

**PENGARUH WORK FAMILY CONFLICT TERHADAP TURNOVER INTENTION
DENGAN KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI
INTERVENING**

R. RR. RETNA WIDYASTIWI

Program Studi Manajemen

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Yogyakarta

Jalan Lingkar Selatan, Tamantirto, Kasihan, Bantul, Yogyakarta, 55183

Phone/fax : 0274 387656/0274 387656

ABSTRACT

This research aims to analyze the influence of work family conflict to the turnover intention with the job satisfaction and organizational commitment as an intervening. Subject in this research was the female nurse . In this research, the sample used 111 respondents were selected using purposive sampling. Data analysis technique used SEM (Structural Equation Modeling) with AMOS version 22 software.

Based on the analysis that have been made the results the influence of work family conflict to job satisfaction were negative. Work family conflict to the organizational commitment were negative. Job satisfaction to organizational commitment were positive. Job satisfaction to turnover intention were negative. Organizational commitment to turnover intention were negative. Work family conflict to turnover intention were positive. Work family conflict to turnover intention were positive through mediation of job satisfaction. And also work family conflict to turnover intention were positive through mediation of organisational commitment at Wates Hospital.

Keywords : Work family conflict, job satisfaction, organizational commitment and turnover intention.

PENDAHULUAN

Rumah sakit merupakan sebuah organisasi yang bergerak di bidang pelayanan kesehatan. Pelayanan kesehatan termasuk industri jasa kesehatan yang utama. Sebagai perusahaan yang bergerak di bidang pelayanan kesehatan, maka rumah sakit perlu menjaga kualitas layanannya terhadap masyarakat yang membutuhkan. Setiap rumah sakit bertanggung jawab terhadap penerimaan jasa pelayanan kesehatan. Kualitas pelayanan dapat tercermin dari kerja pegawai rumah sakit. Pada umumnya perawat di rumah sakit didominasi oleh tenaga kerja wanita. Akhir-akhir ini wanita dalam hal perannya telah mengalami perubahan. Berbeda dengan zaman dahulu di mana kaum wanita hanya berperan sebagai pengurus rumah tangga, saat ini seiring dengan berkembangnya zaman yang semakin modern telah memberikan kesempatan pada kaum wanita untuk juga memiliki peran di dunia kerja .

Perawat merupakan tenaga profesional yang perannya tidak dapat dipisahkan dari semua bentuk pelayanan rumah sakit. Peran ini disebabkan karena tugas perawat mengharuskan kontak paling lama dengan pasien. Dalam penyelenggaraan upaya pelayanan kesehatan, pelayanan di instalasi rawat inap merupakan bagian pelayanan kesehatan yang cukup dominan. Karena pelayanan instalasi rawat inap merupakan pelayanan yang sangat kompleks dan memberikan kontribusi yang paling besar bagi kesembuhan pasien rawat inap. Peranan seorang perawat saat melayani pasien di rawat inap (opname) sangatlah berpengaruh terhadap kesembuhan pasien tersebut. Dapat dikatakan bahwa perawat merupakan ujung tombak pelayanan rumah sakit karena setiap hari dalam melaksanakan pengabdianya seorang perawat tidak hanya berhubungan dengan pasiennya, tetapi juga dengan keluarga pasien, teman pasien, rekan kerja sesama perawat, berhubungan dengan dokter dan perawat, peraturan yang ada di tempat bekerja, beban kerja yang kadangkala dinilai tidak sesuai dengan kondisi fisik, psikis dan emosionalnya. Perawat mempunyai tanggung jawab yang cukup besar dan dituntut bekerja secara profesional dalam memberikan pelayanan terhadap pasien.

Tuntutan peran yang harus dijalani oleh perawat yang sudah berkeluarga tidak selamanya dapat berjalan seimbang. Peran dan tanggungjawab yang saling bertentangan antara pekerjaan dan keluarga akan menimbulkan konflik. Konflik antara pekerjaan-keluarga (konflik peran) merupakan bentuk konflik yang terjadi ketika tuntutan pekerjaan dapat mengganggu tanggung-jawab terhadap keluarga. *Work Family Conflict* membuat perawat kesulitan untuk dapat memenuhi berbagai tuntutan. Perawat akan kesulitan menentukan

tuntutan mana yang harus dipenuhi tanpa mengabaikan tuntutan yang lainnya. Perawat dituntut memiliki keahlian, pengetahuan dan konsentrasi yang tinggi. Seorang perawat selalu dihadapkan pada tuntutan idealisme profesi dan sering menghadapi berbagai macam persoalan baik dari pasien maupun teman sekerja. Selain itu untuk perawat sendiri memerlukan pengaturan waktu dalam menyeimbangkan perannya. Untuk mengurangi tingkat terjadinya *work-family conflict* pada perawat, maka diperlukan manajemen waktu yang baik. Dukungan dari pasangan juga penting untuk membantu mengurangi *work-family conflict*. Apabila *work-family conflict* tidak dikelola dengan baik maka akan berakibat pada pikiran untuk meninggalkan pekerjaannya.

Saat ini, masalah-masalah tentang perekrutan dan mempertahankan perawat berkualitas sangat penting bagi banyak rumah sakit. Bahkan sebagian perawat mulai memutuskan untuk keluar dari rumah sakit dan mencari pekerjaan lain. Alasan-alasan perawat berhenti dari pekerjaannya mungkin terlihat jelas, tapi rumah sakit tidak memiliki pemahaman yang baik mengenai apa yang paling penting bagi perawat terbaik yang mereka punyai. Fenomena yang terjadi adalah ketika kinerja organisasi sudah baik, namun bisa rusak karena perilaku karyawan. Salah satu bentuk perilaku karyawan tersebut adalah intensi keluar yang ujungnya adalah meninggalkan pekerjaannya. *Intention to quit* dapat diartikan yaitu niat atau keinginan tenaga kerja keluar/pindah dari organisasi. Hal ini akan berdampak pada tingkat *turnover* yang tinggi berupa pengunduran diri, perpindahan keluar dari unit organisasi, pemberhentian anggota dari organisasi. Karyawan menginginkan tempat kerja yang membantu mereka menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dengan kehidupan pribadi, keluarga, dan bukan memaksa mereka memilih satu dari yang lain. Selain itu, keinginan berpindah kerja (*turnover intention*) pada karyawan juga dapat dipengaruhi oleh faktor kepuasan kerja yang dirasakan di tempat kerja.

Menurut Robert L. Mathis dan John N. Jackson, 2001 (dalam Soekarno dan Djati, 2005) *turnover* adalah aktivitas karyawan yang masuk-keluar. Tingkat *turnover* yang tinggi akan menimbulkan biaya yang tinggi pula. Chen *et al.* (2006) mengungkapkan bahwa 2 faktor yang sangat berpengaruh pada *turnover intention* adalah kepuasan kerja dan komitmen organisasi. Kepuasan kerja merupakan aspek pertama dicapai sebelum seorang karyawan memiliki komitmen organisasi. Tingkat kepuasan kerja dicapai apabila harapan dan kebutuhan karyawan selaras dengan kenyataan yang dirasakan. Namun sebaliknya, ketidakpuasan seorang karyawan melahirkan beberapa perilaku agresif karyawan seperti melakukan sabotase, sengaja melakukan kesalahan kerja, pemogokan, suka membolos,

bahkan hingga keputusan berhenti bekerja. Oleh sebab itu, perusahaan melakukan serangkaian upaya guna mengatasi hal tersebut.

KAJIAN TEORI

Turnover Intention

Menurut Tett dan Meyer, 1993 (dalam Wulandari dan Adnyani, 2016) *turnover intention* merupakan keinginan individu yang dilakukan secara sadar serta disengaja untuk keluar dari perusahaan dimana tempat karyawan tersebut bekerja. Menurut Harninda, 1999 (dalam Adi dan Ratnasari, 2015) intensi *turnover* pada dasarnya adalah sama dengan keinginan berpindahnya karyawan dari satu tempat kerja ke tempat kerja lainnya. Pendapat tersebut menunjukkan bahwa intensi turnover adalah keinginan untuk berpindah, belum pada tahap realisasi yaitu melakukan perpindahan dari satu tempat kerja ke tempat kerja lainnya. Harnoto, 2002 (dalam Nasution, 2009) juga menyatakan intensi turnover adalah kadar intensitas dari keinginan untuk keluar dari perusahaan, banyak alasan yang menyebabkan timbulnya intensi turnover ini dan diantaranya adalah keinginan untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik. Pendapat tersebut juga relatif sama dengan pendapat yang diungkapkan sebelumnya, bahwa intensi turnover pada dasarnya adalah keinginan untuk meninggalkan (keluar) dari perusahaan.

Work-family conflict

Menurut Greenhaus dan Beutell, 1985 (dalam Wulandari dan Adnyani, 2016) *work family conflict* adalah konflik yang terjadi pada individu akibat menanggung peran ganda baik dalam pekerjaan maupun keluarga. Menurut Abbot *et. al*, 1998 (dalam Hakim, Sugiyanto, dan Irawati, 2015) *work family conflict* yaitu suatu kondisi di mana terjadi konflik karena tekanan peran dari pekerjaan dan keluarga yang satu sama lain tidak selaras. Maka

dapat disimpulkan bahwa *work family conflict* merupakan ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dengan peran di dalam keluarga.

Kepuasan Kerja

Menurut Judge dan Locke (1993) kepuasan kerja merupakan cerminan dari kegembiraan atau sikap emosi positif yang berasal dari pengalaman kerja seseorang. Judge dan Locke (1993) juga menyatakan bahwa tingkat kepuasan kerja yang dirasakan dipengaruhi oleh proses pemikiran seseorang. Judge dan Locke (1993) mengemukakan apabila seorang karyawan merasa puas atas pekerjaannya maka karyawan tersebut akan merasa senang dan terbebas dari rasa tertekan sehingga akan timbul rasa aman untuk tetap bekerja pada lingkungan kerjanya. Proses pemikiran yang menyimpang atau yang bertolak belakang dengan hati nurani akan berakibat rendahnya tingkat kepuasan kerja seseorang. Sebaliknya apabila pikiran seseorang sedang jernih maka pekerjaannya akan menghasilkan tingkat kepuasan kerja yang tinggi.

Menurut Mathis and Jackson (2001) kepuasan kerja adalah keadaan emosi yang positif dari mengevaluasi pengalaman kerja seseorang. Ketidakpuasan kerja muncul saat harapan-harapan ini tidak terpenuhi. Sedangkan menurut Robbins dan Judge (2008) kepuasan kerja adalah suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya.

Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi menurut Robbins dan Judge (2008) yaitu sebagai suatu keadaan di mana seorang karyawan memihak pada suatu organisasi tertentu dengan tujuan-tujuannya serta berniat berniat memelihara keanggotaannya dalam organisasi itu. Menurut Mathis dan

Jackson (2006) komitmen organisasional merupakan tingkat sampai di mana karyawan yakin dan menerima tujuan organisasional, serta berkeinginan untuk tinggal bersama organisasi.

Hubungan Antar Variabel

Pengaruh *work family conflict* terhadap kepuasan kerja

Work-family conflict terjadi ketika tuntutan peran pada salah satu posisi mengganggu peran seseorang di posisi yang lain. Beban kerja yang berat bisa mengganggu peran seseorang di rumah. Demikian sebaliknya, apabila tuntutan peran sebagai orangtua maupun sebagai pasangan di rumah terlalu tinggi, maka bisa juga mengganggu perannya di kantor. Semakin tinggi *work-family conflict* yang terjadi, baik akibat urusan pekerjaan dibawa ke rumah, ataupun urusan keluarga yang dibawa ke kantor, maka kepuasan seseorang dalam bekerja akan menurun. Karena semakin tinggi *work-family conflict* yang dirasakan, maka orang tersebut akan semakin sulit untuk menikmati pekerjaannya, sehingga kepuasannya dalam bekerja akan menurun. Hal itu senada dengan hasil penelitian Wulandari dan Adnyani (2016) yang menyatakan bahwa *work family conflict* berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja. Penelitian Prajogo (2013) menyatakan bahwa *work family conflict* berpengaruh negatif terhadap kepuasan dalam bekerja. Purwaningsih dan Suprapti (2009) dalam penelitiannya menyatakan bahwa konflik keluarga-pekerjaan berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan uraian di atas, maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H1 : *Work-family conflict* berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja

Pengaruh *Work Family Conflict* terhadap Komitmen Organisasi

Apabila tuntutan pekerjaan yang berhubungan dengan beban kerja yang berlebihan dan jam kerja yang panjang akan menyebabkan seorang karyawan pulang kerja dalam keadaan lelah, sehingga ia tidak memiliki cukup energi untuk memenuhi semua kebutuhan anggota keluarganya. Semakin tinggi konflik antara pekerjaan dan keluarga maka tingkat komitmen karyawan terhadap organisasi menurun. Hal ini senada dengan hasil penelitian

Riandini, Wraso, dan Haryono yang menyatakan bahwa konflik peran berpengaruh negatif terhadap komitmen organisasi. Penelitian Kasyfi, Yunus, dan Purno (2015) juga menyatakan bahwa terdapat pengaruh negatif antara *work family conflict* terhadap komitmen organisasi. Purwaningsih dan Suprati (2009) dalam penelitiannya menyatakan bahwa *work family conflict* berpengaruh negatif terhadap komitmen organisasi. Berdasarkan uraian di atas, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

H2 : *Work family conflict* berpengaruh negatif terhadap komitmen organisasi.

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi

Kepuasan kerja seorang karyawan memiliki hubungan yang searah dengan komitmen. Karyawan yang tidak puas dalam bekerja akan cenderung memiliki komitmen yang rendah karena karyawan yang tidak puas akan cenderung mencari organisasi lain yang dapat memberikan kepuasan dalam bekerja. Hal ini senada dengan hasil penelitian Riandini, Warso, dan Haryono yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi. Penelitian Rantika dan Sunjyo (2011) juga menemukan bahwa kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif terhadap komitmen organisasi. Hasil penelitian tersebut sejalan dengan hasil penelitian Sartika (2014) yang menyatakan terdapat pengaruh yang searah antara kepuasan kerja dan komitmen organisasional. Berdasarkan uraian di atas, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

H3 : Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention*

Kepuasan kerja menyangkut seberapa jauh karyawan merasakan kesesuaian antara seberapa besar penghargaan yang diterima dan pekerjaannya dengan ekspektasinya mengenai seberapa besar yang seharusnya diterima. Kepuasan kerja berkaitan dengan seberapa puas

seseorang dengan aspek-aspek pekerjaannya. Kepuasan kerja didefinisikan sebagai perasaan senang atau emosi positif yang diperoleh dari pengalaman kerja, yang berkenaan dengan individu, bukan kelompok dan menyangkut masa lalu, bukan masa yang akan datang. Pekerja yang tidak terpuaskan dengan pekerjaannya cenderung untuk melakukan cara yang dapat mengganggu kinerja organisasi: turnover yang tinggi, tingkat absensi yang tinggi, kelambanan dalam bekerja, keluhan, atau bahkan mogok kerja. Mathis dan Jackson (2001) mengidentifikasi bahwa masuk-keluar (turnover) tenaga kerja berhubungan dengan ketidakpuasan kerja. Hal tersebut senada dengan penelitian yang dilakukan oleh Wulandari dan Adnyani (2016) yang menyatakan bahwa kepuasan berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*. Sidharta dan Margaretha (2013) dalam penelitiannya menyatakan bahwa kepuasan kerja berhubungan negatif dengan *turnover intention*. Penelitian Sutanto dan Gunawan (2013) menyatakan kepuasan kerja berpengaruh negatif dengan *turnover intention*. Berdasarkan uraian di atas, maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H4 : Kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*.

Pengaruh Komitmen Organisasional terhadap Turnover Intention

Komitmen organisasi merupakan usaha melibatkan diri dalam organisasi dan tidak ada keinginan meninggalkannya. Organisasi harus mampu memberikan perhatian yang penuh dan membuat karyawan percaya terhadap organisasi akan memperoleh komitmen karyawan. Komitmen karyawan terhadap organisasi akan membuat karyawan setia pada organisasi dan bekerja dengan baik untuk kepentingan organisasi. Hal ini sangat baik bagi pencapaian tujuan organisasi karena organisasi mendapat dukungan penuh dari anggotanya sehingga dapat berkonsentrasi secara penuh pada tujuan yang diprioritaskan. Johnson et al (1990) dalam Grant et al. (2001) mengatakan bahwa komitmen organisasi berhubungan negatif terhadap keinginan untuk pindah, semakin tinggi komitmen organisasinya maka semakin rendah keinginannya untuk pindah dari tempat kerjanya semakin kecil begitu juga sebaliknya.

Keinginan untuk berpindah adalah kecenderungan atau tingkat dimana seorang karyawan memiliki kemungkinan untuk meninggalkan organisasi. Semakin tinggi kepuasan kerja dan komitmen Organisasional diharapkan akan menurunkan maksud atau tujuan karyawan untuk meninggalkan organisasi. Karyawan yang tidak puas dengan aspek-aspek pekerjaannya dan tidak memiliki komitmen terhadap organisasinya akan lebih mungkin mencari pekerjaan pada organisasi lainnya. Sidharta dan Margaretha (2013) dalam penelitiannya menyatakan bahwa komitmen organisasi berhubungan negatif dengan turnover intention. Hal itu senada dengan hasil penelitian Sutanto dan Gunawan (2013) yang menyatakan komitmen organisasi berpengaruh negatif dengan turnover intention. Berdasarkan uraian diatas, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

H5 : Komitmen organisasional berpengaruh negatif terhadap turnover intention.

Pengaruh *work-family conflict* terhadap *turnover intention*

Work family conflict merupakan suatu hal yang sulit dihindari oleh seorang karyawan. Konflik ini terjadi ketika karyawan mengalami kesulitan untuk memenuhi dua tuntutan peran sekaligus. Karyawan yang tidak bisa berkonsentrasi terhadap pekerjaannya dapat memutuskan untuk keluar dari perusahaan. Semakin tinggi konflik yang dirasakan maka semakin tinggi pula keinginannya untuk meninggalkan perusahaan. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian Utama dan Sintaasih, 2015 yang menyatakan bahwa *work family conflict* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Penelitian Wulandari dan Adnyani, 2016 juga menyatakan bahwa *work family conflict* berpengaruh positif terhadap *turnover intention*. Berdasarkan uraian di atas, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

H6 : *Work family conflict* berpengaruh positif terhadap *turnover intention*.

Pengaruh *work-family conflict* terhadap *turnover intention* melalui kepuasan kerja

Beban tugas yang banyak disertai dengan jam kerja yang panjang akan membuat seseorang kesulitan dalam memenuhi kebutuhan perannya di dalam keluarga. Terkadang akan timbul keluhan dari anggota keluarga karena kurangnya waktu yang diberikan untuk keluarga sehingga timbul konflik dalam keluarga. Konflik inilah yang menyebabkan seseorang tidak fokus terhadap pekerjaannya dan tidak bisa bekerja dengan maksimal. Kepuasan kerja pun tidak bisa ia dapatkan. Apabila seseorang merasa ketidakpuasan dalam hal pekerjaannya cenderung akan memiliki komitmen yang rendah, sehingga ia akan mulai mencari pekerjaan lain. Semakin tinggi *work family conflict* maka semakin rendah kepuasan kerja serta komitmen organisasi dan akan meningkatkan tingkat *turnover intention*. Berdasarkan uraian di atas, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

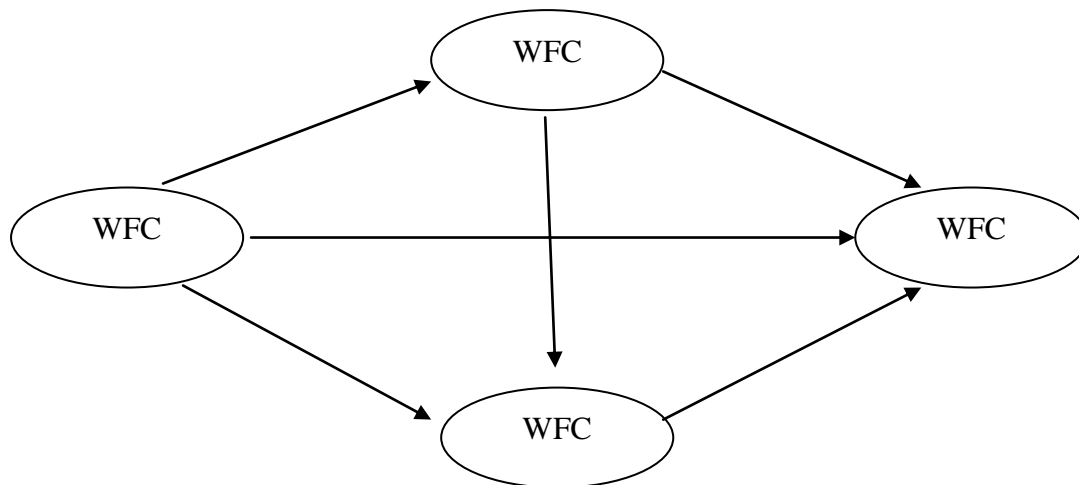
H7 : *Work family conflict* berpengaruh positif terhadap *turnover intention* melalui kepuasan kerja dan komitmen organisasi sebagai intervening.

Pengaruh *work family conflict* terhadap *turnover intention* melalui komitmen organisasi

Keluhan dari keluarga kaitannya dengan kurangnya waktu untuk keluarga akan membuat seseorang tidak fokus pada pekerjaan . Semakin tinggi konflik antara pekerjaan dan keluarga maka tingkat komitmen karyawan terhadap organisasi menurun. Orang tersebut cenderung akan memiliki komitmen yang rendah, sehingga ia akan mulai mencari pekerjaan lain. Semakin tinggi *work family conflict* maka semakin rendah kepuasan kerja serta komitmen organisasi dan akan meningkatkan tingkat *turnover intention*. Berdasarkan uraian di atas, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

H8 : *Work family conflict* berpengaruh positif terhadap *turnover intention* melalui komitmen organisasi.

Model Penelitian



Gambar 1.1 Model Penelitian

Berdasarkan model penelitian di atas maka dapat diuraikan hipotesis penelitian sebagai berikut :

H1 : work family conflict berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja

H2 : work family conflict berpengaruh negatif terhadap komitmen organisasi

H3 : kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi

H4 : kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*

H5 : komitmen organisasi berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*.

H6 : work family conflict berpengaruh positif terhadap *turnover intention*

H7 : work family conflict berpengaruh positif terhadap *turnover intention* melalui kepuasan kerja

H8 : work family conflict berpengaruh positif terhadap *turnover intention* melalui komitmen organisasi.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh work family conflict terhadap turnover intention dengan kepuasan kerja dan komitmen organisasi sebagai intervening pada seluruh perawat inap wanita di RSUD Wates yang berjumlah 168 orang. Teknik sampling yang digunakan adalah purposive sampling, dengan criteria perawat wanita yang sudah berkeluarga serta yang sudah bekerja lebih dari satu tahun. Teknik pengumpulan data dengan menggunakan data primer yaitu data yang diperoleh secara langsung dari responden melalui pembagian kuesioner. Metode analisis yang digunakan adalah SEM (*Structural Equation Modeling*) yang dioperasikan dengan program IBM SPSS AMOS 22.

Uji Kualitas Instrumen dan Data

Pengujian kualitas instrumen yang dilakukan adalah uji validitas dan uji reliabilitas. Uji validitas merupakan pengujian data yang dilakukan dengan tujuan mengetahui ketepatan dan kehandalan kuesioner yang digunakan dalam penelitian. Menurut Ghozali (2017) data dikatakan valid jika signifikansi atau probabilitas $>0,5$. Sedangkan uji reliabilitas merupakan uji kehandalan yang menunjukkan sejauh mana suatu alat dapat diandalkan atau dipercaya yang dapat memberikan hasil yang relatif sama apabila dilakukan pengukuran kembali pada objek yang sama. Menurut Ghozali (2017) data dikatakan reliabel apabila nilai CR (*construct reliability*) $>0,7$. Dalam penelitian ini terdapat 53 item pertanyaan yang mewakili seluruh variabel. Hasil yang diperoleh adalah keseluruhan item pertanyaan dikatakan valid karena memiliki nilai $>0,5$ dan reliabel karena memiliki nilai $>0,7$.

Uji Normalitas Data

Uji normalitas digunakan untuk mengukur apakah data berdistribusi dengan normal atau tidak. Menurut Ghozali (2017) nilai kritis sebesar $\pm 2,58$ pada tingkat signifikansi 0,01. Hasil pengujian dapat dilihat pada tabel 1.1 berikut :

Tabel 1.1. Hasil Uji Normalitas

Variable	min	Max	skew	c.r.	kurtosis	c.r.
TI5	1.000	4.000	-.020	-.085	-.887	-1.907
TI4	1.000	4.000	-.051	-.219	-.852	-1.833
TI3	1.000	4.000	-.020	-.086	-1.103	-2.372
TI2	1.000	4.000	.162	.698	-.906	-1.948

Variable	min	Max	skew	c.r.	kurtosis	c.r.
TI1	1.000	4.000	-.115	-.494	-.953	-2.050
WFC4	1.000	4.000	.119	.510	-.971	-2.087
WFC3	1.000	4.000	.156	.670	-.892	-1.918
WFC2	1.000	4.000	.212	.910	-.715	-1.538
WFC1	1.000	4.000	.287	1.234	-.792	-1.704
KO24	2.000	5.000	-.007	-.030	-.911	-1.959
KO23	2.000	5.000	-.238	-1.022	-.719	-1.547
KO22	2.000	5.000	.158	.678	-.899	-1.934
KO21	2.000	5.000	-.164	-.707	-.836	-1.797
KO20	2.000	5.000	-.056	-.241	-.981	-2.109
KO19	2.000	5.000	-.241	-1.037	-.814	-1.750
KO18	2.000	5.000	-.061	-.264	-.908	-1.953
KO17	2.000	5.000	-.011	-.047	-.946	-2.034
KO16	2.000	5.000	.102	.437	-.861	-1.851
KO15	2.000	5.000	-.161	-.691	-.666	-1.431
KO14	2.000	5.000	-.053	-.228	-.909	-1.955
KO13	2.000	5.000	.166	.713	-1.123	-2.416
KO12	2.000	5.000	.105	.451	-.963	-2.071
KO11	2.000	5.000	-.180	-.774	-.993	-2.137
KO10	2.000	5.000	-.221	-.952	-.835	-1.795
KO9	2.000	5.000	-.132	-.568	-.552	-1.187
KO8	2.000	5.000	-.091	-.392	-.907	-1.950
KO7	2.000	5.000	-.008	-.036	-.978	-2.104
KO6	2.000	5.000	-.198	-.851	-.832	-1.790
KO5	2.000	5.000	.189	.812	-1.027	-2.209
KO4	2.000	5.000	-.200	-.862	-.997	-2.143
KO3	2.000	5.000	-.235	-1.012	-.824	-1.773
KO2	2.000	5.000	-.132	-.568	-.552	-1.187
KO1	2.000	5.000	-.016	-.067	-.993	-2.136
KK20	2.000	5.000	-.292	-1.255	-.718	-1.544
KK19	2.000	5.000	-.421	-1.812	-.631	-1.357
KK18	2.000	5.000	-.248	-1.068	-.838	-1.801
KK17	2.000	5.000	-.259	-1.112	-.701	-1.507
KK16	2.000	5.000	-.236	-1.017	-.795	-1.709
KK15	2.000	5.000	-.288	-1.241	-.820	-1.764
KK14	2.000	5.000	-.368	-1.583	-.562	-1.209
KK13	2.000	5.000	-.337	-1.450	-.592	-1.273
KK12	2.000	5.000	-.057	-.244	-.750	-1.613
KK11	2.000	5.000	-.400	-1.719	-.487	-1.048
KK10	2.000	5.000	-.302	-1.301	-.497	-1.068
KK9	2.000	5.000	-.104	-.449	-.810	-1.742
KK8	2.000	5.000	-.320	-1.377	-.712	-1.531
KK7	2.000	5.000	-.450	-1.935	-.465	-1.000

Variable	min	Max	skew	c.r.	kurtosis	c.r.
KK6	2.000	5.000	-.220	-.946	-.618	-1.329
KK5	2.000	5.000	-.209	-.900	-.848	-1.823
KK4	2.000	5.000	-.212	-.910	-.715	-1.538
KK3	2.000	5.000	-.428	-1.842	-.479	-1.030
KK2	2.000	5.000	-.366	-1.573	-.686	-1.475
KK1	2.000	5.000	-.358	-1.542	-.488	-1.049
Multivariate					-5.595	-.386

Sumber: data diolah (2018)

Tabel di atas menunjukkan normalitas secara *univariate* dan *multivariate* memenuhi asumsi normal karena nilai 0,346 berada dalam rentang -2,58 hingga +2,58.

Uji *Outlier*

Untuk mengetahui apakah terjadi *outliers* atau tidak pada data maka dapat dilihat melalui output AMOS yaitu *Mahalanobis Distance* dengan kriteria yang digunakan adalah $p < 0.001$. Dalam penelitian ini, jumlah item pertanyaan untuk keseluruhan variabelnya adalah 27, kemudian melalui program Excel pada sub-menu **Insert – Function – CHIINV** dan diperoleh hasil 55,47. Artinya data yang memiliki nilai lebih dari 55,47 berarti termasuk *outlier*. Hasil pengujian dapat dilihat pada tabel 1.2 berikut:

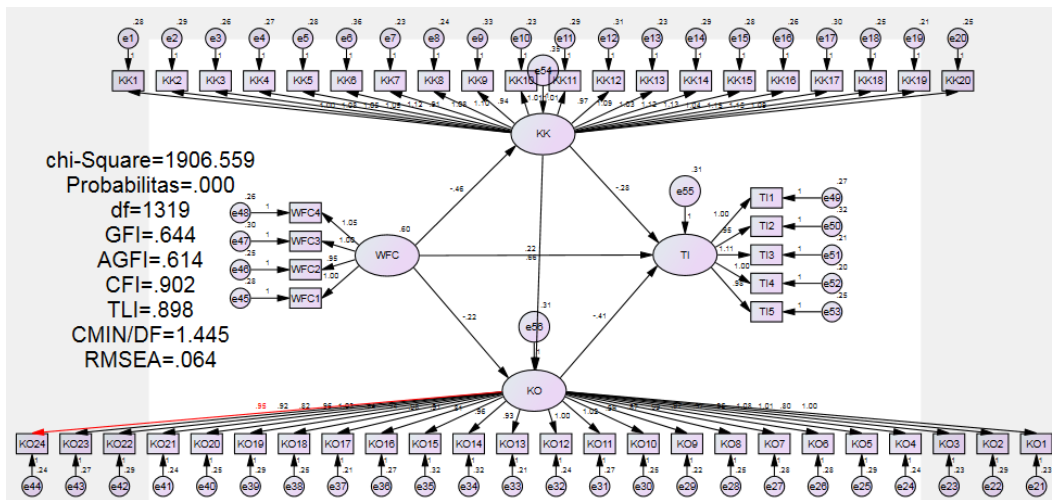
Tabel 1.2. Hasil pengujian *outliers*

Observation number	Mahalanobis d-squared	p1	p2
8	72.882	.036	.984
38	72.535	.039	.931
70	67.944	.081	.995
36	67.196	.091	.992
72	65.424	.118	.998

Sumber : data diolah (2018)

Hasil pengujian *outliers* menunjukkan bahwa tidak ada nilai yang lebih dari 90,573 maka data dalam penelitian ini tidak ada yang *outliers*.

Uji Hipotesis



Gambar 1.2 Model Penelitian AMOS

Berdasarkan model tersebut dapat diketahui hasil pengujian hipotesis sebagai berikut :

Tabel 1.3 Hubungan Antar Variabel

			Estimate	S.E.	C.R.	P	Hipotesis
Kepuasan Kerja	<---	<i>Work Family Conflict</i>	-.460	.091	-5.046	***	Diterima
Komitmen Organisasional	<---	Kepuasan Kerja	.658	.113	5.802	***	Diterima
Komitmen Organisasional	<---	<i>Work Family Conflict</i>	-.222	.091	-2.443	.015	Diterima
Turnover Intention	<---	Komitmen Organisasional	-.412	.112	-3.679	***	Diterima
Turnover Intention	<---	Kepuasan Kerja	-.280	.126	-2.228	.026	Diterima
Turnover Intention	<---	<i>Work Family Conflict</i>	.219	.099	2.221	.026	Diterima

Sumber : data diolah (2018)

Berdasarkan tabel di atas dapat dijelaskan hubungan antar variabel, yaitu sebagai berikut :

1. Pengaruh *work family conflict* terhadap kepuasan kerja

Parameter estimasi nilai koefisien standardized regression weight diperoleh sebesar -0,460 dan nilai C.R -5.046 hal ini menunjukkan bahwa hubungan work family conflict dengan kepuasan kerja negatif. Artinya semakin meningkat work family

conflict maka akan mengurangi kepuas kerja. Pengujian hubungan kedua variabel tersebut menunjukkan nilai probabilitas 0,000 ($p < 0,05$), sehingga (H1) yang berbunyi “Work-family conflict berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja” terdukung dan dapat dinyatakan jika ada pengaruh secara langsung antara Work-family conflict dengan kepuasan kerja.

2. Pengaruh Komitmen Organisasional terhadap Turnover Intention

Parameter estimasi nilai koefisien standardized regression weight diperoleh sebesar -0,412 dan nilai C.R -3.679 hal ini menunjukkan bahwa hubungan komitmen organisasional dengan turnover intention negatif. Artinya semakin baik komitmen organisasional maka akan menurunkan turnover intention. Pengujian hubungan kedua variabel tersebut menunjukkan nilai probabilitas 0,000 ($p < 0,05$), sehingga (H3) yang berbunyi “Komitmen organisasional berpengaruh negatif terhadap turnover intention” terdukung dan dapat dinyatakan jika ada pengaruh secara langsung antara komitmen organisasional dengan turnover intention.

3. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi

Parameter estimasi nilai koefisien standardized regression weight diperoleh sebesar 0,658 dan nilai C.R 5.802 hal ini menunjukkan bahwa hubungan kepuasan kerja dengan komitmen organisasi positif. Artinya semakin baik kepuasan kerja maka akan meningkatkan komitmen organisasi. Pengujian hubungan kedua variabel tersebut menunjukkan nilai probabilitas 0,000 ($p < 0,05$), sehingga (H2) yang berbunyi “Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen” terdukung dan dapat dinyatakan jika ada pengaruh secara langsung antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasi.

4. Pengaruh *Work Family Conflict* terhadap Komitmen Organisasi

Parameter estimasi nilai koefisien standardized regression weight diperoleh sebesar -0,222 dan nilai C.R -2.443 hal ini menunjukkan bahwa hubungan Work Family Conflict dengan komitmen organisasi negatif. Artinya semakin meningkat Komitmen Organisasi maka akan menurunkan komitmen organisasi. Pengujian hubungan kedua variabel tersebut menunjukkan nilai probabilitas 0,015 ($p < 0,05$), sehingga (H5) yang berbunyi “Work family conflict berpengaruh negatif terhadap komitmen organisasi” terdukung dan dapat dinyatakan jika ada pengaruh secara langsung antara Work Family Conflict dengan komitmen organisasi.

5. Pengaruh *work-family conflict* terhadap Turnover Intention

Parameter estimasi nilai koefisien standardized regression weight diperoleh sebesar 0,219 dan nilai C.R 2.221 hal ini menunjukkan bahwa hubungan work-family conflict dengan Turnover Intention positif. Artinya semakin meningkat work-family conflict maka akan meningkatkan turnover intention. Pengujian hubungan kedua variabel tersebut menunjukkan nilai probabilitas 0,026 ($p < 0,05$), sehingga (H4) yang berbunyi “Work family conflict berpengaruh positif terhadap turnover intention” terdukung dan dapat dinyatakan jika ada pengaruh secara langsung antara Work family conflict dengan turnover intention.

6. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention*

Parameter estimasi nilai koefisien standardized regression weight diperoleh sebesar -0,280 dan nilai C.R -2.228 hal ini menunjukkan bahwa hubungan Kepuasan Kerja dengan Turnover Intention negatif. Artinya semakin meningkat Kepuasan Kerja maka akan menurunkan Turnover Intention. Pengujian hubungan kedua variabel tersebut menunjukkan nilai probabilitas 0,026 ($p < 0,05$), sehingga (H6) yang berbunyi “Kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap turnover intention” terdukung dan

dapat dinyatakan jika ada pengaruh secara langsung antara Kepuasan kerja dengan turnover intention.

7. Pengaruh Work Family Conflict terhadap Turnover Intention dengan Kepuasan Kerja sebagai Intervening

Untuk melihat hubungan mediasi antara work family conflict terhadap turnover intention melalui kepuasan kerja yaitu dengan cara membandingkan nilai *standardized direct effect* dengan *standardized indirect effects*. Artinya jika nilai *standardized direct effects* lebih kecil dari nilai *standardized indirect effect* maka dapat dikatakan bahwa variabel mediasi tersebut mempunyai pengaruh secara tidak langsung dalam hubungan kedua variabel tersebut.

Untuk melihat hubungan mediasi antara work family conflict terhadap turnover intention melalui kepuasan kerja dapat dilihat melalui tabel berikut:

Tabel 4.16. Standardized Direct Effects

	Work Family Conflict	Kepuasan Kerja	Komitmen Organisasi	Turnover Intention
KK	-.516	.000	.000	.000
KO	-.218	.573	.000	.000
TI	.209	-.238	-.402	.000

Sumber : Lampiran 12 Uji Hipotesis (2018)

Tabel 4.17. Standardized Indirect Effects

	Work Family Conflict	Kepuasan Kerja	Komitmen Organisasi	Turnover Intention
KK	.000	.000	.000	.000
KO	-.296	.000	.000	.000
TI	.329	-.231	.000	.000

Sumber : Lampiran 12 Uji Hipotesis (2018)

Parameter estimasi nilai *koefisien standardized regression weight* antara *work family conflict* terhadap *turnover intention* dimediasi oleh kepuasan kerja diperoleh sebesar nilai *direct* < nilai *indirect*, pengujian hubungan kedua variabel tersebut menunjukkan nilai $0,209 < 0,329$ hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja memediasi *work family conflict* terhadap *turnover intention* positif. Artinya semakin tinggi *work family conflict* maka akan timbul *turnover intention* yang tinggi. Sehingga (H7) yang berbunyi “*Work family conflict* berpengaruh positif terhadap *turnover intention* melalui mediasi kepuasan kerja” terdukung dan dapat dinyatakan jika ada pengaruh secara tidak langsung antara *work family conflict* dengan *turnover intention*.

8. Pengaruh Work Family Conflict terhadap Turnover Intention dengan Komitmen Organisasi sebagai Intervening

Untuk melihat hubungan mediasi antara *work family conflict* terhadap *turnover intention* melalui komitmen organisasi yaitu dengan cara membandingkan nilai *standardized direct effect* dengan *standardized indirect effects*. Artinya jika nilai *standardized direct effects* lebih kecil dari nilai *standardized indirect effect* maka dapat dikatakan bahwa variabel mediasi tersebut mempunyai pengaruh secara tidak langsung dalam hubungan kedua variabel tersebut.

Untuk melihat hubungan mediasi antara *work family conflict* terhadap *turnover intention* melalui komitmen organisasi dapat dilihat melalui tabel berikut:

Tabel 4.16. Standardized Direct Effets

	Work Family Conflict	Kepuasan Kerja	Komitmen Organisasi	Turnover Intention
KK	-.516	.000	.000	.000
KO	-.218	.573	.000	.000
TI	.209	-.238	-.402	.000

Sumber : Lampiran 12 Uji Hipotesis (2018)

Tabel 4.17. Standardized Indirect Effects

	Work Family Conflict	Kepuasan Kerja	Komitmen Organisasi	Turnover Intention
KK	.000	.000	.000	.000
KO	-.296	.000	.000	.000
TI	.329	-.231	.000	.000

Sumber : Lampiran 12 Uji Hipotesis (2018)

Parameter estimasi nilai *koefisien standardized regression weight* antara work family conflict terhadap turnover intention dimediasi oleh komitmen organisasi diperoleh sebesar nilai *direct* < nilai *indirect*, pengujian hubungan kedua variabel tersebut menunjukkan nilai $0,209 < 0,329$ hal ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi memediasi *work family conflict* terhadap *turnover intention* positif. Artinya semakin tinggi work family conflict maka akan timbul *turnover intention* yang tinggi. Sehingga (H8) yang berbunyi “*Work family conflict* berpengaruh positif terhadap *turnover intention* melalui mediasi komitmen organisasi” terdukung dan dapat dinyatakan jika ada pengaruh secara tidak langsung antara *work family conflict* dengan *turnover intention*.

Uji Model

Menilai model atau *goodness of fit* digunakan untuk mengetahui kesesuaian model penelitian dengan sampel data.

Tabel 1.6 Pengujian *Goodness of Fit*

<i>Goodness of fit index</i>	<i>Cut-off value</i>	Model Penelitian	Model
<i>Significant probability</i>	≥ 0.05	0,000	Tidak fit
RMSEA	≤ 0.08	0,041	Fit
GFI	≥ 0.90	0,644	Tidak fit
AGFI	≥ 0.90	0,614	Tidak fit
CMIN/DF	≤ 2.0	1,445	Fit
TLI	≥ 0.90	0,898	Tidak Fit
CFI	≥ 0.90	0,902	Fit

Sumber : data diolah (2018)

Berdasarkan hasil pengujian kesesuaian model dan uraian diatas didapat bahwa tingkat kesesuaian model belum semuanya baik. Hal ini diindikasikan dengan nilai Probability, GFI, AGFI, dan TLI karena nilainya yang masih dibawah standar penerimaan dan dikatakan bahwa model tidak fit. Namun dengan melihat indeks lainnya yaitu RMSEA, CMIN/DF, dan CFI yang nilainya sesuai dengan standar penerimaan atau model bisa dinyatakan fit, maka dapat disimpulkan bahwa model yang dibangun pada penelitian ini adalah baik. Gozali, 2014 menyatakan bahwa jika ada satu atau dua kriteria *goodness of fit* yang terpenuhi maka secara keseluruhan model dapat dikatakan baik (*fit*). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa model dalam penelitian ini diterima.

SIMPULAN, SARAN, DAN KETERBATASAN PENELITIAN

Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk meneliti pengaruh work family conflict terhadap turnover intention melalui kepuasan kerja dan komitmen organisasi sebagai intervening.

Berdasarkan analisis data yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan :

1. *Work-family conflict* berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja.
2. *Work family conflict* berpengaruh negatif terhadap komitmen organisasi.
3. Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi.

4. Kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*.
5. Komitmen organisasional berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*.
6. *Work family conflict* secara langsung berpengaruh positif terhadap *turnover intention*.
7. *Work family conflict* berpengaruh positif terhadap *turnover intention* melalui kepuasan kerja.
8. *Work family conflict* berpengaruh positif terhadap *turnover intention* melalui komitmen organisasi.

Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini memiliki keterbatasan sehingga hasil penelitian yang dicapai belum menunjukkan hasil yang maksimal. Adapun keterbatasan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Penelitian ini hanya menggunakan satu variabel bebas, yaitu *work family conflict*. Sementara itu masih terdapat variabel-variabel lain yang bisa mempengaruhi *turnover intention*, misalnya stres kerja.
2. Penelitian ini hanya mengambil sampel pada perawat inap wanita RSUD Wates, akan lebih baik jika sampel yang diambil adalah seluruh perawat RSUD Wates, sehingga hasil penelitian dapat digeneralisasikan dalam lingkup yang lebih luas.
3. Penelitian ini menggunakan alat bantu kuesioner, yang mana peneliti membagikan kuesioner ke setiap kepala bangsal yang kemudian dibagikan kepada para perawat, lalu kuesioner ditarik kembali 5-7 hari. Hal ini dirasa kurang efisien.

Saran

1. Bagi RSUD Wates

Hasil penelitian ini bisa menjadi pertimbangan perihal *turnover intention* yang dapat ditimbulkan dari *work family conflict*, kepuasan kerja, dan komitmen organisasional demi mempertahankan sumber daya manusia yang ada.

1. Bagi Peneliti Selanjutnya

- a. Dapat dijadikan sebagai bahan pemikiran, pertimbangan, atau bahan referensi untuk penelitian lebih lanjut dalam bidang yang sama yaitu mencari pengaruh lain terhadap *turnover intention*.
- b. Peneliti selanjutnya diharapkan membagikan kuesioner secara langsung kepada responden dan menunggu sampai kuesioner tersebut selesai dikerjakan saat itu juga, serta dapat memberikan penjelasan terkait dengan variabel yang diteliti apabila responden mengalami kesulitan, sehingga lebih efisien.
- c. Peneliti selanjutnya diharapkan mengambil sampel seluruh perawat, sehingga hasil penelitian dapat digeneralisasikan dalam lingkup yang lebih luas.

DAFTAR PUSTAKA

- Adi, Ahmad Zulva., Ratnasari, Sri Langgeng. 2015. Pengaruh Komitmen Organisasi, Penghargaan dan Kepuasan Kerja terhadap Perputaran Karyawan pada Perbankan Syariah di Kota Batam. *Jurnal Etikonomi*, Vol. 14 No. 1.
- Amstad, F.T., Meier, L.L., Fasel, U., Elfering, A., & Semmer, N.K. (2011). A Meta Analysis of Work-Family Conflict and Various Outcomes with a Special Emphasis on Cross-Domain Versus Matching-Domain Relations. *Journal of Occupational Health Psychology*. Vol.16 No.2 hal.151
- Astuti, Sih Darmi. 2010. Model Person-Organization Fit (P-O Fit Model) terhadap Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Bisnis dan Ekonomi (JBE)*, Vol 17 No.1.
- Ariana, I Wayan Jendra., Riana, I Gede. 2016. Pengaruh *Work Family Conflict*, Keterlibatan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 5, No.7.
- Asra, EM. 2013. Hubungan Antara *Work Family Conflict* dengan Prestasi Kerja pada Perawat Wanita. *Jurnal RAP*.
- Chen, Ching-Fu. 2006. Job satisfaction, organizational commitment, and flight attendants Turnover Intentions: A note. *Journal of Air Transport Management* 12 (2006), pp: 274–276.
- Divara, I Gusti AGK., Rahyuda, Agoes Ganesha. 2016. Pengaruh *Work Family Conflict* terhadap Stres Kerja dan Komitmen Organisasional Pegawai Kontrak Dinas Kebudayaan Provinsi Bali. *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 5, No. 11.
- Giovanny A., Meily Margaretha. (2013). Pengaruh Work Family Conflict terhadap Komitmen Organisasi: Kepuasan Kerja menjadi Variabel Mediasi. *Jurnal Manajemen*, Vol.13, No.1.
- Grant Kent, David W. Cravens, George S. Low and William C. Moncrief, 2001. The Role of Satisfaction With Territory Design on the Motivation, Attitudes, and Work Outcomes of Salespeople. *Journal of the Academy of Marketing Science*, Volume 29, No. 2, P. 165-178.
- G Sukarno, SP Djati. 2005. Dampak Work Family Conflict Pekerja Wanita terhadap Absen dan Turnover. *Jurnal Ekonomi Modernisasi*. Vol 1 No 1.
- Nasution, Wendi Amsuri. 2009. Pengaruh Kepuasan Kerja Karyawan terhadap Intensi Turnover pada *Call Centre* Medan. *Jurnal Mandiri*. Volume 4, Nomor 1.
- Hakim, Lukman., Sugiyanto, Eko., Irawati, Zulfa. 2015. Karakteristik *Work Family Conflict* dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan. *University Research Colloquium*.

- Hanafiah, Mohammad. 2014. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Ketidakamanan Kerja dengan Intensi Pindah Kerja pada Karyawan PT. Buma Desa Suaran Kecamatan Sambaliung Kabupaten Berau. *e-Journal Psikologi*, 1 (3): 303-312.
- Jehanzeb, Khawaja., Rasheed, Anwar., Rasheed, Mazen F. 2013. Organizational Commitment and Turnover Intentions : Impact of Employee's Training in Private Sector of Saudi Arabia. *International Journal of Business and Management*; Vol. 8, No. 8.
- Judge, TA., Locke, EA. 1993. The Effect of Dysfunctional Thought Processes on Subjective Well-Being and Job Satisfaction. *Journal of Applied Psychology*.
- Luthans, F. 1995. *Organizational Behaviour*, 7th edition, New-York : McGraw Hill, Inc.
- Mathis, Robert L., Jackson, John H. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Salemba Empat.
- Meyer, JP., Allen, NJ. 1991. A Three-component Conceptualization of Organizational Commitment. *Human resource management review*.
- Mueller, John Dwight Kammeyer, 2003, *Turnover Process in a Temporal Context: It's about Time*, on line (www.emeraldinsight.com).
- Muhamad Zainur Roziqin, 2010. *Kepuasan Kerja*. Malang: Averroes Press.
- Prajogo, Wisnu. 2013. Pengaruh *Work Family Conflict* pada Kepuasan dalam Bekerja serta Dampaknya pada Kinerja dan Niat untuk Keluar dari Pekerjaan. *Jurnal Siasat Bisnis*, Vol. 17. No. 1.
- Pratama, Ervanda W., Al Musadieg, M., Mayowan, Yuniadi. 2016. Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, Vol. 34 No. 1.
- Prestiana, N. D. Iva., Marzuki, Abid. 2016. Hubungan Antara Konflik Peran Ganda dan Locus of Control Internal dengan Kepuasan Kerja pada Karyawan Wanita di Unisma Bekasi. *Journal Soul*, Vol .8, No 1.
- Purwaningsih, Sri U., Suprapti, A.Riani. 2009. Pengaruh Konflik KeluargaPekerjaan Terhadap Komitmen Organisasi dengan Kepuasan Kerja. *Fokus Manajerial*, 7 (1), 19-28.
- Rantika, Renny, Sunjoyo. 2010. Pengaruh konflik kerja–konflik keluarga terhadap komitmen organisasional yang dimediasi oleh kepuasan kerja pada profesi Perawat di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Dr. Moewardi Surakarta. *Jurnal Manajemen Teori dan Terapan*, Vol. 4, No. 2.
- Robbins, Stephen P., Judge, Timothy A. 2008. *Perilaku Organisasi*, Edisi 12 Buku 1. Jakarta : Salemba Empat.

- Sartika, Dwi. 2014. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Keinginan Keluar Karyawan dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Mediasi. *Management Analysis Journal* 3 (2).
- Sidharta, Novita., Margaretha, Meily. 2011. Dampak Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention. *Jurnal Manajemen*. Vol. 10 No.2.
- Soeharto, Triana N.E.D. 2010. Konflik Pekerjaan Keluarga dengan Kepuasan Kerja : Metaanalisis. *Jurnal Psikologi*. Vol 37 No. 1
- Sutanto, Eddy M., Gunawan, Carin. 2013. Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional dan Turnover Intention. *Jurnal Mitra Ekonomi dan Manajemen Bisnis*. Vol. 4 No. 1.
- Utama, Dewa Gede Andika Satria., Sintaasih, Desak Ketut. 2015. Pengaruh *Work Family Conflict* dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional dan Turnover Intention. *E-journal Manajemen Universitas Udayana*. Vol 4, No. 11.
- Utama, I Nyoman Geria., Sriathi, Anak Agung Ayu. 2016. Pengaruh *Role Stress*, *Role Ambiguity* dan *Work Family Conflict* terhadap Komitmen Organisasional Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 5, No. 10.
- Wulandari, Diah I.A., Adnyani, I Gusti A.D. 2016. Pengaruh *Work Family Coflict* terhadap *Turnover Intention* Melalui Mediasi Kepuasan Kerja pada Hotel Grand Inna Kuta. Vol 5 No. 10.
- Yueng-Hsiang Huang., Leslie B. Hammer., Margaret B. Neal., Nancy A. Perrin. 2004. The Relationship Between Work to Family Conflict and Family to Work Conflict : A Longitudinal Study. *Journal of Family and Economic Issues*, Volume 25, issue 1, pp 79-100.