

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Keberhasilan suatu organisasi bukan semata-mata ditentukan oleh sumber daya alam yang tersedia, tapi banyak ditentukan oleh sumber daya manusia (SDM) sebagai penggeraknya. Sumber daya manusia memiliki karakteristik dan pola pikir yang berbeda antara satu dengan yang lain. Tentunya memiliki cara yang berbeda juga dalam menghadapi masalah. Oleh karena itu, perlu adanya perhatian baik supaya dapat mempertahankan kualitas penggerak organisasi atau sumber daya manusia (Bukit et al., 2017).

Untuk merencanakan, mengelola dan mengendalikan sumber daya manusia dibutuhkan suatu alat manajerial yang disebut manajemen sumber daya manusia (MSDM). Kondisi dan perilaku karyawan menentukan kinerja suatu organisasi. Kinerja suatu perusahaan yang bagus, bisa saja terganggu oleh berbagai faktor yang disebabkan oleh perilaku karyawan baik secara langsung, maupun tidak langsung. Salah satu bentuk perilaku karyawan adalah keinginan berpindah (*turnover intention*) yang memutuskan untuk meninggalkan pekerjaannya.

Turnover mengacu pada realitas akhir yang dihadapi oleh suatu organisasi berupa banyaknya pegawai yang keluar dari organisasi dalam periode tertentu, *Turnover* dapat berupa pengunduran diri, perpindahan keluar unit organisasi, pemberhentian, atau kematian anggota organisasi. sedangkan keinginan karyawan untuk berpindah (*turnover intention*) mengacu pada hasil evaluasi individu mengenai kelanjutan hubungan dengan organisasi yang belum diwujudkan dalam tindakan pasti meninggalkan organisasi. Dengan demikian, suatu instansi harus dapat mempertahankan karyawannya, memahami apa yang membuat karyawannya betah agar dapat terus bekerja tanpa mengorbankan kinerja instansi secara keseluruhan (Anshori, 2019).

Terjadinya *turnover intention* menjadi masalah serius bagi perusahaan. Karena karyawan adalah aset perusahaan, atau pemeran dan penggerak utama dalam produktivitas organisasi yang berperan penting dalam memajukan suatu perusahaan. Dengan kehilangannya karyawan, menyebabkan perusahaan harus

melakukan *recruitment* untuk menggantikan posisi karyawan tersebut. Hal ini mengharuskan perusahaan mengeluarkan biaya lagi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Selain itu tugas dari pihak organisasi atau divisi yang terkait menjadi terbebani, karena terdapat *jobdesc* yang tidak bisa ditangani dengan baik sesuai dengan alur kerja perusahaan tersebut jika posisi karyawan yang keluar belum ada yang menggantikan. Terjadinya tingkat *turnover intention* yang tinggi, menjadi perhatian khusus suatu organisasi untuk mengetahui apa yang menyebabkan karyawan memutuskan untuk meninggalkan pekerjaannya. Apa karena kebijakan perusahaan yang kurang baik atau karena masalah personal karyawan yang bekerja.

Kepuasan kerja menjadi salah satu faktor signifikan terhadap keluarnya karyawan dalam suatu perusahaan. Ini menyangkut tentang sejauh mana karyawan merasa cocok antara penghargaan yang mereka terima untuk pekerjaan mereka. Kepuasan kerja didefinisikan sebagai perasaan yang timbul akibat emosional yang dirasakan oleh karyawan selama bekerja. Karyawan yang merasakan emosional yang buruk atau stress yang tinggi akan menyebabkan rendahnya kepuasan kerja, dan dapat menimbulkan niat untuk keluar dari perusahaan. Begitupun sebaliknya, karyawan yang memiliki emosional yang baik atau stress yang rendah tidak akan menimbulkan tingginya ketidakpuasan kerja atau niat untuk keluar dari perusahaan (Heslie Margareta, 2020).

Kepuasan kerja menjadi akibat adanya terpenuhinya ekspektasi karyawan terhadap pekerjaannya. Seseorang yang merasa puas terhadap pekerjaannya, cenderung akan bekerja sukarela untuk berkontribusi dengan perusahaan. Faktor yang menyebabkan adanya kepuasan kerja bisa berasal dari internal atau eksternal perusahaan. Misalnya kondisi pribadi atau keluarga dari karyawan yang baik (*work family conflict*), dan kondisi budaya kerja dalam organisasi yang baik.

Menurut Latifah & Rohman (2014) dalam Sidimantra & Netra (2020) konflik kerja keluarga (*work family conflict*) adalah konflik yang terjadi pada individu yang disebabkan karena adanya peran ganda yang harus ditanggung oleh individu itu sendiri, baik dalam pekerjaan maupun keluarga. *Work family conflict* terjadi apabila individu tidak bisa menangani kedua perannya dengan baik. Hal ini terjadi karena individu hanya fokus terhadap satu peran saja, biasanya hanya fokus terhadap

pekerjaannya. Adanya kesenjangan antara pekerjaan dan keluarga yang akan menimbulkan efek negatif pada kinerja dan keluarga disebut *work family conflict*. *Work family conflict* sering timbul ketika salah satu dari peran dalam pekerjaan menuntut lebih atau membutuhkan lebih banyak perhatian daripada peran dalam keluarga. Tidak dipungkiri, konflik ini menimbulkan berbagai masalah yang mempengaruhi kehidupan keluarga dan pekerjaan (Retnaningrum & Musadieuq, 2016).

Selain *work family conflict*, budaya organisasi juga menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja. Budaya organisasi adalah karakteristik perusahaan yang tumbuh karena nilai yang menimbulkan norma mengenai sikap dan perilaku orang-orang yang ada di dalam organisasi yang dapat mempengaruhi sebagian aspek kehidupan organisasi atau perusahaan (Muis & Fahmi, 2018).

Budaya organisasi bukan merupakan peraturan yang harus dijalani, melainkan kesadaran anggota dalam menyikapi dan melakukan apa yang seharusnya dikerjakan untuk mencapai tujuan bersama. Karena, masalah *turnover* karyawan juga muncul akibat dari permasalahan anggota yang tidak menerapkan budaya organisasi dengan baik, sehingga organisasi yang dibentuk sering mengalami masalah. Organisasi dapat menerapkan budayanya dengan baik sehingga setiap organisasi dapat bekerja secara maksimal. Karena budaya yang baik dalam organisasi sangat penting untuk diterapkan.

Untuk melihat kondisi *turnover intention* karyawan di PT. Matahari Abadi Panganindo, Peneliti memperoleh data sekunder dari perusahaan mengenai rekapitulasi jumlah karyawan yang masuk dan keluar di PT. Matahari Abadi Panganindo selama 4 tahun terakhir yang digambarkan pada gambar 1.1 berikut:

Tabel 1.1 Data Masuk – Keluar (*Turnover*) PT. Matahari Abadi Panganindo Tahun 2017-2020

Tahun	Jumlah Karyawan	Jumlah Karyawan Masuk	Jumlah Karyawan Keluar	Persentase Keluar(%)
2017	117	10	13	11,11%
2018	159	12	17	10,69%

Tahun	Jumlah Karyawan	Jumlah Karyawan Masuk	Jumlah Karyawan Keluar	Persentase Keluar(%)
2019	168	23	12	7,14%
2020	151	33	24	15,89%

Sumber: Data Jumlah Karyawan PT. Matahari Abadi Panganindo

Berdasarkan data pada tabel 1.1. Jumlah *turnover* PT. Matahari Abadi Panganindo pada tahun 2017 apabila dipersentasekan sebesar 11,11% dari 117 jumlah karyawan terdapat 13 karyawan yang keluar. Pada tahun 2018 persentase *turnover* mengalami kenaikan sebesar 10,69% dari 159 jumlah karyawan terdapat 17 orang yang keluar. Ditahun 2019 persentase *turnover* mengalami penurunan yaitu sebesar 7,14% dari jumlah 168 karyawan terdapat 12 orang yang keluar. Dan terakhir tahun 2020 persentase *turnover* mengalami kenaikan yang signifikan yaitu sebesar 13,55% dari 177 jumlah karyawan terdapat 24 karyawan yang keluar.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti dengan HRD PT. Matahari Abadi Panganindo mengenai apa saja faktor yang menyebabkan karyawan cenderung untuk keluar atau berpindah dari perusahaan. Yaitu karena pekerjaan lebih menuntut karyawan sehingga karyawan lupa akan kewajibannya sebagai ibu atau kepala rumah tangga. Dan masih banyak lagi faktor yang menyebabkan konflik pada keluarga karyawan. Selain itu budaya organisasi pada karyawan juga menjadi salah satu faktor yang menyebabkan karyawan cenderung untuk keluar dari perusahaan. Kepuasan kerja menjadi faktor paling utama yang menyebabkan karyawan berkeinginan untuk keluar dari perusahaan.

Atas dasar permasalahan yang diuraikan seperti diatas. Faktor penyebab terjadinya *turnover* yang disebutkan juga saling berkaitan satu sama lain, maka dilakukan penelitian dengan judul “**Pengaruh *Work family conflict*, dan Budaya Organisasi, Terhadap Kepuasan Kerja dan *Turnover Intention* Karyawan**”

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah *work family conflict* mempengaruhi kepuasan kerja?

2. Apakah budaya organisasi mempengaruhi kepuasan kerja?
3. Apakah *work family conflict* mempengaruhi *turnover intention*?
4. Apakah budaya organisasi mempengaruhi *turnover intention*?
5. Apakah kepuasan kerja mempengaruhi *turnover intention*?
6. Apakah budaya organisasi mempengaruhi *turnover intention* melalui kepuasan kerja?
7. Apakah *work family conflict* mempengaruhi *turnover intention* melalui kepuasan kerja?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *work family conflict* terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Matahari Abadi Panganindo
2. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Matahari Abadi Panganindo
3. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *work family conflict* terhadap *turnover intention* karyawan PT. Matahari Abadi Panganindo
4. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap *turnover intention* karyawan PT. Matahari Abadi Panganindo
5. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* karyawan PT. Matahari Abadi Panganindo
6. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap *turnover intention* melalui kepuasan kerja karyawan PT. Matahari Abadi Panganindo
7. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *work family conflict* terhadap *turnover intention* melalui kepuasan kerja karyawan PT. Matahari Abadi Panganindo

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan studi kasus yang dibahas dalam penelitian ini, maka penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat untuk beberapa pihak, adapun pihak yang dimaksud adalah:

1. Bagi perusahaan

Penelitian ini dapat digunakan untuk mengetahui faktor apa saja yang dapat mempengaruhi terjadinya *turnover intention* pada perusahaan. Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi sebagai bahan evaluasi perusahaan, supaya dapat mengelola dan meningkatkan kualitas suatu organisasi agar menghasilkan dampak yang baik bagi kepuasan kerja karyawan.

2. Bagi penulis

Penelitian ini memberikan manfaat bagi penulis yaitu untuk menambah wawasan dalam pengembangan ilmu pengetahuan penulis yang berhubungan dengan manajemen sumber daya manusia.

3. Bagi penelitian selanjutnya

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan referensi bagi peneliti selanjutnya untuk mengulik dan mengembangkan informasi lebih dalam lagi mengenai manajemen sumber daya manusia