

DAFTAR PUSTAKA

- Ahuja, S. 2016. Employee Work Engagement: *An Empirical Study of Higher Education Sector in Punjab*. Shodhganga@INFLIBNET, 13.
- Al izzah, H. K. N., & Samoedra, A. D. A. 2022. Motivasi menjadi wirausaha di daerah Karawang. *Fair Value: Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Keuangan*, 4(11), 5049–5053.
- Arikunto. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktis*. Jakarta: Bima Aksara.
- Asbari, M., Bernarto, I., Pramono, R., Purwanto, A., Hidayat, D., Sopa, A., Alamsyah, V. U., Senjaya, P., Fayzhall, M., & Mustofa. 2020. The effect of work-family conflict on job satisfaction and performance: A study of Indonesian female employees. *International Journal of Advanced Science and Technology*, 29(3), 6724–6748.
- Augusty T. Ferdinand, A, 2006, “*Metode Penelitian Manajemen Edisi 2*”, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Aydogdu, S., & Asikgil, B. 2011. An Empirical Study of the Relationship Among Job Satisfaction, Organizational Commitment and Turnover Intention. *International Review of Management and Marketing*, 1(3), 43-53.
- Bakry, U. S. 2015. "*Metodologi Penelitian: Kualitatif versus Kuantitatif*" dalam Metode Penelitian Hubungan Internasional. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Han, C., & Netra, IGSK. 2014. *Pengaruh Konflik Terhadap Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Karyawan* (Disertasi Doktor, Universitas Udayana).
- Handoko, T. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Daniel, C. O. 2019. Effects of Job Stress on Employee’s Performance. *International Journal of Business Management and Social Research*, 6(2), 375–382.
- Dewi, KKS, Sedanayasa, G., & Antari, NNM. 2014. Kontribusi Komunikasi Interpersonal Terhadap Penyesuaian Diri Siswa Kelas VIII SMP Negeri 2 Sawan Tahun Pelajaran 2013/2014. *Jurnal Ilmiah Bimbingan Konseling Undiksha*, 2(1), 1-8.
- Dewi, N. M. R. C. K., & Adnyani, I. G. A. D. 2020. Peran Mediasi Stres Kerja Pada Pengaruh Konflik Pekerjaan-Keluarga Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen*, 9(7), 2516-2535.
- Diamantidis, A. D., & Chatzoglou, P. 2019. Factors affecting employee performance: an empirical approach. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 68(1), 171–193.
- Dunggio, M., Sukatmadjaya, A., Habib, M., Ekonomi, F., & Bisnis, D. 2021. Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Ata Internasional Industri. *Kinerja*, 4(01), 15–31.

- Dunggio, M., & Basri, S. 2019. Pengaruh Sistem Kerja Kontrak dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Erha Clinic. *Kinerja*, 16(2), 166-174.
- Kris, Diana Devi Eva. 2009. *Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Outsourcing Pt Semeru Karya Buana Semarang)*. Tesis. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Diponegoro Semarang; Semarang.
- Fajar, DP. 2016. *Teori-Teori Komunikasi Konflik Upaya Memahami Memetakan Konflik*; Universitas Briwijaya Press.
- Firdaus, F., & Lusiana, H. 2020. Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention. *At-Tadbir: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 4(1), 1-13.
- Fitria, J. R. 2021. The Effect of Employee Conflict and Work Stress on Employee Performance at PT . ISS Indonesia in Cilandak. *Journal of Research in Business, Economics, and Education*, 3(6), 37–45.
- Fitriantini, R., Agusdin, A., & Nurmayanti, S. 2019. Pengaruh Beban Kerja, Kepuasan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Tenaga Kesehatan Berstatus Kontrak Di Rsud Kota Mataram. *Distribusi - Journal of Management and Business*, 8(1), 23–38.
- Geisser, S. 1975. The predictive sample reuse method with applications. *Journal of the American Statistical Association*.
- Giovanni, M., Kojo, C., & Lengkong, V. P. 2015. Pengaruh Konflik Peran, Konflik Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Air Manado. *Jurnal EMBA*, 3(3), 90-98.
- Ghozali, Imam. 2012. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I., & Latan, H. 2015. *Partial Least Squares Konsep, Teknik dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS 3.0*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro Semarang.
- Hair, Joseph F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. 2016. *A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) Second Edition*. A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) Second Edition (2 ed.). Los Angeles: Sage.
- Handoko, T. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPF.
- Harini, S., Sudarijati, & N. Kartiwi. 2018. Workload, Work Environment and Employee Performance of Housekeeping. *International Journal of Latest Engineering and Management Research (IJLEMR)*, 3(10), 15-22.
- Hasibuan, JS, & Silvya, B. 2019. Pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan. *Dalam Prosiding Seminar Nasional USM*, 2(1), 134-147.

- Hatmawan, A. A. 2015. Pengaruh Konflik Kerja, Beban Kerja serta Lingkungan Kerja Terhadap Stres Pengawai PT. PLN (Persero) Area Madiun Rayon Magetan. *Assets: Jurnal Akuntansi dan Pendidikan*, 4 (1), 91-98.
- Horvat, P. 2020. *Understanding Work Conflicts Among Family and Non-Family Employees—Applications in Family Hotels (Doctoral dissertation, RIT Croatia)*.
- Ilham, P. A., & Putra, I. G. S. 2022. Pengaruh Konflik Kerja, Stres Kerja dan Kinerja Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Grandia Bandung. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 4(4), 586.
- I Putu, S. P., & Ni Luh De Erik Trisnawati. 2022. Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan. *E-Bisnis : Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 15(2), 255–264.
- Jaharuddin, N. S., & Zainol, L. N. 2019. The impact of work-life balance on job engagement and turnover intention. *The South East Asian Journal of Management*.
- Jeongdo, P., & Min, H. (Kelly). 2020. Turnover intention in the hospitality industry: A meta-analysis. *International Journal of Hospitality Management*, 90, 102599.
- Juartini, T. 2021. Pengaruh Konflik Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Delima Pinglogistra Jakarta Timur. *Jurnal Ekonomi Dan Industri*, 22(2), 1–10.
- Julvia, C. 2016. Pengaruh Stres Kerja dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Bisnis Dan Ekonomi*, 16(1), 59-72.
- Kasmirandi. 2022. *Analisis Penerapan Corporate Social Responsibility Dan Employee Branding Melalui Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kalla Toyota Cabang Soppeng)*. Tesis. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin Makassar: Makassar.
- Khalid, Z., & Zyllanrova, A. 2022. Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention: Bukti Empiris dari Sektor Agribisnis di Indonesia. *Jurnal Riset Dan Pengabdian Masyarakat*, 2(14), 76–85.
- Khofifa, S., Arief, M. Y., & Fandiyanto, R. 2022. Pengaruh Konflik Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Tetap dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Tekad Karya Putera Situbondo. *Jurnal Mahasiswa Entrepreneur (JME)*, 1(11), 2209-2220.
- Kurniawan, Rizky Budi. 2017. *Pengaruh Konflik Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan PTPN XI, Pabrik Gula Jatiroto, Lumajang)*. Tesis. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember: Jember.
- Li, Y., Sawhney, R., & Tortorella, G. L. 2019. Empirical analysis of factors impacting turnover intention among manufacturing workers. *International*

Journal of Business and Management, 14(4), 1-18.

- Maramis, W. 1998. *Catatan Ilmu Kedokteran Jiwa*. Surabaya: Airlangga University Press.
- Mangkunegara, P. A. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung; Penerbit PT. Remaja Rosdakarya.
- Meiyana, A., & Aisyah, M. N. 2019. Pengaruh Kinerja Lingkungan, Biaya Lingkungan, Dan Ukuran Perusahaan Terhadap Kinerja Keuangan Dengan Corporate Social Responsibility Sebagai Variabel Intervening. *Nominal Barometer Riset Akuntansi Dan Manajemen*, 8(1), 1–18.
- Muhammad Ekhsan, & Septian, B. 2021. Pengaruh Stres Kerja, Konflik Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *MASTER: Jurnal Manajemen Strategik Kewirausahaan*, 1(1), 11-18
- Mulyadi, M. 2002. Konflik Sosial Ditinjau Dari Segi Struktur dan Fungsi. *Humaniora*, 14 (3), 11620.
- Musyaffi, A. M., khairunnisa, H., & Respati, D. K. 2021. *Konsep Dasar Struktural Equation Model Partial Least Square (SEM-PLS) menggunakan Smart PLS*. Tangerang Selatan: Pacal Books.
- Nadya Saputri, Rochmi, R. D. 2019. Analisa Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan. *Edumonika*, 03(2), 352–363.
- Nita, P. D. 2022. The Effect Of Work Stress And Work Family Conflict On Turnover Intention With Job Satisfaction As An Intervening Variable. *IJoMS : Indonesian Journal of Multidisciplinary Sciences*, 1(12), 1–18.
- Nurjaya, Erlangga, H., Hong, L. Z., & Wijayanti, K. D. 2020. The Effect of Work Stress and Work Conflick on Employee.
- Ramadani, A. A. 2022. *Pengaruh Stres Kerja dan Konflik Kerja Terhadap Turnover Intention yang Berdampak pada Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT Sarana Bandar Nasional Cabang Balikpapan)* (Doctoral Dissertation, UPN"Veteran" Yogyakarta).
- Raymond A. Noe, J. R. 2015. *Human Resource Management: Ganing A Competitive Advantage*, Ninth Edition. New York: McGraw-Hill Education.
- Rio, S. J., Sandy, F., Yusuf, B., & Vicky, F. S. 2021. Pengaruh Komitmen Dan Turnover Intention Terhadap Kinerja Karyawan. *Jambura Economic Education Journal*, 3(1), 38–44.
- Robbins, P. Stephan & T. A, Judge. 2018. *Perilaku Organisasi*, Edisi 16, Jilid 1, Salemba Empat. Jakarta.
- Robbins, Stephen P & Mary Coulter. 2010. *Manajemen Jilid 1/* Stephen P Robbins dan Mary Coulter diterjemahkan oleh Bob Sabran, Wibi Hardani. Edisi 10, Cet-13. Jakarta: Erlangga.

- Tziner, A., Rabenu, E., Radomski, R., & Belkin, A. 2015. Work stress and turnover intentions among hospital physicians: The mediating role of burnout and work satisfaction. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 31(3), 207-213.
- Piri, AS, Dotulong, LO, & Pandowo, MHC. 2022. Analisis Penilaian Kinerja Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Klub Selam Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 10 (2), 389-398.
- Pratama, N.E., & Suwarni, E., Handayani, A.M. 2022. The Effect Of Job Satisfaction And Organizational Commitment On Turnover Intention With Person Organization Fit As Moderator Variable. *Aptisi Transactions on Management (ATM)*, 6(1), 74-81.
- Puspitasari, A., Adjie, S., & Chamidah, S. 2018. Pengaruh Konflik Kerja, Stres Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Maju Hardware Madiun. *ASSET: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 1(1), 27–34.
- Puspitasari, E. D., Riyadi, S., & Halik, A. 2024. The Effects of Workload and Compensation on Turnover Intention With Burnout as An Intervening Variable Among Millennial Employees of PT. KGM. *International Journal of Economics (IJEK)*, 3(1), 73-82.
- Safrizal, H. B. A., Eliyana, A., & Febriyanti, K. L. 2020. The Effect of Double Role Conflict (Work Family Conflict) on Female Worker's Performance with Work Stress as the Intervening Variable. *Systematic Reviews in Pharmacy*, 11(10).
- Sari, A., Zamzam, F., & Syamsuddin, H. 2020. Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Nasioanl Manajemen Pemasaran & SDM*, 1(2), 1-18.
- Sanusi, Anwar. 2014. *Metode Penelitian Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.
- Setiyanto, AI, & Hidayati, SN. 2017. Pengaruh kerja dan komitmen organisasi terhadap turnover intention kepuasan. *Jurnal Akuntansi, Ekonomi Dan Manajemen Bisnis*, 5(1), 105-110.
- Septiyana. 2021. *Peran Pemuda Terhadap Konflik Pembebasan Lahan Pembangunan Bendungan Pamukkulu Kabupaten Takalar*. Tesis. Fakultas Perencanaan dan Pengembangan Wilayah Sekolah Pasca Sarjana Universitas Hasnuddin Makassar; Makassar.
- Shafira, Y., Supardi, & Wulandari, M. 2019. Analisis Pengaruh Konflik Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Penerbit Erlangga Cabang Yogyakarta. *Journal Ilmu Manajemen*, 5(1), 1–17.
- Skelton, AR , Nattress, D. & Dwyer, RJ. 2020. Memprediksi niat perputaran karyawan manufaktur. *Jurnal Ekonomi, Keuangan dan Ilmu Administrasi*, 25 (49), 101-117.
- Soelton, M., Lestari, P. A., Arief, H., & Putra, R. L. 2020. The Effect of Role

- Conflict and Burnout Toward Turnover Intention at Software Industries, Work Stress as Moderating Variables. *International Conference on Management, Economics and Business (ICMEB)*. 120(1), 185–190.
- Suhardono Wisnu. 2015. Konflik dan Resolusi. Salam; *Jurnal Sosial dan Budaya Syar'i*, 2(1), 1-16.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Susanto, P. C., Soehaditama, J. P., Febrian, W. D., Setiadi, B., & Pramukty, R. 2023. Analysis of Work-Life Balance and Resilience: For Support Employee Performance in Logistics Company. *International Journal of Integrative Sciences*, 2(5), 523-542.
- Syuhada, I., & Amelia, W. R. 2021. Pengaruh Konflik Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Avsec Angkasa Pura. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis (JIMBI)*, 2(2), 136-145
- Veihzal, R. Z., Mansyur, R., Thoby, M., & Willy, A. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik*, Edisi 3. Rajawali Pers: Jakarta.
- Wahyono, I., & Riyanto, S. 2020. Effect of Organizational Commitment, Job Stress, And Job Satisfaction on Turnover Intention. *International Journal for Innovation Education and Research*, 8(10), 286–316.
- Wenur, G., Sepang, J., & Dotulong, L. 2018. Pengaruh Konflik Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Cabang Manado. *Jurnal EMBA*, 6(1), 51-60.
- Wijono, S. 2010. *Psikologi Industri & Organisasi*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Wong, A. K. F., Kim, S. (Sam), Kim, J., & Han, H. 2021. How the COVID-19 pandemic affected hotel Employee stress: Employee perceptions of occupational stressors and their consequences. *International Journal of Hospitality Management*, 93, 102798.
- Wu, X. 2012. *Factors Influencing Employee Turnover Intention: The Case of Retail Industry in Bangkok, Thailand* [University of the Thai Chamber of Commerce].
- Zabin, L. M., Zaitoun, R. S. A., Sweity, E. M., & de Tantillo, L. 2023. The relationship between job stress and patient safety culture among nurses: a systematic review. *BMC Nursing*, 22(1), 1–7.

LAMPIRAN

1. Lampiran Kuesioner

Kepada Yth.

Bapak/Ibu/Sdr (i) Responden

Karyawan PT. Hadji Kalla Toyota Cabang Palopo

Di

Tempat

Dengan hormat,

Sehubungan dengan penyusunan tugas akhir Program Studi Magister Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin Makassar, dengan ini saya:

Nama : Fitrahayu

NIM : A012221101

Program Studi : Magister Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin

Bermaksud melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Konflik Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan *Turnover Intention* Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada PT. Hadji Kalla Toyota Cabang Palopo)”. Sehubungan dengan hal tersebut, dengan segala kerendahan hati, kami mohon kesediaan Bapak/Ibu/Sdr(i) untuk dapat meluangkan waktu mengisi kuesioner terlampir. Data atau informasi yang Bapak/Ibu/Sdr(i) berikan akan kami gunakan semata-mata untuk keperluan ilmiah. Kami akan menjaga kerahasiaan data atau informasi tersebut sesuai dengan kode etik penelitian. Partisipasi Bapak/Ibu/Sdr(i) sangatlah penting bagi kesuksesan penelitian ini. Atas perhatian dan kerja sama Bapak/Ibu/Sdr(i) kami sampaikan terima kasih.

Hormat Saya,

Fitrahayu

KUESIONER PENELITIAN
PENGARUH KONFLIK KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN DENGAN *TURNOVER INTENTION*
SEBAGAI VARIABEL INTERVENING
(Studi pada PT. Hadji Kalla Toyota Cabang Palopo)

Petunjuk Pengisian Kuesioner Karyawan:

- a. Bacalah pernyataan-pernyataan berikut ini dengan cermat sebelum anda menjawabnya. Kemudian pilihlah salah satu jawaban yang menurut anda paling benar.
 Ket: SS = Sangat Setuju Nilai : 5
 S = Setuju Nilai : 4
 KS = Kurang Setuju Nilai : 3
 TS = Tidak Setuju Nilai : 2
 STS = Sangat Tidak Setuju Nilai : 1
- b. Pertanyaan yang diajukan dan jawaban-jawaban yang diterima semata-mata untuk tujuan penelitian
- c. Isi dan pililah salah satu jawaban atas pernyataan yang diajukan dengan memberi tanda (✓) pada setiap jawaban yang anda pilih
- d. Pastikan bahwa jawaban-jawaban yang anda berikan adalah jawaban yang jujur, apa adanya dan sesuai dengan kenyataan
- e. Terima kasih ketersediaan, kerjasama, dan bantuan dari Bapak/Ibu/sdra/i berikan.

IDENTITAS RESPONDEN

- a. Nama Responden :
- b. Umur :
- c. Jenis Kelamin : () Laki-laki
 () Perempuan
- d. Pendidikan Terakhir : () SMU
 () D3
 () S1
 () S2
- e. Lama Bekerja :
- f. Jabatan :

A. Konflik Kerja	SS	S	KS	TS	STS
	5	4	3	2	1
1. Saya merasa karyawan tidak paham terhadap pesan dari pimpinan					
2. Saya merasa ketidakjelasan prosedur kerja dari pimpinan					
3. Saya merasa frustrasi karena tidak mendapat informasi dari pimpinan untuk menyelesaikan pekerjaan					
4. Saya merasakan perbedaan tujuan antar karyawan					
5. Saya merasakan adanya perbedaan kepentingan dengan manajer					

6. Saya merasa rekan kerja mempunyai perbedaan pandangan mengenai tujuan Perusahaan					
7. Saya merasakan perbedaan nilai sosial di Perusahaan					
8. Saya merasakan ketidaksesuaian penilaian kerja dengan kenyataan					
9. Saya dengan rekan kerja tidak sependapat terhadap pimpinan tentang perbedaan sikap					

B. Stres Kerja	SS	S	KS	TS	STS
	5	4	3	2	1
1. Saya merasa target yang harus saya capai terlalu tinggi					
2. Saya merasa pimpinan selalu memberikan tekanan dalam menyelesaikan pekerjaan					
3. Saya merasa pekerjaan diberikan sifatnya mendadak					
4. Saya di tempatkan tidak sesuai dengan keahlian yang diberikan pimpinan					
5. Saya sering mengalami ketidak stabilan kesehatan karena menurunnya imun tubuh					
6. Saya tidak dapat beristirahat secara cukup					
7. Saya merasakan kelelahan fisik					
8. Saya tidak dapat dukungan emosional dari pimpinan					
9. Saya merasakan lingkungan yang kotor tempat bekerja					
10. Saya merasa pihak pimpinan tidak perhatian pada karyawan					

C. Turnover Intention	SS	S	KS	TS	STS
	5	4	3	2	1
1. Saya sering berpikir untuk keluar dari pekerjaan					
2. Saya akan keluar dari pekerjaan apabila fasilitas yang diberikan kurang memadai					
3. Saya akan melakukan apabila memiliki kesempatan untuk keluar					
4. Saya mencari informasi pekerjaan di perusahaan lain					
5. Saya mengundurkan diri apabila mendapatkan pekerjaan dengan gaji yang lebih besar					
6. Saya menghubungi beberapa teman untuk menanyakan informasi lowongan pekerjaan					
7. Saya berniat berhenti di perusahaan					
8. Saya berniat berhenti apabila tidak dapat penghargaan dari Pimpinan					

9. Saya berniat berhenti apabila tidak ada kenaikan jabatan					
10. Saya berniat berhenti apabila terlalu banyak pekerjaan					

D. Kinerja Karyawan	SS	S	KS	TS	STS
	5	4	3	2	1
1. Saya mengerjakan pekerjaan dengan teliti					
2. Saya melaksanakan tugas sesuai prosedur yang berlaku di Perusahaan					
3. Saya mengerjakan tugas tepat waktu dari pimpinan					
4. Hasil pekerjaan saya tidak mengecewakan pimpinan					
5. Saya mampu menggunakan fasilitas dengan baik					
6. Kuantitas kerja yang diberikan kepada saya sesuai dengan kemampuan					
7. Tingkat pencapaian jumlah pekerjaan yang saya hasilkan sudah sesuai dengan harapan perusahaan					
8. Kuantitas pekerjaan yang saya lakukan sesuai dengan keinginan pimpinan					
9. Hasil pekerjaan saya lebih baik dibandingkan waktu lalu					
10. Pimpinan menetapkan pencapaian target dengan penuh perhitungan					
11. Pencapaian target dari pimpinan dapat saya penuhi dengan baik					
12. Saya menyelesaikan pekerjaan tepat waktu					
13. Saya bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan					
14. Saya mempertanggung jawabkan hasil pekerjaan yang telah diselesaikan					
15. Saya menerima resiko dari setiap tindakan yang dilakukan					
16. Saya datang tepat waktu ditempat kerja					
17. Saya tidak pernah absen dari pekerjaan tanpa alasan					
18. Saya istirahat sesuai waktu yang ditetapkan					
19. Saya pulang bekerja sesuai waktu yang telah ditentukan					
20. Saya memanfaatkan waktu dengan sebaik mungkin agar pekerjaan selesai tepat waktu					
21. Saya akan mengikuti etika aturan-aturan yang berlaku di Perusahaan					

2. Hasil Olah Data

PATH COEFFICIENT

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P-Values
X1 => X1	0,052	0,088	0,204	0,253	0,400
X1 => Y	-0,285	-0,293	0,125	2,270	0,012
X1 => Z	0,460	0,467	0,164	2,804	0,003
X2 => Y	-0,329	-0,342	0,141	2,328	0,010
X2 => Z	0,325	0,295	0,219	1,468	0,069
Z => Y	-0,371	-0,392	0,130	2,857	0,002

TOTAL INDERECT EFFECT

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P-Values
X1 => Y	-0,194	-0,211	0,114	1,699	0,045
X2 => Y	-0,121	-0,108	0,106	1,141	0,127

SPESIFIC INDERECT EFFECT

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P-Values
X1 => Z => Y	-0,194	-0,211	0,114	1,699	0,045
X2 => Z => Y	-0,121	-0,108	0,106	1,141	0,127

REABILITY DAN VALIDITY

	Cronbach's alpha	Composite reliability (rho_a)	Composite reliability (rho_c)	Average variance extracted (AVE)
X1	0,915	0,923	0,930	0,598
X2	0,935	0,956	0,944	0,631
Y	0,992	0,993	0,993	0,865
Z	0,945	0,949	0,953	0,669

R SQUARE

	R-square	R-square adjusted
Y	0,524	0,476
Z	0,333	0,290

F SQUARE

	X1	X2	Y	Z
X1		0,003	0,129	0,316
X2			0,195	0,158
Y				
Z			0,193	

DISCRIMINAN VALIDITY

	X1	X2	Y	Z
X1	0,774			
X2	0,052	0,794		

Y	-0,479	-0,473	0,930	
Z	0,476	0,349	-0,622	0,818

NILAI VIF

	X1	X2	Y	Z
X1		1,000	1,319	1,002
X2			1,161	1,002
Y				
Z			1,498	

Tabel 5.9 Outer Loading

Variabel	Indikator	Outer Loading
Konflik Kerja (X1)	X1.1	0,766
	X1.2	0,842
	X1.3	0,693
	X1.4	0,834
	X1.5	0,810
	X1.6	0,768
	X1.7	0,753
	X1.8	0,674
	X1.9	0,804
Stres Kerja (X2)	X2.1	0,827
	X2.2	0,804
	X2.3	0,799
	X2.4	0,757
	X2.5	0,832
	X2.6	0,789
	X2.7	0,905
	X2.8	0,874
	X2.9	0,691
	X2.10	0,637
Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	0,938
	Y.2	0,922
	Y.3	0,917
	Y.4	0,937
	Y.5	0,932
	Y.6	0,936
	Y.7	0,892
	Y.8	0,923
	Y.9	0,956
	Y.10	0,928
	Y.11	0,949
	Y.12	0,944
	Y.13	0,939
	Y.14	0,897
Y.15	0,957	
Y.16	0,957	
Y.17	0,917	
Y.18	0,878	
Y.19	0,963	
Y.20	0,941	
Y.21	0,906	
Turnover Intention (Z)	Z.1	0,803
	Z.2	0,843

	Z.3	0,856
	Z.4	0,845
	Z.5	0,726
	Z.6	0,860
	Z.7	0,821
	Z.8	0,885
	Z.9	0,801
	Z.10	0,725

