

**SKRIPSI**

**PENGARUH STRES KERJA DAN KONFLIK KERJA-  
KELUARGA TERHADAP NIAT BERPINDAH DENGAN  
KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI  
PADA KARYAWAN PT HERMAN JOSEPH  
CONSULTING DI JAKARTA PUSAT**



**DIAJUKAN OLEH:**

**NAMA: Andreas Catur Setiabudhi**

**NPM: 115170002**

**UNTUK MEMENUHI SEBAGIAN DARI SYARAT-SYARAT  
GUNA MENCAPAI GELAR SARJANA MANAJEMEN**

**PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS TARUMANAGARA**

**JAKARTA**

**2021**

**SURAT PERNYATAAN**

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama mahasiswa : Andreas Catur Setiabudhi  
NPM (Nomor Pokok Mahasiswa) : 115170002  
Program Studi : S1 Manajemen  
Alamat : Jl. Perkusi II Blok P6 No. 28B, Perumahan Citra Raya  
Cluster Telaga Mediterania, Tangerang  
Telp: - \_\_\_\_\_  
HP: 081574872130

Dengan ini saya menyatakan, apabila dalam pembuatan skripsi ternyata saya:

1. Melakukan plagiat/ menyontek;
2. Mengutip tanpa menyebut sumbernya;
3. Menggunakan data fiktif atau memanipulasi data;
4. Melakukan riset perusahaan fiktif (hal ini Jurusan Akuntansi/Manajemen dapat konfirmasi langsung ke perusahaan terkait sesuai dengan surat risetnya).

Saya bersedia dikenakan sanksi berupa pembatalan skripsi dan diskors maksimal 2 (dua) semester. Kemudian apabila hal di atas terbukti setelah lulus ujian skripsi/komprehensif saya bersedia dinyatakan batal skripsi dan kelulusannya.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya tanpa ada paksaan dari pihak manapun.

Jakarta, 20 Januari 2022



Andreas Catur Setiabudhi

**Catatan:**

1. Asli dikembalikan ke jurusan Akuntansi/Manajemen dan difotocopy untuk mahasiswa yang bersangkutan.
2. Harap disertakan pada skripsi sebelum maupun setelah lulus ujian dan revisi.

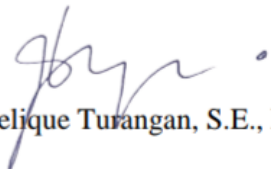
**UNIVERSITAS TARUMANAGARA  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
JAKARTA**

**TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI**

NAMA : ANDREAS CATUR SETIABUDHI  
NO. POKOK MAHASISWA : 115170002  
PROGRAM JURUSAN : S1 MANAJEMEN  
MATA KULIAH POKOK : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH STRES KERJA DAN KONFLIK  
KERJA-KELUARGA TERHADAP NIAT  
BERPINDAH DENGAN KEPUASAN KERJA  
SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA  
KARYAWAN PT HERMAN JOSEPH  
CONSULTING DI JAKARTA PUSAT

Jakarta, 19 Januari 2022

Pembimbing,

  
(Joyce Angelique Turangan, S.E., M.Pd.)

**UNIVERSITAS TARUMANAGARA  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
JAKARTA**

**HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI**

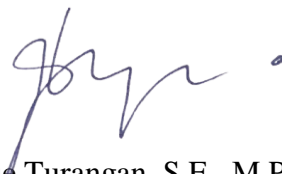
NAMA : ANDREAS CATUR SETIABUDHI  
NO. POKOK MAHASISWA : 115170002  
PROGRAM/JURUSAN : S1/MANAJEMEN  
KONSENTRASI : SUMBER DAYA MANUSIA  
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH STRES KERJA DAN KONFLIK  
KERJA-KELUARGA TERHADAP NIAT  
BERPINDAH DENGAN KEPUASAN KERJA  
SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA  
KARYAWAN PT HERMAN JOSEPH  
CONSULTING DI JAKARTA PUSAT

Telah diuji pada Ujian Skripsi dan Kompherensif tanggal 26 Januari 2022 dan dinyatakan lulus, dengan tim penguji yang terdiri atas:

1. Ketua Penguji : Dr. Keni S.E., M.M.
2. Anggota Penguji 1 : Joyce Angelique Turangan, S.E., M.Pd.
3. Anggota Penguji 2 : Dra. Rodhiah, M.M.

Jakarta, 10 Februari 2022

Pembimbing,



(Joyce Angelique Turangan, S.E., M.Pd.)

## ABSTRACT

TARUMANAGARA UNIVERSITY  
FACULTY OF ECONOMICS AND BUSINESS  
JAKARTA

- (A) Andreas Catur Setiabudhi (115170002)
- (B) *THE EFFECT OF WORK STRESS AND WORK-FAMILY CONFLICT ON TURNOVER INTENTION MEDIATED BY JOB SATISFACTION ON EMPLOYEES OF PT HERMAN JOSEPH CONSULTING IN CENTRAL JAKARTA*
- (C) xvii + 86 pages, 2022, table 20; figure 6; appendix 5
- (D) *HUMAN RESOURCES MANAGEMENT*
- (E) *Abstract : The purpose of this study is to determine the effect of work stress and work-family conflict on turnover intention with job satisfaction as a mediating variable. The subjects of this study were 75 full employees of PT Herman Joseph Consulting in Central Jakarta who had worked for more than one year. The sampling method is done by purposive sampling method. The research instrument used was an online questionnaire in the form of a google form. Data analysis using the SmartPLS version 3.0 application. The results showed that job stress has a positive effect on turnover intention, there is no effect of work-family conflict on turnover intention, work stress and work-family conflict have a negative effect on job satisfaction, job satisfaction has a negative effect on turnover intention. In addition, this study found that job satisfaction can't mediate the relationship between job stress and turnover intention but can mediate the relationship between work-family conflict and turnover intention.*
- (F) References 46 (1967-2020)
- (G) Joyce Angelique Turangan, S.E., M.Pd.

## **ABSTRAK**

**UNIVERSITAS TARUMANAGARA**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**JAKARTA**

- (A) Andreas Catur Setiabudhi (115170002)
- (B) **PENGARUH STRES KERJA DAN KONFLIK KERJA-KELUARGA TERHADAP NIAT BERPINDAH DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA KARYAWAN PT HERMAN JOSEPH CONSULTING DI JAKARTA PUSAT**
- (C) xvii + 86 halaman, 2022, tabel 20; gambar 6; lampiran 5
- (D) **MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA**
- (E) Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh stres kerja dan konflik kerja-keluarga terhadap niat berpindah dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Subyek penelitian ini adalah 75 karyawan tetap PT Herman Joseph Consulting di Jakarta Pusat yang telah bekerja lebih dari satu tahun. Metode pengambilan sampel dilakukan dengan metode purposive sampling. Instrumen penelitian yang digunakan adalah kuesioner secara online dalam bentuk google form. Analisis data dengan menggunakan aplikasi SmartPLS versi 3.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif terhadap niat berpindah, tidak terdapat pengaruh konflik kerja-keluarga terhadap niat berpindah, stress kerja dan konflik kerja-keluarga berpengaruh negatif dengan kepuasan kerja, kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap niat berpindah. Selain itu, penelitian ini menemukan bahwa kepuasan kerja tidak dapat memediasi hubungan stres kerja dengan niat berpindah namun dapat memediasi hubungan antara konflik kerja-keluarga dengan niat berpindah.
- (F) Daftar Pustaka 46 (1967-2020)
- (G) Joyce Angelique Turangan, S.E., M.Pd.

**MOTTO**

Work Until You No Longer Have  
To Introduce Yourself

Karya ini saya persembahkan:

Untuk yang tercinta

Keluarga, Sahabat, dan Teman-teman terkasih



## KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa atas segala berkat dan rahmat-Nya yang senantiasa menyertai penulis dalam pembuatan skripsi ini sehingga penulis dapat menyelesaikannya dengan tepat waktu. Skripsi ini disusun untuk memenuhi salah satu syarat dalam mencapai gelar Sarjana Ekonomi Jurusan S1 Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanagara, Jakarta.

Selesainya penyusunan penelitian ini juga tidak terlepas dari bantuan berbagai pihak. Untuk itu perkenankanlah penulis menyampaikan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada yang terhormat:

1. Ibu Joyce Angelique Turangan, S.E., M.Pd., selaku dosen pembimbing yang telah bersedia untuk meluangkan waktu, tenaga, dan pikiran dalam memberikan bimbingan, petunjuk, dan pengarahan yang sangat bermanfaat kepada penulis dalam penyusunan skripsi ini.
2. Bapak Dr. Sawidji Widioatmodjo, S.E., M.M., MBA., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanagara.
3. Bapak Dr. Keni, S.E., M.M. selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanagara.
4. Bapak Franky Slamet, S.E., M.M. selaku Ketua Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanagara.
5. Segenap Dosen dan Staf Pengajar yang telah memberikan bekal ilmu pengetahuan kepada penulis selama masa perkuliahan.
6. Papa dan Mama tercinta serta kakak dan adik terkasih, yang telah memberikan dukungan dan doa yang tak berkesudahan sehingga penulis dapat menyelesaikan kuliah dan skripsi ini.
7. Teman-teman satu bimbingan, yaitu: Atalya, Timothy, Fransiska, Tania, dan yang lainnya, yang selalu bersama-sama saling membantu dalam penyelesaian skripsi ini.
8. Sahabat-sahabat terkasih, yaitu: Irwan, Jordy, Resta, Stevan, Deasy dan Renardi yang selalu memberikan semangat dan dukungan dalam menyelesaikan skripsi ini.

9. Teman-teman angkatan 2017, yaitu: Yulianto, Windi, Yoel, Martin, Keegan, Adella dan Novy yang memberikan motivasi dan semangat selama kuliah dan penyelesaian skripsi.
10. Seluruh responden yang telah meluangkan waktunya untuk berpartisipasi dalam penelitian ini.
11. Semua pihak yang namanya tidak dapat disebutkan satu-persatu, yang telah ikut memberikan dukungan sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.

Akhir kata, penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna baik dalam hal isi, tata bahasa, maupun dari segi penyusunan. Oleh karena itu, penulis mengucapkan maaf dan dengan tangan terbuka bersedia menerima kritik dan saran guna melengkapi skripsi ini agar menjadi lebih baik. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca sekalian.

Jakarta, 19 Januari 2022

Andreas Catur Setiabudhi

## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL .....	i
SURAT PERNYATAAN TIDAK MELAKUKAN PLAGIAT .....	ii
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI .....	iii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI .....	iv
ABSTRACT.....	v
ABSTRAK.....	vi
HALAMAN MOTTO.....	vii
HALAMAN PERSEMBAHAN .....	viii
KATA PENGANTAR .....	ix
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL.....	xv
DAFTAR GAMBAR.....	xvii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xvii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A.    Permasalahan .....	1
1. Latar Belakang.....	1
2. Identifikasi Masalah.....	3
3. Batasan Masalah .....	3
4. Rumusan Masalah.....	4
B.    Tujuan dan Manfaat.....	4
1. Tujuan .....	4
2. Manfaat .....	5
BAB II LANDASAN TEORI.....	6
A.    Gambaran Umum Teori .....	6
1. Teori Stres Kerja ( <i>Work Stress</i> ) .....	6
2. Teori Konflik Kerja-Keluarga ( <i>Work-Family Conflict</i> ) .....	7

3.	Teori Kepuasan Kerja ( <i>Job Satisfaction</i> ) .....	8
4.	Teori Niat Berpindah ( <i>Turnover intention</i> ).....	9
5.	Teori Pertukaran Sosial ( <i>Social Exchange Theory</i> ) .....	10
B.	Definisi Konseptual Variabel .....	11
1.	Stres Kerja ( <i>Work Stress</i> ).....	11
2.	Konflik Kerja-Keluarga ( <i>Work-Family Conflict</i> ).....	11
3.	Kepuasan Kerja ( <i>Job Satisfaction</i> ).....	12
4.	Niat Berpindah ( <i>Turnover Intention</i> ) .....	12
C.	Kaitan Antar Variabel .....	13
1.	Kaitan Stres Kerja Terhadap Niat Berpindah.....	13
2.	Kaitan Konflik Kerja-Keluarga Terhadap Niat Berpindah .....	13
3.	Kaitan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja.....	13
4.	Kaitan Konflik Kerja-Keluarga Terhadap Kepuasan Kerja .....	14
5.	Kaitan Kepuasan Kerja Terhadap Niat Berpindah.....	14
6.	Kaitan Stres Kerja Terhadap Niat Berpindah Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Mediasi .....	15
7.	Kaitan Konflik Kerja-Keluarga Terhadap Niat Berpindah Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Mediasi.....	15
D.	Penelitian Relevan.....	15
E.	Kerangka Pemikiran Dan Hipotesis .....	22
1.	Kerangka Pemikiran.....	22
2.	Hipotesis.....	23
BAB III METODE PENELITIAN .....		24
A.	Desain Penelitian.....	24
B.	Populasi, Teknik Pemilihan Sampel, dan Ukuran Sampel.....	24
1.	Populasi .....	24
2.	Teknik Pemilihan Sampel .....	25
3.	Ukuran Sampel.....	25

C.	Operasionalisasi Variabel dan Instrumen.....	25
1.	Stres Kerja.....	26
2.	Konflik Kerja-Keluarga.....	26
3.	Kepuasan Kerja.....	27
4.	Niat Berpindah.....	27
D.	Analisis Validitas dan Reliabilitas.....	28
1.	Hasil Uji Validitas.....	28
2.	Hasil Uji Reliabilitas.....	33
E.	Analisis Data.....	34
1.	Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).....	34
2.	Uji <i>Predictive Relevance</i> ( $Q^2$ ).....	34
3.	Uji <i>Effect Size</i> ( $F^2$ ).....	35
4.	Uji <i>Goodness of Fit</i> (GoF).....	35
5.	Uji Hipotesis ( <i>Path Coefficient</i> ).....	35
6.	Uji Mediasi.....	36
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....		38
A.	Deskripsi Subjek Penelitian.....	38
1.	Jenis Kelamin.....	38
2.	Usia.....	39
3.	Lama Bekerja.....	39
B.	Deskripsi Objek Penelitian.....	40
1.	Stres Kerja.....	40
2.	Konflik Kerja-Keluarga.....	42
3.	Kepuasan Kerja.....	43
4.	Niat Berpindah.....	45
C.	Hasil Analisis Data.....	46
1.	Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).....	46

2. Hasil Uji <i>Predictive Relevance</i> ( $Q^2$ ).....	46
3. Hasil Uji <i>Effect Size</i> ( $F^2$ ) .....	47
4. Hasil Uji <i>Goodness of Fit</i> (GoF).....	48
5. Hasil Uji Hipotesis .....	49
6. Hasil Mediasi.....	51
D. Pembahasan.....	53
BAB V PENUTUP .....	55
A. Kesimpulan.....	55
B. Keterbatasan dan Saran .....	55
1. Keterbatasan .....	55
2. Saran.....	55
DAFTAR PUSTAKA .....	57
LAMPIRAN.....	62
DAFTAR RIWAYAT HIDUP .....	85
HASIL TURNITIN.....	86

## DAFTAR PUSTAKA.

- Ahmad, A. (2008). Job, Family and Individual Factors as Predictors of Work Family Conflict. *The Journal of Human Resource and Adult Learning*. 4 (1), 57–65.
- Amelia, A. (2007). Pengaruh Work-To-Family Conflict dan Family-To Work Conflict Terhadap Kepuasan dalam Bekerja, Keinginan Pindah Tempat Kerja, dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi & Bisnis*, 4 (3).
- Bagozzi, R. P., & Yi, Y. (1988). On the evaluation of structural equation models. *Journal of the academy of marketing science*, 16(1), 74-94.
- Breaugh, J. A., & Frye, N. K. (2008). Work–Family Conflict: The Importance of Family-Friendly Employment Practices and Family-Supportive Supervisors. *Journal of Business and Psychology*, 22(4), 345-353.
- Carolina, Y. A. (2012). Pengaruh iklim etika terhadap komitmen organisasional dan turnover intention (studi kasus: PT Trac Cikarang). Skripsi. Program Sarjana Manajemen Bisnis Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Chin, W. W. (1998). The partial least squares approach to structural equation modeling. *Modern methods for business research*, 295(2), 295-336.
- Dewi, K. A. B. P., & Wibawa, I. M. A (2016). Pengaruh Stres Kerja pada Turnover Intention yang Dimediasi Kepuasan Kerja Agen Ajb Bumiputera. *Jurnal Manajemen Universitas Udayana*. 5 (2): 762-789. Retrieved from E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana.
- Dharma, S. (2013). *Manajemen Kinerja: Falsafah Teori dan Penerapannya*. Yogyakarta: Pustaka pelajar.
- Ferdian, A., Luturlean B.S., Zhafira, K.D., & Izumi, N.K. (2020). The Impact of Work Stress on Turnover Intention in Indonesia: Is There A Mediation from Employee' Job Satisfaction? *J. Mgt. Mkt. Review*. 5(1), 31-40.
- Garnita, M. A., & Suana, I. W. (2014). Pengaruh job embeddedness dan kepuasan kerja terhadap turnover intention (*Doctoral dissertation, Udayana University*).

- Greenhaus, J.H. & Beutell, N.J. (1985). Source of Managers dealing with work-family-conflict: An conflict between work and family roles. Academy of explorative analysis. *Journal of Managerial Management Review*, 10(1): 76-88.
- Halimah, T. N., Fathoni, A., & Minarsih, M. M. (2016). Pengaruh Job Insecurity Pengaruh Job Insecurity, Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Pramuniaga di Gelael Supermarket (Studi Kasus Pada Gelael Superindo Kota Semarang). *Journal of Management*, 2(2).
- Hair, J. F., Risher, J., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2019). When to Use and How to Report the Result of PLS-SEM. *European Business Review*, 31(1), 1-24.
- Handani, N. & Andani, K. W. (2019). Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap PT Quadranplus di Jakarta. *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan*, 1 (4) 795 – 800.
- Handoko, H. T. (2014). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFY-Yogyakarta.
- Hasibuan, M. S. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Henseler, J., Ringle, C. M., & Sinkovics, R. R. (2009). The Use of Partial Least Squares Path Modeling In International Marketing. *New Challenges to International Marketing*, Vol. 20(1), 277-319.
- Hom, P. W., & Griffeth, R. W. (1991). Structural Equations Modeling Test of A Turnover Theory: Cross-Sectional And Longitudinal Analyses. *Journal of applied psychology*, 76(3), 350.
- Kartono (2017). *Personality, Employee Engagement, Emotional Intelligence, Job Burnout: sebuah Pendekatan Dalam Melihat Turnover intention*. Yogyakarta: CV BUDI UTAMA.
- Kinnunen, U., & Mauno, S. (1998). Antecedents and Outcomes of Work-Family Conflict among Employed Women and Men in Finland. *Human Relations*, 51(2), 157-177.



- Kristanti, D., & Pangastuti, R. L. (2019). EFFECT OF WORK STRESS, WORK MOTIVATION, AND WORK ENVIRONMENT TO EMPLOYEE PERFORMANCE PRODUCTION PART: Case Study at UD. Pratama Karya Kota Kediri. *Business and Finance Journal*, 4(2), 105-114.
- Lu, Y., Hu, X. M., Huang, X. L., Zhuang, X. D., Guo, P., Feng, L. F., ... & Hao, Y. T. (2017). The relationship between job satisfaction, work stress, work–family conflict, and turnover intention among physicians in Guangdong, China: a cross-sectional study. *BMJ open*, 7(5).
- Lestari, S. (2012). *Psikologi Keluarga Penanaman Nilai dan Penanganan Konflik dalam Keluarga*. Jakarta: Kencana Perdana Media Group.
- Lumbantobing, L. R. (2014). Stres di Tempat Kerja. [online]. <http://www.bppk.kemenkeu.go.id/publikasi/artikel/150-artikel-keuangan-umum/20279-stres-di-tempat-kerja>.
- Mangkunegara, A. P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan kelima. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- McNall, L. A., Nicklin, J. M., & Masuda, A. D. (2010). A Meta-Analytic Review of the Consequences Associated with Work–Family Enrichment. *Journal of Business and Psychology*, 25(3), 381-396.
- Mobley, W. H. (2011), *Pergantian Karyawan: Sebab, Akibat dan Pengendaliannya*. Jakarta: Pustaka Binaman Pressindo.
- Mosadeghrad, A. M. (2013). Occupational Stress and Turnover Intention: Implications for Nursing Management. *Journal of Health Policy and Management*. 1 (2): 169-176.
- Nunnally, J.C. (1967). *Psychometric Theory*. New York: McGraw-Hill.
- Paramita, I G. A. M. & Subudi, M. (2020). Pengaruh Konflik Pekerjaan-Keluarga terhadap *Turnover Intention* melalui Mediasi Kepuasan Kerja pada Hoki Bank Cabang Gatot Subroto. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 6(12), 6441-6470.

- Prissillya, T. & Turangan, J. A. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Niat untuk Berpindah. *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan*, 2 (2), 299-305.
- Putri, S. T., & Prasetyo, A. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention (Studi pada Hotel Delonix Karawang). *Jurnal Smart STIE STEMBI*, 14(3), 42-51.
- Qureshi, M. I., Iftikhar, M., Abbas, S. G., Hassan, U., Khan, K., & Zaman, K. (2013). Relationship between job stress, workload, environment and employees turnover intentions: What we know, what should we know. *World Applied Sciences Journal*, 23(6), 764-770.
- Raza, M. A., Gulzar, A., & Jabeen, R. (2017). Impact of Distributive Justice on Trust in Leader and Employee Turnover Intention: Moderating Role of Islamic Work Ethics and Organizational Culture. *Journal of Islamic Business and Management*, 7 (2), 248-265.
- Riana, I. G. (2018). Managing Work-Family Conflict and Work Stress through Job Satisfaction and Its Impact on Employee Performance. *Jurnal Teknik Industri*, 20(2), 127-134.
- Ringle, C.M., Sarstedt, M., Mitchell, R., & Gudergan, S.P. (2018). Partial Least Squares Structural Equation Modeling in HRM Research. *The International Journal of Human Resource Management*, 31(1), 1-27.
- Robbins, S.P. & Timothy, A. Judge. (2016). *Perilaku Organisasi* Edisi 16. Jakarta: Salemba Empat.
- Sanposh, R. (2011). The Impact of ODIs on Employee Commitment, Employee Motivation, Job Satisfaction and job Performance: A Case Study of Udon Mastertech Co., Ltd. in Thailand. *AU-GSB e-JOURNAL*, 4(1).
- Saragih, R, Prasetyo, A.P, & Luturlean, B.S. (2020). Examining the Mediation of Job Satisfaction in the Relationship between Work Stress and Turnover Intention in Textile Company. *J. Mgt. Mkt. Review*, 5(2) 113 – 121.

- Sekaran, U., & Bougie, R. (2017). *Research Methods for Business: A Skill-Building Approach* (6th ed.). New York: John Wiley and Sons, Inc.
- Sewwandi, D. V. S., & Perere, G. D. N. (2016). The Impact of Job Stress on turnover Intention: A Study of Reputed Apparel Firm in Sri Lanka. *Journals & Proceedings University of Sri Jayewardenepura*, 3 (1), 223-229.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: Alfabeta.
- Suryani, R. (2011). *Analisis Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi terhadap Turnover Intention dengan Peran Komitmen Keorganisasian sebagai Mediasi*. Jakarta: Universitas Indonesia.
- Triaryati, N. (2003). Pengaruh Adaptasi Kebijakan Work-Family Issue Terhadap Absence dan Turnover. *Jurnal Widya Manajemen & Akuntansi*, Vol. 2(3).
- Wetzels, M., Odekerken-Schroder, G. & Van Oppen, C. (2009). Using PLS Path Modeling for Assessing Hierarchical Construct Models: Guidelines and Empirical Illustration. *MIS Quarterly*, 3(3), 177-195.
- Yuliawan, E. (2012). Pengaruh stres dan konflik terhadap kinerja pada PT. Pindad Bandung. *Jurnal Wira Ekonomi Mikroskil*, 2(1), 11-21.

## DAFTAR RIWAYAT HIDUP

### DATA PRIBADI

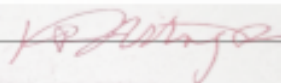
1. Nama Lengkap : Andreas Catur Setiabudhi
2. Tempat, Tanggal Lahir : Jakarta, 20 April 1999
3. Alamat : Jl. Perkusi II Blok P6 No. 28B, Perumahan Citra Raya  
Cluster Telaga Mediterania, Tangerang
4. Jenis Kelamin : Laki-laki
5. Agama : Kristen Protestan
6. Kewarganegaraan : Indonesia
7. Telepon : 081574872130
8. E-mail : [andreas.115170002@stu.untar.ac.id](mailto:andreas.115170002@stu.untar.ac.id)

### PENDIDIKAN FORMAL

1. 2017 - Sekarang : S1 Manajemen Universitas Tarumanagara
2. 2015 – 2017 : SMAN 17 Jakarta
3. 2012 - 2014 : SMP Sumbangsih 2
4. 2006 - 2011 : SD Sumbangsih 2

### Turnitin Originality Report

Processed on: 19-Jan-2022 12:21 WIB  
 ID: 1743975744  
 Word Count: 11380  
 Submitted: 1



(Lerbin R. Aritonang R.)  
 Manajemen Litbang FE UNTAR

Similarity Index	18%
	Similarity by Source
	Internet Sources: 20% Publications: 6% Student Papers: N/A

**PENGARUH STRES KERJA DAN KONFLIK  
 KERJAKELUARGA TERHADAP NIAT BERPINDAH  
 DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL  
 MEDIASI PADA KARYAWAN PT HERMAN JOSEPH  
 CONSULTING DI JAKARTA PUSAT** By Sm Andreas  
 Catur Setiabudhi

3% match () <a href="#">Hasanah, Uswatun, "PENGARUH WORK FAMILY CONFLICT TERHADAP TURNOVER INTENTION MELALUI BURNOUT DAN KEPUASAN KERJA KARYAWAN SEBAGAI VARIABEL MEDIASI (Studi Pada Rumah Sakit Islam Baglarmasin)", 2020</a>
2% match (Internet from 20-Jul-2020) <a href="http://e-journal.fh.ukdw.ac.id/index.php/irimb/article/download/304/283">http://e-journal.fh.ukdw.ac.id/index.php/irimb/article/download/304/283</a>
2% match (Internet from 23-Feb-2021) <a href="https://wiyatamandala.e-journal.id/JBA/article/download/80/79">https://wiyatamandala.e-journal.id/JBA/article/download/80/79</a>
1% match () <a href="#">Zainur, Rosli, "PENGARUH STRES KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION YANG DIMEDIASI KOMITMEN ORGANISASI (studi kasus di PT. Kemilau Bintang Timur Cirebon)", 2020</a>
1% match (Internet from 11-Nov-2020) <a href="https://core.ac.uk/download/pdf/304747259.pdf">https://core.ac.uk/download/pdf/304747259.pdf</a>
1% match (Internet from 12-Nov-2021) <a href="https://core.ac.uk/download/pdf/322508441.pdf">https://core.ac.uk/download/pdf/322508441.pdf</a>
1% match (Internet from 22-Jun-2020) <a href="https://core.ac.uk/download/pdf/296476932.pdf">https://core.ac.uk/download/pdf/296476932.pdf</a>
1% match (Internet from 12-Oct-2021) <a href="http://repository.untar.ac.id/13332/1/buktipenelitian_10189012_10A134016.pdf">http://repository.untar.ac.id/13332/1/buktipenelitian_10189012_10A134016.pdf</a>
1% match (Internet from 03-Dec-2021) <a href="http://repository.untar.ac.id/31902/1/Share%20File%20115150094%20A.pdf">http://repository.untar.ac.id/31902/1/Share%20File%20115150094%20A.pdf</a>
1% match (Internet from 27-May-2021) <a href="https://ecampus.oelitabangsa.ac.id/ph/AmbilLampiran?claz=als_database.model.file.LampiranLain&amp;download=false&amp;jenis=Item&amp;jurusan=&amp;ref=25231&amp;usingId=false">https://ecampus.oelitabangsa.ac.id/ph/AmbilLampiran?claz=als_database.model.file.LampiranLain&amp;download=false&amp;jenis=Item&amp;jurusan=&amp;ref=25231&amp;usingId=false</a>
1% match (Internet from 14-Dec-2021) <a href="https://litar.untar.ac.id/repository/penelitian/buktipenelitian_10102001_5A030921221018.pdf">https://litar.untar.ac.id/repository/penelitian/buktipenelitian_10102001_5A030921221018.pdf</a>
1% match (Internet from 24-Jul-2021) <a href="http://repository.trisakti.ac.id/usaktiana/digital/000000000000000016847/2019_TA_AK_023152118_Bab-3.pdf">http://repository.trisakti.ac.id/usaktiana/digital/000000000000000016847/2019_TA_AK_023152118_Bab-3.pdf</a>
1% match (Internet from 17-Nov-2020) <a href="http://repo.darmalaya.ac.id/294/3/BAB%20II.pdf">http://repo.darmalaya.ac.id/294/3/BAB%20II.pdf</a>
1% match (Internet from 26-Dec-2021) <a href="https://dspace.uil.ac.id/handle/123456789/17983?show=full">https://dspace.uil.ac.id/handle/123456789/17983?show=full</a>
1% match (Internet from 06-May-2019) <a href="https://docplayer.info/33299589-Bab-II-landasan-teori-2003-work-family-conflict-wfc-merupakan-suatu-bentuk-konflik-peran.html">https://docplayer.info/33299589-Bab-II-landasan-teori-2003-work-family-conflict-wfc-merupakan-suatu-bentuk-konflik-peran.html</a>