PENGARUH *WORK FAMILY CONFLICT*, STRES KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP *TURNOVER INTENTION* PADA KARYAWAN BAGIAN *GARMENT* DI PT APAC INTI CORPORA

Tugas Akhir Magang

Disusun oleh:

Audy Ulinnuha - 21311557

PROGRAM STUDI MANAJEMEN PROGRAM SARJANA

FAKULTAS BISNIS DAN EKONOMIKA

UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA

2025

PENGARUH *WORK FAMILY CONFLICT,* STRES KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP *TURNOVER INTENTION* PADA KARYAWAN BAGIAN *GARMENT* DI PT APAC INTI CORPORA

Tugas akhir magang

disusun dan diajukan untuk memenuhi syarat ujian akhir guna memperoleh gelar Sarjana Strata-1 di Program Studi Manajemen, Program Sarjana Fakultas Bisnis dan Ekonomika, Universitas Islam Indonesia.

Disusun oleh:

Nama: Audy Ulinnuha

NIM: 21311557

PROGRAM STUDI MANAJEMEN PROGRAM SARJANA

FAKULTAS BISNIS DAN EKONOMIKA

UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA

2025

PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

"Dengan ini menyatakan bahwa dalam tugas akhir magang ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan orang lain untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam referensi. Apabila kemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, saya sanggup menerima hukuman/sanksi apa pun sesuai ketentuan yang berlaku"

Yogyakarta, Februari 2025



Audy Ulinnuha

21311557

HALAMAN PENGESAHAN PEMBIMBING

Pengaruh *Work Family Conflict*, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap *Turnover Intention* pada Karyawan *Garment* di PT Apac Inti Corpora

Diajukan oleh:

Nama	: Audy Ulinnuha
Nomor Mahasiswa	: 21311557
Program Studi	: Manajemen S1
Bidang Konsentrasi	: Sumber Daya Manusia

Yogyakarta, Februari 2025

Telah disetujui dan disahkan oleh

Dosen Pembimbing



Muhammad Bakr Muhlison, Drs., Dipl. Mgt.

BERITA ACARA UJIAN TUGAS AKHIR

TUGAS AKHIR BERJUDUL

PENGARUH *WORK FAMILY CONFLICT,* STRES KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP *TURNOVER INTENTION* PADA KARYAWAN BAGIAN *GARMENT* DI PT APAC INTI CORPORA

Disusun oleh : Audy Ulinnuha

Nomor Mahasiswa : 21311557

Telah dipertahankan didepan Tim Penguji dan dinyatakan lulus
pada hari Rabu, tanggal: 16 April 2025

Pembimbing TA : Muhammad Bakr Muhlison, Drs., Dipl.Mgt.
Penguji : Andriyastuti Suratman, S.E., M.M.

Mengetahui
Dekan Fakultas Bisnis dan Ekonomika
Universitas Islam Indonesia



Prof. Johan Arifin, S.E., M.Si., Ph.D.

ABSTRAK

Penelitian ini dilaksanakan bersamaan dengan program magang yang merupakan bagian dari program akademik di Universitas Islam Indonesia pada 20 Februari 2024 hingga 20 Juni 2024. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *work family conflict*, stres kerja, dan lingkungan kerja terhadap *turnover intention*. Fokus penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di divisi *garment* PT Apac Inti Corpora. Data penelitian diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada 98 responden, yang kemudian dianalisis menggunakan perangkat lunak SPSS versi 30.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *work-family conflict* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Stres kerja juga memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Namun, lingkungan kerja menunjukkan pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap *turnover intention*. Manajemen PT Apac Inti Corpora dapat menggunakan temuan ini untuk menciptakan strategi yang efektif dalam mengelola *work family conflict*, mengurangi stres, dan membuat lingkungan kerja baik dan nyaman. Dengan demikian, perusahaan dapat mengurangi indikasi *turnover* karena ketiga faktor tersebut.

Kata Kunci: *Work Family Conflict,* Stres Kerja, Lingkungan Kerja, *Turnover Intention*, *Garment*

ABSTRACT

This research was conducted alongside an internship program as part of the academic curriculum at Universitas Islam Indonesia from February 20, 2024, to June 20, 2024. This study aims to examine the influence of work-family conflict, job stress, and work environment on turnover intention. The focus of this research is employees working in the garment division of PT Apac Inti Corpora. The research data were obtained through the distribution of questionnaires to 98 respondents, which were then analyzed using SPSS version 30.

The results of the study show that work-family conflict has a positive and significant influence on turnover intention. Job stress also has a positive and significant influence on turnover intention. However, the work environment has a negative and insignificant influence on turnover intention. The management of PT Apac Inti Corpora can utilize these findings to develop effective strategies in managing work-family conflict, reducing stress, and creating a good and comfortable work environment. In doing so, the company can reduce the likelihood of turnover caused by these three factors.

Keywords**:** *Work Family Conflict, Job Stress, Work Environment, Turnover Intention, Garment*

KATA PENGANTAR

Puji syukur ke hadirat Allah Subhanahu wa ta'ala yang telah melimpahkan rahmat, taufik, dan karunia-Nya kepada penulis, sehingga dapat menyelesaikan tugas akhir magang ini dengan baik. Selawat dan salam semoga senantiasa tercurah kepada Nabi Muhammad Shallallahu 'alaihi wa sallam, beserta keluarga dan sahabat-sahabat beliau.

Tugas akhir magang yang berjudul *"*Pengaruh *Work-Family Conflict,* Stres Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap *Turnover Intention* pada Karyawan *Divisi Garment* PT Apac Inti Corpora*"* ini disusun sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan program pendidikan Strata-1 pada Program Studi Manajemen, Fakultas Bisnis dan Ekonomika, Universitas Islam Indonesia.

Selama proses penyusunan tugas akhir magang ini, penulis mendapatkan berbagai bantuan, bimbingan, dan dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Abdur Rafik, S.E., M.Sc., selaku Ketua Program Studi Manajemen yang telah memberikan motivasi dan arahan selama masa studi;
2. Bapak Muhammad Bakr Muhlison, Drs., Dipl. Mgt., selaku dosen pembimbing yang telah membimbing, menuntun, dan mengarahkan penulis sehingga dapat menyelesaikan tugas akhir magang ini dengan baik;

3. Ibu Andriyastuti Suratman, S.E., M.M., selaku dosen penguji yang telah memberikan segala masukan, arahan, dan koreksi yang telah diberikan sehingga penulis dapat menyempurnakan karya ilmiah ini.
4. Kedua orang tua tercinta, Bapak Singgih dan Ibu Martini, yang selalu memberikan dukungan, doa, dan kasih sayang tanpa henti;
5. Saudari penulis, Hepta Septiani, yang telah membantu dan mendukung penulis dalam menyelesaikan tugas akhir magang ini;
6. Pihak PT Apac Inti Corpora yang telah memberikan kesempatan dan fasilitas untuk melakukan penelitian di perusahaan tersebut, serta seluruh karyawan divisi *garment* yang telah berpartisipasi sebagai responden dalam penelitian ini; dan
7. Teman-teman yang telah memberikan semangat dan dukungan selama proses penyusunan tugas akhir ini, yakni Khalief, Alvaro, Nafi, Dicky, Puspa, Riski, Nauval, dan teman-teman yang tidak dapat disebutkan satu per satu.

Penulis menyadari bahwa tugas akhir magang ini masih memiliki kekurangan dan jauh dari kesempurnaan. Oleh karena itu, penulis sangat terbuka terhadap saran dan kritik yang membangun guna perbaikan tugas akhir magang ini di masa depan. Semoga hasil dari tugas akhir magang ini dapat memberikan manfaat yang signifikan, baik bagi pengembangan ilmu akademik maupun bagi praktisi di bidang manajemen sumber daya manusia.

Wassalamu’alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL DEPAN ..... **i**

HALAMAN JUDUL ..... **ii**

PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME ..... **iii**

HALAMAN PENGESAHAN PEMBIMBING ..... **iv**

BERITA ACARA UJIAN TUGAS AKHIR ..... **v**

ABSTRAK ..... **vi**

ABSTRACT ..... **vii**

KATA PENGANTAR ..... **viii**

DAFTAR ISI ..... **xi**

DAFTAR TABEL ..... **xvi**

DAFTAR GAMBAR ..... **xviii**

DAFTAR LAMPIRAN ..... **xix**

BAB I PENDAHULUAN **1**

1.1 Profil Perusahaan 1

1.1.2 Visi dan Misi PT Apac Inti Corpora 2

1.1.3 Produk atau Layanan 3

1.1.3.1 Benang 3

1.1.3.2 Greige 3

1.1.3.3 Kain Denim 3

1.1.4 Struktur Organisasi 4

1.1.5 Ketenagakerjaan 9

1.2 Latar Belakang 10
1.3 Rumusan Masalah 16
1.4 Tujuan 16
1.4.1 Tujuan Umum 16
1.4.2 Tujuan Khusus 16
1.5. Implikasi Penelitian 17
1.5.1 Bagi Pihak Lain 17
1.5.2 Manfaat bagi Perusahaan 17
1.5.3 Solusi yang Diharapkan 17
BAB II TINJAUAN PUSTAKA 18
2.1 Landasan Teori 18
2.1.1 *Work Family Conflict* 18
2.1.1.1 Pengertian *Work Family Conflict* 18
2.1.1.2 Indikator *Work Family Conflict* 20
2.1.1.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi *Work Family Conflict* 20
2.1.2 Stres Kerja 22
2.1.2.1 Pengertian Stres Kerja 22
2.1.2.2 Penyebab Stres Kerja 23
2.1.2.3 Indikator Stres Kerja 25
2.1.3 Lingkungan Kerja 26
2.1.3.1 Pengertian Lingkungan Kerja 26
2.1.3.2 Jenis Lingkungan Kerja 27
2.1.3.3 Indikator Lingkungan Kerja 28
2.1.4 *Turnover* 28
2.1.4.1 Pengertian *Turnover* 28
2.1.4.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi *Turnover* 29
2.1.4.3 Indikator *Turnover* 30

2.2 Penelitian Terdahulu 31
2.3 Hubungan Antarvariabel 39
2.3.1 Pengaruh *Work Family Conflict* terhadap *Turnover Intention* 39
2.3.2 Pengaruh Stres Kerja terhadap *Turnover Intention* 40
2.3.3 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap *Turnover Intention* 40
2.4 Kerangka Kerja (Konseptual) 41
BAB III METODOLOGI PENELITIAN 42
3.1 Pendekatan Penelitian 42
3.2 Unit Analisis 43
3.3 Definisi Variabel Penelitian 44
3.4 Definisi Operasional Variabel 45
3.4.1 *Work Family Conflict* (X_1) 45
3.4.2 Stres Kerja (X_2) 45
3.4.3 Lingkungan Kerja (X_3) 46
3.4.4 *Turnover Intention* (Y) 46
3.5 Sumber Data dan Teknik Pengumpulan Data 46
3.5.1 Data Primer 46
3.5.2 Data Sekunder 46
3.5.3 Teknik Pengumpulan Data 47
3.6 Uji Validitas dan Reliabilitas 48
3.6.1 Uji Validitas 48
3.6.2 Uji Reliabilitas 49
3.7 Teknik Analisis Data 50
3.7.1 Proses Analisis 50
3.7.2 Analisis Deskriptif 50
3.7.3 Uji Asumsi Klasik 51

3.7.3.1 Uji Normalitas 51
3.7.3.2 Uji Multikolinearitas 51
3.7.3.3 Uji Heteroskedastisitas 51
3.8 Regresi Linear Berganda 52
3.9 Uji Hipotesis 53
3.9.1 Uji t 53
3.10 Koefisien Determinasi (R^2) 53
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN 54
4.1 Hasil Uji Instrumen Penelitian 55
4.1.1 Uji Validitas 55
4.1.2 Uji Reliabilitas 58
4.2 Analisis Deskriptif 59
4.2.1 Analisis Deskriptif Responden Penelitian 59
4.2.2 Analisis Variabel Deskriptif 66
4.3 Hasil Uji Asumsi Klasik 74
4.3.1 Uji Normalitas 74
4.3.2 Uji Multikolinearitas 76
4.3.3 Uji Heteroskedastisitas 77
4.3.4 Rekapitulasi Uji Asumsi Klasik 78
4.4 Analisis Regresli Linear Berganda 79
4.5 Uji Hipotesis 80
4.5.1 Uji t 80
4.6 Uji Koefisien Determinasi R^2 83
4.7 Pembahasan 84
4.8 Pembahasan Deskriptif Variabel 85

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN 90

5.1 Kesimpulan 90

5.2 Saran 90

DAFTAR PUSTAKA 92

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Data *Turnover* Karyawan Garment PT Apac Inti Corpora 14
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu 31
Tabel 3.1 Skala Likert 48
Tabel 4.1 Hasil Uji Validitas Variabel *Work Family Conflict* (X_1) 55
Tabel 4.2 Hasil Uji Validitas Variabel Stres Kerja (X_2) 56
Tabel 4.3 Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X_3) 57
Tabel 4.4 Hasil Uji Validitas Variabel *Turnover Intention* (Y) 58
Tabel 4.5 Hasil Uji Reliabilitas 59
Tabel 4.6 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin 59
Tabel 4.7 Karakterisik Responden Berdasarkan Usia 60
Tabel 4.8 Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pernikahan 62
Tabel 4.9 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan 63
Tabel 4.10 Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pekerjaan 64
Tabel 4.11 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja 65
Tabel 4.12 Deskripsi Variabel *Work Family Conflict* (X_1) 67
Tabel 4.13 Deskripsi Variabel Stres Kerja (X_2) 69
Tabel 4.14 Deskripsi Variabel Lingkungan Kerja (X_3) 71
Tabel 4.15 Deskripsi Variabel *Turnover Intention* (Y) 73
Tabel 4.16 Hasil Uji Normalitas 75
Tabel 4.17 Hasil Uji Multikolinearitas 77
Tabel 4.18 Hasil Uji Heteroskedastisitas 78
Tabel 4.19 Rekapitulasi Hasil Uji Asumsi Klasik 78
Tabel 4.20 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda 79
Tabel 4.22 Hasil Uji t 81
Tabel 4.23 Hasil Uji Koefisien Determinasi R^2 83
Tabel 4. 24 Analisis Deskriptif Berdasarkan Gender 85

Tabel 4. 25 Analisis Deskriptif Berdasarkan Usia 86
Tabel 4. 26 Analisis Deskriptif Berdasarkan Status Pernikakahn 86
Tabel 4. 27 Analisis Deskriptif Berdasarkan Tingkat Pendidikan 87
Tabel 4. 28 Analisis Deskriptif Berdasarkan Status Pekerjaan 88
Tabel 4. 29 Analisis Deskriptif Berdasarkan Masa Kerja 89

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Struktur Organisasi 4
Gambar 1.2 Logo perusahaan 9
Gambar 2.1 Kerangka Kerja 41
Gambar 4.1 Karakterisik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin 60
Gambar 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia 61
Gambar 4. 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pernikahan 62
Gambar 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan 63
Gambar 4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pekerjaan 64
Gambar 4.6 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja 65
Gambar 4.7 Hasil Uji Normalitas 75

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian 102
Lampiran 2 Tabulasi Data Mentah 111
Lampiran 3 Uji Validitas 126
Lampiran 4 Reliabilitas 151
Lampiran 5 Uji Asumsi Klasik 152
Lampiran 6 Uji t 154
Lampiran 7 Koefisien Determinasi (R^2) 155

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Profil Perusahaan

Pada awal pendiriannya, perusahaan ini merupakan perusahaan swasta nasional yang bergerak di bidang tekstil dengan hasil berupa produk benang dan tenun dengan nama PT Kanindotex. Dimulai pada tahun 1989 dengan satu unit bisnis *Spining*, dengan kapasitas 60.000 spindel per spindel. Perusahaan ini mulai beroperasi pada tanggal 8 Agustus 1990. Modal berasal dari investasi pengusaha swasta yang bekerja sama dengan bank pemerintah.

Dalam perjalanannya, PT Kanindotex mengalami pergantian manajemen. Pada tahun 1995 PT Kanindotex diambil alih oleh Gabungan Koperasi Batik Indonesia (GKBI). Namun, beberapa bulan kemudian, manajemen beralih ke Konsorsium Bisnis Dewan Pengurus Nasional, yang dipimpin oleh Bambang Triatmodjo.

PT Kanindotex pada awalnya terdiri dari tiga badan usaha:

1. PT Succes Kanindotex Textile.
2. PT Kanindotex Prima Perkasa.
3. PT Kanindotex Utama Mulia.

Pada tanggal 2 Oktober 1995 PT Kanindotex diakuisisi oleh Badan Konsorisum Bisnis Nasional dan berganti nama menjadi PT Apac Inti Corpora. Dalam kurun waktu yang relatif singkat kurang dari 20 tahun, PT Apac Inti Corpora berkembang pesat dari satu sub bisnis unit *Spinning* menjadi 7 sub bisnis unit

Spinning (pengolahan serat kapas menjadi benang), dan 3 sub bisnis unit *Weaving* dan *Denim*.

Agar tetap dapat bersaing untuk menjadi yang terbaik, PT Apac Inti Corpora menawarkan produk unggulan benang berkualitas tinggi yaitu seperti kain *greige* dan *denim* ke pasar. Hasil produk benang dan kain PT Apac Inti Corpora telah mendapatkan pengakuan dari pelanggan global, oleh karena itu perusahaan telah menerapkan 55% ekspor produk mereka ke pelanggan di seluruh dunia. Penerapan teknologi bersih dengan fasilitas mesin - mesin modern yang ramah lingkungan dan tetap menghargai pelanggan membuat perusahaan ini tetap dapat diandalkan sebagai pelaku bisnis tekstil nasional dan internasional. PT Apac Inti Corpora telah meraih sertifikat Sistem Manajemen Mutu ISO: 9001 (Mutu), ISO 14001 (Lingkungan), dan ISO 50001 (Energi).

1.1.2 Visi dan Misi PT Apac Inti Corpora

Visi dari PT Apac Inti Corpora yaitu "menjadi perusahaan tekstil kelas dunia yang terus bertumbuh dan bertanggung jawab terhadap kelestarian lingkungan."

Misi dari Apac Inti Corpora yaitu:

1. menghasilkan prodouk tekstil yang berkualitas dan inovatif,
2. menerapkan proses bisnis yang efisien, ramah lingkungan dan hemat energi secara berkelanjutan, dan
3. meningkatkan nilai tambah bagi seluruh *stakeholders,*

1.1.3 Produk atau Layanan

Produk atau layanan yang dihasilkan yaitu:

1.1.3.1 Benang

PT Apac Inti Corpora menggunakan kapas rayon, serat kapas, dan poliester untuk membuat benang. Bahan-bahan ini diproses melalui proses seperti *blowing*, *carding*, *hylap* atau *combing, drawing*, *roving*, *ring frame*, dan *winding* sebelum digunakan untuk membuat produk benang jadi. Bahan-bahan diimpor dari berbagai negara seperti Brazil, Australia, India, Afrika, Tanzania, dan Pakistan. Volume pembuatan dari bagian pemintalan PT Apac Inti Corpora mencapai 513.600 bola benang atau 93.000 ton per tahun. Dengan bantuan 367.336 spindel, 2.066 spindel TFO, dan 3.776 spindel rotor, hal ini dapat dicapai.

1.1.3.2 *Greige*

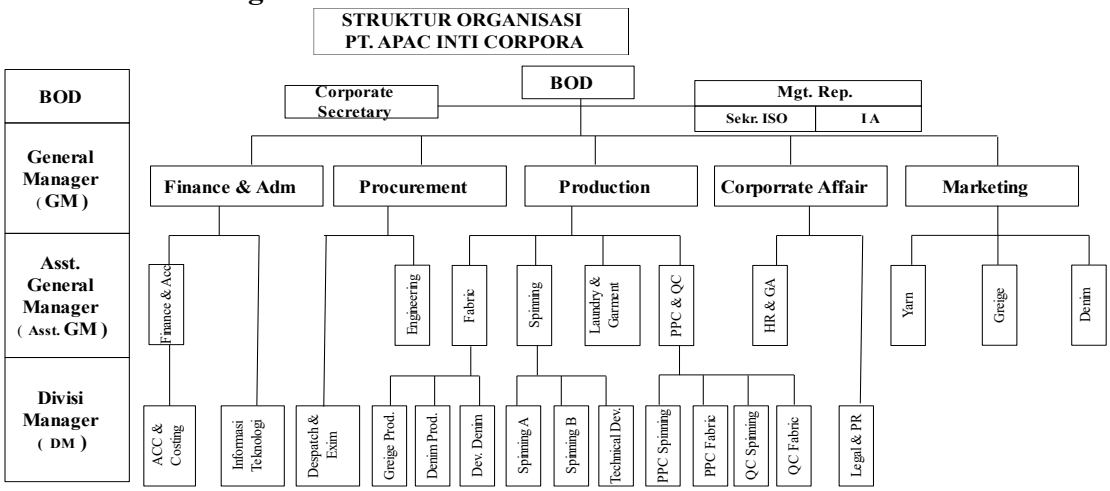
PT Apac Inti Corpora memproduksi benang untuk diproses menjadi kain greige. Proses ini termasuk *warping*, *sizing*, *drawing*, *weaving*, dan pengecekan. Kapasitas produksi *greige* sebesar 54.000.000 meter per tahun didukung oleh 654 mesin tenun dan lima mesin *sizing sucker muller*.

1.1.3.3 Kain *Denim*

PT Apac Inti Corpora menghasilkan benang untuk ditenun menjadi kain denim setelah melalui proses yang berbeda: persiapan tenun, pencelupan, pemantulan ulang, ukuran, penggambaran, penenunan, penyelesaian, dan pengujian. Kapasitas produksi *denim* PT Apac Inti Corpora adalah 42.168.000 *yard* atau 30.000 ton per tahun. Dilengkapi dengan fasilitas ini adalah:

Perusahaan menggunakan 290 mesin tenun, 2 mesin pencelupan celup gulung, dan 1 mesin pencelupan sablon untuk memproduksi kain denim berkualitas tinggi.

1.1.4 Struktur Organisasi



Gambar 1. 1 Struktur Organisasi

1. *Board of Directors* (BOD)

Board of Directors bertanggung jawab untuk membuat keputusan strategis penting. Mereka bertanggung jawab untuk menetapkan visi dan misi perusahaan, memantau implementasi strategi bisnis, dan memastikan bahwa bisnis mematuhi peraturan dan kebijakan yang berlaku.

2. *General Manager*

General Manager (GM) bertanggung jawab atas administrasi dan koordinasi semua tugas organisasi. GM memastikan bahwa setiap divisi mencapai tujuan perusahaan secara efektif dan efisien. GM juga melapor secara langsung kepada *Board of Directors* dan melaksanakan pilihan-pilihan penting yang dibuat oleh *Board of Directors.*

3. *Assistant General Manager*

Assistant General Manager membantu *General Manager* dalam tugas sehari-hari dan mengawasi operasional berbagai divisi. *Assistant General Manager* memastikan bahwa komunikasi antar divisi berjalan lancar dan membantu menyelesaikan masalah operasional yang mungkin timbul.

4. *Corporate Secretary*

Corporate Secretary mengelola semua korespondensi korporat dan memastikan bahwa perusahaan mematuhi semua regulasi dan peraturan yang berlaku. Mereka juga berperan dalam mendukung BOD dalam persiapan rapat dan dokumentasi.

5. Divisi *Manager*

Setiap Divisi *Manager* bertanggung jawab atas pengelolaan divisi tertentu dalam perusahaan. Mereka memastikan bahwa setiap divisi bekerja secara praktis dan produktif serta menggapai target yang di tentukan. Divisi-divisi yang ada meliputi berbagai aspek produksi dan operasional perusahaan.

6. *Corporate Affairs*

Divisi ini bertanggung jawab atas manajemen hubungan eksternal perusahaan, termasuk hubungan dengan pemerintah, media, dan pemangku kepentingan lainnya. Corporate Affairs juga mengelola reputasi perusahaan dan menangani isu-isu publik.

7. *Finance & Administration*

Finance & Administration bertanggung jawab atas semua aspek keuangan dan administrasi perusahaan. Ini termasuk pengelolaan akuntansi, pengendalian

biaya, perencanaan keuangan, dan pelaporan keuangan. Mereka juga mengurus administrasi umum yang mendukung operasi harian perusahaan.

8. *Procurement*

Divisi *procurement* menangani perolehan tenaga kerja dan produk yang diharapkan oleh organisasi. Mereka menjamin bahwa semua akuisisi diselesaikan dengan biaya sebenarnya dan sesuai standar kualitas yang diperlukan.

9. *Production*

Divisi *Production* bertanggung jawab atas proses produksi perusahaan. Ini dibagi menjadi beberapa sub-divisi, termasuk:

1. *Spinning*: Proses pemintalan benang.
2. *Fabric*: Produksi kain dari benang yang telah dipintal.
3. *Greige Production*: Produksi kain mentah yang belum diwarnai atau diolah.
4. *Denim Production*: Produksi kain denim yang menjadi salah satu produk utama perusahaan.

10. *Marketing*

Perusahaan bertanggung jawab untuk memasarkan dan menjual barangnya melalui Divisi Pemasaran. Mereka bertanggung jawab untuk membuat strategi pemasaran, menjalankan kampanye iklan, dan meningkatkan penjualan dan kehadiran di pasar.

11. *Human Resources & General Affairs*

Bagian *Human Resources & General Affairs* bertanggung jawab atas pengelolaan sumber daya manusia seperti rekrutmen, pelatihan, kesejahteraan karyawan, serta urusan umum yang meliputi fasilitas, keamanan, dan lingkungan.

12. *Engineering*

Divisi Engineering mengawasi pemeliharaan dan perbaikan teknis semua peralatan dan fasilitas perusahaan. Mereka memastikan bahwa semua mesin dan peralatan beroperasi dengan baik dan efisien.

13. *Production Planning Inventory Control & Quality Control*

Production Planning Inventory Control & Quality Control adalah komponen penting dari departemen ini. *Production Planning Inventory Control* memantau penjadwalan produksi dan administrasi inventaris, sementara *Quality Control* memeriksa produk untuk memenuhi standar kualitas yang ditetapkan melalui pengendalian kualitas.

14. *Laundry & Garment*

Untuk menjamin bahwa hasil akhirnya memenuhi standar terbaik yang ditetapkan oleh organisasi, divisi ini menangani aktivitas pakaian dan proses pembuatan pakaian.

15. *Information Technology* (IT)

Divisi IT mengelola infrastruktur teknologi informasi perusahaan. Mereka memastikan bahwa semua sistem dan jaringan IT berfungsi dengan baik dan mendukung operasi perusahaan.

16. *Legal & Public Relations*

Divisi *Legal & Public Relations* menangani semua aspek hukum perusahaan dan hubungan masyarakat. Divisi ini juga mengelola komunikasi dengan media dan publik serta memastikan bahwa perusahaan mematuhi hukum dan peraturan.

17. *Dispatch & Exim*

Divisi Dispatch & Exim mengatur pengiriman produk dan mengelola proses ekspor-impor. Mereka memastikan bahwa produk dikirim tepat waktu dan sesuai dengan persyaratan pelanggan serta regulasi internasional.

18. *Technical Development*

Divisi ini fokus pada pengembangan teknis dan inovasi produk. Mereka bekerja untuk meningkatkan proses produksi dan mengembangkan produk baru yang inovatif.

19. Sekretaris ISO (*International Organization for Standardization*)

Sekretaris ISO bertanggung jawab atas kepatuhan terhadap standar ISO yang relevan. Mereka memastikan bahwa semua proses dan prosedur perusahaan sesuai dengan standar internasional untuk kualitas dan efisiensi operasional.

Struktur organisasi ini dirancang untuk memastikan bahwa setiap aspek operasional perusahaan dikelola dengan efektif, dengan tanggung jawab yang jelas dan terpisah antara berbagai divisi dan posisi. Hal ini memungkinkan perusahaan untuk beroperasi dengan efisien, responsif terhadap perubahan pasar, dan mampu mencapai tujuannya dengan lebih baik.

Berikut ini adalah logo PT Apac Inti Corpora.



Gambar 1. 2 Logo perusahaan

1.1.5 Ketenagakerjaan

Karyawan di PT Apac Inti Corpora telah memiliki organisasi yang bernama Serikat Pekerja Apac Inti. Organisasi ini berdiri pada tanggal 14 Desember 2015 dengan Nomor Register: 13 / PKB / XII / 2015. Jumlah karyawan 5.896 terdiri dari laki – laki sejumlah 2.296 dan 3.600 wanita. Untuk membentuk hubungan kerja yang harmonis antara manajemen dan karyawan, PT Apac Inti Corpora telah menyetujui adanya Perjanjian Kerja Bersama (PKB).

Waktu kerja dibagi menjadi 4 *shift* yaitu sebagai berikut:

1. *Shift* Pagi 06.00 – 14.00
2. *Shift* Sore 14.00 – 22.00
3. *Shift* Malam 22.00 – 06.00
4. *Shift General* 08.00 - 16.15

1.2 Latar Belakang

Saat ini, sudah memasuki industri 4.0 dimana kompetisi usaha semakin ketat. Perusahaan dituntut untuk mempertahankan karyawan yang kompeten dan berkualitas untuk mencapai tujuan organisasi. Salah satu tantangan terbesar yang dihadapi perusahaan saat ini adalah *turnover intention* atau niat untuk meninggalkan perusahaan. Sumber daya manusia (SDM) ialah salah satu aset terpenting dan berharga bagi perusahaan. SDM juga merupakan komponen penentu dan memainkan peran penting dalam meningkatkan apa yang perlu dicapai organisasi secara nyata dan efektif. Karena pentingnya SDM dalam suatu organisasi, organisasi memerlukan SDM yang berkualitas. Oleh karena itu, organisasi harus mempunyai pilihan untuk mengawasi dan fokus pada SDM sebaik mungkin.

PT Apac Inti Corpora merupakan perusahaan yang bergerak di industri tekstil. PT Apac Inti Corpora berperan penting dalam menyediakan produk-produk pakaian dan celana untuk pasar domestik maupun internasional. Perusahaan ini telah beroperasi selama beberapa dekade dan memiliki reputasi yang baik dalam hal kualitas produk. Dengan tenaga kerja sekitar 5.000 karyawan PT Apac Inti Coprora berkontribusi cukup signifikan dalam perekonomian lokal maupun nasional.

Scope bisnis yang dimiliki oleh PT Apac Inti Corpora cukup luas, mencakup berbagai tahapan, mulai dari proses pengolahan kapas menjadi berbagai produk tekstil dan produk *garment*. Pasar PT Apac Inti Corpora tidak hanya melayanai industri dalam negeri, tetapi juga melakukan ekspor ke berbagai negara, seperti

Amerika, Australia, Turki, Belgia, Denmark, Finlandia, Jerman, Perancis, India, Thailand, Vietnam, Singapura, Nigeria, Tunisia dan Maroko. PT Apac Inti Corpora juga mendukung produksi pakaian untuk instansi resmi seperti kepolisian dan militer. Hal ini menjadikan perusahaan PT Apac Inti Corpora berperan besar dalam rantai pasokan tekstil global. Dengan kapasitas produksi yang besar, perusahaan harus mengelola tenaga kerja dalam jumlah yang besar dan memiliki sistem manajemen SDM yang efektif untuk menghadapi berbagai tuntutan bisnis dan fluktuasi pasar.

Meskipun PT Apac Inti Corpora memiliki *scope* bisnis yang luas, PT Apac Inti Corpora menghadapi berbagai tantangan, salah satunya yaitu *turnover intention*. Saat ini mungkin banyak anak-anak muda, khususnya generasi Z dan milenial, memilih untuk bekerja *Work Form Anywhere* daripada bekerja di industri pabrik.

Menurut Nur Evika Kamiliyatun Ni'mah & Wahyu Eko Pujianto (2023) pada generasi saat ini sistem kerja *work form anywhere* banyak diminati banyak orang karena dapat menjadikan mereka "*digital nomad". Digital nomad* yaitu bekerja yang bisa dilakukan dimanapun dan kapanpun tanpa adanya batasan waktu dan tempat. *Turnover* yang tinggi di PT Apac Inti Corpora dapat menyebabkan peningkatan biaya rekrutmen, pelatihan, dan adaptasi bagi karywan baru, yang pada akhirnya berpotensi mengurangi profitabilitas perusahaan. Oleh karena itu peneliti mengambil lokasi penelitian di PT Apac Inti Corpora karena adanya fenomena *turnover*, dimana fenomena tersebut sesuai dengan topik yang akan di teliti oleh penulis. Selain karena adanya fenomena *turnover*, alasan penulis memilih PT Apac

Inti Corpora sebagai tempat penelitian yaitu karena PT Apac Inti Corpora telah membuka lapangan pekerjaan di Jawa Tengah. Menurut data dari laporan ketenagakerjaan, PT Apac Inti Corpora telah memperkejakan karyawan kurang lebih 5.000 tenaga kerja di Jawa Tengah, yang berkontribusi secara langsung terhadap pengurangan tingkat pengangguran di wilayah tersebut.

Pentingnya penelitian mengenai *turnover* di PT Apac Inti Corpora perlu dilakukan karena memiliki implikasi langsung pada performa bisnis dan keberlangsungan pada operasional perusahaan. Tingginya *turnover* pada divisi *garment* apabila tidak dikelola dengan baik, dapat meningkatkan biaya operasional akibat rekrutmen dan pelatihan karyawan baru, serta mengurangi efisiensi kerja karena hilangnya tenaga kerja terampil. Karena itu, penting untuk meneliti faktor-faktor yang mempengaruhi *turnover intention* pada perusahaan PT Apac Inti Corpora.

Menurut Cascio (2006), *turnover* karyawan dapat diartikan sebagai pemutusan hubungan kerja antara karyawan dan industri, baik itu atas inisiatif sendiri ataupun dari perusahaan. Dorongan atau keinginan karyawan untuk *resign* dari perusahaan dalam waktu dekat dan mencari pekerjaan di tempat lain disebut dengan *turnover intention* (Mobley,1982). Niat ini biasanya didorong oleh ketidakpuasan kerja, peluang kerja di tempat lain, serta faktor-faktor organisasi seperti kultur organisasi dan lingkungan kerja.

Sering disebutkan bahwa beberapa faktor yang secara signifikan memengaruhi niat untuk pindah atau *turnover intention* ialah *work family*. Greenhaus & Beutel (1985) menguraikan *work family conflict* muncul ketika fungsi

saat peran dalam keluarga dan tuntutan pekerjaan tidak selaras. Robbins & Judge (2013) menjelaskan bahwa kondisi ini adalah situasi di mana kondisi yang ditandai dengan ketegangan emosional dan fisik serta perasaan cemas sebagai hasil dari tuntutan yang melebihi kemampuan individu untuk menghadapinya. Kondisi yang buruk dan lingkungan kerja yang tidak mendukung, dapat mengakibatkan terjadinya *turnover intention.*

Faktor lain yang mempengaruhi *turnover intention* yaitu stres keja. Menurut Ivancevich & Matteson (1980) stres kerja terjadi karena adanya ketidaksesuaian antara tuntutan pekerjaan dengan sumber daya atau kemampuan individu. Stres kerja yang berlebihan mengakibatkan turunnya motivasi kerja, tingginya absensi dan mengakibatkan *turnover intention.* Berdasarkan hasil observasi pada divisi garment, karyawan dituntut untuk bekerja dengan cepat dan mencapai target produksi yang tinggi setiap harinya. Tekanan ini sering kali menjadi pemicu utama stres berlebih, terutama ketika beban kerja tidak sebanding dengan kapasitas tenaga kerja yang tersedia. Dalam jangka panjang, kondisi ini menyebabkan kelelahan fisik maupun mental, yang kemudian mendorong karyawan untuk mempertimbangkan pengunduran diri sebagai jalan keluar dari tekanan yang terus-menerus mereka hadapi.

Lingkungan kerja juga dapat menjadi faktor terjadinya *turnover intention*. Lingkungan kerja yang kurang mendukung, baik secara fisik maupun sosial, mengakibatkan karyawan merasa tidak nyaman (Gibson et al.,1997). Menurut Oldham & Fried (1987) lingkungan kerja yang nyaman dapat meningkatkan motivasi, keterlibatan, dan kepuasan karyawan, yang semuanya dapat berpean

dalam mengurangi *turnover intention*. Dengan memahami ketiga faktor tersebut, diharapkan PT Apac Inti Coprora dapat menyusun strategi yang tepat utnuk mengurangi tingkat *turnover intention*.

Berikut ini adalah data jumlah karyawan masuk, keluar dan *turnover* selama satu tahun terakhir di PT Apac Inti Corpora.

Tabel 1. 1 *Data Turnover* Karyawan *Garment* PT Apac Inti Corpora

No.	Bulan/Tahun	IN	Persentase Masuk	OUT	Persentase Keluar
1	Juli 2023	28	11,76%	26	11,06%
2	Agustus 2023	19	7,98%	21	8,94%
3	September 2023	10	4,20%	8	3,40%
4	Oktober 2023	18	7,56%	19	8,09%
5	November 2023	13	5,46%	16	6,81%
6	Desember 2023	13	5,46%	10	4,26%
7	Januari 2024	17	7,14%	16	6,81%
8	Februari 2024	9	3,78%	7	2,98%
9	Maret 2024	0	0,00%	9	3,83%
10	April 2024	52	21,85%	40	17,02%
11	Mei 2024	34	14,29%	31	13,19%
12	Juni 2024	25	10,50%	32	13,62%

Sumber: HRD PT Apac Inti (2024)

Jumlah karyawan yang masuk (*IN*) dan keluar (*OUT*) beserta persentasenya dalam periode Juli 2023 hingga Juni 2024, dapat dilihat pada tabel di atas. Dalam rentang waktu tersebut, terjadi fluktuasi yang signifikan dalam jumlah karyawan yang masuk dan keluar setiap bulan. Pada bulan Juli 2023, sebanyak 28 karyawan masuk dengan persentase 11,76%, sementara 26 karyawan keluar dengan persentase 11,06%. Bulan Agustus 2023 mencatat masuknya 19 karyawan (7,98%) dan keluarnya 21 karyawan (8,94%). Bulan berikutnya, yaitu September 2023, terdapat 10 karyawan masuk (4,20%) dan 8 karyawan keluar (3,40%). Oktober 2023 menunjukkan 18 karyawan masuk (7,56%) dan 19 karyawan keluar (8,09%).

November 2023 mencatat 13 karyawan masuk (5,46%) dan 16 karyawan keluar (6,81%). Pada bulan Desember 2023, terdapat 13 karyawan masuk (5,46%) dan 10 karyawan keluar (4,26%). Memasuki tahun 2024, Januari mencatat 17 karyawan masuk (7,14%) dan 16 karyawan keluar (6,81%). Bulan Februari 2024 menunjukkan 9 karyawan masuk (3,78%) dan 7 karyawan keluar (2,98%). Pada bulan Maret 2024, tidak ada karyawan yang masuk (0,00%), namun terdapat 9 karyawan yang keluar (3,83%). Bulan April 2024 mencatat jumlah tertinggi dengan 52 karyawan masuk (21,85%) dan 40 karyawan keluar (17,02%). Mei 2024 menunjukkan 34 karyawan masuk (14,29%) dan 31 karyawan keluar (13,19%). Terakhir, bulan Juni 2024 mencatat 25 karyawan masuk (10,50%) dan 32 karyawan keluar (13,62%).

Fluktuasi ini menunjukkan pola *turnover* yang cukup dinamis, dengan beberapa bulan menunjukkan angka keluar yang lebih tinggi daripada masuk, seperti pada bulan Agustus, Oktober, dan Juni. Periode Maret 2024 menunjukkan fenomena khusus di mana tidak ada karyawan yang masuk namun terdapat 9 karyawan yang keluar. Hal ini bisa mengindikasikan adanya masalah tertentu dalam manajemen atau kondisi kerja pada periode tersebut.

Dari latar belakang tersebut, penulis tertarik untuk meneliti pada karyawan *garment* di PT Apac Inti Corpora dengan judul "**Pengaruh *Work Family Conflict*, Stres kerja dan Lingkungan kerja terhadap *Turnover Intention* pada bagian *Garment* di PT Apac Inti Corpora**".

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, dapat diuraikan rumusan masalah sebagai berikut:

1. Adakah pengaruh *work family conflict* terhadap *turnover intention* karyawan bagian *garment* di PT Apac Inti Corpora?

2. Adakah pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention* karyawan bagian *garment* di PT Apac Inti Corpora?

3. Adakah pengaruh Lingkungan kerja terhadap *turnover intention* karyawan bagian *garment* di PT Apac Inti Corpora?

1.4 Tujuan

1.4.1 Tujuan Umum

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi *turnover intention* karyawan di bagian *garment* pada PT Apac Inti Corpora.

1.4.2 Tujuan Khusus

1. Untuk mengetahui adakah pengaruh *work family conflic*t terhadap *turnover intention* karywan bagian *garment* di PT Apac Inti Corpora.

2. Untuk mengetahui adakah pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention* bagian *garment* di PT Apac Inti Corpora.

3. Untuk mengetahui adakah pengaruh lingkungan kerja terhadap *turnover intention* karyawan bagian *garment* di PT Apac Inti Corpora.

1.5. Implikasi Penelitian

1.5.1 Bagi Pihak Lain

Harapannya, hasil dari analisis mampu memberikan peran yang penting terhadap literatur mengenai penyebab yang mempengaruhi *turnover*, khususnya pada sektor *garment*. Dengan memahami pengaruh antara *work family conflict*, stres kerja dan lingkungan kerja, serta *turnover intention*, analisis ini dapat menjadi referensi untuk penelitian selanjutnya.

1.5.2 Manfaat bagi Perusahaan

Manajemen PT Apac Inti Corpora dapat menggunakan temuan ini untuk menciptakan strategi yang efektif dalam mengelola *work family conflict*, mengurangi stres, dan membuat lingkungan kerja baik dan nyaman. Dengan demikian, perusahaan dapat mengurangi indikasi *turnover* karena ketiga faktor tersebut.

1.5.3 Solusi yang Diharapkan

PT Apac Inti Corpora diharapkan dapat mengatasi permasalahan *turnover* karyawan secara efektif, dengan mengatasi *work family conflict*, stres kerja, dan lingkungan atau tempat kerja berdasarkan temuan penelitian ini.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 *Work Family Conflict*

2.1.1.1 Pengertian *Work Family Conflict*

Yue et al., (2015) (dalam Hidayatinnisa, & Setiawati 2021) berpendapat bahwa ketika seorang pegawai tidak mampu menyeimbangkan kehidupan pribadi dan profesionalnya, atau ketika salah satu elemen yaitu pekerjaan, kehidupan pribadi atau keluarga mempengaruhi elemen lainnya, hal ini disebut *work family conflict. Work Family Conflict* terjadi ketika kehidupan pribadi dan pekerjaan bertabrakan. Misalnya, ketika karyawan mempunyai masalah di rumah, mereka kehilangan konsentrasi dan sering datang terlambat atau gagal menyelesaikan pekerjaannya. Ketika pekerjaan menyita waktu karyawan sedemikian rupa sehingga tidak dapat memenuhi kebutuhan keluarga seperti berlibur, *quality time*, dan makan bersama keluarga.

Jenis konflik di mana peran dan tuntutan antara pekerjaan dan peran keluarga berbenturan sehingga sulit untuk memenuhi tugas satu karena tekanan dari peran lainnya di kenal dengan *work family conflict.* Intinya, seiring dengan meningkatnya keterlibatan dalam peran pekerjaan atau keluarga, terlibat dalam peran keluarga atau pekerjaan menjadi semakin sulit.(Greenhaus et al. 1985).

Work family conflict merujuk pada konflik peran yang melibatkan tuntutan umum, tekanan waktu, serta faktor stres pekerjaan mengganggu kemampuan untuk

memenuhi tanggung jawab keluarga (Netemeyer et al. 1996). Beberapa penyebab yang menimbulkan *work family conflict* adalah perelisihan muncul antar keluarga dan pekerjaan ketika individu tidak mampu menyeimbangkan tugasnya di dalam keluarga maupun pekerjaan. Hal itu dapat memunculkan perselisihan di dalam dirinya yang mana dapat berpengaruh pada keinginan untuk *resign* dari organisasi atau perusahaan (Damayanti, 2019). Semakin banyak tuntutan atau peran yang dilakukan oleh seseorang semakin banyak pula masalah tuntutan peran yang akan dihadapi (Tyfani et al., 2024).

Work family conflict terjadi jika peran karyawan tidak sesuai antara pekerjaan dan keluarga. Adanya peran pekerjaan dalam keluarga membuat sulitnya memenuhi tanggung jawab peran keluarga. Dalam berbagai bidang pekerjaan, ada hambatan yang membuat peran saling bertentangan. *Work family conflict* yang berlebihan menyebabkan kinerja dan efektivitas kerja menjadi kurang optimal. Terdapat dua jenis dari konflik pekerjaan keluarga, yang pertama ialah *work family conflict* dan yang kedua yaitu *family work conflict*. Ketika pengalaman pekerjaan berdampak pada kehidupan keluarga, seperti tekanan yang tinggi pada keluarga, kedisiplinan, jadwal yang fleksibel atau tidak fleksibel dan faktor lainnya dapat memunculkan terjadinya *work family conflict. Work family conflict* terjadi saat pengalaman dari keluarga mempengaruhi pekerjaan, misalnya keberadaan anak, tugas mengurus keluarga dan konflik antarpribadi (Hardiani, 2021).

2.1.1.2 Indikator *Work Family Conflict*

Terdapat tiga indikator konflik pekerjaan keluarga yang dikemukakan oleh Greenhaus et al., (1985) yaitu:

1. *Time - based conflict*

Beberapa peran mungkin bersaing untuk waktu kita. Dalam kebanyakan kasus, waktu yang seharusnya dialokasikan untuk kegiatan yang terlibat dalam pekerjaan tidak dapat dialokasikan untuk kegiatan dalam keluarga.

2. *Strain - based conflict*

Konflik timbul dikarenakan waktu yang dihabiskan untuk suatu pekerjaan, misalnya pekerjaan mengurangi waktu yang dapat digunakan untuk pekerjaan lain seperti urusan keluarga).

3. *Behaviour - based conflict*

Konflik antarpekerjaan muncul jika seseorang tidak dapat mengubah perilakunya untuk memenuhi berbagai asumsi pekerjaan tersebut.

2.1.1.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi *Work Family Conflict*

Frone et al. (1997) menyatakan terdapat dua faktor yang mempengaruhi *Work Family Conflict*, yang pertama ialah faktor secara *proximal* atau secara langsung dan yang kedua yaitu *distal* atau secara tidak langsung. Kategori ini bergantung pada dua arah *work family conflict*:

1. *Proximal* (langsung)

a. Komitmen waktu terkait peran (*Role related time commitment*)

Waktu yang dihabiskan seseorang guna memainkan perannya di tempat kerja atau keluarga disebut *role related time commitment*. Komponen ini

bergantung pada kemungkinan bahwa waktu merupakan aset yang terbatas, hal itu mempertunjukkan bahwa semakin banyak waktu yang dihabiskan untuk suatu tugas, semakin berkurang waktu yang tersedia untuk memenuhi berbagai kebutuhan dan kewajiban.

b. Ketidakpuasan atau tekanan terkait peran (*Role related dissatisfaction or distress*)

Role related dissatisfaction or distress menjelaskan bahwa berbagai ciri atau karakteristik suatu peran dapat menimbulkan ketidakpuasan. Banyak ciri karakter yang dapat menimbulkan ketidakpuasan pada diri seseorang, yang kemudian menimbulkan gangguan pada kinerja atau keinginan individu tersebut. Kemampuan atau kemauan seseorang untuk memenuhi tanggung jawab peran lainnya.

c. Peran berlebihan (*Role overload)*.

Role overload secara langsung berdampak pada konflik pekerjaan-keluarga. Kelebihan peran yang tinggi berarti seseorang harus melakukan terlalu banyak hal dalam waktu singkat. Hasilnya adalah perhatian orang tersebut tertuju pada tanggung jawab yang belum diselesaikan, bahkan ketika mereka mencoba memenuhi kepentingan peran lainnya.

2. *Distal*

a. *Role Predictors*

Role Predictors termasuk dukungan penting dari atasan, teman kerja, pasangan, dan keluarga. Dukungan penting berarti bantuan langsung atau rekomendasi yang diberikan untuk membantu seseorang memenuhi tugas atau kebutuhan mereka.

b. *Two-Way Work and Family Conflict*

Konflik pekerjaan dan keluarga bersifat timbal balik dan berhubungan satu sama lain melalui kelebihan peran dan ketegangan peran. Konflik pekerjaan-keluarga dapat berpengaruh dalam kehidupan keluarga karena menimbulkan ketegangan serta kelebihan beban dalam keluarga, sementara konflik keluarga-pekerjaan dapat mempengaruhi kehidupan kerja karena menimbulkan stres dan kelebihan beban di tempat kerja.

2.1.2 Stres Kerja

2.1.2.1 Pengertian Stres Kerja

Setiap individu, terutama mereka yang bekerja, menghadapi tantangan dalam hidup. Permasalahan yang sering muncul dalam dunia kerja salah satunya ialah stres kerja. Mengelola stres, baik sendiri maupun dengan bantuan orang lain sangatlah penting. Karyawan dapat mengalami masalah kesehatan emosional, mental, dan fisik akibat stres, yang juga mempengaruhi kondisi umum mereka. Dengan demikian, stres kerja yaitu tekanan atau ketegangan yang dirasakan oleh karyawan saat bekerja (Muslim, 2021).

Menurut Indriati (2021), stres kerja merupakan reaksi seorang karyawan ketika harus beradaptasi dengan berbagai perubahan di perusahaan yang membawa tantangan baik secara fisik maupun mental. Pekerjaan dinilai berdasarkan kondisi kerja, pengaruh pekerjaan terhadap jumlah pekerjaan atau tenggat waktu, kesulitan dalam berekspresi, pengaruh pekerjaan terhadap kehidupan pribadi, kendali penuh terhadap pekerjaan, penerimaan imbalan dan kesempatan menggunakan

keterampilan dan kemampuan saat menggunakan pekerjaan. Salah satu aspek penting yang perlu diawasi oleh perusahaan karena dampaknya tidak sekedar dirasakan oleh individu, tetapi juga dirasakan oleh perusahaan secara keseluruhan yaitu salah satunya stres kerja. Stres kerja juga menjadi salah satu alasan penyebab karyawan untuk *resign* dari perusahaan (Falakha, 2020). Fenomena yang sering dijumpai di lingkungan kerja salah satunya yaitu stres kerja, biasanya diidentifikasi melalui perasaan tidak puas terhadap pekerjaan yang kemudian diekspresikan dalam bentuk amarah, frustrasi, permusuhan, dan kejengkelan (Ratnaningsih, n.d.2021).

2.1.2.2 Penyebab Stres Kerja

Gibson (1997) mengklasifikasikan empat penyebab utama stres kerja:

1. Lingkungan fisik: Hal-hal seperti cahaya, kebisingan, suhu, dan polusi udara dapat meningkatkan stres kerja.
2. Faktor individu: Terdapat beberapa faktor individu yang menyebabkan stres pada tempat kerja:

a. Konflik Peran

Apabila individu menerima pesan yang bertentangan tentang perilaku peran yang diharapkan, hal tersebut dapat menyebabkan stres. Misalnya, mungkin ada tekanan untuk berinteraksi secara efektif dengan orang lain yang tidak mau menerima.

b. Peran Ganda

Untuk pekerjaan yang efektif, setiap orang harus tahu apa yang diharapkan dari diri kita masing-masing. Ketika seseorang tidak memahami dengan jelas hak,

tugas, dan tanggung jawab mereka di tempat kerja, mereka mengalami kebingungan peran.

c. Beban Kerja Berlebih

Ada dua jenis beban kerja yaitu beban kerja kuantitatif dan beban kerja kualitatif. Beban kerja kuantitatif, terjadi ketika karyawan memiliki terlalu banyak pekerjaan untuk diselesaikan atau tidak memiliki waktu yang mencukupi untuk menyelesaikannya. Beban kerja kualitatif terjadi ketika karyawan merasa standar yang diharapkan terlalu tinggi atau mereka memiliki keterampilan yang diperlukan untuk posisi mereka, mereka tidak memilikinya.

d. Kurangnya Kontrol

Karena banyak karyawan tidak memiliki kendali atas keadaan di tempat kerja mereka, mereka mengalami stres yang signifikan. Stres dapat berasal dari hal-hal seperti penjadwalan, standar kualitas, pengelolaan beban kerja, urutan kerja, kecepatan kerja, dan otoritas pengambilan keputusan.

e. Tanggung jawab

Berbagai jenis tanggung jawab dapat menimbulkan stres bagi seseorang. Jenis tanggung jawab ini sendiri adalah faktor utama dalam menimbulkan stres.

3. Dinamika hubungan kelompok dapat secara signifikan memengaruhi Kelompok

Dinamika hubungan kelompok dapat secara signifikan memengaruhi seberapa efektif sebuah organisasi dan seberapa banyak stres yang dialami seseorang. Karakteristik kelompok dapat menjadi faktor stres yang signifikan bagi seseorang. Misalnya, ketidakpercayaan di antara rekan kerja dapat menyebabkan lebih banyak ambiguitas peran, yang dapat menyebabkan kurangnya kepuasan kerja

dan kurangnya komunikasi. Masalah ini diperparah oleh hubungan yang tidak baik antara bawahan dan atasan mereka.

4. Organisasi

Beberapa faktor organisasi dapat menyebabkan stres kerja,seperti:

a. Struktur Organisasi yang tidak terorganisir atau tidak jelas

Organisasi yang tidak terorganisir dapat menyebabkan kebingungan tentang peran, tanggung jawab, dan jalur pelaporan, yang dapat menyebabkan stres.

b. Kebijakan yang Tidak Efektif

Karyawan dapat menjadi frustrasi dan stres karena kebijakan yang dibuat dengan buruk, diterapkan secara tidak konsisten, atau tidak selaras dengan tujuan organisasi.

c. Kurangnya Strategi Konkret

Karyawan mungkin merasa tidak yakin dan stres karena tidak adanya strategi yang jelas untuk memenuhi tujuan, melakukan evaluasi kinerja, atau menyelesaikan konflik. Organisasi-organisasi ini memiliki kemampuan untuk secara signifikan memengaruhi lingkungan kerja dan kesejahteraan individu; ini berdampak pada kepuasan kerja dan produktivitas secara keseluruhan.

2.1.2.3 Indikator Stres Kerja

Ada beberapa indikator stres kerja (Igor, 1997):

a. Intimidasi dan tekanan dari rekan sekerja, pimpinan perusahaan dan klien.

b. Perbedaan antara tuntutan dan sumber daya yang ada untuk melaksanakan tugas dan kewajiban.

c. Ketidakcocokan dengan pekerjaan.

d. Pekerjaan yang berbahaya, membuat frustasi, membosankan atau berulang-ulang.

e. Beban lebih.

f. Faktor-faktor yang diterapkan oleh diri sendiri seperti target dan harapan yang tidak realistis, kritik dan dukungan terhadap diri sendiri.

2.1.3 Lingkungan Kerja

2.1.3.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Guna meningkatkan produktivitas tenaga kerja dalam menjalankan peran dan tugas mereka, dibutuhkan lingkungan kerja yang nyaman dan baik. Mereka akan cenderung termotivasi dan dapat bekerja secara efisien ketika mendapatkan lingkungan kerja yang nyaman dan baik.

Menurut Wijaya (2024), tempat di mana karyawan melakukan tugasnya sehari-hari disebut tempat kerja atau lingkungan kerja. Apabila pegawai menganggap tempat kerja atau lingkungan kerjanya nyaman, pegawai akan melaksanakan tugas dengan penuh dedikasi tanpa mengeluh. Segala hal yang ada di lingkungan kerja dapat berdampak pada karyawan dan membantu mereka dalam menjalankan tugasnya. Lingkungan kerja yang ideal yaitu ketika pegawai dapat bekerja secara maksimal dalam kondisi sehat, aman dan nyaman. (Medika et al., 2021).

Triana, S. S. (2022) berpendapat bahwa tempat dimana karyawan melaksanakan tanggung jawabnya sehari-hari disebut lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang mendukung akan memberikan keyakinan bahwa segala sesuatunya baik bagi pegawai dan memungkinkan mereka bekerja sebaik yang

diharapkan. Menurut Septiani et al. (2022), Lingkungan kerja merupakan suatu ruang dimana suatu tempat kerja dapat memberikan rasa nyaman dan gembira dalam hal fisik maupun nonfisik kepada karyawannya. Lingkungan kerja yang tidak mendukung karyawan dalam melaksanakan tugasnya dapat mengurangi kenyamanan dan menimbulkan ketidaknyamanan pada karyawan sehingga menimbulkan niat untuk *resign* dari perusahaan dan mencari pekerjaan baru (*turnover intention*).

Aspek yang paling mempengaruhi kinerja salah satunya yaitu lingkungan kerja atau tempat kerja. Lingkungan kerja terdiri dari semua fasilitas dan infrastruktur yang berada di sekeliling karyawan saat mereka menjalankan tugasnya, yang dapat memengaruhi pelaksanaan pekerjaan mereka. Hal ini mencakup tempat kerja, fasilitas, kebersihan, pencahayaan, ketenangan dan kondisi kerja di lokasi. (Yazidthalib et al., 2021).

2.1.3.2 Jenis Lingkungan Kerja

Sedarmayanti (2021) mengklasifikasikan lingkungan kerja dalam dua bentuk, di antaranya yaitu :

a). Lingkungan kerja fisik

Lingkungan kerja fisik dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung, serta mencakup semua kondisi fisik di area kerja.

b). Lingkungan kerja nonfisik

Faktor nonfisik dalam lingkungan kerja mempengaruhi keterikatan kerja, baik dengan pemimpin, rekan kerja, atau bawahan.

2.1.3.3 Indikator Lingkungan Kerja

Karyawan membutuhkan tempat atau lingkungan kerja yang mendukung untuk merasa aman dan nyaman sehingga mereka dapat melakukan yang terbaik dari pekerjaan mereka. Lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu lingkungan kerja yang bersifat fisik dan yang tidak bersifat fisik. Lingkungan kerja fisik ini bisa berdampak pada karyawan baik itu secara langsung maupun secara tidak langsung dan juga lingkungan ini mencakup semua kondisi fisik pada daerah di tempat kerja. Lingkungan kerja non fisik yaitu segala keadaan yang terjadi dalam hubungan kerja dan dalam hubungan antara pemimpin dan karyawan serta anak buah. (Sedarmayanti, 2021). Beberapa indikator lingkungana kerja menurut Sedarmayanti (2021):

(1) Pencahayaan/Penerangan

(2) Sirkulasi udara di tempat kerja

(3) Kebisingan di tempat kerja

(4) Kebersihan

(5) Ruang gerak di tempat kerja

(6) Keamanan di tempat kerja.

2.1.4 *Turnover*

2.1.4.1 Pengertian *Turnover*

Seperti yang dinyatakan oleh Kusuma et al. (2024), keinginan yang disengaja dan disadari untuk meninggalkan organisasi atau perusahaan disebut sebagai *turnover intention*. Organisasi harus mempertimbangkan faktor penting ini dengan cermat. Sebuah tim yang produktif dan berkualitas tinggi dapat dibentuk

secara signifikan dengan mengelola dan mengurangi *turnover intention*. *Turnover intention* mencakup lebih dari sekadar kecenderungan karyawan untuk pindah atau berhenti bekerja, tetapi juga mencakup harapan karyawan untuk masa depan di tempat kerja mereka. Perusahaan perlu menyadari bahwa *turnover intention* dari karyawan dapat berdampak besar terhadap produktivitas dan apabila tidak diperhatikan secara baik dapat mengganggu aktivitas sehari-hari perushaan (Wahyudi *et al.*, 2024).

Menurut Rahman & Oemar (2023), hal yang penting dan harus diperhatikan bagi perusahaan yaitu *turnover intention*. Mesikpun *turnover intention* bisa memiliki dampak positif, kebanyakan *turnover intention* justru dapat merugikan perusahaan, terutama dalam hal biaya rekrutmen ulang,waktu yang terbuang dan peluang kerja yang terlewatkan. Tingkat *turnover* yang tinggi menandakan adanya permasalahan dalam organisasi dan dapat menciptakan ketidakstabilan sehingga dapat meningkatkan biaya perekrutan. Oleh karena itu perusahaan perlu untuk mempertahankan karyawan yang ada.

2.1.4.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi *Turnover*

Putranti (2022) mengklasifikasikan beberapa aspek yang menyebabkan terjadinya *turnover* diantaranya yaitu

1. Orang

Tingkat kepuasan orang atau individu berbeda-beda dan bergantung pada sistem nilai mereka. Semakin tinggi penilaian yang dianggap seseorang sesuai dengan keinginan mereka, semakin puas mereka dengan kinerja mereka. Dengan

demikian, kepuasan adalah evaluasi apakah individu merasa puas atau tidak puas dengan pekerjaannya.

2. Kelompok

Penyebab *turnover* dari sudut pandang kelompok adalah peran yang berorientasi pada tugas, peran pendukung dan peran yang mengarahkan diri sendiri. Selain itu, ada juga peran yang mengarahkan diri sendiri atau melayani diri sendiri (peran pribadi) yang hanya melayani kebutuhan individu dan umumnya merugikan komunikasi dan integrasi kelompok.

3. Perusahaan

Alasan perusahaan yang menyebabkan masalah *turnover* karyawan adalah manajemen, tekanan perusahaan dan gaji/kompensasi, manajer yang paling dekat dengan karyawan. Mereka secara langsung mengawasi aktivitas karyawan, dan supervisor bertanggung jawab untuk memimpin karyawan dan memberi contoh. Tekanan dalam perusahaan biasanya adalah untuk mencapai tujuan. Tujuan ini mudah dicapai bila manajer bekerja secara harmonis dengan karyawannya dan didukung oleh lingkungan kerja yang nyaman. Gaji yang diharapkan bagi pengawas dan pekerja produksi paling kurang sama dengan upah minimum regional (UMR) lokasi pabrik; Hal ini harus diperhatikan, karena perusahaan lain yang menawarkan di atas upah minimum juga menarik.

2.1.4.3 Indikator *Turnover*

Sager *et.al*. (1998) membagi 3 indikator penyebab *turnover* yaitu**:**

a) Berpikir untuk meninggalkan perusahaan (*Thinking of Quitting*)

b) Keingingan untuk mencari pekerjaan lain *(Intention to Search*)

c) Keingingan berhenti dari organisasi (*Intention to Quit*)

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu merupakan penelitian-penelitian yang sudah dilakukan oleh para peneliti sebelumnya. Peneltian terdahulu menjadi elemen yang sangat penting dalam penulisan karya ilmiah yang bertujuan untuk memperkaya teori yang akan digunakan dalam penelitian yang dibuat oleh penulis. Berdasarkan penelitian terdahulu menunjukkan adanya variasi dalam pengaruh *work family conflict*, stres kerja, dan lingkungan kerja terhadap *turnover intentnion*. Perbedaan-perbedaan ini diringkas dalam tabel 1.2 berikut ini:

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

No	Peneliti & Tahun	Judul Penelitian	Variabel	Hasil penelitian
1	Hanif et al. (2023)	Pengaruh Stres Kerja terhadap *Turnover Intention* dan Lingkungan kerja sebagai Variabel *Intervening* di Rumah Sakit Manyar Medical Centre.	Stres Kerja (X1) dan *Turnover Intention* (Y) Lingkungan Kerja (Z)	Stres kerja berpengaruh positif terhadap *Turnover Intention*. Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap *Turnover Intention*. Stres kerja berpengaruh

				positif terhadap Lingkungan Kerja.
Perbedaan: Penelitian terdahulu dengan penelitian yang dilakukan oleh penulis dapaat dilihat melalui variabelnya. Pada penelitian terdahulu hanya menggunakan 1 variabel independen yaitu Stres Kerja (X1). Sedangkan pada penelitian yang dilakukan penulis menggunakan 3 variabel independen yaitu *Work Family Conflict* (X1), Stres Kerja (X2) dan Lingkungan Kerja (X3).				
2	Rahadiyanti et al. (2024)	Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap *Turnover Intention* melalui Kepuasan Kerja.	Stres Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2) dan *Turnover Intention* (Y) Kepuasan Kerja (Z)	Stres kerja berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap *turnover intention.* Stres kerja terhadap *turnover intention*

		dimediasi oleh kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan. Lingkungan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap *turnover intention.* Lingkungan kerja terhadap *turnover intention* dimediasi oleh kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan.
Perbedaan: Pada penelitian terdahulu hanya menggunakan 2 variabel independen yakni Stres Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2). Pada penelitian yang dilakukan		

penulis saat ini menggunakan 3 variabel independen yaitu *Work Family Conflict* (X1), Stres Kerja (X2) dan Lingkungan Kerja (X3).				
3	Pertiwi et al. (2024)	Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan CV. Sollu Citra Muslim.	Lingkungan kerja (X1), Kepuasan Kerja (X2) dan *Turnover Intention* (Y)	Lingkungan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention.*
Perbedaan: Terdapat perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang dilakukan penulis yaitu dapat dilihat dari variabel yang diguanakan. Pada penelitian terdahulu menggunakan 2 variabel independen yaitu Lingkungan kerja (X1), Kepuasan Kerja (X2). Sedangkan variabel independen yang digunakan penulis ada 3 yaitu *Work Family Conflict* (X1), Stres Kerja (X2) dan Lingkungan Kerja (X3).				

4	Romadonni *et al*. (2024)	Pengaruh Lingkungan Kerja, Pengembangan Karir dan Kompensasi terhadap *Turnover Intention* PT Indonesia Epson *Industry*.	Lingkungan kerja (X1), Pengembangan Karir (X2), Kompensasi Kerja (X3) dan *Turnover Intention* (Y)	Lingkungan kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover Intention.* Kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention.* Pengembangan karir tidak berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention.*

		Perbedaan: Perbedaan penelitan terdahhulu dengan penelitian yang dilakukan oleh penulis yaitu terdapat pada variabel independen yang digunakan. Penelitian terdahulu menggunakan 3 variabel yakni Lingkungan kerja (X1), Pengembangan Karir (X2), Kompensasi Kerja (X3). Variabel independen yang digunakan penulis 3 juga namun berbeda dengan penelitian terdahulu, variabel independen yang digunakan penulis yaitu *Work Family Conflict* (X1), Stres Kerja (X2) dan Lingkungan Kerja (X3).		
5	Ferani et al. (2020)	Pengaruh *Work Family Conflic*t, Stres kerja, dan Kepemimpinan terhadap *Turnover Intention* Karyawan (studi pada seluruh karyawan bagian *planning production and inventory* control PT Parkland World Indonesia Jepara)	*Work Family Conflict (X1),* Stres Kerja (X2), Kepemimpinan Kerja (X3) dan *Turnover Intention* (Y)	*Work family conflict* berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* karyawan bagian PPIC PT Parkland World Indonesia Jepara. Stres Kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* karyawan bagian PPIC PT Parkland World

				Indonesia Jepara. Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap *turnover intention* karyawan bagian PPIC PT Parkland World Indonesia Jepara.
Perbedaan: Terdapat perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang penulis lakukan yaitu dari variabel independent yang digunakan. Penelitian terdahulu menggunakan variabel independen *Work Family Conflict* (X1), Stres Kerja (X2), Kepemimpinan Kerja (X3). Pada penelitian yang penulis lakukan sekarang menggunakan variabel independen *Work Family Conflict* (X1), Stres Kerja (X2) dan Lingkungan Kerja (X3).				
6	Anggraini et al. (2023)	Pengaruh *Work Family Conflict* dan *Workload* terhadap *Work Stress* dalam Mempengaruhi *Turnover Intention* (Studi pada	*Work Family Conflict (*X1), *Workload*(X2) dan *Turnover Intention* (Y)	*work family conflict* berpengaruh positif terhadap variabel *turnover intention* pada karyawan PT

	Karyawan PT XYZ Kantor Pusat Wilayah Jakarta	XYZ Kantor Pusat Wilayah Jakarta
Perbedaan: Pada penelitan terdahulu hanya menggunakan 2 variabel independen yaitu *Work Family Conflict (*X1), *Workload* (*X*2). Namun, pada penelitian yang dilakukan oleh penulis menggunakan 3 variabel independen yakni *Work Family Conflict* (X1), Stres Kerja (X2) dan Lingkungan Kerja (X3).		

Sumber: Berbagai jurnal yang telah diolah penulis (2024)

Terdapat perbedaan pada hasil penelitian sebelumnya, yang mana pada penelitian yang dilaksanakan oleh Hanif et al. (2023) menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention*. Namun, pada riset atau penelitian yang dilakukan oleh Rahadiyanti et al. (2024) memperlihatkan stres kerja memiliki pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap *turnover Intention*. Selanjutnya hasil penelitian oleh Pertiwi et al. (2024) menunjukkan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*, namun pada penelitian yang dilakukan oleh Romadonni et al., (2024) menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover Intention*. Kemudian survei atau penelitian yang dilakukan Ferani et al. (2020) menunjukkan *work family conflict* berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*, tetapi pada penelitian yang dilakukan oleh Anggraini et al. (2023) menunjukkan *work family conflict* berpengaruh positif terhadap variabel *turnover intention*.

2.3 Hubungan Antarvariabel

2.3.1 Pengaruh *Work Family Conflict terhadap Turnover Intention*

Work family conflict merujuk pada konflik peran yang melibatkan tuntutan umum, tekanan waktu, serta faktor stres pekerjaan mengganggu kemampuan untuk memenuhi tanggung jawab keluarga (Netemeyer et al. 1996). Penelitian yang telah dilakukan oleh Bima et al., (2024), menunjukkan bahwa *work family conflict* memiliki hubungan positif terhadap *turnover intention*. Hal ini bisa dilihat dari karyawan yang cenderung tidak memiliki banyak waktu dan tenaga terhadap tanggung jawab dalam pekerjannya sehingga hal tersebut dapat menyebabkan konflik. Karyawan tidak dapat melakukan peran dalam keluarga dan peran dalam pekerjaannya yg mengakibatkan konflik tersebut tidak dapat diatasi.

Anggraini et al. (2023), dalam penelitiannya juga menyimpulkan hal yang serupa yaitu bahwa *work family conflict* berpengaruh positif terhadap *turnover intention.* Pada penelitian yang dilakukan oleh Rahmi & Fairuzzabadi (2023), juga memperlihatkan bahwa *work family conflict* berpengaruh positif terhadap *turnover intention*. Dengan teori dari Frone et.al., (1997) *work family conflict* sebagai bentuk konflik peran dimana tuntutan dengan pekerjaan dan keluarga tidak dapat disejarkan.

Berdasarkan hubungan antarvariabel di atas, hipotesis yang terbentuk adalah:

H_1 : *Work Family Conflict* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention.*

2.3.2 Pengaruh Stres Kerja terhadap *Turnover Intention*

Stres kerja merupakan reaksi seorang karyawan ketika harus beradaptasi dengan berbagai perubahan di perusahaan yang membawa tantangan baik secara fisik maupun mental (Indriati, 2021).

Berdasarkan peneltian yang dilakukan oleh Aldino et al. (2024), menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention*. Hal ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Hanif et al. (2023), bahwa stres kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention.*

Dari hubungan antarvariabel di atas, hipotesis yang terbentuk adalah:

H_2: Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention.*

2.3.3 Pengaruh Lingkungan Kerja *terhadap Turnover Intention*

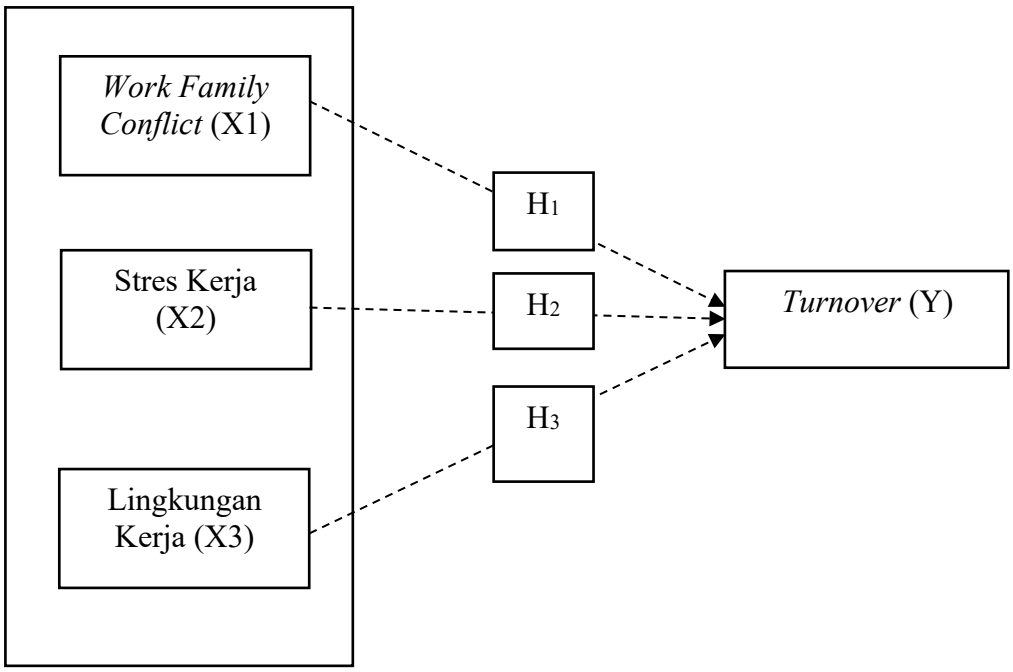
Menurut Wijaya (2024), tempat di mana karyawan melakukan tugasnya sehari-hari disebut tempat kerja atau lingkungan kerja. Apabila pegawai menganggap tempat kerja atau lingkungan kerjanya nyaman, pegawai akan melaksanakan tugas dengan penuh dedikasi tanpa mengeluh.

Penelitian yang telah dilakukan oleh Bima, et al. (2024) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap *turnover intention*. Hal ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Rahadiyanti et al., (2024), dimana lingkungan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap *turnover intention*.

Berdasarkan hubungan antarvariabel di atas, hipotesis yang terbentuk adalah:

H_3: Lingkungan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap *Turnover Intention*.

2.4 Kerangka Kerja (Konseptual)



Gambar 2.1 Kerangka Kerja

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Pendekatan Penelitian

Metode penelitian kuantitatif adalah metode yang digunakan untuk mengumpulkan dan menganalisis data numerik. Biasanya melibatkan penggunaan alat statistik untuk menginterpretasikan data dan menarik kesimpulan tentang pertanyaan penelitian. Pendekatan kuantitatif biasanya digunakan untuk mengukur variabel, menguji hipotesis, dan menetapkan pola atau hubungan dalam data (Sugiyono 2019).

Metode kuantitatif digunakan dalam penelitian ini karena sesuai dengan rumusan masalah dan tujuan dari penelitian. Penulis memakai metode kuantitatif karena kebutuhan untuk mengumpulkan data yang dapat diukur dan dihitung secara akurat serta untuk membandingkan hasil antarsubjek. Pendekatan survei dikakukan dalam penelitian ini guna memperoleh data. Survei dilakukan melalui distribusi kuesioner kepada karyawan bagian *garment* di PT Apac Inti Corpora. Kuesioner tersebut nantinya akan berisi terkait dengan pertanyaan-pertanyaan mengenai *work family conflict*, stres kerja, lingkungan kerja, dan *turnover intention*. Pendekatan survei yang digunakan dalam penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian untuk mengetahui pengaruh *work family conflict*, stres kerja, dan lingkungan kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan bagian *garmen*t di PT Apac Inti Corpora. Survei dapat membantu dalam mengumpulkan data yang relevan dan akurat untuk menganalisis variabel-variabel yang diteliti.

3.2 Unit Analisis

Karyawan di unit produksi *garment* di PT Apac Inti Corpora adalah unit analisis dalam penelitian ini. Alasan memilih karyawan *garment* sebagai unit analisis karena mereka adalah pihak yang relevan untuk topik penelitian ini, dikarenakan pada bagian produksi *garment* tingkat *turnover intention* karyawan cukup tinggi.

Karyawan yang dianalisis mencakup berbagai demografi seperti usia, jenis kelamin, dan posisi pekerjaan. Data karyawan ini nantinya akan dikumpulkan melalui kuesioner untuk mendapatkan pandangan yang komprehensif mengenai pengalaman dan pandangan mereka terhadap *work family conflict*, stres kerja, lingkungan kerja dan *turnover intention.*

3.2.1 Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2019) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi, atau bagian kecil dari anggota populasi yang digunakan dalam penelitian (Siyoto & Sodik 2015). Dalam penentuan sampel, peneliti menggunakan random sampling, sedangkan untuk menentukan sampel, peneliti menggunakan rumus slovin yaitu:

$$\mathrm{n} = \frac{N}{1+Ne^2}$$

Keterangan:

n = Jumlah Sampel

N= Jumlah Populasi

e = margin of error

Jumlah populasi karyawan *garment* adalah 865, sehingga dapat dihitung menggunakan rumus slovin sebagai berikut:

$$n = \frac{865}{1+865.0.1^2}$$

n = 89,7 (dibulatkan menjadi 90)

Berdasarkan hasil perhitungan menggunakan rumus slovin dengan margin error 10%, sampel yang dibutuhkan dalam penelitian ini yaitu 90 karyawan. Namun peneliti. memutuskan untuk menggunakan 98 responden guna meningkatkan validitas data serta memastikan representativitas sampel yang lebih baik sehingga hasil penelitian dapat memberikan gambaran yang lebih akurat.

3.3 Definisi Variabel Penelitian

Pada penelitian yang dilakukan oleh peneliti saat ini menggunakan 2 variabel sebagai acuan dalam penelitian. Variabel yang digunakan peneliti yaitu variabel independen dan dependen. Variabel penelitian merupakan segala sesuatu yang berbentuk apa aja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono 2019).

a. Variable Dependen

Menurut Sugiyono (2019) variabel dependen yaitu variabel output, kriteria, konsekuen atau dalam bahasa Indonesia sering disebut dengan variabel terikat.

Variabel terikat yaitu varibel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Dalam penelitian ini variabel dependennya adalah *turnover intention* (Y)

b. Variabel Independen

Variabel independen sering disebut sebagai *stimulus, predictor, antecedent.* Dalam bahasa Indonesia sering disebut sebagai variabel bebas. Variabel bebas yaitu variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya varibael dependen.

3.4 Definisi Operasional Variabel

3.4.1 *Work Family Conflict* (X_1)

Work family conflict dapat diartikan sebagai kondisi di mana tanggung jawab pekerjaan dan peran dalam keluarga saling berbenturan, baik dari sisi waktu, tekanan, maupun perilaku. Konflik ini muncul ketika tuntutan dari salah satu peran mengganggu pemenuhan tanggung jawab pada peran lainnya. Definisi ini dibangun dari pemahaman teori Greenhaus et al. (1985) yang menjelaskan tiga bentuk konflik, yaitu:

1. *Time - based conflict*.
2. *Strain - based conflict*.
3. *Behaviour - based conflict*

3.4.2 Stres Kerja (X_2)

Stres kerja merupakan tekanan yang dirasakan oleh karyawan ketika menghadapai tuntutan pekerjaan dan kemampuan atau kondisi mereka, baik secara fisik maupun psikologis. Biasanya tekanan ini berasal dari beban kerja yang berlebih, konflik peran dan target yang tidak realistis.

3.4.3 Lingkungan Kerja (X_3)

Lingkungan kerja dapat di bagi menjadi dua yaitu lingkungan kerja fisik dan non-fisik. Lingkungan kerja dapat. mempengaruhi kenyamanan, dan efektivitas kerja. Hal ini mencakup penerangan, sirkulasi udara, kebersihan, keamanan, dan ruang gerak.

3.4.4 *Turnover Intention* (Y)

Turnover Intention dapat diartikan sebagai kecenderungan atau niat karyawan untuk meninggalkan perusahaan atau organisasi. *Turnover Intention* muncul disebabkan oleh beberapa faktor seperti ketidakpuasan kerja, kondisi kerja yang kuran baik, atau kurangnya prospek pengembangan karir

3.5 Sumber Data dan Teknik Pengumpulan Data

3.5.1 Data Primer

Sumber primer dikumpulkan dengan menyebarkan kuesioner kepada karyawan *garment.* Sugiyono (2019) mendefinisikan sumber primer sebagai sumber yang langsung memberikan informasi kepada pengumpul data.

3.5.2 Data Sekunder

Sumber sekunder ialah informasi yang diberikan kepada pengumpul data secara tidak langsung (Sugiyono, 2019). Data *turnover* karyawan bagian *garment* digunakan sebagai data sekunder dalam riset ini.

3.5.3 Teknik Pengumpulan Data

Teknik Pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini yaitu:

3.5.3.1 Observasi

Teknik pengumpulan data yang berbeda dari metode lainnya seperti wawancara dan survei disebut observasi. Wawancara dan survei selalu melibatkan komunikasi dengan individu, sedangkan observasi tidak hanya terbatas pada orang tetapi juga pada benda-benda alam (Sugiyono, 2019).

Observasi pada penelitian ini yaitu mengamati secara langsung fenomena yang berkaitan dengan *work family conflict,* stres kerja, lingkungan kerja dan *turnover* karyawan, terutama pada bagian unit produksi *garment* PT Apac Inti Corpora.

3.5.3.2 Angket (Kuesioner)

Kuesioner ialah prosedur pengumpulan informasi berupa pertanyaan atau pernyataan dalam format tertulis yang disampaikan kepada responden untuk dijawab. Teknik ini efektif jika peneliti memiliki pemahaman yang mendalam tentang variabel yang hendak dinilai dan tanggapan yang diharapkan dari responden.

Metode tersebut sangat cocok untuk survei berskala besar dengan responden yang tersebar secara geografis. Kuesioner dapat dikirim secara langsung, melalui surat, atau melalui internet, dan dapat dikategorikan sebagai pertanyaan tertutup atau terbuka. Survei khusus ini ditujukan kepada karyawan divisi *garment* PT Apac Inti Corpora dengan tujuan untuk mengetahui lebih banyak tentang *work family conflict*,stres kerja, lingkungan kerja dan *turnover* intention karyawan. Ini

dilakukan untuk memperoleh data yang objektif (Sugiyono, 2019). Dalam penelitian ini, peneliti mendistribusikan kuesioner dengan dua metode yaitu secara langsung melalui pertemuan tatap muka dengan responden, dan secara tidak langsung menggunakan platform Google Form yang disebarkan melalui WhatsApp.

Dalam pertanyaan survei, peneliti menggunakan skala *Likert* untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi individu atau kelompok mengenai fenomena sosial tertentu. untuk digunakan sebagai variabel penelitian. Sugiyono (2019). Skala 1-5 diterapkan untuk setiap jawaban yang diberikan oleh responden:

Tabel 3.1

Skala Likert

Jawaban	Bobot
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Netral	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Sumber: Sugiyono (2019)

3.6 Uji Validitas dan Reliabilitas

3.6.1 Uji Validitas

Menurut Siregar (2017), tujuan pengujian validitas adalah untuk memperlihatkan kemampuan alat ukur mengukur apa yang ingin diukurnya (ukuran yang valid apabila berhasil mengukur fenomena). Rumus yang digunakan peneliti

untuk menguji validitas yaitu menggunakan rumus *Product Moment* dari Pearson, yaitu sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{N\Sigma XY - (\Sigma X)(\Sigma Y)}{\sqrt{\{N\,\Sigma X^2 - (\Sigma X)^2\}\ \{N\,\Sigma Y^2 - (\Sigma Y)^2\}}}$$

Keterangan:

r: Koefisien korelasi yang menunjukkan validitas item.

N: Jumlah responden dalam penelitian.

ΣX: Jumlah nilai dari setiap item (skor item).

ΣY: Jumlah nilai total dari semua item (skor total).

ΣXY: Jumlah hasil perkalian antara skor item dan skor total.

ΣX^2: Jumlah kuadrat dari skor item.

ΣY^2: Jumlah kuadrat dari skor total.

3.6.2 Uji Reliabilitas

Menurut Hidayatullah (2018), pengujian uji reliabilitas adalah konsistensi suatu instrumen atau seperangkat instrumen. Hal ini dapat berupa apakah pengukuran yang dilakukan dengan pengukuran yang sama (tes versus tes ulang) memberikan hasil yang konsisten, atau dalam pengukuran yang lebih subjektif, dua penilai memberikan hasil yang serupa (reliabilitas antar-penilai). Reliabilitas berbeda dengan validitas. Ini berarti bahwa pengukuran yang andal menghasilkan hasil yang konsisten, namun belum tentu mengukur apa yang ingin diukur. Dalam penelitian, reliabilitas bergantung pada seberapa konsisten pengukuran tes diberikan pada subjek dalam kondisi yang sama berulang kali. Jika pengukuran yang diberikan pada subjek secara konsisten menghasilkan hasil yang sama dengan

pengukuran yang sama, penelitian tersebut dianggap dapat diandalkan. Jika tidak, penelitian tersebut dianggap tidak dapat diandalkan.

Arikunto (2010) berpendapat bahwa untuk menguji reabilitas dapat menggunakan rumus *Cronbach Alpha* sebagai berikut:

$$r_{11} = \frac{K}{K-1}\ 1 - \frac{\sigma^2 b}{\sigma^2 t}$$

Keterangan:

r_{11} = Realibilitas instrumen

k = Banyaknya butir pertanyaan

$\sigma^2 b$ = Jumlah varians butir

$\sigma^2 t$ = Varians total

Varibel dapat dikatakan reliebel apabila dapat memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0,60. Apabila nilai *Cronbach Alpha* < 0,60 data dapat tersebut tidak reliebel.

3.7 Teknik Analisis Data

3.7.1 Proses Analisis

3.7.2 Analisis Deskriptif

Untuk mengumpulkan, meringkas, dan menyajikan informasi bermanfaat dapat menggunakan metode statistik deskriptif. Teknik-teknik ini membantu mengatur dan menyederhanakan data yang sangat besar, membuatnya lebih mudah dipahami dan diinterpretasikan (Walpole,1999).

3.7.3 Uji Asumsi Klasik

3.7.3.1 Uji Normalitas

Pengujian normalitas digunakan untuk mengetahui apakah variabel pengganggu atau residual dalam model regresi mengikuti distribusi normal (Ghozali,2018). Untuk tujuan ini, biasanya digunakan uji statistik non-parametrik Kolmogorov-Smirnov (K-S). Data dapat dikatakan berdistribusi normal jika nilai signifikansi (p-value) penelitian lebih besar dari 0,05.

3.7.3.2 Uji Multikolinearitas

Untuk mengidentifikasi apakah ada hubungan antara variabel independen atau bebas di dalam model regresi yang memiliki korelasi satu sama lain, dapat menggunakan pengujian multikolinearitas. Model regresi yang baik seharusnya tidak ada korelasi yang signifikan antara variabel bebas (independen). Variabel bebas yang tidak berkorelasi satu sama lain disebut dengan variabel ortogonal, dan variabel bebas yang berkorelasi disebut variabel non-ortogonal. Metode utama untuk menilai multikolinearitas adalah toleransi dan kebalikannya, yang juga dikenal sebagai faktor *variance inflation factor* (VIF).

Teknik ini sering diterapkan untuk mengidentifikasi multikolinearitas jika nilai toleransi di bawah 0,10 atau *variance inflation factor* (VIF) di atas 10 (Ghozali, 2018).

3.7.3.3 Uji Heteroskedastisitas

Ghozali (2018) mengungkapkan bahwa pengujian heteroskedastisitas berujuan untuk mengidentifikasi apakah terdapat variasi yang tidak seragam dalam residual antar data yang diamati dalam model regresi. Homoskedastisitas dapat

terjadi jika varians residual tetap konsisten antara pengamatan. sedangkan Heteroskedastisitas terjadi ketika terdapat perbedaan *variance* tersebut. Model regresi yang ideal seharusnya menunjukkan Homoskedastisitas atau tidak ada Heteroskedastisitas. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan Uji Glejser untuk mendeteksi keberadaan heteroskedastisitas.

3.8 Regresi Linear Berganda

Menurut Ghozali (2018), Analisis regresi linier berganda digunakan dalam penelitian yang melibatkan lebih dari satu variabel bebas. Metode tersebut dapat membantu mengidentifikasi hubungan dan dampak variabel bebas terhadap variabel terikat. Dalam kasus penelitian ini terdapat 3 variabel independen yang digunakan:

1. *Work Family Conflict* (X_1)
2. Stres kerja (X_2) dan
3. Lingkungan kerja (X_3).

Sedangkan untuk variabel terikatnya yaitu *turnover intention* (Y). Jadi Rumus regresi linier yang digunakan di dalam penelitian ini adalah:

$$\mathbf{Y = \alpha + ß_1X_1 + ß_2X_2 + ß_3X_3 + e}$$

Keterangan:

Y = *Turnover* Intention

α = Konstanta

ß = Koefisien masing-masing variabel

X_1 = *Work Family Conflict*

X_2 = Stres kerja

X_3 = Lingkungan Kerja

e = Error

3.9 Uji Hipotesis

3.9.1 Uji t

Untuk menilai apakah masing-masing variabel bebas secara individual berpengaruh terhadap variabel terikat dapat menggunakan pengujian t atau uji t. Peneliti mengajukan dua hipotesis: hipotesis nol (H0) dan hipotesis alternatif (Ha). Hipotesis nol merupakan nilai numerik dari parameter populasi dan diasumsikan benar sampai ada bukti yang menunjukkan sebaliknya dari data sampel. Hipotesis alternatif adalah kebalikan dari hipotesis nol dan diterima jika hipotesis nol ditolak. Kriteria berikut menentukan keputusan apakah hipotesis diterima atau ditolak.

Jika nilai t hitung lebih besar daripada nilai t kritis, H0 ditolak dan Ha diterima.

Jika nilai t hitung lebih kecil daripada nilai t kritis, H0 diterima dan Ha ditolak. (Widarjono, 2010).

3.10 Koefisien Determinasi (R^2)

Metrik yang mengukur seberapa besar variasi dalam variabel dependen Y,dapat dijelaskan oleh variabel independen yang disertakan dalam model regresi disebut Koefesien Determinasi (R2) (Widarjono, 2010).

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini, akan dibahas hasil penelitian mengenai pengarih *work family conflict,* stres kerja dan lingkungan kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan *garment* di PT Apac Inti Corpora. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana faktor-faktor tersebut mempengaruhi niat keluar karyawan yang bekerja di divisi *garment*. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada seluruh karyawan divisi *garment* PT Apac Inti Corpora. Kuesioner ini disebarkan menggunakan dua metode, yaitu melalui Google Form yang dapat diakses secara daring dan penyebaran langsung kepada karyawan secara offline.

Setelah proses pengumpulan data selesai, data yang diperoleh kemudian diolah dan dianalisis menggunakan software SPSS versi 30. Hasil dari penyebaran kuesioner ini disajikan dalam bentuk lampiran serta rekapitulasi data yang memberikan gambaran umum tentang respons dari setiap responden. Pembahasan pada bab ini dimulai dari pengujian instrumen penelitian meliputi uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, pengujian hipotesis, koefisien determinasi (R^2) dan pembahasan.

4.1 Hasil Uji Instrumen Penelitian

4.1.1 Uji Validitas

Dalam penelitian ini, uji validitas dilakukan untuk memastikan bahwa setiap butir pernyataan pada kuesioner mampu mengukur variabel yang dimaksud secara akurat. Hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan memiliki nilai korelasi yang memenuhi kriteria validitas, yaitu nilai *Pearson Correlation* (r-hitung) lebih besar daripada nilai r-tabel pada tingkat signifikansi 5% (0,05). Hasil uji validitas pada variabael penelitian menggunakan *Pearson Correlation* adalah sebagai berikut:

Tabel 4.1

Hasil Uji Validitas Variabel *Work Family Conflict* (X_1)

Indikator	r hitung	r tabel	Keterangan
X1.1	0,808	0,167	Valid
X1.2	0,807	0,167	Valid
X1.3	0,707	0,167	Valid
X1.4	0,826	0,167	Valid
X1.5	0,765	0,167	Valid
X1.6	0,604	0,167	Valid
X1.7	0,741	0,167	Valid
X1.8	0,798	0,167	Valid
X1.9	0,735	0,167	Valid

Sumber: Data primer diolah, 2024

Berdasarkan Tabel 4.1 di atas, hasil analisis menunjukkan bahwa seluruh item kuesioner pada variabel *work-family conflict* (X_1) memiliki nilai r hitung > r tabel. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa seluruh item kuesioner pada variabel *work family conflict* dinyatakan valid.

Tabel 4.2

Hasil Uji Validitas Variabel Stres Kerja (X_2)

Indikator	r hitung	r tabel	Keterangan
X2.1	0,486	0,167	Valid
X2.2	0,675	0,167	Valid
X2.3	0,564	0,167	Valid
X2.4	0,796	0,167	Valid
X2.5	0,737	0,167	Valid
X2.6	0,764	0,167	Valid
X2.7	0,799	0,167	Valid
X2.8	0,833	0,167	Valid
X2.9	0,847	0,167	Valid
X2.10	0,556	0,167	Valid
X2.11	0,806	0,167	Valid
X2.12	0,840	0,167	Valid
X2.13	0,796	0,167	Valid
X2.14	0,705	0,167	Valid
X2.15	0,709	0,167	Valid
X2.16	0,650	0,167	Valid
X2.17	0,379	0,167	Valid
X2.18	0,582	0,167	Valid

Sumber: Data primer diolah, 2024

Berdasarkan Tabel 4.2 di atas, hasil analisis menunjukkan bahwa seluruh item kuesioner pada variabel stres kerja (X_2) memiliki nilai r hitung > r tabel. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa seluruh item kuesioner pada variabel stres kerja dinyatakan valid.

Tabel 4.3

Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X_3)

Indikator	r hitung	r tabel	Keterangan
X3.1	0,408	0,167	Valid
X3.2	0,540	0,167	Valid
X3.3	0,606	0,167	Valid
X3.4	0,589	0,167	Valid
X3.5	0,746	0,167	Valid
X3.6	0,775	0,167	Valid
X3.7	0,727	0,167	Valid
X3.8	0,665	0,167	Valid
X3.9	0,615	0,167	Valid
X3.10	0,719	0,167	Valid
X3.11	0,326	0,167	Valid
X3.12	0,555	0,167	Valid
X3.13	0,717	0,167	Valid
X3.14	0,710	0,167	Valid
X3.15	0,558	0,167	Valid
X3.16	0,649	0,167	Valid
X3.17	0,662	0,167	Valid
X3.18	0,723	0,167	Valid

Sumber: Data primer diolah, 2024

Berdasarkan Tabel 4.3 di atas, hasil analisis menunjukkan bahwa seluruh item kuesioner pada variabel lingkungan kerja (X_3) memiliki nilai r hitung > r tabel. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa seluruh item kuesioner pada variabel lingkungan kerja dinyatakan valid.

Tabel 4.4

Hasil Uji Validitas Variabel *Turnover Intention* (Y)

Indikator	r hitung	r tabel	Keterangan
Y.1	0,858	0,167	Valid
Y.2	0,620	0,167	Valid
Y.3	0,883	0,167	Valid
Y.4	0,934	0,167	Valid
Y.5	0,927	0,167	Valid
Y.6	0,912	0,167	Valid
Y.7	0,908	0,167	Valid
Y.8	0,939	0,167	Valid
Y.9	0,909	0,167	Valid

Sumber: Data primer diolah, 2024

Berdasarkan Tabel 4.4 di atas, hasil analisis menunjukkan bahwa seluruh item kuesioner pada variabel *turnover intention* (Y) memiliki nilai r hitung > r tabel. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa seluruh item kuesioner pada variabel *turnvover intention* dinyatakan valid.

4.1.2 Uji Reliabilitas

Dalam penelitian ini, uji reliabilitas dilakukan dengan menghitung nilai *Cronbach's Alpha* untuk setiap instrumen dari masing-masing variabel yang diuji. Jika nilai *Cronbach's Alpha* > 0,6, jawaban dari responden dapat dianggap reliabel, sebaliknya jika *Cronbach's Alpha* < 0,6, jawaban responden dianggap tidak reliabel. Hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada Tabel 4.5.

Tabel 4.5 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	*Cronbach's Alpha*	Sig.	Keterangan
Work Family Conflict (X1)	0,907	> 0,6	Reliabel
Stres Kerja (X2)	0,938	> 0,6	Reliabel
Lingkungan Kerja (X3)	0,907	> 0,6	Reliabel
Turnover Intention (Y)	0,962	> 0,6	Reliabel

Sumber: Data primer diolah, 2024

Berdasarkan Tabel 4.5 hasil analisis menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* untuk seluruh variabel penelitian lebih dari 0,6. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel dalam penelitian ini dinyatakan reliabel.

4.2 Analisis Deskriptif

4.2.1 Analisis Deskriptif Responden Penelitian

1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

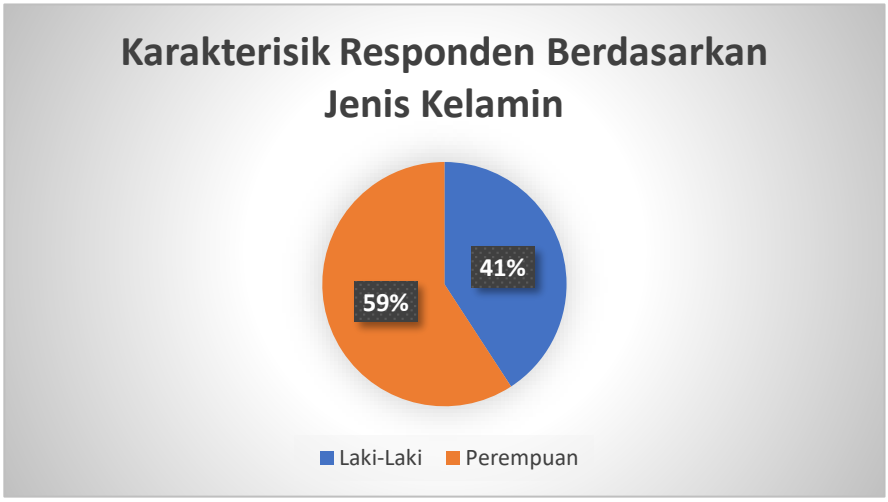
Berdasarkan kuesioner yang telah dikumpulkan, dari 98 responden diperoleh data mengenai jenis kelamin dari responden penelitian. Karakteristik berdasarkan responden jenis kelamin dapat dilihat pada Tabel 4.6

Tabel 4.6
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
Laki-Laki	40	40,8%
Perempuan	58	59,2%
Jumlah	98	100,0%

Sumber: Data primer diolah, 2024

Pada Tabel 4.6 di atas, data menunjukkan bahwa responden berdasarkan jenis kelamin didominasi oleh perempuan, yaitu sebanyak 58 orang (59,2%), sedangkan responden laki-laki berjumlah 40 orang (40,8%).



Gambar 4.1 Karakterisik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Sumber: Data primer diolah, 2024

2, Karakteristik Responden berdasarkan Usia

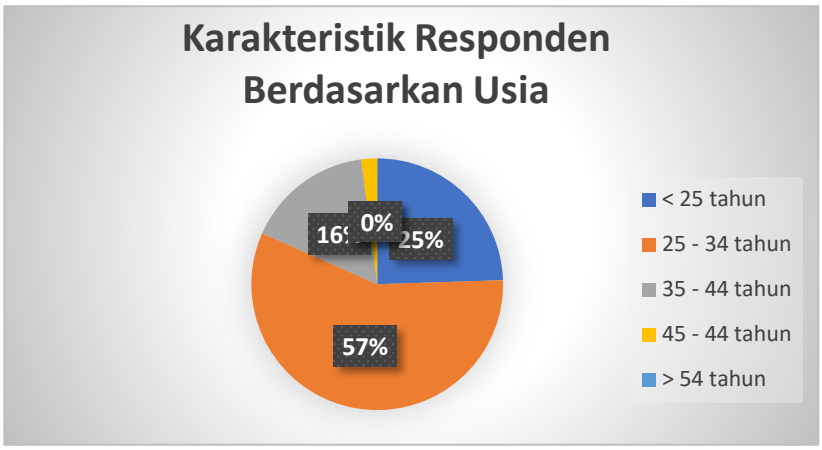
Berdasarkan hasil pengumpulan kuesioner dari 98 responden, diperoleh data mengenai tingkat usia dari responden penelitian. Karakteristik responden berdasarkan usia dapat dilihat pada Tabel 4.7

Tabel 4.7

Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Frekuensi	Persentase
< 25 tahun	24	24,5%
25 - 34 tahun	56	57,1%
35 - 44 tahun	16	16,3%
45 - 44 tahun	2	2,0%
> 54 tahun	0	0%
Jumlah	98	100,0%

Sumber: Data primer diolah, 2024



Gambar 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Sumber: Data primer diolah, 2024

Dapat dilihat pada Tabel 4.7 diatas, sebagian besar responden dalam penelitian ini berada pada rentang usia 25–34 tahun, dengan jumlah mencapai 56 orang atau sebesar 57,1%. Kelompok usia ini merupakan yang paling dominan dibandingkan kelompok usia lainnya. Responden yang berusia di bawah 25 tahun berada di posisi kedua dengan jumlah 24 orang (24,5%), diikuti oleh kelompok usia 35–44 tahun sebanyak 16 orang (16,3%). Sementara itu, hanya terdapat 2 orang (2,0%) yang berada dalam rentang usia 45–54 tahun, dan tidak ada responden yang berusia lebih dari 54 tahun (0%). Dominasi kelompok usia 25–34 tahun ini menunjukkan bahwa mayoritas responden berada pada tahap usia produktif,

3. Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pernikahan

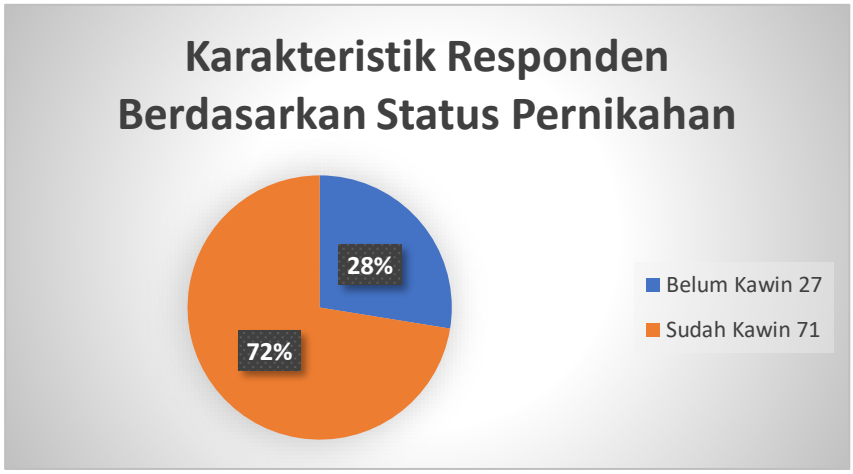
Berdasarkan hasil pengumpulan kuesioner dari 98 responden, diperoleh data mengenai status pernikahan dari responden penelitian. Karakteristik responden berdasarkan status penelitian dapat dilihat pada Tabel 4.8.

Tabel 4.8

Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pernikahan

Status	Frekuensi	Persentase
Belum Kawin	27	27,6%
Sudah Kawin	71	72,4%
Jumlah	98	100,0%

Sumber: Data primer diolah, 2024



Gambar 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pernikahan

Sumber: Data primer diolah, 2024

Dapat dilihat pada Tabel 4.8 diatas, karakteristik responden berdasarkan status pernikahan dapat diketahui sebagian responden sudah menikah dengan jumlah 71 orang (72,4%), sedangkan untuk responden yang belum menikah yaitu 27 orang (27,6).

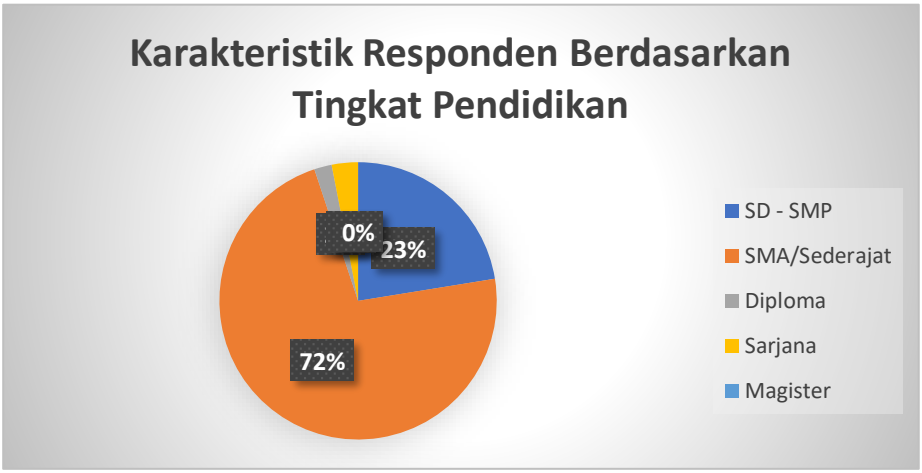
4. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Berdasarkan hasil pengumpulan kuesioner dari 98 responden, diperoleh data mengenai tingkat pendidikan dari responden penelitian. Karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan dapat dilihat pada Tabel 4.9.

Tabel 4.9
Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tingkat Pendidikan	Frekuensi	Persentase
SD - SMP	22	22,4%
SMA/Sederajat	71	72,4%
Diploma	2	2,0%
Sarjana	3	3,1%
Magister	0	0%
Jumlah	98	100,0%

Sumber: Data primer diolah, 2024



Gambar 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Sumber: Data primer diolah, 2024

Dapat dilihat pada Tabel 4.9 diatas, tingkat pendidikan responden sebagian besar adalah SMA/sederajat dengan jumlah 71 orang (72,4%). Pada lini pekerjaan khususnya bagian *garment,* dibutuhkan tenaga kerja yang memiliki kemampuan

administrasi dan keahlian dalam membuat pakaian, sehingga pekerjaan yang dilakukan dapat diselesaikan dengan cepat.

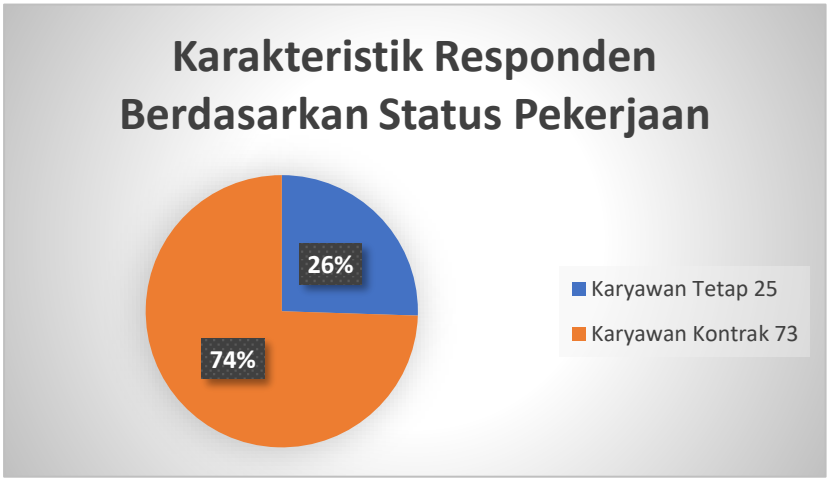
5. Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pekerjaan

Berdasarkan hasil pengumpulan kuesioner dari 98 responden, diperoleh data mengenai statis pekerjaan responden yang menjadi bagian dari penelitian ini. Karakteristik responden berdasarkan status pekerjaan dapat dilihat pada Tabel 4.10.

Tabel 4.10
Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pekerjaan

Status Pekerjaan	Frekuensi	Persentase
Karyawan Tetap	25	25,5%
Karyawan Kontrak	73	74,5%
Jumlah	98	100,0%

Sumber: Data primer diolah, 2024



Gambar 4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pekerjaan

Sumber: Data Primer diolah, 2024

Dapat dilihat pada Tabel 4.10 diatas, sebagian besar karyawan sudah berstatus karyawan tetap dengan jumlah 73 orang (74,5%). Sedangkan untuk karyawan kontrak bejumlah 25 orang (25,5%). Hal ini dapat disimpulkan bahwa

rata-rata karyawan bagian *garment* di PT Apac Inti Copora didominasi oleh karyawan tetap.

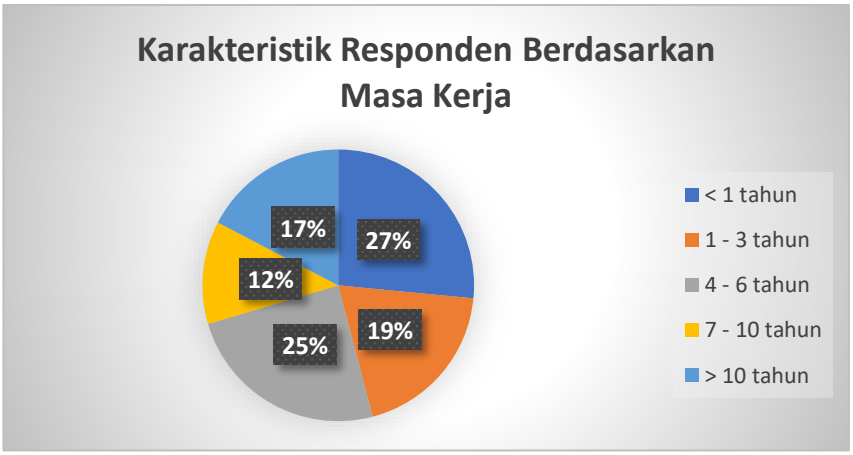
6. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Berdasarkan hasil pengumpulan kuesioner dari 98 responden, diperoleh data mengenai masa kerja responden yang menjadi bagian dari penelitian ini. Selain itu, karakteristik responden berdasarkan masa kerja juga dapat dilihat pada Tabel 4.11.

Tabel 4.11
Karakteristik Responden Berdasarkan Masa kerja

Masa Kerja	Frekuensi	Persentase
< 1 tahun	26	26,5%
1 - 3 tahun	19	19,4%
4 - 6 tahun	24	24,5%
7 - 10 tahun	12	12,2%
> 10 tahun	17	17,3%
Jumlah	98	100,0%

Sumber: Data primer diolah, 2024



Gambar 4.6 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Sumber: Data primer diolah, 2024

Dapat dilihat pada Tabel 4.11 di atas, sebagian besar karyawan PT Apac Inti Corpora memilik masa kerja < 1 tahun yaitu sebanyak 26 orang (26,5%) dari total responden). Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden berada pada tahap awal masa kerja mereka sehingga kemungkinan belum memiliki pengalaman kerja yang cukup mendalam.

4.2.2 Analisis Variabel Deskriptif

Untuk mengetahui frekuensi skor dari masing-masing jawaban responden setiap variabel yang diteliti, diperlukan analisis deskriptif. Deskripsi jawaban variabel dapat dilakukan dengan merujuk pada nilai rata-rata dari variabel tersebut. Untuk memudahkan mendeskripsikan jawaban variabel setiap responden, dapat menggunakan kriteria penilaian sebagai berikut:

1. Sangat Tidak Setuju (STS) = 1
2. Tidak Setuju (TS) = 2
3. Netral (N) = 3
4. Setuju (S) = 4
5. Sangat Setuju (SS) = 5

Untuk mempermudah interpretasi data, setiap kategori tersebut ditentukan berdasarkan interval skor tertentu. Perhitungan interval skor dilakukan menggunakan rumus:

Interval = Nilai Maksimum – Nilai Minimum / Jumlah Kelas

Interval = 5 – 1 / 5 = 0,80

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut, interval skor untuk masing-masing kategori adalah sebagai berikut:

1. Skor 1.00 – 1.79: Menunjukkan bahwa tingkat *work family conflict*, stres kerja, atau lingkungan kerja sangat rendah.

2. Skor 1.80 – 2.59: Mengindikasikan bahwa tingkat *work family conflict*, stres kerja, atau lingkungan kerja tergolong rendah.

3. Skor 2.60 – 3.39: Menunjukkan bahwa tingkat *work family conflict*, stres kerja, atau lingkungan kerja berada pada tingkat sedang atau cukup.

4. Skor 3.40 – 4.19: Menunjukkan bahwa tingkat *work family conflict*, stres kerja, atau lingkungan kerja tinggi.

5. Skor 4.20 – 5.00: Menunjukkan bahwa tingkat *work family conflict*, stres kerja, atau lingkungan kerja sangat tinggi.

1. *Work Family Conflict* (X_1)

Tabel 4.12 ini menunjukkan deskripsi variabel *work family conflict* yang terdiri dari 9 pernyataan. Setiap pernyataan telah dihitung rata-ratanya untuk menggambarkan tingkat konflik yang dialami responden antara pekerjaan dan keluarga.

Tabel 4.12 Deskripsi Variabel *Work Family Conflict* (X_1)

No	Pernyataan	*Mean*	Kategori
1	Saya sering merasa waktu saya untuk keluarga terganggu karena tuntutan pekerjaan	3.06	Sedang
2	Saya kesulitan membagi waktu antara pekerjaan dan kegiatan keluarga	2.96	Sedang
3	Pekerjaan saya sering memerlukan waktu tambahan yang mengurangi waktu bersama keluarga	3.32	Sedang
4	Tekanan pekerjaan membuat saya sulit memberikan perhatian penuh kepada keluarga	3.18	Sedang

5	Kelelahan dari pekerjaan membuat saya kurang menikmati waktu bersama keluarga	3.37	Sedang
6	Permasalahan dalam keluarga saya mempengaruhi produktivitas dalam bekerja	2.93	Sedang
7	Saya sering kali bersikap negatif atau mudah marah di rumah karena masalah yang saya hadapi di tempat kerja.	2.82	Sedang
8	Tuntutan perilaku di pekerjaan sering memengaruhi cara saya berinteraksi dengan keluarga	2.82	Sedang
9	Saya merasa perilaku saya di rumah dipengaruhi oleh tuntutan perilaku yang saya alami di tempat kerja	2.78	Sedang
	Mean	3.03	Sedang

Sumber: Data primer diolah, 2024

Berdasarkan Tabel 4.12, dapat disimpulkan bahwa pada variabel *work family Conflict*, indikator dengan nilai rata-rata tertinggi adalah "Pekerjaan saya sering memerlukan waktu tambahan yang mengurangi waktu bersama keluarga", yang memiliki rata-rata sebesar 3.32. Sementara itu, indikator dengan nilai rata-rata terendah adalah "Saya merasa perilaku saya di rumah dipengaruhi oleh tuntutan perilaku yang saya alami di tempat kerja", dengan rata-rata sebesar 2.78.

Secara keseluruhan, nilai rata-rata untuk variabel *work family conflict* adalah 3.03, yang terletak pada interval (2.61 - 3.40), atau dalam kategori sedang. Hal ini menunjukkan bahwa konflik antara pekerjaan dan kehidupan keluarga dirasakan pada tingkat moderat oleh responden, artinya meskipun ada gangguan, namun tidak terlalu dominan dalam kehidupan mereka.

2 Stres Kerja (X_2)

Tabel 4.13 ini menunjukkan deskripsi variabel stres kerja yang terdiri dari 18 pernyataan. Setiap pernyataan telah dihitung rata-ratanya untuk menggambarkan tingkat stres yang dialami responden dalam konteks pekerjaan mereka.

Tabel 4.13 Deskripsi Variabel Stres Kerja (X_2)

No	Pernyataan	*Mean*	Kategori
1	Saya sering merasa terintimidasi oleh rekan sekerja saya dalam menyelesaikan tugas	2.55	Rendah
2	Atasan saya memberikan tekanan yang berlebihan dalam penyelesaian pekerjaan	3.44	Tinggi
3	Saya mengalami intimidasi dari klien yang mempengaruhi kinerja saya	2.57	Rendah
4	Tuntutan pekerjaan saya sering kali melebihi sumber daya yang saya miliki untuk menyelesaikannya.	3.46	Tinggi
5	Saya merasa kesulitan untuk memenuhi tuntutan pekerjaan karena Kurangnya dukungan yang tersedia.	3.29	Sedang
6	Pekerjaan saya menuntut lebih banyak daripada apa yang dapat saya kerjakan dengan sumber daya yang ada.	3.38	Tinggi
7	Saya merasa tidak cocok dengan pekerjaan yang saya lakukan saat ini.	2.92	Sedang
8	Saya merasa tidak puas dengan peran saya di perusahaan.	3.01	Sedang
9	Pekerjaan ini tidak memberikan kepuasan bagi saya secara pribadi maupun profesional.	3.03	Sedang
10	Pekerjaan saya sering kali berbahaya dan mengancam kesehatan serta keselamatan saya.	2.41	Rendah
11	Saya merasa frustrasi dengan tugas-tugas yang membosankan dan berulang-ulang.	2.96	Sedang

12	Pekerjaan saya sering kali membosankan dan bersifat monoton.	3.09	Sedang
13	Beban kerja saya terlalu banyak dan menuntut waktu serta tenaga yang ekstra.	3.30	Sedang
14	Perusahaan menetapkan target yang terlalu tinggi sehingga memberatkan saya	3.59	Tinggi
15	Jumlah pekerjaan yang harus saya selesaikan sering kali di luar batas kemampuan saya.	3.47	Tinggi
16	Saya menetapkan target yang terlalu tinggi untuk diri saya sendiri.	3.20	Sedang
17	Saya sering mengkritik diri sendiri ketika tidak mampu mencapai target	3.37	Tinggi
18	Saya merasa sulit untuk memberikan dukungan positif kepada diri sendiri ketika menghadapi tantangan di tempat kerja.	3.01	Sedang
	Mean	3.11	Sedang

Sumber: Data primer diolah, 2024

Berdasarkan Tabel 4.13, dapat disimpulkan bahwa pada variabel Stres kerja, nilai rata-rata tertinggi terdapat pada indikator "Perusahaan menetapkan target yang terlalu tinggi sehingga memberatkan saya" dengan rata-rata sebesar 3.59, yang masuk dalam kategori Tinggi. Nilai rata-rata terendah terdapat pada indikator "Pekerjaan saya sering kali berbahaya dan mengancam kesehatan serta keselamatan saya" dengan rata-rata sebesar 2.41, yang masuk dalam kategori rendah. Nilai rata-rata keseluruhan dari variabel stres kerja adalah 3.11, yang terletak pada interval (2.61 - 3.40) atau dalam kategori Sedang. Berdasarkan hasil ini, dapat disimpulkan bahwa secara umum, tingkat stres kerja yang dirasakan oleh responden berada pada tingkat moderat. Meskipun beberapa responden merasa terbebani oleh target yang

tinggi dan beban pekerjaan yang berat, mayoritas responden tidak merasa pekerjaan mereka mengancam keselamatan atau kesehatan secara signifikan.

3. Lingkungan Kerja (X_3)

Tabel 4.14 ini menunjukkan deskripsi variabel lingkungan kerja yang terdiri dari 18 pernyataan. Setiap pernyataan telah dihitung rata-ratanya untuk menggambarkan persepsi responden terhadap kualitas dan kondisi lingkungan kerja yang mereka hadapi.

Tabel 4.14 Deskripsi Variabel Lingkungan Kerja (X_3)

No	Pernyataan	*Mean*	Kategori
1	Pencahayaan di tempat kerja cukup untuk mendukung aktivitas sehari-hari saya.	3.71	Tinggi
2	Pencahayaan di tempat kerja tidak membuat mata saya cepat lelah.	3.63	Tinggi
3	Saya merasa nyaman dengan tingkat pencahayaan yang ada di area kerja saya.	3.51	Tinggi
4	Ventilasi udara di tempat kerja berfungsi dengan baik.	3.34	Sedang
5	Udara di tempat kerja terasa segar dan tidak pengap.	3.05	Sedang
6	Sirkulasi udara di tempat kerja cukup baik dan membuat saya merasa nyaman	3.11	Sedang
7	Tingkat kebisingan di tempat kerja tidak mengganggu konsentrasi saya.	3.44	Tinggi
8	Suara bising dari luar atau dalam tempat kerja dapat diminimalisir.	3.45	Tinggi
9	Saya merasa nyaman bekerja tanpa gangguan kebisingan.	3.41	Tinggi
10	Kebersihan di tempat kerja selalu terjaga dengan baik.	3.45	Tinggi
11	Saya merasa nyaman bekerja di lingkungan yang bersih dan teratur.	3.79	Tinggi
12	Lingkungan kerja saya bebas dari sampah dan kotoran.	3.40	Sedang

13	Ruang kerja saya cukup luas untuk melakukan aktivitas kerja dengan nyaman.	3.52	Tinggi
14	Penataan ruangan di tempat kerja tidak menghambat aktivitas kerja saya.	3.45	Tinggi
15	Saya memiliki ruang gerak yang memadai saat bekerja.	3.60	Tinggi
16	Saya merasa bahwa perusahaan memberikan perhatian yang cukup terhadap aspek keamanan di tempat kerja.	3.59	Tinggi
17	Terdapat prosedur keselamatan yang jelas dan mudah diikuti di tempat kerja.	3.67	Tinggi
18	Saya merasa aman saat bekerja di lingkungan kerja saya.	3.59	Tinggi
	Mean	3.48	Tinggi

Sumber: Data primer diolah, 2024

Berdasarkan Tabel 4.14, dapat disimpulkan bahwa pada variabel lingkungan kerja , nilai rata-rata tertinggi terdapat pada indikator "Saya merasa nyaman bekerja di lingkungan yang bersih dan teratur" dengan rata-rata sebesar 3.79, yang masuk dalam kategori tinggi. Nilai rata-rata terendah terdapat pada indikator "Lingkungan kerja saya bebas dari sampah dan kotoran" dengan rata-rata sebesar 3.40, yang masuk dalam kategori Sedang. Nilai rata-rata keseluruhan dari variabel lingkungan kerja adalah 3.48, yang terletak pada interval (3.40 - 4.19) atau dalam kategori tinggi. Berdasarkan hasil ini, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja di tempat tersebut umumnya dalam kondisi yang baik dan mendukung kenyamanan serta keselamatan kerja. Responden merasakan kenyamanan dengan pencahayaan, kebersihan, ventilasi, dan kebisingan yang terkendali di lingkungan kerja.

4. *Turnover Intention* (Y)

Tabel 4.15 ini menunjukkan deskripsi variabel *turnover intention* yang terdiri dari 18 pernyataan. Setiap pernyataan telah dihitung rata-ratanya untuk menggambarkan sejauh mana niat responden untuk meninggalkan perusahaan atau organisasi tempat mereka bekerja.

Tabel 4.15 Deskripsi Variabel *Turnover Intention* (Y)

No	Pernyataan	*Mean*	Kategori
1	Saya sering berpikir untuk berhenti bekerja di perusahaan ini.	3.14	Sedang
2	Saya ragu apakah saya ingin melanjutkan bekerja di perusahaan ini dalam jangka panjang.	3.22	Sedang
3	Saya merasa tidak puas dengan pekerjaan saya dan mempertimbangkan untuk mencari pekerjaan lain.	3.16	Sedang
4	Saya mulai mencari informasi tentang pekerjaan lain di luar perusahaan ini.	3.11	Sedang
5	Saya meluangkan waktu untuk mencari peluang kerja di tempat lain.	3.12	Sedang
6	Saya sudah mempertimbangkan untuk melamar pekerjaan baru dalam waktu dekat.	3.03	Sedang
7	Saya berencana meninggalkan perusahaan ini dalam waktu dekat.	2.95	Sedang
8	Jika ada kesempatan, saya akan segera berhenti dari perusahaan ini.	3.05	Sedang
9	Saya merasa bahwa saya akan mengambil langkah untuk berhenti dari pekerjaan saya jika situasi tidak membaik.	3.27	Sedang
	Mean	3.12	Sedang

Sumber: Data primer diolah, 2024

Berdasarkan Tabel 4.15, dapat disimpulkan bahwa pada variabel *turnover Intention* (Y), nilai rata-rata tertinggi terdapat pada indikator "Saya merasa bahwa

saya akan mengambil langkah untuk berhenti dari pekerjaan saya jika situasi tidak membaik" dengan rata-rata sebesar 3.27, yang masuk dalam kategori Sedang. Nilai rata-rata terendah terdapat pada indikator "Saya berencana meninggalkan perusahaan ini dalam waktu dekat" dengan rata-rata sebesar 2.95, yang juga masuk dalam kategori sedang. Nilai rata-rata keseluruhan dari variabel *turnover Intention* (Y) adalah 3.12, yang terletak pada interval (2.61 - 3.40) atau dalam kategori sedang. Berdasarkan hasil ini, dapat disimpulkan bahwa responden menunjukkan tingkat ketidakpuasan yang moderat terhadap pekerjaan mereka. Walaupun ada kecenderungan untuk mencari pekerjaan lain, mayoritas responden masih belum menunjukkan niat yang kuat untuk segera meninggalkan perusahaan.

4.3 Hasil Uji Asumsi Klasik

4.3.1 Uji Normalitas

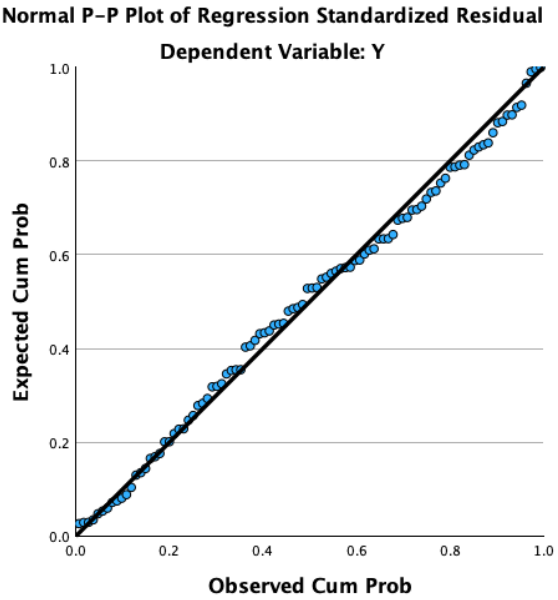
Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah variabel pengganggu atau residual dalam model regresi mengikuti distribusi normal. Dalam penelitian ini untuk menguji data berdistribusi normal atau tidak, menggunakan uji statistik *One-SamplekKolmogorov-Smirnov test*. Hasil uji nomalitas dapat dilihat pada Tabel 4.16.

Tabel 4.16

Hasil Uji Normalitas One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
			Unstandardized Residual
N			98
Normal Parameters[a,b]	Mean		.0000000
	Std. Deviation		6.03590063
Most Extreme Differences	Absolute		.045
	Positive		.045
	Negative		-.044
Test Statistic			.045
Asymp. Sig. (2-tailed)[c]			.200[d]
Monte Carlo Sig. (2-tailed)[e]	Sig.		.892
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.884
		Upper Bound	.900

Sumber: Data primer diolah, 2024



Gambar 4.7 Hasil Uji Normalitas
Sumber: Data primer diolah, 2024

Apabila nilai signifikansi (Sig.) > 0,05, data dapat dikatakan berdistribusi normal. Sebaliknya, jika nilai signifikansi (Sig.) < 0,05, data dianggap tidak berdistribusi normal. Berdasarkan Tabel 4.16 hasil uji normalitas menggunakan metod*e One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test* menunjukkan bahwa nilai signifikansi pada penelitian ini adalah 0,200 (lebih besar dari 0,05). Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa data tersebut berdistribusi normal, sehingga uji normalitas terpenuhi. Selain itu, hasil analisis menggunakan grafik *Normal Probability Plot* juga mengindikasikan distribusi normal, karena titik-titik data mengikuti pola garis diagonal.

4.3.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk mengidentifikasi apakah terdapat hubungan antara variabel independen atau bebas di dalam model regresi yang memiliki korelasi satu sama lain. Model regresi yang baik seharusnya tidak ada korelasi yang signifikan antara variabel bebas (independen). Metode utama untuk menilai multikolinearitas adalah toleransi dan kebalikannya, yang juga dikenal sebagai faktor *variance inflation factor* (VIF). Hasil ujji multikolinearitas dapat dilihat pada Tabel 4.17.

Tabel 4.17 Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients[a]								
Model		*Unstandardized Coefficients*		*Standardized Coefficients*	*t*	*Sig.*	*Collinearity Statistics*	
		B	*Std. Error*	*Beta*			*Tolerance*	*VIF*
1	(*Constant*)	-.968	5.763		-.168	.867		
	X1	.283	.136	.204	2.084	.040	.436	2.291
	X2	.465	.075	.609	6.217	<.001	.434	2.302
	X3	-.075	.077	-.063	-.976	.331	.990	1.010
a. Dependent Variabel: *Turnover Intention*								

Sumber: Data primer diolah, 2024

Berdasarkan Tabel 4.17 di atas, dapat diketahui bahwa nilai *tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF) menunjukkan tidak adanya multikolinearitas. Hal ini ditunjukkan oleh nilai tolerance ≥ 0,10 dan nilai VIF ≤ 10. Dengan demikian, penelitian ini dinyatakan layak untuk dianalisis lebih lanjut.

4.3.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengidentifikasi apakah terdapat variasi yang tidak seragam dalam residual antar data yang diamati dalam model regresi. Homoskedastisitas dapat terjadi jika varians residual tetap konsisten antara pengamatan. sedangkan Model regresi yang ideal seharusnya menunjukkan Homoskedastisitas atau tidak ada Heteroskedastisitas. Hasil Uji Heteroskedastisitas dapat dilihat pada Tabel 4.18

Tabel 4.18 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients[a]

Model		*Unstandardized Coefficients*		*Standardized Coefficients*	*t*	*Sig.*
		B	*Std. Error*	*Beta*		
1	(*Constant*)	4.618	3.575		1.292	.200
	X1	-.113	.084	-.205	-1.346	.182
	X2	.002	.046	.008	.052	.958
	X3	-.047	.048	.100	.987	.326

a. Dependent Variabel: ABS_RES

Sumber: Data primer diolah, 2024

Dalam penelitian ini, uji heteroskedastisitas dilakukan menggunakan uji Glejser. Berdasarkan Tabel 4.18 hasil analisis menunjukkan nilai signifikansi > 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat heteroskedastisitas dalam model penelitian ini. Hasil ini mengindikasikan bahwa asumsi klasik terkait homoskedastisitas telah terpenuhi, sehingga model regresi layak digunakan untuk analisis lebih lanjut.

4.3.4 Rekapitulasi Uji Asumsi Klasik

Untuk mempermudah pemahaman terhadap hasil uji asumsi klasik, hasil analisis disajikan dalam Tabel 4.19 berikut.

Tabel 4.19 Rekapitulasi Hasil Uji Asumsi Klasik

No.	**Variabel**	**Hasil Uji Asumsi Klasik**		
		Uji Normalitas	Uji Multikolinearitas	Uji Heteroskedastisitas
1	X_1	Normal	2,291<VIF	Tidak terjadi heteroskedastisitas
2	X_2	Normal	2.302<VIF	Tidak terjadi heteroskedastisitas
3	X_3	Normal	1.010<VIF	Tidak terjadi heteroskedastisitas
4	Y	Normal	-	Tidak terjadi heteroskedastisitas

Sumber: Data primer diolah, 2024

4.4 Analisis Regresli Linear Berganda

Hasil perhitungna regresi berganda antara *Work Family Conflict* (X_1), Stres Kerja (X_2), Lingkungan kerja (X_3) dan *Turnover Intention* (Y) dapat dilihat pada Tabel 4.20.

Tabel 4.20 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients[a]						
Model		*Unstandardized Coefficients*		*Standardized Coefficients*	*t*	*Sig.*
		B	*Std. Error*	*Beta*		
1	(*Constant*)	-.968	5.763		-.168	.867
	X1	.283	.136	.204	2.084	.040
	X2	.465	.075	.609	6.217	<.001
	X3	-.075	.077	-.063	-.976	.331

a. Dependent Variable: *Turnover Intention*

Sumber: Data primer diolah, 2024

Dari hasil *ouput* SPSS di atas diperoleh model regresi sebagai berikut:

$$Y = -0.968 + 0.283\,X_1 + 0.465X_2 - 0.075X_3 + e$$

Berdasarkan hasil perhitungan regresi di atas, dapat disimpulkan sebagai berikut:

-Nilai konstanta bernilai negatif sebesar -0.968 artinya jika variabel independen yaitu *work family conflict*, stres kerja dan lingkungan kerja nilainya adalah 0, *turnover intention* nilainya adalah -0.968.

-Nilai koefisien ß1 adalah 0.283, artinya yaitu jika peningkatan sebanyak 1 tingkat *work family conflict* akan menyebabkan peningkatan *turnover* sebesar 0.283 (dengan asumsi variabel stres kerja dan lingkungan kerja) bernilai konstan juga.

-Nilai koefisien ß2 adalah 0.465 artinya yaitu peningkatan sebanyak 1 tingkat stres kerja akan menyebabkan peningkatan *turnover* sebesar 0.465 (dengan asumsi variabel *work family conflict* dan lingkungan kerja) bernilai konstan.

-Nilai koefisien ß3 adalah -0.075 artinya setiap peningkatan 1 unit dalam kualitas lingkungan kerja akan menurunkan *Turnover* sebesar -0.075 unit, dengan asumsi variabel lain tetap.

Dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi kejadian *work family conflict* semakin tinggi akan terjadi *turnover*. Semakin tinggi tingkat stres yang dirasakan karyawan semakin tinggi juga kemungkinan akan terjadi *turnover*. Namun, hal tersebut berbanding terbalik jika semakin baik lingkungan kerja, semakin rendah kemungkinan karyawan akan keluar dari perusahaan (*turnover*).

4.5 Uji Hipotesis

4.5.1 Uji t

Untuk menilai apakah masing-masing variabel bebas secara individual berpengaruh terhadap variabel terikat, dapat dilakukan uji t. Hasil dari uji t dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 4.22.

Tabel 4.21 Hasil Uji t

Coefficients[a]						
Model		*Unstandardized Coefficients*		*Standardized Coefficients*	*t*	*Sig.*
		B	*Std. Error*	*Beta*		
1	(*Constant*)	-.968	5.763		-.168	.867
	X1	.283	.136	.204	2.084	.040
	X2	.465	.075	.609	6.217	<.001
	X3	-.075	.077	-.063	-.976	.331

a. Dependent Variabel: *Turnover Intention*

Sumber: Data primer diolah, 2024

4.5.2.1 Uji Hipotesis Variabel *Work Family Conflict* terhadap *Turnover Intention*

Perumusan hipotesis untuk variabel *work family conflict* (X_1) adalah :

Ho:β1= 0,artinya tidak ada pengaruh positif antara *work family conflict* (X_1) terhadap *turnover intention* (Y)

Ha:β1> 0, artinya ada pengaruh positif antara *work family conflict* (X_1) terhadap *turnover intention* (Y).

Berdasarkan tabel *output* SPSS "*Coefficients*" di atas, diketahui nilai signifikansi (sig) variabel *work family conflict* adalah 0,040. Karena nilai sig 0,040 < probabilitas 0,05, dapat disimpulkan bahwa H_1 diterima dan H_0 ditolak. Artinya, terdapat pengaruh signifikan antara *work family conflict* (X_1) terhadap turnover intention (Y). Dengan demikian, hipotesis pertama dalam penelitian ini menyatakan bahwa *work family conflict* (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* (Y).

4.5.2.2 Uji Hipotesis Variabel Stres Kerja terhadap *Turnover Intention.*

Perumusan hipotesis untuk variabel stres kerja (X_2) adalah:

Ho:β2= 0, artinya tidak ada pengaruh positif antara stres kerja (X_2) terhadap *turnover intention* (Y)

Ha:β2> 0, artinya ada pengaruh positif antara stres kerja (X_2)

terhadap *turnover intention* (Y)

Berdasarkan tabel output SPSS "*Coefficients*" di atas, diketahui nilai signifikansi (sig) variabel stres kerja adalah < 0,001. Karena nilai sig < 0,001 dan lebih kecil dari probabilitas 0,05, dapat disimpulkan bahwa H_2 diterima dan H_0 ditolak. Artinya, terdapat pengaruh signifikan antara stres kerja (X_2) terhadap *turnover intention* (Y). Dengan demikian, hipotesis kedua dalam penelitian ini menyatakan bahwa stres kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* (Y).

4.5.2.3 Uji Hipotesis Variabel Lingkungan kerja terhadap *Turnover Intention.*

Perumusan hipotesis untuk variabel lingkungan kerja (X_3) adalah :

Ho:β3= 0,artinya tidak ada pengaruh positif antara lingkungan kerja (X_3) terhadap *turnover intention* (Y)

Ha:β3> 0, artinya ada pengaruh positif antara lingkungan kerja (X_3) terhadap *turnover intention* (Y)

Berdasarkan tabel output SPSS "*Coefficients*" di atas, diketahui nilai signifikansi (sig) variabel lingkungan kerja adalah 0,331. Karena nilai sig adalah 0,331 > probabilitas 0,05, dapat disimpulkan bahwa H_3 ditolak dan H0 diterima. Artinya, tidak terdapat pengaruh signifikan antara lingkungan kerja (X_3) terhadap *turnover intention* (Y). Dengan demikian, hipotesis ketiga dalam penelitian ini menyatakan

bahwa lingkungan kerja (X_3) berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap *turnover intention* (Y).

4.6 Uji Koefisien Determinasi R^2

Koefisien determinasi R^2 digunakan untuk mengukur seberapa besar kontribusi atau pengaruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen dalam sebuah model regresi. Nilai R^2 berkisar antara 0 hingga 1 atau 0% hingga 100%. Semakin tinggi R^2, semakin besar variasi variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independen dalam model tersebut. Dengan kata lain, semakin tinggi R^2, semakin baik model dalam menjelaskan hubungan antara variabel-variabel tersebut. Berikut ini Table 4.23 Hasil uji koefisien determinasi R^2.

Tabel 4.22 Hasil Uji Koefisien Determinasi R^2

Model Summary[b]				
Model	*R*	*R Square*	*Adjusted R Square*	*Std. Error of the Estimate*
1	**.**780[a]	.608	.595	6.13146

Sumber: Data primer diolah, 2024

Berdasarkan tabel output SPSS "*Model Summary*" di atas, diketahui nilai *R Square* yaitu 0.608 atau sama dengan 60,8 %. Angka tersebut dapat diartikan bahwa seluruh variabel independen dengan variabel dependen mampu menjelaskan variabel dependen sebesar 60,8% dan sisanya, yaitu 39,2%, dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam model penelitian ini.

4.7 Pembahasan

4.7.1 Pengaruh *Work Family Conflict* (X_1) terhadap *Turnover Intention* (Y)

Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan SPSS diperoleh kesimpulan bahwa *work family conflict* (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* (Y). Artinya semakin banyak terjadi *work family conflict* yang dialami oleh karyawan maka karyawan cenderung ingin *resign*, sehingga tingkat *turnover intention* karyawan tinggi. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Fauzi dan Lataruva (2023) yang menunjukkan bahwa *work family conflict* berpengaruh positif terhadap *turnover intention*. Penelitian serupa yg dilakukan oleh Towidjojo, G. A. dan Lumintang, G. G. (2024) mengidentifikasi bahwa *work family conflict* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

4.7.2 Pengaruh Stres Kerja (X_2) terhadap *Turnover Intention* (Y)

Hasil analisis data menggunakan SPSS diperoleh kesimpulan bahwa stres kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* (Y). Artinya bahwa semakin tinggi tingkat stres pada karyawan maka semakin tinggi juga tingkat *turnover intention* karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Deswarta, D. et al. (2021), dimana dalam penelitiannya menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Penelitian serupa yang dilakukan oleh Safira Jingga Hernita et al. (2022) juga menyimpulkan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signfikan terhadap *turnover intention.*

4.7.3 Pengaruh Lingkungan Kerja (X_3) terhadap *Turnover Intention* (Y)

Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan SPSS diperoleh kesimpulan bahwa lingkungan kerja (X_3) berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap *turnover intention* (Y). Artinya semakin baik lingkungan kerja, semakin turun tingkat *turnover intention* karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Bima, Aji & Setyorini (2024), yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap *turnover intention*. Penelitian serupa yang dilakukan oleh I Putu Candra Wiguna et al. (2024), menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh negatif antara lingkungan kerja terhadap *turnover intention*.

4.8 Pembahasan Deskriptif Variabel

4.8.1 Berdasarkan Gender

Tabel 4. 23 Analisis Deskriptif Berdasarkan Gender

Gender	*Work Family Conflict*	Stres Kerja	Lingkungan Kerja
Laki-Laki	3,00	3,14	**3,41**
Perempuan	3,04	3,10	**3,55**

Berdasarkan tabel, pada variabel *work family conflict*, perempuan memiliki nilai rata-rata sebesar 3,04, lebih tinggi dibandingkan laki-laki yang memiliki nilai rata-rata sebesar 3,00. Hal ini menunjukkan bahwa implikasi *work family conflict* terhadap *turnover intention* lebih besar pada perempuan. Pada variabel stres kerja, laki-laki memiliki nilai rata-rata sebesar 3,14, sedangkan perempuan sebesar 3,10. Dengan demikian, implikasi stres kerja terhadap *turnover intention* lebih besar pada laki-laki. Sementara itu, pada variabel lingkungan kerja, perempuan memiliki nilai rata-rata sebesar 3,55, lebih tinggi dibandingkan laki-laki yang memiliki nilai rata-

rata sebesar 3,41. Hal ini menunjukkan bahwa implikasi Lingkungan Kerja terhadap *turnover intention* lebih besar pada perempuan.

4.8.1 Berdasarkan Usia

Tabel 4. 24 Analisis Deskriptif Berdasarkan Usia

Usia	*Work Family Conflict*	Stres Kerja	Lingkungan Kerja
<25 tahun	2,78	3,04	3,41
25 – 34 tahun	3,12	3,21	3,51
35- 44 tahun	3,12	2,97	3,49
45- 54 tahun	2,611	2,53	3,83

Berdasarkan tabel, pada variabel *work family conflict*, kelompok usia 25–34 tahun dan 35–44 tahun memiliki nilai rata-rata tertinggi, yaitu sebesar 3,12. Hal ini menunjukkan bahwa implikasi *work family conflict* terhadap *turnover intention* lebih besar pada kelompok usia 25–34 tahun dan 35–44 tahun. Pada variabel Stres Kerja, kelompok usia 25–34 tahun memiliki nilai rata-rata tertinggi sebesar 3,21, sehingga implikasi Stres Kerja terhadap *turnover intention* lebih besar pada kelompok usia tersebut. Sementara itu, pada variabel Lingkungan Kerja, kelompok usia 45–54 tahun memiliki nilai rata-rata tertinggi sebesar 3,83. Dengan demikian, implikasi Lingkungan Kerja terhadap *turnover intention* lebih besar pada kelompok usia 45–54 tahun.

4.8.2 Berdasarkan Status Pernikahan

Tabel 4. 25 Analisis Deskriptif Berdasarkan Status Pernikakahn

Status Pernikahan	*Work Family Conflict*	Stres Kerja	Lingkungan Kerja
Belum Kawin	2,88	3,13	3,48
Sudah Kawin	3,11	3,11	3,49

Berdasarkan tabel, pada variabel *work family conflict*, kelompok dengan yang sudah kawin memiliki nilai rata-rata lebih tinggi sebesar 3,11 dibandingkan kelompok belum kawin yang memiliki nilai rata-rata sebesar 2,88. Hal ini menunjukkan bahwa implikasi *work family conflict* terhadap *turnover intention* lebih besar pada individu yang sudah kawin. Pada variabel stres Kerja, kelompok belum kawin memiliki nilai rata-rata sedikit lebih tinggi sebesar 3,13 dibandingkan dengan kelompok sudah kawin sebesar 3,11, sehingga implikasi stres Kerja terhadap *turnover intention* lebih besar pada individu yang belum kawin. Sementara itu, pada variabel lingkungan kerja, kelompok sudah kawin memiliki nilai rata-rata sedikit lebih tinggi sebesar 3,49 dibandingkan kelompok belum kawin sebesar 3,48. Dengan demikian, implikasi Lingkungan Kerja terhadap *turnover intention* lebih besar pada individu yang sudah kawin.

4.8.3 Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tabel 4. 26 Analisis Deskriptif Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tingkat pendidikan	*Work Family Conflict*	Stres Kerja	Lingkungan Kerja
Diploma	3,33	2,94	**3,50**
Sarjana	2,81	3,07	**3,57**
SD-SMP	3,22	3,32	**3,55**
SMA/Sederajat	2,96	3,06	**3,47**

Berdasarkan tabel, pada variabel *work family conflict*, kelompok dengan tingkat pendidikan Diploma memiliki nilai rata-rata tertinggi sebesar 3,33 dibandingkan kelompok lainnya. Hal ini menunjukkan bahwa implikasi *work family conflict* terhadap *turnover intention* lebih besar pada individu dengan

pendidikan Diploma. Pada variabel Stres Kerja, kelompok dengan tingkat pendidikan SD–SMP memiliki nilai rata-rata tertinggi sebesar 3,32, sehingga implikasi Stres Kerja terhadap *turnover intention* lebih besar pada individu dengan pendidikan SD–SMP. Sementara itu, pada variabel Lingkungan Kerja, kelompok dengan tingkat pendidikan Sarjana memiliki nilai rata-rata tertinggi sebesar 3,57. Dengan demikian, implikasi Lingkungan Kerja terhadap *turnover intention* lebih besar pada individu dengan tingkat pendidikan Sarjana.

4.8.4 Berdasarkan Status Pekerjaan

Tabel 4. 27 Analisis Deskriptif Berdasarkan Status Pekerjaan

Status Pekerjaan	*Work Family Conflict*	Stres Kerja	Lingkungan Kerja
Karyawan Kontrak	3,08	3,16	3,53
Karyawan Tetap	2,86	2,99	3,38

Berdasarkan tabel, pada variabel *work family conflict*, kelompok karyawan kontrak memiliki nilai rata-rata tertinggi sebesar 3,08 dibandingkan kelompok karyawan tetap yang memiliki nilai rata-rata sebesar 2,86. Hal ini menunjukkan bahwa implikasi *work family conflict* terhadap *turnover intention* lebih besar pada karyawan kontrak. Pada variabel stres kerja, kelompok karyawan kontrak juga memiliki nilai rata-rata tertinggi sebesar 3,16 dibandingkan dengan karyawan tetap yang memiliki nilai rata-rata sebesar 2,99, sehingga implikasi stres kerja terhadap *turnover intention* lebih besar pada karyawan kontrak. Sementara itu, pada variabel lingkungan kerja, kelompok karyawan Kontrak memiliki nilai rata-rata tertinggi sebesar 3,53, dibandingkan dengan karyawan tetap yang memiliki nilai rata-rata

sebesar 3,38, yang menunjukkan bahwa implikasi lingkungan kerja terhadap *turnover intention* lebih besar pada karyawan kontrak.

4.8.5 Berdasarkan Masa Kerja

Tabel 4. 28 Analisis Deskriptif Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja	*Work Family Conflict*	Stres Kerja	Lingkungan Kerja
< 1 tahun	3,11	3,15	3,57
> 10 tahun	2,84	3,05	3,58
1 - 3 tahun	2,73	2,86	3,31
4 - 6 tahun	3,15	3,25	3,49
7 - 10 tahun	3,32	3,26	3,47

Berdasarkan tabel, pada variabel *work family conflict* , kelompok dengan masa kerja 7–10 tahun memiliki nilai rata-rata tertinggi sebesar 3,32, yang menunjukkan bahwa implikasi *work family conflict* terhadap *turnover intention* lebih besar pada individu dengan masa kerja tersebut. Pada variabel stres kerja, kelompok dengan masa kerja 7–10 tahun memiliki nilai rata-rata tertinggi sebesar 3,26, yang mengindikasikan bahwa implikasi stres Kerja terhadap *turnover intention* lebih besar pada individu dengan masa kerja tersebut. Sementara itu, pada variabel lingkungan kerja, kelompok dengan masa kerja lebih dari 10 tahun memiliki nilai rata-rata tertinggi sebesar 3,58, yang menunjukkan bahwa implikasi Lingkungan Kerja terhadap *turnover intention* lebih besar pada individu dengan masa kerja lebih dari 10 tahun.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh *work family conflict,* stres kerja dan lingkungan kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan *garment* di PT Apac Inti Corpora, dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. *Work family conflict* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan bagian *garment* di PT Apac Inti Corpora. Artinya semakin banyak terjadi *work family conflict* yang dialami oleh karyawan maka karyawan cenderung ingin *resign*, sehingga tingkat *turnover intention* karyawan tinggi.
2. Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan bagian *garment* di PT Apac Inti Corpora. Artinya bahwa semakin tinggi tingkat stres pada karyawan maka semakin tinggi juga tingkat *turnover intention* karyawan.
3. Lingkungan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan bagian *garment* di PT Apac Inti Corpora. Artinya semakin baik lingkungan kerja, semakin rendah tingkat *turnover intention* karyawan.

5.2 Saran

Berdasarkan pembahasan dalam penelitian ini, terdapat beberapa saran yang dapat peneliti sampaikan kepada perusahaan. Untuk menekan tingkat *turnover intention* karyawan, perusahaan perlu memberikan perhatian serius terhadap

keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan keluarga. Karyawan yang merasa kelelahan akibat beban kerja yang tinggi cenderung mengalami penurunan kualitas waktu bersama keluarga, yang berpotensi memicu keinginan untuk meninggalkan perusahaan. Oleh karena itu, manajemen diharapkan dapat menyesuaikan beban kerja dan mengembangkan kebijakan yang lebih fleksibel, seperti pengaturan jam kerja atau cuti tambahan. Selain itu, perusahaan juga perlu mengevaluasi sistem penetapan target kerja. Target yang terlalu tinggi dapat menjadi sumber tekanan psikologis yang signifikan bagi karyawan, sehingga penting untuk menetapkan target yang realistis dan mempertimbangkan kapasitas individu serta sumber daya yang tersedia. Meskipun lingkungan kerja secara fisik telah menunjukkan kondisi yang baik, perusahaan harus tetap menjaga kebersihan, kenyamanan, dan keamanan lingkungan kerja secara konsisten. Dengan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dari segi fisik maupun psikologis, perusahaan dapat meningkatkan kepuasan dan loyalitas karyawan, sehingga mengurangi niat mereka untuk berpindah ke tempat kerja lain

.5.3 Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini hanya menggunakan sampel pada karyawan divisi *garment* PT Apac Inti Corpora, akan lebih baik lagi apabila pengambilan sampelnya mencakup seluruh karyawan PT Apac Inti Corpora sehingga hasil penelitian dapat digeneralisasikan ke dalam lingkup yang lebih luas lagi.

Kepada peneliti berikutnya disarankan untuk mengkaji variabel lain di luar variabel yang digunakan dalam penelitian ini agar dapat memperluas cakupan penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

Aldino, K., Krishantoro, A. & Abdul Aziz (2024) 'Pengaruh Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan PT. Sentra Duta Sakti Jakarta Utara', *Jurnal Administrasi Bisnis*, 4(1), pp. 50-56. http://ojs.stiami.ac.id/index.php/JAMBIS/article/view/3820

Ananda, P. R., Handaru, A. W., dan Wolor, C. W. (2023). 'Pengaruh Stres Kerja dan Work-Family Conflict terhadap Turnover Intention', *Co-Value: Jurnal Ekonomi, Koperasi & Kewirausahaan*, 14(2), pp. 11–25. doi: https://doi.org/10.30812/target.v3i2.1296

Anggraini, L. A. and Kim Kui, D. O. (2023) "Pengaruh *Work Family Conflict* dan *Workload* terhadap *Work Stress* dalam Mempengaruhi *Turnover Intention* (Studi pada Karyawan PT. XYZ Kantor Pusat Wilayah Jakarta)", *International Journal of Social and Management Studies*, 4(6), pp. 33–48. doi: 10.5555/ijosmas.v4i6.377.

Arikunto, Suharsimi. 2010. Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik (Edisi Revisi). Jakarta: Rineka Cipta.

Cascio, W. F. (2006). *Managing Human Resources: Productivity, Quality of Work Life, Profits*. McGraw-Hill Irwin.

Damayanti, D. (2019). Pengaruh Konflik Pekerjaan Keluarga Dan Konflik Keluarga Pekerjaan Terhadap Niat Keluar Dengan Komitmen Afektif Sebagai Variabel Moderasi. Universitas Muhammadiyah Magelang.

Deswarta, Masnur, dan Mardiansah, A. (2021). 'Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Perawat Rumah Sakit Prima Pekanbaru', *Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis*, 14(2), pp. 58–63. doi: https://doi.org/10.51903/e-bisnis.v14i2.476

Dhakirah, S., Hidayatinnisa, N. & Setiawati, R.A. (2021). 'Pengaruh Work-Family Conflict terhadap Turnover Intention yang dimediasi oleh Kelelahan Kerja', *Jurnal Riset Entrepreneurship*, 4(1), pp. 1-9. Doi http://dx.doi.org/10.30587/jre.v4i1.2223

Falakha, A. dan., P. (2020) "Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Outsourching", *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 4(3), pp. 1818-1830. doi: 10.31955/mea.v4i3.521.

Fauzi, Z. U. dan Lataruva, E. (2023). 'Pengaruh *Work Family Conflict* terhadap *Turnover Intention* dengan Stres Kerja dan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi (Studi pada Karyawan Sari Mulya Putra Group Brebes)', *Diponegoro Journal of Management*, 12(5), pp. 1–14. http://ejournal-s1.undip.ac.id/index.php/dbr

Ferani, F. and 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). doi: 10.26623/slsi.v18i4.2836

Frone, M.R., Yardley, J.K. & Markel, K.S., 1997. *Developing and testing an integrative model of the work-family interface. Journal of Vocational Behavior,* 50(2), pp.145–167. doi:https://doi.org/10.1006/jvbe.1996.1577

Ghozali, Imam. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Gibson, J.L., Ivancevich, J.M., Donnelly, J.H. & Konopaske, R. (1997). *Organisasi dan Manajemen (Perilaku-Struktur-Proses)*. Edisi Bahasa Indonesia. Jakarta: Erlangga.

Greenhaus, J.H. & Beutell, N.J. (1985). 'Sources of conflict between work and family roles', *Academy of Management Review*, 10, pp. 76-88. doi:10.5465/AMR.1985.4277352

Hanif, A. F. A. *and* Siswanto, S. (2023) "Pengaruh Stress kerja terhadap Turnover Intention dan Lingkungan kerja sebagai Variabel Intervening di Rumah Sakit Manyar Medical Centre", *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)*, 4(1), pp. 790–797. doi: 10.37385/msej.v4i2.1485.

Idam Wahyudi (2024) "Kajian Literatur : Faktor Yang Mempengaruhi Turnover Intention Karyawan Dalam Manajemen Sumber Daya Manusia", *Jurnal Manuhara: Pusat Penelitian Ilmu Manajemen dan Bisnis*, 2(2), pp. 47–53. doi: 10.61132/manuhara.v2i2.704.

Igor, S. 1997. Pekerjaan Anda Bagaimana Mendapatkannya Bagaimana Mempertahankannya. Alih Bahasa: Monica. Solo.

Dabara. Ivancevich, J.M. & Matteson, M.T. (1980) *Stress and Work: A Managerial Perspective. Glenview: Scott, Foresman and Company.*

Medika Aditya, O. ., Muslih, B. . and Meilina, R. . (2021*) "Analisi Dampaka Stress Kerja, Beban Kerja dan Lingkugan Kerja Terhadap Turnover Intention Pada PT Artboga Cemerlang Depo Kediri", Jurnal Penelitian Manajemen Terapan (PENATARAN), 6(1), pp. 39–54.* https://journal.stieken.ac.id/index.php/penataran/article/view/513

Mobley, W. H. (1982). *Employee Turnover: Causes, Consequences, and Control*. Addison-Wesley.

Muslim, M. (2021). 'Pengaruh stres kerja dan beban kerja terhadap turnover intention karyawan pada PT. Sunggong Logistics Jakarta', *ESENSI: Jurnal Manajemen Bisnis*, 24(3), pp. 462-472. doi: 10.55886/esensi.v24i3.421.

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), pp. 400-410. doi: 10.1037/0021-9010.81.4.400.

Nur Evika Kamiliyatun Ni'mah and Wahyu Eko Pujianto (2023) "Efektifitas Work From Anywhere Pada Era Digital", *Dewantara: Jurnal Pendidikan Sosial Humaniora*, 2(3), pp. 18–33. doi: 10.30640/dewantara.v2i3.1305.

Oldham, G.R. & Fried, Y. (1987) 'Employee reactions to workspace characteristics', Journal of Applied Psychology, 72(1), pp. 75–80.

Pertiwi, E. H., Yusnita, R. T. and Karmila, M. (2024) 'Pengaruh lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap turnover intention karyawan CV. Sollu Citra Muslim', *Lokawati: Jurnal Penelitian Manajemen dan Inovasi Riset*, 2(3), pp. 36-42. doi: 10.61132/lokawati.v2i3.854

Popovich, I.S. & Widayati, M. (1997). Pekerjaan *Anda:* Bagaimana Mendapatkannya dan Bagaimana Mempertahankannya. Alih Bahasa: Monica Widayati.

Putra Aji, B., Setyorini, N. and Setiawati, I. (2024) "Pengaruh *Work Family Conflict* Dan Lingkungan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Bagian Garment PT. Apac Inti Corpora", *Innovative: Journal Of Social Science Research*, 4(4), pp. 8913–8925. doi: 10.31004/innovative.v4i4.12951.

Putranti. (2022). Turnover Intention (Darmawan Edi Wiyoto, Ed.). Eureka Media Aksara.

Rahadiyanti, R. D. *and* Prahiawan, W. . (2024) "Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Turnover Intention melalui Kepuasan Kerja", Jurnal Syntax Admiration, 5(5), pp. 1724-1740. doi: 10.46799/jsa.v5i5.1152.

Rahman, A., & Oemar, F. (2023). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Keterikatan Karyawan Terhadap Turnover intention Pada Bank Syariah Indonesia Area Pekanbaru. Jurnal Komunitas Sains Manajemen, *2*(2), 160-171.

Rahmi, I. & Fairuzzabadi, F., 2023. Pengaruh *Work Family Conflict* terhadap *Turnover Intention*: *Job Satisfaction dan Life Satisfaction* perawat sebagai pemediasi pada Rumah Sakit Umum Daerah Tgk Chik di Tiro Sigli. Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Manajemen, 8(3), pp.653–667. https://doi.org/10.24815/jimen.v8i3.25777.

Ratnaningsih, D. S. (2021) “Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja, dan Komitmen Organisasional terhadap Turnover Intention”, *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(3), pp. 1267–1278. doi: 10.26740/jim.v9n3.p1267-1278.

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). *Organizational Behavior*. Pearson Education.

Romadonni, A. P., Heryani, E., Sitinjak, M., & Awaludin, A. (2024, February). Pengaruh Lingkungan Kerja, Pengembangan Karir dan Kompensasi terhadap Turnover Intention PT Indonesia Epson Industry. In *Prosiding SEMANIS: Seminar Manajemen Bisnis* (Vol. 2, No. 1, pp. 754-761).

Ruhyat, I., Hernita, S., Riduwan, A. dan Ariyadi, I. (2022). 'Pengaruh Stress Kerja dan Beban Kerja terhadap Turnover Intention dengan Moderasi Kepuasan Gaji', *Target: Jurnal Manajemen Bisnis*, 3(2), pp. 149–156. doi: https://doi.org/10.30812/target.v3i2.1296.

Sager, J.K., Griffeth, R.W. & Hom, P.W. (1998). 'A comparison of structural models representing turnover cognitions', *Journal of Vocational Behavior*, 53, pp. 254-273. doi: https://doi.org/10.1006/jvbe.1997.1617

Sedarmayanti. 2021. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Bandung: Mandar Maju*

Septiani, R., Kusuma, K.A. and Andriani, D. (2024) ‘Pengaruh kompetensi, disiplin, dan kenyamanan lingkungan kerja terhadap turnover intention pada PT. Indonesia Multi Colour Printing (IMCP)’, *COSTING: Journal of Economic, Business and Accounting*, 7(6). doi: https://doi.org/10.31539/costing.v7i6.13149

Septiani, D.N. (2022). 'Pengaruh lingkungan kerja dan konflik kerja terhadap turnover intention karyawan di PT. X Kec. Kedungreja', in *Bandung Conference Series: Business and Management*, vol. 2, no. 1, pp. 187-193.doi: https://doi.org/10.29313/bcsbm.v2i1.1062

Siregar, Syofian. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif: dilengkapi dengan perbandingan perhitungan manual dan SPSS*. Penerbit Kencana: Jakarta.

Siyoto, S. & Sodik, M.A., 2015. *Dasar metodologi penelitian*. Literasi Media Publishing.

Sugiyono. (2019). Metodelogi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif Dan R&D. Bandung: ALFABETA

Syarif Hidayatullah . (2018; © 2018). *Statistika farmasi: dilengkapi perhitungan statistik excel dan SPSS / Syarif Hidayatullah*. Yogyakarta: Innosain,.

Towidjojo, G. A. and Lumintang, G. G. (2024) "Pengaruh Work Family Conflict Terhadap Turnover Intention Karyawan Melalui Burnout Sebagai Variabel Mediasi Pada PT. Pegadaian Cabang Kota Mobagu", Neraca: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi, 2(8), pp. 213–225. doi: 10.572349/neraca. v2i8.2105.

Triana, S. S.. (2022) "Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Serta Dampaknya terhadap Turnover Intention Karyawan", Jurnal Pendidikan dan Konseling (JPDK), 4(5), pp. 7867–7880. doi: 10.31004/jpdk.v4i5.7940.

Tyfani, Z. S., Purwaningrum, E. K. and Ramadhan, Y. A. (2024) "Pengaruh Work-Family Conflict Terhadap Tingkat Stres Kerja Karyawan Wanita", *MARAS:*

Jurnal Penelitian Multidisiplin, 2(2), pp. 913–919. doi: 10.60126/maras.v2i2.302.

Walpole, Ronald E.; "Pengantar Statistika", edisi ke-3, Penerbit PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta, 1995.

Wenefrida Ardhian Ayu Hardiani (2021) "Pengaruh Work Family Conflict Dan Beban Kerja Terhadap Burnout dan Dampaknya Pada Cyberloafing ", Jurnal Visi Manajemen, 7(1), pp. 14–30. doi: 10.56910/jvm.v7i1.149.

Hanum, I.I. (2021) 'Pengaruh Stress Kerja, Beban Kerja, Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention Pegawai', Forum Ekonomi, 23(3),pp.491– 501.Available at:http://journal.feb.unmul.ac.id/index.php/FORUMEKONOMI

Widarjono, A. (2010). Analisis statistika multivariat terapan. *Yogyakarta: UPP STIM YKPN*.

Wiguna Antara, I. P. C., Widiantara, I. M., & Fakhrurozi, R. N. (2024) 'Analisis disiplin kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap turnover intention karyawan di Klapa Resort', *Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Bisnis*, 9(1), pp. 33–45. https://doi.org/10.38043/jimb.v7i2.5272).

Wijaya, S. (2024). 'Pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi yang dimediasi oleh motivasi kerja terhadap turnover intention (studi pada PT. Grandi)', *DeReMa (Development Research of Management): Jurnal Manajemen*, 19(1). doi: https://doi.org/10.19166/derema.v19i1.8018

Yazidthalib, N., Dadan Ridwanuloh and Himyatul Hidayah (2021) "Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover

Intention di IFRS Dewi Sri Karawang", *Cerdika: Jurnal Ilmiah Indonesia*, 1(6), pp. 696–706. doi: 10.59141/cerdika. v1i6.103.

Yue, Ngo Hang, Sharon Foley and Raymond Loi (2015) Work role stressors and turnover intentions: a study of professional clergy in Hong Kong. Int. J. of Human Resource Management. 16:11 November 2015.(http://www.tandf.co.uk/journals.)

LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh,

Perkenalkan saya, Audy Ulinnuha, mahasiswa Program Studi Manajemen, Fakultas Bisnis dan Ekonomika, Universitas Islam Indonesia, Yogyakarta.

Saat ini, saya sedang melakukan penelitian untuk memenuhi tugas akhir magang dengan judul "Pengaruh *Work Family Conflict*, Stres Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap *Turnover Intention* pada Karyawan Bagian *Garment* di PT APAC INTI CORPORA''

Dengan ini, saya memohon kesediaan Anda untuk meluangkan waktu guna mengisi kuesioner ini dengan sukarela. Semua identitas dan data Anda akan dirahasiakan dan hanya digunakan untuk keperluan akademis.

Dengan ini, sekali lagi saya mengucapkan terima kasih atas partisipasi Anda dalam mengisi kuesioner ini. Semoga sehat selalu dan kebaikan Anda mendapatkan ganti berlipat ganda dari Tuhan YME. Amin

Harap diperhatikan bahwa beberapa responden yang beruntung akan mendapatkan reward berupa E-Wallet sebagai bentuk apresiasi saya. Pemilihan pemenang akan dilakukan secara acak setelah seluruh kuesioner terkumpul. Pastikan Anda mengisi kuesioner dengan lengkap dan jujur. Informasi pribadi Anda akan dijaga kerahasiannya dan hanya digunakan untuk keperluan penelitian ini.

I. IDENTITAS RESPONDEN

Nama:

Jabatan:

No whatsapp:

Silahkan beri tanda checklist (√) pada jawaban yang paling tepat dan sesuai.

1. Usia:

☐ < 25 tahun

☐ 25-34 tahun

☐ 35-44 tahun

☐ 45-54 tahun

☐ > 54 tahun

2. Jenis Kelamin:

☐ Laki-Laki

☐ Perempuan

3. Pendidikan Terakhir:

☐ SD - SMP

☐ SMA/Sederajat

☐ Diploma

☐ Sarjana

☐ Magister

4. Lama Bekerja di Perusahaan:

☐ < 1 tahun

☐ 1-3 tahun

☐ 4-6 tahun

☐ 7-10 tahun

☐ > 10 tahun

5. Status Pernikahan:

☐ Sudah Kawin

☐ Belum Kawin

6. Status Pekerjaan:

☐ Karyawan Kontrak

☐ Karyawan Tetap

II. PETUNJUK PENGISIAN

Berikan jawaban pada setiap pernyataan di bawah ini dengan memberikan tanda centang (√) pada pilihan yang paling sesuai dengan pendapat dan pengalaman Anda, berdasarkan skala berikut:

1 - Sangat Tidak Setuju (STS)

2 - Tidak Setuju (TS)

3 - Netral (N)

4 - Setuju (S)

5 - Sangat Setuju (SS)

A. Variabel *Work Family Conflict*

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
Time Based Conflict						
1	Saya sering merasa waktu saya untuk keluarga terganggu karena tuntutan pekerjaan					
2	Saya kesulitan membagi waktu antara pekerjaan dan kegiatan keluarga					
3	Pekerjaan saya sering memerlukan waktu tambahan yang mengurangi waktu bersama keluarga					
Strain Based conflict						
4	Tekanan pekerjaan membuat saya sulit memberikan perhatian penuh kepada keluarga					
5	Kelelahan dari pekerjaan membuat saya kurang menikmati waktu bersama keluarga					
6	Permasalahan dalam keluarga saya mempe garuhi produktivitas dalam bekerja					
Behavior Based conflict						
7	Saya sering kali bersikap negatif atau mudah marah di rumah karena masalah yang saya hadapi di tempat kerja.					
8	Tuntutan perilaku di pekerjaan sering memengaruhi cara saya berinteraksi dengan keluarga					
9	Saya merasa perilaku saya di rumah dipengaruhi oleh tuntutan perilaku yang saya alami di tempat kerja					

B. Variabel Stres Kerja

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
Intimidasi dan tekanan dari rekan sekerja						
1	Saya sering merasa terintimidasi oleh rekan sekerja saya dalam menyelesaikan tugas					
2	Atasan saya memberikan tekanan yang berlebihan dalam penyelesaian pekerjaan					
3	Saya mengalami intimidasi dari klien yang mempengaruhi kinerja saya					
Perbedaan antara tuntutan dan sumber daya yang ada untuk melaksanakan tugas dan kewajiban.						
4	Tuntutan pekerjaan saya sering kali melebihi sumber daya yang saya miliki untuk menyelesaikannya.					
5	Saya merasa kesulitan untuk memenuhi tuntutan pekerjaan karena kurangnya dukungan yang tersedia.					
6	Pekerjaan saya menuntut lebih banyak daripada apa yang dapat saya kerjakan dengan sumber daya yang ada.					
Ketidakcocokan dengan Pekerjaan						
7	Saya merasa tidak cocok dengan pekerjaan yang saya lakukan saat ini.					

8	Saya merasa tidak puas dengan peran saya di perusahaan.					
9	Pekerjaan ini tidak memberikan kepuasan bagi saya secara pribadi maupun profesional.					
Pekerjaan yang Berbahaya atau Membosankan atau berulang-ulang						
10	Pekerjaan saya sering kali berbahaya dan mengancam kesehatan serta keselamatan saya.					
11	Saya merasa frustasi dengan tugas-tugas yang membosankan dan berulang-ulang.					
12	Pekerjaan saya sering kali membosankan dan bersifat monoton.					
Beban Kerja lebih						
13	Beban kerja saya terlalu banyak dan menuntut waktu serta tenaga yang ekstra.					
14	Perusahaan menetapkan target yang terlalu tinggi sehingga memberatkan saya					
15	Jumlah pekerjaan yang harus saya selesaikan sering kali di luar batas kemampuan saya.					
Faktor-faktor diri sendiri						
16	Saya menetapkan target yang terlalu tinggi untuk diri saya sendiri.					
17	Saya sering mengkritik diri sendiri ketika tidak mampu mencapai target					
18	Saya merasa sulit untuk memberikan dukungan positif kepada diri sendiri ketika menghadapi tantangan di tempat kerja.					

C. Lingkungan Kerja

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
Pencahayaan di tempat kerja						
1	Pencahayaan di tempat kerja cukup untuk mendukung aktivitas sehari-hari saya.					
2	Pencahayaan di tempat kerja tidak membuat mata saya cepat lelah.					
3	Saya merasa nyaman dengan tingkat pencahayaan yang ada di area kerja saya.					
Sirkulasi Udara di Tempat Kerja						
4	Ventilasi udara di tempat kerja berfungsi dengan baik.					
5	Udara di tempat kerja terasa segar dan tidak pengap.					
6	Sirkulasi udara di tempat kerja cukup baik dan membuat saya merasa nyaman					
Kebisingan di Tempat Kerja						
7	Tingkat kebisingan di tempat kerja tidak mengganggu konsentrasi saya.					
8	Suara bising dari luar atau dalam tempat kerja dapat diminimalisir.					
9	Saya merasa nyaman bekerja tanpa gangguan kebisingan.					
Kebersihan						
10	Kebersihan di tempat kerja selalu terjaga dengan baik.					

11	Saya merasa nyaman bekerja di lingkungan yang bersih dan teratur.					
12	Lingkungan kerja saya bebas dari sampah dan kotoran.					
Ruang Gerak di Tempat Kerja						
13	Ruang kerja saya cukup luas untuk melakukan aktivitas kerja dengan nyaman.					
14	Penataan ruangan di tempat kerja tidak menghambat aktivitas kerja saya.					
15	Saya memiliki ruang gerak yang memadai saat bekerja.					
Keamanan di Tempat Kerja						
16	Saya merasa bahwa perusahaan memberikan perhatian yang cukup terhadap aspek keamanan di tempat kerja.					
17	Terdapat prosedur keselamatan yang jelas dan mudah diikuti di tempat kerja.					
18	Saya merasa aman saat bekerja di lingkungan kerja saya.					

D. *Turnover Intention*

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
Thinking of Quitting						
1	Saya sering berpikir untuk berhenti bekerja di perusahaan ini.					
2	Saya ragu apakah saya ingin melanjutkan bekerja di perusahaan ini dalam jangka panjang.					

3	Saya merasa tidak puas dengan pekerjaan saya dan mempertimbangkan untuk mencari pekerjaan lain.					
Intention to Search						
4	Saya mulai mencari informasi tentang pekerjaan lain di luar perusahaan ini.					
5	Saya meluangkan waktu untuk mencari peluang kerja di tempat lain.					
6	Saya sudah mempertimbangkan untuk melamar pekerjaan baru dalam waktu dekat.					
Intention to Quit						
7	Saya berencana meninggalkan perusahaan ini dalam waktu dekat.					
8	Jika ada kesempatan, saya akan segera berhenti dari perusahaan ini.					
9	Saya merasa bahwa saya akan mengambil langkah untuk berhenti dari pekerjaan saya jika situasi tidak membaik.					

Lampiran 2

Tabulasi Data Mentah

1. Tabulasi Variabel *Work Family Conflict* (X_1)

x1.1	x1,2	x1.3	x1,4	x1.5	x1,6	x1.7	x1,8	x1.9	total
2	2	2	2	2	2	2	2	2	18
1	1	4	4	4	2	2	2	2	22
3	2	3	2	2	2	2	2	2	20
2	3	2	2	3	1	1	2	2	18
3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
4	3	4	3	4	3	3	3	3	30
4	4	2	2	2	2	4	4	3	27
1	1	1	5	5	3	5	2	5	28
4	3	5	3	4	3	1	1	1	25
1	1	2	1	1	5	1	1	1	14
2	2	2	2	2	2	3	2	2	19
2	2	2	2	2	2	2	2	2	18
4	5	5	5	5	3	2	3	3	35
2	2	3	2	3	2	1	2	3	20
3	3	3	4	4	4	3	2	2	28
1	1	1	1	1	1	1	1	1	9
3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
3	3	3	3	3	3	2	2	2	24
3	2	3	2	3	3	2	2	2	22
3	2	4	3	3	2	4	3	3	27
1	3	3	1	1	1	1	1	1	13
3	3	4	3	3	3	1	1	1	22
4	4	4	5	4	3	4	4	4	36

5	4	5	4	3	1	1	1	1	25
2	2	3	2	1	2	2	2	2	18
4	3	4	3	4	2	2	3	3	28
2	2	3	2	2	2	2	2	2	19
3	2	2	2	3	3	3	3	2	23
2	2	2	2	4	2	2	2	2	20
3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
4	4	5	2	4	5	1	5	1	31
1	1	3	5	5	1	4	4	2	26
4	3	5	3	5	3	4	2	1	30
3	2	3	3	4	2	2	2	2	23
4	4	5	5	4	2	2	5	3	34
4	3	4	4	3	2	3	3	3	29
3	3	3	3	2	2	2	2	2	22
4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
3	2	4	4	4	4	3	3	3	30
3	4	1	4	4	3	4	3	4	30
3	4	5	4	4	2	4	4	4	34
4	2	4	4	4	3	4	4	4	33
4	3	4	3	3	2	2	2	2	25
4	3	5	4	5	3	2	2	1	29
4	4	4	4	5	4	3	4	4	36
4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
4	4	5	4	4	4	4	4	4	37
4	4	4	3	3	4	4	3	4	33
4	4	4	4	5	4	4	3	4	36
4	4	4	3	4	5	3	4	4	35
4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
5	5	5	5	5	3	5	4	4	41
4	4	4	4	4	4	3	3	3	33

4	4	4	5	5	3	4	4	4	37
4	4	4	4	4	4	5	3	4	36
5	5	4	4	4	3	4	4	4	37
4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
4	4	3	3	3	3	3	3	3	29
2	2	2	3	2	3	2	2	3	21
2	2	2	2	3	3	2	3	3	22
2	2	2	3	3	3	3	2	2	22
3	3	3	3	3	3	2	2	3	25
3	2	3	2	3	3	2	3	3	24
3	3	4	3	3	4	3	4	4	31
4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
4	4	4	4	4	4	5	5	5	39
4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
2	2	2	2	2	2	2	2	2	18
2	2	2	4	4	4	4	4	1	27
2	2	2	2	2	3	3	3	3	22
4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
4	4	4	4	4	4	3	3	4	34
2	3	4	4	4	4	3	3	3	30
2	2	2	2	2	3	3	3	3	22
2	2	3	2	2	3	2	2	2	20
2	2	2	2	2	2	2	2	2	18
2	2	2	2	4	2	3	2	2	21
2	2	4	3	4	2	2	2	2	23
1	1	2	3	4	4	2	2	2	21
4	4	4	4	4	2	2	2	2	28
4	4	4	4	4	2	2	2	2	28

4	4	4	4	4	2	3	3	3	31
4	4	4	4	4	4	3	3	3	33
2	2	2	3	3	3	3	3	3	24
3	3	3	3	4	4	2	2	2	26
2	2	2	2	2	3	3	3	3	22
4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
2	2	2	2	2	2	2	2	2	18
3	3	3	3	4	2	2	2	2	24
2	2	2	2	2	2	2	2	2	18
2	2	2	2	2	2	2	2	2	18
4	4	4	4	4	3	3	3	3	32
2	2	2	2	2	2	2	2	2	18
4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
3	3	5	4	3	3	3	3	3	30

2. Tabulasi Variabel Stres Kerja (X_2)

x2.1	x2.2	x2.3	x2.4	x2.5	x2.6	x2.7	x2.8	x2.9	x2.10	x2.11	x2.12	x2.13	x2.14	x2.15	x2.16	x2.17	x2.18	total
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	2	4	4	44
2	4	2	4	4	3	1	2	2	2	2	3	4	4	4	2	4	2	51
2	2	2	2	2	3	2	2	3	1	2	2	2	3	2	3	2	2	39
4	3	2	5	4	5	1	2	2	3	2	2	2	5	2	3	4	5	56
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	54
3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	5	5	3	3	3	64
4	3	3	4	4	3	3	2	3	2	4	3	2	4	4	5	5	4	62
1	5	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	52
2	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	57
1	5	3	3	3	4	1	3	3	1	2	3	3	2	2	2	4	4	49
2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	4	2	40
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	36
3	4	3	3	5	4	3	3	3	4	3	5	4	5	4	5	4	1	66
2	2	2	2	4	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	4	3	43
2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	4	4	53
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	3	4	3	3	30
3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	55
2	2	2	3	4	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	42
3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	4	3	3	2	3	2	2	49
2	3	2	4	4	3	2	2	2	2	2	2	3	3	4	2	3	3	48
1	2	2	2	2	2	1	2	2	1	1	1	1	2	1	2	2	1	28
1	1	1	3	3	1	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	44
3	5	4	4	4	5	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	64
1	5	1	5	2	5	1	1	1	1	1	1	5	5	5	1	5	1	47
2	4	2	4	2	4	2	2	2	2	2	2	4	4	4	4	4	2	52

2	4	3	4	4	4	2	2	3	2	3	3	4	3	3	2	3	3	54
2	3	2	3	3	4	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	4	3	48
3	5	3	4	4	5	3	3	3	3	3	3	3	5	4	3	3	3	63
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	38
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	54
1	3	1	3	5	1	1	1	3	1	5	3	3	5	5	3	5	1	50
5	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	3	4	2	31
2	2	3	2	2	1	1	1	2	1	2	1	1	2	3	2	3	2	33
2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	3	4	4	4	4	3	48
4	5	3	4	4	4	4	4	4	2	4	5	4	4	3	1	5	4	68
4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	56
2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	40
4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	2	3	4	4	4	3	4	4	64
2	3	4	4	3	4	3	3	3	1	1	1	1	1	3	3	4	4	48
3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	56
4	4	4	4	5	4	2	2	2	3	2	2	4	5	4	3	3	2	59
5	3	2	4	3	3	3	3	3	1	2	2	4	4	4	3	3	4	56
4	4	4	4	5	4	1	4	2	2	2	2	4	3	2	4	5	2	58
3	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	2	2	2	70
4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	3	4	4	5	4	4	4	4	69
4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	5	4	4	4	4	4	3	4	70
4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	3	4	82
4	4	3	4	3	5	5	5	5	3	3	4	5	4	5	4	4	4	74
4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	3	4	71
3	5	2	5	4	4	4	4	4	2	3	4	5	5	4	5	5	3	71
3	4	2	5	4	5	5	5	5	2	5	5	4	5	5	4	3	3	74
3	5	3	4	3	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	78
2	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	65
2	5	2	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	77
2	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	68

2	4	2	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72
3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	70
4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	87
2	4	4	4	4	3	4	4	4	2	3	4	4	4	4	3	3	4	64
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	36
2	2	2	2	2	2	5	1	2	4	2	2	2	3	3	3	3	3	45
2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	44
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	51
3	4	2	4	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	44
4	4	4	4	4	4	2	2	4	2	3	4	3	4	4	4	4	4	64
2	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	68
3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	68
3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	70
4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	3	4	4	4	4	4	69
3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	3	3	3	3	3	3	3	3	56
4	4	4	4	4	4	4	5	5	2	4	4	4	4	4	4	3	3	70
2	4	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	39
1	4	1	4	4	4	4	4	3	1	4	4	4	3	3	3	3	3	57
2	4	2	3	4	4	3	3	3	2	4	4	4	4	4	4	3	4	61
2	4	2	4	3	4	3	3	3	1	3	3	3	3	3	4	4	3	55
2	4	2	4	3	3	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	2	3	61
2	4	2	5	3	3	4	4	3	2	3	3	3	4	4	4	3	3	59
4	4	4	4	3	4	4	4	4	2	3	3	4	4	4	3	3	4	65
4	4	4	4	2	4	4	4	3	2	4	4	4	5	5	4	1	1	63
1	4	1	3	2	2	2	2	2	1	1	2	2	4	4	4	4	2	43
1	4	1	3	3	4	1	1	1	1	2	2	4	3	4	2	2	3	42
4	4	4	4	3	4	4	4	3	2	3	3	4	4	4	4	3	3	64
1	4	3	4	3	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	3	3	3	62
2	2	2	4	4	4	4	5	5	2	4	4	4	4	4	4	4	3	65
2	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	68

2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	36
4	4	4	4	4	3	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	69
2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	43
2	4	2	4	4	4	4	4	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	65
1	4	1	3	3	3	2	2	2	2	3	3	2	4	4	3	3	2	47
2	2	2	4	2	4	3	3	3	2	4	4	4	4	4	3	4	4	58
1	4	1	3	3	3	2	2	2	2	2	2	4	4	4	2	3	3	47
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	42
2	4	2	4	3	4	3	3	3	1	4	4	4	4	4	3	3	3	58
2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	37
2	4	2	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	66
2	4	2	3	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	3	3	62
4	5	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	5	5	4	3	2	2	62

3. Tabulasi Variabel Lingkungan Kerja (X_3)

x3.1	x3.2	x3.3	x3.4	x3.5	x3.6	x3.7	x3.8	x3.9	x3.10	x3.11	x3.12	x3.13	x3.14	x3.15	x3.16	x3.17	x3.18	total
4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	2	4	4	4	4	68
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	54
4	3	3	1	1	2	4	4	4	3	4	2	2	3	3	3	3	3	52
4	4	3	1	1	1	2	2	3	2	5	1	3	3	4	2	2	4	47
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	54
3	4	3	1	1	1	3	3	3	3	5	3	3	2	3	2	2	2	47
4	3	2	4	3	4	3	2	4	2	3	4	3	3	3	2	2	3	54
5	3	5	1	1	1	1	3	3	1	1	4	3	2	5	3	3	3	48
3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	53
1	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	53
4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	76

4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	59
4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	5	5	5	3	3	3	5	3	65
3	4	4	4	3	3	2	2	4	3	5	4	4	3	4	3	4	4	63
3	3	3	2	1	2	3	2	5	4	5	3	3	3	3	3	2	3	53
3	1	1	4	4	4	3	3	3	3	4	1	4	4	4	3	3	4	56
3	4	4	4	2	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	56
4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	3	3	4	63
4	3	3	3	2	2	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	4	4	55
4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	2	4	4	4	3	4	4	65
3	3	2	5	1	1	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	49
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	55
3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	63
5	2	5	5	3	2	2	2	2	4	4	4	4	2	5	4	4	4	63
2	4	4	2	2	4	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	66
3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	53
4	2	3	4	4	3	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3	62
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	54
4	4	4	3	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	68
4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	69
3	3	2	2	1	1	3	1	3	3	5	1	3	3	3	3	4	3	47
5	4	4	2	1	2	4	4	3	4	5	2	5	5	5	5	4	4	68
4	4	4	2	2	2	4	4	4	2	4	2	4	4	4	4	4	4	62
4	2	4	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	53
4	4	2	2	1	1	4	5	4	2	5	5	4	4	4	1	2	4	58
4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	55
5	4	5	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	74
4	2	2	2	2	1	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	49
4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	70
4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	5	3	4	3	4	3	3	3	61
4	4	4	2	2	2	4	4	4	4	4	3	2	2	3	4	4	3	59

2	4	4	3	2	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	2	2	3	56
4	4	3	2	2	4	2	5	2	2	5	2	4	4	4	3	4	4	60
4	4	4	3	2	2	4	3	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	68
4	4	4	4	4	2	3	3	2	4	3	3	2	2	3	4	3	3	57
4	4	4	4	2	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	1	3	3	52
4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	62
4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	63
4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	68
3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	69
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	71
4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	69
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	71
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	54
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	5	4	4	59
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	61
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	54
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72
3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	70
4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	2	4	3	4	3	3	4	64
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72
4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	66
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	73

4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72
4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	61
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	5	4	3	68
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	71
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72
4	4	4	4	4	4	4	5	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	66
4	5	4	4	2	2	2	3	3	4	4	4	2	2	2	2	4	3	56
4	4	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	4	4	3	51
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	75
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	58
4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	5	5	4	65
4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	5	3	61
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	56
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	56
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	72
4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	59
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72
3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	63
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72
4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	61
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72
3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	51

4. Tabulasi Variabel *Turnover Intention* (Y)

y1	y2	y3	y4	y5	y6	y7	y8	y9	total
2	2	2	2	2	2	2	2	2	18
3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
3	4	3	2	2	1	1	2	2	20
1	1	3	2	2	1	1	1	3	15
3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
4	4	4	3	3	3	4	4	4	33
4	4	4	3	4	3	2	2	3	29
3	2	1	2	4	5	3	3	1	24
4	4	4	4	4	4	3	5	5	37
2	3	2	2	2	2	2	1	3	19
1	1	1	1	1	1	1	1	1	9
2	2	2	2	2	2	2	2	2	18
3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
3	4	3	3	2	3	2	3	3	26
3	4	3	2	2	2	2	2	4	24
1	1	1	1	1	1	1	1	1	9
3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
3	3	3	3	3	2	2	3	3	25
3	3	2	2	2	2	2	2	3	21
3	4	3	3	2	2	2	2	3	24
2	3	2	3	2	2	1	1	2	18
4	4	4	4	4	5	3	5	5	38
3	3	3	3	3	2	2	2	3	24
5	5	4	2	2	2	2	4	5	31
2	2	2	2	2	2	2	2	4	20
3	4	3	3	3	3	3	3	4	29
3	3	3	2	2	2	2	2	2	21
2	3	3	3	3	3	3	3	3	26

2	3	3	2	2	2	2	2	2	20
2	2	2	2	2	2	2	2	2	18
3	3	3	1	3	2	2	2	2	21
5	5	5	5	5	1	1	1	2	30
5	5	4	2	2	2	2	2	2	26
2	2	2	2	2	2	2	2	2	18
4	4	4	5	5	4	3	4	5	38
2	2	2	2	2	2	2	2	2	18
2	2	2	2	2	2	2	1	1	16
3	4	4	4	4	3	3	4	4	33
4	4	4	3	2	2	2	2	2	25
3	3	3	3	3	3	3	3	4	28
4	4	4	4	3	3	3	4	4	33
3	4	4	2	2	2	3	2	4	26
5	1	4	3	2	2	4	4	4	29
4	4	4	5	5	5	5	5	5	42
4	4	4	5	5	5	5	5	5	42
5	5	4	5	5	5	4	4	4	41
4	5	4	4	4	4	4	4	4	37
4	5	4	5	5	5	5	5	5	43
4	5	4	4	5	5	5	5	5	42
5	5	4	5	4	4	4	4	4	39
4	4	3	5	5	4	4	4	4	37
4	3	4	4	4	4	4	4	5	36
4	3	4	4	4	4	4	4	4	35
4	4	5	4	4	4	4	4	4	37
4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
3	4	4	4	4	5	5	5	5	39
4	2	4	5	5	5	5	5	5	40
4	2	4	4	4	4	4	4	4	34

3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
2	2	2	2	2	2	2	2	2	18
2	4	1	1	2	1	1	1	1	14
3	3	3	3	3	3	2	2	2	24
3	4	2	2	2	2	2	2	2	21
1	1	1	1	1	1	1	1	1	9
3	4	2	3	3	3	3	3	3	27
4	5	4	4	4	4	4	4	4	37
4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
4	5	4	4	4	4	4	4	4	37
4	5	4	4	4	4	4	4	4	37
5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
4	5	4	4	4	4	4	4	4	37
1	1	1	1	1	1	1	1	1	9
4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
3	3	4	4	4	4	4	4	4	34
4	4	4	3	4	4	4	4	4	35
3	2	3	3	3	4	4	3	4	29
4	2	3	4	4	4	4	4	4	33
4	2	4	4	4	4	4	4	4	34
4	5	5	4	4	4	4	4	5	39
1	1	2	1	1	1	1	1	1	10
1	1	1	2	2	2	2	2	2	15
4	4	5	5	5	5	5	5	5	43
4	2	4	4	4	4	4	4	5	35
2	3	3	5	5	5	5	5	5	38
5	3	4	4	4	5	5	5	5	40
1	5	2	2	2	2	2	2	2	20
4	3	4	4	4	4	4	4	4	35
1	3	1	1	1	1	1	1	1	11

4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
1	2	2	2	2	2	2	2	1	16
4	2	4	4	4	4	4	4	4	34
1	3	1	1	1	1	1	1	1	11
2	2	2	2	2	2	2	2	2	18
4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
1	1	1	1	1	1	1	1	1	9
4	3	4	4	4	4	4	4	4	35
4	2	4	4	4	4	4	4	4	34
3	3	4	4	4	3	2	4	4	31

Lampiran 3 Uji Validitas

1. Uji Validitas Variabel *Work Family Conflict* (X_1)

Correlations									
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8
X1.1	Pearson Correlation	1	.870**	.746**	.577**	.541**	.366**	.406**	.527**
	Sig. (2-tailed)		<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001
	N	98	98	98	98	98	98	98	98
X1.2	Pearson Correlation	.870**	1	.666**	.586**	.498**	.376**	.415**	.559**
	Sig. (2-tailed)	<.001		<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001
	N	98	98	98	98	98	98	98	98
X1.3	Pearson Correlation	.746**	.666**	1	.610**	.578**	.297**	.220*	.414**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001		<.001	<.001	.003	.030	<.001
	N	98	98	98	98	98	98	98	98
X1.4	Pearson Correlation	.577**	.586**	.610**	1	.806**	.324**	.607**	.547**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001		<.001	.001	<.001	<.001
	N	98	98	98	98	98	98	98	98
X1.5	Pearson	.541**	.498**	.578**	.806**	1	.387**	.498**	.482**

	Correlation								
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001		<.001	<.001	<.001
	N	98	98	98	98	98	98	98	98
X1.6	Pearson Correlation	.366**	.376**	.297**	.324**	.387**	1	.440**	.505**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	.003	.001	<.001		<.001	<.001
	N	98	98	98	98	98	98	98	98
X1.7	Pearson Correlation	.406**	.415**	.220*	.607**	.498**	.440**	1	.701**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	.030	<.001	<.001	<.001		<.001
	N	98	98	98	98	98	98	98	98
X1.8	Pearson Correlation	.527**	.559**	.414**	.547**	.482**	.505**	.701**	1
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	
	N	98	98	98	98	98	98	98	98
X1.9	Pearson Correlation	.449**	.514**	.257*	.561**	.417**	.470**	.770**	.723**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	.011	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001
	N	98	98	98	98	98	98	98	98
Total_X1	Pearson	.808**	.807**	.707**	.826**	.765**	.604**	.741**	.798**

	Correlation								
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001
	N	98	98	98	98	98	98	98	98

Correlations

		X1.9	Total_X1
X1.1	Pearson Correlation	.449**	.808**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001
	N	98	98
X1.2	Pearson Correlation	.514**	.807**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001
	N	98	98
X1.3	Pearson Correlation	.257*	.707**
	Sig. (2-tailed)	.011	<.001
	N	98	98
X1.4	Pearson Correlation	.561**	.826**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001
	N	98	98
X1.5	Pearson Correlation	.417**	.765**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001
	N	98	98
X1.6	Pearson Correlation	.470**	.604**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001
	N	98	98
X1.7	Pearson Correlation	.770**	.741**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001
	N	98	98
X1.8	Pearson Correlation	.723**	.798**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001
	N	98	98
X1.9	Pearson Correlation	1	.755**
	Sig. (2-tailed)		<.001
	N	98	98
Total_X1	Pearson Correlation	.755**	1

	Sig. (2-tailed)	<.001	
	N	98	98

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

2. Uji Validitas Variabel Stres Kerja (X_2)

Correlations													
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	X2.11	X2.12
X2.1	Pearson Correlation	1	.197	.680**	.325**	.302**	.308**	.326**	.351**	.352**	.317**	.238*	.333**
	Sig. (2-tailed)		.052	<.001	.001	.003	.002	.001	<.001	<.001	.001	.018	<.001
	N	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98
X2.2	Pearson Correlation	.197	1	.310**	.698**	.533**	.687**	.441**	.476**	.469**	.228*	.426**	.490**
	Sig. (2-tailed)	.052		.002	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	.024	<.001	<.001
	N	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98

X2.3	Pearson Correlation	.680**	.310**	1	.378**	.411**	.401**	.421**	.521**	.512**	.368**	.342**	.381**
	Sig. (2-tailed)	<.001	.002		<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001
	N	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98
X2.4	Pearson Correlation	.325**	.698**	.378**	1	.667**	.773**	.550**	.630**	.580**	.289**	.552**	.536**
	Sig. (2-tailed)	.001	<.001	<.001		<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	.004	<.001	<.001
	N	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98
X2.5	Pearson Correlation	.302**	.533**	.411**	.667**	1	.575**	.445**	.542**	.563**	.426**	.594**	.601**
	Sig. (2-tailed)	.003	<.001	<.001	<.001		<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001
	N	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98
X2.6	Pearson Corr	.30	.68	.40	.77	.57	1	.54	.59	.53	.31	.46	.52

	elation	8**	7**	1**	3**	5**		3**	0**	4**	2**	5**	7**
	Sig. (2-tailed)	.002	<.001	<.001	<.001	<.001		<.001	<.001	<.001	.002	<.001	<.001
	N	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98
X2.7	Pearson Correlation	.326**	.441**	.421**	.550**	.445**	.543**	1	.808**	.803**	.479**	.714**	.729**
	Sig. (2-tailed)	.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001		<.001	<.001	<.001	<.001	<.001
	N	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98
X2.8	Pearson Correlation	.351**	.476**	.521**	.630**	.542**	.590**	.808**	1	.862**	.418**	.719**	.759**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001		<.001	<.001	<.001	<.001
	N	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98
X2.9	Pearson Correlation	.352**	.469**	.512**	.580**	.563**	.534**	.803**	.862**	1	.457**	.813**	.806**

	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001		<.001	<.001	<.001
	N	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98
X2.10	Pearson Correlation	.317**	.228*	.368**	.289**	.426**	.312**	.479**	.418**	.457**	1	.432**	.461**
	Sig. (2-tailed)	.001	.024	<.001	.004	<.001	.002	<.001	<.001	<.001		<.001	<.001
	N	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98
X2.11	Pearson Correlation	.238*	.426**	.342**	.552**	.594**	.465**	.714**	.719**	.813**	.432**	1	.863**
	Sig. (2-tailed)	.018	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001		<.001
	N	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98
X2.12	Pearson Correlation	.333**	.490**	.381**	.536**	.601**	.527**	.729**	.759**	.806**	.461**	.863**	1
	Sig. (2-	<.0	<.0	<.0	<.0	<.0	<.0	<.0	<.0	<.0	<.0	<.0	

	tailed)	01	01	01	01	01	01	01	01	01	01	01	
	N	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98
X2.13	Pearson Correlation	.271**	.648**	.299**	.691**	.574**	.659**	.551**	.642**	.603**	.380**	.620**	.675**
	Sig. (2-tailed)	.007	<.001	.003	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001
	N	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98
X2.14	Pearson Correlation	.253*	.527**	.186	.620**	.511**	.525**	.427**	.428**	.443**	.318**	.541**	.558**
	Sig. (2-tailed)	.012	<.001	.067	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	.001	<.001	<.001
	N	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98
X2.15	Pearson Correlation	.132	.545**	.201*	.610**	.442**	.525**	.504**	.452**	.493**	.263**	.572**	.534**
	Sig. (2-tailed)	.196	<.001	.047	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	.009	<.001	<.001

	N	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98
X2.16	Pearson Correlation	.314**	.287**	.278**	.374**	.383**	.390**	.561**	.534**	.554**	.324**	.541**	.549**
	Sig. (2-tailed)	.002	.004	.006	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	.001	<.001	<.001
	N	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98
X2.17	Pearson Correlation	.117	.258*	.043	.330**	.351**	.308**	.111	.149	.177	.130	.175	.224*
	Sig. (2-tailed)	.253	.010	.675	<.001	<.001	.002	.276	.143	.081	.201	.085	.027
	N	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98
X2.18	Pearson Correlation	.277**	.237*	.313**	.397**	.356**	.471**	.492**	.466**	.519**	.323**	.428**	.430**
	Sig. (2-tailed)	.006	.019	.002	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	.001	<.001	<.001
	N	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98

Total_X2	Pearson Correlation	.486**	.675**	.564**	.796**	.737**	.764**	.799**	.833**	.847**	.556**	.806**	.840**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001
	N	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98

Correlations

		X2.13	X2.14	X2.15	X2.16	X2.17	X2.18	Total_X2
X2.1	Pearson Correlation	.271**	.253*	.132	.314**	.117	.277**	.486**
	Sig. (2-tailed)	.007	.012	.196	.002	.253	.006	<.001
	N	98	98	98	98	98	98	98
X2.2	Pearson Correlation	.648**	.527**	.545**	.287**	.258*	.237*	.675**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	.004	.010	.019	<.001
	N	98	98	98	98	98	98	98
X2.3	Pearson Correlation	.299**	.186	.201*	.278**	.043	.313**	.564**
	Sig. (2-tailed)	.003	.067	.047	.006	.675	.002	<.001
	N	98	98	98	98	98	98	98
X2.4	Pearson Correlation	.691**	.620**	.610**	.374**	.330**	.397**	.796**

	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001
	N	98	98	98	98	98	98	98
X2.5	Pearson Correlation	.574**	.511**	.442**	.383**	.351**	.356**	.737**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001
	N	98	98	98	98	98	98	98
X2.6	Pearson Correlation	.659**	.525**	.525**	.390**	.308**	.471**	.764**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	.002	<.001	<.001
	N	98	98	98	98	98	98	98
X2.7	Pearson Correlation	.551**	.427**	.504**	.561**	.111	.492**	.799**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	.276	<.001	<.001
	N	98	98	98	98	98	98	98
X2.8	Pearson Correlation	.642**	.428**	.452**	.534**	.149	.466**	.833**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	.143	<.001	<.001
	N	98	98	98	98	98	98	98
X2.9	Pearson Correlation	.603**	.443**	.493**	.554**	.177	.519**	.847**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	.081	<.001	<.001
	N	98	98	98	98	98	98	98
X2.10	Pearson Correlation	.380**	.318**	.263**	.324**	.130	.323**	.556**

	Sig. (2-tailed)	<.001	.001	.009	.001	.201	.001	<.001
	N	98	98	98	98	98	98	98
X2.11	Pearson Correlation	.620**	.541**	.572**	.541**	.175	.428**	.806**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	.085	<.001	<.001
	N	98	98	98	98	98	98	98
X2.12	Pearson Correlation	.675**	.558**	.534**	.549**	.224*	.430**	.840**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	.027	<.001	<.001
	N	98	98	98	98	98	98	98
X2.13	Pearson Correlation	1	.693**	.698**	.383**	.236*	.326**	.796**
	Sig. (2-tailed)		<.001	<.001	<.001	.019	.001	<.001
	N	98	98	98	98	98	98	98
X2.14	Pearson Correlation	.693**	1	.822**	.504**	.275**	.246*	.705**
	Sig. (2-tailed)	<.001		<.001	<.001	.006	.015	<.001
	N	98	98	98	98	98	98	98
X2.15	Pearson Correlation	.698**	.822**	1	.501**	.313**	.325**	.709**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001		<.001	.002	.001	<.001
	N	98	98	98	98	98	98	98
X2.16	Pearson Correlation	.383**	.504**	.501**	1	.358**	.366**	.650**

	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001		<.001	<.001	<.001
	N	98	98	98	98	98	98	98
X2.17	Pearson Correlation	.236*	.275**	.313**	.358**	1	.399**	.379**
	Sig. (2-tailed)	.019	.006	.002	<.001		<.001	<.001
	N	98	98	98	98	98	98	98
X2.18	Pearson Correlation	.326**	.246*	.325**	.366**	.399**	1	.582**
	Sig. (2-tailed)	.001	.015	.001	<.001	<.001		<.001
	N	98	98	98	98	98	98	98
Total_X2	Pearson Correlation	.796**	.705**	.709**	.650**	.379**	.582**	1
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	
	N	98	98	98	98	98	98	98

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

3. Uji Validitas Variabel LIngkungan Kerja (X_3)

Correlations													
		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3.7	X3.8	X3.9	X3.10	X3.11	X3.12
X3.1	Pearson Corr	1	.29	.46	.157	.193	.127	.202*	.27	.136	.111	.114	.192

	elation		8**	2**					0**				
	Sig. (2-tailed)		.003	<.001	.123	.058	.214	.046	.007	.180	.274	.263	.058
	N	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98
X3.2	Pearson Correlation	.298**	1	.560**	.182	.192	.274**	.372**	.477**	.332**	.357**	.249*	.352**
	Sig. (2-tailed)	.003		<.001	.073	.058	.006	<.001	<.001	<.001	<.001	.014	<.001
	N	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98
X3.3	Pearson Correlation	.462**	.560**	1	.287**	.354**	.362**	.328**	.386**	.288**	.426**	.039	.369**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001		.004	<.001	<.001	<.001	<.001	.004	<.001	.704	<.001
	N	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98
X3.4	Pearson Correlation	.157	.182	.287**	1	.743**	.606**	.337**	.218*	.098	.521**	-.096	.385**

	Sig. (2-tailed)	.123	.073	.004		<.001	<.001	<.001	.031	.335	<.001	.348	<.001
	N	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98
X3.5	Pearson Correlation	.193	.192	.354**	.743**	1	.867**	.513**	.400**	.273**	.558**	-.057	.444**
	Sig. (2-tailed)	.058	.058	<.001	<.001		<.001	<.001	<.001	.007	<.001	.574	<.001
	N	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98
X3.6	Pearson Correlation	.127	.274**	.362**	.606**	.867**	1	.546**	.536**	.381**	.510**	.052	.363**
	Sig. (2-tailed)	.214	.006	<.001	<.001	<.001		<.001	<.001	<.001	<.001	.614	<.001
	N	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98
X3.7	Pearson Correlation	.202*	.372**	.328**	.337**	.513**	.546**	1	.644**	.640**	.627**	.280**	.291**
	Sig. (2-	.046	<.0	<.0	<.0	<.0	<.0		<.0	<.0	<.0	.005	.004

	tailed)		01	01	01	01	01		01	01	01		
	N	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98
X3.8	Pearson Correlation	.270**	.477**	.386**	.218*	.400**	.536**	.644**	1	.402**	.352**	.171	.364**
	Sig. (2-tailed)	.007	<.001	<.001	.031	<.001	<.001	<.001		<.001	<.001	.093	<.001
	N	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98
X3.9	Pearson Correlation	.136	.332**	.288**	.098	.273**	.381**	.640**	.402**	1	.490**	.405**	.403**
	Sig. (2-tailed)	.180	<.001	.004	.335	.007	<.001	<.001	<.001		<.001	<.001	<.001
	N	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98
X3.10	Pearson Correlation	.111	.357**	.426**	.521**	.558**	.510**	.627**	.352**	.490**	1	.348**	.399**
	Sig. (2-tailed)	.274	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001		<.001	<.001

	N	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98
X3.11	Pearson Correlation	.114	.249*	.039	-.096	-.057	.052	.280**	.171	.405**	.348**	1	-.012
	Sig. (2-tailed)	.263	.014	.704	.348	.574	.614	.005	.093	<.001	<.001		.909
	N	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98
X3.12	Pearson Correlation	.192	.352**	.369**	.385**	.444**	.363**	.291**	.364**	.403**	.399**	-.012	1
	Sig. (2-tailed)	.058	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	.004	<.001	<.001	<.001	.909	
	N	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98
X3.13	Pearson Correlation	.224*	.271**	.306**	.274**	.392**	.516**	.428**	.443**	.454**	.390**	.520**	.349**
	Sig. (2-tailed)	.026	.007	.002	.006	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001
	N	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98

X3.14	Pearson Correlation	.139	.293**	.230*	.268**	.411**	.556**	.595**	.515**	.549**	.376**	.334**	.209*
	Sig. (2-tailed)	.172	.003	.023	.008	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	.039
	N	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98
X3.15	Pearson Correlation	.332**	.154	.408**	.181	.233*	.271**	.237*	.336**	.319**	.247*	.307**	.213*
	Sig. (2-tailed)	<.001	.131	<.001	.074	.021	.007	.019	<.001	.001	.014	.002	.035
	N	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98
X3.16	Pearson Correlation	.260**	.225*	.407**	.328**	.516**	.466**	.432**	.311**	.302**	.478**	-.028	.230*
	Sig. (2-tailed)	.010	.026	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	.002	.002	<.001	.783	.023
	N	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98
X3.17	Pearson Corr	.31	.36	.39	.39	.48	.45	.32	.31	.213*	.44	.088	.32

	elation	6**	2**	6**	6**	2**	7**	0**	3**		1**		9**
	Sig. (2-tailed)	.002	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	.001	.002	.035	<.001	.387	<.001
	N	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98
X3.18	Pearson Correlation	.285**	.325**	.341**	.326**	.439**	.511**	.430**	.448**	.464**	.385**	.347**	.260**
	Sig. (2-tailed)	.004	.001	<.001	.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	.010
	N	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98
Total_X3	Pearson Correlation	.408**	.540**	.606**	.589**	.746**	.775**	.727**	.665**	.615**	.719**	.326**	.555**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	.001	<.001
	N	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98

Correlations

		X3.13	X3.14	X3.15	X3.16	X3.17	X3.18	Total_X3
X3.1	Pearson Correlation	.224*	.139	.332**	.260**	.316**	.285**	.408**

	Sig. (2-tailed)	.026	.172	<.001	.010	.002	.004	<.001
	N	98	98	98	98	98	98	98
X3.2	Pearson Correlation	.271**	.293**	.154	.225*	.362**	.325**	.540**
	Sig. (2-tailed)	.007	.003	.131	.026	<.001	.001	<.001
	N	98	98	98	98	98	98	98
X3.3	Pearson Correlation	.306**	.230*	.408**	.407**	.396**	.341**	.606**
	Sig. (2-tailed)	.002	.023	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001
	N	98	98	98	98	98	98	98
X3.4	Pearson Correlation	.274**	.268**	.181	.328**	.396**	.326**	.589**
	Sig. (2-tailed)	.006	.008	.074	<.001	<.001	.001	<.001
	N	98	98	98	98	98	98	98
X3.5	Pearson Correlation	.392**	.411**	.233*	.516**	.482**	.439**	.746**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	.021	<.001	<.001	<.001	<.001
	N	98	98	98	98	98	98	98
X3.6	Pearson Correlation	.516**	.556**	.271**	.466**	.457**	.511**	.775**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	.007	<.001	<.001	<.001	<.001
	N	98	98	98	98	98	98	98
X3.7	Pearson Correlation	.428**	.595**	.237*	.432**	.320**	.430**	.727**

	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	.019	<.001	.001	<.001	<.001
	N	98	98	98	98	98	98	98
X3.8	Pearson Correlation	.443**	.515**	.336**	.311**	.313**	.448**	.665**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	.002	.002	<.001	<.001
	N	98	98	98	98	98	98	98
X3.9	Pearson Correlation	.454**	.549**	.319**	.302**	.213*	.464**	.615**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	.001	.002	.035	<.001	<.001
	N	98	98	98	98	98	98	98
X3.10	Pearson Correlation	.390**	.376**	.247*	.478**	.441**	.385**	.719**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	.014	<.001	<.001	<.001	<.001
	N	98	98	98	98	98	98	98
X3.11	Pearson Correlation	.520**	.334**	.307**	-.028	.088	.347**	.326**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	.002	.783	.387	<.001	.001
	N	98	98	98	98	98	98	98
X3.12	Pearson Correlation	.349**	.209*	.213*	.230*	.329**	.260**	.555**
	Sig. (2-tailed)	<.001	.039	.035	.023	<.001	.010	<.001
	N	98	98	98	98	98	98	98
X3.13	Pearson Correlation	1	.672**	.677**	.345**	.382**	.675**	.717**

	Sig. (2-tailed)		<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001
	N	98	98	98	98	98	98	98
X3.14	Pearson Correlation	.672**	1	.519**	.450**	.428**	.648**	.710**
	Sig. (2-tailed)	<.001		<.001	<.001	<.001	<.001	<.001
	N	98	98	98	98	98	98	98
X3.15	Pearson Correlation	.677**	.519**	1	.332**	.269**	.605**	.558**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001		<.001	.007	<.001	<.001
	N	98	98	98	98	98	98	98
X3.16	Pearson Correlation	.345**	.450**	.332**	1	.771**	.437**	.649**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001		<.001	<.001	<.001
	N	98	98	98	98	98	98	98
X3.17	Pearson Correlation	.382**	.428**	.269**	.771**	1	.471**	.662**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	.007	<.001		<.001	<.001
	N	98	98	98	98	98	98	98
X3.18	Pearson Correlation	.675**	.648**	.605**	.437**	.471**	1	.723**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001		<.001
	N	98	98	98	98	98	98	98
Total_X3	Pearson Correlation	.717**	.710**	.558**	.649**	.662**	.723**	1

	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	
	N	98	98	98	98	98	98	98

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

4. Uji Validitas Variabel *Turnover Intention* (Y)

Correlations											
		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Total_Y
Y.1	Pearson Correlation	1	,609**	,864**	,762**	,742**	,676**	,691**	,738**	,730**	,858**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98
Y.2	Pearson Correlation	,609**	1	,598**	,509**	,503**	,415**	,381**	,445**	,473**	,620**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98
Y.3	Pearson Correlation	,864**	,598**	1	,816**	,771**	,674**	,713**	,761**	,808**	,883**
	Sig. (2-	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000

	tailed)										
	N	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98
Y.4	Pearson Correlation	,762**	,509**	,816**	1	,933**	,849**	,825**	,852**	,823**	,934**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98
Y.5	Pearson Correlation	,742**	,503**	,771**	,933**	1	,893**	,836**	,849**	,785**	,927**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000
	N	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98
Y.6	Pearson Correlation	,676**	,415**	,674**	,849**	,893**	1	,931**	,919**	,808**	,912**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000
	N	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98
Y.7	Pearson Correlation	,691**	,381**	,713**	,825**	,836**	,931**	1	,921**	,838**	,908**
	Sig. (2-	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000

	tailed)										
	N	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98
Y.8	Pearson Correlation	,738**	,445**	,761**	,852**	,849**	,919**	,921**	1	,894**	,939**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000
	N	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98
Y.9	Pearson Correlation	,730**	,473**	,808**	,823**	,785**	,808**	,838**	,894**	1	,909**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000
	N	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98
Total_Y	Pearson Correlation	,858**	,620**	,883**	,934**	,927**	,912**	,908**	,939**	,909**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).											

Lampiran 4 Reliabilitas

1. Uji Reliabilitas Variabel *Work Family Conflict* (X_1)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.907	9

2. Uji Reliabilitas Variabel Stres Kerja (X_2)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.938	18

3. Uji Reliabilitas Variabel LIngkungan Kerja (X_3)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.907	18

4. Uji Reliabilitas Variabel *Turnover Intention* (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.962	9

Lampiran 5 Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
			Unstandardized Residual
N			98
Normal Parameters[a,b]	Mean		.0000000
	Std. Deviation		6.03590063
Most Extreme Differences	Absolute		.045
	Positive		.045
	Negative		-.044
Test Statistic			.045
Asymp. Sig. (2-tailed)[c]			.200[d]
Monte Carlo Sig. (2-tailed)[e]	Sig.		.892
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.884
		Upper Bound	.900
a. Test distribution is Normal.			
b. Calculated from data.			
c. Lilliefors Significance Correction.			
d. This is a lower bound of the true significance.			
e. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.			

2. Uji Multikolinearitas

Coefficients[a]								
Model		*Unstandardized Coefficients*		*Standardized Coefficients*	*t*	*Sig.*	*Collinearity Statistics*	
		B	*Std. Error*	*Beta*			*Tolerance*	*VIF*
1	(*Constant*)	-.968	5.763		-.168	.867		
	X1	.283	.136	.204	2.084	.040	.436	2.291
	X2	.465	.075	.609	6.217	<.001	.434	2.302
	X3	-.075	.077	-.063	-.976	.331	.990	1.010
a. Dependent Variabel: *Turnover Intention*								

3. Uji Heteroskedastisitas

Coefficients[a]								
Model		*Unstandardized Coefficients*		*Standardized Coefficients*	*t*	*Sig.*	*Collinearity Statistics*	
		B	*Std. Error*	*Beta*			*Tolerance*	*VIF*
1	(*Constant*)	-.968	5.763		-.168	.867		
	X1	.283	.136	.204	2.084	.040	.436	2.291
	X2	.465	.075	.609	6.217	<.001	.434	2.302
	X3	-.075	.077	-.063	-.976	.331	.990	1.010
a. Dependent Variabel: *Turnover Intention*								

4. Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients[a]						
Model		*Unstandardized Coefficients*		*Standardized Coefficients*	*t*	*Sig.*
		B	*Std. Error*	*Beta*		
1	(*Constant*)	-.968	5.763		-.168	.867
	X1	.283	.136	.204	2.084	.040
	X2	.465	.075	.609	6.217	<.001
	X3	-.075	.077	-.063	-.976	.331
a. Dependent Variable: *Turnover Intention*						

Lampiran 6 Uji t

Coefficients[a]						
Model		*Unstandardized Coefficients*		*Standardized Coefficients*	*t*	*Sig.*
		B	*Std. Error*	*Beta*		
1	(*Constant*)	-.968	5.763		-.168	.867
	X1	.283	.136	.204	2.084	.040
	X2	.465	.075	.609	6.217	<.001
	X3	-.075	.077	-.063	-.976	.331
a. Dependent Variabel: *Turnover Intention*						

Lampiran 7

Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary[b]				
Model	*R*	*R Square*	*Adjusted R Square*	*Std. Error of the Estimate*
1	.780[a]	.608	.595	6.13146