

## **PENGARUH *WORK FAMILY CONFLICT* TERHADAP *TURNOVER INTENTION* KARYAWAN CV. ABC DENGAN VARIABEL MEDIASI *WORK ENGAGEMENT***

Yongki Salim

Yohanes Arianto Budi Nugroho

Universitas Katolik Indonesia Atma Jaya

[yongkisalim318@gmail.com](mailto:yongkisalim318@gmail.com)

[yohanes.arianto@atmajaya.ac.id](mailto:yohanes.arianto@atmajaya.ac.id)

### **ABSTRACT**

*This study aims to analyze the influence of work-family conflict on turnover intention, with work engagement as a mediating variable among employees of CV. ABC, considering that the company's employee turnover rate has reached 18%, with an annual increase of 3% since 2021. Based on the background, conflicts between work and family demands can affect job performance and satisfaction, which in turn impacts the turnover rate. Using a quantitative approach with hypothesis testing, this study found that work-family conflict does not have a significant effect on work engagement, whereas work engagement significantly affects turnover intention, where lower levels of engagement increase employees' desire to leave. In addition, work-family conflict was found to have a significant effect on turnover intention, indicating that role conflict increases employees' intention to resign. However, no indirect effect was found between work-family conflict and turnover intention through work engagement as a mediator. These findings highlight the importance of human resource management strategies that focus on enhancing employee engagement to reduce turnover rates.*

*Keywords: work-family conflict, turnover intention, work engagement, CV. ABC*

### **PENDAHULUAN**

Konflik merupakan bagian dari kehidupan manusia, termasuk dalam dunia kerja. Salah satu bentuk konflik yang menonjol adalah konflik antara pekerjaan dan keluarga. Konflik ini bisa muncul akibat perbedaan tujuan organisasi, prosedur kerja, atau distribusi sumber daya yang tidak merata. Ketika konflik tidak ditangani dengan baik, dampaknya bisa serius,

seperti turunnya produktivitas dan ketidakstabilan organisasi (De Wit, Greer, & Jehn, 2012). Konflik pekerjaan-keluarga, menurut Silver (2018), adalah konflik dua arah yang muncul karena perbedaan tanggung jawab antara pekerjaan dan rumah, yang dapat memunculkan tekanan akibat ketidakseimbangan peran. Hal ini juga ditegaskan oleh Cahyadi et al. (2021) yang menyatakan bahwa konflik tersebut adalah konflik peran saat peran di rumah dan kerja saling bertentangan.

Penelitian Gita & Mega (2021) menemukan bahwa konflik pekerjaan-keluarga dapat menyebabkan kelelahan dan mendorong karyawan memiliki keinginan untuk keluar dari pekerjaan. Hal ini dikenal dengan istilah *turnover intention*, yang menurut Mobley et al. dalam Khikmawati (2015) adalah kecenderungan karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya atas keinginan sendiri. Astuti et al. (2023) mengungkapkan adanya hubungan negatif yang kuat antara *work engagement* dan *turnover intention*. *Work engagement* sendiri adalah kondisi positif terkait pekerjaan yang melibatkan vigor, absorption, dan dedication (Timms et al., 2015). Cesario dan Chambel (2017) juga menekankan bahwa *work engagement* tinggi dapat mendorong tercapainya kinerja organisasi yang baik.

Di CV. ABC, tingkat *turnover* mencapai 18% per tahun dan terus meningkat 3% setiap tahunnya sejak 2021, meskipun rekrutmen karyawan baru sebesar 5% terus dilakukan. Qureshi (2012) menyatakan bahwa tingginya beban kerja serta ketidakpuasan kerja menjadi faktor signifikan penyebab *turnover intention*. Sorenson (2013) menyebutkan bahwa meningkatnya keterikatan kerja dapat menurunkan kemungkinan karyawan meninggalkan organisasi. Oleh karena itu, untuk meningkatkan *work engagement*, perusahaan perlu mengembangkan kompetensi karyawan, memberikan otonomi kerja, serta menciptakan lingkungan kerja yang mendukung (Schaufeli & Bakker, 2014). Berdasarkan pengamatan penulis, konflik pekerjaan-keluarga berpengaruh pada *turnover intention*, sehingga penting bagi perusahaan untuk memperhatikan faktor ini. Maka, penulis mengangkat topik: “Pengaruh *Work Family Conflict* Terhadap *Turnover Intention* Karyawan CV. Sinergy Prisma Media Mandiri Dengan Variabel Mediasi *Work Engagement*.”

## TINJAUAN LITERATUR

### *Work Family Conflict*

Konflik berasal dari kata Latin *conflictus* yang berarti benturan atau pertempuran, yang secara harfiah menggambarkan pertemuan atau pertentangan antar dua pihak atau lebih. Menurut Folger et al. (2021, p. 4), konflik didefinisikan sebagai interaksi antara pihak-pihak yang saling bergantung namun merasakan ketidaksesuaian serta adanya potensi gangguan yang timbul akibat ketidaksesuaian tersebut. Artinya, konflik bukan hanya soal perbedaan, tetapi juga menyangkut persepsi dan kemungkinan adanya hambatan dari pihak lain.

Jenis-jenis konflik dijelaskan oleh berbagai peneliti, seperti Jehn (2012), yang membaginya menjadi *Task Conflict*, *Relationship Conflict*, dan *Process Conflict*. *Task Conflict* berkaitan dengan ketidaksepakatan dalam isi pekerjaan, *Relationship Conflict*

berhubungan dengan ketidakharmonisan antar individu, dan Process Conflict mencakup perbedaan dalam cara menyelesaikan tugas serta pengelolaan sumber daya. Sudarmanto et al. (2021) menambahkan klasifikasi *Cognitive Conflict* dan *Affective Conflict*, di mana konflik kognitif bersifat konstruktif terhadap pemahaman tugas, sedangkan konflik afektif lebih menimbulkan ketegangan emosional. Selain itu, Bendersky dan Hays (2012, p. 323) memperkenalkan *Status Conflict*, yaitu konflik terkait posisi status atau penghargaan dalam hierarki sosial kelompok.

Adapun penyebab konflik dapat berasal dari komunikasi yang kurang efektif, struktur organisasi yang saling bertentangan, hingga perbedaan nilai dan tujuan pribadi. Komunikasi yang tidak jelas, sistem kerja yang tidak sejalan antar departemen, hingga perbedaan persepsi pribadi menjadi pemicu umum (Gibson, Ivancevich, Donnelly, & Konopaske, 2012). Konflik sendiri memiliki dua dampak, yaitu fungsional dan disfungsional. Dampak positif (konflik fungsional) dapat mendorong individu untuk berkembang dan memperbaiki diri, sementara dampak negatif (konflik disfungsional) berujung pada perilaku tidak produktif dan gangguan dalam hubungan kerja (Gibson et al., 2012).

### ***Turnover Intention***

Family Conflict merupakan bentuk konflik peran yang terjadi ketika tuntutan antara peran di keluarga dan pekerjaan saling bertentangan, sehingga dapat mengganggu kualitas hidup dalam kedua aspek tersebut (Thomas dan Ganster; Burke; Greenhaus dan Beutell, dalam Jamadin et al., 2015). Konflik ini muncul karena tanggung jawab dalam pekerjaan dan keluarga sering kali tidak sejalan dan menimbulkan tekanan internal yang terus-menerus, mengingat aktivitas dalam kedua domain tersebut kerap saling berbenturan (Arjmand dkk., 2012; Andres, 2014; Weer dan Greenhause, 2014).

Terdapat dua jenis utama dari konflik pekerjaan dan keluarga, yaitu *Work to Family Conflict* (WFC) dan *Family to Work Conflict* (FWC). WFC terjadi ketika tuntutan pekerjaan mengganggu tanggung jawab keluarga, sedangkan FWC terjadi ketika urusan keluarga menghambat kinerja atau kewajiban pekerjaan. Kedua bentuk konflik ini meskipun berbeda, sama-sama menggambarkan kondisi ketika seseorang merasa kekurangan waktu, energi, atau kapasitas untuk menjalankan kedua peran secara seimbang.

### ***Work Engagement***

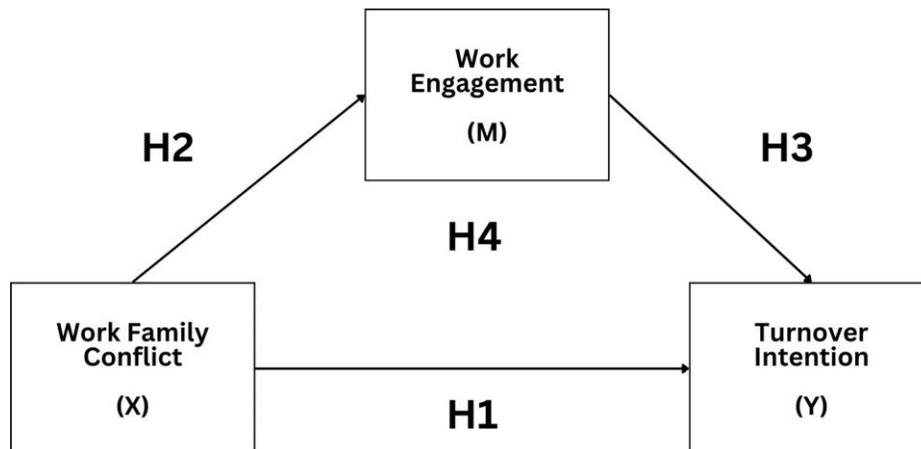
*Work Engagement* atau keterikatan kerja adalah kondisi mental positif yang muncul dalam konteks pekerjaan, ditandai oleh semangat (vigor), dedikasi (dedication), dan penyerapan (absorption). Mulyati (2020) menyatakan bahwa keterikatan kerja menunjukkan keterlibatan emosional dan psikologis yang tinggi terhadap pekerjaan. Schaufeli et al. (2014, p. 74) mendefinisikan *work engagement* sebagai “positive, fulfilling, work-related state of mind characterized by vigor, dedication, and absorption,” yang dalam bahasa Indonesia diartikan sebagai keadaan pikiran yang positif dan memuaskan terkait pekerjaan.

Tiga dimensi utama dari keterikatan kerja menurut Schaufeli dan Bakker (2014) meliputi vigor, dedication, dan absorption. *Vigor* menggambarkan tingkat energi dan ketangguhan saat menghadapi pekerjaan. *Dedication* mencerminkan perasaan antusias, bangga, dan termotivasi

terhadap pekerjaan. Sementara itu, *absorption* berarti kondisi di mana individu sangat terserap dalam pekerjaannya sehingga waktu terasa cepat berlalu dan pekerjaan menjadi menyenangkan. Ketiga aspek ini berperan penting dalam menciptakan kondisi kerja yang produktif dan memuaskan.

Penelitian oleh Yucel et al. (2023) menunjukkan bahwa selama pandemi global, konflik pekerjaan-keluarga (*work-family conflict*) memiliki korelasi positif dan signifikan dengan *turnover intention* karyawan, di mana keterikatan terhadap pekerjaan menurun akibat ketidakmampuan untuk memisahkan peran kerja dan keluarga. Penelitian Wang dan Wang (2023) juga mendukung hal ini melalui studi pada guru TK di Tiongkok, yang menemukan bahwa konflik kerja-keluarga berkontribusi pada meningkatnya keinginan untuk pindah kerja, baik pada guru di sekolah negeri maupun swasta. Sementara itu, Gull et al. (2022) menyoroti pentingnya dukungan dari atasan, di mana manajer yang mendukung keluarga karyawan dapat mengurangi dampak negatif konflik kerja-keluarga terhadap kelelahan emosional dan niat untuk berhenti kerja. Zhang et al. (2012) juga menegaskan bahwa ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan keluarga menciptakan tekanan yang berujung pada penurunan kinerja dan meningkatnya keinginan untuk keluar dari pekerjaan.

Namun, hasil berbeda ditunjukkan oleh Purwayoga, Dharmanegara, dan Yasa (2019) yang menyatakan bahwa pada staf BPR di Mengwi, Bali, konflik pekerjaan dan keluarga tidak berpengaruh signifikan terhadap keterlibatan kerja. Hal ini mengindikasikan bahwa dampak *work-family conflict* terhadap keterikatan kerja bisa berbeda tergantung pada konteks organisasi atau budaya kerja. Di sisi lain, Bakker dan Schaufeli (2014) menekankan bahwa *work engagement* berbanding terbalik dengan niat untuk keluar dari pekerjaan. Semakin tinggi keterlibatan kerja, semakin rendah keinginan karyawan untuk berhenti. Oleh karena itu, keterlibatan kerja menjadi elemen penting yang dapat menekan *turnover intention*, meskipun pengaruh *work-family conflict* terhadap keterikatan kerja bisa bervariasi antar organisasi atau sektor.



Sesuai dengan penelitian diatas, maka hipotesis penelitiannya adalah sebagai berikut:

- H1 : *Work Family Conflict* berpengaruh positif terhadap *Turnover Intention*
- H2 : *Work Family Conflict* berpengaruh negatif terhadap *Work Engagement*
- H3 : *Work Engagement* berpengaruh negatif langsung terhadap *Turnover intention*
- H4 : *Work Engagement* memediasi hubungan antara *Work Family Conflict* dengan *Turnover Intention*

## METODE PENELITIAN

### Populasi dan Sampel

Metode penyebaran kuesioner dalam penelitian ini melibatkan penentuan populasi, sampel, dan strategi pengambilan sampel, di mana populasi merujuk pada seluruh item atau individu yang menjadi sumber data (Kusumawati, 2015) dan memiliki atribut tertentu sesuai kriteria penelitian (Sugiyono, 2012). Sampel sendiri merupakan bagian dari populasi yang mewakili keseluruhan (Sugiyono, 2014). Dalam penelitian berjudul "Pengaruh *Work Family Conflict* Terhadap *Turnover Intention* Karyawan CV. Sinergy Prisma Media Mandiri Dengan Variabel Mediasi *Work Engagement*", populasi terdiri dari seluruh karyawan tetap yang telah melewati masa probation, sebanyak 89 orang, dan sebanyak 84 di antaranya berpartisipasi dengan mengisi kuesioner yang diberikan.

### Teknik Pengumpulan Data

Survei merupakan metode penelitian yang digunakan untuk memperoleh data dari sampel populasi melalui instrumen seperti kuesioner atau wawancara, dengan tujuan mendapatkan representasi empiris dari suatu fenomena. Data primer diperoleh melalui kuesioner

terstruktur yang dirancang berdasarkan variabel *Work Family Conflict*, *Work Engagement*, dan *Turnover Intention*. Metode survei dipilih karena efisien dalam memperoleh data yang representatif dan memungkinkan analisis kuantitatif antar variabel dengan validitas serta reliabilitas yang memadai. Selain itu, metode ini mendukung pengukuran aspek psikologis secara akurat melalui pertanyaan yang tervalidasi, sehingga hasilnya dapat digeneralisasi ke populasi yang lebih luas. Tujuan penelitian ini adalah memberikan kontribusi ilmiah terhadap pemahaman pengaruh *Work Family Conflict* terhadap *Turnover Intention* dengan mempertimbangkan *Work Engagement* sebagai variabel mediasi, khususnya dalam konteks karyawan CV. Sinergy Prisma Media Mandiri.

### **Metode Analisis Data dan Hipotesis**

Metode analisis data dalam penelitian ini mencakup uji validitas, reliabilitas, normalitas, serta pengujian hipotesis dengan bantuan aplikasi SPSS (Statistical Program for Social Science). Analisis hipotesis dilakukan menggunakan macro Hayes yang memungkinkan pengujian regresi melibatkan variabel mediasi, moderasi, atau kombinasi keduanya secara simultan.

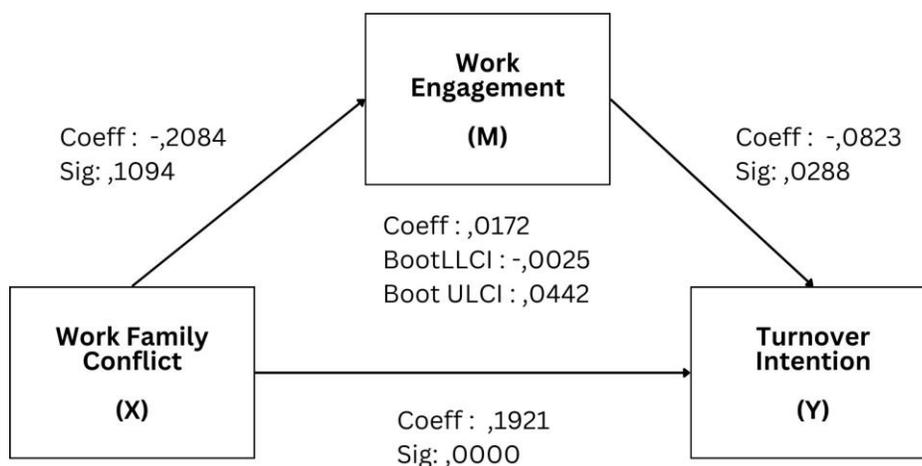
## **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Berdasarkan hasil pengujian Hipotesis 1, ditemukan bahwa terdapat pengaruh langsung antara *work family conflict* terhadap *turnover intention*. Hubungan ini dapat dinyatakan signifikan karena nilai signifikansi yang diperoleh lebih kecil dari 0,05. Hasil temuan ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh Zhang et al. (2012), yang juga menyatakan bahwa *work family conflict* memiliki pengaruh langsung terhadap *turnover intention*. Konflik antara tuntutan dalam ranah pekerjaan dan ranah keluarga dapat menciptakan tekanan yang saling bertentangan, di mana partisipasi dalam salah satu peran menjadi lebih sulit karena adanya tuntutan dari peran lainnya. Gangguan yang timbul akibat tuntutan peran ini seringkali berdampak negatif pada kinerja serta menimbulkan ketidakpuasan dalam menjalankan peran yang lain.

Berdasarkan hasil tabel di atas, pengujian Hipotesis 2 menemukan bahwa tidak terdapat pengaruh langsung antara *work family conflict* terhadap *work engagement*. Temuan ini sejalan dengan penelitian yang dipublikasikan dalam *International Journal of Academic Research in Business & Social Sciences* Purwayoga, Dharmanegara, & Yasa (2019), yang menyatakan bahwa *work family conflict* memiliki pengaruh negatif yang tidak signifikan terhadap keterlibatan kerja di kalangan staf. Hasil ini tidak mendukung hipotesis yang diajukan dan menunjukkan bahwa variabel *work family conflict* tidak memiliki pengaruh terhadap variabel *work engagement*.

Berdasarkan hasil pengujian Hipotesis 3, yang menyatakan bahwa terdapat hubungan langsung antara *work engagement* terhadap *turnover intention*, ditemukan bahwa hipotesis

ini diterima. Hasil pengujian menunjukkan bahwa *work engagement* memiliki pengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Temuan ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Bakker dan Schaufeli (2014), yang mengungkapkan adanya hubungan moderat dan negatif antara *work engagement* dan intention to quit. Penelitian mereka menunjukkan bahwa semakin tinggi keterlibatan kerja, semakin rendah niat karyawan untuk meninggalkan pekerjaan, sehingga *work engagement* menjadi faktor penting dalam mengurangi *turnover intention*.



Gambar 2. Hasil Uji Macro Hayes menggunakan SPSS

Hasil pengujian Hipotesis 4 menyatakan bahwa tidak terdapat pengaruh secara tidak langsung antara *work family conflict* terhadap *turnover intention* melalui mediasi *work engagement*. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun terdapat hubungan antara *work family conflict* dan *turnover intention*, *work engagement* tidak berperan sebagai mediator yang signifikan dalam mempengaruhi hubungan antara kedua variabel tersebut. Temuan ini tidak mendukung hipotesis yang diajukan dan menunjukkan bahwa variabel *work engagement* tidak dapat menjelaskan atau memperkuat hubungan antara *work family conflict* dan *turnover intention*. Sejalan dengan penelitian yang dikemukakan oleh Purwayoga, Dharmanegara, & Yasa (2019) dalam International Journal of Academic Research in Business & Social Sciences, ditemukan bahwa *work family conflict* berpengaruh negatif namun tidak signifikan terhadap keterlibatan kerja di antara staf perempuan. Oleh karena itu, keterlibatan kerja tidak dapat secara signifikan mempengaruhi keinginan pindah kerja (*turnover intention*). Penelitian tersebut sejalan dengan temuan dalam uji hipotesis 4, yang menunjukkan bahwa *work engagement* tidak memiliki peran yang signifikan sebagai mediator antara *work family conflict* dan *turnover intention*.

## SIMPULAN

Beberapa kesimpulan dapat ditarik dari penelitian dan analisis data yang telah dilakukan, khususnya; konflik pekerjaan-keluarga tidak memiliki dampak yang nyata terhadap keterikatan kerja karyawan CV. Karyawan Sinergy Prismamedia Mandiri. Hal ini menunjukkan bahwa masalah keluarga dan pekerjaan karyawan tidak terlalu memengaruhi keterikatan mereka dalam bekerja.

Intensi *turnover* karyawan di Sinergy Prismamedia Mandiri sangat dipengaruhi oleh keterikatan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa pekerja yang tidak lagi terikat dengan pekerjaannya cenderung ingin keluar.

Intensi *turnover* karyawan sangat dipengaruhi oleh konflik pekerjaan-keluarga bagi anggota staf Sinergy Prismamedia Mandiri. Hal ini menunjukkan bahwa masalah yang berkaitan dengan pekerjaan dan keluarga sangat meningkatkan keinginan karyawan untuk keluar dari jabatannya.

Melalui mediasi keterikatan kerja di CV, konflik pekerjaan-keluarga tidak memiliki dampak tidak langsung terhadap niat untuk keluar. Karyawan Sinergy Prismamedia Mandiri. Melalui keterikatan kerja, hal ini menunjukkan bahwa masalah keluarga dan pekerjaan bukanlah alasan mengapa karyawan ingin keluar dari jabatannya. Untuk mengetahui faktor-faktor lain yang memengaruhi intensi *turnover*, diperlukan penelitian lebih lanjut.

## DAFTAR RUJUKAN

- Andres, M. (2014). Distress, Support, and Relationship Satisfaction During Military-Induced Separations : A Longitudinal Study Among Spouses of Dutch Military Personnel. *Psuchological Services*, 22.
- Armstrong, G. S., Atkin-Plunk, C. A., & Wells, J. (2015). The Relationship between Work-Family Conflict, Correctional Officer Job Stress, and Job Satisfaction. *Criminal Justice and Behavior*, 42.10, 1066-1082.
- Astuti, D., & Parashakti, R. D. (2023). Peran Komitmen Organisasi pada Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap. *Revenue : Lentera Bisnis Manajemen*, 1.
- Bendersky, C., & Hays, N. A. (2012). Status Conflict in Groups. *Research Gate*.
- Cahyadi, I., Kuntary Ibrahim, I. D., Abdurrahman, & Al Fariqi, M. Z. (2021). Pengaruh Konflik pekerjaan Keluarga. *SULTANIST: Jurnal Manajemen dan Keuangan*, 9.
- De Wit, F. R., Greer, L. L., & Jehn, K. A. (2012). The Paradox of Intragroup Conflict: A Meta-Analysis. *Journal of Applied Psychology*, 97, 360-390.
- Folger, J. P., Poole, M. S., & Stutman, R. K. (2021). Working Through Conflict : Strategies For Relationship, Groups, dan Organizations. *Routledge*, 9.
- Ghozali, I. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate dengan program IBM SPSS. *Badan Penerbit Universitas Diponegoro*.
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (n.d.). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of Management Review*, 10, 76-88.
- Greenhaus, J., & Weer, C. (2014). Work-to-family conflict. *Encyclopedia of quality of life and well-being research*. 7244-7245.
- Gull, N., Asghar, M., Bashir, M., Liu, X. L., & Xiong, Z. D. (2023). Doesafamily-supportive supervisor reduce the effect of work-family conflict on emotional exhaustion and turnover intentions? A moderated mediation model. *International Journal of Conflict Management*, 253-272.
- Hasanah, S. F., & Ni'matuzahroh, N. (2017). Work Family Conflict Pada Single Parent. *Jurnal Muara Ilmu Sos Humaniora, Dan Seni*, 381-398.

- Izham, M., & Mansor, A. N. (2016). Malaysian Principals' Technology Leadership Practices and Curriculum Management. *Creative Education*.
- Jamadin, N., Mohamad, S., Syarkawi, Z., & Noordin, F. (2015). Work - Family Conflict and Stress: Evidence from Malaysia. *Journal of Economics, Business and Management*.
- Khikmawati, R. (2015). The Influence of Job Satisfaction and Work Environment on Salesperson Turnover Intention at Pt Cirdeka Indonesia Utama. *Yogyakarta Branch*.
- Liftyawan, Septina, K., Hadi, F. S., & Agustina, T. S. (2020). Effects of Work Family Conflict Emotional Fatigue and Job Stress on Performance. *J Penelitian Ipteks*, 5.1, 1-6.
- Mihelic, K. K. (2014). Work-Family Conflict: A Review Of Antecedents And Outcomes. 18.
- Mulyati, R. (2020). Kebermaknaan Kerja dan Keterikatan Kerja: Sebuah Tinjauan Metaanalisis. *Psikologika Jurnal Pemikiran dan Penelitian Psikologi*, 25, 29-44.
- Muviana, L. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Lingkungan Kerja Nonfisik Terhadap Turnover Intention Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10.
- Purwayoga, P. V., Dharmanegara, I. B., & Yasa, P. N. (2019). Mediating Role of Work Engagement and Emotional Exhaustion in the Effect of Work-Family Conflict on Female Workers' Turnover Intention. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 9, 176-190.
- Sorenson, S. (2013). How Employee Engagement Drives Growth. *Gallup Business Journal*, 41-44.
- Sow, Mouhamadou, Anthony, P., & berete, M. (2015). Relationship Between Affective Commitment and Turnover Intention ASmong US Healthcare Internal Auditors. *The International Journal of Business & Management*, 3.10, 43.
- Sudarmanto, E., Tjahjana, D., Sri, S., & Bonaraja, P. (2021). *Manajemen Konflik*. KITA MENULIS.
- Sugiyono. (2011). Metode Penelitian Pendidikan. *Alfabeta, Bandung*.
- Sugiyono. (2012). Metode Penelitian Bisnis. *Alfabeta, Bandung*.

- Timms, C., Brough, P., O'Driscoll, M., Kalliath, T., Siu, O.-L., Sit, C., & Lo, D. (2015). Positive Pathways to Engaging Workers: Work–Family Enrichment As a Predictor of Work Engagement. *Asia Pacific Journal of Human Resources*.
- Wang, F., & Wang, Z. C. (2024). Amediation moderation model between work–family conflict and turnover intention among public and private kindergarten school teachers in China. *Journal of Organizational Change management*, 37, 116-132.
- Winata, Sukma, A., & Anisykurlilah, I. (2017). Analysis of Factors Affecting Manufacturing Companies in Indonesia Performing a Switching Auditor. *Jurnal Dinamika Akuntansi*, 9.1, 82-91.
- Yucel, I., Sirin, M. S., & Bas, 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, 577-598.
- Zhao, X. S., Lynch, J. G., & Chen, Q. M. (2010). Reconsidering Baron and Kenny: Myths and Truths About Mediation Analysis.
- Zhang, M., Griffeth, R. W., & Fried, D. D. (2012). Emerald Article: Work-family conflict and individual consequences. *Journal of Managerial Psychology*, 27, 696-713.