

Women's Career Challenges: Work-Family Balance and Turnover Intentions in Working Women

Tantangan Wanita Karir: Work-Family Balance dan Intensi Turnover pada Wanita Bekerja

Taufik Achmad Dwi Putro¹

¹Faculty of Psychology
Universitas Gadjah Mada, Indonesia
Email: taufik.achmad@ugm.ac.id

Tenya Ika Agnesia²

²Faculty of Psychology
Universitas Gadjah Mada, Indonesia
Email: tenya.ika.agnesia@ugm.ac.id

Oom Qomariyah³

³Faculty of Psychology
Universitas Gadjah Mada, Indonesia
Email: oom.qomariyah@ugm.mail.ac.id

Correspondence:

Taufik Achmad Dwi Putro

Faculty of Psychology, Universitas Gadjah Mada, Indonesia
Email: taufik.achmad@ugm.ac.id

Abstract

This study aims to examine the role of work-family balance on turnover intentions in working women. The Work-Family Balance Scale and Turnover Intention Scale were used to obtain data from 102 female participants who worked in the formal sector and were married. The data were then analyzed using the linear regression method. The results showed that the value of $F = 20,044$ with $p < 0.001$, so it can be interpreted that work-family balance significantly affects turnover intention in working women. The coefficient of determination (R^2) produced is 0.167, which means that the effective contribution of work-family balance to the turnover intention of working women is 16,7%, while the relationship between work-family balance and turnover intention among working women is negative. Based on the results of this study, companies that have woman employees are advised to provide flexibility and comfort so that they can balance their roles at work and in the family well to reduce their turnover intention.

Keyword : Turnover Intention, Work-Family Balance, Working Women

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji peran work-family balance terhadap intensi turnover pada wanita bekerja. Skala Work-Family Balance dan Skala Intensi Turnover digunakan untuk mendapatkan data dari 102 partisipan wanita yang bekerja di sektor formal dan sudah atau pernah menikah. Data tersebut kemudian dianalisis dengan menggunakan metode regresi linier. Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai $F = 20,044$ dengan $p < 0.001$ sehingga dapat diartikan bahwa work-family balance memiliki peran yang signifikan terhadap intensi turnover pada wanita bekerja. Koefisien determinasi (R^2) yang dihasilkan adalah sebesar 0,167 yang berarti bahwa kontribusi work-family balance terhadap intensi turnover sebesar 16,7%. Sementara itu, hubungan antara work-family balance terhadap intensi turnover wanita bekerja adalah negatif. Berdasarkan hasil penelitian ini, perusahaan yang memiliki karyawan wanita disarankan untuk memberikan keleluasaan dan kenyamanan pada karyawannya agar dapat menyeimbangkan peran mereka di tempat kerja dan dalam keluarga dengan baik untuk mengurangi intensi turnover.

Kata Kunci : Intensi Turnover, Work-Family Balance, Wanita Bekerja

Copyright (c) Psikostudia: Jurnal Psikologi

Received 2022-11-17

Revised 2022-12-19

Accepted 2023-03-01



LATAR BELAKANG

Sumber daya manusia (SDM) merupakan satu dari sekian hal penting bagi oleh perusahaan. Saat ini, karyawan perusahaan tidak hanya berasal dari kaum pria saja melainkan banyak juga para wanita yang bekerja. Badan Pusat Statistik (2021) mencatat bahwa angka tenaga kerja wanita di sektor formal pada tahun 2020 yakni sebesar 34,65% dan meningkat pada tahun 2021 menjadi sebesar 36,20%. Selain di sektor formal, wanita juga banyak mendominasi sektor jasa dengan persentase sebesar 58,04% dan ekonomi kreatif dengan persentase sebesar 58,86% (Ridhoi, 2022). Hal ini membuktikan bahwa dari tahun ke tahun dunia kerja mulai banyak didominasi oleh wanita. Situasi ini membuat peran wanita juga bertambah, tidak hanya sebagai ibu rumah tangga namun juga sebagai pekerja.

Ketika angka pekerja wanita mulai meningkat, di sisi lain angka *turnover* juga ikut meningkat (Bintang & Astiti, 2016). Cohen & Golan (2007) menyatakan bahwa jenis kelamin karyawan memiliki pengaruh terhadap intensi *turnover*. Karyawan wanita cenderung memiliki resiko lebih tinggi untuk melakukan *turnover*. Di Indonesia contohnya, terdapat survei yang dilakukan terhadap anggota parlemen yang memperlihatkan bahwa tingkat *turnover* anggota parlemen wanita lebih tinggi dibandingkan dengan anggota parlemen pria yakni sebesar 67% (Perdana & Hilman, 2020). Hal ini bisa disebabkan karena wanita memiliki peran lain yang cukup besar di rumah yaitu sebagai istri dan ibu.

Tingkat *turnover* karyawan yang tinggi dapat merugikan kedua belah pihak, baik bagi perusahaan maupun karir karyawan tersebut (Saeed dkk., 2014). Saat ini perusahaan banyak mengalami kesulitan berupa banyaknya karyawan potensial yang memilih untuk keluar dari perusahaan (Kumara & Fasana, 2018). Lebih lanjut, intensi *turnover* merupakan hal yang cukup membahayakan, bahkan lebih berbahaya dari perilaku *turnover* itu sendiri (Suyono dkk., 2020).

Intensi *turnover* adalah keinginan karyawan untuk berhenti dari tempat kerja sekarang yang kemudian keinginan tersebut memunculkan perilaku *turnover* (Mobley dkk., 1978). Dengan kata lain, intensi *turnover* dapat diartikan sebagai niat yang dimiliki oleh karyawan untuk keluar dari pekerjaan saat ini atau pindah ke tempat kerja lain (Jex & Britt, 2008).

Karena tingkat *turnover* pada wanita bekerja lebih tinggi daripada pria, maka diperlukan penelitian untuk menggali faktor apa saja yang berperan terhadap timbulnya intensi *turnover*. Faktor-faktor tersebut diantaranya adalah usia karyawan, masa kerja karyawan, tingkat pendidikan, hubungan dengan perusahaan, tingkat stres kerja, keterlibatan kerja, budaya organisasi, maupun *work-family conflict* (Cho & Lewis, 2012); (Labrague dkk., 2017); (Kim dkk., 2017); (Putro dkk., 2020); (Noor & Maad, 2008). Selain itu, perlu juga diteliti mengenai hal apa saja yang bisa dilakukan agar tingkat intensi *turnover* ini menurun.

Bintang & Astiti (2016) menyatakan bahwa rata-rata wanita bekerja memiliki tingkat *work-life balance* yang rendah sementara intensi *turnover* yang dimilikinya cukup tinggi. Ketika beban pekerjaan karyawan mengganggu perannya di

keluarga, maka karyawan tersebut akan mempertimbangkan untuk keluar dari pekerjaan tersebut dan memilih untuk bekerja di tempat lain yang bisa menyesuaikan dengan perannya di keluarga agar tidak terjadi konflik pada pekerjaan dan keluarga (Allen dkk., 2000). Saat terjadi konflik antara pekerjaan dan keluarga pada wanita, maka hal ini dapat meningkatkan tendensi untuk keluar dari perusahaan sehingga menimbulkan kerugian bagi pihak perusahaan untuk melakukan penggantian karyawan (Rasheed dkk., 2018). (Rasheed dkk., 2018) juga menyatakan bahwa tekanan dari pekerjaan dan keluarga dapat mempengaruhi kehidupan wanita baik secara pribadi maupun profesional. Oleh karena itu, perlu ditelusuri sejauh mana peran keseimbangan antara pekerjaan dan keluarga (*work-family balance*) pada tingkat intensi *turnover* bagi wanita bekerja.

Work-family balance merupakan suatu fenomena persepsi, yang memiliki ciri-ciri perasaan puas terhadap tuntutan yang berasal dari tanggung jawab dalam domain pekerjaan dan keluarga (Thornthwaite, 2002). (Greenhaus dkk., 2003) menyatakan bahwa *work-family balance* adalah sejauh mana seseorang merasakan keterlibatan serta kepuasan yang seimbang dalam peran di tempat kerja dan di keluarga. Terdapat tiga aspek *work-family balance*, yaitu keseimbangan waktu, keseimbangan keterlibatan, dan keseimbangan kepuasan (Greenhaus dkk., 2003).

Penelitian ini bertujuan untuk menguji peran *work-family balance* pada intensi *turnover* pada wanita bekerja yang sudah atau pernah menikah. Hipotesis penelitian ini adalah *work-family balance* berperan signifikan dalam memprediksi intensi *turnover* pada wanita bekerja.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Pendekatan kuantitatif ini digunakan untuk mengukur dua variabel yakni intensi *turnover* yang merupakan variabel dependen dan *work-family balance* yang merupakan variabel independen. Intensi *turnover* didapatkan dari hasil penilaian karyawan tentang kelanjutan hubungan kerja dengan perusahaan tempat mereka bekerja namun belum ada bentuk sikap nyata untuk keluar dari perusahaan yang dilakukan dengan sadar ataupun disengaja. *Work-family balance* merupakan kepuasan dan keterlibatan yang seimbang dalam menjalankan peran di keluarga dan di tempat kerja.

Pengambilan data penelitian menggunakan 2 alat ukur yakni Skala Intensi *Turnover* (Mobley dkk., 1978) dan Skala *Work-family Balance* (Handayani dkk., 2017). Terdapat tiga aspek pada Skala intensi *Turnover* (Mobley dkk., 1978) yaitu berpikir untuk keluar, intensi keluar dari pekerjaan dan intensi mencari pekerjaan lain. Koefisien reliabilitas pada skala ini adalah 0,922 dengan aitem berjumlah 30 butir. Skala *Work-family Balance* memiliki tiga aspek yang dikemukakan oleh Greenhaus dkk. (2003), yaitu keseimbangan waktu, keseimbangan keterlibatan, dan keseimbangan kepuasan. Terdapat 29 butir aitem dalam Skala *Work-family Balance* yang memiliki nilai koefisien reliabilitas sebesar 0,951.

Partisipan pada penelitian ini diperoleh dengan menggunakan teknik *purposive sampling*, di mana partisipan

dipilih berdasarkan kriteria yang telah ditentukan yaitu wanita yang memiliki pekerjaan di sektor formal seperti instansi pemerintahan maupun swasta dan sudah atau pernah menikah. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dan metode yang digunakan adalah metode survei di mana pengambilan data melalui skala yang diberikan kepada partisipan dalam bentuk kuesioner *online*. Kuesioner ini diberikan kepada karyawan di perusahaan yang sudah melalui proses perizinan.

Uji hipotesis penelitian ini dilakukan dengan analisis regresi linear sederhana. Analisis ini bertujuan untuk mengetahui peran variabel independen terhadap dependen. Selain itu, teknik ini juga digunakan untuk mengetahui sumbangan efektif yang dari *work-family balance* sebagai variabel independen pada intensi turnover variabel dependen.

HASIL PENELITIAN

Penelitian ini melibatkan sebanyak 102 wanita bekerja sebagai partisipan. Data demografis partisipan dapat dilihat lebih detail pada tabel 1.

Uji asumsi normalitas dan asumsi linearitas dilakukan sebelum uji hipotesis. Uji asumsi normalitas dilakukan dengan

menggunakan teknik *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test* dan diketahui nilai *Asym. Sig. (2-tailed)* yaitu 0.004 tidak signifikan ($p > 0.001$), maka dapat disimpulkan kedua data terdistribusi normal. Sedangkan uji linearitas menghasilkan skor *linearity* yang signifikan ($p < 0.001$). Sehingga hubungan kedua variabel dapat dijelaskan melalui model linear.

Pada dasarnya, uji asumsi normalitas dan linearitas sebelum menguji hipotesis tidak wajib dilakukan. Hal ini merujuk pada pendapat (Azwar, 2001) yang menyatakan bahwa analisis data penelitian dapat dilakukan tanpa didahului dengan uji asumsi terlebih dahulu dengan pertimbangan bahwa perbedaan yang dihasilkan tidak begitu signifikan.

Uji hipotesis kemudian dilakukan dengan teknik analisis regresi linear sederhana. Dari hasil analisis, diperoleh nilai $F = 20,044$ pada taraf signifikansi $p < 0,001$ yang dapat diartikan bahwa model regresi ini dapat diterima. *Work-family balance* secara signifikan memiliki peran terhadap intensi turnover pada wanita bekerja atau dalam artian lain *work-family balance* mampu memperkirakan intensi turnover yang dimiliki wanita bekerja. Oleh karena itu, hipotesis pada penelitian ini dapat diterima.

Tabel 1 Data Demografis Partisipan

Keterangan		Frekuensi	Persentase
Usia (tahun)	24-39	40	39,2%
	40-57	62	60,8%
	Jumlah	102	100%
Masa Kerja (tahun)	1-5	16	15,7%
	6-10	17	16,7%
	11-37	69	67,6%
	Jumlah	102	100%

Selanjutnya, hasil analisis juga menghasilkan koefisien determinasi (R^2) yang menunjukkan kemampuan variabel prediktor dalam memprediksi variabel kriteria sebesar 0,167. Maka dari itu, besar sumbangan efektif *work-family balance* terhadap intensi turnover pada wanita bekerja sebesar 16,7%. Adapun 83,3% dari intensi turnover wanita bekerja diprediksi oleh faktor-faktor lain di luar variabel yang diteliti pada penelitian ini.

Tabel 2 menunjukkan bahwa koefisien regresi dari *work-family balance* menunjukkan tanda negatif yang artinya ketika *work-family balance* pada wanita bekerja meningkat, maka intensi turnover yang dimiliki akan menurun. Sebaliknya, saat *work-family balance* pada wanita bekerja ini menurun, maka intensi turnover mereka akan meningkat.

Tabel 2. Koefisien Regresi Linier

Model	Unstandardized Coefficient		t	sig.
	B	Std. Error		
(Constant)	90.358	9.480	9.531	0.000
Work-family Balance	-.374	0.084	-4.477	0.000

Selanjutnya, melihat hasil analisis tersebut didapatkan persamaan garis regresi berikut ini:

$$\text{Intensi turnover} = 90,358 + (-0,374) \text{ work-family balance}$$

Persamaan tersebut menunjukkan bahwa setiap 1 angka kenaikan *work-family balance* maka akan membuat intensi *turnover* turun sebesar 0,374 poin.

Dengan demikian, dari hasil analisis regresi yang telah dilakukan, didapatkan kesimpulan bahwa *work-family balance* memiliki peran signifikan pada intensi *turnover* wanita bekerja. Hubungan *work-family balance* dan intensi *turnover* wanita bekerja bersifat negatif.

PEMBAHASAN

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk menguji peran *work-family balance* pada intensi *turnover* wanita bekerja. Hasil analisis regresi sederhana memperlihatkan bahwa *work-family balance* terbukti secara signifikan memiliki peran terhadap intensi *turnover* pada wanita bekerja. Variabel *work-family balance* dapat memprediksi intensi *turnover* dengan sumbangan efektif sebesar 16,7 persen dengan koefisien regresi bernilai negatif. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa hipotesis pada penelitian ini diterima.

Wanita bekerja dan berstatus sudah menikah memiliki tantangan tersendiri dalam menjalankan peran ganda yang dimilikinya (Pujiastuti & Retnowati, 2004) dikarenakan adanya tuntutan peran (Rahayu, 2012). Greenhaus dkk. (2003) menyatakan bahwa wanita memiliki beban pengasuhan yang lebih dominan dirasakan daripada pria. Meskipun wanita memiliki pekerjaan di luar rumah, ia akan tetap menjalankan sebagian besar pekerjaan rumah tangga dan pengasuhan di rumah (Sayer & Bianchi, 2000). Membagi waktu antara pekerjaan dan keluarga merupakan tantangan tersendiri bagi para wanita bekerja (Pratiwi, 2022) sehingga mereka lebih rawan berada pada konflik peran ganda yang tinggi (Mache dkk., 2016). Kehidupan keluarga dan pekerjaan merupakan dua hal yang berbeda akan tetapi keduanya dapat saling mempengaruhi (Katz & Kahn, 1978). Suswanto & Soeharto (2022) juga telah meneliti bahwa terdapat hubungan antara kepuasan kerja dan kepuasan pernikahan dengan *Work-Family Conflict*. Wijaya & Soeharto (2021) juga menyatakan bahwa *work-life balance* dapat mempengaruhi *work engagement*. Oleh karena itu, diperlukan keseimbangan dalam menjalani kedua peran tersebut, terlebih bagi wanita bekerja.

Hasil penelitian ini selaras dengan hasil penelitian mengenai intensi *turnover* pada wanita bekerja yang dilakukan oleh (Bintang & Astiti, 2016). Berdasarkan hasil penelitian tersebut dinyatakan bahwa saat tingkat *work-life balance* semakin rendah, maka tingkat intensi *turnover* akan semakin tinggi. Berlaku pula sebaliknya, saat tingkat *work-life balance* wanita bekerja semakin tinggi, maka tingkat *turnover* yang dimiliki dapat menurun.

Ketika *work-family balance* mampu diwujudkan oleh wanita yang bekerja, maka akan muncul perilaku positif dan komitmen dalam pekerjaannya sehingga produktivitas kerja bisa meningkat yang berujung pada menurunnya intensi *turnover* (Lazar dkk., 2010); Moore, 2007). Dengan kata lain, wanita bekerja tersebut dapat lebih bersemangat (*vigor*) dalam bekerja, lebih berdedikasi, dan bahagia dengan pekerjaannya (*absorption*).

Emosi positif akan muncul ketika wanita bekerja berhasil menyeimbangkan peran di keluarga dan di tempat kerja. Individu yang memiliki *work-family balance* terbukti lebih tanggap menghadapi tuntutan peran (Lazar dkk., 2010). Hal ini membuat wanita bekerja mampu memberikan performa terbaiknya di tempat kerja serta meningkatkan kualitas hidupnya (Barnett & Hyde dalam Greenhaus dkk., 2003).

Para wanita bekerja cenderung mempersepsikan *work-family balance* lebih sulit karena konflik peran yang lebih tinggi (Mache dkk., 2016). Mereka harus berusaha menghadapi banyak peran yang dimiliki di keluarga dan publik atau tempat kerja (Herdiansyah, 2016). Ketika terdapat ketidaksesuaian pada suatu peran yang dijalani, maka akan muncul konflik antar peran sehingga individu merasa semakin sulit untuk menjalankan peran lainnya (Greenhaus & Beutell, 1985). Efektivitas kerja akan menurun jika individu tidak mampu menjaga *work-family balance* dengan baik (Greenhaus dkk., 2003) sehingga keterlibatan di tempat kerja akan berkurang.

Temuan penelitian ini semakin mendorong perusahaan untuk lebih memperhatikan keseimbangan pada pekerjaan dan keluarga atau disebut juga dengan *work-family balance* terutama bagi karyawan wanita yang sudah atau pernah menikah. Beberapa program yang dapat dilakukan oleh perusahaan antara lain dengan memberikan fleksibilitas waktu kerja dan penugasan serta program kesejahteraan lainnya yang menunjukkan perhatian perusahaan bagi keluarga karyawan.

Secara umum, penelitian ini masih memiliki beberapa keterbatasan seperti jumlah dan keragaman sumber data dikarenakan pengambilan data di tengah pandemi Covid-19. Penelitian ini mendapati nilai sumbangan efektif *work-family balance* pada intensi *turnover* wanita bekerja adalah sebesar 16,7%. Hasil tersebut menunjukkan bahwa masih terdapat faktor selain *work-family balance* yang mampu memprediksi intensi *turnover* pada wanita bekerja. Hal ini menjadi peluang bagi penelitian lebih lanjut untuk mengetahui lebih jauh terkait faktor-faktor yang berperan terhadap tingkat intensi *turnover* pada wanita bekerja.

KESIMPULAN

Work-family balance berperan signifikan dalam memprediksi intensi *turnover* pada wanita bekerja. Hubungan *work-family balance* dengan intensi *turnover* wanita bekerja bersifat negatif sehingga ketika *work-family balance* tinggi, maka intensi *turnover* pada wanita bekerja akan semakin rendah dan sebaliknya. Sumbangan efektif yang dari *work-family balance* terhadap intensi *turnover* pada wanita bekerja sebesar 16,7%. Angka ini menunjukkan adanya faktor lain sebagai prediktor yang bisa berperan atas tingkat intensi *turnover* pada wanita bekerja selain *work-family balance*.

Peneliti selanjutnya disarankan untuk menggunakan metode pengambilan data tidak hanya melalui survey dengan skala, namun dibarengi dengan wawancara sehingga data yang diperoleh lebih kaya dan mendalam guna menjelaskan dinamika yang terjadi. Selain itu, pelibatan partisipan yang

lebih banyak dan beragam akan memberi gambaran konteks yang lebih luas terkait isu yang diangkat.

DAFTAR PUSTAKA

- Allen, T. E., Hersch, D. L. E., Bruck, C. S., & Sutton, M. (2000). Consequences Associated with Work to Family Conflict: A Review and Agenda for Future Research. *Journal of Occupational Health Psychology, 5*, 278–308. <https://doi.org/doi.org/10.1037/1076-8998.5.2.278>
- Azwar, S. (2001). Asumsi-asumsi dalam Inferensi Statistika. *Buletin Psikologi, IX*(1 Juni 2001), 8–17.
- Badan Pusat Statistik. (2021, Desember). *Persentase Tenaga Kerja Formal Menurut Jenis Kelamin (Persen)*. <https://www.bps.go.id/indicator/6/1170/1/persentase-tenaga-kerja-formal-menurut-jenis-kelamin.html>
- Bintang, S. K., & Astiti, D. P. (2016). Work-Life Balance dan Intensi Turnover pada Pekerja Wanita Bali di Desa Adat Sading, Mangupura, Badung. *Jurnal Psikologi Udayana, 8*–20.
- Cho, Y. J., & Lewis, G. B. (2012). Turnover Intention and Turnover Behavior: Implications for Retaining Federal Employees. *32*(1). <https://doi.org/doi.org/10.1177/0734371X114087>
- Cohen, A., & Golan, R. (2007). Predicting Absenteeism and Turnover Intentions by Past Absenteeism and Work Attitudes: An Empirical Examination of Female Employees in Long Term Nursing Care Facilities. *The Career Development International, 12*(5), 416–432. <https://doi.org/doi.org/10.5466/amr.1985.42773745>
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of Conflict between Work and Family Roles. *Academy of Management, 10*(1), 76–88. <https://doi.org/doi.org/10.5466/amr.1985.42773745>
- Greenhaus, J. H., Collins, K. M., & Shaw, J. D. (2003). The Relation between Work-Family Balance and Quality of Life. *Journal of Vocational Behavior, 63*(3), 510–531. [https://doi.org/doi.org/10.1016/S0001-8791\(02\)00042-8](https://doi.org/doi.org/10.1016/S0001-8791(02)00042-8)
- Handayani, A., Afiatin, T., Adiyanti, M. G., & Himam, F. (2017). *Model Keseimbangan Kerja-Keluarga pada Ibu Bekerja*.
- Herdiansyah, H. (2016). *Gender dalam Perspektif Psikologi*. Salemba Humanika.
- Jex, S. M., & Britt, T. W. (2008). *Organizational Psychology: A Scientist-Practitioner Approach*. John Wiley & Sons.
- Katz, D., & Kahn, R. L. (1978). *The Social Psychology of Organizations*. Wiley.
- Kim, S., Tam, L., Kim, J. N., & Rhee, Y. (2017). Determinants of Employee Turnover Intention. *Corporate Communications: An International Journal*.
- Kumara, J. W. N. T. N., & Fasana, S. F. (2018). Work-Life Conflict and Its Impact on Turnover Intentions of Employees: The Mediation Role of Job Satisfaction. *International Journal of Scientific and Research Publications, 8*(4).
- Labrague, L. J., Mckenroe-Petitte, D. M., Gloe, D., Tsaras, K., Arteche, D. L., & Mardia, F. (2017). Organizational Politics, Nurses' Stress, Burnout Levels, Turnover Intention and Job Satisfaction. *International Nursing Review, 64*(1), 109–116.
- Lazar, I., Osoian, C., & Ratiu, P. I. (2010). The Role of Work-Life Balance Practices in Order to Improve Organizational Performance. *European Research Studies, 13*(1), 201–213.
- Mache, S., Bernburg, M., Groneberg, D. A., Klapp, B. F., & Danzer, G. (2016). Work-Family Conflict in its Relations to Perceived Working Situation and Work Engagement. *Work, 53*(4), 859–869. <https://doi.org/doi.org/10.3233/wor-1622577>
- Mobley, W. H., Horner, S., & Hollingsworth. (1978). An Evaluation of Precursors of Hospital Employee Turnover. *Journal of Applied Psychology, 40*–414.
- Moore, F. (2007). Work-Life Balance: Contrasting Managers and Workers in an MNC. *Employee Relations, 29*(4), 385–399.
- Noor, S., & Maad, N. (2008). Examining the Relationship between Work-Life Conflict, Stress, and Turnover Intentions among Marketing Executives in Pakistan. *International Journal of Business and Management, 3*(11).
- Perdana, A., & Hillman, B. (2020). Quotas and Ballots: The Impact of Positive Action Policies on Women's Representation in Indonesia. *Asia & The Pacific Policy Studies, 7*(2), 158–170.
- Pratiwi, G. (2022, November 17). *Ratna Kurniawati, Wanita Karier yang Peduli ASI*. <https://swa.co.id/swa/profile/ratna-kurniawati-wanita-karier-yang-peduli-asi>
- Pujiastuti, E., & Retnowati, S. (2004). Kepuasan Pernikahan dengan Depresi pada Kelompok Wanita Menikah yang Bekerja dan Tidak Bekerja. *Humanitas: Indonesian Psychological Journal, 1*(2).
- Putro, T. A. D., Prameswari, N. A., & Qomariyah, O. (2020). Stres Kerja, Keterlibatan Kerja, dan Intensi Turnover pada Generasi Milenial. *Psikostudia Jurnal Psikologi, 9*(2), 154–163.
- Rahayu, E. M. (2012). 55% Karier Wanita Melambat setelah Memiliki Anak. *SWA*. <https://swa.co.id/swa/capital-market/corporate-action/55-karier-wanita-melambat-setelah-memiliki-anak>
- Rasheed, M., Iqbal, S., & Mustafa, F. (2018). Work-Family Conflict and Female Employees' Turnover Intentions. *Emerald Insight, 33*(8), 1754–2413.
- Ridhoi, M. A. (2022, November 13). *Perempuan Mendominasi Tenaga Kerja Usaha Jasa*. <https://databoks.katadata.co.id/datapublish/2020/10/14/perempuan-mendominasi-tenaga-kerja-usaha-jasa>
- Saeed, L., Waseem, M., Sikander, S., & Rizwan, M. (2014). The Relationship of Turnover Intention with Job Satisfaction, Job Performance, Leader Member Exchange, Emotional Intelligence and Organizational Commitment. *International Journal of Learning and Development, 4*(2), 242–256.
- Sayer, L. C., & Bianchi, S. M. (2000). Women's Economic Independence and The Probability of Divorce: A Review and Reexamination. *Journal of Family Issues, 21*(7), 906–943.
- Suswanto, A., & Soeharto, E. N. T. D. (2022). Job Satisfaction and Marital Satisfaction Work Family Conflict In Mothers Who Work As Teachers. *Psikostudia Jurnal Psikologi, 11*(1), 69–78. <https://doi.org/10.30872/psikostudia>
- Suyono, J., Eliyana, A., & Rahmawati, D. (2020). The Nightmare of Turnover Intention for Companies in Indonesia. *Opción: Revista de Ciencias Humanas y Sociales, 91*, 871–888.
- Thorntwaite, L. (2002). *Work-Family Balance: International Research on Employee Preferences*. Australian Centre for Industrial Relations Research and Training.
- Wijaya, P., & Soeharto, T. N. E. D. (2021). Kontribusi Work-Life Balance terhadap Work Engagement Karyawan. *Psikostudia Jurnal Psikologi, 10*(30), 266–272.