

201910140311476
Rizky Agung Purnama
Prodi Manajemen

**Pengaruh *Flexible Work Arrangements*, *Work Leisure Conflict* dan *Work Stress*
terhadap *Turnover Intention***

(Studi Pada Karyawan PT. Shopee Internasional Indonesia, Jakarta)

SKRIPSI

Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan Mencapai
Derajat Sarjana Manajemen



Oleh:

Rizky Agung Purnama

201910160311476

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MALANG**

2025

SKRIPSI

**PENGARUH FLEXIBLE WORK ARRANGEMENT, WORK LEISURE CONFLICT
DAN WORK STRESS TERHADAP TURNOVER INTENTION**


Oleh :

Rizky Agung Purnama
201910160311476

Diterima dan disetujui
pada tanggal 20 Desember 2025

Pembimbing I,

Pembimbing II,



Dra. Sandra Irawati, M.M.


Khusnul Rofida Novianti, S.Pd., M.M.

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis,

Ketua Program Studi,


M. Sri Wahyudi S., S.E., M.E., Ph.D.


Dr. R. Iqbal Robbie, S.E., M.M.

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

**PENGARUH FLEXIBLE WORK ARRANGEMENT, WORK LEISURE CONFLICT
DAN WORK STRESS TERHADAP TURNOVER INTENTION**

Yang disiapkan dan disusun oleh :

Nama : Rizky Agung Purnama

NIM : 201910160311476

Jurusan : Manajemen

Telah dipertahankan di depan penguji pada tanggal 20 Desember 2025 dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima sebagai kelengkapan guna memperoleh gelar Sarjana Manajemen pada Universitas Muhammadiyah Malang.

Susunan Tim Penguji:

Pembimbing I : Dra. Sandra Irawati, M.M.

Pembimbing II : Khusnul Rofida Novianti, S.Pd., M.M.

Penguji I : Dr. Fien Zulfikarijah, M.M.

Penguji II : Kenny Roz, S.Kom., M.M.

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis,

Ketua Program Studi,



M. Sri Wahyudi S., S.E., M.E., Ph.D.

Dr. R. Iqbal Robbie, S.E., M.M.

1.

2.

3.

Pernyataan Orisinilitas

Yang bertanda tangan dibawah ini, saya:

Nama : Rizky Agung Purnama

NIM : 201910160311476

Program Studi : Manajemen

Surel :

1. Dengan ini adalah asli dan benar-benar hasil karya sendiri, baik sebagian maupun keseluruhan, bukan hasil karya orang lain dengan mengatasnamakan saya, serta bukan hasil penjiplakan (*plagiarism*) dari hasil karya orang lain;
2. Karya dan pendapat orang lain yang dijadikan sebagai bahan rujukan (referensi) dalam skripsi ini, secara tertulis dan secara jelas dicantumkan sebagai bahan/sumber acuan, dengan menyebutkan nama pengarang dan dicantumkan di daftar pustaka, sesuai dengan ketentuan penulisan ilmiah yang berlaku;
3. Pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya, dan apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan atau ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademis, dan sanksi-sanksi lainnya sesuai dengan peraturan perundang-undang yang berlaku.

Malang, 20 Desember 2025
Yang membuat pernyataan



Rizky Agung Purnama

**The Influence of Flexible Work Arrangements, Work–Leisure
Conflict, and Work Stress on Turnover Intention**
(A Study of Employees at PT Shopee International Indonesia, Jakarta)

Rizky Agung Purnama, Sandra Irawati

Management Study Program Faculty
Of Economic and Business University
Muhammadiyah Malang

Jl Raya Tlogomas No. 246 Malang

Corresponding E-mail: rizkypurnamaa12@gmail.com

Abstract

This study aims to identify and analyze the influence of Flexible Work Arrangement, Work Leisure Conflict, and Work Stress on Turnover Intention among employees of Shopee Indonesia. This research employs a quantitative explanatory approach. The sample consisted of 100 employees selected using a proportional random sampling technique, and data were collected through a structured questionnaire. Data analysis was conducted using multiple linear regression, including validity tests, reliability tests, normality tests, multicollinearity tests, heteroscedasticity tests, t-tests. The results indicate that Work Leisure Conflict has a positive and significant effect on Turnover Intention, and Work Stress also has a positive and significant effect on Turnover Intention. Meanwhile, Flexible Work Arrangement does not have a significant effect on Turnover Intention.

Keywords— *Flexible Work Arrangement, Work Leisure Conflict, Work Stress, Turnover*

**Pengaruh *Flexible Work Arrangements*, *Work Leisure Conflict* dan
Work Stress terhadap *Turnover Intention*
(Studi Pada Karyawan PT. Shopee Internasional Indonesia, Jakarta)**

Rizky Agung Purnama, Sandra Irawati

Management Study Program Faculty
Of Economic and Business University
Muhammadiyah Malang

Jl Raya Tlogomas No. 246 Malang

Corresponding E-mail: rizkypurnamaaa12@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *Flexible Work Arrangement*, *Work Leisure Conflict*, dan *Work Stress* terhadap *Turnover Intention* pada karyawan Shopee Indonesia. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan jenis *explanatory research*. Teknik pengambilan sampel menggunakan *proportional random sampling* dengan jumlah responden sebanyak 100 karyawan. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner. Analisis data menggunakan regresi linier berganda yang meliputi uji validitas, reliabilitas, uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heterokedastisitas, uji t. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Work Leisure Conflict* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*, dan *Work Stress* juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*. Sementara itu, *Flexible Work Arrangement* tidak berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention*.

Kata Kunci: *Flexible Work Arrangement*, *Work Leisure Conflict*, *Work Stress*, *Turnover Intention*

KATA PENGANTAR

Puji syukur ke hadirat Allah SWT, Tuhan Yang Maha Esa, atas limpahan nikmat iman, Islam, dan ihsan, serta atas karunia hidayah dan taufik-Nya yang telah memberikan kesehatan, kekuatan, dan kesempatan sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul Peran Kepuasan Kerja Dalam Memediasi Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Cv Putra Sidomulyo tepat waktu sesuai dengan yang telah direncanakan. Penyusunan skripsi ini merupakan salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana pada Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Malang.

Dalam proses penyusunan skripsi ini, penulis mendapatkan banyak bimbingan, arahan, dukungan, serta bantuan dari berbagai pihak. Penulis menyadari sepenuhnya bahwa tanpa bantuan dan dorongan tersebut, penyusunan skripsi ini tidak akan dapat terselesaikan dengan baik. Peneliti ingin menyampaikan ucapan terima kasih yang tulus kepada berbagai pihak yang telah memberikan dukungan, bimbingan, dan motivasi selama penyusunan skripsi ini:

1. Prof. Dr. Nazaruddin Malik, M.Si., selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Malang.
2. M. Sri Wahyudi S, S.E., M.E., PhD selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Malang.
3. Dr. R, Iqbal Robbie S.E., M.M selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Malang.
4. Sandra Irawati, M.M selaku dosen pembimbing I. Saya menyampaikan terima kasih kepada Ibu selaku dosen pembimbing atas bimbingannya, ketabahannya, segala bimbingannya, serta ilmu masukan dan motivasi untuk menyelesaikan skripsi ini. Saya berdoa semoga Allah SWT menjadikan setiap ilmu yang Ibu berikan sebagai cahaya bagi para mahasiswa, mengangkat derajat Ibu di dunia dan akhirat, dan melimpahkan keberkahan dalam setiap langkah pengabdian Ibu

selama mengabdikan dalam bidang Pendidikan. Dan saya sangat bersyukur atas ilmu yang diberikan. Saya akan mengingat Ibu dalam doa. Terimakasih

5. Malaikat surgaku Mama Nurlailah, Mama tunggal sangat luar biasa yang selalu menjadi penyemangat hidup saya sebagai sandaran dalam menghadapi segalanya. Skripsi ini saya persembahkan untuk beliau, besar rasa syukur saya bisa sampai dititik ini untuk membuat Mama tersenyum bahagia. Terimakasih dengan perjuangan Mama selama ini dalam membesarkan saya, mendidik saya, dan mengajarkan saya dengan penuh ketabahan, yang selalu dilapisi dengan doa-doa. Perjuangan, kerja keras, semangat yang besar untuk kedepannya akan saya dapatkan karena pengorbanan Mama selama ini. Saya selalu berdoa, semoga Mama selalu diberi Kesehatan dan Panjang umur, karena Mama adalah malaikat surgaku, sosok penyemangatku untuk menjalani alur kedepannya dan saya berjanji saya akan berjuang untuk membalas budi, atas ketulusannya selama ini. Terima kasih
6. Kepada teman teman terdekat saya, terima kasih atas dukungannya selama ini. Dukungan teman teman yang penuh kasih dan penuh semangat, saya sangat berterima kasih atas dorongan dan motivasi serta doanya. Jasa teman-teman akan saya ingat selalu, dan semoga teman-teman selalu menjadi bagian dari perjalanan hidup ini. Saya berharap dan berdoa, dengan kebaikan teman teman yang selalu mendukung saya, akan selalu diberikan kemudahan dalam mencapai segala hal
7. *Last but not least, I wanna thank me I wanna thank me for believing in me, I wanna thank me for doing all this hard work, I wanna thank me for having no days off, I wanna thank me for never quitting, I wanna thank me for always being a giver trying give more than I receive, I wanna thank me for trying to do more right than wrong, I wanna thank me for just being me at all times.*

Malang 20, Desember 2025

Rizky Agung Purnama

DAFTAR ISI

DAFTAR ISI	
Abstract.....	4
Abstrak.....	5
KATA PENGANTAR	6
DAFTAR ISI.....	8
DAFTAR TABEL	11
DAFTAR GAMBAR	12
LAMPIRAN	13
BAB I.....	14
PENDAHULUAN	14
A. Latar Belakang.....	14
B. Rumusan Masalah.....	20
C. Tujuan Masalah.....	20
D. Manfaat Penelitian	21
BAB II	22
TINJAUAN PUSTAKA.....	22
A. Penelitian Terdahulu	22
B. Landasan Teori.....	27
1. Turnover Intention	27
2. Flexible Work Arrangement.....	30
3. Work Leisure Conflict.....	32
4. Work Stress	34
C. Kerangka Pikir	36
D. Hipotesis	37
BAB III	41
METODE PENELITIAN.....	41

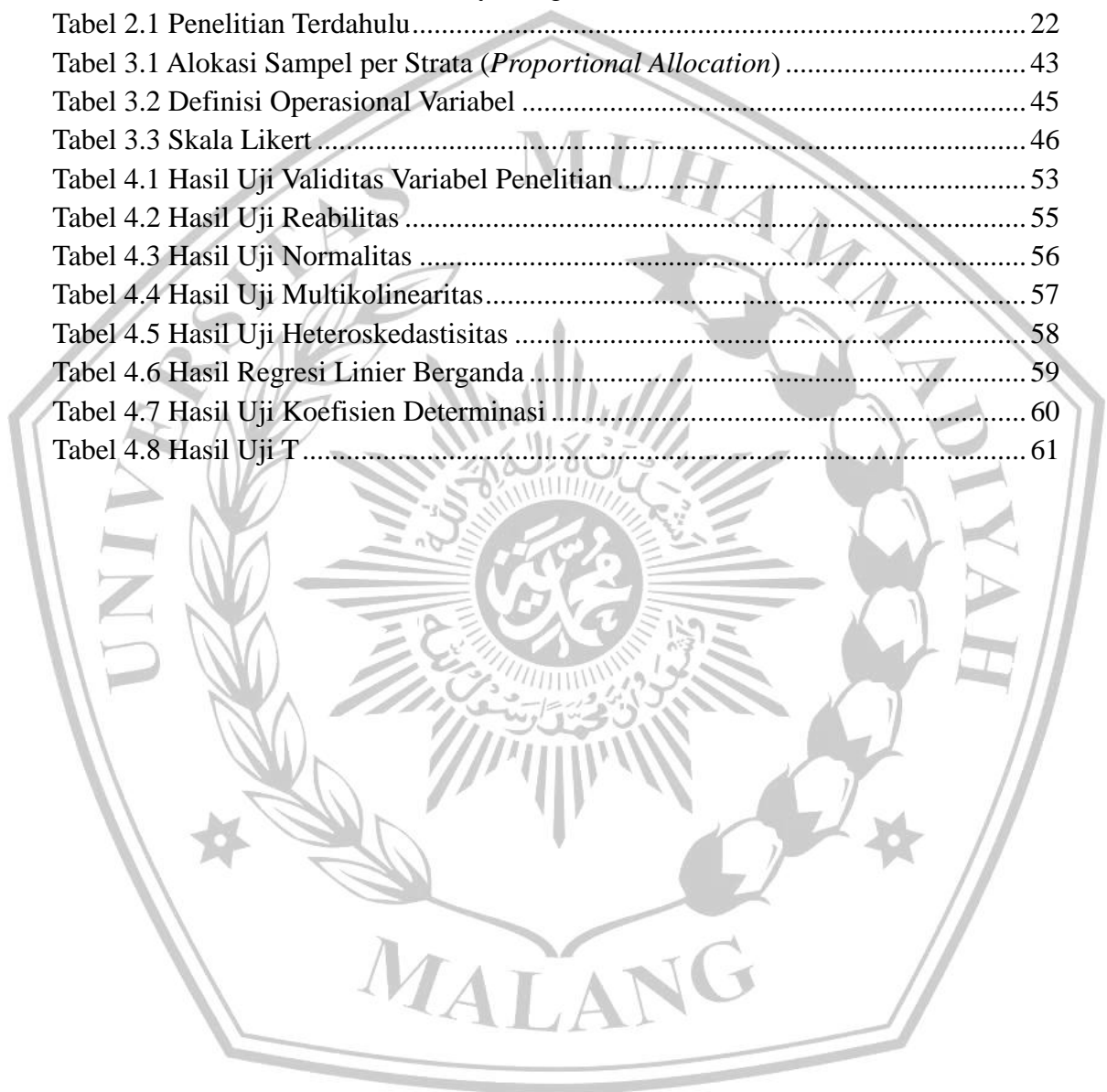
A. Jenis Penelitian	41
B. Lokasi Penelitian.....	41
C. Populasi Penelitian.....	41
D. Definisi Operasional Variabel	44
E. Data dan Sumber Data	45
F. Teknik Pengukuran Variabel	46
G. Teknik Pengumpulan Data	46
H. Uji Instrumen Penelitian	46
I. Uji Asumsi Klasik.....	47
J. Teknik Analisis Data.....	48
K. Uji Hipotesis	49
BAB IV	51
HASIL DAN PEMBAHASAN.....	51
A. Gambaran Umum.....	51
B. Uji Instrumen Penelitian	52
1. Uji Validitas	52
2. Uji Reliabilitas	54
C. Uji Asumsi Klasik.....	55
1. Uji Normalitas.....	55
2. Uji Multikolinearitas.....	56
3. Uji Heteroskedastisitas	57
D. Analisis Data.....	59
1. Analisis Regresi Linier Berganda	59
2. Koefisien Determinasi (R)	60
E. Uji Hipotesis	61
Uji t.....	61
F. Pembahasan	62
BAB V	66
PENUTUP	66

A. Kesimpulan	66
B. Saran	68
DAFTAR PUSTAKA.....	70
LAMPIRAN	75



DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Jumlah Karyawan Keluar Periode Januari – Juni 2024	18
Tabel 1.2 Hasil Kuesioner Pra-survey mengenai Turnover intention	19
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu.....	22
Tabel 3.1 Alokasi Sampel per Strata (<i>Proportional Allocation</i>)	43
Tabel 3.2 Definisi Operasional Variabel	45
Tabel 3.3 Skala Likert	46
Tabel 4.1 Hasil Uji Validitas Variabel Penelitian	53
Tabel 4.2 Hasil Uji Reabilitas	55
Tabel 4.3 Hasil Uji Normalitas	56
Tabel 4.4 Hasil Uji Multikolinearitas.....	57
Tabel 4.5 Hasil Uji Heteroskedastisitas	58
Tabel 4.6 Hasil Regresi Linier Berganda	59
Tabel 4.7 Hasil Uji Koefisien Determinasi	60
Tabel 4.8 Hasil Uji T.....	61



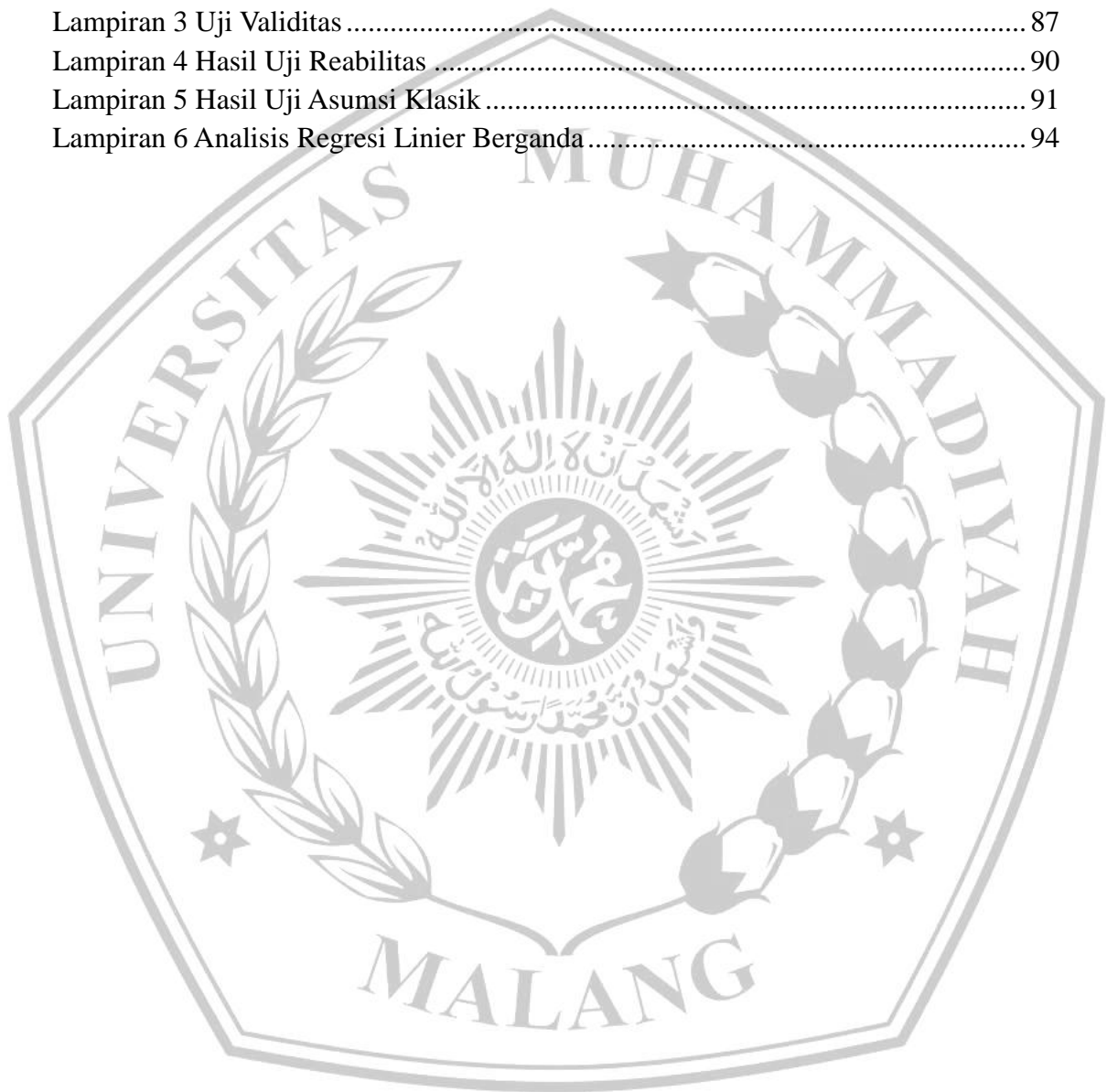
DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Berfikir.....	37
Gambar 4.1 Uji Gletser	58



LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuisisioner Penelitian	75
Lampiran 2 Deskripsi Jawaban Responden	80
Lampiran 3 Uji Validitas	87
Lampiran 4 Hasil Uji Reabilitas	90
Lampiran 5 Hasil Uji Asumsi Klasik	91
Lampiran 6 Analisis Regresi Linier Berganda	94



DAFTAR PUSTAKA

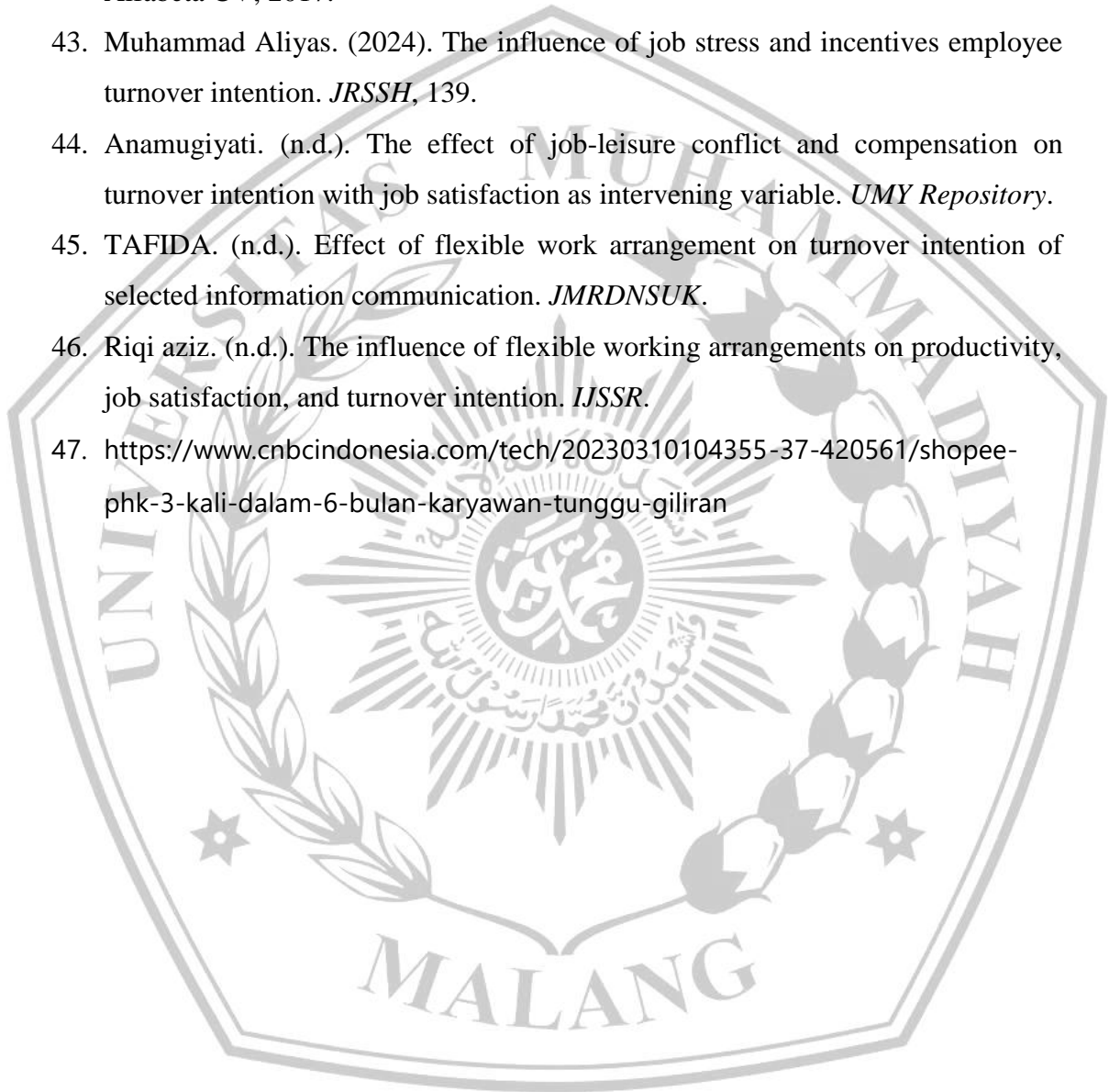
1. Wahdiniawati SA, Apriani A. Turnover Intention pada Store Crew Alfamart: Excessive Workload dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*. 2024 Sep 16;6(1):10–7.
2. S Phd K. Dr.S.Kanchana - OB book. 2023.
3. Blau P. *Exchange and Power in Social Life*. 2nd ed. New York: Routledge; 2017. 372 p.
4. Elstad E, Christophersen KA, Turmo A. Social exchange theory as an explanation of organizational citizenship behaviour among teachers. *International Journal of Leadership in Education*. 2011 Dec 1;14(4):405–21.
5. Austin-Egole I, Iheriohanma EBJ, Nwokorie C. Flexible Working Arrangements and Organizational Performance: An Overview. 2020 May 6;25:50–9.
6. Wang F, Shi W. The effect of work-leisure conflict on front-line employees' work engagement: A cross-level study from the emotional perspective. *Asia Pac J Manag*. 2022 Mar 1;39(1):225–47.
7. Hoffmaster K, Angeles J, Guzman I, Cromer K. Job-Leisure and Work-Family Conflict: Do they Really Matter in IT Professional Turnover? 2020. 107 p.
8. Qu H, Zhao X (Roy). Employees' work-family conflict moderating life and job satisfaction. *Journal of Business Research*. 2012 Jan 1;65(1):22–8.
9. Dewi M, Nelloh LAM. The Employees Turnover Intention During Covid-19: Do Commuting Stress and Burnout matter? In Atlantis Press; 2021 [cited 2025 Aug 1]. p. 45–9. Available from: <https://www.atlantis-press.com/proceedings/t-a-c-23-21/125965508>
10. Dewi M, Nelloh LAM. The Employees Turnover Intention During Covid-19 : Do Commuting Stress and Burnout Matter? *Advances in Economics, Business and Management Research*. 2023;198:45–9.

11. Gašić D, Berber N. The Mediating Role of Employee Engagement in the Relationship between Flexible Work Arrangements and Turnover Intentions among Highly Educated Employees in the Republic of Serbia. *Behavioral Sciences*. 2023;13(2):1–17.
12. Tsen MK, Gu M, Tan CM, Goh SK. Effect of Flexible Work Arrangements on Turnover Intention: Does Job Independence Matter? *International Journal of Sociology*. 2021;51(6):451–72.
13. Windia NMALP, Singh JSK, Rashid TA, Arumugam T. Reducing Turnover Intention through Flexible Work Arrangement, Supervisor Support, and Employee Engagement: A Study among Female Auditors in Jakarta. *Global Business & Management Research*. 2020;12(3):134–48.
14. Tsen MK, Gu M, Tan CM, Goh SK. Does flexible work arrangements decrease or increase turnover intention? A comparison between the social exchange theory and border theory. *International Journal of Sociology and Social Policy*. 2022;42(11/12):962–83.
15. Hoffmaster KA. Job-Leisure Conflict: Moderation Effect on Job Satisfaction and Turnover Intention in Information Technology Professionals. 2020;
16. Cho H, Pyun DY, Wang CKJ. Teachers' work-life balance: the effect of work-leisure conflict on work-related outcomes. *Asia Pacific Journal of Education*. 2023;00(00):1–16.
17. Zeffane RM. Understanding Employee Turnover: The Need for a Contingency Approach. *International Journal of Manpower*. 1994 Dec 1;15(9):22–37.
18. Podsakoff PM, MacKenzie SB, Podsakoff NP. *The Oxford Handbook of Organizational Citizenship Behavior*. Oxford: Oxford University Press; 2018. 625 p.
19. Mobley WH, Horner SO, Hollingsworth AT. An evaluation of precursors of hospital employee turnover. *Journal of Applied Psychology*. 1978;63(4):408–14.

20. Damara, G., & lainnya. (2024). Job satisfaction sebagai mediasi terhadap pengaruh flexible work arrangements terhadap turnover intention. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Krisnadwipayana*, 28392
21. Stefanya, Y., & lainnya. (2025). Pengaruh flexible working arrangement, beban kerja, dan kepuasan kerja terhadap turnover intention. *Infeb*, 1201..
22. Noermijati. (2024). The role of flexible work arrangement, job embeddedness, and work-life balance in reducing turnover intention: Study on millennials and generation Z employees. *JCDA*, 2987.
23. Chirstin. (2024). Flexible work arrangements and employee turnover intentions: A comprehensive review. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*
24. Shi W, Wang F, Li X. Depletion Effect of Work-Leisure Conflict: A Daily Diary Study. *Social Indicators Research*. 2021;158(1):297–317.
25. Sari SY, Aima MH, Zefriyenni Z. Mengurai turnover intention: Strategi Mempertahankan Karyawan. CV. Gita Lentera; 2024. 104 p.
26. Joanna Benjamin George. (2024). Exploring the impact of flexible work arrangements on turnover intention: The mediating role of job satisfaction and the moderating effect of perceived supervisory support. *JABM International*, 1467.
27. Tsaur SH, Liang YW, Hsu HJ. A Multidimensional Measurement of Work-Leisure Conflict. *Leisure Sciences*. 2012 Oct 1;34(5):395–416.
28. Feng Wang. (2022). The relationship between job autonomy and work-leisure conflict. *PMC*, PMC9588291.
29. Caldwell LL. Leisure and health: why is leisure therapeutic? *British Journal of Guidance & Counselling*. 2005 Feb 1;33(1):7–26.
30. Wendian. (2023). The impact of work-leisure facilitation on employees' turnover intentions: The perspective of positive emotions. *Chinese Management Studies*.

31. Tassa, T., & Syaebani, M. I. (2016). Pengaruh work-leisure conflict terhadap turnover intention dengan kepuasan kerja sebagai mediator: Studi kasus pada WRST group. *Universitas Indonesia Repository*.
32. Arinda Apriliani. (2024). Pengaruh stres kerja terhadap turnover intention pada pegawai rumah sakit. *MARSI*, 4625.
33. Winda Retno. (n.d.). Hubungan stress kerja dengan turnover intention pada karyawan. *Anfusina*, 3636.
34. Riski, & lainnya. (2024). Pengaruh job insecurity dan stres kerja terhadap turnover intention karyawan outsourcing pada PT Gokko Mirai Indonesia. *MSEJ*, 5251.
35. Cropanzano R, Mitchell MS. Social Exchange Theory: An Interdisciplinary Review. *Journal of Management*. 2005 Dec 1;31(6):874–900.
36. Hoffmaster KA, Angeles JO, Guzman IR, Cromer KW. Job-Leisure and Work-Family Conflict: Do they Really Matter in IT Professional Turnover? *SIGMIS-CPR 2020 - Proceedings of the 2020 Computers and People Research Conference*. 2020;107–13.
37. Mullins LB, Charbonneau É, Riccucci NM. The Effects of Family Responsibilities Discrimination on Public Employees' Satisfaction and Turnover Intentions: Can Flexible Work Arrangements Help? *Review of Public Personnel Administration*. 2021;41(2):384–410.
38. Amponsah-Tawiah K, Annor F, Arthur BG. Linking commuting stress to job satisfaction and turnover intention: The mediating role of burnout. *Journal of Workplace Behavioral Health*. 2016;31(2):104–23.
39. Lingga Yuliana. (2025). The impact of work stress and job burnout on turnover intention. *JABA*, 8108..
40. Budhi Alfiyyah Aliya. (n.d.). The effect of work-family conflict and work overload on turnover intention. *Ekonomi Sean Institute*..

41. Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabet; 2019.
42. Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta CV; 2017.
43. Muhammad Aliyas. (2024). The influence of job stress and incentives employee turnover intention. *JRSSH*, 139.
44. Anamugiyati. (n.d.). The effect of job-leisure conflict and compensation on turnover intention with job satisfaction as intervening variable. *UMY Repository*.
45. TAFIDA. (n.d.). Effect of flexible work arrangement on turnover intention of selected information communication. *JMRDNSUK*.
46. Riqi aziz. (n.d.). The influence of flexible working arrangements on productivity, job satisfaction, and turnover intention. *IJSSR*.
47. <https://www.cnbcindonesia.com/tech/20230310104355-37-420561/shopee-phk-3-kali-dalam-6-bulan-karyawan-tunggu-giliran>



201910140311476
Rizky Agung Purnama
Prodi Manajemen



Lembaga Informasi dan Publikasi
Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Malang
Tanda Terima Cek Plagiasi

Tanggal : 13/12/2025

Kode : 2844931685
Nama : Rizky Agung Purnama
NIM : 201910160311476
Prodi : Manajemen
Judul Penelitian : Pengaruh Flexible Work Arrangement, Work Leisure Conflict dan Work Stress terhadap Turnover Intention
Persentase Plagiasi : 4%
Keterangan : LULUS

Kepala LIP



Rinaldy Achmad Roberth Fathoni, S.AB., M.M

