
**EMPLOYEE ENGAGEMENT SEBAGAI MEDIASI
WORK FAMILY CONFLICT DAN TURNOVER INTENTION**

Oleh

Novalien C. Lewaherilla¹⁾, Gerrit M. Pentury²⁾, Conchita V. Latupapua³⁾

^{1,2,3}Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi, Universitas Pattimura, Kampus Poka Ambon

Email: 1novalewaherilla@yahoo.com, 2penturygm@gmail.com, 3ars5clay@gmail.com

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah menyelidiki peran mediasi Employee Engagement pada hubungan antara Work family Conflict terhadap Turnover intention. Sampel pada penelitian ini adalah Karyawan Hotel Bintang 3 di Kota Ambon. Data yang dikumpulkan dianalisis dengan menggunakan statistik deskriptif dan inferensial yaitu Structure Equation Model dengan menggunakan Warppls 5.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Work Family Conflict berpengaruh signifikan terhadap Turnover Intention secara langsung dan Work Family Conflict mempengaruhi Turnover Intention dengan mediasi Employee Engagem ent.

Kata Kunci : Employee Engagemeny, Work Family Conflict, Turnover Intention

PENDAHULUAN

Kemajuan Industri Perhotelan sangat bergantung pada sumber daya manusia (SDM) yang handal. Hotel merupakan perusahaan jasa yang mengedepankan kualitas SDM demi tercapainya tujuan perusahaan. Oleh sebab itu, industri perhotelan harus dapat mengelola sumber daya manusia yang dimiliki agar dapat mendukung tercapainya tujuan bersama. Hal penting dalam pengelolaan sumber daya manusia adalah bagaimana karyawan itu berperilaku.

Di kondisi pandemi Covid-19, industri perhotelan tetap beroperasi, namun hal yang tidak dapat dihindari adalah penurunan omset akibat beroperasi dikondisi yang sangat tidak pasti ini. Imbas dari kejadian ini Industri Perhotelan juga memberlakukan pemotongan gaji pada karyawan kontrak dan karyawan tetap yang dimilikinya maupun merumahkan karyawannya sebagai jalan alternatif untuk menghemat biaya yang dimiliki agar hotel dapat bertahan dan tidak mengalami kebangkrutan dimasa pandemi. Pemotongan gaji dan kemungkinan dirumahkan membuat karyawan tetap juga merasakan ketidakamanan kerja, dimana rasa ketidakamanan ini daat menimbulkan *Turnover intention*.

Mobley (2011) menyatakan *Turnover intention* adalah hasil evaluasi individu mengenai kelanjutan hubungannya dengan perusahaan dimana dia bekerja namun belum diwujudkan dalam tindakan nyata. *Turnover intention* diartikan oleh Siregar (2006) sebagai niat karyawan untuk berhenti dari pekerjaannya menurut pilihannya sendiri. Harnoto (2002) menyatakan *Turnover intention* adalah kadar atau intensitas dari keinginan untuk keluar dari perusahaan. Perilaku *Turnover intention* dapat berakhir dengan keputusan karyawan untuk meninggalkan perusahaan (*Turnover*). Secara garis besar *Turnover intention* karyawan yang tinggi pada suatu perusahaan akan berdampak buruk bagi perusahaan tersebut karena akan menimbulkan biaya yang tinggi serta penurunan kinerja perusahaan. Dengan demikian sangatlah penting bagi industri perhotelan untuk melihat hal-hal yang sangat berhubungan dengan *turnover intention* antara lain *work family conflict* maupun *employee engagement*

LANDASAN TEORI

1. Turnover Intention

Keinginan (*intention*) adalah niat yang timbul pada individu untuk melakukan

sesuatu. Sementara perputaran (*Turnover*) adalah berhentinya seorang karyawan dari tempat bekerja secara sukarela atau pindah kerja dari tempat kerja ke tempat kerja lain. *Turnover* menurut Robbins dan Judge (2009) adalah tindakan pengunduran diri secara permanen yang dilakukan oleh karyawan baik secara sukarela ataupun tidak secara sukarela. *Turnover intention* adalah keinginan seorang karyawan untuk keluar dari perusahaan. *Turnover* dalam perusahaan dapat menjadi masalah serius karena dapat mengganggu afektivitas jalannya perusahaan dalam pencapaian tujuan. Tingginya tingkat *Turnover intention* dipengaruhi karena ketidaknyamanan karyawan dalam melakukan pekerjaan di perusahaan.

Menurut Siregar (2006), *Turnover Intention* adalah kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya secara sukarela menurut pilihannya sendiri. Menurut Mobley (2011) *Turnover intention* adalah hasil evaluasi individu mengenai kelanjutan hubungannya dengan perusahaan dimana dia bekerja namun belum diwujudkan dalam tindakan nyata. *Turnover intention* juga diartikan sebagai kadar atau intensitas dari keinginan untuk keluar dari perusahaan (Harnoto, 2002).

Martin (2008) mempunyai pendapat bahwa suatu proses psikologis yang diikuti oleh individu saat karyawan mempertimbangkan pekerjaan alternatif dimana pada saat itu terjadi ketidakpuasan terhadap pekerjaannya sekarang. Seorang karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya akan menurunkan *Turnover Intention* (Nugroha, 2010).

2. Work family Conflict

Greenhaus & Beutell (1985) mendefinisikan *work-family conflict* sebagai bentuk konflik peran dimana terdapat ketidakseimbangan/tekanan peran pekerjaan dengan peran keluarga. *Work-family conflict* merupakan salah satu bentuk dari konflik peran dimana secara umum dapat didefinisikan sebagai kemunculan stimulus

dari dua tekanan peran. Kehadiran salah satu peran akan menyebabkan kesulitan dalam memenuhi tuntutan peran yang lain. Sehingga mengakibatkan individu sulit membagi waktu dan sulit untuk melaksanakan salah satu peran karena hadirnya peran yang lain (Buhali & Margaretha, 2013). *Work-family conflict* adalah konflik yang terjadi pada individu yang memainkan peran ganda antara peran pada pekerjaan dan keluarga (Zain & Setiawati, 2019). Dari pengertian yang dijabarkan oleh beberapa peneliti sebelumnya dapat ditarik kesimpulan bahwa *work-family conflict* merupakan konflik yang terjadi karena adanya peran ganda yang menuntut individu/karyawan untuk meluangkan waktunya di pekerjaan dan juga di rumah, apabila salah satu peran membutuhkan fokus dan waktu yang lebih banyak, maka akan mengorbankan peran lainnya, hal inilah yang dapat menjadi penyebab timbulnya konflik.

3. Employee Engagement

Keterikatan Karyawan (*employee engagement*) digambarkan sebagai *'being fully physically, cognitively and emotionally connected with their work roles.'* Keterlibatan secara fisik, kognitif dan emosi dengan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Keterlibatan tersebut memberikan pernyataan perasaan positif tertinggi dalam suatu hubungan pekerjaan dan organisasi yang ditunjukkan dengan upaya ekstra dalam pekerjaan, antusias, giat, dan bergairah. Keterlibatan juga bias mengandung arti kepuasan dan antusiasme seseorang dalam bekerja sehingga menghasilkan upaya ekstra dalam bekerja (Denison el al, 2011) . Keterikatan karyawan merupakan upaya mengarahkan seluruh energi yang dimiliki karyawan yang dilakukan secara terus menerus, konsisten, dan diarahkan bagi pencapaian tujuan organisasi. *Engagement is an individual's sense of purpose and focused energy, evident to others in the display of personal initiative, adaptability, effort, and persistence directed toward organizational Goals* (Albrecht, Simon L., 2010)

3. Hipotesis Penelitian

Penelitian terbaru yang melibatkan sampel dari delapan negara Eropa menemukan hubungan yang kuat antara *work-family conflict* dengan *Turnover intention* di sebagian besar konteks negara (Simon et al., 2004). Minyen, Ku (2007) membahas tentang pengaruh *work-family conflict* dan *Turnover intention* pada perguruan tinggi dengan sampel manajer pelayanan pada usaha catering. Kesimpulan dari penelitian ini *work-family conflict* secara statistik berhubungan positif signifikan dengan *Turnover intention*. Ghayyur dan Jamal (2012) dalam penelitiannya mengatakan bahwa *work to family conflict* and *family to work conflict* berkorelasi positif dan signifikan terhadap *Turnover intention*, oleh karena itu *work-family conflict* menciptakan masalah bagi tenaga kerja yang mempengaruhi secara positif niat mereka untuk meninggalkan pekerjaan. Dari beberapa hasil penelitian di atas dapat dinyatakan bahwa *work-family conflict* memiliki pengaruh positif terhadap *Turnover intention*.

H1 : Work Family Conflict Berpengaruh Signifikan Positif Terhadap Turnover Intention

Setiap manusia memiliki peran sosial yang bebrbeda-beda, bahkan tak jarang ada peran yang harus dijalankan secara bersama-sama. Berbagai penelitian mengenai pemenuhan peran yang bertentangan sehingga menimbulkan konflik aantara pekerjaan dan keluarga.. Konflik peran yang dialami oleh para pekerja disebut dengan *work-family conflict*. Banyak penelitian yang secara konsisten menunjukkan bahwa sebagian besar wanita yang bekerja mengalami *role conflict* (Corsby, 1991; Wajcman, 1998 dalam Crawford & Unger, 2000). Konflik yang dirasakan dapat memunculkan keterikatan karyawan atau *employee engagement* menjadi berkurang sehingga performa kerja juga menurun pada ibu bekerja (Floyd & Lane, 2000). Dari beberapa hasil penelitian di atas dapat dinyatakan bahwa *work-family conflict* memiliki pengaruh positif terhadap *employee engagement*.

H2 : Work Family Conflict Berpengaruh Signifikan Positif Terhadap Employee Engagement

Selanjutnya *Employee Engagement* dalam hubungannya dengan *Turnover intention*, maka ketika karyawan sudah terikat (*engaged*), karyawan memiliki suatu kesadaran terhadap tujuan perannya untuk memberikan layanannya sehingga membuat karyawan akan memberikan seluruh kemampuan terbaiknya. Karyawan yang mempunyai *engagement* yang tinggi akan merasa nyaman dalam lingkungan kerjanya sehingga menurunkan keinginan untuk berpindah (UIndag et al. 2011). Penelitian Lamidi (2010) yang menyatakan bahwa *employee engagement* dapat menurunkan kecenderungan untuk berpindah pekerjaan. Dari beberapa hasil penelitian di atas dapat dinyatakan bahwa *work-family conflict* memiliki pengaruh positif terhadap *employee engagement*.

H3 : Employee Engagement berpengaruh Signifikan Negatif Terhadap Intention To Leave

Untuk melihat hubungan antara *Work Family Conflict* terhadap *Turnover intention* melalui *Employee Engagement*, maka kita akan melihat lebih dulu hubungan antara *Work Family Conflict* dan *Employee Engegement*. Wanita yang bekerja seringkali mengalami *role conflict* (konflik peran), yaitu sebuah kondisi dimana adanya kejadian simultan yang dari dua atau lebih set tekanan yang sedemikian rupa terjadi sehingga pemenuhan dalam satu peran dapat menyebabkan kesulitan untuk memenuhi tuntutan pada peran lain (Greenhaus & Beutell, 1985.) Adanya perilaku organisasi yang bersifat negatif sebagai akibat dari *work-family conflict* yang dialami oleh ibu bekerja menjadi perhatian tersendiri bagi organisasi (perusahaan). Dari beberapa hasil penelitian di atas dapat dinyatakan bahwa *work-family conflict* memiliki pengaruh positif terhadap *employee engagement*. Selanjutnya dengan *employee engagement* kepada perusahaan, karyawan akan semakin merasakan berkurangnya *turnover intention* dalam dirinya

H4 : Work Family Conflict Berpengaruh Signifikan Positif Terhadap Turnover intention dengan dimediasi Employee Engagement

4. Metode Penelitian

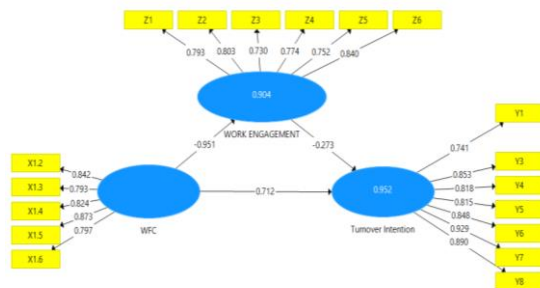
Populasi dalam penelitian ini adalah Karyawan Hotel Bintang 3 di Kota Ambon, sebanyak 264 orang. Untuk menentukan jumlah sampel, digunakan Perhitungan Slovin dengan Teknik Pengambilan Sampel Proposional diperoleh sampel sebanyak 72 orang Dengan tingkat pesentase kelonggaran sebesar 10%, maka analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Partial Least Square (PLS).

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Hasil

Uji kelayakan model pengaruh variabel *Work Family Conflict* (X), dengan *Turnover Intention* (Y), dan pengaruh variabel *Work Family Conflict* terhadap *Turnover intention* (Y) melalui *Mediasi Employee Engagement* (Z) maka diperlukan analisis dengan menggunakan Warp PLS 5.0. Pengujian hipotesis didasarkan pada hasil analisis model SEM PLS mengandung seluruh variabel pendukung uji hipotesis.

Gbr 1. Hasil Model Struktural



Pengujian hipotesis didasarkan pada hasil analisis model SEM PLS mengandung seluruh variabel pendukung uji hipotesis. Model PLS dengan penambahan Work Engagement sebagai variabel mediasi menerangkan bahwa penambahan ini memberikan kontribusi tambahan sebagai penjelas Turnover intention . Interpretasi dari tabel dan gambar tersebut yaitu hubungan antar variabel yang dijelaskan sebagai berikut: (1)*Work Family Conflict*

terhadap *Turnover intention* mempunyai koefisien dengan arah positif . Hasil perhitungan menunjukkan bahwa koefisien jalur sebesar 0,712(p value sebesar 0,000) memberikan keputusan bahwa *Work Family Conflict* signifikan berpengaruh terhadap *Turnover intention*. (2) *Work Family Conflict* terhadap *employee engagement* mempunyai koefisien dengan arah negative. Hasil perhitungan menunjukkan bahwa koefisien jalur sebesar -0,273(p: 0,089) memberikan keputusan bahwa *WorkFamily Conflict* tidak berpengaruh terhadap *employee engagement* .(3) *Employee engagement* terhadap *Turnover intention* mempunya koofisen dengan atah negative. *Work Family Conflict* terhadap *employee engagement* mempunyai koefisien dengan arah negative. Hasil perhitungan menunjukkan bahwa koefisien jalur sebesar - 0,951(p: 0,000) memberikan keputusan bahwa *Employee Engagement* berpengaruh terhadap *Turnover Intention*.

Hubungan antar Variabel	Koofisien Jalur	Standar Deviasi	P Value	Keputusan
Work Family Conflict> Turnover Intention	0,712	0,160	0,000	Diterima
Work Family Conflict> Employee Engagement	-0,273	0,160	0,089	Ditolak
Employee Engagement> Turnover intention	-0,951	0,018	0,000	Diterima

Metode pemeriksaan pada uji mediasi dapat dilakukan dengan memeriksa jalur secara tidak langsung. Untuk menguji variabel mediasi *Employee Engagement* dalam hubungannya antara *Work Family Conflict* dan *Turnover Intention* memiliki pengaruh tidak langsung dengan nilai koefisien sebesar 0,259 dengan p < 409

Variabel Independen	Variabel Mediasi	Variabel Dependen	Koofisien Jalur Tidak Langsung	P Value	Keputusan
Work Family Conflict	Employee Engagement	Turnover Intention	0,259	0,409	Bukan Mediasi

Dengan hasil pengaruh *Work Family Conflict* ke *Turnover Intention* adalah signifikan maka *Employee Engagement* adalah **Bukan Mediasi** Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa:

H1: Ada pengaruh Work Family Conflict terhadap Turnover Intention. Hipotesis ini dibuktikan melalui koefisien jalur pada hubungan Work Family Conflict terhadap

Turnover intention sebesar 0,712 ($p < 0,05$), berarti Hipotesa diterima

H2 : Ada pengaruh Work Family Conflict terhadap Employee Engagement . Hipotesis ini dibuktikan melalui koefisien jalur pada hubungan Work Family Conflict terhadap Employee Engagement sebesar -0.951 ($p > 0,05$), berarti Hipotesa ditolak

H3: Ada pengaruh Employee Engagement terhadap Turnover Intention. Hipotesis ini dibuktikan melalui koefisien jalur pada hubungan Employee Engagement terhadap Turnover intention sebesar -0,273 ($p < 0,05$), berarti Hipotesa diterima

H4: Ada pengaruh Work Family Conflict terhadap Turnover Intention dimediasi oleh Employee Engagement. Pembuktian hipotesis ini berhubungan dengan hasil koefisien jalur yang melewati Work Family Conflict terhadap Turnover Intention dengan mediasi Employee Engagement sebesar 0,259 dengan p Value $> 0,05$. Berarti Hipotesis ditolak.

Pembahasan

1.Pengaruh Work Family Conflict Terhadap Turnover Intention

Hipotesis 1 diterima. Mengindikasikan bahwa Work Family conflict yang dialami karyawan akan menentukan tingkat Turnover intention. Pekerjaan merupakan hal yang sangat berharga bagi karyawan. Pekerjaan sebagai karyawan hotel dalam masa pandemic covid menghadapi banyak tantangan. Tekanan pekerjaan dan tekanan di dalam keluarga dapat berpengaruh pada keinginan karyawan untuk meninggalkan pekerjaan. Banyak yang dirasakan dalam pekerjaan, termasuk omset yang berkurang karena kurangnya kunjungan tamu di hotel di masa pandemic covid, berimbas pada keputusan pihak hotel untuk menurunkan gaji, sementara disisi lain tuntutan dan tekanan di keluarga cukup dirasakan pada saat pandemic covid ini. Semakin tinggi tekanan yang dialami di pekerjaan dan konflik antara pekerjaan dan keluarga akan menimbulkan keinginan untuk

keluar dari pekerjaan atau melakukan usaha-usaha atau bekerja yang lebih untuk menambah pendapatan keluarga di masa pandemic ini.

2.Pengaruh Work Family Conflict Terhadap Employee Engagement

Hipotesis kedua (H2) ditolak, mengindikasikan bahwa meskipun ada konflik antara pekerjaan dan keluarga yang dirasakan oleh karyawan pada masa pandemic Covid tetapi karyawan tetap menunjukkan keterlibatan yang tinggi terhadap pekerjaan, dengan menunjukkan sikap semangat dalam bekerja, absorpsi dan kesetiaan dalam melaksanakan tanggungjawab yang diberikan

Hasil penelitian bertolak belakang dengan penelitian dari Crawford dan Unger (2000), Floyd dan lane (2000) yang mengatakan bahwa konflik peran yang dialami oleh individu akan memunculkan performa kerja yang kurang baik . Pekerja yang merasa tekanan berlebihan akan mengalami kesulitan dalam berkonsentrasi pada pekerjaannya dan membuatnya tidak terlalu bersemangat dalam bekerja dan membuat pekerja tidak dapat mengerjakan pekerjaannya secara efektif dan mengurangi tingkat employee engagement..

3.Pengaruh Employee Engagement Terhadap Turnover Intention

Hipotesis ketiga (H3) diterima, hal ini mengindikasikan bahwa yaitu employee engagement tidak memiliki pengaruh negative dan signifikan terhadap Turnover intention artinya setiap peningkatan employee engagement tidak berpengaruh pada penurunan Turnover intention .

Karyawan Hotel Bintang 3 di Kota Ambon merasakan bahwa keterlibatan karyawan yang lebih baik dalam pekerjaan meskipun pada saat pandemic covid, terlihat dalam sikap rajin dan setia dalam melakukan tugas pada bagian-bagian yang diberikan. Karyawan merasa bahwa pekerjaan itu penting dimasa yang cukup sulit ini, sehingga apapun kondisinya, karyawan tetap memiliki rasa engagement yang tinggi. Semakin tinggi tinggi employee engagement harusnya

menurunkan tingkat keinginan keluar atau pindah. Hasil penelitian menunjukkan meskipun karyawan memperhatikan sikap employee engagement yang tinggi tetapi itu tidak otomatis menurunkan keinginan untuk pindah pada pekerjaan lain, Pada masa ini, dalam diri karyawan ada rasa keinginan untuk pindah dan untuk mencari pekerjaan lain.

4. Pengaruh Work Family Conflict Terhadap Turnover Intention melalui Mediasi Employee Engagement

Hasil pengujian hubungan tidak langsung menunjukkan work family conflict tidak memiliki pengaruh terhadap Turnover intention melalui mediasi employee engagement Pada hasil mediasi memberikan makna bahwa employee engagement tidak mampu menghubungkan variabel work family conflict dan intention to leave. Dengan demikian bagi karyawan hotel, Turnover intention hanya dapat dipengaruhi secara langsung oleh work family conflict. Semakin tinggi tingkat conflict antara pekerjaan dan keluarga berpengaruh terhadap keinginan untuk pindah. Penelitian ini didukung oleh Minyen. Ku (2007) yang mengatakan bahwa Work Family Conflict berpengaruh signifikan terhadap Turnover intention .

PENUTUP

Kesimpulan

Work Family Conflict atau konflik Pekerjaan dan Keluarga menjadi pendorong yang sangat kuat terhadap Turnover Intention. Dalam masa Pandemi Covid 19, karyawan sangat merasakan gejolak yang timbul dalam dirinya dan itu menjadi sebuah dilema yang di hadapi di tempat kerja dengan kebutuhan hidup yang cukup tinggi di dalam keluarga. Pengaruh yang sangat kuat antara work family conflict dan Turnover intention inipun menjadikan Employee Engagement sebagai variable yang tidak berpengaruh, Dimana Employee Engagement belum memiliki peran sebagai mediasi work family conflict dan Turnover intention. Karena Work family konflik yang terjadi pada karyawan hotel bintang 3 di

Kota ambon memiliki pengaruh yang sangat kuat terhadap Turnover intention. Dimana dengan adanya konflik pekerjaan dan keluarga yang dirasakan cukup signifikan membuat timbul keinginan dalam diri bagi karyawan untuk keluar dari pekerjaannya.

Saran

Penelitian ini memiliki keterbatasan baik dari variabel yang digunakan, objek maupun jumlah sampelnya. Bagi Peneliti selanjutnya, disarankan untuk lebih mengeksplere lagi penelitian tentang Turnover Intention dengan menggunakan variabel-variabel lain seperti Job Insecurity, Job Stress ataupun Job Hardiness dengan objek penelitian lain seperti perusahaan manufaktur.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Albrecht SI (2010) - Employee engagement: 10 key questions for research and practice. psycnet.apa.org
- [2] Crawford, M., & Unger, R. (2000). Women and gender a feminist psychology. 3rd edition. New York: McGraw Hill.
- [3] D Denison, MW Dickson, MW Mullins (2020) The Unique Role of Corporate Culture in Employee Listening Systems, [Employee Surveys . books.google.com](https://books.google.com)
- [4] Floyd, S. W., & Lane, P. J. (2000). Strategizing throughout the organization: Managing Role Conflict in Strategic Renewal. The Academy of Management Reviews, 25(1), 154-177.
- [5] LA Crosby (1991), Building and maintaining quality in the service relationship Service quality: Multidisciplinary and multinational - books.google.com
- [6] GA Buhali, M Margaretha (2013) Pengaruh work-family conflict terhadap komitmen organisasi: kepuasan kerja sebagai variabel mediasi, *Jurnal Manajemen Maranatha*, journal.maranatha.edu

- [7] Harnoto, (2002), Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Kedua, Jakarta : PT. Prehallindo
- [8] JH Greenhaus, NJ Beutell Sources of Conflict Between Work and Family Roles Academy of management review, 1985 - journals.aom.org
- [9] J Wajcman, B Martin - 2002, Narratives of identity in modern management: the corrosion of gender difference? Sociology, - journals.sagepub.com
- [10] Ku, M. (2007). An Examination of Work-Family Conflict and Intention to Leave among College and University Food service Managers. *Journal of Organizational Behavior*, Vol. 37 (May 2007), <http://digital.library.okstate.edu/etd/umi-okstate-2282.pdf>. Accessed on April 22nd 2015. Pp 27-44
- [11] Lamidi. (2010). Efek Moderasi Kepemimpinan pada Pengaruh Employee Engagement terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Ekonomi Dan Kewirausahaan*, 10(2), 190–200.
- [12] O UIndag, S Khan, N Guden (2011) The effects of job satisfaction, organizational commitment, organizational citizenship behavior on Turnover intentions Hospitality Review, digitalcommons.fiu.edu
- [13] Martin, A; Roodt, G. (2008). Perceptions Of Organizational Commitment. Job Satisfaction And Turnover Intentions Un A Post Merger South African Tertiary Institution. *Emperical Research*. Vo 1.34. No 1. pp. 23-31
- [14] M Ghayyur, W Jamal (2012), Work-family conflicts: A case of employees' Turnover intention
- [15] *International Journal of Social Science* , researchgate.net
- [16] Mobley, W. H. (2011), "Pergantian Karyawan: Sebab, Akibat dan Pengendaliannya. Alih Bahasa: Nurul Imam". PT. Pustaka Binaman Pressindo Jakarta
- [17] Nugraha, (2010), Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia. Jakarta: Salemba Empat
- [18] Robbins, Stephen P dan Judge, Timothy A, (2009), Organizational Behavior, USA : Pearson International Edition Prentice-Hall
- [19] SL Albrecht (2010), Employee engagement: 10 key questions for research and practice. psycnet.apa.org
- [20] Siregar, Amran, (2006), Manajemen Sumber Daya Manusia, Malang : UMM Pres
- [21] Zain, A. N. D., & jSetiawati, T. (2019). Influence job Work Family Conflict and Job Satisfaction on Medical Employee Performance through Organizational Commitment. *Review of Integrative Business and Economics Research*, 8(1),1-19.

HALAMAN INI SENGAJA DIKOSONGKAN