

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia merupakan suatu aset yang sangat penting bagi perusahaan, karena keberhasilan suatu perusahaan dapat ditentukan oleh manusia yang ada didalamnya. Agar tujuan perusahaan dapat tercapai maka perusahaan harus memperhatikan dan memelihara karyawannya dengan baik agar karyawan yang memiliki kemampuan yang bagus tidak memiliki keinginan untuk pindah atau keluar dari perusahaan (*Turnover Intention*) karena kurangnya perhatian dari perusahaan.

Turnover intention merupakan suatu keadaan dimana pekerja memiliki niat atau kecenderungan yang dilakukan secara sadar untuk mencari suatu pekerjaan lain sebagai alternatif di organisasi yang berbeda dan *turnover* adalah penggerak keluarnya tenaga kerja dari tempatnya bekerja (Abdillah, 2012). *Turnover* yang tinggi dapat berdampak buruk bagi perusahaan seperti menciptakan ketidakstabilan dan ketidakpastian terhadap kondisi tenaga kerja yang ada serta tingginya biaya pengelolaan SDM seperti biaya pelatihan yang sudah dilakukan pada karyawan sampai dengan biaya rekrutmen dan pelatihan kembali (Sartika, 2014).

Intensi *turnover* karyawan dapat dilihat dari beberapa indikasi, yaitu: absensi yang meningkat, mulai malas kerja, naiknya keberanian untuk melanggar tata tertib kerja, keberanian untuk menentang atau protes kepada atasan, perilaku positif yang sangat berbeda dari biasanya (Nasution, 2009).

Dengan demikian jelas bahwa *turnover* akan berdampak negatif bagi organisasi karena menciptakan ketidakstabilan terhadap kondisi tenaga kerja, menurunnya produktifitas karyawan, suasana kerja yang tidak kondusif dan juga berdampak pada meningkatnya biaya sumber daya manusia (Widodo, 2010).

Beberapa penelitian telah membuktikan bahwa ada beberapa faktor yang mengakibatkan karyawan mempunyai keinginan untuk meninggalkan pekerjaannya, faktor tersebut yaitu seperti stres kerja, kepuasan kerja, komitmen organisasi dan budaya organisasi.

Kepuasan kerja karyawan memiliki pengaruh yang sangat penting dalam mempertahankan karyawan. Dengan kepuasan kerja yang tinggi maka produktifitas akan semakin tinggi, namun apabila kepuasan tidak didapat oleh karyawan maka perusahaan akan menanggung kerugian yang pada akhirnya karyawan akan mengarah ke *turnover intention*, maka perusahaan harus memperhatikan dan menumbuhkan kepuasan pada setiap karyawan.

Work family conflict adalah konflik yang terjadi pada individu akibat menanggung peran ganda baik dalam pekerjaan (*work*) maupun keluarga (*family*) (Greenhaus dan Beutell : 1985). Kecenderungan ini terjadi karena jam kerja dan beban pekerjaan yang dimiliki oleh seorang karyawan terlalu padat, seluruh perhatian dan pikiran terlalu tercurahkan pada satu peran saja. Pada dasarnya bahwa *work family conflict* ini dapat terjadi pada pria maupun wanita, namun beberapa penelitian menunjukkan bahwa wanita memiliki intensitas yang lebih besar terjadinya *work family conflict*

(Apperson et al., 2002). *Work family conflict* ini akan semakin dirasakan oleh karyawan wanita yang sudah menikah, pembagian peran antara keluarga dan pekerjaan menjadi sebuah problematika yang di hadapi oleh karyawan wanita.

Stres Kerja juga menjadi salah satu faktor yang memicu terjadinya *Turnover Intention*. Menurut (Basri, 2012) Stres kerja dapat diartikan sebagai suatu perasaan negatif akibat dari tidak mempunya seorang individu menghadapi beban kerja yang melebihi kapasitasnya atau menghadapi berbagai tekanan dari tempat kerja. Hal ini perlu menjadi perhatian perusahaan karena perilaku stres kerja tidak hanya berpengaruh pada individu, namun juga terhadap perusahaan itu sendiri. Stres kerja yang dihadapi karyawan juga merupakan salah satu alasan untuk mencari alternatif pekerjaan lain. Stres kerja diduga menjadi salah satu faktor terpenting diantara faktor-faktor lainnya yang mempengaruhi turnover karyawan.

Indonesia merupakan salah satu negara yang berkembang dan telah menempatkan posisi wanita sejajar dengan pria, terutama dalam ketenagakerjaan. Fenomena ini tentunya menarik perhatian karena semakin banyak wanita yang memasuki dunia kerja. Beberapa dorongan wanita memilih untuk bekerja diantaranya adalah untuk menunjang *self supporting* karena suami yang tidak bekerja, perubahan pandangan tentang standar hidup yang layak serta adanya peningkatan permintaan tenaga kerja wanita

lewat pertumbuhan sektor jasa dan pekerjaan teknis yang biasa dikerjakan wanita.

Wanita dijadikan sebagai objek penelitian karena wanita yang bekerja dan berkeluarga seringkali dihadapkan pada peran ganda. Tuntutan peran keluarga membuat wanita harus lebih banyak memberikan perhatian kepada anak, suami dan orang tua. Namun, disisi lain karyawan mempunyai tuntutan pekerjaan yang haarus mereka penuhi.

PT Dan Liris merupakan salah satu perusahaan textile terbesar di Sukoharjo yang berdiri sejak 25 April 1974. PT Dan Liris menunjukkan perkembangan yang yang sangat pesat dan dapat digolongkan sebagai perusahaan besar hal ini dapat dilihat dari beberapa cakupan bidang usaha, jumlah hasil produksi, modal yang ditanamkan dan penjualan serta jumlah karyawan yang dipekerjakan. PT Dan Liris merupakan perusahaan peng ekspor ternama dan telah memperoleh kepercayaan Internasional untuk memproduksi pakaian dengan merek-merek terkenal seperti Mark & Spencer, dan lain-lain. Departemen garmen memproduksi sesuai dengan pesanan yang diterima, sebagian besar dari Eropa, Jepang, Amerika Serikat dan Australia.

Dalam lingkungan perusahaan, *turnover* merupakan suatu hal yang sudah sering terjadi. Terjadinya *turnover* merupakan hal yang tidak diharapkan oleh perusahaan. Perusahaan sberusaha selalu memberikan yang terbaik untuk karyawannya agar tetap tinggal di perusahaan tempat ia bekerja. Fenomena *turnover* juga terjadi pada salah satu perusahaan yang berada di

Sukoharjo yaitu PT Dan Liris. Dilihat dari tidak stabilnya jumlah karyawan yang terus mengalami perubahan dengan masuknya karyawan baru dan keluarnya karyawan lama pada tahun 2017. Data karyawan PT Dan Liris (Divisi Garment) dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 1. 1 Data Karyawan

Bulan	Tenaga Kerja		Jumlah
	Laki-laki	Perempuan	
Januari	699	3051	3750
Februari	688	3022	3710
Maret	679	3006	3685
April	667	2995	3662
Mei	655	2968	3623
Juni	625	2949	3574
Juli	660	2948	3608
Agustus	680	2953	3633
September	734	2977	3711
Oktober	833	2979	3812
November	844	2952	3796
Desember	850	2940	3790

Tingginya *turnover* pada divisi garment ini disebabkan oleh beberapa faktor. Diantaranya yaitu *work family conflict* dan stres kerja, pada divisi garment mayoritas karyawannya adalah wanita, sehingga mereka memiliki dua kewajiban yang harus dipenuhi yaitu antara keluarga dan pekerjaan. Apabila seorang wanita tidak mampu menyeimbangkan antara pekerjaan

dan keluarga maka akan menimbulkan suatu tekanan sehingga mengakibatkan wanita tersebut sering marah-marah kepada anak dan suami, kurang memperhatikan anak, cepat lelah dan lain-lain. Karyawan pabrik memiliki tingkat stres yang tinggi karena adanya target yang tinggi tiap bulan sehingga membuat karyawan merasa tertekan dan pekerjaan terlalu berat dan cenderung monoton, hal ini membuat seorang karyawan berpikir untuk berhenti atau meninggalkan pekerjaannya.

Tingginya tingkat *turnover* itu sendiri akan sangat merugikan bagi setiap perusahaan, karena dengan keluarnya karyawan maka akan semakin banyak biaya yang akan dikeluarkan oleh perusahaan, misalnya biaya untuk pelatihan dan biaya untuk rekrutmen karyawan baru. Agar keinginan keluar karyawan menjadi rendah maka perlu adanya kepuasan kerja karyawan, apabila seorang karyawan merasa puas maka keinginan untuk meninggalkan perusahaan akan semakin rendah.

Karyawan merupakan makhluk sosial yang mempunyai latar belakang, keperibadian dan cara berpikirnya sendiri. Karyawan juga seringkali mempunyai cara yang berbeda dalam menyikapi masalah termasuk dalam hal penanganan stres sehingga perusahaan tidak dapat memprediksi sikap karyawan tersebut yang dikhawatirkan akan mengganggu dalam proses pencapaian tujuan. Seperti penelitian yang telah dilakukan oleh Manurung (2012) yang menyatakan bahwa stres berpengaruh positif terhadap *turnover intention* pada karyawan. Oleh karena itu, perusahaan harus melakukan tindakan dan pendekatan untuk memahami kebutuhan karyawannya

sehingga dapat mengurangi tingkat *turnover* yang terjadi. Salah satu pendekatan yang dapat diberikan kepada karyawan adalah dengan meningkatkan kepuasan kerjanya. Kepuasan kerja karyawan harus diciptakan dengan baik agar moral kerja, dedikasi, dan kedisiplinan karyawan meningkat.

Penelitian-penelitian terdahulu mengenai variabel *work family conflict*, *turnover intention*, dan dukungan banyak diteliti oleh para peneliti dan masih ditemukan beberapa *research gap*. Diantaranya penelitian yang dilakukan oleh Wulandari dan Andyani (2016) menunjukkan bahwa *Work family conflict* berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* melalui kepuasan kerja. Namun penelitian ini mempunyai hasil yang bertentangan dengan penelitian yang dilakukan oleh Paramita dan Subudi (2017) serta Triana dan Wibawa (2016) yang menunjukkan bahwa peran mediasi kepuasan kerja pada pengaruh *work family conflict* terhadap *turnover intention* yaitu positif signifikan.

Dari adanya gap inilah penulis tertarik untuk mengkaji atau meninjau kembali pengaruh antara **“Pengaruh Stres Kerja dan *Work Family Conflict* terhadap *Turnover Intention* dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang, maka dalam penelitian ini masalah dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah Stres Kerja berpengaruh terhadap *Turnover Intention* pada PT Dan Liris?
2. Apakah *Work Family Conflict* berpengaruh terhadap *Turnover Intention* pada PT Dan Liris?
3. Apakah Stres Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja pada PT Dan Liris?
4. Apakah *Work Family Conflict* berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja pada PT Dan Liris?
5. Apakah Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap *Turnover Intention* pada PT Dan Liris?
6. Apakah Stres Kerja berpengaruh terhadap *Turnover Intention* melalui Kepuasan Kerja pada PT Dan Liris?
7. Apakah *Work Family Conflict* berpengaruh terhadap *Turnover Intention* melalui Kepuasan Kerja pada PT Dan Liris?

C. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji mengenai *Turnover Intention* PT Dan Liris Sukoharjo, tujuan lain yaitu :

1. Menganalisis pengaruh Stres Kerja terhadap *Turnover Intention* pada PT Dan Liris.

2. Menganalisis pengaruh *Work Family Conflict* terhadap *Turnover Intention* pada PT Dan Liris.
3. Menganalisis pengaruh Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada PT Dan Liris.
4. Menganalisis pengaruh *Work Family Conflict* terhadap Kepuasan Kerja pada PT Dan Liris.
5. Menganalisis pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention* pada PT Dan Liris.
6. Menganalisis pengaruh Stres Kerja terhadap *Turnover Intention* melalui Kepuasan Kerja pada PT Dan Liris.
7. Menganalisis pengaruh *Work Family Conflict* terhadap *Turnover Intention* melalui Kepuasan Kerja pada PT Dan Liris.

D. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat kepada berbagai pihak, antara lain:

1. Manfaat secara Teoritis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran dan menjadi referensi tentang sumber daya manusia yang khususnya tentang pengaruh Stres Kerja, *Work Family Conflict* dan Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention*.

2. Manfaat Secara Praktis

Dengan dilakukannya penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk berbagai pihak dan menyumbangkan pemikiran terhadap pemecahan masalah tentang stres kerja, *work family conflict*, kepuasan kerja dan *turnover intention*.

3. Manfaat bagi perusahaan

Dengan dilakukannya penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi perusahaan terutama untuk mengetahui berbagai hal yang dapat mempengaruhi *turnover intention*, seperti stres kerja dan *work family conflict*.