

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Indonesia merupakan salah satu negara dengan perkembangan industri *fashion* yang sangat pesat. Berdasarkan data dari CNBC Indonesia (2019), perkembangan industri *fashion* mampu berkontribusi sekitar 18,01% atau Rp. 116 triliun. Pada tahun 2017, industri *fashion* di Indonesia telah menyumbang kontribusi terhadap Pendapatan Domestik Bruto (PDB) nasional sebesar 3,76%, dengan nilai ekspor mencapai 13,29 milyar *dollar* Amerika. Subsektor *fashion* dalam ekonomi kreatif ini juga menjadi penyumbang terbesar pada tahun 2016, sebanyak 54,54% (CNBC, 2019).

Perkembangan bisnis yang pesat menimbulkan persaingan di industri *fashion* semakin ketat baik dengan perusahaan dalam negeri maupun luar negeri. Untuk memenangkan persaingan, dibutuhkan SDM (Sumber Daya Manusia) yang bertalenta dan berkualitas. SDM (Sumber Daya Manusia) merupakan salah satu sumber daya perusahaan yang memiliki nilai kompetitif, dimana faktor sumber daya manusia merupakan suatu aspek penting yang ada pada perusahaan sebagai penerapan setiap kegiatan operasional yang dilaksanakan perusahaan untuk membawa perusahaan mencapai tujuan yang diinginkan (Kurniasyari & Subiyanto, 2022). Salah satu cara untuk memenangkan persaingan adalah dengan memiliki keunggulan bersaing. Keunggulan bersaing dapat diperoleh salah satunya dengan karyawan yang

loyal yang dibuktikan dengan tetap berada di perusahaan. Tetapi, setiap perusahaan mempunyai isu perputaran karyawan (*Turnover intention*) yang tinggi. Berikut merupakan *data Turnover Intention* di Indonesia Tahun 2020-2022.

Tabel 1. 1

Data *Turnover Intention* di Indonesia Tahun 2020-2022

No	Tahun	Presentase
1.	2020	11%
2.	2021	12, 2%
3.	2022	13%

Sumber: Rian, 2023

Berdasarkan pada tabel 1.1 dapat disimpulkan bahwa tingkat *turnover intention* di Indonesia mengalami peningkatan dari tahun 2020 sampai pada tahun 2022. Pada tahun 2020 *turnover intention* di Indonesia berada di 11%, lalu pada tahun 2021 mengalami peningkatan menjadi 12,2% dan pada tahun 2022 mengalami peningkatan menjadi 13%. *Turnover intention* merupakan kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti kerja dari pekerjaannya secara sukarela atau pindah dari satu tempat kerja ke tempat kerja yang lain menurut pilihannya sendiri (Ansori, 2021). Tindakan *turnover intention* terjadi juga di perusahaan PT. Tjiwulan Putra Mandiri Tasikmalaya. PT. Tjiwulan Putra Mandiri Tasikmalaya yang beralamat di Jl. Cukang, Tanjung, Kecamatan Kawalu, Kota Tasikmalaya merupakan perusahaan yang bergerak di bidang industri garmen yang memproduksi pakaian muslim. Jumlah karyawan di perusahaan ini pada tahun 2023 berjumlah 501 karyawan yang terdiri dari 259

karyawan perempuan dan 242 karyawan laki-laki. Adapun data *turnover* karyawan selama 2 tahun, dapat dilihat pada Tabel 1.2.

Tabel 1. 2
Data *Turnover Intention* Karyawan PT. Tjiwulan Putra Mandiri Tasikmalaya

No	Tahun	Karyawan Keluar	Jumlah Karyawan	Presentase
1.	2022	71	524	13 %
2.	2023	111	501	22%

Sumber: Data Olahan PT. Tjiwulan Putra Mandiri Tasikmalaya Tahun 2023

Data jumlah karyawan yang keluar dari PT. Tjiwulan Putra Mandiri Tasikmalaya menunjukkan bahwa tingkat *turnover intention* perusahaan berada pada kategori tinggi. Pada tabel 1.2 dikatakan bahwa pada tahun 2022 PT. Tjiwulan Putra Mandiri mengalami *turnover intention* karyawan sebanyak 13% dan pada tahun 2023 mengalami peningkatan sebesar 22%. Perputaran karyawan dikatakan normal apabila berkisar antara 5-10% pertahun dan dikatakan tinggi apabila lebih dari 10% pertahun (Susilo & Satria, 2019). Tingkat *turnover intention* yang tinggi ini menimbulkan dampak negatif dan kerugian baik dari segi biaya maupun waktu sehingga perusahaan harus melakukan perekrutan kembali.

Berdasarkan hasil observasi awal dengan pihak *Human Resources Departement* (HRD), permasalahan muncul sebagai akibat rendahnya komitmen organisasi yang dimiliki oleh karyawan. *Turnover intention* terjadi karena kurangnya komitmen organisasi (Abet et al., 2023). Komitmen organisasi adalah sikap yang dimiliki karyawan untuk tetap loyal terhadap

perusahaan dan bersedia untuk tetap bekerja dengan sebaik mungkin demi tercapainya tujuan organisasi (Joharis Lubis et al., 2019: 19). Hasil penelitian terdahulu menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* (Abet et al., 2023). Komitmen organisasi yang rendah akan menyebabkan tingginya keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan. Hasil penelitian yang menunjukkan bahwa komitmen organisasional berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* (Susilo & Satrya, 2019) dan penelitian (Amalia, 2020) menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*. Artinya, semakin tinggi komitmen organisasi pada karyawan maka semakin rendah tingkat *turnover intention*. Hal ini memberikan penegasan tentang pentingnya perhatian terhadap peningkatan komitmen organisasi karyawan sehingga menurunkan tingkat *turnover intention*.

Komitmen organisasi tidak dapat muncul dengan sendirinya, beberapa penelitian terdahulu mengatakan bahwasannya komitmen organisasi dipengaruhi oleh salah satunya keadilan organisasi (Imamoglu et al., 2019). Keadilan organisasi adalah keseluruhan persepsi tentang apa yang adil di tempat kerja (T, Poluan et al., 2021: 24). Keadilan mengacu pada apakah suatu tindakan atau keputusan adil secara hukum dan dianggap relevan dengan konteks suatu keputusan (Rahman & Karim, 2022). Dalam organisasi, keadilan berkaitan dengan aturan dan norma-norma yang mengatur seperti apa hasil harus didistribusikan, prosedur yang digunakan untuk membuat keputusan yang akan

didistribusikan tersebut dan bagaimana pekerja diperlakukan secara interpersonal (Bies et al., 2021).

Terdapat 3 jenis keadilan utama yaitu Keadilan Distributif, Keadilan Prosedural dan Keadilan Interaksional (T, Poluan et al., 2021: 19). Keadilan Distributif adalah persepsi keadilan hasil dalam jumlah pemberian penghargaan yang diterima antar individu atau karyawan. Sejalan dengan penelitian (Kurniasyari & Subiyanto, 2022) bahwa keadilan distributif berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi. Keadilan Prosedural adalah persepsi keadilan dari proses pengambilan keputusan yang digunakan untuk menentukan hasil atau penghargaan yang didistribusikan (T, Poluan et al., 2021: 25). Sejalan dengan penelitian (Kurniasyari & Subiyanto, 2022) bahwa keadilan prosedural berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi. Keadilan Interaksional adalah perlakuan adil yang diterima karyawan selama proses pengambilan keputusan dan alokasi yang diterima karyawan selama proses pengambilan keputusan dan alokasi sumber daya yang mengacu pada kejujuran, kebenaran, kepatuhan dan penghargaan (T, Poluan et al., 2021: 27). Sejalan dengan penelitian (Afuan, 2021) bahwa keadilan interaksional berpengaruh terhadap komitmen organisasi.

Berdasarkan fenomena dan permasalahan yang telah dikemukakan mengenai PT. Tjiwulan Putra Mandiri Tasikmalaya yang mengalami *turnover intention* yang tinggi maka perlu dilakukan penelitian lebih lanjut mengenai **“Pengaruh Keadilan Organisasi Terhadap *Turnover Intention* dengan**

Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Mediasi” (Studi Pada Karyawan PT. Tjiwulan Putra Mandiri Tasikmalaya).

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan permasalahan yang telah dikemukakan dalam latar belakang yaitu meningkatnya *turnover intention* karyawan yang disebabkan oleh rendahnya komitmen organisasi pada karyawan. Untuk itu diperlukan keadilan organisasi agar dapat meningkatkan komitmen organisasi pada karyawan. Maka masalah pokok yang dapat diidentifikasi sebagai berikut:

1. Bagaimana Pengaruh Keadilan Distributif Terhadap Komitmen Organisasi pada karyawan PT. Tjiwulan Putra Mandiri Tasikmalaya?
2. Bagaimana Pengaruh Keadilan Prosedural Terhadap Komitmen Organisasi pada karyawan PT. Tjiwulan Putra Mandiri Tasikmalaya?
3. Bagaimana Pengaruh Keadilan Interaksional Terhadap Komitmen Organisasi pada karyawan PT. Tjiwulan Putra Mandiri Tasikmalaya?
4. Bagaimana Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap *Turnover Intention* pada karyawan PT. Tjiwulan Putra Mandiri Tasikmalaya?
5. Bagaimana Komitmen Organisasi Memediasi Pengaruh Keadilan Distributif Terhadap *Turnover Intention* pada Karyawan PT. Tjiwulan Putra Mandiri Tasikmalaya?
6. Bagaimana Komitmen Organisasi Memediasi Pengaruh Keadilan Prosedural Terhadap *Turnover Intention* pada Karyawan PT. Tjiwulan Putra Mandiri Tasikmalaya?

7. Bagaimana Komitmen Organisasi Memediasi Pengaruh Keadilan Interaksional Terhadap *Turnover Intention* pada Karyawan PT. Tjiwulan Putra Mandiri Tasikmalaya?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan ruang lingkup permasalahan yang dirumuskan di atas, dapat diketahui tujuan penelitian adalah untuk mengetahui dan menganalisis:

1. Pengaruh Keadilan Distributif Terhadap Komitmen Organisasi pada karyawan PT. Tjiwulan Putra Mandiri Tasikmalaya.
2. Pengaruh Keadilan Prosedural Terhadap Komitmen Organisasi pada karyawan PT. Tjiwulan Putra Mandiri Tasikmalaya.
3. Pengaruh Keadilan Interaksional Terhadap Komitmen Organisasi pada karyawan PT. Tjiwulan Putra Mandiri Tasikmalaya.
4. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap *Turnover Intention* pada karyawan PT. Tjiwulan Putra Mandiri Tasikmalaya.
5. Pengaruh Keadilan Distributif Terhadap *Turnover Intention* dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Mediasi pada karyawan PT. Tjiwulan Putra Mandiri Tasikmalaya.
6. Pengaruh Keadilan Prosedural Terhadap *Turnover Intention* dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Mediasi pada karyawan PT. Tjiwulan Putra Mandiri Tasikmalaya.
7. Pengaruh Keadilan Interaksional Terhadap *Turnover Intention* dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Mediasi pada karyawan PT. Tjiwulan Putra Mandiri Tasikmalaya.

1.4 Kegunaan Penelitian

1.4.1 Kegunaan Teoritis

Hasil penelitian ini dapat digunakan untuk pengembangan ilmu manajemen yang berkaitan dengan Sumber Daya Manusia (SDM) khususnya mengenai Pengaruh Keadilan Organisasi Terhadap *Turnover Intention* dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Mediasi di perusahaan PT. Tjiwulan Putra Mandiri Tasikmalaya.

1.4.2 Kegunaan Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi bahan pertimbangan dan masukan bagi perusahaan dalam upaya pengambilan keputusan dan dalam cara memilih perilaku etika baik pemimpin kepada karyawan maupun karyawan kepada pemimpin sehingga dapat menciptakan budaya yang diharapkan oleh semua pihak.

1.5 Lokasi dan Jadwal Penelitian

1.5.1 Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian adalah tempat dimana sebuah penelitian dilakukan. Penetapan lokasi penelitian merupakan tahap yang sangat penting dalam penelitian karena dengan ditetapkannya lokasi penelitian berarti objek dan tujuan sudah ditetapkan sehingga mempermudah penulis dalam melakukan penelitian. Penelitian dilakukan pada PT. Tjiwulan Putra Mandiri yang beralamat di jl. Cukang, Tanjung Kecamatan Kawalu Kota Tasikmalaya, Jawa Barat 46182.

