
**Pengaruh Konflik Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Karyawan
(Studi Pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan dan Sumber Daya Manusia BKPSDM
Kota Malang)**

Titi Puspitasari*)

N. Rachma)**

Mohammad Rizal*)**

Email. puspitasarititin911@gmail.com

Abstract

This study aims to see the effect of Work Conflict (X1), Workload (X2), and Work Environment (X3) on Turnover Intention (Y) of Employees at the Agency for Personnel and Human Resources Development (BKPSDM) City and Regency of Malang. Turnover intention is one of the symptoms that has recently been given more attention because this phenomenon often afflicts employees at the Agency for Personnel and Human Resources Development (BKPSDM), of course this phenomenon is often influenced by environmental factors such as work conflict, workload and work environment. This study uses quantitative research using data analysis tools, namely the SPSS version 16.0 application. The number of respondents used in this study was 131 samples. Researchers in determining the number of samples from the population in this study, namely by taking 10%-15% or 20%-25% of the total population. The data collection method in this study is a questionnaire and how to assess it using a Likert scale. The results of this study are that there is a significant effect of Work Conflict (X1), Workload (X2), and Work Environment (X3) on Employee Turnover Intention (Y) at the Agency for Personnel and Human Resources Development (BKPSDM)

Keywords: Workload, Work Environment and Employee Turnover Intention.

Pendahuluan

Latar Belakang Masalah

Abad 21 menghadapi keadaan, permasalahan, dan tantangan yang berbeda dengan yang dihadapi dalam kurun waktu sebelumnya. Adaptasi kehidupan di masa pandemi ini sangat berbeda dengan budaya kerja di masa sebelum ini. Pesatnya perkembangan dunia di era Revolusi Industri 4.0 atau era digital ini mengharuskan organisasi untuk lebih kompetitif dalam bersaing dan menyesuaikan diri dengan perubahan yang ada.

Perkembangan lingkungan strategik nasional dan internasional yang kita hadapi dewasa

ini mensyaratkan perubahan paradigma, pembaharuan sistem kelembagaan baik suatu usaha atau kegiatan bersama yang berbentuk organisasi social, lembaga pemerintah maupun badan usaha lainnya. Hal yang demikian itu mengakibatkan adanya multidimensi perubahan tuntutan pada organisasi yang pada akhirnya berimplikasi pada sumber daya yang beroperasi didalamnya, dalam hal ini sebut saja sumber daya manusianya.

Sumber daya manusia mempunyai daya atau energi atau kemampuan atau kompetensi yang bisa digunakan untuk membangun, bagaimana meningkatkan kontribusi yang positif dari orang-orang yang dilibatkan untuk pencapaian tujuan organisasi melalui suatu sistem kerja yang bertanggung jawab secara strategis, etis, dan sosial. Hasibuan, (2017).

Sumber daya manusia berhubungan dengan perkembangan yang sangat menekankan perhatian pada pertumbuhan dan kemajuan setiap individu untuk mencapai tingkat kemampuan, produktifitas, serta kreativitas yang tinggi. Hal ini dikarenakan manusia adalah sumber daya yang penting dalam organisasi dan masyarakat. Sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dengan segala kebutuhannya. Dalam setiap kegiatan organisasi atau perusahaan. Sumber daya manusia merupakan ujung tombak yang akan menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan didalam organisasi.

Turnover intention adalah salah satu gejala yang akhir-akhir ini makin diberikan perhatian karena fenomena ini seringkali menimpa dan ditemukan pada profesi yang bersifat *human service* seperti Polisi, Perawat, Dokter, Konselor, PNS dan pekerja sosial lainnya. Muamarah, (dalam Mujiati, dkk, 2016).

Tinjauan Teori Dan Pengembangan Hipotesis

Penelitian Riani, dkk. (2017) dengan judul penelitian stres kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja non fisik terhadap *turnover intention* karyawan. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linear berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh yang positif dan signifikan variabel stres kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja non fisik terhadap variabel *turnover intention*.

Sedangkan, pengaruh secara simultan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan variabel stres kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja non fisik terhadap variabel *turnover intention*.

Turnover Intention

Mas'ud (2004), mengemukakan bahwa, *turnover intention* adalah kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti berkerja dari pekerjaannya. Komitmen karyawan terhadap organisasi sangat berkaitan dengan kepuasan kerja yang di rasakan oleh karyawan itu sendiri. Karyawan yang tidak merasa puas dengan pekerjaannya ditandai dengan kinerja karyawan yang semakin menurun, tingkat ketidakhadiran dan kemungkinan yang tinggi, kelambatan dalam berkerja dan tingkat *turnover* yang meningkat.

Konflik Kerja

Konflik kerja adalah ketidak sesuaian antara dua anggota atau lebih yang harus membagi sumber daya yang terbatas atau kegiatan-kegiatan kerja atau karena kenyataan bahwa mereka mempunyai perbedaan status, tujuan, nilai atau persepsi. Konflik tersebut dapat terjadi dimana saja dan kapan saja, dan seringkali tidak dapat dihindari sehingga yang diperlukan individu tersebut adalah bagaimana mengelola konflik yang terjadi agar tidak berdampak negatif saat terjadi interaksi antar individu, sebagian kebutuhan dan tujuan mungkin bersesuaian sementara sebagian lain bertentangan.

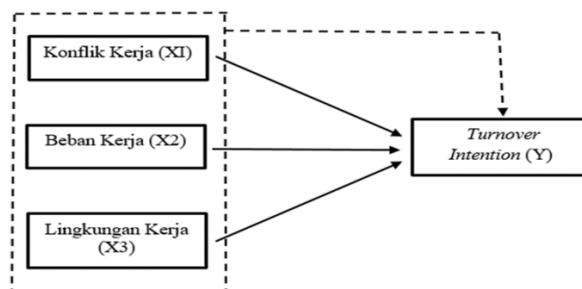
Beban Kerja

Beban kerja menurut Meshkati dalam Astianto dan Suprihadi (2014) dapat didefinisikan sebagai suatu perbedaan antara kapasitas atau kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi. Mengingat kerja manusia bersifat mental dan fisik, maka masing-masing mempunyai tingkat pembebanan yang berbeda-beda. Tingkat pembebanan yang terlalu tinggi memungkinkan pemakaian energi yang berlebihan dan terjadi *overstress*, sebaliknya intensitas pembebanan yang terlalu rendah memungkinkan rasa bosan dan kejenuhan atau *understress*. Oleh karena itu perlu diupayakan tingkat intensitas pembebanan yang optimum yang ada di antara kedua batas yang ekstrim tadi dan tentunya berbeda antara individu yang satu dengan yang lainnya.

Lingkungan Kerja

Menurut Mardiana (2005), lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaan sehari-hari dan sangat berpengaruh terhadap pelaksanaan penyelesaian tugasnya. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang paling penting dalam perusahaan, karena lingkungan kerja sangat berkaitan langsung dengan karyawan dalam menjalankan tanggung jawab yang diberikan perusahaan untuk pencapaian tujuan perusahaan. Oleh karena itu, diperlukan lingkungan kerja yang baik agar karyawan dapat berkerja dengan baik pula dan merasa nyaman dengan pekerjaannya.

Kerangka Konseptual



Keterangan:

—▶ : Pengaruh secara parsial
- - -▶ : Pengaruh secara simultan

Hipotesis

- H1 :Terdapat pengaruh secara simultan antara konflik kerja, beban kerja dan lingkungan kerja terhadap *turnover intention*.
H2 : Terdapat pengaruh secara parsial antara konflik kerja terhadap *turnover intention*.
H3 : Terdapat pengaruh secara parsial antara beban kerja terhadap *turnover intention*.
H4 :Terdapat pengaruh secara parsial antara lingkungan kerja terhadap *turnover intention*.

Analisis Deskriptif

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Konflik Kerja	131	8	25	19.22	4.027
Beban Kerja	131	5	15	11.45	2.206
Lingkungan Kerja	131	16	48	38.61	7.883
Turnover Intention	131	10	25	19.98	3.505
Valid N (listwise)	131				

Dari hasil uji ini didapatkan nilai *maximum* sebesar 48 adapun nilai *minimum* sebesar 16. Adapun variabel *Turnover Intention* (Y) didapatkan rata – rata (*mean*) variabel sebanyak 19,98 dengan standar deviasi sebanyak 3,505. Dari hasil uji ini didapatkan nilai *maximum* sebesar 25 adapun nilai *minimum* sebesar 10.

Uji normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		131
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.24458998
Most Extreme Differences	Absolute	.083
	Positive	.083
	Negative	-.074
Kolmogorov-Smirnov Z		.956
Asymp. Sig. (2-tailed)		.321
a. Test distribution is Normal.		

Sumber: Data Primer diolah, 2022

Berdasarkan tabel hasil uji normalitas diatas menunjukkan bahwa data berdistribusi normal karena nilai probabilitas Asymp. Sig. (2-tailed) pada variabel tersebut lebih besar dari 0,05, maka distribusi data dinyatakan memenuhi asumsi normalitis.

Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	2.898	.617		4.699	.000		
X1.N	.514	.056	.591	9.236	.000	.243	4.120
X2.N	.337	.085	.212	3.981	.000	.351	2.852
X3.N	.087	.024	.195	3.659	.000	.350	2.853
a. Dependent Variable: Y.N							

Sumber: Data Primer diolah, 2022

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa masing-masing variabel memiliki nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) kurang dari 10 dan memiliki nilai *Tolerance* diatas 0,10. Maka dapat disimpulkan bahwa antara variabel bebas tidak terjadi masalah multikolinearitas.

Uji Heterokedasitas

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.280	.296		7.695	.000
X1.N	.027	.027	.169	1.012	.313
X2.N	-.048	.041	-.166	-1.192	.236
X3.N	-.031	.011	-.376	-2.698	.080
a. Dependent Variable: ABS RES					

Sumber: Data Primer diolah, 2022

Berdasarkan tabel diatas, nilai signifikan masing-masing dari variabel independen lebih dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadinya masalah heterokedastisitas.

Hasil Uji Regresi linear Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.898	.617		4.699	.000
X1.N	.514	.056	.591	9.236	.000
X2.N	.337	.085	.212	3.981	.000
X3.N	.087	.024	.195	3.659	.000

a. Dependent Variable: Y.N

Sumber: Data Primer diolah, 2022

Berdasarkan tabel diatas maka untuk perhitungan hasil analisis regresi linear berganda menggunakan rumus berikut:

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

$$Y = 2.898 + 0,524 X_1 + 0,337 X_2 + 0,087 X_3$$

Keterangan:

Y = *Turnover Intention*

α = Konstanta

β_1 = Koefisien dari konflik kerja

β_2 = Koefisien dari beban kerja

β_3 = Koefisien dari lingkungan kerja

X₁ = Konflik kerja

X₂ = Beban kerja

X₃ = Lingkungan kerja

- Konstanta terbesar 2.898 artinya jika variabel konflik kerja (X₁) beban kerja (X₂), dan lingkungan kerja (X₃), nilainya 0, maka *turnover intention* (Y) nilainya 2.898.
- Variabel konflik kerja (X₁) sebesar 0,514, artinya apabila sikap konflik kerja meningkat, maka akan meningkatkan *turnover intention*.
- Variabel beban kerja (X₂) sebesar 0,337, artinya apabila beban kerja meningkat, maka akan meningkatkan *turnover intention*.
- Variabel lingkungan kerja (X₃) sebesar 0,087, artinya apabila lingkungan kerja meningkat, maka akan meningkatkan *turnover intention*.

Uji F (Simultan)

ANOVA ^b					
Model	Sum of Squares	DF	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1395.561	3	465.187	293.383	.000 ^a
Residual	201.371	127	1.586		
Total	1596.931	130			

a. Predictors: (Constant), X3.N, X2.N, X1.N

b. Dependent Variable: Y.N

Sumber: Data Primer diolah, 2022

Berdasarkan dari data tabel hasil uji F diatas diketahui bahwa nilai dari F sebesar 293.383 dengan nilai F signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Sehingga hal ini dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara konflik kerja, beban kerja dan lingkungan kerja terhadap *turnover intention*.

Uji t (Parsial)

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	2.898	.617		.000
	X1.N	.514	.056	.591	.000
	X2.N	.337	.085	.212	.000
	X3.N	.087	.024	.195	.000

a. Dependent Variable: Y.N

Sumber: Data Primer diolah, 2022

1. Variabel konflik kerja (X1)
Pengujian signifikan secara parameter individual variabel sikap menghasilkan nilai statistik uji t sebesar 9,236 dengan nilai t signifikan sebesar 0,000. Hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa nilai t hitung $9,236 > t$ tabel 1,966 dengan nilai t signifikan $0,000 < 0,05$. Artinya variabel konflik kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*.
2. Variabel Beban kerja (X2)
Pengujian signifikan secara parameter individual variabel beban kerja menghasilkan nilai statistik uji t terbesar 3,981 dengan nilai t signifikan sebesar 0,000. Hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa nilai t hitung $3,981 > t$ tabel 1,996 dengan t signifikan $3,981 < 0,05$. Artinya variabel beban kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*.
3. Lingkungan kerja (X3)
Pengujian signifikan secara parameter individual variabel lingkungan kerja menghasilkan nilai statistik uji t sebesar 3,659 dengan nilai t signifikan sebesar 0,000. Hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa nilai t hitung $3,659 > t$ tabel 1,996 dengan nilai t signifikan $0,000 < 0,05$. Artinya variabel lingkungan kerja (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

Uji Koefisien Determinasi R²

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.935 ^a	.874	.871	1.25920

a. Predictors: (Constant), Beban Kerja, Konflik Kerja, Turnover Intention

Sumber: Data Primer diolah, 2022

Berdasarkan output SPSS di atas, nilai koefisien determinasi yang ditunjukkan adalah 0,871. Nilai tersebut mengandung arti bahwa variabel Konflik Kerja (X1), Beban Kerja (X2) dan Lingkungan Kerja (X3) secara simultan berpengaruh terhadap variabel *Turnover Intention* (Y) sebesar 87,1%. Sedangkan 13,9% lainnya dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini. Berdasarkan hasil penelitian yang di bahas pada bab sebelumnya tentang Pengaruh konflik kerja, beban kerja dan lingkungan kerja terhadap *turnover intention* karyawan BKPSDM Kota dan Kabupaten Malang.

Simpulan

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel pengaruh konflik kerja, beban kerja dan lingkungan kerja terhadap *turnover intention* karyawan BKPSDM Kota dan Kabupaten Malang dengan nilai signifikansi dari hasil uji simultan (uji F) sebesar $0,000 \leq 0,05$.
2. Berdasarkan hasil pengujian secara parsial variabel konflik kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan BKPSDM Kota dan Kabupaten Malang. Maka, hipotesis kedua di terima. Dapat disimpulkan bahwa konflik kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan BKPSDM Kota dan Kabupaten Malang.
3. Berdasarkan hasil pengujian secara parsial variabel beban kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan BKPSDM Kota dan Kabupaten Malang. Maka hipotesis ketiga diterima. Dapat disimpulkan bahwa beban kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan BKPSDM Kota dan Kabupaten Malang.
4. Berdasarkan hasil pengujian secara parsial variabel lingkungan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan BKPSDM Kota dan Kabupaten Malang. Dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan BKPSDM Kota dan Kabupaten Malang.

Keterbatasan

1. Sampel penelitian, dimana sampel dalam penelitian ini hanya ditunjukkan kepada karyawan BKPSDM Kota dan Kabupaten Malang.
2. Peneliti ini hanya menganalisis pengaruh konflik kerja, beban kerja dan lingkungan kerja terhadap *turnover intention* karyawan BKPSDM Kota dan Kabupaten Malang.

Saran

1. Bagi Instansi
Dalam penelitian diketahui Pengaruh konflik kerja, beban kerja dan lingkungan kerja terhadap *turnover intention* karyawan BKPSDM Kota dan Kabupaten Malang, maka hal tersebut perlu dipertahankan oleh setiap instansi untuk meningkatkan karyawan dalam perusahaan.
2. Bagi Peneliti Selanjutnya
Karena variabel yang diteliti dalam penelitian ini hanya variabel diketahui Pengaruh konflik kerja, beban kerja dan lingkungan kerja terhadap *turnover intention* karyawan BKPSDM Kota dan Kabupaten Malang. Hendaknya bagi peneliti selanjutnya yang ingin mengembangkan dan melanjutkan penelitian ini sebaiknya menambah variabel lain. Karena masih banyak variabel-variabel lain mampu mempengaruhi *turnover intention* karyawan, namun yang paling penting adalah kesesuaian variabel yang diangkat dengan keadaan yang ada di lokasi yang akan diteliti.

Daftar Pustaka

- Arifin, Rois dkk, 2017, *Budaya Perilaku Organisasi*, Malang: Wisma Kalimetro.
- Daft, Richard L, 2012, *Era Baru Manajemen*, Edisi 9, Buku 2, Jakarta: Salemba Empat.
- Fang, Y & Baba V., V, 2015, *Stress and turnover: A Comparative Study Among Nurses*, International Journal of Comparative Sociology, 34 (1-2): 24-38.
- Fiky, 2016, *Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap*

Turnover Intention karyawan (studi kasus pada PT. Sumber Berkah, Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis: UIN Syarif Hidayatullah Jakarta.

- Firda dkk, 2017, *Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap turnover karyawan PT. Geogiven Visi Mandiri Semarang*, Jurnal Fakultas Ekonomi dan Bisnis: Universitas Pandanaran Semarang.
- Ghozali, I, 2011, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19*, Semarang: BP Universitas Diponegoro.
- Handoko, Hani T, 2015, *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*, BPFE Universitas Gadjah Mada: Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu S., P, 2018, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi*, Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Indriantoro & Supomo, 2018, *Metodologi Penelitian Bisnis*, Jakarta: Salemba Empat. Gramedia.
- Sartono dkk, 2017, *Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja, dan Komitmen Organisasi terhadap Turnover Intention karyawan PT Unipower Food Indonesia*, Jurnal Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pandanaran Semarang.
- Sugiyono, 2015, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, Edisi revisi, Bandung: Alfabeta.
- Wijaya, 2017, *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Instansi Pemerintah. Kab. Banyuasin. Studi Kasus, Dinas Pertambangan.*

Titi Puspitasari*) Adalah Mahasiswa FEB Unisma

N. Rachma) Adalah Dosen Tetap FEB Unisma**

Mohammad Rizal*) Adalah Dosen Tetap FEB Unisma**