

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Permasalahan keinginan berpindah di Indonesia belum dapat terselesaikan, dan masih menjadi suatu momok yang berbahaya bagi setiap perusahaan. Seperti yang terjadi di sektor perbankan Indonesia, khususnya untuk tenaga dengan keahlian khusus. Hasil survei yang dilakukan sejak pertengahan tahun 2006-2007 oleh *Managing Consultant* PT. Watson Wyatt Indonesia menunjukkan persentase keinginan berpindah posisi penting (level manajerial dan di atasnya) di perbankan mencapai 6,3%-7,5%, sementara di industri lain 0,1%-0,74%. Studi yang dilakukan Towers Watson dalam *Talent Management and Reward Survey 2012* dengan sampel di Indonesia sebanyak 52 perusahaan, menemukan bahwa perusahaan tidak memahami apa faktor-faktor yang menjadi pertimbangan karyawan untuk tetap tinggal dan tidak pindah ke perusahaan lain.

Fenomena yang sering terjadi pada suatu perusahaan adalah kinerja yang telah demikian baik dapat di rusak, secara langsung ataupun secara tidak langsung oleh berbagai perilaku karyawan yang sulit dicegah. Salah satu bentuk perilaku karyawan yang sulit dicegah adalah keinginan berpindah (*turnover intentions*) yang berujung pada keputusan karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya. salah satu kerugian terbesar dalam terjadinya

keinginan berpindah adalah biaya yang harus dikeluarkan. Model perkiraan biaya ini selalu mempertimbangkan beberapa faktor. Faktor-faktor tersebut adalah biaya perekrutan, biaya pelatihan, biaya produktivitas, dan biaya pemberhentian.

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi keinginan berpindah di dalam sebuah organisasi, faktor tersebut adalah kepuasan kerja dan konflik pekerjaan-keluarga. Menurut Robbins (2009) faktor yang mempengaruhi intensitas keinginan berpindah diantaranya melalui sikap kerja yaitu kepuasan kerja. Semakin tinggi tingkat kepuasan kerja seseorang, maka semakin rendah intensitasnya untuk meninggalkan pekerjaannya, sedangkan mereka yang kepuasan kerjanya lebih rendah mudah untuk meninggalkan perusahaan dan mencari kesempatan di perusahaan lain.

Konflik antara tanggungjawab pekerjaan dan tanggungjawab keluarga dapat mengakibatkan rendahnya kepuasan kerja, meningkatkan absensi, dan menurunkan motivasi karyawan. Karena harus menjalankan peran ganda secara terus menerus, maka dalam jangka waktu tertentu dapat mengakibatkan keinginan berpindah. Secara logika, jika seorang karyawan merasa tidak puas karena kesempatan kerja yang diberikan oleh manajer itu terlalu singkat, atau dengan kata lain tidak mampu menyelesaikan tugasnya dengan baik karena harus menjalani permintaan peran yang berasal dari satu kelompok (pekerjaan atau keluarga) yang sifatnya bertentangan, maka keinginan karyawan untuk berpindah akan tinggi

Penelitian terdahulu tentang konflik pekerjaan-keluarga yang dilakukan oleh Pasewark dan Viator (2006) dalam Agustina (2008) menyatakan bahwa konflik pekerjaan-keluarga, secara signifikan berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan keinginan berpindah, sedangkan konflik keluarga-pekerjaan tidak menunjukkan korelasi baik terhadap kepuasan kerja dan keinginan berpindah. Sementara itu, penelitian Namasivayam dan Zhao (2012) membuktikan bahwa konflik pekerjaan-keluarga dan konflik keluarga-pekerjaan mempengaruhi kepuasan kerja secara negatif. Penelitian ini menarik dilakukan, mengingat permasalahan keinginan berpindah di Indonesia belum dapat terselesaikan.

CV. Cipta Agrifarmerindo adalah pabrik pupuk terbesar di kota Banjar Patroman, Jawa Barat. CV. Cipta Agrifarmerindo memproduksi pupuk organik maupun anorganik dan menjual produknya hampir di seluruh daerah Jawa Barat. Pabrik ini memiliki hubungan baik dengan perusahaan pupuk lain, seperti perusahaan PT Pupuk Kujang. PT. Pupuk Kujang merupakan anak perusahaan dari BUMN Pupuk Indonesia yaitu PT Pupuk Indonesia Holding Company. Hubungan antara perusahaan sangat berpengaruh terhadap nilai penjualan. Pabrik CV. Cipta Agrifarmerindo memiliki 135 karyawan, karyawan ini terbagi dalam 4 bidang, yaitu bidang produksi, bidang kemasan, bidang penjahitan karung, dan bidang bagian teknik mesin. Pabrik ini telah berdiri selama kurang lebih selama 11 tahun . Walaupun usia pabrik ini masih tergolong sangat muda tapi pabrik pupuk CV. Cipta Agrifarmerindo mampu

bersaing dengan pabrik yang sudah lama berdiri. Dalam jangka waktu 5 tahun CV. Cipta Agrifarmerindo ini sudah mampu menguasai pasar pupuk di daerah Jawa Barat, dengan memberikan kualitas pupuk yang sangat baik. Pupuk yang beredar di pasaran harus di uji kelayakannya, uji kelayakan pupuk ini di lakukan di Universitas Padjajaran di bagian Fakultas Pertanian untuk daerah Jawa Barat. Setiap melakukan uji kelayakan pupuk, CV. Cipta Agrifarmerindo selalu mendapatkan hasil uji yang baik dan layak untuk memasuki pasar pupuk di daerah Jawa Barat.

Atas dasar itu, peneliti bermaksud melakukan modifikasi penelitian yang dilakukan oleh Lidya Agustina, (2008), dengan judul “Pengaruh *Work-Family Conflict* Terhadap *Job Satisfaction* dan *Turnover Intentions*”. Dimana dalam penelitian ini, peneliti ingin mendapatkan jawaban secara empiris mengenai pengaruh konflik pekerja-keluarga dan konflik keluarga-pekerjaan terhadap keinginan berpindah yang di mediasi oleh kepuasan kerja khususnya pada karyawan di Pabrik CV. Cipta Agrifarmerindo. Selain itu subyek yang bertugas sebagai karyawan di pabrik ini merupakan tenaga professional yang memiliki jam kerja panjang sehingga keberadaannya rentan terhadap konflik pekerja-keluarga dan konflik keluarga-pekerjaan.

B. Rumusan Masalah Penelitian

Konflik pekerjaan-keluarga dan konflik keluarga-pekerjaan merupakan peran ganda di mana seseorang harus menjalani dua peran, yaitu peran di

perusahaan dan peran di keluarga. Konflik pekerjaan-keluarga akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan keinginan berpindah. Konflik akan muncul ketika permintaan dari suatu kelompok perusahaan atau kelompok keluarga yang bertentangan dengan apa yang di kerjakan. Maka berdasarkan logika di atas, rumusan masalah peneliti yang diangkat adalah:

1. Apakah konflik pekerjaan-keluarga berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja?
2. Apakah konflik keluarga-pekerjaan berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja?
3. Apakah konflik pekerjaan-keluarga berpengaruh positif terhadap keinginan berpindah?
4. Apakah konflik keluarga-pekerjaan berpengaruh positif terhadap keinginan berpindah?
5. Apakah kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap keinginan berpindah?

C. Tujuan Penelitian

Didasarkan pada rumusan masalah penelitian, maka penelitian ini bertujuan:

1. Untuk menguji pengaruh konflik pekerjaan-keluarga terhadap kepuasan kerja.
2. Untuk menguji pengaruh konflik keluarga-pekerjaan terhadap kepuasan kerja.
3. Untuk menguji pengaruh konflik pekerjaan-keluarga terhadap keinginan berpindah.

4. Untuk menguji pengaruh konflik keluarga-pekerjaan terhadap keinginan berpindah.
5. Untuk menguji pengaruh kepuasan kerja terhadap keinginan berpindah.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini adalah:

1. Bagi pengembangan ilmu pengetahuan:
 - a) Memberikan dukungan empiris terkait dengan, konflik pekerjaan-keluarga, kepuasan kerja, dan keinginan berpindah.
 - b) Menjadikan acuan dan referensi dalam penelitian sejenis dimasa mendatang.
2. Bagi bidang praktik:
 - a) Menjadi tambahan referensi bagi para praktisi bisnis terkait dengan konflik pekerjaan-keluarga, kepuasan kerja, dan keinginan berpindah.
3. Bagi peneliti:
 - a) Sebagai media *updating* pengetahuan, khususnya tentang konflik pekerjaan-keluarga, kepuasan kerja, dan keinginan berpindah.