

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. LATAR BELAKANG**

Sumber daya manusia pada hakekatnya merupakan salah satu modal dan memegang suatu peran yang paling penting dalam mencapai tujuan suatu perusahaan. Oleh karena itu perusahaan perlu mengelola sumber daya manusianya sebaik mungkin. Sebab kunci sukses dari suatu perusahaan bukan hanya terletak pada keunggulan teknologi dan tersedianya dana saja. Tetapi faktor manusia juga merupakan faktor yang terpenting untuk tercapainya visi dan misi dari perusahaan. Dalam beberapa dekade ini perkembangan dan pertumbuhan ekonomi terjadi dengan sangat pesat, hal ini mendorong wanita untuk ikut serta dalam pemenuhan kebutuhan keluarga, maka tidak mengherankan bila saat ini kita sering menjumpai wanita yang bekerja. Di era sekarang, dimana ilmu dan teknologi berkembang dengan pesat, menyebabkan semakin terkikisnya sekat-sekat yang memisahkan antara pria dan wanita untuk bekerja.

Keterlibatan wanita dalam bekerja membawa dampak terhadap peran wanita dalam kehidupan keluarga, fenomena yang terjadi dalam masyarakat adalah semakin banyaknya wanita yang semakin dapat mengekspresikan dirinya di tengah-tengah keluarga dan masyarakat. Keadaan ekonomi keluarga mempengaruhi kecenderungan wanita untuk berpartisipasi di luar rumah, agar dapat membantu meningkatkan perekonomian keluarga. Pada umumnya, wanita

banyak menghadapi masalah psikologis karena adanya berbagai perubahan yang dialami saat menikah, antara lain perubahan peran sebagai istri dan perubahan peran sebagai ibu rumah tangga, bahkan juga sebagai ibu bekerja.

Konflik peran muncul jika seorang pekerja mengalami pertentangan antara tanggung jawab yang dia miliki dengan tugas-tugas yang harus dilakukannya, harapan orang lain terhadap berbagai peran yang harus dilakukan seseorang dapat menimbulkan konflik. Konflik terjadi apabila harapan peran mengakibatkan seseorang sulit membagi waktu dan sulit untuk melaksanakan salah satu peran karena hadirnya peran yang lain. Marquise dan Huston (dalam Nurnazirah *et al*, 2015) mendefinisikan “konflik sebagai masalah internal dan eksternal yang terjadi sebagai akibat dari perbedaan pendapat, nilai-nilai, keyakinan dari dua orang atau lebih”. Konflik juga dapat didefinisikan sebagai suatu keadaan yang di dalamnya terdapat ketidakcocokan maksud antara nilai-nilai atau tujuan-tujuan, berpacu menuju tujuan dengan cara yang tidak atau kelihatannya kurang sejalan sehingga yang satu berhasil sementara yang lainnya tidak. Konflik peran atau *work-family conflict* inilah yang mesti diperhatikan sebagai faktor pembentuk terjadinya stres di tempat kerja yang mengakibatkan pada *turnover* karyawan, meskipun ada faktor dari luar organisasi seharusnya organisasi juga memperhatikan hal ini. Karena pengaruh terhadap anggota yang bekerja dalam organisasi tersebut meningkatkan pekerjaan yang dilakukan karyawan wanita dapat memicu stres. Pada saat pemilik perusahaan tidak melibatkan *issue work-family conflict* ke dalam kebijakan yang berhubungan dengan karyawan, maka para pekerja wanita dalam perusahaan tersebut akan mengalami kesulitan dalam menyeimbangkan

karir dan keluarga. Hal ini dapat meningkatkan tekanan pada karyawan, tekanan tersebut dapat mempengaruhi karyawan yang berakibat pada stres kerja, kemudian pada akhirnya akan berimbas meningkatnya tingkat *turnover intention* di suatu perusahaan tersebut.

Stres kerja menurut Mangkunegara (2011:28) menyatakan bahwa “stres kerja adalah perasaan yang menekan atau merasa tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan, stres kerja ini dapat menimbulkan emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur, merokok berlebihan, tidak bisa rileks, cemas, tegang, gugup, tekanan darah meningkat dan mengalami gangguan pencernaan”. Stres tersebut akan ditandai dengan perubahan pada diri seseorang yang memaksa mereka menyimpang dari fungsinya secara normal. *Work-family conflict* pada karyawan wanita akan menimbulkan stres kerja, dan akan terbawa ke tempat kerja, kemudian dengan keadaan seperti itu maka akibatnya *turnover intention* di suatu perusahaan tersebut akan meningkat karena pengaruh dari *work-family conflict* dan stres kerja. Karyawan yang rentan mengalami *work-family conflict* adalah wanita, karena wanita akan dihadapkan pada pola tradisional yang berbeda dengan laki-laki, meskipun memiliki jenjang karir yang sama, tetapi pada dasarnya seorang wanita yakni menjadi seorang istri, mengurus anak, dan keluarga, sehingga wanita menjadi lebih rentan mengalami stres kerja dan nantinya akan mulai berfikir untuk berhenti dan keluar dari pekerjaannya.

Permasalahan *turnover intention* yang dihadapi oleh perusahaan tidak hanya tentang stres kerja, *work-family conflict* menjadikan karyawan wanita

berada pada posisi yang serba sulit, dalam hal ini ketika karyawan wanita mengalami *work-family conflict*, kemudian diikuti dengan motivasi kerja dari karyawan wanita yang sangat rendah maka akan berdampak pula terhadap tingkat *turnover intention* di suatu perusahaan tersebut. Motivasi kerja merupakan semangat kerja karyawan untuk perusahaan yang timbul dari adanya keinginan untuk memenuhi kebutuhan individual. Pemberian motivasi yang tepat bisa meningkatkan kinerja karyawan sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai sekaligus memenuhi kebutuhan individual karyawan itu sendiri. Menurut Robbins (2008:222), “motivasi sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seorang individu untuk mencapai suatu tujuan”. Motivasi merupakan faktor psikologis yang menunjukkan minat individu terhadap pekerjaan, rasa puas dan ikut bertanggung jawab terhadap segala kegiatan atau pekerjaan yang dilakukannya. Seluruh kegiatan atau pekerjaan yang dilakukan seseorang pada dasarnya dikarenakan adanya faktor kebutuhan yang harus dipenuhi, baik kebutuhan yang disadari (*conscious needs*) maupun kebutuhan yang tidak disadari (*unconscious needs*), berbentuk materi atau non-materi, dan kebutuhan fisik maupun rohaninya.

Penanganan sumber daya yang tepat dapat menjadikan perusahaan semakin dinamis dan berkembang dengan pesat. Oleh sebab itu, kebijakan pengelolaan sumber daya manusia khususnya pada upaya meminimalisir keinginan karyawan untuk keluar atau penekanan tingkat *turnover intention* haruslah bertitik tolak pada pemahaman tentang faktor-faktor yang mempengaruhinya yaitu tentang *work-family conflict*, stress kerja, dan motivasi

kerja, yang selanjutnya akan dijadikan dasar pengambilan kebijakan pengembangan sumber daya manusia. Keinginan karyawan wanita untuk keluar (*turnover intention*) disini menjadi suatu indikator sejauh mana keberhasilan penanganan *work-family conflict*, stress kerja, dan motivasi kerja suatu perusahaan sehingga dapat membuat karyawan wanita pada khususnya, tetap semangat bekerja dan berkomitmen terhadap perusahaan. Apabila ketika *work-family conflict* itu tinggi, kemudian diikuti stres kerja yang tinggi, maka tingkat *turnover intention* akan tinggi, dan ketika *work-family conflict* itu tinggi, kemudian motivasi kerja itu rendah, maka tingkat *turnover intention* juga akan tinggi.

Sejalan dengan latar belakang tersebut, penelitian ini juga mendasarkan pada beberapa penelitian sebelumnya terkait hubungan antar variabel, Benyamin (2013), dengan judul penelitian “Hubungan Antara Konflik Peran Ganda Dengan Stres Kerja” disimpulkan bahwa konflik peran ganda berhubungan signifikan terhadap stres kerja, secara umum karyawati tersebut masih berumur 20 - 30 tahun dan pada usia tersebut wanita pada masa awal pernikahan dan memiliki anak-anak yang berusia masih kecil (balita) dan kecenderungan kondisi keuangan yang masih belum stabil atau dapat dikatakan kurang, sehingga mempengaruhi dalam mengasuh anak karena tidak mampu untuk menyewa pengasuh sehingga timbulah stres pada setiap karyawati yang bekerja. Agung AWS Wasposito (2013) dalam penelitian yang berjudul “Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja terhadap *Turnover Intention*” menyimpulkan bahwa stres kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Irma Rahmadita (2013), dengan

penelitiannya yang berjudul “Hubungan Antara Konflik Peran Ganda dan Dukungan Sosial Pasangan dengan Motivasi Kerja” disimpulkan bahwa secara dominan dan simultan terdapat hubungan antara konflik peran ganda dan dukungan sosial pasangan dengan motivasi kerja merupakan hubungan yang paling kuat yang terjadi. Dan penelitian dari Arin Dewi Putrianti, dkk (2014), dengan penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap *Turnover Intention*” menyimpulkan bahwa berdasarkan pada hasil uji didapatkan bahwa kedua variabel mempunyai pengaruh signifikan terhadap *turnover intention* yaitu kompensasi dan motivasi kerja. Dalam penelitian ini, peneliti mencoba meneliti dan mengkaji lebih lanjut tentang fenomena-fenomena yang *rirel* terjadi, dengan variabel *work-family conflict* atau konflik peran ganda, *turnover intention*, dengan stres kerja dan motivasi kerja menjadi variabel mediasi atau *intervening*. Karena dalam penelitian ini, penelitian ini bersifat replikasi dengan modifikasi

Asri Medical Center yang bergerak dibidang kesehatan memiliki cukup banyak karyawan wanita, Asri Medical Center (AMC) Yogyakarta juga tidak terlepas dari permasalahan *work-family conflict*, stres kerja, serta motivasi kerja pada karyawan wanitanya. Terlihat dengan adanya gejala yang timbul seperti kenaikan jumlah *turnover* diperusahaan, apabila ketika *work-family conflict* itu tinggi, kemudian diikuti stres kerja yang tinggi, maka tingkat *turnover intention* akan tinggi, dan ketika *work-family conflict* itu tinggi, kemudian motivasi kerja itu rendah, maka tingkat *turnover intention* juga akan tinggi. Oleh karena itu untuk memperbaiki permasalahan yang ada, maka *work-family conflict* harus di

perhatikan agar tidak menimbulkan stres kerja pada karyawan dan untuk menekan jumlah *turnover intention* yang terjadi pada para karyawan wanitanya. Motivasi kerja yang rendah juga akan berakibat pada tingginya tingkat *turnover intention*, maka dari itu motivasi kerja yang diberikan terhadap karyawan haruslah cukup baik untuk tetap menyelamatkan perusahaan dari tingginya tingkat *turnover intention*.

## B. RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka didapat beberapa rumusan masalah. Penelitian dilakukan untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan yang timbul tentang signifikansi pengaruh (1) *work-family conflict*, terhadap (2) *turnover intention* dengan (3) stres kerja dan (4) motivasi kerja menjadi variabel mediasi. Dalam penelitian ini penulis mencoba merumuskan persoalan dalam bentuk pertanyaan yang akan menjadi fokus pada penelitian.

1. Apakah ada pengaruh secara signifikan antara *work-family conflict* terhadap *turnover intention* dengan stres kerja sebagai variabel mediasi ?
2. Apakah ada pengaruh secara signifikan antara *work-family conflict* terhadap *turnover intention* dengan motivasi kerja sebagai variabel mediasi ?

## C. TUJUAN PENELITIAN

Berdasarkan dari penelitian yang di angkat oleh penulis, maka tujuan penelitian dari penelitian ini antara lain adalah :

1. Untuk mengidentifikasi pengaruh antara *work-family conflict* terhadap *turnover intention* dengan stres kerja sebagai variabel mediasi.
2. Untuk mengidentifikasi pengaruh antara *work-family conflict* terhadap *turnover intention* dengan motivasi kerja sebagai variabel mediasi.



#### **D. MANFAAT PENELITIAN**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat untuk semua pihak yang bersangkutan dalam penelitian ini, manfaat dari penelitian ini antara lain :

##### 1. Manfaat akademis

- a) Penelitian ini dapat menambah pengetahuan dan wawasan kepada penulis dan semua pihak yang berkepentingan dapat lebih memahaminya mengenai pengaruh *work-family conflict* terhadap *turnover intention* dengan stres kerja dan motivasi kerja sebagai variabel mediasi.
- b) Penelitian ini dapat memberikan informasi secara tertulis maupun sebagai referensi mengenai pengaruh *work-family conflict* terhadap *turnover intention* dengan stres kerja dan motivasi kerja sebagai variabel mediasi.

##### 2. Manfaat dalam implementasi atau praktik

- a) Penelitian ini diharapkan para pengambil kebijakan dan oleh pihak-pihak lain yang berkepentingan untuk dapat menggunakan hasil penelitian ini sebagai bahan pertimbangan dalam pengambilan keputusan, khususnya pada Asri Medical Center (AMC) Yogyakarta.