**HUBUNGAN ANTARA *WORK LIFE* *BALANCE* DENGAN**

***TURNOVER INTENTION* PADA KARYAWATI DI D.I YOGYAKARTA**

***RELATIONSHIP BETWEEN WORKLIFE BALANCE***

***WITH TURNOVER INTENTION FOR EMPLOYEES IN YOGYAKARTA***

**CITRA POPY TRIYANI**

Universitas Mercubuana Yogyakarta/fakultas Psikologi

[Citrapoppy.15@gmail.com](mailto:Citrapoppy.15@gmail.com)

(081284947474)

**ABSTRAK**

Pekerja perempuan yang sudah menikah tentu memiliki tanggung jawab yang lebih besar daripada pekerja yang belum menikah. Oleh karena itu setiap pekerja perempuan yang bekerja di sebuah perusahaan atau organisasi tertentu diharapkan memiliki *work life balance* seperti memiliki pengaturan kerja yang fleksibel, management waktu yang baik, menciptakan hubungan yang baik dengan keularga, melakukan interaksi dengan lingkungan sosial, mengelola emosi dan stress kerja dengan baik. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan negatif antara *work life balance* dengan *turnover intention* pada Karyawati yang bekerja di D.I Yogyakarta. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini yaitu terdapat hubungan negatif antara *work life balance* dengan *turnover intention* pada karyawati di D..I Yogyakarta. Subjek penelitian ini berjumlah 107 Karyawati yang bekerja di D.I Yogyakarta. Cara pengambilan subjek menggunakan *non probability sampling.* Pengambilan data penelitian ini menggunakan skala *work life balance* dan skala *turnover intention*. Data analisis menggunakan *pearson product moment.* Berdasarkan hasil analisis, diperoleh korelasi antara *work life balance* dengan *turnover intention* sebesar -0,299 dengan nilai p <0,050. Hasil analisis tersebut menunjukkan bahwa hipotesis penelitian ini dapat diterima, yakni terdapat hubungan negatif antara *work life balance* dengan *turnover intention*. Semakin tinggi *work life balance* Karyawati maka semakin rendah (*turnover intention)* pindah kerja karyawati begitu pula sebaliknya semakin rendah *work life balance* Karyawati maka (*Turnover intention)* pindah kerja Karyawati akan semakin tinggi.

**Kata Kunci :** *Worklife balance, Turnover intention, Pekerja Wanita*

***ABSTRACT***

*Married female workers certainly have greater responsibilities than unmarried workers. Therefore, every female worker who works in a particular company or organization is expected to have life balance such as having flexible work arrangements, good time management, creating good relationships with family, interacting with the social environment, managing emotions and work stress well. This study aims to determine the relationship between work life balance and turnover intention in female employees who work in DI Yogyakarta. The hypothesis in this study was that there was a negative relationship between work life balance and turnover intention among female employees at D.I Yogyakarta. The subjects of this research were 107 female employees who worked in DI Yogyakarta. The subject were take using non-probability sampling. The data collection in this study was using a work life balance scale and a turnover intention. Data analysis was using Pearson product moment. Based on the results of the analysis, the correlation between work life balance and turnover intention was -0.299 with a p value of <0.050. The results of the analysis indicate that the hypothesis of this study can be accepted, that there was a negative relationship between work life balance and turnover intention. The higher the work life balance of the employee, the lower (turnover intention) changing the work of the employee, and vice versa, the lower the work life balance employee.*

***Keywords :*** *Work life balance, Turnover intention, Female Workers*

**PENDAHULUAN**

Di Jawa khususnya D.I Yogyakarta terikat oleh adanya nilai- nilai budaya yang melekat pada masyarakat tradisional, hal ini adalah nilai-nilai budaya Jawa. Masih banyak pandangan bahwa wanita identik dengan pekerjaan rumah tangga yang merupakan tugas pokok dalam kehidupan berkeluarga. Pemahaman yang memberikan pandangan bahwa wanita harus melayani, merawat, dan bertanggung jawab atas pekerjaan rumah tangga (macak, manak, masak), sedangkan laki-laki diberikan pekerjaan sebagai sumber pendapatan utama dan bertanggung jawab atas kebutuhan keluarga, seperti yang dinyatakan Coser dan Rokoff (dalam Sekaran, 2018) bahwa yang menentukan tugas utama perempuan adalah untuk keluarga sementara pria menyediakan sarana ekonomi dan status sosial bagi keluarga karena berbagai faktor, antara lain meningkatnya kebutuhan ekonomi dan bentuk aktualisasi diri.

Pekerja perempuan yang telah menikah memiliki beban yang lebih besar daripada pekerja yang belum menikah. Adanya berbagai hambatan akan dipikul seperti kebutuhan hidup pasangan suami istri yang menjadikan keduanya untuk bekerja (Moorhead, 2017). Jika pasangan suami istri berkomitmen untuk bekerja maka akan ada pengorbanan kepada keluarga karena akan menghabiskan banyak waktu di tempat kerja. Kebanyakan wanita yang bekerja mengorbankan keluarga untuk tuntutan pekerjaan karena lebih banyak menghabiskan waktu di tempat kerja.

Berdasarkan data Badan Pusat Statistik (BPS) tahun 2021, 57,35% berasal dari perempuan pekerja di sektor informal. Kemudian, pada 2020 di sektor informal di DIY juga mengalami kenaikan dengan jumlah perempuan pekerja sebanyak 604.681 orang. Meskipun mendominasi, saat ini masih banyak permasalahan yang terjadi kepada para perempuan pekerja informal. Keberadaan UU No. 13 Tahun 2003 dan Perda No. 13 Tahun 2009 masih belum melindungi hak-hak pekerja di sektor informal, khususnya di wilayah DIY.

Roestriyani, (dalam jogja idntimes, 2021) menyampaikan ada beberapa faktor yang mendorong perempuan untuk bekerja di sektor informal. Misalnya, dukungan keluarga, peningkatan kebutuhan keluarga, pendapatan rumah tangga yang rendah, adanya waktu luang, dan aktualisasi diri. Roestriyani, (dalam jogja idntimes, 2021) Ada permasalahan yang dihadapi oleh perempuan pekerja, yaitu tingkat pendidikan yang rendah membuat mereka ditempatkan dibidang yang tidak membutuhkan keterampilam khusus sehingga dari hal ini akan berpengaruh ke penghasilan mereka, selain itu banyak perempuan pekerja yang mendapatkian pelecehan seksual di lingkungan tempat mereka bekerja.Untuk mengantisipasi hal tersebut, pemerintah D.I Yogyakarta mengeluarkan sejumlah regulasi untuk melakukan perlindungan terhadap pekerja perempuan informal.

*Small Business* (Wroblewski, 2018) menyatakan bahwa dalam sebuah organisasi di mana sejumlah besar karyawan berganti pekerjaan, maka pengetahuan, keterampilan, dan produktivitas mereka yang berganti pekerjaan akan hilang. Semakin sulit keterampilan yang dibutuhkan untuk mempekerjakan karyawan pindahan, maka akan sulit bagi organisasi untuk menemukan penggantinya. Selain itu, kerugian dapat terjadi dalam bentuk penurunan akhlak dan *attitued* di antara pekerja yang masih bekerja dan munculnya persepsi dari pihaak eksternal bahwa ada yang keliru dari peraturan/kebijakan organisasi tersebut.

Branham (2012) mengidentifikasi faktor-faktor yang memicu adanya *Turnover intentin* yaitu, keseimbangan kehidupan kerja, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan stres kerja, dijelaskan juga bahwa *work life balance* dipilih sebagai faktor yang berperan terjadinya *intention* *turnover*. Javed dkk. (2014) berpendapat bahwa *work-life balance* memiliki korelasi negatif dengan *turnover intention*, *work-life balance* yang tinggi mempengaruhi rendahnya *turnover intention* pada karyawan. Demikian pula, Kanwar dkk. (2009) berpendapat bahwa *work life balance* memiliki dampak positif pada kepuasan kerja, dengan *work life balance* yang lebih tinggi mengarah pada kepuasan kerja yang lebih tinggi. Dengan kata lain, *work life balance* yang buruk dapat menyebabkan ketidakpuasan kerja dan mempengaruhi keinginan untuk berganti pekerjaan atau *turnover intention*.

Work*-life balance* adalah kemampuan individu untuk secara bersamaan memenuhi banyak tuntutan hidup sesuai dengan peran ganda karyawan (McDonald & Bradley, 2005). Delecta (2011) mendefinisikan *work-life balance* sebagai kemampuan untuk memenuhi komitmen pekerjaan dan keluarga serta bertanggung jawab atas aktivitas di luar pekerjaan. Berkaitan dengan hal tersebut di atas, dalam penelitian ini menggunakan dimensi *work-life balance* McDonald dan Bradley (2005), dimensi *work-life balance* didefinisikan sebagai keseimbangan waktu, keseimbangan keterlibatan, dan keseimbangan kepuasan *(statistical balance)*.

Ketidakseimbangan kehidupan kerja ini dapat menyebabkan karyawan mempertimbangkan untuk meninggalkan perusahaan tempat mereka bekerja karena memiliki kepentingan pribadi dengan keluarga yang tidak dapat diimbangi dengan tuntutan pekerjaan mereka (Delecta, 2011). Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa *work-life balance* memiliki peran tertentu dalam munculnya niat untuk meninggalkan pekerjaan. Suifan, Abdallah dan Diab (2016) menerangkan bahwa terdapat pengaruh negatif antara dan *turnover intention.* Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa bagi karyawan yang tidak dapat menyeimbangkan perannya, seperti tidak dapat menghabiskan waktu bersama keluarga atau melakukan aktivitas selain pekerjaan, *work-life balance* mempengaruhi niat karyawan untuk berhenti dari pekerjaan. Karyawan yang tidak dapat menyeimbangkan waktu dan perannya sebagai ibu rumah tangga dapat menimbulkan *intensi turnover.*

Berdasarkan pemaparan permaslahan berkaitan dengan *turnover intention* yang dialami beberapa karyawati yang sudah menikah di D.I Yogyakarta peneliti tertarik untuk meneliti terkait masalah *work life balance*. *Work life balance* kehidupan perempuan yang memiliki karier harus membagi waktunya untuk bekerja dan waktu untuk keluarga. Penelitian ini melibatkan Karyawati yang sudah menikah di D.I Yogyakarta dengan pekerjaan yang berbeda - beda. Waktu kerja yang statis membuat waktu kerja tidak fleksibel sehingga waktu terfokus untuk bekerja. tidak bisa tercampur untuk mengurusi hal di luar pekerjaan. Maka peneliti merumuskan masalah “Bagaimana hubungan antara *work life balance* dengan *turnover intention* pada karyawati di D.I Yogyakarata“

**METODE**

Subjek dalam penelitian ini berjumlah 107 subjek. Kriteria subjek dalam penelitian ini adalah karyawati yang bekerja di D.I Yogyakarta, Karyawati yang sudah bekerja minimal 1 tahun, karyawati berstatus menikah. Pengunpulan subjek ini menggunakan *non probably sampling* dengan teknik *purposive sampling*. Pengumpulan data dilakukan secara *online* menggunakan link *Google Form (Gform)* yang dibagikan kepada subjek penelitian. Data penelitian ini dikumpulkan dengan alat ukur berupa skala. Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala sikap model *likert*. Yaitu skala yang berisi pernyataan-pernyataan sikap, yaitu suatu pernyataan mengenai objek sikap (Azwar, 2012). Skala yang digunakan dalam peneitian ini terdiri dari dua skala. Pertama, skala *turnover intention* milik Maimunah (2018) kemudian peneliti modifikasi berdasarkan 3 aspek *turnover intention* dari Mobley (2018) yaitu Berfikir untuk berhenti dari pekerjaan, keinginan untuk mencari alternative pekerjaan lain, dan keinginan untuk meninggalkan pekerjaan. Kedua adalah skala *work life balance* milik Maulana (2020). Adapun skala tersebut disusun dengan menggunakan pernyataan-pernyataan berdasarkan 4 aspek dari Fisher dkk (2011) yaitu *Work interference with personal life (WIPL), Personal life interference work (PLIW), Work enhancement of personal life (WEPL), Personal life with enhancement of work (PLEW).*

Setelah dilakukan *try out* terhadap 42 Subjek dengan kriteria yang sudah ditentukan dari hasil skala *turnover intention* diperoleh nilai koefisien *reliabilitas cronbach’s alpha* sebesar 0,831 dengan jumlah 18 aitem yang valid. Untuk skala *work life balance* diperoleh nilai koefisien *reliabilitas cronbach’s alpha* sebesar 0,847 dengan jumlah 17 aitem yang valid. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kedua skala ini merupkan pengukuran yang reliabel.

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

Hasil kategorisasi *turnover intention* dalam penelitian ini yaitu subjek yang memiliki *turnover intention* kategori tinggi sebanyak 21 orang (20%), subjek penelitian yang memiliki kategori rendah sebanyak 79 orang (74%), dan 7 orang (7%) pada kategori rendah. Berdasarkan hasil kategorisasi dapat disimpulkan bahwa subjek dalam penelitian ini memiliki tingkat *turnover intention* yang rendah. Hasil kategorisasi *work life balance* dalam penelitian ini yaitu subjek yang memiliki *turnover intention* kategori tinggi sebanyak 9 orang (8%), subjek penelitian yang memiliki kategori rendah sebanyak 91 orang (85%), dan 7 orang (7%) pada kategori rendah. Berdasarkan hasil kategorisasi dapat disimpulkan bahwa subjek dalam penelitian ini memiliki tingkat *work life balance* yang rendah.

Hasil uji korelasi antara *work life balance* dengan *turnover intention* menunjukan r sebesar -0,299dengan signifikansi p sebesar 0,002 (p<0,050) artinya terdapat hubungan yang negatif antara *work life balance dengan turnover intention.* Semakin tinggi *work life balance* Karyawatimaka semakin rendah tingkat *turnover intention* (pindah kerja) Karyawati sebaliknya apabila semakin rendah *work life balance* karyawati maka semakin tinggi tingkat *turnover intention* (pindah kerja) karyawati nya. Selain itu hasil uji statistik menunjukan bajwa nilai koefisien korelasi sebesar -0,299 yang memiliki makna bahwa terdapat hubungan yang negatif antara *work life balance* dengan *turnover intention* memiliki hubungan yang rendah. Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang menemukan bahwa antara *work life balance* dengan *turnover intention memiliki hubungan yang negatif dan signifikan (Suifandkk.,2016).*

Penelitian Bintang dan Astuti (2017) Menunjukan bahwa tersapat hubungan negatif yang signifikan antara *work life balance* dengan *turnover intention* pada pekerja wanita Bali. Dari penelitian tersebut menunjukan bahwa terdapat kondisi imbalances yang dapat memicu timbulnya indikasi *turnover intention*. Hal ini senada dengan penelitian yang dilakukan oleh Sakul (2018) yang menunjukan bahwa kejenihan kerja akibat beban kerja yang berlebihan dan tidak sesuai akan mempwngaruhi keinginan pekerja untuk pindah kerja. Berdasarkan hal tersebut maka terdapat korelasi ketika subjek memiliki kepuasan kehidupan pribadi yang rendah maka dikingkinkan memiliki tingkat *turnover intention* yang tinggi.

**KESIMPULAN**

Berdasarkan penelitian yang telah dipaparkan diatas, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan negatif antara *work life balance* dengan *turnover intention* pada karyawati yang bekerja di D.I Yogyakarta, Semakin tinggi *work life balance* karyawati maka semakin rendah tingkat *turnover intention*. Sebaliknya semakin rendah *work life balance* karyawati maka semakin tinggi tingkat *turnover intention*nya. Dengan demikian, hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini dapat diterima. Dalam hal ini koefisien korelasi menunjukan variabel *work life balance* memiliki kontribusi yang rendah terhadap *turnover intention* karyawati yang bekerja di D.I Yogyakarta dan variabel lain diantaranya gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan stres kerja. Hasil kategorisasi dalam penelitian ini menunjukan bahwa Karyawati yang bekerja di D.I Yogyakarta memiliki tingkat *work life balance* dengan *turnover intention* sedang.Adapun saran yang dapat diberikan berdasarkan hasil penelitian ini yaitu sebagai berikut

1. Bagi Subjek

Karyawati diharapkan dapat menciptakan hubungan yang baik dengan keluarga, mengatur management waktu yang baik, memiliki waktu yang cukup untuk sekedar istirahat, tidur yang berkualitas, tidak perlu khawatir tentang pekerjaan ketika di rumah dan kiranya berbagai hal yang bermanfaat untuk meningakatkan *work life balance*  sehingga dapat menurunkan tingkat *turnover intention* pada karyawati.

1. Bagi organisasi/perusahaan

Sebaiknya bagi perusahaan lebih memperhatikan hak-hak karyawati dan kewajiban perusahaan yang dapat me-ningkatkan *work life balance* karyawati.

1. Bagi penelitian selanjutnya

Diharapkan dapat me-lakukan penelitian terkait *work life balance* dan *turnover intention* dengan menggunakan sampel yang lebih banyak sehingga dapat mewakili semua karakteristik dari populasi dan dapat mencerminkan kenyataan yang sebenarnya.

**DAFTAR PUSTAKA**

Aamir, A. (2014). Kemampuan Penalaran dan Komunikasi dalam Pembelajaran Matematika. Logaritma,Vol. II, No.01

Agus, Dharma. (2013). Manajemen Supervisi. Penerbit : Raja Grafindo Persada, Jakarta.

Alec Fisher. (2019) Berpikir Kritis. Sebuah Pengantar.Terj. Beyamin Hadinatara. Jakarta:Erlangga

Andini, Rita. (2006). Analisis Pengaruh Kepuasan Gaji, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi Terhadap Turnover intention. Tesis Magister Manajemen. Universitas Diponegoro. Semarang.

Arawinda, Tatya. (2015). Hubungan Antara Work-Life Balance Dengan Intensi Turnover.Skripsi. Yogyakarta: Universitas Gajah Mada.

Ardiyanti, I. (2019). Pengaruh Kelelahan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover intention. Jurnal Inspirasi Bisnis dan Manajemen, 3(1), 11-20.

Azwar, Saifuddin, 1998, Metode Penelitian,Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Azwar, S. 2012. Reliabilitas dan Validitas.Yogyakarta: Pustaka Pelajar

Azwar S. 2013. Sikap Manusia: Teori dan Pengukurannya. Yogyakarta: Pustaka Pelajar

Badan Pusat Statistik. (2018) Keadaan Ketenagakerjaan Indonesia Februari 2018. No. 42/05/Th. XXI, 07 Mei 2018

Branham, Leigh & Hirchfeld, Mark. (2012). Re-Engage. USA: Mc.Graw Hill Companies.

Coser, Lewis dan Rokoff, 2015 .The Function Of Social Conflict, New York : Free Press 1956

Darmawan, A. A., Silviandari, I. A., & Susilawati, I. R. (2015). Hubungan Burnout dengan Work-Life Balance pada Dosen Wanita. Jurnal Mediapsi , 1 (1), 28-39.

Delecta, P. (2011). Work life balance . International Journal of Current Research Vol. 33, Issue, 4, pp.186-189.

Delecta, P. (2011). Work life balance. International Journal of Current Research,

Dharma, Cipta. (2013). “Hubungan Antara Turnover intention Dengan Komitmen Organisasional di PT. X Medan”. Dalam Jurnal Ekonomi dan Bisnis Jurusan Administrasi Niaga Politeknik Negeri Medan, Volume 1 No. 2 Hal 1-9 Medan: Politeknik Negeri Medan.

Dharma, S. (2013). Manajemen Kinerja : Falsafah, Teori, dan Penerapannya (6th ed.). Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Dyantini, N. N., & Dewi, I. A. (2016). Pengaruh Komitmen Organisasional dan Penilaian Kinerja terhadap Turnover intention. E- Jurnal Manajemen Unud, 5(11), 6831-6858. Retrieved from OJS Unud.

Fisher, Simon. et al. (2011) Mengelola Konflik; keterampilan & strategi untuk bertindak, Cetakan Pertama, Alih Bahasa S.N.Kartikasari,dkk. The British Council, Indonesia, Jakarta.

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(2003), 510-531. Retrieved from Sciencedirect.

Handoko.T.Hani. (2001). Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia,Edisi II.BPFE Yogyakarta : Yogyakarta

Harnoto. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Kedua. Jakarta: PT. Prehallindo

Imam, G. (2017). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 24. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Javed, M., Khan, M. A., Yasir, M., Aamir, S., & Ahmed, K. (2014). Effect of Role Conflict, Work life balance and Job Stress on Turnover intention: Evidence from Pakistan. Journal of Basic and Applied 33(4), 186-189. Researchgate.

Kanwar, Y. P. S. Singh, A. K. dan Kodwani, A. D. (2019). Work-Life Balance and Burnout as Predictors of Job Satisfaction in The It-Ites Industry. The Journal of Business Perspective. Vol. 13, No. 2, pp. 1-12

Kumara, J. W. N. T. N., & Fasana, S. F. (2018). Work Life Conflict and Its Impact on Turnover intention of Employees: The Mediation Role of Job Satisfaction. International Journal of Scientific and Research Publications, 8(4), 478–484.

Kusbiantari, Dyah. (2013). “Upaya Menurunkan Turnover Melalui peningkatan Motivasi Intrinsik Pada Guru PAUD”. Dalam Majalah Ilmiah Pawiyatan, Volume XX No. 1. Hal 93-103 Semarang: FIP IKIP Veteran Semarang.

Lambert, E. G., Cluse-Tolar, T., Pasupuleti, S., Prior, M., & Allen, R. I. (2018). A Test of a Turnover Intent Model. Administration in Social Work, 36(1), 67– 84.

Lavoie, A. (2018). Work life balance and SMEs: Avoiding The “One Size Fits All.” CFIB Research, 1–13.

Lockwood, N.R. (2013). Work/Life Balances : Challenges And Solutions. Alexandria: HR Magazine.

Laksono, Bernardus. F.W. Wardoyo, P. (2019). Pengaruh Work life balance, Kepuasan Kerja Dan Work Engagement Terhadap Turnover intentions Dengan Mentoring Sebagai Variabel Moderating Pada Karyawan Hotel Dafam Semarang. Magister Manajemen: Universitas Semarang. ISSN 2580-8451.

Lambert, E. G., Cluse-Tolar, T., Pasupuleti, S., Prior, M., & Allen, R. I. (2018). A Test of a Turnover Intent Model. Administration in Social Work, 36(1), 67– 84.

Lavoie, A. (2018). Work life balance and SMEs: Avoiding The “One Size Fits All.” CFIB Research, 1–13.

Luh Oviariesta Kumala Putra. (2021) . “ Pengaruh Work life balance terhadap Turnover intention dengan Job Engegement sebagai Pemediasi Pada Tenaga Medis Di Rumah Sakit Panti Rini Yogyakarta. Jurnal Manajemen.

Mai, K., Ellis, A., Christian, J., & Porter, C. (2016). turnover intentions result in high levels of transactional contract orientation and low levels of relational contract orientation. Journal of Applied Psychology, 8(101), 1067-1081.

Maimunah, (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Turnover intention Pada Pengemudi Taksi Pt. Blue Bird Medan. Universitas Sumatra Utara

Maulana, Muhammad Rifdan Hanif, (2020). Hubungan Antara Work life balance Dengan Intensi Pindah Kerja Pada Karyawan Yang Bekerja Di Batik X Yogyakarta. Universitas Islam Indonesia

Malik, M. ., Saleem, F., & Ahmad, M. (2017). Work-Life Balance and Job Satisfaction

Manurung, M. T., Intan ratnawati. (2012). “Analisis Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Turnover intention Karyawan: Studi pada STIKES Widya Husada Semarang”. Dalam Diponegoro Journal of Management, Volume 1 No. 2 Hal 145-157 Semarang: Universitas Diponegoro Semarang.

McDonald, P. Bradley, L. and Brown, K. (2005). Explanations for The Provision Utilization Gap in Work-Family Policy. Women in Management Review (in press).

McShane, S. L., & Von Glinow, M. A. (2010). Organizational Behavior: Emerging Knowledge and Practice for The Real World (5th ed.). New York: The McGraw-Hill Companies, Inc.

Memon, M. ., Mohamed, R. ., & Baharom, N. . (2016). The Link Between Training Satisfaction, Work Engangement and Turnover intention. European Journal of Training and Development, 40(6), 407–426.

Mobley. (2018). Journal of Applied Psychology. An Evaluation of Precursors of Hospital Employee Turnover .

Moorhead, G., & Griffin, R. (2017). Organizational Behavior: Managing People and Organization (9th ed.). Mason: SouthWestern Cengage Learning.

Noor, K. M. (2011). Work life balance and Intention to Leave among Academics in Malaysian Public Higher Education Institutions. International Journal of turnover intentions. Engineering, and Architectural Management, 16(3), 288-300. Retrieved from Emerald Insight.

Oludayo, O. O., Gberevbie, D. E., Popoola, D., & Omonijo, D. O. (2015). A study of multiple work-life balance initiatives in banking industry in Nigeria. A Study of Multiple Work-Life Balance Initiatives in Banking Industry in Nigeria. International Research Journal of Finance and Economics, 133, 108–125.

Oosthuizen, R. M., Coetzee, M., & Munro, Z. (2016). Work-life balance, job satisfaction and turnover intention amongst information technology employees. Southern African Business Review, 20(1), 446-467. Retrieved from Researchgate.

Paulose. Sudarsan. (2014) Work life balance: A Conceptual Review.

Sang, K. J C., Ison, S, G., & Dainty, A, R, J. (2009), The job satisfication of UK architects and ralationships with work-life balance and turnover intentions. Enginering, Construction, and Architectural, Management. 16(3), 288-300. Retrieved from Emerald Insight.

Schabracq, M. J,. Winnubst, J. A. M. & Cooper, C. L.(2013). The Handbook Of Work And Health Psychology. Second edition. John Wiley & Sons, Ltd.

Schermerhorn, John R. (2013). Management, 12th ed. New Jersey: John Wiley & Sons, Inc.

Schermerhorn, Jr., John R., (2018) , Manajemen, diterjemahkan oleh M. Purnama Putranta dan Surya Dharma, Edisi Pertama, Yogyakarta.

Sekaran, 2018, Metodologi Penelitian untuk Bisnis, Edisi 4, Buku 1, Jakarta: Salemba Empat.

Singh, P. and Khanna, P. (2011). Work-Life Balance: A Tool for Increased Employee Productivity and Retention. Lachoo Management Journal.Vol. 2, No. 2, pp. 188-206.

Smeltzer, S.C., Bare, B.G., Hinkle, J.L., Cheever, K.H. (2016).Brunner & Suddarth's Textbook of Medical-surgical Nursing. Philadelphia: Wolters Kluwer Lippincott Williams & Wilkins.

Stepani Kartika Bintang dan Dewi Puri Astuti. (2017). Work – Life Balance dan Intensi Turnover Pada Pekerja Wanita Bali di Desa Adat Sading, Mangapura, Badung. Jurnal Studi Manajemen Riset. Vol XIV, No3.

Sugiono. (2017). Metode Penelitian Bisnis. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. (2013). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. (2016). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. ALFABETA.

Suifan, T.S., Abdallah, A.B. & Diab, H. (2016). The Influence of Work life balance on Turnover intention in Private Hospitals: The Mediating Role of Work Life Conflict. European Journal of Business and Management, ISSN: 2222-1905, 8(20), 126-139.

Suryani. (2011). Analisis Pengaruh Financing To Deposit Ratio (FDR) terhadap Profitabilitas Perbankan Syariah di Indonesia. Walisongo, Volume 19 Nomor 1, Mei 2011.

Tika dkk. 2016. Pengaruh Job Insecurity, Kepuasan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover intention Pramuniaga di Gelael Supermarket (Studi Kasus Pada Gelael Superindo Kota Semarang). Journal of Management Vol.2, No.2

Tika Nur Halimah, Azis Fathoni, Maria M Minarsih. (2016).Pengaruh Job Insecurity, Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover intention Pramuniaga di Gelael Supermarket (Studi Kasus Pada Gelael Superindo Kota Semarang), Semarang.

Wroblewski, M. (2018), Negative Effects of Turnover. Diambil kembali dari Chron: <https://smallbusiness.chron.com/negative-effects-turnover-18531.html>