

BAB I

PENDAHULUAN

Melalui UU No. 3 Tahun 1982 mengenai Wajib Daftar Perusahaan, isinya mengemukakan bilamana perusahaan ialah entitas bisnis yang secara kontinu menjalankan berbagai jenis kegiatan usaha di daerah RI dengan tujuan mencari keuntungan ataupun profit secara berkelanjutan. Pemberian Layanan Publik perusahaan sering berhubungan dengan suatu instansi. Instansi merupakan entitas atau organisasi yang bertanggung jawab atau memiliki kekuasaan di dalam suatu area spesifik, seperti pemerintahan, pendidikan, atau sektor bisnis.

Adapun perguruan tinggi merupakan instansi di bidang pendidikan. Sebuah Instansi Pendidikan atau pengembangan ilmu pengetahuan juga perlu memperhatikan kondisi karyawan-karyawannya. Universitas Prima Indonesia ialah suatu Universitas Swasta di Sumatera Utara yang beroperasi pada sektor Pendidikan. Di Universitas Prima Indonesia ini juga terdapat pekerja atau pegawai berupa dosen, staf administrasi, *cleaning service*, dan sebagainya. Tanggung jawab yang diemban oleh seorang karyawan/ pegawai instansi terkhususnya yang bekerja di Universitas Prima Indonesia sangat besar, seperti, melaksanakan tugas selaras terhadap peraturan dan petunjuk, menjaga ketertiban serta menciptakan suasana yang tenang di sekitar kampus, bertanggung jawab kepada hasil kerja, dan sebagainya.

Pegawai/ karyawan berperan penting sebagai tenaga penggerak utama dalam sebuah instansi/ organisasi. Tanpa kehadiran sumber daya manusia, instansi/ organisasi tidak akan mampu beroperasi secara efektif. SDM yang baik ialah SDM yang mampu mengembangkan kemampuan diri dan tentu saja perihal ini atas adanya dukungan dari instansi, sehingga pegawai akan menjadi loyal kepada perusahaan tersebut.

Perkembangan ekonomi, sosial, dan budaya dalam beberapa tahun terakhir telah mempengaruhi pengalaman kerja sehari-hari masyarakat dan dunia usaha. Industri-industri baru bermunculan sebagai akibat dari ekspansi ekonomi yang cepat, sehingga memberikan lebih banyak pilihan pekerjaan bagi masyarakat baik gender (Ashar & Harsanti, 2016).

Menurut Frone (dalam Chandra, 2011) mayoritas orang dewasa menganggap pekerjaan sebagai sesuatu yang sangat penting. Pesatnya pertumbuhan ekonomi dan banyaknya peluang pekerjaan mendorong perempuan agar berkontribusi terpenuhinya keperluan rumah tangga. Alhasil tidak mengherankan bilamana pernah melihat perempuan bekerja serta perkembangan teknologi yang melesat ikut mengurangi pemisahan diantara pria dan Wanita dalam dunia kerja. Wanita karier aktif dalam beragam profesi, dengan “profesi” di sini tidak terbatas pada pekerjaan kantor, melainkan berbagai pekerjaan yang dapat memberikan penghasilan kepada kebutuhan mereka. Ketika seseorang memutuskan menjadi wanita karier meski sudah memiliki suami dan anak, biasanya waktu untuk keluarga menjadi sedikit atau terkorbankan, karena ada tanggung jawab yang besar untuk pekerjaan profesional.

Banyak permasalahan muncul ketika seorang Wanita menjadi pekerja sekaligus ibu rumah tangga, tidak hanya dikeluarga tetapi permasalahan ini kerap sekali terjadi di tempat bekerja, seperti contoh; dimana seorang wanita karir tidak mampu memanejemen waktu pekerjaan dan keluarga. Banyaknya waktu yang dihabiskan di tempat kerja daripada dengan keluarga dapat menyebabkan masalah serius yang berdampak pada stabilitas emosional. Stres yang dialami dan kesulitan dalam mengelolanya dapat mendorong keinginan pegawai wanita untuk meninggalkan pekerjaan dengan berbagai motif atau alasan. Seperti pada studi kasus berikut; Perihal ini dikutip dari situs berita bbc.com yang menyebutkan yakni pada tahun 2015, seorang konsultan pajak bernama A terpaksa meninggalkan pekerjaannya demi merawat anaknya yang sakit. A tidak dapat menyeimbangkan tanggung jawab pekerjaannya dengan merawat anaknya yang sakit di rumah sakit karena perusahaan tidak mengizinkan penjadwalan yang fleksibel. Selain itu, pada tahun 2016, pernikahan dan melahirkan anak menyebabkan hilangnya sekitar 1,7 juta perempuan dari pasar tenaga kerja dari 11 juta perempuan dalam kelompok berumur 20-24 tahun. Hampir 40% perempuan meninggalkan pekerjaan mereka dalam waktu satu tahun setelah memiliki anak pertama, menurut data dari lembaga Australia Indonesia *Partnership for Economic Governance* (AIPEG).

Terdapat bukti bahwasanya pekerja perempuan di Universitas Prima Indonesia lebih besar kemungkinannya untuk tidak masuk kerja dibandingkan pekerja laki-

laki karena berbagai alasan, termasuk sakit dalam keluarga, acara pribadi, dan hari sakit terkait pekerjaan. Partisipan studi ini ialah seluruh dosen dan staf perempuan di Universitas Prima Indonesia. Selain itu, keterlambatan berangkat kerja sering kali disebabkan oleh tidak bangun tepat waktu di pagi hari, terjebak kemacetan, atau meninggalkan pekerjaan penting keluarga seperti membuat sarapan, berpakaian, atau mengantar anak ke sekolah tanpa selesai. Hasil mengamati dan mewawancarai yang diselenggarakan periset kepada beberapa pegawai Wanita yang bekerja di Universitas Prima Indonesia menjelaskan yakni ada Sebagian pegawai Wanita yang berkeinginan untuk keluar dari pekerjaan atau berhenti dari pekerjaan dikarenakan sulitnya menyesuaikan diantara pekerjaan kantor dengan mengurus keluarga. Namun ada juga pegawai yang tetap bertahan di pekerjaan sekarang karena belum mendapatkan Asisten Rumah Tangga (ART) dalam membantu pekerjaan rumah dan mengurus keluarga di rumah.

Dari uraian kedua kasus di atas bisa menyimpulkan yakni *turnover intention* terjadi pada pegawai wanita yang disebabkan karena ketidaksesuaian waktu antara pekerjaan dengan mengurus keluarga. Keadaan kerja yang monoton dan ketidaknyamanan yang dirasa oleh pegawai kepada rekan kerja dan atasan yang kurang responsif kepada kebutuhan bawahannya menyebabkan mereka lebih memilih untuk meninggalkan pekerjaan.

Rencana seseorang yang sengaja untuk berhenti dari pekerjaannya dikenal dengan istilah *turnover intention* (Hamid & Ahmad, 2015). Seperti Malna dkk. (2012) menguraikan, niat seorang karyawan untuk keluar dari perusahaannya saat ini tetapi belum mengambil tindakan disebut dengan niat berpindah. Menurut Ajzen (2005), ada tiga bagian dari niat berpindah: sikap seseorang kepada pergantian, persepsi seseorang tentang kendali atas perilakunya sendiri, dan komponen norma subjektif.

Penelitian Finthariasis dkk. (2020) pada pekerja perempuan perbankan swasta syariah di Kota Bengkulu dan lainnya mengindikasikan yakni konflik pekerjaan-keluarga menjadi faktor yang menentukan keinginan untuk keluar dari suatu organisasi. Berlandaskan studi ini, terdapat korelasi positif diantara konflik pekerjaan-keluarga dengan keinginan untuk keluar dari organisasi. Tampaknya terdapat korelasi antara tingkat konflik pekerjaan-keluarga yang dialami pekerja

perempuan dengan keinginan mereka untuk meninggalkan posisinya saat ini. Sebaliknya, niat karyawan perempuan untuk keluar akan menurun ketika konflik pekerjaan-keluarga menurun.

Ketika terdapat ketidaksesuaian diantara banyak tanggung jawab yang dipunyai seseorang di tempat kerja dan di rumah, maka situasi yang dikenal sebagai “konflik pekerjaan keluarga” mungkin akan muncul (Arfidianingrum, et al., 2013). Seseorang dapat mengalami konflik pekerjaan-keluarga bilamana mereka bertanggung jawab kepada keluarga dan pekerjaannya, sebagaimana diungkapkan oleh Greenhaus dan Beutell (1985).

Setiap orang yang terlibat, mulai dari orang yang dicintai hingga tidak sekalipun, mungkin merasakan kesulitan ketika konflik pekerjaan dan keluarga muncul. Ada dua pihak dalam argumen ini: mereka yang terlibat di tempat kerja dan mereka yang terlibat dalam keluarga. Konflik yang pertama dikenal sebagai “konflik pekerjaan dan keluarga,” sedangkan konflik yang kedua mengacu pada campur tangan di antara keduanya.

Berlandaskan hipotesis Azwar (2006), terdapat empat jenis konflik pekerjaan-keluarga: berdasar waktu, berdasar ketegangan, berdasar perilaku, dan berdasar energi. Studi ini tujuannya guna menjelaskan konflik pekerjaan-keluarga dibandingkan konflik pekerjaan keluarga karena konflik pekerjaan-keluarga lebih sering dirasa dan memiliki korelasi lebih besar dengan keinginan untuk keluar (Kinnunen & Mauno, 1998). Di kalangan pekerja perempuan menikah di Universitas Prima Indonesia, studi ini tujuannya guna menguji hipotesis bahwasanya konflik pekerjaan-keluarga berhubungan positif dengan niat berpindah. Tampaknya, keinginan untuk meninggalkan organisasi meningkat seiring dengan meningkatnya tingkat konflik pekerjaan-keluarga.

Ditemukan hubungan diantara konflik pekerjaan-keluarga dengan intensi berpindah, dengan kekuatan asosiasi $r=0,301$, selaras terhadap penelitian sebelumnya yang diselenggarakan oleh Riptiono (2019) pada pekerja di CV Tiga Mutiara sebanyak 32 orang. Peningkatan nilai koefisien konflik pekerjaan-keluarga mengindikasikan yakni pekerja akan lebih besar kemungkinannya untuk berhenti dari pekerjaannya bila angka koefisiennya makin besar. Sebaliknya konflik

pekerjaan-keluarga mempunyai korelasi negatif dengan keinginan karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya.

Salah satu faktor yang menyebabkan niat masyarakat untuk berhenti dari pekerjaannya ialah kegagalan dalam menyeimbangkan tugas pekerjaan dan keluarga, berlandaskan kesimpulan yang diambil dari kejadian-kejadian yang dibahas di atas dan uraian yang diberikan oleh para ahli. Kajian studi yang akan mendalami permasalahan tersebut akan diberi judul kerja “*Turnover Intention* ditinjau dari *Work Family Conflict* Pada Karyawati/ Pegawai Wanita yang Bekerja di Universitas Prima Indonesia”. Ini ialah judul kerja proyek penelitian peneliti.

Masalah berikut ialah salah satu yang kami selidiki di studi ini apakah ditemukan hubungan diantara *Work Family Conflict* dengan *Turnover Intention* kepada Karyawati/ pegawai wanita yang bekerja di Universitas Prima Indonesia? Studi ini juga tujuannya yakni untuk mengenali korelasi diantara *Work Family Conflict* dengan *Turnover Intention* kepada Karyawati/ pegawai Universitas Prima Indonesia. Manfaat teoretis dari karya ini diinginkan bisa berkontribusi referensi untuk psikologi industri dan organisasi serta psikologi umum. Di sisi lain, manfaat praktis dimaksudkan untuk mengatasi permasalahan yang relevan dengan dunia nyata. Manfaat tambahan yang mungkin didapat dari studi ini di dunia nyata ialah dapat mengedukasi pekerja perempuan tentang cara mengatur waktu dan memprioritaskan tugas mereka. Informasi ini akan membantu mereka menghindari perasaan kewalahan dan keinginan untuk meninggalkan pekerjaan.