

**PENGARUH WORK FAMILY CONFLICT DAN STRES KERJA TERHADAP
TURNOVER INTENTION DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL
MODERASI**

Wirawan Syah Nandytama
Universitas Negeri Surabaya

Correspondence		
Email: Wirawan.19141@mhs.unesa.ac.id	No. Telp:	
Submitted: 24 Juni 2024	Accepted: 30 Juni 2024	Published: 1 Juli 2024

ABSTRACT

Employees at the company PT. xyz experienced indications of conflict and work stress affecting Turnover Intention. PT. xyz is a company that works in the service sector, namely expeditions and coal sales in South Kalimantan. The company's legal entity status at this time is a limited liability company. PT xyz has been serving the domestic market throughout Indonesia. The company currently has offices in 2 locations, namely in South Kalimantan and in the city of Gresik. The object of this research was carried out at the PT xyz branch office located in the city of Gresik. The aim of this research is to test and analyze the influence of work family conflict and work stress on turnover intention with job satisfaction as a moderating variable in PT xyz employees. This investigation uses a field investigation approach to collect data at the investigation location. This method is categorized as a quantitative investigation methodology, which focuses on collecting and analyzing numerical data to produce objective and measurable conclusions. 56 respondents were employees from the Office of PT xyz. This study uses a purposive sampling technique to take based on certain considerations. The results of this study explain that work family conflict has a positive and significant influence on turnover intention, work stress has a positive and significant influence on turnover intention, job satisfaction does not moderate the relationship between work family conflict and turnover intention, job satisfaction does not moderate the relationship between work stress on turnover intention

Keywords: *work family conflict; job stress; turnover intention; job satisfaction*

Pendahuluan

Pertumbuhan dalam aspek bisnis pada zaman ini memiliki perkembangan yang sangat pesat bagi perusahaan. Suatu perusahaan dituntut untuk dapat bersaing dengan competitor dengan cara mengoptimalkan SDM yang dimiliki (Soemarsono, 2018). Diperlukan sumber daya manusia yang berpengalaman di bidang mereka agar nantinya tujuan bisa tercapai. Fenomena persaingan bisnis ini juga memberi perusahaan tantangan dan kesempatan untuk berkembang melalui manajemen SDM (Setiadi, 2016), Oleh karena itu SDM sebagai salah satu komponen penting dari sebuah perusahaan berpotensi dimana seseorang karyawan harus memiliki daya pikir, daya fisik, dan berperilaku yang dipengaruhi oleh lingkungan, Serta bekerja karena termotivasi untuk memenuhi kepuasannya (Bukit et al., 2017). Untuk mempertahankan karyawan yang potensial dan mencegah mereka meninggalkan perusahaan, pengelolaan SDM juga perlu dilakukan. (Ayu et al., 2018).

Meningkatnya Turnover intention merupakan suatu problem yang sangat perlu diperhatikan oleh perusahaan karna problem tersebut dapat berdampak pada atktivitas dan produktivitas dalam suatu perusahaan, apalagi karyawan tersebut memiliki kriteria yang berdedikasi tinggi dalam bekerja, karyawan tersebut merupakan karyawan yang harus dijaga oleh perusahaan. Tingkat turnover yang rendah akan menjaga produktivitas dan efisiensi bisnis. (Susilo & Satrya, 2019). Turnover Intention bisa terjadi disebabkan oleh kurangnya kenyamanan karyawan, maka dari itu, tingkat kepuasan karyawan dengan pekerjaan mereka saat ini dapat memengaruhi keinginan mereka untuk pindah (Prawitasari, 2016)

Ada faktor penyebab turnover intention pada karyawan yaitu *work famili conflict* atau yang di sebut konflik pekerjaan-keluarga. Konflik tersebut dapat terjadi pada karyawan. Konflik merupakan suatu perselisihan antara dua pihak , mengganggu tujuan lawannya dengan

sengaja (Gst et al., 2017). Konflik dalam ranah pekerjaan dengan keluarga akan berpengaruh ke turnover intention jika pekerja puas dengan pekerjaan mereka. Konflik antara pekerjaan dan keluarga ialah tuntutan keluarga mempengaruhi tuntutan pekerjaan pada karyawan. Setiap pegawai perusahaan pasti pernah mendapatkan konflik, kepuasan bekerja dan rasa ingin berhenti untuk bekerja pada perusahaan. Oleh karena itu, terdapat dua faktor penting terkait keinginan untuk berhenti: faktor organisasi dan faktor individu. (Widiantara & Martadiani, 2020)

Angga Brian, (2021) menerangkan mengapa banyak karyawan yang ingin pindah, ada beberapa faktor, seperti stres di tempat kerja dan kebiasaan di lingkungan kerja, yang keduanya berefek pada kepuasan para karyawan. Menurut penelitian (Putra, 2020) Faktor-faktor yang berkontribusi terjadinya *Turnover intention* seperti stres dalam bekerja yang terindikasi terjadi dan terlihat dari tingginya beban kerja yang akan menyebabkan karyawan merasa stres dalam menjalankan pekerjaannya pekerjaan mereka, dan Tingkat stres yang dialami pekerja bervariasi tergantung pada posisi mereka dan tanggung jawab yang diberikan. Selain itu, tekanan dari atasan atau klien menambah beban kerja karyawan.

Widiantara & Martadiani, (2020) membuktikan dari penelitiannya menunjukan *work family conflict* berpengaruh positif terhadap *turnover intention*. Menurut Apriliyani & Amaroh, (2020) *Work Family Conflict* berpengaruh negatif terhadap *Turnover Intention*. Finthariasari et al., (2020) menemukan bahwa *work family conflict* memiliki pengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention*

Beberapa studi terkait dampak Stres Kerja terhadap Keinginan Berhenti Bekerja (*Turnover Intention*) menghasilkan temuan yang bervariasi. Septia Ningsih & Putra (2019) dan Dewi & Sriathi (2019) menemukan korelasi positif antara Stres Kerja dan *Turnover Intention*, sedangkan Christy & Heryjanto (2021) menyimpulkan bahwa Stres Kerja tidak secara langsung memengaruhi Keinginan Berhenti Bekerja.

Meskipun kepuasan kerja telah diteliti sebagai moderator dalam hal di atas, temuan penelitian menunjukkan hasil yang beragam. Kurnia Dewi & Maria Magdalena Minarsih (2018) menemukan bahwa kepuasan dalam bekerja tak mampu memediasi korelasi antara konflik kerja-keluarga, kepemimpinan, dan lingkungan kerja dengan keinginan untuk berhenti bekerja. Sebaliknya, penelitian Angga Brian (2021) pada karyawan PT. Trimitra Tunas Sakti Lamongan menunjukkan hubungan positif dari hal yang sama.

Pegawai pada perusahaan PT. xyz mengalami indikasi adanya *work family conflict* dan Stres Kerja mempengaruhi *Turnover Intention*. Pada tahun 2021, turnover PT xzy meningkat pesat dibandingkan tiga tahun sebelumnya, Tingkat persentase turnover pada tahun 2020 sebesar 11,11% meningkat menjadi 13,33% pada tahun 2021. Tingkat persentase turnover pada tahun sebelumnya hampir sama, yaitu 13,91%. Turnover pegawai normalnya 5% dan 10% per tahun; selebihnya dianggap tinggi (Gillis, 1994)

Hasil dari data tabel turnover diatas PT. xyz selama tiga tahun terakhir ini mengalami peningkatan walaupun tidak signifikan. Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan pada Karyawan PT. xyz karyawan yang ingin keluar dari pekerjaan tersebut dikarenakan mendapatkan pekerjaan baru, mengikuti pasangan pindah keluar kota, adanya bentrok antara waktu keluarga dengan pekerjaan yang disebabkan waktu jam kerja yang berlebihan serta tidak konsisten, dan keluarga dan juga karyawan yang ingin keluar dari pekerjaannya atas kemauan sendiri karena mengalami tekanan pekerjaan dan pemberian pekerjaan diluar jam kerja. Salah satu cara untuk mengukur turnover intention adalah niat untuk keluar menurut (AlBattat et al., 2013). Turnover intention pada karyawan terjadi karena sulitnya karyawan tersebut Menghadapi Konflik pekerjaan-keluarga, di mana seseorang harus membagi peran antara pekerjaan dan keluarga, menyebabkan karyawan fokus pada satu peran dan akhirnya meninggalkan perusahaan. Seperti yang dikatakan oleh (Afrilia, 2018) Work Interference with Family masalah ini merupakan tuntutan dan tekanan dari pekerjaan mempengaruhi

kemampuan seseorang untuk memenuhi tanggung jawab keluarga merupakan indikator dari work family Conflict. Selain itu karyawan yang mengalami tekanan kerja cenderung akan mengalami stres dan dapat menimbulkan rasa ingin keluar karyawan pada perusahaan tersebut. Beban kerja yang dirasakan terlalu berat merupakan salah satu indikator Stres Kerja menurut (Mangkunegara, 2017). Pegawai juga harus memperhatikan beban kerja karena mereka sering diberi tugas yang melampaui kemampuan mereka.

Berdasarkan hasil dari fenomena yang sudah dijelaskan tujuan dari penelitian ini ialah untuk menganalisis” Pengaruh Work Family Conflict dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderasi (studi pada PT.xzy)

Hipotesis

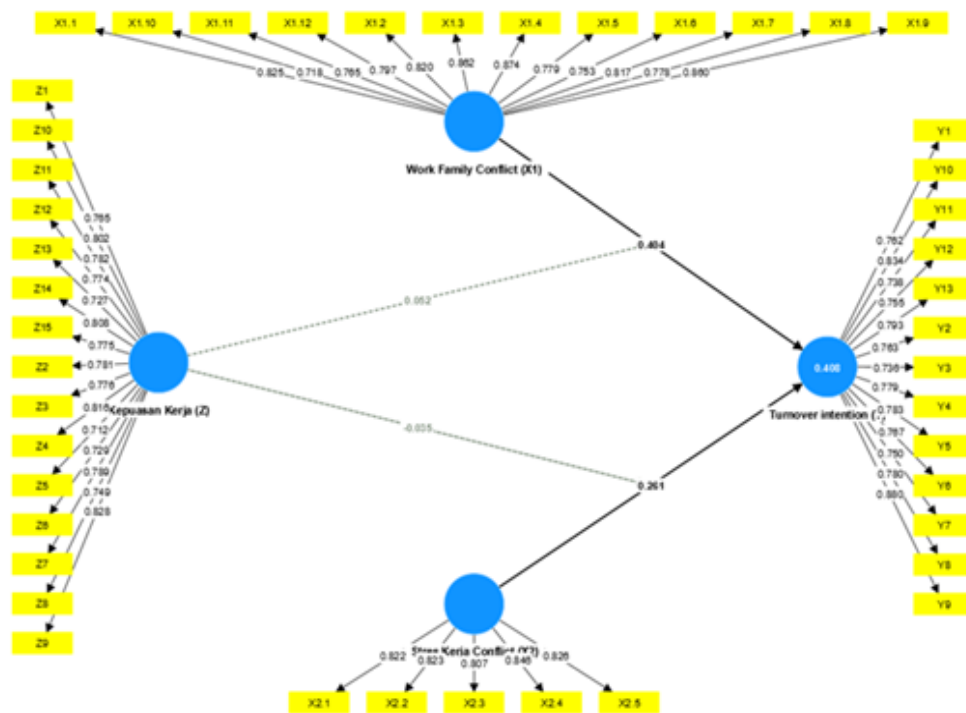
- H1 : Terdapat pengaruh Positif Work Family Conflict terhadap Turnover intention pada karyawan PT xyz
- H2 : Terdapat pengaruh positif Stres Kerja Conflict terhadap turnover intention pada karyawan PT xyz
- H3 : Kepuasan Kerja tidak dapat memoderasi pengaruh Work Family Conflict terhadap Turnover Intention pada karyawan PT xyz
- H4 : Kepuasan Kerja dapat memoderasi pengaruh Stres Kerja terhadap Turnover Intention pada karyawan PT xyz

Metode

Field research berarti penyelidikan yang fokus pada penghimpunan data di lapangan (Sarwono, 2006: 26). Penyelidikan ini memakai pendekatan penyelidikan lapangan untuk mengumpulkan data di lokasi penyelidikan. Cara ini dikategorikan sebagai metodologi penyelidikan kuantitatif, yang menitikberatkan pada penghimpunan dan analisis data numerik untuk menghasilkan kesimpulan yang objektif dan terukur. Tujuan dari penyelidikan ini untuk menguji hipotesis yang telah dikembangkan dengan menghimpun sampel dari populasi tertentu. Maksud dari cara ini adalah untuk menguji hipotesis tersebut. Penyelidikan kuantitatif menghimpun data dalam bentuk angka dan kemudian mengolahnya untuk mengekstraksi informasi di balik angka-angka tersebut. (Martono Nanang, 2011). Dalam studi ini, sumber informasi primer di dapatkan dengan cara wawancara dan penyebaran angket kepada para peserta studi, yaitu karyawan yang aktif di kantor PT xzy. Informasi sekunder berupa pencarian data dari sumber artikel dan buku referensi yang berhubungan dengan variabel yang diteliti yaitu konflik keluarga pekerjaan, stres kerja, kepuasan kerja, dan niat untuk keluar digunakan dalam studi ini. Riset ini menggunakan sampel dari jumlah populasi dan ciri-cirinya (Sugiyono, 2013:81). 56 responden adalah karyawan dari Kantor Direksi PT xyz. Studi ini menggunakan teknik pengambilan sampel *purposive* untuk mengambil berdasarkan pertimbangan tertentu. Dalam studi ini, langkah yang disarankan oleh Imam Ghozali (2014:37) digunakan. Pertama, pengujian pengukuran model dilakukan untuk memastikan validitas dan reliabilitasnya. Langkah kedua adalah menguji model secara keseluruhan untuk melihat apakah variabel yang ada di dalamnya sesuai dengan hipotesisnya atau tidak. Hasil pengujian ini diharapkan memenuhi rumusan masalah dan menghasilkan kesimpulan yang dapat digeneralisasikan. Imam Ghozali (2014) menjelaskan PLS beralih ke pendekatan yang berbasis varian, di mana fokusnya terletak pada prediksi dan penjelasan variabel dependen, sedangkan SEM berbasis kovariansi umumnya digunakan untuk menguji kausalitas atau teori.

Hasil dan Pembahasan

Evaluasi Model Pengukuran (Outer Model) Semua indikator dianggap valid jika memiliki nilai korelasi lebih dari 0,70.(Imam Ghozali, 2014)



Gambar 2. Konstruk Outer Model

Tabel 2. Hasil Pengujian Reliabilitas Konstruk

Variabel	Composite reliability
Work Family Conflict	0,95
Stres Kerja	0,91
Turnover Intention	0,95
Kepuasan kerja	0,95

Composite reliability Keabsahan gabungan digunakan untuk menguji keandalan antar blok indikator dan konstruk yang diwakilinya. Suatu variabel dapat memiliki keandalan tinggi jika memiliki nilai keabsahan gabungan $\geq 0,70$ (Imam Ghazali, 2014). Tabel di atas terlihat *composite reliability* > dari 0,70 yang menunjukkan reliabilitas komposisi, dan nilai (0,957, 0,914, 0,953 dan 0,957) menandakan konsistensi yang baik dalam mempertahankan hubungan antar item di dalam konstruk.

Tabel 2. Hasil Pengujian Cronbach's alpha

Variabel	Cronbach's alpha
Work Family Conflict	0,95
Stres Kerja	0,88
Turnover Intention	0,94
Kepuasan Kerja	0,95

Cronbach's alpha sendiri bisa memperkuat hasil dari composite reliability. Maksudnya evaluasi dari internal consistencynya. Nilai untuk cronbachs alpha dapat digunakan bila $\geq 0,60$ (Siregar, 2014). Pada tabel diatas nilai *Cronbach's Alpha*: Menunjukkan tingkat reliabilitas internal suatu konstruk. Semua nilai *Cronbach's Alpha* (0,953, 0,885, 0,946, dan 0,951) berada pada tingkat yang baik, menandakan konsistensi tinggi antara item-item dalam setiap konstruk.

Tabel 2. Hasil Pengujian R square

Variabel	R Square
<i>Work Family Conflict</i>	
Stres Kerja	
<i>Turnover Intention</i>	0,408
Kepuasan Kerja	

Berdasarkan nilai R-Square 0,408, Tabel 4.19 menunjukkan model dalam tentang pengaruh konflik keluarga kerja dan stres kerja pada keinginan untuk pindah. Hasilnya menunjukkan bahwa variabel turnover intention hanya dapat menyumbang 40,8% dari variabel konstruk *work family conflict*, dan variabel lain menyumbang 59,2%.

Tabel 2. Hasil Pengujian F square

Variabel	F Square
WFC -> TI	0.250
Sk -> TI	0.103
KK -> TI	0.140
KKxWFC -> TI	0.002
KKxSK -> TI	0.002

Tabel 4.20 menunjukkan, *inner model* pengaruh *work family conflict* terhadap *turnover intention* dengan nilai F-Square 0.250 bahwa prediktor variabel laten mempunyai pengaruh dengan tingkat medium sedangkan nilai F Square dibawah 0,15 dikategorikan tingkat lemah (Imam Ghozali, 2014)

Tabel 2. Hasil Pengujian

	VIF
WFC > TI	1.104
SK > TI	1.120
KK X WFC > TI	1.390
KK X SK > TI	1.112
KK > TI	1.284

Menurut Imam Ghozali (2014), toleransi mengukur seberapa banyak keragaman dari satu komponen pemicu yang tidak dijelaskan oleh komponen pemicu lainnya. Oleh karena itu, semakin rendah nilai toleransi, semakin tinggi nilai VIF, dan semakin tinggi kemungkinan adanya masalah korelasi antar komponen pemicu

1. Jika VIF lebih besar dari 10 dan nilai Toleransi kurang dari 0.10 maka terjadi multikolinearitas.
2. Jika VIF kurang dari 10 dan nilai Tolerance lebih dari 0.10 maka tidak terjadi multikolinearitas.

Pada nilai tabel VIF kurang dari 10 dan nilai toleransi lebih dari 0.10 menunjukkan bahwa tidak ada multikolinearitas pada nilai VIF, seperti yang ditunjukkan pada tabel 4.21.

Hubungan antar variabel	Original Sample	T – Statistics	p-value	Keterangan	Kesimpulan
<i>Work Family Conflict > Turnover Intention</i>	0,404	2,684	0.025	$\geq 1,96$ (Signifikan)	Hipotesis Diterima
Stress kerja > <i>Turnover intention</i>	0,261	2,112	0.047	$\geq 1,96$ (Signifikan)	Hipotesis Diterima
<i>Work Family Conflict > Kepuasan Kerja > Turnover Intention</i>	0,052	0,342	0.865	$\leq 1,96$ (Tidak Signifikan)	Hipotesis Diterima
Stres Kerja > Kepuasan Kerja > <i>Turnover Intention</i>	-0,035	0,247	0.745	$\leq 1,96$ (Tidak Signifikan)	Hipotesis Tidak Diterima

T-statistics digunakan untuk mengukur apakah hubungan antara 2 variabel bisa dikatakan signifikan atau tidak. Korelasi setiap variabel bisa dikatakan signifikan jika memiliki besaran nilai t-statistics $\geq 1,96$. Original sample akan mengetahui korelasi antar dua variabel mengarah ke arah positif atau negatif (Imam Ghazali, 2014).

Pada tabel diatas, besar nilai t statistik untuk pengaruh konflik kerja keluarga pada niat pindah adalah $2,684 > 1,96$ yang mengartikan konflik kerja keluarga berdampak signifikan pada niat pindah. Nilai t statistik yang signifikan menunjukkan bahwa konflik kerja keluarga memiliki hubungan dengan peningkatan niat pindah.

Pengaruh stres kerja pada keinginan turnover adalah 2,112 di atas 1,96. Dengan kata lain, konflik stres kerja berhubungan dengan peningkatan niat untuk berpindah, menurut nilai statistik T yang signifikan.

Menurut Tabel diatas, terlihat bahwa besarnya efek langsung Konflik Pekerjaan Keluarga terhadap niat pindah adalah 0,404, dengan angka t-statistik sebesar 2,684 yang lebih besar dari 1,96. Ini mengindikasikan adanya signifikansi. Sementara itu, pada Tabel 4.18, besarnya efek tidak langsung Konflik Pekerjaan Keluarga terhadap niat pindah melalui Kepuasan Kerja adalah 0,052, dengan angka t-statistik sebesar 0,3402 yang lebih kecil dari 1,96. Ini menunjukkan tidak adanya signifikansi terhadap pengaruh tersebut. Hal serupa berlaku untuk efek tidak langsung Stres Kerja terhadap niat pindah melalui Kepuasan Kerja, dengan koefisien -0,035 dan angka t-statistik sebesar 0,247 yang juga tidak signifikan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak ada dampak signifikan antara interaksi Kepuasan Kerja dan Konflik Pekerjaan Keluarga atau antara interaksi Kepuasan Kerja dan Stres Kerja terhadap Niat Pindah.

Pembahasan

1. Pengaruh *Work Family Conflict* Terhadap *Turnover Intention*

Berdasarkan taksiran koefisien sebesar 0,404, hasil analisis menunjukkan bahwa perselisihan dalam rumah tangga berdampak signifikan terhadap niat mengundurkan diri dengan hubungan yang positif. Hal ini dibuktikan oleh nilai t-statistik $2,684 > 1,96$ sehingga hipotesis pertama dapat diterima

Hasil dari penelitian ini memperkuat penelitian Zhang et al., (2020), (Widiantara & Martadiani, 2020) dan (Finthariasari et al., 2020) yang menyatakan bahwa *work family conflict* berpengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention*. Hal tersebut mengartikan bahwa semakin tinggi *work family conflict* maka semakin tinggi juga *turnover intention*

2. Pengaruh Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention*

Karena koefisien perkiraan sebesar 0,261, hasil pengujian menunjukkan bahwa stres kerja berdampak signifikan terhadap keinginan untuk berpindah dengan hubungan yang positif. Ini ditunjukkan oleh nilai t-statistic 2,112, yang lebih besar dari 1,96, sehingga H2 dapat diterima.

Hasil dari penelitian ini memperkuat penelitian Septia Ningsih & Putra, (2019), P. S. A. Dewi & Sriathi, (2019), dan Angga Brian, (2021) yang menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention*. Hal tersebut mengartikan bahwa semakin tinggi stres kerja maka *turnover intention* juga semakin tinggi

3. Pengaruh *Work Family Conflict* Terhadap *Turnover Intention* Dimoderasi Kepuasan Kerja

Analisis mengartikan kepuasan kerja tak menengahi hubungan antara perselisihan keluarga dan perselisihan di lokasi pekerjaan ke keinginan untuk pindah. Dengan nilai koefisien 0,052 dan t-statistik 0,342 yang $< 1,96$, pengaruh tidak langsung mengartikan perselisihan keluarga di tempat kerja berdampak langsung terhadap target penjualan, namun kesenangan kerja tidak menengahi perselisihan keluarga di tempat kerja terhadap target penjualan, sehingga H3 diterima

Sejalan dengan hasil penelitian Kurnia Dewi, Maria Magdalena Minarsih, (2018) hasil penelitian tersebut ialah kepemimpinan, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja tidak dapat memoderasi *work family conflict*, dan hal ini berdampak positif pada keinginan untuk pindah. Dapat diartikan kepuasan kerja yang terjadi pada karyawan tidak bisa memoderasi hubungan *work Family conflict* dan *turnover intention*.

4. Pengaruh Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention* Dimoderasi Kepuasan Kerja

Analisis mengartikan Kepuasan kerja tak berdampak pada hubungan antara pertengkaran keluarga di tempat kerja dan keinginan untuk pindah. Sementara pengaruh langsung memiliki nilai koefisien 0,261 dan t-statistik 2,112, yang lebih tinggi dari 1,96, pengaruh tidak langsung memiliki nilai koefisien -0,035 dan t-statistik 0,247. Oleh karena itu, H4 ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa, meskipun kesenangan kerja tidak menengahi stres kerja terhadap niat untuk pindah, stres kerja berdampak langsung terhadap niat untuk pindah

Sejalan dengan penelitian Pratiwi & Indarto, (2022) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja tidak dapat mempengaruhi hubungan antara stres kerja terhadap *turnover intention*.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian serta pembahasan yang telah ditulis diatas, maka dapat disimpulkan hasil sebagai berikut:

1. *Work family conflict* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Hal ini menunjukkan bahwa apabila tingkat *work family conflict* yang dirasakan karyawan PT xyz maka *turnover intention* yang didapat akan tinggi.
2. Stres kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Hal ini menunjukkan bahwa apabila tingkat stres kerja yang dirasakan karyawan PT xzy tinggi maka *turnover intention* yang didapat akan tinggi.
3. Kepuasan kerja tidak memoderasi hubungan antara *work family conflict* terhadap *turnover intention* karyawan xzy.
4. Kepuasan kerja tidak memoderasi hubungan antara stres kerja terhadap *turnover intention* karyawan PT xzy.

Daftar Pustaka

- Afrilia, L. D. (2018). KINERJA (Studi Pada Karyawan Wanita Rumah Sakit Permata Bunda Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)|Vol. 55 No. 2 Februari 2018| Administrasibisnis.Studentjournal.Ub.Ac.Id, 55(2)*.
- AlBattat, A. R., Som, A. P. M., & Helalat, A. S. (2013). Overcoming Staff Turnover in the Hospitality Industry using Mobley's Model. *International Journal of Learning and Development, 3(6)*, 64. <https://doi.org/10.5296/ijld.v3i6.4844>
- Angga Brian. (2021a). PENGARUH STRES KERJA DAN OCB (ORGANIZATION CITIZENSHIP BEHAVOUR) TERHADAP TURNOVER INTENTION DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MODERASI (STUDI PADA PT TRIMITRA SAKTI LAMONGAN). *Eprints.Ahmaddahlan, 15018*, 1–23.
- Apriliyani, U., & Amaroh, S. (2020). Pengaruh Islamic Quality of Work Life, Work Family Conflict, Dan Kompensasi Terhadap Turnover Intention Pengrajin Batik. *Al-Infraq: Jurnal Ekonomi Islam, 11(1)*, 69. <https://doi.org/10.32507/ajei.v11i1.591>
- Ayu, I. G., Adnyani, D., Universitas, B., & Unud, U. (2018). PENGARUH WORK FAMILY CONFLICT TERHADAP TURNOVER INTENTION MELALUI MEDIASI KEPUASAN KERJA PADA HOTEL GRAND INNA KUTA PENDAHULUAN Dewasa ini kemajuan perusahaan sangat bergantung pada Sumber Daya Manusia (SDM) yang handal dalam menggerakkan perusahaan itu. *E-Jurnal Manajemen Unud, 5(10)*, 813–839.
- Ayu, I., Wulandari, D., Ayu, G., & Adnyani, D. (2016). *PENGARUH WORK FAMILY CONFLICT TERHADAP TURNOVER INTENTION MELALUI MEDIASI KEPUASAN KERJA PADA HOTEL GRAND INNA KUTA. 5(10)*, 6146–6173.
- Ayu, N., Pitasari, A., & Surya Perdhana, M. (2018). KEPUASAN KERJA KARYAWAN : STUDI LITERATUR. In *DIPONEGORO JOURNAL OF MANAGEMENT* (Vol. 7, Issue 4). <http://ejournal-S1.undip.ac.id/index.php/management>
- Bukit, B., Malusa, T., & Rahmat, A. (2017). *PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA*.
- Christy, A., & Heryjanto, A. (2021). Pengaruh Job Insecurity, Work Stress, dan Workfamily Conflict terhadap Turnover Intention dengan Burnout sebagai Variabel Mediasi (Studi Empiris: Karyawan PT. XYZ di Jakarta Pusat). *Journal of Business & Applied Management, 14(2)*, 149. <https://doi.org/10.30813/jbam.v14i2.2831>
- Dewi, K., Minarsih, M. M., Wahyono, H., Jurusan, M., Fakultas Ekonomika, M., Bisnis, D., Pandanaran, U., Jurusan, D., Fakultas, A., Universitas, E., & Semarang, P. (2018). *PENGARUH WORK-FAMILY CONFLICT, KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION KARYAWAN WANITA DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (Studi Kasus Pada Bagian Sewing PT. Ungaran Sari Garments Semarang)*.
- Dewi, P. S. A., & Sriathi, A. A. A. (2019). PENGARUH STRES KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION YANG DIMEDIASI OLEH KEPUASAN KERJA. *E-*

- Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(6), 3646.
<https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i06.p13>
- Fardah, F., & Ayuningtias, H. (2020). *PENGARUH STRES KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA (STUDI PADA CV FATI H TERANG PURNAMA)*. 4(5), 831–842.
- Ferani, F., & Widjajanti, K. (2020). Pengaruh Work Family Conflict, Stres Kerja Dan Kepemimpinan Terhadap Turnover Intention Karyawan (Studi Pada Seluruh Karyawan Bagian Planning Production and Inventory Control Pt. Parkland World Indonesia Jepara). *Solusi*, 18(4). <https://doi.org/10.26623/slsi.v18i4.2836>
- Finthariasari, M., Ekowati, S., Ranidiah, F., Yuniarti, R., & Muchlis, M. (2020). Pengaruh Work-Family Conflict Terhadap Turnover Intention Melalui Komitmen Organisasi. *EKUITAS (Jurnal Ekonomi Dan Keuangan)*, 4(3), 421–438. <https://doi.org/10.24034/j25485024.y2020.v4.i3.4584>
- Gillis, J. R. (1994). *Memory and identity: The history of a relationship* (Vol. 8). Commemorations: The Politics of National Identity.
- 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>
- Gst, I. A. M., Paramita, M., & Subudi, M. (2017). *PENGARUH KONFLIK PEKERJAAN-KELUARGA TERHADAP TURNOVER INTENTION MELALUI MEDIASI KEPUASAN KERJA PADA HOKI BANK CABANG GATOT SUBROTO*. 6(12), 6441–6470. <http://www.bisnis.com>,
- Halimah, T. N., Fathoni, A., & Maria M Minarsih. (2016). LINGKUNGAN KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION PRAMUNIAGA Di GELAE L SUPERMARKET (Studi Kasus Pada Gelael Superindo Kota Semarang). *Journal of Management*, 2(2).
- Harnoto. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (2nd ed.). PT. Prenhallindo.
- Hasibuan, M. SP. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (14th ed.). Bumi Aksara.
- Hidayat, A. S. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Dan Turnover Intention. *Jurnal Manajemen Dan Pemasaran Jasa*, 11(1), 51–66. <https://doi.org/10.25105/jmpj.v11i1.2516>
- Imam Ghozali. (2014). *Structural Equation Modeling Metode Alternatif dengan Partial Least Squares (PLS)* (4th ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Jehanzeb, K., Rasheed, M. F., & Rasheed, A. (2012). Impact of Rewards and Motivation on Job Satisfaction in Banking Sector of Saudi Arabia. In *International Journal of Business and Social Science* (Vol. 3, Issue 21). www.ijbssnet.com
- Kumara, J. W. N. T. N., & Fasana, S. F. (2018). Work Life Conflict and its Impact on Turnover Intention of Employees: The Mediation Role of Job Satisfaction. *International Journal of Scientific and Research Publications (IJSRP)*, 8(4). <https://doi.org/10.29322/ijsrp.8.4.2018.p7666>
- Kurnia Dewi, Maria Magdalena Minarsih, E. H. W. (2018). *PENGARUH WORK-FAMILY CONFLICT, KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION KARYAWAN WANITA DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (Studi Kasus Pada Bagian Sewing PT. Ungaran Sari Garments Semarang)*. 16.
- Lestari, D., & Prahiawan, W. (2018). *PENGARUH WORK FAMILY CONFLICT, KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP TURNOVER INTENTION DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING*. <http://jurnal.untirta.ac.id/index.php/JRBM>
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (14th ed.). PT. Remaja RosdaKarya.

- Martono Nanang. (2011). *Metode penelitian kuantitatif: analisis isi dan analisis data sekunder* (2nd ed.). Rajawali Pers.
- Muharni, S., Stikes, D., & Bros Batam, A. (2017). *HUBUNGAN KEPUASAN KERJA DENGAN TURNOVER PERAWAT DI RUMAH SAKIT AWAL BROS PANAM TAHUN 2017 (Relationship of Job Satisfaction with The Nurses Turnover In Awal Bros Panam Hospital)*.
- Muna, N. (2019). *Pengaruh Work Family Conflict, Stres Kerja Pada Turnover Intention Dengan Kompensasi Sebagai Variabel Moderating*.
- Pratiwi, M. I., & Indarto, M. R. (2022). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Turnover intention Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Studi Kasus di PT. Victory International Futures Yogyakarta). In *Muhammad Roni Indarto* (Vol. 3, Issue 2).
- Prawitasari, A. (2016). *Ekombis Review-Andriyani Prawitasari*.
- Putra, I. P. K. S. D. (2020). Effect of organizational commitment, job stress and work-family conflict to turnover intention. *International Research Journal of Management, IT and Social Sciences*. <https://doi.org/10.21744/irjmis.v7n2.859>
- Robbins, S., & Judge, T. (2008). *Perilaku Organisasi. Organization Behavior* (12th ed., Vol. 2). Salemba Empat.
- Russell, M., & cooper, lynne. (1992). *Antecedents and Outcomes of Work-Family Conflict: Testing a Model of the Work-Family Interface*. 1–14.
- Sarstedt, M., Ringle, C. M., & Hair, J. F. (2017). Partial Least Squares Structural Equation Modeling. In *Handbook of Market Research* (pp. 1–40). Springer International Publishing. https://doi.org/10.1007/978-3-319-05542-8_15-1
- Septia Ningsih, N. K. W., & Putra, M. S. (2019). PENGARUH STRES KERJA, KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL TERHADAP TURNOVER INTENTION PADA KARYAWAN. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(10), 5907. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i10.p02>
- Setiadi, A. (2016). *STRATEGI PENINGKATAN KEUNGGULAN KOMPETITIF SDM BIDANG TIK DI ERA MEA*.
- Simamora. (2005). *Analisis Multivariat Pemasaran* (Simamora, Ed.). Gramedia Pustaka Utama.
- Siregar, S. (2014). *Statistik Parametrik untuk Penelitian Kuantitatif: dilengkapi dengan perhitungan manual dan aplikasi SPSS versi 17*. Bumi Aksara.
- Soemarsono. (2018, October 19). *SDM (Sumber Daya Manusia). Pilar Penting Atas Keberhasilan dan Kegagalan Organisasi*. KPPN Palangkaraya.
- Susilo, J., & Satrya, I. G. B. H. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Kontrak. *E-Jurnal Manajemen*, 8(6), 3700–3729.
- Widiantara, I. W., & Martadiani, A. A. M. (2020). Pengaruh Konflik Pekerjaan-Keluarga dan Komitmen Organisasional terhadap Turnover Intention pada Hotel Bambu Indah Gianyar. *WACANA EKONOMI (Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Akuntansi)*, 19(2), 123–130. <https://doi.org/10.22225/we.19.2.1954.123-130>
- Wijayati, D. T., Kautsar, A., & Karwanto, K. (2020). Emotional intelligence, work family conflict, and job satisfaction on junior high school teacher's performance. *International Journal of Higher Education*, 9(1), 179–188. <https://doi.org/10.5430/ijhe.v9n1p179>
- Willis, T. A., O'Connor, D. B., & Smith, L. (2008a). Investigating effort-reward imbalance and work-family conflict in relation to morningness-eveningness and shift work. *Work and Stress*, 22(2), 125–137. <https://doi.org/10.1080/02678370802180558>
- Willis, T. A., O'Connor, D. B., & Smith, L. (2008b). Investigating effort-reward imbalance and work-family conflict in relation to morningness-eveningness and shift work. *Work and Stress*, 22(2), 125–137. <https://doi.org/10.1080/02678370802180558>

- Yani, N. W. M. S. A., Sudibya, I. G. A., & Rahyuda, A. G. (2017). Pengaruh Work-Family Conflict dan Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Turnover Intention Karyawan Wanita. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 5(3), 629–658. <https://www.neliti.com/publications/44800/pengaruh-work-family-conflict-dan-stres...>
- Yuli Asih, G., Hardani Widhiastuti, Ms., & Rusmalia Dewi, P. (n.d.). *STRES KERJA*.
- Zhang, Y., Rasheed, M. I., & Luqman, A. (2020). Work–family conflict and turnover intentions among Chinese nurses: The combined role of job and life satisfaction and perceived supervisor support. *Personnel Review*, 49(5), 1140–1156. <https://doi.org/10.1108/PR-01-2019-0017>