

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

DKI Jakarta sebagai salah satu kawasan perkotaan terbesar di Indonesia menjadi pusat bisnis dan ekonomi yang sangat penting. Banyaknya perusahaan yang berkembang pesat di ibu kota menarik banyak tenaga kerja, baik pria maupun wanita, untuk bergabung di berbagai sektor industri. Hal ini menambah peluang bagi wanita untuk bekerja di luar rumah, namun tetap menjalankan peran ganda sebagai ibu dan pekerja.



Gambar 1.1 Pekerja DKI Jakarta 2021 - 2023 Berdasarkan Jenis Kelamin

Sumber : Badan Pusat Statistik 2023

Berdasarkan data pada Gambar 1.1, dapat disimpulkan bahwa jumlah perempuan yang bekerja di DKI Jakarta pada tahun 2021 & 2022 persentase wanita pekerja tetap stabil diangka yang sama namun mengalami peningkatan sebesar 3% dari 47% menjadi 50% pada tahun 2023. Hal ini tentu saja berpotensi memberikan

dampak positif terhadap perekonomian, baik secara pribadi maupun untuk keluarga, karena peningkatan partisipasi perempuan dalam dunia kerja turut berkontribusi pada peningkatan kesejahteraan ekonomi keluarga. (KemenPPPA, 2023)

Karyawan merupakan salah satu elemen penting dalam perusahaan karena kinerja yang dihasilkan akan berdampak pada kegiatan operasional perusahaan. Jika kinerja yang dihasilkan oleh karyawan itu rendah, dapat menjadi hambatan bagi perusahaan dalam pencapaian tujuannya. Demi pencapaian tujuan, perusahaan perlu memperhatikan setiap karyawannya agar dapat memberikan kontribusi yang baik terhadap perusahaannya. Karyawan yang tidak mendapatkan perhatian dari perusahaannya dan tidak terpenuhi kebutuhannya cenderung akan memilih untuk meninggalkan pekerjaannya (*Turnover*) (Fuaidah et al., 2018).

Menurut Kementrian PPPA (2023), dalam teori produksi rumah tangga (*household production*), keputusan perempuan masuk dalam angkatan kerja merupakan hasil dari pembuatan keputusan bersama dalam rumah tangga dan alokasi waktunya tergantung dari karakteristik rumah tangga, seperti jumlah anak, luas rumah, dll. Waktu yang digunakan selain waktu luang/tidak bekerja (*leisure*) dan bekerja untuk mendapatkan upah, tetapi juga waktu untuk melakukan pekerjaan rumah (*unpaid work*). Pekerjaan-pekerjaan rumah tangga masih merupakan kegiatan yang bisa dilakukan oleh perempuan, sehingga keputusan untuk bekerja dipengaruhi oleh faktor upah, jam kerja serta produksi rumah tangga (*household time*).



Gambar 1.2 Grafik Tingkat *Turnover intention* Tahun 2022 terhadap Wanita Pekerja di DKI Jakarta

Sumber : Islamiyati & Sahrah 2022

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan Islamiyati & Sahrah (2022), sebagaimana yang tertera pada Gambar 1.2, terhadap wanita pekerja di DKI Jakarta, menunjukkan bahwa skala *Turnover intention* yang dialami wanita pekerja cukup tinggi sebanyak 48,31%. Penyebab dari *Turnover intention* yang dialami oleh wanita pekerja di DKI Jakarta dalam penelitian tersebut adalah kurangnya *perceived organizational support* yang didapat dari perusahaan terhadap wanita pekerja.

Studi lain menyatakan bahwa sekitar 67% ibu pekerja di kawasan urban mengalami konflik peran ganda yang signifikan, yang berpotensi mempengaruhi keinginan mereka untuk meninggalkan pekerjaan Rahman et al (2023). Hal ini diperkuat oleh temuan Chen dan Wang (2021) yang menunjukkan bahwa tingkat *Turnover intention* pada ibu pekerja 1,5 kali lebih tinggi dibandingkan pekerja lainnya. Selain itu, *Turnover intention* dapat berdampak terhadap ekonomi perusahaan jika peningkatan *Turnover intention* cukup. Perusahaan akan mengeluarkan biaya lebih banyak untuk proses rekrutmen, pelatihan, pengembangan

karyawan, dan hal lainnya potensi yang menurun akibat keterampilan atau pengetahuan yang dimiliki dari karyawan yang keluar.

Banyak faktor yang mempengaruhi *Turnover intention* pada ibu pekerja, yaitu *work-family balance* (Putro et al., 2023), *work – family conflict* (Lewaherilla et al., 2021), faktor individu seperti usia dan status pernikahan (Indah et al, 2024), kepuasan kerja (Dewi et al, 2018), dan dukungan sekitar (Dewi, 2021). Fokus penelitian ini melihat faktor *work – family conflict*, *Social support* dan *Job satisfaction* terhadap *Turnover intention*. Menurut beberapa penelitian salah satu faktor yang mempengaruhi *Turnover intention* yang sering kali terjadi pada ibu pekerja adalah *Work family conflict*. Hal ini didukung oleh Michel et al (2011) bahwa *Work family conflict* secara langsung dapat mempengaruhi *Turnover intention* dengan *Job satisfaction* yang berfungsi sebagai penengah antaran *Work family conflict* dan *Turnover intention*.

Wijaya & Putri, (2022) menemukan bahwa ibu pekerja di Jakarta mengalami kesulitan dalam menyeimbangkan antara pekerjaan dan keluarga, yang berpotensi mempengaruhi kepuasan kerja. Disisi lain Kusuma & Hartono (2023) mengungkapkan bahwa dukungan sosial atau *social support* yang kuat dapat menurunkan tingkat *Turnover intention* pada ibu pekerja. Hal ini didukung oleh penelitian Liu et al. (2024) yang menyatakan bahwa *social support* dapat meningkatkan *Job satisfaction* pada pekerjaan. Ahmad & Santoso (2023) mengidentifikasi bahwa *work – family conflict* memiliki pengaruh terhadap *Turnover intention* pada ibu pekerja di kawasan urban Indonesia. Hal ini didukung

oleh penelitian Pratama et al. (2022), yang menunjukkan bahwa 58% variasi dalam *Turnover intention* dapat dilihat oleh tingkat *Work family conflict* yang dialami.

Menurut Nurmayanti et al. (2024) *Social support* dari keluarga sangat berpengaruh terhadap *work-family conflict*. Salah satu dukungan yang didapat dari keluarga adalah dukungan secara emosional dan juga dukungan instrumental melalui pasangan dengan mendengarkan masalah atau memberikan dorongan semangat, serta dapat juga membagi pekerjaan rumah atau membantu dengan pengasuhan anak. Dukungan sosial bisa didapat dari rekan kerja berupa dukungan informasional, dimana rekan kerja berperan untuk memberikan saran masukan terkait pekerjaan ataupun masalah yang serupa.

Social support yang dapat diberikan perusahaan terhadap ibu pekerja adalah dengan membuat penitipan anak (*daycare*), hal ini dapat dijadikan juga sebagai salah satu upaya agar berkurangnya *work-family conflict* terhadap ibu pekerja. Menurut Gunawan dan Permata (2023) menyatakan bahwa organisasi dengan kebijakan *family-friendly* dan sistem dukungan sosial yang kuat akan mengalami penurunan tingkat *Turnover intention* pada ibu pekerja. penelitian tersebut juga menekankan pentingnya pendekatan holistic dalam mengelola *work-family conflict*.

Job satisfaction memegang peran penting sebagai variabel intervening dalam hubungan ini. Penelitian yang dilakukan oleh Tariana & Wibawa (2016) menemukan bahwa *work family conflict* berpengaruh positif terhadap *turnover intention* dan berpengaruh negatif terhadap *job satisfaction*. Hasil ini menunjukkan bahwa tingkat *job satisfaction* yang rendah dapat memperkuat *work family conflict* dalam meningkatkan *turnover intention*. *Social support* yang tinggi dari lingkungan

kerja maupun keluarga, terbukti memberikan dampak signifikan. Purdini et al (2016) mengungkapkan adanya *social support* maka akan dapat mengurangi perasaan tertekan seseorang ketika dihadapkan pada tekanan pekerjaan dan dapat meningkatkan kepuasan kerja. Ini membuktikan bahwa *Social support* sangat penting bagi ibu pekerja.

Penelitian tentang *Turnover intention* pada umumnya dilakukan terhadap karyawan secara umum baik di perusahaan swasta (Aji et al, 2024) pada Garment PT yang memiliki pegawai wanita dan pria dan maupun di pegawai pemerintah (Indah et al., 2024) penelitian tentang *Turnover intention* pada perawat baik wanita maupun pria. Sementara penelitian ini mengkhususkan pada ibu yang bekerja pada perusahaan swasta dalam menghadapi kondisi *Turnover intention*. Karena dalam kenyataannya wanita pekerja, khususnya di DKI Jakarta jumlahnya cukup banyak dengan jumlah 50% (Gambar 1.1), sementara tingkat *turnover* pada ibu pekerja termasuk tinggi yaitu 48,31% (Islamiyati & Sahrah, 2022).

Selain itu, terdapat juga sebuah pandangan Islam yang menekankan pentingnya keseimbangan antara peran dalam kehidupan keluarga dan pekerjaan, terutama bagi wanita. Pandangan ini memberikan landasan spiritual dalam menghadapi berbagai tantangan, termasuk konflik peran dan tekanan kerja, yang dapat memengaruhi niat seseorang untuk keluar dari pekerjaannya. Allah SWT befriman dalam Al-Quran Surah Al-Mujadalah ayat 11 :

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا إِذَا قِيلَ لَكُمْ تَفَسَّحُوا فِي الْمَجَالِسِ فَافْسَحُوا يَفْسَحِ اللَّهُ لَكُمْ وَإِذَا قِيلَ انشُرُوا فَانْشُرُوا يَرْفَعِ اللَّهُ الَّذِينَ آمَنُوا مِنْكُمْ وَالَّذِينَ أُوتُوا الْعِلْمَ دَرَجَاتٍ وَاللَّهُ بِمَا تَعْمَلُونَ خَبِيرٌ

Artinya: “Wahai orang-orang yang beriman, apabila dikatakan kepadamu “Berilah kelapangan di dalam majelis-majelis,” lapangkanlah, niscaya Allah akan

memberi kelapangan untukmu. Apabila dikatakan, “Berdirilah,” (kamu) berdirilah. Allah niscaya akan mengangkat orang-orang yang beriman di antaramu dan orang-orang yang diberi ilmu beberapa derajat. Allah Mahateliti terhadap apa yang kamu kerjakan.” (Al-Mujadalah/58:11)

Ayat ini memberikan dukungan bahwa usaha wanita dalam menjalani peran ganda, baik sebagai pekerja maupun sebagai bagian dari keluarga, adalah sesuatu yang bernilai dan mendapat penghargaan dari Allah SWT. Dengan demikian, dorongan ini dapat menjadi salah satu aspek yang memperkuat ketahanan dalam menghadapi *Work-Family Conflict* dan menurunkan kecenderungan untuk mengalami *Turnover intention*.

Berdasarkan fenomena *Turnover intention* yang telah dijabarkan sebelumnya terhadap ibu pekerja DKI Jakarta dengan pengaruh *Work family conflict* dan *Social support* terhadap kedua variabel tersebut melalui mediasi dari *Job satisfaction* maka penulis melakukan penelitian **“Pengaruh Work-Family Conflict dan Social support terhadap Turnover intention dengan Job satisfaction sebagai Variabel Intervening serta Tinjauannya dari Sudut Pandang Islam (Studi Kasus pada Ibu Pekerja di DKI Jakarta)”** karena memiliki hasil yang tidak konsisten selain itu, agar dapat membuka peluang untuk perusahaan mempertahankan karyawan serta memiliki karyawan yang memiliki *Job satisfaction* cukup tinggi.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan penjelasan latar belakang diatas, maka dapat disimpulkan bahwa penelitian ini dilakukan untuk menguji Pengaruh *Work-Family Conflict* dan *Social*

support terhadap *Turnover intention* terhadap Ibu Pekerja yang di intervening dengan *Job satisfaction*. Rumusan masalah pada penelitian ini adalah :

1. Bagaimana Gambaran *work – family conflict*, *Social Support*, *Turnover intention* dan *Job satisfaction* pada Ibu Pekerja di DKI Jakarta?
2. Apakah *Job satisfaction* dapat memediasi *Work family conflict* serta *Turnover intention* pada ibu pekerja di DKI Jakarta?
3. Apakah *work – family conflict* berpengaruh terhadap *Turnover intention* pada ibu pekerja di DKI Jakarta?
4. Apakah *Social support* berpengaruh terhadap *Turnover intention* pada ibu pekerja?
5. Apakah *work – family conflict* berpengaruh terhadap *Job satisfaction* pada ibu pekerja?
6. Apakah *Social support* berpengaruh terhadap *Job satisfaction* pada ibu pekerja di DKI Jakarta?
7. Apakah *Job satisfaction* berpengaruh terhadap *Turnover intention* pada Ibu Pekerja?
8. Apakah *Turnover intention* berpengaruh terhadap *work – family conflict* dengan *Job satisfaction* sebagai variabel intervening pada ibu pekerja di DKI Jakarta?
9. Apakah *Turnover intention* berpengaruh terhadap *Social support* dengan *Job satisfaction* sebagai variable intervening pada ibu pekerja di DKI Jakarta?
10. Bagaimana pandangan Islam terkait *work family conflict*, *social support*, *turnover intention* dan *job satisfaction*?

1.3 Tujuan Penelitian

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

1. Untuk mengetahui gambaran *Work- Family Conflict*, *Social Support*, *Turnover intention* dan *Job satisfaction* pada ibu pekerja di DKI Jakarta.
2. Untuk mengetahui *Social support* berpengaruh terhadap *Turnover intention* pada ibu pekerja di DKI Jakarta.
3. Untuk mengetahui *Work family conflict* berpengaruh terhadap *Job satisfaction* pada ibu pekerja di DKI Jakarta.
4. Untuk mengetahui *Social support* berpengaruh terhadap *Job satisfaction* pada ibu pekerja di DKI Jakarta.
5. Untuk mengetahui *Job satisfaction* berpengaruh terhadap *Turnover intention* pada ibu pekerja di DKI Jakarta.
6. Untuk mengetahui pengaruh *Work family conflict* terhadap *Turnover intention* dengan *Job satisfaction* sebagai variable intervening pada ibu pekerja di DKI Jakarta.
7. Untuk mengetahui pengaruh *Social support* terhadap *Turnover intention* dengan *Job satisfaction* sebagai variable intervening pada ibu pekerja di DKI Jakarta.

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian diatas, maka manfaat pada penelitian ini adalah:

1.4.1 Manfaat Akademis

1. Untuk meningkatkan dan menambah wawasan ilmu tentang sumber daya manusia khususnya yang terkait hubungan *work – family conflict* dan *Social support* terhadap *Turnover intention* dengan *Job satisfaction* sebagai variabel intervening.
2. Diharapkan dapat menjadi referensi penelitian lebih lanjut yang menyangkut sumber daya manusia, khususnya terkait *work – family conflict* dan *Social support* terhadap *Turnover intention* dengan *Job satisfaction* sebagai variabel intervening terhadap ibu pekerja.

1.4.2 Manfaat Praktisi

1. Memberikan rekomendasi kepada perusahaan agar melakukan upaya – upaya yang dapat dilakukan untuk menurunkan *Turnover intention* bagi ibu pekerja.
2. Memberikan masukan kebijakan kepada Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Republik Indonesia mengenai dukungan wanita pekerja.
3. Memberikan informasi bagi ibu pekerja tentang hal-hal yang dapat meningkatkan kepuasan kerja.