

ANALISIS FAKTOR FAKTOR YANG MEMPENGARUHI NIAT UNTUK BERTAHAN PEKERJA PEREMPUAN DALAM SEKTOR FORMAL

An Analysis of Factors Influencing Woman Worker Intention To Stay In The Formal Sector

¹⁾ Manongga Bryan Christian, ²⁾ Chandra Wibowo Widhianto

^{1,2)} Magister Manajemen, Universitas Bunda Mulia, Indonesia

^{1,2)} Jl. Lodan Raya 02, Jakarta Utara 14430

Received 2021-07-12 / Approved 2021-09-27

ABSTRACT

The important role of women in the world of work makes companies have to make efforts so that women want to work and ensure that those who are already working do not stop. To make this happen, companies must create a Intention To Stay. In this study, it is discussed whether the Intention To Stay is influenced by Work-Life Balance, Total Rewards System and Perceptions of Organizational Support either directly or through Job Engagement as a mediator. This research took place in 6 areas of DKI Jakarta, with a total sample size of 523 samples. Data were collected using quantitative methods through questionnaires and processed using smart PLS 3. The results of this study have 6 hypotheses of direct influence and 3 hypotheses of indirect influence. Based on the results of the direct effect test, it was found that 4 hypotheses were accepted, while the other 2 hypotheses were rejected. The accepted hypothesis is that Intention To Stay is positively and significantly influenced by Work-Life Balance with an influence of 2,483 and the total reward system with an effect of 4,718. Furthermore, Job Engangemen is positively and significantly influenced by Total Rewards System with an influence of 4,841 and Perceptions of Organizational Support with an influence of 1.978. Meanwhile, the rejected hypothesis is that Intention To Stay is not influenced by Perceptions of Organizational Support and Work Engagement is not influenced by Work-Life Balance. Then based on the test results it was found that the 3 indirect effect hypotheses were all rejected, so it could be concluded that Work Engagement was not proven to be a mediator. In this study, the total reward system has the greatest influence. Therefore, it is important for companies to strive to create a work-life balance and strengthen the total reward system so that it is able to create the will to stay among female workers. Even by strengthening the total reward system coupled with creating a perception of good organizational support, women workers will also be increasingly engaged in their work.

Keywords: *Work-Life Balance, Total Rewards System, Perceptions of Organizational Support, Work Engagement, Working Woman Intention To Stay*

ABSTRAK

Penelitian Pentingnya peran perempuan dalam dunia kerja membuat perusahaan harus berupaya agar perempuan mau bekerja dan memastikan yang sudah bekerja tidak berhenti. Untuk mewujudkan hal tersebut, perusahaan harus menciptakan Niat Untuk Bertahan. Dalam penelitian ini dibahas mengenai apakah Niat Untuk Bertahan dipengaruhi oleh Keseimbangan Kehidupan Kerja, Sistem Imbalan Total dan Persepsi Dukungan Organisasi baik langsung ataupun melalui Keterlibatan Kerja sebagai mediator. Penelitian ini mengambil tempat di 6 wilayah DKI Jakarta, dengan jumlah sampel sebanyak 523 sampel. Data dikumpulkan menggunakan metode kuantitatif lewat kuisionare dan diolah menggunakan smart PLS 3. Hasil penelitian ini memiliki 6 hipotesis pengaruh langsung dan 3 hipotesis pengaruh tidak langsung. Berdasarkan hasil pengujian pengaruh langsung ditemukan bahwa 4 hipotesis diterima, sedangkan 2 hipotesis lainnya ditolak. Hipotesis yang diterima adalah Niat Untuk Bertahan dipengaruhi positif dan signifikan oleh Keseimbangan Kehidupan Kerja dengan pengaruh sebesar 2,483 dan Sistem imbalan total dengan dengan pengaruh sebesar 4,718. Selanjutnya Keterlibatan Kerja dipengaruhi positif dan signifikan oleh Sistem Imbalan Total dengan pengaruh sebesar 4,841 dan Persepsi Dukungan Organisasi dengan pengaruh sebesar 1,978. Sedangkan hipotesis yang ditolak adalah Niat Untuk Bertahan tidak dipengaruhi oleh Persepsi Dukungan Organisasi dan Keterlibatan Kerja tidak dipengaruhi oleh Keseimbangan Kehidupan Kerja. Kemudian berdasarkan hasil pengujian ditemukan bahwa 3 hipotesis pengaruh tidak langsung semuanya

ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa Keterlibatan Kerja tidak terbukti sebagai mediator. Dalam penelitian ini sistem imbalan total memberikan pengaruh paling besar. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk mengusahakan terciptanya keseimbangan kehidupan kerja dan memperkuat sistem imbalan total sehingga mampu menciptakan niat untuk bertahan pada pekerja perempuan. Bahkan dengan memperkuat sistem imbalan total ditambah dengan menciptakan persepsi dukungan organisasi yang baik, pekerja perempuan juga akan semakin terlibat dengan pekerjaannya.

*Corresponding Author :

Email : augustadaniel95@gmail.com

PENDAHULUAN

Perkembangan sumber daya manusia (SDM) di era revolusi industri 4.0 kini semakin pesat. SDM unggul menjadi salah satu faktor kunci untuk memajukan perekonomian nasional. Oleh karenanya Presiden Joko Widodo merumuskan sebuah tema kerja nasional yang akan menjadi program dalam pemerintahannya yakni SDM unggul Indonesia Maju. Tema kerja tersebut adalah upaya untuk mengakselerasi pertumbuhan ekonomi nasional yang diprediksi pada tahun 2030 akan sejajar dengan Tiongkok dan Amerika Serikat (setneg.go.id, 2019).

Untuk mencapai tujuan tersebut, maka beberapa perbaikan harus dilakukan dalam dunia kerja, salah satunya dalam bidang ketenagakerjaan. Perusahaan harus mengusahakan dan memastikan bahwa kesetaraan jender dapat terwujud di tempat kerja. Hal tersebut dikarenakan salah satu faktor penghambat pertumbuhan ekonomi Indonesia adalah ketimpangan jender yang masih terjadi (finance.detik.com, 2018).

Perempuan masih dianggap sebagai tenaga kerja sekunder atau prioritas kedua dalam mengisi satu posisi pekerjaan (cnnindonesia.com, 2019). Selain itu berdasarkan data dari Badan Pusat Statistik (BPS) selama 6 tahun terakhir masih banyak perempuan yang bekerja lebih dari 48 jam perminggu, padahal mereka digaji lebih rendah dari laki-laki. Durasi kerja yang panjang tentu akan menyulitkan mereka dalam menjalankan peran ganda sebagai seorang pengurus keluarga sekaligus pekerja profesional. Perlindungan terhadap hak hak perempuan adalah hak asasi yang harus diperoleh, seperti amanat pasal 27 ayat (1) UUD 1945 yang menjamin hak asasi bagi setiap warga negara untuk mendapatkan perlakuan yang adil (Prajnaparamita, 2019).

Hak hak perempuan dalam dunia kerja diatur dalam Pasal 76 Ayat (1), (2), (3), dan (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, dimana perempuan diberikan beberapa keringanan dengan tujuan untuk melindungi mereka secara kodrati, bahwa perempuan mempunyai tugas dan fungsi lain yang lebih penting dalam masyarakat yaitu menjadi seorang istri dan ibu yang merawat keluarga (Prajnaparamita, 2019). Namun hak hak tersebut ternyata masih harus diperjuangkan, karena pada prakteknya masih ada masih pelanggaran. Ditambah dengan merebaknya pandemi global Covid-19 yang mewajibkan perusahaan menerapkan *work from home* membuat konflik peran semakin mungkin terjadi ketika perempuan bekerja dari rumah.

Ditengah masyarakat Indonesia yang mayoritas menganut sistem patriaki dengan anggapan mencari nafkah atau bekerja adalah tugas laki-laki sedangkan perempuan seharusnya berada dirumah. Ditambah praktek praktek kesenjangan jender yang masih marak terjadi, akhirnya membuat perempuan enggan masuk dalam dunia kerja, dan yang sudah bekerja memilih untuk keluar dan mengurus keluarga.

Oleh karenanya, tingkat partisipasi angkatan kerja (TPAK) perempuan di Indonesia menjadi rendah. Dalam 6 tahun terakhir rata rata TPak perempuan hanya sebesar 50% terpaut jauh dari rata rata TPak laki-laki yang mencapai 85%. Sebagian besar perempuan lebih memilih untuk mengurus keluarga dari pada bekerja (BPS, 2020).

Di DKI Jakarta sendiri jumlah perempuan yang memilih bekerja masih sangat minim. Dari total 4.001.149 penduduk perempuan dengan usia produktif, tercatat hanya ada sebanyak 1.968.907 yang bekerja (BPS, 2020). Padahal ibu kota negara sebagai pusat pemerintahan dan ekonomi nasional, memiliki jumlah pekerja perempuan yang

paling besar jika dibandingkan dengan kota kota penyangga di sekitarnya. Hal ini sangat disayangkan karena DKI Jakarta menyumbang kisaran 18 % kepada PDB nasional (bisnis.tempo.co, 2020).

Jika peran perempuan dalam dunia kerja di Ibu Kota dapat dimaksimalkan, maka akan memberikan dampak yang besar bagi perekonomian nasional. Oleh karena itu, perusahaan harus memperhatikan kesejahteraan dari pekerja perempuan, agar supaya mereka memiliki niat untuk bertahan yang tinggi.

Niat Untuk Bertahan, didefinisikan oleh Shahid (2018) sebagai kebalikan dari *turnover intention* atau niat untuk keluar. Sedangkan Niat Untuk Keluar didefinisikan oleh Dessler (2020) sebagai tingkat atau jumlah dari karyawan berhenti dan meninggalkan perusahaan. Niat bertahan karyawan, adalah hal yang penting bagi perusahaan, apalagi jika berhubungan dengan karyawan kunci, yang tak jarang diisi oleh perempuan.

Dessler (2020) mengemukakan bahwa setidaknya ada 8 alasan utama karyawan meninggalkan pekerjaannya, dan 5 alasan teratas adalah keseimbangan kehidupan kerja, kompensasi (renumerasi), pengembangan karir, keadilan dalam perusahaan dan jaminan kesehatan bagi karyawan. Faktor faktor tersebutlah yang harus diperhatikan perusahaan jika ingin menciptakan Niat Untuk Bertahan pada pekerja perempuan.

Keseimbangan Kehidupan Kerja adalah faktor pertama, didefinisikan sebagai usaha untuk menyeimbangkan antara pekerjaan dan keluarga, (Sullivan, 2016), atau keseimbangan antara kehidupan professional dan kehidupan personal Jaharuddin (2018). Kehidupan kerja yang seimbang akan membuat karyawan lebih sehat dan lebih bahagia (Soomro, Breitenacker dan Shah, 2018). Adisa, et al (2019) mengemukakan bahwa keseimbangan kehidupan kerja penting bagi perempuan yang aktif secara ekonomi atau bekerja. Hal tersebut disebabkan karena perempuan yang bekerja harus mengemban peran ganda (Ghosh, Jawahar, dan Rai, 2019).

Agus & Selvaraj (2020) mengemukakan bahwa kehidupan kerja yang berkualitas atau seimbang, akan memberikan pengaruh langsung terhadap niat karyawan untuk bertahan. Rasheed, Iqbal & Mustafa (2018) mengemukakan bahwa konflik

pekerjaan dan keluarga berpengaruh terhadap niat karyawan untuk keluar. Hal yang sama juga dikemukakan oleh Afsar & Rehman (2017) bahwa konflik pekerjaan dan keluarga berpengaruh signifikan terhadap niat karyawan untuk keluar. Oleh karenanya semakin seimbang kehidupan kerja karyawan, maka potensi konflik dapat dihindari sehingga niat karyawan untuk bertahan dapat tercipta.

Selain keseimbangan kehidupan kerja, pekerja perempuan juga memerlukan kesetaraan dalam hal kompensasi (renumerasi), pelatihan dan pengembangan karir yang menjadi bagian dari sebuah sistem yang dikenal sebagai Sistem Imbalan Total atau *reward system*. Sistem Imbalan Total sendiri didefinisikan oleh Dessler (2020) sebagai balas jasa yang diberikan kepada karyawan, dalam bentuk *Monetary, Non Monetary & Material* (Rai, et al (2019) yang tentunya harus adil (Gulyani & Sharna, 2018).

Selama ini sistem kompensasi tradisional hanya berpatokan pada uang saja, tanpa memperhatikan komponen lainnya. Karenanya sistem imbalan total dikembangkan sebagai pembaharu sistem kompensasi tradisional. Dengan menerapkan sistem imbalan total maka karyawan akan diberi kesempatan untuk bertumbuh secara pribadi dan dalam profesinya, sehingga mampu meningkatkan motivasi karyawan (Deloitte, 2017). Dengan diberlakukannya sistem ini, diharapkan akan tercipta niat bertahan karyawan.

Rai & Dutta (2019) mengemukakan bahwa sistem imbalan total berpengaruh signifikan terhadap niat untuk bertahan karyawan, sebuah pengaruh yang mungkin saja tidak akan bisa diberikan oleh sistem kompensasi tradisional. Hal yang sama juga dikemukakan Arianto & Syihabudhin (2018) bahwa sistem imbalan memberikan pengaruh signifikan terhadap niat keluar karyawan. Sedangkan jika setiap dimensi sistem imbalan total diuji secara terpisah, masing masing memberikan pengaruh terhadap keinginan karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya (Goperma & Dolai, 2018). Oleh karena itu dukungan dari organisasi harus diperhatikan untuk membentuk satu persepsi positif dari karyawan terhadap perusahaan..

Persepsi Dukungan Organisasi, didefinisikan oleh Taylor (2019) sebagai tingkat keyakinan karyawan tentang sejauh

mana organisasi menghargai kontribusi mereka, dan peduli tentang kesejahteraan mereka (Nadeem, 2019). Oleh karenanya, penting bagi perusahaan untuk menunjukkan dukungannya pada karyawan. Dengan memberikan dukungan, karyawan akan merasa dihargai di lingkungan kerja, dan akhirnya membantu karyawan untuk menghadapi kesulitan yang dihadapinya dalam pekerjaan (Ghosh, Goel, Dutta & Singh, 2019) dan pada akhirnya dukungan ini akan menciptakan keinginan karyawan untuk bertahan.

Nadeem, et al (2019) mengemukakan bahwa semua tindakan dari karyawan adalah hasil dari persepsi mereka tentang dukungan organisasi yang mereka terima. Hal tersebut didukung dengan hasil penelitian yang mengemukakan adanya pengaruh yang besar dari persepsi dukungan organisasi terhadap niat karyawan untuk meninggalkan perusahaan. Senada dengan itu Prakosa, Dewanti, Purwanza (2019) juga mengemukakan bahwa persepsi dukungan organisasi akan mempengaruhi niat karyawan untuk bertahan, bahkan karyawan akan menjadi lebih produktif karena mereka akan semakin terlibat dengan pekerjaannya.

Keterlibatan kerja karyawan, adalah hal yang sangat penting dalam memprediksi niat keluar karyawan, (Putra & Surya, 2019). Keterlibatan Kerja didefinisikan oleh Dessler, (2020) sebagai keadaan dimana karyawan terlibat secara psikologis, sehingga terikat dalam sebuah komitmen untuk menyelesaikan suatu pekerjaan tertentu. Keadaan tersebut ditandai dengan adanya semangat, dedikasi, dan penyerapan dari karyawan (Rai, et al, 2019).

Dengan memperkuat persepsi dukungan organisasi, sistem imbalan total,

dan menjamin keseimbangan kehidupan kerja karyawan terpenuhi, diharapkan mampu membuat karyawan lebih terlibat secara psikologis dengan pekerjaannya, sehingga mampu menciptakan keinginan untuk bertahan dalam perusahaan.

Identifikasi Masalah

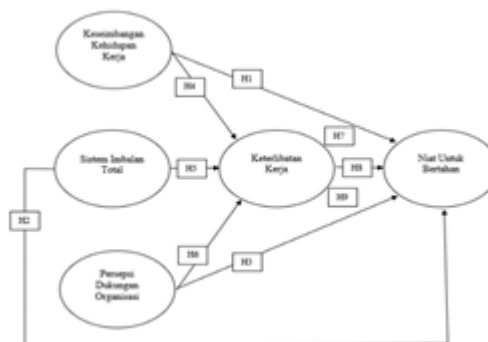
Rendahnya Niat Untuk Bertahan Pekerja Perempuan, yang dipicu oleh banyaknya praktek kesenjangan gender yang masih marak terjadi di tempat kerja, membuat perempuan enggan bekerja, dan yang sudah bekerja lebih mudah memutuskan untuk berhenti demi mengurus keluarga. Kesenjangan yang terjadi diantaranya adalah pekerja perempuan tidak mendapatkan waktu yang cukup untuk menjalankan peran ganda mereka, karena masih banyak yang bekerja di atas 48 jam perminggu (BPS, 2020). Perempuan pula masih digaji lebih rendah dari laki-laki (BPS, 2020) dan lebih sulit untuk menerima promosi (cnnindonesia, 2019). Praktek praktek tersebut membuat dukungan dari perusahaan sangat dibutuhkan, agar supaya partisipasi perempuan dalam dunia kerja dapat meningkat.

Oleh karena itu, maka penelitian ini akan akan menguji apakah faktor faktor seperti Keseimbangan Kehidupan Kerja, Sistem Imbalan Total dan Persepsi Dukungan Organisasi dapat memberikan pengaruh terhadap Niat Untuk Bertahan, baik secara langsung maupun melalui Keterlibatan Kerja sebagai mediator.

Model dan Hipotesis Penelitian

Berdasarkan penjabaran di atas, maka dapat dibangun sebuah model penelitian sebagai berikut,

Gambar 1 : Model Penelitian



Sumber :

Adapun hipotesis dalam penelitian terdiri dari 9 hipotesis yang terdiri dari 6 hipotesis pengaruh langsung dan 3 hipotesis pengaruh tidak langsung. Hipotesis 1, 2 dan 3 menguji apakah Niat Untuk Bertahan menerima pengaruh langsung dari Keseimbangan Kehidupan Kerja, Sistem Imbalan Total, dan Persepsi Dukungan Organisasi. Hipotesis 4, 5 dan 6 menguji apakah Keterlibatan Kerja menerima pengaruh langsung dari Keseimbangan Kehidupan Kerja, Sistem Imbalan Total, dan Persepsi Dukungan Organisasi. Sedangkan hipotesis 7, 8 dan 9 menguji apakah Keterlibatan Kerja memediasi hubungan antara Keseimbangan Kehidupan Kerja, Sistem Imbalan Total, dan Persepsi Dukungan Organisasi terhadap Niat Untuk Bertahan.

METODE PENELITIAN

Populasi, Sampel & Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini populasi yang digunakan adalah seluruh pekerja perempuan yang berdomisili dan bekerja di wilayah DKI Jakarta. Berdasarkan data dari Badan Pusat Statistik (BPS) dalam laporan keadaan angkatan kerja di Indonesia pada bulan Februari tahun 2020, pekerja perempuan yang dimaksud berjumlah 1.968.907 orang. Dengan menggunakan rumus solvin maka sampel minimum dalam penelitian ini berjumlah 400 sampel.

Data dikumpulkan menggunakan kuesionare yang disebarakan melalui *google form* secara online. Kuesionare yang disebarakan menggunakan skala Likert. Penyebaran dilakukan mandiri oleh peneliti dengan dibantu beberapa pihak, yakni komunitas kesetaraan jender dan lembaga pemerintah. Setelah dilakukan penyebaran, diperoleh 816 orang responden yang mengisi kuesionare.

Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Purposive Sampling*, dimana data yang terkumpul, disortir ulang berdasarkan beberapa kriteria untuk menentukan sampel yang akan digunakan. Hal ini dilakukan agar supaya responden yang dipilih sesuai dengan fenomena yang akan diteliti. Kriteria yang dimaksud adalah sampel haruslah seorang perempuan yang bekerja dan berdomisili di

wilayah DKI Jakarta, mereka harus bekerja dalam perusahaan terstruktur, dan hanya boleh berada dalam level staf sampai manager, hal tersebut karena dalam penelitian ini membahas tentang sistem imbalan total yang di dalamnya ada indikator promosi dan renumerasi, dan sampel harus sudah bekerja diatas satu tahun karena diasumsikan pekerja yang memiliki masa kerja kurang dari satu tahun belum memiliki niat untuk keluar. Setelah dilakukan penyortiran tersebut maka diperoleh 523 responden yang sesuai dengan kriteria untuk dijadikan sampel dalam penelitian ini.

Operasional Variabel dan Pengukuran

Dalam penelitian ini terdapat tiga variabel independent yakni keseimbangan kehidupan kerja, sistem imbalan total, dan persepsi dukungan organisasi. Satu variabel dependen yakni niat untuk bertahan dan satu variabel mediasi yakni keterlibatan kerja. Masing masing variabel tersebut kemudian akan diukur menggunakan beberapa indikator yang telah dikembangkan sebelumnya dan digunakan oleh beberapa penelitian terdahulu. Indikator indikator tersebut yang akan menjadi dasar dalam membuat kuesionare dalam penelitian ini.

Niat untuk bertahan diukur menggunakan indikator dari Daly & Dee (2006) yang terdiri dari 4 indikator yakni,

1. Saya tidak pernah berpikir untuk meninggalkan pekerjaan ini.
2. Saya tidak sedang berencana meninggalkan pekerjaan ini dalam waktu dekat.
3. Saya berencana akan tetap berada di pekerjaan ini dalam waktu yang lama.
4. Saya berencana akan tetap berada di pekerjaan ini sampai saya pensiun.

Keterlibatan kerja diukur menggunakan indikator dari *Utrecht Work Engagement Scale* (UWES) yang dikembangkan oleh Schaufeli et al. (2006) dan digunakan kembali oleh Rai & Dutta (2019). Indikator indikator tersebut kemudian disederhanakan kembali menjadi 4 indikator yakni,

1. Saya merasa penuh dengan energi ketika berada ditempat kerja.
2. Saya terinspirasi dengan pekerjaan saya.

3. Saya merasa senang ketika bekerja dengan intens.
4. Saya bangga dengan pekerjaan yang saya lakukan.

Keseimbangan kehidupan kerja diukur menggunakan indikator dari Jaharuddin & Zainol (2018) yang dalam penelitian ini disederhanakan menjadi 4 indikator yakni,

1. saya dapat melakukan pekerjaan saya, tanpa diganggu urusan keluarga.
2. Saya dapat melakukan aktivitas bersama dengan keluarga saya, tanpa diganggu urusan pekerjaan.
3. Saya masih bertenaga untuk melakukan hal-hal yang saya sukai setelah pulang kerja.
4. Saya tidak dipaksa bekerja lembur.

Sistem Imbalan Total diukur menggunakan indikator dari Rai & Dutta (2019) yang dikembangkan oleh Hulkko-Nyman et al. (2012). Indikator indikator tersebut kemudian disederhanakan kembali menjadi 4 indikator yakni,

1. Saya merasa sistem pembayaran dalam perusahaan sudah sesuai dengan beban kerja yang diberikan.
2. Saya diberikan kesempatan untuk mengembangkan diri lewat pelatihan.
3. Saya diberikan kesempatan untuk mengembangkan karir lewat promosi.
4. Saya diberikan apresiasi / penghargaan dari perusahaan terkait kinerja yang saya berikan.

Persepsi dukungan organisasi diukur menggunakan indikator dari Nadeem, et al (2019) yang dikembangkan oleh Eisenberg, et al (1986). Indikator indikator tersebut kemudian disederhanakan kembali menjadi 4 indikator yakni,

1. Saya merasa perusahaan bangga dengan prestasi saya.
2. Saya merasa perusahaan sangat peduli dengan kesejahteraan saya.

3. Saya merasa perusahaan menghargai kontribusi saya untuk kemajuan perusahaan.
4. Saya merasa perusahaan akan bersedia membantu ketika saya membutuhkan bantuan khusus menyangkut hal pribadi / keluarga.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengujian Kelayakan Instrumen

Sebelum dilakukan uji hipotesis, terlebih dahulu data diuji kelayakannya dengan menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas. Semua pengujian dalam penelitian ini menggunakan perangkat *Smart PLS 3.0*. Dari total 20 indikator yang digunakan, semuanya dinyatakan valid, dengan nilai *Outer Loading* di atas 0,7 dan AVE diatas 0,5. Adapun variabel yang memiliki tingkat validitas tertinggi adalah variabel Persepsi Dukungan Organisasi dengan nilai *Outer Loading* setiap indikatornya di atas 0,800 dan nilai AVE sebesar 0,728.

Selanjutnya, dari 5 variabel yang diteliti, semuanya dinyatakan reliabel, dengan nilai *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability* di atas 0,7. Adapun variabel yang memiliki tingkat validitas tertinggi adalah variabel Persepsi Dukungan Organisasi dengan nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,875 dan nilai *Composite Reliability* sebesar 0,914.

Pengujian Hipotesis

Dalam pengujian ini terdapat 9 hipotesis yang akan diujikan, baik pengaruh langsung maupun pengaruh tidak langsung melalui mediator. Karena tingkat signifikansi yang digunakan dalam penelitian ini adalah 95% dengan tingkat kesalahan 5%, maka dapat diketahui bahwa nilai t tabel adalah sebesar 1,96. Sehingga hipotesis akan ditolak jika nilai t hitung < t tabel (Abdillah & Hartono, 2015).

Berikut adalah hasil dari pengujian pengaruh langsung,

Tabel 1 : Uji Pengaruh Langsung

Hipotesis	T Stat	P Value	Hasil
H1	2,474	0,014	Diterima
H2	4,741	0,000	Diterima
H3	0,704	0,481	Ditolak
H4	0,111	0,911	Ditolak

H5	4,841	0,000	Diterima
H6	1,978	0,048	Diterima

Sumber : olahan Peneliti

Tabel 2 : Uji Pengaruh Tidak Langsung

Hipotesis	T Stat	P Value	Hasil
H6	0,081	0,935	Ditolak
H7	1,117	0,265	Ditolak
H8	0,959	0,338	Ditolak

Sumber : olahan Peneliti

Berdasarkan hasil pengujian dalam Tabel 1 diatas dapat kita lihat bahwa Hipotesis 1 dan 2 diterima, hal tersebut berarti Keseimbangan Kehidupan Kerja dan Sistem Imbalan Total berpengaruh positif signifikan terhadap Niat untuk Bertahan dengan besar pengaruh masing masing 2,474 dan 4,741. Sedangkan Hipotesis 3 ditolak, hal tersebut berarti Persepsi Dukungan Organisasi tidak berpengaruh terhadap Niat Untuk Bertahan. Selanjutnya Hipotesis 4 ditolak, hal tersebut berarti Keseimbangan Kehidupan Kerja tidak berpengaruh terhadap Keterlibatan Kerja.

Terakhir dalam pengujian pengaruh langsung Hipotesis 5 dan 6 diterima, hal tersebut berarti Sistem Imbalan Total dan Persepsi Dukungan Organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap Keterlibatan Kerja dengan besar pengaruh masing masing 4,841 dan 1,978. Dalam pengujian secara langsung, Sistem Imbalan Total menjadi faktor yang paling berpengaruh terhadap pembentukan Niat untuk Bertahan dan Keterlibatan Kerja.

Selanjutnya, hipotesis pengaruh tidak langsung akan diuji. Berikut adalah hasil dari pengujian pengaruh tidak langsung (Lihat Tabel 2). Berdasarkan hasil pengujian dalam Tabel 2 diatas dapat kita lihat bahwa semua hipotesis pengaruh tidak langsung ditolak. Hal tersebut berarti, Keterlibatan Kerja tidak berhasil menjadi mediator dalam hubungan antara Keseimbangan Kehidupan Kerja, Sistem Imbalan Total dan Persepsi Dukungan Organisasi terhadap Niat untuk Bertahan.

Setelah dilakukan analisis terhadap jawaban yang diberikan oleh responden, maka dapat ditemukan bahwa memang benar pekerja perempuan yang dijadikan responden dalam penelitian ini memiliki niat untuk bertahan yang rendah. Sebagian besar

dengan yakin menjawab bahwa mereka pernah berpikir untuk mengundurkan diri, sedang berencana mengundurkan diri dan tidak ingin menetap dalam waktu lama atau hingga pensiun dalam perusahaan tempat mereka bekerja sekarang. Hal tersebut kemudian yang membuat *turnover intention* karyawan perempuan menjadi tinggi, dan nantinya akan berpengaruh pada rendahnya tingkat partisipasi angkatan kerja (TPAK) perempuan.

Jika dikategorikan berdasarkan status pernikahan, maka dapat kita lihat bahwa rendahnya niat untuk bertahan terjadi secara merata dalam semua kategori. Salah satu penyebab mengapa masalah tersebut dapat terjadi adalah masih banyak pekerja perempuan yang tidak bisa menyeimbangkan kehidupan pribadi dan pekerjaannya. Setelah dianalisis, mayoritas responden masih ragu ragu, atau bahkan tegas menyatakan bahwa mereka tidak bisa menyeimbangkan kehidupan pribadi dan pekerjaan mereka, karena ketika mereka bekerja mereka harus di ganggu oleh urusan keluarga, begitupun sebaliknya. Temuan ini kemudian mendukung *Boundary Theory* yang mengemukakan bahwa keseimbangan hanya dapat terwujud ketika terjadi pemisahan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan, sehingga pekerja perempuan dapat menjalankan peran ganda mereka.

Fenomena tersebut akan membuat niat untuk bertahan dari pekerja perempuan menjadi rendah, karena berdasarkan hasil dari pengujian Hipotesis 1 dalam penelitian ini, ditemukan bahwa keseimbangan kehidupan kerja memberikan pengaruh langsung yang signifikan terhadap niat untuk bertahan. Oleh karenanya, sangat penting bagi perusahaan untuk memperbaharui sistem kerjanya sehingga keseimbangan ini dapat terwujud. Disisi lain, dalam penelitian ini ditemukan

bahwa keseimbangan kehidupan kerja tidak memberikan pengaruh langsung terhadap keterlibatan kerja. Hal tersebut dapat dilihat dalam hasil pengujian Hipotesis 4 yang mengemukakan bahwa keseimbangan kehidupan kerja tidak berpengaruh terhadap keterlibatan kerja.

Selanjutnya, salah satu penyebab mengapa niat beratahan pekerja perempuan rendah adalah sistem imbalan yang di berlakukan. Menurut data BPS perempuan masih digaji lebih rendah dari laki laki, hal tersebut terbukti masih terjadi setelah pernyataan responden dalam penelitian ini dianalisis. Mayoritas responden masih ragu ragu, atau bahkan ada yang tegas menyatakan bahwa mereka tidak mendapatkan pembayaran yang sesuai dengan beban kerja yang diberikan. Perempuan juga masih dianggap sebagai sumber daya nomor dua dalam mengisi satu posisi dalam promosi, terbukti dari profil responden yang menggambarkan 81% responden ada di level staf. Temuan ini kemudian mendukung *Equity Theory* yang menyatakan bahwa karyawan akan tetap berada dalam perusahaan jika mereka dibayar dan dihargai secara adil.

Jika dikategorikan berdasarkan status pernikahan, maka dapat kita lihat bahwa karyawan yang sudah menikahlah yang merasa bahwa sistem imbalan yang mereka terima kurang baik, karena mayoritas dari mereka menjawab netral bahkan tidak setuju. Hal tersebut kemudian mengakibatkan niat untuk bertahan menjadi rendah, karena berdasarkan hasil dari pengujian Hipotesis 2 dalam penelitian ini, ditemukan bahwa sistem imbalan total berpengaruh signifikan terhadap niat untuk bertahan. Selain menciptakan niat untuk bertahan, dalam penelitian ini ditemukan bahwa sistem imbalan total juga memberikan pengaruh langsung yang signifikan terhadap keterlibatan kerja. Hal tersebut dibuktikan oleh hasil pengujian Hipotesis 5, yang mengemukakan bahwa sistem imbalan total memberikan pengaruh langsung yang signifikan terhadap keterlibatan kerja.

Temuan ini juga mendukung *Social Exchange Theory* yang menyatakan bahwa hubungan antara perusahaan dan karyawan adalah hubungan timbal balik, jika karyawan merasa perusahaan memperhatikan kesejahteraan mereka, melalui pemberian kompensasi yang adil, penghargaan dan

kesempatan karir, maka mereka akan membalas melalui hasil kerja yang positif dan meningkatkan keterlibatan kerja mereka. Karenanya sangat penting bagi perusahaan untuk memperbaharui sistem imbalan total, dengan memasukkan asas keadilan didalamnya. Karena sistem imbalan total yang baik akan meningkatkan niat untuk bertahan karyawan serta dapat menciptakan keterlibatan kerja yang baik pula.

Selain keseimbangan kehidupan kerja dan sistem imbalan total, beberapa penelitian juga mengemukakan bahwa faktor lain yang ikut mempengaruhi niat untuk bertahan karyawan adalah persepsi dukungan organisasi. Dari analisis data yang dilakukan, kita dapat melihat saat ini karyawan perempuan belum memiliki keseimbangan kehidupan kerja yang baik dan belum memiliki sistem imbalan total yang memuaskan. Hal tersebut kemudian akan membuat karyawan yang mayoritas adalah generasi Y atau milenials lebih mudah untuk meninggalkan perusahaan. Mereka akan lebih mudah tergoda pada tawaran perusahaan lain yang dianggap lebih menguntungkan, atau bahkan memilih untuk berhenti bekerja dan menjadi ibu rumah tangga. Pandemi Covid 19 juga memperparah keadaan, dimana karyawan dimasa pandemi ini akan lebih suka jika diberikan keseimbangan atau diberikan sistem imbalan yang memuaskan dari pada sekedar diberikan dukungan dan pengakuan dari perusahaan. Apalagi jika kita perhatikan analisis respon yang diberikan masing masing responden, mayoritas masih ragu ragu bahkan sebagian menjawab dengan tegas bahwa mereka tidak bisa merasakan dukungan yang diberikan organisasi kepada mereka, baik dalam bentuk pengakuan, penghargaan, ataupun kepedulian.

Berbeda dengan yang terjadi pada hipotesis 3, hipotesis 6 dalam penelitian ini diterima, karena setelah dilakukan pengujian dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh antara persepsi dukungan organisasi dengan keterlibatan kerja karyawan. Hal tersebut kemudian mendukung *Organization Support Theory*, yang mengemukakan bahwa semakin karyawan merasakan kehadiran perusahaan dalam dukungan dan perhatian, maka karyawan akan merasa memiliki kewajiban batin, atau hutang budi kepada perusahaan, sehingga karyawan akan memberikan kinerja terbaik mereka.

Sama halnya dengan hipotesis 3 yang ditolak, hipotesis 7, 8 & 9 dalam penelitian ini juga ditolak. Oleh karenanya dapat disimpulkan keterlibatan kerja tidak berhasil memediasi hubungan antara keseimbangan kehidupan kerja, sistem imbalan total dan persepsi dukungan organisasi dengan niat untuk bertahan. Oleh karenanya sulit bagi perusahaan untuk mendapatkan karyawan perempuan yang memiliki niat untuk bertahan tinggi dan keterlibatan kerja yang baik secara bersamaan.

Oleh karena itu, perusahaan harus melakukan beberapa langkah strategis untuk memastikan pekerja perempuan memiliki Niat Untuk Bertahan dan Keterlibatan Kerja yang baik. Beberapa hal yang dapat dilakukan diantaranya adalah perusahaan dapat mengkategorikan karyawan perempuan sesuai dengan status pernikahan untuk membantu menerapkan program kerja yang tepat sesuai dengan kebutuhan mereka. Kategori pertama adalah karyawan yang belum menikah, sebanyak 37% dari total responden atau mayoritas dari responden penelitian ini adalah karyawan yang belum menikah. Mayoritas dari kategori ini atau sebanyak 63% adalah generasi Z, yang menurut Rachmawati (2019) menginginkan fleksibilitas dan kebebasan.

Untuk mempertahankan karyawan yang termasuk dalam kategori ini, sebaiknya perusahaan menciptakan sistem kerja yang lebih fleksibel dengan memanfaatkan teknologi, hal tersebut karena generasi Z adalah generasi yang memiliki penguasaan teknologi yang tinggi. Generasi ini juga mendominasi jumlah staf, karenanya sebaiknya perusahaan dapat memberikan kepada mereka beberapa kepercayaan lebih yang berguna untuk mengembangkan peluang karir mereka. Kemudian karena mereka belum atau tidak memiliki tanggungan keluarga, mereka akan lebih mampu untuk mengatur waktu sehingga beban kerja yang diberikan dapat disesuaikan.

Kategori yang kedua adalah mereka yang sudah menikah namun belum memiliki anak, sebanyak 21% dari total responden adalah karyawan yang sudah menikah namun belum memiliki anak. Kategori ini adalah penyeimbang, dimana sebagian besar dari mereka menjawab ragu ragu untuk semua pernyataan yang diberikan. Mayoritas dari kategori ini ini atau sebanyak 63%

adalah generasi Y yang menurut Paramitha & Ihalauw (2018) sebagai generasi yang tidak hanya bekerja untuk kebutuhan psikologis saja tetapi juga kebutuhan aktualisasi diri. Oleh karenanya memberikan mereka sistem imbalan total yang didalamnya ada aspek pengharagaan kerja merupakan hal yang harus dilakukan. Selain itu mereka memiliki karakteristik suka belajar dan mencari tahu hal baru, oleh karenanya pelatihan dan pengembangan juga merupakan hal yang perlu diberikan. Perusahaan sebaiknya meyakinkan pentingnya keseimbangan kehidupan kerja pada kategori ini, agar supaya ketika mereka memiliki anak, mereka tidak mengundurkan diri.

Kategori yang terakhir adalah mereka yang sudah menikah dan sudah memiliki anak, sebanyak 34% dari total responden adalah karyawan yang sudah menikah dan sudah memiliki anak. Sama dengan kategori kedua, mayoritas dari golongan ini atau sebanyak 68% adalah generasi Y, perbedaannya hanya golongan ini sudah memiliki peran tambahan sebagai seorang ibu, sehingga lebih menuntut keseimbangan. Berdasarkan hasil dari analisis dapat diketahui bahwa karyawan yang tidak sedang berencana untuk mengundurkan diri adalah mereka yang termasuk pada kategori ini. Namun disisi lain, mereka merasa tidak mendapatkan keseimbangan kehidupan kerja yang cukup, karena merasa sering diganggu urusan pekerjaan ketika akan melakukan aktivitas bersama dengan keluarga.

Oleh karena itu kategori ini harus diberikan keseimbangan yang lebih, mulai dari jam kerja, hingga sistem kerja, agar supaya dapat menjalankan peran ganda mereka sebagai seorang ibu dan seorang karyawan. Dengan memberikan mereka keseimbangan dalam menjalankan peran ganda, disaat yang sama perusahaan sedang memberikan contoh sehingga mampu meyakinkan pekerja perempuan lainnya, bahwa mereka tetap dapat bekerja walau sudah memiliki anak kelak.

Jika perusahaan ingin menciptakan niat untuk bertahan pada karyawan perempuan, maka perusahaan harus menciptakan keseimbangan kehidupan kerja dan memperkuat sistem imbalan total. Sedangkan jika perusahaan ingin meningkatkan keterlibatan kerja karyawan perempuan, maka perusahaan sekali lagi harus memperkuat

sistem imbalan total dan menciptakan persepsi yang baik dimata karyawan bahwa perusahaan mendukung dan mempedulikan mereka. Dalam penelitian ini sistem imbalan total memberikan pengaruh yang terbesar.

SIMPULAN

Berikut ini adalah pemaparan simpulan dari temuan temuan yang diperoleh dalam penelitian ini.

Keseimbangan kehidupan kerja terbukti berpengaruh langsung, positif dan signifikan terhadap niat untuk bertahan pekerja perempuan di DKI Jakarta. Pengaruh yang diberikan sebesar 2,474. Sementara indikator pembentuk keseimbangan kehidupan kerja yang paling dominan adalah ketika pekerja perempuan dapat bekerja tanpa diganggu urusan keluarga.

Sistem imbalan total terbukti berpengaruh langsung, positif dan signifikan terhadap niat untuk bertahan pekerja perempuan di DKI Jakarta. Pengaruh yang diberikan cukup besar yakni 4,741. Sementara indikator pembentuk sistem imbalan total paling dominan adalah ketika pekerja perempuan mendapatkan kesempatan untuk mengikuti pelatihan demi mengembangkan kemampuan diri mereka.

Persepsi dukungan organisasi tidak berpengaruh terhadap niat untuk bertahan pekerja perempuan di DKI Jakarta.

Keseimbangan kehidupan kerja tidak berpengaruh terhadap Keterlibatan Kerja pekerja perempuan di DKI Jakarta.

Sistem imbalan total terbukti berpengaruh langsung, positif dan signifikan terhadap keterlibatan kerja. Pengaruh yang diberikan adalah pengaruh terbesar dalam penelitian ini yakni 4,841.

Persepsi dukungan organisasi terbukti berpengaruh langsung, positif dan signifikan terhadap niat untuk bertahan pekerja perempuan di DKI Jakarta. Pengaruh yang diberikan sebesar 1,978. Sementara indikator pembentuk persepsi dukungan organisasi yang paling dominan adalah ketika pekerja perempuan merasakan kinerja mereka diapresiasi oleh perusahaan dengan pujian atau penghargaan.

Keterlibatan Kerja tidak berhasil memediasi hubungan antara Keseimbangan

Kehidupan Kerja dan Niat Bertahan pekerja perempuan di DKI Jakarta.

Keterlibatan Kerja tidak berhasil memediasi hubungan antara Sistem Imbalan Total terhadap Niat Untuk Bertahan pekerja perempuan di DKI Jakarta.

Keterlibatan Kerja tidak berhasil memediasi pengaruh antara Dukungan Organisasi terhadap Niat Untuk Bertahan pekerja perempuan di DKI Jakarta.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdillah, W. & Hartono, J. (2015). Partial Least Square (PLS) – Alternative Structural Equation Modelling (SEM) dalam Penelitian Bisnis. Yogyakarta : CV Andi Offset.
- Adisa, Abdulraheem & Isiaka, (2019) "Patriarchal hegemony: investigating the impact of patriarchy on women's work-life balance", *Gender in Management: An International Journal*.
- Afsar, B. & Rehman, Z. U. (2017). Relationship between work-family conflict, job embeddedness, workplace flexibility, and turnover intentions. *Makara Hubs-Asia*, 21(2): 92-104.
- Agus, A. & Selvaraj, R. (2020), "The mediating role of employee commitment in the relationship between quality of work life and the intention to stay", *Employee Relations*, Vol. 42 No. 6, pp. 1231-1248.
- Arianto & Syihabudhin (2018) "The Influence of Reward on Turnover Intention with the Organizational Commitment as an Intervening Variabel (A Study on Group I and II Employee at Djatiroto Sugar Factory)" *The First International Research Conference on Economics and Business*.
- Badan Pusat Statistik Indonesia (2020) "Keadaan angkatan kerja di Indonesia : Februari 2020".
- Daly, C & Dee, J (2006) Greener Pastures: Faculty Turnover Intention Urban Public Universities, *The Journal of Higher Education*, 77:5, 776-803.
- Deloitte (2017) " A Middle East Point of View - Spring 2017 Total Rewards.
- Dessler, Gary. (2020) *Human Resource Management, International Edition*,

- 16th Edition, Pearson Education. Proceeding Indonesia Career Center Network Summit IV
- Rachmawati, Dewi. (2019) Welcoming Gen Z in Job World (Selamat Datang Generasi Z di dunia kerja).
- Ghosh, P., Goel, G., Dutta, T. & Singh, R. (2019), "Turnover intention among liquid knowledge workers: a study of Indian insurance professionals", *Journal of Global Operations and Strategic Sourcing*, Vol. 12 No. 2, pp. 288-309.
- Ghosh, P., Jawahar, I.M. & Rai, A. (2019), "Do men and women experience work engagement and job satisfaction to the same extent in collectivistic, patriarchal societies?", *International Journal of Manpower*.
- Goperma, Dolai (2018), "An Analysis of Factors Influencing Employees Intention to Stay in The Organization", *International Journal of Emerging Technologies and Innovative Research*, January 2018.
- Gulyani, Sharma, (2018) "Total rewards components and work happiness in new ventures: The mediating role of work engagement", *Evidence-based HRM: a Global Forum for Empirical Scholarship*.
- Jaharuddin, N.S.; Zainol, L.N. (2018) "The Impact of Work-Life Balance on Job Engagement and Turnover Intention". *S E Asian J. Manag.* 2019.
- Kementrian Pemberdayaan Perempuan & Perlindungan Anak (2019) "Profil Perempuan Indonesia.
- Nadeem, K., Khan, M. A., Imtiaz, M. N., & Iftikhar, Y. (2019). "Turnover Intention and Perceived Organizational Support; Mediating Role of Work Engagement and Organizational Commitment".
- Paramitha, Y. Ihalauw, J. (2018) "PERSEPSI GENERASI Y MENGENAI PEKERJAAN, KOMITMEN KERJA, DAN KEBERLANJUTAN KERJA. *Journal Of Business & Applied Management* Vol.11.
- Prajnaparamita Kanyaka (2019). "Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Perempuan Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan".
- Administrative Law & Governance Journal. Volume 2 Issue 1, March 2019*
- Prakosa, M. M, Dewanti, N & Purwanza, S. W. (2019). "The Impact of Perceived Organizational Support (POS) for Increasing the Intention to Stay: A Systematic Review". *Jurnal Ners*, 14(3si), 301-.304.
- Putra, S. Susila & Surya, I Bagus (2019). "The effect of perceived organizational support on work engagement and turnover intention" *International Journal of Education and Social Science Research*,
- Rasheed Mamoon, Iqbal Salman, Mustafa Faisal, (2018) "Work-family conflict and female employees' turnover intentions", *Gender in Management*:
- Rai, A., Ghosh, P. & Dutta, T. (2019), "Total rewards to enhance employees' intention to stay: does perception of justice play any role?",
- Soomro, Breitenecker & Shah, (2018) "Relation of worklife balance, work-family conflict, and family-work conflict with the employee performance-moderating role of job satisfaction", *South Asian Journal of Business Studies*,
- Shahid, A. (2018). "Employee Intention to Stay: An Environment Based on Trust and Motivation". *Journal of Management Research*, 10(4), 58.
- Sullivan, T. A. (2016). "Work, Overwork, and the Work of Randy Hodson. A Gedenkschrift to Randy Hodson: Working with Dignity", 57-77.
- Taylor, R.M., Schminke, M., Soenen, G. and Ambrose, M.L. (2019), "Scalpels Not Machetes: A Call for the Use of Precision Tools in Ethics Research", *Business Ethics (Business and Society)* 360, Vol. 3), Emerald Publishing Limited, pp. 323-350.
- Work Institute, (2019) "Retention Report"

