

---

**PENGARUH KONFLIK KERJA, STRES KERJA, DAN BEBAN KERJA TERHADAP *TURNOVER INTENTION* DIVISI E2 PRODUCTION ENGINEERING DI PT EPSON INDUSTRY**

Oleh

Dendi Wahyudi<sup>1</sup>, Affan Rafi<sup>2</sup>, Pupung Purnama Sari<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup>Universitas Pelita Bangsa

Email: <sup>1</sup>[Dendiwahyudi13899@gmail.com](mailto:Dendiwahyudi13899@gmail.com), <sup>2</sup>[affanrafi29@gmail.com](mailto:affanrafi29@gmail.com),

<sup>3</sup>[pupungpurnamasari@pelitabangsa.ac.id](mailto:pupungpurnamasari@pelitabangsa.ac.id)

---

**Article History:**

Received: 10-07-2024

Revised: 27-07-2024

Accepted: 13-08-2024

**Keywords:**

Work Conflict, Work  
Stress, Work Load,  
Turnover Intention,  
JEL Codes

**Abstract:** *This study aims to determine how the effect of work conflict, work stress and workload on Turnover intention in the E2 Production Engineering Division at PT. INDONESIA EPSON INDUSTRY. By using a quantitative method, data from this study were collected from 61 E2 Production Engineering employees. The sampling technique uses a non-probability sampling technique with purposive sampling category. The analytical method used in this study is the data/instrument quantity test, classical assumption test, hypothesis testing and multiple linear regression analysis with the help of SPSS 26 software as a tool for analysis. The results of this study indicate that the work conflict variable has a significance value  $(0.025) < (0.05)$ , work stress has a significance value  $(0.298) > (0.05)$  and workload has a significant value  $(0.000) > (0.05)$ , so it can be concluded that only one independent variable, namely work conflict, has a positive and significant effect on turnover intention, while the variables work stress and workload have no significant effect. The results of the simultaneous test (F test) have a significance value  $(28.227) > (0.05)$  and (t test) obtained ttable  $(0.2564)$ . a coefficient of determination ( $R^2$ ) of 0.773 or 77.3% of the Turnover intention variable is influenced by work conflict, while the remaining 22.7% is explained by other variables not used in this study*

---

**PENDAHULUAN**

Berdasarkan hasil survey awal yang dilakukan peneliti kepada salah satu Staff HRD PT. Indonesia Epson Industry pada bulan Oktober 2022 menyatakan bahwa dari tahun ke tahun perusahaan tersebut mengalami tingkat *turnover* yang cenderung meningkat yang diakibatkan oleh karyawan sering berfikir untuk keluar sehingga berdampak pada stabilitas perusahaan. Beliau menyadari bahwa penyebab dari *turnover intention* salah satunya dipengaruhi oleh faktor stres kerja pada diri karyawan. Masalah *job stress* merata dialami oleh setiap karyawan perusahaan tersebut. Hal itu disebabkan oleh pegawai disibukan dengan tenggat waktu penyelesaian tugas, tuntutan peran ditempat kerja yang semakin beragam dan kadang terjadi adanya konflik antar karyawan satu dengan yang lainnya, beban kerja yang berlebihan, dan diduga juga pegawai mengalami kejenuhan akibat dari rutinitas yang terlalu sering dilakukan oleh pegawai sehingga membuat karyawan mengalami stres

kerja, dan berakibat pada meningkatnya tingkat *turnover intention* karyawan perusahaan.

Hal-hal yang menyebabkan persaingan dan konflik, antara lain adanya tujuan yang ingin dicapai, ego manusia, kebutuhan, perbedaan pendapat, salah paham, perasaan dirugikan dan perasaan sensitif. Banyaknya karyawan di PT. Indonesia Epson Industry tak dapat dipungkiri terjadi perbedaan - perbedaan pendapat dalam interaksi sosial antar karyawan. Perbedaan pendapat diantara karyawan menjadi penyebab timbulnya konflik dalam suatu perusahaan (Hasibuan, 2019 dalam Rahma okta putri 2022).

Stres kerja adalah situasi yang memengaruhi pikiran, perasaan, dan kondisi fisik. Stres kerja yang berlebihan dapat 10 melemahkan kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan dan pada akhirnya menghalangi mereka untuk memenuhi tanggung jawabnya (Ningsih & Putra 2019 dalam Santika 2023).

Permasalahan stres kerja di PT. Indonesia Epson Industry dapat dilihat dari perilaku karyawan yang tidak bisa mengontrol emosi sehingga sering terjadi perselisihan. Stres yang terjadi dapat mengakibatkan karyawan cepat tersinggung, tidak komunikatif, tidak kooperatif, tidak fokus, kehilangan spontanitas dan kreativitas, mudah emosi, menunda atau bahkan menghindari pekerjaan. Hal ini juga didukung oleh (Mcbey et al dalam Egalita dian YP 2023) faktor yang memengaruhi turnover karyawan ialah Faktor yang timbul dari dalam organisasi yang membuat karyawan berpikir untuk keluar atau bertahan dengan perusahaan itu yang termasuk faktor pendorong adalah kepuasan kerja, kepuasan atas gaji, dan penghargaan atas kinerja.



**Gambar 1. Tingkat Turnover Karyawan E2 Production Engineering di PT.  
Indonesia Epson Industry Tahun 2018 – 2022**

Sumber: Data, diolah oleh peneliti, 2023

Pada table diatas dapat dilihat Tingkat *turnover* paling rendah terjadi di tahun 2019, yaitu sebanyak 13 karyawan dan tingkat *turnover* paling tinggi terjadi di tahun 2021, yaitu sebanyak 31 orang. Selain melakukan wawancara, penulis juga melakukan penelitian pendahuluan dengan membagikan pra survei kuisioner kepada 20 karyawan di PT. Indonesia Epson Industry (*E2 Production Engineering*) untuk melihat faktor – faktor apa saja yang mempengaruhi *Turnover Intention* atau niat karyawan untuk

keluar dari perusahaan. Hasil dari penyebaran pra survei kuisioner tersebut dapat dilihat pada gambar 1.2 sebagai berikut:



**Gambar 2. Grafik Tanggapan Responden Mengenai Faktor – faktor Turnover Intention Karyawan di PT. Indonesia Epson Industry**

Sumber: Data, diolah oleh peneliti, 2023

Berdasarkan gambar 1.2 dapat disimpulkan hasil kuisioner pra survei kepada 20 responden mengenai faktor – faktor yang mempengaruhi *turnover intention* karyawan di PT. Indonesia Epson Industry, diketahui faktor stres kerja, konflik kerja, dan beban kerja memiliki nilai masing – masing 25%, 15%, dan 20% yang artinya faktor tersebut memiliki nilai yang tinggi. Dari banyaknya faktor yang menyebabkan terjadinya *turnover intention* diantaranya adalah konflik kerja, stres kerja dan beban kerja sebagai variabel yang paling mempengaruhi tingkat *turnover intention* karyawan. Dari uraian tersebut di atas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian untuk mengetahui adanya pengaruh antara konflik kerja, stres kerja dan beban kerja terhadap niat keluar karyawan (*turnover intention*) dengan judul “**Pengaruh Konflik Kerja, Stres Kerja dan Beban Kerja Terhadap Turnover intention Divisi E2 Production Engineering di PT. Indonesia Epson Industry**”.

## METODE PENELITIAN

### Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Pendekatan penelitian kuantitatif sebagaimana dikemukakan oleh Sugiyono (2018:15) diartikan sebagai penelitian berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menggambarkan dan menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

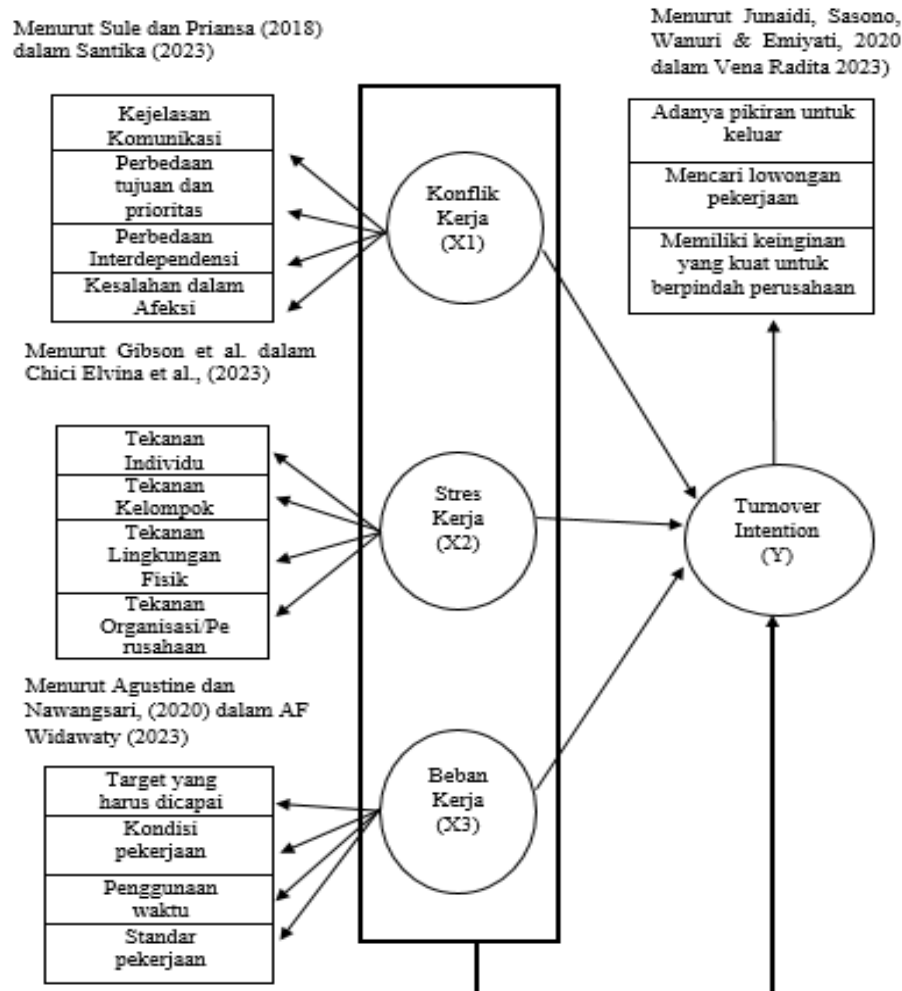
### Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. Indonesia Epson Industry yang berlokasi di Kawasan EJIP Industrial Park Lot 4E, Jl. Cisokan Raya, Sukaresmi, Cikarang Sel, Bekasi, Jawa Barat 17550. Waktu penelitian ini dimulai pada bulan November 2022 dan diharapkan selesai pada bulan Januari 2023.

### Sampel

Sampel adalah sebagian dari populasi yang diteliti. Menurut Sugiyono (2019:127), bahwa sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sedangkan teknik sampling adalah teknik yang digunakan dalam pengambilan sampel pada penelitian tersebut (Sugiyono, 2019: 139). Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik non probability sampling, dengan penentuan Teknik pengambilan sampel menggunakan purposive sampling. Purposive 61 sampling adalah dimana sampel ditentukan dengan pertimbangan tertentu dengan menetapkan kriteria yang sesuai dengan tujuan penelitian. Dalam penelitian ini jumlah sampel ditentukan dengan Rumus Slovin dengan batas tingkat kesalahan sebesar 10%.

### Desain Penelitian



**Gambar 3. Desain Penelitian**

Sumber: Penulis, 2023

### Operasional Variabel

Tabel 1. Operasionalisasi Variabel

| Variabel/Konsep                                                                                                            | Indikator                                                                                                                                                                                | Skala  |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------|
| Indikator konflik kerja menurut Sule dan Priansa (2018) dalam Santika (2023), yaitu:                                       | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Kejelasan komunikasi</li> <li>- Perbedaan tujuan dan prioritas</li> <li>- Perbedaan Interdependensi</li> <li>- Kesalahan dan Efeksi</li> </ul>  | Likert |
| Gibson et al. dalam Chici Elvina et al., (2023) menyatakan stres kerja dapat diukur menggunakan indikator sebagai berikut: | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Tekanan Individu</li> <li>- Tekanan Kelompok</li> <li>- Tekanan Lingkungan Fisik</li> <li>- Tekanan Organisasi/Perusahaan</li> </ul>            | Likert |
| Menurut Agustine dan Nawangsari, 2020 dalam AF Widawaty, 2023. ada 4 indikator dalam beban kerja yaitu:                    | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Target yang harus di capai</li> <li>- Kondisi Pekerjaan</li> <li>- Penggunaan Waktu</li> <li>- Standar Pekerjaan</li> </ul>                     | Likert |
| Indikator Turnover Intention menurut (Junaidi, Sasono, Wanuri, & Emiyati, 2020 dalam Vena Radita 2023) yakni :             | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Adanya pikiran untuk keluar</li> <li>- Mencari lowongan pekerjaan</li> <li>- Memiliki keinginan yang kuat untuk berpindah perusahaan</li> </ul> | Likert |

Sumber: Penulis, 2023

### Metode Analisis

Data yang dianalisis adalah data yang di dapat dari jawaban para responden atas kuesioner yang dibagikan. Analisis data ini bertujuan menyajikan data secara lebih sederhana agar mudah dipahami, berikut tahap-tahap analisis data yang dilakukan oleh penulis yaitu:

#### Uji Validitas

Validitas adalah ukuran yang menunjukkan tingkatan kevalidan suatu instrumen. Pengujian dilakukan dengan mengkorelasi skor butir dengan skortotal menggunakan rumus korelasi product moment. Dengan nilai sampel atau  $(n - 2)$ . Dianggap valid apabila  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , apabila sebaliknya maka instrumen tersebut tidak valid. (Sugiyono, 2018).

#### Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas untuk mengetahui konsistensi alat ukur (kuesioner), apakah pengukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang. Uji reabilitas dalam penelitian ini menggunakan teknik pengukuran koefisien dari Cronbach Alpha. (Sugiyona, 2018).

#### Uji Normalitas

Uji normalitas untuk mengetahui apakah populasi data berdistribusi normal atau tidak.

Tujuannya menguji apakah dalam sebuah model regresi variabel independent dan variabel dependent mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau yang mendekati normal. (Sugiyono, 2018).

#### **Uji Multikolinieritas**

Model regresi linier berganda dapat disebut model yang baik jika memenuhi asumsi normalitas data dan terbebas dari asumsi klasik. Multikolinearitas timbul sebagai akibat adanya hubungan kausal antara dua variabel bebas atau lebih atau adanya kenyataan bahwa dua variabel penjelas atau lebih bersama-sama dipengaruhi oleh variabel ketiga yang berada diluar model. (Sugiyono, 2018).

#### **Uji Parsial (Uji t)**

Untuk menguji hipotesis digunakan Uji t yakni untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. (Sugiyono, 2018).

#### **Uji Simultan (Uji f)**

Untuk melakukan pengujian hipotesis ada beberapa ketentuan yang diperlukan untuk diperhatikan, yaitu merumuskan hipotesis nol ( $H_0$ ) (Sugiyono, 2018).

### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

#### **Uji Validitas**

Berdasarkan hasil perhitungan menunjukan bahwa jumlah butir pertanyaan secara keseluruhan  $r_{hitung} > r_{tabel}$  (0,252) demikian dapat dikatakan bahwa instrume Konflik kerja ( $X_1$ ) Stres kerja ( $X_2$ ) Beban kerja ( $X_3$ ) dan *Turnover Intention* (Y) yang digunakan dalam penelitian ini adalah semuanya valid.

#### **Uji Reliabilitas**

Tujuan dari pengujian reliabilitas adalah untuk mengidentifikasi nilai konsistensi alat ukur, yang dapat diandalkan dan berlaku ketika pengukuran diulang.

Tabel 2. Hasil Uji Realibilitas

| No | Variabel               | Cronbach's Alpha | Minimal Cronbach's Alpha | Keterangan |
|----|------------------------|------------------|--------------------------|------------|
| 1  | Konflik Kerja          | 0,948            |                          | Realiable  |
| 2  | (X1)                   | 0,929            |                          | Realiable  |
| 3  | Stres Kerja (X2)       | 0,871            |                          | Realiable  |
|    | Beban Kerja (X3)       |                  | 0,60                     |            |
| 4  | Turnover Intention (Y) | 0,893            |                          | Realiable  |

Sumber: Data penelitian yang diolah, 2023

Dari uji coba yang telah dilakukan dapat diketahui bahwa hasil dari *Cronbach's Alpha* > minimal *Cronbach's Alpha* yaitu lebih dari 0,6. Dengan demikian, hasil penelitian tersebut dikatakan reliabel. Suatu kuesioner dikatakan reliabel apabila responden pertanyaan dalam kuesioner adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.

#### **Uji Normalitas**

Uji normalitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan uji normalitas Kolmogorov – Smirnov terhadap nilai standar residual hasil persamaan regresi. Pada uji

kolmogorov-Smirnov suatu perubahan dikatakan normal jika nilai nyata dari seluruh perubahan independen dan dependen  $>$  tingkat signifikan ( $\alpha = 0,05$ ) yang digunakan dan sebaliknya.

**Tabel 3. Hasil Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov  
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

|                                  |                | Unstandardized Residual |
|----------------------------------|----------------|-------------------------|
| N                                |                | 61                      |
| Normal Parameters <sup>a,b</sup> | Mean           | ,0000000                |
|                                  | Std. Deviation | 6.18661641              |
|                                  |                |                         |
| Most Extreme Differences         | Absolute       | ,106                    |
|                                  | Positive       | .082                    |
|                                  | Negative       | -.106                   |
| Test Statistic                   |                | ,108                    |
| Asymp. Sig. (2-tailed)           |                | .084 <sup>c</sup>       |
| <b>Exact Sig. (2-tailed)</b>     |                | <b>.465</b>             |
| Point Probability                |                | .000                    |

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

*Sumber: Data Penelitian Yang Diolah, 2023*

Berdasarkan hasil analisis data dengan bantuan SPSS versi 26 menunjukkan hasil pengujian tabel 4.11. Pada *One-sample Kolmogorov test* menghasilkan *Asymptotic Significance* (2tailed) sebesar 0,465. Dikarenakan  $0,465 > 0,05$ , Sehingga kesimpulan yang di dapat bahwa data yang digunakan terdistribusi secara normal.

#### **Uji Multikolinieritas**

Uji multikolinearitas diperlukan untuk mengetahui ada tidaknya variabel independen yang memiliki kemiripan antar variabel independen dalam suatu model. Jika VIF yang dihasilkan diantara 1-10 maka tidak terjadi multikolinieritas. Hasil uji multikolinieritas dapat dilihat pada table 5.

**Tabel 4 Hasil Uji Multikolinieritas**

| Coefficients <sup>a</sup> |                             |            |                          |       |      |                         |       |
|---------------------------|-----------------------------|------------|--------------------------|-------|------|-------------------------|-------|
| Model                     | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficient | t     | Sig. | Collinearity Statistics |       |
|                           | B                           | Std. Error | Beta                     |       |      | Tolerance               | VIF   |
|                           |                             |            |                          |       |      |                         |       |
| 1 (Constant)              | -                           | 4.442      |                          | -     | .183 |                         |       |
|                           | 5.990                       |            |                          | 1.348 |      |                         |       |
| KONFLIK KERJA             | .239                        | .104       | .247                     | 2.296 | .025 | .608                    | 1.645 |
| STRES KERJA               | .110                        | .105       | .101                     | 1.050 | .298 | .763                    | 1.311 |
| BEBAN KERJA               | .748                        | .149       | .544                     | 5.032 | .000 | .604                    | 1.656 |

a. Dependent Variable: Turnover Intention

*Sumber: Data Penelitian Yang Diolah, 2023*

Berdasarkan tabel di atas, nilai tolerance seluruh variabel independen  $> 0,10$ . Di



sampling itu, nilai VIF seluruh variabel independen juga  $< 10$ . Hal ini berarti bahwa variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini tidak menunjukkan adanya gejala multikolinieritas yang berarti semua variabel dapat digunakan.

#### Uji Parsial (Uji t)

Uji-t digunakan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh parsial variabel bebas terhadap variabel terikat.

**Tabel 5 Hasil Uji Parsial (Uji T)**

| Coefficients <sup>a</sup> |               |                |                   |      |                |
|---------------------------|---------------|----------------|-------------------|------|----------------|
| Model                     |               | Unstandardized | Standardize       | t    | Sig.           |
|                           |               | Coefficients   | d<br>Coefficients |      |                |
|                           |               | B              | Std.<br>Error     | Beta |                |
| 1                         | (Constant)    | -5.990         | 4.442             |      | -1.348<br>.183 |
|                           | KONFLIK KERJA | .239           | .104              | .247 | 2.296<br>.025  |
|                           | STRES KERJA   | .110           | .105              | .101 | 1.050<br>.298  |
|                           | BEBAN KERJA   | .748           | .149              | .544 | 5.032<br>.000  |

a. Dependent Variable: Turnover Intention

Sumber: Data Penelitian Yang Diolah, 2023

Berdasarkan tabel uji t diatas pengaruh variabel Konflik Kerja ( $X_1$ )  $t_{hitung} (2,296) > t_{tabel} (1.67203)$  nilai signifikan *Turnover Intention* (Y) sebesar  $0,025 > 0,05$ . Hal ini berarti variabel Konflik Kerja ( $X_1$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Variabel *Turnover Intention* (Y).

Berdasarkan tabel uji t diatas pengaruh variabel Stres Kerja ( $X_2$ )  $t_{hitung} (1,050) < t_{tabel} (1.67203)$  nilai signifikan *Turnover Intention* (Y) sebesar  $0,298 > 0,05$ . ini berarti variabel Stres Kerja ( $X_2$ ) tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Variabel *Turnover Intention* (Y).

Berdasarkan tabel uji t diatas pengaruh variabel Beban Kerja ( $X_3$ )  $t_{hitung} (5,032) > t_{tabel} (1.67203)$  nilai signifikan *Turnover Intention* (Y) sebesar  $0,000 < 0,05$ . Hal ini berarti variabel Beban Kerja ( $X_2$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Variabel *Turnover Intention* (Y).

#### Uji Simultan (Uji f)

Uji F digunakan untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh variabel-variabel bebas secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel terikat.

**Tabel 6 Hasil Uji F (Simultan)**

| ANOVA <sup>a</sup> |                |    |             |        |                   |
|--------------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| Model              | Sum of Squares | df | Mean Square | F      | Sig.              |
| 1 Regression       | 3411.743       | 3  | 1137.248    | 28.227 | .000 <sup>b</sup> |
| Residual           | 2296.453       | 57 | 40.289      |        |                   |
| Total              | 5708.197       | 60 |             |        |                   |

a. Dependent Variable: Turnover Intention

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

Sumber: Data Penelitian Yang Diolah, 2023



Dari tabel diatas menunjukkan bahwa  $F_{hitung} (28,227) > F_{tabel} (2,766)$  Maka variabel X (Konflik Kerja, Stres Kerja dan Beban Kerja) memiliki pengaruh secara simultan terhadap variabel Y (*Turnover Intention*).

## PEMBAHASAN

Berdasarkan dari hasil pengujian instrument dan hasil analisis data diatas serta hasil observasi yang dilakukan dapat diterangkan pada pembahasan tentang pengaruh Konflik Kerja, Stres Kerja dan Beban Kerja terhadap *Turnover Intention* sebagai berikut:

### **Pengaruh Konflik Kerja terhadap *Turnover Intention*.**

Berdasarkan semua pengujian yang telah dilakukan diatas tentang pengaruh konflik kerja terhadap *turnover intention* dari hasil pengujian pada uji t yaitu sebesar 2,296 dengan tingkat signifikan 0,025 yang berarti  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dan  $sig > 0,05$ . Hal ini berarti hipotesis yang diajukan penulis terbukti dengan tidak adanya pengaruh positif dan signifikan antara variabel konflik kerja (X1) terhadap *turnover Intention* (Y) pada PT Indonesia Epson Industry.

### **Pengaruh Stres Kerja terhadap *Turnover Intention*.**

Berdasarkan semua pengujian yang telah dilakukan diatas tentang stres kerja terhadap produktivitas kerja dari hasil pengujian pada uji t yaitu sebesar 1,050 dengan tingkat signifikan 0,298 yang berarti  $t_{hitung} < t_{tabel}$  dan  $sig > 0,05$ . Hal ini berarti hipotesis yang diajukan penulis terbukti dengan terdapatnya pengaruh positif dan signifikan antara variabel Stres Kerja (X2) terhadap *turnover intention* (Y) pada PT Indonesia Epson Industry.

### **Pengaruh Beban Kerja terhadap *Turnover Intention*.**

Berdasarkan semua pengujian yang telah dilakukan diatas tentang beban kerja terhadap produktivitas kerja dari hasil pengujian pada uji t yaitu sebesar 5,032 dengan tingkat signifikan 0,000 yang berarti  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dan  $sig < 0,05$ . Hal ini berarti hipotesis yang diajukan penulis terbukti dengan terdapatnya pengaruh positif dan signifikan antara variabel beban kerja (X3) terhadap *turnover intention* (Y) pada PT Indonesia Epson Industry.

### **Pengaruh Konflik Kerja, Stres Kerja dan Beban Kerja terhadap *Turnover Intention*.**

Hal ini dapat kita lihat dari hasil pembahasan Uji F (Simultan) menunjukkan bahwa  $F_{hitung} (28,277) > F_{tabel} (2,766)$  Maka variabel X (Konflik kerja, Stres kerja dan Beban kerja) memiliki pengaruh secara simultan terhadap variabel Y (*Turnover Intention*).

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian serta pembahasan yang dilakukan mengenai pengaruh Konflik kerja, Stres kerja dan Beban kerja terhadap *Turnover intention* Divisi E2 Production Engineering di PT. INDONESIA EPSON INDUSTRY maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

Konflik kerja berpengaruh signifikan terhadap *Turnover intention* Divisi E2 Production Engineering di PT. INDONESIA EPSON INDUSTRY. Hal ini disebabkan karena Pengaruh positif berarti apabila tingkat konflik karyawan meningkat maka *turnover intention* juga akan meningkat, dan sebaliknya.

Stres kerja berpengaruh signifikan terhadap *Turnover intention* Divisi E2 Production Engineering di PT. INDONESIA EPSON INDUSTRY. Hal ini dipicu kondisi yang menyebabkan reaksi individu berupa reaksi fisiologi, psikologis, perilaku atau situasi yang penuh dengan tekanan dalam menghadapi pekerjaannya.

Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap Turnover intention Divisi E2 Production Engineering di PT. INDONESIA EPSON INDUSTRY. Hal ini dapat dilihat dari kondisi beban kerja diluar standar kerja yang terlalu tinggi dalam pekerjaan harus diselesaikan pada batas waktu tertentu.

Dapat disimpulkan bahwa dari semua variabel berpengaruh signifikan. Hal ini dapat disimpulkan bahwa perlu nya control atas pekerjaan yang dirasa dan di anggap berat, sehingga hal hal seperti Konflik kerja, Stres kerja dan beban kerja dapat diatasi dengan mudah. Sehingga Turnover intention tidak akan terjadi.

#### DAFTAR PUSTAKA

- [1] Abdi Mayu Bimantara, Lucky O.H. Dotulong, Victor P. K. Lengkong. 2021. Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pada Kurir Pt J&T Express Manado Pada Masa Pandemi Covid-19. Jurnal EMBA Vol.9 No.4 Oktober 2021, Hal.1261- 1271.
- [2] Achmad Junaidia, Eko Sasonoa, Wanuri Wanuria and Dian Wahyu Emiyatia, 2020. *THE EFFECT OF OVERTIME, JOB STRESS, AND WORKLOAD ON TURNOVER INTENTION. Management Science Letters* 10 (2020) 3873–3878.
- [3] Andriani Nugraha, Sylvia Diana Purba. 2017. Tuntutan Pekerjaan Dan Stres Kerja Sebagai Variabel Penentu Turnover Intention. Jurnal Manajemen dan Pemasaran Jasa Vol. 10 No. 1 Maret 2017: 49-60.
- [4] Andyni Berliana Rizkika, Djawoto. 2022. Pengaruh Likuiditas, Aktivitas, Dan Profitabilitas Terhadap Nilai Perusahaan Pada Perusahaan Pertambangan Yang Terdaftar Di Bei. Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen : Volume 11, Nomor 10, Oktober 2022.
- [5] Apri Yanti BR Silalahi. 2019. Skripsi Pengaruh Beban Kerja , Stress Kerja, dan Konflik Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan PT. Idomarco Prismatama Bagian Area Penjualan Rayon Helvetia.
- [6] APRILIA FITRI WIDYAWATI, 2023. Pengaruh Beban Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Turnover Intention Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Studi Kasus pada PT. Delta Dunia Tekstil III). Omah JURNAL IAIN.
- [7] Chici Elvina Widyawati, Siti Saroh, Dadang Krisdianto, 2023.. PENGARUH BEBAN KERJA, STRES KERJA, LINGKUNGAN KETERHADAPAN TURNOVER INTENTION (Studi Pada Karyawan PT. Hyarta Danadipa Raya). JIAGABI ISSN 2302 - 7150 Vol. 13, No. 1, Maret 2023, hal 170-178.
- [8] Dewi Puspa Amalia, Muhammad Zakiy, 2021. *WORKING PERIOD AS A MODERATING VARIABLE OF WORK FAMILY CONFLICT, WORK STRESS, AND TURNOVER INTENTION ON COUNTERPRODUCTIVE WORK BEHAVIOR*. Perisai, Vol 5 (2), October 2021, 202-212 ISSN 2503-3077 (Online).
- [9] Egalita Dian Yulianita Putri, Wahyu Eko Pujiyanto, 2023. PENGARUH BEBAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION MELALUI PAY GRADE PADA KARYAWAN DI INDUSTRI KECIL SIDOARJO. Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi dan Bisnis Volume 2, Nomor 2, Mei – 2023, Hal 01-11 p-ISSN: 2809-1655; e-ISSN: 2809-1981.
- [10] Eka Candra Nadialis, Dwiarko Nugrohoseno, 2014. Hubungan Usia, Masa Kerja Dan

- Beban Kerja Dengan Stress Kerja Karyawan. Jurnal Ilmu Manajemen | Volume 2 Nomor 2 April 2014.
- [11] I Kadek Oki Adi Saputra, I Wayan Mendra, Ni Luh Gede Putu Purnawati. 2022. Pengaruh Kepemimpinan, Stres Kerja Dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Cv. Murta Di Desa Singapadu, Gianyar. Jurnal emas Vol 3 Nomor 2 Februari 2022.
- [12] Isman1 dan Lutfi. 2018. Upaya Meningkatkan Kepuasan Kerja Dalam Rangka Mengurangi Turnover Intention (Studi Pada PT. Cogindo Daya Bersama – PLTU Labuan).
- [13] Maria S. T. R. Wea, Melkisedek N. B. C. Neolaka, Rikhardus S. Klau. 2022. Analisis Beban Kerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Nagekeo. Jurnal Administrasi Publik, Volume 17. No. 2, April 2022.
- [14] Muhammad Ade Amin. 2020. Skripsi. Pengaruh Pengembangan Karir Dan Budaya Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Pt. Q Ton Indonesia.
- [15] Neneng Yanti Andriyanti, S.Pd., MM. 2019. Pengaruh Konflik Terhadap Performansi Kerja Pegawai Pada Pt Sinarmas Multifinance Cabang Sukabumi. Jurnal Ekonomedia : ISSN 2252-8369; STIE PASIM; Sukabumi, Jul-Des 2019; Vol. 08 No. 02..
- [16] Nourma Yunita dan Dian Fahrani. 2020. Analisis Efektivitas Dan Kontribusi Penerimaan Bphtb Terhadap Pendapatan Asli Daerah Kabupaten Sidoarjo. Greenomika, Vol. 2 No. 2 Desember 2020.
- [17] Novia Elizanit. 2021. Skripsi. Untuk Memenuhi Sebagian Dari Syarat-Syarat Guna Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi.
- [18] Puput Pratiwi, Siti Nur Azizah. 2019. Pengaruh Beban Kerja, Ketidakpuasan Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Turnover Intention (Studi Pada Karyawan Bagian Marketing Mataram Sakti Kebumen), Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis dan Akuntansi, Vol. 1, No. 1, Oktober 2019.
- [19] Rachman Hakim, Kiptiyah. 2021. Pengaruh Layanan Pos Giro Mobile Terhadap Kepuasan Pelanggan Pt. Pos Indonesia (Persero) Kabupaten Pamekasan. YOS SOEDARSO ECONOMICS JOURNAL (YEJ), Volume 3 Number 1, April 2021.
- [20] Rahma Okta Putri, Afriyeni Afriyeni, 2022. PENGARUH KONFLIK KERJA, STRES KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION KARYAWAN DIVISI PRODUKSI DAN MUTU PT. LEMBAH KARET PADANG. JURNAL ECONOMIA Volume 1, Nomor 4, Desember 2022. e-ISSN:2963-1181
- [21] Rao Tahir Anees, Petra Heidler, Luigi Pio Leonardo Cavaliere, Nordiana Ahmad Nordin, 2021. Faculty of Economics and Business, University Malaysia, Sarawak, Malaysia. Brain Drain in Higher Education. The Impact of Job Stress and Workload on Turnover Intention and the Mediating Role of Job Satisfaction at Universities. European Journal of Business and Management Research.
- [22] Rian Saputro, Muhammad Havidz Aima, Farida Elmi, 2020. EFFECT OF WORK STRESS AND WORK LOAD ON BURNOUT AND ITS IMPLEMENTATION IN TURNOVER INTENTION ERHA CLINIC BRANCH OFFICE (BOGOR, DEPOK AND MANGGA BESAR). DIJMS, Volume 1, Issue 3, January 2020 E-ISSN: 2686-522X, P-ISSN : 2686-5211.
- [23] Rini Fitriantini, Agusdin, Siti Nurmayanti. 2020. Pengaruh Beban Kerja, Kepuasan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Tenaga Kesehatan Berstatus Kontrak Di Rsud Kota Mataram. Jurnal distribusi, vol. 8, No. 1- Maret 2020.

- 
- [24] Ristiana Fika Dewi. 2020. Skripsi. Pengaruh Beban Kerja, Stres, Dan Konflik Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada Toko Buku Gramedia Tegal.
  - [25] Santika, I Putu Angga (2023) *Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja Dan Konflik Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Prime Plaza Hotel Sanur Denpasar*. Other thesis, Universitas Mahasaraswati Denpasar.
  - [26] Siti Ayunah, Agung Solihin, 2023. Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Turnover Intention Karyawan Dengan Stress Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Karyawan Swasta Di Wilayah Kabupaten Tangerang). JURNAL EKONOMI, MANAJEMEN, BISNIS DAN SOSIAL (EMBISS) Volume 3, Nomor 4, Agustus 2023:466-475. E-ISSN: 2747-0938.
  - [27] Vena Pradita, 2023. Pengaruh Stress Kerja, Beban Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Cv Kurnia Manunggal Teknik Grobogan. OMAH JURAL IAIN.
  - [28] Wagih Salama, Ahmed Hassan Abdou, Shaimaa Abo Khanger Mohamed and Hossam Said Shehata, 2022. *IMPACT OF WORK STRESS AND JOB BURNOUT ON TURNOVER INTENTIONS AMONG HOTEL EMPLOYEES*. *International Journal Of Environmental Research and Public Health*. Int. J. Environ. Res. Public Health 2022, 19, 9724.
  - [29] Winner Clinton purba, Sri Langgeng Ratnasari, 2018. PENGARUH KONFLIK KERJA, STRES KERJA, DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. MUTIARA HUTAMA SUKSES. Jurnal Bening Prodi Manajemen Universitas Riau Kep. Batam. Volume 5 No. 2 Tahun 2018 P-ISSN 2252-5262 E-ISSN 2614-499.
  - [30] Yana Diana, SE., M.Si. 2019. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Housekeeping Departement Pada Hotel Bintang Lagoon Resort. Jurnal manajemen tools Vol. 11 No. 2 Desember 2019.
  - [31] Yunita. 2021. Skripsi. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Turnover Intention Karyawan Pada Pt Bintang Sejahtera Batam Group.
  - [32] Zhylda Putri Inayatul Maula, Yudhistira Harisandi, Edy Kusnadi. 2022. Pengaruh Kompetensi Dan Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Guru Asn di Sma Negeri 1 Prajean Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening. Jurnal Mahasiswa Entrepreneur (JME) FEB UNARS Vol. 1, No. 1, Februari 2022: 216-2