

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia pada hakekatnya merupakan salah satu modal yang berperan penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Ardana, dkk. (2012: 3) menyatakan bahwa sumber daya manusia adalah harta atau aset yang paling berharga dan paling penting dimiliki oleh suatu organisasi, karena keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh unsur manusia. Sumber daya manusia adalah asset perusahaan yang harus dirawat. Pemberdayaan sumber daya manusia yang di kelola secara teratur dan sistematis akan menghasilkan kualitas sumber daya manusia yang mumpuni dan kompetitif. Di zaman yang berkembang pesat saat ini perusahaan harus extra selektif dalam memilih sumber daya manusia yang kompetitif, mumpuni serta memiliki daya saing yang tinggi. Manajemen perusahaan khususnya bagian HRD (Human Resource Development) harus selektif dalam menyeleksi calon pegawainya. Menurut Hamali (2016:2) menyatakan bahwa sumber daya manusia merupakan suatu pendekatan yang strategis terhadap keterampilan, motivasi, pengembangan dan manajemen pengorganisasian sumber daya. Agar tujuan perusahaan dapat tercapai maka perusahaan harus memperhatikan dan memelihara para karyawannya dengan baik agar karyawan yang memiliki kualifikasi yang baik di dalam perusahaan tidak memiliki keinginan untuk pindah bahkan meninggalkan perusahaan (*turnover intention*) karena kurang mendapat perhatian dari perusahaan. *Turnover Intention* adalah salah satu masalah yang harus diperhatikan karena dapat mempengaruhi kondisi suatu perusahaan. *Turnover intention* dapat diartikan sebagai keinginan untuk berpindah dari suatu pekerjaan ke pekerjaan lain dengan alasan tertentu (Wirawan, 2015). Hal tersebut akan sangat serius jika keinginan berpindah dalam sebuah perusahaan tinggi maka akan menimbulkan beberapa efek negatif berupa ketidakstabilan dan kerancuan yang akhirnya dapat merugikan perusahaan beserta

karyawannya. Perusahaan akan menambah biaya-biaya tertentu khususnya dalam hal perekrutan sampai pelatihan calon karyawan baru agar kekosongan dapat terisi dan kegiatan produksi dapat berjalan normal. Namun jika perusahaan mengabaikan kekosongan tersebut maka akan berimbas langsung kepada karyawannya. Bertambahnya beban kerja dan faktor-faktor lain dapat menimbulkan stres dan ketidaknyamanan bagi karyawan sehingga mengganggu kinerjanya, jika hal tersebut terjadi secara terus menerus maka keinginan untuk berpindah pun semakin kuat. Kegiatan manusia terdiri atas kerja fisik dan mental yang masing-masing memiliki intensitas yang berbeda-beda. Intensitas pekerjaan yang terlalu tinggi memungkinkan penggunaan energi berlebihan sehingga menimbulkan kelelahan fisik. Sebaliknya, intensitas pekerjaan yang terlalu rendah memungkinkan munculnya rasa jenuh atau bosan. Tingkat intensitas yang optimum ada di antara kedua batasan ekstrim tersebut dan tentunya berbeda-beda untuk tiap individu. Tingkat intensitas kerja yang optimum umumnya dapat dilaksanakan apabila tidak ada tekanan (stress) dan ketegangan (strain). Konflik pekerjaan keluarga atau *work-family conflict* adalah situasi tidak menyenangkan yang terjadi karena konflik peran pada individu dimana terjadi perselisihan antara pekerjaan dan tanggung jawab dalam keluarga tidak memiliki kecocokan waktu dan kinerja yang sesuai sehingga sulit membedakan antara pekerjaan mengganggu keluarga dan keluarga mengganggu pekerjaan yang berakibat pada tekanan pada individu karena mengalami kesulitan dalam mengelola keduanya. *Work-family conflict* merupakan suatu bentuk konflik antar-peran (*inter-role conflict*) yang terjadi ketika individu mencoba untuk memenuhi atau menyeimbangkan tuntutan dari dua peran yang berbeda (pekerjaan dan keluarga). *Work-family conflict* terjadi ketika ekspektasi yang berhubungan dengan peran tertentu tidak sesuai dengan kebutuhan dari peran lain, sehingga performa dari peran tersebut kurang efisien. *Work-family conflict* adalah suatu kondisi yang menimbulkan konflik antar peran dimana terdapat tuntutan peran dari pekerjaan dan keluarga yang saling bertentangan satu sama lain dalam berbagai hal. Timbulnya sebuah konflik biasanya terjadi pada saat seseorang berusaha memenuhi tuntutan peran

dalam pekerjaan dan usaha tersebut dipengaruhi oleh kemampuan orang yang bersangkutan untuk memenuhi tuntutan keluarganya, atau sebaliknya

**Tabel 1.1**  
**Data Turnover Intentions Karyawan**  
**PT. NUSA INDAH SEJAHTERA Tahun 2017-2021**

No	Tahun	Jumlah	Persentase
1	2017	6	9%
2	2018	3	3%
3	2019	4	6%
4	2020	3	3%
5	2021	5	7%

Sumber: SDM PT. NUSA INDAH SEJAHTERA

Berdasarkan latar belakang di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan mengintegrasikan beberapa penelitian sebelumnya serta menganalisis kembali tentang **“Pengaruh Beban Kerja dan Konflik Keluarga Terhadap Turnover Intention Selama Work From Home Pada PT Nusa Indah Sejahtera.”**

## 1.2 Pembatasan Masalah

Penentuan batasan masalah penelitian sangat berguna dalam menjaga agar penelitian tidak menjadi terlalu luas dan menyimpang dari tujuan semula. Analisis penelitian ini dibatasi pada Analisis Pengaruh Beban Kerja dan Konflik Keluarga Terhadap Turnover Invention Selama Work From Home Pada PT Nusa Indah Sejahtera.

1. Penelitian ini dibatasi pada variabel-variabel independen yaitu Beban Kerja, Konflik Keluarga, dan variabel dependennya adalah *Turnover Intention*.

2. Populasi penelitian ini dibatasi hanya karyawan di PT Nusa Indah Sejahtera yang beralamat di Jl. Wijaya VI No. 15 Melawai Kebayoran Baru Jakarta Selatan
3. Penelitian ini dibatasi pada laporan hasil kuesioner yang di isi oleh seluruh karyawan PT Nusa Indah Sejahtera, meliputi pertanyaan-pertanyaan yang disertai penilaian berdasarkan skala likert.

### **1.3 Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian di atas, maka permasalahan yang akan dibahas dalam penelitian ini berupa rumusan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana Beban Kerja berpengaruh terhadap *Turnover Intention* pada PT Nusa Indah Sejahtera?
2. Bagaimana Konflik Keluarga berpengaruh terhadap *Turnover Intention* pada PT Nusa Indah Sejahtera?
3. Bagaimana Beban Kerja dan Konflik Keluarga berpengaruh terhadap *Turnover Intention* pada PT Nusa Indah Sejahtera?

### **1.4 Tujuan Penelitian**

Sesuai dengan perumusan masalah yang telah diuraikan, maka penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk :

1. Menganalisis pengaruh Beban Kerja terhadap *Turnover Intention* pada PT Nusa Indah Sejahtera secara parsial.
2. Menganalisis pengaruh Konflik Keluarga terhadap *Turnover Intention* pada PT Nusa Indah Sejahtera secara parsial.
3. Menganalisis pengaruh Beban Kerja dan Konflik Keluarga terhadap *Turnover Intention* pada PT Nusa Indah Sejahtera secara simultan.

### 1.5 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini akan memberikan manfaat kepada pihak-pihak yang memiliki kepentingan terkait, diantaranya adalah :

1. Bagi pembaca

Dapat menjadi tambahan referensi dan bahan pengembangan penelitian selanjutnya terkait pengaruh Beban Kerja dan Konflik Keluarga terhadap *Turnover Intention* pada PT Nusa Indah Sejahtera.

2. Bagi Penulis

Sebagai tambahan ilmu pengetahuan, pengalaman dan menambah wawasan bagi penulis dalam memecahkan masalah dan menganalisis data yang diteliti apakah sesuai dengan teori yang telah diperoleh di bangku perkuliahan, khususnya dalam memahami dan mengerti mengenai pengaruh Beban Kerja dan Konflik Keluarga berpengaruh terhadap *Turnover Intention* pada PT Nusa Indah Sejahtera.

3. Bagi Perusahaan

Sebagai bahan informasi dan masukan bagi manajemen perusahaan khususnya PT Nusa Indah Sejahtera dalam mengambil keputusan dan menetapkan kebijakan-kebijakan perusahaan.

4. Bagi Pihak Lain

Penelitian ini berguna untuk menambah pengetahuan tentang manajemen sumber daya manusia yang ada di PT Nusa Indah Sejahtera, serta dapat menjadi bahan referensi untuk penelitian lainnya

