

PENGARUH BEBAN KERJA DAN KONFLIK KERJA TERHADAP *TURNOVER INTENTION* PADA PT. SURGANYA MOTOR INDONESIA CABANG SURABAYA

Edwin Dwi Cahyanto

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Wijaya Kusuma Surabaya

e-mail: edwindwicahyanto@gmail.com

Dijah Julindrastuti

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Wijaya Kusuma Surabaya

e-mail: dijahjulindrastuti@uwks.ac.id

ABSTRACT

The purpose of this study is to look at how workload and workplace conflict affect employees' intentions to leave their jobs at the PT Surganya Motor Indonesia branch in Surabaya. Workload, work conflict, and turnover intention are the three variables included in this study. The investigation examines 90 samples using a quantitative methodology. Questionnaires are used to gather data, and random sampling procedures are used to choose the sample. Multiple linear regression analysis is the technique used for the analysis. As shown by a beta value of -1.141 and a Sig. Level of 0.070, the results of the research show that workload has no discernible influence on turnover intention. Work conflict, on the other hand, is discovered to have an impact on turnover intention, with a beta value of 0.170 and a Sig level of 0.012. An F value of 4.547, a Sig. level of 0.013, and an Adjusted R Square value of 0.074, or a 7.4% effect, show that workload and work conflict both influence turnover intention when taken into account concurrently

Keywords: *Workload, Work Conflict, and Turnover Intention*

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk melihat hubungan antara faktor beban kerja dan konflik kehidupan kerja dan bagaimana pengaruhnya terhadap niat karyawan untuk keluar dari PT Surganya Motor Indonesia cabang Surabaya. Beban kerja dan konflik di tempat kerja dimasukkan sebagai faktor independen, sedangkan *turnover intention* dimasukkan sebagai variabel dependen, sehingga total ada tiga variabel dalam penelitian ini. Dengan menggunakan kuesioner sebagai alat untuk mengumpulkan data, penelitian ini menggunakan metodologi kuantitatif dan meneliti 90 sampel. Untuk memilih sampel penelitian, digunakan *random sampling*. Analisis regresi linier berganda digunakan sebagai pendekatan analisis data. Nilai beta sebesar -1,141 dan tingkat Sig. sebesar 0,070 dari temuan penelitian menunjukkan bahwa beban kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap *intensi turnover*. Dengan nilai beta sebesar 0.170 dan tingkat Sig. sebesar 0.012, konflik kerja, di sisi lain, menunjukkan pengaruh yang dapat dideteksi terhadap *turnover intention*. Selain itu, nilai F sebesar 4,547, tingkat Sig. sebesar 0,013, dan nilai yang disesuaikan sebesar 0,013 menunjukkan bahwa beban kerja dan konflik kerja secara bersama-sama mempengaruhi intensi turnover. Dampak keseluruhan bertanggung jawab atas 7,4% dari varians dalam *intensi turnover*, sesuai dengan nilai R Square yang dimodifikasi sebesar 0,074.

Kata Kunci: *Beban Kerja, Konflik Kerja, dan Turnover Intention*

PENDAHULUAN

Dalam upaya pencapaian visi atau tujuan perusahaan, pentingnya peran sumber daya manusia. Sumber daya manusia bekerja secara efektif dan efisien untuk mengelola dan mengoptimalkan sumber daya perusahaan termasuk uang, mesin, dan bahan baku. Inisiatif ini memperjelas bahwa sumber daya manusia sangat penting untuk kesuksesan. Agar bisnis dapat mencapai tujuannya, manajemen sumber daya manusia yang efektif sangatlah penting. Kesulitan yang seringkali dialami oleh perusahaan dan menghambat proses produksi perusahaan salah satunya ialah *turnover intention* (Faslah, 2010). *Turnover intention* mengacu pada situasi kesadaran atau kecenderungan karyawan untuk mencari pekerjaan lain di organisasi lain, dan *turnover* adalah perpindahan karyawan dari pekerjaan". Target tinggi suatu perusahaan dapat menimbulkan beban kerja atau workload yang berlebihan terhadap karyawan dan dapat mengakibatkan keinginan berpindah kerja (Abdul, 2012). Selain itu lamanya waktu bekerja ataupun shift kerja juga dapat menimbulkan beban kerja pada karyawan. Berlebihnya beban kerja dapat mengakibatkan karyawan kelelahan sehingga dapat membuat karyawan tidak nyaman dengan pekerjaannya. Selain beban kerja,

konflik kerja atau work conflict seringkali tidak dapat dihindari di perusahaan dan mengakibatkan keinginan berpindah kerja. Konflik kerja biasanya terjadi individu dengan individu, individu dengan kelompok dan kelompok dengan kelompok. Timbulnya konflik kerja di perusahaan dapat membuat hilangnya keharmonisan dalam lingkungan kerja dan dapat mengakibatkan tugas atau pekerjaan karyawan tidak terselesaikan.

Berdasarkan *pra survey* yang dilakukan peneliti dengan cara mewawancarai beberapa karyawan PT. Surganya Motor Indonesia cabang Surabaya, subjek penelitian seringkali berpikir untuk meninggalkan atau berpindah tempat bekerja. Beberapa dari mereka beralasan bahwa gaji dari perusahaan masih kurang, beban pekerjaan yang tinggi, kurangnya promosi atau pengembangan karir dan sering terjadi salah paham atau konflik antar karyawan. Contohnya seperti salah satu karyawan pada departemen IT yang beranggapan bahwa beban kerja mereka sangat tinggi saat sedang melakukan perjalanan dinas luar kota. Karyawan ini menganggap bahwa perjalanan dinas luar kota yang dilakukannya cukup membahayakan keselamatan dirinya karena seringkali menggunakan motor juga dituntut untuk menyelesaikan maintenance dengan target kurang lebih 50 outlet selama satu minggu di 7 kota. Karyawan ini juga sering lembur pada saat perjalanan dinas dan saat hari libur juga seringkali menanggapi problem yang dilaporkan oleh man power yang sedang berada di outlet.

Dari permasalahan tersebut diatas, dapatlah ditarik hipotesis dalam penelitian ini yaitu :

1. Dampak signifikan dari beban kerja *turnover intention* pada PT. Surganya Motor Indonesia cabang Surabaya.
2. Konflik di tempat kerja mempunyai dampak yang besar terhadap *turnover intention* pada PT. Surganya Motor Indonesia cabang Surabaya.
3. Beban kerja dan konflik kerja berdampak besar pada *turnover intention* pada PT. Surganya Motor Indonesia cabang Surabaya.

TINJAUAN PUSTAKA

Beban Kerja

Beban kerja adalah sekelompok beban kerja atau serangkaian kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pelaksana tugas dalam jangka waktu tertentu (Sunarso dan Kusdi, 2010). Menurut Gibson berpendapat bahwa “beban kerja berarti mempunyai terlalu banyak tugas untuk dikerjakan atau tidak mempunyai cukup waktu untuk menyelesaikan tugas” (Gibson, 2009). Sedangkan menurut Hart & Staveland menyatakan bahwa “beban kerja adalah sesuatu yang dihasilkan dari interaksi tuntutan pekerjaan, lingkungan kerja yang digunakan sebagai tempat kerja, serta keterampilan dan persepsi karyawan” (Tarwaka, 2015).

Konflik Kerja

Konflik kerja ini persaingan tidak sehat yang didasari oleh ambisi dan sikap emosional untuk menang. Permasalahan menimbulkan ketegangan, konfrontasi, pergulatan dan frustrasi apabila tidak dapat diselesaikan” (Hasibuan, 2016). Konflik profesional adalah konflik antara dua atau lebih anggota atau kelompok (dalam suatu organisasi atau bisnis) yang harus berbagi sumber daya atau tugas yang terbatas dan/atau karena mereka mempunyai posisi dan tujuan atau persepsi yang berbeda” (Rivai, 2009). Sedangkan menurut Marwansyah, “konflik perburuhan adalah ketidaksesuaian atau perbedaan tujuan yang ingin dicapai atau cara yang digunakan untuk mencapainya” (Marwansyah, 2010).

Turnover Intention

Turnover intention adalah keinginan individu untuk secara sukarela meninggalkan perusahaan. Hal ini dapat menyebabkan berkurangnya produktivitas perusahaan (Issa et.al, 2013).” Menurut Robbins dan Judge, *turnover intention* merupakan suatu tindakan pemberhentian permanen secara sukarela atau tidak sukarela yang dilakukan oleh seorang karyawan. Pemberhentian, keluar dari suatu unit organisasi, pemberhentian atau meninggalnya anggota organisasi merupakan jenis fluktuasi (Robbins dan Judge, 2009).” Sedangkan pendapat lain mengemukakan bahwa *turnover* adalah proses keluarnya seorang karyawan dari perusahaan dan harus segera diganti. Ini merupakan salah satu kerugian terbesar yang dialami perusahaan jika banyak karyawan yang keluar (Mathis dan Jackson, 2004).

Penelitian Terdahulu

Tabel 1
Penelitian Terdahulu

NAMA PENELITI	JUDUL PENELITI	VARIABEL	HASIL
Ahmad Aulia Ihsan, Zakhyadi Ariffin, Maya Sari Dewi (2018)	Pengaruh Stres Kerja Dan Beban Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i> (Studi Pada Pt. Bank Syariah Mandiri, Cabang Banjarmasin)	Independen : Stres Kerja (X1) Beban Kerja (X2) Dependen : <i>Turnover Intention</i> (Y)	. Stres di tempat kerja mempengaruhi niat turnover karyawan. . Beban Kerja tidak berpengaruh terhadap <i>Turnover Intention</i> karyawan.
Veronica Septien Reny Hapsari (2014)	Pengaruh Stres Kerja Dan Konflik Kerja Terhadap Niat Pindah Karyawan Studi Pada Pt. Iskandar Indah Printing Textile Bagian Produksi	Independen : Stres Kerja, (X1) Konflik Kerja (X2) Dependen : <i>Turnover Intention</i> (Y)	. Stres kerja berpengaruh positif terhadap niat pindah karyawan . Konflik di tempat kerja tidak mengurangi niat <i>turnover</i> karyawan.
Dede Solihin, Ayu Kusuma Wardani (2022)	Pengaruh Beban Kerja dan Konflik Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i> Pada Karyawan Bagian Indirect PT Mitsuba Indonesia di Tangerang	Independen : Beban Kerja (X1) Konflik Kerja (X2) Dependen : <i>Turnover Intention</i> (Y)	. Beban kerja mempunyai pengaruh yang cukup baik dan cukup besar terhadap niat karyawan divisi tidak langsung PT Mitsuba Indonesia di Tangerang untuk meninggalkan pekerjaannya. . Konflik kerja mempunyai dampak yang cukup menguntungkan dan cukup besar terhadap kecenderungan karyawan PT Mitsuba Indonesia cabang Tangerang tidak langsung untuk meninggalkan pekerjaannya. . Beban kerja dan perselisihandalam

			pekerjaan sama-sama memberikan dampak positif dan besar terhadap kecenderungan karyawan PT Mitsuba Indonesia Tangerang divisi tidak langsung untuk meninggalkan pekerjaannya.
--	--	--	---

METODE PENELITIAN

Pendekatan Penelitian

Penelitian ini termasuk dalam penelitian kausal berbasis kuantitatif. Metode kuantitatif adalah metode penelitian (data konkrit) yang berlandaskan *positivisme*, data penelitian berupa nilai numerik, dan perhitungan tes dengan menggunakan statistik, diukur sebagai alat untuk menarik hubungan dengan permasalahan yang diteliti (Sugiyono, 2018). Sugiyono juga menyatakan, “penelitian kausal adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh atau hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat.” Terdapat dua variabel independen dan satu variabel dependen dalam penelitian ini. Penelitian ini menguji bagaimana beban kerja dan konflik kerja mempengaruhi *turnover*. Dimana beban kerja (X1) dan konflik kerja (X2) merupakan faktor independen sedangkan *turnover intention* merupakan variabel dependen (Y).

Populasi dan Sampel

Sugiyono mengatakan bahwa Populasi adalah suatu wilayah yang digeneralisasikan dari obyek-obyek atau obyek-obyek dengan jumlah dan ciri-ciri tertentu yang telah ditentukan oleh peneliti untuk mempelajarinya dan menarik kesimpulan darinya (Sugiyono, 2014). Setiap Karyawan digunakan sebagai bentuk populasi secara tertulis. PT. Surganya Motor Indonesia memiliki 1.110 karyawan di cabang Surabaya.

Lanjutnya menurut Sugiyono bahwa sampel adalah himpunan bagian dari jumlah dan ciri-ciri suatu populasi, dapat menggunakan sampel dari populasi tersebut.” Subjek memanfaatkan rumus Slovin untuk menentukan sampel:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

$$n = \frac{1.110}{1 + 1.110 (0,1)^2}$$

$$n = 91,735 \text{ (dibulatkan 90 responden)}$$

Keterangan:

n = Jumlah sampel N = Jumlah populasi

e = *Standart error* 10% atau 0,1.

Berdasarkan perhitungan tersebut diperoleh 90 responden untuk penelitian ini. Peneliti menggunakan teknik pengambilan sampel secara acak. Sampel acak sederhana dikatakan sederhana karena sampel anggota populasi diambil sampelnya secara acak tanpa memperhatikan stratifikasi populasinya.

Variabel Penelitian

Berikut ini adalah variabel independen untuk penelitian ini:

1. Beban kerja adalah himpunan atau banyaknya kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang pekerjaan dalam jangka waktu tertentu (Sunarso dan Kusdi, 2010), Adapun beberapa indikator dari variabel beban kerja adalah target yang harus dicapai, kondisi pekerjaan,

- penggunaan waktu kerja dan standar pekerjaan (Marwansyah, 2010).
- Konflik kerja adalah konflik antara dua atau lebih anggota atau kelompok (dalam suatu organisasi atau perusahaan) yang memerlukan pembagian sumber daya atau aktivitas kerja yang terbatas dan/atau kontradiksi tersebut bermula dari kenyataan bahwa masing-masing mempunyai status dan tujuan yang berbeda nilai atau persepsi (Rivai, 2009). Penelitian ini mengadaptasi indikator menurut Rivai yang meliputi perselisihan dalam diri seseorang, konflik antar perorangan, perbedaan pendapat di antara anggota kelompok dan dinamika kelompok yang saling bertentangan.
 - Turnover intention* adalah tindakan pengunduran diri secara permanen yang dilakukan oleh karyawan baik secara sukarela ataupun tidak secara sukarela (Robbins dan Judge, 2009). *Turnover* dapat berupa pengunduran diri, perpindahan keluar unit organisasi, pemberhentian atau kematian anggota organisasi.” Adapun beberapa indikator dari variabel *turnover intention* dikemukakan oleh yaitu gagasan untuk menyerah, kebutuhan untuk berangkat dan keinginan untuk berganti pekerjaan (Mobley, 2011).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Regresi Linear Berganda

Regresi linier berganda adalah jenis model regresi yang menyertakan sejumlah variabel independent (Ghozali, 2018). Untuk memahami arah dan kekuatan pengaruh faktor-faktor independen terhadap variabel dependen, peneliti menggunakan analisis regresi linier berganda

Tabel 2
Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1						
	(Constant)	8.762	1.439		6.089	.000
	Beban_Kerja	-.141	.077	-.188	-1.832	.070
	Konflik_Kerja	.170	.066	.263	2.562	.012

a. Dependent Variable: Turnover_Intention

Berdasarkan tabel diatas maka model analisis regresi linear berganda dapat disusun pada model persamaan yang sesuai dengan teori yang ada pada berikut ini:

$$Y = 8,762 - 0,141X_1 + 0,170X_2 + e$$

Persamaan yang ditunjukkan di atas dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Intensi turnover* tetap konstan sebesar 8,762 tanpa adanya faktor independen, seperti yang ditunjukkan oleh nilai konstanta.
- Variabel beban kerja memiliki koefisien sebesar -0,141 dengan tanda negatif, menunjukkan adanya hubungan yang berlawanan arah antara beban kerja dengan *turnover intention*.
- Nilai koefisien untuk variabel konflik kerja sebesar 0,170 dan bertanda positif, menunjukkan adanya hubungan satu arah antara konflik kerja dengan *turnover intention*. Dapat disimpulkan bahwa terdapat kenaikan *turnover intention* sebesar 0,170 untuk setiap kenaikan konflik kerja sebesar satu satuan. Di sisi lain, penurunan satu satuan dalam konflik di tempat kerja terkait dengan penurunan 0,170 dalam keinginan untuk keluar.

Uji T

Berdasarkan tabel 1 dapat disimpulkan bahwa pengujian hipotesis individual untuk setiap variabel terdiri dari perhitungan yang ditunjukkan di bawah ini:

- Beban Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* karyawan di PT. Surganya Motor Indonesia Cabang Surabaya. Dalam variabel beban kerja t_{hitung} menunjukkan nilai -1,832, untuk rumus t_{tabel} ($df = n-k-1$) yakni (90-2-1) didapatkan t_{tabel} senilai 1,9876 dimana artinya $t_{hitung} < t_{tabel}$. Bagi

pengujian individual memakai taraf signifikansi (Sig.) didapatkan skor sig. senilai 0,070 dimana artinya diatas atau lebih besar dari 0,05. Berdasarkan nilai ini, bisa dibuat simpulan bahwa H1 ditolak. Kondisi tersebut memaparkan beban kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap *turnover intention* karyawan di PT. Surganya Motor Indonesia cabang Surabaya.

2. Konflik Kerja berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* karyawan di PT. Surganya Motor Indonesia Cabang Surabaya. Nilai t-hitung untuk variabel konflik kerja adalah 2.562, dan nilai t-tabel, yang ditentukan dengan menggunakan rumus ($df=n-k-1$) di mana df adalah (90-2-1), menghasilkan nilai t-tabel sebesar 1.9876. Hal ini menunjukkan bahwa t-hitung melebihi t-tabel. Selain itu, tingkat signifikansi (Sig.) untuk pengujian individual ditemukan sebesar 0,012, yang berada di bawah batas signifikansi 0,05. Oleh karena itu, dapat dikatakan dengan pasti bahwa H2 diterima berdasarkan hasil ini. Hasil ini menunjukkan bahwa *turnover intention* karyawan di PT Surganya Motor Indonesia cabang Surabaya sangat dipengaruhi oleh konflik di tempat kerja.

Uji F

Untuk menentukan apakah faktor independen memiliki dampak keseluruhan pada variabel dependen, gunakan pendekatan uji F. Perbandingan antara nilai F yang dihitung (F_{hitung}) dan nilai F yang penting diperlukan untuk evaluasi ini (F_{tabel}). H1 diterima jika F_{hitung} lebih tinggi dari angka dalam F_{tabel} . Namun, H1 ditolak jika F_{hitung} lebih rendah dari nilai F_{tabel} . F_{tabel} ditemukan sebesar 3,10 untuk penyelidikan ini.

Tabel 3 Uji F ANOVA

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	55.465	2	27.733	4.547	.013 ^b
Residual	530.635	87	6.099		
Total	586.100	89			

a. Dependent Variable: Turnover_Intention

b. Predictors: (Constant), Konflik_Kerja, Beban_Kerja

Statistik tabel diatas menunjukkan bahwa nilai F_{hitung} sebesar 4,547 di atas titik potong 3,10 dan tingkat signifikansi 0,013 lebih kecil dari ambang batas 0,05. Hal ini berarti bahwa variabel dependen yaitu *turnover intention* dipengaruhi secara signifikan oleh variabel beban kerja dan variabel konflik kerja ketika keduanya ada.

Koefisien Determinasi

**Tabel 4
Analisis Adjusted R Square**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.308 ^a	.095	.074	2.470

a. Predictors: (Constant), Konflik_Kerja, Beban_Kerja

b. Dependent Variable: Turnover_Intention

Koefisien determinasi, yang ditunjukkan pada Tabel 4, adalah sebesar 0,074, atau 7,4 persen. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh variabel independent beban kerja dan konflik kerja terhadap variabel dependen *intensi turnover* menyumbang 7,4%. Sebesar 92,6 persen dijelaskan oleh variabel-variabel yang tidak diteliti di luar lingkup penelitian ini. Mengukur variabel dari nilai proyeksi dikenal sebagai kesalahan standar nilai estimasi. *Standar Error of the Estimated* bisa juga disebut sebagai *standar deviasi*. Estimasi standar error pada penelitian ini adalah 2,470, deviasi standar yang lebih kecil menunjukkan bahwa model tersebut akan berkinerja lebih baik dalam meramalkan niat berpindah.

Pembahasan

1. Pengaruh Beban Kerja terhadap *Turnover Intention*

Berdasarkan hasil pengujian yang ditunjukkan di atas, dapat disimpulkan bahwa pada PT Surganya Motor Indonesia cabang Surabaya, variabel beban kerja memiliki dampak yang kecil terhadap variabel *turnover intention*. Berdasarkan nilai t_{hitung} sebesar -1,832 yang lebih kecil dari nilai t_{tabel} sebesar 1,9876 dan ambang batas signifikansi sebesar 0,070, maka klaim ini didukung. Kesimpulan bahwa hipotesis harus ditolak tercapai karena tingkat signifikansi lebih besar dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa perubahan beban kerja, tinggi atau rendah, tidak berpengaruh secara signifikan terhadap keinginan berpindah kerja di PT Surganya Motor Indonesia cabang Surabaya. Hal ini dapat terjadi karena kondisi krisis yang dialami oleh karyawan sehingga menyebabkan karyawan memutuskan untuk mempertahankan pekerjaannya karena kebutuhan mereka meskipun beban kerja yang dibebankan tinggi atau rendah.

2. Pengaruh Konflik Kerja terhadap *Turnover Intention*

Penelitian ini menegaskan bahwa di PT Surganya Motor Indonesia, Cabang Surabaya, variabel yang mengukur konflik kerja secara signifikan mempengaruhi variabel yang mengukur *turnover intention*. Nilai t_{hitung} yang lebih tinggi dari nilai t_{tabel} sebesar 1,9876 dan sama dengan 2,562 mendukung klaim ini. Selain itu, fakta bahwa tingkat signifikansi sebesar 0,012 lebih kecil dari 0,05 mendukung penerimaan hipotesis. Berdasarkan Tabel 2 dapat disimpulkan hubungan yang dimiliki antara variabel konflik kerja dan *turnover intention* ialah hubungan yang positif atau searah. Hubungan tersebut dapat diartikan bahwa saat konflik kerja meningkat maka *turnover intention* juga akan meningkat. Sedangkan disaat konflik kerja menurun maka *turnover intention* juga akan menurun. Ini dapat diartikan bahwa karyawan yang merasa jika konflik kerja pada perusahaan tersebut tinggi, maka perusahaan akan mengalami *turnover intention* yaitu karyawan memilih untuk keluar dari perusahaan tersebut. Namun jika konflik kerja pada perusahaan tersebut rendah, maka kecil kemungkinan perusahaan akan mengalami *turnover intention*.

3. Pengaruh Beban Kerja dan Konflik Kerja terhadap *Turnover Intention*

Beban kerja (X1) dan konflik kerja (X2) keduanya berdampak pada *turnover intention*, sesuai dengan hasil evaluasi pengaruh secara bersamaan yang dilakukan dengan menggunakan uji F (Y). Fakta bahwa angka F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} yaitu 4,547 berbanding 3,10. Selain itu, signifikansi dari nilai F adalah 0,013, yang berada di bawah batas 0,05. Faktor beban kerja dan konflik kerja menunjukkan orientasi positif dalam dampaknya, yang mengindikasikan adanya hubungan satu arah dengan *intensi turnover*. Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi (disebut juga dengan *Adjusted R Square* atau R^2), hubungan antara faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja, konflik kerja, dan *intensi turnover* karyawan dapat diklasifikasikan sebagai hubungan yang relatif jauh. Nilai 10% ditunjukkan oleh uji koefisien determinasi (juga dikenal sebagai *Adjusted R Square* atau R^2). Berdasarkan hasil ini, margin sebesar 7,4 persen dapat digunakan untuk menjelaskan perubahan dalam *intensi turnover* karyawan, apakah itu untuk peningkatan atau penurunan. Sedangkan 92,6% lagi sisanya dipengaruhi beberapa faktor atau variabel-variabel lain, seperti motivasi kerja, gaya kepemimpinan, kepuasan kerja, kompensasi dan juga faktor-faktor ataupun variabel-variabel yang lainnya.

SIMPULAN

1. Variabel beban kerja di PT Surganya Motor Indonesia Cabang Surabaya menunjukkan

- korelasi negatif dengan *turnover intention* tetapi tidak ada pengaruh yang signifikan secara statistik. Akibatnya, hal tersebut tidak bermakna atau dapat diinterpretasikan.
2. Variabel konflik kerja signifikan dan menunjukkan hubungan yang positif dengan keinginan untuk keluar. Karyawan cenderung lebih mungkin untuk meninggalkan organisasi ketika konflik kerja berada pada tingkat yang tinggi di PT Surganya Motor Indonesia cabang Surabaya. Di sisi lain, peluang karyawan untuk keluar dari PT. Surganya Motor Indonesia cabang Surabaya menurun ketika konflik di tempat kerja menurun.
 3. Beban kerja dan konflik kerja secara serempak berpengaruh signifikan atau bisa dikatakan memiliki dampak secara serempak terhadap *turnover intention* PT. Surganya Motor Indonesia cabang Surabaya.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, Fuad. 2012. *Hubungan Kohevitass Kelompok dengan Intensi Turnover pada Karyawan*. *Journal of Social and Industrial Psychology*. <https://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/sip/article/view/2645>.
- Faslah, Roni. 2010. "Hubungan antara Keterlibatan Kerja dengan Turnover Intention pada Karyawan PT. Garda Trimitra Utama". Dalam jurnal *Econosains*, volume 8 No. 2 Hal 146-151.
- Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. 25. Semarang : Universitas Diponegoro.
- Gibson, Ivancevich Donelly. 2009. *Organisasi*. Jakarta: Erlangga
- Hasibuan, Malayu S.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Kesembilan Belas*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Issa, Dua'a Abdul Rahim Mohammad. Fais Ahmad, dkk. 2013. *Job Satisfaction and Turnover intention Based on Sales Person Standpoint*. Middle East
- Marwansyah. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Kedua*. Bandung : Alfabeta.
- Mobley, W. H. 2011. *Pergantian Karyawan: Sebab, Akibat, dan Pengendaliannya*. Jakarta: PT. Pustaka Binaman Pressindo.
- Rivai, Veithzal. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Rivai, Veitza. 2014. "Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan" Edisi ke 6. Jakarta: PT. Raja Grafindo.
- Robbins, Stephen P and Judge, Timothy A. 2009. *Perilaku Organisasi. Edisi 12*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabet. Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sunarso dan Kusdi. 2010. *Pengaruh Kepemimpinan, Kedisiplinan, Beban Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar*. *Jurnal Manajemen Sumberdaya Manusia*. Fakultas Ekonomi Universitas Slamet Riyadi Surakarta. Vol. 4 No. 1 : 72 – 79
- Tarwaka. 2015. *Ergonomi Industri: DasarDasar Pengetahuan Ergonomi dan Aplikasi di Tempat Kerja*. Surakarta: Harapan Press.