



**BRPKM**

Buletin Riset Psikologi dan Kesehatan Mental

<http://e-journal.unair.ac.id/BRPKM>

e-ISSN: 2776-1851



ARTIKEL PENELITIAN

## **Pengaruh *Work-Family Conflict* dan *Job Satisfaction* terhadap *Turnover Intention* pada Karyawan di Industri Manufaktur**

LATISSA AURA WIBOWO & ROSATYANI PUSPITA ADIATI

Fakultas Psikologi Universitas Airlangga

### **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari *work-family conflict* dan *job satisfaction* terhadap *turnover intention* pada karyawan di industri manufaktur. Penelitian ini memiliki sebanyak 65 partisipan yang merupakan karyawan manufaktur. Data pada penelitian didapat melalui metode survei kuesioner secara daring yang menggunakan alat ukur *Work-Family Conflict* milik Netemeyer dkk., alat ukur *Job Satisfaction* milik Tsai & Huang dan alat ukur *Turnover Intention* milik Saeed dkk. Analisis data dilakukan menggunakan analisis regresi berganda dengan bantuan *SPSS version 29.0*. Hasil Penelitian menemukan nilai signifikansi  $<0,001$  dan nilai R Square menunjukkan skor sebesar 0,242 artinya *work-family conflict* dan *job satisfaction* menjelaskan 24,2% akan *turnover intention* karyawan. Sehingga, dapat disimpulkan bahwa hasil penelitian ini menemukan pengaruh *work-family conflict* dan *job satisfaction* terhadap *turnover intention* pada karyawan di industri manufaktur.

**Kata kunci:** *manufaktur, job satisfaction, turnover intention, work-family conflict*

### **ABSTRACT**

This research aims to determine the influence of *work-family conflict* and *job satisfaction* on *turnover intention* among employees in the manufacturing industry. This research had 65 participants who were manufacturing employees. The research data was obtained through an online questionnaire survey method using the *Work-Family Conflict* scale by Netemeyer et al., the *Job Satisfaction* scale by Tsai & Huang and the *Turnover Intention* scale by Saeed et al. Data analysis was carried out using multiple regression analysis with the help of *SPSS version 29.0*. The research results found a significance value of  $<0.001$  and the R Square value showed a score of 0.242, meaning that *work-family conflict* and *job satisfaction* explained 24.2% of employee *turnover intention*. So, it can be concluded that *work-family conflict* and *job satisfaction* does have an influence on *turnover intention* among employees in the manufacturing industry.

**Keywords:** *manufacture, job satisfaction, turnover intention, work-family conflict*

Buletin Riset Psikologi dan Kesehatan Mental (BRPKM), tahun, Vol. X(no), pp, doi:

Dikirimkan: Diterima: Diterbitkan

Editor:

\*Alamat korespondensi: Fakultas Psikologi Universitas Airlangga, Kampus B Universitas Airlangga Jalan Airlangga 4-6 Surabaya 60286. Surel: [latissauraw@gmail.com](mailto:latissauraw@gmail.com)



Naskah ini merupakan naskah dengan akses terbuka dibawah ketentuan the Creative Common Attribution License (CC-BY-4.0) (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0>), sehingga penggunaan, distribusi, reproduksi dalam media apapun atas artikel ini tidak dibatasi, selama sumber aslinya disitir dengan baik.

## PENDAHULUAN

Dari berbagai sektor industri di Indonesia, industri pengolahan atau manufaktur menduduki peringkat tertinggi atau peringkat pertama dalam urutan sektor industri dengan tingkat akumulasi dari campuran *voluntary turnover* dan *involuntary turnover* sebanyak 20,68% di tahun 2019 dari data terbaru Badan Pusat Statistik Indonesia (BPS, 2019). Angka *turnover* yang tinggi ini merugikan perusahaan dan karyawan lainnya, dalam segi finansial, seperti biaya pelatihan, rekrutmen, dan sebagainya, maupun non-finansial, seperti motivasi rendah bagi karyawan lain, serta citra perusahaan yang buruk (Boushey & Glynn, 2012). Pada umumnya *turnover* akan didahului dengan *turnover intention* karyawan terlebih dahulu. *Turnover intention* sendiri didefinisikan sebagai proses karyawan untuk meninggalkan pekerjaan saat ini atau kesediaannya untuk berpisah dari organisasi (Alias dkk., 2018). *Voluntary turnover* menjadi penting untuk dipelajari dan diintervensi karena lebih merugikan dibandingkan *involuntary turnover*. *Voluntary turnover* adalah keadaan dimana ketika karyawan dengan sengaja memutuskan untuk meninggalkan organisasi atau perusahaan. Hom & Griffeth (2001) dalam (Fadhila & Andayani, 2014) sendiri menyatakan bahwa lebih baik fokus dalam mengukur laju *voluntary turnover* karena hal tersebut bukanlah keinginan dari perusahaan sehingga adanya *voluntary turnover* dapat merugikan perusahaan.

Berdasarkan tinjauan literatur, *turnover intention* selalu dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti *job satisfaction*, komitmen organisasi, kepemimpinan, *job performance*, *work-family conflict*, gaji, promosi, *workload*, dan *absenteeism* (Li dkk., 2019). Pernyataan ini dibuktikan oleh penelitian yang dilakukan oleh Zainourudin dkk. (2021) dengan mengambil peserta penelitian, yakni operasional staff hotel yang menunjukkan bahwa *work-family conflict* memiliki hubungan atau korelasi positif moderat terhadap *turnover intention*. Fenomena perselisihan antar peran individu di tempat kerja dan rumah yang karyawan alami tersebut, biasa disebut dengan *work-family conflict*. WFC biasanya didefinisikan menggunakan definisi Greenhaus & Beutell (1985) dimana mereka menggambarkan *work-family conflict* sebagai suatu bentuk konflik antar peran di mana tekanan peran dari domain pekerjaan dan keluarga saling bertentangan dalam beberapa hal. Lamanya jam kerja yang karyawan manufaktur miliki setiap minggunya menguras habis waktu dan energi karyawan yang kemudian akan mengalami perubahan perilaku atau sikap karena mengalami stress, perubahan perilaku dan sikap ini membuat karyawan tidak melakukan perannya di rumah dan di kantor dengan baik. Fenomena ini juga dapat dijelaskan dengan teori *spillover*, Staines (1980) yang menerangkan bahwa sikap dan perilaku karyawan dapat berubah antara di tempat kerja dan di rumah. Karyawan yang puas dengan pekerjaannya cenderung lebih puas dengan keluarganya, dan sebaliknya.

Penelitian-penelitian terbaru, membenarkan bahwa WFC berpengaruh positif dengan *turnover intention*, Seperti penelitian yang diadakan oleh Ribeiro dkk. (2023) yang hasil penelitiannya yang didominasi oleh subjek perempuan (67,7%) mengungkapkan bahwa karyawan yang merasakan WFC lebih tinggi memiliki niat yang lebih besar untuk meninggalkan perusahaan. Namun, penelitian-penelitian sebelumnya juga menemukan ketidakajegan dalam hasil penelitian antara *work-family conflict* dan *turnover intention*. Seperti penelitian yang dilakukan oleh Agbakwuru & Onasanya (2021) menjelaskan bahwa hasil penelitiannya menunjukkan bahwa WFC tidak berpengaruh signifikan

terhadap *turnover intention* antara subjek penelitian dan ada hubungan positif yang tidak signifikan antara kedua variabel. Fitzenz (1990) dalam (Chin, 2018) mengakui bahwa ada banyak faktor yang akan mempengaruhi apakah karyawan akan bertahan dalam suatu organisasi, beberapa diantaranya termasuk gaji, pengawasan, pengembangan karir dan sifat pekerjaan. Kumpulan faktor ini merupakan sebagian komponen dari *job satisfaction*. Sehingga, dapat diasumsikan bahwa *job satisfaction* dapat mempengaruhi keinginan untuk keluar karyawan. Pengertian dari kepuasan kerja (*job satisfaction*) sendiri merupakan perilaku emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya (Hasibuan, 2016). *Job satisfaction* mengacu pada perasaan subjektif yang dimiliki oleh individu terhadap pekerjaannya (Deng dkk., 2021).

Pengaruh *job satisfaction* terhadap *turnover intention* pernah dibuktikan oleh Muttaqiyathun & Rosita (2020) yang menemukan *job satisfaction* memiliki pengaruh signifikan yang bersifat negatif terhadap *turnover intention*, penemuan yang sama juga didapatkan pada penelitian yang dilakukan Lu dkk. (2017). Namun, terdapat beberapa penelitian memiliki hasil yang tidak sejalan, seperti penelitian oleh Setiyanto & Hidayati (2017) melakukan penelitian pada karyawan yang bekerja di perusahaan manufaktur dan menemukan bahwa *job satisfaction* tidak berdampak yang signifikan terhadap *turnover intention*. Hasil dari beberapa penelitian yang tidak stabil atau berbeda-beda ini mengundang penulis untuk menguji apakah memang *job satisfaction* memiliki pengaruh akan naiknya *turnover intention*.

Berlandaskan segala pernyataan dan data-data yang telah diuraikan, maka penelitian ini dilakukan untuk menguji pengaruh dari konflik kerja-keluarga (*work-family conflict* atau WFC) dan kepuasan kerja (*job satisfaction*) terhadap *turnover intention*. Khususnya pada pekerja di industri manufaktur yang merupakan industri dengan tingkat *turnover* tertinggi di Indonesia.

## METODE

### *Desain Penelitian*

Penelitian ini memilih pendekatan kuantitatif-eksplanatori untuk menjelaskan pengaruh *work-family conflict* dan *job satisfaction* terhadap *turnover intention* pada karyawan di industri manufaktur. Menurut Neuman (2013), penelitian eksplanatori adalah jenis penelitian yang dilakukan untuk menjelaskan penyebab atau alasan di balik suatu peristiwa atau fenomena tertentu. Untuk mengambil sampel data, penelitian ini menggunakan metode survei secara daring yang disebarakan di beberapa sosial media dengan *google form* sebagai media kumpulan kuesioner.

### *Partisipan*

Teknik pengambilan sampel yang digunakan pada penelitian ini masuk ke dalam kategori *non-probability sampling*, yaitu *sampling insidental*, dimana ciri utama dari *sampling* ini ialah apabila pemilihan anggota sampelnya berdasarkan kebetulan dilakukan terhadap orang atau benda yang kebetulan ada dijumpai (Hardani dkk., 2020). Sehingga, teknik penentuan sample ialah siapa saja yang kebetulan bertemu dengan peneliti dan dianggap cocok dengan kriteria penelitian yang telah ditentukan, yaitu berumur 18 hingga 52 tahun, sudah menikah dan sudah bekerja di perusahaan manufaktur selama minimal 1 tahun. Penentuan jumlah sampel menggunakan bantuan aplikasi *G\*Power 3.1.9.6*. Hasil dari perhitungan *G\*Power* menunjukkan bahwa sampel minimum yang dibutuhkan adalah 20. Pada akhirnya, jumlah partisipan yang terkumpul untuk menguji hipotesis pada penelitian ini sebanyak 65 orang yang terdiri dari 29 laki-laki dan 36 perempuan .

### Pengukuran

Untuk mengukur tiga variabel pada penelitian ini, maka tiga alat ukur digunakan dalam pengukuran. Pengukuran pada *work-family conflict* dilakukan dengan skala *work-family conflict* oleh Netemeyer dkk. (1996) yang telah ditranslasi oleh Warmadewi & Piartrini (2018) yang terdiri dari 10 aitem dan sudah diuji reliabilitas ( $\alpha=0,902$ ) serta menggunakan skala likert 4 point (1=Sangat Tidak Setuju, 2=Tidak Setuju, 3=Setuju, 4=Sangat Setuju). Selanjutnya, pengukuran pada *job satisfaction* dilakukan dengan skala *job satisfaction* oleh Tsai & Huang (2008) yang telah ditranslasi oleh Fitri (2018) yang terdiri dari 16 aitem dan sudah diuji reliabilitas ( $\alpha= 0,928$ ) serta menggunakan skala likert 5 point (1=Sangat Tidak Setuju, 2=Tidak Setuju, 3=Netral, 4=Setuju, 5=Sangat Setuju). Terakhir, pengukuran pada *turnover intention* dilakukan dengan skala *turnover intention* oleh Saeed dkk. (2014) yang telah ditranslasi oleh Hakim & Darmawati (2016) yang terdiri dari 4 aitem dan sudah diuji reliabilitas ( $\alpha= 0,937$ ) serta menggunakan skala likert 4 point (1=Sangat Tidak Setuju, 2=Tidak Setuju, 3=Setuju, 4=Sangat Setuju). Pengujian reliabilitas yang dilakukan pada penelitian ini menggunakan teknik *Cronbach's Alpha*.

### Analisis Data

Dalam menguji hipotesis dalam penelitian ini, yaitu pengaruh *work-family conflict* ( $X_1$ ) dan *job satisfaction* ( $X_2$ ) terhadap *turnover intention* ( $Y$ ), dilakukan dengan analisis regresi berganda. Sedangkan, uji asumsi yang dilakukan meliputi uji normalitas, uji linearitas, uji heteroskedastisitas, uji multikoleniaritas, dan deteksi outlier. Uji statistik dilakukan dengan bantuan *SPSS version 29.0*.

## HASIL PENELITIAN

Berdasarkan data sampel yang didapatkan dari total 65 partisipan pada penelitian ini. Nilai yang didapat melalui analisis deskriptif diantaranya adalah mean, standard deviation, nilai minimum dan nilai maksimum yang kemudian akan digunakan untuk melakukan penormaan untuk mendapatkan informasi mengenai kelompok dengan kategori rendah, sedang dan tinggi pada setiap variabel. Hasil analisis deskriptif dari variabel *work-family conflict* memiliki nilai ( $M=24,03$ ;  $SD=9,257$ ;  $Min=10$ ;  $Max=50$ ), variabel *job satisfaction* menghasilkan ( $M=46,23$ ;  $SD=7,630$ ;  $Min=30$ ;  $Max=63$ ), serta pada variabel *turnover intention* ( $M=13,38$ ;  $SD=4,616$ ;  $Min=4$ ;  $Max=20$ ). Berdasarkan hasil norma kategorisasi partisipan dengan *work-family conflict* tingkat rendah berjumlah 37 partisipan (56,9%), tingkat sedang berjumlah 23 partisipan (35,4%), dan tingkat tinggi berjumlah 5 partisipan (7,7%) Selanjutnya, pada variabel *job satisfaction* tingkat rendah berjumlah 1 partisipan (1,5%) dan 31 partisipan (47,7%) pada tingkat sedang, serta 33 partisipan (50,8%) pada tingkat tinggi. Pada variabel *turnover intention* tingkat rendah terdapat 13 partisipan (20%), tingkat sedang sebanyak 24 partisipan (36,9%), dan tingkat tinggi sebanyak 28 partisipan (43,1%). Selanjutnya, hasil uji regresi linear berganda menunjukkan bahwa *work-family conflict* dan *job satisfaction* memiliki nilai  $p<0,001$  yang diartikan bahwa hasilnya signifikan, sehingga kedua variabel tersebut berpengaruh terhadap *turnover intention*. Secara simultan, ditemukan nilai *R Square* sebesar 0,242 yang berarti *work-family conflict* dan *job satisfaction* menjelaskan pengaruh sebesar 20,2% terhadap *turnover intention*, sedangkan 79,8% sisanya dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

## DISKUSI

Hasil penelitian menunjukkan bukti adanya efek yang signifikan pada pengaruh *work-family conflict* terhadap *turnover intention* sebesar 0,005 ( $p < 0,05$ ) dan *work-family conflict* dapat memprediksi *turnover intention* sebesar 0,167. Dari nilai ini, terlihat adanya pengaruh sekitar 16,7% yang diberikan oleh *work-family conflict* terhadap *turnover intention*. Penemuan ini sejalan dengan hasil yang ditemukan pada penelitian Li dkk. (2019) dimana penelitian ini mengkaji faktor-faktor yang mempengaruhi *turnover intention* pada karyawan manufaktur dan memperoleh hasil *work-family conflict* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Tidak hanya itu, pernyataan tersebut juga didukung oleh penelitian yang dilakukan Mumu dkk. (2021) serta Ribeiro dkk. (2023) yang menemukan hasil yang sama, yaitu karyawan yang memiliki tingkat *work-family conflict* yang tinggi memiliki rasa keinginan yang kuat untuk keluar dari pekerjaannya. Selanjutnya, penelitian ini membuktikan adanya pengaruh negatif *job satisfaction* terhadap *turnover intention* yang cukup signifikan. Pernyataan ini berlandaskan hasil uji statistik dari dua variabel tersebut dimana didapatkan nilai signifikansi sebesar 0,018 artinya lebih kecil dari 0,05 atau tingkat signifikansi dan nilai koefisien regresi yang diperoleh sebesar -0,169. Hasil temuan ini sejalan dengan hasil yang ditemukan pada penelitian yang dilakukan oleh (Li dkk., 2019) dimana penelitiannya yang memiliki target populasi yang sama dengan penelitian ini, yaitu karyawan yang bekerja di perusahaan yang bergerak di industri manufaktur dan memiliki hasil bahwa *job satisfaction* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

Terakhir, penelitian ini menemukan terdapat pengaruh *work-family conflict* dan *job satisfaction* secara simultan terhadap *turnover intention* karyawan. Hasil memberikan pemahaman bahwa *work-family conflict* dan *job satisfaction* berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*, pernyataan ini dinyatakan atas dasar nilai signifikan sebesar  $< 0,001$ . Tidak hanya itu, berdasarkan analisis koefisien determinasi pada model 3, *work-family conflict* ( $X_1$ ) dan *job satisfaction* ( $X_2$ ) secara bersamaan dapat menjelaskan variabel *turnover intention* ( $Y$ ) lebih baik dari model 1, yakni  $X_1$  terhadap  $Y$  maupun model 2, yakni  $X_2$  terhadap  $Y$ . Keterangan ini diutarakan atas dasar hasil nilai  $R$  Square model 3 yang menghasilkan sebesar 0,242. Sehingga, kemampuan dari variabel *work-family conflict* dan variabel *job satisfaction* untuk menjelaskan variabel *turnover intention* secara simultan adalah 24,2%. Penemuan ini selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Sudiarditha (2013), dimana penelitiannya menemukan *work-family conflict* dan *job satisfaction* secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap *turnover intention* dengan nilai signifikansi  $< 0,05$  ( $0,000 < 0,05$ ) dan nilai  $R$  Square yang diperoleh sebesar 0,550 yang berarti *work-family conflict* dan *job satisfaction* memiliki pengaruh terhadap *turnover intention* sebesar 55%.

## SIMPULAN

Dapat ditarik kesimpulan bahwa penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara *work-family conflict* dan *job satisfaction* terhadap *turnover intention* pada karyawan di industri manufaktur. Dengan *work-family conflict* memiliki pengaruh secara signifikan terhadap *turnover intention*. Selanjutnya, *job satisfaction* juga memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *turnover intention*. Berdasarkan keterbatasan pada penelitian ini, penelitian selanjutnya disarankan untuk menambahkan jumlah dari partisipan pada penelitian.

## DEKLARASI POTENSI TERJADINYA KONFLIK KEPENTINGAN

**“Latissa Aura Wibowo tidak bekerja, menjadi konsultan, memiliki saham, atau menerima dana dari perusahaan atau organisasi manapun yang mungkin akan mengambil untung dari diterbitkannya naskah ini.”**

#### PUSTAKA ACUAN

- Agbakwuru, K. N., & Onasanya, O. O. (2021). WORK-FAMILY CONFLICT AND TURNOVER INTENTION AMONGST STAFF IN FIDELITY BANK, ABUAD. *Journal Research Journal of Management Practice*, 1(6), 2782–7674. <https://doi.org/10.46654/RJMP>
- Boushey, H., & Glynn, S. (2012). *There are Significant Business Costs to Replacing Employees*. Center for American Progress. <http://cdn.americanprogress.org/wpcontent/uploads/2012/11/CostofTurnover.pdf>
- BPS. (2019). *Analisis Mobilitas Tenaga Kerja Hasil Survei Angkatan Kerja Nasional 2018*.
- Chin, C. L. (2018). The Influence of Job Satisfaction on Employee Turnover Intention in the Manufacturing Industry of Malaysia. *Journal of Arts & Social Sciences*, 1(2), 53–63.
- Deng, W., Feng, Z., Yao, X., Yang, T., Jiang, J., Wang, B., Lin, L., Zhong, W., & Xia, O. (2021). Occupational identity, job satisfaction and their effects on turnover intention among Chinese Paediatricians: a cross-sectional study. *BMC health services research*, 21(1), 6. <https://doi.org/10.1186/s12913-020-05991-z>
- Fadhila, A., & Andayani, E. (2014). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Operator Tetap PT Hino Motors Manufacturing Indonesia. *Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Indonesia*. <https://lib.ui.ac.id/detail.jsp?id=20386019>
- Fitri, N. A. (2018). PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP TURNOVER INTENTION KARYAWAN HOTEL BINTANG 3 DI YOGYAKARTA. *Jurnal Manajemen Bisnis Indonesia*, 426–437.
- Fitzenz, J. (1990). Getting good and keeping good employees. *In Personnel*, 67(8), 25–29.
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of Management Review*, 10(1), 76–88.
- Hakim, M. L., & Darmawati, A. (2016). PENGARUH STRES KERJA DAN KESEMPATAN PROMOSI TERHADAP TURNOVER INTENTION THE IMPACT OF JOB STRESS AND PROMOTION OPPORTUNITY ON TURNOVER INTENTION. 616–625. <https://journal.student.uny.ac.id/index.php/jmbi/article/download/5061/4726>
- Hardani, Auliya, N. H., Andriani, H., Fardani, R. A., Ustiawaty, J., Utami, E. F., Sukmana, D. J., & Istiqomah, R. R. (2020). *Buku Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif* (H. Abadi, Ed.). CV. Pustaka Ilmu. <https://www.researchgate.net/publication/340021548>
- Hasibuan, M. (2016). *Manajemen Dasar Pengertian dan Masalah* (7 ed.). Bumi Aksara.
- Hom, P. W., & Griffeth, R. W. (2001). *Retaining valued employees*. Sage Publications, Inc.

- Li, Y., Sawhney, R., & Tortorella, G. L. (2019). Empirical Analysis of Factors Impacting Turnover Intention among Manufacturing Workers. *International Journal of Business and Management*, 14(4), 1. <https://doi.org/10.5539/ijbm.v14n4p1>
- Lu, Y., Hu, X. M., Huang, X. L., Zhuang, X. D., Guo, P., Feng, L. F., Hu, W., Chen, L., Zou, H., & Hao, Y. T. (2017). The relationship between job satisfaction, work stress, work-family conflict, and turnover intention among physicians in Guangdong, China: A cross-sectional study. *BMJ Open*, 7(5). <https://doi.org/10.1136/bmjopen-2016-014894>
- Mumu, J. R., Tahmid, T., & Azad, M. A. K. (2021). Job satisfaction and intention to quit: a bibliometric review of work-family conflict and research agenda. *Applied Nursing Research*, 59(1), 151334.
- Muttaqiyathun, A., & Rosita, D. A. (2020). THE EFFECT OF WORK SATISFACTION AND WORK STRESS ON EMPLOYEES' TURNOVER INTENTION IN PT. TELKOM INDONESIA YOGYAKARTA. *Journal of Management and Business*, 19(1), 42–49. <https://doi.org/10.24123/jmb.v19i1>
- 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. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.81.4.400>
- Neuman, W. L. (2013). *Metodologi Penelitian Sosial: Pendekatan Kualitatif dan Kuantitatif (Terjemahan)*. Indeks.
- Ribeiro, N., Gomes, D., Oliveira, A. R., & Dias Semedo, A. S. (2023). The impact of the work-family conflict on employee engagement, performance, and turnover intention. *International Journal of Organizational Analysis*, 31(2), 533–549. <https://doi.org/10.1108/IJOA-02-2021-2646>
- Saeed, I., Waseem, M., Sikander, S., & Rizwan, M. (2014). The relationship of Turnover intention with job satisfaction, job performance, Leader member exchange, Emotional intelligence and organizational commitment. *International Journal of Learning and Development*, 4(2). <https://doi.org/10.5296/ijld.v4i2.6100>
- Setiyanto, A. I., & Hidayati, S. N. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Turnover Intention. *Ekonomi dan Manajemen Bisnis*, 5(1), 105–110. [www.academia.edu](http://www.academia.edu)
- Staines, G. L. (1980). Spillover Versus Compensation: A Review of the Literature on the Relationship Between Work and Nonwork. *Human Relations*, 33(2), 111–129. <https://doi.org/10.1177/001872678003300203>
- Sudiarditha, I. K. R. (2013). PENGARUH WORK FAMILY CONFLICT DAN JOB SATISFACTION TERHADAP TURNOVER INTENTIONS (Suatu Studi Tenaga Kerja Kontrak Pada PT Sanpak Unggul Gunung Putri Bogor). *Jurnal Manajemen*, 17(2), 214–226. [http://digilib.mercubuana.ac.id/manager/t!@file\\_artikel\\_abstrak/Isi\\_Artikel\\_812845046208.pdf](http://digilib.mercubuana.ac.id/manager/t!@file_artikel_abstrak/Isi_Artikel_812845046208.pdf)
- Tsai, M. T., & Huang, C. C. (2008). The relationship among ethical climate types, facets of job satisfaction, and the three components of organizational commitment: A study of nurses in Taiwan. *Journal of Business Ethics*, 80(3), 565–581. <https://doi.org/10.1007/s10551-007-9455-8>

- 
- Warmadewi, I. G. A. A., & Piartrini, P. S. (2018). Peran Stress Kerja Pada Hubungan Persepsi Konflik Keluarga – Pekerjaan Dengan Kepuasan Kerja. *INOBI: Jurnal Inovasi Bisnis dan Manajemen Indonesia*, 1(3), 258–277.
- Zainourudin, J. S., Norazman, I., Omar, R., & Shaari, R. (2021). Sains Humanika The Relationship between Work-Family Conflict and Turnover Intention Hubungan antara Konflik Kerja-Keluarga dan Niat Berhenti Kerja. *Sains Humanika*, 13(2), 69–78. [www.sainshumanika.utm.my](http://www.sainshumanika.utm.my)