

# **Pengaruh Beban Kerja, Konflik Kerja, dan Stres Kerja terhadap *Turnover Intention* (Studi Kasus pada CV Serbet Eden Textile)**

**Nabila Nur Aulia Tasya<sup>1</sup>, Siska Fajar Kusuma<sup>2</sup>**

<sup>1,2</sup>Universitas Teknologi Digital, Jl. Cibogo Indah No. 3, Bandung, Indonesia

Email: [nabilutasya@gmail.com](mailto:nabilutasya@gmail.com)<sup>1</sup>, [siskafajar@digitechuniversity.ac.id](mailto:siskafajar@digitechuniversity.ac.id)<sup>2</sup>

## **Abstrak**

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh beban kerja, konflik kerja, dan stres kerja secara parsial dan simultan terhadap niat keluar dari CV Serbet Eden Textile. Teknik survei penelitian digunakan. Pengamatan langsung dan penyebaran kuesioner di lapangan yang relevan dengan pokok bahasan penelitian digunakan dalam kumpulan data ini. Karyawan CV Serbet Eden Textile menjadi populasi penelitian. Seluruh tenaga kerja CV Serbet Eden Textile atau sebanyak 60 orang karyawan dijadikan sebagai sampel penelitian. Dengan menggunakan pendekatan sampling saturasi, ambillah sampel ini. Temuan analisis jalur penelitian menunjukkan bahwa beban kerja, konflik kerja, dan stres kerja memiliki dampak yang besar terhadap turnover intention di CV Serbet Eden Textile.

**Kata kunci :** *Beban Kerja, Konflik Kerja, Stres Kerja, Turnover Intention*

## **Abstract**

The purpose of this study is to ascertain the partial and simultaneous effects of workload, workplace conflict, and workplace stress on the intention to leave CV Serbet Eden Textile. The survey technique of research is employed. Direct observation and the distribution of questionnaires in the field relevant to the research's subject matter are used in this data collection. Employees of CV Serbet Eden Textile made up the study's population. The whole workforce of CV Serbet Eden Textile, or 60 employees, served as the study's sample. Using the saturation sampling approach, take this sample. The study's path analysis findings shown that workload, work conflict, and work stress had a substantial impact on turnover intention at CV Serbet Eden Textile.

**Keywords:** *Workload, Work Conflict, Work Stress, Turnover Intention*

## **PENDAHULUAN**

Efisiensi suatu perusahaan tergantung pada sumber daya manusianya. Perusahaan harus melakukan investasi melalui pelaksanaan tugas manajemen sumber daya manusia (SDM), seperti mempekerjakan, memilih, dan mengelola sumber daya manusianya. Fenomena yang terjadi saat ini adalah banyaknya perilaku karyawan yang sulit dicegah, baik secara langsung maupun tidak langsung dapat menggerogoti kinerja perusahaan yang selama ini begitu kuat. *Turnover intention* merupakan salah satu jenis perilaku karyawan yang mungkin berdampak pada bisnis.

Mahalnya biaya pengelolaan sumber daya manusia, seperti biaya pelatihan karyawan hingga biaya perekrutan dan pelatihan kembali, merupakan masalah utama yang dihadapi semua bisnis sebagai akibat dari ketidakstabilan dan ketidakpastian yang ditimbulkannya terkait keadaan tenaga kerja. Karyawan yang ingin keluar dari pekerjaannya karena tidak percaya lagi bahwa lingkungannya sesuai dengan harapannya, menurut Witasari (2009:92). Oleh karena itu, perusahaan perlu mengetahui bagaimana mengelola karyawan secara efektif, terutama bagi mereka yang berkualitas dan bermanfaat bagi organisasi.

Beban kerja merupakan salah satu kriteria yang mempengaruhi baik tidaknya suatu perusahaan berencana merekrut karyawan baru. Ketika diberi beban kerja yang berat, karyawan mungkin kesulitan menyelesaikan tugasnya tepat waktu. Perusahaan menugaskan pekerja tugas-tugas yang harus diselesaikan oleh tim tetapi malah diberikan kepada sejumlah kecil pekerja. Beban kerja, seperti yang didefinisikan oleh Dhania (2010:16), adalah kumpulan tugas yang harus dilakukan oleh anggota unit organisasi atau seseorang dalam peran tertentu dalam jumlah waktu yang telah ditentukan.

Penyebab lainnya adalah terjadinya konflik kerja. Terjalannya komunikasi karyawan yang kurang efektif mengakibatkan kesalahpahaman, menjadikan akar penyebab masalah di tempat kerja. Terkadang komunikasi dengan artikulasi suara yang berbeda atau sedikit meninggi dalam bicara dapat memberikan arti makna lain yang diterima oleh karyawan lainnya, seperti perbedaan pendapat atau perspektif tentang suatu kejadian di antara karyawan di perusahaan. Menurut Robbins dan Judge (2012:73), konflik adalah suatu proses yang dimulai ketika salah satu pihak percaya bahwa pihak lain memiliki dampak negatif atau akan berdampak buruk pada sesuatu yang penting dan penting bagi pihak pertama.

Karyawan dapat memutuskan untuk meninggalkan organisasi karena berbagai alasan, termasuk beban kerja yang berat, konflik di tempat kerja, dan tingkat stres kerja yang tinggi. Karyawan tidak dapat memenuhi persyaratan perusahaan karena stres kerja. Tidak jelas apa tugasnya, tidak cukup waktu untuk melaksanakannya, tugas tertentu berbenturan dengan tugas karyawan lain, dan ada konflik atau komunikasi tidak jelas yang menyebabkan kesalahpahaman. Stres menurut Manurung dan Ratnawati (2013:28) adalah reaksi adaptif terhadap keadaan eksternal yang menyebabkan anggota organisasi menunjukkan kelainan fisik, psikologis, atau perilaku. Stres yang tidak terkelola dengan baik akan menghalangi seseorang untuk berinteraksi secara positif dengan lingkungan sekitarnya, baik dunia luar maupun tempat kerja.

Perusahaan CV Serbet Eden *Textile* sebagai sebuah organisasi menyadari bahwa dampak dari *turnover intention* yang terus meningkat mengakibatkan ketidakstabilan perusahaan dalam beroperasi, sesuai dengan apa yang terjadi *turnover intention* disebabkan karena beberapa indikator. Dimulai dengan adanya rasa terbebani atas pekerjaan yang tidak sebanding dengan kapasitas karyawan dengan tugas yang diberikan, lalu kesalahpahaman dalam penyampaian informasi dan penyampaian pendapat dan berakhir menjadi perdebatan, tekanan dan ketidaknyamanan yang akhirnya dapat mengganggu kestabilan emosi karyawan. Berdasarkan permasalahan yang disajikan maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan mengkaji pengaruh beban kerja, konflik kerja, dan stres kerja terhadap *turnover intention* karyawan di CV Serbet Eden *Textile*.

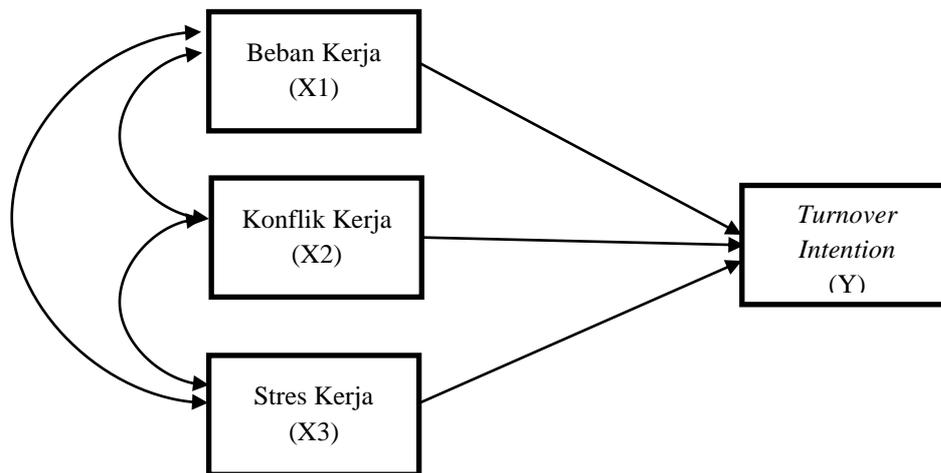
## METODE

Karyawan CV Serbet Eden *Textile* dijadikan sebagai subjek penelitian atau unit analisis dalam penelitian ini. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survey. Menurut Sugiyono (2016:6), metode survei digunakan untuk mengumpulkan data dari lokasi alam tertentu (bukan buatan), tetapi peneliti juga memberikan perawatan selama proses pengumpulan data, seperti pemberian kuesioner, tes, dan sebagainya.

Terdapat dua variabel yaitu variabel bebas dan variabel terikat sebagaimana ditunjukkan dengan judul "Pengaruh Beban Kerja, Konflik Kerja, dan Stres Kerja terhadap *Turnover Intention*". Beban kerja, konflik di tempat kerja, dan stres di tempat kerja merupakan faktor independen, sedangkan turnover intention merupakan variabel dependen.

Suci R. Mar'ih Koesmowidjojo (2017:6) mencantumkan penggunaan waktu kerja, tujuan yang harus dicapai, dan keadaan kerja sebagai indikator beban kerja. Menurut Rivai (2014:999) Konflik dalam diri individu, konflik antar manusia, konflik dalam kelompok, dan konflik antar kelompok merupakan indikator-indikator. Menurut Handoko (2012: 200), variabel intrinsik terkait pekerjaan, posisi dalam organisasi, koneksi interpersonal di tempat kerja, dan pertumbuhan karier adalah tanda-tanda stres kerja. Menurut Tika Nur Haimah dkk. (dalam Rori (2021: 504), indikator *turnover intention* antara lain mempertimbangkan untuk keluar, mencari pekerjaan baru, dan berencana untuk berhenti.

Kuesioner yang digunakan untuk pengumpulan data telah melalui uji validitas dan reliabilitas. Dengan model penelitian yang digambarkan pada Gambar 1, analisis jalur (*path*) adalah metode analisis yang diterapkan.



Gambar 1. Model Penelitian

Hipotesis dalam penelitian ini adalah: “Beban Kerja, konflik kerja dan stres kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention* karyawan CV Serbet Eden Textile secara parsial dan simultan”. Dalam proses perhitungan *path analysis*, penulis menggunakan *software* SPSS.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Kuantitas dan sifat pekerjaan yang harus diselesaikan dalam waktu tertentu dapat digunakan untuk menentukan beban kerja. Derajat beban kerja seseorang meningkat ketika aktivitas yang semakin rumit dituntut untuk diselesaikan dengan cepat. Beban kerja menyumbang skor total 1.688. Hal ini menunjukkan bahwa keseluruhan beban kerja CV Serbet Eden Textile termasuk dalam kategori “cukup”. Dengan kata lain, responden menganggap beban kerja CV Serbet Eden Textile dalam kategori cukup.

Perselisihan di tempat kerja dapat muncul antara rekan kerja, atasan, dan rekan kerja lainnya serta antar kelompok rekan kerja. Konflik di tempat kerja menghasilkan skor total 1.921. Hal ini menunjukkan bahwa total konflik kerja CV Serbet Eden Textile berada pada kategori tinggi.

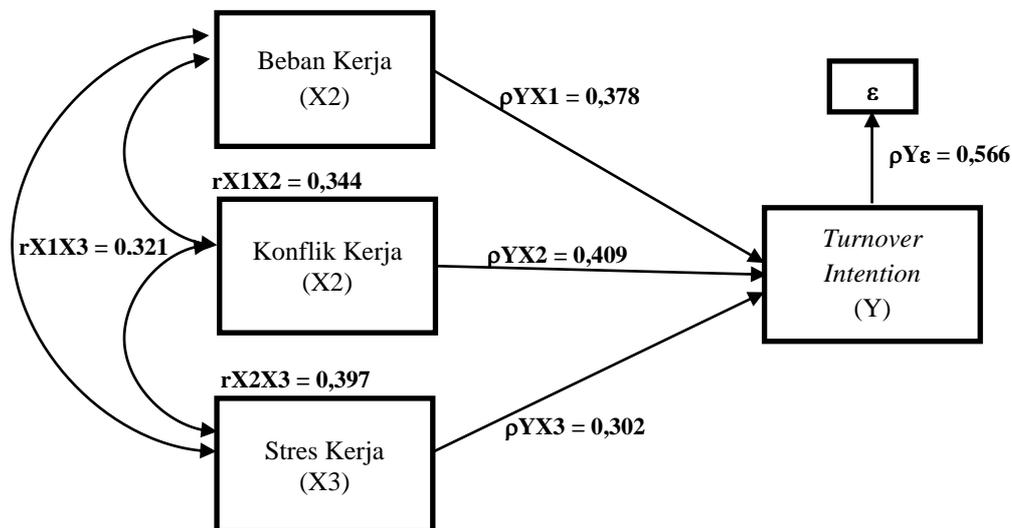
Kinerja dan produktivitas karyawan di tempat kerja, serta kesehatan fisik dan emosional mereka, semuanya dapat terkena dampak negatif dari stres kerja. Stres di tempat kerja memiliki skor keseluruhan 2,019. Hal ini menunjukkan bahwa CV Serbet Eden Textile memiliki tingkat stres kerja total yang memiliki kategori tinggi.

*Turnover intention* dapat terjadi karena berbagai alasan, seperti kurangnya kesempatan pengembangan karir, kurangnya gaji atau insentif yang cukup, tidak cocok dengan lingkungan kerja, dan lain sebagainya sehingga mempengaruhi produktivitas perusahaan dan biaya yang tinggi untuk merekrut dan melatih karyawan baru. Nilai kumulatif skor yang diperoleh dari *turnover intention* adalah 2.523. Hal ini menunjukkan bahwa secara keseluruhan *turnover intention* CV Serbet Eden Textile berada pada kategori sangat tinggi.

Dengan melakukan analisis jalur pada indikator-indikator yang digunakan untuk masing-masing variabel, maka dapat ditentukan besarnya dampak beban kerja (X1), konflik kerja (X2), dan stres (X3) terhadap *turnover intention* (Y) CV Serbet Eden Textile.

Analisis jalur digunakan untuk mencari koefisien jalur yang menggambarkan nilai pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Dalam perhitungan analisis jalur digunakan SPSS Versi 29 untuk menghitung korelasi antar variabel independen dan

untuk mencari koefisien jalur. Adapun hasil perhitungan analisis jalur dapat dilihat pada diagram jalur gambar berikut ini:



Gambar 2 Struktur Pengaruh Antara Variabel X1, X2, dan X3 Terhadap Y

## PEMBAHASAN

Keadaan beban kerja, konflik kerja, stres kerja, dan *turnover intention* di CV Serbet Eden Textile dapat dilihat berdasarkan temuan penelitian yang dikemukakan sebelumnya dari hasil kuesioner. Rata-rata tersebut masuk dalam kategori tinggi secara keseluruhan. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan sedang mempertimbangkan untuk keluar, mencari pekerjaan lain, dan berencana untuk keluar dari organisasi.

Dari gambar 2 di atas, dapat dilihat nilai koefisien jalur antara variabel independen dengan variabel dependen pada *coefficients* output SPSS (terlampir) dan nilai korelasi antara variabel independent dapat dilihat pada *correlations* output SPSS (terlampir). Nilai koefisien jalur variabel beban kerja (X1) terhadap *turnover intention* (Y) sebesar 0,378. Nilai koefisien jalur variabel konflik kerja (X2) terhadap *turnover intention* (Y) sebesar 0,409. Nilai koefisien jalur variabel stres kerja (X1) terhadap *turnover intention* (Y) sebesar 0,302. Sedangkan nilai korelasi antar variabel beban kerja (X1) dengan konflik kerja (X2) sebesar 0,344. Nilai korelasi variabel beban kerja (X1) dengan stres kerja (X3) sebesar 0,321. Nilai korelasi variabel konflik kerja (X2) dengan stres kerja (X3) sebesar 0,397. Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai koefisien residu sebesar  $\rho_{Y\varepsilon} = \sqrt{1 - 0,67909662} = 0,566$ . Hal tersebut menunjukkan masih ada faktor-faktor yang dapat mempengaruhi *turnover intention* selain beban kerja, konflik kerja dan stres kerja yang bisa dijadikan rekomendasi untuk penelitian selanjutnya. Beban kerja (X1), konflik kerja (X2), dan stres kerja (X3) dihitung serta pengaruh langsung dan tidak langsungnya terhadap *turnover intention* (Y) pada Tabel 1.

**Tabel 1. Langsung dan Tidak Langsung**

NC	NAMA VARIABEL	FORMULA	
<b>Beban Kerja (X1)</b>			
1	Pengaruh Langsung X1 Terhadap Y	$(\rho_{YX1})$	0,143
	Pengaruh Tidak Langsung X1 melalui X2	$(\rho_{YX1})(r_{X1X2})$	0,0532
	Pengaruh Tidak Langsung X1 melalui X3	$(\rho_{YX1})(r_{X1X3})$	0,037
	<b>Pengaruh X1 Total Terhadap Y</b>	<b>a+b+c =....(1)</b>	<b>0,233</b>
<b>2 Konflik Kerja (X2)</b>			
	Pengaruh Langsung X2 Terhadap Y	$(\rho_{YX2})$	0,167
	Pengaruh Tidak Langsung X2 melalui X1	$(\rho_{YX2})(r_{X2X1})$	0,0531
	Pengaruh Tidak Langsung X2 melalui X3	$(\rho_{YX2})(r_{X2X3})$	0,049
	<b>Pengaruh X2 Total Terhadap Y</b>	<b>d+e+f =....(2)</b>	<b>0,270</b>
<b>3 Stres Kerja (X3)</b>			
	Pengaruh Langsung X3 Terhadap Y	$(\rho_{YX3})$	0,091
	Pengaruh Tidak Langsung X3 melalui X1	$(\rho_{YX3})(r_{X3X1})$	0,037
	Pengaruh Tidak Langsung X3 melalui X2	$(\rho_{YX3})(r_{X3X2})$	0,049
	<b>Pengaruh X3 Total Terhadap Y</b>	<b>g+h+i =....(3)</b>	<b>0,177</b>
	<b>Total Pengaruh X1, X2, X3 terhadap Y</b>	<b>(1)+(2)+(3) = kd</b>	<b>0,679</b>
	<b>Pengaruh lain yang tidak diteliti</b>	<b>1 – kd = knd</b>	<b>0,321</b>

Berdasarkan Tabel 1, pengaruh keseluruhan variabel beban kerja terhadap *turnover intention* adalah 0,233 atau 23,3%. Pengaruh secara keseluruhan dari faktor konflik kerja sebesar 0,270 atau 27% terhadap *turnover intention* karyawan. Selain itu, dampak keseluruhan dari stres kerja terhadap niat untuk keluar dari perusahaan adalah 0,177 atau 17,7%. Perhitungan tersebut menunjukkan bahwa dibandingkan dengan faktor beban kerja dan stres kerja, variabel konflik kerja memiliki pengaruh dominan signifikan terhadap niat karyawan CV Serbet Eden Textile untuk keluar dari perusahaan. Secara keseluruhan pengaruh variabel beban kerja, konflik kerja dan stres kerja terhadap *turnover intention* karyawan adalah 0,679 atau 67,9%. Sedangkan pengaruh variabel yang tidak diteliti adalah sebesar 32,1%.

Pengujian secara parsial faktor beban kerja ( $X_1$ ) terhadap *turnover intention* (Y) dapat dilihat dari tabel *coefficients*. Hipotesis dapat diterima jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $sig(0,000) \leq \alpha(0,05)$ . Dari hasil penelitian nilai  $t_{hitung}$  adalah sebesar 1,703 dengan mengambil taraf signifikan 5% maka nilai  $t_{tabel}$  sebesar 1,67252. Maka  $1,703 > 1,67252$  atau  $sig(0,021) < \alpha(0,05)$ , artinya  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Hal tersebut dapat diartikan beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention*. Temuan penelitian ini sejalan dengan penelitian Puput dan Siti (2019), yang menemukan bahwa beban kerja mempengaruhi *turnover intention* dengan cara yang menguntungkan. Beban bertambah jika orang tersebut tidak berhasil, meskipun, seperti pekerjaan dan aktivitas lainnya.

Pengujian secara parsial antara konflik kerja ( $X_2$ ) terhadap *turnover intention* (Y) dapat dilihat dari tabel *coefficients*. Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $sig(0,000) \leq \alpha(0,05)$  maka hipotesis dapat diterima. Dari hasil penelitian nilai  $t_{hitung}$  adalah sebesar 3,373 dengan mengambil taraf signifikan 5% maka nilai  $t_{tabel}$  sebesar 1,67252. Maka nilai yang diperoleh  $3,373 > 1,67252$  atau  $sig(0,037) < \alpha(0,05)$ , artinya  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa konflik kerja secara signifikan meningkatkan kemungkinan *turnover*. Temuan penelitian ini mendukung penelitian Muhammad Rofik (2021) yang menemukan hubungan antara konflik kerja dengan *turnover intention*. Mereka

juga menunjukkan bahwa tingkat keinginan berpindah yang tinggi dipengaruhi secara positif oleh tingkat konflik kerja yang tinggi.

Pengujian secara parsial antara stres kerja ( $X_3$ ) terhadap *turnover intention* (Y) dapat dilihat dari tabel *coefficients* (terlampir). Hipotesis dapat diterima jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $sig (0,000) \leq \alpha (0,05)$ . Dari hasil penelitian diketahui  $t_{hitung}$  adalah sebesar 1,950 dengan mengambil taraf signifikan 5% maka nilai  $t_{tabel}$  sebesar 1,67252. Maka  $1,905 > 1,67252$  atau  $sig (0,028) < \alpha (0,05)$ , artinya  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa stres kerja secara signifikan meningkatkan kemungkinan turnover. Temuan studi ini konsisten dengan studi oleh Usadha et al. (2021), yang menemukan bahwa niat karyawan untuk keluar dari organisasi berkorelasi positif dan signifikan dengan stres kerja.

Untuk mengetahui pengaruh  $X_1$ ,  $X_2$ , dan  $X_3$  terhadap Y secara simultan dapat dilihat dari uji ANOVA. Hipotesis dapat diterima jika bahwa  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau  $sig (0,000) \leq \alpha (0,05)$ . Dari hasil perhitungan diketahui bahwa  $F_{hitung}$  sebesar 7,181 dengan taraf signifikan 5% maka nilai  $F_{tabel}$  sebesar 2,77. Maka,  $7,181 > 2,77$  atau  $sig (0,000) \leq \alpha (0,05)$ . Artinya, artinya  $H_0$  ditolak dan hipotesis alternatif ( $H_a$ ) diterima. Diterimanya hipotesis ( $H_a$ ) menunjukkan bahwa pada tingkat keyakinan 95% adanya pengaruh secara simultan antara beban kerja, konflik kerja, dan stres kerja terhadap *turnover intention* pada CV Serbet Eden Textile. Berdasarkan hasil analisis tersebut, dapat diketahui bahwa variabel beban kerja, konflik kerja dan stres kerja secara simultan berpengaruh terhadap *turnover intention* pada CV Serbet Eden Textile.

## SIMPULAN

Temuan penulis tentang bagaimana pengaruh beban kerja, konflik kerja, dan stres kerja terhadap *turnover intention* di CV Serbet Eden Textile menarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Di CV Serbet Eden Textile, beban kerja, konflik, stres kerja, dan *turnover intention* memiliki kategori tinggi.
2. Di CV Serbet Eden Textile, beban kerja, konflik kerja, dan stres kerja memiliki pengaruh secara parsial pada *turnover intention*.
3. Di CV Serbet Eden Textile, beban kerja, konflik kerja, dan stress kerja memiliki pengaruh secara simultan pada *turnover intention*.

## DAFTAR PUSTAKA

- Witasari. 2009. *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen organisasi terhadap Turnover Intention* (Studi Empiris Pada Novotel Semarang).
- Dhini, Rama Dhania. 2010. *Pengaruh Stres kerja, Beban kerja terhadap Kepuasan kerja*. Universitas Muria Kudus. Jurnal Psikologi.
- Robbins, S. P & Judge, T. A. 2012. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Manurung, M.T. and Ratnawati, I. 2012. *Analisis pengaruh stres kerja dan kepuasan kerja terhadap turnover intention karyawan* (studi pada STIKES Widya Husada Semarang). Diponegoro Journal of Management, 1(4), pp.145-157.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Penerbit Alfabeta
- Koesomowidjojo, Suci. 2017. *Panduan Praktis Menyusun Analisis Beban Kerja*. Jakarta: Raih Asa Sukses
- Veithzal, Rivai. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, Edisi ke 6, PT. Raja Grafindo Persada, Depok, 16956.
- Handoko, T. Hani. 2012. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. BPFE.
- Rori, W. F., Adolfini, & Pandowo, M. H. C. (2021). *Pengaruh Stres Kerja, Ketidakamanan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Pada Pt. Trimix Perkasa Bitung*. Jurnal EMBA, Vol.9(No.3), 504–514.