

**PENGARUH *WORK FAMILY CONFLICT* TERHADAP
TURNOVER INTENTION DENGAN *WORK STRESS* SEBAGAI
VARIABEL MEDIASI PADA PT ABEBERSA PRATAMA
BEKASI**

SKRIPSI

Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan Mencapai
Derajat Sarjana Manajemen



Disusun Oleh:

FIDYA FAHIRA

202010160311578

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MALANG

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

2024

SKRIPSI

**PENGARUH WORK FAMILY CONFLICT TERHADAP TURNOVER INTENTION
DENGAN WORK STRESS SEBAGAI VARIABEL MEDIASI
PADA PT. ABEBERSA PRATAMA BEKASI**

Oleh :

Fidya Fahira
202010160311578

Diterima dan disetujui
pada tanggal 5 Januari 2024

Pembimbing I,

Dra. Sandra Irawati, M.M.

Pembimbing II,

Ratya Shafira Arifiani, S.AB., M.M.

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis,



Dr. Idah Zuhroh, M.M.

Ketua Jurusan,

Dr. Nurul Asfiah, M.M.

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

PENGARUH WORK FAMILY CONFLICT TERHADAP TURNOVER INTENTION DENGAN WORK STRESS SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA PT. ABEBERSA PRATAMA BEKASI

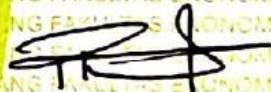

Yang disiapkan dan disusun oleh:

Nama : Fidyah Fahira
NIM : 202010160311578
Jurusan : Manajemen

Telah dipertahankan di depan penguji pada tanggal 5 Januari 2024 dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima sebagai kelengkapan guna memperoleh gelar Sarjana Manajemen pada Universitas Muhammadiyah Malang.

Susunan Tim Penguji:

Penguji I : Dr. Aniek Rumijati, M.M.
Penguji II : Khusnul Rofida Novianti, S.Pd., M.M.
Penguji III : Ratya Shafira Arifiani, S.AB., M.M.
Penguji IV : Dra. Sandra Irawati, M.M.

1. 
2. 
3. 
4. 

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis,

Ketua Jurusan,




Prof. Dr. Idah Zuhroh, M.M.


Dr. Nurul Asfiah, M.M.

PERNYATAAN ORISINALITAS

Yang bertanda tangan dibawah ini, saya:

Nama : Fidyah Fahira
NIM : 202010160311578
Program Studi : Manajemen
Surel : fidyafahira23@gmail.com

Dengan ini menyatakan bahwa:

1. Skripsi 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 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-undangan yang berlaku

Malang, 28 Desember 2023

Yang membuat pernyataan,



Fidyah Fahira

KATA PENGANTAR

Bismillahirrohmanirrohim.

Segala puji bagi Allah SWT, karena atas berkat dan karunianya, penulis dapat menyelesaikan dengan tepat waktu dalam penyusunan skripsi yang berjudul “Pengaruh *Work Family Conflict* Terhadap *Turnover Intention* Dengan *Work Stress* Sebagai Variabel Mediasi Pada PT. Abebersa Pratama Bekasi”.

Sholawat serta salam tak lupa penulis curahkan kepada baginda Rasulullah SAW yang telah menuntun kita dari jalan kegelapan menuju jalan kebaikan. Skripsi ini disusun untuk memenuhi salah satu persyaratan kelulusan pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis di Universitas Muhammadiyah Malang.

Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini tidak akan berhasil tanpa adanya bantuan dari berbagai pihak, oleh karena itu dengan hati yang tulus, penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada pihak yang telah berkontribusi dalam skripsi ini. Ucapan terimakasih penulis sampaikan kepada:

1. Bapak Dr. Fauzan, M.Pd. selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Malang.
2. Ibu Dr. Idah Zuhroh, M.M. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Malang.
3. Ibu Dr. Nurul Asfiah, M.M. selaku Kepala Program Studi Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Malang.

4. Ibu Sandra Irawati, Dra. M.M dan Ibu Ratya Shafira Arifiani, S.AB., M.M. selaku dosen pembimbing yang telah dengan penuh kesediaan meluangkan waktu ditengah kesibukannya untuk memberikan bimbingan, pengarahan, dan dukungan serta solusi pada setiap permasalahan yang penulis hadapi saat penyusunan skripsi.
5. Ucapan terimakasih yang tak terhingga kepada kedua orang tua penulis yaitu Bapak Ir. Saryadi, M.T. dan Ibu Sri Wahyuni Antini yang selama ini selalu memberikan doa, dukungan, dan cinta yang tak pernah henti selama proses penyelesaian skripsi ini. Semua pengorbanan baik secara mental maupun materi yang sangat bermanfaat sehingga penulis bisa menyelesaikan pendidikannya sampai tingkat sarjana.
6. Seluruh karyawan PT. Abebersa Pratama yang sudah meluangkan waktunya untuk berkontribusi dalam penelitian ini.
7. Teruntuk sahabat-sahabat tercinta Izhar Mayranda, Serina Maulidia dan Maulita Fardila, tidak ada kata yang cukup mengungkapkan rasa terima kasih atas dukungan, semangat, dan ketulusan kalian selama perjalanan penulisan skripsi ini. Kalian telah menjadi pilar yang kokoh, memberikan dukungan tanpa pamrih, serta memberikan motivasi dan semangat saat penulis merasa lelah atau *down*.
8. Kepada teman-teman seperjuangan selama perkuliahan Nur Lailatus Zahro, Tini Suhari Saputri, Sapta Dian Prameswari, Fitria Dinni Oktavia, dan Anindita Zaky Walida terima kasih atas waktu, ilmu, dukungan, pengalaman,

dan semangat yang luar biasa selama perkuliahan. Tanpa kehadiran dan kolaborasi kalian, proses ini takkan berhasil. *see you on top guys!*.

9. Terakhir ucapan terimakasih kepada diri sendiri, Fidyah Fahira atas segala semangat dan kerja keras yang pantang menyerah dalam mengerjakan tugas akhir skripsi ini, terima kasih kepada diri sendiri yang sudah kuat menghadapi lika liku kehidupan dan menjaga kesehatan serta kestabilan mental hingga sekarang. Terima kasih pada hati yang selalu ikhlas dalam menjalani semuanya. Selanjutnya mari terus mempertahankan semangat dan keteguhan hati dalam mengejar segala impian yang ingin dicapai.

Dengan segala kekurangan, penulis persembahkan skripsi ini kepada siapapun yang membutuhkan. Kritik yang membangun serta saran dari semua pihak sangat penulis harapkan.

Malang, Desember 2023

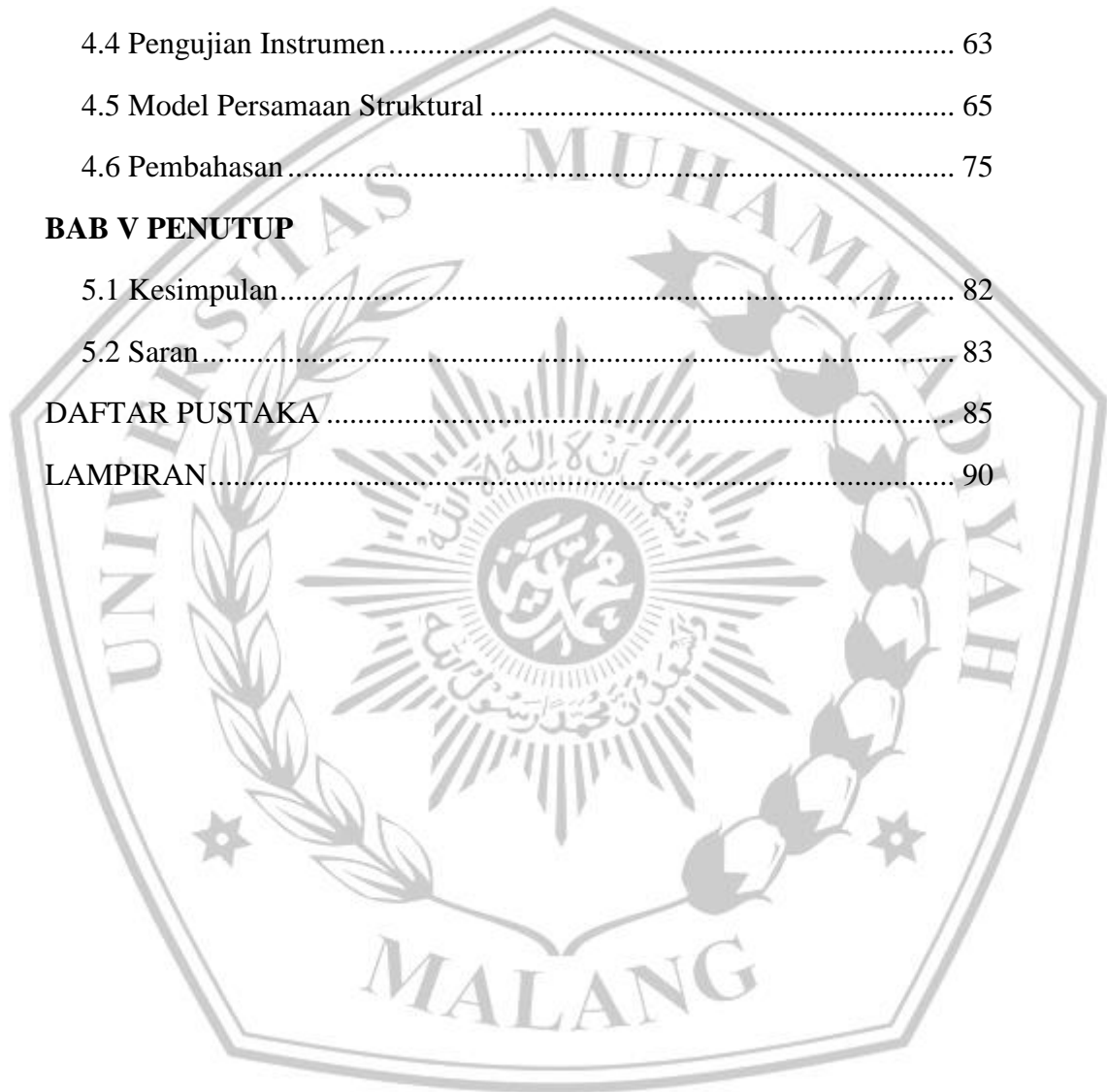
Penulis,

Fidyah Fahira

DAFTAR ISI

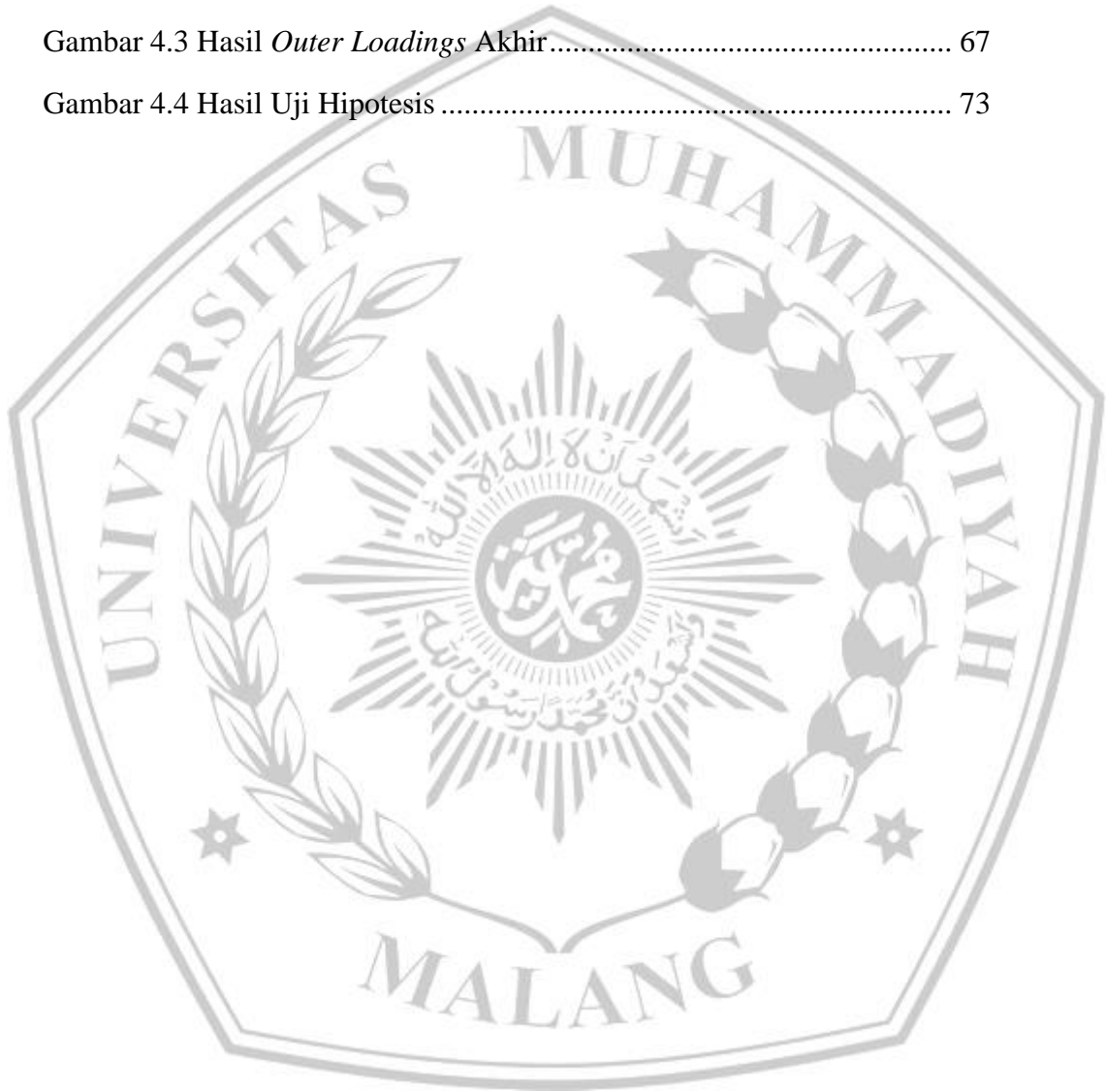
ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI.....	vi
DAFTAR GAMBAR	viii
DAFTAR TABEL.....	ix
DAFTAR LAMPIRAN.....	x
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	10
1.3 Tujuan Penelitian.....	10
1.4 Manfaat Penelitian.....	11
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Kajian Teori.....	12
2.2 Penelitian Terdahulu.....	20
2.3 Hubungan Antar Variabel	24
2.4 Kerangka Konsep	25
BAB II METODE PENELITIAN	
3.1 Jenis Penelitian	31
3.2 Lokasi Penelitian	32
3.3 Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel	32
3.4 Definisi Operasional Variabel	33
3.5 Pengembangan Instrumen	37
3.6 Sumber Data dan Teknik Pengumpulan Data	38
3.7 Teknik Pengukuran Data dan Variabel	39
3.8 Pengujian Instrumen.....	39

3.9 Metode Analisis Data	41
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	
4.1 Gambaran Umum Perusahaan	48
4.2 Karakteristik Responden	51
4.3 Deskriptif Variabel Penelitian	54
4.4 Pengujian Instrumen	63
4.5 Model Persamaan Struktural	65
4.6 Pembahasan	75
BAB V PENUTUP	
5.1 Kesimpulan	82
5.2 Saran	83
DAFTAR PUSTAKA	85
LAMPIRAN	90



DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konsep	26
Gambar 4.1 Struktur Organisasi.....	49
Gambar 4.2 Hasil <i>Outer Loadings</i> Awal	66
Gambar 4.3 Hasil <i>Outer Loadings</i> Akhir.....	67
Gambar 4.4 Hasil Uji Hipotesis	73

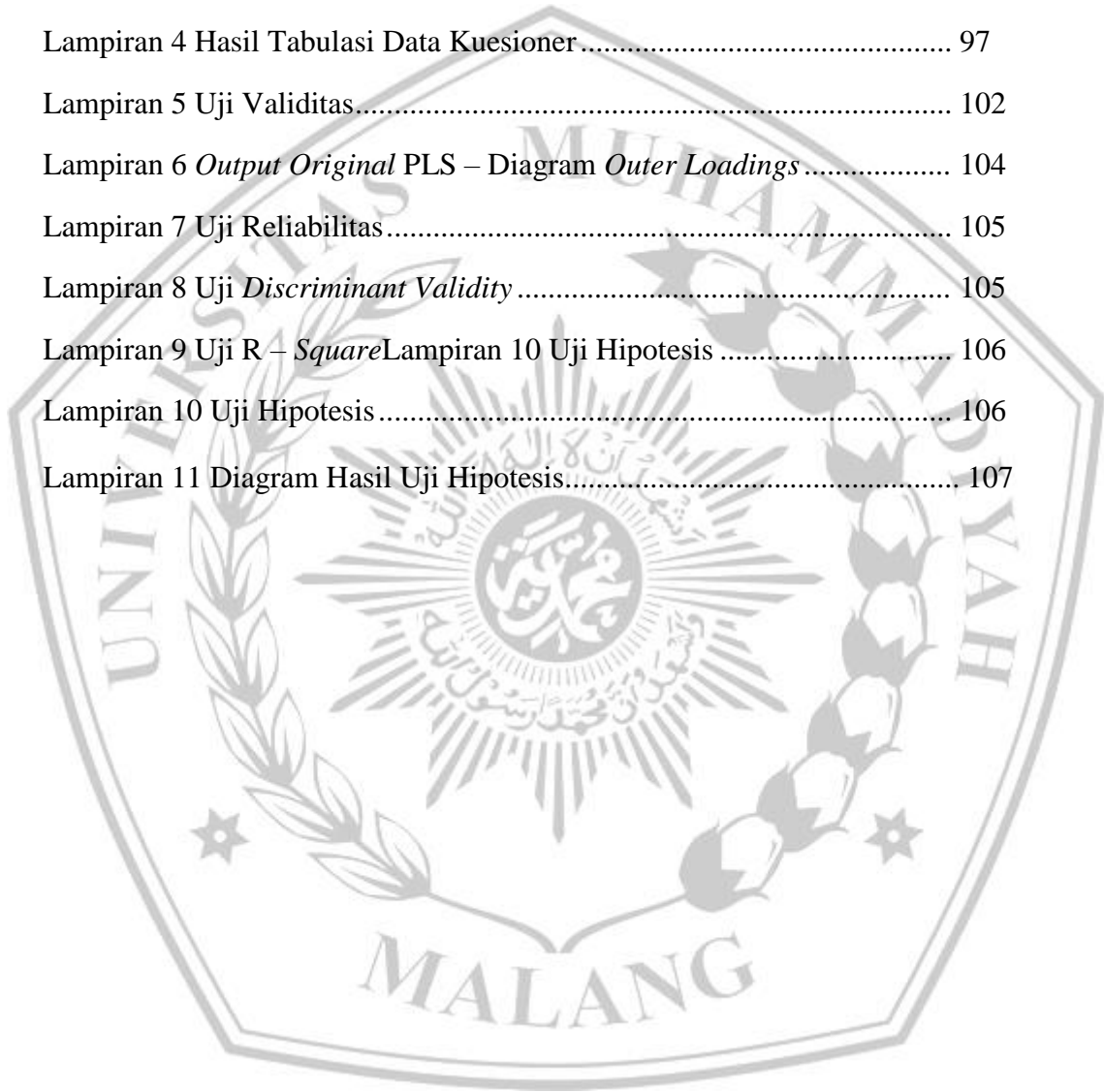


DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Data <i>turnover</i> karyawan.....	7
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	20
Tabel 3.1 Pengembangan Instrumen Penelitian	37
Tabel 3.2 Pengukuran Data dan Variabel	39
Tabel 3.3 Rentang Skala	43
Tabel 4.1 Jam Kerja Bagian Produksi.....	50
Tabel 4.2 Jam Kerja Bagian Non Produksi.....	50
Tabel 4.3 Jenis Kelamin Responden	51
Tabel 4.4 Usia Responden.....	52
Tabel 4.5 Masa Kerja Responden	52
Tabel 4.6 Jumlah Tanggungan Responden	53
Tabel 4.7 Deskripsi Jawaban Responden Variabel <i>Turnover Intention</i>	54
Tabel 4.8 Deskripsi Jawaban Responden Variabel <i>Work Family Conflict</i> .	57
Tabel 4.9 Deskripsi Jawaban Responden Variabel <i>Work Stress</i>	61
Tabel 4.10 Uji Validitas	64
Tabel 4.11 Uji Reliabilitas	65
Tabel 4.12 <i>Outer Loadings</i>	68
Tabel 4.13 <i>Cross Loadings</i>	69
Tabel 4.14 <i>Average Variance Extracted (AVE)</i>	70
Tabel 4.15 <i>Composite Reliability</i>	70
Tabel 4.16 <i>R-Square</i>	71
Tabel 4.17 <i>Path Coefficient (Direct Effect)</i>	74
Tabel 4.18 <i>Specific Indirect Effect</i>	76

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Surat izin Penelitian.....	90
Lampiran 2 Tabulasi Data Pra <i>Research</i>	91
Lampiran 3 Kuesioner Penelitian.....	92
Lampiran 4 Hasil Tabulasi Data Kuesioner.....	97
Lampiran 5 Uji Validitas.....	102
Lampiran 6 <i>Output Original PLS – Diagram Outer Loadings</i>	104
Lampiran 7 Uji Reliabilitas.....	105
Lampiran 8 Uji <i>Discriminant Validity</i>	105
Lampiran 9 Uji R – <i>Square</i> Lampiran 10 Uji Hipotesis.....	106
Lampiran 10 Uji Hipotesis.....	106
Lampiran 11 Diagram Hasil Uji Hipotesis.....	107



DAFTAR PUSTAKA

- Abdillah, W., & Jogiyanto Hartono, B. U. (2020). *Konsep dan aplikasi: structural equation modeling berbasis varian dalam penelitian bisnis*.
- Agustina, R., & Sudibya, I. G. A. (2018). Pengaruh Work Family Conflict Terhadap Stres Kerja Dan Kinerja Wanita Perawat Di Rumah Sakit Umum Daerah Praya Lombok. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 3, 775. <https://doi.org/10.24843/eeb.2018.v07.i03.p06>
- Al Ghiffari, A. Z., & Safitri, R. (2022). Pengaruh Job Insecurity dan Job Stress terhadap Turnover Intention. *Revitalisasi*, 11(1), 73. <https://doi.org/10.32503/revitalisasi.v11i1.2534>
- Arifiani, R. S., & Putri, V. P. (2021). Pengaruh Work Family Conflict Terhadap Organizational Citizenship Behavior Dimediasi Oleh Komitmen Organisasi. *Magisma: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 9(1), 71–81. <https://doi.org/10.35829/magisma.v9i1.138>
- Aswardi, A., Lubis, Y., & Lubis, S. (2019). Analisis Peranan Sumber Daya Manusia Dalam Pencapaian Kinerja Perusahaan pada PT. Perusahaan Perdagangan Indonesia (Persero) Regional Medan. *AGRISAINS: Jurnal Ilmiah Magister Agribisnis*, 1(1), 31–37. <https://doi.org/10.31289/agrisains.v1i1.215>
- Ayu, I. G., Dewi, P., & Sanica, I. G. (2023). *The Effect of Work-Family Conflict , Work Environment , Work Stress , Job Satisfaction on High and Low Employee Performance at the Faculty of Medicine , Udayana University*. 11(2), 120–127.
- Dewi, N. P. P., & Suartina, I. W. (2022). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan UD. Cahaya Dewata di Badung. *Widya Amrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan Pariwisata*, 2(1), 104–110.
- Dewi, P. S. A., & Sriathi, A. A. A. (2019). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(6), 3646. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i06.p13>
- Dhakhirah, S., Hidayatinnisa, N., & Setiawati, R. A. (2021). Pengaruh Work-Family Conflict Terhadap Turnover Intention Yang Dimediasi Oleh Kelelahan Kerja. *Jurnal Riset Entrepreneurship*, 4(1), 1. <https://doi.org/10.30587/jre.v4i1.2223>
- Finthariasari, M., Ekowati, S., Ranidiah, F., Yuniarti, R., & Muchlis, M. (2020).

- Pengaruh Work-Family Conflict Terhadap Turnover Intention Melalui Komitmen Organisasi. *EKUITAS (Jurnal Ekonomi Dan Keuangan)*, 4(3), 421–438. <https://doi.org/10.24034/j25485024.y2020.v4.i3.4584>
- Game elektronik Sugiyono, P. D. (2010). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif & RND*. Bandung: Alfabeta.
- Gede, Dewa., D. K. S. (2015). Pengaruh Work Family Conflict dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional dan Turnover Intention. *E-Jurnal Manajemen Unud Jurnal Manajemen Unud*, 4(11), 3703–3737.
- Ghozali, I., & Latan, H. (2015). *Partial least squares konsep, teknik dan aplikasi menggunakan program smartpls 3.0 untuk penelitian empiris*. Semarang: Badan Penerbit UNDIP.
- Greenhaus, J. H. (2010). *Career Management* (4th ed.). SAGE.
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of Conflict Between Work and Family Roles. *Academy of Management Review*, 10(1), 76–88. <https://doi.org/10.5465/amr.1985.4277352>
- Gunawan, H. (2018). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Bongaya Journal for Research in Management (BJRM)*, 1(2), 56–61. <https://doi.org/10.37888/bjrm.v1i2.90>
- Hamdani., M. M. (2023). Pengaruh Kompensasi Dan Work-Family Conflict Terhadap Turnover Intention Dengan Komitmen Organisasi Dan Stres Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 25(2).
- Handoko, T. H. (2001). *Manajemen Personalia & Sumberdaya Manusia Cetakan ke-15*. BPFE-Yogyakarta.
- Jamaluddin, M. S. A., Asmony, T., & Hermanto. (2019). Pengaruh Work-Family Conflict Terhadap Organizational Citizenship Behavior Dengan Mediasi Stres Kerja. *Jurnal Sains Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 9(2), 189–202. <http://jurnal.unmuhjember.ac.id/index.php/SMBI/article/view/2825>
- Jane, Y. (2020). Analisis Work Family Conflict, Stres kerja dan Kinerja Wanita Berperan Ganda Pada Yayasan Compassion East Indonesia. *Jurnal Ekonomi Dan Blisnis*.
- Jick, T. D., & Payne, R. (1980). Stress at work. *Journal of Management Education*, 5(3), 50–56. <https://doi.org/10.1177/105256298000500315>
- Junianingrum, S., & Mas'ud, F. M. (2021). Analisis Pengaruh Work Family Conflict dan Beban Kerja terhadap Intention to Quit dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Bisnis Dan Ekonomi*, 28(1), 72–83.
- Kurniawati, N. I., Werdani, R. E., & Pinem, R. J. (2018). Analisis Pengaruh Work Family Conflict dan Beban Kerja Terhadap Stres Kerja Dalam

Mempengaruhi Turnover Intention (Studi Pada Karyawan PT. Bank Negara Indonesia (Persero), Tbk Wilayah Semarang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 7(2), 95. <https://doi.org/10.14710/jab.v7i2.22694>

Kusumanegara, I. S., Asmony, T., & Numayanti, S. (2018). Work-family conflict on turnover intention regarding work stress as intervening variable. *International Journal of Social Sciences and Humanities*, 2(2), 141–154. <https://doi.org/10.29332/ijssh.v2n2.153>

Liu, J., Zhu, B., Wu, J., & Mao, Y. (2019). Job satisfaction, work stress, and turnover intentions among rural health workers: a cross-sectional study in 11 western provinces of China. *BMC Family Practice*, 20(1), 1–11. <https://doi.org/10.1186/s12875-019-0904-0>

Lysander, M. A. S., & Yusup, A. M. (2022). Faktor-faktor yang Mempengaruhi Turnover Intention PT . Zhi Sheng Indonesia Area Sumedang. *Jurnal Disrupsi Bisnis*, 5(2), 100–114. <http://openjournal.unpam.ac.id/index.php/DRB/article/view/18987>

Mahadewi, M. C., & Rahyuda, A. G. (2020). Peran Kepuasan Kerja Dalam Memediasi Pengaruh Work Family Conflict Dan Kompensasi Terhadap Turnover Intention. *Buletin Studi Ekonomi*, 25(2), 207. <https://doi.org/10.24843/bse.2020.v25.i02.p03>

Mathis, Robert.L, & J. J. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat.

McNall, Masuda, N. (2010). Flexible Work Arrangements, Job Satisfaction and Turnover Intention: The mediating Role of Work to Family Enrichment. *The Journal of Psychology*, 1(144), 61–81.

Mobley, W. H., Griffeth, R. W., Hand, H. H., & Meglino, B. M. (1979). Review and conceptual analysis of the employee turnover process. *Psychological Bulletin*, 86(3), 493–522. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.86.3.493>

Moorhead Gregory dan Griffin W. (2013). *Perilaku Organisasi: Manajemen Sumber Daya Manusia dan Organisasi*. Salemba Empat.

Munda, A. O., & Yuniawan, A. (2018). Pengaruh work family conflict dan ambiguitas peran terhadap intention to quit dengan stres kerja sebagai variabel intervening (studi pada hotel grand edge semarang). *Diponegoro Journal of Management*, 6(2), 1–12. <http://ejournal-s1.undip.ac.id/index.php/dbr>

N. Yani, I. Sudibya, A. R. (2017). pengaruh work family conflict dan stres kerja terhadap kepuasan dan turnover intention karyawan wanita. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 5(3), 629–658.

Nyoman, Ni., Sri, Y. (2018). Pengaruh Stres kerja, Komitmen Organisasi dan

- Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention. *Jurnal Manajemen Unuda*, 7(6), 3412–3441.
- Nyoman, N., Ernayani, R., Liow, F. E. R. I., Susan, C., & Setyawasih, R. (2022). Analisis Pengaruh Paket Remunerasi dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan. *Budgeting: Journal of Business, Management, and Accounting*, 4(1), 183–203.
- Obrenovic, B., Jianguo, D., & Khudaykulov, A. (2020). *Work-Family Conflict Impact on Psychological Safety and Psychological Well-Being: A Job Performance Model*. 11(March), 1–18. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.00475>
- Peter W. Hom, R. W. G. (1995). *Employee Turnover*. South-Western College Publishing.
- Pratama, E. N., Suwarni, E., & Handayani, M. A. (2022). The effect of job satisfaction and organizational commitment on turnover intention with person organization fit as moderator variable. *Aptisi Transactions on Management (ATM)*, 6(1), 74–82.
- Raihan Ahmad Razaki, & Anna Rozana. (2022). Pengaruh Work-family Conflict terhadap Turnover Intention pada Karyawan Manufacturing Industry. *Bandung Conference Series: Psychology Science*, 2(1), 99–105. <https://doi.org/10.29313/bcsps.v2i1.620>
- Regine, O. B., Stefany, & Widjaja, D. C. W. (2018). Analisa Pengaruh Work-Family Conflict Terhadap Tingkat Stres Kerja dan Kinerja Karyawan Wanita di Hotel Bintang 4 dan 5 di Surabaya. *Jurnal Hospitality Dan Manajemen Jasa*, 6(2), 583–596.
- Riggio, R. (2015). *Industrial Introduction and Organizational Psychology*. Routledge.
- Robbins, Stephen.P dan Judge, T. A. (2008). *Organizational Behavior*. Salemba Empat.
- Robbins, S. P. (2003). *Perilaku organisasi / Stephen P. Robbins ; alih bahasa, Tim Indeks*. PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- Sa'adah, S., & Prasety, A. P. (2018). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Pt Internusa Jaya Sejahtera Merauke. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis*, 13(1), 59. <https://doi.org/10.21460/jrmb.2018.131.304>
- Sari, H. F., Ekawarna, E., & Sulistiyo, U. (2022). Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru. *Edukatif: Jurnal Ilmu Pendidikan*, 4(1), 1204–1211. <https://doi.org/10.31004/edukatif.v4i1.2113>

- Sugiyono, P. D. R. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*. Alfabeta.
- Syifa, Y., M. Yafiz, M. Y., & Hasibuan, R. R. A. (2023). Pengaruh Work Family Conflict Dan Beban Kerja Terhadap Turnover Intention Dengan Stress Kerja Sebagai Variabel Intervening. *El-Amwal*, 6(2), 155. <https://doi.org/10.29103/el-amwal.v6i2.12889>
- Tayal, D., & Mehta, A. K. (2023). The Struggle to Balance Work and Family Life During the COVID-19 Pandemic: Insights Based on the Situations of Working Women in Delhi. *Journal of Family Issues*, 44(6), 1423–1465. <https://doi.org/10.1177/0192513X211058817>
- Yani, N. W. M. S. A., Sudibya, I. G. A., & Rahyuda, A. G. (2017). Pengaruh Work-Family Conflict dan Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Turnover Intention Karyawan Wanita. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 5(3), 629–658. <https://www.neliti.com/publications/44800/pengaruh-work-family-conflict-dan-stres...>



PENGARUH WORK FAMILY CONFLICT TERHADAP TURNOVER INTENTION DENGAN WORK STRESS SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA PT. ABEBERSA PRATAMA BEKASI

ORIGINALITY REPORT

2% SIMILARITY INDEX	2% INTERNET SOURCES	8% PUBLICATIONS	5% STUDENT PAPERS
-------------------------------	-------------------------------	---------------------------	-----------------------------

PRIMARY SOURCES

1	Submitted to Ajou University Graduate School Student Paper	2%
----------	--	-----------

Exclude quotes On
Exclude bibliography Off

Exclude matches < 2%