

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Cukup banyak karyawan yang berpindah-pindah perusahaan pada waktu yang relatif singkat, terdapat banyak alasan yang menyebabkan mereka berpindah-pindah perusahaan (Sidharta & Margaretha, 2011). Penyebab mereka berpindah antara lain stress kerja, lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan komitmen organisasional (Sutanto & Gunawan, 2013). Perputaran karyawan (*turnover*) dapat memberikan kerugian bagi organisasi, seperti menciptakan ketidakpastian kondisi tenaga kerja dan biaya pelatihan untuk karyawan baru (Sartika, 2014). *Turnover* juga dapat mendatangkan keuntungan bagi organisasi jika, karyawan yang keluar adalah karyawan yang tidak produktif dan dapat digunakan sebagai kesempatan promosi bagi karyawan lainnya di organisasi yang sama (Sidharta & Margaretha, 2011). Tingginya tingkat *turnover* dapat diprediksi dari seberapa besar *turnover intention* yang dimiliki anggota organisasi (Andini, 2006). Saat ini tingginya tingkat *turnover intention* menjadi masalah serius bagi banyak perusahaan, beberapa perusahaan mengalami frustrasi karena sulitnya melakukan perekrutan karyawan yang sesuai dan lebih lagi ketika telah mendapatkan karyawan berkualitas pada akhirnya menjadi sia-sia karena karyawan tersebut memilih bekerja di perusahaan lain (Setyanto, Suharnomo, & Sugiono, 2013).

Penelitian mengenai *turnover intention* sampai saat ini masih tetap merupakan suatu proses yang terus dilakukan sampai sekarang. Saat mendiskusikan

faktor yang memengaruhi *turnover intention*, penelitian menunjukkan bahwa hubungan rekan kerja, tingkat gaji, dan komitmen organisasional merupakan faktor penting yang paling memengaruhi, tetapi komitmen organisasional adalah yang terpenting (Lee, Huang, & Zhao, 2012). Penelitian lain mengatakan komitmen organisasional disinyalir sebagai faktor penyebab yang lebih kuat terhadap *turnover intention* dibandingkan dengan kepuasan kerja (Witasari, 2009). Pernyataan ini kembali didukung Andini (2006) yang menyatakan komitmen organisasional mempunyai hubungan yang lebih kuat terhadap *turnover intention* dibanding penyebab lainnya.

Berbicara mengenai komitmen organisasional, menurut Sidartha dan Margaretha (2011) komitmen organisasional pada sebuah perusahaan merupakan salah satu jaminan untuk menjaga kelangsungan perusahaan tersebut dan menjadi penentu keberhasilan organisasi yang ditentukan oleh komitmen para karyawan dalam bentuk penyatuan nilai-nilai, prinsip, dan keyakinan (Gulbahar, Ch, Kundi, & Akhtar, 2014). Komitmen organisasional erat kaitannya dengan *work-life balance*. Pengelolaan *work-life balance* yang baik akan memengaruhi komitmen organisasional, semangat kerja, dan produktivitas perusahaan (Na'fiah, 2016). Hubungan kedua variabel tersebut juga dibahas oleh Sakthivel dan Jayakrishnan (2012), mereka menggunakan teori pertukaran sosial (*social exchange theory*) sebagai dasar penjelasan yang mengatakan bahwa kebijakan *work-life balance* akan meningkatkan komitmen organisasional karyawan yang berpengaruh pada partisipasi karyawan terhadap organisasi akan menjadi lebih tinggi, karyawan akan bekerja lebih keras, dan organisasi akan memperoleh manfaat lebih besar.

Work-life balance memainkan peranan penting karena karyawan menginginkan tercapainya sebuah keseimbangan, tidak hanya pada kehidupan kerjanya tetapi pada kehidupan diluar pekerjaannya juga (Azliyanti, 2012). *Work-life balance* juga memengaruhi hubungan antara sikap karyawan terhadap organisasinya, bila tercipta sebuah keseimbangan yang baik, sikap karyawan terhadap organisasinya akan positif dan sebaliknya (Rani, Kamalanabhan, & Selvarani, 2011). Konsep *work-life balance* telah banyak digunakan pada praktik organisasi, namun untuk penelitian ilmiahnya tersendiri masih relatif sedikit. Hasil penelitian sebelumnya lebih banyak dilakukan di negara-negara kawasan Amerika dan Eropa, sementara untuk negara-negara kawasan Asia sendiri khususnya Indonesia masih relatif sedikit (Novelia, Sukhirman, & Hartana, 2013).

Terkait fenomena mengenai *turnover intention*, peneliti-peneliti terdahulu (Almalki, FitzGerald, & Clark, 2012; Yu & Takeuchi, 2008; Handayani, 2014) menguji dan menganalisis apakah terdapat pengaruh *work-life balance* terhadap *turnover intention*. Beberapa penelitian seperti yang dilakukan Almalki, FitzGerald, dan Clark (2012) menyatakan terdapat hubungan yang signifikan antara *work-life balance* dan *turnover intention*. Penelitian serupa yang dilakukan Yu dan Takeuchi (2008) juga menyatakan perusahaan dengan kebijakan *work-life balance* berhubungan positif dengan masa kerja karyawan, namun hasil berbeda dinyatakan dalam penelitian Handayani (2014) dinyatakan *work-life balance* tidak memengaruhi *turnover intention*.

Peneliti akan melakukan riset pada perusahaan *startup* di Indonesia. Saat ini pemerintah Indonesia sedang menggalakkan masyarakat untuk mendorong industri kreatif ini, hal ini didasari kemajuan teknologi dan kesadaran pemerintah yang

melek akan perkembangan zaman (Sianturi, 2016). Pengertian perusahaan *startup* sendiri menurut Neil Blumenthal yang merupakan co-founder dari Warby Parker mengatakan, perusahaan *startup* adalah kegiatan perusahaan untuk menyelesaikan suatu masalah yang ada di mana solusinya masih belum jelas dan kesuksesan bukanlah suatu jaminan (Livano & Herdinata, 2014). Perusahaan *startup* identik dengan tim kecil dan kerja keras (Arjanti, 2016). Menurut Wardhani (2016) perusahaan *startup* belum memiliki sistem dan deskripsi kerja (*job description*) yang jelas, sehingga karyawan dituntut bekerja lebih keras bahkan sampai harus membawa pulang pekerjaan. Bekerja pada perusahaan *startup* mengorbankan lebih banyak waktu karena permasalahan di kantor lebih sering terjadi, dimana karyawan diharapkan datang ke kantor walaupun bukan jam kerja, sehingga merusak relasi karyawan dengan keluarganya atau kehidupan di luar pekerjaannya dan menjadi alasan karyawan berniat ingin keluar dari perusahaan (Mokapos, 2016).

Masalah relasi keluarga dan kehidupan diluar pekerjaan merupakan masalah *work-life balance* (Djajendra, 2013), berdasarkan itu peneliti ingin mengetahui seberapa besar *work-life balance* memengaruhi *turnover intention* pada perusahaan *startup*. Hasil penelitian terdahulu (Almalki, FitzGerald, & Clark, 2012; Yu & Takeuchi, 2008) yang menyatakan adanya hubungan antara *work-life balance* dan *turnover intention* dibandingkan dengan hasil penelitian (Handayani, 2014) yang mengatakan tidak adanya pengaruh antara *work-life balance* dan *turnover intention* menjadi salah satu alasan peneliti tertarik untuk melakukan pengujian kembali, karena hasil penelitian masih menghasilkan kesimpulan yang berbeda-beda. Penelitian ini juga dilakukan karena masih terbatasnya penelitian mengenai *work-life balance* dan *turnover intention* di Indonesia. Peneliti akan melakukan pengujian

kembali terhadap beberapa faktor yang diduga berpengaruh terhadap *turnover intention*, khususnya pada karyawan di perusahaan *startup*. Faktor-faktor yang dimaksud peneliti adalah faktor *work-life balance* dan faktor komitmen organisasional.

1.2 Rumusan Masalah

Saat mendiskusikan faktor yang memengaruhi *turnover intention*, penelitian menunjukkan bahwa hubungan rekan kerja, tingkat gaji, dan komitmen organisasi merupakan faktor penting yang paling memengaruhi, tetapi komitmen organisasional adalah yang terpenting (Lee, Huang, & Zhao, 2012). Penelitian lain yang dilakukan oleh Sakthivel dan Jayakrishnan (2012) mengatakan bahwa kebijakan *work-life balance* akan meningkatkan komitmen karyawan yang berpengaruh pada partisipasi karyawan terhadap organisasi akan menjadi lebih tinggi, karyawan akan bekerja lebih keras, dan organisasi akan memperoleh manfaat lebih besar. Penelitian juga dilakukan Almalki, FitzGerald, dan Clark (2012) yang menyatakan terdapat hubungan yang signifikan antara *work-life balance* dan *turnover intention*.

Berdasarkan ulasan berbagai penelitian di atas (Almalki, FitzGerald, & Clark, 2012; Lee, Huang, & Zhao, 2012; Sakthivel & Jayakrishnan, 2012) maka, masalah yang akan diperdalam dan dikaji dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh *work-life balance* terhadap komitmen organisasional?
2. Apakah terdapat pengaruh komitmen organisasional terhadap *turnover intention*?
3. Apakah terdapat pengaruh *work-life balance* terhadap *turnover intention*?
4. Seberapa tinggi tingkat *work-life balance*, komitmen organisasional, dan *turnover intention*?

1.3 Tujuan Penelitian

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

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh *work-life balance* terhadap komitmen organisasional.
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh komitmen organisasional terhadap *turnover intention*.
3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh *work-life balance* terhadap *turnover intention*.
4. Untuk mengetahui Seberapa tinggi tingkat *work-life balance*, komitmen organisasional, dan *turnover intention*.

1.4 Manfaat Penelitian

Setelah mengetahui tujuan dari penelitian seperti yang sudah diuraikan di atas, maka diharapkan penelitian ini akan bermanfaat bagi kalangan sebagai berikut:

1. Akademisi

Dengan hasil penelitian ini, diharapkan dapat memberikan manfaat bagi para peneliti untuk mengetahui pengaruh *work-life balance* (dengan komitmen organisasional sebagai variabel mediasi) terhadap *turnover intention* karyawan. Selain daripada itu, diharapkan dengan penelitian ini dapat mengembangkan teori-teori lebih luas mengenai pengaruh *work-life balance* pada *turnover intention* karyawan. Hasil penelitian ini juga diharapkan dapat dijadikan diskusi bagi kalangan akademis yang tertarik mengenai topik yang berhubungan dengan *work-life balance* dan *turnover intention* serta diharapkan dapat memberikan bukti empiris tentang apakah terdapat pengaruh *work-life balance* terhadap *turnover intention* beserta komitmen organisasional sebagai variabel mediasinya.

2. Praktisi

Untuk para praktisi, diharapkan dapat menjadi informasi bagi para praktisi untuk pengambilan keputusan dalam menanggapi karyawan, terutama yang berhubungan dengan *work-life balance* karyawan. Hasil dari penelitian ini nantinya diharapkan bisa memberikan gambaran *work-life balance* yang dibenahi dengan baik akan muncul suatu komitmen organisasional yang akan sangat berdampak positif pada kesetiaan karyawan dan mengurangi *turnover intention* karyawan.