JEMSI: Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi
E-ISSN: 2686-5238
P-ISSN: 2686-4916
https://dinastirev.org/JEMSI dinasti.info@gmail.com +62 811 7404 455
DOI: https://doi.org/10.38035/jemsi.v7i3
https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/
Received: 06 Januari 2026 | **Revised:** 20 Januari 2026 | **Accepted:** 16 Februari 2026

Pengaruh Stres Kerja dan *Work-Family Conflict* terhadap *Turnover Intention* dengan Kepuasan Kerja sebagai Mediasi (Studi pada Karyawan Perempuan Produksi PT Royal Korindah)

Izzul Haq Sabila[1], Purnadi Purnadi[2], Fatmah Bagis[3], Muchammad Agung Miftahuddin[4]
[1]Universitas Muhammadiyah Purwokerto, Jawa Tengah, Indonesia, izzul.note5@gmail.com
[2]Universitas Muhammadiyah Purwokerto, Jawa Tengah, Indonesia, tugaspurnadi@gmail.com
[3]Universitas Muhammadiyah Purwokerto, Jawa Tengah, Indonesia, fatmahbagis2014@gmail.com
[4]Universitas Muhammadiyah Purwokerto, Jawa Tengah, Indonesia, muchammadagungm@gmail.com

Corresponding Author: tugaspurnadi@gmail.com[2]

Abstract: *This study aims to analyze wheter or not there is an effect that received by turnover intention from work stress and work-family conflict with mediating variable is acted by job satisfaction among female employees in the production department of PT Royal Korindah Purbalingga, Central Java. 369 of the 866 employees that met certain requirements made up the research population. Purposive sampling yielded a sample of 192 respondents based on the Slovin formula with a 5% margin of error. The results indicated that turnover intention is positively and significantly effected by work stress and job satisfaction is negatively effected by work stress. Conversely, turnover intention or job satisfaction was not effected by work-family conflict. In addition, turnover intention was negatively and significantly effected by job satisfaction. Other findings revealed that the relationship between work stress and turnover intention is mediated by job satisfaction, the effect of work-family conflict on turnover intention was not mediated by job satisfaction.*

Keywords: *Work Stress, Work-Family Conflict, Job Satisfaction, Turnover Intention.*

Abstrak: Penelitian ini dilakukan dengan tujuan agar ada tidaknya pengaruh yang diterima turnover intention dari stres kerja dan *work-family conflict* bisa dianalisis dengan variabel mediasi diperankan oleh kepuasan kerja pada karyawan perempuan bagian produksi PT Royal Korindah Purbalingga Jawa tengah. Seluruh karyawan yang berjumlah 866 orang dijadikan sebagai populasi penelitian dengan kriteria khusus bisa dipenuhi oleh 369 karyawan. Sampel ditentukan dengan memanfaatkan rumus Slovin dengan margin of error 5%, menghasilkan sampel sejumlah 192 responden dengan tehnik *purposive sampling*. Temuan penelitian memperlihatkan bahwa *turnover intention* menerima pengaruh positif signifikan dari stres kerja serta kepuasan kerja menerima pengaruh negatif dari stres kerja. Di lain sisi, *turnover intention* ataupun kepuasan kerja tidak menerima pengaruh dari *work-family conflict*. Di lain sisi, *turnover intention* terbukti menerima pengaruh negatif signifikan dari kepuasan kerja. Temuan lainnya mengungkap bahwa hubungan antara stres kerja dan *turnover intention* bisa dimediasi

oleh kepuasan kerja, tetapi pengaruh *work-family conflict* pada *turnover intention* tidak bisa dimediasi oleh kepuasan kerja.

Kata Kunci: Stres Kerja, *Work-Family Conflict*, Kepuasan Kerja, *Turnover Intention.*

PENDAHULUAN

Pertumbuhan ekonomi nasional bisa didorong oleh sektor strategis yang dikenal dengan industri manufaktur di Jawa Tengah, sehingga lapangan kerja bisa diciptakan. Salah satu subsektor yang berkembang pesat yakni produksi bulu mata palsu. PT Royal Korindah bergerak di bidang ini dengan produk yang sudah dipasarkan secara global, berlokasi di Purbalingga, Jawa Tengah (Profil PT. Royal Korindah, 2024). Operasionalnya melibatkan banyak tenaga kerja, sebagian besar bekerja pada bagian produksi *(eye-lashes.com)*. Sehingga manajemen SDM memegang peran menyediakan tenaga kerja berkualitas agar visi dan misi perusahaan bisa didukung (Bagis et al., 2022).

Robbins dan Judge (2015) dalam (Haerani et al., 2023) memaparkan bahwasanya kecenderungan seorang karyawan untuk mengundurkan diri dari pekerjaannya baik atas inisiatif sendiri maupun sebagai akibat dari keadaan lain biasanya sebab ketidakpuasan kerja dan tersedianya posisi alternatif yang lebih menarik dikenal dengan *turnover intention*. Tingginya turnover intention memperlihatkan pentingnya perhatian pada fenomena ini, sebab pegawai bisa berpindah ke perusahaan lain demi peluang kerja yang lebih baik (Novrandy & Tanuwijaya, 2022).

Tingkat stres kerja di perusahaan ini naik turun sesuai volume pesanan. Saat produksi meningkat, beban kerja lebih berat menimbulkan tekanan kerja lebih tinggi (Prasetyani et al., 2021). Meskipun tidak senantiasa dominan, konflik antara pekerjaan dan keluarga (*work-family conflict)* tetap menjadi penyebab pengunduran diri, terutama bagi pegawai perempuan yang menghadapi peran ganda. Hal ini juga terjadi di PT. Royal Korindah, kepuasan kerja umumnya baik sebab budaya kolaboratif, kompensasi yang kompetitif, dan adanya peluang karier. Beban kerja berlebih saat produksi tinggi menjadi keluhan dan menurunkan kepuasan kerja. Studi ini penting untuk melihat lebih dalam bagaimana pengaruh yang diterima turnover intention pegawai perempuan di bagian produksi dari stres kerja, *work-family conflict*, dan kepuasan. Stres kerja terbukti menjadi faktor pemicu turnover intention (Halim & Antolis, 2021).

Stres diartikan sebagai keadaan di mana tuntutan yang dihadapi individu melampaui kapasitasnya untuk mengelola, baik yang bersumber dari lingkungan, pekerjaan, interaksi sosial, ataupun kehidupan pribadi. Adapun stres kerja secara khusus merujuk pada respons seorang karyawan pada tekanan di tempat kerja, yang muncul dari ketidaksesuaian antara karakteristik individu dengan tuntutan pekerjaannya, sehingga memengaruhi kondisi fisik, mental, dan pola perilaku dalam bekerja (Budiasa, 2021). Berdasarkan studi (Geofanny et al., 2022; Made et al., 2024; Wahyuningtyas & Munauwaroh, 2022) *turnover intention* menerima pengaruh positif dari stres kerja. Tetapi, (Ulfa et al., 2023; Ashshiddiqi et al., 2025) menjumpai *turnover intention* tidak menerima pengaruh signifikan dari stres kerja. *Turnover intention* bisa menerima pengaruh dari faktor lain, yakni *work-family conflit* (Hasanah & Bagis, 2024).

Turnover intention bisa menerima pengaruh dari *work-family conflict* (Putra Aji et al., 2024). Konflik ini terjadi saat tuntutan pekerjaan dan keluarga saling bertentangan (Dewanti et al., 2023). Studi oleh (Hasanah & Bagis, 2024; Fitrizqa & Siregar, 2025; Made et al., 2024) membuktikan *turnover intention* menerima pengaruh positif dari *work-family conflict.* Di lain sisi (Hermawati et al., 2022; Christy & Heryjanto, 2021) memaparkan bahwasanya *turnover intention* tidak menerima pengaruh signifikan dari *work-family conflict. Turnover intention* juga menerima pengaruh dari kepuasan kerja.

Perasaan senang atau tidak senang pada pekerjaan yang tercermin dari bagaimana mereka menilai dan merespons pekerjaan dikenal dengan kepuasan kerja (Purnadi et al., 2024).

kepuasan kerja muncul saat pekerjaan selaras dengan harapan, kebutuhan, sehingga mendorong perilaku kerja positif (Haerani et al., 2023). Temuan penelitian (Rijasawitri & Suana, 2020; Sopiah & Mamang Sangadji, 2020; Made et al., 2024) *turnover intention* menerima pengaruh negatif dari kepuasan kerja. Berbeda dengan (Tampubolon & Sagala, 2020; Mawadati & Saputra, 2020) dimana *turnover intention* tidak menerima pengaruh dari kepuasan kerja.

Kepuasan pegawai menerima pengaruh secara langsung dari stres kerja. Kepuasan kerja bisa mengalami penurunan dan karyawan bisa didorong untuk berhenti dari organisasi oleh stres yang tinggi (Adi et al., 2024). Maknanya, kepuasan kerja yang rendah bisa memicu terjadinya kenaikan stres (Vanessa & Nawawi, 2022). Didukung temuan penelitian (Wahyuningrum & Khan, 2023; Bhastary, 2020; Noeary et al., 2020) dimana kepuasan kerja menerima pengaruh negatif dari stres kerja. Tetapi, (Hidayat & Dwiarti, 2024; Arlen & Hamsal, 2024) memperlihatkan kepuasan kerja tidak menerima pengaruh signifikan dari stress kerja. Kepuasan kerja bisa menerima pengaruh dari faktor lain yang dikenal dengan *work-family conflict.*

Keseimbangan hidup umumnya sulit untuk dicapai saat terjadi tuntutan peran yang tinggi dari sisi pekerjaan dan keluarga, sehingga sikap dan kondisi emosional pegawai terpengaruh secara negatif (Dewanti et al., 2023). Keinginan untuk keluar dari organisasi bisa ditingkatkan oleh kondisi karyawan menghadapi konflik kerja-keluarga yang tinggi disertai dengan tingkat kepuasan yang rendah (Juliawan & Satrya, 2020). Temuan serupa oleh (Juliartini et al., 2024; Utoyo & Lataruva, 2023; Cristandy & Meilani, 2022) kepuasan kerja menerima pengaruh negatif dari *work-family conflict*. Berbeda dengan (Putra Aji et al., 2024; Azizah & Mardhiyah, 2025) kepuasan kerja tidak menerima pengaruh dari *work-family conflict*.

Temuan penelitian sebelumnya terkait kepuasan kerja sebagai mediator memperlihatkan perbedaan. Pada konteks stres kerja, beberapa studi menjumpai hubungan antara stres kerja dan turnover intention bisa dimediasi oleh kepuasan kerja (Noeary et al., 2020; Estrella et al., 2025). Tetapi (Hidayat & Dwiarti, 2024) memperlihatkan tidak ada peran mediasi. Hal serupa pada konteks *work-family conflict* (Juliawan & Satrya, 2020) menjumpai kepuasan kerja bisa memediasi. Tetapi, (Utoyo & Lataruva, 2023) memaparkan bahwasanya pengaruh yang diterima *turnover* dari *work-family conflict* tidak bisa dimediasi oleh kepuasan kerja.

Teori *Job Demand-Resources (JDR*), (Bakker & Demerouti, 2007) memaparkan bawasanya *job demands* dan *job resources* merupakan dua dimensi dari pekerjaan. Fisik, psikologis, sosial, dan organisasi merupakan sejumlah aspek yang termuat di dalam *job demands*, dimana usaha terus-menerus diperlukan oleh aspek ini sehingga kelelahan bisa terjadi. Di lain sisi, dukungan sosial, otonomi, dan umpan balik termuat di dalam *job resources*, dimana tujuan bisa dicapai, potensi diri bisa dikembangkan, dan tekanan bisa diminimalisir oleh aspek ini (Bakker et al., 2007). Pada studi ini, tingginya *job demands* berupa stres kerja dan *work-family conflict* tanpa dukungan *job resources* yang cukup menimbulkan ketidakseimbangan. Kondisi ini memicu tekanan psikologis, menurunkan kepuasan kerja, dan mendorong mereka untuk mempertimbangkan *turnover* sebagai upaya mencari lingkungan kerja yang lebih seimbang.

Teori Dua Faktor oleh *Herzberg* (1959) sebagai pendekatan untuk menganalisis kepuasan kerja pada konteks organisasi. Kepuasan kerja menerima pengaruh dari dua faktor kebutuhan, yakni faktor higienis meliputi gaji, kondisi kerja, sistem administrasi, hubungan antarpribadi, dan pengawasan, serta faktor motivasional seperti penghargaan, dan kondisi lingkungan kerja. Teori ini, dikenal sebagai teori motivasi-higienis, kepuasan ataupun ketidakpuasan kerja muncul dari interaksi berbagai elemen (Alshmemri et al., 2017). Pada studi ini, kepuasan kerja menerima pengaruh dari tingkat stres dan konflik *work-family conflict* yang alami.

Berdasarkan ketidakkonsistenan temuan terdahulu, penelitian ini dirancang untuk menguji hubungan stres kerja, *work-family conflict*, kepuasan kerja, dan *turnover*

intention pada konteks yang belum banyak dieksplorasi, yaitu karyawan perempuan di lini produksi industri manufaktur. studi ini mengembangkan penelitian sebelumnya oleh (Noeary et al., 2020) berjudul ”Kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada pengaruh stres kerja terhadap niat keluar”. Perbedaan utama adalah dengan menambahkan *work-family conflict* sebagai variabel independen (Juliawan & Satrya, 2020). Selain itu, ada perbedaan pada objek penelitian. Pada studi sebelumnya objeknya pegawai generasi Y dan Z di PT. X, sementara pada studi ini berfokus pada pegawai perempuan di bagian produksi PT. Royal Korindah. Studi ini juga memperkaya analisis dengan menyertakan landasan teoretis yang lebih komprehensif. Kebaruan penelitian terletak pada integrasi kedua variabel independen ke dalam satu model mediasi yang dianalisis secara kuantitatif pada konteks populasi yang spesifik tersebut. Dengan demikian, hasil studi ini diharapkan dapat memberikan bukti empiris dan perspektif yang lebih jelas mengenai dinamika *turnover intention* dalam industri padat karya. Pengembangan ini dilakukan karena adanya keterkaitan antara stres kerja, *work-family conflict*, kepuasan kerja, dan *turnover intention* yang relevan dengan kondisi spesifik karyawan.

Pengaruh Stres Kerja pada *Turnover Intention*

Niat meninggalkan perusahaan dan mencari pekerjaan lain bisa ditingkatkan oleh kenaikan tingkat stres kerja (Estrella et al., 2025). Dari Teori *Job Demands-Resources* (JDR), tuntutan pekerjaan yang terlalu tinggi dengan adanya jumlah karyawan yang terbatas bisa memicu terjadinya stres kerja. Tuntutan tinggi seperti beban kerja berlebihan tanpa dukungan yang cukup, menyebabkan kelelahan fisik dan mental, sehingga mereka terdorong mencari tempat kerja yang lebih mendukung. Anatan dan Ellitan (2007) dalam (Rijasawitri & Suana, 2020), Faktor stres kerja diklasifikasikan memuat: 1 Faktor eksternal 2. Faktor dalam organisasi, 3. Faktor kelompok, 4. Faktor individu. Selanjutnya, oleh Hidayat, (2016) dalam (Yuliantoro, 2022) memaparkan bahwasanya beban kerja operasional, ketersediaan waktu, peran dalam organisasi, ketidakjelasan peran dan karakteristik tugas pekerjaan merupakan sejumlah indicator dari stres kerja. Temuan ini memperkuat studi oleh (Wahyuningrum & Khan, 2023; Geofanny et al., 2022; Made et al., 2024) dimana *turnover intention* menerima pengaruh positif signifikan dari stres kerja.

H1: Stres Kerja berpengaruh positif dan signifikan pada Turnover Intention.

Pengaruh *Work-Family Conflict* pada *Turnover Intention*

Suatu pekerjaan cenderung ingin ditinggalkan oleh karyawan yang mengalami konflik pekerjaan dan keluarga tanpa solusi yang cukup dan mencari pekerjaan yang lebih fleksibel (Dhakirah et al., 2021). Teori *Job Demands-Resources (JDR)*, *work-family conflict* sebagai tuntutan tambahan yang menambah tekanan psikologis, terutama jika sumber daya kerja terbatas. Tekanan ini mendorong untuk mencari tempat kerja yang mendukung keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi. Suatu pekerjaan akan cenderung ingin ditinggalkan oleh karyawan saat work-family conflict semakin tinggi. Barling et al (2005) dalam (Juliartini et al., 2024) memaparkan bahwasanya kondisi kerja bisa menerima pengaruh dari sejumlah faktor seperti faktor individu, faktor keluarga, dan faktor lingkungan kerja. Jendra dan Riana (2015) dalam (Juliawan & Satrya, 2020) memaparkan bahwasanya time-based conflict, strain-based conflict dan behavior-based conflict merupakan sejumlah indikator dari *work-family conflict*. Temuan serupa oleh (Hasanah & Bagis, 2024; Made et al., 2024; Fitrizqa & Siregar, 2025) memaparkan bahwasanya *turnover intention* menerima pengaruh positif dari *work-family conflict.*

H2: Work-Family Conflict berpengaruh positif dan signifikan pada Turnover Intention

Pengaruh Stres Kerja pada Kepuasan Kerja

Keinginan karyawan untuk berhenti dari pekerjaan bisa ditingkatkan oleh ketidakseimbangan antara tingginya tingkat stres kerja dan rendahnya kepuasan kerja (Wahyuningrum & Khan, 2023). Dari Teori *Job Demands-Resources (JDR),* stres kerja muncul

sebab tuntutan pekerjaan yang tinggi. Jika tuntutan ini tidak didukung sumber daya yang cukup, seperti dukungan sosial, kebebasan dalam bekerja, atau lingkungan kerja yang kondusif, energi fisik dan mental karyawan akan terkuras. Akibatnya, kepuasan kerja menurun sebab pegawai kesulitan menghadapi tekanan. Kepuasan kerja yang rendah akan dirasakan oleh individu saat stres kerja yang tinggi dialami oleh mereka. (Haerani et al., 2023) Faktor psikologis, Faktor sosial, faktor fisik, dan Faktor finansial termuat di dalam faktor kepuasan kerja. Lebih lanjut oleh Robbins dan Judge (2015) dalam (Juliawan & Satrya, 2020) memaparkan bahwasanya pekerjaan itu sendiri, gaji, kesempatan promosi, pengawasan, dan rekan kerja merupakan lima indikator yang termuat di dalam kepuasan kerja. Hasil itu diperkuat oleh (Adi et al., 2024; Bhastary, 2020; Noeary et al., 2020), kepuasan kerja menerima pengaruh negatif dari stres kerja.

H3: Stres Kerja berpengaruh negatif dan signifikan pada Kepuasan Kerja

Pengaruh *Work-Family Conflict* pada Kepuasan Kerja

Terjadinya konflik antar peran (*work-family conflict*) bisa dipicu oleh kesulitan karyawan dalam mengelola tuntutan pekerjaan dan tanggung jawab keluarga sehingga tingkat kepuasan kerja mereka bisa mengalami penurunan (Juliartini et al., 2024). Berdasarkan Teori *Job Demands-Resources (JDR)*, Konflik ini muncul dari benturan antara tuntutan pekerjaan dan keluarga. Tanpa dukungan memadai dari tempat kerja seperti fleksibilitas waktu atau kebijakan ramah keluarga karyawan akan kesulitan mengelola konflik itu. Kesulitan ini bisa memicu tekanan psikologis jangka panjang dan menurunkan kepuasan kerja, sebab karyawan merasa terbebani oleh peran ganda yang kurang didukung. Kepuasan kerja yang dirasakan oleh individu akan mengalami penurunan saat *work-family conflict* semakin banyak. Temuan ini selaras dengan penelitian sebelumnya (Juliawan & Satrya, 2020; Utoyo & Lataruva, 2023; Cristandy & Meilani, 2022) kepuasan kerja menerima pengaruh negatif dari *work-family conflict*.

H4: Work-Family Conflict berpengaruh* negatif dan signifikan *pada Kepuasan Kerja

Pengaruh Kepuasan Kerja Pada *Turnover Intention*

Tingkat kepuasan kerja karyawan berkaitan erat dengan niat mereka untuk bertahan atau meninggalkan organisasi. Niat untuk keluar dari pekerjaan bisa diturunkan oleh kepuasan kerja yang tinggi, di lain sisi kepuasan yang rendah justru meningkatkan risiko itu (Egarini & Prastiwi, 2022). Teori dua faktor oleh Herzberg (1959), kepuasan kerja menerima pengaruh dari faktor higienis seperti gaji, kondisi kerja, dan hubungan antarpribadi, serta faktor motivasi seperti pencapaian, penghargaan, dan peluang pengembangan diri. Jika kedua faktor ini terpenuhi, karyawan merasa puas dan termotivasi sehingga niat untuk keluar rendah; sebaliknya, ketidakpuasan pada salah satu faktor bisa memicu *turnover intention*. Berdasarkan studi (Labrague et al, 2018) dalam (Tampubolon & Sagala, 2020) keputusan karyawan untuk keluar dari pekerjaan dipengaruhi faktor : 1. Usia, 2. Jenis pekerjaan, 3. Tingkat kepuasan, 4. Tingkat stres kerja. (Jehanzeb et al, 2013) dalam (Juliawan & Satrya, 2020) memaparkan bahwasanya muncul keinginan untuk berhenti, mencari posisi baru, dan ingin meninggalkan perusahaan dalam beberapa bulan mendatang merupakan sejumlah indikator dari *turnover intention*. Temuan ini didukung (Rijasawitri & Suana, 2020; Sopiah & Mamang Sangadji, 2020; Made et al., 2024) *turnover intention* menerima pengaruh negatif dari kepuasan kerja.

H5: Kepuasan Kerja berpengaruh negatif dan signifikan pada Turnover Intention

Pengaruh Stres Kerja terhadap turnover intention dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi

Stres kerja tidak hanya mendorong pegawai untuk berpikir meninggalkan pekerjaan, tetapi memengaruhi niat melalui penurunan kepuasan kerja. Tekanan yang tinggi, beban kerja berlebihan, dan target yang sulit dicapai membuat mereka merasa kurang nyaman, puas, dan

terikat dengan pekerjaan (Sopiah & Mamang Sangadji, 2020). Teori Dua Faktor oleh Herzberg (1959) memaparkan bahwasanya stres kerja mengurangi pemenuhan faktor higienis, seperti kondisi kerja dan hubungan dengan atasan, menghambat motivasi, seperti pencapaian dan pengakuan. Saat aspek ini tidak terpenuhi, maka akan terjadi penurunan pada kepuasan kerja, dan akan terjadi kenaikan pada turnover intention. Studi memperlihatkan pengaruh yang diterima *turnover intention* dari stres kerja bisa dimediasi oleh kepuasan kerja (Noeary et al., 2020). Temuan ini selaras dengan (Adi et al., 2024; Estrella et al., 2025) variabel stress kerja dengan *turnover intention* bisa dimediasi oleh kepuasan kerja.

H6: Kepuasan Kerja memediasi pengaruh Stress Kerja pada Turnover Intention.

Pengaruh *Work-Family Conflict* terhadap turnover intention dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi

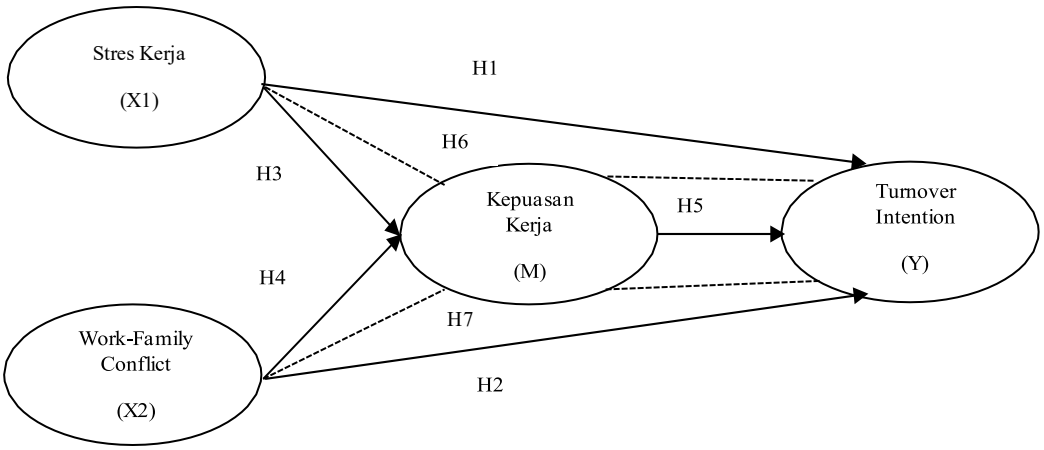
Kepuasan kerja bisa diturunkan oleh *work-family conflict* sebab tekanan dalam memenuhi tuntutan dua peran sekaligus, yakni pekerjaan dan keluarga. Saat konflik meningkat, mereka merasa kelelahan secara emosional dan psikologis (Dewanti et al., 2023). Teori Dua Faktor oleh Herzberg (1959) memaparkan bahwasanya *work-family conflict* menghambat pemenuhan faktor higienis (misalnya, kenyamanan kerja) dan faktor motivator (misalnya, pencapaian). Ketidakpuasan ini mengurangi kepuasan kerja. Selanjutnya, penurunan kepuasan kerja mendorong munculnya *turnover intention* sebagai respons adaptif. Temuan ini selaras dengan studi sebelumnya dimana *work-family conflict* dan *turnover intention* bisa dimediasi oleh kepuasan kerja (Mahadewi & Rahyuda, 2020). Temuan serupa oleh (Juliawan & Satrya, 2020) memperlihatkan pengaruh yang diterima *turnovr intention* dari *work-family conflict* bisa dimediasi oleh kepuasan kerja.

H7: Kepuasan kerja memediasi pengaruh work-family conflict pada turnover intention

METODE

Penelitian ini mengenakan metode kuantitatif untuk menganalisis hubungan sebab-akibat antarvariabel dengan data primer dan sekunder (Zain et al., 2023). Populasi seluruh pegawai PT Royal Korindah 866 orang, tersebar di berbagai departemen, seperti *Office, Production Planning, Quality Assurance, Forming, Engineering, Produksi, dan Production Knitting.* Mengingat penelitian ini berfokus pada lini produksi dan kriteria tertentu (karyawan perempuan, karyawan tetap, masa kerja >3 bulan, bagian produksi), diperoleh 369 karyawan memenuhi syarat. Sampel dihitung memakai rumus Slovin dengan margin of error 5%, menghasilkan 192 responden. Teknik pengambilan sampel dengan *purposive sampling*, berdasarkan kriteria tertentu (Wahyudi et al., 2023), agar sesuai dengan kriteria penelitian. Meskipun praktis, metode ini memiliki keterbatasan karena sampel tidak diambil secara acak, sehingga hasil penelitian mungkin tidak dapat sepenuhnya digeneralisasikan.

Data dikumpulkan menggunakan kuesioner. Untuk mengurangi bias karena semua data berasal dari kuesioner yang sama, kami menjamin kerahasiaan identitas responden, menyusun pertanyaan yang netral, dan mengacak urutan pertanyaannya. Analisis data dilakukan dengan SEM-PLS menggunakan software SmartPLS 3.2.9. Metode ini dipilih karena beberapa alasan: (1) dapat menguji hubungan sebab-akibat yang rumit, termasuk efek tidak langsung (mediasi), (2) cocok untuk sampel yang tidak terlalu besar, dan (3) sesuai untuk penelitian yang bertujuan menjelaskan dan memprediksi hubungan antar variabel (Rahadi, 2023).



Sumber: Hasil Riset

Gambar 1. Kerangka Konseptual

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan kuesioner pada 192 orang, adapun tabel tingkat pengembalian yakni:

Tabel 1. Hasil Tingkat Pengembalian

Kelompok	Frekuensi	Persentase
Jumlah kuesioner yang disebarkan	192	100%
Jumlah kuesioner yang tidak kembali	0	0%
Jumlah kuesioner yang kembali	0	0%
Jumlah responden yang tidak memenuhi syarat	0	0%
Jumlah responden yang digunakan (*response rate*)	192	192

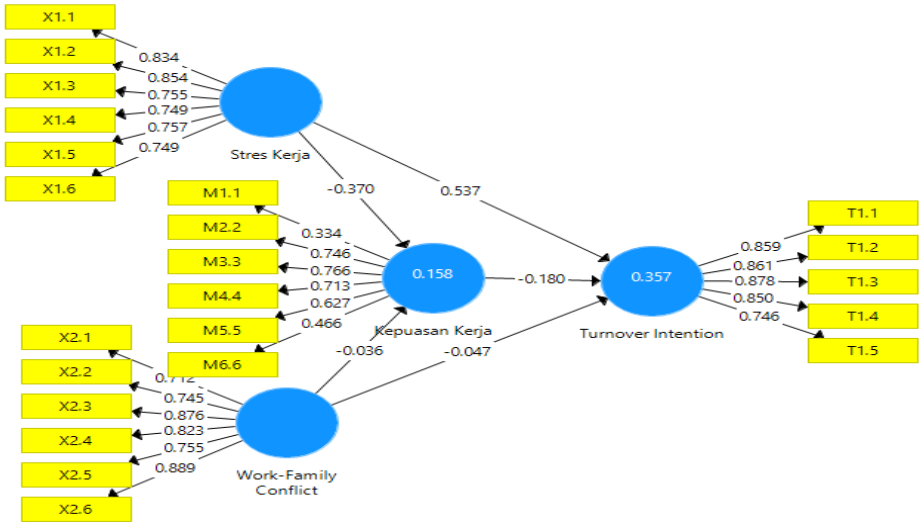
Sumber: Temuan analisis

Tingkat pengembalian kuesioner mencapai 100% (192 kuesioner). Tingkat respon yang tinggi ini menerima pengaruh dari strategi pemberian reward, yang mendorong partisipasi aktif dalam pengisian. Seluruh kuesioner memenuhi syarat, sehingga tidak ada data yang hilang atau gugur.

Karakteristik Responden

Proses analisis melalui dua tahapan, evaluasi outer model agar validitas dan reliabilitas indicator bisa dinilai, serta evaluasi inner model agar hubungan antar variabel bisa diuji (Rahadi, 2023). Berdasarkan karakteristik responden seluruh responden sejumlah 192 orang adalah perempuan dengan status karyawan tetap dan mempunyai masa kerja lebih dari 3 bulan, dan bekerja di bagian produksi PT Royal Korindah sesuai kriteria khusus. Paling banyak responden memiliki masa kerja 1–5 tahun (47,92%), sudah menikah (66,5%), dan berusia antara 17–30 tahun (54,7%) serta 31–40 tahun (39,6%). Dominasi tenaga kerja perempuan memperlihatkan ketekunan dan ketelitian, sementara rentang masa kerja dan usia menandakan pengalaman kerja.

Outer Loading



Sumber: Hasil Riset

Gambar 2. Temuan analisis model SEM PLS

Gambar 2, Hasilnya beberapa indikator, M.1, M.4, M.5, dan M.6, harus dieliminasi sebab memiliki nilai outer loading di bawah 0,70. Di lain sisi nilai pemuatan eksternal melampaui 0.70 pernyataan itu sah (Hair et al., 2011).

Tabel 2. Outer Loading

	Item Indikator	Outer Loading
SK 1	Saya merasa beban kerja yang tinggi dengan aturan yang ketat membuat pekerjaan terasa berat.	0.824
SK 2	Saya merasa tertekan sebab banyak target kerja yang harus dipenuhi.	0.841
SK 3	Saya merasa jam kerja yang panjang membuat sulit beristirahat dengan cukup.	0.743
SK 4	Saya sering mendapat tugas di luar tanggung jawab utama yang tidak selaras dengan kemampuan.	0.763
SK 5	Saya sering menerima arahan kerja yang tidak jelas sehingga menimbulkan kebingungan dengan rekan kerja	0.777
SK 6	Saya dituntut menyelesaikan pekerjaan dengan cepat meskipun tugasnya cukup berat.	0.743
WFC 1	Saya merasa kurang memiliki waktu bersama keluarga sebab sibuk bekerja.	0.733
WFC 2	Saya merasa permasalahan keluarga mengganggu produktivitas kerja.	0.726
WFC 3	Saya mendapat beban kerja yang tinggi sehingga sulit membagi waktu untuk keluarga.	0.878
WFC 4	Saya tertekan sebab tuntutan pekerjaan dan keinginan tidak selaras	0.817
WFC 5	Saya mendapat keluhan dari keluarga yang mengganggu dalam bekerja.	0.740
WFC 6	Saya merasa waktu istirahat terganggu dengan urusan pekerjaan.	0.890
KK 2	Saya puas dengan gaji yang selaras dengan beban kerja.	0.941
KK 3	Saya puas dengan tunjangan yang selaras dengan beban kerja.	0.915
TI 1	Saya sering memikirkan untuk keluar dari pekerjaan saya saat ini.	0.862
TI 2	Saya mempunyai keinginan pindah tempat kerja untuk jangka panjangnya.	0.859
TI 3	Saya mempertimbangkan untuk mencari pekerjaan di tempat lain.	0.879
TI 4	Saya mulai mencari informasi tentang lowongan pekerjaan di luar perusahaan ini.	0.847
TI 5	Saya berniat keluar dari perusahaan dalam beberapa bulan kedepan.	0.746

Sumber: Data Riset

Tabel 2. nilai lebih dari 0,7 pada Stres Kerja (SK), *Work-Family Conflict* (WFC), Kepuasan Kerja (KK) dan *Turnover Intention (TI)*. Nilai yang tinggi memperlihatkan indikator bisa merepresentasikan konstruk yang diukurnya. Indikator dinyatakan valid saat nilai minimal 0,70 (Hair et al., 2011). Maka, semua indikator memiliki nilai pemuatan faktor yang memenuhi standar, diambil kesimpulan syarat validitas konvergen sudah terpenuhi.

Tabel 3. Contruct Reability and Validity

	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reability	Average Variance Extracted (AVE)
Kepuasan Kerja	0.841	0.859	0.926	0.862
Stres Kerja	0.874	0.885	0.905	0.613
Turnover Intention	0.895	0.904	0.923	0.705
Work-Family Conflict	0.890	0.917	0.914	0.640

Sumber: Hasil Riset

Tabel 3, seluruh variabel memenuhi reliabilitas dan validitas. nilai *Composite Reliability* dan *Cronbach's Alpha* melampaui 0,70 serta nilai *AVE* melampaui 0,50 maknanya konstruk yang digunakan reliabel dan valid (Hair et al., 2011).

Tabel 4. R Square

	R Square	R Square Adjusted
Kepuasan Kerja	0.094	0.084
Turnover Intention	0.399	0.390

Sumber: Hasil Riset

Tabel 4. nilai R Square Adjusted pada Kepuasan Kerja 0,084. maknanya *work-family conflict*, dan stres kerja menyumbang 8,4% dari varians dalam kepuasan kerja dan nilai R kuadrat dinyatakan lemah. Nilai R-Square Adjusted pada *turnover intention* 0,390. *Turnover intention* bisa diterangkan oleh kepuasan kerja, *work-family conflict,* dan stres kerja sebanyak 39%. Sehingga nilai Adjusted R Square dinyatakan moderat.

Tabel 5. Path Coefficients

	Original Sample	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (|O/STDEV|)	P Value	Ket
Stress Kerja -> *Turnover Intention*	0.496	0.491	0.099	4.99	0.000	Diterima
Stress Kerja -> Kepuasan Kerja	-0.383	-0.378	0.110	3.491	0.001	Diterima
Work-Family Conflict* -> *Turnover Intention	0.005	0.017	0.097	0.055	0.956	Ditolak
***Work-Family Conflict* -> Kepuasan Kerja**	0.119	0.111	0.130	0,911	0.364	Ditolak
Kepuasan Kerja -> *Turnover Intention*	-0.266	-0.268	0.070	3.823	0.000	Diterima
Stress Kerja -> Kepuasan Kerja -> *Turnover Intention*	0.102	0.102	0.043	2.355	0.020	Diterima
Work-Family Conflict* -> Kepuasan Kerja -> *Turnover Itention	-0.032	-0.030	0.036	0.886	0.377	Ditolak

Sumber: Hasil Riset

Tabel 5, pengujian signifikansi koefisien jalur dilakukan untuk mengevaluasi validitas hipotesis. Kriteria mengacu pada nilai *P-value*, hubungan variabel dinyatakan signifikan jika *P-value* < 0,05 (Rahadi, 2023).

Pengaruh Stres Kerja Pada *Turnover Intention*

Turnover intention menerima pengaruh positif signifikan dari stres kerja, P-value (0,000 <0,05), sehingga dilakukan penerimaan pada H1. Maknanya, tekanan kerja yang tinggi, dari target produksi dan beban kerja, mendorong pegawai mempertimbangkan untuk keluar (Wahyuningrum & Khan, 2023). Hasil diperkuat oleh (Adi et al., 2024; Geofanny et al., 2022; Made et al., 2024) memperlihatkan *turnover intention* menerima pengaruh positif signifikan dari stres kerja. Dari Teori *Job Demands-Resources (JDR),* tuntutan kerja yang tinggi tanpa diimbangi *(job resource)* memicu stres dan keinginan mencari tempat kerja yang lebih seimbang.

Pengaruh *Work-Family Conflict* Pada *Turnover Intention*

Turnover Intention tidak menerima pengaruh signifikan dari *Work-Family Conflict*, *P-value* (0.956 > 0.05), maka dilakukan penolakan pada H2. Hal ini memperlihatkan niat keluar di PT Royal Korindah tidak hanya menerima pengaruh dari konflik peran antara pekerjaan dan keluarga. Pegawai perempuan di bagian produksi PT. Royal Korindah yang memandang masalah keluarga tidak mengganggu pekerjaan. Pegawai bisa mengelola waktu dan energi secara efektif sehingga memenuhi tuntutan pekerjaan sekaligus menjalankan tanggung jawab keluarga. Berbeda dengan (Fitrizqa & Siregar, 2025) *turnover intention* menerima pengaruh positif dari *work-family conflict*. Tetapi temuan ini selaras dengan (Hermawati et al., 2022; Christy & Heryjanto, 2021; Nita, 2022) dimana *turnover intention* tidak menerima pengaruh dari *work-family conflict*. Dari Teori *Job Demands-Resources (JDR),* Kemampuan karyawan mengelola waktu dan dukungan finansial yang memadai diduga menjadi *job resources* yang menetralisir dampak negatif konflik itu.

Pengaruh Stres Kerja Pada Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja terbukti menerima pengaruh negatif signifikan dari Stres Kerja dengan *P-value* (0,001 di bawah 0,05), maka dilakukan penerimaan pada H3. Semakin tinggi stres akibat beban kerja, semakin rendah kepuasan yang dirasakan (Yuliantoro, 2022). Temuan ini memperkuat pendapat (Adi et al., 2024; Bhastary, 2020; Noeary et al., 2020) yang memperlihatkan bahwa kepuasan kerja menerima pengaruh negatif signifikan dari stres kerja. Teori *Job Demand-Resources (JDR)* (Bakker & Demerouti, 2007) memaparkan bahwasanya penurunan kepuasan ini terjadi sebab energi fisik dan psikis bisa dikuras oleh tingginya *job demands* tanpa diimbangi *job resources* yang memadai, sehingga kepuasan kerja akan mengalami penurunan.

Pengaruh *Work-Family Conflict* Pada Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja tidak menerima pengaruh signifikan dari *Work-Family Conflict* nilai *P-value* (0,364 > 0,05), dilakukan penolakan pada H4. Kepuasan pada kompensasi finansial dan kemampuan adaptasi karyawan diduga menjadi faktor tingkat kepuasan kerja. Temuan penelitian ini selaras dengan (Aji et al., 2024; Azizah & Mardhiyah, 2025; Paladita et al., 2025) kepuasan kerja tidak menerima pengaruh dari *work-family conflict*. Meskipun Teori *Job Demand-Resources (JDR)* konflik ini bisa berperan sebagai *job demand* tambahan yang menurunkan kepuasan kerja, pada konteks ini ditemukan bahwa pegawai memiliki *job resources* yang memadai pada kompensasi finansial sebagai penyangga yang efektif. Sumber daya ini membantu mengelola tuntutan ganda tanpa mengalami kelelahan berlebih, sehingga tingkat kepuasan kerja bisa dijaga.

Pengaruh Kepuasan Kerja Pada *Turnover Intention*

Turnover Intention menerima pengaruh negatif signifikan dari Kepuasan Kerja, *P-value* (0,000 < 0,05), dilakukan penerimaan pada H5. Meskipun faktor higienis seperti gaji dan tunjangan terpenuhi, tekanan dari beban kerja berat, target produksi ketat, dan waktu istirahat terbatas mengganggu kenyamanan kerja dan menurunkan kepuasan secara keseluruhan.

Temuan penelitian ini selaras dengan (Rijasawitri & Suana, 2020; Sopiah & Mamang Sangadji, 2020; Made et al., 2024). Teori Dua Faktor Herzberg (1959), penurunan kepuasan kerja bisa dijelaskan sebab terbatasnya faktor motivator (penghargaan dan rasa pencapaian) serta kondisi kerja yang kurang optimal, meskipun faktor higienis sudah terpenuhi, sehingga memicu peningkatan *turnover intention*.

Peran Mediasi Kepuasan Kerja pada Pengaruh Stres Kerja pada Turnover Intention

Pengaruh yang diterima *turnover intention* pada karyawan perempuan produksi PT Royal Korindah dari stres kerja bisa dimediasi secara signifikan oleh kepuasan kerja, nilai *P-value* (0,020 < 0,05), dilakukan penerimaan pada H6. Tingkat stres kerja yang tinggi muncul akibat target produksi yang ketat, beban kerja, dan ritme kerja yang meningkat, sehingga menyebabkan kelelahan fisik dan mental. Kondisi ini menurunkan kepuasan kerja sebab mereka merasa kebutuhan terkait kenyamanan, kestabilan, dan penghargaan tidak terpenuhi. Temuan ini selaras dengan (Estrella et al., 2025) yang memperlihatkan bahwa pengaruh yang diterima *turnover intention* dari stres kerja bisa dimediasi oleh kepuasan kerja. Stres kerja yang tinggi, menurunkan kenyamanan kerja. Penurunan kepuasan kerja ini pada gilirannya memperkuat keinginan untuk mencari pekerjaan lain, sehingga menjelaskan mekanisme tidak langsung stres kerja pada *turnover intention*. Teori Dua Faktor Herzberg (1959), penurunan kepuasan kerja sebab terbatasnya faktor motivator (penghargaan dan rasa pencapaian) serta kondisi kerja yang kurang optimal.

Peran Mediasi Kepuasan Kerja pada Pengaruh *Work-Family Conflict* pada Turnover Intention

Pengaruh yang diterima *turnover intention* dari *work-Family conflict* tidak bisa dimediasi oleh Kepuasan Kerja, *P-value* (0,377 < 0,05), dilakukan penolakan pada H7. Maknanya, niat keluar tidak menerima pengaruh signifikan dari konflik antara pekerjaan dan keluarga melalui kepuasan kerja. Karyawan perempuan bagian produksi PT. Royal Korindah yang memandang masalah keluarga tidak mengganggu tingkat kepuasan mereka secara bermakna. Kemampuan menyeimbangkan kedua peran itu membuat tekanan dari konflik peran tidak berpengaruh pada kepuasan kerja. Temuan ini selaras dengan (Utoyo & Lataruva, 2023). Teori Dua Faktor Herzberg (1959) kepuasan kerja tetap stabil sebab faktor hygiene dan stabilitas kerja terpenuhi dengan baik. Pemenuhan faktor ini menciptakan fondasi kuat, sehingga tekanan dari konflik peran tidak secara signifikan mengganggu kepuasan kerja.

KESIMPULAN

Berdasarkan analisis data, penelitian ini menyimpulkan bahwa stres kerja memiliki pengaruh langsung dalam meningkatkan niat keluar (*turnover intention*) karyawan perempuan bagian produksi, serta pengaruh tidak langsung melalui penurunan kepuasan kerja. Di sisi lain, konflik antara pekerjaan dan keluarga (*work-family conflict*) tidak terbukti secara signifikan memengaruhi baik kepuasan kerja maupun niat keluar dalam konteks spesifik ini. Temuan ini menggarisbawahi bahwa beban kerja dan tekanan operasional merupakan faktor kritis yang perlu menjadi fokus manajemen dalam upaya retensi tenaga kerja.

Penelitian ini juga memiliki keterbatasan dalam hal cakupan sampel yang terbatas pada satu lokasi serta pengumpulan data yang hanya dilakukan satu kali, sehingga tidak dapat mengamati perubahan dalam dinamika variabel. Untuk penelitian mendatang, disarankan memperluas sampel ke beberapa perusahaan manufaktur sejenis dan mengumpulkan data secara berkala dari waktu ke waktu guna menguji hubungan kausal secara lebih kuat.

REFERENSI

Adi, I. N. R., Saputri, L. G. E. A., & Mulyadi, M. (2024). Mediasi Kepuasan Kerja Pada pengaruh Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada Anumana Hotel Ubud.

Berajah Journal Jurnal Pembelajaran Dan Pengembangan Diri. https://doi.org/10.47353/bj.v4i4.374

Alshmemri, M., Shahwan-Akl, L., & Maude, P. (2017). School of Health Sciences (Nursing and Midwifery), RMIT University, Melbourne Australia. *Life Science Journal 2017;14(5)*, *14*(5), 5–24. https://doi.org/10.7537/marslsj140517.03.Keywords

Arlen, V. M., & Hamsal, H. (2024). Pengaruh Stres Kerja dan Job Insecurity Terhadap Turnover Intention dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada Perguruan Tinggi Swasta (Studi Karyawan Generasi Z di Kota Pekanbaru). *Al Qalam: Jurnal Ilmiah Keagamaan Dan Kemasyarakatan*, *18*(1), 330. https://doi.org/10.35931/aq.v18i1.2977

Ashshiddiqi, R. A., Waskito, J., & Isa, M. (2025). Impact of job stress on turnover intention. *International Journal of Management*, *8*, 18. https://doi.org/https://doi.org/10.31538/iijse.v8i3.8515

Azizah, N., & Mardhiyah, A. (2025). *Pengaruh Work Family Conflict Dan Dukungan Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bagian Sekretariat Perusahaan Pada Ptpn Iv Medan*. *11*(April), 182–191. https://jurnal.peneliti.net/index.php/JIWP/article/view/10190

Bagis, F., Darmawan, A., & Purwokerto, U. M. (2022). *CONTRIBUTION OF HUMAN RESOURCE MANAGEMENT TO THE BUSINESS*. *2022*(1), 258–267. https://doi.org/https://doi.org/10.29040/ijebar.v6i1.4907

Bakker, A. B., Xanthopoulou, D., Demerouti, E., & Schaufeli, W. B. (2007). *The Role of Personal Resources in the Job Demands-Resources Model*. *14*(2), 121–141. https://doi.org/10.1037/1072-5245.14.2.121

Bhastary, M. D. (2020). *Pengaruh Etika Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*. *3*(2). https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i2.5287

Budiasa, I. K. (2021). *BEBAN KERJA DAN KINERJA SUMBER DAYA MANUSIA* (D. N. K. Suryani (ed.)). CV. Pena Persada Redaksi.

Christy, A., & Heryjanto, A. (2021). Pengaruh Job Insecurity, Stres Kerja, dan Work-Family Conflict terhadap Turnover Intention dengan Burnout sebagai Variabel Mediasi (Studi pada Karyawan PT. XYZ di Jakarta Pusat). *Journal of Business & Applied Management*, *Vol.14*. https://doi.org/http://dx.doi.org/10.30813/jbam.v14i2.2831

Cristandy, G. L., & Meilani, Y. F. C. P. (2022). *The Effect of Work Stress and Work-Family Conflict on Turnover Intention through Job Satisfaction (Case Study on Nurses at XYZ Hospital in Tasikmalaya)*. https://doi.org/10.33258/birci.v5i1.4513

Dewanti, I. S., Sadeli, & Gunawan, C. A. (2023). Pengaruh Work-family conflict Dan Beban Kerja Terhadap Turnover intention Yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja. *Business UHO: Jurnal Administrasi Bisnis*, *8*(1). https://doi.org/http://dx.doi.org/10.52423/bujab.v8i1.42135

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), 1. https://doi.org/10.30587/jre.v4i1.2223

Estrella, E., Salahuddin, A., Hasanudin, H., & Yakin, I. (2025). The Effect of Gender Equality and Job Stress on Turnover Intention with Job Satisfaction as Mediator. *ECo-Buss*, *7*(3), 1696–1710. https://doi.org/10.32877/eb.v7i3.1799

Fitrizqa, T. A., & Siregar, A. Y. M. (2025). Work-Family Conflict on Turnover Intentions Mediating Role of Psychological Well-Being. *Jurnal Ilmiah Manajemen Kesatuan*, *13*(4), 2171–2182. https://doi.org/10.37641/jimkes.v13i4.3385

Geofanny, D., Pantouw, J., Tatimu, V., Rumawas, W., Administrasi, J. I., & Bisnis, A. (2022). *Pengaruh Stres Kerja dan Worklife Balance Terhadap Turnover Intention Karyawan PT. Mahagatra Sinar Karya Manado* (Vol. 3, Issue 1). https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/productivity/article/view/37958

Haerani, S., Tangkeallo, I., Hamid, N., & Fatmawati. (2023). *KEPUASAN KERJA KARYAWAN*

(E. Santoso (ed.)). Perkumpulan Rumah Cemerlang Indonesia. https://www.rcipress.rcipublisher.org/index.php/rcipress/catalog/book/693

Hair, J. F., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2011). PLS-SEM: Indeed a silver bullet. *Journal of Marketing Theory and Practice*, *19*(2), 139–152. https://doi.org/10.2753/MTP1069-6679190202

Halim, L., & Antolis, K. (2021). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Turnover Intention Agent di PT AIA Cabang X Malang. *Ekonomi, Keuangan, Investasi Dan Syariah (EKUITAS)*, *2*(2), 177–186. https://doi.org/10.47065/ekuitas.v2i2.667

Hasanah, U., & Bagis, F. (2024). Causes of High Turnover Intention: The Roles of Work-Family Conflict and Work Environment. *RGSA – Revista de Gestão Social e Ambiental ISSN:*, 1–18. https://doi.org/https://doi.org/10.24857/rgsa.v18n1-116

Hermawati, A., Hendarto, T., Bahri, S., & Soetomo Surabaya, U. (2022). Analisis Peran Komitmen Organisasional dan Kinerja Karyawan atas Efek Work-Family Conflict terhadap Turnover Intention Universitas Widyagama Malang 1,4) Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya 2). *Jurnal Ilmu Ekonomi & Sosial*, *13*(2), 77–89. https://doi.org/10.35724/jies.v13i2.3908

Hidayat, Y. K., & Dwiarti, R. (2024). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Stres Kerja terhadap Turnover Intention dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi pada Karyawan Indomaret di Kecamatan Depok, Sleman, Yogyakarta. In *Jurnal Ekonomi Revolusioner* (Vol. 7, Issue 6). https://oaj.jurnalhst.com/index.php/jer/article/view/494/487

Juliartini, K., Putri, I. A., & Purba, L. (2024). Kajian Teori Konflik Pekerjaan-Keluarga dan Kepuasan Kerja: Studi Literatur Review. *JUIMA : Jurnal Ilmu Manajemen*, *14*(1).

Juliawan, I. G. A., & Satrya, I. G. B. H. (2020). Peran Mediasi Kepuasan Kerja pada Pengaruh Work–Family Conflict terhadap Turnover Intention Karyawan Hotel Dafam Savvoya. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, *9*(8), 2936. https://doi.org/10.24843/ejmunud.2020.v09.i08.p03

Made, N., Puspitawati, D., Agus, P., Rismawan, E., Carina, T., Ekonomi, F., Universitas, B., & Denpasar, M. (2024). YUME : Journal of Management Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja dan Work-family conflict terhadap Turnover Intention Perawat. In *YUME : Journal of Management* (Vol. 7, Issue 2). https://doi.org/https://doi.org/10.37531/yum.v7i2.6897

Mahadewi, M. C., & Rahyuda, A. G. (2020). PERAN KEPUASAN KERJA DALAM MEMEDIASI PENGARUH WORK FAMILY CONFLICT DAN KOMPENSASI TERHADAP TURNOVER INTENTION. In *Buletin Studi Ekonomi* (Vol. 25, Issue 2). https://doi.org/https://doi.org/10.24843/BSE.2020.v25.i02.p03

Mawadati, D., & Saputra, A. R. P. (2020). Pengaruh kepuasan kerja dan stres kerja terhadap turnover intention karyawan. *FORUM EKONOMI: Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, *1*, 18–26. https://doi.org/10.24127/diversifikasi.v1i1.510

Nita, P. D. (2022). The Effect of Work Stress and Work Family Conflict on Turnover Intention With Job Satisfaction As an Intervening Variable. *Indonesian Journal of Multidisciplinary Sciences (IJoMS)*, *1*(1), 1–18. https://doi.org/10.59066/ijoms.v1i1.31

Noeary, S. A., Purnomo, A. K., & Waruwu, F. (2020). Kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada pengaruh stres kerja terhadap niat keluar. *Jurnal Manajemen Maranatha*, *20*(1), 31–40. https://doi.org/10.28932/jmm.v20i1.2752

Novrandy, R. A., & Tanuwijaya, J. (2022). Pengaruh Work–Family Conflict dan Work Engagement terhadap Task Performance dan Turnover Intention dengan Supervisor Support sebagai Mediator. *JURNAL ILMIAH MANAJEMEN BISNIS DAN INOVASI UNIVERSITAS SAM RATULANGI (JMBI*, *VOL. 9*(JANUARI-APRIL 2022,), Hal. 414-430. https://doi.org/https://doi.org/10.35794/jmbi.v9i1.40908

Paladita, I. B., Cahyadi, I., Yuliana, I., Faerrosa, Lady, Marlin, F., & Nurmelia. (2025). Peran Kepuasan Kerja dalam Memediasi Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik dan Work-

Family Conflict terhadap Motivasi. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: P-ISSN 2615-3009 Economic, Accounting, Management and Business*, *8*(3), 1013–1024. https://doi.org/https://doi.org/10.37481/sjr.v8i3.1186

Prasetyani, W. M., Rustono, & Suwardi. (2021). *The Influence of Workload and Work Stress on Employee Performance at PT Pos Indonesia (Persero) Kantor Sentral Pengolahan Pos Semarang Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pos Indonesia (Persero) Kantor Sentral Pengol*. *7*(2), 199–210. https://doi.org/https://doi.org/10.32497/jobs.v7i2.3688

Purnadi, Shodiqin, M., & Suyoto. (2024). *Pengaruh Kepribadian , Kompetensi , Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Agro Mina Lestari Wotgalar , Banjarnegara*. *10*(02), 243–254. https://doi.org/https://doi.org/10.32528/jmbi.v10i2.1765

Putra Aji, B., Setyorini, N., & 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. *Ira Setiawati INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research*, *4*, 8913–8925. https://doi.org/https://doi.org/10.31004/innovative.v4i4.12951

Rahadi, D. R. (2023). Pengantar Partial Least Squares Structural Equation Model (PLS-SEM) 2023. *CV. Lentera Ilmu Madani*, *Juli*, 146. https://www.researchgate.net/publication/372827232

Rijasawitri, D. P., & Suana, I. W. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja, dan Lingkungan Kerja Nonfisik terhadap Turnover Intention. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, *9*(2), 466. https://doi.org/10.24843/ejmunud.2020.v09.i02.p04

Sopiah, & Mamang Sangadji, E. (2020). The Effect of Job Stress on Turnover Intention through Job Satisfaction of Government Commercial Bank Employees. *KnE Social Sciences*. https://doi.org/10.18502/kss.v4i9.7317

Tampubolon, V. S., & Sagala, E. J. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Turnover Intention pada Karyawan PT BUM Divisi PMKS. *Jurnal Business Management Journal*, *16*(2), 65–80. https://doi.org/10.30813/bmj

Ulfa, N., Dewi, S., Alhadar, F. M., Mustafa, I. M., & Korespondensi, P. (2023). Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Melalui Burnout Pada Karyawan PT BNI Cabang Ternate. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, *12*(3). https://doi.org/https://doi.org/10.34308/eqien.v12i03.148

Utoyo, Z. U. F. B., & 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). http://ejournal-s1.undip.ac.id/index.php/dbr

Vanessa, & Nawawi, M. T. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, *Vol. 04*, *N*(April 2022), hlm 497-506. https://doi.org/https://doi.org/10.24912/jmk.v4i2.18257

Wahyudi, Avianti, W., Martin, A., Andriyani, N., Prihatiningsih, D., Misesani, D., Fachrudin, M. A. F., Yufrinalis, M., Mbari, Ningsih, A. G. N., Yulianto, A., Rokhman, M. T. N., Haqiyah, A., & Sukwika, T. (2023). *METODE PENELITIAN (Dasar Praktik dan Penerapan Berbasis ICT)* (E. Novitasri (ed.)). PT. Mifandi Mandiri Digital Redaksi. https://doi.org/https://doi.org/10.32477/jrabi.v2i1.423

Wahyuningrum, E., & Khan, R. B. F. (2023). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Mediasi Pada Generasi Z Di DKI Jakarta. *Jurnal E-Bis*, *7*(2), 486–499. https://doi.org/10.37339/e-bis.v7i2.1236

Wahyuningtyas, Y. F., & Munauwaroh, S. D. (2022). Pengaruh Lingkungan Organisasi, Stres Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan pada PT. Sempurna Sejahtera. In *Jurnal Riset Akuntansi dan Bisnis Indonesia STIE Wiya Wiwaha* (Vol. 2, Issue 1). https://doi.org/https://doi.org/10.32477/jrabi.v2i1.423

Yuliantoro, S. E. (2022). Analisis Pengaruh Stress Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Ilmiah Aset*, *24*(2), 163–174. https://doi.org/10.37470/1.24.2.209