

BAB V

PENUTUP

1.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya, maka dapat disampaikan beberapa kesimpulan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. *Work family conflict* tidak berpengaruh terhadap *turnover intention* pada karyawan PT.Inti Indosawit Subur di Ukui
2. *Work family conflict* berpengaruh positif terhadap *work exhaustion* pada karyawan PT.Inti Indosawit Subur di Ukui
3. Stress kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention* pada karyawan PT.Inti Indosawit Subur di Ukui
4. Stress kerja tidak berpengaruh terhadap *work exhaustion* pada karyawan PT.Inti Indosawit Subur di Ukui
5. *Work exhaustion* berpengaruh positif terhadap *turnover intention* pada karyawan PT.Inti Indosawit Subur di Ukui
6. *Work exhaustion* dapat memediasi hubungan antara *work family conflict* dan *turnover intention* karyawan PT.inti Indosawit Subur di Ukui
7. *Work exhaustion* tidak dapat memediasi hubungan antara stress kerja dan *turnover intention* karyawan PT.inti Indosawit Subur di Ukui

1.2 Implikasi Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh *work family conflict* dan stress kerja terhadap *turnover intention* dengan *work exhaustion* sebagai variabel mediasi pada PT.Inti Indosawit Subur diUkui, Riau, dapat ditarik beberapa implikasi yang relevan untuk perilaku organisasi dan kesejahteraan karyawan. Fenomena *work family conflict* sebagai perilaku organisasi implikasi utama dari penelitian ini adalah *work family conflict* dapat menjadi sumber stress berkepanjangan yang signifikan. Ini dapat menyoroti bagaimana ketidakseimbangan yang dapat menyebabkan keinginan seseorang untuk keluar. Oleh karena itu, PT.Inti Indosawit Subur dapat lebih efektif dalam merancang intervensi yang menargetkan baik sumber stres maupun kelelahan kerja. Hal ini tidak hanya membantu dalam pengelolaan stres kerja dan konflik peran, tetapi juga dalam merancang strategi untuk meningkatkan kepuasan kerja dan mengurangi niat pindah kerja.

Menekankan peran kelelahan kerja sebagai mediator dalam hubungan antara *work family conflict*, stres kerja, dan *turnover intention* membantu memperluas pemahaman tentang faktor-faktor yang mempengaruhi keputusan karyawan PT.Inti Indosawit Subur di Ukui, Riau untuk pindah kerja. Ini memberikan panduan praktis bagi perusahaan dalam merancang strategi pengelolaan stres, kebijakan keseimbangan kerja-kehidupan, dan program dukungan yang dapat meningkatkan kepuasan kerja dan retensi karyawan. Meningkatnya stres kerja dan *work exhaustion* karyawan memiliki pengaruh positif terhadap *turnover intention*.

Perilaku organisasi berdasarkan *turnover intention* memungkinkan perusahaan untuk merancang strategi yang lebih efektif untuk meningkatkan kepuasan kerja, membangun

komitmen, dan mengurangi niat pindah kerja. Dengan fokus pada faktor-faktor yang mempengaruhi *turnover intention* dan menerapkan strategi yang sesuai, perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih positif dan stabil, yang pada akhirnya berkontribusi pada peningkatan retensi karyawan dan kinerja organisasi di PT.Inti Indosawit Subur.

Dengan mempertimbangkan implikasi-implikasi ini, PT.Inti Indosawit Subur dapat meminimalisir adanya perilaku organisasi dalam mengurangi *turnover intention* dan meningkatkan retensi karyawan yang pada akhirnya berkontribusi pada keberhasilan dan stabilitas organisasi. Selanjutnya, untuk penelitian mendatang dapat melakukan studi serupa diberbagai industri atau konteks geografis untuk menguji generalisasi temuan dan membandingkan hasil dengan perusahaan lain serta dapat menambah variabel yang mempengaruhi hubungan antara *work family conflict*, stres kerja, *work exhaustion* dan *turnover intention* seperti dukungan sosial, kepuasan kerja dan keterlibatan kerja.

1.3 Keterbatasan

Berdasarkan kesimpulan dan implikasi penelitian yang telah disampaikan sebelumnya, maka berikut ini dapat dikemukakan saran dan keterbatasan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Penelitian ini hanya dilakukan pada karyawan PT.Inti Indosawit Subur di Ukui, Riau mengingat PT ini tersebar di beberapa provinsi lainnya. Dengan demikian disarankan bagi penelitian yang akan datang dapat mengujikan model penelitian ini pada PT.Inti Indosawit Subur di daerah-daerah lainnya.

2. Penelitian ini hanya menggunakan dua variabel bebas yang mempengaruhi *turnover intention* yaitu *work family conflict* dan stress kerja dengan satu variabel mediasi yaitu *work exhaustion*. Sehingga variabel-variabel yang berpotensi mempengaruhi *turnover intention* seperti lingkungan kerja, kepuasan kerja, kompensasi, pengembangan karir masih terabaikan. Dengan demikian, bagi peneliti selanjutnya lebih baik menambahkan variabel-variabel lain tersebut kedalam model penelitiannya.
3. Penelitian ini hanya menggunakan responden sebanyak 82 orang. Dengan demikian, disarankan bagi peneliti yang akan datang dapat dilakukan untuk mereplikasi penelitian ini dengan meningkatkan ukuran sampel guna meningkatkan generalisasi.

1.4 Saran

- a) Bagi Perusahaan PT.Inti Indosawit Subur
 1. Pihak perusahaan perlu mempertimbangkan pembagian *shift*/waktu kerja sehingga karyawan tidak mengalami stress kerja dan *work family conflict* yang tinggi supaya dapat memenuhi tuntutan pekerjaan dengan baik yang sifatnya umum ataupun pribadi sehingga dapat berjalan bersamaan guna menurunkan tingkat *turnover intention* yang tinggi.
 2. Pihak perusahaan lebih memperhatikan beban kerja yang sesuai dengan kapasitas dan kemampuan karyawan. Hindari penugasan tugas yang berlebihan atau tidak realistis. Hal ini akan mengurangi tingginya *turnover intention*.
- b) Bagi peneliti selanjutnya

1. Mengeksplorasi variabel lainnya yang dapat mempengaruhi *turnover intention* seperti, *work life balance*, *organizational citizenship behaviour* (OCB), lingkungan kerja, kepuasan kerja, kompensasi dan variabel lainnya.
2. Dapat mengembangkan penelitian terkait *turnover intention* pada sektor yang berbeda dan sampel yang digunakan lebih diperluas.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahuja, Chudoba, Kacmar, McKnight, & George. (2017). IT Road Warriors: Balancing Work-Family Conflict, Job Autonomy, and Work Overload to Mitigate Turnover Intentions. *MIS Quarterly*, 31(1), 1. <https://doi.org/10.2307/25148778>
- Aldi, Y & Susanti, F. (2017). *Pengaruh Stress Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Pt. Frisian Flag Indonesia Wilayah Padang*. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.31227/osf.io/et4rn>
- Ananda, P. R., Handaru, A. W., & Wolor, C. W. (2023). Pengaruh Stres Kerja dan Work-Family Conflict Terhadap Turnover Intention. *Jurnal Ilmu Manajemen Indonesia*, 1(2), 152–166. <http://ppjp.ulm.ac.id/journals/index.php/jimi>
- Anastasia, Nadia, M. H. A. dan H. W. R. W. (2022). The Effect of Job Insecurity and Work Stress on Job Satisfaction and Their Implications for Turnover Intention. *Dinasti International Journal of Digital Business Management*, 30(9), 1328–1350. <https://doi.org/10.31933/dijdbm.v3i3>
- Anita, Berliani, D. O., & Adawiyah, W. R. (2023). Job Burnout Memediasi Work Family Conflict Dan Job Satisfaction Karyawan Bank Bri. *Jbee*, 5(1), 2023. <http://jurnal.shantibhuana.ac.id/jurnal/index.php/bee>
- Aprilia, E. D., & Yulianti, D. (2017). Hubungan Antara Hardiness Dengan Burnout Pada Perawat Rawat Inap Di Rumah Sakit ‘ X ’ Aceh Correlation Between Hardiness and Burnout Among Nurses Inpatient Care in Hospital ‘ X ’ Aceh. *Jurnal Ecopsy*, 4(3), 151–156.
- Arikunto, A. (2006). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. PT Rineka Cipta.
- Arikunto, S. (2012). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. PT Rineka Cipta.
- Arofah, H. I. (2023). *Tingkat Pergantian Karyawan Indonesia Terus Meningkat, Ini Penyebabnya*. Topcareer.Id. <https://topcareer.id/read /2023/12/11/103242 /tingkat-pergantian-karyawan-indonesia-terus-meningkat-ini-penyebabnya/>
- Attridge, M. (2019). Measuring and Managing Employee Work Engagement: A Review of the Research and Business Literature. *Journal of Workplace Behavioural Health*.
- Azliyah, D. S. N., & Lataruva, E. (2021). Analisis pengaruh work family conflict dan family work conflict terhadap employee performance dengan emotional exhaustion sebagai variabel intervening (Studi pada karyawan berstatus menikah pada PT. PLN (Persero) unit induk distribusi Jawa Tengah dan Daer. *Diponegoro Journal of Management*, 10(3), 1–15. <https://ejournal3 .undip.ac.id/index.php/djom/article/view/32367>

- Bahriyah, E. N., Tambunan, R. M., Faaroek, S. A., & Istambul, M. R. (2020). *Cyber Extention As an Alternative Innovation of Cerebral Palsy Family Communication Network*. 11(01), 1776–1790. <https://dspace.widyatama.ac.id/xmlui/handle/123456789/12886>
- Biddle, J. (2013). State of the field: Transient underdetermination and values in science. *Studies in History and Philosophy of Science Part A*, 44(1), 124–133. <https://doi.org/10.1016/j.shpsa.2012.09.003>
- Boles, J. Howard, W.G. Donofrio, H. (2001). An investigation into the inter-relationship of work family conflict, family work conflict and work satisfaction. *Journal of Managerial*, 13(3), 376–390. https://www.researchgate.net/publication/284145307_An_investigation_into_the_inter-relationship_of_work_famly_conflict_family_work_conflict_and_work_satisfaction
- Bos, J. (2018). *Pergantian Karyawan Tertinggi dalam 10 Tahun Terakhir. Berikut Cara Mengatasinya*. Forbes. <https://www.forbes.com/sites/jeffboss/2018/02/26/employee-turnover-is-the-highest-its-been-in-10-years-heres-what-to-do-about-it/>
- Budiono, AM, D. (2003). *Kelelahan (fatigue) pada Tenaga Kerja. Bunga Rampai Hiperkes dan Keselamatan Kerja edisi 2*. Universitas Diponegoro.
- Christy, A., & Heryjanto, A. (2021). Pengaruh Job Insecurity, Work Stress, dan Workfamily Conflict terhadap Turnover Intention dengan Burnout sebagai Variabel Mediasi (Studi Empiris: Karyawan PT. XYZ di Jakarta Pusat). *Journal of Business & Applied Management*, 14(2), 149. <https://doi.org/10.30813/jbam.v14i2.2831>
- Damayanti, D. (2019). Pengaruh Konflik Pekerjaan Keluarga dan Konflik Keluarga Pekerjaan Terhadap Niat Keluar dengan Komitmen Afektif Sebagai Variabel Moderasi (Studi Empiris Pada Bank BRI Cabang Kota Magelang). *Prosiding 2nd Business and Economics Conference In Utilizing of Modern Technology*, 482–504. <https://journal.unimma.ac.id/index.php/conference/article/view/3310>
- Dessler, G. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia (9th ed.)*. Indeks.
- Dewanti, I. S., & Gunawan, C. A. (2023). Pengaruh Work-family conflict Dan beban Kerja terhadap Turnover intention yang Dimediasi oleh Kepuasan Kerja. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 8(1), 225–241.
- Dhakirah, S., Hidayatinnisa, N., & Setiawati, R. A. (2021). Pengaruh Work-Family Conflict Terhadap Turnover Intention Yang Dimediasi Oleh Kelelahan Kerja. *Jurnal Riset Entrepreneurship*, 4(1), 1. <https://doi.org/10.30587/jre.v4i1.2223>
- Falakha, A., & Parwoto. (2020). Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Outsourcing (Studi Pada Pt. Trifa Sari Nusantara). *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, Dan Akuntansi, Vol.4(No.3)*, 1818–1830. <http://journal.stiemb.ac.id/index.php/mea/article/view/521>

- Fanani, E., Martiana, T., & Qomarudin, B. (2020). Hubungan beban kerja dengan burnout perawat di rumah sakit. *Indonesian Journal of Public Health*, 5(2), 86–89.
- Fauziah, Z., Agung, A. A. P., & Salain, P. P. P. (2021). Pengaruh Kompensasi, Stres Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Turnover Intention Pada Seluruh Karyawan PT. Andika Mitra Jaya Denpasar. *Jurnal EMAS*, 2(1), 62–70.
- Finthariasari, M., Ekowati, S., Ranidiah, F., Yuniarti, R., & Muchlis, M. (2020). Pengaruh Work-Family Conflict Terhadap Turnover Intention Melalui Komitmen Organisasi. *EKUITAS (Jurnal Ekonomi Dan Keuangan)*, 4(3), 421–438. <https://doi.org/10.24034/j25485024.y2020.v4.i3.4584>
- Gatiningtyas, F. L., & Primadineska, R. W. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi dan Work Family Conflict terhadap Turnover Intention. *Cakrawangsa Bisnis*, 3(1), 67–80.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. Universitas Diponegoro.
- Green, A. E., Miller, E. A., & Aarons, G. A. (2013). Transformational Leadership Moderates the Relationship Between Emotional Exhaustion and Turnover Intention Among Community Mental Health Providers. *Community Mental Health Journal*, 49(4), 373–379. <https://doi.org/10.1007/s10597-011-9463-0>
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2014). *Multivariate Data Analysis: A Global Perspective (7th ed.)*. Pearson Education Limited.
- Handoko, H. T. (2012). *Manajemen Personalis & Sumber daya Manusia*. BPFE Yogyakarta.
- Harnoto. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia (1st ed.)*. PT Prenhallindo.
- Harnoto. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenhallindo.
- Hessels, J., Rietveld, C. A., & van der Zwan, P. (2017). Self-employment and work-related stress: The mediating role of job control and job demand. *Journal of Business Venturing*, 32(2), 178–196. <https://doi.org/10.1016/j.jbusvent.2016.10.007>
- Hou, J., Da, S., Wei, Y., & Zhang, X. (2023). Work-family conflict and withdrawal behavior among mainland China's IT employees: the mediating role of emotional exhaustion and moderating role of job autonomy. *Industrial Health*, 61(2), 112–124. <https://doi.org/10.2486/indhealth.2021-0136>
- Ihsan, A. A., Arifin, Z., & Dewi, M. S. (2023). Pengaruh Stres Kerja dan Work-Family Conflict Terhadap Turnover Intention. *Jurnal Ilmu Manajemen Indonesia*, 1(2), 152–166. <http://ppjp.ulm.ac.id/journals/index.php/jimi>
- Indriati, I. H. (2021). Pengaruh stress kerja, beban kerja, komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap turnover intention pegawai. *Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, 23 No

3. <https://garuda.kemdikbud.go.id/documents/detail/2299821>
- Jogiyanto. (2007). *Sistem Informasi Keperilakuan* (edisi 1). Andi.
- Kartono. (2017). *Personality, Employee Engagement, Emotional Intelligence, Job Burnout Sebuah Pendekatan Dalam Melihat Turnover Intention*. CV Budi Utama.
- Lestari, W. M., Liana, L., & Aquinia, A. (2020). Pengaruh Stres Kerja , Konflik Kerja dan Beban Kerja. *Bisnis Dan Ekonomi*, 27(2), 100–110.
- Luthan, F. Purwanti, S. Yuwono, V, A. (2006). *Perilaku Organisasi*. Andi.
- Luthans, F. (2010). *Perilaku Organisasi* (10th ed.). Andi, Yogyakarta.
- Mas'ud, F. (2004). *Survai Diagnosis Organisasional Konsep & Aplikasi*. Universitas Diponegoro.
- Maslach, Cristina., & Jacson, S. E. (1982). *Burnout in health professions: A social psychological analysis. Social psychology of health and illness*. Lawrence Erlbaum Associates.
- Maslach Christina, Wilmar, B., Schaufeli, Michael, P., L. (2001). *Job burnout. Annu review psychology*. Annual Reviews Psychology.
- Mattews, R. L. & J. J. . (2010). *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia*. (A. Dian (ed.)). Salemba Empat.
- Muhdiyanto, & Mranani, M. (2017). Efek Mediasi Burnout Pada Pengaruh Konflik Pekerjaan- Keluarga Terhadap Intensi Keluar (Studi Empiris Pada Bank Umum Wilayah Jawa Tengah). *University Research Colloquium*, 191–204.
- Munandar, A. S. (2001). *Psikologi Industri dan Organisasi*. UI Press.
- Netemeyer, R. G., Boles, J. S., & McMurrian, R. (1996). Development and validation of work-family conflict and family-work conflict scales. *Journal of Applied Psychology*, 81(4), 400–410. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.81.4.400>
- Nisa, N. H., & Malik, N. (2016). Pengaruh Work Overload Dan Work Family Conflict Terhadap Turnover Intention Yang Dimediasi Oleh Work Exhaustion. *Journal of Innovation in Business and Economics*, 7(1), 67. <https://doi.org/10.22219/jibe.vol7.no1.67-76>
- Parashakti, R. D., & Ekhsan, M. (2022). Peran Burnout sebagai Mediasi pada Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(1), 365–373. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1.609>
- Park, R. (2019). Responses to emotional exhaustion: do worker cooperatives matter? *Personnel Review*, 48(2), 438–453. <https://doi.org/10.1108/PR-08-2017-0253>

- Pawesti, R., & Wikansari, R. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Intensi Turnover Karyawan Di Indonesia. *Jurnal Ecopsy*, 3(2). <https://doi.org/10.20527/ecopsy.v3i2.2649>
- Prabowo, T. Y. (2017). Hubungan Organizational Commitment. *Jurnal Muara Ilmu Sosial, Humaniora Dan Seni*, 1(2), 259–265.
- Prasetyani, W. M., Rustono, R., & Suwardi, S. (2022). The Influence of Workload and Work Stress on Employee Performance at PT Pos Indonesia (Persero) Kantor Sentral Pengolahan Pos Semarang. *JOBS (Jurnal Of Business Studies)*, 7(2), 199. <https://doi.org/10.32497/jobs.v7i2.3688>
- Rahma, A. (2019). *Tren Perekrutan Karyawan Indonesia Bakal Melambat di 2020*. Liputan 6. <https://www.liputan6.com/bisnis/read/4142274/tren-perekrutan-karyawan-indonesia-bakal-melambat-di-2020?page=2>
- Ridlo, I. A. (2012). Turn Over (Literature Review) in Bahasa for Healthcare. *Turn over Karyawan, February 2016*, 6.
- Rismayanti, R. D., Al Musadieq, M., & Aini, E. K. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention serta Dampaknya pada Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 61(2), 127–136.
- Rivai, V., & Sagala, E. J. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik (1st ed.)*. Rajawali.
- Robbins, S. P. & Judge, T. A. (2015). *Perilaku Organisasi (16th ed.)*. Salemba Empat.
- Rudyarti, E. (2021). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kelelahan Kerja Pada Perawat Di Rumah Sakit X. *Journal of Industrial Hygiene and Occupational Health*, 5(2), 13. <https://doi.org/10.21111/jihoh.v5i2.4654>
- Santoso, A. L., Sitompul, S. A., & Budiartanto, A. (2018). Burnout, Organizational Commitment and Turnover Intention. *Journal of Business & Retail Management Research*, 13(01), 62–69. <https://doi.org/10.24052/jbrmr/v13is01/art-06>
- Saptutyningsih, Endah. Esty, Setyaningrum. Andi, G. (2019). *Penelitian kuantitatif: metode dan alat analisis : dilengkapi dengan contoh proposal penelitian*. Gosyen Publishing.
- Sari Dewi, N. U., Alhadar, F. M., & Mustafa, I. M. (2023). Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Melalui Burnout Pada Karyawan PT BNI Cabang Ternate. *Eqien - Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 12(03), 294–304. <https://doi.org/10.34308/eqien.v12i03.1485>
- Septiani, T. A., Verawati, D. M., & Novitaningtyas, I. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja Non Fisik, Dan Work Family Conflict (Wfc) Terhadap Turnover Intention (Studi Pada Borobudur Internasional Golf & Country Club)tis. *JRMA | Jurnal Riset Manajemen Dan Akuntansi*, 10(2), 76–87.

<https://doi.org/10.33508/jrma.v10i2.1086>

- Sintyadewi Nadia Mas Putu Ni, D. M. A. G. I. (2022). *Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis*. 2(8), 655–659.
- Slovin, M. . (1960). *Sampling, Simon and Schuster Inc.*
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif dan R&D*. Alfabeta, CV.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Suprihanto. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia (1st ed.)*. Karunia.
- Suyono, J., Eliyana, A., & Ratmawati, D. (2020). The nightmare of turnover intention for companies in Indonesia. *Opcion*, 36(91), 871–888.
- Syamsu, N. N., Soelton, M., Nanda, A., Putra, R. L., & Pebriani, P. (2019). How do role conflict and workload affect employee performance with burnout as an intervening variable. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 5(1), 1.
- Tillama, P. I., & Wirawan, I. M. A. (2021). Hubungan Beban Kerja Dan Kelelahan Kerja Dengan Turnover Intention Pada Pekerja Outsourcing Pt X Tahun 2020. *Archive of Community Health*, 8(1), 155. <https://doi.org/10.24843/ach.2021.v08.i01.p11>
- Uki Yonda Aseptia. (2022). <Http://Journal.Unj.Ac.Id/Unj/Index.Php/Jrmsi> 34. 13(1), 34–52.
- WHO, W. H. (2019). *Burn-out an “occupational phenomenon”*: International Classification of Diseases. World Health Organization. <https://www.who.int/news/item/28-05-2019-burn-out-an-occupational-phenomenon-international-classification-of-diseases>
- Yani, A., Susilo, H., & Ruhana, I. (2016). Pengaruh Penempatan Karyawan Terhadap Motivasi Dan Kinerja (Studi pada karyawan PT Perkebunan Nusantara X (PG Watoetoelis) Sidoarjo). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 30(1), 178–185.
- Yucel, I., Şirin, M. S., & Baş, M. (2023). The mediating effect of work engagement on the relationship between work–family conflict and turnover intention and moderated mediating role of supervisor support during global pandemic. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 72(3), 577–598. <https://doi.org/10.1108/IJPPM-07-2020-0361>
- Zhao, X., Lynch, Jr, J. G., & Chen, Q. (2010). Reconsidering Baron and Kenny: Myths and Truths about Mediation Analysis. *Journal of Consumer Research*, 37(2), 197–206.