

## The Role of Spousal Support and Work-Family Conflict in Predicting Turnover Intention Among Working Mothers in Semarang

Devina Aldela<sup>(1)</sup>, Talitha Lintang Pertiwi<sup>(2)</sup>

Program Studi Psikologi, Universitas Negeri Semarang, Indonesia<sup>(1,2)</sup>

devinaldl75@students.unnes.ac.id<sup>(1)</sup>

talithalintangpertiwi@mail.unnes.ac.id<sup>(2)</sup>

### Article Info:

Received : 05-03-2026

Revise : 05-05-2026

Accepted : 18-05-2026

Published : 22-05-2026

### Abstract:

Working mothers who juggle dual roles often experience conflict between work demands and family responsibilities, which significantly influences their intention to leave their jobs. This study focuses on exploring the simultaneous effects of spousal support and work-family conflict on the turnover intention of working mothers in the city of Semarang. The study employed a quantitative method with a cross-sectional design. Purposive sampling was used to ensure the sample of 195 respondents met the established criteria. The measurement tools included scales for Spousal Support, Work-Family Conflict, and Turnover Intention. Data analysis utilized multiple linear regression in SPSS version 27 for Windows. The regression test results showed that the simultaneous effect of the research variables on turnover intention was 39,8%. Spousal support has a negative effect on turnover intention of -0.374, while work-family conflict has a significant positive effect on turnover intention of 0.939. The findings confirm the important role of spousal support in reducing the impact of work-family conflict on turnover intention and strengthening personal resilience and employee retention and the retention of quality employees in the company. Practically, these results have implications for companies in Semarang to develop family-friendly policies such as work flexibility, family support programs, and a supportive organizational culture to retain female employees and reduce turnover intention levels.

### Keywords:

work-family conflict, spousal support, turnover intention, working mother

**How To Cite** : Aldela, D., & Pertiwi, T. (2026). The Role of Spousal Support and Work-Family Conflict in Predicting Turnover Intention Among Working Mothers in Semarang. *MOTIVA: JURNAL PSIKOLOGI*, 9(1), 10-25. <https://doi.org/10.31293/mv.v9i1.9375>

## 1. Pendahuluan

Saat ini, *stereotype* tentang peran pria dan wanita semakin pudar bersamaan dengan kesetaraan gender yang tercermin dari melonjaknya jumlah pekerja perempuan. Perubahan tersebut dapat diamati melalui transformasi struktur keluarga, yang ditandai dengan suami dan istri secara bersamaan fokus mengembangkan karier (Alteza & Hidayati, 2018). Berdasarkan data Badan Pusat Statistik (BPS), tercatat sejumlah 50,13% perempuan merupakan tenaga profesional pada tahun 2024 di Indonesia (BPS, 2025). Keputusan seorang ibu dalam menekuni pekerjaan berkaitan erat dengan sejumlah alasan yang menjadi faktor penentu. Disebutkan perempuan tetap memilih untuk bekerja tidak hanya memberikan dukungan finansial, tetapi juga menjadi sarana pengembangan pengetahuan dan wawasan, aktualisasi kemampuan, menumbuhkan kebanggaan diri, serta membangun kemandirian (Akbar, 2017).

Ibu bekerja yang telah menikah seringkali menghadapi konflik peran ganda karena memprioritaskan karier, sehingga menyampingkan tanggung jawab sebagai ibu rumah tangga dan memicu ketidakhadiran sepenuhnya dalam mengurus keluarga (Widya & Purba, 2019). Keterlibatan simultan dalam peran kerja dan keluarga sering memicu konflik dan tekanan psikologis pada ibu bekerja karena sulit menyeimbangkan tuntutan karier dan keluarga (Kurniawati dkk., 2018). Beban kerja yang berat pada ibu bekerja menimbulkan kelelahan fisik dan emosional, meningkatkan stres kerja serta menyusutnya produktivitas. Hal inilah yang dapat mengakibatkan niatan karyawan untuk mengundurkan diri dari perusahaan secara sukarela (Suardhika dkk., 2023). Fenomena ini sering disebut dengan istilah *turnover intention*.

<https://doi.org/10.31293/mv.v9i1.9375>



*Turnover intention* merupakan suatu keputusan seseorang memilih terus bekerja atau berhenti dari pekerjaannya (Jacobs dkk., 2007; Sundari & Meria, 2022). Temuan lain menetapkan *turnover intention* sebagai keputusan individu untuk meninggalkan perusahaan dengan tujuan mencari pekerjaan yang lebih baik (Mobley dkk., 1979; Putri & Anisa, 2022). *Turnover intention* mencakup tiga aspek pengukuran; berpikir untuk mengundurkan diri (*thinking of quitting*), berkeinginan mencari peluang pekerjaan lain (*intention to search*), dan berencana meninggalkan organisasi (*intention to quit*), (Mobley dkk., 1979; Darmawan & Vita, 2017). Aspek-aspek tersebut menggambarkan tahapan psikologis yang dilalui individu sebelum bertekad memutuskan keluar dari perusahaan. Niat karyawan untuk meninggalkan pekerjaan mereka juga dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya usia, lama bekerja, tingkatan pendidikan, hubungan dengan perusahaan, tingkatan stres kerja, komitmen terhadap pekerjaan, budaya organisasi, dan *work-family conflict* (Cho & Lewis, 2012; Labrague dkk., 2016; Kim dkk., 2017; Putro dkk., 2020; Noor & Maad, 2008; Achmad & Putro, 2023).

Menurut pendapat lain *turnover intention* terdiri dari 4 faktor, yaitu karakteristik individu, lingkungan kerja, kepuasan kerja, komitmen organisasi (Mobley dkk., 1979; Tsani, 2016). Disebutkan bahwa karakteristik individu mempengaruhi salah satu keputusan *turnover* individu, meliputi pendidikan, usia, keluarga. Peranan keluarga dalam hal ini dapat berkonotasi positif berupa penyangga melalui dorongan sosial, sebagaimana *social support* dapat berasal dari pasangan, teman dan keluarga. Dalam keluarga, suami memiliki hubungan paling dekat dibandingkan dukungan lain, sehingga berpotensi menjadi penyangga utama bagi ibu bekerja (Cohen & Wills, 1985; Utami & Wijaya, 2018). Menurut House dalam Yanti dan Hermaleni (2019), *social support* dapat diartikan sebagai penekanan peran, sebagaimana dalam hal ini peran orang lain sangat diperlukan untuk mengatasi tekanan yang disebabkan oleh situasi yang kurang menyenangkan.

Studi Mulyaningsih & Tanuwijaya (2023), menjelaskan bahwa karyawan yang menghadapi tekanan kerja umumnya tampil apatis dalam menyelesaikan tugas, sehingga secara tidak langsung meningkatkan *turnover intention*. Situasi ini diperlukan *social support* untuk mempertahankan karyawan, sehingga tercipta loyalitas karyawan terhadap perusahaan atau organisasi. *Social support* mencakup kenyamanan serta perasaan dihargai dari individu lain. Dalam konteks organisasi, studi yang dilakukan oleh Sofia & Wisudawati (2023), menjelaskan bahwa *social support* tidak hanya sebatas interaksi antar karyawan, melainkan juga melibatkan peran penting atasan dan keluarga dalam menciptakan lingkungan kerja yang nyaman bagi seorang karyawan. Salah satu bentuk spesifik dari dukungan dalam keluarga adalah dukungan pasangan atau biasa disebut dengan istilah *spousal support* (Haq & Nio, 2023).

*Spousal support* merupakan bantuan, pengertian, atau bentuk perhatian yang diberikan oleh pasangan untuk membantu antara satu sama lain upaya menjaga keseimbangan antara kehidupan kerja dan keluarga dalam menghadapi tantangan dan stress kerja (Frans dkk., 2023). *Spousal support* terdiri dari beberapa aspek diantaranya disebutkan oleh Sarafino (Anandita, 2017), 1) Dukungan penghargaan, hal ini berkaitan dengan unjuk rasa dukungan positif terhadap oranglain berupa dorongan, perasaan semangat, serta memvalidasi pemikiran individu secara positif, 2) Dukungan Emosional, dukungan emosional diartikan sebagai upaya menjaga kestabilan perasaan, afeksi, atau ekspresi individu. Seperti menunjukkan rasa empati, perhatian, serta kepedulian agar individu tersebut merasa diterima, dicintai dan merasa dihargai, 3) Dukungan Instrumental, dukungan ini merupakan bantuan secara langsung, hal ini dapat meliputi membantu menyelesaikan pekerjaan, menyediakan benda yang diperlukan seperti alat untuk kerja dan buku, 4) Dukungan Informasi, dukungan informasi dipahami sebagai dukungan yang memberikan solusi untuk masalah yang dihadapi oleh seseorang. Dukungan ini dapat membantu individu mengenali masalah secara keseluruhan. Dukungan informasi berkaitan dengan saran, arahan, ataupun umpan balik atas apa yang telah dikerjakan oleh individu tersebut, 5) Dukungan jaringan, dukungan jaringan adalah perasaan seseorang bahwa ia merupakan bagian dari suatu kelompok. Dukungan ini dapat berupa menghabiskan waktu luang bersama orang lain disela-sela kesibukan dengan tujuan untuk mengurangi tingkatan stress dan mengalihkan perhatian masalah yang dihadapi.

Studi Huffman dkk. (2024), menyebutkan adanya hubungan negatif *spousal support* dengan *turnover intention*, dimana semakin tinggi dukungan yang dirasakan, maka semakin rendah keinginan individu untuk meninggalkan pekerjaannya. Hasil serupa juga ditunjukkan dalam studi Prasiska dkk.

(2024), apabila *spousal support* rendah, risiko ibu bekerja untuk mengalami kelelahan (*burnout*) meningkat, yang sering kali berujung pada niatan untuk keluar dari perusahaan atau *turnover* meningkat. Dukungan yang didapatkan dari pasangan dapat membantu seseorang menggapai kepuasan dalam hidup, hal ini dapat mengurangi konflik yang timbul akibat faktor lain dari *turnover intention* berupa *work-family conflict* (Cohen & Wills, 1985; Utami & Wijaya, 2018).

Secara teoretis, peran *spousal support* sebagai “penyangga” (*buffer*) dapat dijelaskan melalui kerangka *Stress Buffering Hypothesis* yang dikemukakan oleh (Cohen & Wills, 1985). Teori ini menyatakan bahwa dukungan sosial memiliki fungsi protektif dalam mengurangi dampak negatif dari stres terhadap kesejahteraan individu. Dalam konteks ibu bekerja, dukungan pasangan berperan sebagai sumber daya eksternal yang mampu meredam tekanan akibat konflik antara tuntutan pekerjaan dan keluarga. Ketika ibu menghadapi *work-family conflict*, kehadiran pasangan yang memberikan dukungan emosional, instrumental, maupun penghargaan dapat menurunkan persepsi beban yang dirasakan, sehingga stres yang muncul tidak berkembang menjadi tekanan psikologis yang lebih berat. Dengan demikian, *spousal support* tidak hanya berfungsi sebagai bantuan langsung, tetapi juga sebagai mekanisme psikologis yang memperkuat kemampuan individu dalam menghadapi situasi penuh tekanan.

Lebih lanjut, dalam perspektif *Conservation of Resources Theory* yang dikemukakan oleh (Hobfoll, 1989), *spousal support* memiliki peranan penting sebagai sumber daya yang membantu individu mempertahankan dan memulihkan energi, waktu, serta kapasitas emosional yang terkuras akibat *work-family conflict*. Ketika konflik peran menyebabkan terjadinya *loss of resources*, *spousal support* berperan sebagai “penyangga” yang mencegah terjadinya *loss spiral* yang lebih besar. Misalnya, bantuan pasangan dalam tugas domestik dapat mengurangi kelelahan fisik, sementara dukungan emosional dapat menjaga stabilitas psikologis. Kondisi ini membuat individu lebih mampu mengelola tekanan tanpa harus mengambil keputusan ekstrem seperti meninggalkan pekerjaan. Oleh karena itu, memasukkan variabel *spousal support* bersama *work-family conflict* dalam penelitian menjadi sangat penting, karena keduanya tidak hanya berperan secara independen, tetapi juga saling berinteraksi dalam menentukan tingkat *turnover intention* pada ibu bekerja.

Wanita yang telah menikah menjalani peran *dual career* kerap memicu konflik beban mental akibat kesulitan menyeimbangkan antara tuntutan kerja dan rumah tangga secara simultan (Kurniawati dkk., 2018). Kondisi tersebut mengarah pada konsep *work family conflict*. *Work-family conflict* ialah dua atau lebih tekanan yang terjadi secara bersamaan, sebagaimana individu tersebut berkewajiban untuk memenuhi peran tersebut dan seringkali menghambat pemenuhan akan hal lain (Widya & Purba, 2019). Disebutkan oleh Greenhaus & Beutell (1985), *work-family conflict* terbagi 3 jenis yaitu, (1) konflik berbasis waktu (*time-based conflict*), hal ini terjadi karena pada satu waktu hanya mampu melakukan satu peran, sehingga peranan lain menjadi sulit untuk dilaksanakan dan akhirnya diabaikan. (2) konflik yang didasarkan pada ketegangan (*strain-based conflict*), konflik ini timbul akibat ketegangan yang muncul ketika menjalankan satu peran hingga memengaruhi peran lainnya. (3) konflik berbasis perilaku (*behavior-based conflict*), konflik ini ditandai oleh ketidakcocokan antara pola perilaku yang diharapkan oleh kedua peran tersebut.

Penelitian Hartini dkk. (2024) menyebutkan *turnover intention* juga dipengaruhi oleh *work-family conflict* seperti pada fenomena yang berlangsung oleh pekerja wanita Universitas di kota Medan. Dijelaskan fenomena ini terjadi karena dijumpai ketidaksesuaian antara waktu dalam mengurus keluarga dan pekerjaan bagi pekerja wanita yang telah menikah. Dalam penelitian Cahyadi (2023) juga disebutkan seorang istri memiliki kecenderungan mengalami *work family conflict* yang lebih besar dibandingkan seorang suami. *Work-family conflict* didefinisikan sebagai salah satu konflik peran yang muncul akibat ketidakseimbangan dua peran yang dijalani sebagai karyawan di tempat kerja serta anggota dalam rumah tangga (Greenhaus & Beutell, 1985)

Kemunculan *work-family conflict* sangat berpengaruh terhadap *turnover intention* sebagaimana tuntutan yang saling bertentangan antara pekerjaan dan keluarga. Penelitian sebelumnya menunjukkan temuan terkait hubungan *work-family conflict* dan *turnover intention* oleh Towidjojo & Lumintang (2024), hasil penelitian menunjukkan *work-family conflict* mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan PT. Pegadaian Cabang Kotamobagu. Semakin tinggi konflik antara tuntutan pekerjaan dan tanggung jawab keluarga, semakin tinggi keinginan karyawan untuk

meninggalkan perusahaan, terutama karena stres kerja yang ditimbulkan. Permasalahan yang terjadi pada karyawan sehingga dapat menimbulkan *work-family conflict* yaitu para karyawan sering membawa masalah keluarga ke tempat kerja karena mendapat tekanan dari keluarga terhadap kerja mereka di kantor dan membuat mereka tidak fokus dalam bekerja sehingga hal ini membuat para karyawan berkeinginan untuk keluar dari perusahaan. *Work-Family Conflict* yang tidak bisa dikelola dengan baik akan menimbulkan konflik besar yang menyebabkan tekanan pekerjaan dan keluarga saling bertentangan, seringkali karena ketidakseimbangan dan ketidakcocokan dalam menjalankan kedua peran tersebut. Karyawan perempuan memiliki niat yang lebih besar untuk keluar dari perusahaan ketika *work-family conflict* tinggi, dan niat lebih rendah untuk keluar dari perusahaan ketika *work-family conflict* rendah. (Hartini dkk., 2024).

Pemaparan tersebut diperkuat oleh temuan teori *Conservation of Resources (COR)*, dijelaskan bahwa individu yang menghadapi tekanan cenderung memprioritaskan perlindungan sumber daya berharga mereka demi mencegah kerugian tambahan (Hobfoll, 1989). Karyawan yang mengalami pengurangan sumber daya cenderung bersikap defensif, berupaya menekan risiko kerugian lanjutan, serta mempertahankan sumber daya yang tersedia (Chen & Fellenz, 2020). Hal ini dimaknai bahwa konflik tuntutan pekerjaan dan keluarga dapat menyebabkan hilangnya sumber daya berharga seperti, waktu, energi, dan perhatian), yang memicu kelelahan emosional. Dalam dunia kerja, karyawan yang mengalami tekanan bertentangan antara tanggung jawab keluarga (merawat anak, mengurus rumah tangga) dan tuntutan pekerjaan (*deadline* produksi, target, jadwal kerja) harus mampu membagi sumber daya terbatas mereka terhadap dua peran yang saling bertolak belakang, hal ini terciptanya *loss spiral* di mana penurunan sumber daya di satu bidang mempercepat penurunan di bidang lainnya (Sanca dkk., 2026). Akibatnya, karyawan mengalami kelelahan emosional yang semakin parah karena sumber daya dari segi mental dan fisik secara terus-menerus terkuras untuk memenuhi ekspektasi yang tidak mampu dipenuhi sepenuhnya, hingga mereka mengalami kelelahan emosional yang cukup signifikan dan mengakibatkan ketidakmampuan mengelola tekanan lebih lanjut, hingga memicu niat individu untuk meninggalkan perusahaan.

Studi ini memiliki fokus utama pada ibu bekerja, di mana data statistik menunjukkan peningkatan *turnover intention* yang tinggi dikalangan pekerja wanita setiap tahunnya. Berbagai studi lain secara keseluruhan menyatakan bahwa *turnover intention* dapat dipicu oleh beragam faktor, diantaranya *work-family conflict*. Oleh karena itu, peneliti tertarik menggali secara mendalam dinamika karyawan wanita dengan mengintegrasikan variabel *spousal support*. Penelitian yang terfokus pada *spousal support* dan *work-family conflict* secara parsial sebenarnya sudah sering dilakukan dengan melibatkan *turnover intention* sebagai variabel dependent. Akan tetapi kedua variabel tersebut jarang diteliti secara simultan dengan melibatkan variabel *turnover intention*. Oleh karena itu, diperlukan studi mendalam untuk mengisi kesenjangan tersebut. Merujuk pada hasil identifikasi masalah serta tinjauan literatur yang telah dipaparkan, peneliti tertarik melakukan penelitian terkait peran *spousal support* dan *work-family conflict* dalam *memprediksi turnover intention* ibu bekerja di kota Semarang.

Pemilihan Semarang sebagai lokasi penelitian dapat diperkuat secara empiris karena kota ini menunjukkan dinamika ketenagakerjaan yang relevan dengan isu *work-family conflict* (WFC). Data dari Badan Pusat Statistik menunjukkan bahwa jumlah angkatan kerja di Semarang mencapai hampir 1 juta jiwa dengan tingkat partisipasi kerja yang tinggi dan didominasi oleh status buruh/karyawan/pegawai (lebih dari 60%). Selain itu, secara demografis jumlah penduduk perempuan bahkan sedikit lebih besar dibanding laki-laki, yang mengindikasikan potensi partisipasi perempuan dalam dunia kerja juga tinggi. Di tingkat regional Jawa Tengah, juga menunjukkan peningkatan jumlah tenaga kerja perempuan yang aktif di pasar kerja. Kondisi ini memperkuat bahwa Semarang merupakan konteks yang relevan untuk mengkaji dinamika ibu bekerja, khususnya terkait konflik peran dan niat keluar kerja.

Lebih lanjut, karakteristik struktur ekonomi Semarang juga berkontribusi terhadap potensi tingginya *work-family conflict*. Sektor dominan seperti perdagangan, industri, dan jasa merupakan sektor yang banyak menyerap tenaga kerja perempuan. Sektor-sektor ini umumnya memiliki tuntutan kerja yang relatif tinggi, jam kerja yang cenderung panjang, serta tekanan target atau pelayanan yang intens, sehingga berpotensi meningkatkan konflik antara peran kerja dan keluarga. Selain itu,

dominasi pekerjaan sebagai buruh maupun karyawan menunjukkan bahwa sebagian besar pekerja memiliki keterbatasan fleksibilitas waktu kerja, yang semakin memperbesar risiko *work-family conflict*. Dengan demikian, kondisi struktural pasar kerja di Semarang ditambah dengan meningkatnya partisipasi perempuan menjadikan kota ini sebagai lokasi yang strategis untuk meneliti interaksi antara *spousal support*, *work-family conflict*, dan *turnover intention* ibu bekerja. Studi ini diharapkan dapat berkontribusi menambahkan wawasan teoritis lebih luas serta manfaat praktis membantu model prediktif sumber daya manusia meningkatkan retensi dan resiliensi karyawan wanita dalam penurunan niatan *turnover intention* di suatu organisasi maupun perusahaan.

## 2. Metode

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif melalui desain *cross-sectional* berupa pengambilan data partisipan saat penelitian berlangsung. Pengumpulan data dilakukan dengan *purposive sampling*, yaitu hanya individu yang memenuhi syarat tertentu yang dijadikan sebagai partisipan penelitian. Penetapan jumlah sampel menggunakan *G-Power* 3.1.9.7, sebesar 0,15 *effect size*,  $\alpha = 0,05$  dan  $\beta = 0,95$ , maka ditetapkan sejumlah 107 minimal responden. Jumlah akhir partisipan dalam penelitian ini sebanyak 195 responden. Kriteria populasi dalam studi ini adalah wanita yang sudah menikah, memiliki anak, berstatus bekerja sebagai pegawai pemerintah, swasta, maupun *freelance*, dan berdomisili di Semarang. Secara lebih spesifik, kriteria “ibu bekerja” dalam penelitian ini ditetapkan sebagai wanita yang memiliki anak dengan rentang usia 0–18 tahun, sehingga mencakup fase pengasuhan dari balita hingga remaja, dengan pertimbangan bahwa setiap tahap usia anak memiliki tingkat tuntutan pengasuhan yang berbeda dan dapat memengaruhi tingkat *work-family conflict*. Partisipan merupakan ibu yang bekerja minimal 20 jam per minggu, baik dalam sektor formal maupun informal, guna memastikan bahwa responden benar-benar terlibat aktif dalam dunia kerja. Kriteria ini juga mencakup variasi jenis pekerjaan dengan tingkat fleksibilitas yang berbeda, sehingga memungkinkan analisis yang lebih komprehensif terhadap dinamika *spousal support* dan konflik peran. Pengumpulan data penelitian dilakukan melalui penyebaran kuesioner secara daring menggunakan *Google Forms*. Analisis data penelitian menggunakan uji regresi linear berganda untuk mengetahui seberapa besar kontribusi *spousal support* dan *work-family conflict* dalam memengaruhi *turnover intention*. Peneliti menggunakan bantuan perangkat lunak IBM SPSS *Statistics* 27 pada sistem operasi *Windows* sebagai alat analisis data.

Alat ukur yang digunakan dalam studi ini terdiri dari 3 macam instrument pengukuran. Instrumen pertama berupa *spousal support* yang dikembangkan oleh Sarafino (2008), dan telah diadaptasi oleh pembaharuan penelitian milik Anandita (2017). Skala ini disusun atas lima aspek dukungan penghargaan, instrumental, emosional, informasi dan jaringan. Terbagi menjadi 20 item dengan 4 poin skala likert, 1- 4 (sangat tidak setuju hingga sangat setuju), dan disebutkan *Cronbach's alpha* senilai 0,873 > 0,70 maka dikatakan reliabel. Skala kedua, skala *work-family conflict* dikembangkan oleh *The University of Queensland*, Australia. Haslam dkk. (2015), kemudian diadaptasi ke dalam bahasa Indonesia oleh Maziyya dkk. (2021). Terdiri dari 10 item dengan skala likert berjumlah tujuh poin, 1-7 (teramat tidak setuju hingga teramat setuju), dengan nilai *Cronbach's alpha* sebesar 0,900 > 0,70 maka dikatakan reliabel. Alat ukur ketiga, *turnover intention* yang dikembangkan oleh (Mobley dkk., 1978) yang telah diadaptasi ke dalam bahasa Indonesia oleh Sulistiyana dan Wijono (2025). Alat ukur ini mengacu pada aspek-aspek Mobley, yaitu aspek *thinking of quitting*, *intention to search*, dan *intention to quit*. Terdiri dari 24 item, dengan skala likert berjumlah empat point, 1- 4 (sangat tidak setuju hingga sangat setuju), disebutkan *Cronbach's alpha* variabel *turnover intention* sebesar 0,941 > 0,70 maka dikatakan reliabel.

## 3. Hasil

Berdasarkan pemaparan Tabel 1, sebagian besar responden penelitian bekerja sebagai PNS. Responden lebih banyak berkisar usia 46-50 tahun. Ibu bekerja yang paling mendominasi memiliki durasi 5 hari bekerja dalam seminggu dan hampir keseluruhan sejumlah 181 responden berstatus menikah.

**Tabel 1. Deskripsi Keadaan Demografis Informan Penelitian**

Karakteristik	Jumlah (N=195)	Persentase
<b>Jenis Pekerjaan</b>		
PNS	80	41.0
Swasta	70	35.9
Freelance	5	2.6
Wiraswasta	32	16.4
ASN	8	4.1
<b>Usia</b>		
20-25	4	2.1
26-30	25	12.8
31-35	22	11.3
36-40	42	21.5
41-45	30	15.4
46-50	43	22.1
51-55	25	12.8
56-60	4	2.1
<b>Durasi Bekerja</b>		
5 hari	113	57.9
6 hari	64	32.8
7 hari	11	5.6
fleksibel	7	3.6
<b>Status Perkawinan</b>		
Menikah	181	92.8
Cerai Hidup	8	4.1
Cerai Mati	6	3.1

Hasil uji reliabilitas pada penelitian bertujuan untuk mengukur konsistensi dan stabilitas instrumen penelitian yang dapat dipercaya dari waktu ke waktu. Hasil menunjukkan keseluruhan skala yang digunakan dalam penelitian ini berkoefisien reliabel dengan Nilai *Cronbach Alpha* > 0,70. Berikut pemaparan nilai *Cronbach Alpha* dari hasil uji reliabilitas masing-masing skala: *spousal support* (0,873), *work-family conflict* (0,900), *turnover intention* (0,941). Kemudian pada hasil uji validitas sesuai dengan skor corrected item total correlation menyajikan bahwa seluruh item pernyataan dalam instrumen variabel *work-family conflict* dan *turnover intention* memiliki nilai yang lebih besar dari 0.3 sehingga seluruh item dinyatakan valid. Dengan demikian, setiap pernyataan dianggap valid dan layak untuk digunakan sebagai alat ukur dalam penelitian, karena mampu secara konsisten mewakili konstruk yang sedang diteliti. Namun, terdapat beberapa item yang tidak valid pada variabel *spousal support* dengan nilai signifikansi kurang dari 0,3 di antaranya item 9 sebesar -0,068, item 10 sebesar -0,017, item 15 sebesar 0,214 dan item 18 sebesar 0,141, maka berkesimpulan tidak valid.

**Tabel 2. Analisis Deskriptif**

Variabel	N	Minimum	Maximum	M	SD
<i>Spousal Support</i>	195	30.00	80.00	60.3692	7.85087
<i>Work-Family Conflict</i>	195	10.00	51.00	26.3282	8.32738
<i>Turnover Intention</i>	195	24.00	86.00	47.0205	10.98498

Tabel 2 merupakan hasil uji statistik deskriptif. Sebanyak 195 partisipan yang berpartisipasi. Penyajian statistik diatas digambarkan dengan distribusi data variabel *spousal support* memiliki nilai minimum 30 dengan nilai maksimum senilai 80. Nilai rata-rata *spousal support* sebesar 60.3692 dan standar deviasi data *spousal support* adalah 7.85087. Variabel *work-family conflict* memiliki nilai

<https://doi.org/10.31293/mv.v9i1.9375>

minimum 10 dengan nilai maksimum senilai 51. Nilai rata-rata *spousal support* sebesar 26.3282 dan standar deviasi data *spousal support* adalah 8.32738. Variabel *work-family conflict* memiliki nilai minimum 24 dengan nilai maksimum senilai 86. Nilai rata-rata *spousal support* sebesar 47.0205 dan standar deviasi data *spousal support* adalah 10.98498.

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas variabel independen yaitu *spousal support* dan *work-family conflict* memiliki nilai *tolerance* 0,747 lebih dari ( $>0.100$ ) dan *VIF* 1,339 kurang dari ( $<10,00$ ) maka berkesimpulan asumsi multikolinearitas sudah terpenuhi atau tidak terjadi gejala multikolinearitas. Uji normalitas, nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* yang diperoleh adalah 0,200 ( $>0,05$ ) sehingga dapat disimpulkan bahwa data tersebut terdistribusi secara normal, karena nilai signifikan yang diperoleh lebih besar dari 0,05. Uji Heteroskedastisitas untuk variabel *spousal support* memiliki nilai signifikansi sebesar 1,000 ( $>0,05$ ) sedangkan untuk variabel *work-family conflict* memiliki nilai signifikan 1,000 ( $>0,05$ ). Kedua variabel independen memiliki nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak ada heteroskedastisitas atau asumsi uji heteroskedastisitas sudah terpenuhi.

Tabel 3. Uji Normalitas

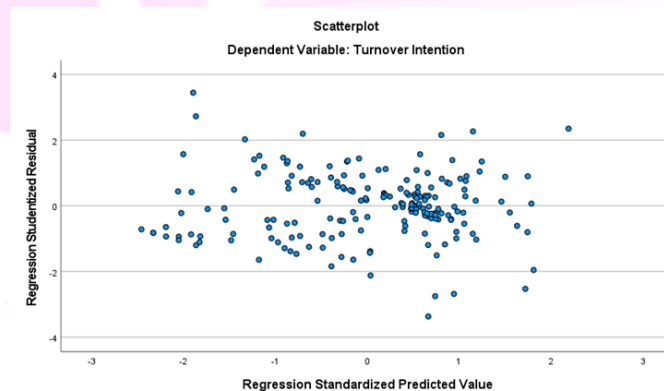
Asymp. Sig. (2-tailed)	Signifikansi	Probabilitas	Keterangan
	0.200	$p > 0.05$	Normal

Pada tabel 3, menunjukkan nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* yang didapat senilai 0,200 ( $>0,05$ ), sehingga berkesimpulan bahwa data dinyatakan berdistribusi secara normal dikarenakan nilai signifikan yang didapat disebutkan lebih besar dari 0,05.

Tabel 4. Uji Multikolinearitas

Variabel	Nilai Tolerance	Probabilitas	Nilai VIF	Probabilitas	Keterangan
<i>Spousal Support</i>	0.747	$p > 0.10$	1.339	$p < 10.00$	Tidak terjadi Multikolinearitas
<i>Work-Family Conflict</i>	0.747	$p > 0.10$	1.339	$p < 10.00$	Tidak terjadi Multikolinearitas

Hasil uji pada tabel 4, menyatakan bahwa variabel independen memiliki nilai *tolerance* lebih dari ( $>0,100$ ) dan *VIF* kurang dari ( $<10,00$ ), sehingga dapat ditarik Kesimpulan tidak terjadi gejala multikolinearitas.



Gambar 1. Uji Heteroskedastisitas

Gambar grafik diatas menunjukkan bahwa tidak ada pola jelas. Sebaran data tersebut menyebar diantara atas dan bawah atau disekitar angka 0, dapat disimpulkan asumsi uji heteroskedastisitas sudah terpenuhi.

Tabel 5. Uji F

Hubungan Variabel	Nilai F	Signifikansi	Keterangan
<i>Spousal Support</i> dan <i>Work-Family Conflict</i>	63.447	$<0.001$	Hipotesis

terhadap Turnover Intention	Diterima
-----------------------------	----------

Hasil dari tabel 6, menunjukkan nilai  $F_{hitung}$  sebesar 63,447 dan nilai  $F_{tabel}$  untuk alpha 5 % (0,05) dan  $df1 = 2$ ;  $df2 = 192$  diperoleh 3,06. Karena  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $63,447 > 3,06$ ) dan nilai signifikansi  $p < .001$ , maka dapat disimpulkan bahwa model regresi signifikan. maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel *spousal support* dan *work-family conflict* memiliki pengaruh signifikan secara simultan terhadap variabel *turnover intention*.

**Tabel 6. Uji Koefisien Determinasi**

Nilai $R^2$	Nilai Sumbangan Efektif
0,398	39,8%

Diketahui pada tabel 7, nilai  $R^2$  sebesar 0,398 memiliki arti bahwa variabel *spousal support* dan *work-family conflict* bersama-sama berkontribusi sebesar 39,8% terhadap variabel *turnover intention* dan sisanya 60,2 % dipengaruhi oleh variabel lain diluar studi ini.

**Tabel 7. Uji t**

Hubungan Variabel	Standardized Coefficients B	Nilai t	Signifikansi
<i>Spousal support</i> dengan <i>Turnover Intention</i>	-.259	-3.998	Hipotesis Diterima
<i>Work-family conflict</i> dengan <i>Turnover Intention</i>	.459	7.092	Hipotesis Diterima

Tabel menunjukkan bahwa variabel *spousal support* memiliki nilai signifikansi  $p < .001$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel *spousal support* memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel *turnover intention*. (H1 Diterima). Di sisi lain, variabel *work-family conflict* memiliki nilai signifikansi sebesar  $p < 0,05$  dapat disimpulkan variabel *work-family conflict* berpengaruh signifikan terhadap variabel *turnover intention*. (H2 Diterima). Maka dapat disimpulkan kedua variabel independen yang digunakan berpengaruh parsial terhadap variabel dependen. Nilai koefisien regresi untuk variabel *spousal support* adalah negatif, dengan nilai -3,998. Nilai t negatif pada variabel *spousal support* menunjukkan adanya hubungan negatif terhadap *turnover intention*. Artinya, semakin tinggi *spousal support*, maka semakin rendah *turnover intention*. Sebaliknya, nilai t positif pada variabel *work-family conflict* menunjukkan adanya hubungan positif terhadap *turnover intention*. Artinya, semakin tinggi *work-family conflict*, maka semakin tinggi *turnover intention*.

Nilai koefisien negatif pada variabel *spousal support* menunjukkan adanya hubungan yang berlawanan arah dengan *turnover intention*. Artinya, ketika tingkat dukungan dari suami meningkat baik dalam bentuk emosional, instrumental, maupun penghargaan maka kecenderungan ibu bekerja untuk meninggalkan pekerjaannya justru menurun. Dukungan ini membantu mengurangi tekanan yang timbul dari peran ganda, sehingga individu merasa lebih mampu menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dan keluarga. Dengan demikian, semakin tinggi *spousal support* yang diterima, semakin rendah tingkat *turnover intention*. Hal ini menegaskan bahwa peran pasangan sangat penting sebagai sumber dukungan utama yang dapat meningkatkan kenyamanan, stabilitas emosional, serta ketahanan ibu bekerja dalam menghadapi *work-family conflict*, sehingga mengurangi keinginan untuk keluar dari pekerjaan.

**Tabel 8. Hierarchical Multiple Regression**

Model Square Change	Nilai R Change	Nilai F. Sig.	Keterangan
<i>Spousal support</i> dengan <i>Turnover Intention</i>	.240	<0.001	Hipotesis diterima
<i>Work-family conflict</i>	.158	<0.001	Hipotesis diterima

---

dengan *Turnover Intention*

---

Berdasarkan tabel 9, ditarik kesimpulan bahwa variabel *spousal support* memiliki nilai *R square change* sejumlah 0,240 dengan signifikansi  $<0.001$  ( $p<0.05$ ). Artinya *spousal support* memiliki pengaruh sebesar 24,0% terhadap variabel *turnover intention*. Di sisi lain, variabel *work-family conflict* disebutkan nilai *R square change* bernilai 0,158 dengan signifikansi  $<0.001$  ( $p<0.05$ ). Artinya *work-family conflict* berpengaruh sebesar 15,8% terhadap *turnover intention*. Jadi, berdasarkan pernyataan ini, disimpulkan variabel *spousal support* berpengaruh lebih besar terhadap *turnover intention* dibandingkan variabel *work-family conflict*.

#### 4. Pembahasan

##### **Pengaruh *spousal support* dan *work-family conflict* terhadap *turnover intention* secara simultan**

Hasil studi menunjukkan variabel *spousal support* dan *work-family conflict* berpengaruh secara signifikan, artinya kedua variabel tersebut menunjukkan pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel *turnover intention*. *Spousal support* dalam hasil penelitian ini bernilai negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Artinya ketika ada kenaikan pada *spousal support* akan menyebabkan penurunan pada *turnover intention*. Kemudian pada variabel *work-family conflict* ditambahkan ke *spousal support* memiliki pengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. *Spousal support* memiliki pengaruh negatif sedangkan *work-family conflict* berpengaruh positif. Artinya *spousal support* menurunkan *turnover intention*, sedangkan pada *work-family conflict* meningkatkan *turnover intention*.

Berdasarkan analisis dan pembahasan yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa variabel *spousal support* memiliki pengaruh signifikan lebih besar terhadap *turnover intention* dibandingkan dengan variabel *work-family conflict*. Studi terdahulu menjelaskan bahwa anak kerap menunjukkan tantrum, sukar diatur, atau menuntut perhatian lebih ketika ibu telah kelelahan akibat pekerjaan. Kondisi tersebut kerap menimbulkan rasa jengkel pada ibu dan berujung pada tindakan memarahi anak (Maula dkk., 2025). Ibu yang mengalami stres umumnya menunjukkan tanda-tanda kelelahan emosional maupun fisik, disertai munculnya perasaan bersalah secara berkelanjutan, hingga kesulitan menghabiskan waktu bersama anak akibat tekanan dan rasa terburu-buru (Gina & Fitriani, 2020). Studi lain menegaskan bahwa *social support* dari suami merupakan faktor penting dalam menurunkan stres pengasuhan.

Dalam konteks ibu bekerja di Semarang, dukungan emosional dan dukungan instrumental sama-sama memiliki peran penting, namun efektivitasnya sering kali bergantung pada kondisi spesifik yang dihadapi. Bentuk dukungan berupa perhatian emosional, keterlibatan dalam peran pengasuhan, maupun bantuan dalam urusan rumah tangga mampu membantu ibu merasa dihargai, tidak terbebani sendirian, hingga mampu mengendalikan emosi, kemudian mendengarkan keluh kesah, memberikan empati, serta menunjukkan penghargaan terhadap peran ganda ibu bekerja dapat membantu meredakan tekanan psikologis yang muncul akibat konflik peran. Keterlibatan dalam peran pengasuhan, maupun bantuan dalam pekerjaan rumah tangga dapat membuat ibu merasa dihargai, tidak terbebani sendirian, serta lebih mampu mengendalikan emosinya (Rahman dkk., 2024).

Namun demikian, dalam praktik sehari-hari, dukungan instrumental cenderung memiliki dampak yang lebih nyata dan langsung terhadap pengurangan beban ibu bekerja. Bantuan konkret seperti berbagi tugas rumah tangga, mengasuh anak, atau mendukung logistik keluarga memungkinkan ibu untuk lebih fokus pada pekerjaan tanpa merasa kewalahan. Di kota dengan dinamika urban seperti Semarang, di mana mobilitas dan tuntutan kerja cukup tinggi, dukungan instrumental sering kali menjadi faktor kunci dalam menekan konflik peran (Cucuani & Ramadhani, 2025). Oleh karena itu, kombinasi antara dukungan emosional dan instrumental merupakan bentuk *spousal support* yang paling efektif, dengan penekanan pada dukungan instrumental sebagai strategi praktis dalam mengurangi beban ganda yang dialami ibu bekerja.

Berdasarkan prinsip dasar teori *conservation of resources (COR)*, ranah pekerjaan dan keluarga dapat dianggap sebagai cadangan atau reservoir sumber daya individu (Obrenovic dkk., 2020). Studi terdahulu menunjukkan bahwa *turnover intention* akan semakin meningkat ketika *job resources* yaitu berupa kontrol pekerjaan, *social support* dari atasan dan kerabat kerja yang rendah (Cuyper dkk.,

<https://doi.org/10.31293/mv.v9i1.9375>

2011; Ahzam, 2023). *Job resources* secara langsung dapat membantu mengurangi tuntutan kerja yang berat, sehingga berdampak positif terhadap kinerja individu dan menurunkan kecenderungan untuk meninggalkan organisasi (Bakker & Demerouti, 2007). Ketika beban kerja berkurang, karyawan cenderung merasa lebih nyaman dalam menjalankan perannya dan tidak terdorong untuk berniat keluar dari perusahaan atau organisasi. Selain itu, dijelaskan oleh studi Maksam dkk. (2022) kerugian dan keuntungan di satu bidang, dapat mempengaruhi kondisi dasar di bidang lain. Tekanan dalam mengelola berbagai peran sering memicu *work-family conflict*, yang dapat menimbulkan ketegangan, mengurangi energi berharga individu, serta menyebabkan penurunan kinerja secara keseluruhan. Semakin banyak konflik yang dialami karyawan di satu bidang kehidupan, maka semakin sedikit sumber daya yang dapat dialokasikan untuk bidang lainnya (Hobfoll dkk., 2018). Penurunan kesejahteraan psikologis pada karyawan dapat berdampak pada menurunnya kinerja secara menyeluruh.

Sebaliknya, kemampuan karyawan untuk mengalokasikan sumber daya guna menyeimbangkan tanggung jawab pekerjaan dan keluarga berpotensi meningkatkan kesejahteraan psikologis, yang pada akhirnya juga mampu mendorong peningkatan kinerja individu (Obrenovic dkk., 2020). Merujuk pada penjelasan teori *Conservation of Resources (COR)*, pekerjaan dan keluarga dipandang sebagai cadangan sumber daya yang saling memengaruhi. Ketika karyawan menghadapi tekanan dalam mengelola berbagai peran, *work-family conflict* dapat muncul dan menguras energi serta menurunkan kesejahteraan psikologis, sehingga berimplikasi pada penurunan kinerja dan meningkatnya kecenderungan untuk meninggalkan pekerjaan. Sebaliknya, *spousal support* berperan sebagai sumber daya tambahan yang membantu karyawan menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dan keluarga. Dukungan tersebut mampu menjaga kesejahteraan psikologis, memperkuat ketahanan individu terhadap konflik peran, serta menekan niat individu untuk keluar dari Perusahaan.

### **Pengaruh *spousal support* terhadap *turnover intention* secara parsial**

Hasil studi ini menunjukkan variabel *spousal support* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Pernyataan ini diartikan bahwa semakin tinggi *support* yang diberikan oleh pasangan (baik secara emosional maupun instrumental), semakin rendah keinginan karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya. Studi ini sejalan dengan temuan teori Cohen dan Syme (dalam Harefa & Rozali, 2020), mendefinisikan *social support* sebagai dukungan yang diberikan orang lain kepada individu, yang secara signifikan mampu mempengaruhi kesejahteraan penerimanya. Dalam hal ini perusahaan atau organisasi perlu memprioritaskan penguatan *social support* melalui hubungan positif yang terjalin antar karyawan, keterlibatan keluarga, dan lingkungan sosial karyawan, karena ikatan sosial yang kuat dengan keluarga dan teman cenderung menekan penurunan *turnover intention* (Putra & Surya, 2020). Temuan penelitian lain oleh Mariyanti dkk. (2024), menyebutkan wanita yang memiliki peranan ganda sebagai ibu rumah tangga dan karyawan merasa dihargai, diterima, serta diperhatikan bila mendapat dukungan sosial kuat dari pasangan, keluarga, rekan kerja, dan organisasi. Dukungan ini membangkitkan semangat, motivasi, ketekunan, serta fokus yang lebih tinggi pada pekerjaan sekaligus mendorong pemenuhan tuntutan kedua peran secara optimal.

### **Pengaruh *work-family conflict* terhadap *turnover intention* secara parsial**

Studi menunjukkan bahwa *work-family conflict* terbukti berpengaruh positif terhadap *turnover intention*. Artinya bahwa semakin tinggi tingkat konflik, semakin besar pula kecenderungan karyawan perempuan untuk meninggalkan perusahaan atau organisasi. *Work-family conflict* juga berperan signifikan terhadap *turnover intention* secara positif. *Work-family conflict* di Semarang dapat memicu *turnover intention* karena adanya ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan tanggung jawab keluarga yang sulit dikelola secara bersamaan. Salah satu faktor yang berkontribusi adalah masih terbatasnya fasilitas pendukung seperti *daycare* di tempat kerja. Ketika perusahaan belum menyediakan layanan penitipan anak atau kebijakan ramah keluarga (misalnya fleksibilitas waktu kerja), ibu bekerja cenderung mengalami tekanan tambahan dalam mengatur pengasuhan anak. Kondisi ini memperbesar konflik peran, meningkatkan kelelahan fisik dan emosional, serta pada akhirnya mendorong munculnya keinginan untuk keluar dari pekerjaan sebagai bentuk coping terhadap tekanan yang berkelanjutan (Lorenza & Kristianingsih, 2022).

Di sisi lain, tekanan budaya juga memainkan peran yang tidak kalah signifikan. Dalam konteks sosial masyarakat yang masih cenderung menempatkan perempuan sebagai penanggung jawab utama ranah domestik, ibu bekerja menghadapi ekspektasi ganda yang tinggi. Mereka dituntut untuk tetap optimal dalam pekerjaan sekaligus memenuhi standar ideal sebagai istri dan ibu di rumah. Ketika ekspektasi ini tidak terpenuhi secara seimbang, muncul perasaan bersalah, stres, dan konflik internal yang berkepanjangan. Kombinasi antara minimnya dukungan struktural dari organisasi dan kuatnya norma budaya tersebut memperkuat *work-family conflict*, sehingga meningkatkan kemungkinan ibu bekerja mempertimbangkan untuk meninggalkan pekerjaan demi memulihkan keseimbangan kehidupan pribadi dan keluarga (Noviati dkk., 2025). Temuan serupa pada penelitian Hartini dkk. (2024), mengindikasikan adanya korelasi antara *work-family conflict* dengan niat untuk keluar pada karyawan wanita yang telah menikah. Dijelaskan peran ganda yang dijalani secara bersamaan sekaligus membutuhkan cukup tenaga untuk mengemban kedua tugas tanggung jawab tersebut.

Sehingga dapat meningkatkan resiko tinggi terjadinya konflik apabila muncul ketidakseimbangan didalamnya dan berujung untuk niat keluar dari perusahaan. Penelitian lain oleh Shany & Susanti (2025), juga menyoroti dampak negatif *work-family conflict* mengelola peran keduanya secara simultan kerap memicu konflik tanggung jawab antara tuntutan kerja dan kebutuhan keluarga. Karyawan yang menghadapi lingkungan kerja bertekanan tinggi kerap mengalami stres yang dipicu oleh tuntutan kerja berlebih, ambiguitas peran, konflik antarpribadi, serta minimnya *social support* dari perusahaan maupun rekan kerja (Hakim dkk., 2018). Bagi sebagian pekerja wanita yang mendapati target harian yang tinggi dan tuntutan besar dari lingkungan kerja dapat menimbulkan tekanan berlebih serta menurunkan kepuasan. Pekerjaan dengan pola berulang sering kali memicu stres dan ketidakpuasan, sehingga memperkuat keinginan karyawan untuk keluar (Sari dkk., 2024).

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan yang perlu diperhatikan dalam menginterpretasikan hasilnya. Salah satu keterbatasan utama adalah penggunaan kuesioner mandiri (*self-report*) sebagai metode pengumpulan data. Pendekatan ini rentan terhadap *Social Desirability Bias*, yaitu kecenderungan responden untuk memberikan jawaban yang dianggap lebih dapat diterima secara sosial daripada menggambarkan kondisi yang sebenarnya. Dalam konteks ibu bekerja, responden mungkin menyesuaikan jawabannya agar terlihat mampu menyeimbangkan peran kerja dan keluarga dengan baik, atau mengurangi pengakuan terhadap tingkat konflik yang dialami. Hal ini berpotensi menyebabkan *distorsi* data, terutama pada variabel seperti *work-family conflict* dan *turnover intention*.

Selain itu, penelitian ini kemungkinan juga terbatas dari segi cakupan sampel yang hanya berfokus pada ibu bekerja di Semarang, sehingga generalisasi hasil ke wilayah lain perlu dilakukan untuk penelitian selanjutnya. Faktor budaya, kebijakan organisasi, serta kondisi sosial ekonomi yang berbeda di daerah lain dapat memengaruhi dinamika *spousal support*, *work-family conflict*, dan *turnover intention*. Oleh karena itu, penelitian selanjutnya disarankan untuk menggunakan metode campuran (*mixed-method*), memperluas wilayah penelitian, serta mempertimbangkan teknik pengumpulan data lain seperti wawancara mendalam atau observasi untuk meminimalkan bias dan memperoleh gambaran yang lebih komprehensif.

## 5. Kesimpulan

Studi ini menemukan bahwa dukungan pasangan serta konflik antara pekerjaan dan keluarga berdampak secara signifikan terhadap niat pindah kerja, baik secara terpisah maupun secara bersamaan. *Spousal support* berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*, semakin besar tingkatan *spousal support* maka niat individu untuk keluar dari perusahaan cenderung menurun. Demikian pula, *work-family conflict* terbukti berpengaruh positif terhadap *turnover intention* semakin tinggi tingkat konflik, semakin besar pula kecenderungan karyawan perempuan untuk meninggalkan perusahaan atau organisasi. Studi ini memberikan manfaat praktis bagi pengembangan model prediktif sumber daya manusia, khususnya dalam meningkatkan retensi dan resiliensi karyawan wanita melalui pengurangan niat *turnover intention* di organisasi maupun perusahaan. Meskipun demikian, studi ini memiliki dua keterbatasan utama yang perlu dicermati, yaitu penerapan desain *cross-sectional* yang hanya menangkap data dalam satu waktu tertentu, sebagaimana hal ini tidak dapat menggambarkan dinamika perubahan ketiga variabel tersebut secara temporal, serta ruang lingkup yang terbatas pada

ibu bekerja di kota Semarang yang membatasi generalisasi temuan ke populasi serupa di wilayah lain. Peneliti menyarankan agar perusahaan menerapkan kebijakan "Pro-Keluarga" (*Family-Friendly Policy*), seperti jam kerja fleksibel atau penyediaan ruang laktasi dan penitipan anak untuk mengurangi WFC. Kemudian peneliti selanjutnya disarankan untuk meneliti variabel lain yang mungkin menjelaskan 60,2% sisanya, seperti kepuasan kerja atau beban kerja objektif. Selain itu, perluasan ruang lingkup ke populasi ibu bekerja di berbagai wilayah termasuk kota lain, wilayah pedesaan, dan sektor industri beragam akan meningkatkan generalisasi temuan secara signifikan.

## 6. Pernyataan Kontribusi Kepenulisan

**Devina Aldela:** Konseptualisasi, Kurasi data, Analisis formal, pendanaan, Investigasi, Sumber daya, Perangkat lunak, Validasi, Visualisasi, Penulisan – draf asli, dan Penulisan – tinjauan & penyuntingan. **Talitha Lintang Pertiwi:** Konseptualisasi, Supervisi, Validasi, dan diskusi.

## 7. Deklarasi Konflik Kepentingan

Dalam penyusunan penelitian ini penulis secara penuh menyatakan bahwa tidak memiliki konflik kepentingan baik secara finansial maupun hubungan pribadi lainnya yang sekiranya berdampak pada pengerjaan laporan makalah ini.

## 8. Deklarasi Generatif AI dan Teknologi Pendukung dalam Proses Penulisan

Penyusunan penelitian ini menggunakan teknologi pendukung berupa *Deepl* untuk meningkatkan penulisan manuskrip dan terjemahan, serta software *SPSS*, *Excel*, dan *Gpower* untuk mengolah dan menganalisis data yang diperoleh. Kemudian setelah memperoleh hasil data yang diperoleh melalui dukungan alat-alat tersebut, peneliti melakukan peninjauan dan mengedit draft secara keseluruhan sesuai kebutuhan dan bertanggung jawab secara penuh atas isi makalah yang telah disusun hingga diterbitkan.

## 9. Pendanaan

Penelitian ini didanai secara pribadi oleh penulis pertama sebagai salah satu bentuk pemenuhan tugas akhir berupa publish jurnal. Penulis merupakan mahasiswi Program Studi Psikologi, Universitas Negeri Semarang, Semarang, Indonesia.

## 10. Persetujuan Etis

Penulis menyatakan bahwa dalam penelitian ini telah melibatkan partisipan responden dengan berlandaskan aturan Kode Etik *American Psychological Association* (APA) yang berlaku di Amerika Serikat, dan Kode Etik Himpunan Psikologi Indonesia (HIMPSI), dan Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2022 tentang Pendidikan dan Layanan Psikologi dan memperoleh persetujuan kontribusi oleh pihak terkait.

## 11. Ucapan Terima Kasih

Saya ucapkan puji syukur kehadirat Tuhan Yang Maha Esa, atas segala rahmat, hidayah, dan kekuatan yang tak pernah putus dalam menyelaraskan penyelesaian tugas akhir saya berupa penulisan makalah ini. Saya persembahkan untuk orang tua tercinta yang senantiasa memberikan dukungan moril, doa, finansial dan semangat tak kenal lelah. Ucapan terima kasih yang tulus juga disampaikan kepada dosen pembimbing yaitu ibu Talitha Lintang Pertiwi, S.Psi., M.Psi. yang telah memberikan arahan, bimbingan, wawasan intelektual dan kesabaran luar biasa sepanjang proses penelitian ini, sehingga tugas akhir dapat terselesaikan dengan baik. Penulis menyadari bahwa masih banyak kekurangan dalam penulisan makalah ini, sehingga dengan sangat senang hati apabila penulis menerima saran dan kritik untuk membangun penulisan menjadi lebih baik. Sekian terima kasih.

## 12. Referensi

Achmad, T., & Putro, D. (2023). Women's career challenges: work-family balance and turnover intentions in working women. *Psikostudia: Jurnal Psikologi*, 12(1), 87-91. <https://doi.org/10.30872/psikostudia.v12i1.9333>

<https://doi.org/10.31293/mv.v9i1.9375>



- Ahzam, F. I. (2023). Analisis pengaruh job resources dan personal resources terhadap turnover intention dengan work engagement sebagai variabel mediasi. (Skripsi, Universitas Islam Indonesia). <https://dspace.uui.ac.id/handle/123456789/44664>
- Akbar, D. A. (2017). Konflik peran ganda karyawan wanita dan stres kerja. *Jurnal Kajian Gender Dan Anak*, 12(1), 33–48. <https://jurnal.radenfatah.ac.id/index.php/annisa/article/view/1464>
- Alteza, M., & Hidayati, L. N. (2008). Work family conflict pada wanita bekerja: studi tentang penyebab, dampak dan strategi coping. *Laporan Penilaian (Universitas Negeri Yogyakarta. 2009)*.
- Anandita, W. (2017). Hubungan antara dukungan sosial suami dan kesejahteraan psikologis pada ibu yang bekerja. (Skripsi, Universitas Islam Indonesia). <https://dspace.uui.ac.id/handle/123456789/10416>
- Badan Pusat Statistik Provinsi Jawa Tengah. (2023). *Provinsi Jawa Tengah dalam angka 2023*. <https://jateng.bps.go.id/id/publication/2023/02/28/754e4785496c09ab1f787570/provinsi-jawa-tengah-dalam-angka-2023.html>
- Badan Pusat Statistik. (2025, Agustus). *Perempuan sebagai tenaga profesional*. <https://www.bps.go.id/id/statistics-table/2/NDY2IzI=/perempuan-sebagai-tenaga-profesional.html>
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The job demands-resources model: State of the art. *Journal of managerial psychology*, 22(3), 309-328. <https://doi.org/10.1108/02683940710733115>
- Cahyadi, A. (2023). Gambaran Work Family Conflict Pada Karyawan Dengan Pasangan Yang Bekerja. *Wacana Psikokultural*, 1(01), 1–11. <https://doi.org/10.24246/jwp.v1i01.10035>
- Chen, I. S., & Fellenz, M. R. (2020). Personal resources and personal demands for work engagement: Evidence from employees in the service industry. *International journal of hospitality management*, 90, 102600. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2020.102600>
- Cohen, S., & Wills, T. A. (1985). Stress, social support, and the buffering hypothesis. *Psychological bulletin*, 98(2), 310-357. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/0033-2909.98.2.310>
- Cucuani, H., & Ramadhani, I. A. (2025). Personality and Counterproductive Work Behavior: The Mediating Role of Job Stress. *Motiva: Jurnal Psikologi*, 8(2), 234-244. <https://doi.org/10.31293/mv.v8i2.8636>
- Cuyper, D.N., Mauno, S., Kinnunen, U., & Mäkikangas, A. (2011). The role of job resources in the relation between perceived employability and turnover intention: A prospective two-sample study. *Journal of vocational behavior*, 78(2), 253-263. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2010.09.008>
- Darmawan, F., & Vita, E. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan pada PT. Sefas Pelindotama Jakarta. *Journal Kwik Kian Gie School of Business*, 1(1), 1-9. <http://eprints.kwikkiangie.ac.id/2194/>
- Frans., Rahmi, T., Febriani, U., & Dita, I.A. (2023). Dukungan Sosial Pasangan Dan Work Family Conflict Pada Guru Honorer Wanita. *CAUSALITA: Journal Of Psychology*, 1(2), 150 – 160. <https://doi.org/10.62260/causalita.v3i3>
- Gina, F., & Fitriani, Y. (2022). Regulasi emosi dan parenting stres pada ibu bekerja. *Jurnal Kajian Ilmiah*, 22(1), 45-52. <https://doi.org/10.31599/7rwzr490>
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of management review*, 10(1), 76-88. <https://doi.org/10.5465/amr.1985.4277352>
- Hakim, A. L., & Sudarmiati, S. (2018). The effect of work stress on turnover intention with work satisfaction and commitment as intervening variable (study at pt infomedia solusi humanika in Malang). *European Journal of Business and Management*, 10(12), 85-95. <https://www.iiste.org/Journals/index.php/EJBM/article/view/42153>
- Haq, M.F., & Nio, S.R. (2023). Hubungan Spouse Support Terhadap Work Family Conflict Pada Wanita Bekerja Yang Memiliki Anak. *Edusociata Jurnal Pendidikan Sosiologi*, 6(2), 1470 – 1476. <https://doi.org/10.33627/es.v6i2.1767>
- Harefa, P. P. P., & Rozali, Y. A. (2020). Pengaruh dukungan sosial terhadap konsep diri pada remaja korban bullying. *JCA of Psychology*, 1(01), 1-8. <https://jca.esaunggul.ac.id/index.php/jpsy/article/view/36>

- Hartini, S., Cempaka, R. R., Lufthiansyah, M. F., Sekali, O. K., Elvinawanty, R., & Simatupang, M. (2024). Turnover intention ditinjau dari work family conflict pada karyawan/pegawai wanita Universitas Prima Indonesia. *Jurnal Diversita*, 10(1), 88–98. <https://doi.org/10.31289/diversita.v10i1.11717>
- Haslam, D., Filus, A., Morawska, A., Sanders, M. R., & Fletcher, R. (2015). The Work–Family Conflict Scale (WAFCS): Development and initial validation of a self-report measure of work–family conflict for use with parents. *Child Psychiatry & Human Development*, 46(3), 346-357. <https://doi.org/10.1007/s10578-014-0476-0>
- 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, 103-128. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-032117-104640>
- Hobfoll, S. E. (1989). Conservation of resources: a new attempt at conceptualizing stress. *American psychologist*, 44(3), 513. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.44.3.513>
- Huffman, A. H., Casper, W. J., & Payne, S. C. (2014). How does spouse career support relate to employee turnover? Work interfering with family and job satisfaction as mediators. *Journal of Organizational Behavior*, 35(2), 194-212. <https://doi.org/10.1002/job.1862>
- Jacobs, E., & Roodt, G. (2007). The development of a knowledge sharing construct to predict turnover intentions. *Aslib Proceedings*, 59(3), 229–248. <https://doi.org/10.1108/00012530710752034>
- Kim, S., Tam, L., Kim, J. N., & Rhee, Y. (2017). Determinants of employee turnover intention: Understanding the roles of organizational justice, supervisory justice, authoritarian organizational culture and organization-employee relationship quality. *Corporate Communications: An International Journal*, 22(3), 308-328. <https://doi.org/10.1108/CCIJ-11-2016-0074>
- Kurniawati, N. I., Werdani, R. E., & Pinem, R. J. (2018). Analisis pengaruh work family conflict dan beban kerja terhadap stres kerja dalam mempengaruhi turnover intention (Studi pada karyawan PT. Bank Negara Indonesia (Persero), Tbk wilayah Semarang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 7(2), 95-102. <https://doi.org/10.14710/jab.v7i2.22694>
- Cho, Y. J., & Lewis, G. B. (2012). Turnover intention and turnover behavior: Implications for retaining federal employees. *Review of public personnel administration*, 32(1), 4-23.. <https://doi.org/10.1177/0734371X11408701>
- Lua, L., & Kristianingsih, S. A. (2023). Hubungan Antara Stres Kerja Dengan Turnover Intention Karyawan Di Pt. X. *Motiva: Jurnal Psikologi*, 5(2), 115-123. <http://ejurnal.untag-smd.ac.id/index.php/MV/article/view/6484/6112>
- Maksum, I., Fikriah, N. L., & Hawabi, A. I. (2022). Bagaimana konflik pekerjaan-keluarga dapat membahayakan kinerja? Integrasi conservation of resources theory. *Jurnal Ekonomi Modernisasi*, 18(1), 22-37. <https://doi.org/10.21067/jem.v18i1.6343>
- Mariyanti, S., Lunanta, L. P., & Ratnaningtyas, A. (2024). Kontribusi social support dalam meningkatkan work engagement pada perempuan bekerja yang menjalani peran ganda. *Journal on Education*, 6(4), 20762-20772. <https://doi.org/10.31004/joe.v6i4.6193>
- Maula, N., Swastikasari, A., & Rahmanawati, F. Y. (2025). Pengaruh dukungan sosial suami terhadap tingkat stres pengasuhan ibu bekerja. *Liberosis: Jurnal Psikologi dan Bimbingan Konseling*, 16(3), 121-130. <https://doi.org/10.8734/liberosis.v1i2.365>
- Maziyya, A. A., Islam, N. R. Q., & Nisa, H. (2021). Hubungan beban kerja, work-family conflict, dan stres kerja pada pekerja di wilayah Pulau Jawa saat pandemi covid-19 di tahun 2020. *Media Penelitian Dan Pengembangan Kesehatan*, 31(4), 337-346. <https://doi.org/10.22435/mpk.v31i4.4377>
- Mobley, W. H., Horner, S. O., & Hollingsworth, A. T. (1978). An evaluation of precursors of hospital employee turnover. *Journal of Applied psychology*, 63(4), 408. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/0021-9010.63.4.408>
- Mobley, W. H., Griffeth, R. W., Hand, H. H., & Meglino, B. M. (1979). Review and conceptual analysis of the employee turnover process. *Psychological Bulletin*, 86(3), 493–522. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.86.3.493>

- Mulyaningsih, S. A., & Tanuwijaya, J. (2023). Pengaruh Job Stress, Perceived Organizational Support, Work Family Conflict Terhadap Turnover Intention Pada Pt Xyz. *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*, 6(2), 1546-1561. <https://doi.org/10.36778/jesya.v6i2.1066>
- 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), 93-102. <https://doi.org/10.5539/ijbm.v3n11p93>
- Noviati, N. P., Kadiyono, A. L., Sulastiana, M., & Lubis, F. Y. (2025). Career Decision-Making in Indonesia: Cultural Values among Javanese, Sundanese, and Minangkabau. *Motiva: Jurnal Psikologi*, 8(2), 162-181. <https://doi.org/10.31293/mv.v8i2.8893>
- Obrenovic, B., Jianguo, D., Khudaykulov, A., & Khan, M. A. S. (2020). Work-family conflict impact on psychological safety and psychological well-being: A job performance model. *Frontiers in psychology*, 11, 475. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.00475>
- Prasiska, N. N. A., Hudaniah, H., & Andriany, D. (2024). The role of husband support on subjective well-being in working mothers. *Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan*, 12(1), 39–45. <https://doi.org/10.22219/jipt.v12i1.30784>
- Putra, I. G. A. P., & Surya, I. B. K. (2020). Pengaruh stres kerja terhadap turnover intention dengan dukungan sosial sebagai variabel pemoderasi. *E-Jurnal Manajemen*, 9(7), 2790-2809, <https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2020.v09.i07.p16>
- Putri, E., & Anisa, F. (2022). Pengaruh kompensasi, kepuasan kerja, dan stres kerja terhadap turnover intention. *Jurnal Fokus Manajemen Bisnis*, 12(2), 194–205. <https://doi.org/10.12928/fokus.v12i2.6665>
- Putro, T. A. D., Ajeng, N., & Qomariyah, O. (2020). Stres kerja, keterlibatan kerja dan intensi turnover pada generasi milenial. *Psikostudia: Jurnal Psikologi*, 9(2), 154-163. <https://doi.org/10.30872/psikostudia.v9i2.3837>
- Rahman, P. R. U., Dimala, C. P., Tourniawan, I., & Ramadan, R. (2024). Faktor-faktor yang mempengaruhi stres pengasuhan pada orang tua anak berkebutuhan khusus. *Journal of Education Research*, 5(1), 294-300. <https://doi.org/10.37985/jer.v5i1.771>
- Sanca, A., Mahmud, M., Aqmal, D., & Purusa, N. A. (2026). Antecedents kinerja karyawan pada PT. Sanca Sumber Semen. *Jurnal Maneksi (Management Ekonomi Dan Akuntansi)*, 15(1), 441-455. <https://doi.org/10.31959/jm.v15i1.3716>
- Sarafino, E. P. (2008). *Health psychology: Biopsychosocial interactions* (6th ed.). John Wiley & Sons.
- Sari, R. E. R., Dewi, R. S., & Hadi, S. P. (2024). Work life balance, stres, dan job satisfaction : Mengeksplor pengaruhnya terhadap turnover intention pada buruh perempuan. *Equilibrium: Jurnal Ilmiah Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi*, 13(2), 515-528. <https://doi.org/10.35906/equili.v13i2.2071>
- Shany, A. M., & Susanti, F. (2025). Turnover intention ditinjau dari konflik peran ganda dan work stress pada perawat kontrak di Rumah Sakit Umum Pusat Dr. M. Djamil Padang. *Center of Economic Students Journal*, 8(1), 395-409. <https://doi.org/10.56750/csej.v8i1.1090>
- Sofia, W. N. W. Stres kerja dan dukungan sosial terhadap turnover intention pada pekerja barista. *Merpsy Journal*, 15(3), 24-41. <https://doi.org/10.22441/merpsy.v15i1.19752>
- Suardhika, I. N., Rihayana, I. G., & Saraswati, A. A. I. S. (2023). Pengaruh work family conflict beban kerja dan stres kerja terhadap intention to quit karyawan wanita pada industri kerajinan inka di kabupaten jembrana. *Widya Amerta*, 10(1), 1-17. <https://doi.org/10.37637/wa.v10i1.1448>
- Sulistiyana, F., & Wijono, S. (2025). Lingkungan kerja (fisik dan sosial) sebagai prediktor turnover intention karyawan PT X Boyolali. *Journal of Innovation Research and Knowledge*, 5(2), 1589-1602. <https://doi.org/10.53625/jirk.v5i2.10624>
- Sundari, P. R. S., & Meria, L. (2022). Pengaruh beban kerja melalui burnout dan kepuasan kerja terhadap turnover intention. *ADI Bisnis Digital Interdisiplin Jurnal*, 3(2), 81–96. <https://doi.org/10.34306/abdi.v3i2.785>
- Towidjojo, G. A., & Lumintang, G. G. (2024). Pengaruh Work Family Conflict Terhadap Turnover Intention Karyawan Melalui Burnout Sebagai Variabel Mediasi Pada PT. Pegadaian Cabang

- Kotamobagu. *Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi*, 3025-1192. <https://doi.org/10.572349/neraca.v2i8.2105>
- Tsani, R. R. (2016). Pengaruh lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap turnover intention (Studi Pada Karyawan Produksi PT YB Apparel Jaya Temanggung). *Jurnal Manajemen Bisnis Indonesia*, 5(5), 504-515. <https://journal.student.uny.ac.id/index.php/jmbi/article/view/5051>
- Utami, K. P., & Wijaya, Y. D. (2018). Hubungan dukungan sosial pasangan dengan konflik pekerjaan-keluarga pada Ibu Bekerja. *Jurnal Psikologi*, 16(1), 1. <https://doi.org/10.47007/jpsi.v16i1.24>
- Widya, Y., & Purba, S. D. (2019). Apakah work-family conflict berdampak pada turnover intention? (studi pada perawat wanita). *Journal Of Business & Applied Management*, 12(1), 91-106. <https://doi.org/10.30813/jbam.v12i01.1620>
- Yanti, N., & Hermaleni, T. (2019). Kontribusi dukungan sosial pasangan terhadap work family conflict pada karyawan bank. *Jurnal Riset Psikologi*, 3, 1-12. <https://doi.org/10.63822/991zys21>

