

---

# Pengaruh Job Satisfaction dan Work Family Conflict terhadap Turnover Intention dan Komitmen Organisasi

Danu Digdo Wicaksono, Universitas Negeri Surabaya, Indonesia

## **Abstract:**

*The study used a library research method involving several previous research journals. Organizations in Indonesia face a high level of competition between business entities. To overcome this, organizations need to prepare human resources properly. Demand and intense competition in the market make it difficult for organizations to find the right type of employees. This shortage of human resources must be taken into account by the organization of employees who contribute to the company. On the other hand, organizations want their employees to be involved in the organization and work. Organizations always feel the intention to rotate because of factors that affect employees, making them feel inferior and comfortable continuing to work in the organization. Work-family conflict is one aspect that affects the willingness of employees to leave the company where they work.*

*Keywords: Job Satisfaction, Work-Family Conflict, Turnover Intention, Komitmen Organisasi.*

## **Abstrak:**

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kepustakaan dengan melibatkan beberapa jurnal penelitian sebelumnya. Organisasi di Indonesia menghadapi tingkat persaingan yang tinggi antar badan usaha. Untuk mengatasi hal tersebut, organisasi perlu mempersiapkan sumber daya manusia dengan baik. Permintaan dan persaingan yang ketat di pasar menyulitkan organisasi untuk menemukan tipe karyawan yang tepat. Kekurangan sumber daya manusia ini harus diperhitungkan oleh organisasi karyawan yang berkontribusi pada perusahaan. Di sisi lain, organisasi menginginkan karyawannya terlibat dalam organisasi dan pekerjaannya. Organisasi selalu merasakan niat untuk melakukan rotasi karena faktor-faktor yang mempengaruhi karyawan, membuat mereka merasa minder dan nyaman untuk terus bekerja di organisasi tersebut. Konflik pekerjaan-keluarga merupakan salah satu aspek yang mempengaruhi keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan tempatnya bekerja.

*Kata kunci: Job Satisfaction, Work-Family Conflict, Turnover Intention, Komitmen Organisasi.*

Email Korespondensi:  
danudw10@gmail.com

---

## **PENDAHULUAN**

Keinginan untuk berpindah pekerjaan (*turnover intention*) yang terjadi pada suatu perusahaan atau organisasi bukanlah suatu kebetulan. Hal ini dikarenakan adanya faktor yang mempengaruhi karyawan merasa tidak nyaman atau tidak pantas untuk tetap mempertahankan pekerjaannya di perusahaan tersebut. *Turnover intention* yang terjadi pada perusahaan atau organisasi bukanlah hal yang asing lagi, bahkan hampir di setiap

perusahaan dan organisasi pasti banyak karyawan yang mempunyai keinginan untuk berpindah pekerjaan. Apalagi dengan gaji dan waktu serta tunjangan-tunjangan yang diberikan oleh perusahaan atau organisasi tersebut tidak seimbang dengan kebutuhan-kebutuhan perekonomian karyawan. Oleh sebab itu, turnover intention tidak boleh dianggap remeh perusahaan atau organisasi. Maka dari itu, perusahaan atau organisasi harus memperhatikan dan memperhitungkan kesejahteraan para karyawannya (Siti Sulistyowati, 2019).

Menurut penelitian Lailatul Mufidah (2016), saat ini, dunia bisnis sangat kompetitif. Tentunya agar perusahaan dapat beroperasi secara normal, modal keuangan tidak cukup, maka dibutuhkan sumber daya manusia yang mampu dan berkualitas untuk mengelola aktivitas perusahaan. Untuk itu diperlukan pengelolaan yang baik oleh semua pihak. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi peningkatan dan pengembangan sumber daya manusia untuk mencapai kinerja karyawan yang maksimal, antara lain kepuasan kerja dan komitmen organisasi. Beberapa faktor tersebut penting agar manajemen perusahaan memperhatikan untuk meningkatkan kekuatan dan mencapai tujuan perusahaan bersama. Sementara itu, Uswatun Hasanah (2020) mengemukakan sudut pandang lain, yaitu, "Kepuasan kerja karyawan juga merupakan salah satu alasan bagi seseorang untuk tetap bertahan dalam suatu organisasi atau perusahaan yang di tempati saat ini. Ketika seseorang merasa tidak puas dengan apa yang telah di berikan oleh perusahaan maka dapat menimbulkan seseorang berkeinginan untuk pindah ke perusahaan lain (*turnover intention*)".

Menurut Harninda (1999) niat untuk keluar sama halnya dengan rasa ingin untuk memindahkan pegawai dari tempat kerja satu ke lain. Harnoto (2002: 2) mengemukakan: "*Intention to leave*" adalah intensitas keinginan karyawan atau pegawai untuk keluar dari organisasi atau perusahaan. Di zaman globalisasi, organisasi membutuhkan SDM untuk produktivitas dan ketangkasan. Organisasi dituntut untuk membangun dan meningkatkan produktivitas pekerjanya. Setiap organisasi akan selalu berupaya untuk meningkatkan produktivitas karyawannya guna mencapai tujuan awal. Robbins dan Judge (2008) menyatakan, komitmen organisasi merupakan kondisi ketika karyawan harus patuh pada tujuan organisasi dan berharap dapat mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi. "Komitmen organisasi adalah tolol ukur karyawan percaya dan tujuan organisasi dapat diterima dan ingin untuk tetap berada di organisasi" (Mathis dan Jackson, 2011).

Berdasarkan beberapa teori-teori diatas, disimpulkan komitmen organisasi adalah sikap bahwa pegawai harus setia kepada perusahaan dan mau mempertahankan pekerjaannya sebaik mungkin untuk mencapai tujuan organisasi. Pekerja memiliki konflik pekerjaan-keluarga karena jam kerja yang panjang, yang menghalangi mereka untuk menjalankan tugas sebagai orang tua di rumah, dan sejumlah besar pekerjaan mengharuskan pekerja untuk bekerja di luar jam kerja (Moqsood et al., 2012). Konflik pekerjaan-keluarga dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan menyebabkan pekerja mengundurkan diri.

Disiplin waktu yang ditetapkan oleh organisasi yang membuat pekerja sulit membagi waktu antara keluarga dan pekerjaan, kewajiban pekerja dalam keluarga yang membuat pekerja berkeinginan untuk keluar dari organisasi. Job Satisfaction sebuah pencapaian kerja oleh pekerja dari hasil usaha yang dia lakukan terhadap pekerjaannya dan job satisfaction ini dapat bertambah dengan diberikan penghargaan, kenaikan gaji, promosi jabatan, dll. Sehingga para pekerja bisa lebih giat lagi dalam menjalankan tugasnya di kemudian hari. Dorongan agar terjadinya job satisfaction dapat berbentuk seperti prestasi kerja, gaji insentif, diberikan motivasi, pengakuan dari pemimpin dari hasil kerjanya, situasi dan kondisi kerja yang fluktuatif dan juga pada akhirnya berdampak pada efektivitas organisasi.

## **METODE PENELITIAN**

Artikel ini merupakan sebuah literacy studies. Penulis menganalisis dan melakukan penelusuran terkait dengan penelitian dari beberapa penelitian yang membahas tentang Job Satisfaction, Work-Family Conflict, Turnover Intention, dan Komitmen Organisasi. Terdapat beberapa jurnal penelitian yang digunakan sebagai sumber data, dalam studi ini menggunakan 30 artikel penelitian terdahulu yang diambil dari mesin pencarian Google Scholar, di mana 30 jurnal ini memberikan informasi dengan berbagai referensi dan berbagai informasi yang sangat berguna untuk membantu menyelesaikan penelitian ini. Berdasarkan tujuan penelitian, hanya variabel-variabel yang berhubungan atau berhubungan dengan variabel *Job Satisfaction*, *Work-Family Conflict*, *Turnover Intention*, dan Komitmen Organisasi.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### ***Pengaruh Job Satisfaction terhadap Turnover Intention***

Variabel independent pada penelitian ini yaitu variabel (kepuasan dengan menggunakan tolok ukur gaji, tolok ukur kepuasan kerja (job satisfaction), kepuasan dengan menggunakan tolok ukur promosi, kepuasan dengan menggunakan tolok ukur supervisor) dan kepuasan dengan tolok ukur *partner* kerja memiliki dampak yang besar ke turnover intention. Perihal tersebut dapat dilihat bahwa lima (5) variabel independen yang memiliki pengaruh terbesar ke variabel turnover intention ialah variabel kepuasan pembayaran. Hal tersebut menjadi indikasi bahwa kepuasan pembayaran yang dirasakan oleh pekerja akibat ketepatan waktu pembayaran oleh perusahaan memiliki dampak yang cukup baik bagi turnover intention, hal tersebut memotivasi pekerja untuk terus menjaga kualitas bagi kinerja organisasi ataupun perusahaan.

### ***Pengaruh Work-Family Conflict terhadap Turnover Intention.***

Work-Family Conflict atau perselisihan antara dunia kerja dengan keluarga yang dialami oleh pekerja merupakan salah-satu faktor dengan pengaruh yang cukup besar terhadap niat keluar pekerja dari sebuah organisasi ataupun perusahaan. Pengakuan *Work-family Conflict* selama pandemi Covid-19 lebih tinggi daripada *Work*

- *family Conflict* pada sebelum pandemic Covid-19. Hal tersebut disebabkan karena ketidakpastian pemasukan finansial yang didapatkan oleh pekerja selama masa pandemi Covid-19 yang menyebabkan tidak tercukupinya kebutuhan-kebutuhan yang sebelum pandemi Covid-19 masih mampu tercukupi.

### **Pengaruh *Job Satisfaction* terhadap Komitmen Organisasi**

Variabel *Job satisfaction* atau kepuasan kerja yang dialami oleh pekerja memiliki dampak yang signifikan kepada satuan variabel komitmen organisasi. Sebab bertambah tingginya kepuasan kinerja pekerja maka akan tambah tinggi juga komitmen dalam organisasi atau perusahaan. Hal tersebut seperti halnya memiliki *mutual relationship* antara pekerja dan perusahaan, sebab tuntutan dan hak masing-masing pekerja dan perusahaan saling tercukupi dan terpenuhi. Hal tersebut penting bagi keberlangsungan perusahaan atau organisasi maupun penting juga bagi pekerja dalam loyalitas terhadap organisasi atau perusahaan.

### **Pengaruh *Work-family Conflict* terhadap Komitmen Organisasi**

Perselisihan antara dunia kerja dengan keluarga tidak memiliki dampak yang cukup signifikan kepada komitmen dalam berorganisasi (Ho diterima). Hal ini mungkin disebabkan oleh hal yang sama seperti yang dinyatakan oleh Perrewé et al. yang tertera dalam penelitian Namasivayam dan Zhao (2006), individu yang sedang terjadi gejolak pekerjaan dengan keluarga akan mengalami "ketidakjelasan" dan menyebabkan turunnya komitmen berorganisasi terhadap individu tersebut. Hal tersebut mempertegas bahwa perselisihan antara dunia kerja dan keluarga tidak secara langsung dapat mempengaruhi komitmen pekerja dalam bekerja di suatu perusahaan ataupun organisasi.

### **Dampak Teoritik dan Praktik di lapangan**

Adapun faktor-faktor internal merupakan faktor berhubungan langsung dengan pekerja, seperti halnya kepuasan pekerja terhadap kompensasi atau gaji yang diterima, kepuasan kerja (*job satisfaction*) yang didapatkan oleh pekerja, keselamatan kerja para pekerja, dan komitmen dari para pekerja ke perusahaan atau organisasi tempat dia bekerja. Faktor-faktor internal muncul dari dalam diri sendiri, kepuasan yang dirasakan sendiri oleh individu pekerja. Sedangkan faktor eksternal muncul dari luar kendali dari pekerja, yakni berupa faktor pendorong. Misalkan dorongan yang muncul akibat dari dorongan keluarga atau kebutuhan keluarga dari pekerja, faktor eksternal lainnya yang muncul akibat dari dorongan berupa kesempatan bekerja yang diberikan oleh perusahaan atau organisasi pesaing atau lainnya, dengan menawarkan kompensasi dan gaji yang jauh lebih besar dari apa yang didapat dari perusahaan atau organisasi yang sedang memperkerjakannya.

*Turnover* yang dialami oleh pekerja sangat berdampak besar membuat pekerja berkeinginan untuk resign dari pekerjaan atau perusahaan sekarang ini, sekalipun organisasi atau perusahaan sudah mengupayakan untuk menciptakan iklim dalam kerja

yang nyaman dan aman. Keluarga dan dunia kerja adalah hal yang paling penting bagi kehidupan dan sangat sulit untuk dipisahkan. Apabila mencoba menyeimbangkan antara pekerjaan dan keluarga, akan sangat mudah dan sangat besar kemungkinan untuk terjadi konflik dan perselisihan diantara keduanya. Diperlukan keseimbangan tanggung jawab yang cukup besar agar dapat meminimalkan potensi terjadinya perselisihan dan konflik antara dunia kerja dan keluarga.

Tolok ukur kepuasan atau ketidakpuasan pekerja terhadap kinerja bergantung pada situasi dan kondisi terutama yang diterima di lingkungan kerja, yaitu dengan melakukan perbandingan antara dirinya dengan pekerja lainnya. Hal tersebut terjadi agar pekerja mampu untuk saling memotivasi dalam kinerja, sebab standart kinerja sudah ditentukan oleh perusahaan namun persaingan secara sehat antar pekerja dapat menjadi nilai tambah bagi perusahaan untuk memaksimalkan potensi-potensi yang dimiliki pekerja dan hal tersebut juga baik bagi pekerja satu dengan lainnya yaitu dapat meningkatkan standart kualitas yang dimiliki oleh pekerja. Hal tersebut sangat penting untuk diperhatikan oleh perusahaan atau organisasi demi keberlangsungan perusahaan atau organisasi. Selain itu tiap pekerja harus juga mempunyai pemikiran yang seperti itu sebab pemikiran seperti itu mampu meningkatkan kualitas dan standart kinerja pekerja, sehingga memiliki dampak yang baik juga bagi iklim kerja yang tercipta di organisasi atau perusahaan tersebut.

Kepuasan kinerja (*job satisfaction*) dapat menggunakan beberapa tolok ukur, diantaranya adalah: kepuasan dengan menggunakan tolok ukur promosi yang diberikan kepada pekerja, tolok ukur dengan menggunakan gaji yang dapat berupa gaji pokok dan tunjangan ataupun bonus yang didapat pekerja, dan juga tolok ukur menggunakan partner kerja yang dampaknya adalah menjadi *circle of support system team* yang baik bagi iklim persaingan dalam perusahaan atau malah menjadi toxic bagi partner kerja lainnya. Dari tolok ukur kepuasan kerja diatas (*job satisfaction*) diatas, masing-masing tolok ukur memiliki tools-nya namun dengan tujuan yang hampir sama yakni kepuasan kerja (*job satisfaction*) bagi pekerja.

## **KESIMPULAN**

Kesimpulan dari riset dan hasil yang di temukan yaitu: pada saat musim-musim pandemi corona (covid-19) seperti ini terjadi banyak sekali beberapa faktor-faktor yang mampu dan dapat membuat beberapa pekerja cenderung atau lebih untuk memilih untuk resign dalam artian keluar dari pekerjaannya. Dikarenakan oleh beberapa variabel yang saya gunakan dalam penyusunan artikel literasi sekarang ini, banyaknya tuntutan internal maupun eksternal yang dirasakan dan didapatkan oleh pekerja seperti halnya tuntutan dalam pekerjaan rumah yang semakin banyak dan kepuasan kinerja yang dirasakan dalam organisasi membuat pekerja memilih jalan untuk resign dari pekerjaannya dan juga banyaknya para pekerja yang dirumahkan atau di berhentikan kontraknya oleh beberapa organisasi dengan beberapa alasan, salah satu alasannya adalah biaya pemasukan yang didapatkan perusahaan yang tidak menentu pada masa pandemi seperti ini, sehingga sedikit mengalami kendala untuk membayar upah dan gaji

para pekerja perusahaan karena dampak pandemi ini. Hal tersebut tentu sangat berpengaruh terhadap bagaimana mutual relationship antara perusahaan atau organisasi dengan pekerja, karena tidak adanya saling ketercukupan hak dan kebutuhan dari masing-masing.

*Work From Home* yang menjadi satu-satunya win-win solution sejauh ini yang dijadikan solusi dari beberapa organisasi atau perusahaan agar para pekerja tetap bekerja secara efektif dan efisien walaupun tidak berada di organisasi maupun sedang tidak berada di kantor, yang diharapkan operasional perusahaan ataupun organisasi tetap berjalan dengan semestinya, karena secara tidak langsung akan mempengaruhi besar-kecilnya pendapatan atau feedback yang diterima oleh perusahaan agar tetap dapat memenuhi kebutuhan dan hak yang semestinya diterima oleh pekerja.

## DAFTAR PUSTAKA

- Akbar, F., Hamid, D., & Djudi, M. (2016). PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASIONAL DAN KINERJA KARYAWAN (Studi pada Karyawan Tetap PG Kebon Agung Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya*, 38(2), 79–88.
- Buhali, G. A., & Margaretha, M. (2013). Pengaruh Work-Family Conflict Terhadap Komitmen Organisasi: Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Management*, 13(1), 15–34.
- Dewita Heriyanti, S. K. (2007). ANALISIS PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, KEPUASAN KERJA, DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KOMITMEN ORGANISASIONAL SEBAGAI VARIABEL INTERVERNING. 1–101.
- Halimah, T. N., Fathoni, A., & Maria M Minarsih. (2016). PENGARUH JOB INSECURITY, KEPUASAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION PRAMUNIAGA Di GELAE SUPERMARKET (Studi Kasus Pada Gelael Superindo Kota Semarang). *Journal of Management*, 2(2).
- Hasanah, U. (2020). PENGARUH WORK FAMILY CONFLICT TERHADAP TURNOVER INTENTION MELALUI BURNOUT DAN KEPUASAN KERJA KARYAWAN SEBAGAI VARIABEL MEDIASI (Studi Pada Rumah Sakit Islam Banjarmasin).
- Hidayat, A. S. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Dan Turnover Intention. *Jurnal Manajemen Dan Pemasaran Jasa*, 11(1), 51. <https://doi.org/10.25105/jmpj.v11i1.2516>
- Ilahi, D., Mukzam, M., & Prasetya, A. (2017). PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP DISIPLIN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL (Studi Pada Karyawan PT.PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya*, 44(1), 31–39.
- Kurnia Dewi, Maria Magdalena Minarsih, E. H. W. (2018). PENGARUH WORK-FAMILY CONFLICT, KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION KARYAWAN WANITA DENGAN

## KEPUASAN KERJA

- SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (Studi Kasus Pada Bagian Sewing PT. Ungaran Sari Garments Semarang) Kurnia. *PENGARUH WORK-FAMILY CONFLICT, KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION KARYAWAN WANITA DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING* (Studi Kasus Pada Bagian Sewing PT. Ungaran Sari Garments Semarang) Kurnia, 38(Supplement), 40–40. [https://doi.org/10.11357/jsam1937.38.Supplement\\_40](https://doi.org/10.11357/jsam1937.38.Supplement_40)
- Kusumanegara, I. S., Asmony, T., & Numayanti, S. (2018). Work-family conflict on turnover intention regarding work stress as intervening variable. *International Journal of Social Sciences and Humanities*, 2(2), 141–154. <https://doi.org/10.29332/ijssh.v2n2.153>
- Manurung, M. T., & Ratnawati, I. (2012). Analisis Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan (Studi pada STIKES Widya Husada Semarang). *Diponegoro Journal Of Management*, 1(2), 145–157.
- Mufidah, L. (2016). Pengaruh Job Satisfaction Terhadap Turnover Intention Dengan Continuance Commitment Sebagai Variabel Intervening Pada Karyawan Ef Sinergy Consultant. *Fakultas Ekonomi Dan Bisnis>Manajemen*. <http://repository.unair.ac.id/id/eprint/53045>
- Nasution, M. (2017). Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Medical Representative. *MIX: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 7(3), 224238. [https://doi.org/10.22441/jurnal\\_mix](https://doi.org/10.22441/jurnal_mix)
- Nisa, N. H., & Malik, N. (2016). Pengaruh Work Overload Dan Work Family Conflict Terhadap Turnover Intention Yang Dimediasi Oleh Work Exhaustion. *Journal of Innovation in Business and Economics*, 7(1), 67. <https://doi.org/10.22219/jibe.vol7.no1.67-76>
- Pratiwi, I. Y., & Arda, I. K. (2015). Pengaruh Stres Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap keinginan keluar karyawan dengan komitmen organisasi. *E-Journal Management Unud*, 4(7), 2036–2051.
- Puspitasari, A. (2012). Pengaruh Konflik Pekerjaan-Keluarga Terhadap Komitmen Organisasi Dengan Kepuasan Kerja. *JEJAK: Jurnal Ekonomi Dan Kebijakan*, 5(1), 73–81. <https://doi.org/10.15294/jejak.v5i1.4631>
- Rantika, R., & Sunjoyo. (2011). Pengaruh Konflik Kerja-Keluarga Terhadap Komitmen Organisasi yang Dimediasi oleh Kepuasan Kerja Pada Profesi Perawat di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) DR. Moewardi Surakarta. *Jurnal Manajemen Teori Dan Terapan*, 4(2), 28–43. <https://e-journal.unair.ac.id/JMTT/article/viewFile/2418/1773>
- Retnaningrum, A., & Musadieg, M. (2016). *PENGARUH WORK-FAMILY CONFLICT TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN KINERJA* (Studi pada perawat wanita RSUD Wonosari Yogyakarta). *Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya*, 36(1), 72–81.
- Sari, N. R., Susilo, H., & Moehammad Soe'oed Hakam. (2015). *PENGARUH*

KEPUASAN KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION (Studi pada AJB Bumiputera 1912 Kantor Wilayah Jatim II/Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya*, 27(1), 86358.

- Sudita, I. N. (2015). PENGARUH KEPUASAN GAJI, KEPUASAN KERJA, DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL TERHADAP TURNOVER INTENTION ( Studi Kasus Pada Bidang Praktek Swasta Di Kabupaten Sleman ). *Urnal Bisnis Dan Ekonomi*, 6(1), 89–99.
- Susetyo, A. (1970). Pengaruh Job Satisfaction Dan Pay Satisfaction Terhadap Turnover Intention Karyawan Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening. *Fokus Bisnis : Media Pengkajian Manajemen Dan Akuntansi*, 15(2). <https://doi.org/10.32639/fokusbisnis.v15i2.75>
- Syahronica, G. (2015). PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION (Studi Pada Karyawan Departemen Dunia Fantasi PT Pembangunan Jaya Ancol, Tbk). *Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya*, 20(1), 85723.
- Taurisa, C. M., & Ratnawati, I. (2012). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional dalam meningkatkan Kinerja Karyawan. *Jurnal Bisnis Dan Ekonomi (JBE)*, 19(2), 170–187. [https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&cad=rja&uact=8&ved=2ahUKEwiI-evk8NvjAhXc73MBHei0CyUQFjAAegQIAhAB&url=https%3A%2F%2Fwww.unisbank.ac.id%2Ffojs%2Findex.php%2Ffe3%2Farticle%2Fview%2F1740%2F650&usg=AOvVaw1NRbpcD\\_Jqxjo5I2S9oQ0](https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&cad=rja&uact=8&ved=2ahUKEwiI-evk8NvjAhXc73MBHei0CyUQFjAAegQIAhAB&url=https%3A%2F%2Fwww.unisbank.ac.id%2Ffojs%2Findex.php%2Ffe3%2Farticle%2Fview%2F1740%2F650&usg=AOvVaw1NRbpcD_Jqxjo5I2S9oQ0)
- Tri Wijayati, D., Fazlurrahman, H., Kholidi Hadi, H., Rahman, Z., & Kautsar, A. (2020). Coaching As Determinant of Job Performance: Co-working Support As Mediating Variable. *KnE Social Sciences*, 2020(2015), 240–250. <https://doi.org/10.18502/kss.v4i7.6855>
- Tutut, S. (2018). PENGARUH WORK FAMILY CONFLICT TERHADAP TURNOVER INTENTION DENGAN STRES KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING ( Studi Empiris pada Dealer Yamaha Mataram Sakti Magelang ). [https://scholar.google.co.id/scholar?hl=id&as\\_sdt=0,5&q=Subagio,+T.+\(2019\).+Pengaruh+Work+Family+Conflict+Terhadap+Turnover+Intention+Dengan+Stres+Kerja+Sebagai+Variabel+Intervening+\(Doctoral+dissertation&btnG=](https://scholar.google.co.id/scholar?hl=id&as_sdt=0,5&q=Subagio,+T.+(2019).+Pengaruh+Work+Family+Conflict+Terhadap+Turnover+Intention+Dengan+Stres+Kerja+Sebagai+Variabel+Intervening+(Doctoral+dissertation&btnG=)
- Waspodo, A. A., Handayani, N. C., & Paramita, W. (2013). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja terhadap Turnover Intention pada Karyawan PT. Unitex di Bogor. *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia (JRMSI)*, 4(1), 97–115.
- Wijayati, D. T., Kautsar, A., & Karwanto, K. (2020). Emotional intelligence, work family conflict, and job satisfaction on junior high school teacher's performance. *International Journal of Higher Education*, 9(1), 179–188. <https://doi.org/10.5430/ijhe.v9n1p179>
- Witasari, L. I. A. (2009). Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen

Organisasional Terhadap Turnover Intentions (Studi Empiris Pada Novotel Semarang). *Jurnal Bisnis Strategi*, 18(1), 90–113. <https://doi.org/10.14710/jbs.18.1.90-113>

Wulandari, I., & Adnyani, I. (2016). Pengaruh Work Family Conflict Terhadap Turnover Intention Melalui Mediasi Kepuasan Kerja Pada Hotel Grand Inna Kuta. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 5(10), 245382.

Yani, N. W. M. S. A., Sudibya, I. G. A., & Rahyuda, A. G. (2016). Pengaruh Work-Family Conflict dan Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Turnover Intention Karyawan Wanita. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 5(3), 629–658. <https://www.neliti.com/publications/44800/pengaruh-work-family-conflict-dan-stres...>

Yuniarti, R. (2017). PENGARUH WORK-FAMILY CONFLICT TERHADAP TURNOVER INTENTION MELALUI KOMITMEN ORGANISASI. 32, 421–438. <https://doi.org/10.24034/j25485024.y2020.v4.i3.45>