

# BAB 1

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan aset terpenting dalam sebuah organisasi yang dapat menggerakkan sumber daya lainnya. SDM secara tidak langsung dapat mempengaruhi efisiensi dan efektifitas perusahaan. Hal tersebut yang membuat perusahaan sadar betul kana nilai investasi karyawan sebagai suatu hal yang penting. Dimana saat ini, mengumpulkan tenaga kerja yang berkinerja baik semakin sulit didapatkan, terlebih lagi dalam mempertahankan yang sudah ada. Oleh sebab itu, perusahaan harus memprioritaskan untuk menemukan, mempekerjakan, memotivasi, melatih, dan mengembangkan karyawan yang dikehendaki perusahaan, serta mempertahankan karyawan yang berkualitas.

Berdasarkan permasalahan yang telah diuraikan diatas, maka perusahaan dituntut adanya suatu peranan penting dalam manajemen SDM. Perusahaan perlu mengatur SDM sebaik mungkin guna mencapai tujuannya secara efektif. Dengan senantiasa melakukan investasi untuk penerimaan, penyelesaian, dan mempertahankan SDM yang potensial agar tidak berdampak pada perpindahan karyawan (*turnover*).

*Turnover* secara tidak langng telah membuat berkurangnya tingkat produktifitas dalam sebuahs perusahaan. Selain itu, perusahaan juga

mengalami kerugian lain karena perlu mengeluarkan biaya tambahan dalam rangka melakukan prekrutan karyawan baru. Bahkan, beberapa manajer personalia mengalami frustrasi ketika mengetahui bahwa proses rekrutmen yang telah berhasil menjaring staf yang berkualitas pada akhirnya sia – sia karena staf yang baru direkrut tersebut memilih bekerja di perusahaan (Lathifah, 2008).

*Turnover*, keinginan pekerja untuk berhenti dari perusahaan karena pindah ke perusahaan lain, menciptakan tantangan bagi pengembangan SDM. Karena tidak dapat diprediksi, aktivitas pengembangan harus mempersiapkan pencegahannya. Meskipun hasil riset menunjukkan bahwa banyak eksekutif perusahaan besar menghabiskan hidupnya hanya pada satu perusahaan saja, tetap angka mobilitas lebih tinggi pada manajer – manajer lain yang mungkin relatif lebih muda.

Kadang-kadang perusahaan yang memiliki program pengembangan yang baik, justru menjadi penyebab/pemicu seseorang untuk pindah bekerja. Beberapa perusahaan enggan menginvestasikan waktu dan uang bagi pekerja yang mungkin membawa keahlian barunya ke pekerjaan barunya dengan bayaran yang lebih tinggi. Pelatihan akan berhasil kalau semua perusahaan dalam bidang yang sama atau seluruh perusahaan dalam wilayah tertentu bekerja sama. Akhirnya, efektivitas pelatihan dan pengembangan tergantung pada integritas karyawan dengan kegiatan – kegiatan SDM lainnya. Pemberian kompensasi insentif, seperti saham opsi serta manfaat tambahan, seperti rencana pensiun yang menarik

adalah cara ampuh sementara ini untuk mengurangi *turnover* (berhenti kerja), terutama di kalangan para eksekutif.

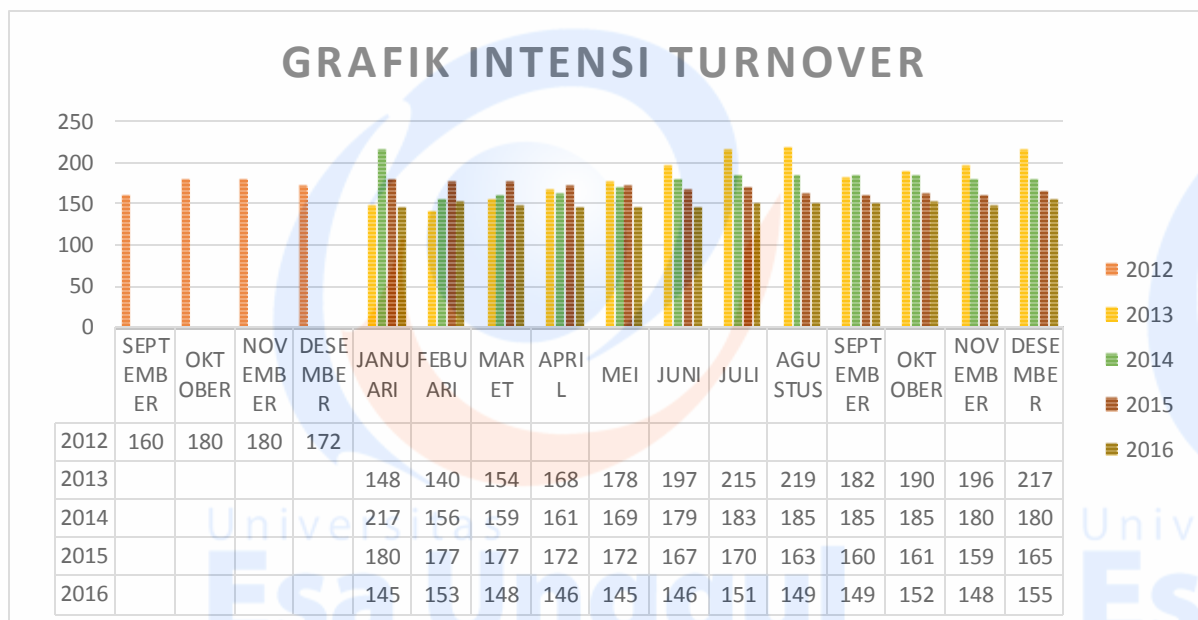
Dampak negatif yang dirasakan oleh perusahaan akibat terjadinya *turnover* merugikan perusahaan baik dari segi biaya, sumber daya, maupun motivasi karyawan. Dengan terjadinya *turnover* berarti perusahaan kehilangan sejumlah tenaga kerja. Kehilangan tenaga kerja ini harus diganti dengan karyawan baru. Perusahaan harus mengeluarkan biaya mulai dari perekrutan hingga mendapatkan tenaga kerja siap pakai. Karyawan yang tertinggal akan terpengaruh motivasi dan semangat kerjanya. Karyawan yang sebelumnya tidak berusaha mencari pekerjaan baru akan mulai mencapai lowongan kerja, yang kemudian akan melakukan *turnover*.

Sebagai upaya untuk menekan terjadinya *turnover* karyawan, perusahaan dapat menerapkan kebijakan – kebijakan yang dapat menarik minat seseorang karyawan untuk tetap bekerja dan berkarya dengan sumber daya yang dimilikinya. Usaha untuk menekan *turnover* ini harus dimulai dari upaya untuk menekan keinginan untuk keluar kerja (*turnover intention*). Dengan kebijakan – kebijakan yang dapat meningkatkan pengalaman kerja seorang karyawan, akan membuat seorang karyawan lebih memiliki intensitas untuk serius bekerja pada perusahaan yang merekrutnya dan mampu menekan perasaan untuk keluar kerja dari perusahaan.

Dalam penelitian ini diarahkan untuk mengetahui keterkaitan antara variabel kepuasan kerja, *Work family conflict* terhadap *turnover*. Pengambilan objek pada PT. Matahari Departement Store Mall Bale Kota, salah satu departement store terbesar di indonesia ini adalah penyedia berbagai macam kebutuhan sandang seperti pakaian, sepatu, kosmetik, dan lain-lain. Departement Store ini terdapat di beberapa wilayah di tangerang, peneliti ingin mengadakan penelitian di PT. Matahari Departement Store Mall Bale Kota ini karena menurut beberapa karyawan dan yang masih menjadi karyawan ada *turnover* yang sering terjadi di PT. Matahari Departement Store Mall Bale Kota ini terutama pada bagian *Sales Promotion Girl* dan *Sales Promotion Boy* terdapat indikasi *turnover* yang cukup signifikan dan sejumlah karyawann yang masih bekerja juga menunjukkan indikasi yang sama, yaitu keinginan untuk mengundurkan diri atau keluar dari pekerjaan.

Dari hasil interview dengan bagian HRD dapat diketahui bahwa karyawan yang mengundurkan diri dari pekerjaannya lebih banyak karena adanya faktor menemukan pekerjaan yang lebih baik dan konflik yang ada dalam keluarga misalnya adalah tekanan dari keluarga yang tidak mengijinkan karyawannya untuk bekerja lagi, mengurus keluarga karena ada anggota keluarga yang sakit dan perlu perawatan yang tidak dapat digantikan oleh orang lain. Selain dari konflik yang dirasakan Adapun alasan dari para karyawan adalah karena ketidakpuasan karyawan terhadap pekerjaan yang dikerjakan. Selain itu pihak HRD menyatakan

bahwa karyawan yang bekerja di PT. Matahari Departement Store Mall Bale Kota ini kurang dari kapasitas maksimal sehingga PT.Matahari Departement Store Mall Bale Kota ini kekurangan karyawan. Disebutkan bahwa kapasitas maksimal yang dibutuhkan adalah 230 karyawan dan sampai saat ini karyawan yang bekerja di perusahaan masih kurang. Untuk memperjelas hal tersebut berikut ini adalah data yang dapat disajikan untuk memperkuat adanya indikasi tersebut.



Sumber data PT. Matahari Departement Store, 2017

**Gambar 1.1 Grafik turnover karyawan**

Gambar Diatas adalah data *turnover* karyawan dari tahun 2012, diawali bulan September karena PT.Matahari Departement Store Mall Bale Kota Tangerang awal berdirinya adalah tahun 2012 dan mulai beroperasi pada bulan September, terlihat dari awal bulan September hingga akhir tahun 2012 yaitu terhitung 4 bulan setelah beroperasinya perusahaan ini sudah mengalami kenaikan dan penurunan jumlah

karyawan, hal ini disebabkan karena faktor *turnover* karyawan yang sudah banyak dari awal berdirinya perusahaan. Berlanjut pada tahun 2013 sampai 2016 terlihat pada gambar grafik di atas perusahaan mengalami penurunan jumlah karyawan yang drastis hal ini dapat mengganggu dan menghambat kinerja perusahaan untuk berkembang lebih maju, dikarenakan jumlah karyawan yang semakin lama semakin sedikit.

Setelah melihat data diatas, ada pun sebelumnya peneliti melakukan pra survey dengan memberikan pertanyaan kepada 20 karyawan PT.Matahari Departement Store Mall Bale Kota Tangerang, untuk mendapatkan data agar dapat menguatkan fenomena yang terjadi pada objek penelitian ini

**Tabel 1.1 Prasurvey**

No	Pernyataan	ST	S	TS
1	Saya merasa tidak puas dengan pekerjaan yang saya kerjakan saat ini	13	3	4
2	Perusahaan tidak memberikan bonus atas tercapainya target produksi	18	2	0
3	Tidak mudah untuk mendapatkan kesempatan promosi jabatan	18	2	0
4	Anda akan berhenti bekerja jika ada pihak keluarga yang meminta anda mencari pekerjaan lain	10	3	7
5	Adanya tekanan dari pihak keluarga yang membuat anda berfikir untuk berhenti bekerja	14	1	5
6	Waktu bekerja dalam perusahaan membuat anda tidak memiliki waktu dengan keluarga dan ingin mencari pekerjaan lain	10	3	7

Data diolah, 2017

Dengan fonemena yang terjadi dalam perusahaan tersebut maka hal tersebut dapat diindikasikan terjadi karena faktor Kepuasan kerja an *work family conflict* di perusahaan tersebut.

Oleh sebab itu penulis akan melakukan penelitian mengenai, “pengaruh kepuasan kerja dan *work family conflict* terhadap intensi *turnover* pada PT. Matahari Depaartement Store Mall Bale Kota Tangerang “.

## **1.2 IDENTIFIKASI MASALAH DAN PEMBATASAN MASALAH**

### **1.2.1 Identifikasi Masalah**

Beberapa masalah yang dapat diidentifikasi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Karyawan yang bekerja kurang dari kapasitas maksimal yaitu 230 orang, sehingga membuat karyawan merasa beban pekerjaan yang diberikan menjadi lebih berat.
2. Jam kerja yang terlalu lama shift pagi (08.00-20.00) dan shift siang (11.00-23.00), sehingga karyawan merasa waktu bekerja lebih lama daripada waktu untuk mengurus pekerjaan di rumah.
3. Adanya konflik dari pekerjaan dan keluarga yang dirasakan karyawan, sehingga pekerjaan mereka diperusahaan terhambat dan lebih cenderung ingin meninggalkan pekerjaan.

### **1.2.2 Pembatasan Masalah**

Untuk memudahkan dalam penelitian ini, maka batasan permasalahan yang akan diuraikan, antara lain :

1. Intensi *turnover* yang dimaksud dalam penelitian ini adalah keinginan karyawan atau individu untuk keluar dari suatu organisasi,

baik secara sukarela maupun tidak dengan tujuan untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik lagi dibandingkan pekerjaan sebelumnya.

2. Penelitian ini dilakukan di perusahaan PT. Matahari Departement Store Mall Bale Kota Tangerang dan yang menjadi respondennya adalah karyawan bagian *Sales promotion girl* dan *sales promotion boy* dimana pada bagian tersebut terdapat 180 karyawan terhitung dari sisa jumlah karyawan yang masih bekerja pada akhir tahun 2014.

### 1.3 Perumusan masalah

Permasalahan yang diajukan penelitian ini adalah :

1. Apakah ada pengaruh dari kepuasan kerja terhadap intensi *turnover* pada karyawan PT. Matahari Departement Store Mall Bale Kota Tangerang?
2. Apakah ada pengaruh dari *work family conflict* terhadap intensi *turnover* pada karyawan PT. Matahari Departement Store Mall Bale Kota Tangerang?
3. Apakah ada pengaruh dari Kepuasan Kerja, *work family conflict* terhadap intensi *turnover* pada karyawan PT. Matahari Departement Store Mall Bale Kota Tangerang?
4. Apakah pengaruh *work family conflict* lebih dominan terhadap intensi *turnover* pada karyawan PT. Matahari Departement Store Mall Bale Kota Tangerang?



#### 1.4 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian secara khusus adalah menemukan faktor – faktor mana saja yang secara signifikan mempengaruhi tinggi rendahnya intensi *turnover* dikalangan karyawan. Adapun tujuan dari penelitian ini secara rinci adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh Kepuasan Kerja terhadap intensi *turnover*.
2. Untuk mengetahui pengaruh *work family conflict* terhadap intensi *turnover*.
3. Untuk mengetahui pengaruh *work family conflict* dan kepuasan kerja secara bersama – sama terhadap intensi *turnover*.
4. Untuk mengetahui variabel *Work family conflict* lebih dominan berpengaruh terhadap intensi *turnover*.

#### 1.5 Manfaat Penelitian

Dari hasil penelitian ini penulis berharap dapat membantu dan berguna untuk semua pihak yang membaca penelitian ini.

1. Bagi perusahaan

Masukan untuk perusahaan PT. Matahari Departement Store Mall Bale Kota Tangerang dalam membuat kebijakan – kebijakan untuk meminimalisir terjadinya *turnover*.

2. Bagi pihak lain

Bahan bacaan tambahan khususnya untuk menambahkan ilmu – ilmu pengetahuan yang berkaitan dengan keputusan

pembelian. Dan dari hasil penelitian ini dapat diharapkan untuk menjadi referensi dan informasi yang bisa dijadikan bahan dasar untuk penelitian berikutnya.

Universitas  
**Esa Unggul**

Universitas  
**Esa Unggul**

Universitas  
**Esa Unggul**