

PENGARUH KARAKTERISTIK PEKERJAAN, STRES KERJA, DAN KONFLIK KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION KARYAWAN DI HOTEL RAMADA ENCORE SEMINYAK

Anak Agung Istri Bintang Cantika Devi^{1*} | Gde Bayu Surya Parwita² | Ni Made Dwi Puspitawati³

^{1,2,3}Universitas Mahasaraswati Denpasar

*korespondensi: gek.bintang.cantika.devi@gmail.com

Abstract: Seiring dengan pesatnya perkembangan sektor pariwisata di Pulau Bali, jumlah hotel yang berdiri semakin meningkat, yang berimbas pada persaingan ketat dalam memberikan pelayanan terbaik kepada tamu. Dalam menghadapi persaingan ini, hotel-hotel di Bali berupaya meningkatkan kualitas layanan melalui peningkatan fasilitas dan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM). SDM menjadi faktor kunci dalam menentukan keberhasilan perusahaan, karena kinerja karyawan secara langsung berpengaruh pada pencapaian tujuan organisasi. Salah satu masalah yang dihadapi perusahaan adalah tingginya niat karyawan untuk keluar (turnover intention), yang dapat mempengaruhi stabilitas dan produktivitas perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh karakteristik pekerjaan, stres kerja, dan konflik kerja terhadap turnover intention pada karyawan hotel di Bali. Hasil penelitian menunjukkan bahwa karakteristik pekerjaan berpengaruh negatif terhadap turnover intention, artinya semakin baik karakteristik pekerjaan, semakin rendah niat karyawan untuk meninggalkan perusahaan. Stres kerja dan konflik kerja, di sisi lain, memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention, yang berarti semakin tinggi tingkat stres dan konflik dalam pekerjaan, semakin besar kemungkinan karyawan memiliki niat untuk keluar dari perusahaan. Penelitian ini memberikan wawasan bagi manajer hotel untuk lebih memperhatikan faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja karyawan guna mengurangi turnover intention dan meningkatkan kinerja serta stabilitas organisasi.

Kata kunci : karakteristik pekerjaan, stress kerja, konflik kerja, *turnover intention*

PENDAHUUAN

Seiring dengan berkembangnya sektor pariwisata di Pulau Bali terjadi peningkatan pertumbuhan hotel di daerah tersebut. Hal ini mengakibatkan persaingan yang semakin ketat, terutama dalam memberikan pelayanan terbaik kepada tamu. Untuk menghadapi persaingan ini, berbagai upaya dilakukan oleh pihak hotel, termasuk meningkatkan fasilitas yang tersedia serta meningkatkan kualitas sumber daya manusia (SDM) yang dimiliki. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting dalam meningkatkan kualitas pelayanan yang diberikan oleh hotel. SDM adalah salah satu hal penting yang tak terpisahkan dari sebuah organisasi, termasuk lembaga dan perusahaan yang berperan untuk menentukan kemajuan perusahaan. SDM secara substansial adalah individu-individu yang dipekerjakan di suatu organisasi sebagai tenaga penggerak, pemikir, dan perencana dalam mencapai tujuan yang ditetapkan oleh organisasi tersebut. Dalam konteks ini,

sumber daya manusia yang dimaksud adalah karyawan yang bekerja di hotel-hotel di Pulau Bali (Susan, 2019).

Keberhasilan suatu perusahaan sangat tergantung pada kinerja Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkontribusi secara langsung maupun tidak langsung terhadap perusahaan (Mangkuprawira & H ubeis, 2017). Kinerja karyawan yang kurang memuaskan dapat menghambat perusahaan dalam mencapai tujuannya. Oleh karena itu, prioritas utama bagi organisasi adalah mencari, merekrut, memotivasi, melatih, mengembangkan, dan mempertahankan karyawan berkualitas. Faktor karyawan dalam manajemen SDM sangat penting karena perekrutan pengembangan, dan pelatihan karyawan yang baik akan mempengaruhi kemajuan dan kesuksesan perusahaan. Perusahaan perlu untuk memperhatikan karyawan yang mereka naungi, apabila perusahaan tidak melakukan hal tersebut akan terjadi kecenderungan untuk memilih meninggalkan pekerjaan mereka (Sugiarti, 2023).

Tuntutan terhadap pemenuhan kebutuhan manusia semakin meningkat dan beragam, menuntut perusahaan untuk mengembangkan upaya dan strategi yang tepat demi kelangsungan hidup mereka. Perusahaan perlu mencari berbagai cara untuk mencapainya, seperti mengurangi jumlah tenaga kerja, menghemat biaya operasional, dan menerapkan kebijakan-kebijakan lain yang sesuai dengan keadaan keuangan mereka. Salah satu strategi yang kini banyak diterapkan adalah penggunaan tenaga kerja kontrak, sebagaimana diatur dalam UU No 13 tahun 2003. Sistem ini memungkinkan perusahaan menghemat pengeluaran dalam membiayai sumber daya manusia (SDM) yang bekerja di perusahaan (Cen, 2022). Dengan menggunakan tenaga kerja kontrak, perusahaan dapat lebih fleksibel dalam mengelola tenaga kerja sesuai dengan kebutuhan bisnis yang mungkin berfluktuasi. Selain itu, perusahaan juga dapat mengurangi biaya yang berkaitan dengan tunjangan dan manfaat jangka panjang yang biasanya diberikan kepada karyawan tetap. Strategi ini membantu perusahaan dalam menciptakan efisiensi biaya, mengatur tenaga kerja secara lebih dinamis dan responsif terhadap perubahan pasar.

Turnover intention cenderung berbeda-beda antara industri. Tingginya niat turnover intention menunjukkan bahwa karyawan tidak merasa betah bekerja di perusahaan tersebut. Menurut Astiti & Surya (2021) turnover intention adalah niat karyawan untuk mengundurkan diri dari perusahaan, baik secara sukarela maupun akibat faktor-faktor tertentu yang mencerminkan keinginan karyawan untuk meninggalkan pekerjaan mereka dan mencari peluang lain. Sementara itu, menurut Masita (2021) turnover intention adalah niat atau kecenderungan karyawan untuk secara sukarela meninggalkan pekerjaannya atau berpindah ke tempat kerja lain. Hal ini mencerminkan keinginan karyawan untuk mencari pekerjaan baru atau

rencana untuk meninggalkan perusahaan dalam jangka waktu tertentu. Turnover intention dapat memengaruhi stabilitas dan produktivitas perusahaan karena karyawan yang berencana untuk keluar cenderung kurang berkomitmen dan tidak sepenuhnya terlibat dalam pekerjaannya. Turnover intention ini dapat ditimbulkan oleh berbagai faktor seperti karakteristik pekerjaan yang diterima karyawan, stres kerja, serta konflik kerja yang dialami oleh karyawan dan tidak ditangani oleh perusahaan yang terkait.

Turnover intention dapat dipengaruhi oleh karakteristik pekerjaan. Karakteristik pekerjaan merupakan jumlah tanggung jawab yang harus diemban, variasi dan tugas, dan sifat pekerjaan yang terkait dengan desain yang mengatur bagaimana hubungan antar personel dalam pekerjaan tersebut terbentuk. Hal ini dicapai dengan mengatur tingkat keberagaman tugas, tingkat tanggung jawab, pentingnya tugas, dan sejauh mana otonomi dalam menjalankan pekerjaan (Januardi & Budiono, 2021). Menurut Suhartini (2022) karakteristik pekerjaan adalah model desain pekerjaan yang menunjukkan cara tugas dan tanggung jawab didelegasikan kepada karyawan. Deskripsi ini mencakup aspek-aspek penting pekerjaan yang memandu karyawan dalam menjalankan tugas mereka dan bagaimana hal itu dapat membawa kepuasan kerja. Karakteristik pekerjaan membantu membentuk lingkungan kerja yang mendukung pencapaian tujuan organisasi.

Berdasarkan hasil penelitian dari Noviansyah (2019); Wan et al. (2018); dan Susiowati & Widya Swastika (2020) menyatakan bahwa karakteristik pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Pekerjaan yang didesain dengan baik memungkinkan karyawan bekerja sesuai dengan harapan dan kemampuan mereka. Hal ini menciptakan kepuasan kerja yang lebih tinggi karena karyawan merasa tugas yang diberikan sesuai dengan keahlian dan minat mereka. Karakteristik pekerjaan yang memenuhi ekspektasi karyawan membuat mereka merasa lebih terikat dan puas dengan pekerjaan mereka. Akibatnya, keinginan untuk keluar dari perusahaan menjadi lebih kecil. Karakteristik pekerjaan yang baik dapat mengurangi turnover intention dengan meningkatkan kesesuaian antara tugas pekerjaan dan kemampuan karyawan.

LITERATUR

Theory of Planned Behavior (TPB)

Theory of Planned Behavior (TPB) adalah perilaku yang ditimbulkan oleh individu muncul karena adanya niat untuk berperilaku. *Theory of planned behavior*, diasumsikan bahwa sebagian besar perilaku manusia yang penting bagi individu tidak berubah-ubah melainkan melibatkan ukuran penalaran dan perencanaan (Tornikoski et al., 2019). Pada *theory of planned behavior* yang menjadi kunci utama

adalah niat perilaku sebagai motivasi yang mempengaruhi perilaku tertentu dimana semakin kuat niat untuk melakukan perilaku maka kemungkinan seseorang melakukan perilaku tersebut semakin besar.

Turnover Intention

Menurut Astiti & Surya (2021) *turnover intention* adalah niat karyawan untuk mengundurkan diri dari perusahaan, baik secara sukarela maupun akibat faktor-faktor tertentu yang mencerminkan keinginan karyawan untuk meninggalkan pekerjaan mereka dan mencari peluang lain. Sementara itu, menurut Masita (2021) *turnover intention* adalah niat atau kecenderungan karyawan untuk secara sukarela meninggalkan pekerjaannya atau berpindah ke tempat kerja lain. Hal ini mencerminkan keinginan karyawan untuk mencari pekerjaan baru atau rencana untuk meninggalkan perusahaan dalam jangka waktu tertentu. *Turnover intention* dapat memengaruhi stabilitas dan produktivitas perusahaan, karena karyawan yang berencana untuk keluar cenderung kurang berkomitmen dan mungkin tidak sepenuhnya terikat dalam pekerjaannya.

Karakteristik Pekerjaan

Menurut Suhartini (2022) karakteristik pekerjaan adalah model desain pekerjaan yang menunjukkan cara tugas dan tanggung jawab didelegasikan kepada karyawan. Karakteristik pekerjaan merupakan suatu pendekatan strategis untuk menambahkan tanggung jawab atau tugas kepada staf bertujuan mengatasi rasa bosan yang muncul karena melakukan pekerjaan yang sama berulang-ulang (Khaira, 2024). Deskripsi ini mencakup aspek-aspek penting pekerjaan yang memandu karyawan dalam menjaankan tugas mereka dan bagaimana hal itu dapat membawa kepuasan kerja. Karakteristik pekerjaan membantu membentuk lingkungan kerja yang mendukung pencapaian tujuan organisasi.

Stres Kerja

Menurut Tamara Julianti & Sunargo (2023) stres kerja adalah kondisi di mana karyawan mengalami tekanan emosional dan fisik akibat tuntutan dan beban pekerjaan yang berlebihan. Sedangkan menurut Maghfirah (2023), stres kerja adalah kondisi ketegangan yang memengaruhi emosi, pikiran, dan perilaku seseorang di tempat kerja. Hal ini terjadi ketika tekanan dari lingkungan kerja melebihi kemampuan karyawan untuk menghadapinya, mengakibatkan gangguan fisik dan psikologis. Stres muncul akibat ketidaksesuaian antara harapan dari pekerjaan dengan kemampuan atau sumber daya yang dimiliki karyawan (Rahmawati, 2023). Stres kerja dapat mempengaruhi kesejahteraan fisik dan mental, serta menurunkan efisiensi dan produktivitas.

Konflik Kerja

Ketidaksesuaian antara individu atau kelompok dalam organisasi yang disebabkan oleh perbedaan status, tujuan, dan nilai, terutama ketika mereka harus

membagi sumber daya yang terbatas. Konflik kerja dianggap sebagai pertentangan antara harapan dan kenyataan dalam organisasi. Sedangkan, menurut Syuhada & Amelia (2021) konflik kerja adalah ketidaksesuaian yang muncul di lingkungan kerja yang seringkali disebabkan oleh masalah komunikasi, hubungan pribadi, atau struktur organisasi. 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 (Soihin dan Wardani, 2022).

Hipotesis Penelitian

Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Terhadap *Turnover Intention*

Karakteristik pekerjaan merupakan jumlah tanggung jawab yang harus diemban, variasi dalam tugas, dan sifat pekerjaan yang terkait dengan desain yang mengatur bagaimana hubungan antar personel dalam pekerjaan tersebut terbentuk. Hal ini dicapai dengan mengatur tingkat keberagaman tugas, tingkat tanggung jawab, pentingnya tugas, dan sejauh mana otonomi dalam menjalankan pekerjaan (Januardi & Budiono, 2021). Menurut Suhartini (2022) karakteristik pekerjaan adalah model desain pekerjaan yang menunjukkan cara tugas dan tanggung jawab didelegasikan kepada karyawan. Deskripsi ini mencakup aspek-aspek penting pekerjaan yang memandu karyawan dalam menjalankan tugas mereka dan bagaimana hal itu dapat membawa kepuasan kerja. Karakteristik pekerjaan membantu membentuk lingkungan kerja yang mendukung pencapaian tujuan organisasi.

H1: Karakteristik pekerjaan berpengaruh positif terhadap *turnover* karyawan di Hotel Ramada Encore di Kawasan Seminyak

Pengaruh Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention*

Menurut Tamara Julianti & Sunargo (2023) stres kerja adalah kondisi dimana karyawan mengalami tekanan emosional dan fisik akibat tuntutan dan beban pekerjaan yang berlebihan. Sedangkan menurut Maghfirah (2023), stres kerja adalah kondisi ketegangan yang memengaruhi emosi, pikiran, dan perilaku seseorang di tempat kerja. Hal ini terjadi ketika tekanan dari lingkungan kerja melebihi kemampuan karyawan untuk menghadapinya, mengakibatkan gangguan fisik dan psikologis. Stres muncul akibat ketidaksesuaian antara harapan dari pekerjaan dengan kemampuan atau sumber daya yang dimiliki karyawan. Stres kerja dapat mempengaruhi kesejahteraan fisik dan mental, serta menurunkan efisiensi dan produktivitas. Setiap individu merespons stres dengan cara yang berbeda, dan stres dapat memengaruhi semua tingkat pekerja, baik eksekutif maupun pekerja umum. Jika tidak ditangani, stres dapat menyebabkan gangguan mental serius seperti depresi, serta menurunkan *Turnover Intention*.

H2: Stres kerja berpengaruh positif terhadap *turnover* karyawan di Hotel Ramada Encore di Kawasan Seminyak.

Pengaruh Konflik Kerja Terhadap *Turnover Intention*

Konflik dalam perusahaan biasanya muncul ketika satu pihak merasa tidak puas dengan tindakan pihak lain terkait hal yang dianggap penting oleh pihak pertama. Menurut Lestari et al. (2020) konflik kerja adalah ketidaksesuaian antara individu atau kelompok dalam organisasi yang disebabkan oleh perbedaan status, tujuan, dan nilai, terutama ketika mereka harus membagi sumber daya yang terbatas. Konflik kerja dianggap sebagai pertentangan antara harapan dan kenyataan dalam organisasi. Sedangkan, menurut Syuhada & Ameia (2021) konflik kerja adalah ketidaksesuaian yang muncul di lingkungan kerja yang seringkali disebabkan oleh masalah komunikasi, hubungan pribadi, atau struktur organisasi. Konflik ini dapat terjadi antara individu, kelompok, atau antara individu dengan organisasi, biasanya disebabkan oleh perbedaan dalam tujuan, sikap, atau komunikasi.

H3: Konflik kerja berpengaruh positif terhadap turnover karyawan di Hotel Ramada Encore di Kawasan Seminyak

METODELOGI PENELITIAN

Lokasi Penelitian ini dilakukan pada Hotel Ramada Encore yang berlokasi di Jalan Dewi Saraswati, Seminyak, Kecamatan Kuta, Kota Denpasar, Provinsi Bali. Adapun objek penelitian yang digunakan yaitu karakteristik pekerjaan, stres kerja, konflik kerja, dan *turnover intention* di Hotel Ramada Encore Seminyak. Dalam penelitian ini populasi yang ada adalah seluruh karyawan pada Hotel Ramada Encore yang berjumlah 160 orang. Sampel dalam penelitian ini adalah teknik sensus dimana semua anggota populasi dijadikan sampel sehingga diperoleh sampel sebanyak 160 karyawan Hotel Ramada Encore Seminyak. Statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan tanggapan responden pada masing-masing variabel penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian dikatakan valid apabila memiliki koefisien korelasi *personel product moment* (R) > 0,3 dengan α 0,5 (Sugiyono, 2019:124)

Tabel 1

Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	Nilai Pearson Correlation	Keterangan
Karakteristik Pekerjaan	X1.1	0,913	Valid
	X1.2	0,922	Valid
	X1.3	0,929	Valid

	X1.4	0,902	Valid
	X1.5	0,918	Valid
Stres Kerja	X2.1	0,893	Valid
	X2.2	0,921	Valid
	X2.3	0,919	Valid
	X2.4	0,893	Valid
	X2.5	0,887	Valid
Konflik Kerja	X3.1	0,863	Valid
	X3.2	0,929	Valid
	X3.3	0,905	Valid
	X3.4	0,896	Valid
	X3.5	0,889	Valid
Turnover Intention	Y1.1	0,937	Valid
	Y1.2	0,929	Valid
	Y1.3	0,873	Valid

Sumber : Data Dioah, (2024)

Berdasarkan hasil perhitungan Tabel 1 menunjukkan nilai *corrected item* diatas 0,300 maka disimpulkan seluruh instrumen penelitian yang digunakan adalah valid.

Tabel 2

Hasil Uji Reabilitas

Variabel	Niai Cronbach Alpha	Keterangan
Karakteristik Pekerjaan	0,952	Reliabel
Stres Kerja	0,943	Reliabel
Konflik Kerja	0,938	Reliabel
Turnover Intention	0,901	Reliabel

Sumber : Data Diolah, (2024)

Hasil uji instrumen penelitian menunjukkan nilai *cronbach alpha* diatas 0,6. Hal ini menunjukkan bahwa item pernyataan dalam penelitian ini reliabel.

Hasil Uji Asumsi Kasik

Pengujian ini dilakukan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi memiliki distribusi normal atau tidak. Pengujian normalitas residual data dalam penelitian ini menggunakan uji Komogorov-Smirnov satu arah.

Uji multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (Independen) (Ghozali, 2018:107). Mutikolinearitas dapat dilihat dari nilai tolerance dan variance infation Uji multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (Independen) (Ghozali, 2018:107). Multikolinearitas dapat dilihat dari nilai tolerance dan variance infation factor (VIF).

Jika nilai tolerance lebih dari 0,10 atau VIF kurang dari 10, maka dikatakan tidak ada multikolinearitas pada penelitian tersebut. Dan sebaliknya jika nilai tolerance kurang dari 0,10 atau VIF lebih besar dari 10 maka terjadi gangguan multikolinearitas pada penelitian tersebut.

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan yang lain (Ghozali, 2018:137). Pengujian ini dilakukan dengan uji Gejsler yakni dengan cara regresi nilai absolute residual dari model yang diestimasi terhadap variabel independen. Jika nilai signifikansi antara variabel independen dengan nilai absolute residual lebih dari 0,05 maka tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

Tabel 3
Hasil Uji Heteroskedastisitas

<i>Coefficients^a</i>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardize d Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,960	0,279		7,024	0,000
	Karakteristik Pekerjaan	0,014	0,039	0,076	0,369	0,712
	Stres Kerja	-0,124	0,046	-0,637	-1,686	0,080
	Konflik Kerja	0,060	0,040	0,295	1,486	0,139
a. Dependent Variable: ABSRES						

Sumber : Data Diolah, (2024)

Berdasarkan Tabel 3, nilai signifikan masing-masing variabel menunjukkan nilai di atas 0,05. sehingga disimpulkan tidak ada heteroskedastisitas dalam model regresi.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Berikut disajikan hasil uji regresi sederhana pada Tabel 4 sebagai berikut:

Tabel 4
Hasil Regresi Linear Berganda

<i>Coefficients^a</i>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,398	0,527		2,654	0,009
	Karakteristik Pekerjaan	0,128	0,168	0,142	2,457	0,017
	Stres Kerja	0,371	0,087	0,596	4,245	0,000
	Konflik Kerja	0,195	0,076	0,301	2,555	0,012

a. Dependent Variable: Turnover Intention

Sumber : Data Diolah, (2024)

Berdasarkan Tabel 4 maka diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

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

$$Y = 1,398 + 0,128X_1 + 0,371X_2 + 0,195X_3 + e$$

Dengan penjelasan sebagai berikut:

- a) $\beta_1 = 0,128$: berarti, variabel karakteristik pekerjaan memiliki koefisien positif terhadap turnover intention. Artinya, jika variabel karakteristik pekerjaan meningkat, maka turnover intention akan meningkat.
- b) $\beta_2 = 0,371$: berarti, variabel stres kerja memiliki nilai koefisien regresi positif terhadap turnover intention. Artinya, jika variabel stres kerja meningkat, maka turnover intention akan meningkat.
- c) $\beta_3 = 0,195$: berarti, variabel konflik kerja memiliki hubungan positif terhadap turnover intention. Artinya, jika variabel konflik kerja meningkat, maka turnover intention akan meningkat.

Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah nilai dari *adjusted R²*, karena nilai *adjusted R²* dapat naik ataupun turun apabila satu variabel ditambahkan ke dalam model. Besarnya nilai koefisien determinasi ditunjukkan dengan nilai *adjusted R square*.

Tabel 5
Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,828	0,686	0,680	1,87402
a. Predictors: (Constant), Konflik Kerja, Karakteristik Pekerjaan, Stres Kerja				
b. Dependent Variabel: Turnover Intention				

Sumber : Data Diolah, (2024)

Pada Tabel 5, memperhatikan bahwa besarnya nilai *Adjusted R square* adalah sebesar 0,680 ini berarti pengaruh karakteristik pekerjaan, stres kerja, dan konflik kerja terhadap turnover intention sebesar 68,0% dan sisanya 32,0% dipengaruhi oleh faktor lain diluar variabel penelitian.

Uji Hipotesis (T-test)

Tabel 6
Hasil Uji t

Coefficients ^a				
Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.

		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,398	0,527		2,654	0,009
	Karakteristik Pekerjaan	0,128	0,168	0,142	2,457	0,017
	Stres Kerja	0,371	0,087	0,596	4,245	0,000
	Konflik Kerja	0,195	0,076	0,301	2,555	0,012
a. <i>Dependent Variable: Turnover Intention</i>						

Sumber : Data Diolah, (2024)

Dari hasil analisis pada Tabel 6, berikut dijelaskan masing-masing pengujian sebagai berikut:

1. Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Terhadap *Turnover Intention*

Berdasarkan hasil pada Tabel 6 menunjukkan bahwa nilai t-hitung sebesar 2,457 dengan nilai signifikansi sebesar $0,017 < 0,050$ sehingga dapat disimpulkan karakteristik pekerjaan berpengaruh positif terhadap *turnover intention*. Sehingga hipotesis yang diajukan diterima.

2. Pengaruh Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention*

Berdasarkan hasil pada Tabel 6 menunjukkan bahwa nilai t-hitung sebesar 4,245 dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,050$ sehingga dapat disimpulkan stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Sehingga hipotesis yang diajukan diterima.

3. Pengaruh Konflik Kerja Terhadap *Turnover Intention*

Berdasarkan hasil pada Tabel 6 menunjukkan bahwa nilai t-hitung sebesar 2,555 dengan nilai signifikansi sebesar $0,012 < 0,050$ sehingga dapat disimpulkan konflik kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Sehingga hipotesis yang diajukan diterima.

Pembahasan Hasil Penelitian

Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Terhadap *Turnover Intention*

Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa karakteristik pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Hal ini berarti bahwa semakin baik karakteristik pekerjaan yang diberikan kepada karyawan maka akan dapat mengurangi *turnover intention* dengan meningkatkan kesesuaian antara tugas pekerjaan dan kemampuan karyawan. Pernyataan tersebut juga didukung oleh penelitian yang dilakukan Purwanto & Indradewa (2023); dan Indriyani & Meria (2022) menyatakan bahwa karakteristik pekerjaan berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*.

Pengaruh Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention*

Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi stres kerja pada perusahaan maka tingkat *turnover intention* karyawan pada

perusahaan akan semakin meningkat. Pernyataan tersebut juga didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Marcela & el (2022); Mawadati & Saputra (2020); Wibowo et al. (2023) menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Stres kerja yang tinggi dapat mempengaruhi kesejahteraan fisik dan mental karyawan yang menyebabkan ketidakpuasan dan perasaan tidak mampu memenuhi tuntutan pekerjaan.

Pengaruh Konflik Kerja Terhadap *Turnover Intention*

Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa konflik kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi konflik kerja pada perusahaan, maka tingkat *turnover intention* akan semakin meningkat. Pernyataan tersebut juga didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Putri & Afriyeni (2022); Aritonang et al. (2023); Cahyanto et al. (2023) menyatakan bahwa konflik kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Artinya, semakin tinggi tingkat konflik kerja, semakin besar kemungkinan karyawan akan memiliki niat untuk meninggalkan perusahaan.

SIMPULAN DAN LIMITASI

Simpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa karakteristik pekerjaan, stres kerja, dan konflik kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *turnover intention*. Pertama, karakteristik pekerjaan yang baik berpengaruh positif terhadap pengurangan *turnover intention*, di mana semakin baik kesesuaian antara tugas pekerjaan dan kemampuan karyawan, semakin rendah niat untuk berpindah pekerjaan. Kedua, stres kerja juga terbukti berpengaruh positif, artinya semakin tinggi tingkat stres kerja di perusahaan, semakin besar kemungkinan karyawan untuk memiliki niat pindah. Ketiga, konflik kerja juga berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*, yang berarti semakin tinggi tingkat konflik kerja di dalam organisasi, semakin tinggi pula niat karyawan untuk meninggalkan perusahaan.

Limitasi

Penelitian ini hanya dilakukan pada perusahaan tertentu atau sektor industri tertentu, sehingga hasil yang diperoleh mungkin tidak sepenuhnya menggambarkan kondisi pada perusahaan atau industri lainnya. Oleh karena itu, generalisasi hasil penelitian ini perlu dilakukan dengan hati-hati, dan penelitian lebih lanjut dengan sampel yang lebih luas dapat memberikan wawasan yang lebih komprehensif.

DAFTAR PUSTAKA

Ajzen, I. (1991). The theory of planned behavior. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 50(2), 179-211.

- Aritonang, R. M., Joesyiana, K., & Muyana, S. (2023). Pengaruh konflik kerja dan stres kerja terhadap turnover intention karyawan pada PT Suriatama Mahkota Kencana (Suzuya) di Pekanbaru. *SYNERGY Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 3(2), 39–44. <https://doi.org/10.52364/synergy.v3i2.23>
- Astiti, M. W., & Surya, I. B. K. (2021). The role of organizational commitments in mediating the effect of work motivation and job satisfaction towards turnover intention on nurses private hospital. *International Research Journal of Management, IT & Social Sciences*, 8(1), 25–34. <https://doi.org/10.21744/irjmis.v8n1.1101>
- Bululo, F., Dakhi, P., & Zaogo, E. F. (2021). Pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Aramo Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, 4(2), 191–202.
- Cahyanto, E. D., Juindrastuti, D., & Karyadi, I. (2023). Pengaruh beban kerja dan konflik kerja terhadap turnover intention pada PT. Surganya Motor Indonesia Cabang Surabaya. *Jurnal Tadbir Peradaban*, 3(3), 271–279.
- Cen, C. C. (2022). *Manajemen sumber daya manusia*. PT Inovasi Pratama Internasional.
- Ghozali, I. (2020). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 21*. Badan Penerbit UNDIP.
- Hamid, S., & Fauzan, R. (2023). Pengaruh stres kerja, komitmen organisasi, dan kepuasan kerja terhadap turnover intention (Studi penelitian Hotel Gajah Mada Pontianak). *Prosiding Management Business Innovation Conference*, 6(1), 1057–1068. <https://jurnal.untan.ac.id/index.php/MBIC/article/view/67747>
- Hapsari, T. D., Istiqomah, I., & Damayanti, R. (2020). Analisis faktor gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan konflik terhadap turnover karyawan bagian sewing PT. Soo Kawistara Garmino. *Jurnal Ilmiah Edunomika*, 4(1), 45–58. <https://doi.org/10.29040/jie.v4i01.858>
- Hariawan, F., & Atmajawati, Y. (2018). Analisis faktor yang mempengaruhi tingkat turnover intention pada perusahaan jasa konsultan di Surabaya. *Majalah Ekonomi*, 23(2), 184–201.
- Hidayat, P., Pituringsih, E., & Martiningsih, R. S. P. (2018). Pengaruh gaya kepemimpinan, pemahaman good governance, dan ketidakjelasan peran terhadap kinerja auditor pada Inspektorat Provinsi NTB. *Jurnal Magister Manajemen Unram*, 7(4).
- Indriyani, D., & Meria, M. (2022). Influence of work environment and work characteristics on turnover intention system with mediation role of work engagement. *International Journal of Cyber and IT Service Management*, 2(2), 127–138. <https://doi.org/10.34306/ijcitsm.v2i2.108>
- Iskandar, Y. C., & Rahadi, D. R. (2021). Strategi organisasi penanganan turnover

- melalui pemberdayaan karyawan. *SOSIO: Jurnal Ilmiah Bidang Ilmu Ekonomi*, 19(1), 102–116.
- Januardi, D., & Budiono, B. (2021). Pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja melalui komitmen organisasi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(1), 253–263.
- Khaira, K. A. (2024). *Pengaruh karakteristik pekerjaan dan beban kerja terhadap turnover intention PT. Sankyu Indonesia International area Cikarang* (Doctoral dissertation, UIN Sunan Gunung Djati Bandung).
- Kestari, W. M., Diana, D., & Aquinia, A. (2020). Pengaruh stres kerja, konflik kerja dan beban kerja terhadap turnover intention. *Jurnal Bisnis Dan Ekonomi*, 27(2), 100–110.
- Maghfirah, N. (2023). Faktor-faktor yang mempengaruhi stres kerja karyawan. *Jurnal Doktor Manajemen*, 6(2), 127–136.
- Mangkuprawira, S., & Hubeis, A. V. S. (2017). *Manajemen mutu sumber daya manusia*. Rineka Cipta.
- Marcea, J., & Lee, M. (2022). Pengaruh stres kerja, kepuasan kerja, dan pengembangan karir terhadap turnover intention karyawan. *Jurnal Muara Ilmu Ekonomi Dan Bisnis*, 6(1), 213–224. <https://doi.org/10.24912/jmieb.v6i1.18321>
- Masita, I. (2021). Faktor-faktor yang mempengaruhi turnover intention (Studi kasus pada karyawan Yayasan Cendikia Bunayya Kabanjahe). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB*, 9(2).
- Mawadati, D., & Saputra, A. R. P. (2020). Pengaruh kepuasan kerja dan stres kerja terhadap turnover intention karyawan, CV Cipta Usaha Mandiri Temanggung. *Forum Ekonomi: Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, 22(1), 18–26.
- Musthohir, R. T., & Abadiyah, R. (2022). Mengurangi turnover intention karyawan melalui pengelolaan konflik kerja dan stres kerja pada karyawan IKM. *Innovative Technology: Methodical Research Journal*, 1(2), 24–34. <https://doi.org/10.47134/innovative.v1i2.72>
- Nasution, M. I. N. (2017). Pengaruh stres kerja, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi terhadap turnover intention medical representative. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 7(3).
- Noviansyah, N. (2019). Pengaruh sosiodemografi dan karakteristik pekerjaan terhadap turnover intentions karyawan PT. Thamrin Brothers Cabang Baturaja. *Ekonomia*, 9(1), 101–118.
- Nurhayati, I. A., & Dongoran, J. (2022). Faktor-faktor penyebab stres kerja dan upaya penyelesaian stres kerja pada karyawan di PT Golden Flower saat masa pandemi Covid-19. *COSTING: Journal of Economic, Business and Accounting*, 6(1).
- Nurtjahjono, G. E., Septyono, S., Sugiastuti, R. H., & Fisabiilah, R. J. (2023). Predicting

- turnover intention through employee satisfaction and organizational commitment in local banks in East Java. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 1(1), 94–105. <https://profit.ub.ac.id>
- Prasetya, I. K. A. M. I., Tahu, G. P., & Gunadi, I. G. N. B. (2024). Pengaruh stres kerja, beban kerja dan konflik kerja terhadap turnover intention pada Hotel Via Mumbul Seminyak Badung. *Jurnal EMAS*, 5(6), 82–96.
- Purnama, E. K. H., & Natsir, S. (2022). Analisis turnover intention pada karyawan Radja Penyek Mas Fais Padang. *Jurnal Ilmu Manajemen Universitas Tadulako*, 8(1), 1–10.
- Purwanto, E. G. M., & Indradewa, R. (2023). The impact of job characteristics, training opportunities, and leadership styles on turnover intention with job satisfaction as mediation. *Cakrawala – Repositori IMWI*, 6(5), 2070–2096.
- Puryana, P., & Fauziah, I. A. (2021). Pengaruh dukungan sosial dan karakteristik pekerjaan terhadap turnover intention pramuniaga di Kota Bandung. *Management Research*, 18(3), 158–167.
- Puspitawati, N. M. D., & Atmaja, N. P. C. D. (2020). Pengaruh kompensasi terhadap stres kerja dan kepuasan kerja karyawan. *Jurnal Bakti Saraswati*, 9(2).
- Puspitawati, N. M. D., Rismawan, P. A. E., & Carina, T. (2024). Pengaruh kepuasan kerja, stres kerja dan work-family conflict terhadap turnover intention perawat. *YUME: Journal of Management*, 7(2), 896–902.
- Putri, R. O., & Afriyeni, A. (2022). Pengaruh konflik kerja, stres kerja dan lingkungan kerja terhadap turnover intention karyawan divisi produksi dan mutu PT. Kembang Karet Padang. *Jurnal Economina*, 1(4), 725–739.
- Qoyyimah, M., Abrianto, T. H., & Chamidah, S. (2019). Pengaruh beban kerja, stres kerja dan lingkungan kerja terhadap turnover intention bagian produksi PT. INKA Madiun. *Asset: Jurnal Ilmiah Bidang Manajemen Dan Bisnis*, 2(1), 11–20.
- Rachmawati, K. V., Murwaningsih, T., & Susiowati, T. (2019). Karakteristik pekerjaan dan karakteristik individu terhadap kepuasan kerja pegawai. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699.
- Radhiana, R., Amri, S., & Putra, D. M. (2022). Pengaruh konflik kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Banda Aceh. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 8(1), 17–33. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v8i1.641>
- Rahmatika, N., & Zusmawati, Z. (2024). Dampak karakteristik individu dan karakteristik pekerjaan terhadap turnover intention. *Jurnal Manajemen Dan Ekonomi Kreatif*, 2(2), 156–165. <https://doi.org/10.59024/jumek.v2i2.355>
- Rahmawati, D. A. (2023). *Pengaruh work stress dan job burnout terhadap turnover intention pada karyawan millennial di Surabaya* (Doctoral dissertation, Universitas Hayam Wuruk Perbanas Surabaya).

- Saputra, I. K. O. A., Mendra, I. W., & Purnawati, N. L. G. P. (2022). Pengaruh kepemimpinan, stres kerja dan konflik kerja terhadap turnover intention pada perusahaan CV. Murta Di Desa Singapadu, Gianyar. *EMAS*, 3(2), 189–199.
- Shafira, N., & Nasution, F. Z. (2022). Peran stres kerja positif (eustress) terhadap stres kerja pada karyawan. *Jurnal Psikologi Prima*, 5(2), 60–67. <http://jurnal.unprimdn.ac.id/index.php/Psikologi>
- Soihin, D., & Wardani, A. K. (2022). Pengaruh beban kerja dan konflik kerja terhadap turnover intention pada karyawan bagian indirect PT Mitsuba Indonesia di Tangerang. *Jurnal Disrupsi Bisnis*, 5(5), 397–407. <https://doi.org/10.32493/dr.b.v5i5.23241>
- Sugiarti, E. (2023). *Manajemen sumber daya manusia: Mengelola potensi untuk keunggulan kompetitif*. Dewangga Publishing.
- Sugiyono, S. (2022). *Metode penelitian kuantitatif*. Alfabeta.
- Suhartini, Y. (2022). Pengaruh karakteristik individu, karakteristik pekerjaan, dan karakteristik organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bantul Yogyakarta. *AKMENIKA: Jurnal Akuntansi & Manajemen*, 19(2).
- Suprpto, T. P. I., & Nurmaya, E. (2022). Konflik dan stres kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Perbankan*, 9(3), 73–81. <https://doi.org/10.55963/jumpa.v9i3.480>
- Susan, E. (2019). Manajemen sumber daya manusia. *ADARA: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 9(2), 952–962.
- Susiowati, F., & Swastika, T. W. (2020). Pengaruh karakteristik pekerjaan dan stres kerja terhadap keinginan pindah tempat kerja pada pekerja proyek konstruksi. *Point Teknologi*, 19(1), 45–50.
- Sutejo, B., Amin, S., & Yacob, S. (2022). Job characteristics: Pengaruhnya terhadap turnover intention dengan konflik kerja sebagai variabel intervening pada UPTD. Pengelolaan Sampah Tangan Gulo Kota Jambi. *Jumek: Jurnal Manajemen Dan Ekonomi Kreatif*, 4(1), 23–37. <https://doi.org/10.31933/jemsi.v4i1>
- Syahria, Y., & Sari, D. P. (2023). Pengaruh stres kerja, komitmen organisasi, dan kepuasan kerja karyawan terhadap turnover intention (Studi pada karyawan PT Dectom Laboratories Wonogiri). *Journal of Rural and Development*, 1(1), 69–73. <https://jurnal.uns.ac.id/rural-and-development/article/view/80425>
- Syuhada, I., & Amelia, W. R. (2021). Pengaruh konflik kerja dan semangat kerja terhadap turnover intention divisi Avsec Angkasa Pura. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 2(2), 136–145. <https://doi.org/10.31289/jimbi.v2i1.455>
- Tamara Juianti, D., & Sunargo, S. (2023). Pengaruh disiplin, stres kerja dan motivasi terhadap turnover intention pada Batam City Hotel. *ECoBuss*, 5(3), 867–879.
- Tasya, N. N. A., & Kusuma, S. F. (2023). Pengaruh beban kerja, konflik kerja, dan

- stres kerja terhadap turnover intention (Studi kasus pada CV Serbet Eden Textile). *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 7(2), 10254–10259. <https://doi.org/10.31004/jptam.v7i2.7982>
- Tirtana, D., & Wijayanti, A. (2023). Analisa pengaruh etos kerja, konflik kerja, dan kompensasi terhadap produktivitas kerja pada PT. MBI. *Jurnal Ekonomi Akuntansi Manajemen Agribisnis*, 1(2), 57–70.
- Umar, H. (2019). *Metode riset manajemen perusahaan*. PT Gramedia.
- Wan, Q., Li, Z., Zhou, W., & Shang, S. (2018). Effects of work environment and job characteristics on the turnover intention of experienced nurses: The mediating role of work engagement. *Journal of Advanced Nursing*, 74(6), 1332–1341. <https://doi.org/10.1111/jan.13528>
- Wibowo, B. H. M., Margono, M., & Noermijati, N. (2023). The effect of job stress and organizational climate on turnover intention: Mediating role of job satisfaction. *International Journal of Business, Law, and Education*, 4(2), 1408–1426. <https://doi.org/10.56442/ijble.v4i2.336>
- Winardy, I., Purba, P. Y., Chaniago, C., & Andika, A. (2021). The positive impact of product quality, price, and promotion on purchasing decision of Toyota Innova cars. *International Journal of Social Science and Business*, 5(2), 161–166. <https://ejournal.undiksha.ac.id/index.php/IJSSB/index>
- Zanah, F. R., & Wuandari, W. (2023). Analisis pengaruh konflik dan stres kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Kempo. *Jurnal Manajeria Dan Bisnis Tanjungpinang*, 6(1), 1–10.