

PENGARUH KONFLIK KERJA DAN BURNOUT TERHADAP KEINGINAN PINDAH KERJA PT. SRIKANDI PLASTIK SIDOARJO

by Angger Bayu Prasetyo

FILE	JURNAL_SKRIPSI_ANGGER_BAYU_15_JULI_2020.DOC (146.5K)		
TIME SUBMITTED	15-JUL-2020 02:02PM (UTC+0700)	WORD COUNT	4089
SUBMISSION ID	1357741742	CHARACTER COUNT	26527

PENGARUH KONFLIK KERJA DAN *BURNOUT* TERHADAP KEINGINAN PINDAH KERJA PT. SRIKANDI PLASTIK SIDOARJO

Angger Bayu Prasetyo

Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya

ABSTRACT

Human resources are a major factor in the success of a company. Human resource problems that often occur and can hinder the performance of a hospital include a high turnover problem. This turnover intention is driven by work conflicts. Another factor that can lead to a desire to change work is burnout. This study aims to analyze the influence of work conflict and burnout on turnover intention at PT. Srikandi Plastik Sidoarjo.

This type of research is a causal research with a quantitative approach. The type of data used is quantitative and in this study the data needed is primary data. The population in this study were employees of PT. Srikandi Plastik Sidoarjo as many as 184 people work, while samples taken 126 people using purposive sampling techniques. Data collection is done by distributing questionnaires. The data analysis technique used is multiple linear regression analysis.

The results in this study indicate that: (1) Work conflict has a significant influence on turnover intention at PT. Srikandi Plastik Sidoarjo. This shows that the turnover intention of employees of PT. Srikandi Plastik Sidoarjo can be formed through the presence of high burnout by employees; (2) Burnout has a significant influence on turnover intention at PT. Srikandi Plastik Sidoarjo. This shows that turnover intention can be formed through the existence of bad burnout in the minds of PT. Srikandi Plastik Sidoarjo.

Keywords: Work Conflict, Burnout, Turnover Intention

PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia adalah faktor yang utama karena menjadi penggerak roda organisasi dalam mencapai dan mewujudkan tujuan serta sasaran yang ditetapkan. Pegawai sebagai sumber daya utama bagi organisasi selalu dituntut untuk memberikan kinerja yang optimal. Permasalahan sumber daya manusia yang sering terjadi dan dapat menghambat kinerja sebuah perusahaan diantaranya adalah masalah *turnover* yang tinggi.

Turnover intention ini didorong oleh adanya konflik kerja yang terjadi. H₇ ini didukung oleh hasil temuan Saputra (2017) yang menemukan bahwa konflik kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap keinginan keluar kerja. Lebih lanjut Saputra (2017) menjelaskan bahwa konflik sering terjadi didalam perusahaan tempat bekerja, berdampak pada terhambatnya proses

pelaksanaan pekerjaan dan penyelesaian pekerjaan itu sendiri dan tentunya juga akan membuat karyawan merasa ingin berhenti dan berpindah perusahaan yang lain.

Faktor lain yang dapat menimbulkan adanya keinginan pindah kerja adalah *burnout*. Menurut Kardiawan dan Budiono (2018) semakin tinggi tingkat *burnout* pada karyawan maka akan semakin meningkatkan *turnover intention*. Adanya keinginan untuk pindah kerja juga terjadi pada PT. Srikandi Plastik. Hal ini diindikasikan dari adanya ketidakcocokan karyawan produksi dengan beberapa hal yang menyebabkan karyawan merasa tidak puas dan ingin pindah kerja. Demikian juga kejenuhan kerja pada karyawan produksi yang juga berdampak terhadap adanya keinginan pindah pada pekerjaan lainnya.

Rumusan Masalah

1. Apakah konflik kerja berpengaruh signifikan terhadap keinginan pindah kerja PT. Srikandi Plastik?
2. Apakah *burnout* berpengaruh signifikan terhadap keinginan pindah kerja PT. Srikandi Plastik?
3. Apakah konflik kerja dan *burnout* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap keinginan pindah kerja PT. Srikandi Plastik?

Tujuan Penelitian

1. Untuk menganalisis pengaruh konflik kerja terhadap keinginan pindah kerja PT. Srikandi Plastik
2. Untuk menganalisis pengaruh *burnout* terhadap keinginan pindah kerja PT. Srikandi Plastik
3. Untuk menganalisis pengaruh konflik kerja dan *burnout* secara simultan terhadap keinginan pindah kerja PT. Srikandi Plastik

KAJIAN PUSTAKA

Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor terpenting bagi pegawai karena tanpa adanya peran dari sumber daya manusia yang berkualitas, segala aktivitas dalam suatu kantor tidak akan dapat terlaksana secara optimal. Setiap kantor harus menyadari berhasil atau tidaknya tugas dan fungsi yang dilaksanakan tergantung pada faktor sumber daya manusia (SDM). Dalam suatu lembaga, sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting, hal ini karena SDM penting bagi suatu lembaga. Suatu lembaga sudah tentu mempunyai visi dan misi untuk mencapai tujuan bersama, namun untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan membutuhkan manajemen yang baik dan benar. Keberhasilan dan kesuksesan kinerja suatu lembaga ditentukan oleh kualitas sumber daya manusianya. Suatu organisasi akan keberhasilan dan efektif karena didalamnya memiliki kinerja yang baik dan ditopang oleh sumber daya manusia yang berkualitas, Sudarmanto (2009).

Konflik Kerja

Menurut Kreitner dan Kinicki (2014:105) bahwa konflik merupakan suatu proses dimana satu kelompok menganggap bahwa kepentingannya ditentang atau dipengaruhi secara negatif oleh kelompok lainnya. Konflik dapat dibagi menjadi tiga macam yaitu konflik tugas, konflik hubungan, dan proses konflik yaitu mengenai konflik karena ketidaksepakatan antar karyawan mengenai tugas-tugas pekerjaan, konflik hubungan yaitu konflik yang terjadi karena adanya ketidaksepakatan atau masalah pribadi antar karyawan, dan proses konflik yaitu ketidaksepakatan yang terjadi pada perencanaan dan delegasi tugas (Jenh et al 2008). Konflik hubungan yang terjadi antar karyawan dapat menyebabkan karyawan ingin meninggalkan organisasi.

Hardjana dalam Wahyudi, (2011) menyatakan bahwa konflik kerja adalah perselisihan, pertentangan antara dua orang atau dua kelompok dimana perbuatan yang satu berlawanan dengan yang lainnya sehingga salah satu atau keduanya saling terganggu. Menurut Wahyudi (2011:18) konflik kerja memiliki beberapa indikator antara lain:

- (1) Perbedaan pendapat atau pertentangan antar individu;
- (2) Perselisihan dalam mencapai tujuan organisasi;
- (3) Pertentangan norma-norma dan nilai-nilai individu maupun kelompok;
- (4) Sikap dan perilaku meniadakan (menghalangi pihak lain untuk memperoleh kemenangan);
- (5) Perdebatan dan pertentangan akibat kreativitas.

Burnout

Burnout adalah kondisi yang dialami oleh seorang pegawai yang ditandai dengan kelelahan, stress kerja, dan berkurangnya pencapaian pribadi. *Burnout* merupakan bentuk stress yang berkepanjangan dan ketidakmampuan dalam mencapai tujuan pribadi seorang individu atas apa yang dia kerjakan (Kartono, 2017: 37).

Menurut Maslach & Laiter dalam Jurnal Kardiawan dan Budiono (2018) *burnout* merupakan situasi yang terjadi pada karyawan seperti kehabisan energi (kelelahan fisik, emosional, dan mental), serta rasa frustrasi karena karyawan merasa tidak dihargai didalam pekerjaannya, serta menurunnya motivasi atau inisiatif dari karyawan sehingga menimbulkan perubahan sikap dan perilaku seseorang ketika menghadapi tuntutan pekerjaan.

Faktor yang Mempengaruhi *Burnout*, *Burnout* muncul dari adanya stress yang berkepanjangan, sehingga banyak faktor yang mempengaruhi *burnout* sering dikaitkan dengan munculnya stress (Widiastuti dan Kamsih, 2008). Ada dua faktor yang dipandang mempengaruhi munculnya *burnout*, yaitu (Sihotang, 2004): 1) Faktor eksternal meliputi lingkungan kerja psikologis yang kurang baik, kurangnya kesempatan untuk promosi, imbalan yang diberikan tidak mencukupi, kurangnya dukungan sosial dari atasan, tuntutan pekerjaan, pekerjaan yang monoton. 2) Faktor internal meliputi usia, jenis kelamin, harga diri, dan karakteristik kepribadian.

Keinginan Pindah Kerja

Menurut Robbins & Judge dalam Jurnal Kardiawan dan Budiono (2018) *turnover intention* merupakan kecenderungan atau tingkat yang membuat karyawan berfikir bahwa mereka menginginkan meninggalkan suatu organisasi. Menurut Robbins & Judge (2013) *turnover intention* merupakan kecenderungan atau tingkat yang membuat karyawan berfikir bahwa menginginkan meninggalkan suatu organisasi. Perilaku tersebut dapat berupa sikap sukarela dari karyawan atau tidak sukarela yang disebabkan karena kurang menariknya pekerjaan yang dilakukan saat ini dan juga dapat terjadi karena terdapat alternatif pekerjaan di tempat lain.

Siagian (2012) menjelaskan bahwa faktor penyebab dari *turnover intention* adalah tingginya stres kerja pada karyawan, kepuasan kerja karyawan rendah, dan komitmen karyawan terhadap perusahaan rendah. Lebih lanjut Siagian (2012)

menjelaskan bahwa berbagai faktor yang mempengaruhi keinginan karyawan untuk meninggalkan organisasi (*turnover intention*) antara lain adalah tingginya stres kerja dalam perusahaan, rendahnya kepuasan yang dirasakan karyawan serta kurangnya komitmen pada diri karyawan untuk memberikan semua kemampuannya bagi kemajuan perusahaan. Mobley (2011) menjelaskan terdapat beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi seseorang untuk pindah kerja (*turnover intention*) antara lain:

1. Karakteristik Individu
2. Lingkungan kerja

Penelitian Terdahulu

Penelitian Hardi, et al., (2019) menemukan bahwa variabel konflik, stres kerja, kepuasan kerja dan beban kerja secara simultan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Variabel konflik berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

Penelitian Nanda & Utama (2015) menunjukkan bahwa masing-masing variabel konflik kerja-keluarga dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* di Restoran Pizza Hut Mall Bali Galeria dan pengaruh tidak langsung konflik kerja-keluarga terhadap *turnover intention* melalui kepuasan kerja. Ini menunjukkan bahwa konflik kerja-keluarga berpengaruh positif terhadap *turnover intention*.

Penelitian Kardiawan & Budiono, (2018) menunjukkan bahwa *burnout* memiliki dampak positif yang signifikan pada intensi *turnover*. Penelitian Pretirose, (2018) menunjukkan bahwa konflik hubungan berpengaruh positif dan signifikan terhadap keinginan berpindah karyawan.

Penelitian Sani, (2017) memperoleh temuan bahwa *burnout* membawa dampak buruk bagi auditor karena dapat mengakibatkan menurunnya *job satisfaction* dan meningkatkan *turnover intention*.

Penelitian Santoso, et al (2018) menunjukkan bahwa *burnout* berpengaruh positif Intensi *turnover auditor* dan komitmen organisasi berpengaruh negatif terhadap intensi *turnover auditor*.

Penelitian Saputra (2017) menunjukkan bahwa Konflik Kerja berpengaruh terhadap *Turnover Intention* Karyawan. Konflik Kerja

berpengaruh terhadap *Turnover Intention* melalui Kepuasan Kerja Karyawan.

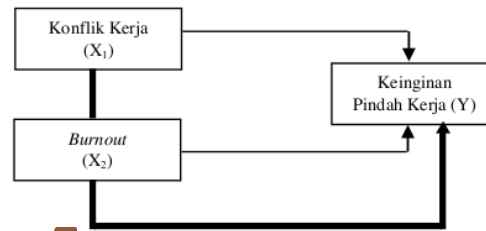
Hubungan Antar Variabel Pengaruh Konflik Kerja Terhadap Keinginan Pindah Kerja

Menurut Kreitner dan Kinicki (2014:105) bahwa konflik merupakan suatu proses dimana satu kelompok menganggap bahwa kepentingannya ditentang atau dipengaruhi secara negatif oleh kelompok lainnya. Hill *et al* dalam Pretirose (2018) berpendapat bahwa peran ambiguitas atau ketidak jelasan pekerjaan pada karyawan dapat menyebabkan konflik yang terjadi pada karyawan sehingga karyawan merasa tidak diperhatikan oleh organisasi dan berfikir untuk meninggalkan organisasi. Lebih lanjut hasil penelitian Saputra (2017) dibuktikan bahwa konflik kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap keinginan berpindah karyawan.

Pengaruh *Burnout* Terhadap Keinginan Pindah Kerja

Burnout adalah salah satu faktor psikologis yang terjadi akibat stres di tempat kerja yang berkelanjutan dan berkepanjangan (Tamini dan Kord, 2012). Menurut Kardiawan & Budiono, (2018) semakin tinggi tingkat *burnout* pada karyawan maka akan semakin meningkatkan *turnover intention*. *Turnover intention* didefinisikan oleh Rivai (2014) sebagai keinginan karyawan untuk berhenti kerja dari perusahaan secara sukarela atau pindah dari satu tempat ke tempat kerja yang lain menurut pilihannya sendiri. Dalam penelitian Santoso, et al (2018) dibuktikan bahwa burnout berpengaruh positif Intensi *turnover auditor*.

Kerangka Konseptual



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

Hipotesis

Berdasarkan landasan teori dan kerangka konseptual yang digambarkan diatas, maka hipotesis dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut.

- H₁ : Konflik kerja berpengaruh signifikan terhadap keinginan pindah kerja PT. Srikandi Plastik
- H₂ : *Burnout* berpengaruh signifikan terhadap keinginan pindah kerja PT. Srikandi Plastik
- H₃ : Konflik Kerja dan *Burnout* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap keinginan pindah kerja PT. Srikandi Plastik

METODE PENELITIAN

Desain Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kausal, yaitu hubungan yang bersifat sebab akibat (Sugiyono, 2016). Sedangkan pendekatan menggunakan metode kuantitatif, yaitu penelitian yang menggunakan data penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistic (Sugiyono, 2016).

Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan adalah kuantitatif sedangkan sumber data berasal dari data primer yang didefinisikan sebagai data yang dikumpulkan dari sumber asli (Kuncoro, 2009). Dalam penelitian ini, data primer didapat dari hasil pengisian kuesioner oleh karyawan PT. Srikandi Plastik.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Srikandi Plastik bagian kerja sebanyak 78 orang. Teknik pengambilan yang digunakan adalah dengan *non probability sampling* yaitu teknik sampling yang tidak memberikan kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dijadikan sampel. Sedangkan penentuan pengambilan jumlah responden (sampel) dilakukan melalui teknik *purposive sampling*. Untuk menghitung jumlah sampel yang akan digunakan, akan digunakan rumus Slovin menurut Sekaran (2011:123). Berdasarkan hasil perhitungan menggunakan rumus slovin diatas diketahui hasilnya adanya 126, sehingga sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Srikandi Plastik bagian produksi yang berjumlah sebanyak 126 orang.

Definisi Operasional

Konflik Kerja (X₁)

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 kerja dalam penelitian ini diukur melalui beberapa indikator yang mengacu pada Wahyudi dalam Saputra (2017), yaitu:

1. Perbedaan pendapat atau pertentangan antar individu
2. Perselisihan dalam mencapai tujuan organisasi
3. Pertentangan norma dan nilai-nilai individu maupun kelompok
4. Sikap dan perilaku meniadakan (menghalangi pihak lain untuk memperoleh kemenangan)
5. Perdebatan dan pertentangan akibat kreativitas

Burnout (X₂)

Burnout merupakan bentuk stress yang berkepanjangan dan ketidakmampuan dalam mencapai tujuan pribadi seorang individu atas apa yang dia kerjakan. *Burnout* dalam penelitian ini diukur melalui beberapa

indikator yang mengacu pada Galankis dalam Kardiawan dan Budiono (2018), yaitu:

1. *Emotional exhaustion* merupakan perasaan lelah dan letih seorang karyawan yang berada di tempat kerja.
2. *Depersonalization* merupakan sikap seorang karyawan yang menunjukkan tindakan negatif di lingkungan sekitar pekerjaan.
3. *Personal accomplishment* merupakan rendahnya penghargaan terhadap diri sendiri ditandai dengan adanya perasaan tidak puas.

Keinginan Pindah Kerja (Y)

Turnover intention merupakan kecenderungan atau tingkat yang membuat karyawan berfikir bahwa menginginkan meninggalkan suatu organisasi. Keinginan pindah kerja dalam penelitian ini diukur melalui beberapa indikator yang mengacu pada Seashore *et al* dalam Prabowo (2017), yaitu:

1. *Thinking of quitting* merupakan pikiran seorang karyawan untuk keluar dari sebuah perusahaan dan adanya pemikiran bahwa tidak ingin bertahan di perusahaan.
2. *Intention to quit* merupakan sikap seorang karyawan yang menunjukkan ingin keluar dari perusahaan dengan cara membatalkan atau tidak melakukan pekerjaan penting.
3. *Intention of search another job* merupakan sikap seorang karyawan untuk mencari alternatif lowongan pekerjaan di perusahaan lain.

Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data menggunakan metode penyebaran kuesioner, yaitu pengumpulan data dengan memberikan jumlah pernyataan kepada responden untuk diisi dengan lengkap dan dikembalikan kepada peneliti (Sugiyono, 2016). Kuesioner yang disebarakan kepada responden terbagi menjadi dua yaitu: kuesioner gambaran karakteristik responden dan variabel penelitian.

Teknik Analisis Data

Teknik analisis yang digunakan regresi linear berganda dengan maksud menganalisis keadaan (naik turunnya) variabel dependen (kriterium), bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya) (Sugiyono, 2016:275). Model dari regresi linear berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \varepsilon$$

Dimana:

- Y : Keinginan Pindah Kerja
- α : Konstanta
- β_1, \dots, β_2 : Koefisien regresi
- X_1 : Konflik Kerja
- X_2 : *Burnout*
- ε : Residual

Koefisien Korelasi (R) dan Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien korelasi (R) untuk mengetahui tingkat keeratan variabel independen dengan variabel dependen, sedangkan koefisien determinasi (R²) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat (Kuncoro, 2009:220).

Uji Kelayakan Model (Uji F)

Uji F bertujuan untuk menguji mengetahui apakah variabel independen layak dalam membentuk variabel dependen. Jika nilai signifikansi < dari 0,05, artinya seluruh variabel bebas layak dalam membentuk variabel terikat.

Pengujian Hipotesis (Uji t)

Untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini dengan menggunakan uji t yang digunakan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas secara individual dalam menerangkan variasi variabel terikat (Kuncoro, 2009:218). Apabila nilai signifikansi < 0,05 maka H₀ ditolak dan H₁ diterima, artinya variabel bebas secara parsial memberikan pengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Analisis Model

Tabel 1.
Hasil Pendugaan Parameter Regresi Linier Berganda

Model	Coefficients ^a							
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations		
	B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part
1	(Constant)	-.940	.335		-2.806	.006		
	Konflik Kerja	.473	.113	.268	4.190	.000	.527	.353
	Burnout	.816	.085	.614	9.617	.000	.727	.655

^a. Dependent Variable: Turnover Intention

Berdasarkan tabel 1. di atas dapat dibuat model persamaan regresi linier, sebagai berikut:

$$Y = -0.940 + 0.473 X_1 + 0.816 X_2$$

Berdasarkan pada model persamaan regresi linier tersebut di atas, dapat diinterpretasikan, sebagai berikut:

a = konstanta = -0.940

Nilai konstanta (a) sebesar -0.940 menunjukkan bahwa, apabila nilai variabel Konflik Kerja (X_1) dan *Burnout* (X_2), sama dengan nol atau konstan maka besarnya nilai *Turnover Intention* (Y) yaitu sebesar -0.940 satuan.

b₁ = Koefisien Regresi untuk X_1 = 0.473

Nilai koefisien regresi (b₁) sebesar 0.473 nilai (b₁) yang positif menunjukkan adanya pengaruh yang searah antara variabel *Turnover Intention* (Y) dengan variabel Konflik Kerja (X_1) yang artinya jika nilai variabel Konflik Kerja (X_1), naik sebesar 1 satuan, maka besarnya nilai variabel *Turnover Intention* (Y) akan naik sebesar 0.473 satuan dengan asumsi bahwa variabel bebas lainnya bersifat konstan

b₂ = Koefisien Regresi untuk X_2 = 0.816

Nilai koefisien regresi (b₂) sebesar 0.816 nilai (b₂) yang positif menunjukkan adanya pengaruh yang searah antara variabel

Turnover Intention (Y) dengan variabel *Burnout* (X₂) yang artinya jika nilai variabel *Burnout* (X₂), naik sebesar 1 satuan, maka besarnya nilai variabel *Turnover Intention* (Y) akan naik sebesar 0.816 satuan dengan asumsi bahwa variabel bebas lainnya bersifat konstan.

Pengujian Hipotesis

A. Uji Secara Simultan (Uji F)

Dari hasil pengujian dengan menggunakan alat bantu komputer dengan program SPSS.16.0, mengenai analisis pengaruh secara simultan dapat disajikan dalam tabel 2, sebagai berikut :

Tabel 2.
Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	93,047	2	46,523	87,695	,000 ^a
	Residual	65,253	123	,531		
	Total	158,300	125			

a. Predictors: (Constant), *Burnout*, Konflik Kerja

b. Dependent Variable: *Turnover Intention*

Berdasarkan tabel 2 di atas menunjukkan besarnya nilai F_{hitung} sebesar 87.695 dengan tingkat taraf signifikansi sebesar 0,000 (lebih kecil dari 0,05), sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan, hal ini berarti ada pengaruh Konflik Kerja (X₁) dan *Burnout* (X₂) secara simultan terhadap *Turnover Intention* (Y).

Dari hasil pengujian dengan menggunakan alat bantu komputer dengan program SPSS.16.0, *For Windows* juga diperoleh nilai *R square* yang dapat disajikan dalam tabel 3, sebagai berikut:

Tabel 3
Koefisien Determinasi (R square / R²)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.767 ^a	.588	.581	.72836

a. Predictors: (Constant), *Burnout*, Konflik Kerja

³ Berdasarkan tabel 3 di atas dapat diketahui besarnya nilai koefisien Determinasi (*R square* / R²) sebesar 0.588, hal ini menunjukkan bahwa perubahan yang terjadi pada variabel *Turnover Intention* (Y) sebesar 58.8% dipengaruhi oleh variabel Konflik Kerja (X₁) dan *Burnout* (X₂), sedangkan sisanya 41.2% dijelaskan oleh faktor lain.

Uji Secara Parsial (Uji t)

Uji parsial dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh Konflik Kerja (X₁) dan *Burnout* (X₂) secara parsial terhadap *Turnover Intention* (Y).

1. Pengaruh Konflik Kerja (X₁) Secara Parsial terhadap *Turnover Intention* (Y)

Berdasarkan tabel 1 di atas menunjukkan besarnya nilai t_{hitung} sebesar 4.190, dengan tingkat taraf signifikansi sebesar 0,000 (lebih kecil dari 0,05), sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan, maka hal ini berarti bahwa ada pengaruh Konflik Kerja (X₁) secara parsial terhadap *Turnover Intention* (Y).

Sedangkan untuk mengetahui besarnya kontribusi yang diberikan variabel Konflik Kerja (X₁) terhadap *Turnover Intention* (Y), dapat dilihat pada *Correlation Partial* ($r^2 = (0,353)^2 = 0,1246$, yang berarti bahwa variabel Konflik Kerja (X₁) mampu menjelaskan ³ variabel terhadap *Turnover Intention* (Y), sebesar 0,1246 atau sebesar 12,46%.

2. Pengaruh *Burnout* (X₂) Secara Parsial terhadap *Turnover Intention* (Y)

Berdasarkan tabel 1 di atas menunjukkan besarnya nilai t_{hitung} sebesar 9.617, dengan tingkat taraf signifikansi sebesar 0,000 (lebih kecil dari 0,05), sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan, maka hal ini berarti bahwa ada pengaruh *Burnout* (X₂) secara parsial terhadap *Turnover Intention* (Y).

Sedangkan untuk mengetahui besarnya kontribusi yang diberikan variabel *Burnout* (X₂) terhadap *Turnover Intention* (Y), dapat dilihat pada

$Correlation\ Partial\ (r)^2 = (0,655)^2 = 0,4290$, yang berarti bahwa variabel *Burnout* (X_2) mampu menjelaskan variabel terhadap *Turnover Intention* (Y), sebesar 0,4290 atau sebesar 42,90%.

1 Pembahasan

Hasil penelitian dengan menggunakan uji F diketahui bahwa Konflik Kerja (X_1) dan *Burnout* (X_2) berpengaruh terhadap *Turnover Intention* (Y), dengan tingkat signifikansi kurang dari 0.05, sehingga hipotesis yang menyatakan “Konflik Kerja dan *Burnout* mempunyai pengaruh terhadap *turnover intention* pada PT. Srikandi Plastik Sidoarjo”, teruji kebenarannya. Pengaruh Konflik Kerja (X_1) dan *Burnout* (X_2) terhadap *Turnover Intention* (Y) menunjukkan arah positif, artinya semakin tinggi Konflik Kerja dan *Burnout* maka semakin tinggi *Turnover Intention*. Dengan Konflik Kerja dan *Burnout* yang semakin besar, karyawan akan tidak mampu menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab karyawan dengan baik. Jadi seorang yang mempunyai Konflik Kerja dan *Burnout* yang tinggi akan memberikan dampak pada *Turnover Intention* yang tinggi pula.

Konflik Kerja dan *Burnout* merupakan dua aspek yang tidak dapat dipisahkan dan sangat rentan bagi perusahaan serta juga menentukan pengaruh bagi *turnover intention* karyawan. Apabila salah satu dari kedua aspek ini tidak teratasi atau kedua aspek ini tidak teratasi semua, maka karyawan akan melakukan *turnover intention* dari perusahaan tempat karyawan tersebut bekerja.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan *Turnover Intention* (Y) sebesar 58.8% dipengaruhi oleh variabel Konflik Kerja (X_1) dan *Burnout* (X_2), sedangkan sisanya 41.2% dijelaskan oleh faktor lain, hal ini berarti bahwa perubahan yang terjadi pada Konflik Kerja (X_1) dan *Burnout* (X_2) akan mempengaruhi *Turnover Intention* (Y), yang artinya semakin baik Konflik Kerja (X_1) dan *Burnout* (X_2) maka semakin kecil *Turnover Intention* (Y).

Konflik Kerja (X_1) berpengaruh secara parsial terhadap *Turnover Intention* (Y),

dengan tingkat signifikansi kurang dari 0.05, sehingga hipotesis yang menyatakan “Konflik Kerja mempunyai pengaruh terhadap *turnover intention* pada PT. Srikandi Plastik Sidoarjo”, teruji kebenarannya. 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 (Veithzal Rifa’I, 2011: 999). Hill *et al* dalam Pretirose (2018) berpendapat bahwa peran ambiguitas atau ketidak jelasan pekerjaan pada karyawan dapat menyebabkan konflik yang terjadi pada karyawan sehingga karyawan merasa tidak diperhatikan oleh organisasi dan berfikir untuk meninggalkan organisasi. Hasil penelitian ini senada dengan hasil penelitian Saputra (2017) yang membuktikan bahwa konflik kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap keinginan berpindah karyawan. Konflik kerja yang tinggi, maka seorang karyawan memiliki tingkat absensi tinggi dan kemungkinan besar untuk melakukan *turnover intention* tinggi pula.

Burnout (X_2) berpengaruh secara parsial terhadap *Turnover Intention* (Y), dengan tingkat signifikansi kurang dari 0.05, sehingga hipotesis yang menyatakan “*Burnout* mempunyai pengaruh terhadap *turnover intention* pada PT. Srikandi Plastik Sidoarjo”, teruji kebenarannya. Semakin tinggi *Burnouts* karyawan, maka *turnover intention* karyawan tinggi. Apabila *Burnouts* karyawan rendah, maka *turnover intention* karyawan semakin rendah. Hal ini senada dengan hasil penelitian Kardiawan & Budiono (2018) bahwa semakin tinggi tingkat *burnout* pada karyawan maka akan semakin meningkatkan *turnover intention*. Begitu pula dengan penelitian Santoso, et al (2018) yang membuktikan bahwa *burnout* berpengaruh positif Intensi *turnover auditor*.

Hasil uji secara parsial (Uji t) yang dilakukan oleh peneliti menunjukkan bahwa *Burnout* mempunyai pengaruh paling dominan sebesar 42.9%, sedangkan konflik kerja mempunyai pengaruh sebesar 12.46%. Hal ini menunjukkan bahwa *Burnout*

memegang peranan penting dalam membentuk *Turnover Intention*.

PENUTUP

Kesimpulan

Kesimpulan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Konflik kerja berpengaruh signifikan terhadap keinginan pindah kerja PT. Srikandi Plastik Sidoarjo. Hal ini menunjukkan bahwa *turnover intention* karyawan PT. Srikandi Plastik Sidoarjo dapat dibentuk melalui adanya *burnout* yang tinggi oleh karyawan.
2. *Burnout* berpengaruh signifikan terhadap keinginan pindah kerja PT. Srikandi Plastik Sidoarjo. Hal ini menunjukkan bahwa *turnover intention* dapat dibentuk melalui adanya *Burnout* yang buruk dibenak karyawan PT. Srikandi Plastik Sidoarjo.
3. Konflik kerja dan *Burnout* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap keinginan pindah kerja PT. Srikandi Plastik Sidoarjo.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan mengenai pengaruh konflik kerja dan *burnout* terhadap *turnover intention* pada karyawan PT. Srikandi Plastik Sidoarjo, saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut:

1. Bagi pengelola PT. Srikandi Plastik Sidoarjo:
 - a. Diharapkan agar pihak PT. Srikandi Plastik Sidoarjo dapat menurunkan konflik kerja dan *burnout* para karyawan dengan memberikan beban kerja yang sesuai dan tidak melebihi ketentuan yang ada.
 - b. Diharapkan agar pihak PT. Srikandi Plastik Sidoarjo dapat meminimalisasi tingkat *turnover* karyawan dengan mengantisipasi kejenuhan yang dialami karyawan dalam bekerja.
2. Bagi Penelitian Selanjutnya

Penelitian selanjutnya diharapkan agar dapat mengembangkan hasil dalam penelitian ini dengan menambahkan variabel lainnya yang dapat berpengaruh terhadap *turnover intention*.

DAFTAR PUSTAKA

- Hardi, B., H. 7uriono., dan H.P Manurung. 2019. "Pengaruh Konflik, Stres Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Beban Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada CV Honda Karya Utama Kisaran", *Jurnal Manajemen Ekonomi Sains*, Vol.1, No.1.
- Kardiawan, R., dan Budiono. 2018. "Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja, Dan Burnout Terhadap Turnover Intention Pada PT. Lotus Indah Textile Industries Kabupaten Nganjuk". *Jurnal Ilmu Manajemen*. 6 (4) : 401 - 408.
- Kartono. 2017. *Personality, Employee Engagement, Emotional Intellegence, Job Burnout Pendekatan Dalam Melihat Turnover Intention*. Deepublish, Yogyakarta.
- Kreitner, R., dan A. Kinicki. 2014. *Organizational behavioral - Ed. 5*. Boston: McGraw-Hill.
- Kuncoro, M. 2009. *Metode Riset untuk Bisnis & Ekonomi*, Edisi Ketiga., Erlangga, Jakarta.
- Mobley,W. H. 2011. *Pergantian Karyawan: Sebab, Akibat dan Pengendaliannya*. Alih Bahasa : Nurul Imam. Jakarta: PT Pustaka Binaman Pressindo.
- Nanda, Neva Krestya dan Utama, Mudiarta. 2015. "Pengaruh Konflik Kerja-Keluarga Dan Kepuasan Kerja Terhadap Tingkat Turnover Intention Karyawan Pada Restoran Pizza Hut Mall Bali Galeria". *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 4, No. 9, 2015: 2461-2477 ISSN: 2302-8912
- Prabowo, T. Y. (2017). Hubungan organizational commitment dan turnover intention pada perawat.

- Jurnal Muara Ilmu Sosial, Humaniora, dan Seni*, 1(2), 259–265.
- Pretirose, G. 2018. “Pengaruh Konflik Hubungan, Keinginan Berpindah Karyawan, dan Kinerja Karyawan Rumah Sakit Umum Gladish Medical Center Pesawaran dengan Peran Kelelahan Kerja Sebagai Mediator”. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*. Universitas Islam Indonesia. 3-21.
- Rifa'i, V. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bogor, Ghalia. Industri
- Rivai, V. 2014. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo.
- Robbins, S. P & Judge, T. A. 2013. *Organizational Behavior* Edition. 15. New Jersey: Pearson Education.
- Sani, I. A. (2017). Faktor-faktor manajemen risiko terhadap keputusan pengaruh perceived fairness terhadap burnout, turnover intention, dan job satisfaction auditor (Studi pada Auditor Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia). *Berkala Akuntansi dan Keuangan Indonesia*, 2(1), 1–19.
- Santoso, A. L., Sitompul. S. A., and A. Budiarmanto. 2018. “Burnout, Organizational Commitment and Turnover Intention”. *Journal of Business and Retail Management Research (JBRMR)*. 13 (1) : 62-69.
- 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*, Vol.4 No.2, pp.3500-3514
- Sekaran, Uma. 2011. *Research Methods For Business (Metode Penelitian Untuk Bisnis)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Siagian, S. P. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara. Jakarta.
- Sihotang, I. N. 2004. Burnout Pada Karyawan Ditinjau Dari Persepsi Terhadap Lingkungan Kerja Psikologis Dan Jenis Kelamin. *Jurnal Psyche*. 1. (1).
- Sudarmanto, Kinerja Dan Pengembangan Kompetensi SDM, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2009), hlm. 6
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Tamini, B. K., and B. Kord. 2011. “Burnout Components as Predictors of Job & Life Satisfaction of University Employees”. *Indian Journal of Industrial Relations*. 47 (1) : 126-137.
- Wahyudi. 2011. *Manajemen Konflik dalam Organisasi*. Bandung: Alfabeta.
- Widiastuti, Dhian Zusmiasih., dan Astuti Kamsih. 2008. Hubungan Antara Kepribadian Hardiness Dengan Burnout Pada Guru Sekolah Dasar. *Jurnal Insight*, 6 (2) : 99-118.

PENGARUH KONFLIK KERJA DAN BURNOUT TERHADAP KEINGINAN PINDAH KERJA PT. SRIKANDI PLASTIK SIDOARJO

ORIGINALITY REPORT

% **19**
SIMILARITY INDEX

% **20**
INTERNET SOURCES

% **8**
PUBLICATIONS

% **4**
STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1 jurnal.untag-sby.ac.id % **6**
Internet Source

2 jurnalmahasiswa.unesa.ac.id % **4**
Internet Source

3 www.scribd.com % **2**
Internet Source

4 repository.uin-suska.ac.id % **2**
Internet Source

5 repository.iainpurwokerto.ac.id % **2**
Internet Source

6 publication.petra.ac.id % **2**
Internet Source

7 jurnal.una.ac.id % **2**
Internet Source

EXCLUDE QUOTES OFF

EXCLUDE
BIBLIOGRAPHY ON

EXCLUDE MATCHES < 2%