



PENGARUH STRES KERJA, BEBAN KERJA DAN KONFLIK KERJA TERHADAP *TURNOVER INTENTION* PADA KARYAWAN PT. MITRA BAJA PERSADA, KOTA TANGERANG

Yemima Juniarni Daeli, Dasa Rahardjo Soesanto

Universitas Utpadaka Swastika Tangerang Banten Indonesia

Artikel info	ABSTRAK
<p>Corresponding Author:</p> <p>Dasa Rahardjo Soesanto dasaraharjo@gmail.com Universitas Utpadaka Swastika Tangerang Banten Indonesia</p>	<p>Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis besar pengaruh variabel stres kerja terhadap <i>turnover intention</i> karyawan, beban kerja terhadap <i>turnover intention</i> karyawan dan konflik kerja terhadap <i>turnover intention</i> karyawan, serta menganalisis pengaruh stres kerja, beban kerja dan konflik kerja terhadap <i>turnover intention</i> karyawan PT. Mitra Baja Persada, Kota Tangerang. Metode yang digunakan adalah kuantitatif, menggunakan alat ukur skala <i>likert</i>, dengan teknik sampling jenuh (sampel total, yaitu seluruh populasi menjadi sampel, sebanyak 46 karyawan). Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner. Hipotesis yang diajukan, diuji secara statistik menggunakan program <i>SmartPLS</i>. Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap <i>turnover intention</i> karena nilai <i>original sample</i> 0,157 dan <i>P-Value</i> 0,155, beban kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap <i>turnover intention</i> karena nilai <i>original sample</i> -0,156 dan <i>P-Value</i> 0,219, konflik kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> karena nilai <i>original sample</i> 0,579 dan <i>P-Value</i> 0,000. Pengaruh stres kerja, beban kerja dan konflik kerja terhadap <i>turnover intention</i> secara bersama-sama berpengaruh secara moderat dengan nilai <i>R-Square</i> 0,432. Sedangkan 0,468 dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.</p> <p>Keywords: : <i>Stres Kerja, Beban Kerja, Konflik Kerja dan Turnover Intention</i></p>
<p>This article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution-Share Alike 4.0 International License (https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/)</p>	

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu hal yang sangat penting dan harus ada dalam sebuah organisasi atau perusahaan. Seiring dengan berkembangnya zaman, globalisasi yang semakin modern dan sistem yang semakin canggih perusahaan dituntut untuk dapat menyeimbangkannya agar tidak kalah dengan para pesaing. Perusahaan yang sudah dilengkapi dengan teknologi modern tetap memerlukan tenaga manusia, karena semua peralatan tersebut tidak dapat dijalankan tanpa adanya peran dan tenaga manusia,

yang dalam hal ini adalah karyawan. Manusia selalu berperan aktif dalam setiap organisasi dan menjadi perencana, pelaku dan penentu terwujudnya tujuan organisasi.

Perusahaan yang berhasil adalah perusahaan yang berdiri dengan adanya tenaga manusia yang berkualitas dan efektif yang akan membantu penghasilan perusahaannya lebih meningkat lagi dan tetap bertahan dalam persaingan. Perusahaan dalam menjalankan kegiatannya pasti berurusan dengan berbagai masalah, salah satunya berkaitan dengan sumber daya manusia.

Turnover sering dipersepsikan sebagai hal yang negatif bagi banyak perusahaan karena pekerja didalamnya memilih untuk berhenti dan pindah ke perusahaan lain yang menurut mereka lebih menjanjikan. Hal ini juga dialami oleh PT. Mitra Baja Persada yang menyatakan dari tahun ke tahun perusahaan mengalami tingkat *turnover* cenderung meningkat sehingga berdampak mengganggu stabilitas perusahaan. Berdasarkan tabel 1.1, terlihat bahwa pada tahun 2022 jumlah karyawan mengundurkan diri sebesar 20%.

Salah satu penyebabnya dipengaruhi oleh faktor stres kerja yang dirasakan karyawan perusahaan tersebut. Stres kerja diartikan berbeda oleh masing-masing karyawan. Stres kerja merupakan suatu kondisi dimana perasaan dan pikiran seseorang merasa tertekan ketika menghadapi banyak tuntutan dalam pekerjaannya maupun lingkungan kerjanya sehingga membuat karyawan tersebut tidak nyaman dan tidak senang.

Stres kerja memengaruhi *turnover intention* seperti penelitian yang telah dilakukan oleh Rofik (2021), Kristin dkk, Fauzi dkk, Frengky dkk, Putri dan Afriyeni (2022), Mulyaningsih dan Tanuwijaya, Agustin dan Rusmana, Santika dkk (2023).

Beban kerja juga menjadi salah satu faktor penyebab terjadinya *turnover intention*. Beban kerja adalah sekumpulan tugas atau pekerjaan yang dibebankan atau diberikan kepada seorang karyawan untuk diselesaikan melalui proses dengan jangka waktu tertentu.

Beban kerja memengaruhi *turnover intention* seperti penelitian yang telah dilakukan oleh Puspitasari, Hermawati dkk (2021), Astutik dan Liana, Kristin dkk (2022), Agnes dan Mendrofa, Wanboko dkk, Shobah (2023).

Konflik kerja merupakan sebuah kejadian yang diakibatkan karena adanya pertentangan, perdebatan dan ketidakcocokan antara dua atau lebih karyawan dalam pekerjaan di lingkungan kerja atau sebuah perusahaan.

Konflik kerja memengaruhi *turnover intention* seperti penelitian yang telah diteliti oleh Zulmi, Rofik, Puspitasari (2021), Pilayate, Putri dan Afriyeni, Frengky dkk (2022).

METODE PENELITIAN

Teknik Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono (2019:296) teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling utama dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data yang memenuhi standar data, maka peneliti tidak akan mendapatkan data yang memenuhi standar data yang ditetapkan.

Sumber Data

Pengumpulan data dapat dilakukan dalam berbagai setting, berbagai sumber, dan berbagai cara. Teknik penumpukan data dalam menunjang penelitian ini, data yang didapatkan bersumber dari:

a) Sumber Data Primer

Menurut Sugiyono (2019:296) sumber primer adalah sumber data langsung memberikan data kepada pengumpul data.

b) Sumber Data Sekunder

Menurut Sugiyono (2019:296) sumber data sekunder merupakan sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen.

Dalam menunjang penelitian ini, peneliti menggunakan keduanya yaitu sumber data primer dan sumber data sekunder, yaitu dengan kuisioner (angket).

Teknik Pengembangan Instrumen

Instrumen penelitian digunakan untuk mengukur nilai variabel yang diteliti. Instrumen penelitian harus mempunyai skala untuk mendapatkan data kuantitatif yang akurat. Skala pengukuran merupakan kesepakatan yang digunakan sebagai acuan untuk menentukan Panjang pendeknya interval yang ada dalam alat ukur, sehingga alat ukur tersebut bila digunakan dalam pengukuran akan menghasilkan data kuantitatif. Dengan skala pengukuran ini, maka nilai variabel yang diukur dengan instrumen tertentu dapat dinyatakan dalam bentuk angka, sehingga akan lebih akurat, efisien dan komunikatif (Sugiyono, 2019:145).

Skala *Likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dalam penelitian, fenomena sosial ini telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti, yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian. Dengan skala Likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk Menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan (Sugiyono, 2019:146).

Merancang Model Struktural (*Inner model*)

Model struktural atau sering disebut *inner model* menunjukkan hubungan hubungan atau kekuatan estimasi antar variabel laten atau konstruk berdasarkan pada *substantive theory* (Ghozali, 2021). Perancangan Model Struktural hubungan antar variabel laten didasarkan pada rumusan masalah atau hipotesis penelitian, terdiri dari:

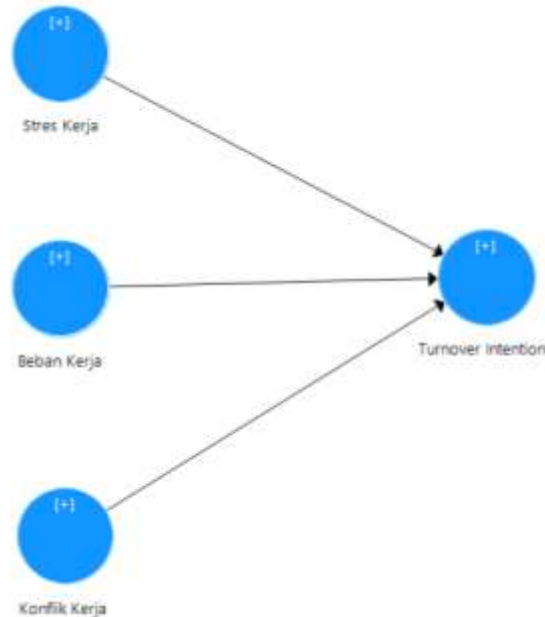
- a. Teori
- b. Hasil penelitian empiris
- c. Analogi, hubungan antar variabel pada bidang ilmu yang lain
- d. *Normative*, misal peraturan pemerintah, undang-undang, dan lain sebagainya
- e. Rasional

Pada model struktural, yang disebut juga sebagai model bagian dalam, semua variabel laten dihubungkan satu dengan yang lain dengan didasarkan pada teori substansi. Variabel laten dibagi menjadi dua, yaitu *eksogenous* dan *endogenous*. Variabel laten

eksogenous adalah variabel penyebab atau variabel tanpa didahului oleh variabel lainnya dengan tanda anak panah menuju ke variabel lainnya (variabel *endogenous*) Narimawati (2020:2).

a) *Inner Model*

Berikut ini adalah gambar *inner model* dari variabel laten endogen (Y):



Gambar 3.2 Inner Model Variabel Laten Endogen

Sumber: Output Program SmartPLS Versi 3.2

b) Persamaan *Inner Model*

$$TOI = Y_1SK + Y_2BK + Y_3KK + \zeta$$

Keterangan:

TOI = *Turnover Intention*

YYY = Gamma, koefisien pengaruh eksogen terhadap variabel endogen

SK = Stres Kerja

BK = Beban Kerja

KK = Konflik Kerja

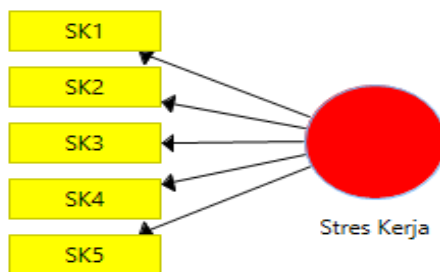
ζ = Zeta, galat model

Outer Model dan Persamaan Outer Model

Menurut Ghozali (2021:7) model pengukuran menunjukkan bagaimana variabel *manifest* atau *observed* variabel merepresentasi variable laten untuk diukur.

a. *Outer model* Variabel Laten Eksogen (X1) Stres Kerja

Berikut ini gambar outer model variabel laten eksogen (X1) Beban Kerja, SK1 sampai dengan SK5 merupakan indikator variabel laten eksogen (X1) Stres Kerja:



Gambar 3.3 Outer Model variabel Laten Eksogen (X1) Stres Kerja

Sumber: Output Program SmartPLS Versi 3.2

b. Persamaan *Outer Model* Variabel Laten Eksogen (X1) Beban Kerja

$$SK1 = \lambda X1SK + \delta 1$$

$$SK2 = \lambda X2SK + \delta 2$$

$$SK3 = \lambda X3SK + \delta 3$$

$$SK4 = \lambda X4SK + \delta 4$$

$$SK5 = \lambda X5SK + \delta 5$$

Keterangan :

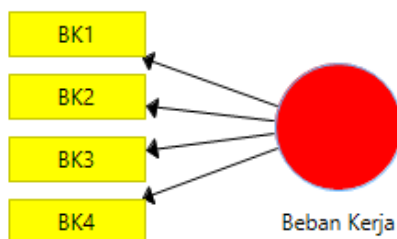
λX = Lamnda (kecil) *loading factor* variabel laten eksogen.

δ = Delta (kecil) galat pengukuran pada variabel laten eksogen.

SK1-SK5 = *Matriks loading factor* variabel laten eksogen 1.

c. *Outer Model* Variabel Laten Eksogen (X2) Beban Kerja

Berikut ini gambar *outer model* variabel laten eksogen (X2) Beban Kerja, BK1 sampai dengan BK4 merupakan indikator variabel laten eksogen (X2) Beban kerja:



Gambar 3.4 Outer Model variabel Laten Eksogen (X2) Beban Kerja

Sumber: Output Program SmartPLS Versi 3.2

d. Persamaan *Outer Model* Variabel Laten Eksogen (X2) Beban kerja:

$$BK1 = \lambda X1BK + \delta 1$$

$$BK2 = \lambda X2BK + \delta 2$$

$$BK3 = \lambda X3BK + \delta 3$$

$$BK4 = \lambda X4BK + \delta 4$$

Keterangan :

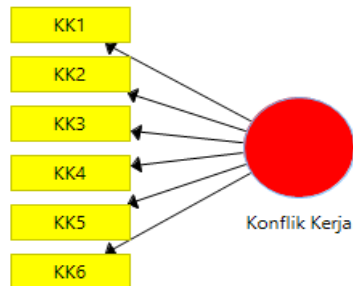
λ_X = Lamnda (kecil) *loading factor* variabel laten eksogen

δ = Delta (kecil) galat pengukuran pada variabel laten eksogen.

BK1-BK5 = *Matriks loading factor* variabel laten eksogen 1.

e. *Outer Model* Variabel Laten Eksogen (X3) Konflik Kerja

Berikut ini gambar *outer model* variabel laten eksogen (X3) Konflik, KK1 sampai dengan KK6 merupakan indikator variabel laten eksogen (X3) Konflik Kerja:



Gambar 3.5. Outer Model variabel Laten Eksogen (X3) Konflik Kerja

Sumber: Output Program SmartPLS Versi 3.2

f. Persamaan *Outer Model* Variabel Laten Eksogen (X3) Konflik Kerja:

$$KK1 = \lambda_{X1}KK + \delta_1$$

$$KK2 = \lambda_{X2}KK + \delta_2$$

$$KK3 = \lambda_{X3}KK + \delta_3$$

$$KK4 = \lambda_{X4}KK + \delta_4$$

$$KK5 = \lambda_{X5}KK + \delta_5$$

$$KK6 = \lambda_{X6}KK + \delta_6$$

Keterangan :

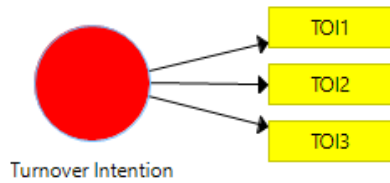
λ_X = Lamnda (kecil) *loading factor* variabel laten eksogen

δ = Delta (kecil) galat pengukuran pada variabel laten eksogen.

KK1-KK6 = *Matriks loading factor* variabel laten eksogen 1.

g. *Outer Model* Variabel Laten Endogen (Y) *Turnover Intention*

Berikut ini gambar *outer model* variabel laten endogen (Y) *Turnover Intention*, TOI1 sampai dengan TOI3 merupakan indikator variabel laten endogen (Y) *Turnover Intention*.



Gambar 3.6 Outer Model variabel Laten Endogen Turnover Intention

Sumber: Output Program SmartPLS Versi 3.2

h. Persamaan *Outer Model* Variabel Laten Endogen (Y) *Turnover Intention*:

$$TOI1 = \lambda X1TOI + \delta 1$$

$$TOI2 = \lambda X2KK + \delta 2$$

$$TOI3 = \lambda X3KK + \delta 3$$

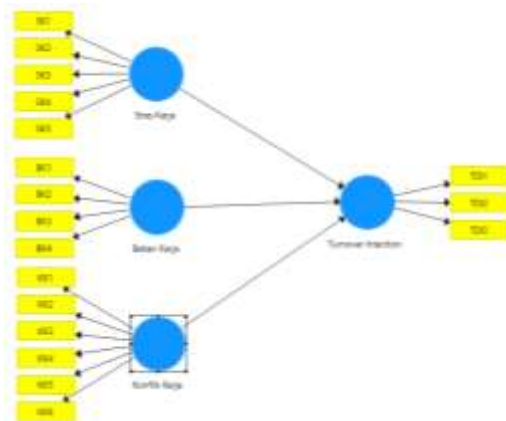
Keterangan:

λX = Lamnda (kecil) *loading factor* variabel laten endogen

δ = Delta (kecil) galat pengukuran pada variabel laten endogen.

TOI1 – TOI3 = *Matriks loading factor* variabel laten endogen.

Model Penelitian



Gambar 3.7. Model Penelitian

Sumber: Output Program SmartPLS Versi 3.2

HASIL

Data klasifikasi responden dijelaskan melalui tabel tunggal pada analisis deskriptif ini. Data karakteristik responden dalam penelitian ini sangat dibutuhkan untuk mengetahui latar belakang responden yang dijadikan masukan untuk menjelaskan hasil yang diperoleh dari penelitian. Responden dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Mitra Baja Persada, Kota Tangerang dengan mengambil 46 responden sebagai sampel. Analisis deskriptif data responden ini terdiri dari tiga tabel tunggal yang berisi data mengenai jenis kelamin, usia dan lama bekerja. Untuk menjelaskan karakteristik responden yang dimaksud, maka disajikan tabel sebagai berikut:

Klasifikasi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 1 Jenis Kelamin Responden

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
Laki-laki	36	78,3%
Perempuan	10	21,7%
TOTAL	46	100%

Sumber: Data primer yang diolah peneliti, 2023

Tabel 1 menunjukkan banyaknya responden berdasarkan jenis kelamin. Responden sebanyak 36 orang (78%) adalah laki-laki dan 10 orang (21%) adalah perempuan.

Klasifikasi Responden Berdasarkan Usia

Tabel 2 Klasifikasi Responden Berdasarkan Usia

Interval Usia	Frekuensi	Persentase
23-27	4	8,7%
28-32	8	17,3%
33-37	16	34,8%
38-42	6	13%
43-47	7	15,3%
48-52	3	6,6%
53-57	2	4,3%
TOTAL	46	100%

Sumber: Data primer yang diolah peneliti, 2023

Berdasarkan tabel 2 di atas menunjukkan bahwa usia 23-27 tahun sebanyak 4 karyawan (8,7%), usia 28-32 tahun sebanyak 8 karyawan (17,3%), usia 33-37 tahun sebanyak 16 karyawan (34,8%), usia 38-42 tahun sebanyak 6 karyawan (13%), usia 43-47 sebanyak 7 karyawan (15,3%), usia 48-52 sebanyak 3 karyawan (6,6%) dan usia 53-57 sebanyak 2 karyawan (4,3%).

Klasifikasi Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Tabel 3 Klasifikasi Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Interval Lama Bekerja	Frekuensi	Persentase
1-2	18	39%
3-4	9	19,6%
5-6	12	27%
7-8	6	13%
9-10	1	2,1%
11-12	0	0
TOTAL	46	100%

Sumber: Data primer yang diolah, 2023

Sehingga diperoleh data bahwa lama bekerja responden yang paling dominan adalah masa kerja responden selama 1-2 tahun yaitu sebanyak 18 orang atau sebesar 39%, sedangkan masa kerja responden yang paling sedikit yaitu selama 9-10 tahun sebanyak 1 orang (2,1%) dan 11-12 tahun yaitu tidak ada atau sebesar 0%. Dari data karakteristik lama bekerja ini, jika dikaitkan dengan variabel *turnover intention* maka dapat diketahui berapa lama karyawan bertahan dalam perusahaan.

Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

Dalam penelitian kuantitatif, analisis deskriptif variabel penelitian dilakukan untuk memperoleh gambaran mengenai variabel yang diteliti dan untuk melakukan pengujian hipotesis dengan melihat ada atau tidaknya hubungan antara variabel stres kerja, beban kerja dan konflik kerja dengan *turnover intention* karyawan, serta mengukur pengaruh kekuatan pengaruh antara stres kerja, beban kerja dan konflik kerja sebagai variabel bebas (*independent*) dan *turnover intention* karyawan sebagai variabel terikat (*dependent*).

Penyebaran kuisioner dilakukan dengan memberikan 18 pernyataan yang terdiri dari lima pernyataan yang berhubungan dengan stres Kerja, empat pernyataan yang berhubungan dengan beban kerja, enam pernyataan yang berhubungan dengan konflik kerja dan tiga pernyataan yang berhubungan dengan *turnover intention*. Terdapat lima kategori jawaban pada kuisioner, yaitu Sangat Setuju (SS) dengan skala 5, Setuju (ST) dengan skala 4, Ragu-ragu (RG) dengan skala 3, Tidak setuju (TS) dengan skala 2 dan Sangat Tidak Setuju (STS) dengan skala 1.

Jawaban Responden Terhadap Variabel Stres Kerja

Berikut ini tabulasi stres kerja berdasarkan kuisioner yang diberikan kepada 46 responden:

Tabel 4 Tabulasi stres kerja

SK	SS	ST	RG	TS	TST
1	16	23	5	2	0
2	9	13	9	13	2
3	9	20	7	9	1
4	22	21	2	1	0
5	22	18	1	1	4

Sumber: Data primer yang diolah, 2023.

Berdasarkan tabel frekuensi jawaban responden diatas, diketahui bahwa distribusi frekuensi variabel stres kerja terdiri dari empat pernyataan, diperoleh hasil SK1 mayoritas responden memilih jawaban setuju sebanyak 23 responden, SK2 mayoritas responden memilih jawaban setuju dan tidak setuju yaitu sebanyak 13 responden, SK3 mayoritas responden memilih jawaban setuju yaitu sebanyak 20 responden, SK4 mayoritas responden memilih jawaban sangat setuju yaitu sebanyak 22 responden, SK5 mayoritas responden memilih jawaban sangat setuju yaitu sebanyak 22 responden. Jika dilihat nilai modus pada tabel diatas adalah pada pernyataan SK1 yaitu sebanyak 23 responden.

Jawaban Responden Terhadap Variabel Beban Kerja

Berikut ini tabulasi beban kerja berdasarkan kuisioner yang diberikan kepada 46 responden:

Tabel 5 Tabulasi Beban Kerja

BK	SS	ST	RG	TS	STS
1	14	21	9	2	0
2	8	21	17	0	0
3	16	22	4	4	0
4	18	12	11	2	3

Sumber: Data primer yang diolah, 2023.

Berdasarkan tabel frekuensi jawaban responden diatas, diketahui bahwa distribusi frekuensi variabel beban kerja terdiri dari empat pernyataan, diperoleh hasil BK1 mayoritas responden memilih jawaban setuju sebanyak 21 responden, BK2 mayoritas responden memilih jawaban setuju yaitu sebanyak 21 responden, BK3 mayoritas responden memilih jawaban setuju yaitu sebanyak 22 responden, BK4 mayoritas responden memilih jawaban sangat setuju yaitu sebanyak 18 responden. Jika dilihat nilai modus pada tabel diatas adalah pada pernyataan BK3 yaitu sebanyak 23 responden.

Jawaban Responden Terhadap Variabel Konflik Kerja

Berikut ini tabulasi konflik kerja berdasarkan kuisioner yang diberikan kepada 46 responden:

Tabel 6 Tabulasi Konflik Kerja

KK	SS	ST	RG	TS	STS
1	8	20	14	2	2
2	9	19	10	6	2
3	4	10	11	19	2
4	10	15	13	7	1
5	14	23	4	4	1
6	12	16	7	8	3

Sumber: Data primer yang diolah, 2023.

Berdasarkan tabel frekuensi jawaban responden diatas, diketahui bahwa distribusi frekuensi variabel konflik kerja terdiri dari enam pernyataan, diperoleh hasil KK1 mayoritas responden memilih jawaban setuju sebanyak 20 responden, KK2 mayoritas responden memilih jawaban setuju yaitu sebanyak 19 responden, KK3 mayoritas responden memilih jawaban tidak setuju yaitu sebanyak 19 responden, KK4 mayoritas responden memilih jawaban setuju yaitu sebanyak 15 responden. KK5 mayoritas responden memilih jawaban setuju yaitu sebanyak 23 responden, KK6 mayoritas

responden memilih jawaban setuju yaitu sebanyak 16 responden. Jika dilihat nilai modus pada tabel diatas adalah pada pernyataan KK5 yaitu sebanyak 23 responden.

Jawaban Responden Terhadap Variabel *Turnover Intention*

Berikut ini tabulasi *Turnover Intention* berdasarkan kuisisioner yang diberikan kepada 46 responden:

Tabel 7 Tabulasi *Turnover Intention*

TOI	SS	ST	RG	TS	STS
1	3	16	16	10	1
2	5	22	8	11	0
3	6	13	10	10	7

Sumber: Data primer yang diolah, 2023.

Berdasarkan tabel frekuensi jawaban responden diatas, diketahui bahwa distribusi frekuensi variabel *turnover intention* terdiri dari tiga pernyataan, diperoleh hasil TOI1 mayoritas responden memilih jawaban setuju dan ragu-ragu sebanyak 16 responden, TOI2 mayoritas responden memilih jawaban setuju yaitu sebanyak 22 responden, TOI3 mayoritas responden memilih jawaban setuju yaitu sebanyak 13 responden. Jika dilihat nilai modus pada tabel diatas adalah pada pernyataan TOI2 yaitu sebanyak 22 responden.

Pengujian Hipotesis Penelitian

Pengujian analisis penelitian dilakukan dengan menggunakan bantuan *software* pengolah data yaitu *SmartPLS 3.2*.

Hasil uji Validitas

Hasil Uji Validitas Konvergen (*Convergent Validity*)

Hasil uji *convergent validity* yaitu evaluasi yang dilakukan pada masing-masing indikator terhadap konstruk. Indikator individu dianggap realible jika memiliki nilai korelasi diatas 0,70. Namun demikian pada riset tahap pengembangan skala, nilai outer loading 0,50 sampai 0,60 masih dapat diterima (Ghozali, 2021:35).

Berikut adalah hasil *outer loading*

Tabel 8 Outer Loading

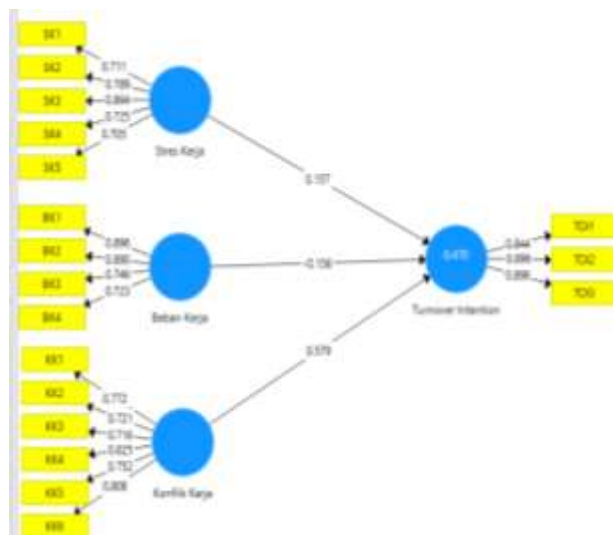
Metric	Beban Kerja	Konflik Kerja	Stres Kerja	Turnover Intention
BK1	0.886			
BK2	0.886			
BK3	0.746			
BK4	0.723			
KK1		0.772		
KK2		0.721		
KK3		0.716		
KK4		0.625		
KK5		0.752		
KK6		0.808		

Outer Loadings

	Beban Kerja	Kerfuk Kerja	Stres Kerja	Turnover intention
KK4		0.825		
KK5		0.752		
KK6		0.808		
SK1			0.711	
SK2			0.789	
SK3			0.854	
SK4			0.725	
SK5			0.705	
TD11				0.844
TD2				0.816
TD3				0.816

Sumber: Output data SmartPLS Versi 3.2

Berikut adalah hasil diagram jalur *loading factor*:



Gambar 4 Diagram Jalur *Factor Loading*

Sumber: Output data program SmartPLS Versi 3.2

Dari hasil pengujian menggunakan *outer loading* dan diagram jalur *loading factor* menunjukkan semua indikator berwarna hijau atau valid karena nilai *outer loading* diatas 0,5. Tetapi variabel beban kerja terhadap *turnover intention* memiliki nilai negatif, sehingga diduga disebabkan adanya jawaban responden yang tidak sesuai.

DISKUSI

Evaluasi Model Sruktural

Hasil Uji *F-square*

Berikut adalah hasil uji *f-square* dapat dilihat pada tabel dibawah:

Tabel 14 Hasil Uji F-Square

f Square

	Beban Kerja	Konflik Kerja_	Stres Kerja	Turnover Intention
Beban Kerja				0,045
Konflik Kerja_				0,541
Stres Kerja				0,040
Turnover Intention				

Sumber: Output data SmartPLS Versi 3.2

Berdasarkan tabel *f-square*, diketahui bahwa pengaruh konflik kerja (KK) terhadap *turnover intention* (TOI) adalah sebesar 0,541, karena *nilai f-square* konflik kerja (KK) terhadap *turnover intention* lebih dari 0,2, maka dapat dikatakan bahwa konflik kerja memiliki pengaruh yang kuat terhadap *turnover intention* (TOI). Diketahui juga bahwa pengaruh stres kerja (BK) terhadap *turnover intention* (TOI) sebesar 0,040 dan pengaruh beban kerja (BK) terhadap *turnover intention* (TOI) sebesar 0,045, karena *nilai f-square* kurang dari 0,2, maka dapat dikatakan bahwa stres kerja dan beban kerja memiliki pengaruh yang lemah terhadap *turnover intention*.

Hasil Uji R-Square Adjusted

Tabel 15 Hasil uji R-Square Adjusted

R Square

	R Square	R Square Adjusted
Turnover Intent...	0.470	0.432

Sumber: Output data Program SmartPLS Versi 3.2

Berdasarkan tabel diatas, besarnya *R-square Adjusted* adalah 0,432. Hasil ini berarti 43,2% variabel *turnover intention* yang dapat dijelaskan oleh variabel-variabel bebas yaitu stres kerja, beban kerja dan konflik kerja dan 0,468 atau 46,8% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain.

Hasil Uji Model Fit (NFI)

Menurut Noor (2015:134) Uji *model fit* atau NFI (*Normed Fit Index*) yaitu ukuran kesesuaian model dengan basis komparatif terhadap *base line* atau *model nol*. Diharapkan nilai NFI > 0,90. Maka dapat dikatakan bahwa model sudah sesuai dengan basis komparatif dan sesuai terhadap batas garis dasar *model fit*.

Tabel 16 Hasil Uji Model Fit

Model_Fit		
	Saturated Model	Estimated Model
SRMR	0.128	0.128
d_ULS	2.791	2.791
d_G	1.064	1.064
Chi-Square	230.404	230.404
NFI	0.584	0.584

Sumber: Output data program SmartPLS Versi 3.2

Berdasarkan tabel diatas besarnya uji *model fit* atau NFI adalah 0,584 atau kurang dari 0,90, dapat dikatakan bahwa model tidak sesuai dengan basis komparatif atau tidak sesuai terhadap batas kesesuaian garis *model fit*.

Pembahasan Analisis

Pengaruh Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention*

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa stres kerja mempunyai pengaruh positif terhadap *turnover intention* tetapi tidak signifikan. Hal ini dibuktikan dengan nilai *path coefficient* yaitu 0,157 atau 15,7% dan nilai *P-value* sebesar 0,155 atau >0,05.

Pengaruh Beban Kerja Terhadap *Turnover Intention*

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa beban kerja mempunyai pengaruh negatif terhadap *turnover intention* dan tidak signifikan. Hal ini dibuktikan dengan nilai *path coefficient* yaitu -0,156 atau -15,6% dan nilai *P-value* sebesar 0,219 atau >0,05.

Pengaruh Konflik Kerja Terhadap *Turnover Intention*

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa konflik kerja mempunyai pengaruh positif terhadap *turnover intention* dan signifikan. Hal ini dibuktikan dengan nilai *path coefficient* yaitu 0,579 atau 57,9% dan nilai *P-value* sebesar 0,000 atau <0,05.

SIMPULAN

Berdasarkan analisis yang telah dilakukan dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab-bab sebelumnya, maka dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Besarnya pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention* dengan *original sample (Path Coefficient)* sebesar 0,157 atau 15,7% dan nilai *P-Value* sebesar 0,219 atau >0,05. Maka dapat dikatakan bahwa stres kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap *turnover intention* karyawan PT. Mitra Baja Persada, Kota Tangerang.
2. Besarnya pengaruh beban kerja terhadap *turnover intention* dengan *original sample (Path Coefficient)* sebesar -0,156 atau -15,6% dan nilai *P-Value* sebesar 0,155 atau >0,05. Maka dapat dikatakan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap *turnover intention* karyawan PT. Mitra Baja Persada, Kota Tangerang, sehingga H2 tidak terbukti dan tidak terdukung.

3. Besarnya pengaruh konflik kerja terhadap *turnover intention* dengan nilai *original sample (Path Coefficient)* sebesar 0,579 atau 57,9% dan nilai P-Value nya 0,000 atau <0,05. Maka dapat dikatakan bahwa konflik kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan PT. Mitra Baja Persada, Kota Tangerang, sehingga H3 diterima/terdukung.

DAFTAR PUSTAKA

- Budiasa, I Komang. 2021. *Beban Kerja Dan Kinerja Sumber Daya Manusia*. Purwokerto Selatan: CV. Pena Persada.
- Ekawarna. 2018. *Manajemen Konflik dan Stres*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Ghozali, Imam. 2021. *Partial Least Squares Konsep, Teknik dan aplikasi Menggunakan Program SmartPLS 3.2.9 Untuk Penelitian Empiris*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Kartono. 2017. *Personality, Employee Engagement, Emotional Intelligence, Job Burnout Pendekatan dalam Melihat Turnover Intention*. Yogyakarta: Penerbit Deepublish (Grup Penerbitan CV. Budi Utama).
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2021. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Noor, Juliansyah. 2015. *Analisis Data Penelitian Ekonomi & Manajemen*. Jakarta: Penerbit PT. Grasindo.
- Santika, I Putu Angga. 2023. *PENGARUH STRES KERJA, BEBAN KERJA DAN KONFLIK KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION PADA PRIME PLAZA HOTEL SANUR DENPASAR*. Denpasar: Universitas Mahasaraswati Denpasar.
- Sugiyono. 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suhadarliyah. 2023. *Pedoman Teknis Penulisan Skripsi Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas UTPADAKA SWASTIKA*. Tangerang: UNIVERSITAS UTPADAKA SWASTIKA.
- Widyaningrum, Mahmudah Enny. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: Ubhara Manajemen Press.
- Zainal et al. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo.