

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Raden Ajeng Kartini memberikan dampak yang besar terutama bagi kaum wanita. Pasalnya, beliau telah menepis pandangan bahwa kewajiban seorang wanita hanya pada urusan dapur, mengurus suami serta hanya mengurus anak. R A Kartini berpendapat bahwa wanitapun harus maju, harus cerdas, memiliki pemikiran yang kritis dan harus memiliki pengetahuan yang tinggi agar tidak disepelekan.

Globalisasi ekonomi dan kemajuan teknologi telah membuat kompetisi dunia usaha menjadi semakin ketat. Setiap entitas usaha dipacu untuk selalu melakukan inovasi agar dapat terus eksis dalam persaingan. Fokus pada *core business activities* untuk menciptakan keunggulan bersaing telah menjadi keharusan. Pemanfaatan sumber daya harus diarahkan kepada *core business activities* yang memberikan nilai utilitas optimal bagi perusahaan.

Tidak dapat dipungkiri bahwa persaingan-persaingan tersebut menuntut karyawannya agar terus berpartisipasi dan terus berinovasi. Dengan adanya tuntutan-tuntutan tersebut, tidak sedikit karyawannya yang terbebani dan justru menimbulkan konflik yang kemudian konflik tersebut akan terbawa dalam keluarga, kasus tersebut bisa disebut juga sebagai Konflik Pekerjaan-Keluarga (*Work-Family Conflict*). Sebagian besar kasus

ini dialami oleh kaum wanita. Alasannya, karena kaum wanita terutama wanita yang sudah berkeluarga bahkan sudah memiliki anak akan memiliki peran ganda. Selain menjalankan kewajibannya untuk mengurus kebutuhan keluarga, ia juga harus menjalankan kewajibannya sebagai karyawan.

Seiring dengan perkembangan zaman, wanita dituntut untuk memberikan sumbangan lebih, tidak hanya terbatas pada pelayanan terhadap suami, perawatan anak, serta menjadi pengurus rumah tangga. Adanya tekanan dari faktor ekonomi serta keinginan psikologis untuk mengembangkan *self-identity*, telah mendorong wanita untuk bekerja di luar rumah, mengembangkan karir serta berpartisipasi secara aktif dalam kehidupan masyarakat (Kusumaning dan Suparmi dalam Prawitasari, 2007). Kedua hal tersebut tentunya tidak bisa dijalankan secara bersamaan karena keduanya memiliki beban yang sama besarnya. Dari kasus tersebut, akan berdampak pada *Turnover Intention* dan kinerja karyawan.

Konflik Pekerjaan-Keluarga (*Work-Family Conflict*) berpengaruh positif pada *Turnover Intention*. (Boyar *et. al.*, dalam Anisah, 2010). *Turnover Intention* adalah keinginan seseorang untuk meninggalkan pekerjaan dari perusahaan sebelumnya. Berdasarkan sisi *Work-Family Conflict* (WFC), seseorang yang memiliki jam kerja yang lama maka akan merasa kesulitan dalam menyeimbangkan tuntutan atas pekerjaan dan keluarga sehingga timbul tekanan atau stress dalam dirinya. Pada akhirnya menyebabkan seseorang tersebut berhenti dari pekerjaan yang lama

kemudian mencari pekerjaan lain. Sedangkan *Work-Family Conflict* berpengaruh negatif terhadap kinerja seseorang. Beberapa penelitian mengemukakan adanya hubungan antara *Work-Family Conflict* dan kinerja. Aminah Ahmad, 2008 (dalam Anisah, 2010) menemukan bahwa adanya hubungan antara *work family conflict* dan *family-work conflict* dengan kinerja. *Work-Family Conflict dan family-work conflict* dapat menimbulkan rendahnya kinerja seseorang. Depresi, ketegangan yang timbul dari tempat kerja akan berdampak pada *mood-nya* selama berada di dalam rumah, maka hal tersebut akan menimbulkan konflik sehingga akan berpengaruh pada menurunnya kinerjanya saat berada di kantor.

Ada beberapa penelitian terdahulu yang mendukung pernyataan diatas yaitu penelitian yang dilakukan oleh Boyar *et.al.*, (2003) dalam Anisah, (2015) yang menyatakan bahwa semakin tinggi konflik yang dirasakan seseorang maka semakin tinggi pula keinginan seseorang untuk meninggalkan perusahaannya. Selain itu, ada juga peneliti yang meneliti tentang *work-family conflict* terhadap kinerja karyawan seperti yang dilakukan oleh Aminah Ahmad, (2008) dalam Anisah, (2015) yang menyatakan bahwa *Work-to-Family Conflict and Family-to-Work Conflict* dapat menimbulkan rendahnya kinerja seseorang. Selain dua hal di atas, peneliti yang meneliti mengenai pengaruh Kinerja karyawan terhadap *Turnover Intention*. Seperti yang dilakukan oleh Russ dan Mc.Neilly, (1995) dan Widodo, (2010) dalam Ngadiman dkk, (2014) yang

menemukan adanya hubungan negatif antara *Turnover Intention* dengan Kinerja.

Oleh karena itu, berdasarkan pernyataan-pernyataan di atas, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul: “PENGARUH *WORK-FAMILY CONFLICT* TERHADAP *TURNOVER INTENTION* DAN KINERJA ”. (Studi pada Karyawan Wanita PT. POS Indonesia D.I.Yogyakarta)”.

Penelitian ini merupakan replikasi dari beberapa penelitian. Salah satunya adalah penelitian yang dilakukan oleh Boyar *et.al.*, (2003) dalam Anisah, (2015) yang meneliti dengan judul “Pengaruh *Work-To-Family Conflict* dan *Family-To-Work Conflict* Terhadap Kepuasan Dalam Bekerja, Keinginan Pindah Tempat Kerja, dan Kinerja Karyawan” yang menemukan bahwa semakin tinggi konflik yang dirasakan seseorang maka semakin tinggi pula keinginan seseorang untuk meninggalkan perusahaannya. Selain itu, ada juga peneliti yang meneliti tentang *work-family conflict* terhadap kinerja karyawan seperti yang dilakukan oleh Aminah Ahmad, (2008) dalam Anisah, (2015) yang menyatakan bahwa *Work-to-Family Conflict and Family-to-Work Conflict* dapat menimbulkan rendahnya kinerja seseorang.

B. Rumusan Masalah Penelitian

Wanita diambil sebagai sampel penelitian karena wanita yang bekerja dan berkeluarga mempunyai dua peran yang sama-sama penting. Disatu sisi wanita bekerja harus bisa menyelesaikan tanggung jawab yang

diberikan kepada perusahaan guna pencapaian masa depan yang lebih baik namun di sisi lain keluarga juga membutuhkan waktu serta perhatian dalam hal mengurus keperluan rumah tangga. Adanya *work-family conflict* ini sangat berpotensi menimbulkan keinginan karyawan untuk berpindah (*Turnover intention*). Ghayyur dan Jamal, (2012) dalam penelitiannya mengatakan bahwa *Work Family Conflict and Family to Work Conflict* positif dan signifikan berkorelasi dengan *Turnover intention*. Oleh karena itu *work-family conflict* menciptakan masalah bagi tenaga kerja yang mempengaruhi secara positif niat mereka untuk meninggalkan. Selain itu, ketika individu mendapat kesempatan untuk berpindah namun ia tidak merasa lebih nyaman bahkan merasa lebih buruk dari pekerjaan sebelumnya maka akan berpengaruh pada kinerjanya. Ketika individu tidak merasakan kepuasan dalam bekerja, hal tersebut berpengaruh terhadap kinerja yang di kontribusikan bagi perusahaan.

Dari masalah di atas maka dapat diperoleh pertanyaan penelitian sebagai berikut :

1. Apakah *Work-Family Conflict* mempengaruhi *Turnover Intention* pada karyawan wanita PT. Pos Indonesia (Persero) D.I.Yogyakarta ?
2. Apakah *Work-Family Conflict* mempengaruhi Kinerja pada karyawan wanita PT. Pos Indonesia (Persero) D.I.Yogyakarta ?
3. Apakah *Turnover Intention* mempengaruhi Kinerja pada karyawan wanita PT. Pos Indonesia (Persero) D.I.Yogyakarta ?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan dilakukannya penelitian yaitu :

1. Untuk menguji pengaruh *Work-Family Conflict* terhadap *Turnover Intention* pada karyawan wanita PT. Pos Indonesia (Persero) D.I.Yogyakarta.
2. Untuk menguji pengaruh *Work-Family Conflict* terhadap Kinerja pada karyawan wanita PT. Pos Indonesia (Persero) D.I.Yogyakarta.
3. Untuk menguji pengaruh *Turnover Intention* terhadap Kinerja pada karyawan wanita PT. Pos Indonesia (Persero) D.I.Yogyakarta.

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat dibidang Teoritis:

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat berguna terutama pada ilmu manajemen sumber daya manusia dalam kaitannya dengan pengaruh *Work-Family Conflict* terhadap *Turnover Intention* dan Kinerja.

2. Manfaat bagi organisasi:

Bagi perusahaan diharapkan agar dari hasil penelitian ini dapat memberikan masukan yang bermanfaat terutama berkaitan dengan hal-hal yang menyangkut pengaruh *Work-Family Conflict* terhadap *Turnover Intention* dan Kinerja.

3. Manfaat bagi peneliti:

Penelitian ini diharapkan dapat menambah referensi dan wacana untuk mengembangkan ilmu pengetahuan tentang manajemen sumber daya

manusia khususnya yang berhubungan dengan pengaruh *Work-Family Conflict* terhadap *Turnover Intention* dan Kinerja.