

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

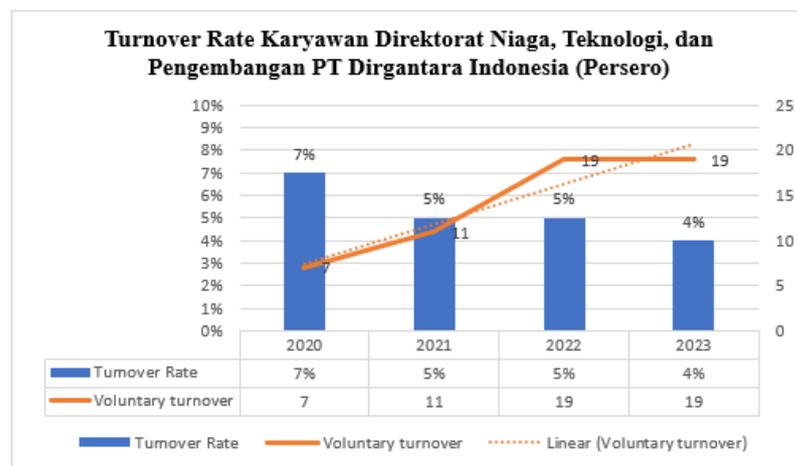
Organisasi sering kali menghadapi berbagai tantangan dalam mencapai tujuannya, salah satunya adalah *turnover* karyawan. Robbins dan Judge (2024) menjelaskan terkait *turnover* dimana perilaku ini didasari oleh keinginan seorang karyawan untuk pergi dari perusahaan tempatnya bekerja secara sukarela (*voluntary turnover*) maupun tidak sukarela (*involuntary turnover*) yang penyebabnya dikarenakan kurang menariknya pekerjaan saat ini dan adanya peluang pekerjaan yang lebih baik. *Turnover* merupakan indikator yang dapat digunakan untuk mengukur stabilitas dan kinerja perusahaan. *Turnover* karyawan merupakan tantangan yang kompleks dan dapat berdampak signifikan pada kinerja perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan perlu memahami faktor-faktor yang menyebabkan *turnover* dan mengambil langkah-langkah yang tepat untuk mencegahnya.

PT Dirgantara Indonesia (Persero) merupakan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang berfokus pada kedirgantaraan, seperti pengembangan pesawat, pembuatan struktur pesawat, produksi pesawat, dan layanan pesawat untuk sipil dan militer dari pesawat ringan dan menengah. Direktorat Niaga, Teknologi, dan Pengembangan terdapat membawahi beberapa divisi, yaitu Divisi Jasa Enjiniring & Sistem Senjata, Divisi Pusat Teknologi & Rancang Bangun, Divisi Sertifikasi & Kelangsungan Laik Udara, Divisi Manajemen Program Enjiniring, dan Divisi Pusat Uji Terbang. Selama kurun waktu empat tahun terakhir, tingkat *turnover* pada Direktorat Niaga, Teknologi, dan Pengembangan didominasi oleh karyawan yang pensiun (*involuntary turnover*). Namun, penelitian berfokus pada *turnover intention* yang dapat memicu terjadinya *turnover* secara sukarela.

Menurut Heneman dkk. (2019), *turnover intention* adalah kombinasi dari keinginan untuk meninggalkan pekerjaan saat ini, kemudahan untuk meninggalkan pekerjaan tersebut, dan adanya alternatif pekerjaan lain. Tingkat *turnover intention* yang tinggi dikhawatirkan akan dapat memicu terjadinya *turnover* itu sendiri.

Ketika karyawan berniat untuk keluar, mereka lebih mungkin untuk mulai mencari pekerjaan baru dan mengambil langkah-langkah untuk meninggalkan perusahaan. Perusahaan yang memiliki tingkat *turnover intention* yang tinggi harus waspada dan mengambil langkah-langkah untuk mengatasinya.

Tingkat karyawan yang *resign* cenderung meningkat dalam empat tahun terakhir. Hal ini menjadi perhatian penting mengingat *turnover* secara sukarela karyawan yang tinggi dapat berdampak negatif terhadap berbagai aspek perusahaan, seperti biaya rekrutmen, penurunan produktivitas, dan gangguan terhadap moral dan budaya perusahaan. Melihat dampak yang ditimbulkan, investigasi terhadap penyebab terjadinya *turnover intention* karyawan PT Dirgantara Indonesia (Persero) menjadi hal yang krusial. Berikut ini merupakan *turnover rate* karyawan karyawan Direktorat Niaga, Teknologi, dan Pengembangan PT Dirgantara Indonesia (Persero) dalam kurun waktu empat tahun terakhir:



Gambar 1. 1 Turnover Rate Karyawan Direktorat Niaga, Teknologi, dan Pengembangan PT Dirgantara Indonesia (Persero) Tahun 2020-2023

Sumber: HRD PT Dirgantara Indonesia (Persero)

Berdasarkan *trendline* data *turnover rate* karyawan Direktorat Niaga, Teknologi, dan Pengembangan PT Dirgantara Indonesia (Persero) pada Gambar 1.1, dapat dilihat bahwa tingkat *turnover* secara sukarela cenderung meningkat setiap tahunnya. *Turnover* yang terjadi secara sukarela dapat merugikan perusahaan dari segi biaya, penurunan produktivitas, serta hilangnya karyawan berpengalaman yang memiliki pengetahuan dan keahlian. Selain itu dampak *turnover* secara

Aggil Maulana Akbar, 2024

PENGARUH WORK-FAMILY CONFLICT TERHADAP TURNOVER INTENTION DENGAN ORGANIZATIONAL COMMITMENT SEBAGAI VARIABEL MEDIASI (Studi Persepsional pada Karyawan Direktorat Niaga, Teknologi, dan Pengembangan PT Dirgantara Indonesia (Persero))

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

sukarela pada karyawan Direktorat Niaga, Teknologi, dan Pengembangan PT Dirgantara Indonesia (Persero) adalah bertambahnya beban kerja karena karyawan yang tersisa harus mengambil alih tugas karyawan yang keluar, yang dapat menyebabkan stres dan kelelahan. Bertambahnya beban kerja pada karyawan dikhawatirkan dapat berbenturan dengan peran karyawan di lingkungan keluarga. Menurut Kossek dan Lee (2017) seorang karyawan yang telah menikah mereka akan memiliki dua komitmen utama di dalam hidupnya, yaitu komitmen pada keluarga dan pekerjaannya. Ketidakseimbangan peran antara pekerjaan dan keluarga dapat memicu timbulnya konflik peran ganda atau lebih dikenal dengan istilah *work-family conflict (WFC)*.

Work-family conflict merupakan salah satu penyebab yang dapat memicu *turnover intention*. Menurut Mishra (2021) *work-family conflict* adalah bentuk konflik antar peran di mana tuntutan dari satu peran (pekerjaan atau keluarga) tidak sesuai dengan tuntutan dari peran lain (pekerjaan atau keluarga). Menjaga keseimbangan antara peran pekerjaan dan kehidupan pribadi menjadi semakin penting di dunia modern. Meningkatnya jumlah pasangan yang berpenghasilan ganda mendorong wanita untuk bekerja lebih lama, sekaligus menjalankan tanggung jawab utama di rumah dan di tempat kerja. Wanita karir yang telah berkeluarga terlebih lagi rentan mengalami konflik peran ganda karena mereka harus memenuhi dua peran krusial secara bersamaan. Multi peran yang dihadapi oleh wanita modern menuntut mereka untuk memiliki kemampuan membagi waktu secara efektif dan efisien guna memenuhi tuntutan karir dan kehidupan pribadi mereka.

Menurut Greenhaus & Beutell (dalam Zerwas, 2019) *work-family conflict* didefinisikan dalam dua bentuk, yaitu *work-to-family conflict* (pekerjaan dapat mengganggu keluarga) dan *family-to-work conflict* (keluarga dapat mengganggu pekerjaan). *Work-to-family conflict* terjadi ketika peran dalam pekerjaan mengurangi keterlibatan diri dalam keluarga serta menghambat kegiatan dalam keluarga. Sedangkan *family-to-work conflict* terjadi ketika tuntutan keluarga mengganggu pekerjaan di mana pekerjaan tertunda karena tidak dapat menyelesaikan pekerjaan di kantor serta adanya ketegangan dalam keluarga.

Aggil Maulana Akbar, 2024

PENGARUH WORK-FAMILY CONFLICT TERHADAP TURNOVER INTENTION DENGAN ORGANIZATIONAL COMMITMENT SEBAGAI VARIABEL MEDIASI (Studi Persepsional pada Karyawan Direktorat Niaga, Teknologi, dan Pengembangan PT Dirgantara Indonesia (Persero))

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

Dalam suatu organisasi, *turnover* merupakan hal yang wajar terjadi dan tidak dapat dihindari. Namun, perusahaan dapat mengambil langkah-langkah untuk mengurangi tingkat perputaran karyawan agar kinerja perusahaan tidak terganggu dan kerugian perusahaan dapat diminimalisir. *Work-family conflict* dapat melemahkan keterikatan emosional karyawan terhadap perusahaan. Ketika karyawan merasa tertekan dan tidak didukung, mereka akan lebih sulit untuk membangun hubungan yang positif dengan rekan kerja dan atasan mereka. Hal ini dapat membuat mereka merasa tidak terikat dengan perusahaan dan lebih mudah untuk mencari pekerjaan lain.

Salah satu faktor yang dapat menekan *turnover intention* adalah dengan meningkatkan *organizational commitment* atau komitmen organisasi karyawan. Parashakti dkk. (2017) mengatakan bahwa salah satu faktor yang dapat mempengaruhi tinggi rendahnya tingkat *turnover intention* adalah *organizational commitment*. *Organizational commitment* memiliki pengaruh negatif terhadap *turnover intention*. Artinya, semakin tinggi komitmen karyawan terhadap organisasi, semakin rendah keinginan mereka untuk keluar. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Yilmaz dkk. (2023) yang menunjukkan bahwa *organizational commitment* berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention*.

Meningkatkan *organizational commitment* merupakan salah satu strategi yang efektif untuk mengurangi *turnover intention* dan meningkatkan retensi karyawan. Hal ini penting untuk menjaga stabilitas dan produktivitas organisasi. Menurut Luthans dkk. (2021) *organizational commitment* merupakan keinginan yang kuat untuk tetap menjadi anggota suatu organisasi, kesediaan untuk mengerahkan upaya yang tinggi demi organisasi, keyakinan yang pasti dan penerimaan terhadap nilai-nilai serta tujuan organisasi. Karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi akan merasa memiliki dan bangga dengan organisasinya, serta bersedia untuk memberikan upaya dan dedikasi yang lebih besar untuk mencapai tujuan organisasi. Selain itu, Karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi akan lebih percaya diri untuk menghadapi tantangan di tempat kerja. Mereka yakin bahwa mereka dapat mengatasi tantangan tersebut dan mencapai kesuksesan bersama

organisasi. Oleh karena itu, dengan meningkatkan komitmen organisasi karyawan, organisasi dapat mengurangi turnover intention dan mempertahankan karyawan yang berkualitas.

Penelitian mengenai pengaruh *work-family conflict* terhadap *turnover intention* yang dilakukan oleh Aboobaker dkk. (2017) menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara *work-family conflict* dan *turnover intention*, artinya karyawan yang mengalami *work-family conflict* yang tinggi lebih cenderung memiliki niat untuk meninggalkan organisasi mereka. Hal ini diperkuat dengan adanya beberapa penelitian terdahulu mengenai pengaruh *work-family conflict* terhadap *turnover intention* yang menunjukkan adanya hubungan positif signifikan terhadap *turnover intention* (Chan dan Ao, 2019; Kusumanegara dkk., 2018; Yucel dkk., 2023). Kemudian, penelitian lainnya mengenai pengaruh *work-family conflict* terhadap *turnover intention* dengan *organizational commitment* sebagai variabel mediasi yang dilakukan oleh Finthariasari dkk. (2020) menyatakan bahwa komitmen organisasi yang tinggi akan mendorong berbagai perilaku yang menguntungkan bagi organisasi dalam mencapai tujuannya dan meningkatkan produktivitas, termasuk mengurangi tingkat *turnover intention*. Artinya, hubungan antara *organizational commitment* dan *turnover intention* adalah ketika seorang karyawan menunjukkan komitmen yang tinggi terhadap perusahaan, hal ini mencerminkan loyalitas, dedikasi terhadap organisasi, dan hasrat yang kuat untuk tetap menjadi bagian dari perusahaan. Dengan demikian perilaku *turnover intention* dapat menurun serta dapat membantu karyawan meningkatkan produktivitas organisasi dan meningkatkan efektivitas organisasi. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Yilmaz dkk. (2023) yang menunjukkan bahwa *organizational commitment* berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention*. Ketika *organizational commitment* berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention*, itu berarti semakin tinggi tingkat komitmen karyawan terhadap organisasi, semakin rendah niat mereka untuk meninggalkan pekerjaan atau organisasi tersebut.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, *work-family conflict* berdampak negatif bagi individu dan organisasi. Ketidaksielarasan antara tuntutan pekerjaan

dan keluarga dapat menimbulkan stres dan mendorong individu untuk mencari pekerjaan lain sehingga penting bagi perusahaan untuk mengambil langkah-langkah dalam rangka mencegah *turnover intention*. Komitmen organisasi yang tinggi akan mendorong berbagai perilaku yang menguntungkan bagi organisasi dalam mencapai tujuannya dan meningkatkan produktivitas, termasuk mengurangi tingkat *turnover intention*. Jika karyawan memiliki komitmen organisasi yang kuat, karyawan akan merasa lebih terikat dan loyal terhadap organisasi, meskipun menghadapi *work-family conflict*. Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk membahas dan mengkaji lebih lanjut mengenai “**Pengaruh *Work-Family Conflict* terhadap *Turnover Intention* dengan *Organizational Commitment* sebagai Variabel Mediasi (Studi Persepsional pada Karyawan Direktorat Niaga, Teknologi, dan Pengembangan PT Dirgantara Indonesia (Persero))**”

1.2. Rumusan Masalah

Dari beberapa uraian yang telah dikemukakan pada bagian latar belakang, maka penulis merumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Bagaimana gambaran mengenai tingkat *Work-Family Conflict*, tingkat *Turnover Intention*, dan tingkat *Organizational Commitment* pada karyawan Direktorat Niaga, Teknologi, dan Pengembangan PT Dirgantara Indonesia (Persero)?
2. Apakah terdapat pengaruh tingkat *Work-Family Conflict* terhadap tingkat *Organizational Commitment* pada karyawan Direktorat Niaga, Teknologi, dan Pengembangan PT Dirgantara Indonesia (Persero)?
3. Apakah terdapat pengaruh tingkat *Work-Family Conflict* terhadap tingkat *Turnover Intention* pada karyawan Direktorat Niaga, Teknologi, dan Pengembangan PT Dirgantara Indonesia (Persero)?
4. Apakah terdapat pengaruh tingkat *Organizational Commitment* terhadap tingkat *Turnover Intention* pada karyawan Direktorat Niaga, Teknologi, dan Pengembangan PT Dirgantara Indonesia (Persero)?
5. Apakah terdapat pengaruh tingkat *Work-Family Conflict* terhadap tingkat *Turnover Intention* melalui tingkat *Organizational Commitment* sebagai

Aggil Maulana Akbar, 2024

PENGARUH *WORK-FAMILY CONFLICT* TERHADAP *TURNOVER INTENTION* DENGAN *ORGANIZATIONAL COMMITMENT* SEBAGAI VARIABEL MEDIASI (Studi Persepsional pada Karyawan Direktorat Niaga, Teknologi, dan Pengembangan PT Dirgantara Indonesia (Persero))

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

variabel mediasi pada karyawan Direktorat Niaga, Teknologi, dan Pengembangan PT Dirgantara Indonesia (Persero)?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui gambaran mengenai tingkat *Work-Family Conflict*, tingkat *Turnover Intention*, dan tingkat *Organizational Commitment* pada karyawan Direktorat Niaga, Teknologi, dan Pengembangan PT Dirgantara Indonesia (Persero).
2. Untuk mengetahui apakah tingkat *Work-Family Conflict* berpengaruh terhadap tingkat *Organizational Commitment* pada karyawan Direktorat Niaga, Teknologi, dan Pengembangan PT Dirgantara Indonesia (Persero).
3. Untuk mengetahui apakah tingkat *Work-Family Conflict* berpengaruh terhadap tingkat *Turnover Intention* pada karyawan Direktorat Niaga, Teknologi, dan Pengembangan PT Dirgantara Indonesia (Persero).
4. Untuk mengetahui apakah tingkat *Organizational Commitment* berpengaruh terhadap tingkat *Turnover Intention* pada karyawan Direktorat Niaga, Teknologi, dan Pengembangan PT Dirgantara Indonesia (Persero).
5. Untuk mengetahui apakah tingkat *Work-Family Conflict* berpengaruh terhadap tingkat *Turnover Intention* melalui tingkat *Organizational Commitment* sebagai variabel mediasi pada karyawan Direktorat Niaga, Teknologi, dan Pengembangan PT Dirgantara Indonesia (Persero).

1.4. Kegunaan Penelitian

1.4.1. Kegunaan Ilmiah

Hasil penelitian diharapkan dapat berguna serta memberikan kontribusi baru pada pemahaman tentang hubungan *work-family conflict*, *organizational commitment*, dan *turnover intention*. Hasil penelitian ini dapat membantu memperkaya teori pengelolaan sumber daya manusia.

1.4.2. Kegunaan Praktis

1) Bagi Penulis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi penulis dalam memperluas pengetahuan serta memperkaya pemahaman tentang hubungan *work-family conflict*, *organizational commitment*, dan *turnover intention*.

2) Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi PT Dirgantara Indonesia (Persero) dalam memahami faktor-faktor yang dapat menyebabkan *turnover intention* dan mengembangkan strategi untuk mengurangi *turnover*.

3) Bagi Masyarakat

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman kepada masyarakat mengenai apa itu *turnover intention* serta pentingnya mengantisipasi dan mencegah konflik yang terjadi antara peran kerja dan peran keluarga yang dapat berdampak negatif.