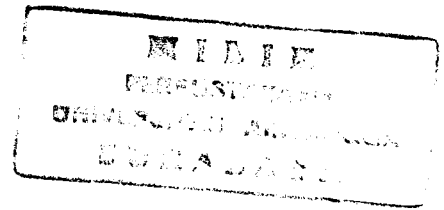


BAB 1

PENDAHULUAN



1.1. Latar Belakang Permasalahan

“Pekerjaan dan keluarga merupakan dua domain yang sangat penting dalam kehidupan saat ini” (Chelariu:2011). Kedua domain tersebut diharapkan dapat berjalan sepadan sesuai dengan apa yang diharapkan. Namun pada kenyataannya banyak timbul konflik antara pekerjaan dan kehidupan keluarga. Hal ini bisa memiliki efek yang akan mengganggu kedua sisi. “Dari sisi pekerjaan, *work family conflict* dan *family work conflict* akan berakibat pada ketidakpuasan pekerjaan, pemutusan pekerjaan serta *turnover intentions*” (Burke, 1998).

Menurut Mullins dalam Wijono (2010:178), “Konflik merupakan kondisi terjadinya ketidaksesuaian tujuan dan munculnya berbagai pertentangan perilaku, baik yang ada dalam diri individu, kelompok maupun organisasi”. “*Work family conflict* merupakan konflik yang timbul ketika tuntutan pekerjaan tercampur dengan tanggung jawab di dalam keluarga. Sebaliknya *family work conflict* timbul ketika tanggung jawab keluarga tercampur dengan tuntutan dalam pekerjaan” (Netemeyer *et al.*, 1996).

Sulitnya menyeimbangkan urusan pekerjaan dan keluarga dapat menimbulkan *work family conflict*, dimana urusan pekerjaan mengganggu kehidupan keluarga serta urusan keluarga mengganggu kehidupan pekerjaan yang pada akhirnya dapat mempengaruhi kinerja baik suami ataupun istri yang bekerja.

Work family conflict akan mengakibatkan berkurangnya komitmen karyawan pada pekerjaan yang akhirnya dapat mendorong perputaran karyawan (*Turnover Intention*) yang tinggi pada organisasi (Poelmans, 2001a). Hal ini sejalan dengan pendapat Abbot *et al.* (1998) yaitu “bagi organisasi dampak konflik pekerjaan-keluarga tersebut akan berakibat pada menurunnya komitmen organisasi, motivasi, kepuasan kerja dan produktifitas, serta meningkatnya absensi bahkan *turnover*”.

“*Turnover intentions* merupakan keinginan berpindah bagi karyawan yang mengacu pada kelanjutan hubungannya dengan perusahaan dan belum diwujudkan dalam tindakan pasti meninggalkan perusahaan” (Arnold and Fredman, 1982:350). Tingkat *turnover* yang tinggi akan menimbulkan dampak negatif bagi organisasi, misalnya saja terhadap kondisi tenaga kerja dan peningkatan biaya sumber daya manusia yaitu berupa biaya pelatihan yang sudah diinvestasikan pada karyawan sampai biaya perekrutan dan pelatihan karyawan. *Turnover* yang tinggi juga mengakibatkan kerugian bagi organisasi karena perusahaan kehilangan karyawan yang berpengalaman dan perlu melatih kembali karyawan baru.

Dari sisi organisasi *work family conflict* akan mengakibatkan berkurangnya komitmen karyawan pada pekerjaan yang akhirnya dapat mendorong perputaran tenaga kerja yang tinggi pada organisasi. Hal ini sesuai dengan pendapat (Boyar *et al.*:2003) yang berpendapat bahwa “konflik pekerjaan keluarga (*work family conflict*) dan konflik keluarga pekerjaan (*family work conflict*) akan memiliki hubungan positif dengan keinginan mengundurkan diri”. *Work family conflict* ini sering dikaitkan dengan *work life balance*. Gaisford

dalam Tutuko (2009) mendefinisikan *work live balance* sebagai “cara seseorang dalam mengelola waktu yang dimilikinya dengan efektif diantara segala pekerjaan dan aktivitas lainnya dalam kehidupan yang penting baginya”.

Work life balance secara umum sering dihubungkan dengan keseimbangan dalam kehidupan manusia baik pada individu, keluarga, pekerjaan atau lingkungan sosial. Keempat aspek tersebut harus dilakukan secara seimbang agar tidak timbul masalah-masalah baru. Dalam menghadapi *work life balance* seorang pekerja atau karyawan perlu memiliki *self efficacy* yang tinggi. Dengan adanya *self efficacy* diharapkan para pekerja dapat menjalankan tugas yang ditanggungsya baik dalam pekerjaan dan keluarga dengan penuh rasa percaya diri yang kemudian diharapkan tugas tersebut dapat berjalan sebagaimana apa yang diharapkan serta menekan tingkat perputaran karyawan dalam perusahaan.

Self efficacy merujuk pada keyakinan individu bahwa ia mampu mengerjakan suatu tugas, semakin tinggi *self efficacy* maka akan semakin tinggi rasa percaya diri yang dimiliki seseorang untuk berhasil dalam menjalankan tugas. Menurut Bandura dalam Robbins (2000:242), “sumber *self efficacy* diri yang paling kuat yaitu penguasaan tetap. Penguasaan tetap merupakan perolehan pengalaman yang relevan terhadap tugas dan pengalaman”. Jadi seseorang akan lebih merasa yakin dalam melakukan pekerjaannya apabila mereka telah melakukan pekerjaan tersebut sebelumnya.

Dengan demikian, *self efficacy* merupakan suatu sifat dari dalam diri seseorang yang akan memberikan pengaruh kuat terhadap *work family conflict*

dalam kaitannya terhadap *turnover intention* di dalam suatu organisasi. Apabila seorang pegawai memiliki *self efficacy* yang tinggi selain mereka merasa mampu bahwa mereka pastinya akan menjalankan kewajibannya dengan baik, mereka juga akan yakin bahwa mereka mampu menghadapi konflik yang ada baik dalam pekerjaan maupun dalam keluarga. Dengan demikian diharapkan apabila seseorang karyawan dapat menyelesaikan masalahnya, maka akan mengurangi tingkat perputaran karyawan yang terlalu tinggi.

Studi oleh Apperson *et al.* (2002) menemukan bahwa “karakteristik pekerjaan yang sifatnya lebih formal dan manajerial seperti jam kerja yang relatif panjang dan pekerjaan yang berlimpah lebih cenderung memunculkan *work-family conflict* pada wanita bekerja”. Ketika seseorang tidak mampu untuk menyelesaikan konflik, baik itu konflik dalam pekerjaan atau keluarganya, maka besar kemungkinan bahwa orang tersebut memilih untuk keluar dari pekerjaannya. Oleh karena itu, apabila seseorang memiliki *self efficacy* yang tinggi diharapkan orang tersebut dapat menyelesaikan konflik-konflik yang terjadi serta dapat menjalankan pekerjaan dengan baik dan memotivasi dirinya sendiri dalam menjalankan setiap tugas yang harus dilakukannya sehingga mengurangi keinginan bagi karyawan untuk keluar dari pekerjaannya.

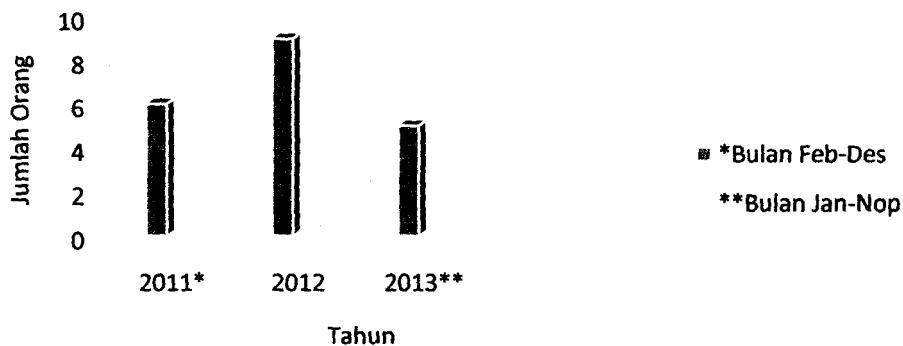
Penelitian ini dilakukan pada perawat yang bekerja secara *shift* karena jika dibandingkan dengan objek lainnya, yang ditangani perawat adalah orang secara langsung berbeda apabila yang ditangani merupakan benda mati seperti mesin. Hal ini sesuai dengan jenis-jenis *work family conflict* yang mengacu pada *strain based conflict*, antara manusia dan mesin pastinya akan merasakan hal yang

berbeda dalam menanganinya. Apabila dilihat dari jenis *work family conflict* yang mengacu pada *time based conflict*, sistem *shift* yang dijalankan oleh perawat yang bekerja pastinya akan memiliki kesulitan dalam pembagian waktu serta pembagian peran antara pekerjaan dan keluarga. Hal ini jelas berbeda apabila dibandingkan dengan pekerjaan lain yang memiliki jam kerja pada umumnya yaitu pagi sampai sore.

Sesuai uraian di atas, penelitian akan dilakukan di Rumah Sakit Pelengkap Medical Center Jombang dengan meneliti tentang konflik antara pekerjaan-keluarga serta keluarga-pekerjaan dan pengaruhnya terhadap keinginan untuk meninggalkan pekerjaannya saat ini terjadi pada karyawan khususnya pada perawat. Tingkat konflik ini lebih ditekankan pada wanita yang bekerja secara formal karena mereka umumnya terikat dengan aturan organisasi tentang jam kerja, penugasan atau target penyelesaian pekerjaan. karyawan yang bekerja di Rumah Sakit Pelengkap Medical Center Jombang ini bekerja dengan menggunakan jam kerja *shift*.

Dengan keadaan tersebut pastinya mereka tidak memiliki waktu yang pasti terhadap keluarganya. Berikut jumlah karyawan yang keluar dari Rumah Sakit Pelengkap Medical Center pada tahun 2011-2013.

Gambar 1.1

Jumlah Perawat Mengundurkan Diri Tahun 2011-2013

Sebagai seorang perawat pastinya harus memiliki *self efficacy* yang tinggi karena pekerjaan tersebut menuntut suatu keyakinan serta kepercayaan untuk menjalankan tugas-tugasnya. Misalnya saja dalam menyuntik pasien, hal tersebut merupakan suatu tindakan yang membutuhkan kepercayaan yang tinggi. oleh karena itu dalam menjalankan pekerjaannya mereka harus mempunyai rasa percaya bahwa mereka mampu selain itu juga diimbangi dengan pengalaman yang pernah dilakukan sebelumnya.

Berdasarkan latar belakang masalah di atas maka dilakukan penelitian dengan mengambil judul “**Pengaruh *Work Family Conflict* dan *Family Work Conflict* Terhadap *Turnover Intention* dengan *Self Efficacy* sebagai Variabel Moderator pada Perawat di Rumah Sakit Pelengkap Medical Center Jombang**”.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka rumusan masalah yang dapat diambil yaitu:

1. Apakah *work family conflict* mempunyai pengaruh terhadap *turnover intentions* pada perawat di Rumah Sakit Pelengkap Medical Center Jombang?
2. Apakah *family work conflict* mempunyai pengaruh terhadap *turnover intentions* pada perawat di Rumah Sakit Pelengkap Medical Center Jombang?
3. Apakah *work family conflict* mempunyai pengaruh terhadap *turnover intention* yang dimoderatori oleh *self efficacy* pada perawat di Rumah Sakit Pelengkap Medical Center Jombang?
4. Apakah *family work conflict* mempunyai pengaruh terhadap *turnover intention* yang dimoderatori oleh *self efficacy* pada perawat di Rumah Sakit Pelengkap Medical Center Jombang?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang diambil, maka tujuan dilakukannya penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh *work family conflict* terhadap *turnover intention* pada perawat di Rumah Sakit Pelengkap Medical Center Jombang.
2. Untuk mengetahui pengaruh *family work conflict* terhadap *turnover intention* pada perawat di Rumah Sakit Pelengkap Medical Center Jombang.

3. Untuk mengetahui pengaruh *work family conflict* terhadap *turnover intention* yang dimoderatori oleh *self efficacy* pada perawat di Rumah Sakit Pelengkap Medical Center Jombang.
4. Untuk mengetahui pengaruh *family work conflict* terhadap *turnover intention* yang dimoderatori oleh *self efficacy* pada perawat di Rumah Sakit Pelengkap Medical Center Jombang.

1.4.1. Manfaat penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan dari penelitian ini yaitu:

1. Manfaat Bagi Perusahaan

Dengan diadakannya penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam pengembangan karyawan serta dapat mengetahui pengaruh konflik dalam pekerjaan dan konflik dalam kehidupan keluarga apakah hal tersebut akan berpengaruh terhadap keinginan karyawan untuk berpindah (*turnover*).

2. Bagi Pihak Lain

Penelitian ini diharapkan dapat menambah informasi serta pengetahuan yang berhubungan dengan pengaruh *work family conflict*, *family work conflict*, *turnover intention* serta *self efficacy*.

1.5. Sistematika Skripsi

Skripsi ini disusun secara sistematis dengan urutan sebagai berikut:

BAB 1 : Pendahuluan

Bab ini berisi latar belakang masalah yang berisi tentang *work family conflict*, *family work conflict* yang mempunyai pengaruh terhadap *turnover intention* dan dimoderatori oleh *self efficacy* di dalam suatu organisasi. selanjutnya diuraikan tentang rumusan masalah, tujuan penulisan, manfaat penelitian serta sistematik penulisan skripsi.

BAB 2 : Tinjauan Pustaka

Bab ini berisikan tentang teori-teori yang melandasi topik permasalahan yang diuraikan, meliputi *work family conflict*, *family work conflict*, *self efficacy* serta *turnover intention*. Selain itu juga diuraikan tentang penelitian sebelumnya, hipotesis dan atau model analisis serta kerangka berfikir.

BAB 3 : Metode Penelitian

Bab ini berisikan tentang pendekatan penelitian yang digunakan, dalam penelitian ini digunakan metode kuantitatif. Selain itu juga dijelaskan tentang identifikasi variabel, definisi operasional variabel, jenis dan sumber data, prosedur pengumpulan data serta teknik analisis.

BAB 4 : Hasil dan Pembahasan

Bab ini berisikan tentang gambaran umum perusahaan, deskripsi hasil penelitian, analisis model dan pembuktian hipotesis serta

pembahasan hasil pengaruh *work family conflict*, *family work conflict*, *self efficacy* dan *turnover intention*.

BAB 5 : Simpulan dan Saran

Bab ini berisikan tentang kesimpulan yang diambil terhadap evaluasi terhadap penelitian yang telah dilakukan serta saran yang perlu diberikan terhadap perusahaan.