

## **BAB 1**

### **PENDAHULUAN**

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

Penelitian dari (Aiken *et al.*, 2013 dan Van den Heede *et al.*, 2019) Perkembangan teknologi dan medis yang cepat, proses populasi dan pasien yang semakin berdaya hanyalah beberapa contoh yang berdampak besar pada pemberian perawatan berkualitas tinggi dan efektif. Selain itu, menurut (Dall'Ora *et al.*, 2016). penelitian telah menunjukkan bahwa shift kerja, yang merupakan bagian penting dari profesi keperawatan, berpotensi merugikan kesehatan dan kesejahteraan karyawan. Penelitian dari (Buchan dan Aiken, 2008; Melnyk *et al.*, 2020) sama dengan sejarah panjang kekurangan karyawan perawat dan perjuangan terkait dengan penahanan karyawan, telah mendesak organisasi kesehatan untuk fokus pada peningkatan kesejahteraan karyawan.

Penelitian dari (Beckers *et al.*, 2008; Geurts *et al.*, 2009; Gifkins *et al.*, 2020) pola shift terbukti memiliki efek menguntungkan pada kesehatan, stres, konflik pekerjaan dan tingkat ketidakhadiran Peraturan kerja yang fleksibel seperti penjadwalan yang fleksibel adalah salah satu cara untuk memberi karyawan lebih banyak kontrol atas jadwal kerja mereka. Menurut (Albertsen *et al.*, 2008) Penjadwalan yang fleksibel yang berkisar dari memiliki sebagian hingga kontrol penuh atas jam kerja dapat memoderasi efek negatif dari kerja shift pada keseimbangan kehidupan kerja, stamina, kesehatan mental, dan gejala stress.

Hal ini memungkinkan organisasi untuk menempatkan karyawan yang disesuaikan dengan baik dengan variasi dalam permintaan perawatan, dan karyawan untuk mengelola keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi yang lebih baik. Menurut Asgeirsson, 2014 Salah satu jenis penjadwalan fleksibel adalah penjadwalan sendiri: ini mengalihkan tanggung jawab menyusun jadwal kerja dari majikan ke karyawan, memberi mereka lebih banyak kendali atas jam kerja mereka. Ini berbeda dengan penjadwalan tetap, atau penjadwalan siklus tradisional, di mana perawat bekerja dengan jadwal yang sama untuk jangka waktu yang lama dan tanggung jawab menyusun jadwal ini terletak pada kepala perawat. Literatur sudah membahas keuntungan dan kerugian dari selfscheduling (Koning, 2014; Wynendaele *et al.*, 2020).

Penelitian dari (Garde *et al.*, 2012), Mengenai hasil perawat, penelitian menunjukkan kepuasan yang lebih tinggi dengan penjadwalan, lebih berpengaruh pada waktu kerja (Garde *et al.*, 2011; Nabe-Nielsen *et al.*, 2012; Nabe-Nielsen *et al.*, 2011) dan efek positif pada keseimbangan kerja/kehidupan (Albertsen *et al.*, 2014; Nabe-Nielsen *et al.*, 2011; Pryce *et al.*, 2006). Di sisi lain hasil negatif ditemukan untuk hasil terkait organisasi, di mana ditemukan penurunan kondisi kerja umum (Kullberg *et al.*, 2016). Selain itu, hasil yang berlawanan juga terungkap dan tampaknya keberhasilan penjadwalan sendiri kemungkinan besar bergantung pada konteks di mana penerapannya (Van Herck *et al.*, 2010). Di permukaan, penjadwalan sendiri tampak seperti metode yang ideal untuk memberi karyawan kendali atas jam kerja mereka sendiri sambil juga memenuhi kebutuhan organisasi. Namun,

penjadwalan sendiri tampaknya memiliki efek positif pada berbagai sikap kerja di beberapa organisasi dan tidak di organisasi lain Wynendaele *et al.*, 2020). Menurut (Ronnberg dan Larsson, 2010) Kompleksitas dalam menerapkan dan mempertahankan sistem penjadwalan mandiri menyebabkan tantangan bagi penelitian yang mencoba mengukur efektivitasnya. Selain itu, penelitian sebelumnya terutama berfokus pada proses implementasi yang dapat menyebabkan hasil yang bias dalam jangka pendek karena karyawan dapat mengubah atau meningkatkan perilakunya karena sedang dipelajari (McCambridge *et al.*, 2014).

Sejauh ini, sedikit yang diketahui tentang efek jangka panjang dari metode penjadwalan mandiri, yang kami maksudkan bahwa teknik tersebut dipraktikkan selama lebih dari satu tahun. Untuk itu, penelitian ini berfokus pada perbedaan antara panti jompo yang menerapkan selfscheduling minimal satu tahun dibandingkan dengan panti jompo yang menggunakan fixed schedule minimal satu tahun. Dengan menggunakan metode berbasis skor kecenderungan, penelitian ini bertujuan untuk merangkum semua pembaur yang relevan dan dengan demikian memberikan pertukaran antara karyawan yang menggunakan penjadwalan sendiri atau penjadwalan tetap, yaitu orang-orang dengan skor kecenderungan yang sama dapat dibandingkan. Dalam melakukannya, penelitian ini akan menjelaskan keterbatasan data cross-sectional non-acak. Secara khusus, kami memeriksa tiga anteseden untuk niat berpindah karyawan: keadilan organisasi, keadilan pengawasan, dan budaya organisasi otoriter.

Sementara keadilan organisasi mengacu pada persepsi individu tentang keadilan perlakuan oleh suatu organisasi (Nadiri dan Tanova, 2010) keadilan pengawasan mengacu pada persepsi individu tentang keadilan prosedur atau keputusan yang dibuat oleh supervisor (Rupp dan Cropanzano, 2002). Temuan penelitian sebelumnya (misalnya Griffeth *et al.*, 2000; Kim, 2007) telah menemukan hubungan negatif antara dua jenis keadilan dan niat berpindah. Selain itu, kami mengusulkan budaya organisasi otoriter (Grunig *et al.*, 2002) sebagai jenis budaya turnover yang dapat mempengaruhi turnover karyawan (Abelson, 1993). Budaya organisasi otoriter mengacu pada sistem tertutup ditandai dengan pengambilan keputusan dari atas ke bawah dan menunjukkan sedikit perhatian terhadap karyawan (Sriramesh *et al.*, 1996).

PT. Mutiara Agam sangat sesuai untuk dilakukan penelitian tentang keadilan organisasi dari sikap kerja. Hal ini didukung dengan data pencatatan mengenai karyawan masuk dan keluar yang ditunjukkan pada work attitude (tingkat turnover) yang terjadi pada perusahaan dari bulan Januari 2019 sampai dengan bulan Desember 2020. Dan ini dapat mendukung penelitian keadilan organisasi dari sikap kerja yang ditunjukkan pada permasalahan turnover karyawan PT. MUTIARA AGAM pada table 1.1 berikut:

**Tabel 1.1**  
**Data Turnover Karyawan PT Mutiara Agam**  
**Periode Januari – Desember Tahun 2019, 2020**

<b>Tahun</b>	<b>Jumlah karyawan masuk</b>	<b>Jumlah karyawan keluar</b>
2019	22	38
2020	35	47

Sumber: *Data Personalia PT. Mutiara Agam.*

Berdasarkan data di atas Tingginya turnover Karyawan PT. Mutiara Agam diketahui jumlah karyawan keluar pada tahun 2019 berjumlah 38 orang dan jumlah karyawan keluar tahun 2020 sebanyak 47. Maka dapat disimpulkan bahwa work attitude (turnover intention) tersebut terbilang tinggi menurut (Lekatompessy, 2003) menyatakan bahwa apabila evaluasi individu mengenai keinginan berpindah mengacu pada kelanjutan hubungan dengan organisasi dan belum menunjukkan tindakan pasti meninggalkan organisasi. Ketika perusahaan kehilangan karyawan, maka perusahaan juga kehilangan kemampuan, pengalaman, dan “memori perusahaan”. Hal tersebut juga merupakan isu yang penting bagi pimpinan perusahaan dan pengembangan karier karyawan, karena akan mempengaruhi produktivitas, profitability, dan sikap pekerjaan . Untuk mengatasi persaingan yang terjadi antar perusahaan, maka setiap perusahaan harus mempersiapkan tenaga profesional yang dimiliki. Salah satu aspek yang paling berperan dalam hal ini adalah sumber daya manusia.

Dalam skripsi ini pada variable sikap kerja ada empat golongan :

- a. Global Empowerment
- b. Affective commitment.
- c. Turnover Intention
- d. job sat- isfaction

Penulis menggunakan varaibel *Turnover Intention* dalam skripsi ini, karena penulis menggunakan data *Turnover* dalam skripsi ini sebagai survei awal. Sebelumnya dapat di jelaskan Turnover Intention ini adalah keluar masuknya karyawan, dapat di lihat di tabel 1.1 tingginya *turnover* pada PT. Mutiara Agam.

## 1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang dijelaskan, terdapat beberapa masalah yang timbul yaitu:

1. Apakah penjadwalan diri berpengaruh terhadap keadilan organisasi di PT. Mutiara Agam Tiku Kabupaten Agam?
2. Apakah penjadwalan diri berpengaruh terhadap pertukaran pimpinan anggota di PT. Mutiara Agam Tiku Kabupaten Agam?
3. Apakah penjadwalan diri berpengaruh terhadap *turnover intention* di PT. Mutiara Agam Tiku Kabupaten Agam?
4. Apakah pertukaran pimpinan anggota berpengaruh terhadap keadilan organisasi di PT. Mutiara Agam Tiku Kabupaten Agam?
5. Apakah pertukaran anggota pimpinan berpengaruh terhadap *turnover intention* di PT. Mutiara Agam Tiku Kabupaten Agam?
6. Apakah pertukaran pimpinan anggota memediasi hubungan antara penjadwalan diri dengan keadilan organisasi di PT. Mutiara Agam Tiku Kabupaten Agam?
7. Apakah pertukaran pimpinan anggota memediasi hubungan antara penjadwalan diri dengan *turnover intention* di PT. Mutiara Agam Tiku Kabupaten Agam?

### 1.3. Tujuan Penelitian

Sejalan dengan latar belakang dan perumusan masalah diatas, maka tujuan dari penelitian ini difokuskan pada hal – hal berikut:

1. Untuk menganalisis pengaruh penjadwalan diri terhadap keadilan organisasi di PT. Mutiara Agam Tiku Kabupaten Agam
2. Untuk menganalisis pengaruh penjadwalan diri terhadap pertukaran pimpinan anggota di PT. Mutiara Agam Tiku Kabupaten Agam
3. Untuk menganalisis pengaruh penjadwalan diri terhadap *turnover intention* di PT. Mutiara Agam Tiku Kabupaten Agam
4. Untuk menganalisis pengaruh pertukaran pimpinan anggota terhadap keadilan organisasi di PT. Mutiara Agam Tiku Kabupaten Agam
5. Untuk menganalisis pengaruh pertukaran pimpinan anggota terhadap *turnover intention* di PT. Mutiara Agam Tiku Kabupaten Agam
6. Untuk menganalisis pengaruh pertukaran pimpinan anggota yang memediasi hubungan antara penjadwalan diri terhadap keadilan organisasi di PT. Mutiara Agam Tiku Kabupaten Agam
7. Untuk menganalisis pengaruh pertukaran pimpinan anggota yang memediasi hubungan antara penjadwalan diri terhadap *turnover intention* di PT. Mutiara Agam Tiku Kabupaten Agam.



#### **1.4. Manfaat Penelitian**

Sesuai dengan tujuan penelitian, diharapkan hasil yang diperoleh di dalam penelitian ini nantinya dapat memberikan manfaat positif bagi PT. Mutiara Agama atau perusahaan, hasil yang diperoleh dalam penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan referensi yang dapat dipertimbangkan didalam mengambil kebijakan yang berhubungan dengan penjadwalan diri dan turnover intention yang inovatif sehingga dapat menjadikan perusahaan tersebut lebih baik kedepannya.