

Pengaruh Beban Kerja dan Konflik Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Bagian Indirect PT Mitsuba Indonesia di Tangerang

Dede Solihin^{1*}, Ayu Kusuma Wardani²
Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang
desolihin86@gmail.com¹, ayu.kusumaw07@gmail.com²

Received 4 Agustus 2022 | Revised 30 Agustus 2022 | Accepted 30 September 2022

*Korespondensi Penulis

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh beban kerja dan konflik kerja terhadap turnover intention pada karyawan bagian indirect PT Mitsuba Indonesia di Tangerang. Metode yang digunakan adalah metode asosiatif. Jumlah sampel yang digunakan sebanyak 118 responden. Metode analisis data menggunakan uji regresi linier linier sederhana dan regresi berganda. Hasil penelitian ini menyatakan secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan antara beban kerja terhadap turnover intention pada karyawan bagian indirect PT Mitsuba Indonesia di Tangerang, hal tersebut dapat dibuktikan dari nilai $t_{hitung} 7,848 > t_{tabel} 1,993$ dengan signifikan $0,000 < 0,05$. Secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan antara konflik kerja terhadap turnover intention pada karyawan bagian indirect PT Mitsuba Indonesia di Tangerang hal tersebut dapat dibuktikan dari nilai $t_{hitung} 7,274 > t_{tabel} 1,993$ dengan signifikan $0,000 < 0,05$. Secara simultan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Beban Kerja Dan Konflik Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Bagian Indirect PT Mitsuba Indonesia di Tangerang, hal tersebut dapat dibuktikan dari nilai $F_{hitung} 45,261 > F_{tabel} 3,97$ dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$.

Kata Kunci: Beban Kerja; Konflik Kerja; Turnover Intention

Abstract

The purpose of this study was to determine the effect of workload and work conflict on turnover intention of indirect employees of PT Mitsuba Indonesia in Tangerang. The method used is the associative method. The number of samples used as many as 118 respondents. Methods of data analysis using simple linear regression test and multiple regression. The results of this study partially state that there is a positive and significant effect between workload on turnover intention in indirect employees of PT Mitsuba Indonesia in Tangerang, this can be proven from the tcount $7.848 > ttable 1.993$ with a significance of $0.000 < 0.05$. Partially there is a positive and significant influence between work conflict on turnover intention of employees of the indirect section of PT Mitsuba Indonesia in Tangerang, this can be proven from the tcount $7,274 > ttable 1,993$ with a significant $0.000 < 0.05$. Simultaneously there is a positive and significant influence between workload and work conflict on turnover intention of employees in the indirect division of PT Mitsuba Indonesia in Tangerang, this can be proven from the Fcount $45.261 > Ftable 3.97$ with a significant level of $0.000 < 0.05$.

Keywords: Workload; Work Conflict; Turnover Intention

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia adalah salah satu aset di perusahaan yang berharga dan merupakan faktor sentral dalam pengelolaan perusahaan. Sumber daya manusia merupakan roda penggerak yang sangat penting untuk memperoleh kinerja yang baik dan berkompeten di dalam perusahaan, dengan kata lain tanpa sumber daya manusia yang baik dan kompeten di dalam suatu perusahaan, maka perusahaan tersebut akan mengalami ketertinggalan dengan perusahaan lain yang memiliki sumber daya manusia yang baik dan kompeten. Sumber daya manusia sangat melekat pada perusahaan memiliki peran dalam memberikan kontribusi ke arah pencapaian tujuan perusahaan secara efektif dan efisien. Menyadari hal itu, maka perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang handal dan berkualitas. Oleh karena itu, perusahaan harus dapat mengelola dan memperhatikan sumber daya manusia dengan sebaik mungkin.

Beban kerja merupakan salah satu faktor penting dalam mempengaruhi turnover intention. Beban kerja yang berlebihan akan sangat berpengaruh terhadap keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan. Dengan beban kerja yang berlebihan maka karyawan akan mengalami kelelahan kerja sehingga hasil kerja menjadi kurang optimal. Konflik kerja juga berperan dalam mempengaruhi turnover intention. Konflik yang timbul dalam pekerjaan akan mempengaruhi motivasi dan kenyamanan kerja karyawan. Jika kenyamanan dan motivasi kerja karyawan menurun, maka keinginan karyawan keluar dari tempat kerja akan meningkat. Turnover intention karyawan yang diungkapkan oleh Agustini (2017:252) adalah keinginan karyawan untuk meninggalkan organisasi secara sukarela atas kemauan mereka sendiri. Sedangkan menurut Mufidah (2016:29) turnover intention adalah kecenderungan sikap atau tingkat di mana seorang karyawan memiliki kemungkinan untuk meninggalkan organisasi atau mengundurkan diri secara sukarela dari pekerjaannya.

PT Mitsuba Indonesia adalah perusahaan manufaktur yang memproduksi sparepart electrical system untuk kendaraan roda dua dan empat. PT Mitsuba Indonesia merupakan salah satu anak perusahaan dengan induk perusahaan di Jepang. PT Mitsuba Indonesia secara global menyediakan produk yang merespons kebutuhan keselamatan masyarakat melalui teknologi "motor, kontrol, dan mekanisme". Produk inti PT Mitsuba Indonesia adalah komponen kelistrikan untuk kendaraan roda empat. Masalah yang sering dihadapi setiap perusahaan terutama di PT Mitsuba Indonesia yaitu turnover intention karyawan. Dimana turnover pada di PT Mitsuba Indonesia selama periode 2016-2020 mengalami peningkatan, turnover yang tinggi dapat berdampak buruk bagi organisasi seperti menciptakan ketidakstabilan dan ketidakpastian terhadap kondisi tenaga kerja yang ada serta tingginya biaya pengelolaan SDM seperti biaya pelatihan yang sudah dilakukan pada karyawan sampai dengan biaya rekrutmen dan pelatihan kembali. Berikut ini adalah data turnover pada karyawan bagian Indirect PT Mitsuba Indonesia.

Tabel 1. Data Turnover Intention Karyawan Periode 2016 – 2020

Tahun	Jml Karyawan Awal Tahun	Jml Karyawan Masuk	Jml Karyawan Keluar	Jml Karyawan Akhir Tahun	LTO
2016	165	12	15	162	0,1%
2017	162	10	20	152	6,3%
2018	152	17	28	141	7,5%
2019	141	15	25	131	7,3%
2020	131	7	27	118	16%

Sumber: PT Mitsuba Indonesia (2021)

Berdasarkan data tabel 1 turnover pada karyawan bagian indirect di PT Mitsuba Indonesia mengalami fluktuasi selama tahun 2016 - 2020. Pada tahun 2016 tingkat turnover karyawan sebanyak 15 orang atau sebesar 0,1%, lalu meningkat signifikan pada tahun 2017 menjadi sebanyak 20 orang atau sebesar 6,3%. Pada tahun 2018 tingkat turnover karyawan kembali mengalami peningkatan sebanyak 28 orang atau sebesar 7,5%, lalu sedikit mengalami penurunan di tahun 2019 menjadi sebanyak 25 orang

atau sebesar 7,3%. Pada tahun 2020 tingkat turnover kembali meningkat menjadi sebanyak 27 orang atau sebesar 16%.

Salah satu faktor yang mempengaruhi turnover adalah beban kerja. Beban kerja merupakan konsekuensi dari kegiatan yang diberikan kepada pekerja yang dalam beberapa dekade terakhir semakin meningkat. Beban kerja menurut Sholihah (2019:6) merupakan tekanan sebagai tanggapan yang tidak dapat menyesuaikan diri, yang dipengaruhi oleh perbedaan individual atau proses psikologis, yakni suatu konsekuensi dari setiap tindakan ekstern (lingkungan, situasi, peristiwa yang terlalu banyak mengadakan tuntutan psikologi atau fisik) terhadap seseorang. Beban kerja merupakan suatu tuntutan pekerja saat menerima permintaan, perintah atau tugas yang akan menghasilkan suatu bentuk dan tingkatan kinerja. Sehingga secara tidak langsung, produktivitas pekerja dipengaruhi oleh beban kerja yang diterimanya, yang terindikasi lewat kinerjanya. Beban kerja yang diterima pekerja dapat berupa beban kerja fisik, seperti paparan suhu lingkungan, kebisingan, pencahayaan yang berdampak pada metabolisme tubuh pekerja dari detak jantung, konsumsi oksigen, suhu tubuh dan sebagainya yang terlihat lebih konkrit dan dekat dengan aspek keselamatan dan kesehatan kerja.

Faktor selanjutnya yang menyebabkan turnover meningkat yaitu konflik kerja. Konflik kerja merupakan kondisi dimana terjadi ketidakcocokan antara nilai dan tujuan yang ingin dicapai, baik nilai dan tujuan yang ada dalam diri sendiri maupun dalam hubungan dengan orang lain. Menurut Hamali (2018:236) konflik adalah pertentangan kebutuhan, nilai – nilai dan kepentingan yang aktual yang dirasakan oleh anggota organisasi. Konflik kerja juga bisa disebabkan adanya perbedaan pendapat antara dua atau lebih anggota organisasi atau kelompok, karena harus membagi sumber daya yang langka atau aktivitas kerja atau mempunyai status, tujuan, penilaian, atau pandangan yang berbeda. Konflik kerja muncul karena komunikasi sesama karyawan yang tidak berjalan dengan lancar sehingga seringkali menimbulkan kesalahpahaman. Terkadang berkomunikasi dengan nada bicara yang berbeda atau sedikit bernada tinggi dapat diartikan lain oleh orang lain, sehingga munculah kesalahpahaman tersebut. Jika terdapat konflik kerja di dalam perusahaan, maka kenyamanan bekerja karyawan akan terganggu. Konflik kerja akan memberikan dampak negatif seperti adanya keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan.

METODE

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif digunakan dalam penelitian ini, karena data yang menjadi objek dalam penelitian ini merupakan data-data kuantitatif yang berupa angka-angka yang dihasilkan dari skala likert (Sugiyono, 2017:13). Metode yang digunakan dengan metode Asosiatif. Menurut Sugiyono (2017:44) “metode asosiatif adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan antara dua variabel lebih”. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja pada PT Mitsuba Indonesia di bagian indirect sebanyak 118 orang. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode teknik sampling jenuh. Menurut Sugiyono (2017:20) “sampling Jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel”. Maka jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah berjumlah 118 orang responden. Dalam penelitian ini pengumpulan data menggunakan kuesioner, dimana kuesioner yang dibuat berupa pernyataan-pernyataan yang ditunjukkan oleh para karyawan PT Mitsuba Indonesia dimana masing-masing jawabannya mengacu pada skala Likert. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan regresi linier sederhana, regresi linier berganda, koefisien korelasi, koefisien determinasi, dan pengujian hipotesis.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Instrumen

Uji Validitas

Tabel 2 Hasil Uji Validitas Variabel

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keputusan
Beban Kerja			
X1.1	0.784	0,172	Valid
X1.2	0.859	0,172	Valid
X1.3	0.871	0,172	Valid
X1.4	0.790	0,172	Valid
X1.5	0.861	0,172	Valid
X1.6	0.667	0,172	Valid
X1.7	0.840	0,172	Valid
X1.8	0.787	0,172	Valid
Konflik Kerja			
X2.1	0.670	0,172	Valid
X2.2	0.873	0,172	Valid
X2.3	0.948	0,172	Valid
X2.4	0.877	0,172	Valid
X2.5	0.971	0,172	Valid
X2.6	0.947	0,172	Valid
X2.7	0.940	0,172	Valid
X2.8	0.956	0,172	Valid
Turnover Intention			
Y1	0.793	0,172	Valid
Y2	0.724	0,172	Valid
Y3	0.730	0,172	Valid
Y4	0.704	0,172	Valid
Y5	0.750	0,172	Valid
Y6	0.750	0,172	Valid
Y7	0.652	0,172	Valid

Sumber: Data diolah dengan SPSS 26 (2022)

Berdasarkan hasil uji validitas tersebut dapat diketahui bahwa keseluruhan nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ 0,172, dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan adalah valid. Sehingga tidak ada item pernyataan yang dihapus dan semua item pernyataan dapat digunakan.

Uji Reliabilitas

Tabel 3 Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach Alpha	Keputusan
1	Beban Kerja (X_1)	0,923	Sangat Reliabel
2	Konflik Kerja (X_2)	0,966	Sangat Reliabel
3	Turnover Intention (Y)	0,847	Sangat Reliabel

Sumber: Data diolah dengan SPSS 26 (2022)

Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui bahwa masing-masing variabel beban kerja, konflik kerja, dan turnover intention, memiliki nilai Cronbach Alpha $> 0,60$. Dengan demikian maka hasil uji reliabilitas terhadap keseluruhan variabel adalah sangat reliabel, sehingga semua butir pertanyaan dapat dipercaya dan dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Tabel 4 Hasil Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		118
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0.0000000
	Std. Deviation	401.086.408
Most Extreme Differences	Absolute	0.061
	Positive	0.030

	Negative	-0.061
Test Statistic		0.061
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

Berdasarkan pada Tabel diatas maka dapat diketahui bahwa nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar $0,95 > 0,05$ maka dapat dinyatakan bahwa data dari populasi berdistribusi secara normal dan dapat dilakukan ke tahap analisis selanjutnya.

Uji Multikolinieritas

Tabel 5 Hasil Uji Multikolinieritas

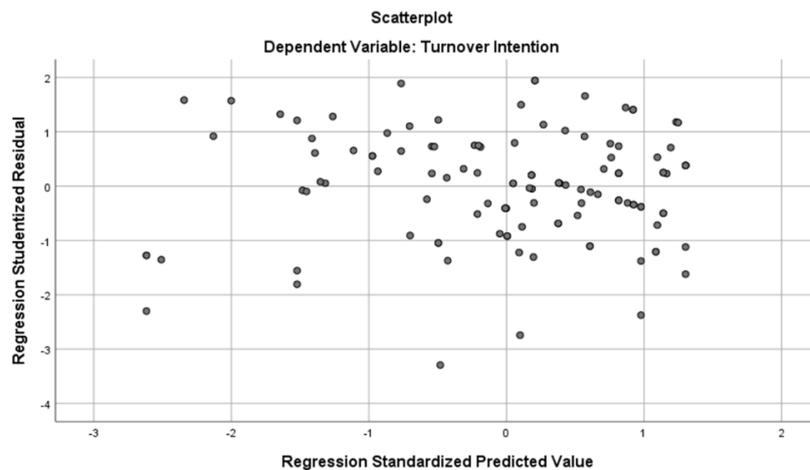
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Beban Kerja	0,907	1,102
Konflik Kerja	0,907	1,102

a. Dependent Variable: *Turnover intention*

Sumber: Data diolah dengan SPSS 26 (2022)

Berdasarkan tabel tersebut maka dapat diketahui nilai tolerance variabel beban kerja dan konflik kerja sebesar $0,907 > 0,10$ dan nilai VIF variabel beban kerja dan konflik kerja sebesar $1,102 < 10$, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel beban kerja dan konflik kerja tidak terjadi gejala multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 1. Pengujian Heteroskedastisitas
(Sumber: Hasil Olahan Data SPSS 26 (2022))

Berdasarkan pada grafik tersebut, dapat terlihat titik-titik yang menyebar secara acak, tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas, serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 (nol) pada sumbu Y, Hal ini menunjukkan bahwa data dalam penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji Regresi Linier Sederhana

Tabel 6 Regresi Linier Sederhana X_1 Terhadap Y

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	18,531	1,429		12,966	0,000
Beban Kerja	0,260	0,044	0,482	5,922	0,000

a. Dependent Variable: Turnover Intention
 Sumber: Data diolah dengan SPSS 26 (2022)

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut maka dapat diperoleh persamaan regresi linier sederhana sebagai berikut: $Y = 18,531 + 0,260X_1$ Artinya nilai (a) atau konstanta sebesar 18,531 nilai ini menunjukkan bahwa pada saat beban kerja (X_1) bernilai nol atau tidak meningkat, maka turnover intention (Y) akan tetap bernilai 18,531. Koefisien regresi nilai (b) sebesar 0,260 (positif) yaitu menunjukkan pengaruh yang searah yang artinya setiap kenaikan beban kerja sebesar satu satuan maka akan meningkatkan turnover intention sebesar 0,260 satuan.

Tabel 7 Regresi Linier Sederhana X_2 Terhadap Y

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	21,014	1,058		19,868	0,000
Konflik Kerja	0,209	0,036	0,472	5,771	0,000

a. Dependent Variable: Turnover Intention
 Sumber: Data diolah dengan SPSS 26 (2022)

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut maka dapat diperoleh persamaan regresi linier sederhana sebagai berikut: $Y = 21,014 + 0,209X_2$ Artinya nilai (a) atau konstanta sebesar 21,014 nilai ini menunjukkan bahwa pada saat konflik kerja (X_2) bernilai nol atau tidak meningkat, maka turnover intention (Y) akan tetap bernilai 21,014. Koefisien regresi nilai (b) sebesar 0,209 (positif) yaitu menunjukkan pengaruh yang searah yang artinya setiap kenaikan konflik kerja sebesar satu satuan maka akan meningkatkan turnover intention sebesar 0,209 satuan.

Uji Regresi Linier Berganda

Tabel 8 Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	16,092	1,427		11,278	0,000
1 Beban Kerja	0,201	0,043	0,372	4,715	0,000
Konflik Kerja	0,159	0,035	0,359	4,541	0,000

a. Dependent Variable: Turnover Intention
 Sumber: Data diolah dengan SPSS 26 (2022)

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut: $Y = 16,092 + 0,201X_1 + 0,159X_2$ Konstanta sebesar 16,092 artinya jika variabel beban kerja dan variabel konflik kerja, bernilai nol maka turnover intention akan tetap bernilai sebesar 16,092. Nilai regresi $0,201X_1$ (positif) artinya apabila variabel beban kerja (X_1) meningkat sebesar 1 satuan dengan asumsi variabel konflik kerja (X_2) dalam keadaan tetap, maka turnover intention (Y) akan meningkat sebesar 0,201 satuan. Nilai regresi $0,159X_2$ (positif) artinya apabila variabel konflik kerja (X_2) meningkat sebesar 1 satuan, dengan asumsi variabel beban kerja (X_1) tetap, maka turnover intention (Y) akan meningkat sebesar 0,159 satuan.

Uji Koefisien Korelasi

Tabel 9 Koefisien Korelasi X_1 Terhadap Y

	Turnover Intention	Beban Kerja
Pearson	Turnover Intention	1.000
Correlation	Beban Kerja	0.482
Sig. (1-tailed)	Turnover Intention	0.000
	Beban Kerja	0.000
N	Turnover Intention	118
	Beban Kerja	118

Sumber: Data diolah dengan SPSS 26 (2022)

Berdasarkan tabel tersebut menunjukkan nilai korelasi variabel beban kerja sebesar 0,482 artinya tingkat hubungan beban kerja terhadap turnover intention memiliki tingkat hubungan yang sedang.

Tabel 10 Koefisien Korelasi X_2 Terhadap Y

	Turnover Intention	Konflik Kerja
Pearson	Turnover Intention	1.000
Correlation	Konflik Kerja	0.472
Sig. (1-tailed)	Turnover Intention	0.000
	Konflik Kerja	0.000
N	Turnover Intention	118
	Konflik Kerja	118

Sumber: Data diolah dengan SPSS 26 (2022)

Berdasarkan tabel tersebut menunjukkan nilai korelasi variabel konflik kerja sebesar 0,472 artinya tingkat hubungan konflik kerja terhadap turnover intention memiliki tingkat hubungan yang sedang.

Tabel 11 Koefisien Korelasi X_1 dan X_2 Terhadap Y

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,591 ^a	0,349	0,338	4,046

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

Sumber: Data diolah dengan SPSS 26 (2022)

Berdasarkan tabel tersebut menunjukkan nilai korelasi variabel konflik kerja sebesar 0,591 artinya tingkat hubungan beban kerja dan konflik kerja terhadap turnover intention memiliki tingkat hubungan yang sedang.

Uji Koefisien Determinasi

Tabel 12 Koefisien Determinasi X_1 Terhadap Y

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,482 ^a	0,232	0,226	4,374

a. Predictors: (Constant), Beban Kerja

Sumber: Data diolah dengan SPSS 26 (2022)

Berdasarkan tabel 12 dapat diketahui bahwa besarnya nilai koefisien determinasi R Square sebesar 0,232 yang artinya variabel beban kerja (X_1) memberikan kontribusi terhadap variabel turnover intention (Y) sebesar 23,2%, sedangkan sisanya sebesar 76,8% di sebabkan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Tabel 13 Determinasi X_2 Terhadap Y

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,472 ^a	0.223	0.216	4.400

a. Predictors: (Constant), Konflik Kerja

Sumber: Data diolah dengan SPSS 26 (2022)

Berdasarkan tabel 13, dapat diketahui bahwa besarnya nilai koefisien determinasi R Square sebesar 0,472 yang artinya variabel konflik kerja (X_2) memberikan kontribusi terhadap variabel turnover intention (Y) sebesar 47%, sedangkan sisanya sebesar 53% di sebabkan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Tabel 14 Determinasi X_1 dan X_2 Terhadap Y

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,591 ^a	0,349	0,338	4,046

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

Sumber: Data diolah dengan SPSS 26 (2022)

Berdasarkan tabel 14, dapat diketahui bahwa besarnya nilai koefisien determinasi R Square sebesar 0,349 yang artinya variabel beban kerja dan konflik kerja secara simultan memberikan kontribusi terhadap variabel turnover intention (Y) sebesar 34,9%, sedangkan sisanya sebesar 65,1% di sebabkan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Uji Hipotesis

Uji T

Tabel 15 Uji Hipotesis X_1 Terhadap Y

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	18,531	1,429		12,966	0,000
Beban Kerja	0,260	0,044	0,482	5,922	0,000

a. Dependent Variable: *Turnover Intention*

Sumber: Data diolah dengan SPSS 26 (2022)

Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui bahwa nilai $t_{hitung} 5,922 > t_{tabel} 1,980$ dengan signifikan $0,000 < 0,05$ maka H_{01} ditolak dan H_{a1} diterima menandakan bahwa Terdapat pengaruh positif dan signifikan Beban kerja terhadap turnover intention pada karyawan bagian indirect PT Mitsuba Indonesia di Tangerang.

Tabel 16 Uji Hipotesis X_2 Terhadap Y

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	21,014	1,058		19,868	0,000
Konflik Kerja	0,209	0,036	0,472	5,771	0,000

a. Dependent Variable: Turnover Intention

Sumber: Data diolah dengan SPSS 26 (2022)

Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui bahwa nilai $t_{hitung} 7,274 > t_{tabel} 1,993$ dengan signifikan $0,000 < 0,05$ maka H_{02} ditolak dan H_{a2} diterima menandakan bahwa konflik kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention pada PT Mitsuba Indonesia.

Uji F

Tabel 17 Uji Hipotesis Simultan

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1008,572	2	504,286	30,812	,000 ^b
Residual	1882,183	115	16,367		
Total	2890,754	117			

a. Dependent Variable: *Turnover Intention*

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

Sumber: Data diolah dengan SPSS 26 (2022)

Berdasarkan Tabel 17 diperoleh nilai $F_{hitung} 45,261 > F_{tabel} 3,92$ dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$ dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya beban kerja dan konflik kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention pada PT Mitsuba Indonesia di Tangerang.

Pembahasan

Pengaruh Beban Kerja Terhadap Turnover Intention

Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara beban kerja terhadap turnover intention Pada PT Mitsuba Indonesia. Hal tersebut dapat dibuktikan dari Persamaan regresi linier sederhana $Y=18,531+0,260X_1$. Artinya nilai (a) atau konstanta sebesar 18,531 nilai ini menunjukkan bahwa pada saat beban kerja (X_1) bernilai nol atau tidak meningkat, maka turnover intention (Y) akan tetap bernilai 18,531. Koefisien regresi nilai (b) sebesar 0,260 (positif) yaitu menunjukkan pengaruh yang searah yang artinya setiap kenaikan beban kerja sebesar satu satuan maka akan meningkatkan turnover intention sebesar 0,260 satuan. Nilai korelasi variabel beban kerja sebesar 0,482 artinya tingkat hubungan beban kerja terhadap turnover intention memiliki tingkat hubungan yang sedang (cukup kuat). Nilai koefisien determinasi ditunjukkan oleh nilai R Square sebesar 0,232 yang artinya variabel beban kerja (X_1) memberikan kontribusi terhadap variabel turnover intention (Y) sebesar 23,2%, sedangkan sisanya sebesar 76,8% di sebabkan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Serta nilai $t_{hitung} 5,922 > t_{tabel} 1,980$ dengan signifikan $0,000 < 0,05$ maka H_{01} ditolak dan H_{a1} diterima menandakan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention pada PT Mitsuba Indonesia di Tangerang.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Esti Komariyah, Pawenang dan Sholichul (2020) menyatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara beban kerja dengan turnover intention. Penelitian Pratiwi (2020) menyatakan bahwa beban kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention. selain itu, berdasarkan penelitian Riyadi dan Utamingtyas (2018) menyatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara beban kerja terhadap turnover intention.

Pengaruh Konflik Kerja Terhadap Turnover Intention

Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara konflik kerja terhadap turnover intention Pada PT Mitsuba Indonesia. Hal tersebut dapat dibuktikan dari persamaan regresi linier sederhana $Y= 21,014 + 0,209X_2$. Artinya nilai (a) atau konstanta sebesar 21,014 nilai ini menunjukkan bahwa pada saat konflik kerja (X_2) bernilai nol atau tidak meningkat, maka turnover intention (Y) akan tetap bernilai 21,014. Koefisien regresi nilai (b) sebesar 0,209 (positif) yaitu menunjukkan pengaruh yang searah yang artinya setiap kenaikan konflik kerja sebesar satu satuan maka akan meningkatkan turnover intention sebesar 0,209 satuan. Nilai korelasi variabel konflik kerja sebesar 0,472 artinya tingkat hubungan konflik kerja terhadap turnover intention memiliki tingkat hubungan yang sedang (cukup kuat). Nilai koefisien determinasi ditunjukkan oleh nilai R Square sebesar 0,472 yang artinya variabel konflik kerja (X_2) memberikan kontribusi terhadap variabel turnover intention (Y) sebesar 47%, sedangkan sisanya sebesar 53% di sebabkan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Serta nilai $t_{hitung} 5,922 > t_{tabel} 1,980$ dengan signifikan $0,000 < 0,05$ maka H_{02} ditolak dan H_{a2} diterima menandakan bahwa konflik kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention pada PT Mitsuba Indonesia di Tangerang.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Rofik (2021) menyatakan bahwa konflik kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover pegawai. Penelitian. Trijadi Herdajanto (2018) menyatakan bahwa ada pengaruh konflik kerja terhadap tingkat

perpindahan karyawan. Penelitian Rensi Saputra (2017) menyatakan bahwa konflik kerja secara langsung berpengaruh signifikan terhadap turnover intention.

Pengaruh Beban Kerja dan Konflik Kerja Terhadap Turnover Intention

Secara simultan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara beban kerja dan konflik kerja terhadap turnover intention Pada PT Mitsuba Indonesia. Hal tersebut dapat dibuktikan dari persamaan regresi linier berganda $Y=16,092+0,201X_1+0,159X_2$ nilai regresi 0,201 X_1 (positif) artinya apabila variabel beban kerja (X_1) meningkat sebesar 1 satuan dengan asumsi variabel konflik kerja (X_2) dalam keadaan tetap, maka turnover intention (Y) akan meningkat sebesar 0,201 satuan. Nilai regresi 0,159 X_2 (positif) artinya apabila variabel konflik kerja (X_2) meningkat sebesar 1 satuan, dengan asumsi variabel beban kerja (X_1) tetap, maka turnover intention (Y) akan meningkat sebesar 0,159 satuan. Nilai koefisien determinasi sebesar 0,349 yang artinya variabel beban kerja dan konflik kerja secara simultan memberikan kontribusi terhadap variabel turnover intention (Y) sebesar 34,9%, sedangkan sisanya sebesar 65,1% di sebabkan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Serta nilai F_{hitung} 45,261 > F_{tabel} 3,97 dengan tingkat signifikan 0,000 < 0,05 dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya beban kerja dan konflik kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Wakhyuni (2021) menyatakan bahwa beban kerja dan konflik kerja secara simultan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention. Penelitian Hardi (2019) menyatakan bahwa konflik kerja dan beban kerja secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian pada PT Mitsuba Indonesia, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut: Secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan antara beban kerja terhadap turnover intention pada karyawan bagian indirect PT Mitsuba Indonesia di Tangerang. Hal tersebut dapat dibuktikan dari persamaan regresi linier sederhana $Y = 18,531+0,260X_1$, Nilai korelasi sebesar 0,676. Nilai koefisien determinasi sebesar 45,8%, dan nilai t_{hitung} 7,848 > t_{tabel} 1,993 dengan signifikan 0,000 < 0,05. Secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan antara konflik kerja terhadap turnover intention pada karyawan bagian indirect PT Mitsuba Indonesia di Tangerang. Hal tersebut dapat dibuktikan dari persamaan regresi linier sederhana $Y = 21,014 +0,209X_2$, Nilai korelasi sebesar 0,648. Nilai koefisien determinasi sebesar 42%, dan nilai t_{hitung} 7,274 > t_{tabel} 1,993 dengan signifikan 0,000 < 0,05. Secara simultan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara beban kerja dan konflik kerja terhadap turnover intention pada karyawan bagian indirect PT Mitsuba Indonesia di Tangerang. Hal tersebut dapat dibuktikan dari persamaan regresi linier berganda $Y=16,092+0,201X_1+0,159X_2$. Nilai koefisien determinasi sebesar 55,7%, Serta nilai F_{hitung} 45,261 > F_{tabel} 3,97 dengan tingkat signifikan 0,000 < 0,05.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustini, N. P. L., Dewi, I. G. A. M., & Subidi, M. (2017). Pengaruh Perceived Organizational Support terhadap Turnover Intention dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Pemeditasi. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 1(2) 251–276.
- Anwari, M. R., & Sunuharyo, B. S. (2016). Pengaruh Konflik Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT Telkomsel Branch Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 41(1). 1-10.
- Arikunto, S. (2016). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.

- Asmara, A. P. (2017). Pengaruh turnover intention terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Bedah Surabaya. *JAKI*, 5(2). 123-129.
- Budiono, S., Noermijati, & Alamsyah. A. (2014). Pengaruh Spiritualitas di Tempat Kerja Terhadap Turnover Intention Perawat Melalui Komitmen Organisasional di Rumah Sakit Islam Unisma Malang. *Jurnal Aplikasi Management (JAM)*, 12(4).
- Dipboye, R. L. (2018). *The Emerald Review of Industrial and Organizational Psychology* Bradford: Emerald Group Publishing.
- Ghozali, I. (2016). *Apliasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8)*. Cetakan ke VIII. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hamali, A.Y. (2018). *Pemahaman Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta:PT Buku Seru.
- Hardi, B, Suriono, H., & Manurung, H.P. (2019). Pengaruh Konflik, Stres Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada CV. Honda Karya Utama Kisaran. *Jurnal Manajemen, Ekonomi Sains*, 1(1).
- Hasibuan, Malayu S. P. (2019). *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta: Bumi Aksara
- Herdajanto, T. (2018). Pengaruh Stres Kerja Dan Konflik Kerja Terhadap Tingkat Perpindahan Karyawan Pada PT Kitosindo Jetis Mojokerto. *Journal of Entrepreneurship, Business Development and Economic Educations Research*, 1(2).
- Mufidah, L. (2016). Pengaruh Job Satisfaction Terhadap Turnover Intention Dengan Continuance Commitment Sebagai Variabel Intervening Pada Karyawan EF Sinergy Consultant. Surabaya: *Skripsi* Universitas Airlangga.
- Pratiwi, R. D. (2020). Leader Member Exchange Sebagai Pemoderasi Dalam Hubungan Stres Kerja, Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Turnover Intention (Studi Pada Garuda Plaza Hotel Medan). *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 2(1).
- Riyadi, U., & Utamingtyas R.R.B. (2018). Pengaruh Beban Kerja, Work-Family Conflict Dan Job Insecurity Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Turnover Intention Di PT Binabusana Internusa Semarang. *Jurnal Admisi & Bisnis*, 18(3).
- Rofik, M. (2021). Pengaruh Konflik Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Pegawai Madrasah Aliyah ASWAJ Ambunten. *Journal MISSY (Management and Business Strategy)*, 2(1).
- Saputra, R. (2017). Pengaruh Konflik Kerja Dan Jaminan Sosial Terhadap Turnover Intention Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Bagian Produksi PT Riau Crumb Rubber Factory Kota Pekanbaru. *JOM Fekon*, 4(2).
- Sholihah, A. I. (2019). Pengaruh Beban kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Perusahaan XYZ. Yogyakarta: *Skripsi* Universitas Negeri Yogyakarta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta, CV.
- Wakhyuni, E., & Setiawan, A. (2021). Pengaruh Beban Kerja Dan Konflik Kerja Terhadap Turnover Intention Serta Dampaknya Terhadap Stres Kerja Karyawan (Studi Kasus Di PT. Aurora Indah Elektrik Sunggal). *Jurnal Pionir LPPM Universitas Asahan*, 7(2)