

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dewasa ini ada banyak peristiwa yang mengancam kelangsungan keseimbangan lingkungan hidup. Baik itu mengancam keseimbangan ekosistem maupun kelangsungan hidup flora dan fauna yang ada di sekitar kita ini. Beberapa Balai Konservasi yang mungkin kurang diperhatikan masyarakat selalu gencar bergerak demi melindungi populasi flora dan fauna yang ada. Salah satu Balai Konservasi yang ada di kota Yogyakarta adalah Balai Konservasi Sumber Daya Alam (BKSDA).

Balai Konservasi Sumber Daya Alam (BKSDA) merupakan organisasi pemerintah yang bergerak di bagian konservasi untuk upaya perlindungan bagi flora dan fauna yang masih tersedia maupun yang terancam keberadaannya. Kantornya terletak di Jl. Radjiman Km. 0,4 Wadas, Tridadi, Sleman, Yogyakarta. Pegawai di Balai Konservasi Sumber Daya Alam (BKSDA) diwajibkan memiliki pengetahuan dan keahlian khusus mengenai konservasi flora dan fauna baik pengetahuan itu nantinya digunakan di dalam kantor maupun di lapangan. Semua hal ini berkaitan dengan tugas utama Balai Konservasi yaitu melindungi flora dan fauna yang ada di alam. Berbagai macam hal yang ditangani Balai Konservasi Sumber Daya Alam Yogyakarta ini diantaranya menyita satwa yang dilindungi yang dipelihara secara illegal oleh masyarakat, pengembalian satwa ke habitat

alaminya, memberikan seminar-seminar yang berkaitan dengan konservasi dan masih banyak lagi.

Berdasarkan latar belakang Balai Konservasi Sumber Daya Alam Yogyakarta (BKSDA), peneliti memilih untuk melakukan penelitian di tempat tersebut dikarenakan dengan tingkat kerumitan pekerjaan dan tekanan pekerjaan yang cukup tinggi. Kebijakan keadilan organisasional yang dibuat dan ditetapkan bagi pegawai harus tepat. Keadilan Organisasional yang tepat akan berdampak pada *turnover intention*. Pada dinas pemerintahan keinginan pegawai untuk berpindah ataupun keluar masih dapat terjadi. Pegawai dapat memutuskan untuk keluar atau dapat memutuskan untuk berpindah tempat bekerja. Penelitian ini lebih memfokuskan untuk para pekerja honorer yang ada, karena dengan meneliti pegawai honorer dirasa akan lebih relevan dengan penelitian dan akan mendapatkan hasil yang optimal. Berdampingan dengan hal tersebut meneliti pegawai honorer juga dikarenakan *turnover intention* masih dapat terjadi dengan kemungkinan lebih besar.

Di dalam suatu organisasi *turnover* merupakan salah satu hal yang harus diperhatikan bagi para atasan. *Turnover* dapat menjadi salah satu indikasi mengenai tepat atau tidaknya penanganan masalah pada suatu organisasi. Sebagaimana *turnover*, menurut Pareke (2004) sebuah keinginan atau kecenderungan (*intentions*) dari seseorang untuk berpindah (*turnover*) dari suatu organisasi perlu dikurangi, hal ini dikarenakan dengan pengelolaan dan kemampuan untuk mempertahankan pegawai dengan baik dapat membantu sebuah organisasi untuk mencapai rencana pencapaian suatu organisasi di masa

depan. Tingginya tingkat *turnover intention* telah menjadi masalah serius bagi banyak organisasi, bahkan beberapa organisasi mengalami frustrasi ketika mengetahui proses rekrutmen yang telah berhasil menjaring staf yang berkualitas pada akhirnya ternyata menjadi sia-sia karena staf yang direkrut tersebut telah memilih pekerjaan di organisasi lain (Handaru dan Muna, 2012).

Menurut Riska (2013) masih sering dijumpai perbedaan perlakuan antara pegawai satu dengan pegawai lainnya baik dari pimpinan kebawahannya, baik itu dalam wujud pemberian upah ataupun kebijakan - kebijakan yang dikeluarkan pimpinan ke bawahannya. Keputusan untuk keluar dari organisasi dan mencari pekerjaan baru di organisasi lain yang sesuai dengan kebutuhan pegawai didorong atas dasar ketidak nyamanan pegawai saat bekerja di suatu organisasi tertentu. *Turnover intention* yang tinggi akan menimbulkan dampak yang negatif bagi organisasi ataupun organisasi karena hal ini akan menciptakan keadaan yang tidak stabil dan ketidak pastian terhadap kondisi tenaga kerja. Kadiman (dalam Putra dan Putra, 2014) menyatakan bahwa *turnover intention* yang tinggi dapat menyebabkan organisasi tidak dapat memperoleh manfaat dan keuntungan dari program peningkatan kinerja pegawai karena mengeluarkan biaya yang lebih besar untuk program rekrutmen, seleksi, dan pelatihan pegawai baru.

Di tengah panasnya persaingan di era globalisasi saat ini, organisasi tidak hanya mempunyai sebuah kewajiban untuk bekerja keras dalam mencapai tujuan organisasi tetapi juga keberhasilan dalam hal sumber daya manusia (Robbins, 2009). Semua ini dikarenakan organisasi saat ini sudah menyadari bahwa pegawai merupakan aset yang paling penting dan memiliki peranan besar dalam mencapai

keberhasilan organisasi. Sumber daya manusia merupakan hal yang sangat penting dalam suatu organisasi atau organisasi karena keefektifan dan keberhasilan suatu organisasi sangat tergantung pada kualitas dan kinerja sumber daya manusia yang ada pada organisasi atau organisasi tersebut.

Dari penjelasan penelitian tersebut diperoleh satu titik bahwa salah satu penyebab utama *turnover intention* pada suatu organisasi dapat disebabkan oleh karena keadilan organisasional yang gagal dibangun dalam suatu organisasi yang telah berdiri. Keadilan Organisasional adalah salah satu faktor penentu tinggi rendahnya tingkat *turnover intention* pegawai. Ini dibuktikan oleh beberapa penelitian yang dikemukakan oleh Daromes (2006) bahwa keadilan organisasi memiliki hubungan yang negatif dan berpengaruh secara signifikan terhadap *turnover intention*. Menurut Hutagalung dan Wibawa (2018), Keadilan Organisasional berpengaruh signifikan dan negatif *Turnover Intention*. Hal ini menunjukkan semakin tinggi tingkat keadilan yang dirasakan pegawai maka semakin kecil kemungkinan pegawai untuk meninggalkan organisasi.

Moria dan Sunjyo (2010) mengemukakan bahwa pemimpin perlu mempertimbangkan prinsip keadilan saat membuat keputusan karena setiap anggota organisasi memiliki kepekaan yang kuat (*strong sense*) terhadap keadilan. Pemimpin yang tidak mempertimbangkan keadilan dalam keputusan yang diambilnya akan berisiko timbulnya, tingkat *turnover intention* yang tinggi. Yavuz (2010) menyatakan bahwa dengan memperkuat keadilan organisasi adalah salah satu langkah penting yang akan meningkatkan komitmen organisasi. Apabila pegawai diperlakukan secara adil, hal itu akan meningkatkan komitmen

mereka untuk tetap menjadi bagian dari organisasi. Keadilan organisasi diduga memiliki pengaruh terhadap *turnover* pada suatu organisasi. Seorang pegawai yang merasakan keadilan di tempat ia bekerja akan merasakan kenyamanan kerja sendiri sehingga akan menurunkan keinginannya untuk keluar dari pekerjaan tersebut.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan yang telah diuraikan pada latar belakang di atas, maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh keadilan distributif terhadap *turnover intention* pada pegawai Balai Konservasi Sumber Daya Alam Yogyakarta (BKSDA) ?
2. Bagaimana pengaruh keadilan prosedural terhadap *turnover intention* pada pegawai Balai Konservasi Sumber Daya Alam Yogyakarta (BKSDA) ?
3. Bagaimana pengaruh keadilan interaksional terhadap *turnover intention* pada pegawai Balai Konservasi Sumber Daya Alam Yogyakarta (BKSDA) ?

1.3 Batasan Masalah

Agar penelitian ini lebih spesifik dan terfokus, serta untuk membatasi permasalahan yang diteliti, disusunlah batasan variabel yang akan diteliti sebagai berikut :

1. Keadilan Organisasional yang dimaksud menurut Muzumdar (2012):

- a. Keadilan Distributif yang dimaksud dalam penelitian ini adalah Keadilan distributif yang berfokus pada keadilan di mana alokasi hadiah atau *reward* dipertimbangkan.
- b. Keadilan Prosedural yang dimaksud dalam penelitian ini berkaitan dengan keadilan dalam prosedur suatu keputusan diambil terlepas dari keadilan dalam hasilnya.
- c. Keadilan Interaksional yang dimaksud dalam penelitian ini adalah dimana orang yang dipengaruhi oleh keputusan diperlakukan oleh martabat dan rasa hormat. Keadilan Interaksional didefinisikan sebagai cara di mana seseorang diperlakukan oleh atasannya, bawahan, dll. Perawatan oleh supervisor didefinisikan sebagai rasa hormat, martabat, motivasi, dorongan, dll.

2. *Turnover Intention* yang dimaksud menurut Hutagalung dan Wibawa (2018):

Turnover intention merupakan keinginan seorang pegawai untuk berhenti dari suatu pekerjaan yang timbul dari keinginannya sendiri.

1.4 Tujuan Penelitian

Penelitian tentang pengaruh keadilan organisasional terhadap perputaran pegawai di suatu organisasi, bertujuan untuk :

1. Menguji pengaruh keadilan distributif terhadap *turnover intention* pada pegawai Balai Konservasi Sumber Daya Alam Yogyakarta (BKSDA).

2. Menguji pengaruh keadilan prosedural terhadap *turnover intention* pada pegawai Balai Konservasi Sumber Daya Alam Yogyakarta (BKSDA).
3. Menguji pengaruh keadilan interaksional pada *turnover intention* pada pegawai Balai Konservasi Sumber Daya Alam Yogyakarta (BKSDA).

1.5 Manfaat Penelitian

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi :

1. Bagi Organisasi

Hasil dari penelitian ini diharapkan menjadi suatu sumbangan pemikiran, serta informasi bagi organisasi agar dapat mewujudkan kualitas Sumber Daya Manusianya. Selain itu, bermanfaat bagi organisasi untuk mengetahui keadaan pegawai yang dialami oleh pegawai pada Balai Konservasi Sumber Daya Alam Yogyakarta (BKSDA) yang terkait dengan judul penulisan yaitu Pengaruh Dimensi-Dimensi Keadilan Organisasional Terhadap Turnover Intention Pada Pegawai Balai Konservasi Sumber Daya Alam Yogyakarta (BKSDA).

2. Bagi Peneliti

Hasil dari penelitian ini juga diharapkan dapat dijadikan bahan referensi maupun bahan bacaan yang bermanfaat sehingga dapat menambah dan memperkaya ilmu.

1.6 Sistematika Penulisan

Penelitian ini disusun secara sistematis, maka susunan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Dalam Bab ini akan dipaparkan mengenai latar garis besar penelitian ini, dimulai dengan latar belakang masalah, rumusan masalah, manfaat masalah, batasan masalah serta sistematika penulisan penelitian.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Dalam Bab ini akan dipaparkan mengenai teori-teori, batasan teori dalam masalah yang akan diteliti serta hipotesis yang diambil dari masalah yang akan diteliti.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Dalam Bab ini akan dipaparkan mengenai metode apa yang akan digunakan mencakup variabel, sample penelitian, segala jenis dan sumber data yang akan didapat serta metode pengumpulan datanya.

BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Dalam Bab ini akan dijelaskan dan dipaparkan hasil yang didapat dari data-data penelitian serta analisis terhadap data yang

didapatkan, yang dilanjutkan dengan pembahasan hasil dari analisis data tersebut.

BAB V PENUTUP

Dalam Bab ini akan disampaikan kesimpulan dari penelitian serta saran dan keterbatasan yang ada di dalam penelitian.

