

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Gambaran Umum PT. The Factory Indonesia

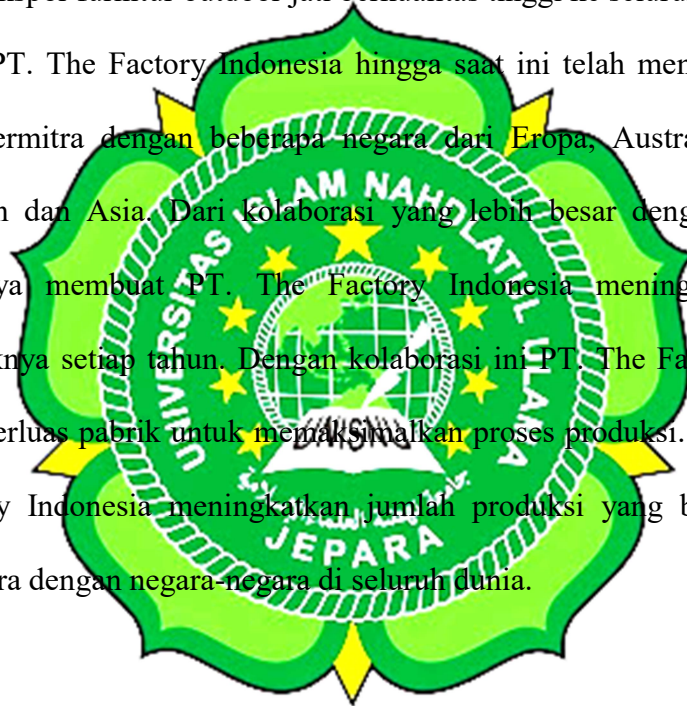
PT. The Factory Indonesia berdiri pada tanggal 12 Mei 2003. PT. The Factory Indonesia bergerak dalam industri furniture, produk furniture PT. The Factory Indonesia didesain dengan kualitas standar internasional untuk memenuhi permintaan pasar internasional, kegiatan pemasaran dan penjualan produk PT. The Factory Indonesia lebih besar dipasarkan diluar Indonesia namun juga tidak menutup pintu untuk melayani permintaan pasar didalam negeri.

Perusahaan memulai dengan satu usaha di Bali dan melebarkan sayap di Jepara dan memiliki kantor di Semarang. Pada saat mengalami peningkatan di perusahaan dan telah mengirimkan barang-barang furnitur kami kepada pelanggan lebih dari 35 negara gudang dan tempat produksi ditambah. Saat ini perusahaan memiliki pabrik di Jepara dengan total luas hampir 5.000 meter dengan pekerjaan yang selesai pada mesin untuk menghasilkan dengan dukungan sekitar 57 karyawan untuk beberapa divisi. PT. The Factory Indonesia berfokus pada produksi furnitur outdoor jati berkualitas tinggi dan dalam perkembangannya PT. The Factory Indonesia memperluas cakupan bisnisnya menjadi sebuah kelompok yang mencakup dua divisi yaitu furnitur dan pencahayaan.

PT. The Factory Indonesia adalah produsen dan pengeksport furnitur outdoor terkemuka di Jepara Indonesia dengan pengalaman lebih dari 17 tahun, banyak model furnitur yang diproduksi dengan menggunakan kayu jati berkualitas tinggi. PT. The Factory Indonesia memiliki fasilitas mesin modern untuk menghasilkan

produk dengan kualitas terbaik dan desain baru. didukung oleh pekerja dengan pengalaman pembuatan furnitur selama puluhan tahun, PT. The Factory Indonesia telah membuktikan kualitas kami dengan secara konsisten memproduksi dan mengekspor furnitur outdoor jati berkualitas tinggi ke seluruh dunia

PT. The Factory Indonesia hingga saat ini telah menempatkan kerja sama dan bermitra dengan beberapa negara dari Eropa, Australia, Amerika, Timur Tengah dan Asia. Dari kolaborasi yang lebih besar dengan negara-negara ini tentunya membuat PT. The Factory Indonesia meningkatkan jumlah hasil produksinya setiap tahun. Dengan kolaborasi ini PT. The Factory Indonesia dapat memperluas pabrik untuk memaksimalkan proses produksi. Setiap tahun PT. The Factory Indonesia meningkatkan jumlah produksi yang bertujuan untuk lebih bermitra dengan negara-negara di seluruh dunia.



4.2. Deskripsi Responden

Data deskripsi ini menggambarkan tentang keadaan yang berkaitan dengan responden maupun konsumen berdasarkan jenis kelamin, usia, pekerjaan, pendidikan terakhir, dan informasi yang didapatkan. Kemudian responden di dalam penelitian ini adalah 57 responden yakni berdasarkan data karyawan PT. The Factory Indonesia. Dari 57 responden tersebut, hasil kuesioner akan dijabarkan berdasarkan deskripsi responden seperti yang ada dalam gambaran berikut ini:

1. Jenis Kelamin

Dari 57 responden yang diambil sebagai sampel, penggolongan berdasarkan umur bisa dilihat pada Tabel 4. 1.

Tabel 4. 1**Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

No	Umur (tahun)	Jumlah	Persen
1.	Perempuan	24	42,1
2.	Laki-laki	33	57,9
	Jumlah	57	100%

Sumber: Data primer, 2020.

Data di atas menunjukkan bahwa dari 57 responden, sebagian besar adalah responden Laki-laki yaitu 33 orang. Karyawan perempuan ada sejumlah 24 orang dan biasanya bekerja sebagai tukang amplas pada bagian finishing dan bagian packing. Hal ini menunjukkan bahwa banyak karyawan laki-laki karena banyak pekerja pada bagian produksi atau tukang sehingga membutuhkan keahlian tinggi yang banyak dimiliki laki-laki.

2. Usia

Dari 57 responden yang diambil sebagai sampel, penggolongan berdasarkan usia bisa dilihat pada Tabel 4. 2.

Tabel 4. 2**Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

No	Umur (tahun)	Jumlah	Persen
1.	Kurang dari 25 tahun	15	26,3
2.	25 – 40 tahun	21	36,8
3.	Lebih dari 40 tahun	21	36,8
	Jumlah	57	100%

Sumber: Data primer, 2020.

Data di atas menunjukkan bahwa dari 57 responden, sebagian besar adalah responden yang berusia antara 2 – 40 tahun yaitu 21 orang. Sementara yang usianya lebih dari 40 tahun juga ada 21 orang. Dan paling sedikit adalah usia

kurang dari 25 tahun yang hanya ada 15. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan PT. The Factory Indonesia adalah kaum muda yang yang telah fokus bekerja. Dengan banyaknya usia yang beragam, karyawan PT. The Factory Indonesia banyak memberikan pelajaran bagi yang muda untuk mengetahui proses membuat furniture yang baik dan benar.

3. Pendidikan Terakhir

Klasifikasi terhadap 57 responden yang diambil sebagai sampel berdasarkan tingkat pendidikan terakhir bisa dilihat pada Tabel 4. 3.

Tabel 4. 3
Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No	Pendidikan terakhir	Jumlah	Persen
1.	SD	22	38,6
2.	SLTP	22	38,6
3.	SLTA	10	17,5
4.	Sarjana	3	5,3
	Jumlah	57	100%

Sumber: Data primer, 2020.

Sebagian besar tingkat pendidikan responden yang menjadi karyawan PT. The Factory Indonesia adalah yang tingkat pendidikannya SD yaitu sebesar 22 orang. Sementara yang berpendidikan SLTP juga ada 22 orang, lulusan sarjana ada 3 orang dan SLTA hanya 10 orang. Hal ini menunjukkan para karyawan PT. The Factory Indonesia memiliki pendidikan yang tidak cukup tinggi karena perusahaan mebel biasanya mengandalkan skill keahlian dan bukan factor pendidikan.

4. Masa Kerja

Dari 57 responden yang diambil sebagai sampel, penggolongan berdasarkan usia bisa dilihat pada Tabel 4. 4.

Tabel 4. 4
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Umur (tahun)	Jumlah	Persen
1.	Kurang dari 5 tahun	33	57,9
2.	5 – 10 tahun	21	36,8
3.	Lebih dari 10 tahun	3	5,3
	Jumlah	57	100%

Sumber: Data primer, 2020.

Data di atas menunjukkan bahwa dari 57 responden, sebagian besar adalah responden yang bekerja kurang dari 5 tahun yaitu 33 orang. Sementara yang masa kerjanya lebih dari 10 tahun juga ada 3 orang. Dan paling sedikit adalah masa kerja antara 5-10 tahun ada 21. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan PT. The Factory Indonesia adalah para pegawai yang relative baru, sementara yang telah lama bekerja adalah bagian admin dan di kantor. Bagi pekerja mebel biasanya akan mencari tempat yang nyaman dan mendapat penghasilan banyak, sehingga seringkali karyawan akan pindah tempat bila dirasa ada perusahaan yang memberi gaji lebih tinggi.

5. Pendapatan

Klasifikasi terhadap 57 responden yang diambil sebagai sampel berdasarkan tingkat pendapatan bisa dilihat pada Tabel 4. 5.

Tabel 4. 5.

Karakteristik Responden Berdasarkan Pendapatan perbulan

No	Pendapatan	Jumlah	Persen
1.	Kurang dari Rp. 1. 500. 000	29	50,9
2.	Rp. 1. 500. 000-Rp. 2. 000. 000	21	36,8
3.	Lebih dari Rp. 2. 000. 000	7	12,3
	Jumlah	57	100%

Sumber: Data primer, 2020

Dari tabel 4. 5 dapat diketahui bahwa sebagian besar pendapatan responden adalah yang pendapatannya kurang dari Rp. 1. 500. 000. Ada 29 dan terbanyak. Biasanya gaji didasarkan pada gaji harian antara 40,000-50,000. Bila Rp 50,000 dikalikan 25 maka yang diperoleh adalah 1.250.000 tiap bulan. Pendapatan karyawan antara Rp. 1.500. 000-Rp. 2.000.000 sebesar 21 orang. Yang berpendapatan lebih dari 2.000. 000 ada 7 orang Hal ini menunjukkan bahwa para karyawan PT. The Factory Indonesia memiliki penghasilan yang cukup untuk tenaga mebel di Jepara.

Para karyawan PT. The Factory Indonesia ada yang merasa kurang dengan penghasilannya, akan tetapi bila dibandingkan dengan pekerja mebel lain di Jepara mereka cukup layak. Ketika ada lemburan maka perusahaan memberikan tambahan. Hanya saja ketika pekerjaan ditunggu jadi dan harus dikirim cepat banyak yang merasa stress karena mereka merasa mendapat beban yang lebih.

4.3. Uji Instrumen Penelitian

Uji kualitas data yang dilakukan adalah dengan uji validitas dan reliabilitas.

4.3.1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Menurut Ghazali (2013) uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Nilai r_{tabel} dengan n sampel 57 responden dan tingkat kesalahan 5% adalah 0,1841. Berikut ini hasil uji validitas:

Tabel 4. 6. Pengujian Validitas Indikator-Indikator Penelitian

Indikator	Nilai r_{hitung}	Keterangan
Konflik		
X11	0,553	Valid
X12	0,706	Valid
X13	0,529	Valid
X14	0,480	Valid
X15	0,578	Valid
X16	0,499	Valid
X17	0,648	Valid
X18	0,478	Valid
X19	0,352	Valid
X110	0,641	Valid
Beban Kerja		
X21	0,626	Valid
X22	0,533	Valid
X23	0,258	Valid
X24	0,410	Valid
X25	0,482	Valid
Stress Kerja		
X21	0,465	Valid
X22	0,473	Valid
X23	0,388	Valid
X24	0,601	Valid
X25	0,194	Valid
Keinginan Keluar		
Y1	0,601	Valid
Y2	0,549	Valid
Y3	0,376	Valid

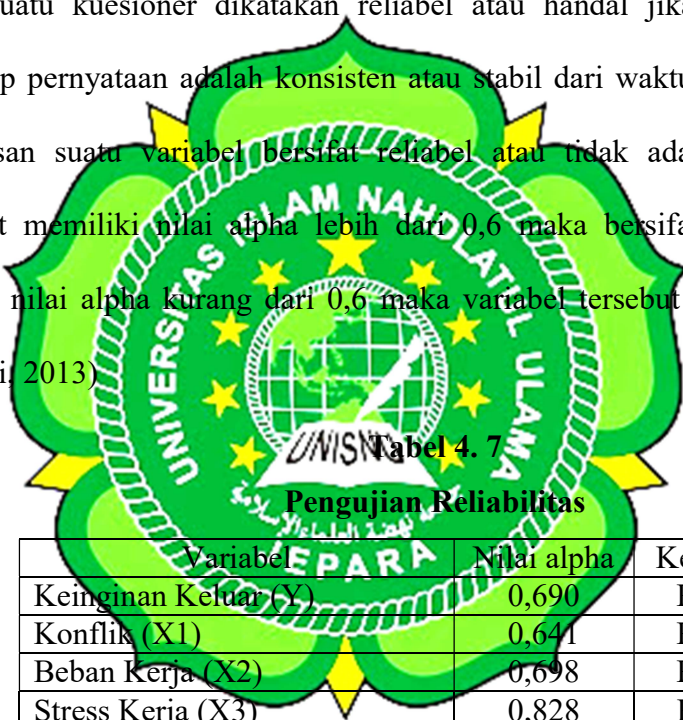
Sumber: Data primer, 2020.

Berdasarkan Tabel 4. 6 dapat dilihat bahwa nilai r_{hitung} indikator-indikator variabel penelitian yang ditanyakan kepada responden memiliki nilai yang lebih

besar dibandingkan nilai r_{tabel} (0,1841) sehingga dapat disimpulkan bahwa semua indikator pada penelitian ini bersifat valid.

4.3.2. Uji Reliabilitas

Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. . Kriteria keputusan suatu variabel bersifat reliabel atau tidak adalah apabila variabel tersebut memiliki nilai alpha lebih dari 0,6 maka bersifat reliabel sedangkan apabila nilai alpha kurang dari 0,6 maka variabel tersebut tidak reliabel (Imam Ghozali, 2013)



Tabel 4. 7
Pengujian Reliabilitas

Variabel	Nilai alpha	Keterangan
Keinginan Keluar (Y)	0,690	Reliabel
Konflik (X1)	0,641	Reliabel
Beban Kerja (X2)	0,698	Reliabel
Stress Kerja (X3)	0,828	Reliabel

Sumber: Data primer, 2020

Berdasarkan Tabel 4. 7 dapat dilihat bahwa nilai alpha masing-masing variabel penelitian memiliki nilai yang lebih besar dibandingkan 0,6 sehingga disimpulkan semua variabel penelitian bersifat reliabel.

4.4. Uji Asumsi Klasik

4.4.1. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Multikolinieritas dapat dilihat

dari nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF). Suatu model regresi bebas dari problem ini apabila memiliki nilai *tolerance* lebih dari 0,10 atau sama dengan VIF kurang dari 10.

Tabel 4. 8.

Uji VIF

Model		Correlations		Collinearity Statistics	
		Partial	Part	Tolerance	VIF
1	(Constant)				
	Konflik	.308	.168	.348	2.872
	Beban Kerja	.460	.268	.448	2.233
	Stress Kerja	.289	.156	.354	2.821

a. Dependent Variable: Keinginan Keluar

Sumber: Data primer yang diolah menggunakan SPSS 24, 2020.

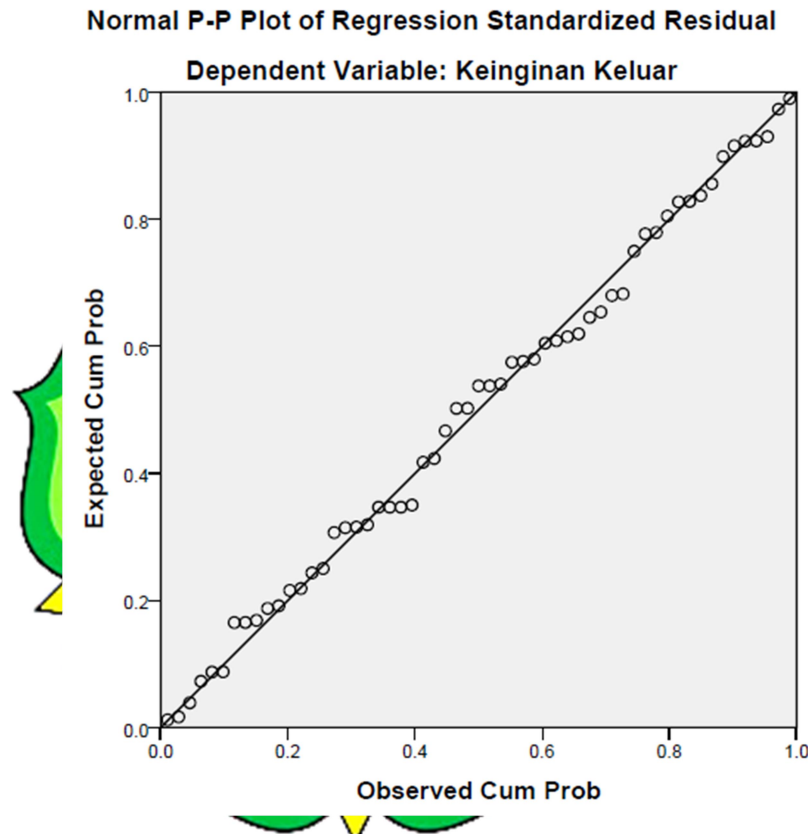
Bahwa semua variabel memiliki nilai *Tolerance* lebih dari 0,1 sedangkan VIF lebih kecil dari 10. berdasarkan angka-angka ini dapat diambil kesimpulan bahwa model regresi penelitian ini lolos dari problem multikolinieritas.

4.4.2. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau mendekati normal (Imam Ghozali, 2013). Dasar pengambilan keputusan adalah jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis *histogram* menuju pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Berikut ini hasil pengujiannya.

Gambar 4. 1.

Uji Normalitas

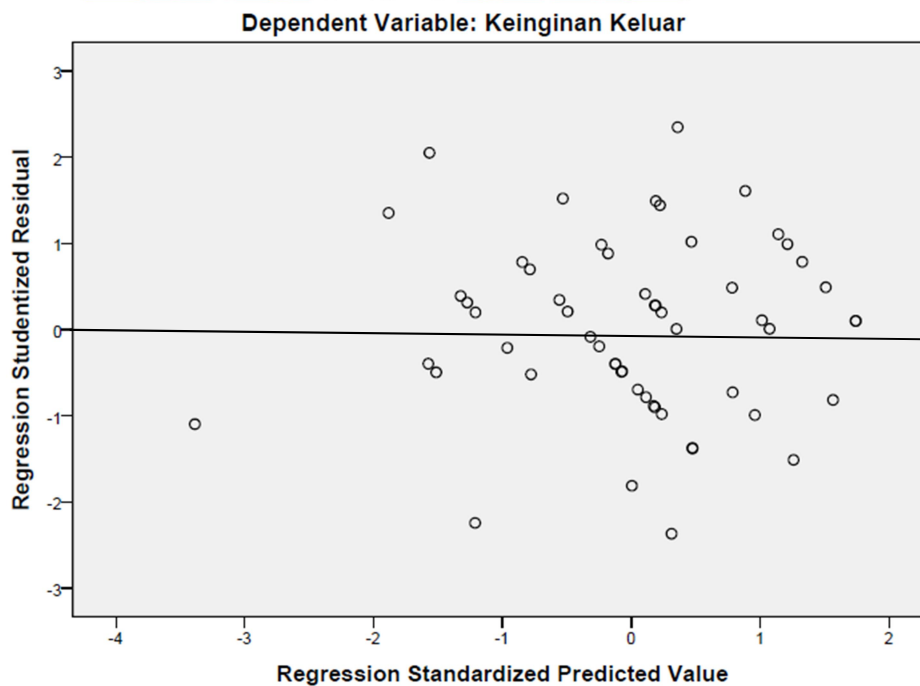


Sumber: Data Primer diolah dengan SPSS 24

Berdasarkan Gambar 4. 1 dapat dilihat bahwa pola data mengikuti garis diagonal sehingga disimpulkan model regresi ini memenuhi asumsi normalitas. Hasil ini dapat dilihat apakah nilai residual terdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki nilai residual yang terdistribusi normal. Jadi uji normalitas bukan dilakukan pada masing-masing variabel tetapi pada nilai residualnya. Sering terjadi kesalahan yang jamak yaitu bahwa uji normalitas dilakukan pada masing-masing variabel. Hal ini tidak dilarang tetapi model regresi memerlukan normalitas pada nilai residualnya bukan pada masing-masing variabel penelitian.

4.4.3. Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas muncul apabila kesalahan atau residual dari model yang diamati tidak memiliki varian yang konstan dari satu observasi ke observasi lainnya. Pengujian heteroskedastisitas dilakukan dengan melihat diagram *scatterplot* yaitu apabila data membentuk suatu pola tertentu maka terjadi heteroskedastisitas yang serius. Sedangkan model regresi bebas heteroskedastisitas apabila pola pada *scatter plot* tidak teratur atau menyebar di atas dan di bawah nilai nol. Berikut ini hasil pengujian heteroskedastisitas.



Sumber: Data Primer diolah dengan SPSS 18. 0


Dari hasil ini dapat terlihat apakah terdapat ketidaksamaan varians dari residual satu ke pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang memenuhi persyaratan adalah di mana terdapat kesamaan varians dari residual

satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap atau disebut homoskedastisitas. Deteksi heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan metode scatter plot dengan memplotkan nilai ZPRED (nilai prediksi) dengan SRESID (nilai residualnya). Model yang baik didapatkan jika tidak terdapat pola tertentu pada grafik, seperti mengumpul di tengah, menyempit kemudian melebar atau sebaliknya melebar kemudian menyempit.

4.5. Analisis Data

4.5.1. Analisis Regresi Berganda

Analisis Regresi berganda bertujuan untuk mengetahui adanya hubungan antara variabel X dan Y. Dalam hal ini adalah pengaruh antara variabel konflik, beban kerja dan stress kerja terhadap kepuasan pengunjung wisata akar seribu Plajan.



Tabel 4. 9.
Analisis Regresi

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	.653	1.010	
	Konflik	.084	.036	.284
	Beban Kerja	.245	.065	.400
	Stress Kerja	.171	.078	.262

Sumber: Data primer, 2020

Persamaan regresi berdasarkan data olahan dari SPSS 18 dengan menggunakan nilai *standardized coefficients* sebagai berikut:

$$Y = \alpha 0,653 + \beta_1 0,084 X_1 + \beta_2 0,245 X_2 + \beta_3 0,171 X_3$$

Interpretasi persamaan regresi tersebut adalah sebagai berikut:

$\alpha = 0,653$ Artinya jika variabel konflik (X1), beban kerja (X2) dan stress kerja (X3) sama dengan nol, maka nilai keinginan keluar karyawan PT. The Factory Indonesia sebesar 0,653 poin.

$\beta_1 = 0,084$, Koefisien regresi konflik, menyatakan setiap terjadi kenaikan 0,084 konflik (X1), maka akan menaikkan keinginan keluar karyawan PT. The Factory Indonesia (Y) sebesar 1 poin. Semakin berat konflik, maka semakin tinggi keinginan keluar karyawan PT. The Factory Indonesia.

$\beta_2 = 0,245$, Koefisien regresi beban kerja, menyatakan setiap terjadi kenaikan 0,245 beban kerja (X2), maka akan menaikkan keinginan keluar karyawan PT. The Factory Indonesia (Y) sebesar 1 poin. Semakin berat beban kerja, maka semakin tinggi keinginan keluar karyawan PT. The Factory Indonesia.

$\beta_3 = 0,171$, Koefisien regresi stress kerja, menyatakan setiap terjadi kenaikan 0,171 stress kerja (X2), maka akan menaikkan keinginan keluar karyawan PT. The Factory Indonesia (Y) sebesar 1 poin. Semakin berat stress kerja, maka semakin tinggi keinginan keluar karyawan PT. The Factory Indonesia.

4.5.2. Uji F

Uji F digunakan untuk mengukur dan mengetahui seberapa besar variabel independen secara bersama-sama atau simultan mempengaruhi variabel terikat.

Tabel 4. 10.

Uji F

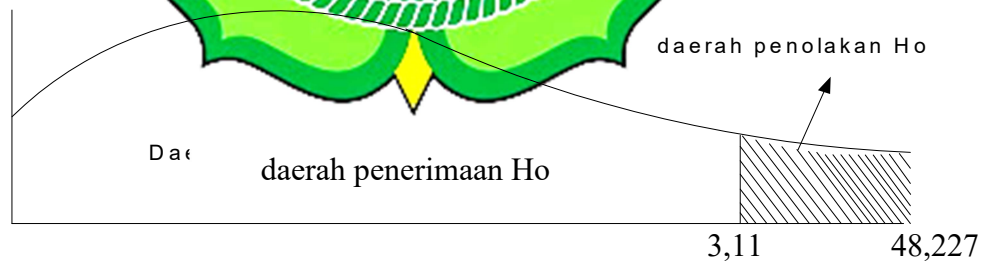
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	107.065	3	35.688	48.277	.000 ^b
	Residual	39.180	53	.739		
	Total	146.246	56			

a. Dependent Variable: Keinginan Keluar

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

Sumber: Data primer, 2020

Pengambilan keputusan dilakukan dengan membandingkan nilai F_{hitung} dan F_{tabel} dan probabilitas signifikansi (Sig.) Nilai F_{tabel} dengan $df = 54$ ($n-k-1 = 57-3-1$) sebesar = 3,11, ditunjukkan nilai $F_{hitung} = 48,227 > F_{tabel} = 3,11$ dan nilai signifikan $0,00 < 0,05$. Gambar untuk uji hipotesis F adalah:



Gambar 4. 3

Uji hipotesis F

Dari gambar di atas menunjukkan bahwa nilai F hitung $48,227 > F_{tabel}$ 3,11, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel konflik, beban kerja dan stress kerja bersama-sama mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap keinginan keluar karyawan PT. The Factory Indonesia.

4.5.3. Uji t

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi pengaruh variabel independen (X) secara parsial terhadap variabel dependen (Y). Pengambilan keputusan dilakukan dengan membandingkan nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} dan probabilitas signifikansi (sign) Nilai t_{tabel} dengan $df = 78$ ($n-k-1 = 57-2-1$) dan tingkat kesalahan 5% untuk uji satu pihak (*one tail test*) adalah $t_{tabel} = 1,664$. Berikut adalah tabel uji t.

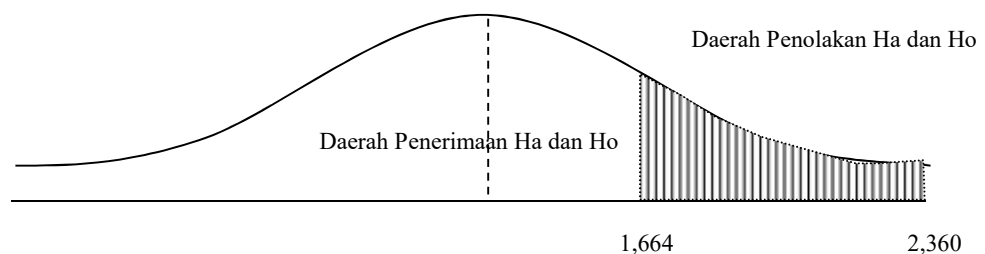


Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	.653	1.010		.646	.521
	Konflik	.084	.036	.284	2.360	.022
	Beban Kerja	.245	.065	.400	3.768	.000
	Stress Kerja	.171	.078	.262	2.198	.032

Sumber: Data primer, 2020

1. Variabel Konflik

Berdasarkan perhitungan dengan program SPSS 18 diperoleh $t_{hitung} = 2,360$ $> t_{tabel} = 1,664$ dan nilai signifikan $0,022 < 0,05$. Gambar untuk uji hipotesis t variabel konflik adalah sebagai berikut:



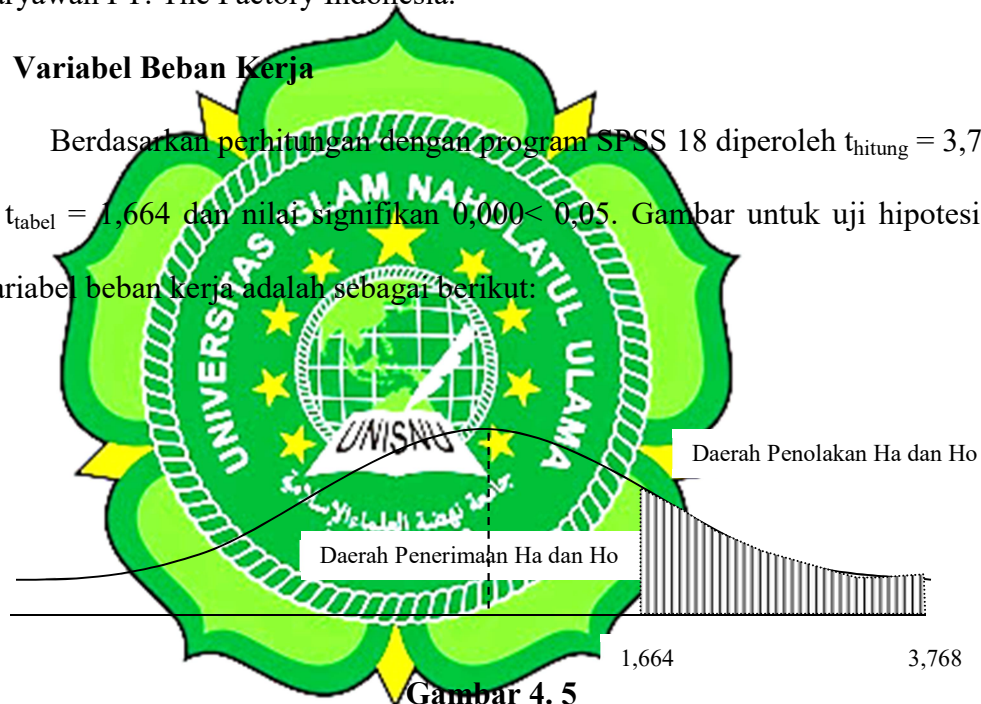
Gambar 4. 4

Uji Hipotesis t Variabel Konflik

Dari gambar di atas menunjukkan bahwa nilai t hitung $2,360 > t$ tabel $1,664$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Jadi dapat disimpulkan bahwa konflik mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap keinginan keluar karyawan PT. The Factory Indonesia.

2. Variabel Beban Kerja

Berdasarkan perhitungan dengan program SPSS 18 diperoleh $t_{hitung} = 3,766 > t_{tabel} = 1,664$ dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Gambar untuk uji hipotesis t variabel beban kerja adalah sebagai berikut:



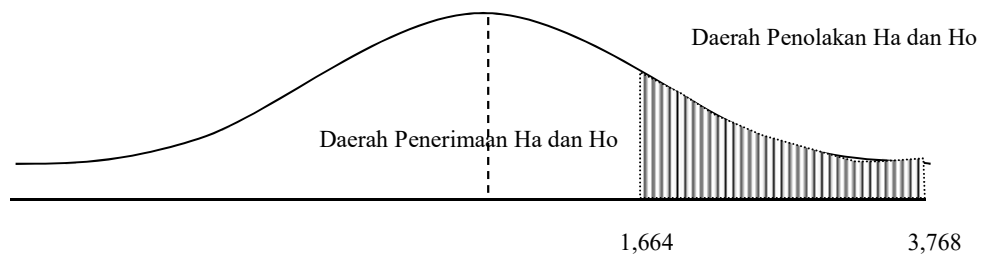
Gambar 4.5

Uji Hipotesis t Variabel Beban Kerja

Dari gambar di atas menunjukkan bahwa nilai t hitung $3,766 > t$ tabel $1,664$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Jadi dapat disimpulkan bahwa beban kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap keinginan keluar karyawan PT. The Factory Indonesia.

3. Variabel Stress Kerja

Berdasarkan perhitungan dengan program SPSS 18 diperoleh $t_{hitung} = 2,198 > t_{tabel} = 1,664$ dan nilai signifikan $0,032 < 0,05$. Gambar untuk uji hipotesis t variabel stress kerja adalah sebagai berikut:



Gambar 4. 5

Uji Hipotesis t Variabel Stress Kerja

Dari gambar di atas menunjukkan bahwa nilai t hitung $2,198 > t$ tabel $1,664$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Jadi dapat disimpulkan bahwa stress kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap keinginan keluar karyawan PT. The Factory Indonesia.

4.5.4. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (r^2) digunakan untuk mengukur presentase pengaruh variabel-variabel bebas konflik, beban kerja dan stress kerja terhadap perubahan variabel tidak bebas stress kerja. Nilai koefisien determinasi untuk konflik, beban kerja dan stress kerja terhadap keinginan keluar karyawan PT. The Factory Indonesia.

Tabel 4. 12.

Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.856 ^a	.732	.717	.860

Sumber: Data primer diolah dengan SPSS 24, Tahun 2020

Penelitian ini menggunakan Adjusted R Square. Dalam mengambil data koefisien determinasi, interpretasinya sama dengan R Square, akan tetapi nilai

Adjusted R Square dapat naik atau turun dengan adanya penambahan variabel baru, tergantung dari korelasi antara variabel bebas tambahan tersebut dengan variabel terikatnya. Nilai koefisien determinasi dapat dihitung (r^2) = 0,717 x 100% = 71,7%, ini berarti bahwa ketiga variabel independen (konflik, beban kerja dan stress kerja) mempunyai pengaruh sebesar 71,7% terhadap variabel dependen (keinginan keluar karyawan PT. The Factory Indonesia) dan yang 28,3% dipengaruhi oleh variabel lain.

4.6. Pembahasan

4.6.1. Pengaruh Konflik terhadap Keinginan Keluar

Berdasarkan perhitungan dengan program SPSS 18 diperoleh $t_{hitung} = 2,360 > t_{tabel} = 1,664$ dan nilai signifikan $0,022 < 0,05$. Nilai-nilai tersebut berarti variabel konflik mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan keinginan keluar karyawan PT. The Factory Indonesia. Koefisien regresi konflik, menyatakan setiap terjadi kenaikan 0,084 konflik (X1), maka akan menaikkan keinginan keluar karyawan PT. The Factory Indonesia (Y) sebesar 1 poin. Semakin berat konflik, maka semakin tinggi keinginan keluar karyawan PT. The Factory Indonesia

Konflik merupakan suasana batin yang berisi kegelisahan dan pertentangan antara dua motif atau lebih mendorong seseorang untuk melakukan dua tau lebih kegiatan yang saling bertentangan, bila tidak dikendalikan secara baik konflik akan menimbulkan perpecahan di antara individu yang ada dalam perusahaan, Anantan (2012). Penyebab terjadinya konflik adalah komunikasi yang terbatas, jumlah sumber daya yang tersedia jumlahnya tidak

mencukupi, karakter pribadi, termasuk konflik nilai atau tindakan antara manajer dengan pekerja, seperti masalah kepemimpinan, termasuk ketidak konsistenan, kehilangan arah, kepemimpinan yang memperoleh informasi cukup, Namara (2012).

Hasil penelitian ini sama dengan Penelitian yang dilakukan oleh (Nurul dkk, 2018) menyatakan *family conflict* berpengaruh positif terhadap *turnover intention*. Konflik ini terjadi ketika adanya dua peran yang saling yaitu peran dalam keluarga dan dalam pekerjaan yang sama-sama harus diselesaikan. Karyawan yang tidak dapat berkonsentrasi terhadap tugas pekerjaannya dapat memutuskan untuk meninggalkan perusahaan. Penelitian (Rinma, 2016) juga menunjukkan konflik berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Konflik merupakan segala macam interaksi pertentangan atau antagonistik antara dua atau lebih pihak. Konflik organisasi adalah ketidak sesuaian antara dua atau lebih anggota-anggota atau kelompok-kelompok organisasi yang timbul karena adanya kenyataan bahwa mereka harus membagi sumber daya-sumber daya yang terbatas atau kegiatan-kegiatan kerja dan/atau karena kenyataan bahwa mereka mempunyai perbedaan status, tujuan, nilai atau persepsi.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa di perusahaan PT. The Factory Indonesia jarang ada pertentangan antara seorang karyawan dengan karyawan lain karena kepentingan. Di perusahaan PT. The Factory Indonesia jarang ada pertentangan antara seorang karyawan dengan karyawan lain karena terjadinya perbedaan karakteristik. Di perusahaan PT. The Factory Indonesia tidak ada

kelompok-kelompok karyawan. Di perusahaan PT. The Factory Indonesia jarang ada pertentangan antara seorang karyawan dengan karyawan lain karena tekanan-tekanan kelompok individu lainnya.

4.6.2. Pengaruh Beban Kerja terhadap Keinginan Keluar

Berdasarkan perhitungan dengan program SPSS 18 diperoleh $t_{hitung} = 3,766 > t_{tabel} = 1,664$ dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Nilai-nilai tersebut berarti variabel beban kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap keinginan keluar karyawan PT. The Factory Indonesia. Koefisien regresi beban kerja, menyatakan setiap terjadi kenaikan 0,245 beban kerja (X2), maka akan menaikkan keinginan keluar karyawan PT. The Factory Indonesia (Y) sebesar 1 poin. Semakin berat beban kerja, maka semakin tinggi keinginan keluar karyawan PT. The Factory Indonesia

Beban kerja merupakan kemampuan tubuh dalam menerima pekerjaan, Manuaba (2010). Dari sudut pandang ergonomi setiap beban kerja yang diterima seseorang harus sesuai dan seimbang baik terhadap kemampuan fisik, kemampuan kognitif maupun keterbatasan manusia yang menerima beban tersebut. Setiap pekerjaan yang dilakukan seseorang merupakan beban kerja baginya, beban-beban tersebut tergantung apakah orang tersebut bekerja sehingga disebut sebagai beban kerja. Dan tubuh manusia dirancang untuk dapat melakukan aktivitasnya sehari-hari. Demikian juga dengan beban kerja baik secara kuantitas dimana tugas-tugas yang harus dikerjakan terlalu banyak/sedikit maupun secara kualitas dimana tugas yang harus dikerjakan membutuhkan keahlian. Bila banyaknya tugas tidak

sebanding dengan kemampuan baik fisik maupun keahlian dan waktu yang tersedia maka akan menjadi sumber stress.

Penelitian yang dilakukan oleh (Nurul dkk, 2018) menyatakan beban kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention*. Beban kerja mengacu pada jumlah pekerjaan yang diberikan untuk karyawan. Penelitian (Rena, 2018) menyatakan Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel turnover intention. Hal ini berarti, beban kerja mampu menjadi salah satu faktor pendorong *turnover intention* karyawan. Beban kerja secara kualitatif yaitu timbul karena tugas-tugas terlalu banyak atau sedikit. Sedangkan beban kerja kualitatif, jika pekerja merasa tidak mampu melaksanakan tugas atau tidak menggunakan keterampilan dan potensi dari pekerjaan (Winarsunu, 2013).

Penelitian (Laksmi dan Renno, 2015) menyatakan beban kerja merupakan pengaruh yang cukup besar terhadap *turnover intention* karyawan. Salah satu upaya yang dapat dilakukan oleh perusahaan untuk mengurangi beban kerja terhadap karyawan adalah dengan melakukan perekrutan karyawan baru yang berpengalaman karena karyawan merasakan beban kerja yang berlebihan karena tugas-tugas yang diberikan terlalu banyak sehingga menyebabkan karyawan menggunakan jam istirahat untuk menyelesaikan tugas. Upaya lain yang dapat dilakukan adalah dengan memberikan upah terhadap karyawan yang lembur untuk menyelesaikan tugas.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa jam kerja di perusahaan PT. The Factory Indonesia efektif. Latar belakang pendidikan menunjang para karyawan bekerja di perusahaan PT. The Factory Indonesia. Jenis pekerjaan yang diberikan

manajemen perusahaan PT. The Factory Indonesia sesuai dengan kemampuan para karyawan.

4.6.3. Pengaruh Stress Kerja terhadap Keinginan Keluar

Berdasarkan perhitungan dengan program SPSS 18 diperoleh $t_{hitung} = 2,198 > t_{tabel} = 1,664$ dan nilai signifikan $0,032 < 0,05$. Nilai-nilai tersebut berarti variabel stress kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap keinginan keluar karyawan PT. The Factory Indonesia. Koefisien regresi stress kerja, menyatakan setiap terjadi kenaikan 0,171 stress kerja (X_2), maka akan menaikkan keinginan keluar karyawan PT. The Factory Indonesia (Y) sebesar 1 poin. Semakin berat stress kerja, maka semakin tinggi keinginan keluar karyawan PT. The Factory Indonesia

Stres sebagai suatu reaksi adaptif tubuh yang dimediasi oleh karakteristik-karakteristik individual dan atau proses psikologi sebagai akibat dari beberapa tindakan, situasi, kejadian luar yang membutuhkan tuntutan fisik atau psikologi seseorang (Kreitner and Kinichi, 2011). Menurut (Handoko, 2015), stres adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses pikiran dan kondisi seseorang. Stress merupakan suatu perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stress kerja ini tampak dari simpton antara lain emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur, merokok yang berlebihan, tidak bisa rileks, cemas, tegang, gugup, tekanan darah meningkat dan mengalami gangguan pencernaan (Mangkunegara, 2013).

Hasil ini sama dengan penelitian (Laksmi dan Renno, 2015) menyatakan stres kerja memiliki pengaruh paling besar dibandingkan dengan variabel independen lain. Stres kerja adalah salah satu faktor yang perlu diperhatikan dan perlu dipertahankan penangannya. Perusahaan sebaiknya fokus pada karyawannya, dengan cara memberikan promosi jabatan yang lebih baik kepada karyawan yang mempunyai kinerja yang baik untuk perusahaan. Penelitian (Rena, 2018) juga menyatakan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel turnover intention. Hal ini berarti, stres kerja mampu menjadi salah satu faktor pendorong turnover intention karyawan. Artinya bahwa stres kerja yang meliputi tuntutan tugas, tuntutan peran, tuntutan antar pribadi, struktur organisasi, kepemimpinan organisasi mempunyai pengaruh terhadap *turnover intention*.

Stres yang berlebihan akan berdampak pada hasil kerja seseorang dalam organisasi. Orang yang mengalami stres bisa menjadi nerves dan merasa kekawatiran kronis. Stres kerja dapat menjadi suatu kondisi yang memengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seseorang, orang yang stres menjadi nervous dan merasakan kekhawatiran kronis.

Dalam penelitian Padmarani (2017) juga menyatakan bahwa stress kerja berpengaruh positif signifikan terhadap turnover. Hal ini menunjukkan bahwa stres kerja cukup kuat mempengaruhi keinginan karyawan untuk berpindah ke perusahaan lain yang dinilainya lebih baik dari sebelumnya.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tuntutan Tugas di PT. The Factory Indonesia cukup banyak tapi tuntutan perannya membuat karyawan

memiliki banyak keahlian, tuntutan antar pribadi juga cukup nyaman. Struktur Organisasi di PT. The Factory Indonesia sudah tertata baik dan kepemimpinan organisasinya juga sudah cukup baik

