



Department of Digital Business

Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)

Homepage: <https://journal.ilmudata.co.id/index.php/RIGGS>

Vol. 5 No. 2 (2026) pp: 28791-28799

P-ISSN: 2963-9298, e-ISSN: 2963-914X

Pengaruh Technostres dan Work Family Conflict terhadap Turnover Intention Pada Kurir J&T Cabang Setu

Rizka Maulida Yasin¹, Aprilia Puspasari²

¹Program Studi Manajemen, Universitas Bina Sarana Informatika

²Program Studi S3 Ilmu Manajemen, Universitas Negeri Jakarta

Rizkamauliyas123@gmail.com, Aprilia.apl@bsi.ac.id

Abstrak

Perkembangan industri logistik berbasis digital meningkatkan tuntutan kerja bagi kurir sebagai tenaga operasional utama. Kurir J&T Express Cabang Setu menghadapi tekanan berupa technostress akibat penggunaan teknologi digital secara intensif serta work-family conflict akibat tuntutan waktu dan energi yang berkaitan dengan pekerjaan. Penelitian ini bertujuan menguji pengaruh technostress dan work-family conflict, baik secara parsial maupun simultan, terhadap turnover intention pada kurir J&T Express Cabang Setu. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain deskriptif-asosiatif. Populasi terdiri atas 75 kurir aktif dan teknik sampling yang digunakan adalah sampling jenuh. Dari 75 kurir, 67 jawaban dinyatakan lengkap dan layak dianalisis. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner skala Likert lima tingkat dan dianalisis dengan regresi linier berganda menggunakan SPSS versi 26. Hasil uji parsial menunjukkan technostress tidak berpengaruh signifikan terhadap turnover intention ($t = 0,508$; sig. = $0,613$), demikian pula work-family conflict ($t = 1,963$; sig. = $0,054$). Secara simultan, technostress dan work-family conflict berpengaruh signifikan terhadap turnover intention ($F = 8,355$; sig. = $0,001$). Nilai Adjusted R^2 sebesar $0,182$ menunjukkan bahwa kedua variabel menjelaskan $18,2\%$ variasi turnover intention. Temuan menunjukkan bahwa kombinasi kedua stresor perlu dikelola secara integratif.

Kata Kunci: Technostress, Work-Family Conflict, Turnover Intention, Kurir, J&T Express

1. Latar Belakang

Perkembangan teknologi digital dalam satu dekade terakhir telah mengubah pola konsumsi dan distribusi barang. Kehadiran berbagai platform perdagangan elektronik membuat transaksi semakin cepat dan mendorong kebutuhan terhadap layanan logistik yang mampu mendukung distribusi secara efisien. Perusahaan ekspedisi dituntut memberikan pelayanan yang cepat, tepat, dan terintegrasi dengan teknologi digital. Dalam konteks penelitian ini, kurir menjadi pekerja garis depan yang berhadapan langsung dengan tuntutan pengiriman sekaligus sistem digital yang digunakan dalam pekerjaan.

Penggunaan teknologi dalam pekerjaan kurir tidak hanya membantu proses operasional, tetapi juga dapat menambah tekanan kerja. Technostress berkaitan dengan kondisi ketika penggunaan dan perubahan teknologi menjadi sumber tekanan bagi pekerja. Pada kurir, tekanan tersebut dapat muncul melalui penggunaan aplikasi, pemantauan lokasi, navigasi GPS, pembaruan sistem, serta kebutuhan memproses informasi secara cepat. Literatur menunjukkan bahwa dampak teknologi di tempat kerja dapat bersifat negatif ketika tuntutan teknologi melampaui sumber daya adaptasi pekerja.

Di samping tekanan teknologi, kurir menghadapi tuntutan pekerjaan yang dapat berbenturan dengan kehidupan keluarga. Jam kerja yang panjang atau tidak menentu, target pengiriman, dan kebutuhan menyelesaikan

pesanan dapat menggunakan waktu dan energi yang seharusnya tersedia untuk keluarga. Work-family conflict menjadi relevan karena konflik dapat terjadi ketika tuntutan satu peran mengganggu pelaksanaan peran lainnya. Studi meta-analitik menunjukkan bahwa hubungan antara work-family conflict dan turnover intention dapat bersifat positif, walaupun kekuatannya dipengaruhi konteks pekerjaan dan karakteristik responden.

Turnover intention merupakan kecenderungan individu untuk mempertimbangkan atau menginginkan perpindahan kerja. Dalam industri logistik, niat berpindah dapat menjadi persoalan karena pekerjaan kurir membutuhkan tenaga operasional yang cukup untuk mempertahankan kualitas layanan. Oleh sebab itu, memahami faktor yang berkaitan dengan turnover intention penting untuk membantu organisasi menentukan intervensi yang sesuai.

Penelitian ini mengambil konteks kurir J&T Express Cabang Setu dengan populasi 75 kurir aktif. Dari populasi tersebut, 67 jawaban lengkap dan layak digunakan dalam analisis. Fokus penelitian dibatasi pada technostress dan work-family conflict sebagai variabel independen serta turnover intention sebagai variabel dependen. Penelitian tidak memasukkan variabel intervening, moderasi, atau kontrol tambahan.

State of the art penelitian ini terletak pada pengujian dua tekanan kerja, yaitu tekanan teknologi dan konflik pekerjaan-keluarga, dalam satu model pada konteks kurir. Penelitian terdahulu mengenai technostress menunjukkan adanya hubungan dengan turnover intention pada sejumlah konteks, sedangkan penelitian mengenai work-family conflict juga menunjukkan kecenderungan hubungan dengan niat berpindah. Namun, hasil penelitian dapat berbeda menurut jenis pekerjaan, karakteristik organisasi, dan lingkungan kerja. Kondisi tersebut menjadi gap yang diuji pada penelitian ini.

Novelty penelitian terletak pada konteks empiris kurir J&T Express Cabang Setu dan pengujian pengaruh simultan kedua tekanan tersebut terhadap turnover intention. Tujuan penelitian adalah menganalisis pengaruh technostress terhadap turnover intention, menganalisis pengaruh work-family conflict terhadap turnover intention, serta menganalisis pengaruh keduanya secara simultan.

Hipotesis penelitian dirumuskan sebagai berikut dalam bentuk pernyataan. H1 menyatakan technostress berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention. H2 menyatakan work-family conflict berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention. H3 menyatakan technostress dan work-family conflict secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention.

2. Metode Penelitian

2.1. Desain dan lokasi penelitian

Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain deskriptif-asosiatif dan survei cross-sectional. Pendekatan tersebut dipilih karena penelitian mengukur hubungan pengaruh antara technostress dan work-family conflict terhadap turnover intention berdasarkan data numerik yang diperoleh melalui kuesioner. Penelitian dilakukan pada kurir J&T Express Cabang Setu.

2.2. Populasi dan sampel

Populasi penelitian berjumlah 75 kurir aktif. Berdasarkan naskah penelitian, teknik sampling yang digunakan adalah sampling jenuh atau total sampling. Sebanyak 67 jawaban lengkap dan layak dianalisis. Penggunaan 67 data dalam analisis dilakukan karena jawaban yang digunakan harus memenuhi kelayakan pengolahan data.

2.3. Variabel dan instrumen

Variabel independen terdiri atas technostress (X1) dan work-family conflict (X2), sedangkan turnover intention (Y) menjadi variabel dependen. Technostress dioperasionalkan melalui indikator yang berkaitan dengan tuntutan dan perubahan teknologi. Work-family conflict mencakup konflik berbasis waktu, ketegangan, dan perilaku. Turnover intention diukur melalui kecenderungan memikirkan pekerjaan lain, niat mengundurkan diri, dan kecenderungan tidak merekomendasikan organisasi sebagai tempat kerja.

Tabel 1. Indikator variabel penelitian

Variabel	Kode	Indikator utama
Technostress	X1.1–X1.5	Kesulitan fitur baru, gangguan notifikasi, kecemasan saat sistem bermasalah, tekanan teknologi, keterbatasan waktu belajar
Work-family conflict	X2.1–X2.6	Shift tidak menentu, kelelahan setelah target, pesanan mendadak, stres terbawa ke keluarga, kurang tidur, rasa bersalah karena lembur
Turnover intention	Y1–Y4	Memikirkan pekerjaan lain, mencari alternatif, niat mengundurkan diri, tidak merekomendasikan J&T

Sumber: Data penelitian.

Instrumen menggunakan skala Likert lima tingkat. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel, sedangkan reliabilitas diuji menggunakan Cronbach's Alpha. Seluruh item yang digunakan dalam penelitian dinyatakan valid karena nilai r hitung lebih besar daripada r tabel 0,240 dan signifikansi di bawah 0,05. Nilai Cronbach's Alpha untuk technostress sebesar 0,825, work-family conflict sebesar 0,933, dan turnover intention sebesar 0,805.

2.4. Teknik analisis data

Analisis data dilakukan menggunakan SPSS versi 26. Tahapan analisis mencakup uji validitas, reliabilitas, normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas, regresi linier berganda, uji t , uji F , dan koefisien determinasi. Persamaan regresi yang digunakan adalah sebagai berikut.

$$\hat{Y} = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \varepsilon \quad (1)$$

Dalam Persamaan (1), $\hat{Y}$ adalah turnover intention, α adalah konstanta, β_1 adalah koefisien technostress, β_2 adalah koefisien work-family conflict, X_1 adalah technostress, X_2 adalah work-family conflict, dan ε adalah galat. Pengujian hipotesis menggunakan tingkat signifikansi 0,05.

3. Hasil dan Pembahasan

3.1. Karakteristik responden

Tabel 2. Profil responden penelitian

Karakteristik	Kategori	n	%
Usia	15–20 tahun	2	3,0
	20–25 tahun	20	29,9
	>25 tahun	45	67,2
Jenis kelamin	Laki-laki	65	97,0
	Perempuan	2	3,0
Status pernikahan	Belum menikah	19	28,4
	Menikah	47	70,1
	Cerai	1	1,5
Lama bekerja	6–12 bulan	29	43,3
	1–2 tahun	17	25,4
	>2 tahun	21	31,3
Status kepegawaian	Kurir tetap	27	40,3
	Mitra aktif	40	59,7
Total		67	100

Sumber: Data primer diolah, 2026.

Tabel 2 menunjukkan bahwa sebagian besar responden berusia lebih dari 25 tahun. Responden laki-laki merupakan kelompok dominan. Dari status pernikahan, responden menikah mencapai 70,1 persen. Berdasarkan lama bekerja, kelompok 6–12 bulan merupakan kelompok terbesar, sedangkan mitra aktif menjadi proporsi terbesar pada status kepegawaian.

3.2. Statistik deskriptif

Tabel 3. Statistik deskriptif indikator penelitian

Kode	Indikator	Mean	SD
X1.1	Kesulitan memahami fitur baru	2,58	1,361

X1.2	Notifikasi real-time mengganggu konsentrasi	2,88	1,430
X1.3	Cemas ketika aplikasi error/lambat	3,48	1,429
X2.1	Shift mengurangi waktu bersama keluarga	3,02	1,372
X2.2	Kelelahan kerja terbawa ke rumah	3,17	1,401
Y1	Memikirkan mencari pekerjaan lain	2,91	1,388

Sumber: Data primer diolah, 2026.

Indikator kecemasan ketika aplikasi mengalami error atau berjalan lambat memiliki rata-rata 3,48. Pada work-family conflict, indikator kelelahan kerja yang terbawa ke rumah memiliki rata-rata 3,17. Pada turnover intention, indikator memikirkan mencari pekerjaan lain memiliki rata-rata 2,91.

3.3. Uji kualitas instrumen

Tabel 4. Hasil uji reliabilitas instrumen

Variabel	Cronbach's Alpha	Batas	Keterangan
Technostress (X1)	0,825	0,70	Reliabel
Work-family conflict (X2)	0,933	0,70	Reliabel
Turnover intention (Y)	0,805	0,70	Reliabel

Sumber: Data primer diolah, 2026.

Ketiga variabel memiliki Cronbach's Alpha di atas 0,70 sehingga instrumen dinyatakan reliabel. Hasil tersebut mendukung penggunaan instrumen untuk analisis lanjutan.

3.4. Uji asumsi klasik

Tabel 5. Hasil uji asumsi klasik

Pengujian	Indikator	Nilai	Kesimpulan
Normalitas	Kolmogorov-Smirnov	0,096	Terpenuhi
Normalitas	Asymp. Sig.	0,531	Normal

Multikolinearitas	Tolerance X1/X2	0,343	Terpenuhi
Multikolinearitas	VIF X1/X2	2,918	Terpenuhi
Heteroskedastisitas	Sig. X1	0,385	Tidak ada
Heteroskedastisitas	Sig. X2	0,731	Tidak ada

Sumber: Data primer diolah, 2026.

Uji normalitas menunjukkan nilai Asymp. Sig. sebesar 0,531, lebih besar daripada 0,05, sehingga residual dinyatakan berdistribusi normal. Nilai tolerance 0,343 dan VIF 2,918 untuk kedua variabel independen menunjukkan tidak terdapat masalah multikolinearitas. Uji Glejser menghasilkan signifikansi 0,385 untuk technostress dan 0,731 untuk work-family conflict, sehingga tidak ditemukan gejala heteroskedastisitas.

3.5. Analisis regresi linier berganda

Tabel 6. Hasil analisis regresi linier berganda

Variabel	B	Std. Error	t	Sig.	Keterangan
Konstanta	3,40	1,19	2,85	0,00	—
Technostress	0,06	0,12	0,50	0,61	Tidak signifikan
Work-family conflict	0,18	0,09	1,96	0,05	Tidak signifikan

Sumber: Data primer diolah, 2026.

Berdasarkan Tabel 6, persamaan regresi yang terbentuk adalah $\hat{Y} = 3,407 + 0,066X_1 + 0,188X_2$. Koefisien technostress sebesar 0,066 menunjukkan arah hubungan positif, tetapi nilai signifikansi 0,613 menunjukkan bahwa pengaruh tersebut tidak signifikan. Koefisien work-family conflict sebesar 0,188 juga menunjukkan arah positif, tetapi nilai signifikansi 0,054 masih berada di atas 0,05.

3.6. Uji hipotesis

Tabel 7. Ringkasan pengujian hipotesis

Hipotesis	Nilai uji	Sig.	Keputusan
H1: Technostress → Turnover intention	t = 0,508	0,613	Tidak signifikan
H2: Work-family conflict → Turnover intention	t = 1,963	0,054	Tidak signifikan
H3: X1 dan X2 → Turnover intention	F = 8,355	0,001	Signifikan

Sumber: Data primer diolah, 2026.

Hasil uji H1 menunjukkan bahwa technostress tidak berpengaruh signifikan terhadap turnover intention. Hasil ini tidak mendukung hipotesis awal. Temuan tersebut berbeda dari sejumlah penelitian yang menemukan hubungan technostress dan turnover intention pada konteks organisasi tertentu. Perbedaan dapat berkaitan dengan karakteristik pekerjaan, tingkat adaptasi teknologi, serta kondisi organisasi pada lokasi penelitian.

Hasil H2 juga menunjukkan bahwa work-family conflict tidak berpengaruh signifikan pada taraf 5 persen. Nilai signifikansi 0,054 sangat dekat dengan batas 0,05, tetapi secara statistik tetap berada di atas batas tersebut. Oleh karena itu, H2 tidak didukung oleh data penelitian. Temuan ini menunjukkan bahwa work-family conflict merupakan kondisi yang dirasakan responden, tetapi belum cukup kuat untuk menjelaskan turnover intention secara parsial pada model yang digunakan.

H3 menunjukkan bahwa technostress dan work-family conflict secara simultan berpengaruh signifikan terhadap turnover intention. Nilai F sebesar 8,355 dengan signifikansi 0,001 menunjukkan bahwa kombinasi kedua variabel memberikan kontribusi yang signifikan terhadap variasi turnover intention. Temuan ini menjadi hasil utama penelitian karena pengaruh muncul ketika kedua tekanan dipertimbangkan secara bersamaan.

3.7. Koefisien determinasi

Tabel 8. Koefisien determinasi

Ukuran	Nilai
R	0,455
R Square	0,207
Adjusted R Square	0,182
Std. Error of the Estimate	3,195

Sumber: Data primer diolah, 2026.

Nilai R Square sebesar 0,207 menunjukkan bahwa technostress dan work-family conflict secara bersama-sama menjelaskan 20,7 persen variasi turnover intention. Setelah penyesuaian, Adjusted R Square sebesar 0,182 menunjukkan bahwa model menjelaskan 18,2 persen variasi turnover intention. Sisanya dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model.

3.8. Pembahasan

Hasil penelitian memperlihatkan pola yang berbeda antara pengujian parsial dan simultan. Secara parsial, technostress dan work-family conflict tidak signifikan. Namun, ketika kedua variabel dimasukkan bersama-sama, pengaruh terhadap turnover intention menjadi signifikan. Pola ini menunjukkan bahwa turnover intention pada konteks kurir tidak cukup dipahami hanya dari satu sumber tekanan.

Temuan tersebut dapat dipahami melalui Conservation of Resources Theory yang digunakan dalam penelitian. Tekanan teknologi dan tuntutan peran kerja-keluarga dapat dipandang sebagai dua sumber tuntutan yang menggunakan waktu, energi, dan kapasitas psikologis pekerja. Ketika keduanya hadir bersamaan, akumulasi tuntutan dapat lebih relevan terhadap niat berpindah dibandingkan ketika masing-masing tekanan diuji secara terpisah.

Hasil work-family conflict yang mendekati tingkat signifikansi juga perlu dibaca secara hati-hati. Nilai 0,054 tidak dapat dinyatakan signifikan pada $\alpha = 0,05$, tetapi menunjukkan bahwa hubungan yang diuji berada dekat dengan batas keputusan. Karena penelitian menggunakan 67 data layak analisis, penelitian berikutnya dengan sampel lebih besar dan lokasi lebih luas dapat memberikan gambaran yang lebih stabil.

Secara praktis, manajemen dapat mengembangkan pelatihan adaptasi teknologi ketika terdapat perubahan sistem atau fitur aplikasi. Evaluasi terhadap pola penjadwalan dan target pengiriman juga dapat dilakukan untuk mengurangi akumulasi tuntutan kerja. Intervensi tersebut sebaiknya tidak diarahkan hanya pada teknologi, tetapi juga pada pengelolaan waktu dan pemulihan pekerja.

Keterbatasan penelitian terdapat pada ruang lingkup yang hanya mencakup satu cabang dan dua variabel independen. Nilai Adjusted R Square sebesar 0,182 juga menunjukkan bahwa sebagian besar variasi turnover intention belum dijelaskan oleh model. Penelitian selanjutnya dapat mempertimbangkan kepuasan kerja, kompensasi, komitmen organisasional, dukungan organisasi, dan faktor lingkungan kerja sebagai variabel tambahan, tanpa menganggap faktor-faktor tersebut telah diuji dalam penelitian ini.

4. Kesimpulan

Penelitian menunjukkan bahwa technostress tidak berpengaruh signifikan terhadap turnover intention pada kurir J&T Express Cabang Setu, dengan $t = 0,508$ dan $\text{sig.} = 0,613$. Work-family conflict juga tidak berpengaruh signifikan secara parsial, dengan $t = 1,963$ dan $\text{sig.} = 0,054$. Namun, technostress dan work-family conflict secara simultan berpengaruh signifikan terhadap turnover intention, dengan $F = 8,355$ dan $\text{sig.} = 0,001$. Nilai Adjusted R^2 sebesar 0,182 menunjukkan bahwa kedua variabel menjelaskan 18,2% variasi turnover intention. Secara praktis, hasil ini menunjukkan bahwa pengelolaan turnover intention perlu mempertimbangkan kombinasi tekanan teknologi dan tuntutan kerja-keluarga. Penelitian selanjutnya disarankan memperluas lokasi dan jumlah responden serta menambahkan variabel yang belum diuji dalam model.

Referensi

1. Bondanini, G., Giorgi, G., Ariza-Montes, A., Vega-Muñoz, A., & Andreucci-Annunziata, P. (2020). Technostress dark side of technology in the workplace: A scientometric analysis. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(21), 8013. <https://doi.org/10.3390/ijerph17218013>
2. Fadhillah, M. B. A., Anggoro, R., & Priyatno, A. M. (2020). Analisis performa link stability dari faktor kecepatan untuk dinamisasi zona pada Zone Routing Protocol. *Jurnal Rekayasa Elektrika*, 16(3). <https://doi.org/10.17529/jre.v16i3.16502>
3. Fitrizqa, T. A., & Siregar, A. Y. M. (2025). Work-family conflict on turnover intentions: Mediating role of psychological well-being. *Jurnal Ilmiah Manajemen Kesatuan*, 13(4). <https://doi.org/10.37641/jimkes.v13i4.3385>
4. Kandita, N. P., Sarwari, S., Ayuningtiyas, G. A., & Priyanto, P. (2026). The effect of technostress on turnover intention with burnout as a mediation in Gen Z in the city of Surabaya. *International Journal Business, Management and Innovation Review*, 3(1). <https://doi.org/10.62951/ijbmir.v3i1.181>
5. Muhareni, I., Rusdi, M., & Shalihah, B. M. (2022). Pengaruh work family conflict dan beban kerja terhadap kinerja karyawan wanita dengan stres kerja sebagai variabel intervening. *Al Huwiyah: Journal of Woman and Children Studies*, 2(1). <https://doi.org/10.24042/jwcs.v2i1.11229>
6. Prasetya, M. R. A., & Priyatno, A. M. (2022). Dice similarity and TF-IDF for new student admissions chatbot. *RIGGS: Journal of Artificial Intelligence and Digital Business*, 1(1), 13–18. <https://doi.org/10.31004/riggs.v1i1.5>
7. Priyatno, A. M. (2020). Spammer detection based on account, tweet, and community activity on Twitter. *Jurnal Ilmu Komputer dan Informasi*, 13(2), 97–107. <https://doi.org/10.21609/jiki.v13i2.871>
8. Priyatno, A. M., & Firmananda, F. I. (2022). N-Gram feature for comparison of machine learning methods on sentiment in financial news headlines. *RIGGS: Journal of Artificial Intelligence and Digital Business*, 1(1), 1–6. <https://doi.org/10.31004/riggs.v1i1.4>
9. Priyatno, A. M., Muttaqi, M. M., Syuhada, F., & Arifin, A. Z. (2019). Deteksi bot spammer Twitter berbasis time interval entropy dan global vectors for word representations tweet's hashtag. *Register: Jurnal Ilmiah Teknologi Sistem Informasi*, 5(1), 37–46. <https://doi.org/10.26594/register.v5i1.1382>
10. Rajput, S., & Kumari, U. (2023). Impact of technologies and technostress on turnover intention: A bibliometric analysis. 2023 8th International Conference on Communication and Electronics Systems (ICCES). <https://doi.org/10.1109/ICCES57224.2023.10192637>
11. Sanjaya, S., Priyatno, A. M., Yanto, F., & Afrianty, I. (2018). Klasifikasi diabetik retinopati menggunakan Wavelet Haar dan Backpropagation Neural Network. *Seminar Nasional Teknologi Informasi Komunikasi dan Industri (SNTIKI-10)*, 77–84.

12. Sari, D. P., & Prasetyo, A. (2022). Tecnostress dan konflik work-family pada kinerja kurir logistik Indonesia. *Jurnal Manajemen Bisnis dan Kewirausahaan*, 6(2), 145–162.
13. Sparidans, Y., van der Elst, T., & De Witte, H. (2023). Technostress en verloopintentie: Gemedieerd door burnout? Een cross-sectioneel onderzoek bij Belgische werknemers. *Gedrag en Organisatie*, 36(1), 1–31. <https://doi.org/10.5117/GO2023.1.001.SPAP>
14. Yang, C., Fang, Z.-B., & Chen, X.-Y. (2022). A study on the effect of technostress on turnover intention of medical workers. <https://doi.org/10.12201/bmr.202207.00033>
15. Yildiz, B., Yildiz, H., & Ayaz Arda, O. (2021). Relationship between work-family conflict and turnover intention in nurses: A meta-analytic review. *Journal of Advanced Nursing*, 77(8), 3317–3330. <https://doi.org/10.1111/jan.14846>
16. Yunita, P. I., & Kismono, G. (2012). Influence of work-family conflict and family-work conflict on employees' turnover intentions with gender, social support and individual value as moderating effects. *Journal of Indonesian Economy and Business*. <https://doi.org/10.22146/jieb.6210>