



## PENGARUH KONFLIK KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP TURNOVER KARYAWAN PADA PT MAYORA INDAH Tbk WILAYAH JATAKE KABUPATEN TANGERANG

### *THE EFFECT OF WORK CONFLICT AND WORK STRESS ON EMPLOYEE TURNOVER AT PT MAYORA INDAH TBK JATAKE AREA, TANGERANG REGENCY*

**Mohammad Andri<sup>1</sup>, Darmadi<sup>2</sup>**

<sup>1,2</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang

Email : dndejly@gmail.com<sup>1\*</sup>, dosen02445@unpam.ac.id<sup>2</sup>

#### Article Info

##### Article history :

Received : 23-07-2025

Revised : 25-07-2025

Accepted : 27-07-2025

Pulished : 29-07-2025

#### Abstract

*This study aims to determine the influence of work conflict and work stress on employee turnover at PT Mayora Indah Tbk, Jatake Region, Tangerang Regency. The research method used is quantitative. The population and sample in this study consisted of 65 employees. Primary data were collected using a questionnaire. Data analysis methods include validity test, reliability test, classical assumption test, simple and multiple linear regression analysis, correlation coefficient test (R), coefficient of determination (R Square), and hypothesis testing (F-test and t-test). The results show that work conflict has a positive and significant influence on employee turnover, as indicated by the simple linear regression equation  $Y = 11.654 + 0.738X_1$ , with a correlation coefficient of 0.779 and a determination coefficient of 60.7%. The t-test shows a t-value of 4.134 > t-table 1.998 with a significance value of  $0.000 < 0.050$ . Work stress also has a positive and significant effect on employee turnover, with the simple linear regression equation  $Y = 16.643 + 0.637X_2$ , a correlation coefficient of 0.772, and a determination coefficient of 59.6%. The t-test value is 3.874 > 1.998, with a significance level of  $0.000 < 0.050$ . Simultaneously, work conflict and work stress have a positive and significant effect on turnover, as shown by the multiple linear regression equation  $Y = 10.293 + 0.431X_1 + 0.352X_2$ , with a correlation coefficient of 0.803 and a determination coefficient of 68.3%. The F-test result shows F-value = 66.683 > F-table = 3.143 and a p-value of  $0.000 < 0.05$ , indicating that both independent variables jointly have a significant effect on employee turnover.*

**Keywords:** *Work Conflict, Work Stress and Employee Turnover*

#### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Konflik Kerja dan Stres Kerja terhadap Turnover Karyawan Pada PT. Mayora Indah Tbk Wilayah Jatake Kabupaten Tangerang. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif. Populasi dan sampel dalam penelitian ini karyawan sebanyak 65 orang. Metode pengumpulan data primer dan kuesioner. Metode analisis data yang digunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji regresi linier sederhana dan



berganda, uji koefisien korelasi ( $R$ ), uji determinasi ( $R^2$ ), dan uji hipotesis (uji  $F$  dan uji  $t$ ). Hasil penelitian menunjukkan bahwa konflik kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover* karyawan, yang ditunjukkan oleh persamaan regresi linier sederhana  $Y = 11,654 + 0,738X_1$ , dengan nilai korelasi sebesar 0,779 dan koefisien determinasi 60,7%. Uji  $t$  menunjukkan nilai  $t_{hitung} 4,134 > t_{tabel} 1,998$  dengan signifikansi  $0,000 < 0,050$ . Stres kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover* karyawan, dengan persamaan regresi linier sederhana  $Y = 16,643 + 0,637X_2$ , nilai korelasi 0,772, dan koefisien determinasi 59,6%. Uji  $t$  menunjukkan nilai  $t_{hitung} 3,874 > t_{tabel} 1,998$  dengan signifikansi  $0,000 < 0,050$ . Secara simultan, konflik kerja dan stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover*, terbukti dari persamaan regresi linier berganda  $Y = 10,293 + 0,431X_1 + 0,352X_2$ , dengan nilai korelasi 0,803, dan koefisien determinasi 68,3%. Uji  $F$  menunjukkan nilai  $F_{hitung} 66,683 > F_{tabel} 3,143$  dan  $p\text{-value} 0,000 < 0,05$ , menunjukkan bahwa kedua variabel independen secara bersama-sama mempengaruhi *turnover* karyawan secara signifikan.

**Kata Kunci : Konflik Kerja, Stres Kerja dan Turnover Karyawan**

## PENDAHULUAN

PT. Mayora Indah Tbk, sebuah perusahaan terkemuka dalam industri makanan dan minuman, beroperasi di Wilayah Jatake Kabupaten Tangerang dan menghadapi tantangan dalam mengelola sumber daya manusia terkait *Turnover* karyawan.

Adapun masalah yang ada adalah konflik kerja, seperti ketidakcocokan antara rekan kerja dan atasan, serta persaingan internal yang belum sepenuhnya tertangani, dan stres kerja yang tinggi karena beban kerja yang berlebihan, tekanan untuk mencapai target, serta lingkungan kerja yang kurang kondusif. Hal ini dapat dilihat dari tabel 1.1 berikut ini

**Tabel 1. 1**  
**Data Pra Survei Konflik Kerja Karyawan**

| No. | Indikator                                | Pertanyaan                                                                                | Ya | Tidak | Total |
|-----|------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------|----|-------|-------|
| 1.  | Perbedaan tujuan dan prioritas           | "Apakah Anda bisa menyelesaikan pekerjaan tepat waktu?"                                   | 47 | 18    | 65    |
| 2.  | Saling kergantungan                      | "Saya sering mengalami hambatan dalam menyelesaikan tugas "                               | 45 | 20    | 65    |
| 3.  | Ketidakjelasan peran dan tanggung jawab  | "Apakah Anda merasa kurang jelas mengenai tugas dan tanggung jawab Anda di tempat kerja?" | 40 | 25    | 65    |
| 4.  | Perbedaan kriteria penilaian kerja       | "Apakah Anda merasa tidak adil dalam penilaian kinerja yang diberikan kepada Anda? "      | 37 | 28    | 65    |
| 5.  | Persaingan terhadap sumber daya terbatas | "Apakah keterbatasan fasilitas kerja menyebabkan ketegangan antar rekan kerja?"           | 43 | 22    | 65    |

Sumber : Data Pra Survey Peneliti 2024.

Berdasarkan data yang disajikan dalam Tabel 1.1 mengenai pra survei konflik kerja karyawan, hasil menunjukkan bahwa mayoritas responden mengalami berbagai bentuk konflik di pada tempat kerja. Peneliti menemukan bahwa pada indikator konflik kerja masih banyak karyawan yang tidak mengerti pentingnya menjaga diri dari konflik kerja



**Tabel 1. 2**  
**Data Pra Survei Stres Kerja**

| No. | Indikator                                           | Pertanyaan                                                                                          | Ya | Tidak | Total |
|-----|-----------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------|----|-------|-------|
| 1.  | Beban kerja berlebihan                              | "Saya merasa beban kerja saya terlalu berat."                                                       | 40 | 25    | 65    |
| 2.  | Peran yang tidak jelas<br>( <i>Role Ambiguity</i> ) | " Saya merasa Ketidakjelasan mengenai tugas, tanggung jawab, dan standar kerja yang harus dicapai." | 36 | 29    | 65    |
| 3.  | Konflik peran                                       | "Tuntutan dari berbagai pihak yang saling bertentangan sehingga menimbulkan kebingungan."           | 38 | 27    | 65    |
| 4.  | Ketidakamanan kerja                                 | "Saya merasa khawatir tentang masa depan pekerjaan akibat perubahan internal atau eksternal. "      | 37 | 28    | 65    |

Sumber : Data Pra Survey Peneliti 2024

Berdasarkan data pada Tabel 1.2 yang diperoleh dari pra survei mengenai tingkat stres kerja karyawan di PT. Mayora Indah Tbk, terdapat beberapa Indikator utama yang diukur, yaitu beban kerja yang berlebihan, peran yang tidak jelas, konflik peran, dan ketidakamanan kerja. Hasil dari prasurvei ini, peneliti memberikan gambaran awal mengenai faktor-faktor yang berkontribusi terhadap tingkat stres kerja karyawan

**Tabel 1. 3**  
**Data Turnover Karyawan Tahun 2021-2024**

| No | Tahun | Total Karyawan | Karyawan yang mengundurkan diri | Presentase Turnover |
|----|-------|----------------|---------------------------------|---------------------|
| 1. | 2021  | 1000           | 150                             | 15%                 |
| 2. | 2022  | 1050           | 180                             | 17.1%               |
| 3. | 2023  | 1100           | 200                             | 18.2%               |
| 4. | 2024  | 1200           | 170                             | 14,1%               |

Sumber : Data PT. Mayora Indah Tbk. (Perseroan) 2021-2024.

Tabel 1.3 menampilkan data Turnover karyawan dari tahun 2021 hingga 2024. Terlihat bahwa jumlah karyawan yang mengundurkan diri meningkat dari tahun ke tahun, menunjukkan bahwa Turnover cukup tinggi. Peningkatan ini juga terindikasi dalam presentase, dengan persentase Turnover yang semakin besar setiap tahunnya, mencapai 18.2% pada tahun 2023. Hal ini menyoroti pentingnya mengelola konflik kerja dan stres kerja dalam upaya mengurangi Turnover

## KAJIAN PUSTAKA

### 1. Konflik Kerja

Menurut Siti Asiah (2017:2-3) konflik merupakan salah satu esensi dari kehidupan dan perkembangan manusia yang mempunyai karakteristik beragam. Manusia memiliki keberagaman yang terdiri atas perbedaan jenis kelamin, strata sosial dan ekonomi, sistem hukum, bangsa, suku, agama, kepercayaan, aliran, politik, serta budaya dan tujuan hidupnya.



Menurut Enny (2019:73) konflik adalah kondisi antara dua karyawan atau lebih yang saling berjuang untuk mencapai tujuan perusahaan, tetapi mereka saling bersaing tanpa bekerjasama. Tanpa adanya kerjasama akan menimbulkan persaingan yang kurang sehat berdasarkan sikap emosional dan ambisi dalam memperoleh kemenangan

## **2. Stres Kerja**

Stres pada pekerjaan (Job Stress) adalah pengalaman stres yang berhubungan dengan pekerjaan. Berdasarkan pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa stres kerja merupakan keadaan yang terjadi ketika pegawai dihadapkan oleh peluang dan tantangan yang dapat memberikan ketegangan dan perubahan perilaku. Stres merupakan bagian dari kehidupan umat manusia. Semua orang dipastikan pernah mengalami stres walaupun volume, intensitas, dan tingkatan keseringannya berbeda-beda (Ekawarna, 2018:133)

## **3. Turnover Karyawan**

Menurut Jaelani (2021:5), yang berjudul manajemen sumber daya manusia: *Turnover* dapat mempengaruhi kualitas kinerja perusahaan menjelaskan tentang *Turnover* Intention ialah keinginan karyawan untuk pindah, akan tetapi tidak sampai kepada tahap realisasi untuk pindah ke tempat kerja lainnya. Pindah kerja yaitu merupakan berhentinya pegawai dari suatu organisasi atau perusahaan lainnya dengan alasan tertentu

## **METODE PENELITIAN**

Jenis penelitian ini adalah kuantitatif, menurut Sugiyono (2018:8) penelitian kuantitatif adalah: "Metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan". Penelitian ini merupakan studi empiris yang bertujuan untuk menguji pengaruh Konflik kerja dan Stres kerja terhadap *Turnover* karyawan

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **1. Uji Instrumen**

#### **a. Uji Validitas**

Uji validitas dilakukan uji signifikansi dengan membandingkan  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , maka butir pernyataan dikatakan valid. Untuk  $(df) = n-2$ , maka  $n$  adalah jumlah sampel dan  $k$  adalah jumlah variabel independen. Nilai  $df$  sendiri diperoleh dari  $65-2 = 63$  atau  $df = 63$  dengan  $\alpha 0,05$  didapat  $r_{tabel} 0,244$ . Hasil uji validitas menggunakan spss versi 26 sebagai berikut :



**Tabel 4. 7**  
**Hasil Uji Validitas**

| <b>Variabel</b>              | <b>No butir Instrumen</b> | <b>Pearson Correlation (R_hitung)</b> | <b>R_tabel</b> | <b>Keterangan</b> |
|------------------------------|---------------------------|---------------------------------------|----------------|-------------------|
| <b>Konflik Kerja (X1)</b>    | Butir 1                   | 0,349                                 | 0,244          | <i>Valid</i>      |
|                              | Butir 2                   | 0,388                                 | 0,244          | <i>Valid</i>      |
|                              | Butir 3                   | 0,385                                 | 0,244          | <i>Valid</i>      |
|                              | Butir 4                   | 0,596                                 | 0,244          | <i>Valid</i>      |
|                              | Butir 5                   | 0,725                                 | 0,244          | <i>Valid</i>      |
|                              | Butir 6                   | 0,612                                 | 0,244          | <i>Valid</i>      |
|                              | Butir 7                   | 0,748                                 | 0,244          | <i>Valid</i>      |
|                              | Butir 8                   | 0,693                                 | 0,244          | <i>Valid</i>      |
|                              | Butir 9                   | 0,658                                 | 0,244          | <i>Valid</i>      |
|                              | Butir 10                  | 0,737                                 | 0,244          | <i>Valid</i>      |
| <b>Stres Kerja (X2)</b>      | Butir 1                   | 0,790                                 | 0,244          | <i>Valid</i>      |
|                              | Butir 2                   | 0,835                                 | 0,244          | <i>Valid</i>      |
|                              | Butir 3                   | 0,823                                 | 0,244          | <i>Valid</i>      |
|                              | Butir 4                   | 0,701                                 | 0,244          | <i>Valid</i>      |
|                              | Butir 5                   | 0,833                                 | 0,244          | <i>Valid</i>      |
|                              | Butir 6                   | 0,740                                 | 0,244          | <i>Valid</i>      |
|                              | Butir 7                   | 0,801                                 | 0,244          | <i>Valid</i>      |
|                              | Butir 8                   | 0,325                                 | 0,244          | <i>Valid</i>      |
|                              | Butir 9                   | 0,300                                 | 0,244          | <i>Valid</i>      |
|                              | Butir 10                  | 0,255                                 | 0,244          | <i>Valid</i>      |
| <b>Turnover Karyawan (Y)</b> | Butir 1                   | 0,319                                 | 0,244          | <i>Valid</i>      |
|                              | Butir 2                   | 0,317                                 | 0,244          | <i>Valid</i>      |
|                              | Butir 3                   | 0,399                                 | 0,244          | <i>Valid</i>      |
|                              | Butir 4                   | 0,765                                 | 0,244          | <i>Valid</i>      |
|                              | Butir 5                   | 0,692                                 | 0,244          | <i>Valid</i>      |
|                              | Butir 6                   | 0,684                                 | 0,244          | <i>Valid</i>      |
|                              | Butir 7                   | 0,774                                 | 0,244          | <i>Valid</i>      |
|                              | Butir 8                   | 0,788                                 | 0,244          | <i>Valid</i>      |
|                              | Butir 9                   | 0,731                                 | 0,244          | <i>Valid</i>      |
|                              | Butir 10                  | 0,667                                 | 0,244          | <i>Valid</i>      |

*Sumber : Data diolah menggunakan SPSS versi 26*

Berdasarkan tabel 4.7 menunjukkan hasil uji validitas untuk tiga variabel: konflik kerja, stres kerja, dan *Turnover* karyawan. Berdasarkan hasil uji menggunakan *Pearson Correlation*, semua butir instrumen dalam ketiga variabel menunjukkan nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  sebesar 0,244, maka seluruh pernyataan dinyatakan valid



**b. Hasil Uji Reliabilitas**

**Tabel 4. 8**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

| No | Variabel                 | <i>Cronbach Alpha</i> | <i>Cronbach Alpha Standar</i> | Keterangan |
|----|--------------------------|-----------------------|-------------------------------|------------|
| 1  | Konflik Kerja            | 0,798                 | 0,600                         | Reliabel   |
| 2  | Stres Kerja              | 0,858                 | 0,600                         | Reliabel   |
| 3  | <i>Turnover</i> Karyawan | 0,825                 | 0,600                         | Reliabel   |

Sumber : Data diolah dengan SPSS versi 26 (2025)

Berdasarkan tabel 4.8 menunjukkan hasil uji reliabilitas untuk tiga variabel dalam penelitian ini. Nilai *Cronbach's Alpha* untuk Konflik Kerja adalah 0,798, Stres kerja adalah 0,858, dan *Turnover* adalah 0,825, semuanya melebihi nilai standar 0,600. Dengan demikian, ketiga variabel tersebut dinyatakan reliabel

**2. Uji Asumsi Klasik**

**a. Uji Normalitas**

**Tabel 4. 9**  
**Hasil Uji Normalitas One-Sample Kolmogrov-Smirnov Test**

|                                  |                | Unstandardized Residual |
|----------------------------------|----------------|-------------------------|
| N                                |                | 65                      |
| Normal Parameters <sup>a,b</sup> | Mean           | .0000000                |
|                                  | Std. Deviation | 2.76464294              |
| Most Extreme Differences         | Absolute       | .078                    |
|                                  | Positive       | .078                    |
|                                  | Negative       | -.078                   |
| Test Statistic                   |                | .078                    |
| Asymp. Sig. (2-tailed)           |                | .200 <sup>c,d</sup>     |

a. Test distribution is Normal.

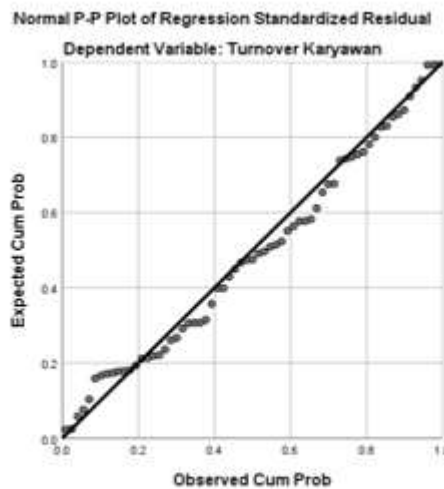
b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber : Data diolah dengan SPSS versi 26 (2025)

Berdasarkan tabel 4.9, nilai signifikansi Asymp.Sig.(2-tailed) sebesar 0,200 > 0,05. Ini menunjukkan bahwa data residual berdistribusi normal, karena nilai signifikansi melebihi batas yang ditentukan. Hasil uji normalitas berdasarkan p-plot pada gambar di bawah ini:



**Gambar 4. 2 Hasil Uji Normalitas Berdasarkan P-Plot**

Berdasarkan gambar 4.2, bahwa data mengikuti garis distribusi normal, yang terlihat dari pola sebaran data yang berdekatan dengan garis diagonal. Ini menunjukkan bahwa data memenuhi syarat uji normalitas, karena data tersebar di sekitar garis diagonal dan sejalan dengan arah garis tersebut

**b. Uji Multikolinieritas**

**Tabel 4. 10**  
**Hasil Uji Multikolinieritas**

| Coefficients <sup>a</sup> |               |                             |            |                           |       |      |                       |       |
|---------------------------|---------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|-----------------------|-------|
| Model                     |               | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. | Collneariy Statistics |       |
|                           |               | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      | Tolerance             | VIF   |
| 1                         | (Constant)    | 10.293                      | 2.819      |                           | 3.651 | .001 |                       | 1     |
|                           | Konflik Kerja | .431                        | .104       | .455                      | 4.134 | .000 | .422                  | 2.369 |
|                           | Stres Kerja   | .352                        | .091       | .426                      | 3.874 | .000 | .422                  | 2.369 |

a. Dependent Variable: *Turnover Karyawan*

Sumber : Data diolah dengan SPSS versi 26 (2025)

Berdasarkan tabel 4.10 menunjukkan hasil uji multikolinearitas dari variabel konflik kerja dan stres kerja didapat nilai tolerance 0,422 > 0,1 dan nilai VIF 2,369 < 10. Maka dapat disimpulkan kedua variable tidak terdapat gejala multikolinearitas



**c. Uji Heterokedastisitas**

**Tabel 4. 11**  
**Hasil Uji Heteroskedastisitas**

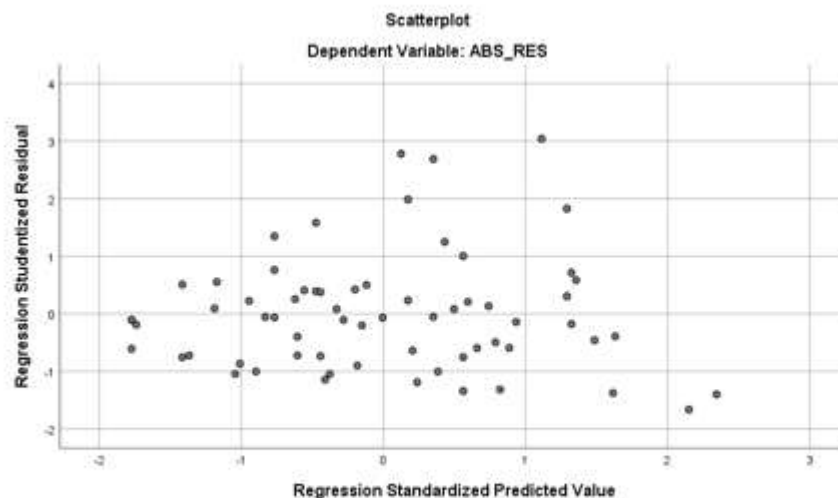
| Coefficients <sup>a</sup> |               |                             |            |                           |       |      |
|---------------------------|---------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| Model                     |               | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. |
|                           |               | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| 1                         | (Constant)    | 4.591                       | 1.732      |                           | 2.651 | .010 |
|                           | Konflik Kerja | -.055                       | .064       | -.165                     | -.858 | .394 |
|                           | Stres Kerja   | -.005                       | .056       | -.017                     | -.089 | .929 |

a. Dependent Variable: ABS\_RES

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS versi 26 (2025)

Berdasarkan tabel 4.11 diatas bahwa hasil uji heteroskedastisitas dari variabel konflik kerja didapat hasil signifikasi  $0,394 > 0,05$ . Sedangkan, stres kerja didapat hasil signifikasi  $0,929 > 0,05$  dan dapat disimpulkan bahwa kedua variabel tersebut tidak terjadi heteroskedastisitas.

Hasil uji uji heteroskedastisitas berdasarkan scatterplot sebagai berikut



**Gambar 4. 3 Hasil Uji Heteroskedastisitas Berdasarkan Scatterplot**

Berdasarkan gambar 4.3, hasil uji heteroskedastisitas melalui scatterplot menunjukkan bahwa titik-titik residual tersebar secara acak tanpa membentuk pola yang jelas. Titik-titik tersebut terdistribusi merata di sekitar angka 0 pada sumbu Y, baik di atas maupun di bawahnya. Ini mengindikasikan bahwa tidak terdapat masalah heteroskedastisitas dalam model regresi yang digunakan



### 3. Uji Asumsi Regresi Linier

**Tabel 4. 14**  
**Hasil Uji Regresi Linear Berganda**

| Coefficients <sup>a</sup> |               |                             |            |                           |       |      |
|---------------------------|---------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| Model                     |               | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. |
|                           |               | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| 1                         | (Constant)    | 10.293                      | 2.819      |                           | 3.651 | .001 |
|                           | Konflik Kerja | .431                        | .104       | .455                      | 4.134 | .000 |
|                           | Stres Kerja   | .352                        | .091       | .426                      | 3.874 | .000 |

a. Dependent Variable: *Turnover* Karyawan

Sumber : Data diolah menggunakan SPSS versi 26 (2025)

Berdasarkan tabel 4.14 hasil uji regresi linear berganda diatas, maka dapat diperoleh persamaan regresi yaitu  $Y = 10,293 + 0,431 X_1 + 0,352 X_2 + \alpha$ . Dari hasil penelitian di atas dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

- Jika nilai Konflik Kerja ( $X_1$ ) dan Stres Kerja ( $X_2$ ) adalah 0, maka *Turnover* Karyawan ( $Y$ ) diprediksi sebesar 10,293. Artinya, tanpa adanya konflik kerja maupun stres kerja, masih ada kemungkinan karyawan keluar dari perusahaan karena faktor-faktor lain yang tidak dijelaskan dalam model ini
- Setiap peningkatan satu satuan dalam variabel Konflik Kerja, dengan asumsi Stres Kerja tetap, akan meningkatkan *Turnover* Karyawan sebesar 0,431. Ini menunjukkan bahwa konflik kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover*
- Setiap peningkatan satu satuan dalam variabel Stres Kerja, dengan asumsi Konflik Kerja tetap, akan meningkatkan *Turnover* Karyawan sebesar 0,352. Artinya, stres kerja juga memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover*

### 4. Analisis Koefisien Korelasi (r)

**Tabel 4. 17**  
**Hasil Uji Korelasi Secara Simultan Antara Konflik Kerja ( $X_1$ ), Stres Kerja ( $X_2$ ) Terhadap *Turnover* Karyawan ( $Y$ )**

| Model Summary |                   |          |                   |                            |                   |          |     |     |               |
|---------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|-------------------|----------|-----|-----|---------------|
| Mode          | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Change Statistics |          |     |     |               |
|               |                   |          |                   |                            | R Square Change   | F Change | df1 | df2 | Sig. F Change |
| 1             | .827 <sup>a</sup> | .683     | .673              | 2.809                      | .683              | 66.863   | 2   | 62  | .000          |

a. Predictors: (Constant), Stres Kerja, Konflik Kerja

Sumber : Data diolah menggunakan SPSS versi 26 (2025)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.17 di atas, nilai R (koefisien korelasi) sebesar 0.827 menunjukkan bahwa variabel ( $X_1$ ) dan ( $X_2$ ) memiliki hubungan yang sangat kuat dengan



variabel (Y). Hal ini sesuai dengan interval koefisien korelasi pada skala 0,80 dan 1.000, yang mengindikasikan pengaruh yang signifikan antara variabel-variabel tersebut

## 5. Uji Koefisiensi Determinasi

**Tabel 4. 20**  
**Hasil Uji Determinasi Secara Simultan Antara Konflik Kerja (X<sub>1</sub>), Stres Kerja (X<sub>2</sub>) Terhadap Turnover Karyawan (Y)**

| Model Summary |                   |          |                   |                            |
|---------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model         | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1             | .827 <sup>a</sup> | .683     | .673              | 2.809                      |

a. Predictors: (Constant), Stres Kerja, Konflik Kerja

Sumber : Data diolah menggunakan SPSS versi 26 (2025)

Berdasarkan tabel 4.20 di atas, diperoleh nilai R square (koefisien determinasi) sebesar 0,683 yang artinya pengaruh variabel konflik kerja (X<sub>1</sub>), stres kerja (X<sub>2</sub>) terhadap variabel Turnover karyawan (Y) sebesar 68,3%, sedangkan 31,7% dipengaruhi oleh faktor yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

## 6. Uji hipotesis

**Tabel 4. 21**  
**Hasil Hipotesis (Uji t) Secara Parsial**

| Coefficients <sup>a</sup> |               |                             |            |                           |       |
|---------------------------|---------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|
| Model                     |               | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients |       |
|                           |               | B                           | Std. Error | Beta                      |       |
| 1                         | (Constant)    | 10.293                      | 2.819      |                           | 3.651 |
|                           | Konflik Kerja | .431                        | .104       | .455                      | 4.134 |
|                           | Stres Kerja   | .352                        | .091       | .426                      | 3.874 |

a. Dependent Variable: Turnover Karyawan

Sumber : Data diolah menggunakan SPSS versi 26 (202)

Nilai t<sub>hitung</sub> konflik kerja sebesar t<sub>hitung</sub> > t<sub>tabel</sub> atau (4,134 > 1,998) dan tingkat signifikansi 0,000 < 0,050. Dengan ini demikian Ha<sub>1</sub> diterima dan Ho<sub>1</sub> ditolak, berarti secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel konflik kerja terhadap turnover karyawan

Nilai t<sub>hitung</sub> stres kerja sebesar t<sub>hitung</sub> > t<sub>tabel</sub> atau (3,874 > 1,998) dan tingkat signifikansi 0,000 < 0,050. Dengan ini demikian Ha<sub>2</sub> diterima dan Ho<sub>2</sub> ditolak, berarti secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel stres kerja terhadap turnover karyawan



**Tabel 4. 22**  
**Hasil Hipotesis (Uji F) Secara Simultan**

| ANOVA <sup>a</sup> |            |                |    |             |        |                   |
|--------------------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| Model              |            | Sum of Squares | df | Mean Square | F      | Sig.              |
| 1                  | Regression | 1055.078       | 2  | 527.539     | 66.863 | .000 <sup>b</sup> |
|                    | Residual   | 489.168        | 62 | 7.890       |        |                   |
|                    | Total      | 1544.246       | 64 |             |        |                   |

a. Dependent Variable: *Turnover* Karyawan

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

Sumber : Data diolah menggunakan SPSS versi 26 (2025)

Berdasarkan pada hasil pengujian tabel 4.22 diatas, diperoleh nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  66,863 > 3,143, hal ini juga diperkuat pvalue < Sig 0,05 0,000 < 0,05. Dengan demikian maka  $H_0$ :  $\rho_3 = 0$  di tolak dan  $H_a$ :  $\rho_3 \neq 0$  diterima. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara konflik kerja dan stres kerja terhadap *turnover* karyawan

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian maka dapat di ambil kesimpulan peneliti sebagai berikut:

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa konflik kerja memiliki hubungan yang kuat terhadap *turnover* karyawan, dengan nilai korelasi (R) sebesar 0,779. Nilai determinasi (R square) sebesar 0,607 menandakan bahwa 60,7% variasi *turnover* karyawan dipengaruhi oleh konflik kerja. Selain itu, uji t menghasilkan  $t_{hitung}$  sebesar 4,134 >  $t_{tabel}$  1,998 dan signifikansi 0,000 < 0,05, yang berarti konflik kerja berpengaruh secara signifikan terhadap *turnover* karyawan di PT. Mayora Indah Tbk Wilayah Jatake Kabupaten Tangerang. Dengan demikian, semakin tinggi konflik kerja yang dialami karyawan, maka semakin tinggi pula potensi *turnover* yang terjadi
2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Stres kerja memiliki hubungan yang kuat terhadap *turnover* karyawan, sebagaimana ditunjukkan oleh nilai korelasi (R) sebesar 0,772. Hasil determinasi (R square) sebesar 0,596 menunjukkan bahwa stres kerja memengaruhi 59,6% dari variasi *turnover* karyawan. Uji t menghasilkan  $t_{hitung}$  sebesar 3,874 >  $t_{tabel}$  1,998 dengan nilai signifikansi 0,000 < 0,05, menandakan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover* karyawan di PT. Mayora Indah Tbk Wilayah Jatake Kabupaten Tangerang. Oleh karena itu, tingkat stres kerja yang tinggi menjadi salah satu faktor penting dalam mendorong keputusan karyawan untuk keluar dari perusahaan
3. Hasil penelitian secara simultan, konflik kerja dan stres kerja memiliki pengaruh yang sangat kuat terhadap *turnover* karyawan dengan nilai korelasi (R) sebesar 0,803. Nilai determinasi (R square) sebesar 0,683 menunjukkan bahwa gabungan kedua variabel bebas ini mampu menjelaskan 68,3% variasi *turnover* karyawan. Uji F menunjukkan hasil signifikan, dengan  $F_{hitung}$  sebesar 66,863 >  $F_{tabel}$  3,143 dan signifikansi 0,000 < 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa konflik kerja dan stres kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover* karyawan di PT. Mayora Indah Tbk wilayah Jatake

**DAFTAR PUSTAKA**

- Anggada Bayu Seta, Nurul Ilham, Dedee Abdurohman (2022). Pengaruh Manajemen Perubahan dan Konflik Terhadap *Turnover* Intention Karyawan PT. Clipan Tangerang II. Jurnal Multidisiplin Ilmu, Vol. 1, No. 2. 2022, E-ISSN : 2828-6863
- Asiah, Siti. 2017. Manajemen Konflik Teori Dan Aplikasi. Cetakan Pertama. Gorontalo: Pustaka Cendekia.
- Bayu Agada. 2019. Pengaruh Kepemimpinan, Konflik Kerja, dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv. Enigma. Jurnal Ilmiah Semarak, Vol. 2, No.1. P-ISSN 2615-6849 , E-ISSN 2622-3686.
- Bukit, Benjamin dkk. 2017. Pengembangan Sumber Daya Manusia. Cetakan Pertama. Yogyakarta: Zahir Publishing.
- Dessler, Gary. 2015. Management Sumber Daya Manusia. Edisi Empat Belas. Diterjemahkan oleh: Diana Angelica. Jakarta: Salemba Empat.
- Destinasi Pariwisata. Jurnal Ekonomi Efektif, Vol. 1, No. 1, ISSN : 2622 – 8882, E-ISSN : 2622-9935.
- Duddy Dinantara, Mohamad dan Della Oktaviani. 2019. Pengaruh Konflik Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Alfabet Berkas Citrabuana. Jurnal JENIUS, Vol. 3, No. 1.
- Ekawarna. 2018. Manajemen Konflik Dan Stres. Cetakan Pertama. Jakarta: Bumi Aksara.
- Farchan, Fauzi. 2016. Teknikal Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik Sebuah Paradigma Pengukuran Kinerja. Jurnal Risalah, Vol. 1, No. 1.
- Fatikhin, Ferdian dkk. 2017. Pengaruh Konflik Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Cabang Soekarno Hatta Malang). Jurnal Administrasi Bisnis (JAB), Vol. 47, No. 1.
- Fatmawati Jakarta Selatan. Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang, Vol. 8, No.1. ISSN : 2339 – 0689, E-ISSN : 2406-8616
- Ghozali, Imam. 2017. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS. Edisi Kelima. Semarang: Badan Penerbit Undip.
- Grady Lolowang, Melvin. dkk. 2016. Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Berlian Kharisma Pasifik Manado. Jurnal EMBA, Vol. 4, No. 2.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2018. Manajemen sumber Daya Manusia. Edisi revisi. Cetakan Kedua Puluh Dua. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hermawati Rahmi dan Nurmalaasi. 2020. Pengaruh Stres Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Nawakara Arta Kencana
- Istijanto (2015) Riset Sumber Daya Manusia. PT. Gramedia Pustaka, Jakarta.
- Jurnal Madani Vol. 3, No.2. Hal : 164-173. ISSN : 2615-1995
- Krisnawati, Siti dan Yuyun Tri Lestari. 2018. Stres Kerja Dan Konflik Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis (JRMB), Vol. 3, P-ISSN : 2527-7502, E-ISSN : 2581- 2165.
- L. Kiling, Sinta. 2016. Pengaruh Stres Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Pada PT. Pegadaian (persero) Kanwil V Manado. Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi, Vol. 16, No. 03.
- Larasati, Sri. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Pertama. Yogyakarta: Deepublish Publisher.
- Malholta (2015). Analisis Regresi untuk Bisnis dan Ekonomi. BPFE, Yogyakarta. Mangkunegara Prabu, A.A. Anwar. 2015. Manajemen Sumber Daya Perusahaan. Cetakan Kedua Belas. Bandung: Rosdakarya.
- Masram dan Mu'ah. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Pertama. Sidoarjo:



- Nadeak, Trywan dkk. 2016. Pengaruh Stres Kerja Dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kanwil DJP Sumut II
- Nina Shabrina, Darmadi dan Ratnasari (2020). Pengaruh Motivasi dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV Muslim Galeri Indonesia.
- Priatna, I. A. (2025). Manajemen Usaha Mikro Kecil dan Menengah. PT. Mafy Media Literasi Indonesia.
- Priatna, I. A., & Tarwijo. (2025). Ekonomi Sumberdaya Manusia. PT Mafy Media Literasi Indonesia.
- Rahayu, Eli dan Ajimat. 2018. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Deputi Bidang Pengembangan
- Roni Fadli, Sri Sukapti (2023). Pengaruh Konflik Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Digi Kidz Indonesia. *Economic and Business Management International Journal (EABMIJ)* Vol. 5, No. 3(2023) E-ISS : 2715-3681
- Santoso, Singgih. 2015. SPSS Statistik Parametrik. Cetakan Kedua. Jakarta: PT. Elek Media.
- Sudjana (2015) Metode Statistika, Tarsido, Bandung.
- Sugiyono (2017), Metode Penelitian Administrasi : dilengkapi dengan Metode R & D, Alfabeta, Bandung.
- Sugiyono, (2017) —Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D, Penerbit CV. Alfabeta, Bandung. .2017. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Cetakan Kedua Puluh Empat. Bandung: Alfabeta.
- Suherman, Herry. 2018. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Selaras Karya Raya Jakarta. *Jurnal JENIUS* Vol. 2, No.1.
- Sulistiyani, Miftakul dkk. 2017. Pengaruh Stres Kerja, Konflik Kerja, Dan Stress Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk. Wonoayu Sidoarjo. *Jurnal Manajemen Branchmark*, Vol. 3 Issue. 3.
- Zifatma Publisher. 2017. Manajemen Sumber Daya Profesional. Cetakan Pertama. Sidoarjo: Zifatma Publisher.