

Pengaruh Lingkungan Kerja dan Konflik Kerja terhadap *Turnover Intention* Karyawan di PT Wahana Kasih Mulia Kec.Kedungreja

Dian Nur Septiani*, Aminuddin Irfani, Allya Roosallyn Assyofa

Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Islam Bandung, Indonesia.

*diannurseptiani02@gmail.com,aminuddin.irfani@gmail.com,allyaroesallin.mgt@gmail.com

Abstract. The development of industry in Indonesia is increasingly advanced along with the advancement of the development of science and technology. The textile industry is growing rapidly because the results or profits generated are very profitable, so there is intense competition in the textile industry in Indonesia in addition to adding to the local market, even now many have reached the international market through exports and imports. The research method used is descriptive research and verification research by operating calculations using the IBM SPSS 23 program. Respondents in this study are employees at PT Wahana Kasih Mulia Kec. Kedungreja, totaling 106 people, using a saturated sampling technique. The variables studied in this study are Work Environment (X1) and Work Conflict (X2), while the related variable is Turnover Intention (Y). The results of this study conclude that the work environment has a negative and significant effect on turnover intention, which is -815% and contributes to turnover intention of 66.5%. Work conflict has a positive and significant effect on Turnover Intention, which is 648% and contributes to Turnover Intention by 42%. The influence of the work environment and work conflict has a positive and significant effect on employee turnover intention, which is 76.8%. The conclusion of this study is that there is an influence between the Work Environment and Work Conflict on the Turnover Intention of employees at PT Wahana Kasih Mulia Kec. Kedungreja.

Keywords: *Work Conflict, Work Environment, Turnover Intention.*

Abstrak. Perkembangan industri di Indonesia semakin maju seiring dengan majunya perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi. Industri tekstil semakin berkembang pesat dikarenakan hasil atau profit yang dihasilkan sangat menguntungkan, maka terjadi persaingan yang ketat didalam industri tekstil di Indonesia selain menambah pasar lokal bahkan sekarang sudah banyak yang mencapai pasar internasional melalui ekspor dan impor. Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian deskriptif dan penelitian verifikatif dengan mengoperasikan perhitungan menggunakan program IBM SPSS 23. Responden pada penelitian ini adalah pegawai pada PT Wahana Kasih Mulia Kec. Kedungreja yang berjumlah 106 orang, dengan menggunakan teknik pengambilan sampel jenuh. Variabel yang dikaji dalam penelitian ini adalah Lingkungan Kerja (X1) dan Konflik Kerja (X2) sedangkan variabel terkaitnya adalah *Turnover Intention* (Y). Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh negative dan signifikan terhadap *Turnover Intention* yaitu sebesar -815% dan berkontribusi terhadap *turnover intention* sebesar 66,5%. Konflik kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Turnover Intention yaitu sebesar 648% dan berkontribusi terhadap turnover intention sebesar 42%. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Konflik Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention karyawan yaitu sebesar 76,8%. Kesimpulan dari penelitian ini adalah terdapat pengaruh antara Lingkungan Kerja dan Konflik Kerja terhadap *Turnover Intention* karyawan di PT Wahana Kasih Mulia Kec. Kedungreja.

Kata Kunci: *Konflik Kerja, Lingkungan Kerja, Turnover Intention.*

A. Pendahuluan

Dalam suatu perusahaan sangat penting memiliki karyawan karena karyawan merupakan elemen yang sangat penting di dalam suatu perusahaan karena kinerja yang digunakan akan berdampak pada operasional perusahaan jika kinerja yang digunakan oleh karyawan itu rendah, dapat menjadi hambatan bagi perusahaan dalam mencapai tujuannya, demi mencapai tujuan perusahaan harus memperhatikan setiap karyawan agar dapat memberikan kontribusi terbaiknya untuk perusahaan. Menurut Halimah (2016) karyawan yang tidak mendapatkan perhatian dari perusahaan dan tidak terpenuhi kebutuhannya cenderung akan memilih untuk meninggalkan pekerjaannya (*Turnover*).

Ahyari (2015: 124) menjelaskan bahwalingkungan kerja merupakan suatu lingkungan di mana para karyawan tersebutbekerja yang di dalamnya terdapat ungu kondisi di mana karyawan tersebut bekerja.

Menurut Heru Kurnianto (2017) *turnover intention* merupakan bukan sekedar keinginan untuk berpindah pekerjaan dan belum direalisasikan oleh karyawan tersebut, namun apabila keinginan berpindah (*turnover intention*) direalisasikan maka akan termasuk dalam pergantian sukarela (*voluntary turnover*) karena alasan karyawan tersebut keluar disebabkan karena keinginannya sendiri.

Lingkungan kerja merupakan keadaan sekitar tempat kerja baik secara fisik maupun non fisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan dan nyaman bagi para karyawan, apabila lingkungan kerja kurang mendukung produktivitas karyawan, maka tidak sedikit karyawan yang berpikir untuk mencari tempat kerja yang lebih baik. Lingkungan Kerja yang tidak mendukung karyawan dalam bekerja akan berdampak buruk bagi kenyamanan karyawan tersebut sehingga membuat karyawan tidak betah berada di tempat kerja sehingga menimbulkan *turnover intention* atau keinginan karyawan untuk meninggalkan tempat kerja dan mencari tempat kerja yang lain

Menurut Enny Mahmudah (2019), konflik dilatarbelakangi oleh perbedaan ciri-ciri yang dibawa individu dalam suatu interaksi. Perbedaan-perbedaan tersebut di antaranya adalahmenyangkut ciri fisik, kepandaian, pengetahuan, adat istiadat, keyakinan dan lain sebagainya. Dengan dibawa ciri-ciri individual dalam interaksi sosial, konflik merupakan situasi yang wajar dalam setiap masyarakat Konflik bertentangan dengan integrasi. Konflik dan integrasi berjalan sebagai sebuah siklus di masyarakat. Konflik yang terkontrol akan menghasilkan integrasi. Sebaliknya, integrasi yang tidak sempurna dapat menciptakan konflik. Konflik kerja merupakan ketidakcocokan pendapat atau tujuan yang dilakukan dua orang atau lebih, konflik yang berkepanjangan dan tidak segera teratasi akan menimbulkan rasa tidak nyaman saat bekerja dan menimbulkan keinginan karyawan untuk berhenti dari tempat kerja.

PT. Wahana Kasih Mulia Kedungreja merupakan salah satu pabrik tekstil di daerah Kecamatan Kedungreja Kabupaten Cilacap, Jawa Tengah. Pabrik ini memproduksi produk perlengkapan bayi mulai dari: gendongan bayi, tas, kelambu, bantal, kasur bayi dan lain-lainnya. PT Wahana Kasih Mulia berdiri pada tanggal 1 Mei 2011, pada mulanya pabrik ini bernama DIVISI PLASTIK berdiri sejak tahun 2005.

Lingkungan kerja di PT Wahana Kasih Mulia belum bisa dikatakan memiliki lingkungan kerja yang maksimal dikarenakan masih terdapat lantai yang kotor, udara yang berdebu, temperature udara yang panas serta berantakan, sehingga membuat karyawan kurang nyaman dalam bekerja dan sesekali mereka merasa sesak napas dan batuk dikarenakan udara yang berdebu akibat percikan kain produksi sehingga membuat karyawan tidak nyaman.

Konflik kerja sesama anggota karyawan juga merupakan indikator *turnover intention* di PT Wahana Kasih Mulia dikarenakan kurangnya rasa saling menghargai anggota karyawan dan rasa soliditas sesama karyawan di PT Wahana Kasih Mulia kerjasama antar struktur seperti antar pengawas dengan kelompok kerja masih dirasa perlu adanya peningkatan sehingga komunikasi karyawan perusahaan bisa berjalan dengan lebih baik.

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang telah dikemukakan, maka tujuan yang ingin di capai dalam melakukan penelitian di PT. Wahana Kasih Mulia yaitu untuk mengetahui :

1. Untuk mengetahui bagaimana lingkungan kerja karyawan di PT Wahana Kasih Mulia Kedungreja.
2. Untuk mengetahui bagaimana konflik kerja pada karyawan di PT Wahana Kasih Mulia Kedungreja.
3. Untuk mengetahui bagaimana tingkat *turnover intention* karyawan di PT Wahana Kasih Mulia Kedungreja.
4. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap *turnover intention* karyawan di PT Wahana Kasih Mulia Kedungreja.
5. Untuk mengetahui pengaruh konflik kerja terhadap tingkat *turnover intention* di PT. Wahana Kasih Mulia Kedungreja.
6. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh lingkungan kerja dan konflik kerja terhadap tingkat *turnover intention* di PT. Wahana Kasih Mulia Kedungreja.

B. Metodologi Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian deskriptif dan verifikatif dengan pendekatan kuantitatif. Penelitian deskriptif digunakan dalam penelitian untuk mengetahui dan menganalisa bagaimana lingkungan kerja, konflik terhadap tingkat *turnover intention* di PT. Wahana Kasih Mulia faktual di Kecamatan Kedungreja. Penelitian verifikatif dipilih untuk mengetahui dan menjawab rumusan atas berapa besar pengaruh lingkungan kerja dan konflik terhadap *turnover intention* di PT Wahana Kasih Mulia.

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan penelitian kuantitatif. Metode kuantitatif adalah metode yang digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian dan dianalisa secara statistik untuk mengetahui uji hipotesis yang ditetapkan.

C. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Tabel 1. Rekapitulasi Skor Variabel Lingkungan Kerja

Dimensi	Rata-rata skor	Presentase	Keterangan
Dimensi Lingkungan Kerja Fisik	350,6	57,68%	Cukup
Dimensi Lingkungan Kerja Non Fisik	350,5	57,66%	Cukup
Rata-rata skor total	350,55	57,67%	Cukup

Dimensi lingkungan kerja non fisik dengan nilai rata-rata 57,66% sedangkan dimensi lingkungan kerja fisik dengan nilai rata-rata 57,68%. Dengan demikian dapat disimpulkan secara keseluruhan lingkungan kerja di PT Wahana Kasih Mulia Kec. Kedungreja termasuk kategori cukup karena dinilai memiliki lingkungan kerja yang sudah cukup.

Tabel 2. Rekapitulasi Skor Variabel Konflik Kerja

Dimensi	Rata-rata skor	Presentase	Keterangan
Dimensi Komunikasi	338	79%	Tinggi
Dimensi Struktur	451	84%	Tinggi

Dimensi Variabel Pribadi	434	77%	Tinggi
Rata-rata	407	71%	tinggi

Nilai rata-rata tertinggi adalah 84% dari dimensi struktur dan nilai terendah dari dimensi pribadi dengan nilai rata-rata 77%. Dengan demikian dapat disimpulkan secara keseluruhan konflik kerja di PT Wahana Kasih Mulia tergolong tinggi. Karena dinilai permasalahan yang terjadi di PT Wahana Kasih Mulia masih terus ada.

Tabel 3. Rekapitulasi Skor Variabel *Turnover Intention*

Dimensi	Rata-rata skor	Presentase	Keterangan
Dimensi Memikirkan Untuk <i>Resign</i>	385	64%	Tinggi
Dimensi Mulai Mencari Alternatif Pekerjaan	456	82%	Sangat Tinggi
Dimensi Niat Untuk Keluar	449	80%	Sangat tinggi
Rata-rata	430	76%	Tinggi

Nilai rata-rata tertinggi ada di variabel mencari alternatif pekerjaan dengan presentase 80% dan untuk skoe terendah di dimensi memikirkan untuk resign dengan presentase 64%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tingkat *turnover intention* tergolong tinggi hal ini dibuktikan dengan hasil pernyataan reponden.

Tabel 4. Hasil Uji Koefisien Determinasi Variabel Lingkungan Kerja Terhadap *Turnover Intention*

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,815 ^a	0,665	0,662	1,14630

a. Predictors: (Constant), X1

b. Dependent Variable: Y

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel lingkungan kerja terhadap *turnover intention*. Koefisien Determinasi (R Square) menunjukkan nilai sebesar 0,665 atau sebesar 66,5%, artinya variabel *turnover intention* (Y) dipengaruhi oleh lingkungan kerja (X1) adalah sebesar 66,5%, sedangkan sisanya 33,5% dipengaruhi oleh faktor keinginan *resign* dan mencari tempat kerja baru, mulai malas bekerja, dll.

Tabel 5. Hasil Uji Koefisien Determinasi Variabel Konflik Kerja Terhadap *Turnover Intention*

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,648 ^a	0,420	0,415	1,50763

a. Predictors: (Constant), X2

b. Dependent Variable: Y

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel konflik kerja terhadap variabel *turnover intention*. Koefisien Determinasi (R Square) menunjukkan nilai

sebesar 0,420 atau sebesar 42%, artinya variabel *turnover intention* (Y) dipengaruhi konflik kerja (X2) sebesar 42%, sedangkan sisanya 58% dipengaruhi oleh faktor lain seperti keinginan karyawan untuk berhenti kerja, mencari pekerjaan lain, rasa tanggung jawab karyawan yang sudah mulai menurun, malas bekerja, ingin *resign* dll.

Tabel 6. Hasil Uji Regresi Linear Berganda Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Konflik Kerja Terhadap *Turnover Intention*

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	33,084	1,951		16,959	0,000
X1	-0,677	0,055	-0,657	-12,414	0,000
X2	0,276	0,041	0,358	6,755	0,000

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Output IBM SPSS Statistics 20, 2021.

Regresi linear berganda adalah model regresi linear dengan melibatkan lebih dari satu variabel bebas atau predictor. Tujuan analisis regresi berganda untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh signifikan dua atau lebih variabel bebas (X1 lingkungan kerja X2 konflik kerja) terhadap variabel terikat (Y *turnover intention*).

Persamaan Regresinya adalah sebagai berikut :

$$Y = 33,084 - 0,677X1 + 0,276X2$$

Persamaan di atas dapat diartikan sebagai berikut:

b0 = 33,084 artinya jika variabel lingkungan kerja dan konflik kerja bernilai nol (0), maka variabel *turnover intention* (Y) akan bernilai = 33,084 satuan.

b1 = -0,677 artinya variabel lingkungan kerja (X1) meningkat sebesar satu satuan dan variabel lainnya konstan, maka *turnover intention* (Y) akan menurun sebesar 0,677 satuan

b2 = 0,276 artinya jika variabel konflik kerja (X2) meningkat sebesar satu satuan dan variabel lainnya konstan, maka variabel *turnover intention*

(Y) akan meningkat sebesar 0,276 satuan

Untuk mengetahui bagaimana hubungan antara lingkungan kerja dan konflik kerja terhadap *turnover intention* dilakukan uji korelasi (hubungan). Berikut hasil analisis koefisien determinasi dengan IBM SPSS Statistics 20.

Tabel 7. Hasil Koefisiensi Determinasi Lingkungan Kerja dan Konflik Kerja Terhadap *Turnover Intention*

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,876 ^a	0,768	0,763	0,95887

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Berdasarkan,8% tabel 4.25 di atas, nilai koefisien determinasi dapat dilihat dari nilai R square sebesar 0,768. Artinya Lingkungan Kerja dan Konflik memberikan pengaruh sebesar 76% terhadap *turnover intention*, sedangkan sisanya sebesar 23,2% oleh faktor lainnya.

D. Kesimpulan

Dari hasil penelitian dan pembahasan pada bab sebelumnya, peneliti dapat menarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil tanggapan responden mengenai lingkungan kerja di PT Wahana Kasih Mulia Kec.

Kedungreja secara keseluruhan dinilai cukup. Namun masih ada beberapa kekurangan yang masih ada di lingkungan kerja fisik adalah pada tingkat suhu udara atau temperatur udara diruangan yang masih kurang nyaman sehingga aktivitas kerja kurang maksimal, penerangan yang masih kurang baik penerangan dari luar (sinar matahari) maupun sinar listrik, bau limbah industri yang berupa kain perca yang mengakibatkan debu kemudian air limbah berupa cairan zat kimia menyebabkan udara yang tidak sedap dan yang terakhir hubungan rekan kerja yang masih kurang baik dan perlu diperhatikan oleh perusahaan.

2. Hasil tanggapan responden mengenai konflik kerja di PT Wahana Kasih Mulia Kec. Kedungreja secara keseluruhan dinilai tinggi. Beberapa kekurangan keharmonisan hubungan antar karyawan di PT Wahana Kasih Mulia Kec. Kedungreja yang kerap kali mengganggu aktivitas kerja diantaranya, permasalahan perbedaan pendapat yang sering terjadi dan mudah sekali mengakibatkan konflik ditambah tuntutan kerja yang banyak dan kerap kali karyawan kewalahan dalam menyelesaikan tugasnya menyebabkan karyawan mudah emosi, komunikasi yang kurang baik antar rekan kerja semakin memberatkan karyawan untuk bertahan di PT Wahana Kasih Mulia Kec. Kedungreja sehingga hal ini perlu di perhatikan oleh pihak perusahaan.
3. Hasil tanggapan responden mengenai *turnover intention* di PT Wahana Kasih Mulia Kec. Kedungreja secara keseluruhan dinilai tinggi. Beberapa faktor yang mempengaruhi *turnover intention* adalah karyawan yang mulai merasa sudah tidak nyaman dan malas bekerja di PT Wahana Kasih Mulia Kec. Kedungreja yang kemudian sudah memikirkan untuk keluar dan mencari alternatif pekerjaan yang baru, pelanggaran tata tertib yang kerap kali terjadi hingga protes pada atasan dengan masalah-masalah yang dialami selama dia bekerja namun kurang diperhatikan oleh pihak perusahaan.
4. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* di PT Wahana Kasih Mulia Kec. Kedungreja.
5. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa konflik kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* di PT Wahana Kasih Mulia Kec. Kedungreja
6. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa secara simultan lingkungan kerja dan konflik kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* di PT Wahana Kasih Mulia Kec. Kedungreja.
7. Faktor lain yang mempengaruhi tingginya tingkat *turnover intention* di PT Wahana Kasih Mulia Kec. Kedungreja adalah faktor kesehatan karyawan yang menurun di masa pandemi mengakibatkan banyak karyawan yang diberhenti bekerja, kemudian faktor keinginan karyawan untuk fokus mengembangkan usaha milik pribadi dan faktor karyawan yang ingin fokus menjadi ibu rumah tangga.

Acknowledge

Dalam penulisan skripsi ini, banyak pihak yang telah membantu dan memberikan bimbingan dalam kelancaran penulisan skripsi, maka dalam kesempatan ini tidak lupa penulis ucapkan terima kasih banyak kepada :

1. Kedua orang tua dan keluarga besar saya yang sayangi dan selalu mendoakan yang terbaik dan mendukung saya dalam kelancaran mengerjakan skripsi.
2. Prof. Dr. H. Edi Setiadi, SH., MH. Selaku Rektor Universitas Islam Bandung.
3. Dr. Nunung Nurhayati, S.E., M.Si.Ak, CGA. Selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Bandung.
4. Dr. Sri Suwarsi, S.E., M.Si, CGA. Selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Bandung.
5. Aminuddin Irfani S.E., M.Si. Selaku dosen pembimbing utama yang telah bersedia meluangkan waktunya dan memberikan arahan serta nasihat kepada penulis dalam proses penulisan skripsi.
6. Allya Roosallyn Assyofa, S.E., M.Si. Selaku dosen pembimbing kedua yang telah bersedia meluangkan waktunya dan dengan sabar mengarahkan dan membimbing penulis dalam proses penulisan skripsi.

7. Asni Mustika Rani, S.E., M.M. Selaku dosen wali yang telah memberikan bimbingan dan nasehat selama penulis menempuh pendidikan di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Bandung.
8. Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Bandung yang telah memberikan ilmu yang bermanfaat selama penulis menjalankan kuliah di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Bandung.
9. Seluruh staff dan karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Bandung yang telah membantu dalam proses administrasi selama masa perkuliahan.
10. PT Wahana Kasih Mulia Kec. Kedungreja selaku objek dalam skripsi ini, terima kasih telah memberikan izin untuk penelitian dan membantu memberikan informasi serta berkerja sama dengan baik.
11. Chintya Mutiara Fauziah dan Erma Walyuniar skripsian yang selalu berbagi suka dan duka, sabar membantu, mendukung, dan menemani selama masa perkuliahan dan dalam proses penulisan skripsi ini.
12. Alodia Hasna, Erma Walyuniar, Tutuh Sapitro, teman-teman skripsian yang selalu berjuang bersama-sama dan teman satu bimbingan selama proses penulisan skripsi.
13. Alo , Geby, Geni, Tiani, Siti dan Salma, Putri Indah Retno, Anisul para sahabat yang telah menemani penulis semasa awal perkuliahan sampai saat ini dan selalu memberikan semangat serta menemani selama proses penulisan skripsi.
14. Untuk teman-teman satu konsentrasi SDM yang selalu membantu saya dan memberikan dukungan dan do'a.
15. Almamater Universitas Islam Bandung angkatan 2017 yang telah bersama- sama berjuang dari awal semester sampai akhir.
16. Terima kasih kepada semua teman-teman dan pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang telah terlibat dalam proses penulisan skripsi ini sehingga dapat selesai tepat waktu.

Daftar Pustaka

- [1] Ahyari, Agus. 2015. Manajemen Produksi (Pengendalian Produksi). Yogyakarta.
- [2] Enny Mahmudah. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Surabaya : UBHARA Manajemen Press
- [3] Kurnianto, Heru. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia dan Perilaku Organisasi. Yogyakarta : Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah
- [4] Halimah, Tika Nur, Aziz Fathoni, and Maria Magdalena Minarsih. "Pengaruh Job Insecurity, Kepuasan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Pramuniaga Di Gelael Supermarket (Studi Kasus Pada Gelael Superindo Kota Semarang)." *Journal of Management* 2.2 (2016).
- [5] Darmawati. (2021). Pengaruh Knowledge Management dan Talent Management terhadap Pengembangan Karir Karyawan. *Jurnal Riset Manajemen Bisnis Universitas Islam Bandung*. 1 (1). 36-41