
Pengaruh Stres Kerja dan Work-Family Conflict Terhadap Turnover Intention

Putri Rizki Ananda¹, Agung Wahyu Handaru², Christian Wiradendi Wolor³

Universitas Negeri Jakarta

¹putri.rizkiananda@gmail.com, ²ahandaru@unj.ac.id, ³christianwiradendi@unj.ac.id

Abstrak

Penataan tenaga kerja merupakan aktivitas yang krusial bagi perseroan karena beberapa alasan, diantaranya karena tata kelola pegawai ialah aset yang substansial guna kekuatan persaingan perusahaan. Tingginya tingkat perputaran pekerja masih dihadapi oleh perusahaan di berbagai industri. Perputaran ini didasari oleh adanya niat berpindah dari diri pekerja, yang dinilai lebih berisiko daripada perputaran itu sendiri. Riset ini bertujuan untuk mengungkapkan pengaruh stres kerja dan work-family conflict terhadap turnover intention. Penyelidikan dilakukan kepada 106 pekerja tetap perusahaan manufaktur PT X, dengan menerapkan metode sampling jenuh. Pengumpulan data dijalankan melalui penyebaran kuesioner dan diolah menggunakan SPSS 25. Hasil penelitian ini yaitu Stres kerja dan work-family conflict ditemukan mempunyai pengaruh positif terhadap turnover intention, baik secara parsial maupun simultan.

Kata Kunci: Stres Kerja, Work-Family Conflict, Turnover Intention, Perusahaan Manufaktur

Abstract

Workforce management is a crucial activity for the company for several reasons, including because employee management is a substantial asset for the company's competitive strength. Companies in various industries still face a high rate of employee turnover. This turnover is based on the employee's intention to move, which is considered more risky than the turnover. This research aims to reveal the effect of work stress and work-family conflict on turnover intention. Using the saturated sampling method, the investigation was carried out on 106 permanent workers at the manufacturing company PT X. Data was collected by distributing questionnaires and processed using SPSS 25. The results of this study, namely work stress and work-family conflict, were found to influence turnover intention, both partially and simultaneously positively.

Keywords: Work Stress, Work-Family Conflict, Turnover Intention, Manufacturing Companies

Diterima;; Direvisi;; Disetujui:

PENDAHULUAN

Penataan tenaga kerja merupakan aktivitas yang krusial bagi perseroan karena beberapa alasan, diantaranya karena tata kelola pegawai ialah aset yang substansial guna kekuatan persaingan perusahaan, merupakan tahapan esensial dari strategi perusahaan, serta dapat mempengaruhi kinerja perusahaan (Robbins & Judge, 2017). Oleh sebab itu, modal tenaga kerja harus dikelola secara konstruktif agar dapat meraih tujuan, visi, serta misi perusahaan. Salah satu perkara yang sampai saat ini masih dijumpai di banyak perusahaan adalah terjadinya perputaran atau pergantian karyawan (*turnover*). *Turnover* merupakan kondisi dimana karyawan melepaskan firma tempatnya bekerja, kemudian fungsi tersebut digantikan oleh personel baru. Semakin hebat tingkat perputaran, maka

How to cite:	Nama Author. (Tahun). Judul Artikel. <i>Co-Value: Jurnal Ekonomi, Koperasi Kewirausahaan Vol X</i> (Nomor):Halaman
E-ISSN:	
Published by:	

harga yang harus dikorbankan oleh perseroan akan semakin besar. Hal tersebut karena apabila seorang buruh meninggalkan posisi kerjanya, maka kantor harus mencari substitusi karyawan tersebut yang tentunya akan membutuhkan waktu dan biaya lebih, terutama jika karyawan memiliki posisi penting di perusahaan. Aktivitas perusahaan juga akan terhambat sehingga dapat mengganggu produktivitas dan perkembangan perusahaan.

Pengunduran diri karyawan yang terjadi didasari oleh adanya hasrat untuk pindah dari entitas bisnis. Intensi berpindah merupakan suatu hasrat seorang pekerja untuk mundur dari perusahaan yang dilakukan secara sadar dan sukarela (Prabowo, 2017). Ketika karyawan mulai kehilangan semangat dan fokus mereka dalam bekerja, maka muncul keinginan untuk memeriksa preferensi kantor lain yang dirasa dapat lebih menguntungkan. Pekerjaan karyawan akan terhambat sehingga mempengaruhi kinerja mereka. Hal tersebut yang membuat permasalahan *turnover intention* lebih berisiko dibandingkan dengan perputaran sebenarnya (Suyono et al., 2020). Menurut Rismayanti et al. (2018), kenaikan *turnover intention* dapat ditinjau berdasarkan *turnover rate* perusahaan, serta indikasinya berupa absensi dan kinerja karyawan. Terjadinya *turnover intention* juga ditinjau berdasarkan peningkatan pelanggaran tata tertib, sikap karyawan yang memberontak atau membantah atasan, serta perubahan karyawan yang secara mendadak menjadi lebih rajin daripada biasanya (Harnoto, 2005).

Turnover intention dapat diakibatkan oleh berbagai unsur, termasuk stres kerja (Asepta & Pramitasari, 2022) dan work-family conflict (Gatiningtyas & Primadineska, 2022). Salah satu unsur yang mengakibatkan intensi *turnover* adalah stres kerja. Stres kerja dapat terjadi apabila karyawan dihadapkan dengan tuntutan kerja diluar kemampuannya. Stres kerja yang ditanggung oleh buruh akan mengganggu proses kerja mereka, dan membuat karyawan menjadi gampang marah, agresif, tidak dapat rileks, serta tidak kooperatif (Rivai et al., 2015). Menurut survei kerja dan kesejahteraan yang dilakukan oleh American Psychological Association (2021), 79 persen dari 1,501 karyawan pernah mengalami stres kerja, dimana dampak negatifnya antara lain kelelahan fisik, kelelahan emosional, kelelahan kognitif, menurunnya motivasi dan minat, serta kurangnya usaha terhadap pekerjaannya. Selain merugikan karyawan, stres kerja juga dapat berdampak buruk bagi perusahaan, salah satunya menyebabkan tingginya perputaran karyawan (Attridge, 2017). Hasil penyelidikan yang digarap oleh Fauziah, Agung and Salain (2021) menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*, yang berarti semakin besar stres kerja yang dirasakan oleh karyawan maka tingkat *turnover intention* di perusahaan akan semakin meningkat. Pengkajian yang dilangsungkan oleh Asepta and Pramitasari (2022) juga menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Hasrat berpindah. Sementara itu, Anastasia et al. (2022) menjumpai adanya efek negatif dan substansial dari stres kerja terhadap *turnover intention*.

Faktor selanjutnya yang mampu menimbulkan intensi berpindah ialah *work-family conflict*. Konflik pekerjaan mengganggu keluarga timbul karena tekanan yang berbenturan dengan peran yang berbeda dari pekerjaan dan keluarga secara bersamaan, sehingga karyawan tidak dapat mengimbangkan peran antara keduanya. Ketika seorang pegawai mempunyai tuntutan pekerjaan yang banyak, namun juga memiliki tuntutan peran dalam keluarganya akan mengakibatkan konflik jika karyawan tersebut tidak dapat mengelolanya. Konflik pekerjaan-keluarga berarti sebagian besar waktu karyawan lebih diutamakan untuk pekerjaan yang menyebabkan kurangnya waktu dan perhatian karyawan tersebut untuk keluarganya (Damayanti, 2019). Hasil penyelidikan yang digarap oleh Chan and Ao (2018) menunjukkan bahwasanya konflik pekerjaan-keluarga berdampak searah dan substansial terhadap *turnover intention* karyawan. Permasalahan pekerjaan mengganggu keluarga dapat memicu adanya niat berpindah karyawan. Penelitian lainnya juga membuktikan

bahwasanya *work-family conflict* berdampak positif dan substansial terhadap *turnover intention*, artinya meningkatnya konflik pekerjaan-keluarga yang ditanggung maka niat karyawan untuk berpindah dari perusahaan tersebut akan semakin tinggi (Damayanti, 2019; Gatiningtyas & Primadineska, 2022; Razaki & Rozana, 2022). Sedangkan, Jia and Li (2022) membuktikan bahwasanya *work-family conflict* berdampak berlawanan dan substansial terhadap *turnover intention*.

Banyak perusahaan di berbagai industri yang tidak dapat menghindari terjadinya intensi *turnover* yang berakhir pada pengunduran diri pekerja mereka, termasuk dalam industri manufaktur. Padahal, berdasarkan pernyataan Kementerian Perindustrian Republik Indonesia (2022) yang mengacu pada data Badan Pusat Statistik, industri manufaktur memiliki kontribusi yang sangat besar terhadap pertumbuhan perekonomian Indonesia. Diketahui total perusahaan industri manufaktur di Indonesia mencapai 29 ribu usaha atau perusahaan (Badan Pusat Statistik, 2022) Oleh karena itu, di tengah persaingan bisnis yang sangat ketat dan keadaan perekonomian global yang tidak menentu, sangat penting bagi setiap perusahaan manufaktur untuk menekan intensi *turnover* karyawan mereka. Permasalahan mengenai *turnover intention* yang tinggi juga dialami oleh perusahaan manufaktur PT X. PT X ialah salah satu perseroan manufaktur di Indonesia, dimana perusahaan ini tergolong ke dalam industri pengolahan dalam skala besar (Badan Pusat Statistik, 2022). Di bawah ini merupakan tingkat *turnover* yang terjadi pada PT X selama tiga tahun berturut-turut.

Table 1. Turnover Rate Karyawan PT X

Tahun	Turnover Rate
2020	12%
2021	11%
2022	15%

Tingkat *turnover* masih bisa dikatakan normal apabila tidak melampaui 10 persen (Ridlo, 2012). Berdasarkan tabel di atas, turnover rate PT X dalam tiga tahun belakangan memiliki nilai di atas 10 persen. Selama tiga tahun tersebut, karyawan paling banyak mengundurkan diri di tahun 2022. Pelanggaran tata tertib yang meningkat juga mengindikasikan terjadinya *turnover intention*. Tingkat *turnover* karyawan PT X yang tergolong tinggi selama tiga tahun berturut-turut tersebut, serta pelanggaran tata tertib harus menjadi perhatian yang serius. Berikut ini merupakan hasil kuesioner pra-riset masalah keinginan berpindah yang dirasakan karyawan.

Table 2. Hasil Kuesioner Pra-Riset Turnover Intention PT X

No.	Pernyataan	Setuju	Tidak Setuju
1.	Saya sempat berpikir untuk mengundurkan diri dari pekerjaan yang sekarang.	90%	10%
2.	Saya pernah mencari pilihan pekerjaan lainnya di samping pekerjaan saya saat ini.	83%	17%
3.	Tidak lama lagi, saya memilih untuk resign dari perseroan ini.	60%	40%

Hasil pra-riset menunjukkan tingginya niat berpindah karyawan berdasarkan pernyataan setuju pada setiap pernyataan. Berlandaskan hasil eksplorasi yang dijalani oleh

Peneliti, tanggung jawab yang diberikan bagi karyawan cukup berat, dan tuntutan dari atasan juga tinggi sehingga karyawan merasa tertekan dalam menghadapi pekerjaannya. Beberapa karyawan PT X mengaku sering mengalami gangguan kesehatan, sehingga berpengaruh terhadap tingkat kehadirannya. Hal tersebut menunjukkan indikasi terjadinya stres kerja pada karyawan PT X. Waktu operasional PT X adalah dari senin sampai minggu. Disamping itu, juga dijumpai tanggung jawab yang menuntut karyawan untuk ke kantor cabang yang berlokasi di luar kota. Ketentuan operasional yang seperti itu membuat karyawan menjadi lebih sulit untuk menghadiri urusan keluarga karena pekerjaannya, sehingga waktu untuk keluarga berkurang. Berdasarkan observasi, karyawan PT X merasa kesusahan mengatur waktu antara pekerjaan dan keluarga mereka, terutama di akhir pekan, sehingga menimbulkan konflik dalam keluarga serta tekanan pada diri karyawan, dimana hal tersebut memicu niat berpindah karyawan PT X. Berdasarkan uraian latar belakang persoalan di atas, Peneliti akan melakukan pengkajian mengenai “Pengaruh Stres Kerja dan *Work-Family Conflict* Terhadap *Turnover Intention* Pada Karyawan Perusahaan Manufaktur PT X”.

METODE PENELITIAN

Pendekatan yang diterapkan dalam studi ini ialah pendekatan kuantitatif. Jenis pengkajian yang digunakan ialah deskriptif dan eksplanatori. Populasi pada riset ini ialah seluruh karyawan tetap PT X yang totalnya 106 orang pekerja. Teknik pengumpulan sampel yang digunakan dalam penyelidikan ini ialah sampling jenuh, maksudnya seluruh bagian populasi dijadikan sampel. Maka, sampel dalam penyelidikan ini berjumlah 106 orang pekerja PT X. Penyelidikan ini menggunakan dua variabel prediktor (independen) yaitu stres kerja (X1) dan *work-family conflict* (X2), dan satu variabel hasil (dependen) yaitu *turnover intention* (Y).

Table 3. Operasionalisasi Variabel

Variable Concept	Dimension	Indicator	Item	Scale
Turnover Intention (Y)				
The employee's desire to resign the company in pursuit of a more favorable job opportunity. Dessler (2017); Prabowo (2017); Priansa (2018); Salimah (2021)	Thinking of quitting	Employees begin to have thoughts of leaving the company.	30,31	Likert
	Intention to search for alternatives	Employees started looking for alternative jobs in other companies.	32,33,34	
	Intention to quit	Employees already have the intention to leave the company as soon as possible.	35,36	
Work Stress (X1)				
Conditions in which an employee feels pressured	Task demands	Working conditions	1,2,3	Likert
		Work rules	4	

because of the tasks and demands of his job which adversely affect his physical and psychological well-being.	Role demands	Physical location	5,6	
		Workload	7,8,9,10	
		Task deadlines	11,12	
		Work safety	13,14	
Mangkunegara (2017); Rivai et al (2015); Colquitt et al. (2019); Robbins and Judge (2017); Fauziah et al (2021)	Interpersonal demands	Relations with colleagues	15	
		Relation with boss	16,17,18	
Individual values			19	
Work-Family Conflict (X2)				
Conflicts that occur because of an imbalance between work and family demands, where high job demands make it difficult for employees to fulfill the demands of roles in relatives.	Time-based conflict	Time for work interferes with time for family	20,21,22	Likert
	Strain-based conflict	Role pressure at work interferes with roles in the family.	23,24,25	
	Behavior-based conflict	Inconsistency in the application of behavior at work to the family.	26,27,28,29	
Greenhaus & Beutell (1985); Netemeyer et al (1996); Damayanti (2019); Gatiningtyas & Primadineska (2022)				

Skala dalam melakukan pengukuran pada riset ini mengaplikasikan skala Likert. Penelitian ini menggunakan skala Likert empat poin, yang diterapkan untuk menghindari kecenderungan atau bias karena lima poin ditaksir kurang tepat jika diperbandingkan dengan rentang genap. Bobot skor kriteria yang digunakan adalah sangat tidak setuju (1), tidak setuju (2), setuju (3), dan sangat setuju (4). Peneliti memberikan kuesioner terkait *turnover intention*, *stres kerja*, dan *work-family conflict* kepada 106 pekerja PT X yang merupakan sampel penelitian melalui Microsoft form.

Riset ini mempergunakan SPSS 25 untuk memproses dan menelaah data-data yang diperoleh. Penyelidikan ini menerapkan telaah deskriptif. Uji validitas diaplikasikan dengan menilik perbandingan r-hitung dengan r-tabel dengan tingkat signifikansi 0,05. Uji reliabilitas mengaplikasikan kriteria Cronbach's alpha lebih tinggi dari 0,6. Uji normalitas diterapkan dengan level signifikan lebih tinggi dari 0,05. Uji linearitas digunakan dengan ketentuan nilai Linearity melebihi 0,05. Uji multikolinearitas dalam penyelidikan ini menerapkan VIF dengan ketentuan nilai VIF tidak sampai 10 dan nilai tolerance melebihi

0,1. Uji-T dan Uji-F digunakan melalui level signifikansi 0,05. Uji koefisien determinasi dilakukan untuk mengestimasi seberapa jauh kekuatan model dalam menggambarkan variasi variabel dependen.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi data digunakan untuk menjelaskan keadaan sampel dalam penyelidikan ini, yaitu pekerja perusahaan manufaktur PT X sejumlah 106 orang pekerja. Penelitian ini membahas pengaruh stres kerja dan *work family conflict* terhadap *turnover intention* pada karyawan perusahaan manufaktur PT X. Peneliti mendeskripsikan data terkait responden penelitian dengan mengategorikan partisipasi sesuai jenis kelamin, usia, periode kerja, pendidikan, dan status. Berikut ini merupakan deskripsi pengelompokan profil responden yang diperoleh oleh Peneliti.

Table 4. Karakteristik Responden Sesuai Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
Perempuan	59	55,7%
Laki-laki	47	44,3%
Total	106	100%

Table 4. Perusahaan manufaktur PT X didominasi pekerja berjenis kelamin perempuan yaitu sebesar 55,7 persen atau sebanyak 59 orang karyawan. Di sisi lain, partisipasi berjenis kelamin laki-laki berjumlah 47 orang atau 44,3 persen dari total 106 orang responden. Hal ini berarti PT X lebih membutuhkan karyawan perempuan dalam bekerja daripada laki-laki.

Table 5. Karakteristik Responden Sesuai Usia

Rentang Usia	Frekuensi	Persentase
< 25 tahun	24	22,6%
25 – 35 tahun	68	64,2%
36 – 45 tahun	10	9,4%
> 45 tahun	4	3,8%
Total	106	100%

Table 5. ialah karakteristik responden sesuai usia. Mengacu tabel tersebut, responden dengan usia kurang dari 25 tahun sejumlah 24 orang atau sebesar 22,6 persen. Responden yang berusia 25 – 35 tahun berjumlah 68 pekerja atau sebesar 64,2 persen, sedangkan partisipasi yang berusia 36 – 45 tahun berjumlah 10 pekerja atau sebesar 9,4 persen, dan partisipasi yang berumur lebih dari 45 tahun berjumlah empat pekerja atau sebesar 3,8 persen. Data tersebut memperlihatkan bahwa mayoritas partisipasi atau pekerja ada di rentang usia 25 – 35 tahun. Dalam interval usia ini, pekerja akan lebih giat dan semangat saat bekerja. Selain itu, di usia ini biasanya karyawan sudah mendapatkan pengalaman kerja di bidangnya, sehingga mereka akan lebih berusaha untuk mendapatkan prestasi kerja atau mengejar kesempatan kerja yang lebih menguntungkan.

Table 6. Karakteristik Responden Sesuai Periode Kerja

Periode Kerja	Frekuensi	Persentase
< 1 tahun	16	15,1%
1 – 5 tahun	78	73,6%
5 – 10 tahun	9	8,5%
>10 tahun	3	2,8%
Total	106	100%

Table 6. memuat karakteristik partisipan sesuai periode kerja, pekerja dengan periode kurang dari 1 tahun mencapai 16 orang atau 15,1 persen, karyawan dengan periode kerja 1 – 5 tahun mencapai 78 orang atau 73,6 persen, karyawan dengan periode 5 – 10 tahun mencapai sembilan partisipan atau 8,5 persen, dan responden dengan periode > 10 tahun mencapai tiga pekerja atau 2,8 persen. Data tersebut memperlihatkan mayoritas partisipan berada di periode 1 – 5 tahun, sedangkan hanya tiga orang karyawan yang menetap di perusahaan sebagai staff selama lebih dari 10 tahun.

Table 7. Karakteristik Responden Sesuai Tingkat Pendidikan

Pendidikan	Frekuensi	Persentase
< SMA	0	0%
SMA/SMK/Sederajat	6	5,7%
D3	31	29,2%
S1/D4	69	65,1%
Total	106	100%

Table 7. memuat karakteristik partisipan sesuai tingkat pendidikan yang menunjukkan bahwa pekerja memiliki tingkat pendidikan minimal SMA/SMK/Sederajat. Mayoritas pekerja berpendidikan S1/D4, dimana staf yang memiliki tingkat pendidikan D3 berjumlah 31 orang atau sebesar 29,2 persen, responden dengan tingkat pendidikan S1/D4 berjumlah 69 responden atau sebesar 65,1 persen, sedangkan partisipan dengan kategori Pendidikan SMA/SMK/Sederajat sejumlah 6 orang atau 5,7 persen. Tidak terdapat responden yang menempuh pendidikan terakhir kurang dari SMA.

Table 8. Karakteristik Responden Sesuai Status

Status	Frekuensi	Persentase
Menikah	66	62,3%
Belum Menikah	40	37,7%
Total	106	100%

Table 8. berisi karakteristik responden sesuai status pernikahan, frekuensi pekerja yang telah menikah mencapai 66 orang atau 62,3 persen, sementara itu yang belum menikah berjumlah 40 orang atau 37,7 persen. Hal ini berarti mayoritas karyawan PT X sudah menikah atau berkeluarga. Karyawan yang sudah menikah lebih rentan mengalami konflik peran, terutama karyawan wanita.

Uji Validitas. Suatu kuesioner dinyatakan valid apabila memenuhi syarat atau ketentuan dalam uji validitas. Kuesioner ini disebarkan kepada 106 karyawan perusahaan manufaktur PT X secara *online* melalui *microsoft form*. Instrumen bisa dianggap valid atau sah jika nilai *r* hitung melebihi *r* tabel (0,361) dalam tingkat signifikansi 0,05. Berdasarkan Table 9. yang memuat output uji validitas pada variabel stres kerja, konflik pekerjaan mengganggu keluarga, dan intensi *turnover*, dapat diketahui bahwa seluruh *item* pernyataan di ketiga variabel memiliki nilai *r* hitung melebihi *r* tabel 0,361. Dengan demikian, seluruh instrumen telah memenuhi kriteria sehingga dapat dikatakan sah atau valid, dan bisa diterapkan dalam penelitian

Table 9. Output Uji Validitas

Variabel	Butir	r-hitung	r-tabel	Keterangan
Stres Kerja (X1)	X1.1	0,600	0,361	Valid
	X1.2	0,537	0,361	Valid
	X1.3	0,534	0,361	Valid
	X1.4	0,830	0,361	Valid
	X1.5	0,747	0,361	Valid
	X1.6	0,768	0,361	Valid
	X1.7	0,580	0,361	Valid
	X1.8	0,767	0,361	Valid
	X1.9	0,547	0,361	Valid
	X1.10	0,682	0,361	Valid
	X1.11	0,589	0,361	Valid
	X1.12	0,581	0,361	Valid
	X1.13	0,851	0,361	Valid
	X1.14	0,851	0,361	Valid
	X1.15	0,851	0,361	Valid
	X1.16	0,851	0,361	Valid
	X1.17	0,816	0,361	Valid
	X1.18	0,830	0,361	Valid
	X1.19	0,728	0,361	Valid
Work-Family Conflict (X2)	X2.1	0,722	0,361	Valid
	X2.2	0,595	0,361	Valid
	X2.3	0,734	0,361	Valid
	X2.4	0,428	0,361	Valid
	X2.5	0,687	0,361	Valid
	X2.6	0,608	0,361	Valid
	X2.7	0,646	0,361	Valid
	X2.8	0,654	0,361	Valid
	X2.9	0,769	0,361	Valid
	X2.10	0,701	0,361	Valid
Turnover Intention (Y)	Y1	0,582	0,361	Valid
	Y2	0,493	0,361	Valid
	Y3	0,525	0,361	Valid
	Y4	0,662	0,361	Valid
	Y5	0,697	0,361	Valid
	Y6	0,782	0,361	Valid
	Y7	0,525	0,361	Valid

Uji reliabilitas bertujuan untuk memahami seberapa jauh hasil penaksiran instrumen yang digunakan bisa diandalkan atau digunakan kembali. Evaluasi hasil uji reliabilitas kuesioner penelitian ini menggunakan parameter nilai cronbach's alpha, yaitu jika nilai cronbach's alpa di atas 0,6 maka alat penelitian dapat dikatakan reliabel. Hasil uji reliabilitas pada Table 10. mengungkapkan bahwa ketiga variabel dalam penelitian ini memperoleh nilai cronbach's alpha lebih dari 0,6 dimana stres kerja bernilai 0,945, *work-family conflict* bernilai 0,857, dan *turnover intention* bernilai 0,720. Hal tersebut berarti bahwa instrumen dari ketiga variabel dapat diandalkan.

Table 10. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Parameter	Ket.
Stres Kerja	0,945	0,600	Reliabel
<i>Work-Family Conflict</i>	0,857	0,600	Reliabel
<i>Turnover Intention</i>	0,720	0,600	Reliabel

Uji normalitas diaplikasikan untuk memeriksa apakah nilai residual yang diperoleh dari regresi terdistribusi secara teratur atau tidak. Uji normalitas Kolmogorov-Smirnov digunakan dengan ketentuan nilai signifikansi 0,05. Data dapat dikatakan berdistribusi normal atau teratur, apabila memperoleh nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* lebih besar dari 0,05. Mengacu pada Table 11, *Asymp. Sig. (2-tailed)* atau nilai signifikansi yang diperoleh untuk ketiga variabel dalam penelitian ini sebesar 0,164 lebih besar dari 0,05. Maka, dapat ditarik kesimpulan bahwa data yang diterima untuk ketiga variabel terdistribusi normal atau teratur.

**Table 11. Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		106
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.71667182
Most Extreme Differences	Absolute	.075
	Positive	.075
	Negative	-.057
Test Statistic		.075
Asymp. Sig. (2-tailed)		.164 ^c

Uji linearitas dimaksudkan untuk memeriksa apakah variabel *independent* dan *dependent* yang dikaji memiliki hubungan linear atau tidak. Tingkat signifikansi yang dipergunakan ialah 0,05. Jika nilai *Linearity* tidak mencapai 0,05, maka dapat dikatakan bahwa kedua variabel tersebut mempunyai hubungan yang linier.

**Table 12. Hasil Uji Linearitas Variabel Y dan X1
ANOVA Table**

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Turnover Intention * Stres Kerja	Between Groups	607.636	28	21.701	4.137	.000
	(Combined)	202.858	1	202.858	38.668	.000
	Linearity	404.778	27	14.992	2.858	.000
	Deviation from Linearity	403.958	77	5.246		
Within Groups		1011.594	105			
Total						

Table 12. menunjukkan hasil uji linearitas variabel Y terhadap X1. Diperoleh hasil bahwa nilai *Linearity* pada variabel tersebut adalah 0,000, yaitu kurang dari

0,05. Maka, dapat disimpulkan bahwa variabel *intention* dan variabel stres kerja memiliki hubungan yang lurus atau linier. Berikutnya, hasil uji linearitas variabel Y terhadap X2 disajikan dalam tabel di bawah ini.

Table 13. Hasil Uji Linearitas Variabel Y dan X2
ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Turnover Intention *	Between	(Combined)	229.226	16	14.327	1.630	.077
Work Family Conflict	Groups	Linearity	137.871	1	137.871	15.684	.000
		Deviation from Linearity	91.355	15	6.090	.693	.785
	Within Groups		782.368	89	8.791		
	Total		1011.594	105			

Table 13. berisi hasil uji linearitas variabel Y terhadap X2. Hasil yang didapatkan adalah nilai *Linearity* pada variabel tersebut sebesar 0,000, dimana nilai tersebut lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, bisa dinyatakan bahwa variabel *turnover intention* dan variabel *work-family conflict* memiliki hubungan yang lurus atau linier. Kesimpulan yang dihasilkan ialah dalam penyelidikan ini terdapat hubungan yang linier antara kedua variabel bebas dengan variabel terikat.

Uji multikolinearitas diterapkan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terdapat keterkaitan yang tinggi antar variabel bebas. Model regresi dianggap layak jika tidak memiliki korelasi antara variabel bebasnya, yaitu yang memiliki nilai VIF tidak mencapai 10 dan toleransi melebihi 0,1. Bisa dilihat pada Table 14, variabel stres kerja dan *work-family conflict* memiliki nilai VIF 1,272 kurang dari 10 dan nilai *tolerance* 0,786 lebih dari 0,1. Hal tersebut menunjukkan bahwa tidak terdapat indikasi multikolinearitas dalam model regresi ini.

Table 14. Hasil Uji Multikolinearitas
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Collinearity Statistics		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constants)	8.448	2.405		3.513	.001		
	Stres Kerja	.149	.041	.352	3.624	.000	.786	1.272
	Work Family Conflict	.153	.072	.206	2.120	.036	.786	1.272

Uji heteroskedastisitas untuk menemukan apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu persepsi ke persepsi lain, maka dilakukan uji heteroskedastisitas. Model regresi dianggap layak apabila residual satu persepsi ke persepsi lain konstan atau homoskedastisitas. Riset ini mengaplikasikan uji Glejser dengan cara meregres absolut residual, dengan kriteria jika nilai signifikansi lebih dari 0,05 maka dianggap tidak terdapat heteroskedastisitas. Berdasarkan Table 15, diperoleh nilai signifikan untuk variabel stres kerja sebesar 0,522 dan variabel

work-family conflict sebesar 0,192. Kedua variabel memiliki nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, yang berarti bahwa model regresi dianggap layak karena tidak terjadi heteroskedastisitas.

**Table 15. Hasil Uji Heteroskedastisitas
Coefficients^a**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constants)	-.546	1.459		-.374	.709
	Stres Kerja	.016	.025	.070	.642	.522
	Work Family	.058	.044	.143	1.313	.192
	Conflict					

Analisis regresi linear berganda yaitu untuk menduga bagaimana kondisi variabel terikat jika variabel bebas sebagai faktor pemicu dinaik atau turunkan, analisis regresi linear berganda diaplikasikan menggunakan *software* SPSS 25. Persamaan regresi linear berganda yang diperoleh berdasarkan Table 16 di bawah yaitu: $Y = 8,448 + 0,149X_1 + 0,153X_2$. Nilai konstanta yang diperoleh sebesar 8,448, dimana nilai tersebut menunjukkan keadaan atau ukuran variabel *turnover intention* (Y) saat tidak mendapat pengaruh dari variabel stres kerja (X1) dan *work-family conflict* (X2) adalah sebesar 8,448. Kemudian untuk variabel stres kerja (X1), nilai koefisien regresi yang diperoleh bertanda positif dengan nilai 0,149 yang berarti bahwa semakin tinggi stres kerja yang dialami karyawan PT X, maka *turnover intention* yang terjadi akan mengalami kenaikan sebesar 0,149. Bisa ditarik kesimpulan bahwa stres kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention*. Nilai koefisien regresi yang diperoleh variabel *work-family conflict* (X2) adalah 0,153 dengan tanda positif. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi konflik pekerjaan mengganggu keluarga yang dialami karyawan PT X, maka *turnover intention* yang terjadi akan mengalami kenaikan sebesar 0,153. Oleh karena itu, dapat dinyatakan bahwa *work-family conflict* berpengaruh positif terhadap *turnover intention*.

**Table 16. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda
Coefficients^a**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constants)	8.448	1.010		8.365	.000
	Stres Kerja	.149	.017	.580	8.628	.000
	Work Family	.153	.030	.339	5.047	.000
	Conflict					

Uji T. Uji parsial diterapkan untuk mengevaluasi pengaruh antara dua variabel prediktor yaitu stres kerja (X1) dan *work-family conflict* (X2) terhadap variabel terikat *turnover intention* (Y), dengan menilai perbandingan t hitung dengan t tabel pada taraf signifikansi 0,05. Hasil uji-t digunakan untuk menentukan apakah H0 ditolak atau diterima. Penelitian ini menggunakan tingkat signifikansi

0.05 dan nilai degree of freedom (df), yaitu jumlah sampel dikurangi total variabel ($n-k = 106-3 = 103$), maka nilai t tabel yang digunakan adalah 1,983.

Mengacu pada Table 16, diperoleh nilai t hitung untuk variabel stres kerja sebesar 8,628 dengan nilai signifikansi 0,000. Nilai t hitung yang didapatkan yaitu 8,628 lebih besar dari nilai t tabel 1,983. Hal tersebut menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Maka, H₀ ditolak dan **H1 diterima**. Nilai t hitung untuk variabel *work-family conflict* sebesar 5,047 dengan nilai signifikansi 0,000. Nilai t hitung yang diperoleh yaitu 5,047 lebih tinggi dari nilai t tabel 1,983. Hal tersebut memperlihatkan bahwa *work-family conflict* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Maka, H₀ ditolak dan **H2 diterima**.

Uji F. Untuk mengevaluasi apakah kedua variabel bebas secara bersama-sama mempengaruhi variabel terikat, maka dilakukan uji simultan. Hasil uji F digunakan untuk menentukan apakah H₀ ditolak atau diterima, dengan melihat perbandingan F hitung dengan F tabel. Di bawah ini ialah tabel ANOVA yang memuat hasil uji simultan dari kedua hipotesis.

Table 17. Hasil Uji F ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	236.662	2	118.331	89.161	.000 ^b
Residual	136.698	103	1.327		
Total	373.360	105			

Penelitian ini mengaplikasikan tingkat signifikansi 0,05 dan rumus $F_{table} = F_{\{\alpha,(k-1),(n)\}}$. Berdasarkan rumus tersebut, maka nilai $F_{tabel} = F_{\{0,05,(2),(103)\}}$ yang digunakan adalah 3.085. Dapat dilihat pada Table 17, nilai Fhitung yang diperoleh sebesar 89,161. Nilai tersebut menunjukkan bahwa F-hitung melebihi F-tabel = 89.161 lebih besar dari 3.085, maka H₀ ditolak dan **H3 diterima**. Dapat ditarik kesimpulan bahwa stres kerja dan *work-family conflict* berpengaruh secara simultan terhadap *turnover intention*. Uji koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengestimasi sejauh mana kekuatan model dalam menggambarkan variasi variabel dependen. Hasil uji disajikan dalam tabel berikut ini.

Table 18. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.796 ^a	.634	.627	1.15203

Table 18 menyajikan nilai R Square sebesar 0,634. Artinya, 63,4 persen *turnover intention* yang terjadi pada karyawan perusahaan manufaktur PT X dipengaruhi oleh stres kerja dan *work-family conflict*. Sedangkan, 36,6 persen sisanya dipengaruhi oleh variabel lain di luar model penelitian ini.

Pembahasan

Stres Kerja Terhadap Turnover Intention. Hasil dari uji pengaruh stres kerja (X1) terhadap *turnover intention* (Y) menunjukkan bahwa stres kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap niat berpindah karyawan perusahaan manufaktur PT X, dengan demikian H1 diterima. Dalam hal ini, semakin tinggi stres kerja yang dirasakan oleh karyawan PT X, maka semakin tinggi pula niat berpindah para karyawan. Begitupun sebaliknya, semakin rendah stres kerja yang dialami oleh karyawan, maka *turnover intention* pada karyawan PT X akan semakin rendah.

Colquitt et al. (2019) menjelaskan stres kerja sebagai reaksi psikologis seseorang atas tuntutan yang dibebankan atau melebihi kapasitas dirinya. Menurut Arwin et al (2019), stres kerja dapat terjadi karena sejumlah sebab seperti faktor fisik yang meliputi kelelahan dan kebisingan saat bekerja, beban kerja berupa tuntutan keterampilan yang terlalu tinggi dan kapasitas kerja yang berlebihan, karakter pekerjaan seperti situasi baru, ambiguitas, dan feedback. Selain itu, kebebasan dan kesulitan seperti buruknya hubungan antar rekan kerja, koordinasi tugas, serta sikap senioritas juga dapat menimbulkan stres kerja. Arwin et al. (2019) juga menjelaskan pekerja yang merasakan stres kerja dalam kurun waktu yang lama akan mengalami dampak negatif dalam tiga tahap, yang pertama menurunnya kesehatan dan sistem kekebalan tubuh seperti sakit perut, maag, mual, pusing, tekanan darah yang meningkat, serta penyakit kulit. Setelah itu, kesehatan mental akan terpengaruh sehingga karyawan akan berlarut dalam kesedihan, ketakutan, emosi, frustrasi, menjadi pelupa, serta mengantuk. Tahap terakhir apabila kedua hal tersebut sudah terjadi dalam waktu lama, yaitu kepribadian individu akan berubah.

Berdasarkan hasil analisis dalam penyelidikan ini, diketahui bahwa stres kerja yang dialami pekerja sangat tinggi. Indikator tertinggi diperoleh dari pernyataan bahwa karyawan selalu dikejar waktu untuk menyelesaikan tugas sesuai deadline, yaitu sebesar 66 persen menyatakan “setuju”. Selain itu, sebanyak 67 persen karyawan menyatakan setuju pada indikator yang menyatakan bahwa mereka sering mengalami gangguan kesehatan ketika bekerja. Dalam hal ini, perusahaan memberikan tenggat waktu penyelesaian yang tidak sebanding dengan jumlah tugas yang harus diselesaikan, sehingga karyawan membutuhkan konsentrasi yang tinggi dalam bekerja yang menimbulkan stres pada karyawan. Beban kerja yang berlebihan juga dapat membuat pekerja merasa frustrasi dan kelelahan. Selain itu, hubungan yang harmonis dengan rekan kerja dan dukungan dari atasan juga sangat dibutuhkan oleh pekerja saat bekerja. Karyawan yang mengalami stres kerja akan merasakan simptom fisiologis, psikologis, bahkan perilaku. Stres kerja yang dihadapi karyawan dapat menimbulkan niat berpindah dalam diri pekerja.

Hasil penelitian ini memperkuat hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Hanif dan Siswanto (2023), Gautam dan Gautam (2022), Fauziah et al. (2021), and Manoppo (2020) yang menyatakan bahwa stres kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

Work-Family Conflict Terhadap Turnover Intention. Hasil dari uji pengaruh *work-family conflict* (X2) terhadap *turnover intention* (Y) menunjukkan

bahwa konflik pekerjaan mengganggu keluarga memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap niat berpindah pekerja perusahaan manufaktur PT X, dengan demikian H2 diterima. Dalam hal ini, semakin tinggi konflik pekerjaan mengganggu keluarga yang dialami oleh pekerja PT X, maka semakin tinggi pula niat berpindah para pekerja. Begitupun sebaliknya, semakin rendah konflik pekerjaan mengganggu keluarga yang dihadapi oleh pekerja, maka *turnover intention* pada pekerja PT X akan semakin rendah.

Netemeyer et al, (1996) mendefinisikan *work-family conflict* sebagai tipe konflik antara dua peran, dimana tuntutan dan tekanan yang tercipta, serta waktu yang dihabiskan untuk bekerja mengganggu pelaksanaan tanggung jawab yang berkaitan dengan keluarga. Karyawan yang mengalami *work-family conflict* akan memiliki kepuasan kerja yang rendah, kelelahan, tekanan psikis, depresi, ketidakpuasan hidup, serta ketidakpuasan perkawinan (Jansen et al., 2003). Mengacu pada hasil analisis dan pengujian dalam penelitian ini, diketahui bahwa konflik pekerjaan mengganggu keluarga yang dialami pekerja sangat tinggi. Konflik ini terjadi karena adanya ketidakselarasan antara tuntutan pekerjaan dan keluarga, dimana tuntutan pekerjaan yang tinggi membuat karyawan kesulitan untuk memenuhi tuntutan peran dalam keluarga mereka.

Dalam dimensi *time-based conflict*, indikator tertinggi diperoleh dari pernyataan bahwa jadwal kerja membuat karyawan kesulitan menghadiri acara keluarga di akhir pekan yaitu sebanyak 66% menyatakan “setuju”, yang berarti waktu kerja yang diberlakukan oleh perusahaan membuat karyawan kesulitan untuk berkumpul bersama keluarga, walaupun di akhir pekan. Dalam dimensi *strain-based conflict*, sebanyak 67,9% karyawan menyatakan “setuju” bahwa sepulang kerja mereka jarang berpartisipasi dalam kegiatan keluarga karena merasa terlalu lelah. Adanya tuntutan dan tekanan di tempat kerja juga membuat karyawan merasa kelelahan dan mudah terpancing emosi, sehingga ketika selesai bekerja mereka lebih memilih untuk beristirahat daripada beraktivitas dengan keluarga. Dalam dimensi *behavior-based conflict*, sebesar 67% karyawan menyatakan “setuju” bahwa terdapat perbedaan penyelesaian masalah antara di rumah dan di kantor. Saat di kantor karyawan menjunjung sikap objektivitas, sedangkan saat di rumah keluarga mengharapkan kehangatan dari karyawan (Greenhause & Beutell, 1985). Perilaku mereka di kantor yang terbawa saat di rumah menimbulkan protes dari keluarga. Hal-hal tersebut dapat memicu timbulnya konflik peran dalam diri karyawan, terutama karyawan yang sudah menikah. Jika konflik ini terjadi terus-menerus, maka akan menimbulkan niat karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya saat ini.

Hasil penelitian ini memperkuat hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Yucel et al. (2023), Riptiono (2019), Razaki and Rozana (2022), and Zhang et al. (2020) yang menyatakan bahwa *work-family conflict* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

Stres Kerja dan Work-Family Conflict Terhadap Turnover Intention. Hasil dari uji pengaruh stres kerja (X1) dan *work-family conflict* (X2) terhadap *turnover intention* (Y) menunjukkan bahwa stres kerja dan *work-family conflict* secara

simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *turnover intention* karyawan perusahaan manufaktur PT X, dengan demikian H3 diterima. Dalam hal ini, semakin tinggi stres kerja bersamaan dengan konflik pekerjaan mengganggu keluarga yang dialami oleh pekerja PT X, maka semakin tinggi pula *turnover intention* para pekerja. Begitupun sebaliknya, semakin rendah stres kerja bersamaan dengan konflik pekerjaan mengganggu keluarga yang dialami oleh karyawan, maka *turnover intention* pada karyawan PT X akan semakin rendah. Hasil penyelidikan ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dijalankan oleh Nurmalasari (2019) and Wicaksono (2017) yang menyatakan bahwa stres kerja dan *work-family conflict* secara simultan berpengaruh terhadap *turnover intention*.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil dan pembahasan maka dapat disimpulkan bahwa deskripsi stres kerja, *work-family conflict*, dan *turnover intention* pada karyawan PT X, yaitu Stres kerja yang terjadi termasuk ke dalam kategori sangat tinggi, yang dapat dilihat dari tingginya persentase ketiga dimensi yaitu tuntutan tugas, tuntutan peran, dan tuntutan interpersonal; *Work-family conflict* yang terjadi termasuk ke dalam kategori sangat tinggi, yang dapat dilihat dari tingginya persentase ketiga dimensi yaitu *time-based conflict*, *strain-based conflict*, dan *behavior-based conflict*; *Turnover intention* karyawan termasuk ke dalam kategori sangat tinggi, yang dapat dilihat dari tingginya persentase ketiga dimensi yaitu *thinking of quitting*, *Intention to search for alternatives*, dan *intention to quit*. (2) Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan PT X, yang artinya ketika stres kerja meningkat maka *turnover intention* karyawan juga akan meningkat. (3) *Work-family conflict* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan PT X, yang artinya jika *work-family conflict* meningkat maka *turnover intention* karyawan juga akan meningkat. (4) Stres kerja dan *Work-family conflict* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* karyawan PT X. Meninjau hasil tersebut, beberapa saran untuk diaplikasikan PT X ialah (1) Memberikan beban kerja yang sesuai dengan kemampuan setiap pekerja, dan batas waktu penyelesaian harus disesuaikan dengan jumlah tugas yang perlu dilakukan agar karyawan tidak merasakan tekanan dalam bekerja yang dapat mengganggu kesehatannya. (2) Atasan disarankan untuk dapat lebih memberikan pujian atau penghargaan kepada pekerja yang berprestasi sehingga mereka akan lebih termotivasi untuk bekerja lebih giat lagi. (3) Jika karyawan harus bekerja di luar kota, perusahaan harus menyediakan fasilitas yang memadai selama kegiatan tersebut. (4) Meningkatkan komunikasi dengan karyawan untuk mendapatkan solusi atas konflik yang muncul akibat waktu kerja yang menyita waktu keluarga. (5) Meningkatkan keterlibatan karyawan dalam

menetapkan kebijakan terkait ketenagakerjaan, untuk mendapatkan umpan balik dari karyawan dan mencegah konflik di masa mendatang. (6) Lebih memperhatikan kondisi kesehatan karyawan, baik fisik maupun mental. (7) Memperkenalkan program manajemen stres seperti pelatihan keterampilan manajemen waktu, teknik relaksasi, dan dukungan konseling bagi karyawan yang mengalami stres. (8) Melakukan survei kepuasan karyawan secara rutin untuk memahami permasalahan yang dihadapi karyawan, sehingga perusahaan mampu mengambil upaya yang tepat untuk meningkatkan retensi karyawan. Dari sisi karyawan, sebaiknya meningkatkan komunikasi dengan keluarga untuk mendapatkan solusi dari kedua belah pihak

BIBLIOGRAFI

- American Psychological Association. (2021). *Work and Well-being 2021 Survey Result*. American Psychological Association. <https://www.apa.org/pubs/reports/work-well-being/compounding-pressure-2021>
- Anastasia, N., Aima, M. H., & Wiratih, H. (2022). *The Effect Of Job Insecurity and Work Stress On Job Satisfaction and Their Implications For Turnover Intention On PT Ciptajaya Sejahtera Abadi*. 3(3). <https://doi.org/10.31933/dijdbm.v3i3>
- Arwin, Ciamas, E. S., Siahaan, R. F. B., Vincent, W., & Rudy. (2019). Analisis Stress Kerja Pada PT. Gunung Permata Valasindo Medan. *Seminar Nasional Teknologi Komputer & Sains (SAINTEKS)*, 75–78. <https://seminar-id.com/semnas-sainteks2019.html>
- Asepta, U. Y., & Pramitasari, D. (2022). Pengaruh Job Stress dan Burnout Syndrome Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Wanita Di Kota Malang. *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia (JRMSI)* , 13(1), 34–52. <https://doi.org/doi.org/10.21009/JRMSI.013.1.03>
- Badan Pusat Statistik. (2022). *Direktori Industri Manufaktur Indonesia 2022*. Badan Pusat Statistik.
- Chan, S. H. J., & Ao, C. T. D. (2018). The Mediating Effects of Job Satisfaction and Organizational Commitment on Turnover Intention, in the Relationships Between Pay Satisfaction and Work–Family Conflict of Casino Employees. *Journal of Quality Assurance in Hospitality and Tourism*, 20(2), 206–229. <https://doi.org/10.1080/1528008X.2018.1512937>

- Colquitt, J. A., Lepine, J. A., & Wesson, M. J. (2019). Organizational Behavior : Improving Performance and Commitment in the Workplace . *Practice Development in Health Care*. <https://doi.org/https://doi.org/10.1002/pdh.22>
- Damayanti, D. (2019). Pengaruh Konflik Pekerjaan Keluarga dan Konflik Keluarga Pekerjaan Terhadap Niat Keluar dengan Komitmen Afektif Sebagai Variabel Moderasi (Studi Empiris Pada Bank BRI Cabang Kota Magelang). *Prosiding 2nd Business and Economics Conference In Utilizing of Modern Technology*, 482–504.
- Dessler, G. (2017). *Human Resource Management* (15th ed.). Pearson Education.
- Fauziah, Z., Agung, A. A. P., & Salain, P. P. P. (2021). Pengaruh Kompensasi, Stres Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Turnover Intention Pada Seluruh Karyawan PT. Andika Mitra Jaya Denpasar. *Jurnal EMAS*, 2(1), 62–70.
- Gatiningtyas, F. L., & Primadineska, R. W. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi dan Work Family Conflict terhadap Turnover Intention. *Cakrawangsa Bisnis*, 3(1), 67–80.
- Gautam, D. K., & Gautam, P. K. (2022). Occupational Stress for Employee Turnover Intention: Mediation Effect of Service Climate and Emotion Regulation. *Asia-Pacific Journal of Business Administration*. <https://doi.org/10.1108/APJBA-02-2021-0056>
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of Conflict between Work and Family Roles. *The Academy of Management Review*, 10(1), 76–88. <https://www.jstor.org/stable/258214>
- Hanif, A. F. A., & Siswanto. (2023). Pengaruh Stress Kerja Terhadap Turnover Intention Dan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Intervening Di Rumah Sakit Manyar Medical Centre. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 4(2), 790–798. <https://doi.org/https://doi.org/10.37385/msej.v4i2.1485>
- Harnoto. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prehallindo.
- Jansen, N. W. H., Kant, I., Kristensen, T. S., & Nijhuis, F. J. N. (2003). Antecedents and Consequences of Work–Family Conflict: A Prospective Cohort Study. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 45(5), 479–491. <https://doi.org/10.1097/01.jom.0000063626.37065.e8>

- Jia, C. X., & Li, J. C. mei. (2022). Work-Family Conflict, Burnout, and Turnover Intention among Chinese Social Workers: The Moderating Role of Work Support. *Journal of Social Service Research*, 48(1), 12–27. <https://doi.org/10.1080/01488376.2021.1942393>
- Kementrian Perindustrian Republik Indonesia. (2022). *Tumbuh 4,83 Persen, Sektor Industri Paling Moncer di Triwulan III-2022*. <https://kemenperin.go.id/artikel/23683/Tumbuh-4,83-Persen,-Sektor-Industri-Paling-Moncer-di-Triwulan-III-2022>
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya Offset.
- Manoppo, V. P. (2020). Transformational leadership as a factor that decreases turnover intention: a mediation of work stress and organizational citizenship behavior. *TQM Journal*, 32(6), 1395–1412. <https://doi.org/10.1108/TQM-05-2020-0097>
- Netemeyer, R. G., Boles, J. S., & McMurrian, R. (1996). Development and Validation of Work-Family Conflict and Family-Work Conflict Scales. *Journal of Applied Psychology*, 81(4), 400–410. <https://doi.org/https://doi.org/10.1037/0021-9010.81.4.400>
- Nurmalasari, M. (2019). *Pengaruh (Work-Family Conflict) dan Stress Kerja terhadap Turnover Intention Pegawai Wanita pada Rumah Sakit Umum Puri Asih Jatisari Karawang*.
- Prabowo, T. Y. (2017). Hubungan Organizational Commitment dan Turnover Intention Pada Perawat. *Jurnal Muara Ilmu Sosial, Humaniora, Dan Seni*, 1(2), 259–265.
- Prasetya, D. A., Satyaputri, D., & Puspa, T. (2022). Pengaruh Transformational Leadership, Work Stress, dan Organizational Citizenship Behavior Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan PT Multiguna International Persada. *Jurnal Ekonomi Trisakti*, 2(2), 677–690. <https://doi.org/10.25105/jet.v2i2.14625>
- Priansa, D. J. (2018). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Alfabeta.
- Putri, V. S., & Sary, F. P. (2020). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT Lestari Busana Anggun Mahkota Di Bagian Produksi). *Jurnal Mitra Manajemen (JMM Online)*, 4(2), 195–205. <https://doi.org/https://doi.org/10.52160/ejmm.v4i2.339>

- Rasheed, M., Iqbal, S., & Mustafa, F. (2018). Work-family conflict and female employees' turnover intentions. *Gender in Management*, 33(8), 636–653. <https://doi.org/10.1108/GM-09-2017-0112>
- Razaki, R. A., & Rozana, A. (2022). Pengaruh Work-family Conflict terhadap Turnover Intention pada Karyawan Manufacturing Industry. *Bandung Conference Series: Psychology Science*, 2(1). <https://doi.org/10.29313/bcsps.v2i1.620>
- Ridlo, I. A. (2012). *Turn Over (Literature Review) in Bahasa for Healthcare*. PH Movement Publication. <https://www.researchgate.net/publication/295755034>
- Riptiono, S. (2019). Analisis Pengaruh Work Family Conflict dan Family Work Conflict Terhadap Turnover Intention dengan Job Stress Sebagai Mediasi (Studi Pada Karyawan Wanita CV. Tiga Mutiara). *Management Insight: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 12(2), 13–22. <https://doi.org/https://doi.org/10.33369/insight.12.2.13-22>
- Rismayanti, R. D., Musadieg, M. Al, & Aini, E. K. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Tetap Pg Kebon Agung Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 61(2).
- Rivai, V., Ramly, M., Mutis, T., & Arafah, W. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik* (3rd ed.). Rajawali Pers.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behaviour* (17th ed.). Pearson Education.
- Salimah, Z. (2021). Literatur Review: Turnover Intention. *Youth & Islamic Economic Journal*, 1(1), 1–5.
- Suyono, J., Eliyana, A., & Ratmawati, D. (2020). The Nightmare of Turnover Intention for Companies in Indonesia. *Opcion*, 871–888.
- Wicaksono, W. (2017). *Pengaruh Job Insecurity, Job Stress, dan Work-Family Conflict Terhadap Turnover Intention CV. Batik Indah Rara Djonggrang*.
- 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>

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>



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/)
