

## Stres Kerja, Konflik Kerja Dan Niat Berpindah Karyawan Pada PT. X

Irham Lamda Saputra

<sup>1</sup>Manajemen, Universitas Widyatama  
e-mail: lamda.saputra@widyatama.ac.id

---

### Article History:

Received: 29 April 2024

Revised: 3 Juli 2024

Accepted: 3 Juli 2024

**Abstract:** Adanya perilaku niat berpindah karyawan pada perusahaan menunjukkan bahwa pencegahan perilaku niat berpindah karyawan pada PT. X belum dilakukan telah sepenuhnya diatasi dan dianggap optimal. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk melakukannya lebih meningkatkan dan memaksimalkan upaya mereka untuk mencegah perilaku niat berpindah karyawan di masa depan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh stres kerja, konflik kerja dan niat berpindah pada karyawan PT X. Penelitian Metode yang digunakan adalah penelitian eksplanatori, sedangkan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebesar populasi dengan metode sensus sebanyak 40 orang pegawai. Metode analisis datanya menggunakan multiple analisis regresi linier melalui uji fit model dan uji t. Hasil penelitian menunjukkan stres kerja dan konflik kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap niat berpindah pada PT. X.

**Keywords:** Stres Kerja, Konflik Kerja, Niat Berpindah

---

Correspondence author: Irham Lamda Saputra, [lamda.saputra@widyatama.ac.id](mailto:lamda.saputra@widyatama.ac.id), Bandung, Indonesia

## PENDAHULUAN

Dalam suatu perusahaan, sumber daya manusia kerja merupakan kunci utama dalam berjalannya kegiatan suatu perusahaan, karena sumber daya manusia kerja akan mengelola dan memanfaatkan unsur-unsur yang ada dalam perusahaan seperti mesin, modal, bahan baku, sehingga nantinya unsur-unsur tersebut dapat dimanfaatkan secara efisien, efektif dan efisien. Namun tidak dapat dipungkiri bahwa kinerja suatu perusahaan yang sudah baik dapat terganggu karena perilaku karyawan yang sulit dicegah. Salah satu bentuk perilaku karyawan adalah keinginan berpindah yang pada akhirnya akan berujung pada keputusan karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya (Adiguna & Suwandana, 2023)

hubungan antara stres kerja dan niat berpindah menunjukkan bahwa 40% karyawan keluar karena stres yang berlebihan (Suswati, 2020). Hal ini menunjukkan bahwa stres kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi niat berpindah,

karena stres berkaitan dengan respon adaptif individu terhadap tekanan di tempat kerja. Berdasarkan sisi konflik kerja, seseorang yang memiliki jam kerja yang panjang akan sulit menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dan keluarga, sehingga menimbulkan tekanan atau stres dalam dirinya dan berdampak pada menurunnya kepuasan kerja dan keinginan untuk keluar atau pindah dari pekerjaan (Chigbundu & Muda, 2022). Semakin tinggi konflik yang dirasakan seseorang maka semakin tinggi keinginan seseorang untuk keluar dari perusahaan (Deswarta et al., 2021; Satyaningrum & Djastuti, 2020).

## METODE PELAKSANAAN

Penelitian ini menggunakan penelitian eksplanatori. Zulganef (2008:11) menjelaskan bahwa “Penelitian eksplanatori adalah penelitian yang bertujuan untuk menguji hubungan sebab akibat antar variabel yang menjelaskan suatu fenomena tertentu”. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sumber data primer dan sekunder, instrumen yang digunakan untuk pengumpulan data dalam penelitian ini adalah kuesioner, populasi sasaran penelitian adalah karyawan PT. X. yang berjumlah 40 karyawan.

## HASIL

Berdasarkan perhitungan data yang diolah dengan menggunakan aplikasi SPSS menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan pada kuesioner yang terdapat pada setiap variabel mempunyai nilai  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel atau  $r$  hitung  $>$  0,2638 sehingga dapat dinyatakan bahwa seluruh pernyataan dinyatakan valid dan dapat digunakan sebagai alat ukur dalam penelitian ini. Terlihat seluruh item variabel mempunyai nilai Cronbach's Alpha  $>$  0,60. Dengan demikian, seluruh item dalam penelitian ini dikatakan reliabel dan dapat dijadikan instrumen dalam mengukur variabel-variabel dalam penelitian ini. Penelitian ini telah dilakukan Uji Asumsi Klasik yaitu Uji Normalitas, Uji Heteroskedastisitas dan Uji Multikolinearitas dan memenuhi syarat.

Tabel1. Koefisien Determinasi

| Model | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1     | .841 <sup>a</sup> | .707     | .672              | 3.99484                    |

a. Predictors: (Constant), stres kerja, konflik kerja

b. Dependent Variable: Turnover Intention

Diketahui bahwa koefisien determinasinya adalah sebesar 0,707 atau 70,7%, artinya stres kerja dan konflik kerja mempunyai pengaruh terhadap niat berpindah sebesar 70,7% dan sisanya sebesar 29.3% dipengaruhi oleh faktor lain.

Tabel 2. Uji F

| ANOVA <sup>a</sup> |            |                |    |             |        |                   |
|--------------------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| Model              |            | Sum of Squares | df | Mean Square | F      | Sig.              |
| 1                  | Regression | 166.626        | 2  | 166.626     | 10.441 | .003 <sup>b</sup> |
|                    | Residual   | 606.433        | 37 | 15.959      |        |                   |
|                    | Total      | 773.058        | 39 |             |        |                   |

a. Dependent Variable: Turnover intention

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

Di dapat F hitung sebesar 10,441 probabilitas sebesar 0,003 yang nilainya dibawah 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa semua variabel independen yaitu Stres Kerja dan Konflik Kerja terhadap niat berpindah dapat dikatakan model regresi yang layak.

Tabel 3. Uji T

Coefficients<sup>a</sup>

| Model |               | t     | Sig. |
|-------|---------------|-------|------|
| 1     | (Constant)    | 3.903 | .000 |
|       | Stres Kerja   | 2.613 | .012 |
|       | Konflik Kerja | 3.231 | .003 |

a. Dependent Variable: Turnover Intention

Berdasarkan hasil perhitungan nilai t dan signifikansi dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Stres kerja terhadap niat berpindah diperoleh nilai signifikan sebesar  $0,012 < 0,05$  disimpulkan stres kerja mempengaruhi niat berpindah.
2. Konflik kerja terhadap niat berpindah diperoleh nilai signifikansi sebesar  $0,003 < 0,05$  disimpulkan konflik kerja mempengaruhi niat berpindah.

## PEMBAHASAN

Pengaruh stres kerja dan konflik kerja terhadap niat berpindah karyawan PT. X sebagai berikut:

1. Gambaran Umum Stres Kerja, Konflik Kerja dan Niat berpindah Pada PT. X
  - a. Hasil respon responden terhadap stres kerja, karyawan merasakan tingkat stres yang tinggi.
  - b. Hasil tanggapan responden terhadap Konflik Kerja berada pada tingkat tinggi.
  - c. Hasil tanggapan responden terhadap niat berpindah berada pada kategori sangat tinggi.
2. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Niat Berpindah
 

Semakin tinggi tingkat stres kerja yang dirasakan karyawan maka semakin besar pula risiko karyawan meninggalkan perusahaan. Tingkat stres kerja yang

dirasakan karyawan PT. X dirasakan tinggi sehingga keinginan berpindah pada perusahaan meningkat.

### 3. Pengaruh Konflik Kerja Terhadap Niat Berpindah

Konflik kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap niat berpindah. Konflik kerja dalam suatu organisasi dapat memberikan pengaruh yang besar terhadap niat berpindah karyawan. Konflik tersebut bisa terjadi antar sesama karyawan, antara karyawan dengan manajemen, atau bahkan antar departemen dalam perusahaan.

## KESIMPULAN

Untuk mengurangi tingkat stres kerja karyawan, sebaiknya perusahaan melakukan evaluasi terhadap beban kerja, besar kecilnya kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan dan waktu pencapaian target perusahaan, variasi pekerjaan. tugas karena karyawan cenderung merasa bosan jika diberikan pekerjaan yang spesifik dan sempit, sehingga tidak lagi menimbulkan masalah dan beban bagi karyawan sehingga dapat menurunkan tingkat stres yang terjadi.

Untuk mengurangi konflik kerja pegawai maka pihak perusahaan atau pimpinan perusahaan hendaknya dapat memberikan ruang komunikasi yang baik antara pegawai dengan pegawai atau antara pimpinan dengan pegawai sehingga dapat terjalin hubungan yang kondusif dan harmonis. Melaksanakan acara atau kegiatan outbond dan lain-lain, agar tidak ada lagi kesalahpahaman dan kenyamanan dalam bekerja. Untuk mengurangi tingkat niat berpindah, perusahaan hendaknya memberikan motivasi dan dukungan kepada karyawannya. Hal ini merupakan cara perusahaan dapat mengubah pola pikir karyawannya agar tidak memiliki keinginan untuk mencari pekerjaan di tempat lain.

## PENGAKUAN/ACKNOWLEDGEMENTS

Dalam kesempatan ini dengan segala kerendahan hati dan penuh rasa hormat penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya bagi semua pihak yang telah memberikan bantuan moril maupun materil baik langsung maupun tidak langsung.

## DAFTAR PUSTAKA

- Adiguna, A. A. B. W., & Suwandana, I. G. M. (2023). The Relationship Between Burnout, Work Stress, and Turnover Intention on Non-Permanent (Contract) Employees: Study at the Communication and Information Office of Badung Regency, Indonesia. *European Journal of Business and Management Research*, 8(3), 104–107. <https://doi.org/10.24018/ejbmr.2023.8.3.1964>
- Chigbundu, A., & Muda, H. B. (2022). Investigating the Factors Influencing Turnover Intentions in the Nigerian Banking Sector. *International Journal of Academic Research in Accounting Finance and Management Sciences*, 12(2), 392 – 422. <https://doi.org/10.6007/IJARAFMS>
- Deswarta, D., Masnur, & Adil Mardiansah. (2021). Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Perawat Rumah Sakit Prima Pekanbaru. *E-Bisnis : Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 14(2), 58–63. <https://doi.org/10.51903/e-bisnis.v14i2.476>

- Satyaningrum, D. I., & Djastuti, I. (2020). Relationship between emotional labor, work stress, employee creativity, and turnover intention: study on Indonesian bank frontliners. *Diponegoro International Journal of Business*, 3(1), 1–16. <https://doi.org/10.14710/dijb.3.1.2020.1-16>
- Suswati, E. (2020). Cite this article as: Suswati, Endang. 2020. Job Stress Influence on Turnover Intention: Performance of Employees as Mediation in Casual Dining Restaurant. *Journal of Applied Management (JAM)*, 18(2), 391–399. <http://dx.doi.org/10.21776/ub.jam.2020.018.02.20><http://dx.doi.org/10.21776/ub.jam.2020.018.02.20>