

BAB V

KESIMPULAN

Pada bab ini akan memaparkan mengenai kesimpulan dari hasil analisis penelitian yang telah dilakukan. Pada bab ini juga akan dijabarkan mengenai implikasi manajerial, keterbatasan penelitian, dan saran yang bisa menjadi bahan pertimbangan bagi PT Shopee di Yogyakarta.

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dari pengaruh konflik interpersonal, stres kerja, dan *work life balance* terhadap *turnover intention* pada karyawan Shopee generasi Z di Yogyakarta, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil analisis regresi pada H1, konflik interpersonal berpengaruh secara positif dan signifikan maka dapat diartikan bahwa semakin tinggi konflik interpersonal pada karyawan maka akan membuat *turnover intention* akan meningkat.
2. Berdasarkan hasil analisis regresi pada H2, stres kerja berpengaruh secara positif dan signifikan, maka dapat diartikan bahwa semakin tinggi stres kerja yang dialami oleh karyawan di tempat kerja, maka akan membuat *turnover intention* meningkat.
3. Berdasarkan hasil analisis regresi pada H3, *work life balance* berpengaruh secara negatif dan signifikan, maka dapat diartikan bahwa semakin baik *work life balance* yang dirasakan oleh karyawan, maka akan menekan keinginan karyawan untuk melakukan *turnover intention*.

5.2. Implikasi Manajerial

Hasil analisis uji deskriptif variabel konflik interpersonal pada karyawan Shopee generasi Z di Yogyakarta menunjukkan hasil yang termasuk ke dalam kategori sedang. Karyawan Shopee generasi Z di Yogyakarta masih merasakan adanya konflik interpersonal di tempat kerja mereka. Maka dari itu penting untuk perusahaan melakukan analisis lebih mendalam untuk memahami penyebab konflik yang terjadi di lingkungan kerja kantor Shopee Yogyakarta. Mengembangkan strategi untuk mengelolanya, seperti pelatihan komunikasi, membangun budaya terbuka atau mendorong lingkungan dimana karyawan merasa nyaman untuk berbagi masalah dan konflik yang mereka hadapi. Tanpa takut akan konsekuensi negatif, dan program pengembangan tim seperti, menunjuk mediator atau fasilitator internal yang dapat membantu menyelesaikan konflik secara konstruktif, membantu karyawan untuk menemukan solusi yang saling menguntungkan. Untuk mengelola konflik interpersonal yang berada dalam kategori sedang di kantor Shopee.

Hasil analisis uji deskriptif variabel stres kerja pada karyawan Shopee generasi Z di Yogyakarta menunjukkan hasil yang termasuk ke dalam kategori sedang. Karyawan pada kantor Shopee merasakan adanya stres kerja dalam pekerjaannya sehingga mempengaruhi pemikiran karyawan untuk melakukan *turnover intention*. Maka dari itu kantor Shopee dapat memberikan pelatihan serta dukungan dan motivasi kepada karyawan untuk terus dapat mengembangkan kemampuan dan keterampilan sesuai dengan perkembangan kebutuhan sumber daya manusia perusahaan di masa yang akan datang. Dengan demikian, akan menghasilkan karyawan yang memiliki kualitas kerja lebih baik, sehingga karyawan tidak mudah

mengalami stres kerja dan kinerja karyawan dapat tetap dipertahankan sehingga karyawan tidak memiliki keinginan untuk melakukan *turnover intention*.

Hasil analisis uji deskriptif variabel *work life balance* pada karyawan Shopee generasi Z di Yogyakarta menunjukkan hasil yang termasuk ke dalam kategori tinggi. Kantor Shopee dinilai sudah mampu mengelola waktu dan menyeimbangkan kehidupan kerja dan non kerja. Kantor Shopee diharapkan mampu untuk mempertahankan dan membantu karyawan untuk memperhatikan waktu kerja, pembagian pekerjaan yang sesuai dan hal yang lain yang mampu membuat karyawan tidak merasa keburatan dalam melakukan pekerjaannya. Apabila karyawan tidak memiliki banyak masalah di dalam pekerjaan dan di luar pekerjaan hal tersebut dapat meningkatkan kepuasan karyawan dalam bekerja dan dapat menekan angka karyawan melakukan *turnover intention*.

Hasil analisis uji deskriptif pada variabel *turnover intention* pada karyawan Shopee generasi Z di Yogyakarta menunjukkan hasil yang termasuk ke dalam kategori tinggi. Karyawan Shopee generasi Z di Yogyakarta ini masih berpikiran untuk meninggalkan perusahaan. Oleh karena itu kantor Shopee perlu membuat kebijakan yang sesuai untuk mempertahankan karyawan.

5.3. Keterbatasan Penelitian

Dalam melakukan penelitian, peneliti masih memiliki beberapa keterbatasan yang perlu untuk diketahui, yaitu:

1. Responden pada penelitian ini hanya dilakukan pada karyawan Shopee generasi Z di Yogyakarta.
2. Dalam pengisian kuesioner responden tidak didampingi oleh peneliti, sehingga peneliti tidak dapat melihat secara langsung proses pengisian kuesioner dan memungkinkan adanya perbedaan pemahaman dalam memahami item-item pernyataan dalam kuesioner.
3. Peneliti hanya menggunakan satu perusahaan yaitu kantor Shopee yang ada di Yogyakarta sebagai sampel penelitian, sehingga belum bisa dilakukan perbandingan apakah konflik interpersonal, stres kerja, dan *work life balance* terhadap *turnover intention* di kantor Shopee yang lain akan sama atau tidak.

5.4. Saran

1. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat mengembangkan model penelitian ini dengan melakukan penelitian pada perusahaan yang lain dan tidak hanya gen z dengan jumlah sampel yang lebih banyak, sehingga hasil penelitian yang diperoleh menjadi lebih representatif.
2. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat memberi intruksi yang jelas dan mudah dimengerti oleh responden dan diharapkan dapat membagikan kuesioner secara langsung sehingga dapat terlibat langsung dengan responden dalam proses pengisian kuesioner, sehingga hasil jawaban responden dapat diterima dengan lebih cepat.
3. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat melakukan penelitian di kantor Shopee lainnya sehingga bisa dilakukan perbandingan apakah konflik interpersonal, stres kerja, dan *work life balance* terhadap *turnover intention* di kantor Shopee yang lain akan sama atau tidak.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Zanafa Publishing.
- https://www.cnbcindonesia.com/tech/20230310104355-37-420561/shopee-phk-3-kali-dalam-6-bulan-karyawan-tunggu_giliran#:~:text=Jakarta%2C%20CNBC%20Indonesia%20%2D%20Dalam%20kurun,profit%20Rp%206%2C5%20triliun.
- Ahmad, D. F. . (2022). The Influence of Interpersonal Conflict, Job Stress, and Work Life Balance on Employee Turnover Itention. *Journal of Humanities and Education Development (JHED)*, 4(2).
- Akhalaghimofrad, A., & Farmanesh Panteha. (2021). The association between interpersonal conflict, turnover itention, and knowledge hiding: The mediating role of employee cynicism and moderating role of emotional intelligence. *Management Science Letters*, 11.
- Barage, P., & Sudarusman, E. (2022). Pengaruh Work-Life Balance, Stres Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention (Studi Pada Pekerjaan Generasi Milenial Di Yogyakarta). *Cakrawangsa Bisnis*, 3(1), 81–96.
- <http://journal.stimykpn.ac.id/index.php/cb>

- Beenish Khan, & Amir Azam. (2022). The Impact of Workplace Interpersonal Conflict on Job Performance, Job Depression and Turnover Intention. *Siasat*, 7(2), 149–159. <https://doi.org/10.33258/siasat.v7i2.118>
- Bothma, C. F. C., & Roodt, G. (2013). The validation of the turnover intention scale. *SA Journal of Human Resource Management*, 11(1), 1–12. <https://doi.org/10.4102/sajhrm.v11i1.507>
- Brough, P., Timms, C., O’Driscoll, M. P., Kalliath, T., Siu, O. L., Sit, C., & Lo, D. (2014). Work–life balance: A longitudinal evaluation of a new measure across Australia and New Zealand workers. *International Journal of Human Resource Management*, 25(19), 2724–2744. <https://doi.org/10.1080/09585192.2014.899262>
- Carolina, M. D. R. ., Silvio, L. ., & Lucia, M. B. . (2016). organizational commitment, job satisfaction, and their possible influences on intent to turnover. *Journal of Management*, 25, 84–101.
- Chemimir, M, J., Musebe, R., & Nassiuma. (2018). The Role Of Work Life Balance On Employee Turnover In The Flower Industry In The North Rift Kenya. *International Journal of Research in Social Sciences and Humanities*.
- Dewi, T. H., & Handayani, A. (2023). Kemampuan Mengelola Konflik Interpersonal di Tempat Kerja Ditinjau dari Persepsi terhadap Komunikasi Interpersonal dan Tipe Kepribadian Ekstrovert. *Jurnal Psikologi Undip*, 12(1), 32–43.

- Fitriantini, R., Agusdin, & Nurmayanti, S. (2020). Pengaruh Beban Kerja, Kepuasan Kerja, dan Stres Kerja Terhadap Turnover Itention Tenaga Kesehatan Berstatus Kontrak di RSUD Kota Mataram. *Jurnal Distribusi*, 8, 23–28.
- Hafid, M., & Prasetyo, A. P. (2017). Pengaruh Work Life Balance Terhadap Turnover Itention (Studi Pada Karyawan Divisi Food & Baverage Hotel Indonesia Kempinski Jakarta). *Study & Management Research*, XIV(3). www.stiestembi.ac.id
- Javed, M., Balouch, R., & Hassan, F. (2014). Determinant of job satisfaction and its impact on employee performance and turnover itention. *Journal of Learning & Development*, 2(4).
- Laksono, B. F. W., & Wardoyo, P. (2019). *Pengaruh Work Life Balance, Kepuasan Kerja, dan Work Engagement Terhadap Turnover Itention Dengan Mentoring Sebagai Variabel Moderating Pada Karyawan Hotel Dafam Semarang*.
- Pantouw, D. G. J., Tatimu, V., & Rumawas, W. (2022). Pengaruh Stres Kerja dan Worklife Balance Terhadap Turnover Intention Karyawan PT. Mahagatra Sinar Karya Manado. *Productivity*, 3(1), 2723–0112.
- Poulose, S., & Sudarsan. (2014). Work-Life Balance: a Literature Review. *Strategic Journal of Business & Change Management*, 7(2), 1–17. <https://doi.org/10.61426/sjbcm.v7i2.1624>

- Prayogi, M. A., Koto, M., & Arif, M. (2019). Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening Pada Pengaruh Work-Life Balance dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 20(1), 39–51. <https://doi.org/10.30596/jimb.v20i1.2987>
- Putra, E. D., & Cho, S. (2019). Characteristics off small business leadership from employees' perspective : A qualitative study. *International Journal of Hospitality Management*.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2017). *Metode Penelitian Bisnis* (6th ed.). Salemba Empat.
- Shalahuddin, Sari, M. F., & Hidayat, N. (2022). Peran Kompensasi dan E-Recuitment : Analisis minat melamar pekerjaan pada calon karyawan / pegawai generasi millennial. *Ilmiah Manajemen*, 6. <https://doi.org/10.31602/atd.v6i1.6088>
- Shukla, A., & Srivastava, R. (2016). Development of short questionnaire to measure an extended set of role expectation conflict, coworker support and work-life balance: The new job stress scale. *Cogent Business and Management*, 3(1). <https://doi.org/10.1080/23311975.2015.1134034>
- Tsalasah, E. ., Noermijati, N., & Ratnawati, K. (2019). The effect if work stress on the performance of employess psychological well-being and subjective well-being (Study at PT. Global Insight Utama Bali area). *Management and Economics Journal (MEC-J)*, 3. <https://doi.org/10.18860/mec-j.v0i2.5570>

- Wahyuningrum, E., & Khan, R. B. F. (2023). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Mediasi Pada Generasi Z Di DKI Jakarta. *Jurnal E-Bis*, 7(2), 486–499. <https://doi.org/10.37339/e-bis.v7i2.1236>
- Wright, R. R., Nixon, A. E., Peterson, Z. B., Thompson, S. V., Olson, R., Martin, S., & Marrott, D. (2017). The Workplace Interpersonal Conflict Scale: An Alternative in Conflict Assessment. *Psi Chi Journal of Psychological Research*, 22(3), 163–180. <https://doi.org/10.24839/2325-7342.jn22.3.163>
- Zamzamy, A. S., Kresna Setiadi, I., & Nawir, J. (2021). PROSIDING BIEMA Business Management, Economic, and Accounting National Seminar PENGARUH EMPLOYEE ENGAGEMENT, BUDAYA ORGANISASI, DAN WORK LIFE BALANCE TERHADAP TURNOVER INTENTION GURU SECONDARY JAKARTA ISLAMIC SCHOOL. *Pengaruh Employee Engagement, Budaya Organisasi, Dan Work Life Balance Terhadap Turnover Intention Guru Secondary Jakarta Islamic School*, 2, 205–220.

LAMPIRAN

Lampiran 1. 1 Kuesioner

Bagian 1. Karakteristik Responden

Jenis Kelamin :
 Usia :
 Status Pernikahan :
 Lama Bekerja :

Bagian 2. *Turnover Itention*

No	Pertanyaan	SS	S	N	TS	STS
1	Saya sering berfikir untuk keluar dari pekerjaan saya yang sekarang					
2	Saya mungkin akan meninggalkan perusahaan dan pekerjaan saya untuk perusahaan yang lain tahun depan					
3	Saya secara aktif mencari pekerjaan lain di luar perusahaan saat ini					
4	Saya tidak berfikir akan menghabiskan karir saya selamanya di perusahaan ini					
5	Jika dalam waktu dekat saya tidak dipromosikan, saya akan mencari pekerjaan di tempat lain					
6	Jika ada kesempatan untuk bekerja di tempat lain, saya akan meninggalkan perusahaan saya saat ini					

Bagian 3. Konflik Interpersonal

No	Pertanyaan	SS	S	N	TS	STS
1	Saya merasa diperlakukan tidak adil di tempat kerja					
2	Memiliki perselisihan mengenai pekerjaan saya dengan karyawan lain					
3	Saya merasa tidak dihargai dan dihormati oleh karyawan lain di tempat kerja					
4	Saya diperlakukan kasar oleh karyawan lain ditempat kerja					
5	Apakah karyawan lain meneriaki anda di tempat kerja					
6	Disalahkan atau dikritik susatu yang bukan merupakan kesalahan saya					
7	Diberi arahan yang tidak jelas oleh karyawan di tempat kerja					

Bagian 4. Stres Kerja

No	Pertanyaan	SS	S	N	TS	STS
1	Saya memiliki banyak pekerjaan tetapi memiliki sedikit waktu melakukannya					
2	Saya memiliki beban kerja yang berlebih					
3	Saya merasa tidak pernah mengambil cuti					
4	Saya merasa cemas apabila pekerjaan yang dibebankan kepada saya tidak terselesaikan dengan baik					
5	Tanggung jawab yang diberikan kepada saya sangat memberatkan sehingga membuat saya tertekan					
6	Saya merasa lelah karena jam kerja yang berlebihan diluar jam normal					
7	Masalah pribadi kadang membuat saya kurang konsentrasi dalam bekerja sehingga banyak pekerjaan tertunda					
8	Ketika ada perbedaan pendapat membuat saya merasa tidak nyaman					

Bagian 5. *Work-life Balance*

No	Pertanyaan	SS	S	N	TS	STS
----	------------	----	---	---	----	-----

1	Saya dapat menyeimbangkan waktu ketika saya di tempat kerja dengan aktivitas diluar pekerjaan					
2	Saya memiliki peran dan tanggung jawab terhadap pekerjaan saya					
3	Saya bekerja sesuai dengan jam kerja yang sudah ditentukan					
4	Aktivitas dalam kehidupan pribadi mendukung dan memotivasi saya dalam bekerja					

Lampiran 1. 2 Hasil Uji Validitas

1. Hasil Uji Validitas *Turnover Intention*

		Correlations						TOTAL _Y
		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	
Y1	Pearson Correlation	1	.386**	.435**	.269**	.753**	.398**	.784**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.007	.000	.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100
Y2	Pearson Correlation	.386**	1	.773**	.559**	.305**	.073	.776**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.002	.473	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100
Y3	Pearson Correlation	.435**	.773**	1	.529**	.363**	-.019	.770**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.848	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100
Y4	Pearson Correlation	.269**	.559**	.529**	1	.164	-.145	.582**
	Sig. (2-tailed)	.007	.000	.000		.104	.151	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100
Y5	Pearson Correlation	.753**	.305**	.363**	.164	1	.362**	.702**
	Sig. (2-tailed)	.000	.002	.000	.104		.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100
Y6	Pearson Correlation	.398**	.073	-.019	-.145	.362**	1	.432**

	Sig. (2-tailed)	.000	.473	.848	.151	.000		.000
	N	100	100	100	100	100	100	100
TOT	Pearson	.784**	.776**	.770**	.582**	.702**	.432**	1
AL_	Correlation							
Y	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	100	100	100	100	100	100	100

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

2. Hasil Uji Validitas Konflik Interpersonal



3. Hasil Uji Validitas Stres Kerja

		Correlations								
		X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	TOTAL_X2
X1	Pearson Correlation	1	.882**	.651**	-.006	.502**	.710**	.077	.534**	.809**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.956	.000	.000	.448	.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100
X2	Pearson Correlation	.882**	1	.656**	.156	.474**	.758**	.238*	.503**	.825**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.121	.000	.000	.017	.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100
X3	Pearson Correlation	.651**	.656**	1	.566**	.293**	.699**	.554**	.425**	.752**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.003	.000	.000	.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100
X4	Pearson Correlation	-.006	.156	.566**	1	-.074	.566**	.724**	.077	.318*
	Sig. (2-tailed)	.956	.121	.000		.462	.000	.000	.445	.001
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100
X5	Pearson Correlation	.502**	.474**	.293**	-.074	1	.344**	-.034	.972**	.788**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.003	.462		.000	.735	.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100
X6	Pearson Correlation	.710**	.758**	.699**	.566**	.344**	1	.308*	.435**	.763**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.002	.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100
X7	Pearson Correlation	.077	.238*	.554**	.724**	-.034	.308*	1	.088	.351**
	Sig. (2-tailed)	.448	.017	.000	.000	.735	.002		.384	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100

4. Hasil Uji Validitas Work-life Balance

		Correlations				
		X1	X2	X3	X4	TOTAL_X3
X1	Pearson Correlation	1	.777**	.104	.658**	.895**
	Sig. (2-tailed)		.000	.302	.000	.000
	N	100	100	100	100	100
X2	Pearson Correlation	.777**	1	.115	.668**	.891**
	Sig. (2-tailed)	.000		.256	.000	.000
	N	100	100	100	100	100
X3	Pearson Correlation	.104	.115	1	.142	.296**
	Sig. (2-tailed)	.302	.256		.160	.003
	N	100	100	100	100	100
X4	Pearson Correlation	.658**	.668**	.142	1	.861**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.160		.000
	N	100	100	100	100	100
TOTAL_X3	Pearson Correlation	.895**	.891**	.296**	.861**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.003	.000	
	N	100	100	100	100	100

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Lampiran 1. 3 Hasil Uji Reliabilitas

1. Uji Reliabilitas *Turnover Intention*

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.748	6

2. Uji Reliabilitas Konflik Interpersonal

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.790	7

3. Uji Reliabilitas Stres Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.830	8

4. Uji Reliabilitas *Work-life Balance*

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.779	4

Lampiran 1. 4 Hasil Deskriptif

1. Hasil Uji Deskriptif *Turnover Intention*

Descriptive Statistics					
	N	Minimu m	Maximu m	Mean	Std. Deviation
Y1	100	1.00	5.00	4.8000	.66667
Y2	100	1.00	5.00	3.7000	.74536
Y3	100	1.00	5.00	3.6300	.78695
Y4	100	2.00	5.00	3.7100	.68601
Y5	100	2.00	5.00	4.7800	.59595
Y6	100	1.00	5.00	3.4800	.82241
TOTAL_Y	100	10.00	29.00	24.1000	2.87974
Valid N (listwise)	100				

2. Hasil Uji Deskriptif Konflik Interpersonal

Descriptive Statistics					
	N	Minimu m	Maximu m	Mean	Std. Deviation
X1.1	100	1.00	5.00	3.0900	.95447
X1.2	100	1.00	5.00	2.8600	.92135
X1.3	100	1.00	5.00	2.8500	.91425
X1.4	100	1.00	5.00	2.9000	.93744
X1.5	100	1.00	5.00	2.9300	.84393
X1.6	100	1.00	5.00	2.3800	.90766
X1.7	100	1.00	5.00	2.3700	.96038
TOTAL_X1	100	8.00	34.00	19.3800	4.28948
Valid N (listwise)	100				

3. Hasil Uji Deskriptif Stres Kerja

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X2.1	100	1.00	5.00	4.7800	.77303
X2.2	100	1.00	5.00	3.8700	.58006
X2.3	100	1.00	5.00	2.9700	.38808
X2.4	100	1.00	3.00	2.0400	.28141
X2.5	100	1.00	5.00	3.4800	.92638
X2.6	100	1.00	4.00	2.9500	.32952
X2.7	100	1.00	5.00	2.0700	.43240
X2.8	100	1.00	5.00	3.4900	.94810
TOTAL_X2	100	9.00	31.00	25.6500	3.42709
Valid N (listwise)	100				

4. Hasil Uji Deskriptif *Work-life Balance*

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X3.1	100	1.00	5.00	3.8900	.96290
X3.2	100	1.00	5.00	3.8100	.84918
X3.3	100	3.00	5.00	3.1100	.42391
X3.4	100	1.00	5.00	3.8600	.93225
TOTAL_X3	100	7.00	19.00	14.6700	2.54675
Valid N (listwise)	100				

Lampiran 1. 5 Hasil Regresi Linear Berganda

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Work Life Balance , Stres Kerja, Konflik Interpersonal b	.	Enter

a. Dependent Variable: Turnover Intention

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.516 ^a	.266	.243	2.50562

a. Predictors: (Constant), Work Life Balance , Stres Kerja, Konflik Interpersonal

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16.128	2.593		6.220	.000
	Konflik Interpersonal	.424	.078	.632	5.465	.000
	Stres Kerja	.156	.074	.185	2.094	.039
	Work Life Balance	-.289	.130	-.256	-2.218	.029

a. Dependent Variable: Turnover Intention