopir truk ekspedisi yang tidak komitmen kepada perusahaan seperti membawa kabur atau menjual truk yang mereka kendarai dan juga muatan atau barang.

Oleh karena itu, berdasarkan latar belakang di atas, peneliti merasa tertarik untuk mengkaji kembali keadilan organisasional, komitmen

organisasional, dan *burnout* dapat mempengaruhi tingkat *turnover intention* pada sopir ekspedisi di Surabaya.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang permasalahan yang telah diuraikan di atas, maka rumusan masalahnya adalah :

1. Apakah keadilan organisasional berpengaruh terhadap niat untuk keluar sopir ekspedisi di Surabaya?
2. Apakah komitmen organisasional berpengaruh terhadap niat untuk keluar sopir ekspedisi di Surabaya?
3. Apakah *burnout* berpengaruh terhadap niat untuk keluar sopir ekspedisi di Surabaya?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah dan perumusan masalah di atas dapat dirumuskan tujuan penelitian sebagai berikut :

1. Untuk menganalisis pengaruh keadilan organisasional terhadap niat untuk keluar sopir ekspedisi di Surabaya.
2. Untuk menganalisis pengaruh komitmen organisasional terhadap niat untuk keluar sopir ekspedisi di Surabaya.
3. Untuk menganalisis pengaruh *burnout* terhadap niat untuk keluar sopir ekspedisi di Surabaya.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini adalah :

1. Manfaat Praktis

Bagi penulis manfaat praktis yang diharapkan adalah bahwa seluruh tahapan penelitian serta hasil penelitian yang di peroleh dapat memperluas wawasan serta memperoleh pengetahuan mengenai pengaruh keadilan organisasional, komitmen organisasional, dan *burnout* terhadap niat untuk keluar sopir. Bagi pihak-pihak yang berkepentingan dengan hasil penelitian, penulis berharap manfaat hasil penelitian dapat diterima sebagai kontribusi untuk mengetahui pengaruh keadilan organisasional, komitmen organisasional, dan *burnout* terhadap niat untuk keluar sopir.

2. Manfaat Akademis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran yang berarti dalam memahami pengaruh keadilan organisasional, komitmen organisasional, dan *burnout* terhadap niat untuk keluar sopir.

1.5 Sistematika Penulisan

Untuk memberikan gambaran yang jelas mengenai penelitian yang dilakukan, maka disusunlah sistematika penulisan yang berisi informasi mengenai materi yang dibahas dalam tiap bab. Adapun sistematika penulisannya adalah sebagai berikut:

Bab 1 Pendahuluan

Dalam bab ini, membahas mengenai latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

Bab 2 Tinjauan Pustaka

Dalam bab ini diuraikan mengenai penelitian terdahulu, landasan teori, hubungan antar variabel, kerangka konseptual, dan hipotesis.

Bab 3 Metode Penelitian

Dalam bab ini menguraikan tentang variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini beserta definisi operasional dari masing-masing variabel, populasi, sampel yang digunakan dalam penelitian ini, metode pengumpulan data, jenis dan sumber data, serta metode analisis yang digunakan dalam proses pengolahan data.

Bab 4 Hasil dan Pembahasan

Bab ini membahas tentang deskripsi objek penelitian, hasil analisis data penelitian dan pembahasan.

Bab 5 Simpulan dan Saran

Bab ini membahas mengenai Simpulan dari hasil penelitian dan saran untuk penelitian dimasa mendatang.