



PENGARUH KOMITMEN KERJA DAN KONFLIK KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION KARYAWAN PADA CV SUMBER AYEM MANGUNREJO KEDIRI

Ragil Arianik¹⁾, Heru Sutapa²⁾, Udik Jatmiko³⁾

Article History:

Submitted: 12– 10 – 2022

Revised: 21 – 11 - 2022

Accepted: 18– 12 - 2022

Keywords:

Comitment, Work Conflict, Turnover Intention

Kata Kunci:

Komitmen, Konflik Kerja, Turnover Intention

Koresponding:

Manajemen, Universitas Islam Kadiri, Jawa Timur, Indonesia

Email:

ragilarianik330@gmail.com

herusutapa@uniska-kediri.ac.id, Manajemen, Universitas Islam Kadiri, Jawa Timur, Indonesia²

udikjatismiko@uniska-kediri.ac.id, Manajemen, Universitas Islam Kadiri, Jawa Timur, Indonesia³

Abstract

This study aims to determine the effect of work commitment and work conflict on turnover intention at CV Sumber Anyem Mangunrejo Kediri. This study uses quantitative methods using data collection techniques in the form of interviews, observations, literature studies and questionnaires. While the analysis used is the validity test, reliability test, classical assumption test, multiple linear regression test, t test and f test and the coefficient of determination. Sampling in this study used a saturated sample with consideration of all employees of CV Sumber Anyem Mangunrejo Kediri, amounting to 30 people based on the results of research conducted. The results of this study use the SPSS 22.0 program using a significant level of 5% or 0.05 with the results (1) partially work commitment has a significant effect on turnover intention with a significant value of $0.000 > 0.05$ which means H_1 is accepted and H_0 is rejected. (2) partially work conflict has no significant effect on turnover intention with a significant value of $0.325 < 0.05$, which means H_2 is rejected and H_0 is accepted. (3) simultaneously work commitment and work conflict have a significant effect on turnover intention with a significant value of $0.000 < 0.05$, which means H_a is accepted and H_0 is rejected

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Komitmen Kerja dan Konflik Kerja terhadap Turnover Intention Pada CV Sumber Anyem Mangunrejo Kediri. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif menggunakan teknik pengumpulan data berupa wawancara, observasi, studi pustaka dan kuesioner. Sedangkan analisis yang digunakan adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji regresi linier berganda, uji t dan uji f dan koefisien determinasi. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh dengan pertimbangan seluruh karyawan CV Sumber Anyem Mangunrejo Kediri yang berjumlah 30 orang berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan. Hasil penelitian ini menggunakan program SPSS 22.0 dengan menggunakan taraf signifikan sebesar 5% atau 0,05 dengan hasil (1) secara parsial komitmen kerja berpengaruh signifikan terhadap turnover intention dengan nilai signifikan $0,000 > 0,05$ yang berarti H_1 diterima dan H_0 ditolak. (2) secara parsial konflik kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap turnover intention dengan nilai signifikan $0,325 < 0,05$ yang berarti H_2 ditolak dan H_0 diterima. (3) secara simultan komitmen kerja dan konflik kerja berpengaruh signifikan terhadap turnover intention dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ yang berarti H_a diterima dan H_0 ditolak



PENDAHULUAN

Turnover intention akan menimbulkan suatu masalah bagi perusahaan yang ditinggalkan, yaitu dapat mengakibatkan berkurangnya jumlah karyawan, kehilangan karyawan yang berpengalaman, dapat menciptakan ketidakstabilan terhadap organisasi dan akan menimbulkan tambahan biaya untuk melatih karyawan baru. Faktor yang dapat mempengaruhi *turnover intention* yaitu adanya penurunan komitmen kerja karyawan.

Komitmen kerja merupakan juga mempengaruhi keinginan karyawan untuk keluar. Karyawan yang mempunyai tingkat komitmen organisasi yang tinggi akan menimbulkan kecintaan dan rasa tanggung jawab pada pekerjaannya. Selain itu karyawan juga akan memilih bertahan pada organisasinya. Tetapi jika seorang karyawan mempunyai tingkat komitmen organisasi yang rendah maka akan lebih mudah terpengaruh jika dia mendapatkan tawaran yang lebih bagus dari perusahaan lain (Akhmadi, 2014). Komitmen organisasi berhubungan erat dengan *turnover intention*. Jika seorang karyawan dilibatkan dalam menghadapi suatu permasalahan dalam perusahaan maka karyawan merasa menjadi bagian dari sebuah organisasi, serta karyawan akan memiliki hasrat untuk bertahan dalam organisasi sebab karyawan merasa dibutuhkan dan dihubungkan dengan organisasi. Karyawan yang mempunyai komitmen yang tinggi terhadap sebuah perusahaan cenderung akan lebih lama bertahan dalam perusahaan. Faktor lain yang mengakibatkan adanya *turnover intention* selain komitmen kerja yaitu konflik kerja.

Konflik kerja merupakan ketidaksesuaian antara dua atau lebih anggota atau kelompok dalam suatu perusahaan karena kenyataan bahwa mereka mempunyai perbedaan status, tujuan, nilai atau persepsi. Selain itu konflik diartikan sebagai perbedaan, pertentangan dan perselisihan (Akhmadi, 2014). Konflik yang bertentangan dengan tujuan kelompok di sebut konflik disfungsional. Adapun konflik kerja yang bersifat disfungsional yaitu, mendominasi diskusi, tidak senang bekerja dalam kelompok, benturan kepribadian, perselisihan antar individu dan ketegangan, hal ini dapat menjadi cerminan bagi CV Sumber Ayam Mangunrejo Kediri.

CV Sumber Ayam Mangunrejo Kediri adalah sebuah bentuk usaha yang bergerak dalam bidang manufaktur. Pada CV Sumber Ayam Mangunrejo Kediri memiliki permasalahan yang sesuai dengan indikator konflik kerja yaitu tekanan kerja, banyaknya tuntutan tugas, kurangnya kebersamaan keluarga dan konflik komitmen, sehingga berdasarkan indikator konflik kerja karyawan CV Sumber Ayam Mangunrejo Kediri sering dituntut untuk menyelesaikan *deadline* tugas dari CV Sumber Ayam Mangunrejo Kediri membuat karyawan harus bekerja lembur untuk menyelesaikan tugasnya dan karyawan dituntut untuk bekerja dengan maksimal, tetapi CV Sumber Ayam Mangunrejo Kediri lupa akan keseimbangan kehidupan kerja karyawan, keinginan untuk meninggalkan organisasi diakibatkan oleh konflik peran yang menjadikan karyawan kesulitan untuk membagi waktunya dan tidak hanya itu permasalahan di CV Sumber Ayam Mangunrejo Kediri ada pada tingkat kenyamanan dalam bekerja juga masih terbilang rendah dikarenakan banyak karyawan yang mengeluh atas pemberian *deadline* yang diberikan, sehingga dengan adanya permasalahan tersebut dapat memicu kurangnya kesetiaan karyawan pada CV Sumber Ayam Mangunrejo Kediri maka hal tersebut dapat disebutkan bahwa rendahnya komitmen kerja karyawan untuk meningkatkan diri pada sebuah organisasi hal ini sesuai dengan indikator komitmen kerja yang terdiri dari komitmen efektif, komitmen berkelanjutan dan komitmen normative. Berdasarkan masalah komitmen dan konflik tersebut, dapat mengindikasikan dan menyebabkan para karyawan tidak nyaman. Hal ini dapat mengakibatkan perputaran keluar masuknya karyawan terus meningkat.

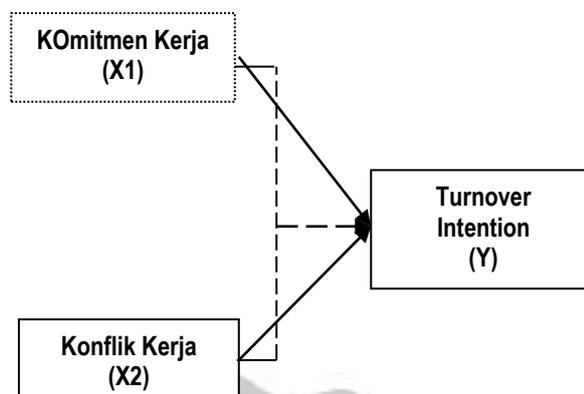
Berdasarkan uraian permasalahan di atas, penulis ingin melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Komitmen Kerja Dan Konflik Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Pada CV Sumber Ayam Mangunrejo Kediri ”**.



AMMER
JOURNAL OF ACADEMIC & MULTIDISCIPLINE RESEARCH



Gambar 1
Kerangka Pikir



Sumber : Data diolah Peneliti, 2022

METODE PENELITIAN

Berdasarkan judul yang peneliti asumsikan yaitu pengaruh Komitmen Kerja Dan Konflik Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Pada CV Sumber Ayem Mangunrejo Kediri, serta peneliti ingin mengumpulkan informasi dan data yang lebih mendalam. Maka peneliti akan menggunakan metode Penelitian Kuantitatif. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampling jenuh, maka dalam penelitian ini populasi dan sampel meliputi seluruh karyawan CV Sumber Ayem Mangunrejo Kediri yang berjumlah 30 karyawan. Teknik pengumpulan data pada penelitian ini yaitu observasi, wawancara dan dokumentasi, sehingga memunculkan adanya alat uji seperti uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji regresi linier berganda dan uji hipotesis.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini berlokasi di CV. Sumber Ayem Mangunrejo Kediri. CV. Sumber Ayem Mangunrejo Kediri yang beralamat Dsn Sumberjoyo selatan RT.03 RW.03 Ds. Mangunrejo Kec. Ngadiluwih Kab. Kediri. waktu riset dimulai pada awal bulan Maret hingga akhir bulan Juli 2022.

Tabel 1
Uji Normalitas

Variabel	Asymp.sig.(2-tailed)	Ketentuan	Keterangan
Komitmen Kerja (X1)	0,200	>0,05	Berdistribusi Normal
Konflik Kerja (X2)	0,200	>0,05	Berdistribusi Normal
<i>Turnover Intention</i> (Y)	0,091	>0,05	Berdistribusi Normal

Sumber : Data diolah Peneliti, 2022

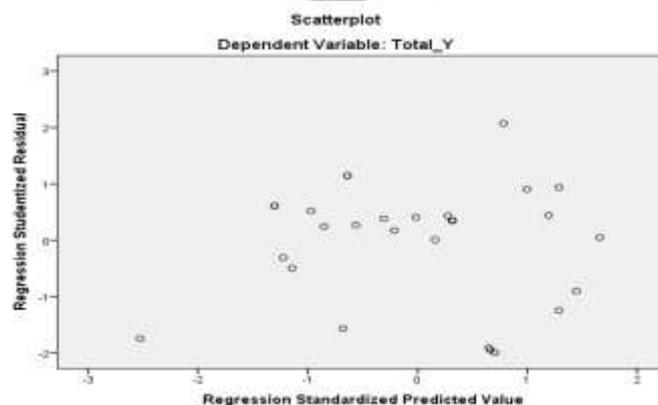
Berdasarkan tabel diatas diperoleh hasil bahwa nilai signifikansi asymp.sig variabel komitmen kerja sebesar 0,200, Variabel Konflik Kerja sebesar 0,200, variabel *Turnover Intention* sebesar 0,091. Berdasarkan kriteria nilai tersebut lebih besar dari taraf signifikansi 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa secara keseluruhan data pada masing-masing variabel penelitian yang telah diuji berdistribusi normal.

Tabel 2
Uji Multikolenaritas

Variabel Penelitian	Tolerance	VIF	Kesimpulan
Komitmen Kerja	0,369	2.711	Bebas Multikolinearitas
Konflik Kerja	0,369	2.711	Bebas Multikolinearitas

Sumber : Data diolah Peneliti, 2022

Berdasarkan tabel diatas maka dapat diambil kesimpulan bahwa nilai tolerance variabel independen yang meliputi Komitmen Kerja sebesar 0,369. Konflik Kerja sebesar 0,369 sehingga dapat dikatakan masing-masing variabel memiliki nilai *tolerance* lebih besar dari 0,10 sedangkan nilai VIF untuk seluruh variabel < 10. Secara keseluruhan data sebesaran kuisisioner dapat dikatakan bebas atau tidak terdapat masalah yang serius pada multikolinearitas.



Gambar 1 Uji Heteroskedastisitas

Sumber : Data diolah Peneliti, 2022

Berdasarkan gambar grafik *scatterplot* di atas, terlihat titik titik menyebar secara acak, serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Maka dapat diambil kesimpulan bahwa model regresi ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

Tabel 3. Hasil Uji Regresi

Variabel	(B)	t hitung	Sig-t	keterangan
X1(Komitmen Kerja)	0,833	6.527	0,000	Ha 1 Diterima
X2 (Konflik Kerja)	0,130	1.002	0,325	Ha 2 Ditolak
Konstanta(a)				1.173
Nilai Korelasi(R)				0,919
Nilai Koefisiensi determinan(R ²)				0,844
Fhitung				73.199
Signifikansi F			0,000	Ha 3 diterima

Sumber : Data diolah Peneliti, 2022

Berdasarkan hasil perhitungan yang tersaji dapat diperoleh persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2$$

$$Y = 1.173 + 0,833X_1 + 0,130X_2$$

Dapat dijelaskan mengenai pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat sebagai berikut : (1) Nilai Konstanta (a) sebesar 1,173, Dapat diartikan bahwa jika variabel bebas yang meliputi Komitmen Kerja dan Konflik Kerja tidak mengalami perubahan, maka besarnya *turnover intention* sebesar 1.173. (2) Koefisiensi Regresi Komitmen Kerja (X1) sebesar 0,833, dapat diartikan bahwa apabila komitmen kerja

meningkat tetapi variabel lain tetap maka variabel *turnover intention* naik sebesar 0,833. (3) Koefisiensi Regresi Konflik Kerja (X2) sebesar 0,130, dapat diartikan bahwa apabila konflik kerja meningkat tetapi variabel lain tetap maka variabel *turnover intention* naik sebesar 0,130.

Berdasarkan hasil perhitungan dapat dijelaskan secara rinci mengenai pengaruh parsial antar variabel : (1) Hasil perhitungan uji t pada hipotesis pertama diperoleh nilai t hitung sebesar 6,527 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Hasil ini menunjukkan bahwa H_a diterima dan H_0 ditolak, artinya terdapat pengaruh antara variabel komitmen kerja terhadap *turnover intention* secara parsial. (1) Hasil perhitungan uji t pada hipotesis kedua diperoleh nilai t hitung sebesar 1,002 dengan nilai signifikansi $0,325 > 0,05$. Hasil ini menunjukkan bahwa H_a ditolak dan H_0 diterima, artinya tidak ada pengaruh antara variabel konflik kerja terhadap *turnover intention* secara parsial.

Berdasarkan tabel diatas maka dijelaskan bahwa nilai F hitung pada penelitian ini sebesar 73,199 dan nilai signifikansi F adalah 0,000 berada $< 0,05$. Dapat disimpulkan bahwa H_a diterima dan H_0 ditolak yang berarti secara simultan Komitmen Kerja dan Konflik Kerja berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* karyawan pada CV Sumber Ayam Mangunrejo Kediri, hasil ini membuktikan bahwa secara empiris hipotesis ketiga dapat dibuktikan.

KESIMPULAN

Berdasarkan uraian dan analisis dari bab sebelumnya, maka kesimpulan dari penelitian ini adalah Hasil perhitungan uji t pada hipotesis pertama diperoleh nilai t hitung sebesar 6,527 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Hasil ini menunjukkan bahwa H_a diterima dan H_0 ditolak, artinya terdapat pengaruh secara parsial antara variabel Komitmen Kerja terhadap *Turnover Intention* Karyawan CV Sumber Ayam Mangunrejo Kediri. Hasil perhitungan uji t pada hipotesis kedua diperoleh nilai t hitung sebesar 1,002 dengan nilai signifikansi $0,325 < 0,05$. Hasil ini menunjukkan bahwa H_a ditolak dan H_0 diterima, artinya tidak ada pengaruh secara parsial antara variabel Konflik Kerja terhadap *Turnover Intention* karyawan CV Sumber Ayam Mangunrejo Kediri. Hasil perhitungan nilai F hitung pada penelitian ini sebesar 73,199 dan nilai signifikansi F adalah 0,000 berada $< 0,05$. Dapat disimpulkan bahwa H_a diterima dan H_0 ditolak yang berarti secara simultan Komitmen Kerja dan Konflik Kerja berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* karyawan pada CV Sumber Ayam Mangunrejo Kediri, hasil ini membuktikan bahwa secara empiris hipotesis ketiga dapat dibuktikan.

LITERATUR

- Arisanti, K. D., Santoso, A., & Wahyuni, S. (2019). *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pada PT Pegadaian (Persero) Cabang Nganjuk*. Retrieved from ariadi_santoso@unik-kediri.ac.id: <http://dx.doi.org/10.30737/jimek.v2i1.427>
- Dewi Suryani Harahap, H. K. (2019, maret). *Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja*. Retrieved from Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen : <https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2234>.
- Irawan, A., & Suryani, N. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Fasilitas Kantor, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perdagangan Kota Semarang. *Economic Education Analysis Journal*, 7(1), 265-278.
- Jatmiko U. (2021). Restorasi Pemberdayaan Potensi Kader Sebagai Kontruksi Ketahanan Ekonomi Organisasi Di Tengah Pandemi Covid 19. *Prosiding Mukhtar Pemikiran Dosen PMII*, 1(1), 729–738. Retrieved from <https://prosiding.muktamardosenpmii.com/index.php/mpdpmmii/article/view/67>
- Jatmiko, U. (2020). Karakteristik Individu, Kemampuan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Revitalisasi Jurnal Manajemen*. <https://doi.org/10.32503/revitalisasi.v10i1.1672>
- Nugrahanum Illanisa. (2019, 12 3). *PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA*. Retrieved from file:///C:/Users/hp/Downloads/235-Article%20Text-507-1-10-20191204.pdf
- Putu Agra Arimbawa, K. A. (2018). Pengembangan Sop Berbasis Infografis Jenis – Jenis Penelitian Untuk Perkuliahan Metodologi Penelitian. *Jurnal Pendidikan Teknologi dan Kejuruan*, 134. Retrieved from Jurnal Pendidikan Teknologi dan Kejuruan Vol.



Rupik Arofah, H. P. (2015). *Pengaruh Fasilitas Kantor, Motivasi Kerja, Dan Disiplin Terhadap Kinerja Perangkat Desa Di Kecamatan*. Retrieved from <http://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/eeaj>

