

**PENGARUH WORK - FAMILY CONFLICT
TERHADAP ABSENTEEISM DAN TURNOVER INTENTION
(STUDI PADA KARYAWATI PERUSAHAAN PERBANKAN DI MALANG)**

**Atty Erdiana
Eviana**

Universitas Wijaya Kusuma Surabaya, Jl. Dukuh Kupang XXV no 54 Surabaya
e-mail: erdianaatty@yahoo.com

Abstract

Work-family conflict is a form of inter-role conflict in which the role pressures from the work and family field contradictory. This means that participation in the family role or job complicate implementation responsibilities in other roles. Conflict between work and family is important for organizations and individuals as it can lead to a number of negative effects, such as increased absenteeism, increased turnover, decreased performance and physical health and poor mental. This study aims to determine the effect of work family conflict and family work conflict on absenteeism and turnover intention. A study conducted on employee banking company in Malang, with 94 employees as respondents. The results of multiple regression showed that the higher family - work conflict, the absenteeism from work will also be high, and the higher the family - work conflict, the turnover intention will also be high. When someone runs a variety of roles as workers, as a partner in the household and as a parent, every role will require time, energy and commitment. The difficulty to be able to balance the demands of family and job demands encourage employees to move work and look for another job which they think can set the time, both for the family and the job.

Keywords: *work family conflict, family work conflict, absenteeism, turnover intention*

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Dalam beberapa dekade ini telah banyak terjadi perubahan dalam kehidupan masyarakat, misalnya semakin banyaknya ibu yang bekerja. Secara bersamaan tren tersebut menghasilkan peningkatan level konflik pekerjaan-keluarga baik pada wanita maupun pria, dimana mereka berusaha untuk

menyeimbangkan tuntutan yang saling tidak selaras antara pekerjaan dan keluarga. *Work-family conflict* atau konflik pekerjaan keluarga berhubungan sangat kuat dengan depresi dan kecemasan yang diderita oleh wanita dibandingkan pria (Frone, 2000). Menurut Abbott *et al.* (1998) meskipun *work-family-conflict* merupakan masalah bagi pria maupun wanita, masalah tersebut tetap saja memberikan tanggung jawab tambahan bagi wanita yang memiliki keluarga dan bekerja. Seorang wanita profesional yang telah menikah dan memiliki status karir yang sama dengan suaminya tetap menghadapi pola tradisional yang tidak seimbang dalam tugas menjaga anak dan pekerjaan rumah tangga sehari-hari (Vinokure *et al.*, 1999). Sehubungan dengan peran tradisional tersebut, sumber utama *work-family conflict* yang dihadapi oleh wanita bekerja pada umumnya adalah usahanya dalam membagi waktu atau menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dan tuntutan keluarganya. Pengaruh dari konflik antara tanggungjawab pekerjaan dan keluarga telah digolongkan sebagai *causal factors* dari *absenteeism*, rendahnya *job satisfaction* dan motivasi. Ketiga hal tersebut telah dihubungkan dengan *turnover* karyawan (Abbott *et al.*, 1998) yang berarti bahwa konflik antara tanggungjawab pekerjaan dan keluarga dapat mengakibatkan rendahnya *job satisfaction*, meningkatkan *absenteeism*, menurunkan motivasi karyawan dan dalam jangka waktu tertentu dapat mengakibatkan *turnover* (Aryee *et al.*, 1998; Netemeyer *et al.*, 1996).

Work family conflict adalah bentuk konflik antar peran dimana tekanan peran dari bidang pekerjaan dan keluarga saling bertentangan. Hal ini berarti bahwa keikutsertaan dalam peran keluarga atau pekerjaan mempersulit pelaksanaan tanggung jawab dalam peran lainnya (Greenhaus & Beutell, 1985). Konflik antara pekerjaan dan keluarga ini penting bagi organisasi dan individu karena dapat mengakibatkan sejumlah dampak negatif, seperti absensi yang meningkat, *turnover* yang meningkat, performa yang menurun dan kesehatan fisik serta mental yang buruk (Aryee *et al.*, 1998; Netemeyer *et al.*, 1996).

Peran ganda sebagai pekerja maupun ibu rumah tangga mengakibatkan tuntutan yang lebih dari biasanya terhadap wanita karena terkadang para wanita menghabiskan waktu tiga kali lipat dalam mengurus rumah tangga dibandingkan dengan pasangannya yang bekerja pula. Penyeimbangan tanggung jawab ini *stressful* bagi wanita pekerja karena selain menghabiskan banyak waktu dan energi, tanggungjawab ini memiliki tingkat kesulitan pengelolaan yang tinggi.

Hendrix *et al.* (1994) juga menyatakan bahwa *job stress* yang diderita karyawan dipengaruhi oleh *life stress* mereka seperti hubungan dengan pasangan dan anak serta masalah keuangan. *Job stress* dapat menyebabkan kelelahan yang amat sangat, depresi dan mempengaruhi tingkat kehadiran karyawan ke tempat

kerja. Dari pernyataan diatas dapat dikemukakan bahwa stres yang khususnya diderita oleh karyawan wanita, dapat disebabkan oleh masalah pekerjaan atau masalah keluarga (*work-family conflict* atau konflik peran ganda). Salah satu akibat yang timbul dari stres yang diderita karyawan wanita adalah ketidakhadiran di tempat kerjanya atau absen, sehingga dapat disimpulkan bahwa salah satu penyebab ketidakhadiran karyawan ke tempat kerjanya adalah stres yang diderita karyawan. Salah satu pemicu stres bagi karyawan wanita adalah konflik yang timbul dari tuntutan terhadap pemenuhan perannya sebagai pekerja ataupun sebagai ibu rumah tangga, karena kedua peran tersebut memiliki tuntutan yang sama besarnya. Konflik yang timbul ini disebut juga *work-family conflict*.

Konflik antara pekerjaan dan keluarga adalah konflik dua arah. Sejumlah peneliti membuat perbedaan antara *work family conflict* (konflik kerja keluarga) dan *family work conflict* (konflik keluarga kerja). *Work family conflict* terjadi apabila pengalaman kerja mempengaruhi kehidupan keluarga. Pekerjaan yang memiliki jam kerja tidak fleksibel, tidak teratur, jam kerja panjang, beban pekerjaan, stres pekerjaan, konflik personal di tempat kerja, perjalanan dinas, perubahan karier dan atasan atau organisasi yang tidak suportif dapat berpengaruh terhadap pelaksanaan tanggung jawab terhadap keluarga.

Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian di atas, rumusan masalah yang dapat diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: (1) Apakah *work family conflict* dan *family work conflict* berpengaruh terhadap *absenteeism*? (2) Apakah *work family conflict* dan *family work conflict* berpengaruh terhadap *turnover intention*?

Manfaat Penelitian

Manfaat dari hasil penelitian ini adalah: (1) bagi perusahaan, dapat membuat kebijakan yang dapat mengurangi *work family conflict* (2) bagi ilmu pengetahuan, dapat memperkaya bukti empiris akibat *work family conflict*.

TELAAH PUSTAKA

Work Family Conflict dan Family Work Conflict

Work family conflict (WFC) didefinisikan sebagai beban pekerjaan yang menghalangi pelaksanaan tanggung jawab kepada rumah dan keluarga, misalnya dengan jam kerja yang panjang menghalangi seorang individu untuk menghadiri pertemuan keluarga. *Family work conflict* (FWC) didefinisikan sebagai tanggung

jawab rumah dan keluarga yang menghalangi pelaksanaan tanggung jawab pekerjaan kantor, misalnya dengan menjaga anak sakit membuat seorang karyawan absen dari kantor (Karatepe *et al.*, 2006). Konflik ini kebanyakan berhubungan dengan jam kerja yang berlebihan, jadwal kerja dan kelelahan serta emosional yang disebabkan oleh kerja yang berhubungan pula dengan berkurangnya tingkat kepuasan kerja dan kepuasan hidup secara umum.

Work family conflict adalah bentuk konflik antar peran dimana tekanan peran dari bidang pekerjaan dan keluarga saling bertentangan. Hal ini berarti bahwa keikutsertaan dalam peran keluarga atau pekerjaan mempersulit pelaksanaan tanggung jawab dalam peran lainnya (Greenhaus & Beutell, 1985). Konflik antara pekerjaan dan keluarga ini penting bagi organisasi dan individu karena dapat mengakibatkan sejumlah dampak negatif, seperti absensi yang meningkat, *turnover* yang meningkat, performa yang menurun, dan kesehatan fisik serta mental yang buruk (Aryee *et al.*, 1998; Netemeyer *et al.*, 1996). Terdapat 3 bentuk *work family conflict* (Greenhaus & Beutell, 1985), yakni:

1. *Time based conflict*. Terjadi saat waktu yang dibutuhkan untuk melakukan sebuah peran membuatnya sulit untuk melakukan peran lainnya. Banyaknya kepentingan menyebabkan seolah-olah seseorang berlomba dengan waktu. Waktu yang tersita untuk beraktivitas dalam suatu kepentingan biasanya tidak dapat dibagi untuk kepentingan yang lain.
2. *Strain based conflict*. Terjadi saat ketegangan dalam sebuah peran mempengaruhi partisipasi dalam peran lainnya. Bentuk konflik ini terjadi akibat ketegangan yang bersumber dari peranan seseorang. Peran yang tidak sesuai akan menciptakan ketegangan bagi seseorang yang justru menimbulkan kesulitan menyesuaikan untuk memenuhi kebutuhan peran yang lain. Tekanan pekerjaan dapat menyebabkan gejala ketegangan seperti tegang, gelisah, lelah, depresi, lesu dan mudah marah.
3. *Behavior based conflict*. Terjadi apabila perilaku khusus dibutuhkan dalam sebuah peran dan tidak sesuai dengan harapan perilaku dalam peran lainnya. Gambaran yang spesifik tentang perilaku dalam peran bisa jadi tidak sesuai dengan harapan tentang perilaku pada peran yang lainnya. Sebagai contoh, bagi seseorang keinginan yang ada dalam dirinya memberikan tekanan untuk selalu ingin mengatur, kestabilan emosi, agresif dan objektif. Namun, bagi anggota keluarganya menginginkan seseorang yang hangat, mempunyai sifat membimbing, dan berinteraksi secara emosional dengan mereka.

Absenteeism

Absenteeism atau ketidakhadiran (kemangkiran) adalah tidak hadirnya karyawan pada tempat kerjanya pada jam-jam efektif yang direncanakan perusahaan tersebut (Cascio, 1998). Berdasarkan definisi tersebut maka dapat dikatakan bahwa kehadiran adalah masuknya karyawan di tempat kerja pada jam-jam efektif yang telah ditentukan oleh perusahaan, dimana kehadiran adalah tolak ukur produktivitas karyawan. Kehadiran seseorang ke tempat kerjanya dipengaruhi oleh 3 hal (Steers & Rhodes, 1978), Pertama: situasi kerja. Kedua: kepuasan terhadap situasi pekerjaannya. Ketiga: motivasi untuk hadir yang timbul dari kepuasan terhadap situasi kerja

Dari ketiga pengaruh utama tersebut ada beberapa hal lagi yang memiliki pengaruh tidak langsung terhadap kehadiran karyawan ke tempat kerjanya. Pengaruh situasi kerja kepada kepuasan terhadap situasi kerja dipengaruhi atau dimoderasi oleh nilai-nilai karyawan dan harapan tentang pekerjaannya. Nilai dan harapan ini berasal dari karakteristik seseorang seperti: pendidikan, masa jabatan, usia, jenis kelamin, dan ukuran keluarga. Kemudian motivasi karyawan untuk hadir ke tempat kerjanya selain dipengaruhi oleh kepuasan terhadap situasi kerja, dipengaruhi juga oleh tekanan untuk hadir di tempat kerjanya, etika pekerjaan seseorang dan komitmen organisasi. Terakhir, kehadiran karyawan yang dipengaruhi oleh motivasi karyawan untuk hadir, dimoderasi oleh kemampuan seseorang untuk hadir ke tempat kerjanya yang dipengaruhi oleh: kemungkinan sakit dan kecelakaan, tanggungjawab keluarga, dan masalah transportasi.

Selain itu, ada beberapa hal yang juga dapat mempengaruhi tingkat kehadiran karyawan ke tempat kerjanya. Martocchio (1992) menyatakan bahwa sesuai dengan *theory of reasoned action*, perilaku absen seseorang dikonseptualisasikan sebagai suatu tingkatan yang berurutan dimana *Absence attitude* dan *subjective norm* mengenai absen mempengaruhi dan dapat memperkirakan keputusan seorang untuk hadir atau tidak ke tempat kerjanya. *Absence attitude* dipengaruhi oleh *personal characteristic* seseorang. Menurut Blau (1995), norma sosial untuk absen ke tempat kerja dipengaruhi oleh tiga *reference group*, Pertama dan kedua berasal dari dalam organisasi yaitu rekan sekerja dalam kelompok kerja individu yang utama dan supervisor. Ketiga, berasal dari keluarga dan teman.

Turnover Intention

Intensi *turnover* adalah kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya secara sukarela menurut pilihannya sendiri (Zeffane, 1994). *Turnover* (berpindah kerja) biasanya merupakan salah satu pilihan

terakhir bagi seorang karyawan apabila dia mendapati kondisi kerjanya sudah tidak sesuai lagi dengan apa yang diharapkannya. *Turnover* bagi karyawan merupakan salah satu jalan keluar untuk mendapatkan keadaan yang lebih baik, namun bagi perusahaan hal ini dapat menjadi suatu kerugian tersendiri, apalagi bila karyawan keluar tadi memiliki keterampilan yang dibutuhkan oleh perusahaan. Mobley (1996) menyatakan bahwa *turnover* karyawan dapat dilihat dari seberapa besar keinginan untuk keluar dari organisasi. Jika intensitas *turnover* terlalu tinggi, maka akan memberikan dampak bagi organisasi antara lain :

1. Meningkatnya biaya perekrutan, penerimaan, seleksi dan pelatihan
2. Meningkatnya biaya penggantian karyawan, pengunduran diri karyawan
3. Rusaknya struktur sosial dan komunikasi
4. Hilangnya produktifitas (selama proses pencarian dan pelatihan pengganti)
5. Hilangnya karyawan yang mempunyai potensi tinggi.

Selain dampak negatif, juga ada dampak positif yaitu berkurangnya karyawan yang kurang berprestasi.

Hipotesis

1. *Work family conflict* dan *family work conflict* berpengaruh terhadap *absenteeism*.
2. *Work family conflict* dan *family work conflict* berpengaruh terhadap *turnover intention*

METODA PENELITIAN

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan pada perusahaan Perbankan di Malang, baik Bank BUMN maupun Bank Swasta. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode *purposive sampling* yakni pengambilan sampel yang menyesuaikan diri dengan kriteria tertentu (Cooper & Emory, 1999). Adapun kriteria responden yang dipilih adalah: karyawan yang menikah dan mempunyai anak minimal satu orang anak, yang masih bersekolah di kelas Sekolah Dasar; mempunyai pasangan yang juga bekerja dan bekerja pada posisi *teller*, akuntan ataupun di tingkat manajemen puncak.

Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang dipakai yaitu dengan menyebarkan kuesioner yang berisi berbagai pernyataan yang berkaitan dengan indikator masing-masing variabel dengan alternatif jawaban menggunakan skala Likert 5 poin.

Identifikasi Variabel

Dalam penelitian ini terdapat empat variabel penelitian yaitu: variabel bebas, yang terdiri dari: X_1 : *Work Family conflict*; X_2 : *Family Work conflict* dan variabel terikat, yang terdiri dari Y_1 : *Absenteeism*; Y_2 : *Turnover intention*.

Definisi Operasional Variabel

1. ***Work family conflict* (X_1)** atau konflik pekerjaan yang mengganggu keluarga. Variabel ini menjelaskan terjadinya benturan antara tanggung jawab pekerjaan di tempat kerja dengan tanggung jawab pekerjaan di rumah. Indikator yang digunakan menurut Small & Riley (1990) adalah sebagai berikut:
 - a. Pekerjaan membuat waktu bersama pasangan menjadi berkurang.
 - b. Terlalu lelah karena tuntutan pekerjaan menyebabkan tidak dapat melakukan kegiatan bersama pasangan.
 - c. Akibat tuntutan pekerjaan, di rumah menjadi sering kekurangan energi untuk menjadi orangtua yang baik.
 - d. Lamanya waktu bekerja (delapan jam per hari) menyulitkan untuk mengerjakan pekerjaan rumah tangga.
 - e. Tidak dapat mengerjakan pekerjaan rumah tangga karena kelelahan setelah bekerja.
2. ***Familywork conflict* (X_2)** atau konflik keluarga yang mengganggu pekerjaan. Variabel ini menjelaskan terjadinya benturan antara kehidupan rumah tangga dan tanggung jawab pekerjaan ditempat kerja. Indikator yang digunakan menurut Small & Riley (1990) adalah sebagai berikut:
 - a. Tuntutan keluarga menghalangi/menyulitkan untuk melakukan pekerjaan dengan baik.
 - b. Tuntutan dari kehidupan berkeluarga membatasi/mengurangi waktu yang seharusnya diperlukan ditempat kerja.
 - c. Kesulitan berkonsentrasi pada pekerjaan karena khawatir akan keadaan di rumah.
 - d. Kelelahan karena melakukan segala pekerjaan di rumah, mengakibatkan kekurangan energi untuk melakukan pekerjaan dengan baik.
 - e. Pekerja yang baik karena keluarga mendukungnya.

3. ***Absenteeism* (Y1)** adalah tidak hadirnya karyawan pada tempat kerjanya pada jam-jam efektif yang direncanakan perusahaan tersebut. Indikator yang digunakan adalah sebagai berikut:
 - a. Situasi kerja.
 - b. Kepuasan terhadap situasi pekerjaannya.
 - c. Motivasi untuk hadir yang timbul dari kepuasan terhadap situasi kerja
4. ***Turnover Intention* (Y2)** atau berpindah kerja adalah derajat kecenderungan sikap yang dimiliki oleh karyawan untuk mengundurkan diri secara sukarela dari pekerjaannya. Indikator yang dipergunakan adalah :
 - a. Dalam beberapa bulan terakhir adanya pemikiran dari individu untuk mencari pekerjaan baru di tempat lain atau adanya rencana untuk meninggalkan organisasi/perusahaan secepat mungkin
 - b. Adanya aktivitas mencari atau melakukan pencarian pekerjaan lain.

Teknik Analisis

Untuk menguji kuesioner dalam penelitian ini harus memenuhi dua syarat penting yang berlaku pada sebuah angket yaitu valid dan reliabel, untuk itu digunakan uji validitas dan reliabilitas, dan untuk menjawab hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini menggunakan alat statistik regresi linier berganda.

Uji Validitas

Suatu instrumen pengukur dikatakan valid jika instrumen tersebut mengukur apa yang seharusnya diukur, dengan kata lain instrumen tersebut dapat mengukur *construct* sesuai dengan yang diharapkan oleh peneliti (Indriantoro & Supomo, 1999). Cara mengukur validitas bisa menggunakan konsistensi internal (*internal consistency*) yang mengukur homogenitas item (*item homogeneity test*) yang diketahui dengan metoda korelasi *product moment Pearson*. Jika hasil korelasi antara masing-masing pertanyaan dengan skor total menunjukkan hasil yang signifikan (signifikansi $< 0,05$ dan korelasi $> 0,4$), maka pertanyaan tersebut valid yang berarti memiliki validitas konstruk (Singarimbun & Effendi, 1995).

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui sejauh mana konsistensi alat ukur dalam memberikan hasil pengukuran. Pengukuran reliabilitas yang digunakan adalah cronbach alpha. Jika cronbach alpha $> 0,6$ maka konstruk tersebut *reliable*

(Nunnally, 1978), sehingga bisa dikatakan bahwa responden menunjukkan konsistensi dalam memberikan jawaban pada masing-masing indikator kuesioner.

Uji F

Hasil Uji F digunakan sebagai dasar untuk menyimpulkan apakah hipotesis dalam penelitian ini diterima atau ditolak. Dalam Uji F dipergunakan untuk mengetahui pengaruh secara simultan dan signifikan antara variabel bebas (X) terhadap variabel tergantung (Y1) dan (Y2). Pengujian ini dibantu dengan menggunakan program *SPSS*.

Uji T

Uji T digunakan untuk mengetahui pengaruh secara parsial/masing-masing variabelbebas(X) terhadap variabel tergantung baik Y1 maupun Y2.

Regresi Linier Berganda

Dalam penelitian ini, untuk menganalisis masing-masing variabel , X1, X2 dan Y1, Y2 digunakan metode Regresi Linear Berganda, hal ini sesuai dengan tujuan penelitian yang dilakukan untuk menguji hipotesis tentang pengaruh dari variabel independent terhadap variabel dependent.

$$Y1 = a + b1X1 + b2X2 + e$$

$$Y2 = a + b1X1 + b2X2 + e$$

Keterangan :

Y 1 = *Absenteeism*

Y 2 = *Turnover Intention*

a = Konstanta

b1,b2 = Koefisien regresi

X1 = *Work family conflict*

X2 = *Family work conflict*

e = Variabel Pengganggu

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Validitas

Suatu instrumen pengukur dikatakan valid jika instrumen tersebut mengukur apa yang seharusnya diukur, dengan kata lain instrumen tersebut dapat mengukur *construct* sesuai dengan yang diharapkan oleh peneliti (Indriantoro & Supomo, 1999). Jika hasil korelasi antara masing-masing pertanyaan dengan skor total

menunjukkan hasil yang signifikan (signifikansi $< 0,05$ dan korelasi $> 0,4$), maka item pertanyaan tersebut valid yang berarti memiliki validitas konstruk (Singarimbun & Effendi, 1995).

Tabel 1

Hasil Uji Validitas

Indikator	Korelasi Pearson
X1.1	0.743
X1.2	0.607
X1.3	0.608
X1.4	0.567
X1.5	0.692
X2.1	0.730
X2.2	0.686
X2.3	0.589
X2.4	0.757
X2.5	0.608
Y1.1	0.910
Y1.2	0.728
Y1.3	0.654
Y2.1	0.921
Y2.2	0.905

Sumber: Data diolah

Hasil dari uji validitas menunjukkan bahwa korelasi Pearson menghasilkan angka lebih besar dari 0,4, sehingga dapat disimpulkan bahwa semua indikator dalam penelitian ini adalah valid.

Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas (konsistensi dan kestabilan alat ukur) dilakukan untuk mengetahui sejauh mana konsistensi alat ukur dalam memberikan hasil pengukuran. Pengukuran reliabilitas menggunakan cronbach alpha. Jika cronbach alpha $> 0,6$ maka konstruk tersebut *reliable* (Nunnally, 1978), sehingga bisa dikatakan bahwa responden menunjukkan konsistensi dalam memberikan jawaban pada masing-masing indikator kuesioner.

Tabel 2
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Koefisien Alpha	Keterangan
X1	0.646	Reliabel
X2	0.694	Reliabel
Y1	0.660	Reliabel
Y2	0.798	Reliabel

Sumber: data diolah

Pada tabel diatas, jika $\alpha > 0,6$ (reliabilitas minimum), maka butir atau variabel tersebut reliabel. Karena seluruh nilai koefisien alpha lebih besar dari nilai reliabilitas minimum, maka alat ukur yang digunakan reliabel.

Uji Regresi Linier Berganda

Berikut ini hasil uji regresi linier berganda:

Tabel 3
Hasil Uji Regresi Linier Berganda pada Y1

Variabel	Koefisien Regresi (b)	Beta	t	Signifikansi
Constant	3,688		2,594	0,011
X1	0,140	0,206	2,211	0,030
X2	0,311	0,510	5,468	0,000
F Hitung: 31,486				
Signifikansi: 0,000				

Sumber: data diolah

Tabel 4
Hasil Uji Regresi Linier Berganda pada Y2

Variabel	Koefisien Regresi (b)	Beta	t	Signifikansi
Constant	-0,796		-0,883	0,380
X1	0,163	0,308	4,055	0,000
X2	0,275	0,579	7,637	0,000
F Hitung: 71,034				
Signifikansi: 0,000				

Sumber: data diolah

Uji hipotesis pertama, secara simultan dan parsial (X1 & X2 terhadap Y1)

Uji F untuk hipotesis pertama

- a. $H_0 : b_1 \text{ \& } b_2 = 0$ (*work family conflict* dan *family work conflict* tidak berpengaruh secara simultan terhadap *absenteeism*)
- b. $H_a : b_1 \text{ \& } b_2 \neq 0$ (*work family conflict* dan *family work conflict* berpengaruh secara simultan terhadap *absenteeism*).

H_0 diterima jika signifikansi $F > 0,05$ & H_0 ditolak/ H_a diterima jika signifikansi $F < 0,05$.

Dari hasil pengujian, diketahui bahwa seluruh variabel bebas (*work family conflict* dan *family work conflict*) berpengaruh secara simultan terhadap variabel tergantung (*absenteeism*). Hal ini terlihat pada tingkat signifikansi F yang sebesar $0,000 < 0,05$. Ini berarti bahwa *work family conflict* dan *family work conflict* secara simultan berpengaruh terhadap *absenteeism*.

Uji T untuk hipotesis pertama

- a. $H_0 : b_1 = 0$ (*work family conflict* tidak berpengaruh secara parsial terhadap *absenteeism*)
 $H_a : b_1 \neq 0$ (*work family conflict* berpengaruh secara parsial terhadap *absenteeism*)
- b. $H_0 : b_2 = 0$ (*family work conflict* tidak berpengaruh secara parsial terhadap *absenteeism*)
 $H_a : b_2 \neq 0$ (*family work conflict* berpengaruh secara parsial terhadap *absenteeism*)

H_0 diterima jika signifikansi $t > 0,05$ & H_0 ditolak/ H_a diterima jika signifikansi $t < 0,05$

Dari hasil pengujian diketahui bahwa :

1. Signifikansi *work family conflict* sebesar $0,030 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, berarti *work family conflict* berpengaruh secara parsial terhadap *absenteeism*.
2. Signifikansi *family work conflict* sebesar $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, berarti *family work conflict* berpengaruh secara parsial terhadap *absenteeism*.

Persamaan regresi berganda

$Absenteeism = 3,688 + 0,140 \text{ work family conflict} + 0,311 \text{ family work conflict}$

- a. Koefisien regresi *work family conflict* sebesar 0,140 berarti hubungan antara *work family conflict* dengan *absenteeism* searah.
- b. Koefisien regresi *family work conflict* sebesar 0,311 berarti hubungan antara *family work conflict* dengan *absenteeism* searah.

Uji hipotesis kedua, secara simultan dan parsial (X1 & X2 terhadap Y2)

Uji F untuk hipotesis kedua

- Ho : $b_1 \text{ \& } b_2 = 0$ (*work family conflict* dan *family work conflict* tidak berpengaruh secara simultan terhadap *turnover intention*)
- Ha : $b_1 \text{ \& } b_2 \neq 0$ (*work family conflict* dan *family work conflict* berpengaruh secara simultan terhadap *turnover intention*).

Ho diterima jika signifikansi $F > 0,05$ & Ho ditolak/Ha diterima jika signifikansi $F < 0,05$.

Dari hasil pengujian diketahui bahwa seluruh variabel bebas (*work family conflict* dan *family work conflict*) berpengaruh secara simultan terhadap variabel terikat (*turnover intention*). Hal ini terlihat pada tingkat signifikansi F yang sebesar $0,000 < 0,05$. Ini berarti bahwa *work family conflict* dan *family work conflict* secara bersama-sama berpengaruh terhadap *turnover intention*.

Uji T untuk hipotesis kedua

- Ho : $b_1 = 0$ (*work family conflict* tidak berpengaruh secara parsial terhadap *turnover intention*)
Ha : $b_1 \neq 0$ (*work family conflict* berpengaruh secara parsial terhadap *turnover intention*)
- Ho : $b_2 = 0$ (*family work conflict* tidak berpengaruh secara parsial terhadap *turnover intention*)
Ha : $b_2 \neq 0$ (*family work conflict* berpengaruh secara parsial terhadap *turnover intention*)

Ho diterima jika signifikansi $t > 0,05$ & Ho ditolak/Ha diterima jika signifikansi $t < 0,05$.

Dari hasil pengujian diketahui bahwa:

- Signifikansi *work family conflict* sebesar $0,000 < 0,05$, maka Ho ditolak dan Ha diterima, berarti *work family conflict* berpengaruh secara parsial terhadap *turnover intention*.
- Signifikansi *family work conflict* sebesar $0,000 < 0,05$, maka Ho ditolak dan Ha diterima, berarti *family work conflict* berpengaruh secara parsial terhadap *turnover intention*.

Persamaan regresi berganda

$Turnover\ intention = -0,796 + 0,163\ work\ family\ conflict + 0,275\ family\ work\ conflict$

- Koefisien regresi *work family conflict* sebesar 0,163 berarti hubungan antara *work family conflict* dengan *turnover intention* searah.
- Koefisien regresi *family work conflict* sebesar 0,275 berarti hubungan antara *family work conflict* dengan *turnover intention* searah.

Pembahasan

Hubungan antara work family conflict dengan absenteeism

Semakin tinggi *work family conflict* atau konflik pekerjaan yang mengganggu keluarga semakin tinggi, maka *absenteeism* atau ketidakhadiran kerja juga akan tinggi. Beban kerja yang berlebih dapat menimbulkan para wanita karir kesulitan untuk membagi waktu dengan keluarga, yang pada akhirnya dapat mendorong mereka untuk tidak masuk kerja/absen.

Hubungan antara family work conflict dengan absenteeism

Semakin tinggi *family work conflict* atau konflik keluarga yang mengganggu dipekerjaan semakin tinggi, maka *absenteeism* atau ketidakhadiran kerja juga akan tinggi. Bagi para wanita karir yang harus bekerja dikantor dan bertanggung jawab juga dikeluarga untuk mengurus rumah tangga dan anak adalah hal yang sangat berat. Adanya anak yang sakit sangat mempengaruhi keterlibatan seorang ibu untuk menjaga dan membawanya ke dokter, sehingga memungkinkan para wanita karir memilih menemani anaknya yang sedang sakit ketimbang harus masuk kerja.

Korelasi dan Koefisien Determinasi

Korelasi antara *absenteeism* dengan *work family conflict* dan *family work conflict* adalah cukup kuat karena $R = 0,640 > 0,5$. Sedangkan R^2 sebesar 0,409 berarti 40,9% variasi/perubahan dari *absenteeism* disebabkan oleh *work family conflict* dan *family work conflict*, sedangkan sisanya 59,1% variasi/perubahan dari *absenteeism* disebabkan oleh variabel-variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini, seperti lingkungan pekerjaan, gaya kepemimpinan, kebijakan perusahaan, dan lain-lain.

Hubungan antara work family conflict dengan turnover intention

Semakin tinggi *work family conflict* atau konflik pekerjaan yang mengganggu keluarga semakin tinggi, maka *turnoverintention* atau berpindah kerja/pengunduran diri secara suka rela yang dilakukan karyawan juga akan tinggi. Padatnya pekerjaan banyak menyita waktu, apalagi harus lembur, sehingga waktu untuk keluarga sangat kurang. Hal ini dapat mendorong karyawan untuk berpindah kerja atau mengundurkan diri dan mencari pekerjaan lain.

Hubungan antara family work conflict dengan turnover intention

Semakin tinggi *family work conflict* atau konflik keluarga yang mengganggu dipekerjaan semakin tinggi maka *turnoverintention* juga akan tinggi.

Ketika seseorang menjalankan berbagai peran sebagai pekerja, sebagai pasangan dalam rumah tangga dan sebagai orang tua, setiap peran ini akan menuntut waktu, energi dan komitmen. Sulitnya menyeimbangkan tuntutan keluarga dan tuntutan pekerjaan yang saling tidak selaras dapat mendorong karyawan untuk berpindah kerja dan mencari pekerjaan lain yang menurut mereka lebih bisa mengatur waktu, baik untuk keluarga maupun urusan kantor.

Korelasi dan Koefisien Determinasi

Korelasi antara *turnoverintention* dengan *work family conflict* dan *family work conflict* adalah kuat karena $R = 0,781 > 0,5$. Sedangkan R^2 sebesar 0,610 berarti 61% variasi/perubahan dari *turnoverintention* disebabkan oleh *work family conflict* dan *family work conflict*, sedangkan sisanya 39% variasi/perubahan dari *turnoverintention* disebabkan oleh variabel-variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini, seperti kebijakan perusahaan, sistem kompensasi, dan ketidakjelasan jenjang karir, dan lain-lain.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Beberapa temuan empiris dalam penelitian ini diharapkan dapat memberikan implikasi secara praktikal dan teoritikal. Dari perspektif praktikal hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi manajemen perusahaan, organisasi atau institusi dalam mengambil kebijakan pengelolaan sumber daya manusianya.

Untuk mengurangi tingkat kemangkiran karyawan/meningkatkan kehadiran karyawan, organisasi atau perusahaan dituntut untuk dapat mengelola konflik pekerjaan-keluarga secara fungsional dengan berbagai upaya pengurangan konflik pekerjaan yang bisa saja mengakibatkan munculnya konflik keluarga. Organisasi atau perusahaan harus mulai tanggap karena apa yang dahulu dianggap sebagai permasalahan wanita saja, sekarang dianggap menjadi kebutuhan perusahaan. Perusahaan dapat meningkatkan kehadiran karyawan dengan berupaya untuk membantu mengurangi konflik pekerjaan-keluarga. Dengan menciptakan budaya keseimbangan pekerjaan dan keluarga, diharapkan akan memberikan manfaat peningkatan produktifitas, meningkatkan efisiensi biaya, memberikan suasana yang kondusif dalam bekerja dan motivasi kerja yang tinggi.

Usaha lain dalam penanganan konflik ini menuntut adaptasi perusahaan terhadap *family friendly policy*, yaitu kebijakan perusahaan yang dapat membantu

karyawannya khususnya wanita untuk menangani *work-family conflict* yang dihadapinya, seperti: waktu kerja yang lebih *flexible*, jadwal kerja alternatif, tempat penitipan anak, ruangan menyusui, dan kebijakan ijin keluarga. Diharapkan dengan adanya kebijakan perusahaan tersebut akan berdampak positif terhadap tingkat kehadiran kerja yang selanjutnya merupakan dasar dari peningkatan produktifitas dan kinerja karyawan di masa yang akan datang.

Work-family conflict juga dapat menurunkan motivasi karyawan untuk hadir ke tempat kerjanya dan hal ini akan berlanjut menjadi perilaku ketidakhadiran mereka ke tempat kerja atau absen. Selama ketidakhadiran tersebut berlangsung, perusahaan tetap menanggung beban biaya operasional bagi tiap karyawan yang tidak hadir. Kerugian lain yang diderita perusahaan adalah penurunan produktivitas dan kinerja yang dapat berpengaruh langsung terhadap profitabilitas.

Simpulannya adalah jika *work-family conflict* yang terjadi tidak segera diselesaikan, maka akan dapat mengakibatkan stres dan ketidakpuasan, komitmen terhadap perusahaan semakin luntur yang kemudian berpengaruh pada keputusan ketidakhadiran karyawan, dan dalam waktu tertentu dapat meningkatkan *turnover intention* karyawan atau melatarbelakangi keputusan berhenti bekerja/berpindah kerja bagi karyawan. *Turnover intention* mengakibatkan beberapa kerugian bagi perusahaan, seperti biaya yang harus ditanggung dan waktu yang dihabiskan untuk melakukan *recruitment*, *selection*, dan *training*, dan dampak lain yang lebih merugikan jika yang mengundurkan diri adalah karyawan yang berprestasi, maka perusahaan akan menanggung biaya yang lebih besar lagi dengan hilangnya karyawan yang berprestasi tersebut.

Saran

Untuk perusahaan Perbankan khususnya dan organisasi lain pada umumnya, perusahaan harus segera mengambil langkah cepat untuk segera memberikan kebijakan jika terjadi *work-family conflict* pada karyawannya, dengan menyertakan karyawan sebagai salah satu penentu kebijakan selain perusahaan, sehingga kebijakan yang diadaptasi sesuai dengan yang dibutuhkan oleh karyawan yang bersangkutan.

Perusahaan juga harus menunjukkan keseriusannya dalam menangani masalah *work-family conflict*, karena selain penting bagi karyawan, ketidakseriusan perusahaan dalam menangani masalah ini dapat berdampak buruk terhadap perusahaan sendiri yaitu adanya keputusan berhenti bekerja dari karyawan, terlebih jika yang mengundurkan diri adalah karyawan yang berprestasi. Perusahaan dalam hal ini pihak perbankan, sebaiknya melakukan *family friendly policy*, yaitu

kebijakan perusahaan yang dapat membantu karyawannya khususnya wanita untuk menangani *work-family conflict* yang dihadapinya, seperti: waktu kerja yang lebih *flexible*, jadwal kerja alternatif, tempat penitipan anak, ruangan menyusui, dan kebijakan ijin keluarga. Diharapkan dengan adanya kebijakan perusahaan tersebut akan berdampak positif terhadap tingkat kehadiran kerja yang selanjutnya merupakan dasar dari peningkatan produktifitas dan kinerja karyawan di masa yang akan datang.

Untuk peneliti selanjutnya, Dalam penelitian ini menggunakan subyek penelitian yang terbatas yaitu karyawan wanita pada bank yang dibatasi sesuai dengan karakteristik yang telah ditentukan. Konsekuensinya tidak dapat dilakukan generalisasi terhadap hasil-hasil penelitian ini terkait dengan pelekatan subyek wanita. Diharapkan penelitian mendatang yang terkait dengan topik ini untuk menggunakan sampel yang berbeda (lebih luas) sehingga semakin menguatkan hasil penelitian.

Untuk karyawati yang bekerja dibank khususnya dan di perusahaan pada umumnya, diharapkan untuk bersikap lebih arif dan bijaksana dalam menghadapi segala konflik yang terjadi baik di pekerjaan maupun di keluarga, dengan dapat menyeimbangkan tuntutan peran di pekerjaan dan di keluarga, serta tidak mencampuradukkan konflik yang terjadi di pekerjaan dan di keluarga, mempunyai tanggung jawab di pekerjaan dan bertanggungjawab pula di keluarga sebagai seorang ibu dan mengurus rumah tangganya dengan baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Abbott, J., Cieri, H.D., & Iverson, R. D. 1998. Costing turnover : Implication of work/family konflik at management level. *Asia Pasific of Journal of Human Resource*, 36 (1): 25-43.
- Aryee, S., Luk, V., & Stone, R. 1998. Family responsive variabels and retention-relevant outcomes among employed parents. *Human Relations*, 51(1): 73-87.
- Blau, G. 1995.. Influence of group lateness on individual lateness: A. cross-level examination. *Academy of Management Journal*. Vol. 38: 1483-1496.
- Cascio , W. F. 1998. *Managing Human Resources : Productivity, Quality of Work Life ,Profits*. Fifth Edition. New York: Irwin McGraw –Hill.
- Cooper Donald R. & Emory, C.W. 1999. *Metode Penelitian Bisnis*. Jakarta: Erlangga.

- Greenhaus, J.H.& Beutell,N.J.1985.sources of conflict between work and family roles.*The Academy of Management Review*, 10 (1): 76-88.
- Hendrix, W.H., Spencer, B.A., & Gibson, G. S. 1994. Organizational and extraorganizational factors affecting stress, employee well-being, and absenteeism for males and females.*Journal of Business and Psychology*, 9(2): 103-128.
- Indriantoro, N. dan Supomo, B. 1999.*Metodologi Penelitian Bisnis*.Edisi pertama. Yogyakarta: BPF
- Karatepe, O. M., Uludag O., Menevis, I. Hadzimehmedagic, L.& Baddar, L. 2006. The effects of selected individual characteristics on frontline employee performance and job satisfaction. *Journal of Tourism Management*, 27:547–560
- Martocchio, J. J. 1992. The financial cost of absence decision. *Journal of Management*, 18(1): 133-152.
- Mobley, W. H.1996. *Pergantian Karyawan : Sebab Akibat dan Pengendaliannya*. Jakarta: Penerbit PPM.
- Netemeyer, R. G., Boles, J. S., & McMurrian, R. 1996. Development and validation of work-family conflict and family-work conflict scales. *Journal of Applied Psychology*, 81(4): 400-410.
- Nunnally, J.C.1978. *Psychometric Theory*. New york: Mc Graw-Hill.
- Singarimbun, M.& Effendi, S. 1995.*Metode Penelitian Survei*. Jakarta: LP3ES.
- Small, S.A., & Riley, D. 1990. Toward a multidimensional assessment of work spillover into family life. *Journal of Marriage and the Family*, 52: 51-61
- Steers, R.M., & Rodes, S.R. 1978. Majorinfluence on employee attendance: A process Model. *Journal of Applied Psychology*,63(4): 391-407.
- Vinokur, A.D., Pierce, P.F., & Buck, C.L. 1999. Work family conflict of women in the air force: their influence on mental health and functioning.*Journal of Organizational Behavior*, Vol. 20: 865-878.
- Zeffane, R.1994. Understanding employee turnover: the need for a contingency approach. *International Journal of Manpower*, 15(9): 1-14.