

PENGARUH KONFLIK KERJA DAN TURNOVER INTENTION TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT CTS CIPTA TERNAK SEJAHTERA

Bintang Febryansyah, Rike Kusuma Wardhani, Endah Kurniawati
Universitas Islam Kadiri
bintangfebry12@gmail.com

ABSTRACT

This research aims to determine the influence of the variables work conflict and turnover intention on employee performance at PT CTS Cipta Ternak Sejahtera. This type of research is quantitative research. This research data was obtained through questionnaires, interviews and literature studies. The analysis techniques used are Validity Test, Reliability Test, Classical Assumption Test, Multiple Linear Regression Analysis, T Test, F Test and Coefficient of Determination Test. From the results of the research, it shows that the work experience variable (X1).

Results of the t test for the work conflict variable (X1) have a partially significant effect on performance with $sig < 0.05$. Turnover intention (X2) has a partially significant effect on performance. The results of the F test can be concluded that work conflict and turnover intention have a simultaneous and significant effect on performance at PT CTS Cipta Ternak.

Keywords: Work Conflict, Turnover Intention, Employee Performance

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara variabel Konflik kerja dan turnover intention terhadap kinerja karyawan pada PT CTS Cipta Ternak Sejahtera. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Data penelitian ini diperoleh melalui kuesioner, wawancara, dan studi literatur. Teknik analisis yang digunakan yaitu Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Uji Asumsi Klasik, Analisis regresi linier berganda, Uji t, Uji F dan Uji koefisien Determinasi. Dari hasil yang dilakukan pada penelitian menunjukkan variabel pengalaman kerja (X1).

Hasil Uji t variabel konflik kerja (X1) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja dengan $sig < 0,05$. Turnover intention (X2) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja. Hasil uji F dapat disimpulkan bahwa konflik kerja dan turnover intention berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap Kinerja pada PT CTS Cipta Ternak.

Kata kunci: Konflik Kerja, Turnover Itention, Kinerja Karyawan

Article History

Received: November 2024

Reviewed: November 2024

Published: November 2024

Plagirism Checker No 77
DOI : Prefix DOI :

10.8734/Musytari.v1i2.365

Copyright : Author

Publish by : Musytari



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu aset paling berharga yang dimiliki oleh suatu organisasi, karena manusia lah yang merupakan satu – satunya sumber daya yang dapat menggerakkan sumber daya lainnya. Dengan demikian, unsur sumber daya manusia jadi faktor

kunci yang harus dipertahankan suatu organisasi sejalan dengan tuntutan yang senantiasa dihadapi organisasi untuk menjawab setiap tantangan yang ada. Kinerja karyawan berpengaruh terhadap produktivitas dari suatu perusahaan karena apabila kinerja karyawannya buruk maka akan berpengaruh negative untuk institusi tersebut, tetapi apabila kinerja karyawannya baik maka akan berpengaruh positif untuk mewujudkan tujuan institusi secara optimal.

Kinerja karyawan menurut Siagian dalam Hakim dan Hazmanan Khair (2020:109) menjelaskan definisi kinerja karyawan ialah "Sebuah hasil pekerjaan yang dicapai dalam waktu tertentu". Upaya meningkatkan kinerja karyawan perusahaan harus memilih sumber daya manusia yang berkualitas untuk mendorong perusahaan dengan mengembangkan strategi perusahaan. Menurut Mangkunegara (2019) Konflik kerja adalah suatu pertentangan yang terjadi antara apa yang diharapkan seseorang terhadap orang lain, dirinya atau organisasi dengan kenyataan apa yang diharapkan. Munculnya konflik kerja dalam perusahaan maka kinerja pun tidak maksimal atau tidak sesuai dengan apa yang diharapkan. Didalam menyelesaikan konflik, manajemen dituntut rasional, adil, netral dan penuh kesabaran sehingga semua pihak yang berkonflik mengerti akan tujuan, sasaran dan untuk apa mereka berada dalam organisasi. Menurut Dharma (2013:1), mendefinisikan turnover intention adalah derajat kecenderungan sikap yang dimiliki oleh karyawan untuk mencari pekerjaan baru ditempat lain atau adanya rencana untuk meninggalkan perusahaan dalam masa tiga bulan yang akan datang, enam bulan yang akan datang, satu tahun yang akan datang, dan dua tahun yang akan datang.

Terjadinya turnover diawali dengan timbulnya keinginan untuk berpindah pekerjaan (Turnover Intention) oleh karyawan. Tingkat turnover yang tinggi akan menimbulkan dampak negatif bagi organisasi, hal ini seperti menciptakan ketidakstabilan dan ketidakpastian (uncertainty) terhadap kondisi tenaga kerja dan peningkatan biaya sumber daya manusia yakni yang berupa biaya pelatihan yang sudah diinvestasikan pada karyawan sampai biaya rekrutmen dan pelatihan kembali. Permasalahan pada karyawan juga mengungkapkan bahwa sering terjadi konflik antar karyawan seperti terjadinya kesalahan komunikasi atau penyampaian informasi yang kurang jelas.

Tingkat Keluar Masuk Karyawan PT CTS Cipta Ternak Sejahtera Periode Tahun 2020 - 2022

Tahun	2020	2021	2022
Jumlah Karyawan (Awal Tahun)	52	50	60
Karyawan Masuk	12	17	40
Karyawan Keluar	14	7	10
Jumlah (Akhir Tahun)	50	60	90

Sumber: PT CTS Cipta Ternak Sejahtera, 2023

Berdasarkan tabel di atas dapat disimpulkan bahwa PT CTS Cipta Ternak Sejahtera memiliki tingkat keluar masuk yang cukup fluktuatif. Berdasarkan perbandingan tersebut menunjukkan adanya karyawan yang memiliki keinginan untuk keluar dari pekerjaan berdasarkan alasan tertentu.

Penelitian ini dilakukan berdasarkan adanya penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh syuhada dan amelia (2021) yang berjudul "Pengaruh Konflik Kerja Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Avsec Angkasa Pura". Mendapatkan hasil penelitian bahwa

konflik kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya penelitian dari Asmara (2017) yang berjudul “Pengaruh Turnover Intention Terhadap Kinerja Karyawan Di Rumah Sakit Bedah Surabaya” memperoleh hasil penelitian bahwa turnover intention berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan dari latar belakang diatas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Konflik Kerja Dan Turnover Intention Terhadap Kinerja Karyawan PT CTS Ternak Sejahtera”.

Teori Hubungan Antar Variabel

1. Pengaruh Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawa

Di dalam menyelesaikan konflik, manajemen dituntut rasional, adil, netral dan penuh kesabaran sehingga semua pihak yang berkonflik mengerti akan tujuan, sasaran dan untuk apa mereka berada di dalam organisasi dan dalam kehidupan sebuah organisasi, baik itu organisasi bisnis maupun non bisnis, disana selalu ada dinamika kehidupan orang-orang yang ada didaamnya. Bentuk dinamika ini dapat berupa konflik kerja. Konflik menurut Sinambela (2021:458) adalah suatu pertentangan yang terjadi antara apa yang diharapkan oleh seseorang terhadap dirinya, orang lain, dan organisasi dengan kenyataan apa yang diharapkan suatu bentuk interaksi antar pihak yang berbeda kepentingan, persepsi, tujuan, nilai-nilai, atau pendekatan terhadap suatu masalah.

H0 : Diduga konflik kerja tidak terdapat pengaruh terhadap kinerja karyawan PT CTS Cipta Ternak Sejahtera

Ha : Diduga konflik kerja ada pengaruh terhadap kinerja karyawan PT CTS Cipta Ternak Sejahtera

2. Pengaruh *Turnover Intention* terhadap Kinerja Karyawan

Tingginya nilai turnover intention dapat memberi dampak negatif terhadap kinerja karyawan. Karyawan merefleksikan turnover intention yang tinggi dengan tidak memenuhi tugas dan tanggung jawab dalam pekerjaan. Apabila karyawan telah berkomitmen terhadap suatu perilaku tertentu dan melupakan tanggung jawab utama sebagai karyawan, maka dipastikan kinerja karyawan tersebut akan buruk. Turnover intention (niat untuk keluar) adalah kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya (Zeffane, dalam Halimah et al, 2016).

H0 : Diduga Turnover Intention tidak terdapat pengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT CTS Cipta Ternak Sejahtera

Ha : Diduga Turnover Intention ada pengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT CTS Cipta Ternak Sejahtera

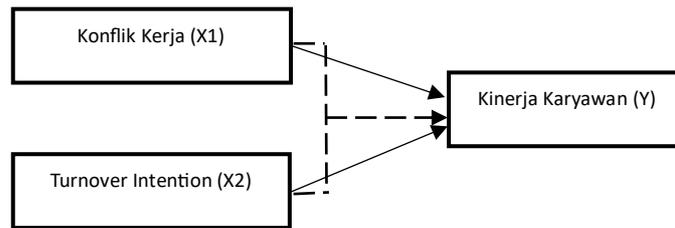
3. Pengaruh Konflik Kerja dan Turnover Intention terhadap Kinerja Karyawan

Konflik menurut Sinambela (2021:458) adalah suatu pertentangan yang terjadi antara apa yang diharapkan oleh seseorang terhadap dirinya, orang lain, dan organisasi dengan kenyataan apa yang diharapkan suatu bentuk interaksi antar pihak yang berbeda kepentingan, persepsi, tujuan, nilai-nilai, atau pendekatan terhadap suatu masalah.

H0 : Diduga Konflik Kerja dan Turnover Intention tidak terdapat pengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT CTS Cipta Ternak Sejahtera

Ha : Diduga Konflik Kerja dan Turnover Intention ada pengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT CTS Cipta Ternak Sejahtera

Kerangka Teoritik



Keterangan :

1. Garis lurus (—→) : variabel bebas berpengaruh secara parsial
2. Garis putus (---→) : variabel bebas berpengaruh secara simultan

METODE

Jenis penelitian yang digunakan oleh peneliti adalah metode kuantitatif. “Metode kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menggambarkan dan menguji hipotesis yang telah ditetapkan”, Sugiyono (2018). Lokasi yang di gunakan untuk tempat penelitian adalah PT CTS Cipta Ternak Sejahtera bertempat di desa Tertek, Kecamatan Pare, Kabupaten Kediri.

Sugiyono (2019:126) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek / subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Maka dari ini populasi yang digunakan adalah PT CTS Cipta Ternak Sejahtera bertempat di desa Tertek, Kecamatan Pare, Kabupaten Kediri.

Sugiyono (2019) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sehingga sampel dalam penelitian ini adalah 88 karyawan PT CTS Cipta Ternak Sejahtera. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan sampling jenuh. Jumlah populasi dalam penelitian ini berjumlah 88 karyawan.

Teknik pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini yaitu melakukan obeservasi, wawancara dan kuesioner. Analisis data yang digunakan yaitu regresi linier berganda.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Data

1. Uji Validitas

Pengujian validitas ini menggunakan *Pearson Correlation* yaitu cara menghitung korelasi antara nilai yang didapatkan dari pertanyaan-pertanyaan. Dari penyebaran kuesioner yang berjumlah 88 responden dapat diperoleh hasil uji validitas yang menunjukkan bahwa keseluruhan variabel penelitian mendapatkan nilai Sig dibawah 0,05 sehingga semuanya dikatakan valid.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas menggunakan Cronbach’s alpha (α) variabel konflik kerja sebesar 0,687, Turnover intention sebesar 0,687 dan Kinerja karyawan sebesar 0,700 > 0,6 sehingga indikator atau kuesioner pada variabel tersebut reliable atau layak dipercaya.

3. Uji Asumsi Klasik

Hasil Uji Kolmogorov-Smirnov Test

Variabel	Asym.Sig (2-tailed)	Keterangan

Konflik kerja (X ₁) dan Turnover intention (X ₂)	0,333	Normal
--	-------	--------

Sumber : Data Diolah SPSS 16.0, 2023

Uji normalitas menunjukkan hasil bahwa variabel konflik kerja (X₁), turnover intention (X₂) memperoleh hasil sebesar 0,333 yang lebih besar dari 0,05 sehingga dikatakan berdistribusi normal.

Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Konflik kerja (X ₁)	0,238	4,199	Tidak terjadi multikolinearitas
Turnover intention (X ₂)	0,238	4,199	Tidak terjadi multikolinearitas

Sumber : Data Diolah SPSS 16.0, 2023

Uji multikolinearitas memperoleh hasil bahwa model regresi antar variabel dependent tidak terjadi korelasi atau tidak terjadi multikolinearitas pada variabel konflik kerja (X₁) dan turnover intention (X₂) memiliki nilai tolerance yang lebih besar dari 0,1 dan memiliki nilai VIF yang lebih kecil dari 10,0 dengan demikian dalam model ini tidak ada masalah multikolinearitas hal ini berarti antar variabel independent tidak terjadi korelasi.

Hasil Uji Heterokedastisitas

Variabel	Sig.	Standar Heteroskedastisitas	Keterangan
Konflik kerja (X ₁)	0,198	>0,05	Tidak terjadi heterokedastisitas
Turnover intention (X ₂)	0,563		Tidak terjadi heterokedastisitas

Sumber : Data Diolah SPSS 16.0, 2023

Uji heterokedastisitas diketahui bahwa nilai signifikansi atau sig.(2-tailed) variabel konflik kerja (X₁) sebesar 0,198 dan variabel turnover intention (X₂) sebesar 0,563. Nilai kedua variabel X lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

Hasil Uji Linieritas

Variabel	Defiation from Linearity	Keterangan
Konflik kerja (X ₁)	0,241	Linier
Turnover intention (X ₂)	0,135	

Sumber : Data Diolah SPSS 16.0, 2023

Uji linieritas menunjukkan bahwa nilai defiation from linearity variabel konflik kerja sebesar 0,241, dan turnover intention sebesar 0,135 yang artinya hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat bersifat linear (garis lurus).

4. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis Regresi Linier Berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel independent yang terdiri dari variabel konflik kerja (X₁) dan Turnover intention (X₂) terhadap

variabel dependent Kinerja karyawan dan untuk hasil pengujian hipotesis yang diajukan dapat dilihat pada tabel berikut:

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel	Regresi (B)
Constanta	7,599
Konflik kerja (X ₁)	0,622
Turnover intention (X ₂)	1,046

Sumber : Data primer diolah, 2023

Berdasarkan Analisis Hasil Regresi Linier Berganda pada penelitian ini, maka dapat disusun persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 7,599 + 0,622X_1 + 1,046X_2$$

Persamaan regresi diatas menunjukkan bahwa :

1. Nilai Constant (α) = 7,599

Nilai konstanta sebesar 7,599 artinya apabila konflik kerja (X₁) dan turnover intention (X₂) nilainya tetap maka, kinerja karyawan (Y) memiliki nilai sebesar 7,599.

2. Regresi konflik kerja (b₁) = 0,622

Koefisien regresi konflik kerja (X₁) sebesar 0,622 bernilai positif, hal ini berarti jika variabel konflik kerja (X₁) bertambah satu satuan maka variabel kinerja karyawan (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,622 dengan asumsi variabel yang lain konstan.

3. Regresi turnover intention (b₂) = 1,046

Koefisien regresi turnover intention (X₂) sebesar 1,046 bernilai positif, hal ini berarti jika variabel turnover intention (X₂) bertambah satu satuan maka variabel kinerja karyawan (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 1,046 dengan asumsi variabel yang lain konstan.

5. Uji Hipotesis

Uji t digunakan untuk menguji pengaruh variabel bebas (independent) secara parsial memiliki pengaruh signifikan atau tidak dengan variabel terikat (dependent).

Hasil Uji t

Variabel	t _{hitung}	Sig
Konflik kerja (X ₁)	5,995	0,000
Turnover intention (X ₂)	10,133	0,000

Sumber : Data primer diolah, 2024

Nilai probabilitas untuk promosi (X₁) dengan nilai t hitung sebesar 5,995 dan nilai sig 0,000 nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 dari hasil tersebut memperlihatkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara variabel konflik kerja (X₁) terhadap kinerja karyawan. Nilai probabilitas untuk kualitas pelayanan (X₂), dengan nilai t hitung sebesar 10,133 nilai sig 0,000 nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 dari hasil tersebut memperlihatkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara variabel turnover intention (X₂) terhadap kinerja karyawan.

Uji F digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh signifikan secara bersama-sama (simultan) variabel independen terhadap variable dependen dengan derajat kepercayaan 0,05.

Hasil Uji F

Variabel	F _{hitung}	Sig
----------	---------------------	-----

Konflik kerja (X1) dan Turnover intention (X2)	513,708	0,000
--	---------	-------

Sumber : Data primer diolah, 2023

Data menunjukkan hasil dari Fhitung sebesar 513,708 dan nilai signifikansi F sebesar 0,000 < dari 0,05 Berdasarkan perhitungan tersebut, maka dapat dijelaskan bahwa H_a diterima dan H_o ditolak. Hal tersebut dapat dijelaskan bahwa konflik kerja (X1) dan turnover intention (X2) secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

6. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam rangka menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu.

Hasil Uji Koefisien Determinasi

R	R Square
0,961	0,924

Sumber : Data primer diolah, 2023

Diketahui bahwa nilai korelasi atau (R) mendapatkan nilai 0,961 dan nilai koefisien determinan (R^2) atau sebesar 0,924. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel konflik kerja dan turnover intention mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 92,3% dan sisanya 7,7% dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian ini.

Pengaruh Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji t menunjukkan nilai thitung besar 5,995 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ sehingga dapat dinyatakan H_1 diterima, maka dapat disimpulkan bahwa variabel konflik kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Cipta Ternak Sehat Indonesia. Berdasarkan hasil observasi dan jawaban responden mayoritas setuju maka dapat disimpulkan bahwa konflik kerja mempunyai peran penting dalam menentukan kinerja karyawan sehingga minimnya konflik pada lokasi kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan tersebut. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Asmara (2017) dengan hasil penelitian bahwa konflik kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Turnover Intention Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji t menunjukkan nilai t_{hitung} besar 10,133 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ sehingga dapat dinyatakan H_2 diterima, maka dapat disimpulkan bahwa variabel turnover intention secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Cipta Ternak Sehat Indonesia. Berdasarkan hasil observasi dan jawaban responden mayoritas setuju maka dapat disimpulkan bahwa tingginya nilai turnover intention dapat memberi dampak negatif terhadap kinerja karyawan. Karyawan merefleksikan turnover intention yang tinggi dengan tidak memenuhi tugas dan tanggung jawab dalam pekerjaan. Apabila karyawan telah berkomitmen terhadap suatu perilaku tertentu dan melupakan tanggung jawab utama sebagai karyawan, maka dipastikan kinerja karyawan tersebut akan buruk. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Syuhada & Amelia (2021) memperoleh hasil penelitian bahwa turnover berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan urian dan analisis dari bab sebelumnya, maka kesimpulan dari penelitian mengenai “Pengaruh konflik kerja dan turnover intention terhadap kinerja karyawan” sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh signifikan secara parsial antara konflik kerja (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y)
2. Terdapat pengaruh signifikan secara parsial antara turnover intention (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y)
3. Terdapat pengaruh signifikan secara simultan antara konflik kerja (X_1) dan turnover intention (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y)

REFERENSI

- Asmara, A. P. (2018). Pengaruh Turnover Intention terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Bedah Surabaya. *Jurnal Administrasi Kesehatan Indonesia*, 5(2), 123. <https://doi.org/10.20473/jaki.v5i2.2017.123-129>
- Hakim Fachrezi Hazmanan Khair, (2020). Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen Vol 3, No. 1, Maret 2020*, 107-119
- Sinambela, Lijan Poltak dan Sartan Sinambela (2021). *Metodologi Penelitian Kuantitatif - Teori Dan Praktik*. Depok: Rajawali Pers.
- Sugiyono (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, penerbit Alfabeta, Bandung
- Syuhada, I., & Amelia, W. R. (2021). Pengaruh Konflik Kerja Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Avsec Angkasa Pura. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis (JIMBI)*, 2(2), 136–145. <https://doi.org/10.31289/jimbi.v2i1.455>