

PENGARUH KONFLIK KERJA, STRES KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP *TURNOVER INTENTION* KARYAWAN DIVISI PRODUKSI DAN MUTU PT. LEMBAH KARET PADANG

Rahma Okta Putri¹, Afriyeni Afriyeni²

^{1,2}Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi KBP

Corresponding Author: ¹rahmaoktaputri3@gmail.com, ²afriyeni.yen@gmail.com

Article History

Received: 03-11-2022

Revised: 13-11-2022

Accepted: 02-12-2022

Keywords:

Work Conflict; Work Stress; Work Environment; Turnover Intention

ABSTRACT:

With the existence of employee turnover behavior, this indicates that the prevention of employee turnover behavior in the Production and Quality Division of PT. Rubber Valley Padang has not been fully considered optimal. Therefore, it is important for the company to further improve and maximize the efforts made to prevent employee turnover behavior in the future. The purpose of this study was to determine and analyze the effect of work conflict, work stress and work environment on employee turnover intention. The population in this study were employees of the Production and Quality Division of PT. Padang Rubber Valley. To determine the number of samples by using the formula Slovin, then the number of samples in this study as many as 115 respondents with the sampling technique using the stratified random proportion method. The data analysis technique used is multiple linear regression analysis and for hypothesis testing using statistical t test. The results showed that: work conflict and work stress had a significant effect on employee turnover intention of the Production and Quality Division of PT. Padang Rubber Valley. While work environment had a no significant effect on employee turnover intention of the Production and Quality Division of PT. Padang Rubber Valley.

PENDAHULUAN

Dalam suatu organisasi, sumber daya manusia bukan hanya sebagai alat dalam produksi tetapi memiliki peran penting dalam kegiatan produksi suatu organisasi. Kedudukan SDM saat ini bukan hanya sebagai alat produksi tetapi juga sebagai penggerak dan penentu berlangsungnya proses produksi dan segala aktivitas organisasi. SDM memiliki andil besar dalam menentukan maju atau berkembangnya suatu organisasi. Oleh karena itu, kemajuan suatu organisasi ditentukan pula bagaimana kualitas dan kapabilitas SDM di dalamnya.

Sumber daya manusia menjadi unsur yang paling penting dalam setiap aktivitas yang dilakukan di perusahaan. Hal ini menandakan bahwa diperlukan adanya proses pengelolaan

sumber daya manusia yang baik di dalam suatu perusahaan guna mencapai tujuan perusahaan. Seringkali perusahaan mengalami kendala yang menghambat proses produksi perusahaan. Salah satu bentuk kendala tersebut berupa keinginan pindah kerja (*turnover intention*) yang berujung pada keputusan karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya.

Turnover intention pada dasarnya adalah sama dengan keinginan berpindah karyawan dari satu tempat kerja ke tempat kerja lainnya. *Turnover intention* merupakan keinginan untuk berpindah, belum sampai pada tahap realisasi yaitu melakukan perpindahan dari satu tempat kerja ke tempat kerja lainnya. *Turnover intention* merupakan bentuk keinginan karyawan untuk berpindah ke perusahaan lain (Sopiah dan Sangadji, 2018:208).

Dari banyaknya faktor yang menyebabkan terjadinya *turnover intention* diantaranya adalah konflik kerja, stres kerja dan lingkungan kerja sebagai variabel yang mempengaruhi tingkat *turnover intention* karyawan. Konflik kerja sebenarnya tidak akan pernah bisa dihindari dan pasti akan terjadi pada suatu organisasi namun demikian intensitas pada konflik itu sendiri yang akan menyebabkan seorang karyawan tidak betah di lokasi pekerjaannya, sehingga melakukan *turnover* atau *resign* (Rofik, 2021:44). Lebih lanjut Hasibuan (2019:199), menyatakan bahwa konflik adalah persaingan yang kurang sehat berdasarkan ambisi dan sikap emosional dalam memperoleh kemenangan.

Selain konflik kerja, penyebab terjadinya *turnover intention* biasanya terjadi karena stres kerja. Hasibuan (2019:204), menyimpulkan bahwa stres kerja merupakan suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seseorang. Orang-orang yang mengalami stres menjadi gugup dan merasakan kronis. Mereka sering menjadi marah-marah, agresif, tidak dapat relaks, atau memperlihatkan sikap yang tidak kooperatif.

Selain konflik kerja dan stres kerja, penyebab lain terjadinya *turnover intention* terjadi karena lingkungan kerja. Menurut Sopiah dan Sangadji (2018:361), untuk meningkatkan produktivitas perusahaan, maka perlu mendesain organisasi, mendesain pekerjaan, dan mendesain lingkungan kerja, semuanya untuk memberikan kenyamanan kepada manusia yang berada didalamnya, sehingga mereka merasa bersemangat, bergairah dan memperoleh kepuasan dalam bekerja.

Berkaitan dengan hal tersebut, peran karyawan dalam PT. Lembah Karet Padang merupakan faktor yang sangat vital untuk menjalankan fungsi dan mencapai tujuan perusahaan. Karyawan menjadi perencana, pelaksana, dan pengendali yang selalu berperan aktif dalam mewujudkan tujuan industri. PT. Lembah Karet Padang merupakan salah satu perusahaan pengelolaan karet yang bergerak pada *Crumb Rubber Factory*. PT. Lembah Karet Padang berlokasi di jalan By Pass Km 22 Kecamatan Koto Tangah Kota Padang Sumatera Barat. Produk yang dihasilkan PT. Lembah Karet Padang merupakan produk setengah jadi berupa karet remah (*crumb rubber*). Berdasarkan *Standar Internasional Rubber (SIR)*, maka *crumb rubber* yang diproduksi oleh PT. Lembah Karet Padang merupakan *Crumb Rubber SIR 20*.

Agar tujuan perusahaan dapat tercapai, maka perusahaan harus memperhatikan dan memelihara para karyawannya dengan baik, agar karyawan yang memiliki kualifikasi yang baik di dalam perusahaan tidak memiliki keinginan untuk pindah bahkan meninggalkan perusahaan (*turnover intention*), karena kurang mendapat perhatian dari perusahaan. Dari survei pendahuluan yang telah dilakukan, diperoleh data pada Bagian Divisi Produksi dan Mutu di PT. Lembah Karet Padang yang menunjukkan tingkat *turnover* karyawan.

Pada hasil survey pendahuluan, dapat dilihat bahwa jumlah karyawan dan perilaku *turnover* karyawan pada Divisi Produksi dan Mutu PT. Lembah Karet Padang selama lima tahun terakhir, yaitu periode 2017 sampai dengan 2021 mengalami fluktuasi. Pada tahun 2019

merupakan tahun dengan tingkat terjadinya jumlah *turnover* paling banyak, yakni dengan persentase 7,1%. Alasan paling besar karyawan melakukan *turnover* adalah mengundurkan diri karena kemauan sendiri. Mengacu pada pendapat Iskandar dan Rahadi (2021), *turnover* yang ideal adalah 10% dalam setahun. Meskipun perilaku *turnover* karyawan Divisi Produksi dan Mutu secara umum masih dalam kondisi ideal, bukan berarti tidak perlunya memperhatikan kesejahteraan karyawan untuk mengurangi perilaku *turnover* karyawan dimasa yang akan datang.

Dengan masih adanya perilaku *turnover* karyawan selama lima tahun terakhir, hal ini memberikan indikasi bahwa pencegahan perilaku *turnover* karyawan Divisi Produksi dan Mutu PT. Lembah Karet Padang belum optimal sepenuhnya diperhatikan. Maka dari itu, penting bagi perusahaan untuk lebih meningkatkan lagi dan lebih memaksimalkan lagi usaha yang dilakukan untuk mencegah terjadinya perilaku *turnover* karyawan dimasa yang akan datang. Berdasarkan pengamatan yang telah dilakukan, beberapa penyebab karyawan menginginkan keluar dari pekerjaan (*turnover*) disebabkan oleh berbagai macam hal, seperti konflik kerja, stres kerja yang dialami karyawan dan lingkungan kerja.

LANDASAN TEORI

Turnover Intention

Menurut Hasibuan (2019:211), *turnover intention* adalah pemberhentian atas keinginan karyawan sendiri dengan mengajukan permohonan untuk berhenti dari perusahaan tersebut. Selanjutnya Hasibuan menjelaskan bahwa pemberhentian atas keinginan karyawan sendiri, tetap menimbulkan kerugian bagi perusahaan karena karyawan itu membawa biaya-biaya penarikan, seleksi, dan latihan. Menurut Sopiha dan Sangadji (2018:209), *turnover intentions* ditandai oleh berbagai hal yang menyangkut perilaku karyawan, antara lain: absensi yang meningkat, mulai malas kerja, naiknya keberanian untuk melanggar tata tertib kerja, keberanian untuk menentang atau protes kepada atasan, dan keseriusan menyelesaikan semua tanggung jawab karyawan yang sangat berbeda dari biasanya.

Konflik Kerja

Hasibuan (2019:199), menyatakan bahwa konflik adalah persaingan yang kurang sehat berdasarkan ambisi dan sikap emosional dalam memperoleh kemenangan. Menurut Hasibuan (2019:199-200), hal-hal yang menyebabkan persaingan dan konflik, antara lain adanya tujuan yang ingin dicapai, ego manusia, kebutuhan, perbedaan pendapat, salah paham, perasaan dirugikan dan perasaan sensitif.

Stres Kerja

Hasibuan (2019:204), menyimpulkan bahwa stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seseorang. Orang-orang yang mengalami stres menjadi gugup dan merasakan kronis. Mereka sering menjadi marah-marah, agresif, tidak dapat relaks, atau memperlihatkan sikap yang tidak kooperatif. Menurut Hasibuan (2019:204), indikator penyebab stres kerja karyawan, antara lain sebagai berikut: tekanan, waktu, balas jasa, dan masalah keluarga

Lingkungan Kerja

Sudaryo, dkk (2018:47), menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitar dimana seseorang bekerja, metode kerja, serta peraturan kerja, baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok. Adapun

indikator lingkungan kerja fisik dalam penelitian ini diadaptasi dari Sudaryo, dkk (2018:51-59), sebagai berikut: penerangan, pewarnaan, kebersihan, pertukaran udara, suara/kebisingan, dan keamanan di tempat kerja.

Hubungan Konflik Kerja dengan *Turnover Intention*

Penelitian yang dilakukan oleh Hapsari, dkk (2020), hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel independen konflik kerja secara parsial pengaruh terhadap variabel dependen *turnover*. Nurjaya, dkk (2020), hasil penelitian menunjukkan bahwa konflik kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Rofik, (2021), berdasarkan hasil penelitian konflik kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover karyawan MA Aswaj Ambunten*.

Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara konflik kerja dengan *turnover intention*, semakin tinggi konflik kerja, maka semakin tinggi juga *turnover intention*. Berdasarkan tinjauan penelitian terdahulu yang telah dikemukakan, maka berikut ini dapat dikembangkan hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

H₁: Diduga konflik kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan Divisi Produksi dan Mutu di PT. Lembah Karet Padang.

Hubungan Stres Kerja dengan *Turnover Intention*

Penelitian yang dilakukan oleh Kristin, dkk (2022), hasil penelitian menemukan bahwa stress kerja berpengaruh terhadap *turnover intention*. Kamis (2021), hasil penelitian menunjukkan stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Usadha (2021), dari hasil penelitian, dapat ditarik kesimpulan: Stres kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* karyawan. Prawaty, dkk (2020), hasil penelitian menunjukkan bahwa stress kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Kurniawaty, dkk (2019), hasil penelitian menunjukkan bahwa stress kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Nurjaya, dkk (2020), hasil penelitian menunjukkan bahwa stress kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara stress kerja dengan *turnover intention*, semakin tinggi stress kerja, maka semakin tinggi *turnover intention*. Berdasarkan tinjauan penelitian terdahulu yang telah dikemukakan, maka berikut ini dapat dikembangkan hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

H₂: Diduga stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan Divisi Produksi dan Mutu di PT. Lembah Karet Padang.

Hubungan Lingkungan Kerja dengan *Turnover Intention*

Penelitian yang dilakukan oleh Kristin, dkk (2022), hasil penelitian menemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention*. Kamis (2021), hasil penelitian menunjukkan lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Usadha (2021), dari hasil penelitian, dapat ditarik kesimpulan: Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* karyawan. Prawaty, dkk (2020), hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Kurniawaty, dkk (2019), hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

Koefisien bernilai negatif artinya terjadi hubungan negatif antara lingkungan kerja dengan *turnover intention*, semakin baik lingkungan kerja, maka semakin rendah *turnover intention*. Berdasarkan tinjauan penelitian terdahulu yang telah dikemukakan, maka berikut ini dapat dikembangkan hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

H₃: Diduga lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan Divisi Produksi dan Mutu di PT. Lembah Karet Padang.

METODE PENELITIAN

Populasi dan Sampel

Adapun populasi dalam penelitian ini adalah seluruh seluruh karyawan Divisi Produksi dan Mutu PT. Lembah Karet Padang yang berjumlah 162 orang. Untuk menentukan sampel dalam penelitian ini dengan menggunakan rumus *Slovin*. Melalui perhitungan dengan menggunakan rumus *slovin*, maka jumlah responden sebagai sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 115 orang. Dalam penelitian ini, teknik penarikan sampel yang digunakan adalah metode proporsi acak berstrata, yaitu teknik yang digunakan bila populasi mempunyai anggota yang berstrata secara proporsional (Sugiyono, 2013).

Definisi Operasional Variabel

Untuk memberikan gambaran yang jelas tentang penelitian ini, maka penulis memberikan penjelasan tentang operasional variabel dalam penelitian ini:

Tabel 1. Definisi Operasional Variabel dan Indikator

No	Variabel	Definisi	Indikator	Sumber
1	Konflik Kerja (X ₁)	Konflik kerja adalah persaingan yang kurang sehat berdasarkan ambisi dan sikap emosional karyawan dalam memperoleh kemenangan di lingkungan Divisi Produksi dan Mutu PT. Lembah Karet Padang.	1. Tujuan 2. Ego 3. Kebutuhan 4. Perbedaan pendapat 5. Salah paham 6. Perasaan dirugikan 7. Perasaan sensitif	Hasibuan (2019:199)
2	Stres Kerja (X ₂)	Stres merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran dan kondisi fisik karyawan Divisi Produksi dan Mutu PT. Lembah Karet Padang.	1. Tekanan 2. Waktu 3. Balas jasa/Gaji 4. Masalah keluarga	Hasibuan (2019:204)
3	Lingkungan Kerja (X ₃)	Lingkungan kerja adalah seluruh alat dan bahan yang ada di lingkungan sekitar Divisi Produksi dan Mutu PT. Lembah Karet Padang, dimana tempat karyawan bekerja baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok.	1. Penerangan 2. Pewarnaan 3. Kebersihan 4. Pertukaran udara 5. Kebisingan 6. Keamanan	Sudaryo, dkk, (2018:51-59)
4	Turnover Intention (Y)	<i>Turnover intention</i> merupakan niat berhenti atas keinginan karyawan Divisi Produksi dan Mutu PT. Lembah Karet Padang	1. Absensi meningkat 2. Mulai malas kerja 3. Keberanian melangggar tata tertib 4. Keberanian menentang	Hasibuan (2019:211) Sopiah dan Sangadji

itu sendiri dengan mengajukan permohonan untuk berhenti dari perusahaan tersebut.	atasan 5. Serius menyelesaikan semua tanggung jawab karyawan, berbeda dari biasanya.
---	---

Pengujian Instrumen

Uji Validitas

Menurut Sugiyono, (2013), “Validitas atau keabsahan adalah suatu indeks yang menunjukkan alat ukur tersebut benar-benar mengukur apa saja yang diukur. Validitas ini menyangkut akurasi instrument.” Uji Validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu instrumen pada kuesioner. Kriteria pengambilan keputusan uji validitas adalah sebagai berikut:

1. Jika $r \text{ hitung} > r \text{ table}$ (0,183), maka butir pernyataan tersebut valid.
2. Jika $r \text{ hitung} < r \text{ table}$ (0,183), maka butir pernyataan tersebut tidak valid.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas bertujuan untuk mengetahui apakah alat pengumpul data pada dasarnya menunjukkan tingkat ketepatan, keakuratan kestabilan atau konsistensi alat tersebut dalam mengungkapkan gejala-gejala tertentu dari sekelompok individu, walaupun dilakukan pada waktu yang berbeda (Sunyoto, 2011). Uji reliabilitas dilakukan terhadap pertanyaan yang telah valid. Rumus yang dipakai adalah untuk menguji reliabilitas dalam penelitian adalah *Cronbach’ Alpha*. Kriteria pengambilan keputusan uji reliabilitas adalah sebagai berikut:

1. Secara umum keandalan kurang dari 0,60 dianggap buruk.
2. Keandalan dalam kisaran 0,70 bisa diterima.
3. Semakin dekat koefisien keandalan dengan 1,0 semakin baik.

Teknik Analisis Data

Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif adalah transformasi data mentah selanjutnya yang mudah dipahami atau diinterpretasikan. Bertujuan untuk mendapatkan suatu gambaran obyektif mengenai obyek penelitian. Sugiyono, (2013) menyatakan bahwa rata-rata skor dalam tiap indikator yang berada pada angket kuesioner menggunakan rumus sebagai berikut:

1. Menghitung Rata-Rata Skor

Menghitung rata-rata skor Positif (+):

$$\text{Rata – rata skor} = \frac{(5. SSFi) + (4. SFi) + (3. RRFi) + (2. TSFi) + (1. STSFi)}{n}$$

Menghitung rata-rata skor Negatif (-):

$$\text{Rata – rata skor} = \frac{(1. SSFi) + (2. SFi) + (3. RRFi) + (4. TSFi) + (5. STSFi)}{n}$$

Dimana:

Pernyataan	Skor Positif	Skor Negatif
Sangat Setuju	5	1
Setuju	4	2
Ragu-Ragu	3	3

Tidak Setuju	2	4
Sangat Tidak Setuju	1	5
F_i	Frekuensi Responden yang Menjawab	
n	Jumlah Sampel 115	

2. Menghitung TCR (Tingkat Capaian Responden)

Sedangkan mencari tingkat pencapaian jawaban responden digunakan rumus berikut:

$$TCR = \frac{\text{Rata-rata Skor}}{5} \times 100\%$$

Di mana:

TCR = Tingkat Pencapaian Jawaban Responden

Selanjutnya kriteria nilai tingkat capaian responden (TCR) dapat diklasifikasikan pada Tabel 2 berikut:

Tabel 2. Kriteria Jawaban Responden

Interval TCR	Konflik Kerja (X ₁)	Stres Kerja (X ₂)	Lingkungan Kerja (X ₃)	Turnover Intention (Y)
90 s/d 100%	Sangat Rendah	Sangat Rendah	Sangat Baik	Sangat Rendah
80 s/d 89,99%	Rendah	Rendah	Baik	Rendah
65 s/d 79,99%	Cukup Rendah	Cukup Rendah	Cukup Baik	Cukup Rendah
55 s/d 64,99%	Tinggi	Tinggi	Buruk	Tinggi
0 s/d 54,99%	Sangat Tinggi	Sangat Tinggi	Sangat Buruk	Sangat Tinggi

Sumber: Sugiyono (2013). dan diolah Peneliti, 2022.

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan sebelum model regresi diestimasi. Adapun asumsi klasik yang dilakukan diantaranya adalah uji Normalitas, Uji Multikolinieritas, dan Uji Heteroskedastisitas. Uji Normalitas untuk menguji apakah penelitian yang dilakukan data berdistribusi secara normal. Sedangkan uji Multikolinieritas dilakukan untuk melihat apakah pada model regresi ditemukan adanya hubungan antar variabel bebas. Tujuan uji heteroskedastisitas menguji apakah dalam skema penelitian terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain (Sarwono, 2018).

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisa regresi linier berganda adalah secara linear antara dua atau lebih variabel independen. Berikut adalah persamaan regresi dalam penelitian ini:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Dari uraian di atas maka didapat α adalah konstanta atau ketetapan, variabel dependen (Y) adalah *turnover intention*, sedangkan variabel independen (X₁, X₂, dan X₃) adalah konflik kerja, stres kerja dan lingkungan kerja.

Uji Hipotesis

Uji t-Statistik

Secara umum uji t-statistik dirumuskan kedalam perumusan sebagai berikut (Sugiyono, 2013). Untuk membuktikan kebenaran dari probabilitas variabel bebas dibandingkan dengan tingkat kesalahannya, maka peneliti akan menggunakan angka signifikansi

probabilitas sebagai berikut: 1) Jika nilai signifikansi yang diperoleh dari hasil pengolahan data lebih besar $> 0,05$, maka H_{no1} akan diterima dan sebaliknya $H_{\text{alternatif}}$ ditolak. Hal tersebut bermakna bahwa variabel bebas secara satu per satu tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat. 2) Jika nilai signifikansi yang diperoleh dari hasil pengolahan data lebih kecil $< 0,05$, maka H_{no1} akan ditolak dan sebaliknya $H_{\text{alternatif}}$ diterima. Hal tersebut bermakna bahwa variabel bebas secara satu persatu sangat memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengujian Instrumen

Uji Validitas

Hasil uji validitas pada item pernyataan tersebut dapat dilihat pada Tabel 3 berikut:

Tabel 3. Hasil Uji Validitas

Variabel	Jumlah Item	r Hitung	r Tabel	Kesimpulan
Konflik Kerja (X_1)	7	0,503 s/d 0,733	0,183	Valid
Stres Kerja (X_2)	8	0,697 s/d 0,844	0,183	Valid
Lingkungan Kerja (X_3)	12	0,368 s/d 0,569	0,183	Valid
<i>Turnover Intention</i> (Y)	5	0,781 s/d 0,924	0,183	Valid

Sumber: Olahan Data SPSS.

Berdasarkan pada tabel tersebut, dapat diketahui bahwa semua item pernyataan nilai r hitung lebih besar dari nilai r tabel, yaitu 0,183. Dan tidak ada item yang nilai r hitung nya di bawah angka 0,183, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan tersebut adalah valid. Sehingga tahapan pengolahan data selanjutnya dapat dilakukan.

Uji Reliabilitas

Dari proses pengujian reliabilitas yang telah dilakukan diperoleh ringkasan hasil seperti yang terlihat pada Tabel 4 berikut ini:

Tabel 4. Hasil Pengujian Reliabilitas

Variabel	Cronbach's alpha	Nilai Kritis	Kesimpulan
Konflik Kerja (X_1)	0,754	0,60	Reliabel
Stres Kerja (X_2)	0,891	0,60	Reliabel
Lingkungan Kerja (X_3)	0,667	0,60	Reliabel
<i>Turnover Intention</i> (Y)	0,915	0,60	Reliabel

Sumber: Olahan Data SPSS.

Berdasarkan pada tabel diatas dapat diketahui bahwa untuk semua variabel memiliki nilai *Cronbach's alpha* nya $> 0,60$. Hal ini maka dapat disimpulkan bahwa item pernyataan untuk mengukur variabel penelitian tersebut handal, sehingga nantinya tahapan yang akan dilakukan untuk pengolahan data berikutnya bisa di lanjutkan.

Hasil Analisis Data

Analisa Deskriptif

Distribusi frekuensi dari masing-masing variabel akan disajikan dalam tabel distribusi frekuensi. Variabel bebas pada penelitian ini ada tiga variabel yang terdiri ata konflik kerja, stres kerja dan lingkungan kerja sedangkan variabel terikatnya adalah *turnover intention*. Pada bagian berikut ini akan penulis paparkan deskripsi masing-masing variabel penelitian.

Tabel 5. Distribusi Frekuensi Jawaban Responden

Variabel	Skor Total	Skor Rata-Rata	TCR (%)	Keterangan
Konflik Kerja (X_1)	424	3.69	73.79	Cukup Rendah
Stres Kerja (X_2)	409	3.56	71.17	Cukup Rendah
Lingkungan Kerja (X_3)	248	2.16	43.28	Sangat Buruk
<i>Turnover Intention</i> (Y)	399	4.16	83.13	Rendah

Sumber: Olahan Data Primer.

Berdasarkan Tabel dapat dilihat bahwa rata-rata skor variabel konflik kerja adalah 3,69 dengan TCR sebesar 73,79% dan termasuk dalam kategori cukup rendah. Hasil persentase tersebut bermakna bahwa persaingan yang kurang sehat berdasarkan ambisi dan sikap emosional karyawan dalam memperoleh kemenangan di lingkungan Divisi Produksi dan Mutu PT. Lembah Karet Padang cukup rendah. Rata-rata skor variabel stres kerja adalah 3,56 dengan TCR sebesar 71,17% dan termasuk dalam kategori cukup rendah. Hasil persentase tersebut bermakna bahwa kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran dan kondisi fisik karyawan Divisi Produksi dan Mutu PT. Lembah Karet Padang cukup rendah. Rata-rata skor variabel lingkungan kerja adalah 2,16 dengan TCR sebesar 43,28% dan termasuk dalam kategori sangat buruk. Hasil persentase ini bermakna bahwa seluruh alat dan bahan yang ada di lingkungan sekitar Divisi Produksi dan Mutu PT. Lembah Karet Padang, dimana tempat karyawan bekerja baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok dianggap sangat buruk. Rata-rata skor variabel *turnover intention* adalah 4,16 dengan TCR sebesar 83,13% dan termasuk dalam kategori rendah. Hasil persentase ini bermakna bahwa niat berhenti atas keinginan karyawan Divisi Produksi dan Mutu PT. Lembah Karet Padang itu sendiri dengan mengajukan permohonan untuk berhenti dari perusahaan tersebut masih rendah.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Dari proses uji normalitas yang telah dilakukan didapati ringkasan hasil seperti yang terlihat pada Tabel 6 berikut ini:

Tabel 6. Hasil Uji Normalitas Data

<i>Aymp Sig</i>	<i>Alpha</i>	Kesimpulan
0,334	0,05	Data Berdistribusi Normal

Sumber: Olahan Data SPSS.

Dari tabel diatas memperlihatkan bahwa hasil uji normalitas menunjukkan bahwa dalam penelitian ini data terdistribusi secara normal karna nilai *Asymp Sig* sebesar 0,334 dan lebih besar dari *Alpha* (0,05).

Uji Multikolinieritas

Dari hasil pengujian multikolinieritas dapat di lihat pada Tabel 7 berikut:

Tabel 7. Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	<i>Collinearity Statistics</i>		Kesimpulan
	<i>Tolerance</i>	<i>VIF</i>	
Konflik Kerja (X_1)	0,843	1,186	Bebas multikolinieritas
Stres Kerja (X_2)	0,803	1,245	Bebas multikolinieritas
Lingkungan Kerja (X_3)	0,891	1,122	Bebas multikolinieritas

Sumber: Olahan Data SPSS.

Berdasarkan tabel diatas yang telah dipaparkan, dapat diketahui bahwa antar variabel bebas dalam penelitian ini tidak saling berhubungan satu sama lain, karna nilai *tolerance* untuk semua variabel bebas tidak satupun memiliki nilai *tolerance* lebh kecil dari 0,10 dan begitu juga dengan nilai VIF, tidak satupun variabel bebas yang memiliki nilai VIF lebih besar dari sepuluh.

Uji Heteroskedastisitas

Dari hasil uji heteroskedastisitas data melalui alat bantu SPSS dapat dilihat pada Tabel 8 berikut ini:

Tabel 8. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Sig.	Alpha	Kesimpulan
Konflik Kerja (X ₁)	0,067	0,05	Bebas Heteroskedastisitas
Stres Kerja (X ₂)	0,193	0,05	Bebas Heteroskedastisitas
Lingkungan Kerja (X ₃)	0,328	0,05	Bebas Heteroskedastisitas

Sumber: Olahan Data SPSS.

Untuk uji heteroskedastisitas pada tabel diatas tidak ada satupun variable bebas yang memiliki nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Maka penelitian ini bebas dari heteroskedastisitas dan tahapan berikutnya dapat dilakukan.

Analisis Regresi Linier Berganda

Dari hasil analisis regresi linier berganda dapat di ringkas pada Tabel 9 berikut ini:

Tabel 9. Ringkasan Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel Terikat	Konstanta dan Variabel Bebas	Koefisien Regresi
<i>Turnover Intention</i> (Y)	Konstanta (a)	0,923
	Konflik Kerja (X ₁)	0,487
	Stres Kerja (X ₂)	0,394
	Lingkungan Kerja (X ₃)	-0,309

Sumber: Olah Data SPSS.

Didasari hasil analisa regresi linier berganda yang di sajikan pada Tabel 9 diatas, berikut ini dapat di kemukakan persamaan regresi linier berganda:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 - \beta_3 X_3 + e$$

$$Y = 0,923 + 0,487X_1 + 0,394X_2 - 0,309X_3 + e$$

Berdasarkan persamaan regresi linier berganda tersebut, maka dapat diinterpretasikan untuk masing-masing variabel sebagai berikut:

1. Nilai konstanta positif sebesar 0,923 menunjukkan bahwa jika variabel konflik kerja, stres kerja dan lingkungan kerja adalah nol, maka *turnover intention* nilainya adalah sebesar 0,923 satuan.
2. Koefisien regresi untuk konflik kerja sebesar 0,487, menandakan bahwa jika konflik kerja meningkat sebesar satu satuan, dengan asumsi variabel stres kerja dan lingkungan kerja dianggap tetap, maka konflik kerja akan meningkat sebesar 0,487 satuan. Artinya, semakin tinggi konflik kerja, maka *turnover intention* akan semakin tinggi.

3. Koefisien regresi untuk stres kerja sebesar 0,394, menandakan bahwa jika stres kerja meningkat sebesar satu satuan, dengan asumsi variabel konflik kerja dan lingkungan kerja dianggap tetap, maka stres kerja akan meningkat sebesar 0,394 satuan. Artinya, semakin tinggi stres kerja, maka *turnover intention* akan semakin tinggi.
4. Koefisien regresi untuk lingkungan kerja sebesar -0,309, menandakan bahwa jika lingkungan kerja meningkat sebesar satu satuan, dengan asumsi variabel konflik kerja dan stres kerja dianggap tetap, maka lingkungan kerja akan meningkat sebesar -0,309 satuan. Artinya, semakin baik lingkungan kerja, maka *turnover intention* akan semakin rendah.

Hasil Pengujian Hipotesis

Uji t-Statistik

Dalam melakukan uji hipotesis alat uji yang dipakai adalah uji t-statistik. Hasil pengujian hipotesis akan disajikan pada Tabel 10 sebagai berikut:

Tabel 10. Hasil Uji t-Statistik

Variabel Bebas	Alpha	Sig.	Kesimpulan
Konflik Kerja (X ₁)	0,05	0,000	H ₁ Diterima
Stres Kerja (X ₂)	0,05	0,000	H ₂ Diterima
Lingkungan Kerja (X ₃)	0,05	0,058	H ₃ Ditolak

Sumber: Olah Data SPSS

Dari hasil olahan data yang dapat dilihat pada Tabel 4.19, dapat diketahui bahwa:

1. Variabel konflik kerja memiliki nilai sig. nya sebesar $0,000 < 0,05$. Artinya H₀ ditolak dan H_a diterima, dengan kata lain variabel konflik kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap *turnover intention* karyawan Divisi Produksi dan Mutu PT. Lembah Karet Padang, dengan derajat keberartian 95% ($\alpha = 0,05$).
2. Variabel stres kerja memiliki nilai sig. nya sebesar $0,000 < 0,05$. Artinya H₀ ditolak dan H_a diterima, dengan kata lain variabel stres kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap *turnover intention* karyawan Divisi Produksi dan Mutu PT. Lembah Karet Padang, dengan derajat keberartian 95% ($\alpha = 0,05$).
3. Variabel lingkungan kerja memiliki nilai sig. nya sebesar $0,058 > 0,05$. Artinya H₀ diterima dan H_a ditolak, dengan kata lain variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap *turnover intention* karyawan Divisi Produksi dan Mutu PT. Lembah Karet Padang, dengan derajat keberartian 95% ($\alpha = 0,05$).

Pembahasan

Pengaruh Konflik Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa konflik kerja berpengaruh secara signifikan terhadap *turnover intention* karyawan Divisi Produksi dan Mutu PT. Lembah Karet Padang, berdasarkan hasil pengujian secara parsial bahwa hasil uji t untuk variabel konflik kerja diperoleh nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Sedangkan untuk koefisien regresi konflik kerja memiliki arah positif sebesar 0,487. Hal ini berarti H₀ ditolak dan H_a diterima yang artinya “konflik kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*” **diterima.**

Menurut Rofik, (2021), penyebab terjadinya *turnover intention* biasanya terjadi karena konflik kerja diantara pegawai atau pun dengan atasan. Konflik kerja sebenarnya tidak

akan pernah bisa dihindari dan pasti akan terjadi pada suatu organisasi, namun demikian intensitas pada konflik itu sendiri yang akan menyebabkan seorang pegawai tidak betah dilingkungan pekerjaannya, sehingga melakukan *turnover* atau *resign*.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hapsari, dkk (2020), hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel independen konflik kerja secara parsial pengaruh terhadap variabel dependen *turnover*. Nurjaya, dkk (2020), hasil penelitian menunjukkan bahwa konflik kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Rofik, (2021), berdasarkan hasil penelitian konflik kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover karyawan* MA Aswaj Ambunten.

Pengaruh Stres Kerja terhadap *Turnover Intention* Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh secara signifikan terhadap *turnover intention* karyawan Divisi Produksi dan Mutu PT. Lembah Karet Padang, berdasarkan hasil pengujian secara parsial bahwa hasil uji t untuk variabel stres kerja diperoleh nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Sedangkan untuk koefisien regresi stres kerja memiliki arah positif sebesar 0,394. Hal ini berarti H_0 ditolak dan H_a diterima yang artinya “stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*” **diterima**.

Menurut Hasibuan, (2019), orang-orang yang mengalami stres menjadi gugup dan merasakan kronis. Mereka sering menjadi marah-marah, agresif, tidak dapat relaks, atau memperlihatkan sikap yang tidak kooperatif, dan akhirnya melakukan *turnover*.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Kristin, dkk (2022), hasil penelitian menemukan bahwa stress kerja berpengaruh terhadap *turnover intention*. Kamis (2021), hasil penelitian menunjukkan stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Usadha (2021), dari hasil penelitian, dapat ditarik kesimpulan: Stres kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* karyawan. Prawaty, dkk (2020), hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Kurniawaty, dkk (2019), hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Nurjaya, dkk (2020), hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap *Turnover Intention* Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap *turnover intention* karyawan Divisi Produksi dan Mutu PT. Lembah Karet Padang, berdasarkan hasil pengujian secara parsial bahwa hasil uji t untuk variabel lingkungan kerja diperoleh nilai signifikan sebesar $0,058 > 0,05$. Sedangkan untuk koefisien regresi lingkungan kerja memiliki arah negatif sebesar -0,309. Hal ini berarti H_0 diterima dan H_a ditolak diterima yang artinya “lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*” **ditolak**.

Sopiah dan Sangadji, (2018), berpendapat bahwa untuk menurunkan tingkat *turnover* karyawan yang sekaligus meningkatkan produktivitas perusahaan, maka perlu mendesain lingkungan kerja, semuanya untuk memberikan kenyamanan kepada manusia yang berada didalamnya, sehingga mereka merasa bersemangat, bergairah dan memperoleh kepuasan dalam bekerja.

Hal ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Kristin, dkk (2022), hasil penelitian menemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention*. Kamis (2021), hasil penelitian menunjukkan lingkungan kerja berpengaruh negatif dan

signifikan terhadap *turnover intention*. Usadha (2021), dari hasil penelitian, dapat ditarik kesimpulan: Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* karyawan. Prawaty, dkk (2020), hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Kurniawaty, dkk (2019), hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

KESIMPULAN

Bedasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka dapat disampaikan beberapa kesimpulan penelitian sebagai berikut: konflik kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan Divisi Produksi dan Mutu PT. Lembah Karet Padang. Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan Divisi Produksi dan Mutu PT. Lembah Karet Padang. Dan lingkungan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap *turnover intention* karyawan Divisi Produksi dan Mutu PT. Lembah Karet Padang.

UCAPAN TERIMA KASIH

Dalam penelitian ini penulis banyak mendapatkan bantuan dan dukungan dari berbagai pihak. Segala puji syukur penulis ucapkan kepada Allah SWT, serta penulis ucapkan terima kasih kepada pihak-pihak yang telah mendukung selama proses penelitian ini yang sudah membantu dalam memberikan dukungan secara moril kepada peneliti serta mengarahkan peneliti dalam proses pengambilan data.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Afsari, B and Rehman, Z., U., 2017, Relationship between Work-Family Conflict, Job Embeddedness, Workplace Flexibility, and Turnover Intentions, *Makara Hubs-Asia*, December 2017, Vol. 21, No. 2.
- [2] Cristandy, G., L., dan Meilani, Y., F., C., P., 2022, The Effect of Work Stress and Work-Family Conflict on Turnover Intention through Job Satisfaction (Case Study on Nurses at XYZ Hospital in Tasikmalaya), *Budapest International Research and Critics Institute-Journal* (BIRCI-Journal), Volume 5, No 1, February 2022, Page: 7707-7717.
- [3] Fachrozi, Iqbal. 2017. Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Bagian Produksi Di Cv. Wirautama Garment Manufacture Cimahi – Jawa Barat). *Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Pasundan*, Bandung.
- [4] Haholongan, 2018, Stres Kerja, Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Perusahaan. *Jurnal Manajemen Indonesia*, Vol 18, No. 1, April 2018
- [5] Hapsari, Tiyas Dwi, dkk, 2020, Analisis Faktor Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Dan Konflik Terhadap Turnover Karyawan Bagian Sewing Pt. Solo Kawistara Garmino, *Edunomika – Vol. 04, No. 01* (Februari 2020).
- [6] Hasibuan, Malayu SP. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan kedua puluh tiga*, Jakarta: Bumi Aksara.
- [7] Iskandar, Y., C., dan Rahadi, D., R., 2021, Strategi Organisasi Penanganan Turnover Melalui Pemberdayaan Karyawan., *Solusi: Jurnal Ilmiah Bidang Ilmu Ekonomi*, Vol. 19, No. 1, Hal 102-116.
- [8] Junaidi, A., dkk, 2022, An Analysis Of Work Stress And Family-Conflict Work On Organizational Commitment And Turnover Intention: A Case Study On Employee Of

- PT. Apparel One Indonesia, *Jurnal Ilmiah Peuradeun, The International Journal of Social Sciences*, Vol. 10, No. 2, May 2022 Pages: 509-526.
- [9] Kamis, dkk, 2021, Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres, Dan Beban Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan. *Cakrawala Management Business Journal*, Volume 4 Nomor 1 Tahun 2021
- [10] Khan, Beenish dan Azam, Amir, 2022, The Impact of Workplace Interpersonal Conflict on Job Performance, Job Depression and Turnover Intention. *SIASAT Journal of Social, Cultural and Political Studies*, 7 (2) April 2022, 149-159.
- [11] Kristin, dkk, 2022, Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, Beban Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan. *Economics, Accounting and Business Journal*, Vol. 2 No. 1, Hlm. 52-63, Januari 2022
- [12] Kurniawaty, dkk, 2019, The Effect Of Work Environment, Stress, And Job Satisfaction On Employee Turnover Intention, *Management Science Letters* 9 (2019) 877–886.
- [13] Kusumanegara, I., S., dkk, 2018, Work-family Conflict on Turnover Intention regarding Work Stress As Intervening Variable, *International Journal of Social Sciences and Humanities*, Vol. 2 No. 2, August 2018, pages: 141~154.
- [14] Lebang, F., A., dan Ardiyanti, N., 2020, The Effect of Work-Life Balance and Work Stress on Turnover Intention with Job Satisfaction as A Mediator at Anti-Corruption Institution in Indonesia. *Advances in Economics, Business and Management Research*, Volume 187, Proceedings of the 5th Global Conference on Business, Management and Entrepreneurship.
- [15] Nainggolan, H., dan Gunawan, A., 2021, Effect Of Work Stress, Workload, And Job Satisfaction On Employees' Turnover Intention Perceptions At Pt Cemerlang Lestari In Balikpapan, *Enrichment*, Vol.12, No.1 November 2021: 972-978.
- [16] Nurjaya, dkk, 2020, The Effect of Work Stress and Work Conflict on Employees Turnover Intention In Middle Small Micro Enterprises (MSMEs) In South Tangerang Region, *International Journal of Educational Administration, Management, and Leadership*, Volume 1, Number 2, November 2020, Page 51- 62.
- [17] Prawaty, D., W., dkk, 2020, The Effect of Work Stress and Non-Physical Work Environment on Turnover Intentions through Job Satisfaction as an Intervening Variable for Employees of PT MNC Sky Vision Tbk. *International Journal of Research and Review*, Vol.7; Issue: 9; September 2020.
- [18] Rofik, Mohammad, 2021, Pengaruh Konflik Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Pegawai Madrasah Aliyah Aswaj Ambunten, *Journal MISSY (Management and Business Strategy)*, Vol. 2, Nomor. 1 Juni 2021 ISSN: 2775-3700.
- [19] Sarwono, Jonathan. 2018. *Statistik Untuk Riset Skripsi*. Yogyakarta: Andi Offset
- [20] Sopiah dan Sangadji, E. M. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Yogyakarta: CV. Andi Offset.
- [21] Sudaryo, Y., Ariwibowo, A., dan Sifiati, N., A., 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik*, CV Andi Offset, Yogyakarta.
- [22] Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Manajemen* (1st ed.). Bandung: Alfabeta.
- [23] Sunyoto, D. (2011). *Analisis Regresi dan Uji Hipotesis*. Yogyakarta: Andi Offset.
- [24] Usadha, dkk, 2021, Pengaruh Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada Pt Diorama Jasa Utama Denpasar. *Ejurnal Binawakya*, Vol.15 No.7 Februari 2021

- [25] Widiyantara, I Wayan dan Martadiani, A. A. M, 2020, Pengaruh Konflik Pekerjaan-Keluarga dan Komitmen Organisasional terhadap Turnover Intention pada Hotel Bambu Indah Gianyar, *Wacana Ekonomi (Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Akuntansi)*, Volume 19, Nomor 2, 2020; pp. 123–130.
- [26] Sarwono, J. (2018). *Statistik Untuk Riset Skripsi*. Yogyakarta: Andi Offset.