

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang**

Perkembangan era globalisasi yang semakin maju mengakibatkan persaingan yang ketat dalam dunia usaha dan organisasi. Persaingan yang ketat merupakan tantangan bagi pimpinan atau pemilik perusahaan. Kondisi tersebut mengharuskan setiap perusahaan mengelola sumber daya manusia yang aktif, kreatif, terampil, berkualitas dan memiliki kemampuan tinggi sehingga memperoleh hasil yang lebih baik dari sebelumnya (Revilia, dkk, 2018:1).

Sumber daya manusia sangatlah penting, yaitu sebagai motor penggerak di dalam suatu organisasi. Organisasi harus melakukan langkah-langkah manajerial yang tepat dalam merekrut, menyeleksi, dan mempertahankan sumber daya manusia. Perusahaan harus sadar akan nilai investasi karyawan sebagai sumber daya manusia. Dimana saat ini mengumpulkan tenaga kerja yang cakap dan berkinerja baik semakin sulit dilakukan, terlebih lagi mempertahankan yang sudah ada. Mereka harus memprioritaskan untuk menemukan, mempekerjakan, memotivasi, melatih, mengembangkan karyawan (Fadzilah dan S. Martono, 2016:14).

Perpindahan karyawan seringkali menjadi fenomena yang terjadi pada sebuah perusahaan. Perpindahan dapat dipahami sebagai pengunduran diri permanen secara sukarela atau tidak sukarela dari organisasi (Robbins 2018:38). Perpindahan karyawan juga dapat diartikan sebagai kejadian dimana pegawai atau karyawan

keluar dari organisasi maupun perusahaan, baik itu berupa pemberhentian, keluar secara sukarela, pensiun, atau meninggal dunia (Fadzilah dan S. Martono, 2016:14).

*Work-family conflict* adalah konflik yang terjadi pada individu akibat menanggung peran ganda, baik dalam pekerjaan (*work*) maupun keluarga (*family*), dimana karena waktu dan perhatian terlalu tercurah pada satu peran saja, sehingga tuntutan peran lain tidak bisa dipenuhi secara optimal. Fenomena mengenai *Work Family Conflict* pada karyawan pada PR. Sukun Kudus disajikan dalam tabel berikut ini.

**Tabel 1.1**  
**Fenomena *Work Family Conflict* Karyawan pada PR. Sukun Kudus**

<b>Penyebab</b>	
<b>Dari Keluarga</b>	<b>Dari Pekerjaan</b>
1. Tanggungjawab mengelola rumah tangga	a) Jarak tempuh rumah ke tempat pekerjaan jauh dan macet
2. Tuntutan partisipasi dalam kegiatan kemasyarakatan	b) Tekanan serta tanggung jawab yang harus diselesaikan di pekerjaan
3. Pekerjaan rumah yang berat	
4. Keterbatasan waktu untuk keluarga	

Sumber: Prasurvey wawancara, 2020.

Berdasarkan tabel di atas dapat dijelaskan bahwa *work family conflict* yang dirasakan oleh karyawan antara pekerjaan dan keluarga antara lain dari keluarga terdiri dari tanggungjawab mengelola rumah tangga, tuntutan partisipasi dalam kegiatan kemasyarakatan, pekerjaan rumah yang berat serta keterbatasan waktu untuk keluarga. Sedangkan dari pekerjaan timbul karena jarak tempuh rumah ke tempat pekerjaan jauh dan macet, tekanan serta tanggung jawab yang harus diselesaikan dari pekerjaan

Beban kerja yaitu jumlah pekerjaan yang diberikan organisasi dan harus dikerjakan oleh karyawannya (Wefald et. al., 2018). Beban kerja secara kuantitatif diukur berdasarkan waktu yang harus diselesaikan, sedangkan secara kualitatif beban kerja dapat menimbulkan tekanan mental pada karyawan. Beban kerja yang tinggi dapat merugikan karyawan dan organisasi, karena jika beban kerja yang diberikan karyawan terlalu tinggi sedangkan kemampuan karyawan tidak dapat memenuhi tuntutan kerja, maka organisasi akan membutuhkan waktu tambahan agar karyawan tersebut dapat menyelesaikan pekerjaannya (Cooper, 2011).

Karyawan PR. Sukun Kudus harus bekerja selama 8 jam kerja setiap harinya. Ketika karyawan tidak mampu menyelesaikan tuntutan pekerjaan dari organisasi maka karyawan tersebut harus menyelesaikannya dengan cara lembur kerja sesuai surat perintah lembur yang diberikan oleh organisasi. Berikut adalah tabel yang menjelaskan banyaknya karyawan PR. Sukun Kudus yang bekerja lembur periode Mei 2019 – Februari 2020.

**Tabel 1.2.**  
**Jumlah Karyawan Lembur**  
**PR. Sukun Kudus**  
**Periode Mei 2019- Februari 2020**

<b>Bulan</b>	<b>Jumlah Karyawan Lembur</b>
Mei	250
Juni	150
Juli	200
Agustus	250
September	250
Oktober	280
November	150
Desember	200

Januari	100
Februari	150

Sumber Data : PR. Sukun Kudus

Data diatas merupakan jumlah karyawan lembur PR. Sukun Kudus pada periode Mei 2019 sampai Februari 2020. Perbandingan antara beban kerja yang diterima karyawan atas waktu penyelesaian yang cepat membuat karyawan harus lembur sampai mencapai target yang telah ditentukan oleh organisasi. Secara kuantitatif angka lembur ini dapat diidentifikasi bahwa karyawan mengalami beban kerja yang berlebih.

Kepuasan kerja memiliki pengaruh yang sangat besar, karena dengan kepuasan kerja yang dimiliki dapat mempertahankan karyawan untuk tetap bertahan di perusahaan. Penting bagi perusahaan untuk memperhatikan kepuasan kerja karyawan, dengan demikian perusahaan harus mengetahui keadaan yang dialami karyawan dalam melaksanakan pekerjaan. Karyawan akan melaksanakan pekerjaan dengan hasil yang optimal apabila memiliki kepuasan kerja. Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan hal yang bersifat individual, setiap individual memiliki tingkat kepuasan kerja yang berbeda-beda sesuai dengan keinginan dan sistem nilai yang dianutnya (Handoko, 2010).

Permasalahan atau fenomena lapangan mengenai kepuasan kerja karyawan dalam suatu perusahaan merupakan kunci semangat yang mendukung terwujudnya tujuan perusahaan. Salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dapat dilihat dari ketidakhadiran karyawan. Indikasi turunnya kepuasan kerja diindikasikan dari daftar ketidakhadiran karyawan PR. Sukun Kudus selama tiga bulan terakhir, sebagai berikut:



**Tabel 1.3**  
**Tabel Karakteristik Absensi Bulan Maret s.d Mei 2020**

No	Keterangan	Absensi (orang)		
		Juli	Agustus	September
1	Tidak Masuk Karena Ijin (I)	3	4	3
2	Sakit keterangan dokter (S)	4	5	7
3	Tanpa Keterangan (A)	2	1	2

Sumber : PR. Sukun Kudus, 2020.

Berdasarkan tabel 1.3 dapat dijelaskan bahwa tingkat kehadiran (absensi) karyawan PR Sukun Kudus selama periode Juli hingga September tahun 2020 masih ditemukannya pegawai dengan tidak masuk tanpa keterangan yakni 2 orang pada bulan Juli, 1 orang di bulan Agustus dan 2 orang di bulan September.

**Tabel 1.4**  
**Data Keluar Masuk Karyawan pada PR. Sukun Kudus Tahun**  
**Tahun 2016-2010**

Tahun	Karyawan Awal	Karyawan Masuk	Karyawan Keluar	Total Karyawan Akhir
2017	321	5	6	320
2018	320	3	7	316
2019	316	6	6	316

Sumber : PR. Sukun Kudus Tahun 2019.

Berdasarkan tabel 1.4 dapat kita lihat masih adanya tingkat karyawan keluar pada PR. Sukun Kudus dari tahun 2017-2019 secara fluktuatif. Bahkan, pada tahun 2018 terjadi *turnover intention* yang cukup tinggi sebanyak 7 karyawan dibandingkan tahun 2017 dan 2019 hanya terjadi *turnover intention* sebanyak 6 karyawan.

*Research gap* dalam penelitian ini antara lain pada penelitian yang dilakukan oleh Anisah Farah Diba (2012) menyatakan bahwa *work family conflict* berpengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention*. Berbeda dengan Ni Wayan Mega Sari

Apriyani (2017) dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa *work family conflict* tidak berpengaruh terhadap *turnover intention*.

Anisah Farah Duba (2012) dalam penelitian menyatakan bahwa beban kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Berbeda dengan penelitian Andika Pradana, Imam Salehudin (2015) dalam penelitiannya menyatakan bahwa beban kerja tidak berpengaruh terhadap *turnover intention*. Berdasarkan uraian latar belakang diatas maka peneliti tertarik mengambil judul **Pengaruh *Work Family Conflict* dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja serta Implementasinya pada *Turnover Intention* Karyawan PR. Sukun Kudus.**

## 1.2. Ruang Lingkup

Adapun ruang lingkup dalam penelitian adalah sebagai berikut ini.

- 1.2.1. Variabel eksogen penelitian adalah *work family conflict* dan beban kerja.
- 1.2.2. Variabel endogen adalah kepuasan kerja dan *turnover intention*.
- 1.2.3. Obyek Penelitian pada perusahaan PR. Sukun Kudus.
- 1.2.4. Populasi penelitian sebanyak 316 karyawan dibatasi pada bagian produksi dan sampel penelitian sebanyak 119 responden.
- 1.2.5. Waktu penelitian ini dilakukan selama 4 bulan (bulan Agustus – November Tahun 2020 (jadwal terlampir).

## 1.3. Perumusan Masalah

Fenomena yang terjadi di PR Sukun Kudus adalah terjadi fluktuatif tingkat keluar masuk karyawan (*turnover intention*) pada tahun 2017-2019. Bahkan pada

tahun 2018 tingkat *turnover intention* terjadi cukup tinggi dibandingkan tahun 2017 dan 2019 (tabel 1.4). Hal ini dikarenakan salah satunya adalah rendahnya tingkat kepuasan karyawan yang dibuktikan dengan adanya karyawan yang tidak masuk kerja tanpa keterangan (tabel 1.3). Selain itu, telah terjadi *work family conflict* yang dirasakan karyawan seperti adanya keterbatasan waktu dengan keluarga dikarenakan banyaknya tanggung jawab/pekerjaan yang harus diselesaikan di perusahaan (tabel 1.1.). Selain kepuasan dan *work family conflict*, beban kerja juga merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat fluktuatif *turnover intention*. Beban kerja yang tinggi ditandai dengan selalu adanya angka lembur karyawan, yang menandakan bahwa karyawan tersebut tidak mampu memenuhi tuntutan pekerjaan yang diberikan organisasi (Tabel 1.2.).

. Berdasarkan uraian rumusan masalah, maka dapat dirumuskan pertanyaan penelitian sebagai berikut :

- 1.3.1. Apakah ada pengaruh *work family conflict* terhadap kepuasan kerja karyawan pada PR. Sukun Kudus?
- 1.3.2. Apakah ada pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PR. Sukun Kudus?
- 1.3.3. Apakah ada pengaruh *work family conflict* terhadap *turnover intention* karyawan pada PR. Sukun Kudus?
- 1.3.4. Apakah ada pengaruh beban kerja terhadap *turnover intention* karyawan pada PR. Sukun Kudus?
- 1.3.5. Apakah ada pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* karyawan pada PR. Sukun Kudus?

#### **1.4. Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian yang ingin dicapai peneliti adalah sebagai berikut :

- 1.4.1. Menganalisis pengaruh *work family conflict* terhadap kepuasan kerja karyawan pada PR. Sukun Kudus.
- 1.4.2. Menganalisis pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PR. Sukun Kudus.
- 1.4.3. Menganalisis pengaruh *work family conflict* terhadap *turnover intention* karyawan pada PR. Sukun Kudus.
- 1.4.4. Menganalisis pengaruh beban kerja terhadap *turnover intention* karyawan pada PR. Sukun Kudus.
- 1.4.5. Menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* karyawan pada PR. Sukun Kudus.

#### **1.5. Manfaat Penelitian**

##### **1.5.1. Bagi Manajemen Perusahaan**

Bagi Perusahaan Sebagai bahan informasi dan masukan bagi perusahaan dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan dan menentukan kebijakan secara tepat guna mencapai mengurangi adanya *turnover intention* perusahaan pada PR. Sukun Kudus.

##### **1.5.2. Bagi Karyawan**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan masukan bagi karyawan untuk meningkatkan kepuasan kerja bagi karyawan agar merasa nyaman ketika bekerja sehingga mampu mengurangi *turnover intention*.



### 1.5.3. Bagi Penelitian Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya, penelitian ini diharapkan mampu menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya dan bisa dikembangkan menjadi lebih sempurna.

