

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Dalam Era Globalisasi persaingan antar perusahaan semakin tinggi baik industri dagang maupun jasa, sehingga perusahaan perlu meningkatkan *performancenya* disegala bidang. baik dalam hal peningkatan finansial, sumber daya alam, teknologi dan sumber daya manusia, Namun demikian meskipun sebuah perusahaan telah memiliki finansial yang kuat, bahan baku yang tersedia, memiliki teknologi yang mutakhir, serta ditunjang dengan sistem manajemen yang baik, tetapi jika sumber daya manusianya tidak memadai maka seluruh faktor produksi tersebut tidak dapat menunjang tercapainya tujuan perusahaan. Hal ini menjadikan Sumber Daya Manusia (SDM) menjadi salah satu aset terpenting bagi setiap perusahaan dan dapat dikatakan bahwa karyawan adalah salah satu faktor penting dalam menentukan terwujudnya tujuan suatu perusahaan. Dalam mewujudkan tujuan yang optimal tentunya perusahaan memerlukan peningkatan penanggulangan *Turnover Intention*. Apabila *Turnover Intention* dapat di tanggulasi dengan baik maka akan berpengaruh positif bagi perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Peningkatan *Turnover Intention* akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan bisnis yang tidak stabil. Oleh karena itu upaya-upaya untuk menanggulasi *Turnover Intention* merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada

kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada didalamnya. Dalam hal ini *Turnover Intention* tergantung pula pada faktor perilaku pemimpin, baik buruk suatu Kepuasan kerja dapat berdampak secara langsung terhadap *Turnover Intention*.

*Turnover intention* diartikan sebagai kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya secara sukarela atau pindah dari satu tempat kerja ke tempat kerja yang lain menurut pilihannya sendiri (Mobley dalam Sari, 2014:9). Dalam hal ini organisasi yang baik adalah organisasi yang berusaha meningkatkan kemampuan sumber daya manusianya, karena hal tersebut merupakan faktor kunci untuk meningkatkan pencegahan *Turnover Intention*.

Sumber daya manusia adalah partner utama yang dimiliki perusahaan di bidang Perseroan Terbuka untuk mencapai cita-cita, visi serta misi perusahaan. Memiliki kualitas Sumber daya manusia yang andal dan tepat akan berdampak pada pencapaian Perseroan Terbuka dan menambah daya saing di tengah dinamika persaingan usaha dan maraknya usaha-usaha sejenis lahir di tanah air. Selain itu, Perseroan Terbuka menyadari bahwa perdagangan bebas dunia saat ini perlahan terus merambah sehingga menuntut hadirnya tenaga-tenaga kerja yang berdaya saing tinggi dan mampu berkompetisi.

Untuk itu, Perseroan Terbuka menaruh prioritas yang tinggi guna mempersiapkan seluruh SDM Perseroan Terbuka untuk memiliki keterampilan yang memadai serta menghidupi etos kerja dan karakter yang tangguh, berintegritas dan memiliki semangat tinggi. Sehingga ketika karyawan dihadapkan dengan adanya penawaran yang terjadi di dalam

persaingan, mereka sudah mempunyai modal atau keyakinan dan dedikasi yang tinggi di dalam perusahaan. Sehingga tidak menimbulkan kecenderungan akan terjadinya Turnover Intention di dalam perusahaan terkhusus di perusahaan Perseroan Terbuka.

Tetapi di PTPN IV Di Kabupaten Mandailing Natal. *Turnover Intention* perlu mendapat perhatian yang serius dari pihak manajemen perusahaan terutama divisi Human Resource and Development (HRD), karena akan berakibat negatif jika tidak segera ditangani. *Turnover* yang tinggi dapat membahayakan perusahaan dan mengurangi efisiensi serta produktivitas (Joarder et al., 2011). Indikator yang menyebabkan Turnover Intention dalam penelitian ini adalah *Work family conflict*, kompensasi dan kepuasan kerja.

*Work family conflict* dianggap isu penting dalam dunia bisnis saat ini (Burke & El-Kot, 2010). *Work family conflict* adalah konflik yang terjadi karena adanya ketidakseimbangan peran antara tanggung jawab di tempat tinggal dengan di tempat kerja (Boles et al., 2001). Pengaruh Work-Family menunjukkan bahwa karyawan akan terus menikmati pekerjaannya meski mengalami *Work family conflict*, tapi karena tekanan keluarga cukup kuat maka hal tersebut bisa memaksanya untuk keluar dari pekerjaan (Agustina, 2008).

Penelitian terdahulu menunjukkan *Work family conflict* memiliki hubungan negatif dengan hasil kerja seperti kepuasan kerja dan komitmen organisasional (Carlson et al., 2010). Akan tetapi berdampak positif dengan *Turnover Intention*, *Work-Family Conflict* yang dihadapi karyawan secara berlebihan berimplikasi terhadap turnover intention (Klassen, 2011).

Di perusahaan PTPN IV Kabupaten Mandailing Natal, karyawan mengalami *Work family conflict* karena jam kerja yang panjang, kelebihan beban kerja, tidak fleksibel dalam operasi kerja, dan ketatnya kebijakan mengenai liburan dan waktu kantor. *Work-family conflict* bisa mempengaruhi kepuasan kerja sebelum karyawan tersebut akhirnya harus keluar dari pekerjaan. Agus Sunyoto (2008: 69)

Pengertian kompensasi menurut Sunyoto (2011) adalah konsep yang lebih luas, kompensasi adalah semua bentuk kembalian atau imbalan (*return*) finansial, jasa-jasa berwujud dan tujuan-tujuan yang diperoleh sebagai dari sebuah hubungan kepegawaian, seperti halnya pada perusahaan ini kompensasi juga menjadi tolak ukur kinerja karyawan dalam bekerja. Hal ini bisa dirujuk kepada jam kerja tambahan dan korelasi dengan kehidupan atau aktifitas si pekerja di luar perusahaan. Sehingga pegawai cenderung memikirkan keinginan untuk mengundurkan diri diakibatkan kurangnya waktu untuk keluarga tetapi memiliki kompensasi lebih yang diberi perusahaan.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Salleh et al. (2012) menemukan aspek kepuasan kerja yang meliputi promosi, pekerjaan itu sendiri, serta supervisi kecuali rekan kerja terbukti berpengaruh negatif pada Turnover Intention. Kepuasan kerja meningkatkan komitmen organisasional karyawan.(Nawab 2011).

Penelitian yang dilakukan Hersusdadikawati, (2004) mengemukakan komitmen organisasional berhubungan negatif terhadap *Turnover Intention*, semakin tinggi komitmen organisasionalnya maka semakin rendah keinginannya untuk pindah dari tempat kerjanya semakin kecil begitu juga sebaliknya.

Fenomena tentang *work-family conflict* yang ada di perusahaan terlihat bahwa setiap karyawan sering menghabiskan waktu untuk bekerja dari pada waktu untuk keluarga sehingga waktu yang dibutuhkan untuk keluarga berkurang. Begitu juga apabila terdapat konflik yang terjadi di dalam perusahaan tersebut, karyawan harus bersedia datang setiap saat baik malam sekalipun. Tidak jarang ketika konflik di perusahaan muncul karyawan tersebut membawa masalahnya di dalam keluarga yang mengakibatkan konflik baru di keluarga akibat kesalahan mengambil keputusan, karyawan menyamakan persepsi di perusahaan dan di keluarga.

Fenomena tentang kompensasi yang terdapat di perusahaan ini tidak begitu bermasalah. Dari sistem penggajian, insentif, jaminan sosial, maupun asuransi. Akan tetapi kompensasi disini berpengaruh terhadap *turnover intention* dikarenakan kerja lembur ataupun kerja tambahan yang dibuat perusahaan membuat karyawan memiliki waktu yang sedikit untuk keluarga. Contohnya kerja di hari libur, bekerja larut malam dan sebagainya. Tidak bisa di pungkiri insentif pun berlaku disini.

Fenomena tentang kepuasan kerja terdapat di perusahaan ini ialah ketika karyawan merasa senang atau tidak dengan pekerjaan tersebut yang memiliki insentif lebih tetapi waktu untuk keluarga terbatas. Dan indikator lain ialah ketika karyawan harus memiliki moral yang tinggi ia harus mengesampingkan hal yang ada di sekitarnya dan menjaga disiplin di perusahaan. Indikator lain ialah prestasi, mereka pasti akan memikirkan bagaimana mencapai prestasi di perusahaan, ini menimbulkan terpacunya karyawan untuk selalu ada di dalam kerja tambahan.

Fenomena tentang *turnover intention* sangat berhubungan dengan semua yang ada diatas. Dengan tekanan-tekanan yang ada, baik di keluarga atau pun di perusahaan akan menimbulkan rasa jenuh yang berakibat untuk berfikir berhenti dari perusahaan. Ketika karyawan jenuh maka ia akan lebih kuat lagi meninggalkan perusahaan apabila mendapat tawaran pekerjaan yang lebih layak menurutnya dan memiliki resiko yang rendah.dari perusahaan ini, ia akan lebih cepat berhenti atapun meninggalkan perusahaan.tersebut

Pada PTPN. IV Di Kabupaten Mandailing Natal para karyawan sering mangalami kejadian dimana sering diadakannya lembur tanpa pemberitahuan terlebih dahulu, sehingga mengakibatkan permasalahan dalam keluarga karyawan tersebut, seperti jika ada keperluan dalam masalah keluarganya karyawan tetap harus mengutamakan pekejaanya, walaupun kompensasi juga dibeikan itu tidak serta merta menjadi tujuan si karyawan.

Ini juga berbanding lurus dengan kepuasan kerja yang dirasakan para karyawan perusahaan ini, karena jam kerja dan jam lembur yang sering datang mendadak. Hal ini menjadi pemicu terjadinya *Turnover Intention* (keinginan untuk mengundurkan diri), jika ada permasalahan ini perusahaan harus menjadikan ini sebuah sudut pandang bagaimana mempertahankan loyalitas para karyawannya

Berdasarkan uraian diatas penulis tertarik melakukan penelitian untuk mengetahui sejauh mana *Work family conflict*, Kompensasi, dan Kepuasan kerja berpengaruh terhadap *Turnover Intention* pada PTPN. IV Di Kabupaten Mandailing Natal. Untuk itu penulis melakukan penelitian dengan judul

**“Pengaruh *Work Family Conflict*, Kompensasi Dan Kepuasan kerja Terhadap *Turnover Intention* pada PTPN. IV Di Kabupaten Mandailing Natal”.**

### **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas maka rumusan masalah ialah :

1. Apakah *Work family conflict* berpengaruh terhadap *turnover intention* pada PTPN. IV di Kabupaten Mandailing Natal.
2. Apakah Kompensasi berpengaruh terhadap *turnover intention* pada PTPN. IV di Kabupaten Mandailing Natal.
3. Apakah Kepuasan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* pada PTPN. IV di Kabupaten Mandailing Natal.
4. Apakah *Work family conflict*, Kompensasi, dan Kepuasan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* pada PTPN. IV di Kabupaten Mandailing Natal.

### **1.3 Tujuan penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian agar mengerti dan mengetahui lebih spesifik mengenai pengaruh Kepuasan kerja dan *Work family conflict* yaitu :

1. Untuk mengetahui pengaruh *Work family conflict* terhadap *Turnover Intention* pada PTPN. IV Di Kabupaten Mandailing Natal.

2. Untuk mengetahui pengaruh Kompensasi terhadap *Turnover Intention* pada PTPN. IV Di Kabupaten Mandailing Natal.
3. Untuk mengetahui pengaruh Kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PTPN. IV Di Kabupaten Mandailing Natal.
4. Untuk mengetahui pengaruh *Work family conflict*, Kompensasi, dan Kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PTPN. IV Di Kabupaten Mandailing Natal.

#### **1.4 Manfaat Penelitian.**

Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat ganda, yaitu manfaat teoritis/akademis maupun manfaat praktis.

1. Manfaat teoritis bagi Universitas Malikussaleh.

Penelitian diharapkan akan bermanfaat dalam memberikan sumbangan konseptual bagi perkembangan ilmu manajemen, khususnya dalam menghasilkan konsep mengenai pengaruh *Work family conflict*, Kompensasi, dan Kepuasan kerja terhadap *Turnover Intention* dan nantinya diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran dan kajian dalam penelitian akademik.

2. Kepentingan praktis bagi perusahaan

Sebagai pembelajaran terhadap kebijakan perusahaan yang selama ini diterapkan dan sebagai implikasi lebih lanjut dalam memberikan informasi mengenai pengaruh *Work family conflict*, Kompensasi, dan Kepuasan kerja terhadap *Turnover Intention*.