

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Pada saat ini suatu negara memiliki daya saing yang kuat, baik itu dari segi teknologi yang semakin canggih maupun dari segi sumber daya manusia yang terus saja berkembang ke arah modernisasi, dengan keadaan dan situasi seperti ini, suatu negara dituntut untuk memiliki suatu organisasi yang bisa menciptakan kondisi kerja yang baik, dengan kondisi tersebut maka akan terciptalah kepuasan kerja yang merasa akan suatu pentingnya arti tanggung jawab, dengan memiliki organisasi yang memiliki kinerja yang tinggi maka akan berdampak kepada perusahaan.

Dalam menentukan kualitas sumber daya manusia organisasi harus memiliki sifat pemimpin yang persuasive dan hal yang paling penting di sebuah perusahaan yaitu human resources management, dengan adanya human resources management yang berkualitas dan memiliki integritas baik maka sebuah perusahaan akan cepat berkembang dengan baik, untuk itu di butuhkan sumber daya manusia yang bisa mengelola bisnis perusahaan yang bisa menerapkan fungsi-fungsi manajemen seperti : planning (fungsi perencanaan), organizing (fungsi pengorganisasian), directing (pengarahan), controlling (pengendalian), dengan adanya fungsi manajemen tersebut di dalam perusahaan, seorang pemimpin harus menguasai secara maksimal fungsi-fungsi manajemen sehingga menghasilkan kinerja yang baik.

Pada dasarnya pemimpin itu merupakan seseorang yang bijaksana, pada zaman sekarang ini hanya sedikit pemimpin yang memiliki karakter yang baik, baik itu dari sektor instansi

pemerintahan, swasta dan badan-badan usaha yang ada, tidak sedikit banyak pemimpin tergoda dengan adanya atau terlibat dengan nepotisme dan korupsi.

Sebuah perusahaan harus selalu menciptakan perubahan yang lebih baik, apabila perubahan itu dilaksanakan maka akan mencapai target yang akan di capai sebuah perusahaan, dengan adanya perubahan tersebut maka suatu organisasi harus memikirkan bagaimana cara yang terbaik untuk menciptakan ide-ide yang brilian di dalam mengambil suatu keputusan serta kebijakan demi mencapai perubahan yang maksimal, dengan melihat cara kerja karyawan serta melihat kepuasan kerja karyawan yang di ciptakan oleh perusahaan/instansi terkait dan melihat potensi pengembangan dan kesejahteraan karyawan, serta selalu memberikan arahan yang baik di setiap instansi yang di pimpin.

Pada hakikatnya untuk meningkatkan sebuah produktivitas dan kepuasan kerja karyawan, suatu perusahaan harus bisa berfikir bagaimana menciptakan kepuasan kerja bagi setiap karyawan, serta memberikan perhatian kepada karyawan, dengan melakukan suatu pendekatan kepada karyawan dan memberikan pengarahan serta melihat keinginan dari karyawan, dengan adanya pendekatan serta memberikan pengarahan yang baik maka akan timbul kepuasan kerja dan keadilan serta budaya bagi karyawan tersebut.

Dari observasi yang di lakukan di objek penelitian (Hotel Mutiara Merdeka) Pekanbaru, bahwa peneliti mendapatkan data turnover karyawan, data ini menunjukkan tingkat turnover dari periode tahun 2014 sampai dengan 2017. Hal tersebut dapat dilihat dari tabel 1.1.

Tabel 1.1

Data Turnover Karyawan 2014 – 2017

Hotel Mutiara Merdeka Pekanbaru

No	Deskripsi	Tahun			
		2014	2015	2016	2017
1	Total Karyawan	130	120	110	90
2	Turnover Pertahun	12	9	3	8
3	Jumlah Total Absensi	38	21	40	18
4	Jumlah Total Cepat Pulang	98	80	46	23

Sumber : Hotel Mutiara Merdeka 2018

Berdasarkan tabel 1.1 dapat kita lihat fenomena dan masalah yang ada, masih banyak di temukan total absensi (tidak masuk kerja) dan total cepat pulang serta turnover yang ada pada karyawan. Dari empat tahun terakhir di temukan untuk turnover karyawan berfluktuasi cenderung meningkat dan menurun. Hal ini menunjukkan adanya niat karyawan untuk berpindah ke organisasi lain.

Turnover intentions merupakan niat dari karyawan untuk berpindah ke organisasi lain, turnover intentions merupakan masalah yang selalu di hadapi oleh sebuah perusahaan dan merupakan tanggung jawab dari manajer maupun pimpinan. Turnover intentions merupakan masalah serius khususnya di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia. Ini berfokus pada tingkat kliring pasar pada biaya yang terkait dengan perputaran tenaga kerja yang tinggi.

Biaya perputaran terdiri dari biaya merekrut dan memilih karyawan baru serta kehilangan karena rendahnya pengalaman pekerja baru. Jika seorang karyawan bermaksud untuk pergi dan berkontribusi terhadap tingkat perputaran, kerugian perusahaan jauh lebih besar dari pada membayar upah yang tinggi kepada karyawan.

Bodla & Hameed (2008) mengemukakan bahwa turnover karyawan akan memiliki biaya besar atau risiko kehilangan modal sosial. Penelitian lebih lanjut meneliti dimensi pada turnover intentions karyawan, yang merupakan kekuatan yang dapat dikontrol dan tidak dapat dikontrol.

Menurut Jeffrey (2007), jika ketidakpercayaan manajemen meresap dan ketidakpuasan di antara karyawan akan mengakibatkan penurunan jabatan pekerjaan, meningkatkan turnover dan niat untuk berhenti.

Ketika seorang karyawan mulai merasa bahwa pekerjaan itu sendiri tidak lagi menyediakan manfaat keuangan, emosional dan intelektual yang diinginkan, tingkat kepuasan kerja yang rendah muncul (Holtom et al., 2008). Ini dapat menyebabkan perilaku penarikan (misalnya ketiadaan, keterlambatan, dan kinerja yang buruk) dan kontemplasi terhadap perubahan pekerjaan yang potensial. Perbedaan dalam sejauh mana kepuasan kerja secara sistematis meningkat atau menurun juga memperhitungkan perubahan turnover intentions karyawan (Chen et al., 2011).

Untuk melihat kepuasan kerja karyawan yang bagus dapat diukur dari tingkat absensi yang ada dalam suatu perusahaan. Suatu perusahaan dapat menilai kepuasan kerja karyawannya, apabila tingkat absensi (tidak masuk kerja) rendah, dan tingkat kehadiran kerja tinggi. Karyawan pulang tepat waktunya dan memiliki loyalitas lebih dalam waktu bekerja dan dapat di temukan bahwa adanya kepuasan kerja dari individu karyawan atas kepuasan kerja yang didapatkan.

Dengan situasi seperti ini maka akan berdampak kepada kualitas kinerja karyawan, hal ini bisa dapat menyebabkan turunnya produktivitas karyawan dan tidak tercapai target yang akan di capai perusahaan, tingkat kinerja yang rendah bisa di indikasikan kepada pimpinan yang kurang perhatian terhadap bawahan dan karyawan merasa tidak puas dengan budaya organisasi yang ada dan pekerjaan membosankan yang pekerjaannya tidak memiliki suatu kreativitas sehingga tidak bisa mengembangkan kreativitas secara mandiri di dalam bekerja, dengan kejadian ini terciptalah suatu budaya bagi setiap karyawan.

Mengenai keinginan karyawan di Hotel Mutiara Merdeka Pekanbaru dikarenakan masih rendahnya tingkat keadilan di dalam organisasi dan kepuasan kerja. Dalam terang informasi ini, keadilan organisasi mewakili persepsi individu tentang perilaku adil dalam organisasi dan reaksi perilaku mereka terhadap persepsi tersebut (Aryee et al., 2002).

Secara umum, keadilan organisasi diperiksa dalam tiga dimensi dasar. Keadilan distributif menjelaskan fakta bahwa administrasi mendistribusikan hadiah, hukuman atau sumber daya sesuai dengan kriteria yang diberikan serta reaksi individu terhadap konsekuensi dari distribusi ini. Keadilan prosedural, di sisi lain, berdiri untuk persepsi keadilan yang berkaitan dengan administrasi dalam hal prosedur yang diterapkan oleh mereka saat mengambil keputusan. Keadilan interaksional, bagaimanapun, mewakili persepsi individu dalam hal kualitas perilaku yang mereka hadapi. Sementara prosedur organisasi sedang diterapkan (Colquitt & J. Greenberg, 2003).

Keadilan Organisasi adalah deskripsi peran keadilan sebagai faktor yang berhubungan langsung dengan pekerjaan, atau lebih tepatnya mengacu pada perasaan karyawan tentang perlakuan yang dia terima dalam organisasi, dan hubungannya dengan variabel pekerjaan lainnya (Moorman, 1991 dalam Hassan & Hasyim, 2011).

Budaya organisasi bertindak sebagai sistem kontrol sosial dan mempengaruhi sikap dan perilaku karyawan melalui nilai-nilai dan keyakinan yang beroperasi dalam suatu organisasi. Dengan demikian, kepuasan, komitmen dan perputaran niat karyawan telah dipengaruhi oleh budaya organisasi (Macintosh & Doherty, 2010). Secara umum, budaya organisasi dianggap sebagai nilai bersama, keyakinan, dan asumsi yang ada di antara karyawan dalam perusahaan yang membantu memandu dan mengoordinasikan perilaku. Selain itu, nilai-nilai inti dari suatu organisasi akan mencerminkan perilaku anggota dan praktik organisasi (Macintosh & Doherty, 2010).

Budaya organisasi didefinisikan sebagai cara melakukan sesuatu dalam suatu organisasi, membentuk harapan dan norma perilaku karyawan. Selain itu, budaya organisasi dapat berfokus pada menjelaskan efeknya pada kinerja organisasi. Budaya konstruktif terdiri dari karyawan yang memiliki ekspektasi perilaku dan norma pencapaian, inovasi, kompetensi, kerja sama, dukungan, responsif.

Budaya organisasi juga didefinisikan sebagai nilai-nilai bersama, keyakinan dan asumsi yang ada di antara karyawan dalam perusahaan yang membantu memandu dan mengoordinasikan perilaku (Foon et al., 2010). Nilai-nilai dan keyakinan yang muncul dari negosiasi dan praktik yang sedang berlangsung di antara anggota kelompok menjadi sumber referensi untuk apa yang dianggap dapat diterima atau tidak dapat diterima dalam organisasi dalam hal perilaku benar dan salah (Silverthorne, 2004). Nilai dan keyakinan yang mendasari budaya organisasi kemungkinan mencerminkan apa yang paling penting bagi pendiri atau pemimpin organisasi karena mereka bertanggung jawab atas visi dan tujuan organisasi dan memperkuat nilai inti dan keyakinan melalui perilaku mereka sendiri (Macintosh et al., 2010).

Budaya organisasi telah diidentifikasi sebagai aspek penting dari perilaku organisasi dan sebagai konsep yang berguna untuk memahami bagaimana fungsi organisasi (Liu et al., 2010). Selain itu, budaya organisasi membantu menentukan seberapa baik seseorang cocok dalam suatu organisasi tertentu karena kesesuaiannya termasuk merasa nyaman dengan budaya. Selain itu, budaya organisasi dalam beberapa budaya nasional menemukan bahwa nilai-nilai individu dan praktik organisasi perlu diintegrasikan dalam variabel demografi, seperti usia dan dampak gender serta tingkat kecocokan organisasi (Silverthorne, 2004). Menurut Carmelli (2005), budaya organisasi dapat dibagi menjadi lima dimensi yaitu tantangan pekerjaan, komunikasi, inovasi, kepercayaan, kohesi sosial. Budaya organisasi didefinisikan sebagai praktik sehari-hari, mereka mengembangkan model untuk budaya organisasi untuk mengungkapkan hubungan dengan niat peralihan. Model ini diambil dari penelitian oleh Zeitz, Johanneson & Ritchie (1997).

Zohar (2000) menyatakan telah menjadi semakin populer untuk membedakan antara budaya yang kuat dan lemah. Argumennya di sini adalah bahwa budaya yang kuat memiliki dampak yang lebih besar pada perilaku karyawan dan lebih terkait langsung dengan mengurangi perputaran. Dengan budaya yang kuat, nilai-nilai inti organisasi sangat erat dan dibagi secara luas. Semakin banyak anggota yang menerima nilai inti dan semakin besar komitmen mereka terhadap nilai-nilai tersebut, semakin kuat budaya tersebut. Konsisten dengan definisi ini, budaya yang kuat akan memiliki pengaruh besar pada perilaku anggotanya karena tingkat tinggi berbagi dan intensitas menciptakan iklim internal kontrol dengan perilaku yang tinggi.

Salah satu hasil spesifik dari budaya yang kuat adalah perputaran karyawan yang lebih rendah. Budaya yang kuat menunjukkan kesepakatan yang tinggi di antara anggota tentang apa yang dimaksud oleh organisasi. Kesatuan tujuan semacam itu membangun kekompakan,

kesetiaan, dan komitmen organisasi. Kualitas ini, pada gilirannya, mengurangi kecenderungan karyawan untuk meninggalkan organisasi.

Berdasarkan hasil wawancara dengan pihak management Hotel Mutiara Merdeka Pekanbaru ada beberapa Masalah yang diketahui yaitu yang pertama terjadi disini disebabkan oleh tidak ada peningkatan karir di dalam perusahaan tersebut dan untuk meniti sebuah karir untuk menjadi lebih baik sangatlah terbatas serta bisa menyebabkan rasa kebosanan dan tidak ada inovasi yang akan tercipta di setiap individu karyawan.

Masalah kedua yaitu dari setiap karyawan butuh kepastian dengan status yang jelas yang pada saat ini di jalannya, karena karyawan ingin sekali untuk berubah status dari karyawan kontrak menjadi karyawan tetap, apabila karyawan beralih dari karyawan tetap menjadi karyawan tetap maka otomatis kesejahteraan akan meningkat, tetapi pihak perusahaan selalu memperpanjang kontrak tanpa memperhatikan untuk di angkat menjadi karyawan tetap dan dengan kondisi seperti ini maka timbulah keinginan dan niat karyawan untuk berpindah serta keluar dari organisasi tersebut dan muncullah ketidakpuasan di dalam bekerja dan menjadi budaya di organisasi tersebut.

Penelitian ini dimaksudkan untuk menguji pengaruh Kepuasan Kerja (Job Satisfaction), Keadilan Organisasional (Organizational Justice) dan Budaya Organisasional (Organizational Culture) terhadap Turnover Intentions (keinginan untuk berpindah ke organisasi lain) dan peneliti membatasi objek dari variabel penelitian, dari banyaknya penelitian dengan variabel yang berpengaruh terhadap turnover intentions.

1.2. Perumusan Masalah

Dari beberapa ulasan di atas maka dapat kita identifikasikan perumusan masalahnya yaitu :

1. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap turnover intentions pada Hotel Mutiara Merdeka Pekanbaru ?
2. Bagaimana persepsi keadilan organisasional terhadap turnover intentions pada Hotel Mutiara Merdeka Pekanbaru ?
3. Bagaimana pengaruh budaya organisasional terhadap turnover intentions pada Hotel Mutiara Merdeka Pekanbaru ?

1.3. Tujuan Penelitian

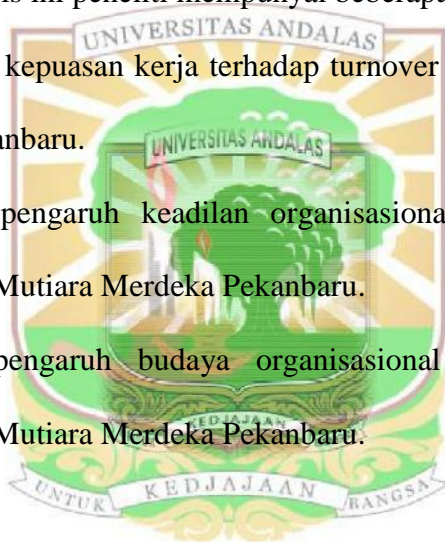
Dalam penyusunan tesis ini peneliti mempunyai beberapa tujuan sebagai berikut :

1. Mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap turnover intentions karyawan pada Hotel Mutiara Merdeka Pekanbaru.
2. Untuk menganalisis pengaruh keadilan organisasional terhadap turnover intentions karyawan pada Hotel Mutiara Merdeka Pekanbaru.
3. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasional terhadap turnover intentions karyawan pada Hotel Mutiara Merdeka Pekanbaru.

1.4. Manfaat Penelitian

Dalam melaksanakan penelitian ini di harapkan penulis dapat memberikan beberapa manfaat yaitu :

- a. Bagi penulis, dapat memberikan suatu manfaat dan menambah ilmu pengetahuan serta pemahaman bagi penulis di dalam melaksanakan penelitian, di mulai dari pengumpulan data, pengolahan data sampai penyajian dalam bentuk laporan.
- b. Untuk perusahaan, di harapkan dapat di gunakan oleh perusahaan untuk memperbaiki kinerja karyawan dalam meningkatkan kinerja dalam organisasi dan bisa membuat suatu kebijakan yang tepat dalam sebuah organisasi.



1.5. Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian ini mengambil tempat di lokasi ibu kota provinsi riau tepatnya di kota pekanbaru dan melihat bagaimana pengaruh hubungan antara variable dependen dan independen.

1.6. Sistematika Penulisan

Untuk melihat tata cara penulisan Thesis ini adalah sebagai berikut :

BAB I : PENDAHULUAN

menguraikan tentang latar belakang penelitian, perumusan masalah, Tujuan dan Manfaat , Serta tata cara penulisan.

BAB II : TINJAUAN LITERATUR

Merupakan tinjauan literatur yang terdiri dari berbagai teori yang berhubungan dengan penelitian ini.

BAB III : METODE PENELITIAN

Pada bab ini penulis akan menjelaskan mengenai tempat dan waktu penelitian, populasi dan sampling, jenis dan sumber data,teknik pengumpulan data dan tehnik analisis data.

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini penulis akan menguraikan tentang hasil penelitian dan pembahasan yang dilakukan pada Hotel Mutiara Merdeka Pekanbaru.

BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN

Dalam bab ini penulis akan memberikan beberapa kesimpulan dan saran-saran dari hasil penelitian yang penulis lakukan.