

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang Masalah**

Dalam menghadapi era globalisasi dan industrialisasi, bangsa ini dihadapkan pada tantangan dan peluang yang harus dioptimalkan. Kesempatan ini menjadi kunci untuk hidup sejajar dan berdampingan dengan masyarakat global. Meskipun globalisasi dan industrialisasi membawa potensi percepatan pembangunan, keduanya juga membawa tantangan kompetisi yang lebih intensif. Di era global, tuntutan yang muncul adalah mencapai keunggulan kompetitif untuk semua produk dan layanan yang dihasilkan oleh industri nasional. Oleh karena itu, fokus pada sumber daya manusia menjadi sangat penting dalam membentuk keunggulan komprehensif dan inovatif bagi industri nasional.

Sektor pendidikan merupakan salah satu sektor yang memiliki peranan paling strategis dalam upaya pembangunan nasional. Hal ini dikarenakan peningkatan kualitas individu yang menjadi fokus pembangunan hanya dapat terwujud melalui upaya pendidikan yang efektif. Selain memberikan dasar pengetahuan, kemampuan, dan sikap yang diperlukan, pendidikan juga memiliki peran penting dalam mengembangkan berbagai kemampuan yang diperlukan oleh seluruh anggota masyarakat.

Kepuasan kerja, keadilan organisasi, komitmen organisasi, dan dukungan Manajemen Puncak merupakan faktor-faktor kritis yang mempengaruhi keberhasilan dan keberlanjutan suatu organisasi. Di era persaingan global yang semakin intensif, pemahaman yang mendalam tentang faktor-faktor ini menjadi penting bagi organisasi untuk mempertahankan pegawai yang berkualitas dan mengurangi tingkat niat berpindah (turnover intention) yang berdampak negatif.

Kepuasan kerja adalah perasaan positif atau kepuasan individu terhadap pekerjaan yang mereka lakukan. Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja termasuk kompensasi yang adil, keseimbangan kehidupan kerja, peluang pengembangan karir, dan hubungan interpersonal di tempat kerja. Ketika pegawai merasa puas dengan pekerjaan mereka, mereka lebih cenderung bertahan di organisasi dan memiliki niat berpindah yang lebih rendah.

Keadilan organisasi merujuk pada persepsi pegawai tentang sejauh mana kebijakan, prosedur, dan praktik organisasi adil dan objektif. Ada beberapa dimensi keadilan

organisasi, termasuk keadilan distributif (persepsi pegawai tentang sejauh mana distribusi sumber daya dan penghargaan adil), keadilan prosedural (persepsi pegawai tentang sejauh mana prosedur yang digunakan dalam pengambilan keputusan adil), dan keadilan interaksional (persepsi pegawai tentang sejauh mana mereka diperlakukan dengan hormat dan adil dalam interaksi dengan rekan kerja dan manajemen). Keadilan organisasi yang tinggi dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai dan mengurangi niat berpindah.

Komitmen organisasi mengacu pada tingkat keterikatan, identifikasi, dan keterlibatan pegawai terhadap organisasi tempat mereka bekerja. Pegawai yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi cenderung lebih setia, berdedikasi, dan memiliki niat berpindah yang lebih rendah. Komitmen organisasi dapat dibedakan menjadi tiga dimensi, yaitu komitmen afektif (keterikatan emosional terhadap organisasi), komitmen kontinu (persepsi pegawai tentang biaya-biaya yang terkait dengan berpindah dari organisasi), dan komitmen normatif (persepsi pegawai tentang kewajiban moral untuk tetap tinggal di organisasi).

Dukungan Manajemen Puncak adalah tingkat dukungan, bimbingan, dan perhatian yang diberikan oleh atasan atau manajer kepada pegawai. Dukungan Manajemen Puncak yang efektif dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai, membangun komitmen organisasi, dan mengurangi niat berpindah. Faktor-faktor dukungan Manajemen Puncak termasuk umpan balik yang konstruktif, pengakuan atas prestasi, kesempatan pengembangan, dan dukungan emosional dalam menghadapi tantangan pekerjaan.

Menurut Siregar, Turnover Intention mencakup kecondongan atau adanya niat karyawan untuk secara sukarela meninggalkan pekerjaannya atas keputusannya sendiri. Dari perspektif Dharma, Turnover Intention berdampak merugikan atau bersifat negatif bagi perusahaan karena berpotensi mempengaruhi stabilitas karyawan, menurunkan produktivitas tenaga kerja, menciptakan lingkungan kerja yang tidak kondusif, dan meningkatkan biaya sumber daya manusia. Kehadiran turnover menjadi isu signifikan yang perlu diatasi oleh perusahaan. Bertambahnya jumlah karyawan yang keluar dari perusahaan akan mengakibatkan peningkatan biaya yang harus dikeluarkan perusahaan untuk merekrut ulang karyawan serta menyediakan pelatihan bagi karyawan baru dari awal, yang tentu saja akan memakan biaya yang cukup besar untuk menjadikan mereka kompeten dalam bidangnya. Salah satu faktor yang mempengaruhi kecenderungan

turnover adalah tingkat kepuasan kerja. Keadilan organisasi, komitmen organisasi, dukungan manajemen puncak serta lingkungan kerja yang menjadi pemoderasi.

Dari berbagai dampak negatif yang diakibatkan oleh pergantian karyawan, seperti gangguan dalam operasional organisasi, terutama jika karyawan yang meninggalkan posisi adalah individu yang memiliki kompetensi, keterampilan yang terlatih, dan pengalaman yang berharga, terdapat pula dampak positif yang muncul. Dampak positif ini berupa peluang bagi individu yang memiliki keterampilan, motivasi, dan loyalitas kerja yang tinggi untuk bergabung. Mobley, seorang pakar dalam bidang ini, mengungkapkan bahwa terdapat beberapa faktor yang menjadi penyebab karyawan memilih untuk berpindah tempat kerja atau bahkan berhenti sama sekali.

Namun, meskipun faktor-faktor ini telah diidentifikasi secara individual sebagai prediktor potensial dari niat berpindah, penting untuk memahami dampaknya secara bersama-sama. Menggabungkan kepuasan kerja, keadilan organisasi, komitmen organisasi, dan dukungan manajemen puncak dalam satu model analisis dapat memberikan pemahaman yang lebih komprehensif tentang faktor-faktor yang mempengaruhi niat berpindah pegawai.

Penelitian sebelumnya telah menunjukkan hubungan negatif antara kepuasan kerja, dan hubungan positif antara keadilan organisasi, komitmen organisasi, dan dukungan manajemen puncak dengan niat berpindah. Namun, masih ada kekurangan dalam pemahaman tentang sejauh mana masing-masing faktor ini berkontribusi terhadap niat berpindah secara simultan. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menguji dampak kepuasan kerja, keadilan organisasi, komitmen organisasi, dan dukungan Manajemen Puncak terhadap niat berpindah secara bersama-sama.

Penelitian ini akan dilakukan melalui pengumpulan data dari pegawai di Perguruan Al Washliyah Se-Kecamatan Panai Hilir. Metode penelitian yang akan digunakan adalah survei dengan menggunakan kuesioner terstruktur yang dirancang khusus. Kuesioner ini akan mencakup pertanyaan tentang kepuasan kerja, persepsi keadilan organisasi, tingkat komitmen organisasi, dan persepsi dukungan Manajemen Puncak. Selain itu, niat berpindah pegawai juga akan diukur menggunakan skala yang relevan.

Data yang terkumpul akan dianalisis menggunakan metode statistik seperti analisis regresi untuk menguji hubungan antara variabel-variabel tersebut. Hasil analisis akan memberikan pemahaman yang lebih baik tentang sejauh mana kepuasan kerja, keadilan

organisasi, komitmen organisasi, dan dukungan Manajemen Puncak berpengaruh terhadap niat berpindah. Implikasi praktis dari penelitian ini akan membantu organisasi dalam mengembangkan strategi pengelolaan sumber daya manusia yang efektif untuk meminimalkan tingkat turnover intention dan mempertahankan pegawai yang berkualitas.

Dengan memahami faktor-faktor yang mempengaruhi niat berpindah pegawai, organisasi dapat mengambil langkah-langkah yang tepat dalam meningkatkan kepuasan kerja, keadilan organisasi, komitmen organisasi, dan dukungan Manajemen Puncak. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi yang signifikan dalam bidang manajemen sumber daya manusia dan membantu organisasi dalam menghadapi tantangan dalam menjaga pegawai mereka agar tetap berkomitmen dan tidak memiliki niat berpindah yang tinggi.

Sedangkan dalam penelitian ini lingkungan kerja menjadi hal yang mempengaruhi Kepuasan kerja, keadilan organisasi dan dukungan manajemen puncak terhadap turnover intention. Lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting ketika karyawan melakukan aktivitas bekerja. Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap kegairahan atau semangat karyawan dalam bekerja. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal.

Penelitian ini juga memiliki tujuan untuk mengidentifikasi variabel yang memiliki dampak paling signifikan terhadap niat berpindah pegawai. Dengan demikian, organisasi dapat fokus pada aspek-aspek yang paling penting untuk ditingkatkan guna mengurangi tingkat niat berpindah.

Selain itu, penelitian ini juga dapat memberikan wawasan tentang faktor-faktor yang perlu diperhatikan oleh manajer dalam membangun lingkungan kerja yang mendukung. Manajer perlu memahami pentingnya memberikan dukungan kepada pegawai mereka, baik dalam hal pengakuan, umpan balik yang konstruktif, maupun kesempatan pengembangan. Dengan memastikan pegawai merasa didukung dan dihargai, manajer dapat membantu meningkatkan kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan mengurangi niat berpindah.

Penelitian ini juga memiliki potensi untuk memberikan rekomendasi praktis kepada organisasi dalam mengelola pegawai mereka. Misalnya, organisasi dapat merancang

program pelatihan dan pengembangan yang memperhatikan kebutuhan dan aspirasi pegawai, sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja dan komitmen organisasi. Selain itu, organisasi juga dapat memperbaiki prosedur pengambilan keputusan dan memastikan adanya transparansi dalam pembagian sumber daya dan penghargaan, sehingga dapat meningkatkan persepsi keadilan organisasi.

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam bidang akademik dengan mengisi kesenjangan pengetahuan dalam literatur mengenai pengaruh kepuasan kerja, keadilan organisasi, komitmen organisasi, dan dukungan Manajemen Puncak terhadap niat berpindah. Hasil penelitian ini dapat menjadi acuan bagi penelitian selanjutnya dalam mengembangkan teori dan memperdalam pemahaman tentang faktor-faktor yang mempengaruhi niat berpindah pegawai.

Dengan demikian, penelitian ini memiliki relevansi yang signifikan baik dalam konteks akademik maupun praktis. Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan pemahaman yang lebih baik tentang dampak kepuasan kerja, keadilan organisasi, komitmen organisasi, dan dukungan Manajemen Puncak terhadap niat berpindah pegawai, serta memberikan panduan bagi organisasi dalam mengelola pegawai mereka agar tetap berkomitmen dan mengurangi tingkat turnover intention.

Berdasarkan penjelasan dasar di atas, penulis didorong untuk mempelajari Dampak kepuasan kerja, keadilan organisasi, komitmen organisasi, dan dukungan Dampak Kepuasan Kerja, Keadilan Organisasi, Komitmen Organisasi, Dan Dukungan Manajemen Puncak Terhadap Turnover Intention Pemoderasi Lingkungan Kerja Pada Perguruan Al-Washliyah Se-Kecamatan Panai Hilir”.

## **1.2. Rumusan Masalah**

1. Bagaimana kepuasan kerja pegawai mempengaruhi turnover intention Pada Perguruan Al-Washliyah Se-Kecamatan Panai Hilir?
2. Bagaimana keadilan organisasi memiliki hubungan dengan turnover intention?
3. Bagaimana komitmen pegawai terhadap niat Turnover Intention?
4. Apakah dukungan manajemen puncak yang diterima oleh pegawai memiliki pengaruh terhadap turnover intention?

5. Bagaimana interaksi antara kepuasan kerja, keadilan organisasi, komitmen organisasi, dan dukungan Manajemen Puncak dapat menjelaskan turnover intention yang dialami oleh pegawai?
6. Apakah Lingkungan Kerja Memoderasi pengaruh Kepuasan kerja terhadap turnover Intention
7. Apakah Lingkungan Kerja Memoderasi pengaruh Keadilan Organisasi terhadap turnover Intention
8. Apakah Lingkungan Kerja Memoderasi pengaruh Komitmen Organisasi terhadap turnover Intention
9. Apakah Lingkungan Kerja Memoderasi pengaruh Dukungan Manajemen Puncak terhadap turnover Intention

### **1.3. Tujuan Penelitian**

Sesuai dengan permasalahan yang dirumuskan, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

#### **1. Tujuan Umum**

Adapun yang menjadi tujuan dari penelitian ini adalah :

Menganalisis dampak kepuasan kerja, keadilan organisasi, komitmen organisasi, dan dukungan Manajemen Puncak terhadap niat untuk berpindah pekerjaan (turnover intention) dalam konteks lingkungan kerja Perguruan Al-Washliyah Se-Kecamatan Panai Hilir.

#### **2. Tujuan khusus**

Menguji hubungan antara kepuasan kerja pegawai dengan niat untuk berpindah pekerjaan.

### **1.4. Ruang Lingkup dan Batasan Penelitian**

Agar sebuah penelitian menjadi lebih terarah maka pembatasan masalah dibuat agar tidak terjadi perluasan pembahasan pada pokok masalah sehingga tujuan dari penelitian dapat dicapai. Hasil penelitian ini hanya membahas tentang pengukuran dan dampak tingkat kepuasan kerja pegawai, keadilan organisasi dalam pengambilan keputusan, Komitmen organisasi, dukungan manajemen puncak, tingkat dukungan yang diterima pegawai dari manajer mereka dan dampaknya terhadap niat mereka untuk keluar dari organisasi, serta lingkungan kerja yang mempengaruhi antara variable bebas dan terikat.

## **1.5. Manfaat Penelitian**

### **1. Bagi Akademisi**

Sebagai bahan acuan dalam penelitian yang lebih lanjut mengenai hal-hal yang berkaitan dengan Dampak Kepuasan Kerja, Keadilan Organisasi, Komitmen Organisasi, Dan Dukungan Manajemen Puncak Terhadap Turnover Intention Pemoderasi Lingkungan Kerja.

### **2. Bagi Penelitian**

Dapat menambah khazanah dan pengetahuan tentang variable yang diteliti.

### **3. Bagi Fakultas Ekonomi Program Pasca Sarjana ULB**

Sebagai literatur keputusan bidang penelitian mengenai Dampak kepuasan kerja, keadilan organisasi, komitmen organisasi, dan dukungan Manajemen Puncak terhadap turnover intention Pemoderasi Lingkungan Kerja Pada Perguruan Al Washliyah Se-Kecamatan Panai Hilir.

### **4. Bagi Peneliti Lain**

Penelitian ini dapat menjadi masukan atau tambahan referensi dan bahan perbandingan bagi penelitian lain yang ingin melakukan penelitian tentang Dampak kepuasan kerja, keadilan organisasi, komitmen organisasi, dan dukungan Manajemen Puncak terhadap turnover intention Pemoderasi Lingkungan Kerja Pada Perguruan Al Washliyah Se-Kecamatan Panai Hilir.