

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Di Jawa khususnya D.I Yogyakarta terikat oleh adanya nilai-nilai budaya yang melekat pada masyarakat tradisional, hal ini adalah nilai-nilai budaya Jawa. Masih banyak pandangan bahwa wanita identik dengan pekerjaan rumah tangga yang merupakan tugas pokok dalam kehidupan berkeluarga. Pemahaman yang memberikan pandangan bahwa wanita harus melayani, merawat, dan bertanggung jawab atas pekerjaan rumah tangga (macak, manak, masak), sedangkan laki-laki diberikan pekerjaan sebagai sumber pendapatan utama dan bertanggung jawab atas kebutuhan keluarga, seperti yang dinyatakan Coser dan Rokoff (dalam Sekaran, 2018) bahwa yang menentukan tugas utama perempuan adalah untuk keluarga sementara pria menyediakan sarana ekonomi dan status sosial bagi keluarga karena berbagai faktor, antara lain meningkatnya kebutuhan ekonomi dan bentuk aktualisasi diri.

Pekerja perempuan yang telah menikah memiliki beban yang lebih besar daripada pekerja yang belum menikah. Adanya berbagai hambatan akan dipikul seperti kebutuhan hidup pasangan suami istri yang menjadikan keduanya untuk bekerja (Moorhead, 2017). Jika pasangan suami istri berkomitmen untuk bekerja maka akan ada pengorbanan kepada keluarga karena akan menghabiskan banyak waktu di tempat kerja. Kebanyakan wanita yang bekerja mengorbankan keluarga untuk tuntutan pekerjaan karena lebih

banyak menghabiskan waktu di tempat kerja.

Hasil survei *Global Workforce Study* menunjukkan bahwa dalam periode tahun 2012 sampai dengan 2018, kawasan Asia Pasifik diperkirakan mengalami lonjakan terbesar tingkat pergantian karyawan di tahun 2014 yaitu sebesar 21,5 –25,5% (Wambugu, 2014). Taksiran angka tingkat *turnover* di Indonesia berdasarkan sebuah perusahaan konsultasi manajemen dan survei internasional (Hay Group) pada tahun 2013-2014 mencapai 25,8%. Angka tersebut sekaligus memposisikan Indonesia sebagai negara dengan tingkat turnover tertinggi ketiga di dunia setelah India (26,9%) dan Rusia (26,8%).

Menurut data Badan Pusat Statistik (BPS) pada tahun 2018 terdapat perbedaan TPAK jumlah pekerja antara laki-laki dan perempuan. TPAK laki-laki sebesar 83,01% sedangkan TPAK perempuan hanya sebesar 55,44%. Namun demikian, dibandingkan dengan kondisi setahun yang lalu, TPAK perempuan meningkat sebesar 0,40% poin sedangkan TPAK laki-laki menurun 0,04% poin. Meningkatnya partisipasi perempuan dalam berkerja tentu disebabkan dari beberapa faktor. Pada November 2021 Jumlah pekerja perempuan di Daerah Istimewa Yogyakarta mendominasi dibandingkan dengan kelompok pekerja laki-laki, dalam hal ini bidaang pekerjaan yang banyak ditempati oleh pekerja perempuan adalah bidang pekerja informal (Umadiyah, 2021)

Berdasarkan data Badan Pusat Statistik (BPS) tahun 2021, 57,35% berasal dari perempuan pekerja di sektor informal. Kemudian, pada 2020 di

sektor informal di DIY juga mengalami kenaikan dengan jumlah perempuan pekerja sebanyak 604.681 orang. Meskipun mendominasi, saat ini masih banyak permasalahan yang terjadi kepada para perempuan pekerja informal. Keberadaan UU No. 13 Tahun 2003 dan Perda No. 13 Tahun 2009 masih belum melindungi hak-hak pekerja di sektor informal, khususnya di wilayah DIY.

Banyak hak pekerja perempuan informal yang saat ini tidak didapatkan, pada tahun 2021 terdapat sekitar 57% pekerja informal baik di Indonesia maupun di luar negeri, namun banyak dari mereka yang tidak mendapatkan haknya. Ada beberapa hak yang tidak diperoleh perempuan pekerja informal seperti hak cuti, hak untuk memperoleh penghasilan yang layak, hak pensiun, jaminan sosial, jaminan kesehatan, dan bantuan sosial lainnya (Umadiyah, 2021)

Faktor yang mendorong perempuan untuk bekerja di sektor informal. Misalnya, dukungan keluarga, peningkatan kebutuhan keluarga, pendapatan rumah tangga yang rendah, adanya waktu luang, dan aktualisasi diri. Ada permasalahan yang dihadapi oleh perempuan pekerja, yaitu tingkat pendidikan yang rendah membuat mereka ditempatkan dibidang yang tidak membutuhkan keterampilan khusus sehingga dari hal ini akan berpengaruh ke penghasilan mereka, selain itu banyak perempuan pekerja yang mendapatkan pelecehan seksual di lingkungan tempat mereka bekerja. Untuk mengantisipasi hal tersebut, pemerintah D.I Yogyakarta mengeluarkan sejumlah regulasi untuk melakukan perlindungan terhadap pekerja perempuan informal (Umadiyah, 2021)

Menurut Dyantini dan Dewi (2016) dalam organisasi ada beberapa bagian penting yang menjalankan peran setiap organisasi memiliki tujuan yang berbeda-beda. Adanya manajemen yang baik, maka tujuan akan tercapai oleh organisasi, tetapi organisasi akan mengalami hambatan dalam menjalankan tujuan apabila terdapat bagian yang hilang. Bagian penting organisasi adalah Sumber Daya Manusia, Sumber Daya Manusia sangat penting dan menjadi bagian yang menentukan keberhasilan dan kemajuan organisasi. Sumber Daya Manusia harus memiliki kemampuan yang nantinya akan dihadapkan dengan peningkatan kinerja dalam menjalankan tugas dapat maksimal dan berkelanjutan. Sumber Daya Manusia juga harus bisa memastikan bahwa sistem pelaksanaannya berjalan dengan baik sesuai dengan perencanaan (Malik, 2017).

Namun di saat seperti ini, perusahaan menghadapi tantangan baru terkait budaya pindah pekerjaan bagi karyawan. Terlihat bahwa niat karyawan untuk berpindah pekerjaan semakin meningkat. Berdasarkan wawancara peneliti dengan lima orang karyawan yang bekerja di PT X pada tanggal 15 Juni 2022 di Yogyakarta. Dua orang bekerja sebagai *sales & marketing* mereka mengakui memiliki keinginan untuk mencari pekerjaan lain, Berdasarkan sistem perusahaan, karyawan diwajibkan untuk masuk kerja selama liburan dan mengikuti kegiatan promosi dan acara di luar kota tergantung pencapaian target. Dua orang sebagai Staff Personalia mereka berkeinginan untuk berpindah pekerjaan dalam waktu dekat, mereka mencari peluang karir yang tidak dimiliki perusahaan, karena ada sistem yang tidak sesuai bagi karyawan

untuk memajukan karir mereka sehingga mereka siap untuk mencari peluang karir di perusahaan lain. Mereka tidak sanggup memenuhi tuntutan-tuntutan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan, terlebih lagi jika ada pekerjaan yang mengharuskan karyawan menyelesaikannya diluar jam kerja. Dan mereka yang bekerja di *front office* mengaku memiliki keinginan untuk mencari pekerjaan yang memenuhi kelangsungan hidup karyawannya, terutama di hari tua. Hal ini karena tunjangan hanya diberikan kepada karyawan dengan jabatan/status yang tinggi.

Pada tanggal 17 Juni 2022 peneliti melakukan wawancara kembali dengan lima orang karyawati yang bekerja di Bank X Yogyakarta. Tiga karyawati yang diwawancarai sebagai *customer service* mengatakan mereka ingin mencari pekerjaan yang sesuai dengan latar belakang pendidikan mereka. Mereka sering mencari informasi mengenai lowongan pekerjaan. Dua orang sebagai *Teller* mengeluh dan merasa jenuh dengan pekerjaannya karena sudah terlalu lama bekerja di Bank, mereka sering absen karena ada kegiatan diluar pekerjaan yang mengharuskan mereka untuk ijin. Dari hal tersebut membuat mereka menjadi tidak bersemangat dalam bekerja karena merasa jenuh dengan aktifitas yang sama sehingga menjadi ingin mencari pekerjaan baru.

Berdasarkan wawancara yang dilakukan di PT X dan Bank X di Yogyakarta, peneliti menyimpulkan adanya indikasi dari *turnover intention* pada karyawati tersebut. Seperti yang dinyatakan oleh Memon, (2016) *Turnover intention* didefinisikan sebagai kemauan atau niat karyawan untuk mengundurkan diri dari posisinya sekarang. *Turnover intention* dibedakan

menjadi dua yaitu *voluntary turnover* dan *involuntary turnover*, *voluntary turnover* berarti pindah pekerjaan atas kemauan sendiri, dan *involuntary turnover* berarti pindah secara terpaksa dengan berhenti dari perusahaan tempat bekerja (PHK).

Kedua jenis *Turnover intention* tersebut, perusahaan harus dapat memonitor tingkat *voluntary turnover* karyawan. Banyaknya *turnover intention* karyawan tentu akan merugikan perusahaan. Perusahaan telah menghabiskan banyak uang untuk merekrut karyawan potensial. Perusahaan menjadi rugi ketika karyawan berpotensi tinggi jika mereka yang memiliki keinginan untuk meninggalkan pekerjaan (Oludayo, 2015).

Small Business (Wroblewski, 2018) menyatakan bahwa dalam sebuah organisasi di mana sejumlah besar karyawan berganti pekerjaan, maka pengetahuan, keterampilan, dan produktivitas mereka yang berganti pekerjaan akan hilang. Semakin sulit keterampilan yang dibutuhkan untuk mempekerjakan karyawan pindahan, maka akan sulit bagi organisasi untuk menemukan penggantinya. Selain itu, kerugian dapat terjadi dalam bentuk penurunan akhlak dan *attitude* di antara pekerja yang masih bekerja dan munculnya persepsi dari pihak eksternal bahwa ada yang keliru dari peraturan/kebijakan organisasi tersebut.

Turnover intention menandakan bahwa niat untuk meninggalkan pekerjaan menyebabkan peningkatan perilaku karyawan yang menyimpang. Dampak lain yang ditimbulkan *turnover intention* karyawan adalah adanya pemborosan biaya, jika ada keinginan karyawan yang tinggi untuk berpindah

pekerjaan di dalam perusahaan, harus ada banyak biaya yang dikeluarkan dalam melakukan perekrutan karyawan, orientasi, lembur, dan pengawasan karyawan baru (Suryani, 2011).

Sebuah studi di Indonesia yang dilakukan oleh Ardiyanti (2019) menerangkan bahwa tingkat *turnover* yang tinggi berpengaruh negatif pada perusahaan industri di Cirebon. Di Cirebon, tingginya tingkat *turnover* karyawan mempengaruhi perlunya penetapan target perusahaan. Studi lain yang dilakukan oleh Laksono dan Wardoyo (2019) menemukan bahwa salah satu hotel di Semarang memiliki tingkat *turnover* pekerja sebesar 11%, yang melebihi tingkat maksimum yang diperbolehkan sebesar 10%. Dari hal ini, sangat penting untuk melihat seberapa besar tingkat *turnover intention* karyawan pada perusahaan untuk mengontrol keinginan pindah kerja karyawan yang akan merugikan perusahaan.

Branham (2012) mengidentifikasi faktor-faktor yang memicu adanya *Turnover intention* yaitu, keseimbangan kehidupan kerja, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan stres kerja, dijelaskan juga bahwa *work life balance* dipilih sebagai faktor yang berperan terjadinya *turnover intention*. Javed dkk. (2014) berpendapat bahwa *work life balance* memiliki korelasi negatif dengan *turnover intention*, *work life balance* yang tinggi mempengaruhi rendahnya *turnover intention* pada karyawan. Demikian pula, Kanwar dkk. (2009) berpendapat bahwa *work life balance* memiliki dampak positif pada kepuasan kerja, dengan *work life balance* yang lebih tinggi mengarah pada kepuasan kerja yang lebih tinggi. Dengan kata lain, *work life balance* yang buruk dapat

menyebabkan ketidakpuasan kerja dan mempengaruhi keinginan untuk berganti pekerjaan atau *turnover intention*.

Work life balance adalah kemampuan individu untuk secara bersamaan memenuhi banyak tuntutan hidup sesuai dengan peran ganda karyawan (McDonald & Bradley, 2005). Delecta (2011) mendefinisikan *work life balance* sebagai kemampuan untuk memenuhi komitmen pekerjaan dan keluarga serta bertanggung jawab atas aktivitas di luar pekerjaan. Berkaitan dengan hal tersebut di atas, dalam penelitian ini menggunakan dimensi *work life balance* McDonald dan Bradley (2005), dimensi *work life balance* didefinisikan sebagai keseimbangan waktu, keseimbangan keterlibatan, dan keseimbangan kepuasan (*statistical balance*).

Aspek pertama adalah keseimbangan waktu, waktu yang dihabiskan dalam pekerjaan dan peran non-pekerjaan. Waktu yang diperlukan untuk melakukan tugas-tugas dalam suatu organisasi dan peran organisasi dalam kehidupan individu. Aspek kedua, keseimbangan keterlibatan, adalah keterlibatan pada tingkat psikologis: keterlibatan kerja dan non-kerja. Keseimbangan yang mempengaruhi individu dalam diri individu seperti, tingkat stres dan keterlibatan individu dalam pekerjaan ketika ada ketidakseimbangan antara kehidupan pribadi dan profesional mereka.

Ketidakseimbangan kehidupan kerja ini dapat menyebabkan karyawan mempertimbangkan untuk meninggalkan perusahaan tempat mereka bekerja karena memiliki kepentingan pribadi dengan keluarga yang tidak dapat diimbangi dengan tuntutan pekerjaan mereka (Delecta, 2011). Penelitian

sebelumnya menunjukkan bahwa *work life balance* memiliki peran tertentu dalam munculnya niat untuk meninggalkan pekerjaan. Suifan, Abdallah dan Diab (2016) menerangkan bahwa terdapat pengaruh negatif antara *work life balance* dan *turnover intention*. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa bagi karyawan yang tidak dapat menyeimbangkan perannya, seperti tidak dapat menghabiskan waktu bersama keluarga atau melakukan aktivitas selain pekerjaan, *work life balance* mempengaruhi niat karyawan untuk berhenti dari pekerjaan. Karyawan yang tidak dapat menyeimbangkan waktu dan perannya sebagai ibu rumah tangga dapat menimbulkan *turnover intention*.

Berdasarkan pemaparan permasalahan berkaitan dengan *turnover intention* yang dialami beberapa karyawati yang sudah menikah di D.I Yogyakarta peneliti tertarik untuk meneliti terkait masalah *work life balance*. *Work life balance* kehidupan perempuan yang memiliki karier harus membagi waktunya untuk bekerja dan waktu untuk keluarga. Penelitian ini melibatkan Karyawati yang sudah menikah di D.I Yogyakarta dengan pekerjaan yang berbeda-beda. Waktu kerja yang statis membuat waktu kerja tidak fleksibel sehingga waktu terfokus untuk bekerja. tidak bisa tercampur untuk mengurus hal di luar pekerjaan. Maka peneliti merumuskan masalah “Bagaimana hubungan antara *work life balance* dengan *turnover intention* pada karyawati di D.I Yogyakarta“.

B. Tujuan Penelitian dan Manfaat Penelitian

a. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas maka peneliti bertujuan “Untuk mengetahui hubungan antara *work life balance* dengan *turnover intention* pada karyawati di D.I Yogyakarta“.

b. Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini yaitu :

1. Manfaat teoritis

Dari segi teoritis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan bagi ilmu psikologi, khususnya ilmu Psikologi Industri dan Organisasi, serta memperkaya kepustakaan yang sudah ada sebelumnya dengan mengungkap lebih jauh tentang hubungan *work life balance* dengan *turnover intention* pada karyawati

2. Manfaat praktis

a. Bagi perusahaan, secara praktis hasil penelitian ini dapat mendorong pihak pemimpin organisasi atau perusahaan untuk lebih memperhatikan pegawai atau karyawati dan mengurangi tingkat *turnover intention*.

b. Bagi karyawan, secara praktis hasil penelitian ini dapat menjadi petunjuk untuk mengatur antara pekerjaan dan kehidupan pribadi yang lebih seimbang sehingga dapat menurunkan tingkat *turnover intention*.