

Nomor : 263/UN40.A7/PT.07/2024

**PENGARUH *WORK-FAMILY CONFLICT* TERHADAP
TURNOVER INTENTION DENGAN *ORGANIZATIONAL
COMMITMENT* SEBAGAI VARIABEL MEDIASI
(Studi Persepsional pada Karyawan Direktorat Niaga, Teknologi,
dan Pengembangan PT Dirgantara Indonesia (Persero))**

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat untuk Memperoleh
Gelar Sarjana Manajemen pada Program Studi Manajemen
Universitas Pendidikan Indonesia



Oleh:

Aggil Maulana Akbar

2004063

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS PENDIDIKAN EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS PENDIDIKAN INDONESIA
BANDUNG
2024**

PENGARUH *WORK-FAMILY CONFLICT* TERHADAP *TURNOVER INTENTION* DENGAN *ORGANIZATIONAL COMMITMENT* SEBAGAI VARIABEL MEDIASI

(Studi Persepsional pada Karyawan Direktorat Niaga, Teknologi, dan Pengembangan PT Dirgantara Indonesia (Persero))

Oleh:

Aggil Maulana Akbar

Sebuah Skripsi yang diajukan untuk memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana Manajemen pada Fakultas Pendidikan Ekonomi dan Bisnis

© Aggil Maulana Akbar

Universitas Pendidikan Indonesia

2024

Hak Cipta dilindungi Undang-Undang.

Skripsi ini tidak boleh diperbanyak seluruhnya atau sebagian, dengan dicetak ulang, difotokopi, atau cara lainnya tanpa izin dari penulis

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

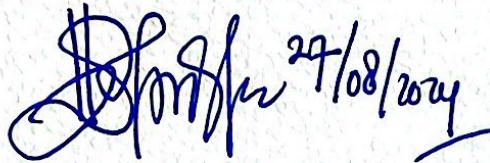
**PENGARUH *WORK-FAMILY CONFLICT* TERHADAP *TURNOVER INTENTION*
DENGAN *ORGANIZATIONAL COMMITMENT* SEBAGAI VARIABEL MEDIASI
(Studi Persepsional pada Karyawan Direktorat Niaga, Teknologi, dan Pengembangan
PT Dirgantara Indonesia (Persero))**

Aggil Maulana Akbar

2004063

Disetujui dan disahkan oleh:

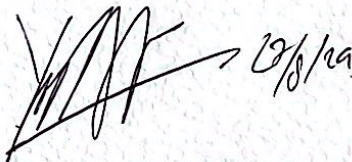
Dosen Pembimbing I



Dr. Rofi Rofaida, S.P., M.Si.

NIP. 197302052005012003

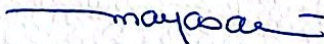
Dosen Pembimbing II



Yoga Perdana, S.E., M.S.M.

NIP. 920190219931015101

Ketua Program Studi Manajemen



Dr. Maya Sari, S.E., M.M.

NIP. 197107052002122007

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS PENDIDIKAN EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS PENDIDIKAN INDONESIA
BANDUNG
2024**

LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Dengan ini saya menyatakan bahwa skripsi yang berjudul “**Pengaruh *Work-Family Conflict* terhadap *Turnover Intention* dengan *Organizational Commitment* sebagai Variabel Mediasi (Studi Persepsional pada Karyawan Direktorat Niaga, Teknologi, dan Pengembangan PT Dirgantara Indonesia (Persero))**” sepenuhnya merupakan karya saya sendiri, begitu juga semua yang ada di dalamnya. Saya tidak melakukan plagiarisme atau melanggar etika keilmuan dalam proses pembuatannya, kecuali pada bagian tertentu seperti kutipan atau referensi sesuai dengan aturan penulisan karya ilmiah yang berlaku.

Atas pernyataan ini, saya siap bertanggung jawab sepenuhnya atas kebenaran dan orisinalitas karya ini.

Bandung, Agustus 2024

Yang membuat pernyataan



Aggil Maulana Akbar
NIM. 2004063

ABSTRAK

Aggil Maulana Akbar (2004063), “Pengaruh *Work-Family Conflict* terhadap *Turnover Intention* dengan *Organizational Commitment* sebagai Variabel Mediasi (Studi Persepsional pada Karyawan Direktorat Niaga, Teknologi, dan Pengembangan PT Dirgantara Indonesia (Persero))”

Penelitian ini berfokus pada *turnover intention* karyawan Direktorat Niaga, Teknologi, dan Pengembangan PT Dirgantara Indonesia (Persero). Tingkat *turnover intention* yang tinggi dikhawatirkan akan dapat memicu terjadinya *turnover* itu sendiri. Ada banyak faktor yang dapat memengaruhi *turnover intention*, namun penelitian ini hanya akan berfokus pada *work-family conflict* dan *organizational commitment*. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh *work-family conflict* terhadap *turnover intention* melalui *organizational commitment* sebagai variabel mediasi di Direktorat Niaga, Teknologi, dan Pengembangan PT Dirgantara Indonesia (Persero). Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan sampel sebanyak 96 orang yang dihitung menggunakan rumus slovin dari 660 orang populasi dengan teknik *sampling simple random sampling*. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis deskriptif serta analisis data dilakukan dengan melakukan uji asumsi klasik, analisis korelasi, dan uji analisis jalur (*path analysis*). Selain itu, hipotesis diuji menggunakan analisis Uji-t untuk mengetahui dampak secara parsial dan analisis Uji-F untuk mengetahui dampak secara simultan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *work-family conflict* dan *organizational commitment* secara simultan berpengaruh terhadap *turnover intention*. *Work-family conflict* secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention*, *work-family conflict* berpengaruh negatif signifikan terhadap *organizational commitment*, *organizational commitment* berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention*, dan *work-family conflict* berpengaruh terhadap *turnover intention* melalui *organizational commitment* sebagai variabel mediasi.

Kata kunci: *Work-Family Conflict, Organizational Commitment, Turnover Intention*

ABSTRACT

Aggil Maulana Akbar (2004063)), “The Influence of Work-Family Conflict on Turnover Intention with Organizational Commitment as a Mediating Variable (Perceptual Study of employees in Directorate of Commerce, Technology and Development of PT Dirgantara Indonesia (Persero))”

This research focuses on the turnover intention of the Directorate of Commerce, Technology, and Development employees of PT Dirgantara Indonesia (Persero). The high level of turnover intention is feared to be able to trigger the turnover itself. Many factors can influence turnover intention, but this study will only focus on work-family conflict and organizational commitment. This study is to determine the effect of work-family conflict on turnover intention through organizational commitment as a mediating variable at the Directorate of Commerce, Technology, and Development of PT Dirgantara Indonesia (Persero). This study uses a quantitative method with a sample of 96 people, calculated using the Slovin formula from a population of 660 people with a simple random sampling technique. Data collection was done through distributing questionnaires. The analysis technique used is descriptive analysis and data analysis is carried out by conducting classical assumption tests, correlation analysis, and path analysis tests. In addition, the hypothesis was tested using t-test analysis to determine the partial impact and F-test analysis to determine the simultaneous impact. The results showed that work-family conflict and organizational commitment simultaneously affect turnover intention. Work-family conflict partially has a significant positive effect on turnover intention, work-family conflict has a significant negative effect on organizational commitment, organizational commitment has a significant negative effect on turnover intention, and work-family conflict affects turnover intention through organizational commitment as a mediating variable.

Keywords: Work-Family Conflict, Organizational Commitment, Turnover Intention

KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmanirrahim, puji dan syukur kehadirat Allah SWT, karena berkat rahmat dan karunia-Nyalah penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh *Work-Family Conflict* terhadap *Turnover Intention* dengan *Organizational Commitment* sebagai variabel Mediasi (Studi Persepsional pada Karyawan Direktorat Niaga, Teknologi, dan Pengembangan PT Dirgantara Indonesia (Persero)).” Penulis juga mengucapkan shalawat serta salam kepada junjungan Nabi Muhammad SAW.

Skripsi ini merupakan syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen di Program Studi Manajemen Universitas Pendidikan Indonesia. Penulis menyadari bahwa proposal penelitian ini masih memiliki kekurangan dan jauh dari kata sempurna, sehingga penulis menerima kritik dan saran yang membangun untuk perbaikan di masa yang akan datang.

Penulis menyadari bahwa penyelesaian skripsi ini tidak akan selesai tanpa dukungan, arahan, dan doa dari berbagai pihak selama proses penyusunan skripsi ini. Oleh karena itu, penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Eeng Ahman, M. S. selaku Dekan Fakultas Pendidikan Ekonomi dan Bisnis Universitas Pendidikan Indonesia.
2. Ibu Dr. Maya Sari, SE., MM. selaku Ketua Program Studi Manajemen FPEB UPI.
3. Bapak Dr. Askolani, S.E., M.M. selaku sekretaris Program Studi Manajemen sekaligus pembimbing akademik yang setia membimbing selama perkuliahan dan memberikan bantuan berharga untuk penulis menyelesaikan seluruh proses akademik dengan penuh kesabaran.
4. Ibu Dr. Rofi Rofaida, S.IP., M.M. dan Bapak Yoga Perdana, S.E., M.S.M. selaku dosen pembimbing skripsi yang telah membimbing penulis dalam penyusunan skripsi.
5. Seluruh civitas akademik, baik dosen maupun staf Program Studi Manajemen dan Fakultas Pendidikan Ekonomi dan Bisnis.

6. Ibunda Komariah selaku orang tua penulis dan Siska Komila Oktapiani selaku kakak penulis yang telah rela berkontribusi dalam mengorbankan waktu, tenaga, dan pikiran dalam memberikan nasihat serta dukungan kepada penulis selama menyelesaikan masa perkuliahan.
7. Seluruh karyawan PT Dirgantara Indonesia (Persero) terutama pada Direktorat Niaga, Teknologi, dan Pengembangan yang telah banyak memberikan arahan dan turut berpartisipasi dalam menyelesaikan skripsi penulis.

Semoga Allah SWT membalas segala kebaikan dan doa serta dukungan yang telah diberikan kepada penulis selama proses penyusunan skripsi ini.

Bandung, Agustus 2024

Penulis

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	v
DAFTAR GAMBAR	vii
DAFTAR TABEL	viii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang Penelitian	1
1.2. Rumusan Masalah.....	6
1.3. Tujuan Penelitian	7
1.4. Kegunaan Penelitian	7
1.4.1. Kegunaan Ilmiah.....	7
1.4.2. Kegunaan Praktis	8
BAB II KAJIAN PUSTAKA	9
2.1. Kajian Pustaka.....	9
2.1.1. <i>Turnover Intention</i>	9
2.1.2. <i>Work-Family Conflict</i>	12
2.1.3. <i>Organizational Commitment</i>	15
2.2. Penelitian Terdahulu	18
2.3. Kerangka Pemikiran	26
2.4. Paradigma Penelitian	29
2.5. Hipotesis.....	30
BAB III METODE PENELITIAN	31
3.1. Objek dan Subjek Penelitian	31
3.1.1. Objek Penelitian	31
3.1.2. Subjek Penelitian	31
3.2. Metode dan Desain Penelitian	32
3.2.1. Metode Penelitian	32
3.2.2. Desain Penelitian	32
3.3. Operasionalisasi Variabel	33
3.4. Sumber dan Teknik Pengumpulan Data	38
3.4.1. Sumber Data.....	38

3.4.2. Teknik Pengumpulan Data	38
3.5. Populasi, Sampel, dan Teknik Penarikan Sampel	39
3.5.1. Populasi	39
3.5.2. Sampel	39
3.5.3. Teknik Penarikan Sampel	40
3.6. Uji Instrumen Penelitian	40
3.6.1. Uji Validitas	40
3.6.2. Uji Reliabilitas	43
3.6.3. Rancangan Analisis Data	45
3.6.4. <i>Method of Successive Intervals</i> (MSI)	48
3.6.5. Uji Asumsi Klasik	49
3.6.6. Analisis Korelasi	49
3.6.7. Analisis Jalur (<i>Path Analysis</i>)	51
3.7. Uji Hipotesis	52
3.7.1. Uji F	53
3.7.2. Uji t	54
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	56
4.1. Hasil Penelitian	56
4.1.1. Gambaran Umum Objek Penelitian	56
4.1.2. Gambaran Umum Karakteristik Responden	58
4.1.3. Gambaran Umum Variabel Penelitian	60
4.1.4. Hasil Uji Statistika	106
4.1.5. Pembahasan Hasil	118
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	124
5.1. Kesimpulan	124
5.2. Saran	125
DAFTAR PUSTAKA	127
LAMPIRAN	133

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. 1 <i>Turnover Rate</i> Karyawan Direktorat Niaga, Teknologi, dan Pengembangan PT Dirgantara Indonesia (Persero) Tahun 2020-2023	2
Gambar 2. 1 Dimensi <i>Turnover Intention</i>	10
Gambar 2. 2 Dimensi <i>Work-Family Conflict</i>	13
Gambar 2. 3 Dimensi <i>Organizational Commitment</i>	16
Gambar 2. 4 Kerangka Pemikiran	29
Gambar 2. 5 Paradigma Penelitian	29
Gambar 3. 1 Model Analisis Jalur (<i>Path Analysis</i>).....	51
Gambar 3. 2 Daerah Penerimaan dan Penolakan H0 Untuk Uji t	55
Gambar 4. 1 Struktur Organisasi PT Drigantara Indonesia (Persero)	57
Gambar 4. 2 Garis Kontinum Variabel <i>Work-family Conflict</i>	62
Gambar 4. 3 Garis Kontinum Variabel <i>Organizational Commitment</i>	76
Gambar 4. 4 Garis Kontinum Variabel <i>Turnover Intention</i>	93
Gambar 4. 5 Uji Normalitas P-Plot.....	107
Gambar 4. 6 Uji Heteroskedastisitas Scatterplot	109
Gambar 4. 7 Diagram Jalur Model 1	114
Gambar 4. 8 Diagram Jalur Model 2.....	116

DAFTAR TABEL

Tabel 3. 1 Operasionalisasi Variabel <i>Work-Family Conflict</i> (X)	33
Tabel 3. 2 Operasionalisasi variabel <i>Turnover Intention</i> (Y)	34
Tabel 3. 3 Operasionalisasi Variabel <i>Organizational Commitment</i> (Z)	36
Tabel 3. 4 Interpretasi Besarnya Nilai r	41
Tabel 3. 5 Hasil Uji Validitas Variabel X (<i>Work-Family Conflict</i>)	41
Tabel 3. 6 Hasil Uji validitas Variabel Z (<i>Organizational Commitment</i>).....	42
Tabel 3. 7 Hasil Uji Validitas Variabel Y (<i>Turnover Intention</i>)	42
Tabel 3. 8 Reliabilitas Berdasarkan Nilai Alpha.....	44
Tabel 3. 9 Hasil Uji Reliabilitas Variabel X, Z, dan Y	45
Tabel 3. 10 Kriteria bobot Nilai Alternatif	46
Tabel 3. 11 Reliabilitas Berdasarkan Nilai Alpha	46
Tabel 3. 12 Kriteria Penafsiran Hasil Penelitian Kuesioner	47
Tabel 3. 13 Tranformasi Data Ordinal ke Interval	48
Tabel 3. 14 Pedoman Interpretasi Hasil Uji Koefisien Korelasi.....	50
Tabel 4. 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	58
Tabel 4. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	58
Tabel 4. 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan Terakhir ..	59
Tabel 4. 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja	60
Tabel 4. 5 Rekapitulasi Hasil Penelitian Variabel <i>Work-Family Conflict</i> (X).....	63
Tabel 4. 6 Tingkat intensitas konflik dalam keluarga akibat kurangnya waktu bersama	64
Tabel 4. 7 Tingkat kelelahan fisik akibat jam kerja yang panjang.....	65
Tabel 4. 8 Tingkat kelelahan mental seperti stres, kecemasan, dan depresi.....	66
Tabel 4. 9 Tingkat ketidakhadiran di tempat kerja akibat kelelahan fisik maupun mental.....	66
Tabel 4. 10 Tingkat gangguan dari pekerjaan terhadap kehidupan pribadi.....	67
Tabel 4. 11 Tingkat karyawan dalam menghiraukan tanggung jawab keluarga karena pekerjaan	68
Tabel 4. 12 Tingkat gangguan dari kehidupan pribadi terhadap pekerjaan.....	69

Tabel 4. 13 Tingkat penurunan fokus dan konsentrasi di tempat kerja akibat gangguan dari keluarga	70
Tabel 4. 14 Tingkat penurunan produktivitas kinerja akibat gangguan dari keluarga	71
Tabel 4. 15 Tingkat ketidakesuaian perilaku antara perilaku di pekerjaan dan keluarga	72
Tabel 4. 16 Tingkat konflik yang diakibatkan oleh ketidakesuaian peran antara pekerjaan dan keluarga.....	72
Tabel 4. 17 Tingkat intensitas perilaku dalam satu peran mengganggu atau menghambat peran lainnya.....	73
Tabel 4. 18 Tingkat terjadinya gangguan perilaku antara pekerjaan dan keluarga	74
Tabel 4. 19 Rekapitulasi Hasil Penelitian Variabel <i>Organizational Commitment</i>	77
Tabel 4. 20 Tingkat ikatan emosional karyawan untuk melanjutkan karir di perusahaan.....	79
Tabel 4. 21 Tingkat loyalitas karyawan terhadap perusahaan	80
Tabel 4. 22 Tingkat kebanggaan karyawan bekerja di perusahaan.....	80
Tabel 4. 23 Tingkat kepercayaan karyawan terhadap visi dan misi perusahaan ..	81
Tabel 4. 24 Tingkat kepuasan karyawan terhadap perusahaan.....	82
Tabel 4. 25 Tingkat kepercayaan pada komitmen perusahaan terhadap karyawan	82
Tabel 4. 26 Tingkat keinginan karyawan untuk tetap berada dalam perusahaan .	83
Tabel 4. 27 Tingkat kerugian yang didapat karyawan ketika meninggalkan perusahaan.....	84
Tabel 4. 28 Tingkat keadilan dan dukungan yang diberikan perusahaan.....	85
Tabel 4. 29 Tingkat frekuensi membantu rekan kerja	85
Tabel 4. 30 Tingkat ketakutan akan kehilangan pekerjaan.....	86
Tabel 4. 31 Tingkat rasa tanggung jawab karyawan terhadap perusahaan	87
Tabel 4. 32 Tingkat kesediaan karyawan untuk mengambil tanggung jawab	88
Tabel 4. 33 Tingkat promosi citra positif perusahaan oleh karyawan	89
Tabel 4. 34 Tingkat kesediaan karyawan untuk menjaga nama baik perusahaan.	89

Tabel 4. 35	Tingkat kesadaran akan pelanggaran kode etik perusahaan.....	90
Tabel 4. 36	Tingkat kesediaan karyawan untuk melaporkan pelanggaran etika ..	91
Tabel 4. 37	Rekapitulasi Hasil Penelitian Variabel <i>Turnover Intention</i>	94
Tabel 4. 38	Tingkat keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan	96
Tabel 4. 39	Tingkat keseimbangan peran pekerjaan dan keluarga	97
Tabel 4. 40	Tingkat pertimbangan karyawan untuk keluar dari perusahaan dalam dua tahun mendatang	97
Tabel 4. 41	Tingkat pertimbangan karyawan untuk meninggalkan perusahaan dalam waktu dekat	98
Tabel 4. 42	Tingkat kemudahan untuk keluar dari perusahaan	99
Tabel 4. 43	Tingkat peluang atau pengembangan karir di perusahaan	99
Tabel 4. 44	Tingkat dukungan dari perusahaan dalam mempertahankan karyawan	100
Tabel 4. 45	Tingkat kemudahan mencari alternatif pekerjaan baru	101
Tabel 4. 46	Tingkat kompetensi atau keahlian yang dimiliki karyawan.....	101
Tabel 4. 47	Tingkat pengalaman kerja yang luas dan relevan.....	102
Tabel 4. 48	Tingkat upaya karyawan untuk melamar ke perusahaan lain.....	103
Tabel 4. 49	Tingkat keyakinan karyawan untuk mendapat pekerjaan yang lebih baik.....	104
Tabel 4. 50	Tingkat banyaknya pilihan alternatif pekerjaan lain.....	104
Tabel 4. 51	Tingkat koneksi atau jaringan yang dimiliki karyawan	105
Tabel 4. 52	Tingkat kemudahan mengakses informasi tentang peluang pekerjaan baru	106
Tabel 4. 53	Uj Kolmogrov-Smirnov Test.....	108
Tabel 4. 54	Uji Multikolinearitas	109
Tabel 4. 55	Analisis Korelasi.....	110
Tabel 4. 56	Interpretasi Uji Koefisien Korelasi.....	111
Tabel 4. 57	Uji Korelasi <i>Work-Family Conflict</i> dan <i>Organizational Commitment</i> terhadap <i>Turnover Intention</i>	112
Tabel 4. 58	Analisis Jalur Model 1	113
Tabel 4. 59	Nilai R <i>Square</i> X terhadap Z.....	114

Tabel 4. 60 Analisis Jalur Model 2	115
Tabel 4. 61 Nilai R <i>Square</i> X dan Z terhadap Y	115
Tabel 4. 62 Hasil Uji F	117
Tabel 4. 63 Hasil Uji t X terhadap Z	117
Tabel 4. 64 Hasil Uji t XZ terhadap Y	118

DAFTAR PUSTAKA

- Aboobaker, N., Edward, M., & Pramatha, K. P. (2017). Work–family Conflict, Family–work Conflict and Intention to Leave the Organization: Evidences Across Five Industry Sectors in India. *Global Business Review*, 18(2), 524–536. <https://doi.org/10.1177/0972150916668696>
- Alawi, H. Y., P. Sankar, J., Ali Akbar, M., & Natarajan, V. K. (2023). Factors influencing turnover intention among healthcare employees during the COVID-19 pandemic in the private hospitals of Bahrain. *The Bottom Line*, 36(2), 135–160. <https://doi.org/10.1108/BL-01-2022-0018>
- Ansory, A. F., & Indrasari, M. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Pertama)*. Indomedia Pustaka.
- Chan, S. H. J., & Ao, C. T. D. (2019). The Mediating Effects of Job Satisfaction and Organizational Commitment on Turnover Intention, in the Relationships Between Pay Satisfaction and Work–Family Conflict of Casino Employees. *Journal of Quality Assurance in Hospitality and Tourism*, 20(2), 206–229. <https://doi.org/10.1080/1528008X.2018.1512937>
- Colquitt, J., LePine, J., Wesson, M., & Gellatly, I. (2018). *Organizational Behaviour: Improving Performance And Commitment In The Workplace (Fourth Canadian ed)*. McGraw Hill Ryerson.
- Costantini, A., Dickert, S., Sartori, R., & Ceschi, A. (2021). Return to work after maternity leave: the role of support policies on work attitudes of women in management positions. *Gender in Management: An International Journal*, 36(1), 108–130. <https://doi.org/10.1108/GM-06-2019-0085>
- Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2022). *Research Design Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches (sixth ed)*. SAGE Publications.
- Farida, U., & Melinda, B. (2019). Peran Beban Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Turnover Pekerja. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(1), 52–63. <https://doi.org/10.32502/jimn.v9i1.2116>
- Finthariasari, M., Ekowati, S., Ranidiah, F., Yuniarti, R., & Muchlis, M. (2020). Pengaruh Work-family Conflict Terhadap Turnover Intention Melalui Komitmen Organisasi. *EKUITAS (Jurnal Ekonomi dan Keuangan)*, 4(3), 421–438. <https://doi.org/10.24034/j25485024.y2020.v4.i3.4584>
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program IBM SPSS 25 (9 ed.)*. Badan Penerbit - UNDIP.

- Gull, N., Asghar, M., Bashir, M., Liu, X., & Xiong, Z. (2023). Does a family-supportive supervisor reduce the effect of work-family conflict on emotional exhaustion and turnover intentions? A moderated mediation model. *International Journal of Conflict Management*, 34(2), 253–272. <https://doi.org/10.1108/IJCMA-03-2022-0046>
- Guzeller, C. O., & Celiker, N. (2019). Examining the relationship between organizational commitment and turnover intention via a meta-analysis. *International Journal of Culture, Tourism and Hospitality Research*, 14(1), 102–120. <https://doi.org/10.1108/IJCTHR-05-2019-0094>
- Hamdani, & Muzahid, M. (2023). Pengaruh Kompensasi dan Work-family Conflict Terhadap Turnover Intention Dengan Komitmen Organisasi Dan Stres Kerja Sebagai variabel Mediasi. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 25(2).
- Hammond, M. M., Murphy, C., & Demsky, C. A. (2021). Stress mindset and the work–family interface. *International Journal of Manpower*, 42(1), 150–166. <https://doi.org/10.1108/IJM-05-2018-0161>
- Hardani, Auliya, N. H., Fardani, R. A., Ustiawaty, J., Utami, E. F., Sukmana, D. J., Istiqomah, R. R., & Andriani, H. (2020). *Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif*. CV. Pustaka Ilmu.
- Hefny, L. (2021). The relationships between job satisfaction dimensions, organizational commitment and turnover intention: the moderating role of ethical climate in travel agencies. *Journal of Human Resources in Hospitality & Tourism*, 20(1), 1–23. <https://doi.org/10.1080/15332845.2020.1821425>
- Heneman, H. G., Judge, T. A., & Kammeyer-Mueller, J. D. (2019). *Staffing Organizations* (Ninth). McGraw Hill Education.
- Hermawati, A., Suwitho, Hendarto, T., & Bahri, S. (2020). Analisis Peran Komitmen Organisasional dan Kinerja Karyawan atas Efek Work-Family Conflict terhadap Turnover Intention. *Jurnal Ilmu Ekonomi & Sosial*, 13(2), 77–89.
- Hobfoll, S. E., Halbesleben, J., Neveu, J.-P., & Westman, M. (2018). Conservation of Resources in the Organizational Context: The Reality of Resources and Their Consequences. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 5(1), 103–128. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-032117-104640>
- Kmieciak, R. (2022). Co-worker support, voluntary turnover intention and knowledge withholding among IT specialists: the mediating role of affective organizational commitment. *Baltic Journal of Management*, 17(3), 375–391. <https://doi.org/10.1108/BJM-03-2021-0085>

Aggil Maulana Akbar, 2024

PENGARUH WORK-FAMILY CONFLICT TERHADAP TURNOVER INTENTION DENGAN ORGANIZATIONAL COMMITMENT SEBAGAI VARIABEL MEDIASI (Studi Persepsional pada Karyawan Direktorat Niaga, Teknologi, dan Pengembangan PT Dirgantara Indonesia (Persero))

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

- Kossek, E. E., & Lee, K.-H. (2017). Work-Family Conflict and Work-Life Conflict. Dalam Oxford Research Encyclopedia of Business and Management. Oxford University Press. <https://doi.org/10.1093/acrefore/9780190224851.013.52>
- 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>
- Lathifah, I., & Rohman, A. (2014). The Influence of Work-Family Conflict on Turnover Intentions with Job Satisfaction as an Intervening Variable on Public Accountant Firms in Indonesia. Dalam *International Journal of Research in Business and Technology* (Vol. 5, Nomor 2).
- Lim, T. L., Omar, R., Ho, T., & Poh Kiong, T. (2021). The roles of work–family conflict and family–work conflict linking job satisfaction and turnover intention of academic staff. *Australian Journal of Career Development*, 30, 177–188. <https://doi.org/10.1177/10384162211068584>
- Luthans, F., Luthans, B. C., & Luthans, K. W. (2021). *Organizational Behavior: An Evidence-Based Approach: An Evidence-Based Approach* (14th ed). Information Age Publishing.
- Mäkelä, L., & Suutari, V. (2015). *Work and Family Interface in the International Career Context*. Springer. <https://doi.org/10.1007/978-3-319-17647-5>
- McShane, S. L., & Glinow, M. A. Von. (2018). *Organizational Behavior: Emerging Knowledge. Global Reality* (8th ed). McGraw-Hill Education.
- Mishra, G. (2021). *Work-Family Conflict and Family-Friendly Policies for Working Women in India*. Lulu Publication.
- Mokomane, Z. (2014). Work-Family Interface in Sub-Saharan Africa: Challenges and Responses. Dalam *Work-Family Interface in Sub-Saharan Africa: Challenges and Responses*. <https://doi.org/10.1007/978-3-319-01237-7>
- Noe, R. A., Holenbeck, J. R., Gerhart, B., & Wright, P. M. (2016). *Human Resource Management: Gaining a Competitive Advantage* (10th ed). McGraw-Hill Education.
- Noermijati, N., Wongviboonrath, S., Itlay, W., & Sudiro, A. (2020). Work-Family Conflict, Job Engagement, Emotional Exhaustion: Their Influence On The Turnover Intention Of Indigenous Papuan Female Employees. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 18(1), 1–13. <https://doi.org/10.21776/UB.JAM.2020.018.01.01>
- Nurwahidah, N., & Jamil, M. (2020). Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Organisasi Bank Syariah: Peran Turnover Intention sebagai Variabel

- Intervening. *Ekonomis: Journal of Economics and Business*, 4(2), 295. <https://doi.org/10.33087/ekonomis.v4i2.171>
- Onsardi, & Fintahiasari, M. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Strategi Meningkatkan Kinerja Karyawan)*. Eureka Media Aksara.
- Parashakti, R. D., Nashar, M., & Usliawati, D. (2017). The Effect of Compensation and Organization Commitment towards Turnover Intention. Case Study in ILC (International Language Center) Jakarta. <https://doi.org/10.2991/icoi-17.2017.19>
- Pascucci, T., Hernández Sánchez, B., & Sánchez García, J. C. (2022). Being stressed in the family or married with work? A literature review and clustering of work-family conflict. *European Journal of Management and Business Economics*, 31(2), 239–265. <https://doi.org/10.1108/EJMBE-06-2021-0191>
- Putra, I. P. K. S. D., & Suwandana, I. G. M. (2020). Effect of organizational commitment, job stress and work-family conflict to turnover intention. *International Research Journal of Management, IT and Social sciences*. <https://doi.org/10.21744/irjmis.v7n2.859>
- Rawashdeh, A. M., & Tamimi, S. A. (2019). The impact of employee perceptions of training on organizational commitment and turnover intention. *European Journal of Training and Development*, 44(2/3), 191–207. <https://doi.org/10.1108/EJTD-07-2019-0112>
- Ribeiro, N., Gomes, D., Oliveira, A. R., & Dias Semedo, A. S. (2023). The impact of the work-family conflict on employee engagement, performance, and turnover intention. *International Journal of Organizational Analysis*, 31(2), 533–549. <https://doi.org/10.1108/IJOA-02-2021-2646>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2024). *Organizational Behavior (19th Global Edition)*. Pearson.
- Rony, Z. T. (2016). *Siapa Harus Pergi Siapa harus Tinggal: Strategi Mencegah Turnover Karyawan Gen-Y*. Pusat Studi Sumber Daya Manusia (PSSDM).
- Sarianti, R., Fitria, Y., & Engriani, Y. (2018). The Effects of Work-Family Conflict on Turnover Intention of Banks Employees in Padang with Burnout as The Mediating Variable. <https://doi.org/10.2991/piceeba-18.2018.59>
- Serhan, C., Nehmeh, N., & Sioufi, I. (2022). Assessing the effect of organisational commitment on turnover intentions amongst Islamic bank employees. *ISRA International Journal of Islamic Finance*, 14(2), 141–156. <https://doi.org/10.1108/IJIF-01-2021-0008>

Aggil Maulana Akbar, 2024

PENGARUH WORK-FAMILY CONFLICT TERHADAP TURNOVER INTENTION DENGAN ORGANIZATIONAL COMMITMENT SEBAGAI VARIABEL MEDIASI (Studi Persepsional pada Karyawan Direktorat Niaga, Teknologi, dan Pengembangan PT Dirgantara Indonesia (Persero))

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

- Setiyanto, A., & Hidayati, S. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Turnover Intention. *JURNAL AKUNTANSI, EKONOMI dan MANAJEMEN BISNIS*, 5, 105. <https://doi.org/10.30871/jaemb.v5i1.439>
- Shakoor, A., Haider, S., Akhtar, M. H., & Asadullah, M. A. (2023). Moderated mediation between work–life conflict and employee turnover intentions: the role of job dissatisfaction and workplace social support. *International Journal of Organizational Analysis*, 31(4), 1037–1060. <https://doi.org/10.1108/IJOA-06-2021-2807>
- Silvyana, N. P. M., & Wibawa, I. M. A. (2019). Peran Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Work-family Conflict Terhadap turnover Intention Kutabex Beach Front. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(10), 6322. <https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2019.v08.i10.p23>
- Sinthya P, P. V., Dharmanegara, I. B. A., & Yasa, P. N. S. (2019). Job-Family Conflict and Impact on Turnover Intention Through Job Engagement and Emotional Fatigue of Female Employess. *Jagaditha*, 6(2), 104–112. <https://doi.org/10.22225/jj.6.2.1350.104-112>
- Siregar, S. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif: Dilengkapi dengan Perbandingan Perhitungan Manual & SPSS (Pertama)*. Kencana.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D (2 ed.)*. Alfabeta.
- Susilo, J., & Satrya, I. G. B. H. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention yang Dimediasi Oleh Komitmen Organisasional Karyawan Kontrak. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(6), 3700. <https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2019.v08.i06.p15>
- Swarnalatha, C., & Rajalakshmi, S. (2017). *A Hand Book on Work-Life Balance*. Lulu.com.
- Tampubolon, V. S., & Sagala, E. J. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Pt. Bum Divisi Pmks. *Business Management Journal*, 16(2), 65. <https://doi.org/10.30813/bmj.v16i2.2359>
- To, W. M., & Yu, B. T. W. (2023). Impact of difficult coworkers on employees' turnover intention: the mediating roles of perceived organizational support and affective commitment. *Asia-Pacific Journal of Business Administration*. <https://doi.org/10.1108/APJBA-11-2022-0477>
- Wahyono, I., & Riyanto, S. (2020). Effect of Organizational Commitment, Job Stress, And Job Satisfaction on Turnover Intention. *International Journal for Innovation Education and Research*, 8, 286–316. <https://doi.org/10.31686/ijier.vol8.iss10.2682>

Aggil Maulana Akbar, 2024

PENGARUH WORK-FAMILY CONFLICT TERHADAP TURNOVER INTENTION DENGAN ORGANIZATIONAL COMMITMENT SEBAGAI VARIABEL MEDIASI (Studi Persepsional pada Karyawan Direktorat Niaga, Teknologi, dan Pengembangan PT Dirgantara Indonesia (Persero))

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

- Wang, F., & Wang, Z. (2024). A mediation moderation model between work–family conflict and turnover intention among public and private kindergarten school teachers in China. *Journal of Organizational Change Management*, 37(1), 116–132. <https://doi.org/10.1108/JOCM-04-2023-0137>
- Wardani, L. M. I., & Hapsari, S. A. (2022). *Religiosity, Burnout, dan Work-Family Conflict pada Tenaga Kesehatan*. Penerbit NEM. <https://books.google.co.id/books?id=xbpvEAAAQBAJ>
- Yasin, R., Jan, G., Huseynova, A., & Atif, M. (2023). Inclusive leadership and turnover intention: the role of follower–leader goal congruence and organizational commitment. *Management Decision*, 61(3), 589–609. <https://doi.org/10.1108/MD-07-2021-0925>
- Yılmaz, G., Kıran, Ş., & Bulut, H. K. (2023). The mediating role of nurse–physician collaboration in the effect of organizational commitment on turnover intention. *Journal of Interprofessional Care*, 37(1), 66–72. <https://doi.org/10.1080/13561820.2021.2004099>
- Yorulmaz, M., & Sevinc, F. (2021). Supervisor support and turnover intentions of yacht captains: the role of work–family conflict and psychological resilience during the COVID-19 pandemic. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 33(5), 1554–1570. <https://doi.org/10.1108/IJCHM-07-2020-0788>
- Yucel, I., Şirin, M. S., & Baş, M. (2023). The mediating effect of work engagement on the relationship between work–family conflict and turnover intention and moderated mediating role of supervisor support during global pandemic. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 72(3), 577–598. <https://doi.org/10.1108/IJPPM-07-2020-0361>
- Yusuf, R. M., & Syarif, D. (2017). *Komitmen Organisasi: Definisi, Dipengaruhi, & Mempengaruhi*. Nas Media Pustaka.
- Zainourudin, J., Norazman, I., Omar, R., & Shaari, R. (2021). Hubungan antara Konflik Kerja-Keluarga dan Niat Berhenti Kerja: [The Relationship between Work-Family Conflict and Turnover Intention]. *Sains Humanika*, 13(2), 69–78. <https://doi.org/10.11113/sh.v13n2-2.1894>
- Zerwas, C. (2019). *Work-Life Balance and Women’s Entrepreneurship: An Exploration of Influencing Factors*. Springer. <https://doi.org/10.1007/978-3-030-29804-3>
- Zhang, Y., Rasheed, M. I., & Luqman, A. (2020). Work–family conflict and turnover intentions among Chinese nurses. *Personnel Review*, 49(5), 1140–1156. <https://doi.org/10.1108/PR-01-2019-0017>

Aggil Maulana Akbar, 2024

PENGARUH WORK-FAMILY CONFLICT TERHADAP TURNOVER INTENTION DENGAN ORGANIZATIONAL COMMITMENT SEBAGAI VARIABEL MEDIASI (Studi Persepsional pada Karyawan Direktorat Niaga, Teknologi, dan Pengembangan PT Dirgantara Indonesia (Persero))

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu