

PENGARUH WORK FAMILY CONFLICT, STRES KERJA PADA TURNOVER INTENTION DENGAN KOMPENSASI SEBAGAI VARIABEL MODERATING

Nailil Muna

Magister Manajemen Unissula

Abstrak

Perkembangan ekonomi di Indonesia yang semakin pesat membuat kebutuhan rumah tangga semakin meningkat. Suami istri yang bersama-sama mencari nafkah (bekerja) untuk masa depan keluarga mereka sudah lazim terjadi pada era globalisasi seperti saat ini. Work-family conflict berhubungan kuat dengan depresi dan kecemasan yang diderita oleh wanita dibandingkan pria. Work-family conflict bisa timbul dari tuntutan waktu yang sulit sehingga dapat menyebabkan stres. Work Family Conflict dan stres kerja dapat menurunkan kepuasan kerja sehingga dapat meningkatkan keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan (turnover intention). Kepuasan dan ketidakpuasan atas kompensasi yang diterima adalah fungsi dari ketidakcocokan antara apa yang dirasakan akan diterima seseorang dengan berapa banyak yang diterima seseorang. Kepuasan akan kompensasi dapat memprediksi tingkat absensi dan turnover karyawan. Pada artikel ini akan mengembangkan definisi konseptual dan indikator dari variabel tersebut.

Keywords: wfc, stres, kompensasi, turnover intention

Pendahuluan

Fenomena yang ditandai dengan adanya perubahan kecenderungan demografi yang melanda seluruh dunia yaitu terdapat peningkatan jumlah wanita yang bekerja. Seiring dengan perkembangan jaman, dimana ilmu dan teknologi berkembang dengan pesat, menyebabkan kesejajaran kedudukan antara wanita dengan pria sudah tidak menjadi kendala bagi wanita untuk melakukan pekerjaan. Maka tidak mengherankan bila saat ini kita sering menjumpai wanita yang bekerja.

Bagi seorang wanita, peran dalam keluarga berhubungan dengan tekanan yang timbul dalam menangani urusan rumah tangga dan menjaga anak. Peran dalam pekerjaan berhubungan dengan tekanan yang timbul dari beban kerja yang berlebihan dan waktu yang dibutuhkan, misalnya pekerjaan yang harus segera diselesaikan. Berdasarkan penjelasan di atas, pekerjaan dan keluarga merupakan hal yang sangat penting dan saling terkait. Akan tetapi, menjalankan kedua peran tersebut sangat sulit sehingga dapat menimbulkan suatu konflik yang disebut dengan *work family conflict*.

Work family conflict berakibat pada stres kerja karena adanya konflik antar peran yaitu konflik antara tuntutan peran pekerjaan dan keluarga saling tumpang tindih, contohnya waktu yang dihabiskan bersama keluarga dengan waktu yang dihabiskan dalam pekerjaan dengan kompensasi yang tidak kompetitif. Stres kerja pada karyawan perempuan adalah tanggapan seorang perempuan terhadap suatu kondisi atau kejadian yang muncul karena interaksi antara perempuan tersebut dengan individu yang lain dengan pekerjaannya sebagai karyawan di suatu perusahaan yang dapat mengganggu kondisi fisik dan psikologisnya. Penelitian terdahulu menunjukkan *work-family conflict* memiliki hubungan negatif dengan hasil kerja seperti kepuasan kerja dan komitmen organisasional (Carlson *et al.*, 2010). *Work-family conflict* bisa mempengaruhi kepuasan kerja sebelum karyawan tersebut akhirnya harus keluar dari pekerjaan. Akan tetapi, hubungan langsung menunjukkan bahwa karyawan akan terus menikmati pekerjaannya meski mengalami *work-family conflict*, tapi karena tekanan keluarga cukup kuat maka hal tersebut bisa memaksanya untuk keluar dari pekerjaan (Agustina, 2008).

Work family conflict timbul saat seseorang yang melakukan perannya dalam suatu pekerjaan mengalami kesulitan melakukan perannya dalam keluarga, maupun sebaliknya. Tinggi atau rendahnya tekanan *work family conflict* ini, dapat dipengaruhi oleh beberapa

faktor salah satunya adalah kepuasan kerja. Bentuk kepuasan kerja ini salah satunya berupa kompensasi, Kepuasan dan ketidakpuasan atas kompensasi yang diterima adalah fungsi dari ketidakcocokan antara apa yang dirasakan akan diterima seseorang dengan berapa banyak yang diterima seseorang. Kepuasan akan kompensasi dapat memprediksi tingkat absensi dan *turnover* karyawan.

Landasan Konseptual

Turnover Intention

Hartono (2002) menyatakan, "*turnover intention*" adalah kadar atau intensitas dari keinginan untuk keluar dari perusahaan, banyak alasan yang menyebabkan timbulnya *turnover intention* ini dan diantaranya adalah keinginan untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik. Pendapat tersebut juga relatif sama dengan pendapat yang diungkapkan sebelumnya, bahwa *intensi turnover* pada dasarnya adalah keinginan untuk meninggalkan atau keluar dari perusahaan.

Turnover intention diindikasikan sebagai sikap individu yang mengacu pada hasil evaluasi mengenai kelangsungan hubungannya dengan organisasi dimana dirinya bekerja dan belum terwujud dalam bentuk tindakan pasti (Suwandi dan Indranto, 1999). Menurut Lekatompes (2003) *turnover* lebih mengarah pada kenyataan akhir yang dihadapi organisasi berupa jumlah karyawan yang meninggalkan organisasi.

Tinggi rendahnya *turnover* karyawan pada suatu organisasi mengakibatkan tinggi rendahnya biaya perekrutan seleksi, dan pelatihan yang harus ditanggung organisasi. Hal ini dapat mengganggu efisiensi operasional organisasi, apalagi karyawan yang pindah tersebut memiliki pengetahuan, keterampilan dan pengalaman yang baik. Namun dari segala efek negatif yang ada, *turnover* juga dapat memberikan dampak positif yaitu akan timbul kesempatan untuk individu yang memiliki keterampilan, motivasi dan loyalitas yang tinggi (Irwandi, 2002).

Pada setiap perusahaan, karyawan dapat keluar dari waktu ke waktu. Beberapa peneliti telah mengemukakan bahwa mempunyai niat untuk keluar adalah prediktor terbaik dari *turnover*. Model konseptual dan model empiris tentang *turnover intention* memberikan dukungan kuat terhadap proposisi yang menyatakan bahwa intensi perilaku membentuk determinan paling penting dari perilaku sebenarnya (*actual behavior*) dalam Pare and Trembaly (2001).

Menurut Siregar (2006:214) *Turnover Intention* adalah kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya secara sukarela menurut pilihannya sendiri. *Turnover intention* dipengaruhi oleh stres kerja dan lingkungan kerja. Faktor-faktor yang mempengaruhi seseorang untuk pindah kerja, yaitu karakteristik individual dan faktor lingkungan kerja. Faktor individual meliputi umur, pendidikan, serta status perkawinan sedangkan faktor lingkungan kerja terbagi dua yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja fisik meliputi keadaan suhu, cuaca, kontruksi, bangunan, serta lokasi pekerjaan sedangkan lingkungan kerja non fisik meliputi sosial budaya di lingkungan kerjanya, besar atau kecilnya beban kerja, kompensasi yang diterima, hubungan kerja se-profesi, serta kualitas kehidupan kerjanya. Faktor-faktor yang mempengaruhi *Turnover Intention*, namun sebagian besar pergantian karyawan membawa dampak atau pengaruh yang kurang baik terhadap perusahaan, baik dari segi biaya maupun dari segi

hilangnya waktu dan kesempatan untuk memanfaatkan peluang. Faktor-faktor terjadinya turnover intention bisa diindikasikan sebagai berikut : 1. Absensi yang meningkat Karyawan yang berkeinginan untuk melakukan pindah kerja biasanya ditandai dengan absensi yang semakin meningkat. Tingkat tanggung jawab pada fase ini sangat kurang dibandingkan dengan sebelumnya. 2. Mulai malas bekerja Karyawan yang berkeinginan untuk melakukan pindah kerja, akan lebih malas bekerja karena orientasi karyawan ini adalah bekerja ditempat lainnya yang dipandang lebih mampu memenuhi semua keinginan karyawan yang bersangkutan. 3. Peningkatan terhadap pelanggaran tata tertib kerja berbagai pelanggaran terhadap tata tertib dalam lingkungan pekerjaan sering dilakukan karyawan yang ingin melakukan *turnover*. Karyawan lebih sering meninggalkan tempat kerja disaat jam kerja sedang berlangsung maupun berbagai bentuk pelanggaran lainnya. 4. Peningkatan protes karyawan. Karyawan yang berkeinginan untuk melakukan pindah kerja, lebih sering melakukan protes terhadap kebijakan perusahaan kepada atasan. Materi protes yang ditekankan biasanya berhubungan dengan balas jasa atau aturan lainnya yang tidak sependapat dengan keinginan karyawan.

Menurut Oetomo dalam Riley (2006:2), keinginan untuk keluar dapat dipengaruhi oleh dua faktor, yaitu: 1. Organisasi Faktor organisasi yang dapat menyebabkan keinginan karyawan untuk keluar antara lain berupa upah/gaji, lingkungan kerja, beban kerja, promosi jabatan, dan jam kerja yang tidak fleksibel. 2. Individu Faktor organisasi yang dapat menyebabkan keinginan karyawan untuk keluar antara lain berupa pendidikan, umur, dan status perkawinan.

Menurut Rivai (2009:240), beberapa karakteristik pekerjaan yang dapat mempengaruhi keinginan pindah kerja adalah sebagai berikut: a. Beban Kerja merupakan sesuatu yang muncul dari interaksi antara tuntutan tugas-tugas, lingkungan kerja dimana digunakan sebagai tempat kerja, keterampilan, perilaku, dan persepsi dari pekerjaan. Beban kerja dibedakan menjadi dua yaitu secara kuantitatif dan kualitatif. Beban kerja kuantitatif timbul karena tugas-tugas yang terlalu banyak yang diberikan kepada tenaga kerja untuk diselesaikan dalam waktu tertentu, sedangkan secara kualitatif yaitu jika seseorang tidak dapat mengerjakan suatu tugas atau tugas yang diberikan tidak menggunakan keterampilan potensi yang sesuai dari tenaga kerja. b. Lama Kerja Pada dasarnya, karyawan yang ingin pindah dari tempat kerja disebabkan karena setelah lama bekerja, dimana harapan - harapan yang semula dari pekerjaan itu berbeda dengan kenyataan yang didapat. Adanya korelasi yang negatif antara masa kerja dengan kecenderungan *turnover*, yang berarti semakin lama masa kerja semakin rendah kecenderungan perpindahan tenaga kerja. Perpindahan tenaga kerja ini lebih banyak terjadi pada karyawan dengan masa kerja lebih singkat. c. Dukungan Sosial yang dimaksud adalah adanya hubungan saling membantu untuk memecahkan masalah yang berkaitan dengan pekerjaan baik secara langsung maupun tidak langsung. Dukungan sosial memiliki pengaruh yang cukup besar dalam mendukung aspek psikologis karyawan, sehingga mereka mampu bekerja dengan tenang, konsentrasi, termotivasi, dan mempunyai komitmen yang tinggi terhadap organisasinya. Sedangkan karyawan yang kurang mendapatkan dukungan sosial bisa mengalami frustrasi, stress dalam bekerja sehingga prestasi kerja menjadi buruk, dan dampak lainnya tingginya absensi kerja, keinginan pindah kerja bahkan sampai pada berhenti bekerja. d. Kompensasi didefinisikan sebagai setiap

bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi. Kompensasi mempunyai arti yang sangat penting karena kompensasi mencerminkan upaya organisasi dalam mempertahankan dan meningkatkan kesejahteraan karyawannya. Kompensasi yang tidak memadai akan menimbulkan terjadinya *turnover intention*.

WORK FAMILY CONFLICT

Greenhaus dan Beutell dalam Reddy (2010:17) mendefinisikan *work-family conflict* adalah salah satu bentuk konflik antar peran dimana tekanan peran dari pekerjaan dan keluarga tidak dapat disejajarkan atau saling bertentangan di beberapa aspek. Sedangkan menurut Susanto (2010:78) *work-family conflict* adalah konflik yang terjadi pada individu akibat menanggung peran ganda, baik dalam pekerjaan (*work*) maupun keluarga (*family*), di mana karena waktu dan perhatian terlalu tercurah pada satu peran saja, sehingga tuntutan peran lain tidak bisa dipenuhi secara optimal.

Timbulnya sebuah konflik 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, di mana pemenuhan tuntutan peran dalam keluarga dipengaruhi oleh kemampuan orang tersebut dalam memenuhi tuntutan pekerjaannya (Frone dan Copper dalam Asra 2013:17).

Mernurut Greenhaus dan Butell dalam Esson (2004:4) *work-family conflict* merupakan konsep yang *bi-directional* atau memiliki 2 arah yang dimana satu sama lain saling terkait yakni (1) *Work-family conflict* yaitu konflik yang muncul dikarenakan tanggung jawab dan tuntutan dalam pekerjaan menjadi hambatan dan mengganggu tanggung jawab seseorang didalam keluarga dan (2) *Family-work conflict* yaitu sebuah konflik yang muncul karena tanggung jawab terhadap keluarga mengganggu atau menghambat tanggung jawab seseorang di dalam pekerjaannya.

Frone, Rusell & Cooper (1992) mendefinisikan konflik pekerjaan keluarga sebagai konflik peran yang terjadi pada karyawan, dimana di satu sisi ia harus melakukan pekerjaan di kantor dan di sisi lain harus memperhatikan keluarga secara utuh, sehingga sulit membedakan antara pekerjaan mengganggu keluarga dan keluarga mengganggu pekerjaan. Pekerjaan mengganggu keluarga, artinya sebagian besar waktu dan perhatian dicurahkan untuk melakukan pekerjaan sehingga kurang mempunyai waktu untuk keluarga. Sebaliknya keluarga mengganggu pekerjaan berarti sebagian besar waktu dan perhatiannya digunakan untuk menyelesaikan urusan keluarga sehingga mengganggu pekerjaan. Konflik pekerjaan-keluarga ini terjadi ketika kehidupan rumah seseorang.

Jadi *WFC* merupakan salah satu bentuk dari konflik peran dimana secara umum dapat didefinisikan sebagai kemunculan stimulus dari dua tekanan peran. Kehadiran salah satu peran akan menyebabkan kesulitan dalam memenuhi tuntutan peran yang lain. Sehingga mengakibatkan individu sulit membagi waktu dan sulit untuk melaksanakan salah satu peran karena hadirnya peran yang lain.

Jane Yolanda Roboth, (2015) mendefinisikan konflik pekerjaan-keluarga sebagai bentuk konflik dimana tuntutan umum, waktu serta ketegangan yang berasal dari pekerjaan mengganggu tanggung jawab karyawan terhadap keluarga. Menurut Boles, James S., W.

Gary Howard & Heather H. Donofrio, (2001) dalam Jane Yolanda Roboth, (2015) indikator-indikator konflik pekerjaan-keluarga adalah:

1. Tekanan kerja
2. Banyaknya tuntutan tugas
3. Kurangnya kebersamaan keluarga
4. Sibuk dengan pekerjaan
5. Konflik komitmen dan tanggung jawab terhadap keluarga.

Menurut Frone, Russell dan Cooper, (1992) dalam Jane Yolanda Roboth, (2015) indikator-indikator konflik keluarga-pekerjaan adalah:

1. Tekanan sebagai orang tua
2. Tekanan perkawinan
3. Kurangnya keterlibatan sebagai istri
4. Kurangnya keterlibatan sebagai orang tua
5. Campur tangan pekerjaan

STRES KERJA

Stres kerja adalah sesuatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan (Rivai 2004:108). Menurut Robbins (2008:368) stres adalah suatu kondisi dinamis di mana seorang individu dihadapkan pada peluang, tuntutan, atau sumber daya yang terkait dengan apa yang dihasratkan oleh individu itu dan hasilnya dipandang tidak pasti dan penting.

Sebagian stres bisa bersifat positif dan sebagian lagi negatif. Dewasa ini para peneliti berpendapat bahwa stres tantangan, atau stres yang menyertai tantangan di lingkungan kerja (seperti memiliki banyak proyek, tugas dan tanggung), beroperasi sangat berbeda dari stres hambatan, atau stres yang menghalangi mencapai tujuan (birokrasi, politik kantor, kebingungan terkait tanggung jawab kerja). Sebagai definisi dapat dikatakan bahwa stres kerja merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran dan kondisi fisik seseorang (Siagian, 2007:300). Stres kerja mengakibatkan kelelahan kerja, seringkali tanda awal dari stres kerja adalah suatu perasaan bahwa dirinya mengalami kelelahan emosional terhadap pekerjaan-pekerjaan. Bila diminta menjelaskan yang dirasakan, seorang karyawan yang lelah secara emosional akan merasa kehabisan tenaga dan lelah secara fisik.

Beberapa aspek dalam stres kerja antara lain:

a. Kelelahan Emosional

Kelelahan emosional yang gawat dapat sangat melemahkan baik di dalam maupun diluar pekerjaan, sehingga orang-orang yang mengalami hal itu harus mencari cara untuk mengatasinya. Satu cara yang umum mengatasi hal tersebut adalah dengan diri sendiri, dengan orang lain, dan dengan mengurangi keterlibatan pribadi terhadap persoalan-persoalan yang ada.

b. Perasaan tidak mampu

Bila digabungkan dengan kelelahan emosional, perasaan tidak mampu akan menurunkan motivasi sampai suatu titik dimana kualitas kerja karyawan akan menurun yang akhirnya menuju kepada kegagalan lebih lanjut.

KOMPENSASI

Dessler (1998:85) menyatakan kompensasi adalah: semua bentuk upah atau imbalan yang berlaku bagi karyawan dan muncul dari pekerjaan mereka, dan mempunyai dua komponen. Ada pembayaran keuangan langsung dalam bentuk upah, gaji, insentif, komisi, dan bonus, dan ada pembayaran yang tidak langsung dalam bentuk tunjangan keuangan seperti uang asuransi dan uang liburan yang dibayarkan oleh majikan. Salah satu cara manajemen untuk meningkatkan prestasi kerja, memotivasi dan meningkatkan kepuasan kerja para karyawan adalah melalui kompensasi (Mathis dan Jackson, 2000). Pemberian kompensasi dapat meningkatkan prestasi kerja dan memotivasi kerja. Oleh karena itu, perhatian organisasi terhadap pengaturan kompensasi secara rasional dan adil sangat diperlukan (Widodo, 2010). Bila karyawan memandang pemberian kompensasi tidak memadai, prestasi kerja, motivasi maupun kepuasan kerja mereka cenderung menurun (Robbins & Coulter, 2008).

Penelitian Tsutsumi dan Kawakami (2004), menguji pemberian kompensasi juga bisa menjadi faktor pengurang tingkat stres karyawan. Kompensasi yang dikelola dengan baik dapat membantu perusahaan atau organisasi dalam mencapai tujuan (Ardana, dkk., 2012:153). Wheatley and Doty (2010) menyatakan bahwa kompensasi berupa bonus diberikan kepada karyawan yang telah bekerja dengan baik. Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Dhermawan, dkk. (2012) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja.

Pada umumnya karyawan selain menginginkan kompensasi dan penghargaan yang seimbang dari perusahaan, juga mengharapkan kesejahteraan yang terjamin bagi dirinya dan juga keluarganya saat mereka masih aktif bekerja maupun saat mereka mencapai masa pensiun. Dengan memenuhi kesejahteraan karyawan diharapkan keinginan untuk berpindah kerja akan berkurang. Hal ini tentu akan berdampak positif bagi kinerja dan pencapaian tujuan perusahaan. Menurut Simamora (2001) secara umum kompensasi kepada karyawan dibagi kedalam empat jenis kompensasi:

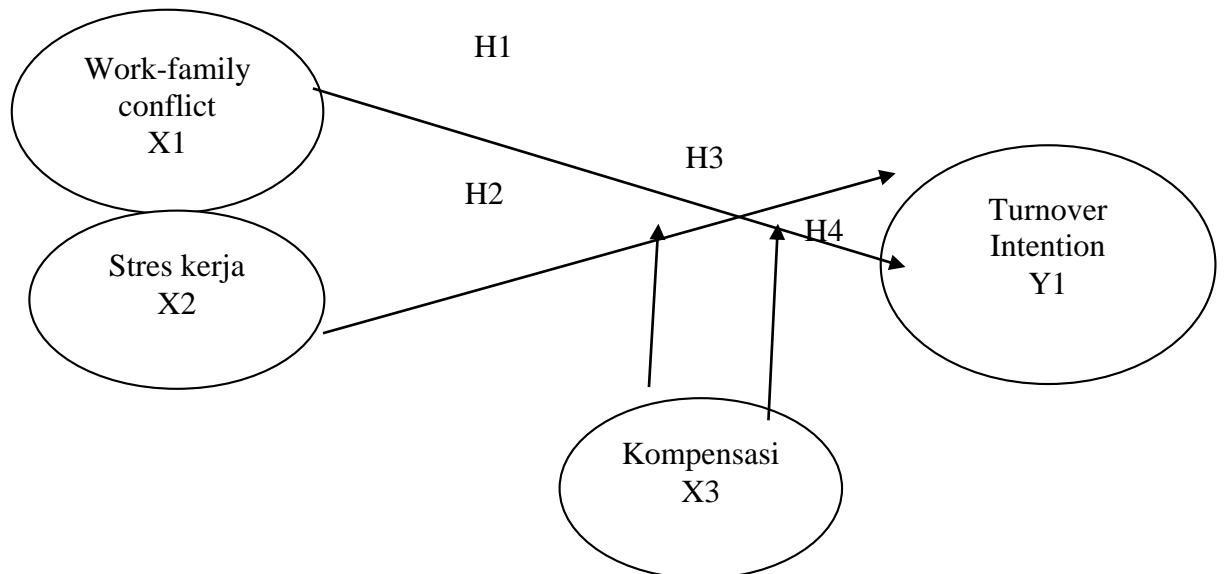
1. Gaji dan upah
2. Pembayaran intensif atau tambahan tambahan kompensasi diluar gaji atau upah yang diberikan organisasi atau perusahaan.
3. Tunjangan yaitu berupa asuransi kesehatan dan jiwa, liburan yang ditanggung instansi, program pensiun, dan tunjangan lain yang berhubungan dengan hubungan kepegawaian
4. Fasilitas yang dapat mewakili jumlah substansial dari kompensasi, terutama bagi eksekutif yang dibayar mahal.

Disamping itu, manusia bekerja juga ingin memperoleh uang untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Untuk itulah seorang karyawan mulai menghargai kerja keras dan semakin menunjukkan loyalitas terhadap perusahaan dan karena itulah perusahaan memberikan penghargaan terhadap prestasi kerja karyawan yaitu dengan jalan memberikan kompensasi. Salah satu cara manajemen untuk meningkatkan prestasi kerja, memotivasi dan meningkatkan kinerja para karyawan adalah melalui kompensasi (Mathis dan Jackson, 2000). Kompensasi acapkali juga disebut penghargaan dan dapat didefinisikan sebagai setiap bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi (Panggabean, 2002).

Kompensasi adalah pengaturan keseluruhan pemberian balas jasa bagi “*employers*” maupun “*employess*” baik yang langsung berupa uang (*financial*) maupun yang tidak berupa uang (*non financial*). Flinkman et al. (2007) menyatakan alasan utama meninggalkan profesi

adalah gaji, banyaknya permintaan pekerjaan, pergeseran waktu kerja dan status pekerjaan yang tidak pasti. Kepuasan dan ketidakpuasan atas kompensasi yang diterima adalah fungsi dari ketidakcocokan antara apa yang dirasakan akan diterima seseorang dengan berapa banyak yang diterima seseorang. Kepuasan akan kompensasi dapat memprediksi tingkat absensi dan *turnover* karyawan. Terdapat beberapa penelitian yang menyimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap *turnover intention* seperti yang dikemukakan oleh Ramlall (2003), yang menyebutkan bahwa pertimbangan *turnover intention* untuk *turnover* ditentukan oleh faktor kompensasi (59%) dan pengembangan karir. Studi Herpen et. al. (2002) juga menyatakan desain dan implementasi kompensasi dapat mempengaruhi motivasi karyawan yang dalam kasus ini adalah kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan *turnover intention*.

Hasil penelitian terdahulu juga mengungkapkan bahwa ketidakpuasan kerja berupa kompensasi dan *turnover intention* disebabkan oleh adanya *work family conflict* (Amelia, 2010). Yang-Mei (2007) mengungkapkan bahwa bayaran yang adil akan mempengaruhi situasi dan emosional karyawan. Penyediaan remunerasi yang kompetitif dengan salary dan benefit yang menarik merupakan faktor penting yang mempengaruhi karyawan (64,1%) untuk tetap bekerja (Ramlall, 2003). Ketidakpuasan dengan gaji adalah alasan paling utama yang mendasari niat keluar, selain faktor pengembangan karir. *Turnover* yang tinggi disebabkan oleh upah yang tidak memenuhi harapan karyawan dan tidak cukup memotivasi harapan. Penelitian Sumarto, menyatakan Ketidakpuasan dengan gaji adalah alasan paling utama yang mendasari niat keluar, selain faktor pengembangan karir. Kompensasi merupakan bentuk sebuah kepuasan kerja, Kepuasan kerja merupakan masalah umum yang dihasilkan melalui *work family conflict* (Lathifah dan Rohman, 2014), sehingga dapat digambarkan pada model konseptual berikut ini:



KESIMPULAN

Kesimpulan dari artikel ini penyebab terjadinya *turnover intention* dapat dipengaruhi oleh wfc dan stres kerja dengan pertimbangan kompensasi. *Turnover Intention* mempengaruhi keefektifitasan organisasi, *turnover* yang tinggi berakibat pada meningkatnya biaya investasi pada sumberdaya manusia (SDM), serta dapat menyebabkan ketidak stabilan dan

ketidakpastian terhadap kondisi tenaga kerja karyawan sehingga hal ini dapat berimplikasi pada kinerja perusahaan. Tingkat turnover yang cenderung tinggi ini diidentifikasi disebabkan oleh beberapa faktor antara lain kepuasan gaji dan kepuasan kerja yang rendah serta komitmen organisasional yang kurang dari karyawannya. Pekerjaan dan keluarga merupakan dua hal yang saling terkait dan sangat penting bagi setiap orang. Kedua hal tersebut amatlah sulit diintegrasikan apabila orang tersebut sudah menikah dan memiliki anak. Konflik akan muncul ketika seseorang harus membuat pilihan diantara dua peran yang harus dijalani (peran dalam keluarga dan pekerjaan) sehingga orang tersebut harus menjalankan peran ganda yaitu sebagai suami/istri, orang tua, anak dan karyawan. Kompensasi juga dapat mempengaruhi turnover intention, semakin tinggi kompensasi yang diterima oleh karyawan maka akan semakin rendah tingkat turnover intention. Maka dari itu, dalam penelitian ini peneliti menempatkan variabel kompensasi sebagai variabel moderasi demi mengkaji apakah dengan adanya kompensasi akan menurunkan pengaruh wfc dan stres terhadap turnover intention atau tidak. Selanjutnya dalam artikel ini melakukan pengujian model konseptual tersebut secara empiris dengan sampel yang akan dilakukan pada perawat perempuan di Rumah Sakit Roemani Semarang.

REFERENSI

- Amelia, Anisah. 2010. *Pengaruh Work Family Conflict dan Family to Work conflict terhadap kepuasan dalam bekerja, dan kinerja karyawan*. Jurnal ekonomi dan bisnis. Vol 4, no 3. 201-219
- Amstad, F.T., Meier, L.L., Fasel, U., Elfering, A., & Semmer, N.K. (2011). A Meta Analysis of Work-Family Conflict and Various Outcomes with a Special Emphasis on Cross-Domain Versus Matching-Domain Relations. *Journal of Occupational Health Psychology*. Vol.16 No.2 hal.151.
- Andini, R. 2013. *Analisis Pengaruh Kepuasan Gaji, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional Terhadap Turnover Intention*. Dinamika Sains. Vol. 8, no 16
- Handoko, Hani. 1998. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE. Yogyakarta.
- Greenhaus, Jeffrey H & Nicholas J. Beutell. (1985). Sources of Conflict between Work and Family Roles. *The Academy of Management Review*. Vol. 10, No. 1. Hal.76-88.
- Netemeyer, Richard G., Boles, James S., McMurrian, Robert. (1996). Development and Validation of Work-Family Conflict and Family-Work Conflict Scales. *Journal of Applied Psychology*. Vol. 81. No. 4 hal 400- 410
- Sugiyono. (2005). *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: CV. Alfabeta. Sugiyono. (2010). *Statistika untuk Penelitian*. Bandung : CV Alfabeta. Suryana. (2009). *Statistika Terapan*. www.statistikaterapan.wordpress.com
- T. Hani Handoko 2008. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia* Yogyakarta: BPFE.
- Tjokro, Cythia Imelda dan Asthenu, Jean Rosa. (2015). Pengaruh Konflik Peran Ganda dan Stress Kerja terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Umum Dr. M. Haulussy Ambon. *Jurnal Arthavidya*. Vol. 17 No.1.

Triaryati, Nyoman. (2003). Pengaruh Adaptasi Kebijakan Mengenai Work-Family Issue Terhadap Absen dan Turnover. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*. Vol. 5 No.1 hal.85-96.

Wang, Mei-Ling and Tsai, Li-Jane. (2014). Work-Family Conflict and Job Performance in Nurses: The Moderating Effects of Social Support. *Nurses Research*:Vol.2

Wirawan. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya manusia*. Jakarta: Salemba Empat.

Yang-Mei, W. 2007. An Empirical analysis on the influence factors of job satisfaction from knowledge workers in service line. Journal Business School, Zhejiang Wanli University, Nigho 3151, China