Volume 23, Nomor 2, Mei 2024, pp. 139-152. Jurnal Manajemen Maranatha, Program Studi S-1 Manajemen, Fakultas Bisnis, Universitas Kristen Maranatha.
ISSN 1411-9293 | e-ISSN 2579-4094.
https://journal.maranatha.edu/index.php/jmm

Penanganan masalah *turnover intention* pekerja industri kreatif di Jakarta

Indira Safirawarman*
Program Studi Magister Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Trisakti
Jl. Letjen S. Parman No. 1, Jakarta Barat, DKI Jakarta, 11440, Indonesia
122012201055@std.trisakti.ac.id

Justine Tanuwijaya
Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Trisakti
Jl. Letjen S. Parman No. 1, Jakarta Barat, DKI Jakarta, 11440, Indonesia
justine@trisakti.ac.id

Andreas Wahyu Gunawan Putra
Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Trisakti
Jl. Letjen S. Parman No. 1, Jakarta Barat, DKI Jakarta, 11440, Indonesia
andreaswg@trisakti.ac.id

*Penulis Korespondensi

Submitted: Nov 26, 2023; Reviewed: Dec 13, 2023; Accepted: Mar 8, 2024

Abstrak: *Fokus tujuan penelitian ini berpusat pada tingkat turnover intention pekerja industri kreatif di Jakarta, dengan menganalisa pengaruh perceived organizational support, work-family conflict, dan supervisor support terhadap turnover intention. Total sampel penelitian ini ada 116 orang responden yang bekerja di industri kreatif. Metode purposive sampling diterapkan untuk menarik sampel. Instrumen pengumpulan data yang digunakan, yaitu melalui kuesioner online dengan Google Form. Metode analisis data dilakukan dengan statistik deskriptif dan SEM (Structural Equation Modeling) dengan software SmartPLS. Hasil penelitian yang dilakukan menemukan adanya pengaruh perceived organizational support terhadap work-family conflict, selain itu work-family conflict terhadap turnover intention, namun tidak berlaku hal yang sama dengan supervisor support. Implikasi dari penelitian ini adalah perusahaan di masa yang akan datang mampu memerhatikan bentuk dukungan yang dapat diberikan kepada karyawan untuk menunjang kesejahteraan mereka selama bekerja di perusahaan. Saran untuk penelitian ini adalah penelitian di masa depan yang sejenis dapat terfokus pada faktor yang dapat menurunkan tingkat turnover intention karyawan, meskipun terjadi work-family conflict.*

Kata kunci: *dukungan organisasi yang dirasakan; dukungan supervisor; konflik keluarga-pekerjaan; niat untuk berpindah*

How to cite: Safirawarman, I., Tanuwijaya, J., & Putra, A. W. G. (2024). Penanganan masalah turnover intention pekerja industri kreatif di Jakarta. *Jurnal Manajemen Maranatha*, *23*(2), 139-152. **https://doi.org/10.28932/jmm.v23i2.7791**

© 2024 The Authors.
This work is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License.

Creative industry employee's turnover intention problem solving in Jakarta

Abstract: *This study's focus is aimed to analyze the turnover intention of creative industry workers in Jakarta, by analyzing the effect of perceived organizational support, work-family conflict, and supervisor support to turnover intention. The number of samples in this study is 116 respondents who work in creative industries. The sampling itself was taken using a purposive sampling method. The data collection instrument was collected by online questionnaire using Google Form. The data analysis method uses descriptive statistics and SEM (Structural Equation Modeling) with SmartPLS software. The results of this study found there is an effect of perceived organizational support on work-family conflict, in addition to work-family conflict on turnover intention, but the same thing does not apply to supervisor support. The managerial implication of this research is that companies in the future is able to pay attention more to the forms of support for employees that aim to support their welfare while working at the company. Suggestions for the next similar research can focus on factors that can reduce the level of employee turnover intention, even though there is work-family conflict happen in workers.*

Keywords: *perceived organizational support; supervisor support; turnover intention; work-family conflict*

PENDAHULUAN

Tingkat *turnover intention* seseorang merupakan topik yang sedang hangat diperbincangkan saat ini. Istilah semacam "kutu loncat" di dunia kerja, merupakan hal yang menjadi budaya dari mulut ke mulut pada zaman sekarang. "Kutu loncat" sendiri diartikan sebagai seseorang yang bekerja dalam jangka waktu yang cukup singkat di satu perusahaan, penyebabnya bisa bermacam-macam, mungkin karena masalah internal diri maupun eksternal yang mendorong para "kutu loncat" ini untuk cepat berpindah kerja dari satu perusahaan ke perusahaan lainnya. Fenomena "kutu loncat" ini berkaitan dengan *turnover intention* yang dimiliki karyawan itu sendiri, yang mana dirasa mengkhawatirkan, mengingat kondisi tersebut berpotensi menunda konsentrasi seorang pekerja dalam mengembangkan konsep dan ide kreatif untuk kepentingan satu organisasi atau perusahaan. Berdasarkan Ahmad (2018), *turnover intention* merupakan pemikiran karyawan terhadap kondisi pekerjaannya di suatu perusahaan secara keseluruhan, yang memicu diri karyawan untuk mencari alternatif pekerjaan baru. Selain itu, *turnover intention* juga dijelaskan sebagai keinginan pekerja untuk meninggalkan tempat kerja (Ucar et al., 2021). Permasalahan terkait *turnover intention* pada penelitian tersebut dilakukan pada industri kreatif, namun terfokus di bidang industri kreatif digital saja. Selain bidang digital, industri kreatif ini sendiri meliputi beberapa bidang yang dijelaskan dalam Li (2020), di antaranya periklanan (*advertising*), arsitektur (*architecture*), pasar seni dan barang antik (*art & antique markets*), komputer dan video gim (*computer & video games*), kerajinan (*crafts*), desain (*design*), *fashion design*, film dan video, musik (musik), *performing arts* (seni pertunjukan), *publishing*, *software* (perangkat lunak), serta televisi dan radio. Perkembangan industri kreatif cukup pesat sehingga mampu membuat industri tersebut tidak lagi dipandang sebelah mata. Dengan banyaknya perusahaan yang berkembang di bidang industri ini, berpotensi besar untuk membantu perekonomian negara. Para karyawan di bidang industri kreatif juga merupakan aset SDM (sumber daya manusia) yang penting untuk dijaga dan difjamin kesejahteraannya oleh perusahaan. Bersamaan dengan kondisi tersebut, perkembangan industri ini dirasa banyak memiliki pengaruh terhadap perkembangan teknologi, *social innovation*, relasi untuk peningkatan kualitas SDM itu sendiri, dan sebagainya (Rofaida et al., 2020).

Dalam Ucar et al., (2021), disebutkan bahwa hal yang bisa menghalangi peningkatan performa pekerja (kualitas dan kuantitas pekerjaan), sikap kerja, kerja sama dan kreativitas, dapat disebabkan karena *turnover intention*. Pekerja yang memiliki tingkat *turnover intention* cukup tinggi, merasa tidak berkomitmen untuk bekerja di tempat tersebut. Selain itu juga, kehilangan keterkaitan sosial dengan lingkungan kerja, bahkan mencari kesempatan lain untuk bekerja di luar organisasi. *Turnover intention* nyatanya memiliki penyebab yang membuat hal tersebut menjadi meningkat saat seseorang bekerja di suatu perusahaan. Menurut Yucel et al., (2023), seorang karyawan akan memiliki niat yang lebih tinggi untuk berhenti bekerja jika terjebak di peran yang tidak seimbang untuk kepentingan keluarga dengan pekerjaan. Tingkat *turnover intention* seorang karyawan juga dijelaskan sebagai suatu fungsi dari

organisasi itu sendiri, ketika ada karyawan yang ingin mengundurkan diri karena alasan tertentu. Salah satu penyebab meningkatnya *turnover intention* karyawan ialah *abusive supervision*, yakni ketika seorang atasan bersifat kasar dalam mengarahkan anggotanya (Oliveira & Najnudel, 2023). Namun sebaliknya, ketika karyawan memiliki level komitmen yang tinggi, maka menimbulkan keinginan kuat untuk bertahan di perusahaan dan tidak mencari peluang kerja di tempat baru (Bhat & Khan, 2023).

Konflik antara pekerjaan dan urusan keluarga disebut dengan *work-family conflict* (Yucel et al., 2023). *Work-family conflict*, oleh Pascucci et al., (2022), dijelaskan sebagai suatu konflik yang terjadi pada dua domain berbeda, yaitu pekerjaan dan keluarga. Namun, nyatanya terdapat hal lain yang mampu mengatasi permasalahan ini. Menurut Yucel et al., (2023), terdapat hal lain yang memengaruhi kondisi *work-family conflict* karyawan tersebut, salah satunya yaitu adanya dukungan dari atasan. *Supervisor support* berpotensi untuk mengurangi kuatnya hubungan antara *work-family conflict* itu sendiri dengan keinginan pekerja untuk mengundurkan diri atau yang kita sebut dengan *turnover intention.* Semakin tinggi dampak dari *work-family conflict* yang dirasakan oleh seseorang, hal tersebut semakin membuat *supervisor support* terkadang tidak terlalu berdampak dalam mengatasi peningkatan intensi karyawan untuk undur diri dari perusahaan. *Supervisor support* meliputi sejauh mana atasan menyadari kemungkinan dari tanggung jawab seorang karyawan terhadap kepentingan keluarga dapat memengaruhi pekerjaan, yang mana perlu dipertimbangkan agar tidak terjadi konflik yang muncul dari hal tersebut (Yucel et al., 2023). Dukungan dan timbal balik yang diberikan oleh seorang *supervisor* kepada karyawan, cenderung membuat karyawan menjadi mampu mengevaluasi dan memahami potensi karir berdasarkan pada masukan dari atasan. Karyawan merasa lebih puas dengan karirnya ketika atasan atau *supervisor* memberikan perhatian lebih untuk permasalahan karyawan dan memberikan dukungan untuk perkembangan diri karyawan (Tahiry & Ekmekcioglu, 2023).

Selain *supervisor support, work-family conflict* seorang pekerja menjadi poin yang penting dalam penelitian ini. Yadav & Sharma (2023) menjelaskan bahwa salah satu penyebab munculnya *work-family conflict* ialah adanya kesulitan dalam mempertemukan dan menyeimbangkan kebutuhan dua peran berbeda karena kekurangan waktu. Mengingat bahwa fenomena ini terjadi dalam lingkup industri dunia kerja, nyatanya tidak hanya karyawan dan atasan yang bertanggung jawab terhadap kondisi tersebut. Organisasi atau perusahaan itu sendiri memiliki pengaruh tersendiri terhadap keberlangsungan kondisi atau situasi karyawan di tempat kerja. Pada kasus ini, *work-family conflict* seorang pekerja, dapat dipengaruhi oleh bagaimana seseorang memiliki persepsi dan merasakan dukungan dari perusahaan itu sendiri. Selain itu, *work-family conflict* dapat dipengaruhi oleh bagaimana seseorang memiliki persepsi dan merasakan dukungan dari perusahaan itu sendiri. Hal tersebut merupakan *perceived organizational support.* Ketika karyawan dapat menyadari bahwa perusahaan atau organisasi cukup menghargai kontribusi dan menjaga kesejahteraan diri karyawan, maka tingkat *perceived organizational support* orang tersebut cukup tinggi (Harunavamwe & Kanengoni, 2023). Bonaiuto et al., (2022) menjelaskan bahwa *perceived organizational support* merupakan bentuk dari dukungan sosial dalam konteks pekerjaan. Penjelasan lainnya tentang *perceived organizational support* disampaikan oleh Ocampo et al., (2018), yaitu salah satu faktor yang dapat memprediksi kemampuan adaptasi karir seseorang. Hal lainnya yang dapat menyebabkan tingkat *perceived organizational support* tinggi pada diri karyawan ialah mendapat penghargaan yang adil, dilibatkan dalam pengambilan keputusan, serta mendapat dukungan dari atasan (Sharma & Sharma, 2021).

Permasalahan penelitian ini terfokus pada *turnover intention* pekerja industri kreatif. Penelitian sebelumnya seringkali membahas terkait dengan fenomena *turnover intention.* Oktariza & Desiana, (2021) melakukan penelitian terkait *turnover intention* pada industri kreatif, namun terfokus di bidang industri kreatif digital saja. Selain itu, penelitian sebelumnya hanya terfokus pada populasi karyawan usia *millennials* (26–42 tahun). Penelitian sejenis lainnya terfokus pada industri lain, seperti perbankan dan kesehatan. Berdasarkan kondisi tersebut, penelitian ini menentukan untuk menganalisis lebih dalam mengenai permasalahan *turnover intention* karyawan, namun dengan variabel yang berbeda dari penelitian sebelumnya dan terfokus untuk cakupan populasi lebih luas, yaitu karyawan perusahaan bidang industri kreatif di Jakarta. Alasan peneliti untuk memilih Jakarta sebagai latar kota penelitian ini, yakni Jakarta merupakan kota dengan jumlah penduduk paling banyak di Indonesia, sehingga kemungkinan sektor kreatif berkembang itu selalu meningkat dari tahun ke tahun. Hal ini bermanfaat baik, mengingat Jakarta merupakan ibu kota dan diharapkan mampu menggerakkan sektor perekonomian terutama ekonomi kreatif untuk meningkatkan pendapatan, menggerakkan roda perekonomian, serta mensejahterakan rakyat (Abbas, 2019).

Penelitian ini perlu dilakukan mengingat beberapa penelitian terdahulu sudah meneliti tentang tingkat *turnover intention*, meskipun dilihat dari variabel yang berbeda-beda. Seperti yang sudah dijelaskan sebelumnya di atas, bahwa seorang karyawan akan memiliki niat yang lebih tinggi untuk berhenti bekerja ketika terjebak di peran yang tidak seimbang antara kepentingan keluarga dan pekerjaan, maka penelitian ini ingin mengatasi permasalahan tersebut dengan mencari tahu sejauh mana bentuk dukungan perusahaan terhadap karyawan dapat berpengaruh untuk niat keberlangsungan kerja, sehingga diharapkan dapat menjadi suatu solusi dalam menurunkan tingkat *turnover intention.*
Berdasarkan hal tersebut, dibentuk hipotesis penelitian sebagai berikut:
H1: *Perceived organizational support* berpengaruh negatif terhadap *work-family conflict.*

Harunavamwe & Kanengoni (2023) menyatakan bahwa *perceived organizational support* dapat dilihat dari seberapa jauh karyawan menyadari bahwa perusahaan atau organisasi cukup menghargai kontribusi dan menjaga kesejahteraan diri karyawan. Berdasar hal tersebut, dapat dilihat bahwa dukungan secara umum dan keseluruhan dari perusahaan kepada karyawan, merupakan hal yang penting, meskipun terkadang belum menjadi prioritas di perusahaan lainnya. Dengan adanya *perceived organizational support* dalam diri seseorang, maka hal ini berpotensi memberi pengaruh terhadap aspek lainnya pada pekerjaan atau diri karyawan itu sendiri.

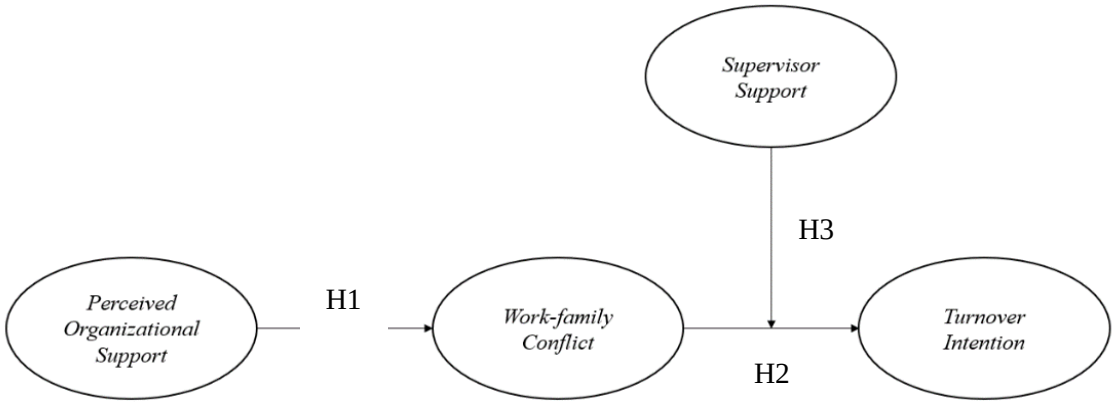
Dukungan yang diberikan oleh organisasi terhadap karyawan, diharapkan mampu meringankan kondisi karyawan yang seringkali menghadapi kendala tertentu dalam bekerja. Salah satu kendala yang rutin dialami karyawan, yakni *work-family conflict*, merupakan konflik yang dihadapi karena kesulitan menyesuaikan dan mengatur waktu untuk berperan aktif di kedua aspek hidup tersebut. Harunavamwe & Kanengoni (2023) menemukan bahwa *perceived organizational support* memiliki hubungan negatif terhadap *work-family conflict*, khususnya untuk *setting* kerja *hybrid* dan *remote.* Selain itu, dalam Andrade & Neves (2022) juga ditemukan hal yang sama, yaitu ketika tingkat *perceived organizational support* yang tinggi diterima seorang karyawan, maka karyawan tersebut akan cenderung lebih tenang dan tidak terlalu terbebani jika memiliki konflik peran yang terjadi dalam keluarga, atau tingkat dari *work-family conflict* yang dirasakan menjadi rendah, khususnya pada pekerja yang ada di sektor kesehatan.

Berdasarkan hal tersebut, terlihat bahwa kondisi *work-family conflict* nyatanya dapat dipengaruhi oleh *perceived organizational support* yang diterima dan dirasakan karyawan dalam satu perusahaan, yang mana linear dengan tujuan penelitian ini. Peneliti ingin melihat sejauh mana *perceived organizational support* dapat mengurangi tingkat *work-family conflict*, sehingga ke depannya dapat berpengaruh terhadap tingkat *turnover intention*-nya. Hal yang cukup membedakan ialah latar populasi penelitian yang berbeda, namun salah satunya cukup relevan, yaitu pada *setting* pekerjaan *hybrid/remote* yang sebenarnya tidak berbeda jauh dengan bidang perusahaan digital pada penelitian ini.
H2: *Work-family conflict* berpengaruh positif terhadap *turnover intention.*

Work-family conflict juga berpengaruh pada hal lain, contohnya ketika konflik dan masalah yang terjadi membuat karyawan menjadi kehilangan *passion* untuk fokus bekerja, dikarenakan sudah terlalu banyak beban konflik yang terjadi di keluarga maupun pekerjaan (Yucel et al., 2023). Dalam hal ini, ditemukan *work-family conflict* memiliki hubungan yang signifikan positif terhadap *turnover intention.* Dalam penelitian Owen et al., (2022) juga ditemukan hal serupa, yaitu *work-family conflict* memiliki pengaruh positif terhadap *turnover intention.* Ketika kondisi konflik peran yang terjadi antara pekerjaan dan keluarga menyebabkan adanya ketidakseimbangan pada diri karyawan, hal ini berdampak pada meningkatnya intensi karyawan untuk *resign* atau mengundurkan diri dari perusahaan, khususnya pada sektor kesehatan. Ditemukan bahwa para suster yang bekerja di salah satu rumah sakit daerah Bogor, Jawa Barat, nyatanya ketika dihadapkan pada konflik ketidakseimbangan peran untuk keluarga maupun pekerjaan, hal itu akan membuat para suster memilih untuk mengundurkan diri dari pekerjaan. Berdasar hal tersebut, perbedaan yang signifikan dengan penelitian ini ialah latar populasi yang signifikan berbeda. Hal ini mungkin terjadi karena latar belakang budaya dan pemikiran para pekerja, mengingat untuk seorang suster perlu sepenuhnya bekerja mengikuti operasional dan regulasi tetap rumah sakit, sementara di industri digital kreatif, karyawan cenderung lebih fleksibel dan dibebaskan untuk berekspresi dalam menyelesaikan pekerjaannya.
H3: *Supervisor support* memoderasi pengaruh *work-family conflict* terhadap *turnover intention.*

Dukungan yang dibutuhkan oleh karyawan bukan hanya dari organisasi atau perusahaan secara umum, namun nyatanya dari seorang atasan ataupun rekan kerja juga penting. Dengan adanya *supervisor support*, hal ini dapat memperkuat ataupun memperlemah hubungan di antara *work-family*

conflict dan *turnover intention.* Ketika atasan memberi dukungan kepada karyawannya secara verbal maupun non-verbal, dapat dikatakan sebagai bentuk dari *supervisor support.* Dengan adanya *supervisor support,* hal ini mampu menurunkan tingkat hubungan signifikan positif di antara *work-family conflict* dan *turnover intention,* khususnya untuk pekerja di sektor kesehatan (Yucel et al., 2023). Perbedaan dengan penelitian yang dilakukan saat ini, selain daripada latar populasi dan tempat, hal yang lebih penting ialah bergantung pada karakteristik dari seorang *supervisor* itu sendiri dari masing-masing budaya perusahaan. Yucel et al., (2023) menjelaskan bahwa tindakan dan perilaku *supervisor* memainkan peran penting dalam menentukan kinerja bawahan. Jika karyawan mulai emosional dalam menghadapi konflik peran keluarga-pekerjaan, maka dukungan dari atasan penting untuk diterapkan agar karyawan merasa atasan atau *supervisor* peduli terhadap diri karyawan. Seorang *supervisor* juga perlu membangun hubungan yang berkualitas terhadap bawahan atas dasar rasa saling percaya, setia, hormat, dan bersinergi. Meskipun latar populasi penelitian berbeda, namun pemahaman tentang *supervisor support* dan karakteristiknya pada penelitian terdahulu serta saat ini masih sama dan relevan. Berdasarkan hipotesis yang akan diuji, maka dibuatlah model penelitian di Gambar 1.



Gambar 1. Model penelitian
Sumber: Beragam kepustakaan (2023)

METODE

Penelitian dilakukan dengan kriteria sampel, yaitu minimal usia 17 tahun. Syarat lainnya yaitu bekerja di industri kreatif minimal selama 6 bulan. Populasi penelitian yaitu pekerja industri kreatif di Jakarta. Pengumpulan data penelitian atau primer, dilakukan dengan menyebarkan kuesioner *Google Form* secara daring melalui *social media*, seperti Instagram dan WhatsApp. Penyebaran dengan kuesioner dipastikan dengan memastikan beberapa hal terlebih dahulu kepada responden, yaitu tentang usia dan minimal jangka waktu kerja seperti disebutkan pada awal paragraf. Teknik pengambilan sampel yang digunakan yaitu metode *purposive sampling*. Sementara itu, total responden penelitian ini ada 116 orang pekerja dari berbagai perusahaan di bidang industri kreatif.

Penelitian ini menguji instrumen alat ukur dengan uji validitas yang dilihat dari nilai signifikansi dan uji reliabilitas, yaitu dari nilai Cronbach alpha. Analisis data dilakukan dengan statistik deskriptif dan metode SEM (*Structural Equation Modeling*) di *software* SmartPLS. Jenis data yang dikumpulkan ialah data primer, dengan cara peneliti turun langsung ke lapangan untuk mengambil data responden sesuai penentuan populasi dan sampel. Untuk instrumen alat ukur masing-masing variabel sendiri, *turnover intention* diukur dengan kuesioner yang diadopsi dari penelitian Yucel et al., (2023) yang berjumlah 3 *item*, dengan salah satu pernyataannya "Saya serius dalam memikirkan untuk keluar dari pekerjaan saat ini". Selain itu, *perceived organizational support* diukur dengan kuesioner yang diadopsi dari penelitian Harunavamwe & Kanengoni (2023) yang berjumlah 8 *item*, dengan salah satu pernyataannya "Organisasi sungguh-sungguh memerhatikan kesejahteraan saya". Untuk *supervisor*

support, digunakan alat ukur yang diadopsi dari penelitian Yucel et al., (2023), berisi 7 *item* dengan salah satu bunyi pernyataannya "Atasan mempertimbangkan pandangan dan pemikiran saya tentang pekerjaan". *Work-family conflict* pada penelitian ini menggunakan alat ukur dari Harunavamwe & Kanengoni (2023), berisi 17 *item* dengan salah satu pernyataannya berbunyi "Saya harus melewatkan kegiatan keluarga karena banyak waktu yang perlu dihabiskan untuk bekerja". Selain itu, skala yang digunakan ialah skala Likert, dengan nilai 1-5. Nilai 1 untuk "tidak setuju" hingga 5 untuk "sangat setuju".

Metode pengujian data penelitian menggunakan SEM (*Structural Equation Modeling)* dan dibantu *software* SmartPLS. Sementara, pengujian instrumen meliputi uji validitas dan uji reliabilitas. Uji validitas tujuannya untuk menemukan tingkat valid dari suatu instrumen alat ukur yang berguna untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Sementara itu, uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui apakah suatu instrumen alat ukur jika digunakan lebih dari 1 kali untuk mengukur suatu obyek yang sama, apakah akan menghasilkan data akhir yang sama juga atau tidak.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Dalam penelitian ini, terdapat beberapa data demografis responden berdasar beberapa aspek berbeda.

Tabel 1. Data demografis

Kategori	Kriteria	Total	Persentase
Gender	Laki-laki	55	49,6%
	Perempuan	56	50,4%
Usia	17-26 tahun	75	67,5%
	>26-42 tahun	35	31,4%
	>42-60 tahun	1	1,1%
Jenjang Pendidikan	SMA/K	15	13,6%
	Diploma	16	14,0%
	S1	75	67,8%
	S2	4	3,7%
	S3	1	0,9%
Lama Waktu Kerja	6-12 bulan	27	24,3%
	>1-3 tahun	53	47,8%
	>3-5 tahun	15	13,5%
	>5-10 tahun	10	9,0%
	>10-15 tahun	5	4,5%
	>15 tahun	1	0,9%
Industri	Periklanan	32	28,8%
	Arsitektur	2	1,8%
	Desain	8	7,2%
	Desain Busana	1	0,9%
	Film dan Video	9	8,2%
	Komputer dan Video Gim	51	45,9%
	Musik	1	0,9%
	Seni Pertunjukan	2	1,8%
	Layanan Perangkat Lunak dan Komputer	2	1,8%
	Televisi dan Radio	3	2,7%

Sumber: Hasil pengolahan SmartPLS (2023)

Berdasarkan pada *gender*, dari total 111 orang responden, 55 orang merupakan laki-laki (49,6%) dan 56 orang merupakan perempuan (50,4%). Hal ini menunjukkan adanya keseimbangan antara responden laki-laki dan perempuan. Sementara untuk usia, sebanyak 75 orang responden (67,5%) merupakan pekerja usia 17-26 tahun, lalu 35 orang responden (31,4%) usia >26 – 42 tahun. Untuk 1 orang lainnya

(1,1%) usia >42 – 60 tahun. Jadi memang didominasi oleh kaum *millennials* dan Gen Z. Untuk latar belakang pendidikan terakhir responden, 15 orang (13,6%) lulusan SMA/K, 16 orang (14,0%) lulusan Diploma, 75 orang (67,8%) lulusan S1, 4 orang (3,7%) lulusan S2, dan 1 orang (0,9%) lulusan S3. Kondisi ini membuktikan bahwa kebanyakan pekerja industri kreatif di Jakarta merupakan lulusan jenjang S1. Selain dari segi pendidikan, terdapat kategori berdasarkan lama waktu bekerja sebelumnya. Untuk pekerja yang baru 6-12 bulan terdapat 27 orang (24,3%), pekerja >1-3 tahun terdapat 53 orang (47,8%), pekerja >3-5 tahun terdapat 13,5%, pekerja >5-10 tahun terdapat 10 orang (9,0%), pekerja >10-15 tahun terdapat 5 orang (4,5%), sementara untuk pekerja >15 tahun terdapat 1 orang (0,9%). Untuk beragam latar belakang industri sendiri, terdapat beberapa kategori berdasar bidang perusahaan, di antaranya responden yang berasal dari perusahaan periklanan terdapat 32 orang (28,8%), bidang arsitektur ada 2 orang (1,8%), bidang desain ada 8 orang (7,2%), bidang desain busana ada 1 orang (0,9%), bidang film dan video ada 9 orang (8,2%), bidang komputer dan video gim ada 51 orang (45,9%), bidang musik ada 1 orang (0,9%), bidang seni pertunjukan ada 2 orang (1,8%), bidang layanan perangkat lunak dan komputer ada 2 orang (1,8%), serta bidang televisi dan radio ada 3 orang (2,7%). jika dilihat paling banyak responden ada dari bidang komputer dan video gim serta periklanan, yang mana kedua industri tersebut memang erat kaitannya dengan produksi bidang kreatif, terutama di bidang digital.

Selanjutnya, terdapat hasil analisis statistik deskriptif yang dilakukan untuk menemukan nilai *mean* dari masing-masing variabel. Hasil statistik dapat dilihat pada Tabel 2.

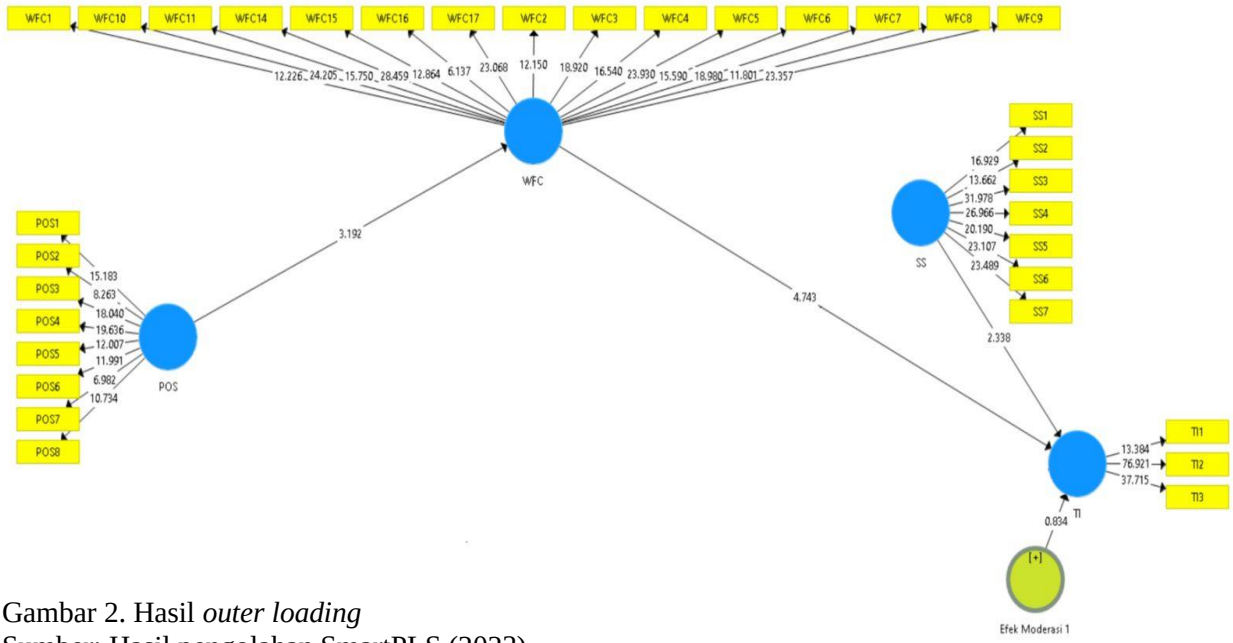
Tabel 2. Uji analisis statistik deskriptif

Variabel	*Mean*
Perceived organizational support	3,74
Work-family conflict	2,46
Supervisor support	3,84
Turnover intention	3,08

Sumber: Hasil pengolahan SmartPLS (2023)

Berdasarkan Tabel 2, diketahui bahwa nilai rata-rata per variabel ditunjukkan pada kolom *mean*. Nilai *mean* paling tinggi dimiliki oleh variabel *supervisor support* dengan 3,84. Selain itu, untuk nilai *mean* tertinggi selanjutnya ialah variabel *perceived organizational support* sebesar 3,74. Sementara, *turnover intention* memiliki nilai *mean* sebesar 3,08, dan variabel yang memiliki *mean* terendah di antara lainnya, yaitu *work-family conflict* sebesar 2,46.

Selanjutnya, pada Gambar 2 dapat dilihat hasil *outer loading* dari antar variabel dan indikator *item*-nya.



Gambar 2. Hasil *outer loading*
Sumber: Hasil pengolahan SmartPLS (2023)

Suatu indikator dinyatakan valid jika memiliki *loading factor* di atas 0,5 terhadap konstruk yang dituju. Berikut merupakan *output* software SmartPLS untuk *loading factor* pada Tabel 3 di bawah ini.

Tabel 3. Hasil *loading factor*

Indikator	*Factor loading*
POS1	0,722
POS2	0,611
POS3	0,808
POS4	0,779
POS5	0,735
POS6	0,739
POS7	0,686
POS8	0,670
SS1	0,830
SS2	0,825
SS3	0,886
SS4	0,854
SS5	0,832
SS6	0,878
SS7	0,844
TI1	0,758
TI2	0,933
TI3	0,913
WFC1	0,715
WFC2	0,704
WFC3	0,814
WFC4	0,807
WFC5	0,858
WFC6	0,721
WFC7	0,786
WFC8	0,694
WFC9	0,812
WFC10	0,813
WFC11	0,780
WFC14	0,844
WFC15	0,781
WFC16	0,610
WFC17	0,844

Sumber: Hasil pengolahan SmartPLS (2023)

Untuk semua indikator dalam penelitian ini, *loading factor* yang dimiliki lebih di atas 0,50, sehingga dianggap valid. Alat ukur yang disusun dapat digunakan untuk menemukan kesesuaian antara instrumen dan hal apa yang ingin diukur. Alat ukur dengan nilai *loading factor* tertinggi sebesar 0,933, yaitu ada pada indikator *turnover intention*, menandakan bahwa pernyataan dianggap sangat jelas untuk dipahami dan cenderung tidak menimbulkan ambiguitas ketika dipahami. *Item* tersebut berbunyi "Saya mencari pekerjaan yang lebih baik dari luar institusi saat ini", yang cukup jelas menggambarkan intensi karyawan untuk mencari kesempatan kerja baru. Sementara, nilai terendah ada pada indikator milik *work-family conflict* yang berbunyi "Perilaku yang dilakukan untuk membuat saya efektif di tempat kerja, tidak membantu saya menjadi pribadi yang lebih baik" namun tetap dianggap valid karena nilainya di 0,610 yang mana >0,50.

Selain itu, terdapat pengukuran reliabilitas alat ukur yang ditunjukkan pada Tabel 4.

Tabel 4. Uji reliabilitas

Variabel	Cronbach's alpha
POS	0,867
SS	0,936
TI	0,842
WFC	0,952

Sumber: Hasil pengolahan SmartPLS (2023)

Hasil pengujian reliabilitas dengan analisis Cronbach's Alpha pada tabel tersebut memperlihatkan bahwa nilai dari Cronbach's Alpha untuk semua konstruk dianggap reliabel karena berada di atas nilai 0,6.

Berdasarkan hasil pengujian dengan metode SEM (*Structural Equation Modeling*) tabel 5 menunjukkan hasil uji hipotesis.

Tabel 5. Uji hipotesis

	Hipotesis	Estimasi (β)	Sig.	Keputusan
H1	*Perceived organizational support* mempunyai pengaruh negatif terhadap *work-family conflict*	-0,290	0,002	H_1 diterima
H2	*Work-family conflict* berpengaruh positif terhadap *turnover intention*	0,391	0,000	H_2 diterima
H3	*Work-family conflict* mempunyai pengaruh positif terhadap *turnover intention* yang dimoderasi oleh *supervisor support*	0,072	0,404	H_3 ditolak

Sumber: Hasil pengolahan SmartPLS (2023)

Hasil uji hipotesis pada Tabel 5, dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Jika *p-value* <0,05 (kurang dari 0,05) maka H_0 ditolak, yang berarti bahwa terdapat pengaruh signifikan. Hipotesis didukung.
2. Jika *p-value* ≥0,05 (lebih dari sama dengan 0,5) maka H_0 diterima, yang berarti bahwa tidak terdapat pengaruh signifikan. Hipotesis tidak didukung.

Pembahasan

Industri kreatif saat ini merupakan bidang yang digemari banyak kalangan untuk mengembangkan karir. Dengan tingkat ketertarikan yang tinggi juga, maka tidak menutup kemungkinan terdapat resiko *turnover* dari bidang industri tersebut. Berdasarkan pada hasil uji hipotesa penelitian ini yang dilakukan di beberapa industri kreatif di Jakarta, ditemukan sejauh mana hal-hal yang terdapat di organisasi atau perusahaan, mampu memengaruhi *turnover intention* karyawan di kantor tersebut. Seperti yang telah dijelaskan sebelumnya bahwa *turnover intention* merupakan kondisi ketika karyawan memiliki ketertarikan untuk *resign* atau mengundurkan diri bekerja dari perusahaan tempat mereka bekerja. Selanjutnya akan dijelaskan secara lengkap terkait hipotesis dalam penelitian ini, merujuk pada Tabel 9.

Perceived organizational support berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *work-family conflict*. Tabel 9 menunjukan nilai signifikansi yang didapatkan sebesar 0,002 <0,05 dengan nilai estimasi (β) sebesar -0,290. Selain itu, nilai *p-value* dianggap memenuhi syarat karena nilai signifikansi lebih kecil dari tingkat kesalahan (α=0,05), maka H1 diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi persepsi dari *perceived organizational support,* maka semakin rendah juga persepsi *work-family conflict*. Oleh karena itu, karyawan yang bekerja di perusahaan industri kreatif Jakarta, ketika mampu merasakan tingkat *perceived organizational support* yang diberikan perusahaan, akan meringankan dampak dari *work-family conflict* yang mereka hadapi atau rasakan. Bentuk nyata dari *perceived organizational support* yang dapat diterapkan ialah keadilan terhadap penghargaan yang diberikan, kesempatan untuk terlibat dalam mengambil keputusan, serta dukungan dari atasan (Sharma

& Sharma, 2021). Selain itu, program khusus yang diadakan perusahaan untuk menunjang kesejahteraan karyawan merupakan hal penting untuk diterapkan, seperti olahraga dan aktivitas *bonding*. Muñoz et al., (2022) menyatakan bahwa *wellness program* yang diadakan oleh perusahaan, membuat pandangan karyawan terkait dengan kondisi tempat kerja menjadi lebih baik, sehingga karyawan merasa lebih didukung secara aktif oleh perusahaan. Hal ini juga dapat memengaruhi tingkat kenyamanan dan kinerja karyawan, dalam kata lain menjunjung kemampuan berpikir kreatif masing-masing karyawan.

Sebelumnya, dalam penelitian Yadav & Sharma (2023) bahwa *work-family conflict* yang dirasakan oleh karyawan, dapat disebabkan karena beberapa hal. Selain karena tidak seimbangnya kebutuhan untuk memenuhi dua peran berbeda, yaitu di keluarga dan pekerjaan, juga bisa disebabkan karena karyawan kurang merasakan dukungan dari perusahaan itu sendiri. Oleh karena itu, diharapkan perusahaan dapat memberikan dukungan yang supportif, mengingat hal ini dapat membantu untuk manajemen dalam membentuk regulasi di perusahaan yang menjadi solusi atas permasalahan *work-family conflict*. Dengan adanya dukungan tersebut, membuat karyawan setidaknya merasa nyaman dan aman di lingkungan kerja yang tujuannya dapat meringankan perasaan maupun beban masing-masing khususnya dalam perannya di keluarga dan pekerjaan (Yadav & Sharma, 2023). Dapat disimpulkan bahwa hasil hipotesa ini sesuai dengan penelitian sebelumnya.

Work-family conflict berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Dari Tabel 9, menunjukan nilai signifikansi yang didapatkan sebesar 0,000 <0,05 dengan nilai estimasi (β) sebesar 0,391. Selain itu, nilai *p-value* memenuhi syarat karena nilai signifikansi lebih kecil dari tingkat kesalahan (α=0,05), maka H2 tidak ditolak, yang mana dapat disimpulkan terdapat pengaruh positif di antara *work-family conflict* terhadap *turnover intention.* Hal tersebut menunjukan bahwa semakin tinggi tingkat *work-family conflict* yang terjadi pada pekerja industri kreatif di Jakarta, maka semakin tinggi tingkat *turnover intention* yang dirasakan. Penelitian sebelumnya yang membahas terkait hal ini, yaitu dalam Owen et al., (2022), ditemukan bahwa *work-family conflict* memiliki pengaruh positif terhadap *turnover intention*. Kondisi ini terjadi karena karyawan tidak mampu menyeimbangkan peran diri di antara keluarga dan pekerjaan, sehingga membuat penurunan fokus saat bekerja dan beresiko kehilangan *passion* kerja (Yucel et al., 2023).

Supervisor support memoderasi pengaruh *work-family conflict* terhadap *turnover intention.* Dari Tabel 9, menunjukan nilai signifikansi yang didapatkan sebesar 0,404 >0,05 dengan nilai estimasi (β) sebesar 0,072. Selain itu, nilai *p-value* tidak memenuhi syarat karena nilai signifikansi lebih besar dari tingkat kesalahan (α=0,05), maka H3 ditolak, sehingga dapat disimpulkan tidak terdapat pengaruh antara hubungan *work-family conflict* yang dimoderasi oleh *supervisor support* terhadap *turnover intention.* Hal ini nyatanya tidak sesuai dengan penelitian sebelumnya dikarenakan beberapa hal. Dalam Yucel et al., (2023), dikatakan bahwa dengan adanya *supervisor support*, dapat berpotensi menurunkan tingkat hubungan positif antara *work-family conflict* dengan *turnover intention.* Hal yang menjadi perbedaan ialah dalam penelitian sebelumnya terdapat variabel lain yang mendukung penurunan tingkat *turnover intention*, yaitu *work engagement* yang dirasakan karyawan. Namun sementara itu, dalam penelitian ini *supervisor support* ditemukan kurang maksimal dalam membuat dampak *work-family conflict* berkurang terhadap *turnover intention*. Jika dilihat berdasarkan hasil *loading factor* pada bagian sebelumnya, nilai masing-masing *item* semua valid, namun hal yang menjadi *concern* untuk peneliti ialah limitasi pada kekuatan masing-masing variabel dalam penelitian ini untuk memengaruhi variabel dependen, yaitu *turnover intention* pada akhirnya. *Loading factor* dari 2 variabel *turnover intention* merupakan yang paling tinggi di antara *item-item* indikator variabel lain, sehingga kemungkinan untuk ambigu dalam memahaminya lebih kecil daripada *item-item* variabel lain. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa hasil hipotesa ini tidak sesuai dengan penelitian sebelumnya.

SIMPULAN DAN SARAN

Ketika perusahaan mampu memberikan dukungan kepada karyawan dalam berbagai bentuk *benefit* atau kompensasi, maka hal ini diharapkan meningkatkan *perceived organizational support* yang dirasakan karyawan. Ketika karyawan mampu meresapi hal tersebut, diharapkan berbagai persoalan terkait *work-family conflict* yang dirasakan juga terasa lebih ringan. Permasalahan dan konflik yang terjadi dalam kehidupan karyawan, terkadang membuat kondisi dilema untuk memprioritaskan peran sebagai seorang pekerja dan anggota keluarga. Namun, dengan adanya *perceived organizational support* dan *supervisor*

support, diharapkan karyawan dapat lebih lama untuk nyaman dan bekerja di suatu perusahaan, meskipun pada penelitian ini, *supervisor support* nyatanya tidak memengaruhi hubungan di antara *work-family conflict* dan *turnover intention* karyawan. Semakin parah dan tinggi tingkat *work-family conflict*, dikhawatirkan dapat meningkatkan *turnover intention* karyawan. Dengan adanya hal ini, memberikan resiko terhadap perusahaan terkait dengan *cost* yang perlu dikeluarkan untuk proses pemenuhan dan peningkatan kualitas SDM.

Dukungan dari perusahaan itu sendiri dirasa penting untuk dirasakan oleh karyawan, seperti yang telah dijelaskan sebelumnya, bahwa *perceived organizational support* dapat diimplementasikan dalam bentuk penghargaan yang adil untuk karyawan, berdasarkan pada kinerja dan pencapaian yang mereka berikan kepada perusahaan. Hal ini pada realitanya dapat diberikan dalam bentuk bonus bulanan atau tahunan, *gathering*, produk gratis perusahaan, dan sebagainya. Selain itu, penting juga untuk melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan tertentu, karena dengan hal tersebut, karyawan merasa dipercaya untuk menentukan sesuatu. Hal ini bermanfaat untuk rasa percaya diri dan keberanian karyawan ke depannya jika harus dihadapkan pada *decision making* tertentu, dengan tidak bergantung pada atasan atau rekan kerja lain. Karyawan cenderung menjadi lebih berpendirian dan proaktif dalam berpikir. Dengan kondisi yang cenderung nyaman karena perlakuan perusahaan terhadap karyawan, diharapkan karyawan mampu untuk mengkomunikasikan dan lebih terbuka akan berbagai masalah yang berpotensi mengganggu kinerjanya. Hal ini berkaitan dengan *social exchange theory*, ketika karyawan memiliki kepercayaan kepada perusahaan atau atasan mengenai pekerjaan, maka karyawan akan cenderung merasa butuh memberikan usaha yang lebih sebagai bentuk menghargai kompensasi dan dukungan yang telah diberikan.

Terlepas dari implikasi yang dapat diterapkan oleh perusahaan, penelitian ini juga memiliki limitasi. Keterbatasan penelitian ini dilihat dari populasi yang ditemukan terbatas dalam jangka waktu yang juga terbatas serta terfokus pada perusahaan industri kreatif di Jakarta. Selain itu, penelitian ini terbatas pada fokus untuk melihat efek dari moderasi antar variabel tertentu, sehingga belum ditemukannya solusi lain untuk masalah penelitian itu sendiri, khususnya *turnover intention.*

Saran untuk penelitian selanjutnya, agar terfokus mencari solusi dari pengaruh *work-family conflict* yang dihadapi seseorang agar tidak memengaruhi secara positif tingkat *turnover intention* karyawan. Selain itu, dapat terfokus untuk memperluas populasi serta memperbanyak sampel responden agar data yang didapat lebih valid memengaruhi satu sama lain dan bersifat menyeluruh. Untuk industri sendiri, saat ini bisa diterapkan biro atau divisi khusus yang menyediakan fasilitas konseling khusus untuk masing-masing karyawan. Tujuan diadakannya ialah untuk membantu dan meringankan beban karyawan ketika menghadapi konflik terkait pekerjaan dan keluarga, sehingga berpotensi menemukan solusi yang bijak dan objektif untuk permasalahan yang disampaikan. Selain itu, jika perusahaan cukup terbatas kemampuannya untuk memiliki SDM yang terfokus pada bidang konseling, mungkin dapat diganti dengan fasilitas asuransi untuk karyawan, yang mana terdapat *benefit* khusus untuk konseling, psikolog, dan/atau psikiater. Alasannya karena dirasa penting untuk menjaga aset SDM (sumber daya manusia) perusahaan, mengingat ketika manajemen perlu mencari karyawan baru setelah ada yang mengundurkan diri, hal itu memengaruhi *cost* atau pengeluaran organisasi dari segi kompensasi. Selain itu juga terkadang dianggap perlu mengorbankan waktu dan tenaga lagi untuk mengadakan pelatihan terhadap karyawan baru (Oliveira & Najnudel, 2023). Hal lainnya yang bisa menekan peningkatan *turnover intention* karyawan di perusahaan, manajemen dapat menerapkan program tertentu untuk menjaga tingkat kesejahteraan karyawan seperti yang sudah dijelaskan sebelumnya, seperti *wellness program* melalui olahraga bulu tangkis rutin setiap minggu, yoga, senam, dan sebagainya yang berguna untuk membuat karyawan merasa lebih didukung secara aktif oleh perusahaan (Muñoz et al., 2022).

REFERENSI

Abbas, W. A. F. (2019). Strategi Pengembangan Sdm Dalam Persaingan Bisnis Industri Kreatif Di Era Digital. *'Adliya*, *13*(1), 115–126. https://journal.uinsgd.ac.id/index.php/adliya/article/view/4461

Ahmad, A. (2018). The relationship among job characteristics organizational commitment and employee turnover intentions: A reciprocation perspective. *Journal of Work-Applied Management*, *10*(1), 74–92. https://doi.org/10.1108/JWAM-09-2017-0027

Andrade, C., & Neves, P. C. (2022). Perceived Organizational Support, Coworkers' Conflict and

Organizational Citizenship Behavior: The Mediation Role of Work-Family Conflict. *Administrative Sciences*, *12*(1). https://doi.org/10.3390/admsci12010020

Bhat, M. A., & Khan, S. T. (2023). Determinants of accounting students' decision to pursue career as ACCA-certified accountants: a case study of Omani students. *Management & Sustainability: An Arab Review*, *January*. https://doi.org/10.1108/msar-09-2022-0043

Bonaiuto, F., Fantinelli, S., Milani, A., Cortini, M., Vitiello, M. C., & Bonaiuto, M. (2022). Perceived organizational support and work engagement: the role of psychosocial variables. *Journal of Workplace Learning*, *34*(5), 418–436. https://doi.org/10.1108/JWL-11-2021-0140

Harunavamwe, M., & Kanengoni, H. (2023). Hybrid and virtual work settings; the interaction between technostress, perceived organisational support, work-family conflict and the impact on work engagement. *African Journal of Economic and Management Studies*, *14*(2), 252–270. https://doi.org/10.1108/AJEMS-07-2022-0306

Li, F. (2020). The digital transformation of business models in the creative industries: A holistic framework and emerging trends. *Technovation*, *92–93*(January), 1–10. https://doi.org/10.1016/j.technovation.2017.12.004

Muñoz, R. M., Andrade, S. M., Peña, I., & Donate, M. J. (2022). Wellness programs in times of COVID-19, perceived organizational support and affective commitment: effects on employee innovative behavior. *European Journal of Innovation Management*, *26*(7), 23–44. https://doi.org/10.1108/EJIM-02-2022-0072

Ocampo, A. C. G., Restubog, S. L. D., Liwag, M. E., Wang, L., & Petelczyc, C. (2018). My spouse is my strength: Interactive effects of perceived organizational and spousal support in predicting career adaptability and career outcomes. *Journal of Vocational Behavior*, *108*, 165–177. https://doi.org/10.1016/j.jvb.2018.08.001

Oktariza, S. G., & Desiana, P. M. (2021). The effect of fun at work on turnover intention and organizational citizenship behavior with affective commitment as a mediating variable among millennial employees in the digital creative industry. In *Contemporary Research on Business and Management* (1st ed.). https://books.google.co.id/books?id=Yxv9DwAAQBAJ&lpg=PA52&ots=7DeA68k30O&dq=

Oliveira, L. B., & Najnudel, P. S. (2023). The influence of abusive supervision on employee engagement, stress and turnover intention. *Revista de Gestao*, *30*(1), 78–91. https://doi.org/10.1108/REGE-02-2021-0025

Owen, J. J., Cahya, Y. F., & Meilani, P. (2022). The Effect of Work-Family Conflict, Work Engagement and Workload on Turnover Intention on Nurses of XYZ Hospital, Bogor District. *Budapest International Research and Critics Institute-Journal (BIRCI-Journal)*, *5*(2), 9021–9033. https://doi.org/https://doi.org/10.33258/birci.v5i2.4689

Pascucci, T., Hernández Sánchez, B., & Sánchez García, J. C. (2022). Being stressed in the family or married with work? A literature review and clustering of work-family conflict. *European Journal of Management and Business Economics*, *31*(2), 239–265. https://doi.org/10.1108/EJMBE-06-2021-0191

Rofaida, R., Suryana, Asti Nur Aryanti, & Yoga Perdana. (2020). Strategi Inovasi pada Industri Kreatif Digital: Upaya Memperoleh Keunggulan Bersaing pada Era Revolusi Industri 4.0. *Jurnal Manajemen Dan Keuangan*, *8*(3), 402–414. https://doi.org/10.33059/jmk.v8i3.1909

Sharma, A., & Sharma, A. (2021). Efficacy of role and perceived organizational support as contributory factors of organizational commitment. *Pacific Business Review International*, *13*(11), 88–96. https://www.researchgate.net/publication/354380574

Tahiry, M. A., & Ekmekcioglu, E. B. (2023). Supervisor support, career satisfaction, and career adaptability of healthcare sector employees. *Vilakshan - XIMB Journal of Management*, *20*(2), 292–301. https://doi.org/10.1108/xjm-09-2021-0247

Ucar, A. C., Alpkan, L., & Elci, M. (2021). The Effects of Person–Organization Fit and Turnover Intention on Employees' Creative Behavior: The Mediating Role of Psychological Ownership. *SAGE Open*, *11*(4). https://doi.org/10.1177/21582440211066924

Yadav, V., & Sharma, H. (2023). Family-friendly policies, supervisor support and job satisfaction: mediating effect of work-family conflict. *Vilakshan - XIMB Journal of Management*, *20*(1), 98–113. https://doi.org/10.1108/xjm-02-2021-0050

Yucel, I., Şirin, M. S., & Baş, M. (2023). The mediating effect of work engagement on the relationship

between work–family conflict and turnover intention and moderated mediating role of supervisor support during global pandemic. *International Journal of Productivity and Performance Management*, *72*(3), 577–598. https://doi.org/10.1108/IJPPM-07-2020-0361

Halaman ini sengaja dikosongkan