

Mengurangi Turnover Intention Karyawan Melalui Pengelolaan Konflik Kerja dan Stres Kerja pada Karyawan IKM

Oleh:

Rizcha Trisanti Musthohir

Rifdah Abadiyah

Manajemen

Universitas Muhammadiyah Sidoarjo

Februari, 2023



Pendahuluan

Seperti perusahaan pada umumnya, karyawan yang keluar dan masuk adalah hal yang umum terjadi. Namun tingkat Turnover Intention di CV. Rumah Tas Lucu dapat dikatakan cukup tinggi. Hal ini disebabkan karena rendahnya tingkat kepuasan kerja di CV. Rumah Tas Lucu. Kepuasan kerja ini dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti gaji yang tidak sesuai, lingkungan kerja yang kurang kondusif, Job Description yang tumpang tindih, peluang karir kecil dan persaingan karyawan yang tidak sehat. Dengan rendahnya tingkat kepuasan kerja dapat menurunkan produktivitas karyawan. Hal ini akan menyebabkan karyawan bekerja dengan setengah hati, lalu hubungan antar rekan kerja tidak harmonis hingga dampak yang lebih buruk, banyak karyawan yang meninggalkan perusahaan.

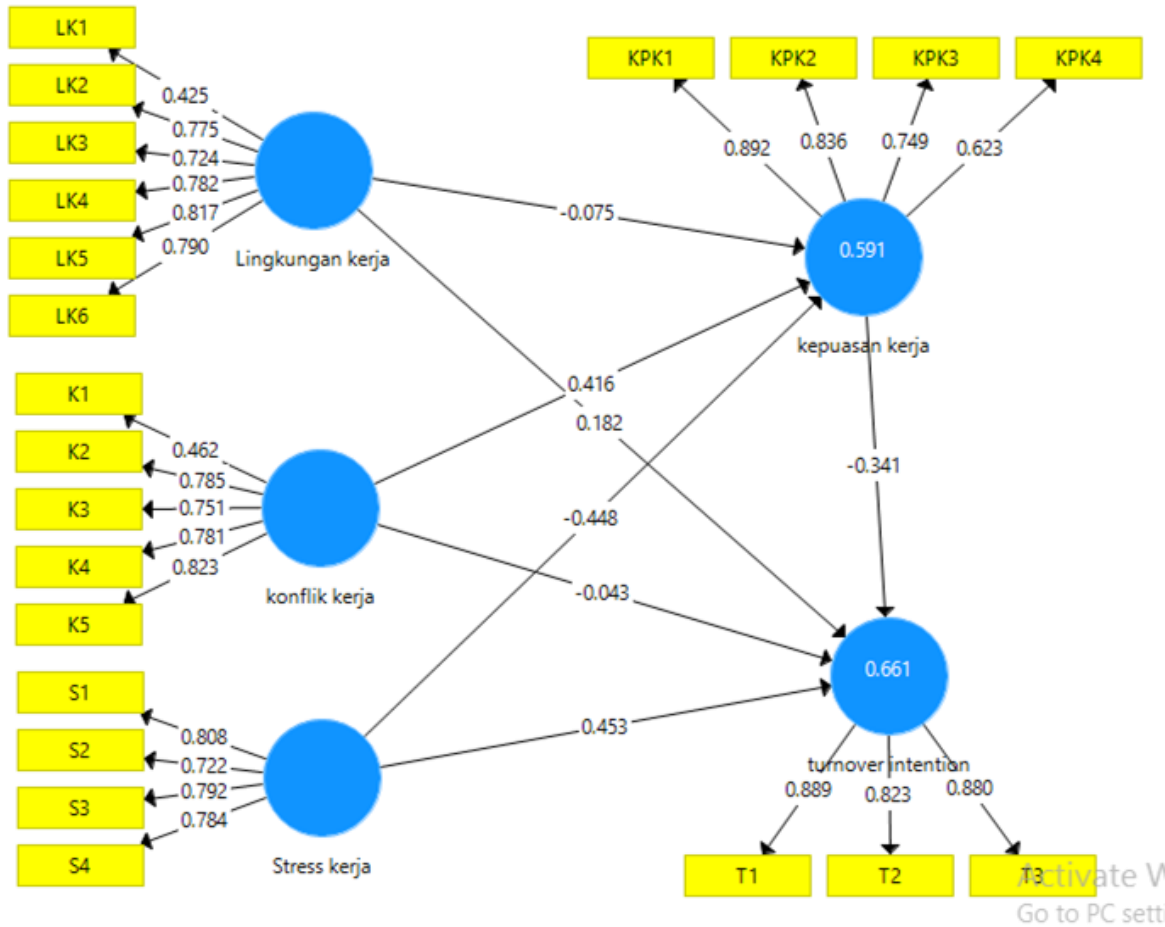
Pertanyaan Penelitian (Rumusan Masalah)

1. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap *Turnover Intention* ?
2. Apakah Konflik Kerja berpengaruh terhadap *Turnover Intention* ?
3. Apakah Stres Kerja berpengaruh terhadap *Turnover Intention* ?
4. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja ?
5. Apakah Konflik Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja ?
6. Apakah Stres Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja ?
7. Apakah Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap *Turnover Intention* ?
8. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap *Turnover Intention* melalui Kepuasan Kerja ?
9. Apakah Konflik Kerja berpengaruh terhadap *Turnover Intention* melalui Kepuasan Kerja ?
10. Apakah Stres Kerja berpengaruh terhadap *Turnover Intention* melalui Kepuasan Kerja ?

Metode

“Penelitian berikut memakai jenis penelitian kuantitatif yakni penelitian yang mempunyai tujuan untuk menguji hipotesis dengan menguji pengaruh diantara variabel yang di uji. Didalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif karena menggunakan angka-angka. Sugiyono [11] menyatakan bahwa metode kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang sudah ditentukan.”

Hasil dan Pembahasan



Dari hasil analisis yang ditunjukkan oleh gambar menunjukkan bahwa sebanyak 22 dari keseluruhan variabel yang menyatakan seberapa besar keterkaitan indikator terhadap masing-masing variabel latennya dengan menunjukkan bahwa loading factor memberikan nilai di atas nilai nilai disarankan yaitu 0,5. Berarti indikator yang digunakan sudah valid atau telah memenuhi convergent validity.

Hasil dan Pembahasan

Konstruk / Variabel	Reability	
	Cronbach's Alpha	Composite Reability
Lingkungan Kerja (X1)	0,819	0,870
Konflik Kerja (X2)	0,781	0,859
Stres Kerja (X3)	0,789	0,861
Kepuasan Kerja (Z)	0,774	0,848
Turnover Intention (Y)	0,831	0,898

- Semua nilai variabel dalam pengujian reabilitas baik menggunakan Cronbach's Alpha maupun Composite Reability memiliki nilai diatas 0,7
- Sehingga dapat disimpulkan bahwa item pengukurannya pada variabel masing-masing dapat dinyatakan reliabel

	R Square
Kepuasan kerja (Z)	0,591
Turnover intention (Y)	0,661

Hasil dan Pembahasan

Nilai *Path Coefficient*

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standar Deviasi (STDEV)	T Statistik (O/STDEV)	P Values
X1 → Y	1.136	-0.098	0.887	6.889	0.000
X2 → Y	-0.239	-0.110	0.620	2.272	0.000
X3 → Y	0.799	0.104	0.660	13.733	0.000
X1 → Z	-0.109	-0.122	0.624	2.141	0.000
X2 → Z	0.345	0.123	0.569	2.568	0.011
X3 → Z	0.431	0.101	0.451	2.544	0.011
Z → Y	0.290	0.029	0.548	1.987	0.045
X1 → Y -- Z	0.499	0.056	0.662	2.555	0.011
X2 → Y -- Z	0.607	0.097	0.782	6.117	0.000
X3 → Y -- Z	0.138	0.018	0.905	2.118	0.000

Hasil Hipotesis

Hipotesis	Keterangan	Kesimpulan
H1	6,889 > 1,66 0,000 < 0,05	Diterima
H2	2,272 > 1,66 0,000 < 0,05	Diterima
H3	13,733 > 1,66 0,000 < 0,05	Diterima
H4	2,141 > 1,66 0,000 < 0,05	Diterima
H5	2,568 > 1,66 0,011 < 0,05	Diterima
H6	2,544 > 1,66 0,011 < 0,05	Diterima
H7	1,987 > 1,66 0,045 < 0,05	Diterima
H8	2,555 > 1,66 0,011 < 0,05	Diterima
H9	6,117 > 1,66 0,000 < 0,05	Diterima
H10	2,118 > 1,66 0,000 < 0,05	Diterima

1. Terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Lingkungan Kerja terhadap *Turnover Intention*
2. Terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Konflik Kerja terhadap *Turnover Intention*
3. Terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Stres Kerja terhadap *Turnover Intention*
4. Terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja
5. Terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Konflik Kerja terhadap Kepuasan Kerja

6. Terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja
7. Terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention* ?
8. Terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Lingkungan Kerja terhadap *Turnover Intention* melalui Kepuasan Kerja
9. Terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Konflik Kerja terhadap *Turnover Intention* melalui Kepuasan Kerja
10. Terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Stres Kerja terhadap *Turnover Intention* melalui Kepuasan Kerja

REFERENSI

- E. Winata, *Manajemen Sumberdaya Manusia Lingkungan Kerja. Cetakan Pertama*. Lombok Tengah: Pusat Pengembangan Pendidikan Dan Penelitian Indonesia, 2022.
- N. A. Gani, A. Priharta, and A. Purnamasari, "Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Turnover Intention pada Perusahaan Tambang di Kalimantan," *J. Pendidik. dan Kewirausahaan*, vol. Vol. 10. N, 2022.
- S. N. Palar, L. O. H. Dotulong, and G. G. Lumintang, "Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Konflik Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Kepulauan Talaud Di Masa Pandemi Covid-19," *J. EMBA*, vol. Vol. 10. N, 2022.
- I. D. A. I. Wulandari, I. W. Mendra, and T. I. S. Harwaty, "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Kantor Camat Banjarangkan Kabupaten Klungkung," *J. EMAS*, vol. Vol. 3 No., 2022.
- R. Andriani, Disman, E. Ahman, and B. Santoso, *Conditional Process Pada Manajemen SDM : Perspektif Polychronicity, Kepuasan Kerja, Engagement Karyawan, Lingkungan Kerja, dan Turnover Intention. Cetakan Pertama*. Ponorogo: Gracias Logis Kreatif, 2021.
- Marcella and Ie, "Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Turnover Intention Karyawan," *J. Muara Ilmu Ekon. dan Bisnis*, vol. Vol. 6. No, 2022.
- D. Kristin, E. Marlina, and N. F. Lawita, "Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, Beban Kerja, dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan. Economics," *Accounting, Bus. J.*, vol. Vol. 2. No, 2022.
- E. F. Zulfa and S. N. Azizah, "Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Non-Fisik Terhadap Turnover Intention dengan Job Satisfaction sebagai Variabel Intervening (Studi pada Pegawai Non PNS UPTD Puskesmas Alian Kebumen)," *J. Ilm. Mhs. Manajemen, Bisnis Akunt.*, vol. Vol. 2 No., 2020.
- M. Rofik, "Pengaruh Konflik Kerja dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Pegawai Madrasah Aliyah Aswaj Ambunten," *J. MISSY*, vol. Vol. 2. No, 2021.
- Setiawan and Tan, "Pengaruh Stres Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kebijakan Kehidupan Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Rumah Sakit Di Kota Jakarta Pusat," *J. Ilm. Akunt. Dan Keuang.*, vol. Vol. 4, no. 2, 2021.
- Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: PT ALFABETA., 2019.
- I. D. G. D. Putra and I. wayan M. Utama, "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Di Mayaloka Villas Seminyak," *E-Jurnal Manaj. Unud*, vol. Vol. 6 (9), 2017.

REFERENSI

- R. Saputra, "Pengaruh Konflik Kerja dan Jaminan Sosial Terhadap Turnover Intention Karyawan Bagian Produksi PT. Riau Crumb Rubber Factory Kota Pekanbaru," *J. JOM Fekon*, vol. Vol. 4 No., pp. 3500–3514, 2017.
- Yusup and Faruq, *Manajemen Konflik Dan Stres (Orientasi dalam Organisasi)*. Cetakan Pertama. Ponorogo: Wade Group, 2021.
- R. E. Verina, "Analisis Pengaruh Stress Kerja, Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada PT XL Axiata Tbk Jakarta," 2014.
- A. W. Handaru, T. Utomo, and I. K. R. Sudiartha, "Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di RS 'X,'" *J. Ris. Manaj. Sains Indones.*, vol. Vol.4, No., 2013.
- A. W. Andika and N. P. Irmayanti, "Pengaruh Stres Kerja dan Konflik Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Sinarartha Bali Money Changer Kabupaten Badung," *JENIUS (Jurnal Ilm. Manaj. Sumber Daya Manusia)*, vol. 4(3), 298-, 2021, doi: doi:10.32493/jjsdm.v4i3.10457.
- L. Li, "Work Stress, Work Motivation And Their Effects On Job Satisfaction In Community Health Workers: A Cross-Sectional Survey In China," *BMJ Open J.*, vol. Vol. . 4 (, 2014.
- W. Gede, R. Gede, and S. Putra, "Pengaruh Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional Karyawan," *E-Jurnal Ekon. dan Bisnis Univ. Udayana*, vol. Vol. % No., 2015.
- A. I. Setiyanto and S. N. Hidayati, "Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Turnover Intention," *J. Akuntansi, Ekon. dan Manaj. Bisnis*, vol. Vol 5 No., pp. 105–110, 2017.
- L. P. Sinambela, *Manajemen Konflik dan Stres (Orientasi dalam Organisasi)*. Cetakan Pertama. Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2016.
- Lestari and Mujiati, "Pengaruh Stres Kerja, Komitmen Organisasi, dan Kepuasan Kerja Karyawan Terhadap Turnover Intention," *E-Jurnal Manaj. Unud*, vol. Vol. 7. No, 2018.
- A. I. Setiyanto and S. N. Hidayati, "Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Turnover Intention," *J. Akuntansi, Ekon. dan Manaj. Bisnis*, vol. Vo. 5 No., 2017.

