

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Dewasa ini, dunia bisnis mengalami perkembangan yang pesat sehingga mengharuskan perusahaan untuk dapat terus bersaing agar mampu bertahan. Untuk bisa tetap bersaing perusahaan tentunya membutuhkan sumber daya yang kompeten (Aswardi, 2019). Oleh karena itu, perusahaan akan mengalami kesulitan (tantangan) apabila karyawannya memutuskan untuk pindah atau keluar dari perusahaan atau yang disebut dengan *turnover*. *Turnover* adalah istilah yang digunakan untuk menggambarkan seberapa seringnya karyawan meninggalkan suatu organisasi. Hal ini bisa terjadi karena berbagai faktor, seperti karyawan memilih untuk berhenti atau berpindah secara sukarela, dipindahkan ke posisi lain di dalam perusahaan, maupun pemutusan hubungan kerja. Tingkat *turnover* karyawan memiliki kaitan erat dengan niat atau "*intention*" dari karyawan untuk tetap atau meninggalkan perusahaan tempat mereka bekerja. Ketika tingkat *turnover* tinggi, hal ini dapat menunjukkan bahwa sejumlah besar karyawan memiliki niat atau keinginan untuk meninggalkan perusahaan dalam waktu tertentu. Munculnya keinginan untuk berhenti atau pindah dari pekerjaan ini seringkali disebut sebagai *turnover intention*.

*Turnover intention* merupakan bentuk keinginan untuk berpindah atau meninggalkan perusahaan, dimana keinginan tersebut belum mencapai tahap pindah

dari satu tempat kerja ke tempat kerja lain atau meninggalkan tempat kerja (Pratama et al., 2022). Keinginan untuk pindah (*turnover intention*) merupakan tantangan klasik yang selalu dihadapi oleh perusahaan. Hal ini mencakup penggantian yang terus berlangsung, baik itu karena faktor usia atau karena karyawan memilih untuk mundur dari pekerjaan secara sukarela. Jika penggantian terjadi karena faktor usia, perusahaan dapat bersiap dengan mempersiapkan kader yang siap mengisi posisi karyawan yang bersangkutan. Namun, jika penggantian terjadi karena pengunduran diri karyawan, hal ini dapat menjadi masalah bagi perusahaan karena berhubungan dengan implementasi program kerja yang telah ditetapkan sebelumnya.

Masalah yang ditimbulkan dari *turnover intention* pada perusahaan yaitu, seperti menghambat kemajuan dalam mencapai tujuan organisasi dan menyulitkan upaya perekrutan karyawan baru yang membutuhkan investasi signifikan baik dari segi biaya maupun waktu (Lysander & Yusup, 2022). Maka dari itu, penting untuk memahami faktor-faktor yang dapat memengaruhi keinginan untuk pindah, sehingga dapat mengurangi kemungkinan karyawan untuk mengundurkan diri. Salah satu pemicu *turnover intention* di perusahaan adalah *work family conflict* (konflik antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi).

*Work-family conflict* (WFC) adalah jenis ketegangan di antara kewajiban umum, waktu yang dihabiskan, dan tekanan yang diakibatkan oleh pekerjaan yang mengganggu dalam menjalankan tanggung jawab terkait keluarga (Obrenovic et al., 2020). Seperti yang ditegaskan oleh Ayu (2023) *work-family conflict* adalah bentuk

ketegangan yang muncul saat tuntutan dari peran pekerjaan dan konflik dalam keluarga bersinggungan, hal ini bisa berupa konflik terkait waktu, stres, atau perilaku.

Tayal & Mehta (2023) mengatakan bahwa rata-rata karyawan wanita memiliki kesulitan yang tinggi dalam menyeimbangkan waktu untuk pekerjaan rumah dan karir, sehingga tenaga kerja wanita mudah untuk mengalami tekanan dibanding pria. Hal ini karena wanita memiliki kewajiban terhadap pekerjaannya dan juga terdapat beban tanggung jawab yang lebih besar terhadap keluarga, terutama bagi mereka yang sudah memiliki anak (Arifiani & Putri, 2021).

Untuk seorang pekerja keluarga yang memiliki anak, akan menjadi sangat sulit untuk memisahkan kehidupan nyata antara pekerjaan dan keluarga, keduanya memiliki peranan yang sangat penting dan tak dapat dipisahkan satu sama lain. Selain itu, situasi yang terjadi saat ini adalah ketika kedua pasangan suami dan istri bekerja (keluarga dengan dua pendapatan), mampu menghasilkan peningkatan pendapatan bagi keluarga. Namun, di sisi lain, kurangnya perhatian terhadap keluarga dapat meningkatkan risiko terjadinya konflik antara pekerjaan dan keluarga.

Konflik antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan keluarga sering dijumpai diberbagai sektor dengan jam kerja yang panjang salah satunya yaitu terjadi pada sektor industri. Hal ini terjadi karena disiplin waktu yang diterapkan membuat karyawan mengalami kesulitan membagi waktu antara pekerjaan dan keluarga. Karyawan juga merasa tertekan dengan tugas-tugas keluarga seperti mengurus anak dengan ketentuan waktu yang diberlakukan oleh perusahaan. sehingga membuat sebagian karyawan mempertimbangkan untuk pindah tempat kerja (Gede, 2015).

Jika seseorang mengalami tekanan karena tidak dapat mencapai keseimbangan yang memuaskan antara hidup kerja dan keluarga, mereka mungkin merasa stres yang dapat menurunkan rasa puas. Ketidakpuasan ini dapat meningkatkan keinginan untuk mencari pekerjaan di tempat lain yang menawarkan keseimbangan yang lebih baik seperti tempat kerja yang bisa memberikan jam kerja secara fleksibel.

Hal ini juga ditegaskan oleh Finthariasari (2020) bahwa *work-family conflict* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Sejalan dengan hasil penelitian oleh Mahadewi & Rahy (2020) bahwa *work family conflict* berpengaruh positif terhadap *turnover intention*. Sedangkan hasil riset dari Yani (2017) menyatakan bahwa *work family conflict* tidak secara langsung berpengaruh terhadap *turnover intention*. Sama dengan yang dikatakan oleh McNall (2010) *work family conflict* tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *turnover intention*. Dengan kata lain, meskipun karyawan mengalami tingkat konflik antara kehidupan kerja dan keluarga yang tinggi, belum tentu hal ini akan memicu keinginan untuk meninggalkan perusahaan. Berdasarkan *research gap* yang ditemukan menarik peneliti untuk menambahkan *work stress* sebagai variabel yang dapat memediasi hubungan *work family conflict* dengan niat untuk berpindah (*turnover intention*).

*Stress* adalah situasi yang dapat memunculkan ketidaknyamanan, kekhawatiran, serta kegelisahan yang berdampak pada pikiran, emosi, dan kesehatan fisik yang tidak diinginkan (Sa'adah & Prasety, 2018). Stres kerja adalah reaksi individu ketika tuntutan dan tekanan dalam pekerjaan tidak sejalan dengan pengetahuan dan kemampuan mereka untuk menghadapinya (Sari et al., 2022).

Stres kerja merupakan masalah yang dapat mempengaruhi siapa pun, kapan pun, tanpa memandang jenis kelamin, status sosial, atau kekayaan. Ini merupakan tantangan universal yang dapat dirasakan oleh semua orang. Stres kerja juga dapat dijelaskan sebagai beban, tekanan, atau gangguan yang tidak menyenangkan yang berasal dari faktor eksternal bagi individu sehingga bisa mengganggu pekerjaan mereka. Untuk menggambarkan stres dengan akurat, perlu mempertimbangkan situasi khusus yang dialami oleh individu yang terpengaruh. Dengan demikian, pendekatan yang paling sesuai dan tepat dalam mengatasi stres dapat dipilih berdasarkan kondisi penderitanya (Gunawan, 2018). Namun, kenaikan tingkat stres kerja yang dirasakan oleh karyawan akan meningkatkan keinginan mereka untuk meninggalkan perusahaan (Nyoman et al., 2022). Sejalan dengan hasil penelitian dari Dewi & Suartina (2022) stres kerja dapat memengaruhi secara positif signifikan terhadap *turnover intention*.

*Work stress* bisa disebabkan oleh beberapa faktor, salah satunya adalah *work family conflict*, karena konflik antara pekerjaan dan keluarga bisa menyebabkan beban pikiran yang berat dan mengganggu keseimbangan emosional, memengaruhi kinerja dan kesejahteraan karyawan secara keseluruhan. Menurut hasil penelitian dari Agustina & Sudibya (2018) bahwa kesulitan menyeimbangkan pekerjaan dan keluarga dapat meningkatkan tingkat *stress* di tempat kerja (*work stres*). Sejalan dengan hasil penelitian dari Jamaluddin (2019) bahwa *work family conflict* berpengaruh positif terhadap *work stress*.

Selain *work family conflict*, *work stress* juga memiliki pengaruh positif terhadap *turnover intention*. Hal ini dapat diperoleh dari hasil penelitian Liu (2019) bahwa *work stress* berpengaruh positif terhadap *turnover intention*. Sejalan dengan hasil penelitian dari Sriathi (2019) bahwa *work stress* berpengaruh positif terhadap *turnover intention*, yang artinya semakin tinggi karyawan mengalami *work stress* maka keinginan untuk meninggalkan perusahaan akan semakin tinggi. Dengan berdasarkan penelitian-penelitian tersebut bahwa adanya pengaruh positif antara *work family conflict* dan *work stress* terhadap *turnover intention*. Hal ini juga didukung oleh teori Riggio (2015) yang mengatakan bahwa *work family conflict* dan *work stress* merupakan salah satu penyebab terjadinya *turnover intention*.

Tingginya tingkat *turnover intention* karyawan pada sebuah perusahaan dapat dilihat dari tingginya karyawan yang keluar dari perusahaan tersebut. Sama halnya yang dialami oleh PT. Abebersa Pratama Bekasi atau yang biasa dikenal dengan Abeglass. Abeglass merupakan perusahaan manufaktur yang bergerak dalam bidang produksi dan pengelolaan kaca dekorasi. Abeglass merupakan perusahaan yang menjadi salah satu pemasok terkemuka pintu dan jendela kaca di Indonesia, Eropa, dan Amerika Serikat. PT. Abebersa Pratama bercita-cita untuk terus berada di garis depan tren industri dan bertahan di tengah persaingan global. Untuk mewujudkan cita-cita ini, Abeglass tentunya memerlukan tim sumber daya yang kompeten dan karyawan yang berkomitmen untuk menjalankan perusahaan sesuai dengan visi dan misi. Namun pada kenyataannya, PT. Abebersa Pratama mengalami tingkat *turnover*

karyawan yang cukup tinggi. Jumlah *turnover* karyawan dari tahun 2019 hingga 2023 disajikan pada tabel 1.1 berikut.

Tabel 1.1 Data *turnover* karyawan PT. Abebersa Pratama

<b>Tahun</b>	<b><i>Turnover (%)</i></b>
2019	62,7%
2020	38,7%
2021	3,2%
2022	51,8%
2023	30%

Sumber: PT. Abebersa Pratama

Dari data tersebut terlihat bahwa PT. Abebersa Pratama mengalami tingkat *turnover* yang relatif tinggi, pada tahun 2019 tingkat *turnover* mencapai 62,7% kemudian mengalami tanda-tanda penurunan pada tahun 2020 hingga 2021 yang turun secara signifikan namun pada tahun 2022 kembali meningkat hingga mencapai 51,8%. *Turnover* karyawan dianggap sebagai keadaan wajar jika berada dalam kisaran 5 hingga 10 persen per tahun, dan dianggap tinggi jika melebihi 10 persen pertahun. Tingkat *turnover* tinggi memiliki kaitan erat dengan niat atau *intention* dari karyawan untuk tetap meninggalkan perusahaan tempat mereka bekerja. Ketika tingkat *turnover* tinggi, hal ini dapat menunjukkan bahwa sejumlah besar karyawan memiliki niat atau keinginan untuk meninggalkan pekerjaannya dalam waktu tertentu. Untuk mengetahui tingkat niat karyawan meninggalkan pekerjaannya maka dilakukan pra *research* kepada 30 karyawan PT. Abebersa Pratama.

Berdasarkan hasil penyebaran kuisioner pra-*research* ada sejumlah 63,3% dari mereka ingin pindah pekerjaan, 46% dari mereka sedang mencari peluang berupa

lowongan di perusahaan lain dan sebanyak 80% karyawan akan segera pindah jika mendapatkan tempat kerja yang lebih menguntungkan. Alasan utama keinginan untuk pindah adalah karena sebanyak 50% dari karyawan mengalami tekanan kerja yang menyebabkan kelelahan fisik dalam bekerja, sehingga mereka berkeinginan untuk mencari tempat kerja baru. Sementara itu, 66% lainnya mengalami kesulitan menyeimbangkan waktu antara pekerjaan dan keluarga akibat jam kerja yang panjang. Oleh karena itu, mereka juga berkeinginan untuk pindah ke tempat kerja yang menawarkan fleksibilitas waktu.

Tidak hanya *turnover intention*, PT. Abebersa Pratama juga terindikasi mengalami *work family conflict*. Hal ini dilihat dari karyawan mengalami kesulitan untuk mengatur waktu bersama keluarga karena pada hari Sabtu dan Minggu biasanya digunakan untuk menyelesaikan tugas kantor. Selain itu, karyawan juga sering mengalami tekanan akibat masalah dalam lingkungan keluarga, yang mengakibatkan kurangnya fokus saat bekerja dan menurunkan produktivitas. Dilihat dari dimensi *behavior-based conflict*, sebanyak 46% karyawan sering mengalami kesulitan dalam mengendalikan emosi. Emosi yang dialami di kantor seringkali terbawa ke rumah ataupun sebaliknya, sehingga menjadi individu yang mudah tersinggung. Jika konflik antara keluarga dan pekerjaan dibiarkan secara terus-menerus, hal ini akan memberikan tekanan kepada karyawan, baik pria maupun wanita.

Pada perusahaan ini, terdapat fenomena *work stress*. Berdasarkan hasil penyebaran kuisioner terhadap 30 karyawan PT. Abebersa Pratama, ditemukan bahwa

mereka mengalami pusing akibat tekanan dalam pekerjaan, kesulitan tidur karena memikirkan tugas yang masih menumpuk, dan sebanyak 46% karyawan merasakan stres kerja karena ketegangan persaingan di antara rekan kerja. Persaingan yang sengit dalam mencapai target dan menghasilkan produk berkualitas tinggi menyebabkan karyawan merasa tegang. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan PT. Abebersa Pratama juga terindikasi *work stress* sehingga peneliti memutuskan untuk menambahkan variabel *work stress* sebagai variabel mediasi.

Berdasarkan pemaparan latar belakang diatas maka peneliti mengambil judul **“Pengaruh *Work Family Conflict* Terhadap *Turnover Intention* Dengan *Work Stress* Sebagai Variabel Mediasi Pada PT Abebersa Pratama Bekasi.”**



## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas dapat disimpulkan rumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana tingkat *turnover intention*, *work family conflict* dan *work stress* pada karyawan PT Abebersa Pratama Bekasi?
2. Apakah *work family conflict* berpengaruh terhadap *turnover intention*?
3. Apakah *work family conflict* berpengaruh terhadap *work stress*?
4. Apakah *work stress* berpengaruh terhadap *turnover intention*?
5. Apakah *work stress* memediasi pengaruh *work family conflict* terhadap *turnover intention*?

## 1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian berdasarkan rumusan masalah diatas adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui tingkat *turnover intention*, *work family conflict* dan *work stress* pada karyawan PT Abebersa Pratama Bekasi.
2. Untuk menganalisis pengaruh *work family conflict* terhadap *turnover intention*.
3. Untuk menganalisis pengaruh *work family conflict* terhadap *work stress*.
4. Untuk menganalisis pengaruh *work stress* terhadap *turnover intention*.
5. Untuk menganalisis peran *work stress* dalam memediasi pengaruh *work family conflict* terhadap *turnover intention*.

## 1.4 Manfaat Penelitian

Dengan mengacu pada sasaran penelitian yang ingin dicapai, diharapkan bahwa studi ini akan memberikan nilai tambah di bidang pendidikan, baik dari segi kontribusi teoritis maupun praktis.

### a. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menyumbangkan pengetahuan tambahan dan menjadi referensi penting untuk penelitian masa depan yang berkaitan dengan pengaruh *work family conflict* terhadap *turnover intention* dengan *work stress* sebagai variabel mediasi.

### b. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat berkontribusi dalam memberikan informasi, masukan, dan evaluasi bagi perusahaan dalam meningkatkan strategi manajemen sumber daya manusia pada PT. Abebersa Pratama Bekasi.