

**PENGARUH *WORK-FAMILY CONFLICT* DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP  
*TURNOVER INTENTION***

(Studi Pada Perawat PKU Muhammadiyah Sruweng)

Erna Ariyanti

ernaariy123@gmail.com

Esti Margiyanti Utami, S.E.,M.Si

Wijayanti, S.E.M.Sc

Universitas Muhammadiyah Purworejo

**ABSTRAK**

Pada setiap organisasi atau perusahaan dapat dikatakan bahwa salah satu sumber daya yang paling penting adalah sumber daya manusia, yang berperan dalam pencapaian tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Maka dari itu organisasi membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas yang mampu mengelola semua kegiatan yang ada dalam organisasi tersebut. Masalah yang berkaitan dengan sumber daya manusia dalam suatu organisasi yang perlu diperhatikan, salah satunya adalah *turnover intention*. Ada banyak faktor yang dapat mempengaruhi *turnover intention*, diantaranya seperti *work-family conflict* dan kepuasan kerja.

Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji, 1) pengaruh *work-family conflict* terhadap *turnover intention*, 2) pengaruh *work-family conflict* terhadap kepuasan kerja, 3) pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention*.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perawat di PKU Muhammadiyah Sruweng. Penelitian ini menggunakan teknik *purposive sampling* dengan kriteria sampel yaitu perawat tetap di PKU Muhammadiyah Sruweng. Berdasarkan kriteria sampel tersebut maka diperoleh jumlah sampel sebanyak 105 orang. Pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan alternatif jawaban menggunakan metode Skala Likert yang terdiri dari lima pilihan jawaban. Kuesioner telah diujicobakan dan telah memenuhi syarat validitas dan reliabilitas. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan regresi linear berganda.

Hasil analisis data menunjukkan bahwa, 1) *work-family conflict* berpengaruh positif terhadap *turnover intention*, 2) kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*.

**Kata kunci:** *Work-Family Conflict*, *Kepuasan Kerja*, dan *Turnover Intention*

## A. PENDAHULUAN

Pada setiap organisasi atau perusahaan dapat dikatakan bahwa salah satu sumber daya yang paling penting adalah sumber daya manusia, yang berperan dalam pencapaian tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Maka dari itu organisasi membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas yang mampu mengelola semua kegiatan yang ada dalam organisasi tersebut. Masalah yang berkaitan dengan sumber daya manusia dalam suatu organisasi yang perlu diperhatikan, salah satunya adalah *turnover intention*.

*Turnover intention* merupakan keinginan atau rencana seseorang untuk meninggalkan organisasi (Tett dan Meyer, 1993: 262). Salah satu faktor penyebab timbulnya keinginan untuk pindah tempat kerja atau *turnover intention* adalah ketidakpuasan pada tempat bekerja sekarang (Sunnyoto, 2012: 214). Penyebab ketidakpuasan itu beraneka ragam seperti penghasilan rendah atau dirasakan kurang memadai, kondisi kerja yang kurang memuaskan, hingga hubungan yang tidak harmonis antar karyawan. Hal ini memperlihatkan bahwa ada korelasi antara tingkat kepuasan dengan kuat lemahnya keinginan untuk pindah kerja. Kepuasan kerja adalah sebuah tanggapan afektif atau emosional terhadap berbagai segi pekerjaan seseorang (Kreitner & Kinicki, 2014: 169). Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual, setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya (As'ad, 2004: 103).

*Turnover intention* adalah variabel terkait pekerjaan yang berhubungan dengan *work-family conflict*, hal ini menunjukkan semakin tinggi tingkat *work-family conflict* yang dirasakan lebih berkemungkinan untuk meninggalkan organisasi (Allen *et al.*, 2000: 288). *Work-family conflict* menghasilkan dampak pada *turnover intention*, karyawan yang mengalami *work-family conflict* akan memiliki keinginan untuk berpindah dan sebagai hasilnya karyawan mengembangkan niat untuk meninggalkan organisasi (Gahyyur dan Jamal, 2012). *Work-family conflict* atau konflik pekerjaan-keluarga merupakan konflik peran ganda yang muncul akibat tanggung jawab yang berhubungan dengan pekerjaan mengganggu permintaan waktu dan ketegangan dalam keluarga (Netemeyer *et.al.* 1996).

Penelitian ini dilakukan di Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Sruweng, rumah sakit swasta milik Muhammadiyah yang telah lulus akreditasi paripurna yang berusaha untuk melayani pasien dengan sepenuh hati dan penuh dedikasi. PKU Muhammadiyah Sruweng memiliki jumlah perawat tetap sebanyak 105 orang. Pada PKU Muhammadiyah Sruweng setiap bulannya terdapat perawat yang menyatakan keluar. Perawat yang keluar karena keinginannya sendiri, disebabkan perawat tersebut berpindah tempat tinggal ataupun telah mendapatkan kesempatan kerja lebih baik ditempat lain. Beberapa perawat yang baru menikah dan memiliki anak, mereka memilih keluar dari pekerjaannya untuk ikut dengan suami dan mengurus keluarganya.

Setiap harinya perawat harus memenuhi 7 jam kerja, sedangkan untuk sift malam selama 11 jam kerja yang menggunakan sistem sift, untuk sift pertama pukul 07.00-14.00, sift kedua pukul 14.00-20.00 dan untuk sift ketiga pukul 20.00-07.00. Adanya tuntutan waktu membuat perawat kesulitan memenuhi tanggung jawab dalam keluarga yang seharusnya dilakukan pada setiap sift yang sedang dilakukan. Keadaan tersebut akan mempengaruhi pikiran saat sedang bekerja. Banyaknya tekanan waktu dan beban pekerjaan yang dialami perawat akan mempengaruhi peranan perawat tersebut dalam keluarga.

Berdasarkan uraian tersebut peneliti tertarik untuk meneliti lebih lanjut tentang "**Pengaruh *Work-Family Conflict* Dan Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Studi pada Perawat PKU Muhammadiyah Sruweng**".

## **B. RUMUSAN MASALAH**

1. Apakah *work-family conflict* berpengaruh positif terhadap *turnover intention*?
2. Apakah kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*?

## **C. KAJIAN TEORI DAN KERANGKA PEMIKIRAN**

### **1. Kajian Teori**

#### a. *Turnover Intention*

Menurut Tett dan Meyer (1993: 262) *turnover intention* merupakan keinginan atau rencana seseorang untuk meninggalkan organisasi.

Dimensi *turnover intention* yang digunakan menurut Sager, *et al.* (1998: 225) , yaitu:

- 1) *Thinking of quitting*, yaitu karyawan berpikir untuk meninggalkan organisasi.
- 2) *Intention to search*, yaitu karyawan berkeinginan untuk mencari pekerjaan diluar organisasi..
- 3) *Intention to quit*, yaitu karyawan berkeinginan untuk meninggalkan organisasi.

b. *Work-family conflict*

Menurut Greenhaus dan Beutell (1985) *Work-family conflict* adalah konflik yang terjadi pada individu akibat menanggung peran ganda baik dalam pekerjaan maupun keluarga. Menurut Netemeyer *et.al.* (1996). *Work-family conflict* merupakan konflik peran ganda yang muncul akibat tanggung jawab yang berhubungan dengan pekerjaan mengganggu permintaan waktu dan ketegangan dalam keluarga.

Menurut Netemeyer *et al.* (1996), dimensi *Work-Family Conflict* yaitu:

1) *Work to family conflict*

Konflik yang berasal dari tanggung jawab pekerjaan yang mengganggu tanggung jawab terhadap keluarga.

2) *Family to work conflict*

Konflik yang berasal dari tanggung jawab keluarga yang mengganggu tanggung jawab terhadap pekerjaan.

c. Kepuasan Kerja

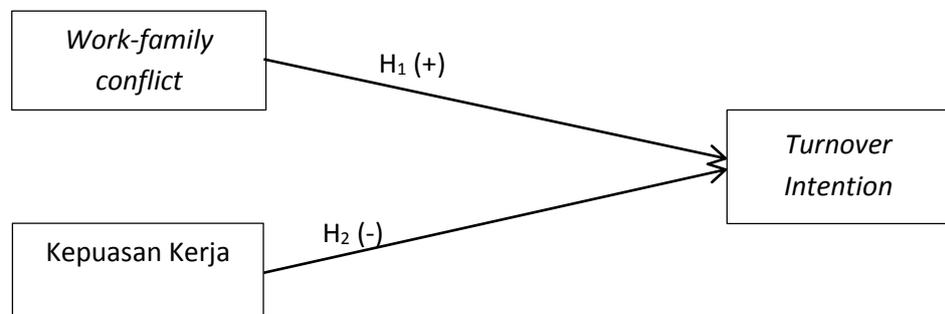
Menurut Gibson, *et al.*, (2012: 102) kepuasan kerja adalah sikap seseorang terhadap pekerjaan mereka. Sikap ini berasal dari persepsi mereka tentang pekerjaannya. Menurut Kreitner & Kinicki (2014: 169) Kepuasan kerja adalah sebuah tanggapan afektif atau emosional terhadap berbagai segi pekerjaan seseorang.

Menurut Gibson, *et al.*, (2012: 102) dimensi kepuasan kerja yaitu:

- 1) Gaji  
Jumlah yang diterima dan keadilan yang dirasakan dari gaji.
- 2) Pekerjaan  
Keadaan dimana tugas pekerjaan dianggap menarik dan memberikan kesempatan untuk belajar dan bertanggung jawab.
- 3) Kesempatan Promosi  
Tersedia kesempatan untuk maju.
- 4) Pimpinan  
Kemampuan pimpinan untuk menunjukkan minat dan perhatian terhadap karyawan.
- 5) Rekan Kerja  
Keadaan dimana rekan kerja menunjukkan sikap bersahabat, cakap, dan mendukung.

## 2. Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran teoritis dalam penelitian ini digambarkan sebagai berikut:



**Gambar 1**  
**Kerangka Pikir**

Pada gambar 2 menunjukkan pengaruh *work-family conflict* ( $X_1$ ) dan kepuasan kerja ( $X_2$ ) terhadap *turnover intention* ( $Y$ ).  $H_1$  menunjukkan pengaruh *work-family conflict* ( $X_1$ ) terhadap *turnover intention* ( $Y$ ), dan  $H_2$  menunjukkan pengaruh kepuasan kerja ( $X_2$ ) terhadap variabel *turnover intention* ( $Y$ ).

## D. HIPOTESIS

Menurut Hartono (2013:56), hipotesis merupakan dugaan yang akan diuji kebenarannya dengan fakta yang ada. Berdasarkan landasan teori yang ada maka hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

### 1. Pengaruh *work-family conflict* terhadap *turnover intention*

Menurut Netemeyer *et.al.* (1996). *Work-family conflict* merupakan konflik peran ganda yang muncul akibat tanggung jawab yang berhubungan dengan pekerjaan mengganggu permintaan waktu dan ketegangan dalam keluarga. *Work-family conflict* menghasilkan dampak pada *turnover intention*, karyawan yang mengalami hal tersebut akan memiliki keinginan untuk berpindah dan sebagai hasilnya karyawan mengembangkan niat untuk meninggalkan organisasi (Gahyyur dan Jamal, 2012).

Allen *et al.* (2000: 288) mengatakan bahwa *turnover intention* adalah variabel terkait pekerjaan yang berhubungan dengan *work-family conflict*, hal ini menunjukkan bahwa tanggapan umum terhadap tingkat tinggi *work-family conflict* keinginan untuk meninggalkan organisasi. Penelitian yang dilakukan Nanda dan Utama (2015), Utama dan Sintaasih (2015), Wulandari dan adnyani (2016), dan Anika (2016) menunjukkan bahwa *Work-family conflict* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Berdasarkan penelitian yang telah diuraikan maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

H<sub>1</sub>: *work-family conflict* berpengaruh positif terhadap *turnover intention*.

### 2. Pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention*

Menurut Yucel (2012) terdapat pengaruh negatif kepuasan kerja terhadap *turnover intention*, kepuasan kerja yang tinggi menyebabkan *turnover intention* yang rendah. Sunyoto (2012: 214), menyatakan bahwa tidak dapat disangkal salah satu faktor penyebab timbulnya keinginan untuk pindah tempat kerja adalah ketidakpuasan pada tempat bekerja sekarang. Hal ini memperlihatkan bahwa ada korelasi antara tingkat kepuasan dengan kuat lemahnya keinginan untuk pindah kerja.

Penelitian Nanda dan Utama (2015), Utama dan Sintaasih (2015), Wulandari dan adnyani (2016), Anika (2016), dan Wasposito dkk (2013)

menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Berdasarkan penelitian yang telah diuraikan maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut

H<sub>2</sub> : Kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*.

## E. METODE PENELITIAN

### 1. Definisi Operasional Variabel

#### a. *Turnover Intention* (Y)

*Turnover intention* merupakan keinginan atau rencana seseorang untuk meninggalkan organisasi (Tett dan Meyer, 1993: 262). Variabel ini dapat diukur menggunakan indikator dari Sager, *et al.* (1998: 225) yaitu *Thinking of quitting*, *Intention to search*, dan *Intention to quit*.

#### b. *Work-family conflict* (X1)

*Work-family conflict* merupakan konflik peran ganda yang muncul akibat tanggung jawab yang berhubungan dengan pekerjaan mengganggu permintaan waktu dan ketegangan dalam keluarga (Netemeyer *et al.*, 1996). Variabel ini dapat diukur menggunakan indikator yaitu *work to family conflict*, dan *family to work conflict*.

#### c. Kepuasan kerja

Kepuasan kerja adalah sikap seseorang terhadap pekerjaan mereka. Sikap ini berasal dari persepsi mereka tentang pekerjaannya (Gibson, *et al.*, 2012: 102). variabel ini dapat diukur menggunakan indikator yaitu gaji, pekerjaan, kesempatan promosi, pimpinan, dan rekan kerja.

### 2. Pengujian instrumen penelitian

#### a. Uji validitas

Uji validitas digunakan untuk menunjukkan seberapa nyata suatu pengujian mengukur apa yang seharusnya diukur validitas berhubungan dengan kenyataan (*actually*). Menurut Siregar (2013: 46) validitas atau kesahihan digunakan untuk menunjukkan sejauh mana alat ukur mampu mengukur apa yang ingin diukur. Uji validitas ini dilakukan dengan melihat nilai korelasi (*r* hitung) pada *Corrected Item-Total Correlation*. Menurut Azwar dan Sugiono dalam Siregar (2013: 47) bila nilai korelasi (*r* hitung)  $\geq$

0,3 dapat dianggap sebagai konstruk kuat atau instrument mempunyai validitas yang baik. Sebaliknya, bila korelasi ( $r$  hitung)  $< 0,3$  dapat dianggap sebagai konstruk lemah atau instrumen mempunyai validitas yang tidak baik.

Berdasarkan hasil uji validitas, semua butir pernyataan variabel *turnover intention*, *work-family conflict* dan kepuasan kerja pada *pearson correlation* menghasilkan nilai lebih dari 0,3. Sehingga butir pernyataan dalam kuesioner dapat dinyatakan valid dalam mengukur variabel penelitian.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk menunjukkan akurasi (*accurately*) dan ketetapan dari pengukurannya. Menurut Siregar(2013:57) Reliabilitas adalah untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten, apabila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan menggunakan pengukuran yang sama pula. Menurut Siregar (2013: 57) kriteria yang dipakai adalah dengan melihat besarnya *Cronbach Alpha*. Suatu alat ukur dapat disebut reliabel jika mempunyai nilai *Cronbach Alpha*  $> 0,6$  dan sebaliknya jika *Cronbach Alpha*  $< 0,6$  maka instrument itu tidak reliabel.

Berdasarkan hasil uji reliabilitas, semua butir pernyataan variabel *turnover intention*, *work-family conflict* dan kepuasan kerja menghasilkan nilai *cronbach's Alpa*  $< 0,6$ . Hal ini menunjukkan bahwa instrumen tersebut adalah reliabel, yang berarti bahwa butir pernyataan dalam kuesioner konsisten dalam mengukur konstruk atau variabel penelitian, sehingga dapat digunakan untuk mengumpulkan data selanjutnya.

## F. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### 1. Analisis Regresi berganda

Hasil uji linear berganda dalam penelitian ini dapat dilihat dalam tabel 1 sebagai berikut:

**Tabel 1**  
**Hasil Uji Regresi Linear Berganda**

Variabel	<i>Standardized Coefficients Beta</i>	<i>pvalue (sig)</i>	Keterangan
<i>Work-family conflict</i> ( $X_1$ )	0,567	0,000	Positif dan signifikan
Kepuasan Kerja ( $X_2$ )	-0,286	0,000	Negatif dan signifikan

Sumber: Data Primer Diolah (2018)

Berdasarkan tabel 1, model persamaan regresi linear berganda yang dapat dituliskan dari hasil pengujian tersebut adalah:

$$Y = 0,567X_1 - 0,286X_2$$

Persamaan tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a)  $b_1 = 0,567$  artinya *work-family conflict* ( $X_1$ ) mempunyai pengaruh positif terhadap *turnover intention* (Y). Hasil ini menunjukkan bahwa semakin tinggi *work-family conflict* ( $X_1$ ) yang dialami oleh seorang perawat maka akan meningkatkan *turnover intention* (Y) perawat tersebut.
- b)  $b_2 = -0,286$ , artinya kepuasan kerja ( $X_2$ ) mempunyai pengaruh negatif terhadap *turnover intention* (Y). Hasil ini menunjukkan bahwa semakin meningkatnya kepuasan kerja ( $X_2$ ) yang dialami oleh seorang perawat maka *turnover intention* (Y) perawat tersebut akan semakin menurun.

## 2. Hasil Uji Signifikansi Parsial

Uji signifikansi digunakan untuk mengetahui signifikansi masing-masing variabel penjelas/independen yang terdiri dari *work-family conflict* dan kepuasan kerja dengan variabel dependen yaitu *turnover intention*. Syarat variabel dikatakan mempunyai pengaruh yang signifikan apabila nilai *pvalue* < 0,05. Berdasarkan tabel 8 dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a) Pengaruh *work-family conflict* ( $X_1$ ) terhadap *turnover intention* (Y)  
 Nilai koefisien regresi variabel *work-family conflict* ( $X_1$ ) adalah 0,567 (bernilai positif) dengan nilai signifikansi 0,000 (< 0,05). Dari hasil tersebut menunjukkan bahwa  $H_1$  diterima, yang berarti *work-family conflict* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* dalam hal ini perawat di PKU Muhammadiyah Sruweng.

b) Pengaruh kepuasan kerja ( $X_2$ ) terhadap *turnover intention* (Y)

Nilai koefisien regresi variabel kepuasan kerja ( $X_2$ ) adalah -0,286 (bernilai negatif) dengan nilai signifikansi 0,000 ( $<0,05$ ). Dari hasil tersebut menunjukkan bahwa  $H_2$  diterima, yang berarti kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* dalam hal ini perawat di PKU Muhammadiyah Sruweng.

### 3. Pembahasan

a.  **$H_1$ : *Work-family Conflict* Berpengaruh Positif terhadap *Turnover Intention***

Hasil pengujian dengan menggunakan uji analisis regresi linear berganda yang disajikan pada tabel 1 menunjukkan bahwa variabel *work-family conflict* memiliki nilai beta sebesar 0,567 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Hal tersebut menunjukkan bahwa *work-family conflict* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* dalam hal ini perawat di PKU Muhammadiyah Sruweng.

Pada dasarnya *work-family conflict* merupakan konflik yang berasal dari tanggung jawab pekerjaan mengganggu tanggung jawab terhadap keluarga ataupun konflik yang berasal dari tanggung jawab keluarga mengganggu tanggung jawab pada pekerjaan. Tuntutan pada pekerjaan dan waktu yang dibutuhkan pada pekerjaan menyebabkan perawat kesulitan memenuhi tanggung jawab atau kewajiban yang seharusnya dilakukan pada keluarga. Perawat yang lebih memilih kewajibannya terhadap keluarga menyebabkan perawat memiliki niat untuk berhenti dari pekerjaannya. Selain itu, diterimanya hipotesis pertama pada penelitian ini sesuai dan/atau menguatkan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Nanda dan Utama (2015), Utama dan Sintaasih (2015), Wulandari dan Adnyani (2016), dan Anika (2016) menunjukkan bahwa *work-family conflict* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

b.  **$H_2$  : Kepuasan Kerja Berpengaruh Negatif Terhadap *Turnover Intention***

Hasil pengujian dengan menggunakan uji analisis regresi linear berganda yang disajikan pada tabel 1 menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja memiliki nilai beta sebesar -0,286 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Hal tersebut menunjukkan bahwa kepuasan kerja

berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* dalam hal ini perawat PKU Muhammadiyah Sruweng.

Perawat yang merasa puas dan senang terhadap pekerjaannya serta adanya dukungan dari atasan akan memiliki kecenderungan yang rendah untuk berfikir keluar dari pekerjaannya. Selain itu semakin tinggi kepuasan kerja Perawat dengan gaji yang didapat, rekan kerja terjalin dengan baik, maka hal tersebut akan menurunkan tingkat *turnover intention* masing-masing perawat pada rumah sakit PKU Muhammadiyah Sruweng. Selain itu, diterimanya hipotesis kedua pada penelitian ini sesuai dan/atau menguatkan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Penelitian Nanda dan Utama (2015), Utama dan Sintaasih (2015), Wulandari dan adnyani (2016), Anika (2016), dan Waspodo dkk (2013) menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

#### **G. SIMPULAN**

1. *Work-family conflict* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* perawat di PKU Muhammadiyah Sruweng.
2. Kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* perawat di PKU Muhammadiyah Sruweng.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Allen, Tammy D *et al.*, 2000. Consequences Associated With Work To Family Conflict: A Review And Agenda For Future Research. *Journal of Occupational Health Psychology*. Vol. 5. No. 2, 278\_308
- Anika, Yuni. 2016. Pengaruh work family conflict dan kepuasan kerja terhadap turnover intention. Yogyakarta: Universitas muhammadiyah Yogyakarta
- As'ad, Moh. 2004. *Psikologi Industri*. Yogyakarta: Liberty Yogyakarta.
- Boles, W. G. Howard, and H. Donofrio, "An investigation into the inter-relationships of work-family conflict, family-work conflict and work satisfaction," *Journal of Managerial Issues*, 13(3), 376-390, (2001).

- Boyar *et al.* (2003). work family conflict: a model of linkages between work and family domain variables and turnover. *Journal of Managerial Issues*. Vol. XV Number 2 Summer 2003 175-190
- Bugin, Burhan. 2005. *Metodologi Penelitian Kuantitatif Komunikasi, Ekonomi, dan Kebijakan Publik Serta Ilmu-ilmu Sosial Lainnya*. Jakarta: Kencana
- Edison, dkk. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta
- George, Jennifer M. dan Jones, Gareth R. 2012. *Understanding and Managing Organizational Behavior*. Sixth Edition. New Jersey: Prentice Hall.
- Ghayyur, Muhammad and Jamal Waseef. 2012. Work family conflict : A case of Employees turnover intention. *International Journal of Social Science and Humanity*, Vol. 2, No. 3, May 2012
- Gibson, *et al.*, 2012. *Organizations Behavior, Structure, Processes Fouteenth Edition*. Published by McGraw-Hill
- Greenhause, J. H, & Beutell, N. J. (1985). "Source Of Conflict Between Work And Family Roles". *Academy Of Management Review*.
- Hartono, Jogyanto. 2013. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Yogyakarta: BPFE
- Jayatri, Arini Mardi. 2010. Hubungan antara Peranan Manajer dengan Kepuasan Kerja pada Karyawan PT. Perkebunan Nusantara X (PERSERO) di PG. Toelangan Sidoarjo. Vol. 12 - No. 1 / 2010-04
- Kreitner & Kinicki. 2014. *Perilaku organisasi*. Jakarta: Salemba Empat
- Nanda, Ni Luh Neva Krestya dan I Wayan Mudiarta Utama. 2015. Pengaruh Konflik Kerja-Keluarga Dan Kepuasan Kerja Terhadap Tingkat *Turnover Intention* Karyawan Pada Restoran Pizza Hut Mall Bali Galeria: *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 4, No. 9, 2015: 2461-2477 Issn: 2302-8912
- Netemeyer. Richard G, *et.al.* 1996. *Development and Validation of Work-Family Conflict and Family-Work Conflict Scales*. *Journal of Applied Psychology* 1996. Vol. 81. No. 4,400-410
- Sager, *et al.* 1998. *A Comparison of Structural Models Representing Turnover Cognitions*. *Journal of Vocational Behavior*. 53, 254-273.
- Siregar, Syofian. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif Dilengkapi Dengan Perbandingan Perhitungan Manual & SPSS*. Jakarta: Prenamedia Group
- Sunyoto, Danang. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS

- Sugiono. 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Supangat, Andi. 2007. *Statistika dalam kajian deskriptif, inferensi dan Nonparametrik*. Jakarta: Prenadamedia Group
- Tariana dan Wibawa. 2016. *Peran mediasi kepuasan kerja dalam pengaruh work family conflict dan turnover intention pada karyawan wanita*. E-jurnal Manajemen Unud, Vol. 5, No.9,2016:5433-5461 ISSN : 2302-8912
- Tett, Robert P and John P. Meyer. 1993. Job Satisfaction, Organizational Commitment, Turnover Intention, And Turnover: Path Analyses Based On Meta-Analytic Finding: *Personnel Psychology* 1993, 46
- Utama, Dewa Gede Andika Satria dan Desak Ketut Sintaasih. 2015. Pengaruh Work - Family Conflict Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Dan Turnoverintention: *E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 4, No.11, 2015: 3703 - 3737 ISSN: 2302-8912*
- Waspodo dkk. 2013. Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention* Pada Karyawan Pt. Unitex Di Bogor. *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia (JRMSI)Vol. 4, No. 1, 2013 97*
- Wirawan. 2014. *Kepemimpinan Teori, Psikologi, Perilaku organisasi, Aplikasi Penelitian*. Jakarta: Rajawali Pers
- Wulandari, Ida Ayu Diah dan I Gusti Ayu Dewi Adnyani. 2016. Pengaruh *Work Family Conflict* Terhadap *Turnover Intention* Melalui Mediasi Kepuasan Kerja Pada Hotel Grand Inna Kuta. E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 5, No. 10, 2016: 6146-6173 ISSN : 2302-8912
- Yucel, Ilhami. 2012. Examining the Relationship among Job Satisfaction, Organizational Commitment, and Turnover Intention: An Empirical Study. *International Journal of Business and Management*, 7(20), pp: 44-58.