

DAMPAK *WORK FAMILY CONFLICT* PEKERJA WANITA TERHADAP ABSEN DAN *TURNOVER*

Gendut Sukarno
S. Pantja Djati

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis Model Konseptual *Work Family Conflict* dalam kaitannya dengan absen dan *Turnover*. Diharapkan dapat membantu Pimpinan perusahaan dalam mengelola konflik antar kepentingan perusahaan dan keluarga, agar tidak berdampak terhadap meningkatnya absensi dan *turnover*. Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan wanita yang bekerja di 20 bank swasta di Surabaya sebagai responden sebanyak 150 orang. Teknik analisis yang digunakan adalah *Structural Equation Modeling [SEM]* dengan program *AMOS 4.0*. Hasil pengujian menunjukkan bahwa faktor *work-family conflict* berpengaruh terhadap faktor absen tidak dapat diterima. Faktor *work-family conflict* berpengaruh terhadap faktor *turnover* tidak dapat diterima, serta faktor absen berpengaruh terhadap faktor *turnover* dapat diterima.

Kata kunci : *Work Family Conflict*, Absen, *Turnover*

PENDAHULUAN

Dalam usaha menghadapi persaingan dan mempertahankan hidupnya, organisasi sebaiknya tidak hanya memenuhi tuntutan teknis dalam organisasi, tetapi juga harus merespon tekanan yang berbeda-beda dari beberapa lembaga dan memenuhi tuntutan dalam bentuk peraturan, norma, hukum, dan harapan sosial. Tuntutan ini berasal dari beberapa pihak, seperti; negara, profesional, publik dan kelompok tertentu. Pilihan respon perusahaan terhadap beberapa tuntutan tersebut merupakan sebuah pilihan strategis yang dipengaruhi oleh tujuan organisasi, sehingga organisasi tidak “menelan mentah-mentah” tuntutan-tuntutan tersebut dan cenderung memilih kebijakan-kebijakan yang dapat diadaptasi dan dapat meningkatkan kinerja mereka. Akhir-akhir ini terdapat tuntutan yang meningkat terhadap pemilik perusahaan untuk memahami bahwa kehidupan berkeluarga dan pekerjaan telah berubah dan tidak merupakan dua hal yang terpisah. Perubahan demografi tenaga kerja seperti peningkatan jumlah wanita bekerja dan pasangan keduanya bekerja telah meningkatkan hubungan ketergantungan antara pekerjaan dan keluarga dan mendorong konflik antara tuntutan pekerjaan dan keluarga. Perubahan ini juga meningkatkan perhatian publik dan menuntut pemilik perusahaan untuk mengadaptasi kebijakan-kebijakan yang berhubungan dengan pekerjaan dan keluarga. Adaptasi terhadap kebijakan yang berhubungan dengan pekerjaan dan keluarga dapat disebut sebagai investasi jangka panjang perusahaan karena dapat menunjang peningkatan kinerja perusahaan secara keseluruhan dalam jangka panjang. Adaptasi kebijakan ini juga dapat mencegah kemungkinan terjadinya konflik antara tuntutan pekerjaan dan keluarga yang disebut *work-family conflict*.

Work-family conflict dapat diartikan sebagai bentuk konflik peran dimana tuntutan peran dari pekerjaan dan keluarga secara mutlak tidak dapat disejajarkan dalam beberapa hal. Tuntutan pekerjaan berhubungan dengan tekanan yang berasal dari beban kerja yang berlebihan. Seperti pekerjaan yang harus diselesaikan secepatnya sedangkan tuntutan keluarga berhubungan dengan waktu yang dibutuhkan untuk

Gendut Sukarno adalah Dosen Fakultas Ekonomi dan Pascasarjana UPN V Jawa Timur, S. Pantja Djati adalah Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Kristen Petra Surabaya

menangani rumah tangga. Dalam beberapa artikel menyatakan tidak ada perbedaan gender dalam *work-family conflict*, namun dalam penelitian ini akan dibatasi pada *work-family conflict* yang terjadi pada wanita. *Work-family conflict* berhubungan sangat kuat dengan depresi dan kecemasan yang diderita oleh wanita dibanding pria, seperti yang dikatakan oleh Triaryati (2003). Peran ganda sebagai pekerja maupun Ibu rumah tangga mengakibatkan tuntutan yang lebih dari biasanya terhadap wanita, karena terkadang wanita menghabiskan waktu tiga kali lipat dalam mengurus rumah tangga dibandingkan dengan pasangannya yang bekerja pula. Sumber utama *work-family conflict* yang dihadapi oleh wanita bekerja adalah usaha membagi waktu atau menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dan tuntutan keluarga. Salah satu akibat dari tidak diadaptasinya kebijakan-kebijakan dan tuntutan keluarga yang dialami karyawan dapat menyebabkan ketidakhadiran karyawan (*absenteeism*).

Ketidakhadiran (*absenteeism*) merupakan salah satu dampak ketidakpuasan karyawan terhadap kebijakan organisasi. Sehingga dapat disimpulkan bahwa salah satu penyebab ketidakhadiran karyawan di tempat kerjanya adalah stres yang diderita karyawan. Stres itupun dari berbagai masalah yang dihadapi karyawan berkaitan dengan masalah keluarga dan masalah pekerjaan. Salah satu pemicu stres bagi karyawan wanita adalah konflik yang timbul dari tuntutan terhadap pemenuhan perannya sebagai pekerja ataupun ibu rumah tangga, karena kedua peran tersebut mempunyai tuntutan yang sama besarnya. Dapat dipastikan masalah keluarga dan tuntutan pekerjaan dapat mempengaruhi motivasi untuk hadir, karena karyawan yang telah mengalami *work-family conflict* akan menimbulkan tingkat absen dan turnover. Turnover ini juga disebabkan karena adanya keinginan karyawan yang masuk dan juga yang keluar dari perusahaan. Karyawan wanita yang tidak bisa membagi waktu dan tidak dapat menyeimbangkan antara tanggungjawab pekerjaan dan tanggungjawab mengurus rumah tangga membuat ia stres karena mengalami tekanan. Stres tersebut membuat malas untuk bekerja dalam arti motivasi bekerja menurun, sehingga meningkatkan absen. Seringnya ketidakhadiran dapat menurunkan produktivitas kerja. Sehingga niat atau keinginan untuk keluar dari perusahaan pun terlaksana. *Work-family conflict* akan menimbulkan tingkat absen yang tinggi dan akan menyebabkan turnover yang tinggi juga.

TINJAUAN PUSTAKA

Work-Family Conflict

Work-family conflict adalah bentuk konflik peran dimana tuntutan peran dari pekerjaan dan keluarga secara mutlak tidak dapat disejajarkan dalam beberapa hal. Hal ini 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, dimana pemenuhan tuntutan peran dalam keluarga dipengaruhi oleh kemampuan orang tersebut dalam memenuhi tuntutan pekerjaannya (Fronce,1992). Tuntutan pekerjaannya berhubungan dengan tekanan yang berasal dari beban kerja yang berlebihan dan waktu, seperti: pekerjaan yang harus diselesaikan terburu-buru dan *deadline*. Sedangkan tuntutan keluarga berhubungan dengan waktu yang dibutuhkan untuk menangani tugas-tugas rumah tangga dan menjaga anak.

Work-family conflict diidentifikasi kedalam 3 indikator (Yang,Chen,Choi, & Zou,2000), yaitu:

1. *Time-based conflict*. Waktu yang dibutuhkan untuk menjalankan salah satu tuntutan (keluarga atau pekerjaan) dapat mengurangi waktu untuk menjalankan tuntutan yang lainnya (pekerjaan atau keluarga).
2. *Strain-based conflict*. Terjadi pada saat tekanan dari salah satu peran mempengaruhi kinerja peran lainnya.
3. *Behaviour-based conflict*. Berhubungan dengan ketidaksesuaian antara pola perilaku dengan yang diinginkan oleh kedua bagian (pekerjaan atau keluarga).

Faktor yang Mempengaruhi Work-Family Conflict

Konflik peran antara tuntutan pekerjaan dan tuntutan rumah tangga sering dihadapi oleh wanita bekerja. Adanya work-family conflict yang dihadapi oleh wanita bekerja mempunyai beberapa faktor, seperti: 1) Depresi, 2) Kecemasan, 3) Menurunkan Produktivitas, 4) Profitabilitas perusahaan, 5) Kinerja Karyawan

Absen

Ketidakhadiran (absen) adalah mahal. Absen adalah ketidakhadiran karyawan dalam satu hari pada suatu perusahaan atau tempat dimana seseorang karyawan bekerja. Ketidakhadiran karyawan dalam satu hari pada suatu perusahaan dapat menyebabkan kerugian pada perusahaan tersebut. Pengawasan atau pengurangan jumlah ketidakhadiran harus dimulai dari pengawasan yang terus-menerus dari statistik ketidakhadiran dalam satu unit kerja. Pengawasan yang demikian membantu manager untuk mengetahui dengan tepat tenaga kerja yang sering tidak hadir, dan departemen mempunyai jumlah ketidakhadiran yang berlebihan.

Kehadiran seseorang di tempat kerjanya dapat di indikatori melalui 3 hal (Steers & Rhodes,1998) yaitu: 1) Situasi Kerja, 2) Kepuasan terhadap situasi kerja, dan 3) Motivasi Hadir.

Turnover

Menurut Robert L. Mathis dan John N. Jackson (2001) turnover merupakan aktivitas karyawan dalam perusahaan yang masuk-keluar. Masuk-keluar (*turnover*) tenaga kerja berhubungan dengan ketidakpuasan kerja. Masuk-keluar terjadi pada saat tenaga kerja meninggalkan organisasi dan harus digantikan. Turnover yang tinggi menimbulkan biaya yang tinggi, salah satunya adalah pengaruh atas produktivitas. Akan tetapi, biaya bukanlah satu-satunya alasan masuk-keluar yang begitu penting. Waktu pelatihan yang panjang, jadwal yang terganggu, tambahan waktu lembur, kesalahan-kesalahan, dan tidak memiliki tenaga kerja yang berwawasan adalah contoh-contoh frustrasi yang berhubungan dengan masuk-keluar yang tinggi.

Salah satu model konseptual yang ditawarkan oleh Mobley (1997), Menyatakan bahwa Intention Leave mungkin menunjukkan langkah logis berikutnya setelah seseorang mengalami ketidakpuasan lalu terjadilah keputusan penarikan diri (*withdrawal*). Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi turnover, antara lain;

1. *Job Attitude* ~ Ketangkasan kerja seseorang sangat mempengaruhi terutama dalam mengevaluasi pekerjaan yang sekarang Ia bekerja. Kemampuan untuk menjamin diri sendiri untuk mendapat pekerjaan di luar perusahaan tempat bekerja saat ini.
2. *Personality* ~ Kepribadian seseorang juga berpengaruh pada kinerja serta produktivitas. Semakin tinggi produktivitas seseorang semakin bagus kepribadiannya. Semakin kecil pula pemikiran untuk berhenti bekerja sehingga kecil pula kemungkinan terjadi turnover, begitu juga sebaliknya.
3. *Economic factors* ~ Faktor ekonomi dalam perusahaan mempengaruhi juga pemikiran seorang karyawan tetap bekerja pada perusahaan sekarang atau berhenti bekerja. Karena karyawan memilih hengkang dari perusahaan tersebut jika ada perusahaan lain melebihi pendapatannya di tempat ia bekerja sekarang.
4. *Reward System* ~ Insentif perusahaan yang tidak seimbang dengan kebijakan untuk jam kerja tambahan dapat menyebabkan turnover. Satu pendekatan yang dapat digunakan untuk meningkatkan penerimaan pekerja terhadap rencana reward adalah mengizinkan para pekerja ikut serta dalam perancangan rencana (Luthans, 1997).
5. *Job Characteristic* ~ Karakteristik pekerjaan seseorang tempat Ia bekerja jika tidak sesuai dengan apa yang diinginkan juga akan timbul seseorang berpikir untuk keluar dari pekerjaannya yang sekarang, terjadilah turnover.

METODE

1. Definisi dan Identifikasi Variabel Penelitian

Work-Family Conflict (X) adalah bentuk konflik peran dimana tuntutan peran dari pekerjaan dan keluarga secara mutlak tidak dapat disejajarkan dalam beberapa hal. Sebagai latent variable yang diindikatori oleh observe variable : 1. *Time-based conflict* (X1), 2. *Strain-based conflict* (X2), 3. *Behaviour-based conflict* (X3)

Absen (Y) adalah ketidakhadiran karyawan dalam satu hari pada suatu perusahaan atau tempat dimana seseorang karyawan bekerja. Sebagai latent variable yang diindikatori oleh observe variable : 1. Situasi Kerja (Y1), 2. Kepuasan Terhadap Situasi Kerja (Y2), 3. Motivasi Hadir (Y3)

Turnover (Z) adalah Suatu bentuk aktivitas karyawan dalam perusahaan yang masuk-keluar. Sebagai latent variable yang diindikatori oleh observe variable : 1. Tingkat ketangkasan kerja (*Job Attitude*) pada karyawan (Z-1), 2. Tingkat kepribadian (*Personality*) pada karyawan (Z-2), 3. Tingkat ekonomi (*Economic Factors*) perusahaan dijadikan perbandingan bagi karyawan (Z-3), 4. Tingkat insentif (*Reward System*) yang diberikan perusahaan menjadi ukuran bagi karyawan (Z-4), 5. Tingkat ketelitian karyawan dalam memilih pekerjaan (*Job Characteristic*) (Z-5).

2. Penentuan Sampel

Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan wanita yang bekerja di 20 Bank Swasta di Surabaya, berjumlah 150 orang dengan kriteria: 1) Seorang yang telah bekerja, 2) Seorang wanita yang telah berkeluarga, 3) Seorang wanita min. berumur 30 tahun.

Kriteria tersebut mempunyai beberapa alasan: perusahaan swasta, karyawan wanita, dan usia 30 tahun adalah dipandang rentan sekali terhadap konflik, baik konflik keluarga (*family conflict*) maupun konflik pekerjaan (*work conflict*).

3. Evaluasi Model

Hair et.al.,1998, menjelaskan bahwa pada “confirmatory” menunjukkan prosedur yang dirancang untuk mengevaluasi utilitas hipotesis-hipotesis dengan pengujian fit antara model teoritis dan data empiris. Jika model teoritis menggambarkan “good fit” dengan data, maka model dianggap sebagai yang diperkuat. Sebaliknya, suatu model teoritis tidak diperkuat jika teori tersebut mempunyai suatu “poor fit” dengan data. Amos dapat menguji apakah model-model “good fit” atau “poor fit”. Jadi, “good fit” model yang diuji sangat penting dalam penggunaan structural equation modeling.

Pengujian terhadap model yang dikembangkan dengan berbagai criteria goodness of fit, yakni chi-square, probability, RMSEA, GFI, TLI, CFI, AGFI, Cmin / DF. Apabila model awal tidak good fit dengan data maka model dikembangkan dengan pendekatan two step approach to SEM.

Tabel 1 : Goodness of Fit Indices

Goodness of Fit Index	Keterangan	Cut-Off Value
X ² chi square	Menguji apakah covariance populasi yang diestimasi sama dengan covariance sample [apakah model sesuai dengan data]	Diharapkan kecil, 1 s/d 5 atau paling baik diantara 1 dan 2
Probability	Uji signifikansi terhadap perbedaan matriks covariance data dan matriks covariance yang diestimasi	Minimum 0,1 atau 0,2 atau ≥ 0,05
RMSEA	Mengkompensasi kelemahan chi square pada sampel besar	≤ 0,08

Goodness of Fit Index	Keterangan	Cut-Off Value
GFI	Menghitung proporsi tertimbang varians dalam matriks sampel yang dijelaskan oleh matriks covariance populasi yang diestimasi [analog dengan R^2 dalam regresi berganda]	$\geq 0,90$
AGFI	GFI yang disesuaikan terhadap DF	$\geq 0,90$
C min / DF	Kesesuaian antara data dan model	$\leq 2,00$
TLI	Perbandingan antara model yang diuji terhadap baseline model	$\geq 0,95$
CFI	Uji kelayakan model yang tidak sensitive terhadap besarnya sampel dan kerumitan model	$\geq 0,94$

Sumber : Hair et.al.,[1998]

HASIL

1. Uji Reliabilitas dan Validitas

Hasil uji menunjukkan bahwa sebagian besar item pertanyaan cukup valid dengan *cronbach's coefficient alpha* di atas 0,50 (0.5021, 0.6829, 0.6559, 0.7077, 0.5023, 0.5324) yang berarti bahwa indikator pada setiap konstraknya dapat diterima. Untuk mengetahui kesahihan setiap indikator digunakan uji validitas. Diperoleh hasil seluruh indikator pembentuk konstruk Time Conflict, Strain Conflict, Behaviour Conflict, Situasi Kerja, Kepuasan Kerja, Motivasi Hadir, dan Turnover sudah valid karena seluruh nilai signifikan $< 0,05$.

2. Uji Outlier Univariat

Melalui Uji Z-score dapat diketahui bahwa ke dua puluh indikator setelah datanya di Z-score nilainya tidak ada yang lebih dari $\pm 3,00$ (Z-score $\geq \pm 3,00$), sehingga ke dua puluh indikator tersebut tidak ada outlier.

3. Uji Outlier Multivariate

Uji terhadap outlier multivariate (antar variabel) dilakukan dengan menggunakan jarak Mahalanobis Distance (MD) pada tingkat $p < 0,01$. Jarak diuji dengan Chi-Square (X^2) pada df sebesar jumlah variabel bebasnya. Nilai $\chi^2_{0,001}$ dengan jumlah variabel 20 adalah 59,702. Hasil perhitungan terlihat nilai MD yang paling rendah (minimal) 17,463 dan yang paling tinggi (maximal) sebesar 67,472. Oleh karena itu batas yang telah ditentukan nilai X^2 tabel $> 59,702$, maka kesimpulan yang diperoleh terdapat outliers multivariate dalam data yang dianalisis.

4. Confirmatory Factor Analysis Model One Step Approach to SEM

Dalam model SEM, model pengukuran dan model struktural parameter-parameternya diestimasi secara bersama-sama. Cara ini agak mengalami kesulitan dalam memenuhi tuntutan fit model. Kemungkinan terbesar disebabkan oleh terjadinya interaksi antara *measurement model* dan *structural model* yang diestimasi secara bersama-sama (*One Step Approach To SEM*). *One Step Approach To SEM* yang digunakan apabila model diyakini bahwa dilandasi teori yang kuat serta validitas dan reliabilitas data sangat baik (Hair, et.al., 1998). Hasil estimasi dan fit model *One Step Approach To SEM* dapat dilihat di bawah ini.

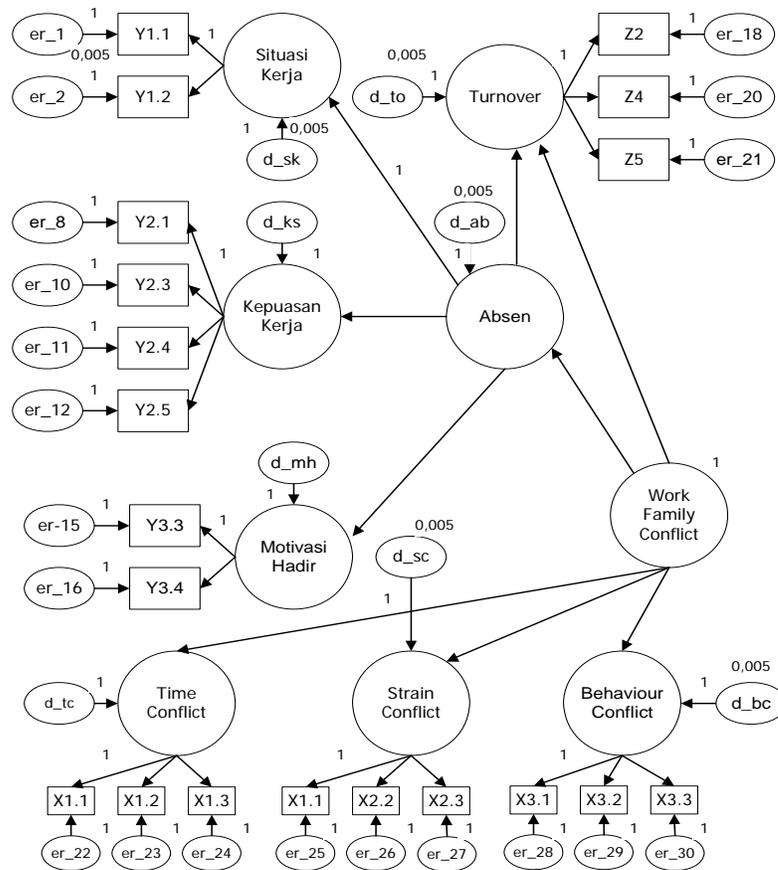
Hasil estimasi dan fit model One-Step Approach To SEM dengan menggunakan program aplikasi AMOS 4.01 terlihat pada tabel 2 Goodness Of Fit dan gambar 1 di bawah ini.

Tabel 2 : Kriteria Goodness Of Fit

Kriteria	Hasil	Nilai Kritis	Evaluasi Model
CMIN/DF	1,354	$\leq 2,00$	Baik
Probability	0,000	$\geq 0,05$	Kurang baik
RMSEA	0,049	$\leq 0,08$	Kurang baik
GFI	0,868	$\geq 0,90$	Kurang baik
AGFI	0,835	$\geq 0,90$	Kurang baik
TLI	0,415	$\geq 0,95$	Kurang baik
CFI	0,486	$\geq 0,94$	Kurang baik

Terlihat dari tabel *Goodness Of Fit Indice* bahwa base model menghasilkan solusi yang unik. Artinya, model eliminasi tersebut mampu menghasilkan matrik informasi yang seharusnya dihasilkan (informasi fit index tidak kosong). Tetapi dari evaluasi model seluruh kriteria belum seluruhnya baik. Hal ini mengindikasikan bahwa model one step approach masih dihadapkan pada masalah interdependensi antara model pengukuran (faktor & indikatornya) dan model struktural (hubungan kausal antar faktor).

Gambar 1
Model Pengukuran & Struktural Work-Family Conflict, Absen & Turnover
Model Specification : One-Step Approach – Eliminasi



Two step approach dapat mengatasi masalah tersebut seperti dikemukakan oleh Hair et.al.,[1998], bahwa two step approach dapat saling mengisolasi interdependensi antara model pengukuran (measurement model) dan model struktural (structural model) sehingga interaksi (karena interpendensi) antara keduanya dapat dinetralisir.

Hasil perhitungan deviasi standar, construct reliability, lambda dan error term construct dengan langkah-langkah two-step approach terlihat pada tabel 3.

Tabel 3 : Deviasi Standar, Reliability Konstrak, Lambda dan Error

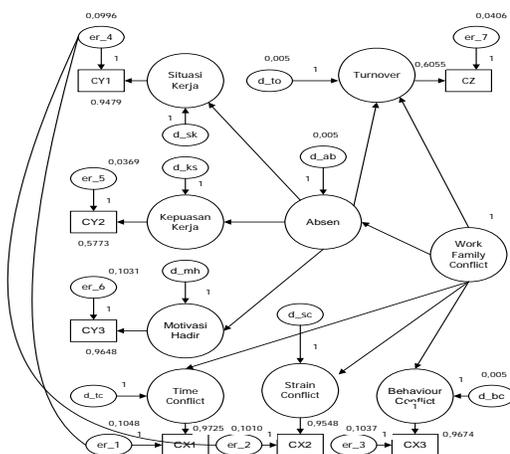
Konstrak	Deviasi Standar	Reabilitas Konstrak	Lambda	Error
Time Conflict	1,0237	0,300	0,9725	0,1048
Strain Conflict	1,0051	0,326	0,9548	0,1010
Behaviour Conflict	1,0183	0,415	0,9674	0,1037
Situasi Kerja	0,9978	0,624	0,9479	0,0996
Kepuasan Kerja	0,6077	0,302	0,5773	0,0369
Motivasi Hadir	1,0156	0,619	0,9648	0,1031
Turnover	0,6374	0,383	0,6055	0,0406

Hasil pengujian dengan model two-step approach to SEM dengan program AMOS 4.01 dapat dilihat pada tabel 4 dan gambar 2. goodness of fit di bawah ini.

Tabel 4 : Goodness Of Fit
Evaluasi Kriteria Goodness Of Fit Indices

Kriteria	Hasil	Nilai Kritis	Evaluasi Model
CMIN/DF	0,948	≤ 2,00	Baik
Probability	0,497	≥ 0,05	Baik
RMSEA	0,000	≤ 0,08	Baik
GFI	0,980	≥ 0,90	Baik
AGFI	0,952	≥ 0,90	baik
TLI	1,045	≥ 0,95	Baik
CFI	1,000	≥ 0,94	baik

Gambar 2 : Model Pengukuran & Struktural
Work-Family Conflict, Absen dan Turnover
Model Specification : Two-Step Approach - modifikasi



Dari hasil evaluasi terhadap *two-step approach* modifikasi dengan adanya hubungan antara situasi kerja [er_4] dengan Time Conflict [er_1] dan Strain Conflict [er_2] ternyata dari semua kriteria goodness of fit yang digunakan, seluruhnya menunjukkan hasil evaluasi model yang baik, berarti model telah sesuai dengan data. Artinya, model konseptual yang dikembangkan dan dilandasi oleh teori telah sepenuhnya didukung oleh fakta.

Pembahasan

Kausalitas menggambarkan adanya hubungan yang di hipotesiskan antar konstruk berdasarkan teori. Hasil uji kausalitas antar konstruk dapat dilihat pada tabel 5.

Tabel 5 : Uji Kausalitas
Regression Weights

Faktor \Rightarrow Faktor	Ustd Estimate	Std Estimate	Prob.
Work-Family Conflict \Rightarrow Absen	0,027	0,354	0,149
Absen \Rightarrow Turnover	6,609	0,502	0,086
Work-Family Conflict \Rightarrow Turnover	-0,019	-0,019	0,930
Batas Signifikansi			$\leq 0,10$

Berdasarkan pada tabel 5. yang merupakan uji kausalitas, dapat dilihat dari tingkat Prob. arah hubungan kausal, menghasilkan kesimpulan sebagai berikut:

- Dari hasil pengujian didapatkan bahwa work-family conflict berpengaruh positif terhadap absen tidak dapat diterima karena memiliki probabilitas kausal $> 0,10$ yaitu 0,149. Hal ini dapat diartikan bahwa work-family conflict yang dialami sebagian besar wanita tidak semuanya berpengaruh pada absen. Hal ini dibenarkan oleh Martocchio (1992), menyatakan bahwa Work-family conflict dipengaruhi oleh *personal characteristic*. Dan ada beberapa kebijakan untuk menghadapi work-family conflict, sehingga work-family conflict tidak langsung berpengaruh pada absensi karyawan. Kebijakan itu misalnya adanya jadwal kerja yang fleksibel, kebijakan ijin keluarga, waktu kerja yang fleksibel.
- Faktor Work-Family Conflict berpengaruh positif terhadap faktor turnover, tidak dapat diterima (Prob. kausalnya $> 0,10$ tidak signifikan).

Dari hasil pengujian didapatkan bahwa work-family conflict berpengaruh positif terhadap turnover tidak dapat diterima karena memiliki probabilitas kausal $> 0,10$ yaitu 0,930. Hal ini dikarenakan turnover bukan alternatif terbaik bagi karyawan. Karena mengingat sekarang ini mencari pekerjaan susah, seorang karyawan akan berpikir dua kali untuk keluar dari perusahaannya. Jika seorang karyawan wanita mengalami work-family conflict dan pada saat mereka tidak puas dengan pekerjaannya, selama mereka bisa absen secara regular maka mereka tidak akan keluar dari pekerjaannya. Ada beberapa hal juga yang membuat faktor work-family conflict berpengaruh positif terhadap turnover tidak dapat diterima. Karena work-family conflict bukan masalah yang baru, bagi karyawan juga perusahaan. Ada beberapa hal yang dapat dilakukan oleh perusahaan untuk menghindari masalah ini. Sekarang ini banyak perusahaan mengambil kebijakan bagi karyawannya yang mengalami work-family conflict seperti jadwal kerja alternatif, pembagian kerja, kebijakan ijin dan pekerjaan yang dibawa di rumah. Dengan kebijakan tersebut karyawan yang mengalami work-family conflict tidak akan berpikir lagi untuk keluar dari pekerjaannya.

- Faktor Absen berpengaruh positif terhadap faktor Turnover, dapat diterima (Prob. kausalnya $\leq 0,10$ signifikan).

Dari hasil pengujian didapatkan bahwa absen berpengaruh positif terhadap turnover dapat diterima dengan probabilitas kausal $\leq 0,10$ yaitu 0,086. Hal ini semakin menguatkan penelitian ini bahwa absen karyawan berpengaruh pada turnover perusahaan. Penelitian ini juga sesuai dengan apa yang dikatakan

oleh Dalton & Todor (1993) menyatakan bahwa tingkat absen karyawan yang tinggi akan menyebabkan tingkat turnover yang tinggi juga. Karena jika karyawan memutuskan tidak hadir ke tempat kerjanya untuk sementara waktu, maka dengan cepat meninggalkan perusahaannya. Maka terjadilah turnover bagi perusahaan.

KESIMPULAN

Work-family conflict yang dialami oleh wanita-wanita bekerja yang juga merangkap sebagai Ibu rumah tangga dapat diatasi melalui kebijakan-kebijakan dari perusahaan. Tetapi justru kebijakan yang dikeluarkan oleh perusahaan untuk mengatasi work-family conflict pada karyawan wanita justru malah membuat perubahan pada kinerja karyawan. Karyawan yang semula dikelola berdasarkan orientasi peraturan, kini dikelola dengan orientasi hasil. Sejauh hasil yang dicapai lebih menguntungkan dan dapat dipertanggungjawabkan peraturan tidak harus dipegang teguh. Karyawan tidak lagi difokuskan untuk berkompetisi untuk kemajuan dirinya tetapi pada kerjasama dan kepentingan bersama. (Pantja Djati,2000:15). Karena pada dasarnya peningkatan jumlah wanita bekerja dan pasangan yang keduanya bekerja telah meningkatkan hubungan ketergantungan antara pekerjaan dan keluarga serta mendorong konflik antara tuntutan pekerjaan dan tuntutan keluarga. Banyak sekali wanita bekerja yang tidak dapat menyeimbangkan waktu antara tanggungjawab pekerjaan dan menyelesaikan urusan rumah tangga, sehingga konflik tuntutan antara pekerjaan dan tuntutan keluarga tidak dapat diatasi.

Dari hasil penelitian diatas dapat disimpulkan bahwa:

1. Faktor *work-family conflict* berpengaruh terhadap faktor absen tidak dapat diterima.
2. Faktor *work-family conflict* berpengaruh terhadap faktor turnover tidak dapat diterima.
3. Faktor absen berpengaruh terhadap faktor turnover dapat diterima.

DAFTAR PUSTAKA

- Dalton, D.R, & Todor, W.D., 1993, *Turnover, Transfer, Absenteeism : An interdependent perspective*, Journal of Management, Vol.19,No.2, pp.193-219.
- Djati, S Pantja., 2000, *Dampak Pergeseran Nilai – Nilai Organisasi Terhadap Kebijakan Sumber Daya Manusia dan Implikasinya*, Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan, Vol.2 ,No.1, pp.15
- Fronce, M.R., Russell, M., & Cooper, M.I. 1992, *Prevelence of Work –Family Conflict : Are Work and Family Boundaries Asymmetrically Permeable*, Journal of Organizational Behavior, Vol.13 (January), pp.723-729.
- Hair, J.F. et. al. 1998, *Multivariate Data Analysis*, Fifth Edition, Prentice-Hall Internasional, Inc., New Jersey.
- Luthan., Fred, 1997, *Organizational Behavior*, Third Edition, The Mc.Graw-Hill Companies Inc., New York.
- Mathis, Robert L And Jackson, John N, 2001, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama, Penerbit Salemba Empat, Jakarta.
- Martocchio, J.J 1992, *The Financial Cost of Absence Decision*, Joournal of Management, Vol.18,No.1,pp. 133-152.

- Mobley, W.H., 1997, *Intermediate Linkage in the Relationship Between Job Satisfaction and Employee Turnover*, Journal of Applied Psychology, Vol.62,pp.237-240.
- Steers, R.M., & Rodes, S.R. 1998, *Major Influence on Employee Attendance : A Process Model*, Journal of Applied Psychology, Vol.63,pp.391-407.
- Triaryati, Nyoman, 2003, *Pengaruh Adaptasi Kebijakan Mengenai Work-family Conflict Terhadap Absen Dan Turnover*, Majalah Ekonomi Tahun XII No. 1,pp.1-16.
- Yang, N., Chen, C.C., & Zou, Y., 2000, *Source of Work-Family Conflict : A Sino U.S.Comparison of The Effect of Work an Family Demands*, Academy of Management Journal, Vol.43 No.1,pp 113-123.