

ANALISIS PENGARUH *WORK FAMILY CONFLICT* DAN *FAMILY WORK CONFLICT* TERHADAP *TURNOVER INTENTION* DENGAN *JOB STRESSES* SEBAGAI MEDIASI (STUDI PADA KARYAWAN WANITA CV. TIGA MUTIARA)

Sulis Riptiono

sulis.riptiono@gmail.com

Program Doktor Ilmu Manajemen

Universitas Jenderal Soedirman

Abstract. *The purpose of this study is to analyze the influence of the influence of Work-Family Conflict and Family-Work Conflict on Employee Intention Turnover at CV. Tiga Mutiara in Kebumen City with Job Stress as Mediation Variable. Respondents in this research are employees of CV. Tiga MutiaraKebumen with 32 employees. The research method is quantitative analysis by using path analysis, the result of multiple regression analysis calculation is tested by t test and F test and coefficient of determination. The results of this study indicate that the variables Work-Family Conflict, Family-Work Conflict and Job Stress on Turnover Intention have a positive effect on employees CV. Tiga Mutiara Kebumen. In this study it is known that Work-Family Conflict is the independent variable that has the greatest influence on Employee Turnover Intention compared to other independent variables.*

Keywords: *Work-Family Conflict, Family-Work Conflict, Job Stress, Turnover Intention.*

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Banyaknya tuntutan pekerjaan menyebabkan banyak juga permasalahan yang terkait dengan karyawan tersebut, salah satunya *turnover* karyawan. Fenomena inilah yang mengindikasikan *turnover* karyawan pada salah satu perusahaan jasa konstruksi CV. Tiga Mutiara Kebumen. Tingginya angka *turnover* yang terjadi pada CV. Tiga Mutiara Kebumen ini cukup mengundang perhatian perusahaan. Padahal dengan citra perusahaan yang tergolong baik, CV. Tiga Mutiara Kebumen diharapkan mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan angka *turnover* yang rendah dengan menciptakan program-program yang menarik sehingga dapat mendukung kebutuhan karyawannya (Rizky, 2010). Alasan-alasan yang melatarbelakangi tingginya angka *turnover* karyawan dalam perusahaan adalah karena ketidakmampuan karyawan dalam menyeimbangkan waktu dan perannya sebagai karyawan dan juga sebagai anggota keluarga, sehingga sering terjadi konflik di dalam diri, dimana mereka diuntut secara bersamaan oleh pihak keluarga maupun tuntutan dari pekerjaan. Kondisi ini akan menciptakan ketidakseimbangan atau ketidakselarasan kepentingan pekerjaan dan keluarga atau yang disebut *work-family conflict (WFC)*. Hal tersebut menyebabkan banyak yang

memilih untuk mencari pekerjaan lain yang dianggap lebih fleksibel atau bahkan meninggalkan pekerjaan demi keluarga.

Konflik peran ganda merupakan bentuk konflik antara peran yang diakibatkan oleh tuntutan peran di tempat kerja dan keluarga saling bertentangan dalam beberapa hal (Greenhouse dan Beutell, 1985:77).Tuntutan pekerjaan berhubungan dengan tekanan yang berasal dari beban kerja yang berlebihan dan waktu, seperti; pekerjaan yang harus diselesaikan terburu-buru dan *deadline*. Tuntutan keluarga berhubungan dengan waktu yang dibutuhkan untuk menangani tugas-tugas rumah tangga dan menjaga anak ditentukan oleh besarnya keluarga, komposisi keluarga dan jumlah anggota keluarga yang memiliki ketergantungan terhadap anggota lain (Yang,Chen, Choi & Zou, 2000). Konflik keluarga-pekerjaan atau *Family-Work Conflict*, adalah bentuk konflik antar peran meliputi: waktu, dan ketegangan yang berasal dari keluarga mengganggu seseorang dalam melakukan tanggung jawabnya di pekerjaan (Netemeyer et al., 1996: 401). FWC terjadi ketika tekanan dari keluarga mengganggu tanggung jawab di dalam pekerjaan (Wang, et al. 2010: 298).FWC berarti peran dari keluarga mengganggu peran dan tanggung jawab dalam pekerjaan (Karimi, et al. 2012: 1870). Keadaan seperti ini menjadi isu yang semakin penting untuk diperhatikan oleh perusahaan baik di negara maju maupun berkembang (Yang et al., 2000). Berdasarkan latar belakang permasalahan yang diangkat diatas, tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh *Work Family Conflict* dan *Family Work Conflict* terhadap *Job Stress* pada CV. Tiga Mutiara?
2. Bagaimana pengaruh *Work Family Conflict* dan *Family Work Conflict* terhadap *Turnover Intention* pada CV. Tiga Mutiara?
3. Bagaimana pengaruh *Job Stress* terhadap *Turnover Intention* pada CV. Tiga Mutiara?

TINJAUAN PUSTAKA

Family Work Conflict

Family-work conflict (FWC), adalah bentuk konflik antar peran meliputi waktu dan ketegangan yang berasal dari keluarga mengganggu seseorang dalam melakukan tanggung jawabnya di pekerjaan (Netemeyer et al., 1996: 401).FWC terjadi ketika tekanan dari keluarga mengganggu tanggung jawab di dalam pekerjaan (Wang, et al., 2010: 298).FWC berarti peran dari keluarga mengganggu peran dan tanggung jawab dalam pekerjaan (Karimi, et al., 2012: 1870). Menurut Grenhaus & Buetell dalam Ratna Darmayanti (2012), konflik keluarga dengan pekerjaan terjadi ketika individu harus menghadapi tuntutan dari satu domain kepentingan (pekerjaan atau keluarga) yang menyebabkan kepentingan (peran) satu harus mengalahkannya kepentingan yang lain. Pengukuran konflik pekerjaan-keluarga menurut Netemeyer et al., (1996: 401), terdapat 5 indikator *Family Work Conflict*, yaitu:Tuntutan keluarga mengganggu pekerjaan, Keluarga mengakibatkan kehilangan pekerjaan, Keluarga mengganggu keinginan dalam pekerjaan, Keluarga mengganggu tanggung jawab dalam pekerjaan, dan Kesibukan dalam keluarga mengganggu rekan kerja.

Work Family Conflict

Work-Family Conflict didefinisikan sebagai ketidakcocokan antara tuntutan peran kerja dan permintaan dari peran keluarga. L. T. Thomas and D. C. Ganster & E. Galinsky, J. T. Bond, and D. E. Friedman (dalam Nurnazirah Jamadin, dkk, 2015). Greenhouse dan Beutell (dalam Wirakristama dan Suharnomo, 2011), konflik peran ganda adalah sebuah konflik yang timbul akibat tekanan-tekanan yang berasal dari pekerjaan dan keluarga. *Work-Family Conflict* memiliki dua bentuk, yaitu konflik pekerjaan-keluarga serta konflik keluarga-pekerjaan (Frone dalam Yavas et al, 2008).

Greenhaus dan Beutell (dalam Jimad, 2010) mendefinisikan konflik pekerjaan-keluarga sebagai bentuk konflik peran dimana tuntutan peran pekerjaan dan keluarga secara mutual tidak dapat disejajarkan dalam beberapa hal. Menurut Bagger dan Andrew (2012: 474), WFC adalah konflik yang berasal dari pekerjaan yang mengganggu tanggung jawab dalam keluarga. WFC berarti peran kerja seseorang mengganggu peran dan tanggung jawab dalam keluarga (Karimi, et al. 2012: 1870). WFC merupakan konsekuensi atas konflik yang terjadi terutama pada pekerjaan (Li et al. 2013: 1642). Tuntutan pekerjaan yang tinggi dan ketidakseimbangan seorang karyawan dalam mengelola tugas atau tanggung jawab dalam keluarga akan berdampak pada munculnya konflik pekerjaan-keluarga (Achour et al., 2011).

Job Stress

Menurut Ivancevich dan Mateson dalam Luthans (2006), stres diartikan sebagai interaksi individu dengan lingkungan, tetapi kemudian diperinci lagi menjadi respon adaptif yang dihubungkan oleh perbedaan individu dan atau proses psikologi yang merupakan tuntutan psikologis dan fisik secara berlebihan pada seseorang. Menurut Beehr dan Newman dalam Luthans (2006) mendefinisikan stres kerja sebagai kondisi yang muncul dari interaksi antara manusia dan pekerjaan serta dikarakteristikan oleh perubahan manusia yang memaksa mereka untuk menyimpang dari fungsi normal mereka. Pengertian lain yang hampir sama menyebutkan bahwa stres merupakan interaksi antara karakter lingkungan, dengan perubahan psikologis dan fisiologis yang menyebabkan penyimpangan dari performa normal mereka (Anthony et.al., 1996 dalam Anik Widiyanti, 2008).

Mangkunegara (2008:157) mengemukakan stres kerja sebagai perasaan yang menekan atau merasa tertekan yang dialami pegawai dalam menghadapi pekerjaan. Dari beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa stres kerja adalah interaksi antara kondisi kerja dengan sifat-sifat pegawai yang bekerja yang mengubah fungsi normal secara fisik, psikologis maupun perilaku yang berasal dari tuntutan pekerjaan yang melebihi kemampuan pegawai atau kondisi lingkungan yang menimbulkan stres yang dapat menimbulkan pengaruh negatif bagi pegawai maupun organisasi tempat dia bekerja yang membutuhkan solusi baik itu dari personal maupun instansi. Indikator stres kerja menurut Salleh, Bakar, dan Keong (2008) terbagi atas 5 skala penilaian, yaitu: Faktor intrinsik pekerjaan, Peran dalam organisasi, Hubungan di tempat kerja, Pengembangan karir, dan Struktur dan iklim organisasi.

Turnover Intention

Turnover didefinisikan sebagai penarikan diri secara sukarela (*voluntary*) atau tidak sukarela (*involuntary*) dari suatu organisasi (Robbins, 2013). *Voluntary turnover* atau *quit*, merupakan keputusan untuk meninggalkan organisasi, disebabkan oleh dua faktor yaitu seberapa menarik pekerjaan yang ada saat ini serta tersedianya alternatif pekerjaan lain (Shaw et al. 1998). Sebaliknya, *involuntary turnover* atau pemecatan menggambarkan keputusan pemberi kerja (*employer*) untuk menghentikan hubungan kerja dan bersifat *uncontrollable* bagi karyawan yang mengalaminya.

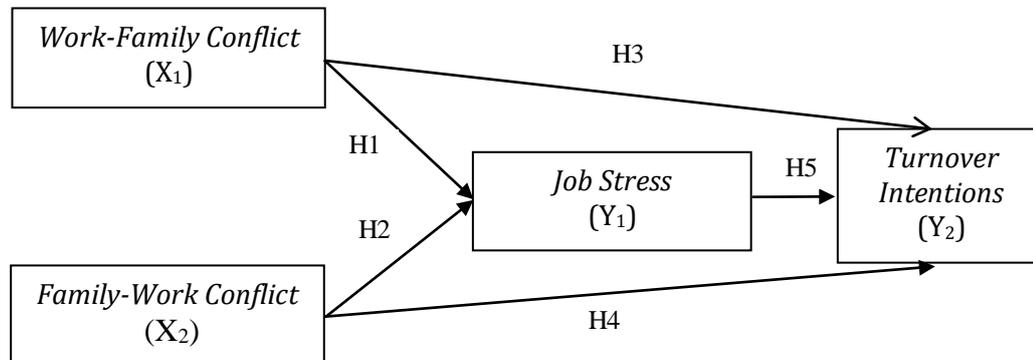
Turnover intentions diindikasikan sebagai sikap individu yang mengacu pada hasil evaluasi mengenai kelangsungan hubungannya dengan organisasi dimana dirinya bekerja dan belum terwujud dalam bentuk tindakan pasti (Suwandi dan Indriantoro, 1999). Tinggi rendahnya *turnover* karyawan pada suatu organisasi mengakibatkan tinggi rendahnya biaya perekrutan seleksi dan pelatihan yang harus ditanggung organisasi (Mercer, 1988 dalam Agus, 2002). Hal ini dapat mengganggu efisiensi operasional organisasi, apalagi karyawan yang pindah tersebut memiliki pengetahuan, keterampilan dan pengalaman yang baik. *Turnover* dapat membawa dampak positif apabila timbul kesempatan untuk menggantikan individu yang berkinerja tidak optimal dengan individu yang memiliki keterampilan, motivasi dan loyalitas yang tinggi (Dalton dan Todor, 1981 dalam Agus, 2002).

Keinginan berpindah mencerminkan keinginan individu untuk meninggalkan organisasi dan mencari alternatif pekerjaan lain. Dalam studi yang dilakukan, variabel ini digunakan dalam cakupan luas meliputi keseluruhan tindakan penarikan diri (*withdrawal cognitions*) yang dilakukan karyawan. Tindakan penarikan diri menurut Abelson (1987:382) terdiri atas beberapa komponen yang secara simultan muncul dalam individu berupa adanya pikiran untuk keluar. Keinginan untuk mencari lowongan pekerjaan lain, mengevaluasi kemungkinan untuk menemukan pekerjaan yang layak ditempat lain dan adanya keinginan untuk meninggalkan organisasi. Adapun indikatornya menurut Lee (2000) seperti dikutip Maryanto (2006) yaitu: Pikiran untuk keluar dari organisasi, Kemungkinan untuk mencari pekerjaan baru, dan Keaktifan dalam mencari pekerjaan baru.

Kerangka Teoritis

Berdasarkan beberapa argumen dan bukti-bukti empiris yang telah disebutkan terdahulu maka konseptualisasi model penelitian mengenai work-family conflict dan family-work conflict terhadap turnover intention dengan job stress sebagai variabel intervening, disajikan dalam Gambar I berikut ini:

Gambar I
Kerangka Penelitian



Sumber: Dikembangkan dalam penelitian ini

METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survey, data berupa hasil observasi yang merupakan persepsi individu terhadap variabel *work family conflict*, *family work conflict*, *job stress*, dan *turnover intentions*.

Populasi dan Tehnik Pengambilan Sample

Penelitian ini menggunakan sample jenuh dengan mengambil seluruh karyawan CV. Tiga Mutiara sebanyak 32 orang untuk dijadikan sebagai responden. Alasisis yang digunakan dalam menyelesaikan masalah dengan menggunakan analisis jalur dan diolah dengan SPSS 22.

HASIL PENELITIAN

Hasil uji analisis uji t dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel I berikut:

Tabel I
Hasil Uji Parsial (Uji t) Persamaan I
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	5,019	2,288		2,193	,036		
TOTAL X1	,386	,142	,415	2,727	,011	,696	1,437

TOTAL X2	,330	,121	,413	2,714	,011	,696	1,437
----------	------	------	------	-------	------	------	-------

a. Dependent Variable: TOTAL Y1

Berdasarkan hasil olah data persamaan jalur I adalah $Y_1 = 0,415X_1 + 0,413X_2 + \epsilon_1$

- Koefisien regresi X_1 sebesar 0,415 menunjukkan bahwa dengan adanya variabel *Work-Family Conflict* akan meningkatkan *Job Stress* karyawan sebesar 0,415. Hal ini menunjukkan semakin tinggi nilai koefisien regresi X_1 berarti *Job Stress* karyawan semakin meningkat.
- Koefisien regresi X_2 sebesar 0,413 menunjukkan bahwa dengan adanya variabel *Family-Work Conflict* akan meningkatkan *Job Stress* karyawan sebesar 0,413. Hal ini menunjukkan semakin tinggi nilai koefisien regresi X_2 berarti *Job Stress* karyawan semakin meningkat.

Tabel II
Hasil Uji Parsial (Uji t) Persamaan II

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	,076	1,439		,053	,958		
TOTAL X1	,194	,093	,301	2,093	,046	,554	1,806
TOTAL X2	,180	,079	,327	2,274	,031	,555	1,802
TOTAL Y1	,227	,108	,328	2,096	,045	,468	2,138

a. Dependent Variable: TOTAL Y2

Berdasarkan hasil olah data persamaan jalur I adalah $Y_2 = 0,301X_1 + 0,327X_2 + 0,328Y_1 + \epsilon_1$

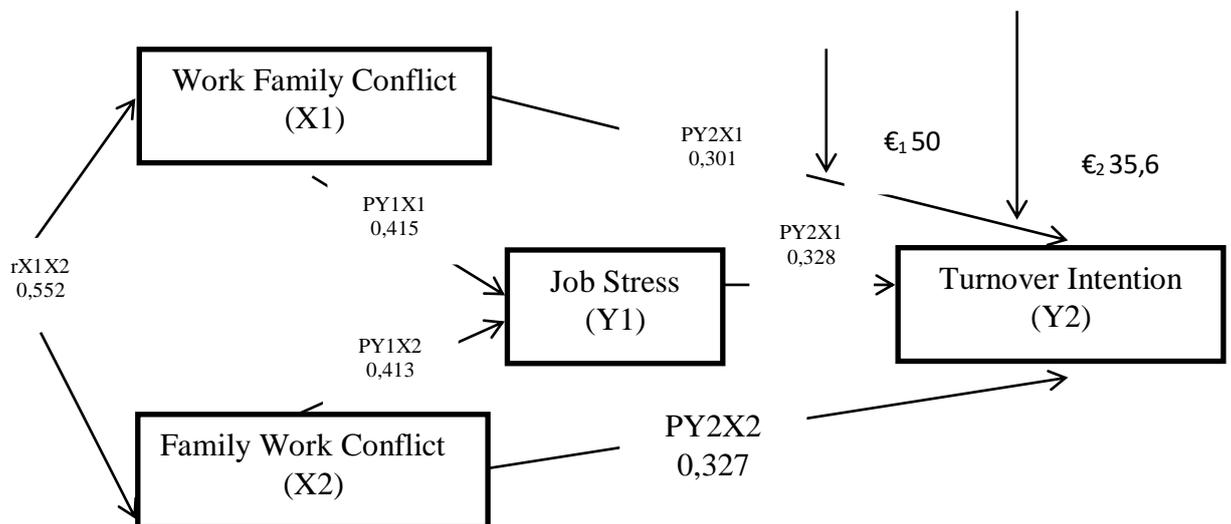
- Koefisien regresi X_1 sebesar 0,301 menunjukkan bahwa dengan adanya variabel *Work-Family Conflict* akan meningkatkan *Turnover Intention* karyawan sebesar 0,301. Hal ini menunjukkan semakin tinggi nilai koefisien regresi X_1 berarti *Turnover Intention* karyawan semakin meningkat.
- Koefisien regresi X_2 sebesar 0,327 menunjukkan bahwa dengan adanya variabel *Family-Work Conflict* akan meningkatkan *Turnover Intention* karyawan sebesar 0,327. Hal ini menunjukkan semakin tinggi nilai koefisien regresi X_2 berarti *Turnover Intention* karyawan semakin meningkat.
- Koefisien regresi Y_1 sebesar 0,328 menunjukkan bahwa dengan adanya variabel *Job Stress* akan meningkatkan *Turnover Intention* karyawan sebesar 0,328. Hal ini menunjukkan semakin tinggi nilai koefisien regresi Y_1 berarti *Turnover Intention* karyawan semakin meningkat.

Persamaan-Persamaan 1 (Y_1) dan 2 (Y_2)

- Pengaruh antara *Work-Family Conflict* dan *Job Stress* hasil perhitungan diatas menunjukkan t hitung sebesar 2,727 > t tabel 1,699 artinya *Work-Family Conflict* yang tinggi akan berpengaruh positif terhadap variabel *Job Stress*.
- Pengaruh antara *Family-Work Conflict* dan *Job Stress* dari hasil perhitungan diatas menunjukkan t hitung sebesar 2,714 > t tabel 1,699 artinya *Family-Work Conflict* yang tinggi akan berpengaruh positif terhadap variabel *Job Stress*.
- Pengaruh antara *Work-Family Conflict* dan *Turnover Intention* menunjukkan t hitung sebesar 2,093 > t tabel 1,699 hal ini menunjukkan bahwa *Work-Family Conflict* berpengaruh positif terhadap variabel *Turnover Intention*, dimana *Work-Family Conflict* yang tinggi akan meningkatkan *Turnover Intention*.
- Pengaruh antara *Family-Work Conflict* dan *Turnover Intention* menunjukkan t hitung *Family-Work Conflict* (X2) sebesar 2,274 > t tabel sebesar 1,699 hal ini menunjukkan *Family-Work Conflict* berpengaruh positif terhadap variabel *Turnover Intention*.
- Pengaruh antara *Job Stress* dan *Turnover Intention* menunjukkan t hitung *Job Stress* (Y1) sebesar 2,096 > t tabel 1,699 hal ini menunjukkan *Job Stress* berpengaruh positif terhadap variabel *Turnover Intention*.

Hasil Uji Model Penelitian

Gambar II
Hasil Uji Analisis Hubungan Antarvariabel



Pengaruh dan Hubungan antar Variabel

1. Pengaruh dan Hubungan *Work-Family Conflict* terhadap *Job Stress*
Berdasarkan analisis dan pembahasan di atas terbukti bahwa hipotesis *Work-Family Conflict* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Job Stress*, karena nilai t_{hitung} sebesar 2,096 > t_{tabel} sebesar 1,699.
2. Pengaruh dan Hubungan *Family-Work Conflict* Terhadap *Job Stress*.
Berdasarkan analisis dan pembahasan di atas terbukti bahwa hipotesis *Family-Work Conflict* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Job Stress*, karena nilai t_{hitung} sebesar 2,727 > t_{tabel} sebesar 1,699.
3. Pengaruh dan Hubungan *Work-Family Conflict* terhadap *Turnover Intention*.
Berdasarkan analisis dan pembahasan di atas terbukti bahwa hipotesis *Work-Family Conflict* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* karena nilai t_{hitung} sebesar 2,093 > t_{tabel} sebesar 1,699.
4. Pengaruh dan Hubungan *Family-Work Conflict* terhadap *Turnover Intention*.
Berdasarkan analisis dan pembahasan di atas terbukti bahwa hipotesis *Family-Work Conflict* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* karena nilai t_{hitung} sebesar 2,274 > t_{tabel} sebesar 1,699.
5. Pengaruh dan Hubungan *Job Stress* terhadap *Turnover Intention*.
Berdasarkan analisis dan pembahasan terbukti bahwa hipotesis *Job Stress* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*, karena nilai t_{hitung} sebesar 2,714 > t_{tabel} sebesar 1,699.
6. Pengaruh *Work-Family Conflict* Terhadap *Turnover Intention* Melalui *Job Stress*. Berdasarkan analisis di atas maka diperoleh hasil pengaruh dari variabel *Work-Family Conflict* terhadap *Turnover Intention* melalui *Job Stress* sebesar = 0,13612 diperoleh dari perhitungan $X_1 \rightarrow Y_1 \rightarrow Y_2 = (0,415 \times 0,328) = 0,13612$. Artinya bahwa *Work-Family Conflict* yang tinggi dapat mempengaruhi *Job Stress* yang nantinya akan berdampak pada *Turnover Intention*.
7. Pengaruh *Family-Work Conflict* Terhadap *Turnover Intention* Melalui *Job Stress*. Berdasarkan analisis di atas maka diperoleh hasil pengaruh dari variabel *Family-Work Conflict* terhadap *Turnover Intention* melalui *Job Stress* sebesar = 0,13546 diperoleh dari perhitungan $X_2 \rightarrow Y_1 \rightarrow Y_2 = (0,413 \times 0,328) = 0,13546$. Artinya bahwa *Family-Work Conflict* yang tinggi akan mempengaruhi *Job Stress* dan akan berdampak pada *Turnover Intention*.

KESIMPULAN

Berdasarkan penelitian tentang pengaruh *Work-Family Conflict* dan *Family-Work Conflict* terhadap *Turnover Intentions* dengan *Job Stress* sebagai Variabel Intervening dengan responden sebanyak 32 responden maka diperoleh hasil bahwa masing-masing variabel independen yaitu *Work-Family Conflict* (X_1), *Family-Work*

Conflict (X2) dan *Job Stress* (Y1) memiliki pengaruh secara terhadap *Turnover Intentions* (Y2).

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, Aminah. 2013. "Job, Family and Individual Factors as Predictors of Work-Family Conflict". Dalam *The Journal of Human Resource and Adult Learning*, Vol. 4. No. 1, June 2008.
- Arianto. 2001. Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi *Turnover Intention* Pada Staff kantor Akuntan Publik. *Jurnal Akuntansi dan Keuangan*. 2(6), pp: 102-125.
- Ariani, L.P. (2013). Pengaruh Konflik Pekerjaan dan Keluarga pada Stres Kerja: Studi pada Karyawan Wanita di Jakarta. Thesis, tidak dipublikasikan, Universitas Gadjah Mada, Indonesia.
- Bagger, Jessica dan Andrew Li. 2012. "Being important matters : The impact of work and family centralities on the family-to-work conflict-satisfaction relationship". Dalam *Journal of Human Relations*, 65:473.
- Dewi, Maria Primasari. (2008). Pengaruh Konflik Pekerjaan-Keluarga terhadap Stres Kerja pada PT Super Glossindo Indah Sentul. Thesis, tidak dipublikasikan, Universitas Gadjah Mada, Indonesia.
- Dwi Atmadja dan Kusumaningrum, Y.M. 2000. Potret Perempuan Pekerja Di Masa Krisis Ekonomi. *Telaah Bisnis*, Vol 1. No. 2, 123- 132.
- Frone, M.R., Russell, M. and Cooper, M.L. (1992). *Antecedents and outcomes of work-family conflict: testing a model of the work-family interface*. *Journal of Applied Psychology*, Vol. 77, No. 1, pp. 65-78.
- Ghozali, Imam (2011). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Greenhaus, S. J., & Beutell, N. 1985. *Sources of Conflict between Work and Family Roles*. *Academy of Management Review*, 10. 76-88.
- Gutek, B. A., S. Searle, and L. Klepa. 1991. "Rational Versus Gender Role Explanations for Work-Family Conflict". *Journal of Applied Psychology*, Vol. 76 No. 4, pp. 560-568.
- Harnoto. (2002). Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi kedua, PT. Prehallindo, Jakarta. Harrel, A.
- Karimi, Qumart., et al. 2012. "Consequence of Conflict between Work and Family among Iranian Female Teacher". Dalam *Journal of Basic and Applied Scientific Research*, 2(2)1869-1875.
- Pleck, J.H. 1977. *The Work-Family Role System*. *Social Problem*, 24, 417-427.
- Pleck, J.H. 1985. *Work Wives/Working Husbands*. Beverly Hills, CA: Sage.

- Murtiningrum. 2006. Analisis Pengaruh Konflik kerja dan Keluarga Terhadap Stres Kerja Dengan Dukungan Sosial Sebagai Variabel Moderasi. Tesis. Magister Manajemen Program Pasca Sarjana Universitas Diponegoro, Semarang.
- Netemeyer, Richard G., Boles, James S., McMurrian, Robert. (1996). *Development and Validation of Work-Family Conflict and Family-Work Conflict Scales*. *Journal of Applied Psychology*. Vol. 81. No. 4 hal 400-410.
- Riyanto, Makmu. 2008. Faktor-faktor yang mempengaruhi Keinginan Karyawan Berpindah Kerja. *Jurnal Ragam*. 8 (3), pp: 26-36.
- Robbins, A, 2004. *Work-family conflict*. Paper submitted in Partial Fulfillment of the Requirements the Degree of B.A Boston College, Undergraduate Honors Program Education, Lynch School of Work-Family Conflict.
- Shaw, J.D., Delery, J.E., Jenkins, G.D., dan grupta, N. 1998. *An organizationallevel analysis of voluntary and involuntary turnover*. *Academy of Management Journal*, 41:511-525.
- Sugiyono. 2004. Metode Penelitian Bisnis: Penerbit CV. Alfabeta: Bandung
- Watson Wyatt, 2007/2008, Survey Global Strategic Reward (<http://library.binus.ac.id/eColls/eThesisdoc/Bab1/2012-1-00151-MN%20Bab1001.pdf>).
- Wang, Peng., John, J.L dan Kan, Shi. 2010. “*Work-family conflict, self-efficacy, job satisfaction, and gender: evidences from Asia*”. Dalam *Journal of Leadership &Organizational Studies*, 17(3) 298-308.