

DAFTAR PUSTAKA

- Diana, Y. (2019). PENGARUH BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI HOUSEKEEPING DEPARTEMEN PADA HOTEL BINTAN LAGOON RESORT. *Jurnal Manajemen Tools Vol. 11 No. 2 ISSN : 2088-3145*, 1-13.
- Emy Wakhyuni, N. S. (2021). Pengaruh Beban Kerja Dan Konflik Kerja Terhadap Turnover Intention Serta Dampaknya Terhadap Stres Kerja Karyawan PT. Aurora Indah Elektrik Sunggal . *Jurnal Pionir LPPM Universitas Asahan Vol. 7 NO 2* .
- Fitriantini, A. N. (2020). Pengaruh Beban Kerja, Kepuasan Kerja Dan Stres kerja Terhadap Turnover Kepuasan Kerja Dan Stres kerja Terhadap Turnover Kota Mataram . *Jurnal Dsistribusi, Vol. 8, No. 1, 23-38*.
- Galih. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Reward, dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan CV. Manunggal Jati. *Skripsi. Universitas PGRI Adi Buana Surabaya*.
- Hidayat, P. R. (2019). Pengaruh Stres Kerja Dan Konflik Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pabrik. . *Jurnal Ilmu - Ilmu Sosial SOROT, Vol. 14, No. 2, Hal 21-29*.
- Khomariyah, P. H. (2020). Turnover Intention PT Efrata Retailindo Ditinjau Dari Beban Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja. *Business Management Analysis Journal (BMAJ), Vol. 3, No. 1. , 35-45*.
- Lestari, W. M. (2020). Pengaruh Stres Kerja, Konflik Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Bisnis Dan Ekonomi Vol. 27 No, 2, 11*.

- Malik Abdulrohman, R. M. (2021). Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Honda Daya Anugrah Mandiri Cabang Sukabumi. *Jurnal Mahasiswa Manajemen, Volume 2 No.1 E-ISSN 2798-1851*, 22.
- Nanda Harry, A. P. (2020). Faktor faktor yang mempengaruhi turnover intention karyawan di Kota Batam. *Jurnal Paradigma Ekonomika Vol.15.No.2,ISSN: 2085-1960 (print); 2684 -7868* , 10.
- Nasution. (2017). Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Medical Representative. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Vol. VII, No. 3. , 407-428*.
- Nur Asni Gani, R. E. (2020). *Perilaku Organisasi* . Jakarta: Mirqat.
- Rajagukguk. (2017). Pengaruh Perilaku Organisasi Terhadap Prestasi Karyawan PTPN II (PERSERO) Medan. *Jurnal Ilmiah Methonomi Vol. 3, No. 2. Hal 124-137., 124-137*.
- Rolos, J. K. (2019). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota. *Jurnal Administrasi Bisnis ISSN : 2338 - 9605, 1-9*.
- Rolos, S. R. (2018). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Asuransi Jiwasraya Manado Kota. *Jurnal Administrasi Bisnis, Vol. 6, No. 4. , 19-27*.
- Rusda Irawati, D. (2017). Pengaruh Analisa Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Operator pada PT. Giken Precision Indonesia. *Jurnal Inovasi Bisnis (INOVBIZ), Vol. 5, No. 1*.

- Saputra. (2017). Pengaruh Konflik Kerja Dan Jaminan Sosial Terhadap Turnover Intention Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Bagian Produksi PT. Riau Crumb Rubber Karyawan Bagian Produksi PT. Riau Crumb Rubber . . *JOM Fekon, Vol. 4, No. 2. , 1-16.*
- Sri Langgeng Ratnasari, w. C. (2019). PENGARUH KONFLIK KERJA, STRES KERJA, DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. MUTIARA HUTAMA SUKSES. *Jurnal Bening Vol 6 No. 1.*
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D.* Bandung: Alfabeta. CV.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods).* Bandung: Alfabeta. CV.
- Tuhti, Y. F. (2020). Pengaruh Komunikasi, Beban Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai . *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen e-ISSN 2623-2634 Volume 3, Nomor 2, 3-11.*
- Wenur, S. D. (2019). Pengaruh Konflik kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Negara Indonesia (PERSERO) TBK Cabang Manado. *Jurnal EMBA Vol. 6, No 1, 51-60.*
- Yani Restiani Widjaja, I. S. (2021). Pengaruh Konflik Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di CV. Perdana Java Creative Bandung . *Jurnal Sain Manajemen, Vol. 3No. 2, 12.*
- Zhamronny, A. (2018). Pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap turnover intention pada PDAM Distribusi Jawa Timur Area Malang. *Skripsi Universitas Islam Negeri MMI .*

Pilihlah jawaban yang anda anggap paling sesuai menurut anda, dengan cara memberi tanda (√) pada kolom jawaban yang telah tersedia.

1. Konflik Kerja (X₁)

NO.	ASPEK YANG DINILAI	NILAI SKOR				
		STS	TS	R	S	SS
1.	Sering terjadi kontroversi atau perdebatan antara anda dan karyawan lain dalam perihal pekerjaan					
2.	Sering terjadi perselisihan antara anda dengan karyawan lain dalam perihal pekerjaan					
3.	Anda memiliki konflik pribadi dari dalam diri anda yang membuat anda sensitive dan mudah emosi pada karyawan lain saat bekerja					
4.	Anda membawa konflik pribadi dari luar pekerjaan sehingga anda menjadi sensitive saat bekerja dan mudah emosi pada karyawan lain saat bekerja					
5.	Visi yang berbeda antara anda dan karyawan lain dalam pekerjaan menjadi masalah saat bekerja					
6.	Anda merasa sulit bekerja bersama orang yang memiliki tujuan yang berbeda dengan anda					
7.	Perbedaan cara Penyelesaian konflik antara anda dan karyawan lain menjadi pemicu perselisihan yang berlanjut dalam pekerjaan					
8.	Anda dapat merasa lebih nyaman bekerja dengan orang yang memiliki cara Penyelesaian konflik yang sama dengan anda					
9.	Konflik emosional menjadi alasan utama sering terjadinya percekocokan antara anda dan karyawan lain					
10.	Anda menghindar dari karyawan lain dan membatasi diri anda Ketika anda memiliki konflik emosional yang sedang terjadi dalam diri anda					
11..	Anda sering atau pernah membawa perselisihan pribadi anda dengan karyawan lain kedalam pekerjaan sehingga terjadi konflik dalam pekerjaan					
12.	Anda merasakan suasana tegang dan tidak nyaman dalam bekerja Ketika anda memiliki perselisihan pribadi dengan rekan kerja anda					
13.	Lelah secara mental dalam pekerjaan menjadi alasan utama bagi anda untuk terpicu konflik pekerjaan dengan karyawan lain					
14.	Saat anda merasa Lelah secara mental dalam pekerjaan, anda menjadi cepat marah dan tidak stabil					

2. Beban Kerja (X₂)

NO.	ASPEK YANG DINILAI	NILAI SKOR				
		STS	TS	R	S	SS
1.	Target pekerjaan yang ditetapkan oleh perusahaan menjadi alasan utama beban dalam pekerjaan					
2.	Target pekerjaan yang ditetapkan perusahaan terlalu banyak dengan waktu penyelesaian terlalu singkat menjadikan beban pekerjaan bagi anda					
3.	Kondisi pekerjaan tak terduga seperti lembur menjadi beban dalam pekerjaan bagi anda					
4.	Keharusan mengambil inisiatif keputusan dalam pekerjaan menjadi beban kerja tersendiri bagi anda					
5.	Waktu kerja yang tidak cukup dengan banyaknya pekerjaan menjadi beban bagi anda					
6.	Anda merasa waktu bekerja yang terlalu lama membuat anda terbebani oleh pekerjaan					
7.	Standar pekerjaan yang tidak sesuai bagi anda menjadi beban bagi anda dalam bekerja					
8.	Anda memiliki standar pekerjaan sendiri yang bertentangan dengan standar perusahaan sehingga anda merasa terbebani dengan pekerjaan anda					

3. Turnover Intention (Y)

NO.	ASPEK YANG DINILAI	NILAI SKOR				
		STS	TS	R	S	SS
1.	Tugas yang beri oleh perusahaan kepada karyawan terlalu banyak /berlebihan, sehingga anda berkeinginan untuk berpindah atau berhenti bekerja					
2.	Anda merasa kurang mampu menjalankan tugas perusahaan dan ingin berpindah/ berhenti bekerja					
3.	Alasan sakit, menikah/keluarga, dapat menjadi pertimbangan anda berhenti atau berpindah pekerjaan					
4.	Anda lebih mementingkan alasan mendesak tersebut dibandingkan pekerjaan anda sehingga anda akan memikirkan untuk berhenti atau berpindah pekerjaan Ketika alasan tersebut muncul					
5.	Pimpinan baru yang tidak sesuai dengan yang anda inginkan atau tidak satu visi dengan anda dapat menjadi alasan anda untuk berpindah atau berhenti bekerja					

6.	Anda merasa pimpinan baru memberikan cara memimpin yang tidak sesuai dengan yang anda inginkan sehingga anda berfikir untuk berpindah atau keluar dari pekerjaan anda					
----	---	--	--	--	--	--

Tabulasi X1
Variabel Konflik Kerja(X1)

No	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	X1.11	X1.12	X1.13	X1.14
1	4	3	4	3	4	3	3	4	4	2	2	3	3	3
2	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4
5	4	3	3	4	3	3	3	2	4	3	3	3	3	3
6	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3
7	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
8	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3
9	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3
10	3	2	3	2	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3
11	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3
12	3	2	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	4	3
13	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3
14	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	4
15	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2
16	3	2	3	2	3	2	2	3	3	2	3	3	2	2
17	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3
18	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3
19	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3
20	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2
21	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2
22	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3
23	4	4	4	3	3	4	4	3	4	2	3	4	3	3
24	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3
25	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3
26	3	3	3	4	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3
27	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3
28	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3
29	4	4	2	4	2	3	5	2	2	3	2	3	2	3
30	4	3	3	3	4	2	2	3	4	3	3	3	4	3
31	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4
32	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3
33	3	3	4	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	4
34	3	3	4	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	4
35	3	3	4	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3

36	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
37	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3
38	3	3	2	2	3	3	3	3	4	3	3	3	5	3
39	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	3
40	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4
41	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	5	3	3	3
42	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3
43	2	3	4	2	4	3	2	2	3	3	3	3	3	3
44	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3
45	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3
46	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5
47	4	3	3	3	3	3	5	3	3	5	3	4	3	3
48	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
49	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	3
50	3	3	4	3	3	3	3	4	2	3	2	3	2	3

Variabel Beban Kerja (X2)

No	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	TOTAL
1	3	3	3	4	4	4	3	3	27
2	4	3	3	3	4	3	3	3	26
3	3	3	3	3	3	3	3	3	24
4	4	3	3	3	4	3	3	3	26
5	3	4	3	4	4	4	3	3	28
6	3	3	3	3	2	3	3	2	22
7	3	3	3	3	3	3	3	3	24
8	2	3	3	3	3	2	3	3	22
9	2	3	2	3	2	2	3	3	20
10	3	3	2	3	2	3	3	3	22
11	3	3	3	3	3	3	3	3	24
12	3	3	2	3	3	3	3	3	23
13	2	3	3	3	3	3	3	3	23
14	4	4	4	4	3	3	3	3	28
15	3	3	3	3	3	3	3	3	24
16	3	3	2	3	2	3	2	2	20
17	3	3	3	3	3	3	3	3	24
18	4	3	3	4	2	3	3	3	25

Variabel Turnover Intention (Y)

No	Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y1.6	TOTAL
1	3	4	4	4	3	3	21
2	4	4	4	3	4	3	22
3	3	3	3	3	3	3	18
4	3	4	3	3	4	4	21
5	3	4	3	3	3	3	19
6	3	3	3	3	3	3	18
7	3	3	3	3	3	3	18
8	3	3	3	3	3	3	18
9	3	3	3	2	3	2	16
10	3	3	3	3	3	3	18
11	3	3	3	3	4	3	19
12	3	3	3	3	4	4	20
13	3	3	3	3	2	3	17
14	4	4	4	3	4	3	22
15	3	3	3	3	3	3	18
16	3	3	2	3	3	2	16
17	3	3	3	3	3	3	18
18	4	3	3	3	4	4	21
19	3	3	3	3	3	3	18
20	3	3	3	3	3	3	18
21	3	3	3	3	3	2	17
22	4	3	3	3	3	3	19
23	3	4	3	3	4	3	20
24	4	3	3	3	4	3	20
25	3	3	3	3	3	3	18
26	3	3	3	3	3	3	18
27	3	3	3	3	3	3	18
28	4	3	3	3	2	3	18
29	3	3	3	3	3	3	18
30	3	4	3	3	3	4	20
31	3	3	3	3	4	4	20
32	4	3	3	3	3	3	19

X1.5	Pearson Correlation	.009	-.009	.296*	.219	1	.067	-.191	.125	.310*	.055	.198	.152	.155	-.031	.348*
	Sig. (2-tailed)	.949	.948	.037	.127		.646	.184	.388	.028	.703	.167	.291	.284	.833	.013
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X1.6	Pearson Correlation	.051	.106	.297*	.201	.067	1	.385**	.417**	.330*	.359*	.074	.290*	.126	.160	.547**
	Sig. (2-tailed)	.727	.465	.036	.162	.646		.006	.003	.019	.010	.608	.041	.384	.266	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X1.7	Pearson Correlation	.387**	.322*	-.080	.348*	-.191	.385**	1	.027	.075	.389**	.045	.298*	-.048	.165	.436**
	Sig. (2-tailed)	.006	.023	.579	.013	.184	.006		.854	.603	.005	.756	.035	.742	.253	.002
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X1.8	Pearson Correlation	.153	.060	.415**	.200	.125	.417**	.027	1	.337*	.216	.149	.127	.142	.196	.530**
	Sig. (2-tailed)	.289	.677	.003	.164	.388	.003	.854		.017	.131	.302	.379	.327	.173	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X1.9	Pearson Correlation	.361**	.058	.341*	.091	.310*	.330*	.075	.337*	1	.146	.316*	.284*	.342*	.250	.629**
	Sig. (2-tailed)	.010	.689	.016	.530	.028	.019	.603	.017		.313	.025	.046	.015	.080	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X1.10	Pearson Correlation	.133	.088	.104	.167	.055	.359**	.389**	.216	.146	1	.202	.240	.104	.208	.486**
	Sig. (2-tailed)	.357	.545	.472	.248	.703	.010	.005	.131	.313		.160	.093	.471	.146	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X1.11	Pearson Correlation	-.111	-.087	.041	.210	.198	.074	.045	.149	.316*	.202	1	.164	.272	.057	.395**
	Sig. (2-tailed)	.442	.548	.778	.143	.167	.608	.756	.302	.025	.160		.254	.056	.695	.005
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X1.12	Pearson Correlation	.204	.232	.222	.335*	.152	.290*	.298*	.127	.284*	.240	.164	1	.225	.354*	.606**
	Sig. (2-tailed)	.154	.105	.121	.017	.291	.041	.035	.379	.046	.093	.254		.116	.012	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X1.13	Pearson Correlation	-.006	.067	-.005	.121	.155	.126	-.048	.142	.342*	.104	.272	.225	1	.340*	.438**
	Sig. (2-tailed)	.967	.644	.974	.404	.284	.384	.742	.327	.015	.471	.056	.116		.016	.001
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X1.14	Pearson Correlation	.113	.263	.226	.215	-.031	.160	.165	.196	.250	.208	.057	.354*	.340*	1	.514**
	Sig. (2-tailed)	.435	.065	.114	.134	.833	.266	.253	.173	.080	.146	.695	.012	.016		.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
T. X1	Pearson Correlation	.442**	.421**	.490**	.573**	.348*	.547**	.436**	.530**	.629**	.486**	.395**	.606**	.438**	.514**	1
	Sig. (2-tailed)	.001	.002	.000	.000	.013	.000	.002	.000	.000	.000	.005	.000	.001	.000	
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50

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

Beban Kerja X2

Correlation

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	T. X2
X2.1	Pearson Correlation	1	.190	.619*	.151	.151	.234	.341*	.256	.611*
	Sig. (2-tailed)		.186	.000	.294	.295	.102	.015	.072	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X2.2	Pearson Correlation	.190	1	.240	.552*	.179	.215	.081	.097	.523*
	Sig. (2-tailed)	.186		.093	.000	.215	.133	.578	.502	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X2.3	Pearson Correlation	.619**	.240	1	.201	.218	.153	.517*	.346*	.673*
	Sig. (2-tailed)	.000	.093		.162	.128	.288	.000	.014	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X2.4	Pearson Correlation	.151	.552**	.201	1	.192	.285*	.130	.258	.586**
	Sig. (2-tailed)	.294	.000	.162		.181	.045	.368	.070	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X2.5	Pearson Correlation	.151	.179	.218	.192	1	.203	.185	.382**	.548**
	Sig. (2-tailed)	.295	.215	.128	.181		.158	.199	.006	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X2.6	Pearson Correlation	.102	.133	.288	.045	.158	1	.343*	0.336	.580**
	Sig. (2-tailed)	.102	.133	.288	.045	.158		.015	.017	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X2.7	Pearson Correlation	.341*	.081	.517**	.130	.185	.343*	1	.517**	.624**
	Sig. (2-tailed)	.015	.578	.000	.368	.199	.015		.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X2.8	Pearson Correlation	.256	.097	.346*	.258	.382**	.336*	.517**	1	.660**
	Sig. (2-tailed)	.072	.502	.014	.070	.006	.017	.000		.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Skor_X2	Pearson Correlation	.611**	.523**	.673**	.586**	.548**	.580**	.624**	.660**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50

Turnover Intention (Y)

Correlation

		Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	X2.6	Total Y
Y1.1	Pearson Correlation	1	.311*	.402**	.242	.200	.180	.629**

	Sig. (2-tailed)		.028	.004	.090	.163	.210	.000
Y1.2	N	50	50	50	50	50	50	50
	Pearson Correlation	.311*	1	.536**	.404**	.256	.269	.721**
	Sig. (2-tailed)	.028		.000	.004	.072	.059	.000
Y1.3	N	50	50	50	50	50	50	50
	Pearson Correlation	.402**	.536**	1	.390**	.236	.078	.653**
	Sig. (2-tailed)	.004	.000		.005	.098	.592	.000
Y1.4	N	50	50	50	50	50	50	50
	Pearson Correlation	.242	.404**	.390**	1	.073	.281*	.552**
	Sig. (2-tailed)	.090	.004	.005		.617	.048	.000
Y1.5	N	50	50	50	50	50	50	50
	Pearson Correlation	.200	.256	.236	.073	1	.324*	.616**
	Sig. (2-tailed)	.163	.072	.098	.617		.022	.000
X2.6	N	50	50	50	50	50	50	50
	Pearson Correlation	.180	.269	.078	.281*	.324*	1	.593**
	Sig. (2-tailed)	.210	.059	.592	.048	.022		.000
Skor_Y	N	50	50	50	50	50	50	50
	Pearson Correlation	.629**	.721**	.653**	.552**	.616**	.593**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	50	50	50	50	50	50	50

Hasil Uji Reabilitas

Konflik Kerja (X1)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
0.756	14

Beban Kerja (X2)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
0.742	8

Turnover Intention (Y)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
0.678	6

Hasil Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters ^{a, b}	Mean	0.000000
	Std. Deviation	0.56152027
Most Extreme Differences	Absolute	0.102
	Positive	0.070
	Negative	-0.102
Test Statistic		0.102
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200

a. Test distribution is Normal

b. Calculated from data

Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Konflik Kerja	0.321	3.118
	Beban Kerja	0.321	3.118

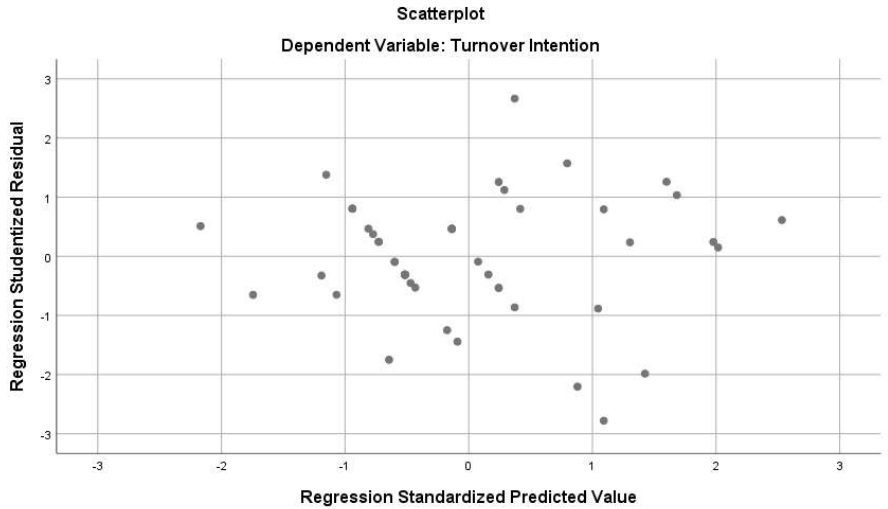
a. Dependent Variable: *Turnover Intention* (Y)

Uji Heteroskedastisitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-.546	.592		-.923	.361
Konflik Kerja	.011	.024	.120	.482	.632
Beban Kerja	.020	.032	.156	.627	.534

a. Dependent Variable: Abs_Res



Uji Autokorelasi

Model Summary^b

Model	Durbin-Watson
1	1.744

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Pengujian Hipotesis

Uji t

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.261	0.963		2.348	0.023
	Konflik Kerja	0.314	0.038	0.748	8.192	0.000
	Beban Kerja	0.124	0.052	0.217	2.372	0.022

a. Dependent Variable: *Turnover Intention* (Y)

Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	107.370	2	53.685	163.314	0.000 ^b
	Residual	15.450	47	0.329		
	Total	122.820	49			

a. Dependent Variable: *Turnover Intention* (Y)

b. Predictor: (Constant), Konflik Kerja (X1), Beban Kerja (X2)



UNIVERSITAS PGRI ADI BUANA SURABAYA
FAKULTAS EKONOMI dan BISNIS

Kampus : Jl. DukuhMenanggal XII/4 , Telp- Fax 031-8281183 Surabaya 60234
 Website : <http://www.unipasby.ac.id>

BERITA ACARA
BIMBINGAN REVISI SKRIPSI

Nama : Putri Nafiatul Ima
 NIM/Program Studi : 171600235 / Manajemen
 Judul Skripsi : Pengaruh Konflik Kerja dan Beban Kerja terhadap Turnover
Intention karyawan Pusat Distribusi (OC) PT Trans Retail
Indonesia Jawa Timur
 Tanggal Ujian Skripsi : 22 Januari 2022
 Penguji : 1. Tony Susilo W., SE, MPD, MSM
 2. Siti Samsiyah, SE, MM

No	Tanggal	Materi Konsultasi	Paraf Penguji
1	22 Januari 2022	Pembahasan tahun Jurnal Penelitian	
2		Penambahan teori penelitian	
3		Perubahan instrumen penelitian	
4		perbaikan gambar konseptual	
5		penomoran BAB dan sub BAB.	
6			
7			
8			

Penguji I,

Tony Susilo W., SE, MPD, MSM

Surabaya, 29 Januari 2022

Penguji II,

Siti Samsiyah, SE, MM



UNIVERSITAS PGRI ADI BUANA SURABAYA
FAKULTAS EKONOMI dan BISNIS

Kampus : Jl. Dukuh Menanggal XII/4, Telp- Fax. 031-8281183 Surabaya 60234
 Website : <http://www.unipasby.ac.id>

BERITA ACARA
BIMBINGAN REVISI SKRIPSI

Nama : Putri Hah'atul Ulla
 NIM/Program Studi : 171500235 / Manajemen
 Judul Skripsi : Pengaruh Konflik Kerja dan Beban Kerja Terhadap Turnover
 Intention Karyawan pusat distribusi (DC) Jawa Timur
 PT Trans Retail Indonesia
 Tanggal Ujian Skripsi : 22 Januari 2022
 Penguji : 1. Tony Suhilo Wibowo, S.E, MPD, MSM
 2. Siti Samiyah, SE, MM

No	Tanggal	Materi Konsultasi	Paraf Penguji
1	22 Januari 2022	Update Jurnal Penelitian	
2		Pencambahan teori penelitian	
3		Perubahan Instrumen penelitian	
4		Perbaikan Gambar konseptual	
5		Penulisan Nomor	
6			
7			
8			

Penguji I,

Surabaya, 22 Januari 2022

Penguji II,



UNIVERSITAS PGRI ADI BUANA SURABAYA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Kampus : Jl. Dukuh Menanggal XII/4, Telp- Fax. 031-8281183 Surabaya 60234
 Website : <http://www.fe.unipasby.ac.id>

CATATAN UJIAN PROPOSAL

Nama Mahasiswa	: PUTRI NAFT'ATUL ILMA
NIM	: 171500235
Program Studi	: MANAJEMEN
Judul Proposal	: PENGARUH KONFLIK KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP <i>TURNOVER INTENTION</i> KARYAWAN PUSAT DISTRIBUSI JAWA TIMUR PT. TRANS RETAIL INDONESIA

BAB/ Halaman	Perbaikan/ Koreksi
BAB I	Membenarkan teknik Penulisan
BAB II	Menjabarkan kerangka konsep (bersifat dan simultan)
BAB III	Melengkapi rancangan penelitian (tabel)

Surabaya, 07 Agustus 2021

Penguji

 Putri ARDHANA HARSONO, DE. MS.