

# PENGARUH KONFLIK, STRES KERJA, KEPUASAN KERJA, DAN BEBAN KERJA TERHADAP *TURNOVER INTENTION* KARYAWAN PADA CV HONDA KARYA UTAMA KISARAN

Bima Hardi<sup>1</sup>,

Hadi Suriono<sup>2</sup>,

Heri Prasuhanda Manurung<sup>3</sup>

Fakultas Ekonomi, Universitas Asahan

Email : [bimahardi08@gmail.com](mailto:bimahardi08@gmail.com)

## ABSTRAKSI

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh konflik, stres kerja, kepuasan kerja dan beban kerja terhadap turnover intention karyawan pada CV Honda Karya Utama Kisaran. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan CV Honda Karya Utama sebanyak 37 orang, dengan menggunakan teknik sampling jenuh yaitu mengambil semua populasi dan dijadikan sampel. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan teknik analisis regresi linear berganda yang kemudian diperoleh persamaannya  $Y = 0,475 + 0,403 X_1 + 0,317 X_2 - 0,051 X_3 + 0,241 X_4 + e$  dan uji hipotesis menggunakan uji F secara simultan, uji t secara parsial dan uji koefisien determinasi ( $R^2$ ).

Hasil dari penelitian ini adalah variabel konflik, stres kerja, kepuasan kerja dan beban kerja secara simultan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention dengan hasil  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $25,298 > 2,67$ ) dengan signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ . Variabel konflik berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention dengan hasil  $t_{hitung} (4,078) > t_{tabel} (2,036)$  dan signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ . Variabel stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention dengan hasil  $t_{hitung} (3,940) > t_{tabel} (2,036)$  dan signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ . Pada variabel kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap turnover intention dengan hasil  $t_{hitung} (-0,691) < t_{tabel} (2,036)$  dan signifikansi sebesar  $0,494 > 0,05$ . Variabel beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention dengan hasil  $t_{hitung} (2,508) > t_{tabel} (2,036)$  dan signifikansi sebesar  $0,017 < 0,05$ .

Koefisien determinasi dalam penelitian ini adalah Adjusted R Squer dengan nilai 0,730 yang berarti bahwa variabel konflik, stres kerja, kepuasan kerja dan beban kerja dapat mempengaruhi turnover intention sebesar 73,0%. Sedangkan sisanya 27,0% turnover intention dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini.

**Kata kunci : Konflik, Stres Kerja, Kepuasan Kerja, Beban Kerja Dan Turnover Intention.**

## I. PENDAHULUAN

### 1.1. Latar Belakang

Di era globalisasi sekarang ini persaingan dalam dunia bisnis semakin ketat. Perusahaan dituntut untuk dapat memiliki suatu keunggulan dan kemampuan daya saing yang tinggi. Agar dapat bertahan dan bersaing dengan perusahaan lainnya. Untuk dapat memiliki keunggulan dan daya saing yang tinggi, tentunya diperlukan sumber daya manusia yang baik. Untuk itu perlu dilakukan pengelolaan sumber daya manusia dalam organisasi. Namun kebijakan yang diterapkan perusahaan kadang tidak sesuai dengan kebutuhan dan harapan karyawan sehingga menyebabkan timbulnya keinginan karyawan

untuk berhenti bekerja dari perusahaan (*turnover intention*).

Harnoto (2002;2) menyatakan *turnover intention* adalah kadar atau intensitas dari keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan. Dampak negatif yang diakibatkan oleh *turnover intention* pada perusahaan yaitu pada kualitas untuk menggantikan karyawan yang keluar dari perusahaan, apabila yang keluar adalah tenaga kerja yang memiliki keahlian, kemampuan, terampil dan berpengalaman atau tenaga kerja yang menduduki posisi vital dalam perusahaan, akan mengganggu efektivitas jalannya perusahaan. Hal ini juga didukung oleh Ardana dkk. (2012;53) yang mengatakan bahwa *turnover intention* yang tinggi akan

menyebabkan biaya tambahan pada penarikan dan pelatihan, menurunnya produktivitas serta merusak moral karyawan.

Konflik merupakan salah satu akibat yang dapat menimbulkan *turnover intention*. Menurut Ardana (2012:201) bahwa banyaknya karyawan yang terlibat dalam perusahaan dapat menyebabkan timbulnya konflik karena hadirnya konflik sebagai akibat interaksi dengan orang lain. Banyaknya karyawan CV Honda Karya Utama tak dapat dipungkiri akan terjadi perbedaan-perbedaan pendapat dalam interaksi sosial antara karyawan. Perbedaan-perbedaan pendapat di antara karyawan menjadi penyebab munculnya konflik dalam perusahaan. Hal-hal yang sering menimbulkan konflik adalah ketidak sepakatan soal alokasi sumber daya, perbedaan pendapat dan persepsi mengenai tujuan, kepentingan maupun status serta nilai individu merupakan penyebab munculnya konflik.

Akibat lain yang dapat mempengaruhi *turnover intention* yaitu stress kerja. Menurut Handoko (2012:200) Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi proses berpikir, emosi, dan kondisi seseorang, hasilnya stres yang terlalu berlebihan dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan dan pada akhirnya akan mengganggu pelaksanaan tugas-tugasnya. Permasalahan stres kerja di CV. Honda Karya Utama dapat dilihat dari perilaku karyawan yang tidak bisa mengontrol emosi sehingga sering terjadi perselisihan. Stres yang terjadi dapat mengakibatkan karyawan cepat tersinggung, tidak komunikatif, tidak kooperatif, tidak fokus, kehilangan spontanitas dan kreativitas, mudah emosi, menunda atau menghindari pekerjaan.

Kepuasan kerja dalam berbagai penelitian berhubungan negative dengan keinginan untuk mengakhiri tugas atau meninggalkan organisasi. Masih tingginya perbedaan dalam menyelesaikan pekerjaan dan kurangnya umpan balik dari karyawan mengindikasikan bahwa tingkat kepuasan karyawan atas pekerjaan tidak sesuai dengan keinginan karyawan, promosi jabatan yang tidak ada dan tidak puasny atas atasan serta ketidak puasn terhadap gaji menjadi masalah didalam kepuasan kerja di CV Honda Karya Utama. Rendahnya kepuasan kerja tentunya dapat menimbulkan berbagai dampak negatif

seperti mangkir kerja, dan seringkali berujung pada keinginan untuk keluar dari perusahaan. Meskipun kepuasan kerja berhubungan negative dengan *turnover intention*, tetapi faktor lain seperti kondisi pasar kerja, kesempatan kerja alternatif, dan panjangnya masa kerja merupakan kendala yang penting untuk meninggalkan pekerjaan yang ada.

Beban kerja juga merupakan faktor yang mempengaruhi tingginya tingkat *turnover intention*. Menurut Munandar (2001:383), beban kerja adalah suatu kondisi dari pekerjaan dengan uraian tugasnya yang harus diselesaikan pada batas waktu tertentu, atau dengan kata lain analisis beban kerja bertujuan untuk menentukan berapa jumlah personalia dan berapa jumlah tanggung jawab atau beban kerja yang tepat dilimpahkan kepada seorang petugas. Beban kerja yang diberikan CV Honda Karya Utama kepada karyawan terlalu banyak dan membutuhkan waktu yang sangat banyak sehingga dapat membuat karyawan mengalami gangguan kesehatan dan sakit akibat pekerjaan yang banyak. Akibat dari beban kerja yang terlalu banyak dapat mempengaruhi meningkatnya *turnover intention* karyawan dalam perusahaan.

CV Honda Karya Utama merupakan salah satu dealer penjualan sepeda motor dengan berbagai macam jenis merek honda, penjualan suku cadang dan bengkel sebagai tempat perbaikan sepeda motor honda. Dealer ini terletak di Jl. Prof. H. M. Yamin No. 3 simpang Kede Ledang. Dalam perkembangannya 2 tahun terakhir untuk keberlangsungan operasionalnya, CV Honda Karya Utama membutuhkan banyak tenaga kerja yang saat ini jumlah tenaga kerja yang ada sudah hampir memenuhi jumlah target yang diinginkan. Namun demikian, setiap tahunnya masih terdapat karyawan yang tidak bertanggung jawab dengan pekerjaannya, manajer CV Honda Karya Utama masih menemukan adanya beberapa karyawan yang memutuskan untuk keluar dari pekerjaannya. Keputusan karyawan untuk berpindah sering terjadi secara tiba-tiba atau tanpa pemberitahuan terlebih dahulu kepada manajer. Berikut ini merupakan tabel perputaran karyawan pada CV Honda Karya Utama Jl. Prof. H. M. Yamin No 3 simpang Kede Ledang selama periode 2014 hingga 2018.

**Tabel 1.1.**  
**Jumlah karyawan yang keluar dan masuk pada CV Honda Karya Utama.**

Tahun	Jumlah Awal	Jumlah Masuk	Jumlah Keluar	Jumlah Akhir
2014	38	3	2	39
2015	39	0	3	36
2016	36	8	5	39
2017	39	4	6	37
2018	37	2	3	-

Sumber: CV Honda Karya Utama (2018)

Berdasarkan data pada Tabel 1.1 Peningkatan jumlah pegawai yang keluar terjadi pada tahun 2016 sebesar 5 orang dan 2017 sebesar 6 orang. Penyebab meningkatnya *turnover* pegawai pada tahun 2016 dan 2017 dikarenakan beberapa pegawai pindah kerja karena atas permintaan sendiri dengan alasan yang berbeda - beda. Meskipun jumlah pegawai yang keluar tidak begitu signifikan, tetapi mengingat CV Honda Karya Utama yang mulai melakukan pengembangan perluasan dealer telah terjadi *turnover* pegawai 2 tahun terakhir tahun sebelumnya harus segera mendapat perhatian dari pihak manajemen.

Berdasarkan fenomena diatas maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh konflik, stress kerja, kepuasan kerja dan beban kerja terhadap *turnover intention* karyawan pada CV Honda Karya Utama Kisaran”**.

### 1.1. Perumusan Masalah

Berdasarkan pemaparan latar belakang diatas, maka peneliti merumuskan masalah yaitu

1. Apakah konflik, stress kerja, kepuasan kerja dan beban kerja berpengaruh secara simultan terhadap *turnover intention* karyawan pada CV Honda Karya Utama Kisaran?
2. Apakah konflik, stress kerja, kepuasan kerja dan beban kerja berpengaruh secara parsial terhadap *turnover intention* karyawan pada CV Honda Karya Utama Kisaran?

### 1.2. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh konflik, stress kerja, kepuasan kerja dan beban kerja terhadap *turnover intention* karyawan pada CV Honda Karya Utama Kisaran.

## II. TINJAUAN PUSTAKA

### 2.1. Penelitian Terdahulu

1. Agung AWS waspodo (2013) melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh kepuasan kerja dan stres kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan PT. Unitex di Bogor”.
2. Ester Sofiah Gultom (2015) melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh sters kerja, konflik dan gaji terhadap *turnover* karyawan pada Choco Bakery”.

### 2.2. Landasan Teori

#### A. Konflik

Konflik merupakan suatu proses yang mulai bila satu pihak merasakan bahwa pihak lain telah mempengaruhi secara negatif, sesuatu yang menjadi perhatian pihak pertama (Wahjono, 2010;161).

#### B. Stres Kerja

Stres kerja merupakan sesuatu yang menyangkut interaksi antar individu dan lingkungan yaitu interaksi antara stimulasi dan respons. Jadi stres adalah konsekuensi setiap tindakan dan situasi lingkungan yang menimbulkan tuntutan psikologis dan fisik yang berlebihan pada seseorang (Sunyoto, 2015:54).

#### C. Kepuasan Kerja

Menurut Robbins (2008;78) kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima.

#### D. Beban Kerja

Menurut Munandar (2001;383), beban kerja adalah suatu kondisi dari pekerjaan dengan uraian tugasnya yang harus diselesaikan pada batas waktu tertentu.

#### E. *Turnover Intention*

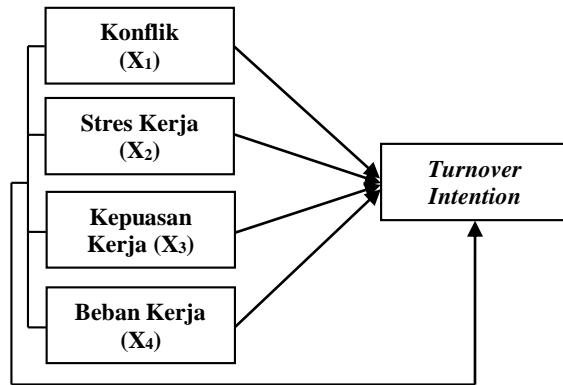
Harnoto (2002:2) menyatakan “*Turnover intention* adalah kadar atau intensitas dari keinginan untuk keluar dari perusahaan, banyak alasan yang menyebabkan timbulnya *Turnover intention* ini dan diantaranya adalah keinginan untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik.”

### 2.3. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual merupakan sintesa tentang hubungan antar variabel yang disusun dari berbagai teori yang telah dideskripsikan tersebut, selanjutnya dianalisis

secara kritis dan sistematis, sehingga menghasilkan sintesa tentang hubungan antar variabel yang diteliti. Sintesa tentang hubungan variabel tersebut, selanjutnya digunakan untuk merumuskan hipotesa.

Berdasarkan tinjauan pustaka dan penelitian terdahulu, maka kerangka pemikiran dapat dilihat pada gambar berikut :



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

### 2.3. Hipotesis

Berdasarkan kerangka konseptual diatas, maka hipotesis dari penelitian ini adalah :

$H_1$  : secara simultan konflik, stres kerja, kepuasan kerja dan beban kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan pada CV Honda Karya Utama Kisaran.

$H_2$  : secara parsial konflik, stres kerja, kepuasan kerja dan beban kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan pada CV Honda Karya Utama Kisaran.

## III. METODE PENELITIAN

### 3.1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini menurut tingkat ekplanasinya adalah deskriptif kuantitatif. Metode kuantitatif adalah metode yang digunakan untuk penyajian hasil penelitian dalam bentuk angka-angka dan analisisnya menggunakan statistik,

### 3.2. Sifat Penelitian

sifat penelitian ini adalah deskriptif explanatory. Penelitian explanatory merupakan penelitian yang bermaksud menjelaskan kedudukan variabel-variabel yang diteliti serta hubungannya antara satu variabel dengan yang lain.

### 3.3. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada CV Honda Karya Utama Jl. Prof. H. M. Yamin No 3 simpang Kedai Ledang. Waktu penelitian

ini dilakukan dari bulan September sampai dengan Desember 2018.

### 3.4. Populasi dan sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan CV Honda Karya Utama Kisaran yang berjumlah 37 orang. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampel jenuh. Karena jumlah populasi yang kecil, maka seluruh populasi dalam penelitian ini dimasukkan sebagai sampel, yaitu sebanyak 37 orang.

### 3.5. Skala Pengukuran Variabel

Skala pengukuran variabel dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan Skala *Likert* sebagai alat untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial (Sugiyono, 2017;93). Kriteria pengukurannya adalah sebagai berikut:

Tabel 3.2. Instrumen Skala Likert

No	Pertanyaan	Skor
1	Sangat Setuju	5
2	Setuju	4
3	Kurang Setuju	3
4	Tidak Setuju	2
5	Sangat Tidak Setuju	1

### 3.6. Uji Validitas

Uji Validitas menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur itu mampu mengukur apa yang ingin diukur. Instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data itu valid. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya di ukur (Sugiyono, 2017;121). Dengan ketentuan apabila nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  berarti data empirik dari variabel penelitian adalah valid. Suatu konstruk atau pernyataan dikatakan valid jika nilai *corrected item - total correlation* > 0.361.

### 3.7. Uji Reliabilitas

Uji Uji reliabilitas dilakukan untuk menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukuran dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Sugiyono (2017;121) instrumen yang reliabel adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Pengukuran reliabilitas dilakukan

dengan One Shot atau pengukuran sekali saja. dengan ketentuan apabila suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach's Alpha > 0,60.

### 3.8. Uji Asumsi Klasik

#### A. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal, artinya kriteria berdistribusi normal apabila tampilan grafiknya menunjukkan pola penyebaran disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, (Ghozali, 2005;110). Selain menggunakan grafik, untuk mengetahui apakah data berdistribusi normal atau mendekati normal bisa juga dilakukan dengan menggunakan uji statistik non parametrik Kolmogorov-Smirnov.

#### B. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas dipergunakan untuk mengetahui ada tidaknya variabel independen yang memiliki kemiripan dengan variabel independen lain dalam satu model yang dapat menyebabkan terjadinya korelasi yang sangat kuat antara variabel independen tersebut. Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel ini tidak ortogonal. Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas di dalam model regresi dapat dilihat dari nilai tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF), jika nilai tolerance > 0,1 atau nilai VIF < 10 berarti terdapat multikolinieritas (Ghozali, 2005;91).

#### C. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah terjadi perbedaan variasi dari residual suatu pengamatan ke pengamatan yang lain. Heteroskedastisitas dapat diuji dengan menggunakan uji metode grafik, yaitu dengan melihat ada tidaknya pola tertentu yang tergambar pada grafik. Jika tidak terbentuk pola yang jelas di mana titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 (nol) pada sumbu Y maka tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi (Ghozali, 2005;105).

### 3.12. Model Analisis Data

Model analisis data yang dipergunakan untuk menjawab hipotesis ini

bertujuan untuk mengetahui pengaruh konflik, stres kerja, kepuasan kerja dan beban kerja terhadap turnover intention karyawan pada CV Honda Karya Utama, maka peneliti menggunakan analisis regresi berganda (multiple regression analysis) dengan formulasi sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + e$$

Dimana :

Y	= Turnover Intention
a	= Konstanta
X1	= Konflik
X2	= Stres Kerja
X3	= Kepuasan Kerja
X4	= Beban Kerja
b1	= Koefisien regresi Konflik
b2	= Koefisien regresi Stres Kerja
b3	= Koefisien regresi Kepuasan Kerja
b4	= Koefisien regresi Beban Kerja
e	= Term Of Error

Pengaruh variabel independent terhadap variabel dependent diuji dengan tingkat kepercayaan (Confidence interval) 95% atau  $\alpha = 5\%$ .

### 3.13. Pengujian Hipotesis

#### 1. Uji-F (Uji Simultan atau Serempak)

Uji F bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas secara serempak terhadap variabel terikatnya. Kriteria pengambilan keputusan adalah sebagai berikut :

Ho diterima jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$  pada  $\alpha = 5\%$ .

Ha diterima jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  pada  $\alpha = 5\%$ .

#### 2. Uji-t atau Uji Parsial

Uji t bertujuan untuk melihat pengaruh variabel bebas yaitu konflik, stres kerja, kepuasan kerja dan beban kerja secara parsial terhadap variabel terikat yaitu turnover intention karyawan pada CV Honda Karya Utama. Kriteria pengambilan keputusan adalah sebagai berikut :

Ho diterima jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  pada  $\alpha = 5\%$

Ha diterima jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  pada  $\alpha = 5\%$

#### 3. Uji Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien Determinasi  $R^2$  pada intinya digunakan untuk mengukur seberapa besar kontribusi dan kemampuan varian dari variabel bebas menjelaskan variabel terikat. Jika  $R^2$  semakin besar nilainya atau mendekati 1, maka dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel bebas X1, X2, X3 kuat pada variabel terikat Y. Berarti model yang digunakan

semakin kuat menerangkan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Menurut (Ghozali, 2005; 83).

#### IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

##### 4.1. Uji Validitas

Tabel 4.1 Hasil Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	Corrected Item-Total Correlation	Kriteria Valid	Keterangan
Konflik	P1	0,549	0,361	Valid
	P2	0,757	0,361	Valid
	P3	0,612	0,361	Valid
	P4	0,757	0,361	Valid
Stres Kerja	P6	0,813	0,361	Valid
	P7	0,846	0,361	Valid
	P8	0,584	0,361	Valid
Kepuasan Kerja	P9	0,669	0,361	Valid
	P11	0,362	0,361	Valid
	P12	0,441	0,361	Valid
	P13	0,660	0,361	Valid
Beban Kerja	P14	0,523	0,361	Valid
	P15	0,883	0,361	Valid
	P16	0,577	0,361	Valid
Turnover Intention	P17	0,883	0,361	Valid
	P18	0,586	0,361	Valid
	P19	0,464	0,361	Valid
	P20	0,667	0,361	Valid
	P21	0,721	0,361	Valid

Berdasarkan tabel diatas penyebaran koefisien dalam uji validitas diberikan kepada 30 responden di luar dari responden penelitian, nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  (0,361). Dapat disimpulkan bahwa instrumen pernyataan dari variabel bebas dan terikat yang digunakan valid.

##### 4.2. Uji Reliabilitas

Tabel 4.2 Hasil Uji Reliabilitas

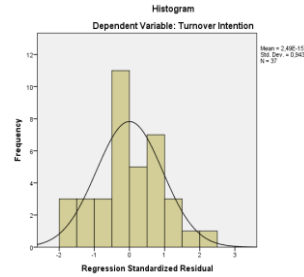
Variabel	Cronbach's Alpha	N Of Items	Ket
Konflik	0,830	4	Reliabel
Stres Kerja	0,871	4	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,706	4	Reliabel
Beban Kerja	0,882	3	Reliabel
Turnover Intention	0,795	4	Reliabel

Berdasarkan tabel di atas, masing-masing instrumen variabel penelitian memiliki nilai Cronbach's Alpha > 0,60. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa keseluruhan instrumen variabel yang digunakan telah reliabel.

##### 4.3. Uji Asumsi Klasik

###### A. Uji Normalitas

###### a. Hasil Grafik Histogram

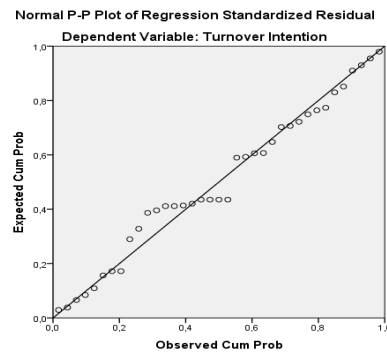


Gambar 4.1 Hasil Uji Normalitas Histogram

Sumber : Penelitian, 2018 (data diolah)

Berdasarkan gambar 4.1 grafik histogram di atas model regresi cenderung membentuk kurva normal yang cenderung dengan angka standar deviasi mendekati satu yaitu sebesar 0,943.. Dari hasil ini dapat disimpulkan bahwa model regresi berdistribusi normal.

###### b. Hasil Uji PP-Plot



Gambar 4.2 Hasil Uji Normalitas PP-Plot

Sumber : Penelitian, 2018 (data diolah)

Berdasarkan gambar 4.2 dapat dilihat bahwa data yang normal adalah data yang membentuk titik-titik yang menyebar tidak jauh dari garis diagonal. Hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa titik-titik berada tidak jauh dari garis diagonal. Hal ini berarti bahwa model regresi tersebut sudah berdistribusi normal.

###### B. Uji Statistik

Tabel 4.3

##### 1 Sampel (K-S) Kolmogorov-Smirnov One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		37
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	0E-7
	Std. Deviation	,19363459
Most Extreme Differences	Absolute	,110
	Positive	,109
	Negative	-,110
Kolmogorov-Smirnov Z		,668
Asymp. Sig. (2-tailed)		,764

Sumber :Penelitian, 2018(data diolah)

Berdasarkan tabel 4.3 hasil uji normalitas di sesuaikan dengan Asymp.Sig. (2-tailed) dengan nilai sebesar 0,764 lebih besar

dari 0,05. Hal ini dapat dikatakan bahwa data terdistribusi normal dan model regresi layak digunakan untuk memprediksi variabel terikat yaitu Turnover Intention (Y) dengan variabel bebas yaitu Konflik (X1), Stres Kerja (X2), Kepuasan Kerja (X3) dan Beban Kerja (X4)

**B. Uji Multikolinearitas**

**Tabel 4.4**  
**Uji Multikolinearitas**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

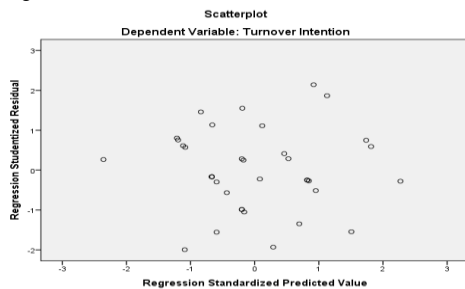
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
1 Konflik	,545	1,836
Stres Kerja	,845	1,183
Kepuasan Kerja	,857	1,167
Beban Kerja	,641	1,561

a. Dependent Variable: Turnover Intention

Sumber : Penelitian, 2018 (data diolah)

Pada tabel di atas dapat dilihat semua nilai *Tolerance* > 0,1 dan *VIF* < 10. Hal ini berarti tidak terjadi multikolinieritas.

**C. Uji Heteroskedastisitas**



**Gambar 4.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Sumber : Penelitian, 2018 (data diolah)

Pada gambar 4.3 dapat dilihat hasil uji heteroskedastisitas menunjukkan bahwa model regresi tidak mengalami gangguan heteroskedastisitas. Hal ini dapat terlihat dimana titik-titik tersebar tanpa membentuk suatu pola tertentu dan tersebar baik dibawah atau diatas angka 0 pada sumbu Y.

**4.4. Analisis Regresi Linear Berganda**

**Tabel 4.5 Regresi Linear Berganda**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
	(Constant)	,475	,437
1 Konflik	,403	,099	,479
Stres Kerja	,317	,080	,371
Kepuasan Kerja	-,051	,074	-,065
Beban Kerja	,241	,096	,271

a. Dependent Variable: Turnover Intention

Sumber : Penelitian 2018 (Data diolah)

$$Y = 0,475 + 0,403 X1 + 0,317 X2 - 0,051 X3 + 0,241 X4 + e$$

Dimana :

- Y = Turnover Intention
- X1 = Konflik
- X2 = Stres Kerja
- X3 = Kepuasan Kerja
- X4 = Beban Kerja
- e = Error of term

**4.5. Pengujian Hipotesis**

**A. Uji Simultan (Uji-F)**

**Tabel 4.6**  
**Hasil Uji-F**  
**ANOVA<sup>a</sup>**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	4,268	4	1,067	25,298	,000 <sup>b</sup>
Residual	1,350	32	,042		
Total	5,618	36			

a. Dependent Variable: Turnover Intention

b. Predictors: (Constant), Konflik, Stres Kerja, Kepuasan Kerja, Beban Kerja

Sumber : Penelitian, 2018 (data diolah)

Hasil Anova, diperoleh Fhitung sebesar 25,298 dengan nilai signifikan 0,000. Sedangkan Ftabel sebesar 2,67 dengan  $\alpha$  0,05. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa secara simultan Variabel Konflik, Stres Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap Turnover Intention, karena  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $25,298 > 2,67$ ) signifikan penelitian ( $0,000 < 0,05$ ). Hal ini mengindikasikan bahwa hasil penelitian  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak.

**B. Pengujian Parsial (Uji-t)**

**Tabel 4.7**  
**Uji Parsial (Uji-t)**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	T	Sig.
(Constant)	1,088	,285
1 Konflik	4,078	,000
Stres Kerja	3,940	,000
Kepuasan Kerja	-,691	,494
Beban Kerja	2,508	,017

Sumber : Penelitian, 2018 (data diolah)

1. Nilai signifikan Variabel Konflik sebesar  $0,000 < 0,05$ , nilai  $t_{hitung}$  (4,078) >  $t_{tabel}$  (2,036) dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

2. Nilai signifikan Variabel Stres Kerja sebesar  $0,000 < 0,05$ , nilai  $t_{hitung}$  (3,940) >  $t_{tabel}$  (2,036) dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

3. Nilai signifikan Variabel Kepuasan Kerja sebesar  $0,494 > 0,05$ , nilai  $t_{hitung}$  (0,691) <  $t_{tabel}$  (2,036) dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.

4. Nilai signifikan Variabel Beban Kerja sebesar  $0,017 < 0,05$ , nilai  $t_{hitung} (2,508) > t_{tabel} (2,036)$  dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

### C. Uji Determinasi ( $R^2$ )

**Tabel 4.8**  
**Pengujian Determinasi (Uji- $R^2$ )**  
**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,872 <sup>a</sup>	,760	,730	,20538

Sumber : Penelitian 2018 (Data diolah)

Pada Tabel 4.22 menunjukkan bahwa nilai koefisien determinasi yang disesuaikan (Adjusted R Square) sebesar 0,730 atau sebesar 73,0%. Hal ini menunjukkan bahwa Turnover Intention dapat dijelaskan oleh variabel Konflik, Stres Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja sebesar 73,0% sedangkan sisanya sebesar 27,0% dijelaskan oleh faktor lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

## 4.2. Pembahasan

Sebagai hasil penelitian setelah dilakukan analisa data maka dapat dideskripsikan hasil penelitian tersebut sebagai berikut:

### A. Pengaruh Konflik, Stres Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan

Dari hasil pengolahan data diketahui bahwa secara simultan nilai  $F_{hitung} > F_{tabel} (25,298 > 2,67)$ , dan  $sig. \alpha (0,000^b)$  lebih kecil dari alpha 5% (0,05). Hal ini mengindikasikan bahwa hasil penelitian  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak. Dapat disimpulkan bahwa secara simultan Variabel Konflik, Stres Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* karyawan pada CV Honda Karya Utama Kisaran. Hal ini diakibatkan karena karyawan sering menghadapi konflik antara karyawan yang diakibatkan oleh perbedaan-perbedaan pendapat yang dapat menimbulkan stres ketika sedang bekerja sehingga terjadinya *turnover intention*.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Agung AWS Wasopo (2013) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja dan stres kerja mempunyai pengaruh dan signifikan terhadap *turnover intention*.

### B. Pengaruh Konflik Terhadap *Turnover Intention*

Dari hasil pengolahan data diketahui bahwa variabel Konflik ( $X_1$ ) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* (Y) dengan nilai signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$  dan dengan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel} (4,078 > 2,036)$ . Berdasarkan hasil yang diperoleh untuk variabel Konflik maka  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rinma Apriliyana (2017) yang menyatakan bahwa konflik mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

### C. Pengaruh Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention*

Dari hasil pengolahan data diketahui bahwa variabel stres kerja ( $X_2$ ) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* (Y) dengan nilai signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$  dan dengan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel} (3,940 > 2,036)$ , Berdasarkan hasil yang diperoleh untuk variabel Stres Kerja maka  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ester Sofiah Gultom (2015) yang menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

### D. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover intention*

Dari hasil pengolahan data diketahui bahwa variabel Kepuasan kerja ( $X_3$ ) secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* (Y) dengan nilai signifikan sebesar  $0,494 > 0,05$  dan dengan nilai  $t_{hitung} < t_{tabel} (0,691 < 2,036)$ , Berdasarkan hasil yang diperoleh untuk variabel Kepuasan Kerja maka  $H_a$  ditolak dan  $H_0$  diterima.

Penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Gabriel Syahronics (2015) dimana variabel kepuasan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Sedangkan penelitian yang diteliti oleh peneliti variabel kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Dikarenakan jumlah sampel perusahaan yang penulis teliti sudah pasti berbeda dengan sampel perusahaan yang diteliti oleh peneliti terdahulu, dan juga kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan CV Honda Karya Utama tidak mengakibatkan karyawan untuk keluar dari perusahaan. Karyawan sudah merasa cukup puas dengan



apa yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan sehingga tidak mempengaruhi *turnover intention*, jadi inilah alasan mengapa penelitian yang dilakukan oleh penulis tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti terdahulu.

#### **E. Pengaruh Beban Kerja Terhadap *Turnover Intention***

Dari hasil pengolahan data diketahui bahwa variabel beban kerja ( $X_4$ ) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* (Y) dengan nilai signifikan sebesar  $0,017 < 0,05$  dan dengan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2,508 > 2,036$ ), Berdasarkan hasil yang diperoleh untuk variabel Stres Kerja maka  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ni Luh Tesi Riani dan Made Surya Putra (2017) yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

### **V. KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1. Kesimpulan**

Uraian mengenai kesimpulan atas hasil analisis data dan diterima atau tidaknya hipotesis-hipotesis yang ada, akan dijelaskan sebagai berikut :

1. Konflik ( $X_1$ ), Stres Kerja ( $X_2$ ), Kepuasan Kerja ( $X_3$ ) dan Beban Kerja ( $X_4$ ) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* (Y) hal ini dibuktikan dengan hasil uji F yaitu  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $25,298 > 2,67$ ) dengan signifikan  $0,00 < 0,05$ .
2. Variabel Konflik ( $X_1$ ) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* (Y) hal ini dibuktikan dengan hasil uji t yaitu  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $4,078 > 2,036$ ) dengan signifikan  $0,000 < 0,05$ .
3. Variabel Stres Kerja ( $X_2$ ) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* (Y) hal ini dibuktikan dengan hasil uji t yaitu  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $3,940 > 2,036$ ) dengan signifikan  $0,000 > 0,05$ .
4. Variabel Kepuasan Kerja ( $X_3$ ) secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* (Y) hal ini dibuktikan dengan hasil uji t yaitu  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $0,691 < 2,036$ ) dengan signifikan  $0,494 > 0,05$ .

5. Variabel Beban Kerja ( $X_4$ ) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* (Y) hal ini dibuktikan dengan hasil uji t yaitu  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2,508 > 2,036$ ) dengan signifikan  $0,017 > 0,05$ .
6. Hasil penelitian koefisien determinasi menunjukkan angka sebesar 0,730 yang berarti bahwa variabel Konflik, Stres Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja mempunyai pengaruh terhadap *turnover intention* sebesar 73,0% sedangkan sisanya sebesar 27,0% dijelaskan oleh faktor lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

#### **5.2. Saran**

1. Setelah melakukan penelitian, faktor Konflik, Stres Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja adalah bagian penting yang dapat mempengaruhi *Turnover Intention* karyawan pada CV Honda Karya Utama Kisaran. Berkaitan dengan hal tersebut variabel konflik yang lebih dominan mempengaruhi *turnover intention* para karyawan, maka pihak pimpinan CV Honda Karya Utama sebaiknya menjaga dan memperhatikan karyawan agar konflik tidak terjadi.
2. Walaupun konflik lebih dominan mempengaruhi *turnover intention*, perusahaan juga harus memperhatikan factor-faktor lain agar karyawan dapat bekerja lebih optimal sehingga mencegah *turnover intention*. Dengan cara memberikan perhatian lebih yang terfokus pada upaya merespon keinginan dan memahami perasaan mereka terhadap pekerjaan yang mereka lakukan.

### **DAFTAR PUSTAKA**

- Ardana, Komang; Mujiati, Ni Wayan dan Ayu Sriathi, Anak Agung. *Perilaku Keorganisasian*. Yogyakarta: Graha Ilmu. 2012.
- A.S. Munandar. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: Universitas Indonesia. 2001.
- Ghozali, Imam. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan SPSS*.

Semarang: Badan Penerbitan UNDIP.  
2005.

Harnoto. *Manajemen Sumber Daya Manusia.*  
Edisi Kedua. Jakarta: PT Prehallindo.  
2002.

Robbin, Stephen P, & Timothy A. Judge.  
*Perilaku Organisasi Edisi 12.* Jakarta:  
Salemba Empat. 2008.

Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif  
Kualitatif dan R&D.* Bandung:  
Alfabeta. 2017.

Sunyoto, Danang. *Manajemen dan  
Pengembangan Sumber Daya  
Manusia (Cetakan Pertama).*  
Yogyakarta : CAPS2015.

Wahjono, Sentot Imam. *Prilaku Organisasi  
Edisi Pertama.* Yogyakarta: Graha  
Ilmu. 2010.

#### **Sumber Lain**

Agung AWS Waspodo. *“Pengaruh  
Kepuasan Kerja Dan Stres Kerja  
Terhadap Turnover Intention Pada  
Karyawan PT. Unitex Di Bogor”.*  
*Jurnal Riset Manajemen Sains  
Indonesia (JRMSI) | Vol. 4, No. 1, 2013.*

Ester Sofiah Gultom. *“Pengaruh Stres  
Kerja, Konflik Dan Gaji terhadap  
Turnover Karyawan Choco Bakery”.*  
[https://jurnal.usu.ac.id/index.php/Jurnal  
niaga/article/view/12666](https://jurnal.usu.ac.id/index.php/Jurnal_niaga/article/view/12666). 2015.