PENGARUH WORK-FAMILY CONFLICT, FAMILY-WORK CONFLICT, DAN TURNOVER INTENTIONS TERHADAP KINERJA KARYAWAN GEN Z DI INDONESIA

Danang Isnugroho
Manajemen, Universitas Mercu Buana Yogyakarat dan danangisnugroho5@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *work-family conflict, family-work conflict,* dan *turnover intentions* terhadap kinerja karyawan Gen Z di Indonesia. Generasi Z dikenal memiliki karakteristik unik, seperti kemampuan adaptasi digital yang tinggi dan kecenderungan mencari makna dalam pekerjaan, namun juga rentan mengalami stres akibat ketidakseimbangan peran kerja dan keluarga. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan pendekatan survei melalui kuesioner daring yang disebarkan kepada 97 responden dari kalangan karyawan Gen Z di Indonesia. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial ketiga variabel independen, yaitu *work-family conflict, family-work conflict,* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sedangkan *turnover intentions* memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Namun, secara simultan ketiga variabel tersebut memberikan kontribusi dalam menjelaskan variasi kinerja karyawan Gen Z. Temuan ini menunjukkan bahwa meskipun tekanan dari konflik peran dan keinginan berpindah kerja dirasakan oleh karyawan Gen Z, faktor-faktor tersebut belum tentu secara langsung menurunkan kinerja mereka. Penelitian ini memberikan implikasi bagi manajemen perusahaan agar lebih memperhatikan keseimbangan peran kerja dan keluarga serta mengelola potensi turnover di kalangan karyawan Gen Z untuk meningkatkan kinerja secara optimal.

Kata kunci: *work-family conflict, family-work conflict, turnover intentions,* kinerja karyawan, Gen Z, Indonesia.

Abstract

This study aims to analyze the influence of work-family conflict, family-work conflict, and turnover intentions on the performance of Gen Z employees in Indonesia. Generation Z is known to have unique characteristics, such as high digital adaptability and a tendency to seek meaning in work, but they are also prone to stress due to an imbalance between work and family roles. The research method used is quantitative with a survey approach through an online questionnaire distributed to 97 respondents from among Gen Z employees in Indonesia. The results of the study indicate that, partially, the three independent variables work-family conflict, family-work conflict, and turnover intentions do not significantly influence employee performance. However, simultaneously, these three variables contribute to explaining variations in Gen Z employee performance. These findings suggest that although Gen Z employees experience pressure from role conflicts and turnover intentions, these factors do not necessarily directly reduce their performance. This study has implications for company management to pay more attention to the balance between work and family roles and manage potential turnover among Gen Z employees to optimize performance.

Keywords: *work-family conflict, family-work conflict, turnover intentions, employee performance*, Gen Z, Indonesia.

PENGARUH WORK-FAMILY CONFLICT, FAMILY-WORK CONFLICT, DAN TURNOVER INTENTIONS TERHADAP KINERJA KARYAWAN GEN Z DI INDONESIA

PENDAHULUAN

Gen Z atau generasi z adalah seluruh generasi yang lahir mulai tahun 1997 hingga 2012. Artinya, Gen z adalah generasi setelah milenial. Jadi, pada tahun 2025 ini, anak-anak yang berusia 13-28 tahun termasuk ke dalam Gen z. Berdasarkan data Sensus Penduduk - Badan Pusat Statistik (2020), jumlah Gen z 2024 mencapai 74,93 juta jiwa atau sekitar 27,94% dari total populasi masyarakat di Indonesia. Menurut Sakitri, (2021). Gen Z merupakan generasi yang unik dan memiliki potensi yang luar biasa dalam diri. Di Indonesia, khususnya, Gen Z lahir di periode krisis ekonomi yang berat dan menyuguhkan tantangan tersendiri bagi para orang tua untuk membesarkan generasi pascamilenial ini di masa sulit. Kecemasan yang dialami orang tua, tanpa disadari turut berpengaruh terhadap pembentukan karakter Gen Z. Tumbuh di era resesi, membuat Gen Z diberikan perlindungan lebih, sehingga mereka seringkali mudah merasa cemas bila keadaan tidak berjalan sesuai yang mereka inginkan. Hal yang membuat Gen Z sering merasakan stres ditempat kerja adalah persepsi mereka akan lingkungan kerja yang kompetitif, jam kerja yang panjang, dan tenggat waktu yang sempit dalam menyelesaikan tugas pekerjaan. Meski demikian, Gen Z memiliki semangat kerja yang kuat dalam meniti kariernya dan akan berupaya untuk memastikan bahwa mereka berkontibusi dengan baik untuh organisasi.

Peran dalam keluarga berhubungan dengan tekanan yang timbul dalam menangani urusan keluarga. Peran dalam pekerjaan berhubungan dengan tekanan yang timbul dari beban kerja yang berlebihan dan waktu yang dibutuhkan, misalnya pekerjaan yang harus segera diselesaikan. Berdasarkan penjelasan di atas, pekerjaan dan keluarga merupakan hal yang sangat penting dan saling terkait. Akan tetapi, menjalankan kedua peran tersebut sangat sulit sehingga dapat menimbulkan suatu konflik yang disebut dengan *work family conflict*.

Menurut Idris et al., (2023), *work-family conflict* merupakan kondisi yang tidak seimbang antara hubungan pekerjaan dan keluarga dimana karyawan tidak dapat menjalankan salah satu peran dengan baik. Konflik yang terjadi disini bersumber antara domain pekerjaan dan domain keluarga tidak dapat saling mendukung dan saling bertentangan dalam segala hal, yang dapat ditimbulkan dari adanya ketidaksesuaian tuntutan peran antara pekerjaan dengan keluarga dan keterbatasan sumber daya yang dimiliki. Penelitian menurut Rikantika, (2016), menunjukan bahwa *work-family conflict* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan menyatakan bahwa karyawan tidak merasa bahwa tekanan yang terjadi di tempat kerja mempengaruhi dalam melakukan aktivitas di rumah sehingga secara tidak langsung tidak mempengaruhi kinerjanya saat di tempat kerja. Karyawan merasa bahwa tekanan yang timbul di tempat kerja menjadi faktor tantangan bagi dirinya.

Menurut Riptiono, (2017). *family-work conflict* adalah bentuk konflik antar peran meliputi waktu dan ketegangan yang berasal dari keluarga menggangu seseorang dalam melakukan tanggung jawab di dalam pekerjaan. *family-work conflict* terjadi ketika individu harus menghadapi tuntutan dari satu domain kepentingan (pekerjaan atau keluarga) yang menyebabkan kepentingan (peran) satu harus mengalahkan kepentingan lain. Terdapat 5 indikator *family-work conflict,* yaitu: Tuntutan keluarga menggangu pekerjaan, Keluarga mengakibatkan kehilangan pekerjaan, Keluarga menggangu keinginan dalam pekerjaan, Keluarga menggangu tanggung jawab dalam pekerjaan, dan Kesibukan dalam keluarga menggangu rekan kerja. Penelitian menurut Ariati, (2022), *family-work conflict* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Menurut Chandra, (2022). *Tutnover intention* adalah kadar atau intensitas daari keinginan untuk keluar dari perusahaan. Perilaku *turnover intention* dapat berakhir dengan keputusan karyawan untuk meninggalkan perusahaan. Tingginya tingkat *turnover* karyawan dalam suatu perusahaan merupakan masalah yang serius bagi perusahaan tersebut. Dampak dari tinginya *turnover intention* yang dialami perusahaan diantaranya, timbulnya biaya perekrutan, penerimaan dan pelatihan karyawan baru, rusaknya struktur sosial dan komunikasi, bahkan sampai hilangnya produktivitas. Menurut penelitian Asmara, (2018), *turnover intention* di unit kerja menunjukkan nilai sedang. Artinya, keinginan karyawan untuk tetap tinggal di organisasi adalah cukup berpengaruh.

Menurut Pramudya et al., (2023). Kinerja karyawan adalah penilaian yang dilakukan oleh perusahaan untuk mengukur atau memberikan evaluasi terhadap kemampuan karyawan. Kinerja seorang karyawan setara dengan hasil dari pekerjaan mereka, sumber daya manusia adalah komponen yang paling penting untuk mencapai kinerja yang baik. Peningkatan kinerja karyawan dilakukan untuk mengoptimalkan produktivitas kerja terhadap perusahaan serta memberikan pengetahuan dan mengasah keterampilan yang dimiliki oleh karyawan guna mencapai tujuan perusahaan.

Kinerja Generasi Z di perusahaan-perusahaan di Indonesia menunjukkan dinamika yang menarik seiring dengan meningkatnya jumlah mereka yang memasuki dunia kerja. Gen Z dikenal sebagai generasi yang melek teknologi, kreatif, serta cepat beradaptasi dengan perubahan, khususnya dalam hal digitalisasi. Hal ini memberikan nilai tambah bagi perusahaan, terutama dalam bidang pemasaran digital, pengembangan produk berbasis teknologi, dan inovasi layanan. Mereka juga cenderung mencari makna dan tujuan dalam pekerjaan, sehingga

perusahaan yang memiliki nilai dan budaya kerja yang jelas lebih mudah menarik dan mempertahankan talenta dari generasi ini. Namun, tantangan yang muncul adalah adanya perbedaan ekspektasi terhadap budaya kerja Gen Z lebih menyukai fleksibilitas, komunikasi dua arah, dan keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi. Jika tidak dikelola dengan baik, hal ini bisa menimbulkan gesekan dengan generasi yang lebih senior. Oleh karena itu, perusahaan perlu beradaptasi dengan kebutuhan dan karakteristik Gen Z agar dapat mengoptimalkan potensi mereka secara maksimal.

Penelitian ini bertujuan untuk menguji bagaimana **"PENGARUH *WORK-FAMILY CONFLICT, FAMILY-WORK CONFLICT,* DAN *TUNOVER INTENTIONS* TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI INDONESIA".** Serta memberikan rekomendasi bagi manajemen perusahaan dan meningkatkan kinerja karwayan mereka.

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah *work-family conflict* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Gen Z di Indonesia?
2. Apakah *family-work conflict* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan?
3. Apakah *turnover intentions* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Gen Z di Indonesia?
4. Apakah *work-family conflict, family-work conflict,* dan *turnover intentions* secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan Gen Z di Indonesia?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Menguji pengaruh *work-family conflict* terhadap kinerja karyawan
2. Menguji pengaruh *family-work conflict* terhadap kinerja karyawan
3. Menguji pengaruh *turnover intentions* terhadap kinerja karyawan
4. Menguji pengaruh *work-family conflict, family-work conflict, turnover intentions* terhadap kinerja karyawan.

METODE

Penulis menggunakan jenis penelitian kuantitatif dalam penelitian ini. Penelitian kuantitatif adalah jenis penelitian yang sistematis, terancang, dan terstrutur dengan jelas dari awal hingga tahap desain penelitian. Menurut Candra Susanto et al., (2024), penelitian kuantitatif merupakan penyelidikan sistematis terhadap fenomena tertentu dengan mengumpulkan data yang dapat diukur, menggunakan teknik statistik, matematika, atau komputasi. Pendekatan ini diterapkan dalam berbagai ilmu, baik dalam ilmu alam maupun ilmu fisika.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil kuesioner yang telah diisi oleh responden, diperoleh informasi mengenai indentitas mereka. Penyajian data ini bertujuan untuk memberikan gambaran umum tentang karakteristik responden.

Deskripsi Responden berdasarkan Jenis Kelamin Responden dikelompokan berdasarkan jenis kelamin, dan distribusi ini ditampilkan dalam bentuk tabel berikut untuk mempermuda analisis lebih lanjut terkait proporsi gender dari partisipasi penelitian. Untuk penelitian kualitatif, bagian hasil memuat bagian-bagian rinci dalam bentuk sub topik-sub topik yang berkaitan langsung dengan fokus penelitian dan kategori-kategori.

Tabel 4.1 Karaktersitik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentase
Laki-Laki	39	40,21%
Perempuan	58	59,79%
Total	97	100%

Data Primer yang Diolah, 2025

Berdasarkan data yang didapatkan pada tabel 3, diketahui bahwa jumlah responden Gen Z mayoritas adalah perempuan, yaitu sebesar 59,79%, sedangkan sisanya adalah laki-laki sebesar 40,21%. Hal ini menunjukan bahwa responden Gen Z sebagian besar berjenis kelamin perempuan.

Deskripsi Responden Berdasarkan Usia Responden

Umur	Total	Presentase
< 20	10	10,31%
20 -26	83	85,57%
27	4	4,12%
Total	97	100%

Data Primer yang Diolah, 2025

Berdasarkan data yang didapakan pada tabel 2, diketahui bahwa jumlah usia responden Gen Z mayoritas berusia 20 – 26 tahun, yaitu sebesar 83, sedangkan usia <20 tahun memiliki 10 responden, dan responden dengan usia 27 tahun sebesar 4. Ini menunjukan bahwa responden Gen z sebagaian besar berusia 20 – 26 tahun.

Hal tersebut dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini mayoritas adalah Gen Z yang mencerminkan karakteristik kelompok usia tersebut di Indonesia. Dengan demikian, penelitian ini relevan untuk memahami bagaimana faktor-faktor dalam variabel ini memengaruhi kinerja karyawan, khususnya dari generasi yang memiliki pendekatan dan nilai-nilai yang berbeda dalam bekerja.

Hasil Instrumen

Pengujian kualitas instrumen bertujuan untuk meminimalkan potensi bias yang dapat memengaruhi data penelitian dan untuk memastikan bahwa hubungan antara variabel yang diukur melalui instrumen kuesioner dapat dijelaksan dengan tepat. Proses ini meliputi dua uji utaman, yaitu uji validitas yang memastikan apakah instrumen benar-benar mengukur apa yang dimaksudkan, dan uji

Uji Validitas

Menurut Janna and Herianto, (2021). Uji validitas merupakan uji yang berfungsi untuk melihat apakah suatu alat ukur tersebut valid (sahih) atau tidak valid. Alat ukur disini yang dimaksud merupakan pertanyaan-pertanyaan yang ada dalam kuisioner. Suatyu kuisioner dinyatakan valid jika pertanyaan tersebut pada kuisioner dapat mengungkapkan suatu yang diukur oleh kuisioner. Dengan kata lai, validitas menilai ketepatan instrumen dalam merefleksikan konsep hendak diukur. Dasar pengambilan keputusan adalah :

1. Jika r hitung ≥ 0,2146, maka butir atau pertanyaan tersebut dianggap valid.
2. Jika r hitung ≤ 0,2146, maka butir atau pertanyaan tersebut dianggap tidak valid.

Tabel 4. 1 Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	r=Hitung	r=tabel	Keterangan
X1	X1.1	0,757	0,199	Valid
	X1.2	0,816	0,199	Valid
	X1.3	0,846	0,199	Valid
	X1.4	0,751	0,199	Valid
	X1.5	0,742	0,199	Valid
X2	X2.1	0,811	0,199	Valid
	X2.2	0,706	0,199	Valid
	X2.3	0,916	0,199	Valid
	X2.4	0,778	0,199	Valid
	X2.5	0,826	0,199	Valid
X3	X3.1	0,934	0,199	Valid
	X3.2	0,904	0,199	Valid
	X3.3	0,951	0,199	Valid
Y	Y1	0,734	0,199	Valid
	Y2	0,818	0,199	Valid
	Y3	0,801	0,199	Valid
	Y4	0,831	0,199	Valid
	Y5	0,676	0,199	Valid

Data Primer yang diolah, 2025

Dari hasil validitas pada tabel 5 diatas, dikarenakan r hitung > r tabel maka diperoleh hasil yang valid pada setiap item pertanyaan, sehingga dapat disimpulkan bahwa item prtanyaan tersebut layak digunakan dalam penelitian.

Uji Reliabilitas

Menurut Arsi, n.d.(2021). Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuisioner yang merupakan indikator dari konstruk. Suatu kuisioner dinyatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten ataun stabil dari waktu kewaktu. Reliabilitas suatu test merujukpada derajat stabilitas, konsistensi, daya prediksi, dan akurasi. Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui sejauh mana konsisten kuesioner jika pengukuran dilakukan secara berulang. Pengukuran dilakukan. dengan melihat nilai *Cronbach's Alpha*. Jika melebihi 0,60 maka dikatakan reliabel. Kiteria pengujian sebagai berikut:

a. Jika nilai alpha ≤ 0,60, maka pernyataan tidak reliabel.
b. Jika nilai alpha ≥ 0,60, maka pernyataan reliabel.

Tabel 4. 2 Uji Reliabilitas

Jumlah Pernyataan	Cronbach's Alpha	Syarat	Keterangan
6	0,802	0,60	RELIEBEL
6	0,808	0,60	RELIEBEL
4	0,871	0,60	RELIEBEL
6	0,799	0,60	RELIEBEL

Data Primer yang diolah, 2025

Berdasarkan uji reliabilitas variabel X1 pada tabel 6 didapatkan nila *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,60 yaitu sebesar 0,802 yang berarti kuisioner dikatakan bersifat reliabel, uji reliabilitas variabel X2 pada tabel didapatkan nila *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,60 yaitu sebesar 0,808 yang berarti kuisioner dikatakan bersifat reliabel, uji reliabilitas variabel X3 pada tabel didapatkan nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,60 yaitu sebesar 0,871 yang berarti kuesioner dikatakan bersifat reliabel, sedangkan berdasarkan uji realiabilitas variabel Y pada tabel didapatkan nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,60 yaitu 0,799 yang berarti kuesioner diakatakan bersifat reliabel.

Uji Asumsi Klasik Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel terikat dependen dan variabel bebas independen memiliki knstribusi normal atau tidak. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan uji statistik dengan uji statistik *one sampel kolmogrorov-smirnov*. Suatu data dikatakan normal jika mempunyai nilai signifikan lebih dari > 0,05 maka data terdistribusi normal, namun jika sig ≤ 0,05 maka data tidak terdistribusi normal.

H0 = data residual distribusi normal
H1 = data residual tidak berdistribusi normal

Ketentuan :

Jika nilai signifikansi > 0,05, maka H0 diterima dan H1 ditolak

Jika nilai signifikansi < 0,05, maka H1 diterima dan H0 ditolak

Untuk menguji normalitas data dengan statistik menggunakan uji *kolmogorov-smirnov* sebagai berikut :

Tabel 4. 3 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		97
Normal Parametersa,b	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.08725675
Most Extreme Differences	Absolute	.047
	Positive	.047
	Negative	-.044
Test Statistic		.047
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200c,d

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.
c. Lilliefors Significance Correction.
d. This is a lower bound of the true significance.

Data Primer yang diolah, 2025

Dari uji normalitas tabel di atas, maka didapatkan nilai Asymp. Sig adalah 0,200 dan nilai tersebut melebihi nilai 0,05. Dengan demikian hal tersebut membuktikan bahwa data yang peneliti miliki berdistribusi normal, sehingga tidak perlu dilakukan perbaikan.

Uji Multikolinearitas

Menurut Wahjusaputri and Anim (2022), uji multikolinearitas dilakukan untuk memeriksa apakah terdapat hubungan atarvariabel independen dalam model regresi. Tujuan utama dari uji ini adalah untuk mengetahui apakah dalam model regresi terdapat korelaso di antara variabel bebas. Pengujian ini bertujuan memastikan bahwa variabel independen dalam model regresi tidak memiliki hubungan yang terlalu tinggi satu sama lain. Untuk mendeteksi adanya multikolinearitas, dapat dilihat dari nilai tolerance dan variance inflation factor (VIF), dengan kriteria yang digunakan sebagai acuan.

a. Tidak terdapat multikolinearitas jika nilai VIF ≤ 10.00
b. Multikolinearitas terjadi apabila nilai VIF > 10.00

Tabel 4.3 Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficientsa			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Work-Family Conflict	.443	2.258
	Family-Work Conflict	.454	2.202
	Turnover Intentions	.838	1.194
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan			

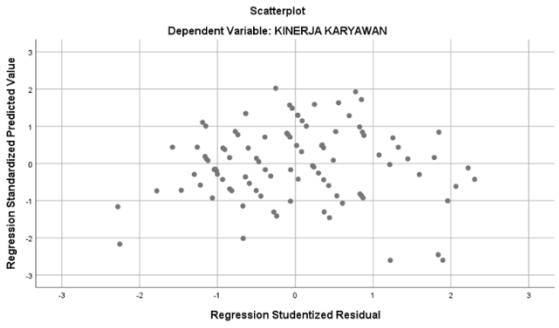
DataPrimer yang diolah, 2025

Dari hasil multikolinearitas pada tabel 11, didapatkan nilai VIF X1 adalah 2.258 dan nilai tolerance X1 adalah 0.443. Nilai VIF X2 adalah 2.202 dan nilai tolerance X2 adalah 0.454. Nilai VIF X3 adalah 1.194 dan nilai tolerance X3 adalah 0.838. Diamana nilai VIF masih berada dalam rentang 1 – 10 dan nilai tolerance berada di rentang 0 – 1, maka disimpulkan tidak terdapat masalah multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Menurut Mariana, (2022). Uji heteroskedasitistas adalah metode untuk mengevaluasi apakah terdappat ketidaksamaan varians residul di antara pengamatan dalam model regresi linier. Tujuanya adalah untuk menguji apakah varians residul dari suatau pengamatan ke pengamatan lainnya berbeda. Pengujian dilkaukan dengan menganalisis grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat (ZPRED) dan residualnya (SRESID), yaitu melalui deteksi ada atau tidaknya pola tertentu pada grafik scatterplot antara SRESID dan ZPRED.

Tabel 4. 4 Uji Heteroskedastisitas



Data Primer yang diolah, 2025

Dengan melihat tabel 4.8 dapat diketahui bahwa persebaran data diatas dan dibawah angka nol dan data tersebut tidak membentuk suatu pola tertentu. Sehingga dapat disimpulkan bahwa penelitian ini tidak ada gejala heterokedastistas.

Analisis Regresi Linear Berganda

Dalam penelitian ini Analisis regresi linear berganda yang digunakan untuk mengetahui pengaruh *Work-Family Conflict* (X1), *Family-Work Conflict* (X2), *Turnover Intentions* (X3) terhadap Kinerja Karyawan. Uji Regresi Linear Berganda dilakukan menggunkan software SPSS yang dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4. 5 Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficientsa

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	13.811	1.379	
	Work-Family Conflict	-.002	.121	-.002
	Family-Work Conflict	.173	.113	.221
	Turnover Intentions	.223	.111	.212

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Data Primer yang diolah, 2025

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat nilai konstantan (nilai∝) sebesar 13.811 dan untuk store atmosphere (nilaiβ) sebesar -0.002 sementara (nilaiβ) sebesar 0.173 serta Turnover Intentions (nilaiβ) sebesar 0.223.

Uji t (Parsial)

Menurut Puspitaningtyas, (2020). Uji parsial atau uji t adalah pengujian terhadap koefisien regresi secara terpisah, yang bertujuan untuk mengetahui signifikansi pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen dengan mengasumsikan bahwa variabel independen lainya tetap konstan Louise.

Tabel 4. 6 Uji t (parsial)

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	13.811	1.379		10.014	.000
	Work-Family Conflict	-.002	.121	-.002	-.014	.989
	Family-Work Conflict	.173	.113	.221	1.533	.129
	Turnover Intentions	.223	.111	.212	1.998	.049

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Data Primer yang diolah, 2025

Work-Family Conflict:

Diketahui *work-family conflict* memiliki nilai t hitung sebesar -0,014 < dari t tabel sebesar 1,985. Selain itu, nilai signifikansi (Sig.) sebesar 0,989 > dari 0,05. Dengan demikian, H_0 diterima dan H_a ditolak, yang berarti variabel *work-family conflict* tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Family-Work Conflict:

Diketahui pada variabel *family-work conflict*, nilai t hitung sebesar 1,533 < t tabel 1,985, dan nilai signifikansi sebesar 0,129 > 0,05. Maka, H_0 diterima dan H_a ditolak, yang menunjukkan bahwa variabel ini tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Turnover Intentions:

Diketahui variabel *turnover intentions* memiliki nilai t hitung sebesar 1,998, > t tabel 1,985, dan nilai signifikansi sebesar 0,049 < 0,05. Oleh karena itu, H_0 diterima dan H_a ditolak, yang berarti bahwa *turnover intentions* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Uji F (simultan)

Uji hipotesis simultan adalah uji hipotesis untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara simultan (bersama-sama) terhadap variabel terikat. Uji hipotesis secara simultan dilakukan menggunakan uji-F pada tabel Anova. Uji F dilakukan dengan bantuan software IMBS SPSS Statistics 25 dan hasilnya dinyatakan dalam Tabel.

Tabel 4. 7 Uji Simultan (Uji F)

ANOVA[a]

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	131.896	3	43.965	4.469	.006 b
Residual	914.991	93	9.839		
Total	1046.887	96			

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

b. Predictors: (Constant), TURNOVER INTENTIONS, WORK-FAMILY CONFLICT, FAMILY-WORK CONFLICT

Data Primer yang diolah, 2025

F-tabel: F (k-1; n-k) F = (4 -1; 100 – 4)/ F = 2,71

Dari hasil uji simulta pada tabel diatas, didapatkan bahwa nilai tingkat signifikansi sebesar 0,06 > 0,05 dan nilai F_{hitung} sebesar 4.469 > nilai F_{tabel} (2,71). Dapat disimpulkan bahwa Ho ditolak dan Ha diterima, yang berarti ada pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat secara simultan yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Analsis Koefisien Determinasi

Menurut Khasanah, (2021). Koefisien determinasi merupakan ukuran statistik yang digunakan untuk menilai sejauh mana hubungan atau pengaruh antara dua variabel. Nilai ini menunjukkan persentase variansi dan variabel dependen Y yang dapat dijelaskan oleh model regresi yang dihasilkan. Dengan kata lain, koefisien determinasi menggambarakan seberapa baik data sesuai dengan garis regresi yang digunakan dalam analisis.

Tabel 4. 8 Koefisien Determinasi

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.355a	.126	.098	3.13666

a. Predictors: (Constant), TURNOVER INTENTIONS, WORK-FAMILY CONFLICT, FAMILY-WORK CONFLICT

b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Data Primer yang diolah, 2025

Berdasarkan output model summary pada gambar, diketahui bahwa nilai koefisien determinasi (R Square) adalah sebesar 0,126 atau 12,6%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel bebas yang terdiri dari *turnover intentions*, *work-family conflict*, dan *family-work conflict* secara bersama-sama mampu menjelaskan variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan sebesar 12,6%. Dengan kata lain, sebesar 12,6% variasi dalam kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh ketiga variabel tersebut, sedangkan sisanya sebesar 87,4% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model ini. Nilai Adjusted R Square sebesar 0,098 atau 9,8% menunjukkan bahwa setelah disesuaikan dengan jumlah variabel prediktor, model tetap memiliki kemampuan penjelasan yang cukup rendah.

Pembahasan

Pengaruh secara simultan *Work-Family Conflict, Family-Work Conflict, Turnover Intentions* terhadap Kinerja Karyawan Gen Z di Indonesia

Berdasarkan Hasil olah data dalam penelitian ini ditemukan bahwa *work-family conflict* (X1), *family-work conflict* (X2), *turnover intentions* (X3) berpengaruh secara simultan atau bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan nilai signifikansi dari Tabel ANOVA adalah 0,006 > 0,05 dan nilai F hitung 4,469 > F tabel 2,71. Hal ini secara simultan, ketiga variabel tersebut bersama-sama memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y), yang mengindikasikan bahwa faktor *work-family conflict* (X1), *family-work conflict* (X2), dan *turnover intentions* (X3) adalah faktor penting dalam meningkatkan Kinerja Karyawan (Y). dari hasil olah data dalam penelitian ini ditemukan nilai Adjuseted R Square sejumlah 0,098 atau sama dengan 9,8% yang artinya variabel independen *work-family conflict, family-work conflict,* dan *turnover intentions* mampu menjelaskan variasi variabel dependen Kinerja Karyawan secara Simultan sebesar 12,6% dan sisanya 87,4% dijelaskan oleh variabel lain diluar persamaan regresi ini atai variabel diluar penelitian ini.

Pengaruh *Work-Family Conflict* terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel 4.15 diketahui bahwa nilai signifikasi untuk mempengaruhi *work-family conflict* memiliki nilai t hitung sebesar -0,014 < dari t tabel sebesar 1,985. Selain itu, nilai signifikansi (Sig.) sebesar 0,989 > dari 0,05. Dengan demikian, H_0 diterima dan H_a ditolak, yang berarti variabel *work-family conflict* berpengaruh negarif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil uji hipotesis keberadaan *work-family conflict* tidak memberikan dampak yang berarti terhadap performa kerja karyawan dalam penelitian ini. Dalam penelitian Amrita, (2022), menunjukan bahwa berpengaruh negatif antara *work family conflict* dan Kinerja karyawan.

Pengaruh *Family-Work Conflict* terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel 4.15 diketahui pada variabel *family-work Conflict,* nilai t hitung sebesar 1,533 < t tabel 1,985, dan nilai signifikansi sebesar 0,129 > 0,05. Maka, H_0 diterima dan H_a ditolak, yang menunjukkan bahwa variabel ini berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil uji hipotesis tersebut menunjukan meskipun arah hubungan antara *family-work conflict* dan Kinerja Karyawan adalah negatif (artinya semakin tinggi konflik keluarga-pekerjaan, kinerja cenderung menurun), namun hubungan ini tidak signifikan secara statistik. Artinya, dalam konteks data yang dianalisis, *family-work conflict* tidak secara nyata mempengaruhi Kinerja Karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan Ariati, (2022) yang menyatakan *family-work conflict* berpengaruh negatif terhadap Kinerja Karyawan

Pengaruh *Turnover Intentions* terhadap Kinerja Kayawan

Diketahui variabel *turnover intentions* memiliki nilai t hitung sebesar 1,998, > t tabel 1,985, dan nilai signifikansi sebesar 0,049 > 0,05. Oleh karena itu, Ha diterima dan Ho ditolak, yang berarti bahwa *turnover intentions* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil uji hipotesis tersebut menunjukan *turnover intentions* berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan yang berarti emakin tinggi keinginan karyawan untuk keluar dari pekerjaan, justru kinerjanya meningkat. Hal ini dapat dijelaskan oleh kemungkinan bahwa

karyawan yang berencana resign mungkin berusaha meninggalkan kesan baik atau menunjukkan profesionalisme akhir.

Implikasi Teoritis

1. *Work-Family Conflict* berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Gen Z di Indonesia, hasil penelitian menunjukan bahwa *work-family conflict* berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Artinya, dalam penelitian ini meskipun arah hubungan menunjukan bahwa meningkatnya *work-family conflict* cenderung menurunkan kinerja, pengaruh tersebut tidak signifikan secara statistik. Hal ini menunjukan bahwa faktor-faktor lain kemungkinan lebih dominan dalam mempengaruhi kinerja karyawan, seperti dukungan organisasi, fleksibilitas kerja, coping mechanism, atau tingkat resiliensi individu. Bagi karyawan Gen Z, yang dikenal lebih menghargai kseimbangan kerja dan kehidupan, fleksibilitas kerja serta pengakuan atas konstribusi mereka sangat penting.
2. *Family-Work Conflict*, berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan Gen Z di Indonesia, yang artinya ketika tuntutan dari keluarga menggangu tanggung jawab kerja, hal tersebut dapat menimbulkan stres dan berpotensi menurunkan kinerja. Namun, dalam penelitian ini menunjukan bahwa meskipun ada kecenderungan negatif, pengaruhnya tidak cukup kuat secara statistik pada Gen Z di Indonesia. Ketidaksignifikan ini dapat dijelaskan melalui karakteristik Gen Z, yang dikenal sebagai generasi yang lebih adaptif, fleksibel, dan mandiri.
3. *Turnover Intentions*, berpengaruh positif dan signifikan terhadaap kinerja karyawan Gen Z di Indonesia, niat untuk meninggalkan pekerjaan mencerminkan rendahnya komitmen terhadap organisasi dan sering diasosiasikan dengan penurunan kinerja. Namun signifikan ini menandakan bahwa tingginya intensi untuk keluar tidak selalu berdampak langsung pada penurunan kinerja. Hal ini dapat dijelaskan oleh karakteristik Gen Z yang lebih pragmatis dan fleksibel dalam memandang karier. Meskipun memiliki niat untuk pindah, Gen Z tetap menunjukan performa kerja yang baik aelama masih dalam organisasi, terutama jika menilai bahwa kinerja yang baik akan memperkuat profil profesional untuk peluang karier selanjutnya.

Implikasi Praktis

Hasil penelitian ini dapat menjadi masukan perhatian bagi karyawan Gen Z di Indonesia, untuk lebih memperhatikan aspek-aspek yang dapat mendorong tingginya Kinerja Karyawan terlebih pada variabel yang telah dibawakan oleh peneliti dalan penelitian ini.

PENUTUP

Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *work-family conflict, family-work conflict, turnover intentions* terhadap kinerja karyawan di Indonesia. Penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linier berganda dengan bantuan program SPSS 25. Berdasarkan penelitian dan olah data yang telah dilakukan maka ditemukan hasil penelitian yang dapat disimpulkan *work-family conflict* tidak berpengaruh secara persial yang memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan Gen Z di Indonesia. *Family-work conflict* berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan Gen Z di Indonesia. *Turnover intentions* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Gen Z di Indonesia. Pengaruh *work-family conflict, family work conflict*, dan *turnover intentions* terhadap kinerja karyawan Gen Z di Indonesia. Berpengaruh secara simultan atau bersama-sama terhadap kinerja karyawan Gen Z di Indonesia.

Keterbatasan Penelitian

Keterbatasan Penelitian Hasil analisis menunjukan nilai koefisien determinasi (R Square) adalah sebesar 0,126 atau 12,6%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel bebas yang terdiri dari *turnover intentions, work-family conflict,* dan *family-work conflict* secara bersama-sama mampu menjelaskan variabel terikat yaitu Kinerja 60 61 Karyawan sebesar 12,6%. Dengan kata lain, sebesar 12,6% variasi dalam kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh ketiga variabel tersebut, sedangkan sisanya sebesar 87,4% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model ini. *Nilai Adjusted R Square* sebesar 0,098 atau 9,8% menunjukkan bahwa setelah disesuaikan dengan jumlah variabel prediktor, model tetap memiliki kemampuan penjelasan yang cukup rendah. Berdasarkan nilai *Adjusted R Square* tersebut, disarankan kepada peneliti selanjutnya untuk menambahkan variabel independen lainnya selain *work-family conflict, family-work conflict,* dan *turnover*

intentions guna mengidentifikasi faktor tambahan yang memengaruhi kinerja karyawan.

Saran

1. Memperluan Variabel Penelitian
   Penelitian ini hanya berfokus pada tiga variabel independen *work-family conflict, family-work conflict,* dan *turnover intentions*. Penelitian selanjutnya dapat mempertimbangan variabel-variabel lainya yang mungkin memengaruhi kinerja tugas karyawan Gen Z, seperti work live balance, budaya organisasi, atau motivasi intrinsik.
2. Menggunakan Metode Penelitian lainnya
   Untuk mendapatkan pemahaman yang lebih mendalam mengenai preferensi dan kebutuhan karyawan Gen Z di tempat kerja, penelitian selanjutnya dapat menggunakan metode kualitatif, seperti wawancara mendalam atau focus group discussion. Hal ini dapat memberikan wawasan yang lebih rinci tentang harapan dan presepsi Gen Z terhadap pekerjaan mereka.
3. Menambah Populasi Sampel
   Penelitian ini hanya dilakukan pada karyawan Gen Z. Penelitian selanjutnya disarankan untuk memperluas populasi sampel ke kota-kota atau industri yang lebih spesifik untuk mendapatkan hasil yang lebih generalisasi. Hal ini juga dapat membantu memahami apakah ada perbedaan pngaruh variabel-variabel tersebut di berbagai wilaya atau sektor industri.
4. Penelitian selanjutnya dapat menambahkan variabel mediasi untuk memahami lebih dalam hubungan antar variabel, seperti stres kerja, kepuasan kerja, atau moderasi seperti dukungan sosial atau gaya kepemimpinan.
5. Pertimbangkan konteks organisasi atau perusahaan dengan budaya, nilai-nilai budaya budaya dapat mempengaruhi bagaimana konflik dan niat keluar memengaruhi kinerja. Disarankan penelitian selanjutnya memperhatikan konteks ini secara rinci.
6. Analisis perubahan secara longitudinal (jangka waktu tertentu), konflik dan niat keluar bisa bersifat dinamis. Disarankan penelitian selanjutnya menggunakan desain longitudinal (berbasis waktu) agar bisa melihat bagaimana variabel tersebut berubah dan mempengaruhi kinerja dari waktu ke waktu.

DAFTAR PUSTAKA

410788-monograf-peningkatan-kinerja-karyawan-71c3558f.pdf, n.d.

Adam, H., Haryono, R., Vickyan, C., 2024. Analisis Pengaruh Work - Family Conflict Dan Kepuasan Kerja Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. Royal Conocean Internation Adjustment). J. Deliberatif 1, 147–169.

Adinda, T.N., Firdaus, M.A., Agung, S., 2023. Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Indones. J. Innov. Multidisipliner Res. 1, 134–143. https://doi.org/10.31004/ijim.v1i3.15

Afif, Z., Azhari, D.S., Kustati, M., Sepriyanti, N., n.d. Penelitian Ilmiah (Kuantitatif) Beserta Paradigma, Pendekatan, Asumsi Dasar, Karakteristik, Metode Analisis Data Dan Outputnya.

Alberida, H., Ardianti, R., Silvianti, M., Zaharani, A., Putri, Z.A., Fitra, Y.N., Khairati, I., Latifah, M., Wahyuni, T.P., Lestari, Y., Zaryanti, R., Lufri, 2024. Evaluasi Proses Dan Hasil Pembelajaran Biologi Pendekatan Teoritis Dan Aplikatif. Deepublish.

AMIRRULLAH, 2022. Metodologi Penelitian Manajemen: Disertai Contoh Judul Penelitian dan Proposal. Media Nusa Creative (MNC Publishing).

Amrita, W., 2022. Pengaruh Work Family Conflict dan Family Work Conflict terhadap Staff Performance. J. Manaj. 2.

Ariati, N.W.T., 2022a. Pengaruh Work Family Conflict dan Family Work Conflict terhadap Staff Performance. J. Manaj. 2.

Arinasari, R., Hartono, A., 2020. WORK OVERLOAD DAN FAMILY WORK CONFLICT TERHADAP JOB EMBEDDEDNESS DENGAN QUALITY OF WORK LIFE SEBAGAI VARIABEL INTERVENING. JBTI J. Bisnis Teori Dan Implementasi 11. https://doi.org/10.18196/bti.112134

Arsi, A., n.d. LANGKAH -LANGKAH UJI VALIDITAS REALIBILITAS INSTRUMEN DENGAN MENGGUNAKAN SPSS.

Asmara, A.P., 2018. Pengaruh Turnover Intention terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Bedah Surabaya. J. Adm. Kesehat. Indones. 5, 123. https://doi.org/10.20473/jaki.v5i2.2017.123-129

Authar, R.A., 2019. ANALISIS PENGARUH BEBAN KERJA DAN KOMITMEN

ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI TURNOVER INTENTION SEBAGAI VARIABEL INTERVENING. Bus. Manag. Anal. J. BMAJ 2, 79–94. https://doi.org/10.24176/bmaj.v2i2.4068

Bakhtiar, Y.M., Jamal, R.S., Firdaus, S., Sanjaya, V.F., 2022. PENGARUH KOMITMEN DAN TURNOVER INTENTION TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDY KASUS PERUSAHAAN YANG BERADA DI LAMPUNG). Srikandi J. Islam. Econ. Bank. 1, 67–72. https://doi.org/10.25217/srikandi.v1i2.1244

Buku digital - metodologi penelitian kuantitatif, kualitatif dan kombinasi, n.d.

Candra Susanto, P., Ulfah Arini, D., Yuntina, L., Panatap Soehaditama, J., Nuraeni, N., 2024. Konsep Penelitian Kuantitatif: Populasi, Sampel, dan Analisis Data (Sebuah Tinjauan Pustaka). J. Ilmu Multidisplin 3, 1–12. https://doi.org/10.38035/jim.v3i1.504

Chandra, F., 2022. Pengaruh Ketidakamanan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Turn Over Intention Karyawan Matahari Departemen Store Ambon. J. Pendidik. Dan Konseling JPDK 4, 3652–3662. https://doi.org/10.31004/jpdk.v4i6.8815

Darma, B., 2021. STATISTIKA PENELITIAN MENGGUNAKAN SPSS (Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Regresi Linier Sederhana, Regresi Linier Berganda, Uji t, Uji F, R2). GUEPEDIA.

Dewi, P.S.A., Sriathi, A.A.A., 2019. PENGARUH STRES KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION YANG DIMEDIASI OLEH KEPUASAN KERJA. E-J. Manaj. Univ. Udayana 8, 3646. https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2019.v08.i06.p13

Duli, N., 2020. Metodologi Penelitian Kuantitatif: Beberapa Konsep Dasar Untuk Penulisan Skripsi & Analisis Data Dengan SPSS. Deepublish.

Finthariasari, M., Ekowati, S., Ranidiah, F., Yuniarti, R., Muchlis, M., 2020. PENGARUH WORK-FAMILY CONFLICT TERHADAP TURNOVER INTENTION MELALUI KOMITMEN ORGANISASI. EKUITAS J. Ekon. Dan Keuang. 4, 421–438. https://doi.org/10.24034/j25485024.y2020.v4.i3.4584

Fransisca, A., Parulian, E., Rostina, Syarif, S.H., Tarwiyah, 2023. Pengaruh Work Family Conflict, Family Work Conflict, dan Work Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan. J. Ekon. Bisnis Manaj. Dan Akunt. 3, 1081–1088. https://doi.org/10.47709/jebma.v3i3.3523

Garini, F.E., Ferli, O., 2024. PENGARUH FAMILY WORK CONFLICT DAN KOMPENSASI FINASIAL PADA KEPUASAN KERJA SERTA PENGARUH KEPUASAN KERJA PADA KINERJA KARYAWAN WANITA BAGIAN FRONTLINER BANK DI JABODETABEK. J. Account. Manag. Islam. Econ. 2, 279–290. https://doi.org/10.35384/jamie.v2i1.539

Gusroni, I., Mulyanti, R.Y., 2021. PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION SERTA DAMPAKNYA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. NKI. Perspektif 1, 78–88. https://doi.org/10.53947/perspekt.v1i1.58

Hardisman, dr H., MHID, 2020. TANYA JAWAB ANALISIS DATA: Prinsip Dasar dan Langkah-Langkah Aplikasi Praktis pada Penelitian Keseha. SPASI MEDIA.

Hartono, J.H.M., Prof ,. Dr ,. MBA ,. Ak ,. CMA, 2018. Metoda Pengumpulan dan Teknik Analisis Data. Penerbit Andi.

Iba, Z., Wardhana, A., 2023. Metode Penelitian.

Idris, Febrianti, Hasyim, A.W., Alhadar, F.M., 2023. THE EFFECT OF WORK FAMILY CONFLICT ON EMPLOYEE PERFORMANCE THROUGH WORK STRESS AS A MEDIATING VARIABLE AT PT. BANK BRI BRANCH OF THE CITY OF TIDORE ISLANDS 11.

Idris, F, Hasyim, A.W., Alhadar, F.M., 2023. PENGARUH WORK FAMILY CONFLCIT TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI STRES KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA PT. BANK BRI CABANG KOTA TIDORE KEPULAUAN 11.

Jamal, R.S., Firdaus, S., Bakhtiar, Y., Sanjaya, V.F.F., 2021a. PENGARUH KOMITMEN DAN TURNOVER INTENTION TERHADAP KINERJA KARYAWAN. Jambura Econ. Educ. J. 3, 38–44. https://doi.org/10.37479/jeej.v3i1.8583

Janna, N.M., Herianto, H., 2021. Konsep Uji Validitas Dan Reliabilitas Dengan Menggunakan SPSS. https://doi.org/10.31219/osf.io/v9j52

Jumlah Penduduk menurut Wilayah, Klasifikasi Generasi, dan Jenis Kelamin, di

INDONESIA - Dataset - Sensus Penduduk 2020 - Badan Pusat Statistik [WWW Document], n.d. URL http://sensus.bps.go.id/topik/tabular/sp2020/2 (accessed 3.27.25).

Khasanah, U.K.S.S., 2021. Analisis Regresi. UAD PRESS.

Marcella, J., Ie, M., 2022. PENGARUH STRES KERJA, KEPUASAN KERJA DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP TURNOVER INTENTION KARYAWAN. J. Muara Ilmu Ekon. Dan Bisnis 6, 213. https://doi.org/10.24912/jmieb.v6i1.18321

Mariana, 2022. Informasi Akuntansi dan Keputusan Kredit. CV. Bintang Semesta Media.

Novrandy, R.A., Tanuwijaya, J., 2022. PENGARUH WORK-FAMILY CONFLICT DAN WORK ENGAGEMENT TERHADAP TASK PERFORMANCE DAN TURNOVER INTENTION DENGAN MEDIASI SUPERVISOR SUPPORT 9.

Octrina, F., Rizal, N.A., Krisnawati, A., Hendayani, R., 2023. SOSIALISASI LITERASI KEUANGAN DAN INVESTASI BAGI GEN Z. JMM J. Masy. Mandiri 7, 4195. https://doi.org/10.31764/jmm.v7i5.16751

Pramudya, A.A., Purnama, M.R., Andarbeni, N.S., Nurjayanti, P., Anshori, M.I., 2023. Implementasi Budaya Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan. Sammajiva J. Penelit. Bisnis Dan Manaj. 1, 24–40. https://doi.org/10.47861/sammajiva.v1i4.505

Priyatno, D., 2023. Olah Data Sendiri Analisis Regresi Linier Dengan SPSS Dan Analisis Regresi Data Panel Dengan Eviews. Penerbit Andi.

Puspitaningtyas, Z., 2020. Kemampuan Good Corporate Governance Sebagai Pemoderasi. Pandiva Buku.

Putri, F., Setianingsih, R., Kusumah, A., 2023. PENGARUH KOMPENSASI DAN BEBAN KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION KARYAWAN PT. SALMAH AROWANA LESTARI. Pros. Semin. Nas. Ekon. Bisnis Akunt. 3, 528–536.

Putri, N.W.K., Nurmayanti, S., 2024. Pengaruh Work-Family Conflict dan Family-Work Conflict Terhadap Kepuasan Kerja Pada Pekerja Formal Perempuan Etnis Bali Di Kota Praya. J. Sos. Ekon. DAN Hum. 10, 145–157. https://doi.org/10.29303/jseh.v10i2.518

Rachman, Z., Tuerah, P.R., Marsisno, W., Islamiah, F., Wanti, N., Sari, W., Hidayati, N., Sitanggang, Y.R.U., Pitaloka, E., Mansyur, A., Aziza, N., Kristiana, R., Suhendra, I., Pd, S., n.d. Metode Penelitian Manajemen.

Rikantika, R., n.d. THE INFLUENCE OF WORK FAMILY CONFLICT AND JOB SATISFACTION ON TOWARDS THE EMPLOYEE PERFORMANCE.

Riptiono, S., 2017a. ANALISIS PENGARUH WORK FAMILY CONFLICT DAN FAMILY WORK CONFLICT TERHADAP TURNOVER INTENTION DENGAN JOB STREES SEBAGAI MEDIASI (STUDI PADA KARYAWAN WANITA CV. TIGA MUTIARA). Manag. Insight J. Ilm. Manaj. 12, 13–22. https://doi.org/10.33369/insight.12.2.13-22

Riptiono, S., 2017b. ANALISIS PENGARUH WORK FAMILY CONFLICT DAN FAMILY WORK CONFLICT TERHADAP TURNOVER INTENTION DENGAN JOB STREES SEBAGAI MEDIASI (STUDI PADA KARYAWAN WANITA CV. TIGA MUTIARA). Manag. Insight J. Ilm. Manaj. 12, 13–22. https://doi.org/10.33369/insight.12.2.13-22

Roflin, E., Pariyana, Liberty, I.A., 2022. Kupas Tuntas Analisis Regresi Tunggal dan Ganda. Penerbit NEM.

Rohmah, E.A., Mega, S.W., Munawaroh, N.A., 2022. Pengaruh Work-Family Conflict, Family-Work Conflict, Dan Work-Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan Perempuan (Studi Kasus PT Merpati Mas Nusantara Kediri). CEMERLANG J. Manaj. Dan Ekon. Bisnis 2, 290–307. https://doi.org/10.55606/cemerlang.v2i3.333

Sakitri, G., 2021. Selamat Datang Gen Z, Sang Penggerak Inovasi! Forum Manaj. 35, 1–10.

Sapar, J.F., 2022. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Astra International Tbk Daihatsu Banjarmasin. J. Ris. Inspirasi Manaj. Dan Kewirausahaan 6, 101–107. https://doi.org/10.35130/jrimk.v6i2.350

Setiawan, A., Kusumawati, D.A., Muhammad, F., 2025. PENGARUH WORK FAMILY CONFLICT, FAMILY WORK CONFLICT TERHADAP KINERJA PERAWAT WANITA YANG DIMODERASI OLEH MOTIVASI KERJA DI RUMAH SAKIT JIWA GRHASIA YOGYAKARTA. Juremi J. Ris. Ekon. 4, 1215–1228.

Setyo Widodo, D., Yandi, A., 2022. Model Kinerja Karyawan: Kompetensi, Kompensasi dan Motivasi, (Literature Review MSDM). J. Ilmu Multidisplin 1, 1–14. https://doi.org/10.38035/jim.v1i1.1

Silvia, D.V.S., S.E., 2021. Statistika Deskriptif. Penerbit Andi.

Tungga Buana Irfana, Asna Oktavi Dismarani, Tungga Buana Diana, 2024. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Konflik Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan pada PT Tayoh Sarana Sukses. J. Manag. Creat. Bus. 2, 127–143. https://doi.org/10.30640/jmcbus.v2i2.2302

Wahjusaputri, D.I.S.W., Pd, A.P., M., 2022. Statistika Pendidikan: Teori dan Aplikasi. CV. Bintang Semesta Media.

Wardani, L.M.I., Hapsari, S.A., 2022. Religiosity, Burnout, dan Work-Family Conflict pada Tenaga Kesehatan. Penerbit NEM.

Waty, E., Anggraeni, A.F., Apriani, A., Ibrahim, H., Sari, A., Manafe, H.A., Juniarto, G., Nursanti, T.D., Hadiya, Y., 2023. METODOLOGI PENELITIAN BISNIS : Teori & Panduan Praktis dalam Penelitian Bisnis. PT. Sonpedia Publishing Indonesia.

Widana, D.I.W., Pd, S., Pd, M., Muliani, P.L., n.d. UJI PERSYARATAN ANALISIS.

Wijayanti Sutha, D.W.S., S. ST, 2021. Biostatistika: Buku Ajar. Media Nusa Creative (MNC Publishing).

Win Afgani's Lab, M., 2024. (PDF) Validitas and Reliabilitas [WWW Document]. URL https://www.researchgate.net/publication/377120882_Validitas_and_Reliabilitas#fullTextFileContent (accessed 4.24.25).

Wulansari, H., Yuniawan, A., 2017. ANALISIS PENGARUH WORK FAMILY CONFLICT DAN FAMILY WORK CONFLICT TERHADAP INTENTION TO QUIT DENGAN BURNOUT SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (Studi Pada Karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk. Wilayah Semarang). Diponegoro J. Manag. 6, 383–396.

Yavas, U., Karatepe, O.M., Babakus, E., 2011. Interrole Conflicts in the Hospitality Industry: The Role of Positive Affectivity as an Antidote.

UNIVERSITAS TUNGGA BUANA JAKARTA