

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Dunia kerja merupakan dunia tempat sekumpulan individu dalam melakukan suatu aktivitas kerja, baik di dalam perusahaan maupun organisasi. Masyarakat menyadari bahwa sumber daya manusia adalah salah satu unsur dalam organisasi yang mempunyai peranan penting bagi kelangsungan organisasi tersebut, sehingga maju mundurnya suatu organisasi tergantung pada peran yang dilakukan oleh orang - orang yang berada didalamnya. Setiap perusahaan pada dasarnya menginginkan dan menuntut agar seluruh karyawan selalu menyelesaikan pekerjaannya dengan sebaik mungkin. Karyawan merupakan salah satu aset utama dalam suatu perusahaan yang saat ini semakin diakui keberadaannya. Hal ini dikarenakan, penentu dari sebuah keberhasilan kerja dalam pencapaian suatu tujuan perusahaan salah satunya adalah perusahaan memiliki karyawan yang produktif.

PT. Daya Surya Sejahtera merupakan Badan Usaha Milik Muhammadiyah (BUMM) yang didirikan pada tanggal 5 Maret 1999 yang bergerak dibidang Retail, Grosir, dan Distributor. Perusahaan yang dikenal dengan brand “SURYA” sampai saat ini sudah bisa menyinari Perekonomian Ponorogo, dan sudah berkembang hampir seluruh Kecamatan di Kabupaten Ponorogo. PT. Daya Surya Sejahtera yang beralamatkan di Jalan Batoro Katong No.242, Ronowijayan,

Mangunsuman, Kec. Siman, Kabupaten Ponorogo. Saat ini PT. Daya Surya sejahtera memiliki karyawan dengan jumlah keseluruhan sebanyak 188 orang. Namun pada perusahaan ini jumlah karyawan perempuan lebih banyak jika dibandingkan dengan jumlah karyawan laki-laki.

Dalam era serba modern seperti sekarang ini, bukan menjadi hal yang tabu jika seorang wanita turut mengambil alih dalam tugas menghidupi keluarga dan tidak sedikit wanita yang menjadi pemimpin di suatu organisasi bahkan mampu memimpin negara. Di masa lampau wanita sering kali dianggap, bahkan menganggap diri sendiri lebih rendah atau bergantung kepada pria. Sekarang masyarakat harus menerima kenyataan bahwa wanita mampu bekerja dan mempunyai karir yang memuaskan seperti pria. Masuknya wanita kedalam dunia kerja menyebabkan perubahan baik dalam masyarakat, keluarga dan kehidupan individu yang bersangkutan. Salah satu permasalahan sumber daya manusia yang berkaitan dengan tenaga kerja di perusahaan yaitu masalah *turnover intention*.

Terjadinya *turnover* merupakan suatu hal yang tidak dikehendaki oleh perusahaan. *Turnover* yang seringkali terjadi mengakibatkan kerugian perusahaan baik dari segi biaya, waktu maupun sumber daya yang digunakan. Menurut Rivai dan Sagala (2011), *voluntary turnover intention* merupakan keinginan pekerja untuk berhenti dari perusahaan karena ingin pindah ke lain perusahaan, selain itu melakukan kegiatan pengembangan untuk mempersiapkan pencegahan *voluntary turnover*. Keinginan

berpindah ini harus disikapi sebagai suatu perilaku manusia yang penting dalam kehidupan berorganisasi dari sudut pandang individu maupun sosial, mengingat bahwa tingkat keinginan seseorang karyawan berpindah akan mempunyai dampak yang cukup signifikan bagi perusahaan serta individu yang bersangkutan. Dengan tingginya tingkat *turnover* pada perusahaan akan semakin banyak menimbulkan berbagai potensi biaya, baik itu biaya pelatihan yang sudah diinvestasikan pada karyawan, tingkat kinerja yang mesti dikorbankan, maupun biaya rekrutmen dan pelatihan kembali. Dalam beberapa kasus tertentu, *turnover* memang diperlukan oleh perusahaan terutama terhadap karyawan dengan kinerja rendah, namun tingkat *turnover* tersebut harus diupayakan agar tidak terlalu tinggi, dan harus dikontrol sehingga perusahaan masih memiliki kesempatan untuk memperoleh manfaat atau keuntungan atas peningkatan. Beberapa alasan bagi karyawan yang memiliki keinginan yang berujung pada keputusan untuk meninggalkan tempat kerjanya, umumnya disebabkan oleh beberapa faktor. Seperti faktor lingkungan perusahaan yang tidak mendukung, tuntutan kerja, beban kerja, stres kerja atau adanya ketidakpuasan akan kinerja maupun hasil yang diperoleh oleh karyawan itu sendiri. Adapun data *turnover intention* karyawan selama 4 tahun, dapat dilihat pada Tabel 1.1

Tabel 1.1

**Data *Turnover Intention* pada PT. Daya Surya Sejahtera
Periode Tahun 2016 – 2019**

No	Tahun	Karyawan Keluar	Jumlah Karyawan	Presentasi (%)
----	-------	--------------------	--------------------	-------------------

1	2016	8	65	12
2	2017	15	78	19
3	2018	11	93	11
4	2019	17	108	15

Sumber: data olahan PT. Daya Surya Sejahtera tahun 2020

Data jumlah karyawan keluar dari PT. Daya Surya Sejahtera diatas menunjukkan bahwa tingkat *turnover* perusahaan ini masih terbilang tinggi. Menurut Gillis (1994) (dalam Setiawan, 2013) *turnover* karyawan dikatakan normal berkisar antara 5-10 persen per tahun, dan tergolong tinggi apabila lebih dari 10 persen per tahun. Dari Tabel 1.1 dapat ditarik simpulan bahwa ada masalah *turnover* karyawan yang cukup serius karena dapat menimbulkan efek buruk bagi PT. Daya Surya Sejahtera Kabupaten Ponorogo antara lain adanya keinginan untuk mencari pekerjaan baru di perusahaan lain karena merasa kurang cocok, atau karena tekanan *turnover intention*. Ada banyak faktor yang memengaruhi tingkat *turnover* sebuah perusahaan yaitu berupa peluang karir, gaji, pengawasan, geografi, dan alasan pribadi/keluarga. Diduga tingkat *turnover intention* yang tinggi menimbulkan kerugian baik dari segi biaya maupun waktu dan akibatnya harus melakukan perekrutan kembali, yang berakibat memberikan dampak yang sangat negatif bagi perusahaan. Kondisi ini pun diduga juga mempengaruhi kompensasi, motivasi, dan beban kerja yang diberikan kepada karyawan.

Adanya dua pekerja dalam satu keluarga (suami-istri) menyebabkan peningkatan dalam hal kesejahteraan ekonomi keluarga dan masyarakat. Dua pendapatan diharapkan dapat memenuhi segala kebutuhan rumah tanggatermasuk biaya pendidikan anak. Bekerja bagi kaum wanita selain menjadi tuntutan kebutuhan ekonomi juga karena faktor sosial yang diciptakan oleh lingkungan. Pergeseran peran wanita dari seorang ibu rumah tangga atau seorang istri menjadi wanita bekerja menjadikan banyak keluarga mempunyai *dual career* (Wirakristama, 2011).

Peran ganda sebagai pekerja maupun ibu rumah tangga mengakibatkan tuntutan yang lebih dari biasanya terhadap wanita karena terkadang para wanita menghabiskan waktu tiga kali lipat dalam mengurus rumah tangga dibandingkan dengan pasangannya yang bekerja pula. Penyeimbangan tanggung jawab ini stressful bagi wanita pekerja karena selain menghabiskan banyak waktu dan energi, tanggungjawab ini memiliki tingkat kesulitan pengelolaan yang tinggi.

Terdapat banyak faktor pendorong yang menyebabkan banyak perempuan yang masuk dalam dunia kerja. Penelitian Uswatun dan Arum (2014) menunjukkan bahwa, kesulitan ekonomi merupakan salah satu faktor pendorong yang membuat ibu rumah tangga dari tingkat ekonomi lemah untuk bekerja. Bekerja dapat membantu mereka meningkatkan pemenuhan kebutuhan keluarga, bahkan ada kondisi dimana perempuan bekerja karena ia satu-satunya sumber penghasilan rumah tangga.

Kesulitan dan tekanan-tekanan yang terjadi dikarenakan oleh peran ganda dapat menyebabkan seseorang menciptakan suatu faktor stressor. Menurut Robbins (dalam Ratna, dkk, 2014) membagi tiga kategori potensi penyebab stres (stressor) yaitu lingkungan, organisasi, dan individu. Selanjutnya ia juga memaparkan bahwa survei yang dilakukan secara konsisten yang telah dilakukan menunjukkan bahwa orang menganggap hubungan pribadi dan keluarga sebagai suatu yang sangat berharga. Kesulitan pernikahan, retaknya hubungan, kesulitan disiplin anak merupakan contoh masalah hubungan yang menciptakan stres bagi karyawan dan dapat terbawa ke tempat kerja. Masalah ekonomi yang dialami oleh individu merupakan perangkat kesulitan pribadi lain yang dapat menciptakan stres bagi karyawan.

Tingkat stres kerja seorang karyawan selain dipengaruhi oleh *work family conflict* juga dipengaruhi beban kerja dalam pekerjaannya. Seperti yang dikemukakan oleh Suwatno (2014) bahwa beban kerja yang dirasakan seorang pegawai dapat merupakan sumber stres. Beban kerja yang berlebihan dan beban kerja yang terlalu sedikit dapat berpengaruh pada kondisi psikis karyawan wanita. Jika seorang karyawan wanita memiliki beban kerja yang terlalu berat maka akan menimbulkan tingkat stres yang tinggi dan menyebabkan hasil kerjanya tidak akan optimal.

Suwatno dan Priansa (2018) mengemukakan bahwa: stres kerja adalah suatu kondisi di mana terdapat satu atau beberapa faktor di tempat kerja yang berinteraksi dengan pekerja sehingga mengganggu kondisi

fisiologis, dan perilaku. Stres kerja akan muncul bila terdapat kesenjangan antara kemampuan individu dengan tuntutan-tuntutan dari pekerjaannya. Stres kerja merupakan kesenjangan antara kebutuhan individu dengan pemenuhannya dari lingkungan. Afandi (2018) mengatakan bahwa: stres kerja adalah suatu keadaan yang bersifat internal, yang bisa disebabkan oleh tuntutan fisik, atau lingkungan, dan situasi sosial yang berpotensi merusak dan tidak terkontrol. Secara singkat, dapat dikatakan bahwa stres kerja dapat timbul jika tuntutan pekerjaan tidak seimbang dengan kemampuan untuk memenuhi tuntutan tersebut sehingga menimbulkan stres kerja. Beban kerja dan stres kerja menjadi salah satu faktor penyebab terjadinya *turnover intention* pada sebuah perusahaan.

Berdasarkan uraian diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **Pengaruh *Work Family Conflict*, Beban Kerja, Dan Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention* Pada Karyawan PT. Daya Surya Sejahtera Kabupaten Ponorogo.**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan sebelumnya maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh *Work Family Conflict* terhadap *Turnover Intention* ?
2. Bagaimana pengaruh Beban Kerja terhadap *Turnover Intention* ?
3. Bagaimana pengaruh Stres Kerja terhadap *Turnover Intention* ?

4. Bagaimana pengaruh *Work Family Conflict*, Beban Kerja, dan Stres Kerja terhadap *Turnover Intention* ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas maka tujuan penelitian sebagai berikut:

1. Menganalisis pengaruh *Work Family Conflict* terhadap *Turnover Intention* karyawan PT. Daya Surya Sejahtera.
2. Menganalisis pengaruh Beban Kerja terhadap *Turnover Intention* karyawan PT. Daya Surya Sejahtera.
3. Menganalisis pengaruh Stres Kerja terhadap *Turnover Intention* karyawan PT. Daya Surya Sejahtera.
4. Menganalisis pengaruh *Work Family Conflict*, Beban Kerja, dan Stres Kerja terhadap *Turnover Intention* karyawan PT. Daya Surya Sejahtera.

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan diatas, penelitian yang saya lakukan ini diharapkan dapat memberikan manfaat kepada beberapa pihak diantaranya sebagai berikut:

a. Bagi peneliti

Menambah pengetahuan dan wawasan sekaligus sebagai penerapan dan perbandingan antara teori manajemen dan bukti yang ada di lapangan.

b. Bagi Pembaca

Dapat memberikan sumber inspirasi dan literatur untuk pengembangan dan penyempurnaan penelitian manajemen sumber daya manusia selanjutnya,

terutama mengenai, pengaruh *work family conflict*, beban kerja, dan stres kerja terhadap *turnover intention* karyawan PT. Daya Surya Sejahtera.

c. Bagi Instansi

Penelitian ini dapat menambah informasi kepada instansi mengenai pengaruh *work family conflict*, beban kerja, dan stres kerja, terhadap *turnover intention* karyawan PT. Daya Surya Sejahtera.

d. Bagi Akademis

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan penelitian lebih lanjut guna menambah wawasan dan pengetahuan serta menambah koleksi akademik tentang pengetahuan serta menambah koleksi akademik tentang pengaruh *work family conflict*, beban kerja, dan stres kerja, terhadap *turnover intention* karyawan PT. Daya Surya Sejahtera.