

ABSTRACT

Recently, the number of dual-earner couples is increasing. This condition requires female workers who have a bigger role in the family to put an extra effort in maintaining work and family balance. Unequal workload might also cause work-family conflict, which can bring various problems between couples. Therefore, many women or men have been considering to stop working. A survey conducted in 2015 showed that turnover rate in Indonesia is considered high, around 8.4 percent. Family friendly policies is an intervention that can be practiced by organization to help employees balance their work and family life, thus decreasing turnover intention. This research aimed to examine the relationship between family-friendly policies in organization with turnover intention on working mother which is mediated by work-family conflict. The subjects of this study were 100 working mothers in one of the state-owned banking companies. Data were analyzed using SPSS©. The results showed that work-family conflict was proved to be the mediator between family friendly policies and turnover intention with large total effect as much as -1.53 ($p < 0.05$).

Keywords: turnover intention, family-friendly policies, work-family conflict

ABSTRAK

Jumlah pasangan *dual-earner* saat ini semakin meningkat. Kondisi ini menuntut pekerja wanita yang memiliki peran lebih besar di dalam keluarga untuk dapat melakukan usaha yang lebih supaya pekerjaan dan keluarga menjadi seimbang. Beban kerja yang tidak seimbang juga mungkin menyebabkan terjadinya *work-family conflict*, yang dapat mengakibatkan munculnya berbagai permasalahan. Oleh karena itu, tidak sedikit wanita atau bahkan pria memiliki intensi untuk berhenti bekerja. Sebuah survei yang dilakukan pada tahun 2015 menunjukkan bahwa angka *turnover* di seluruh industri di Indonesia masih tinggi yakni 8,4%. *Family-friendly policies* adalah suatu tindakan yang dapat dilakukan organisasi untuk membantu karyawan menyeimbangkan antara kehidupan di dunia kerja dan keluarga, sehingga diharapkan dapat menurunkan intensi *turnover*. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui peran *work-family conflict* sebagai mediator antara *family friendly policies* di organisasi dengan intensi *turnover* pada tenaga kerja wanita. Subjek penelitian ini yaitu 100 ibu bekerja di salah satu perusahaan BUMN perbankan. Data di analisis dengan menggunakan SPSS©. Hasil penelitian menunjukkan *work-family conflict* terbukti dapat menjadi mediator peran *family friendly policies* terhadap intensi *turnover* dengan besar *total effect* sebanyak -1,53 ($p < 0,05$).

Kata kunci : intensi *turnover*, *family-friendly policies*, *work-family conflict*