JURNAL ILMIAH MANAJEMEN, EKONOMI BISNIS, KEWIRAUSAHAAN
Halaman Jurnal: https://univ45sby.ac.id/ejournal/index.php/ekonomika
Halaman UTAMA Jurnal : https://univ45sby.ac.id/ejournal/index.php

Pengaruh Kejenuhan Kerja, Konflik Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap *Turnover Intention* pada Karyawan UMKM Azalea Food

Nazillah Layla Nur K[a], Siska Fajar Kusuma[b]
[a,b] Prodi Studi Manajemen, nazillahsgn23@gmail.com, Universitas Teknologi Digital

Abstract

This study aims to determine the influence of work saturation, work conflict, and work motivation on turnover intention among Azalea Food employees. The research method used in this research is the survey method. Data collection uses direct observation and distribution of questionnaires in the field related to the research object. The population in this study were employees at Azalea Food. The sample in this research were employees at Azalea Food, which numbered 30 employees. This sampling used the saturated sampling method. The results of research using multiple linear regression analysis showed that partially work saturation, work conflict and work motivation had a significant positive effect on turnover intention among Azalea Food employees. Apart from that, simultaneously work burnout, work conflict, and work motivation have a significant positive effect on turnover intention among Azalea Food employees.

Keyword: *Work Saturation, Work Conflict, Work Motivation, and Turnover Intention.*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui mengenai pengaruh kejenuhan kerja, konflik kerja, dan motivasi kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan UMKM Azalea Food. Metode penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah metode survey. Dalam pengumpulan data menggunakan pengamatan langsung dan penyebaran kuisioner dilapangan yang berhubungan dengan objek penelitian. Populasi pada penelitian ini adalah para karyawan di UMKM Azalea Food. Sampel pada penelitian ini adalah para karyawan di UMKM Azalea Food yang berjumlan 30 orang karyawan. Penarikan sampel ini menggunakan metode sampling jenuh. Hasil dari penelitian dengan menggunakan analisis regresi linier berganda dihasilkan bahwa secara parsial kejenuhan kerja, konflik kerja, dan motivasi kerja berpengaruh secara positif signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan UMKM Azalea Food. Selain itu, secara simultan kejenuhan kerja, konflik kerja, dan motivasi kerja berpengaruh secara positif signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan UMKM Azalea Food.

Kata Kunci: Kejenuhan Kerja, Konflik Kerja, Motivasi Kerja, dan *Turnover Intention.*

1. PENDAHULUAN

Pada pembangunan perekonomian, UMKM memiliki peran yang vital dalam pertumbuhan dan juga perkembangan ekonomi. Seperti pada krisis perekonomian yang pernah muncul di Indonesia pada abad 20-an, UMKM ternyata berhasil membuktikan bahwa ketangguhannya mampu mengahadapi berbagai krisis. Selain itu, UMKM juga sudah memberikan kontribusi yang besar terhadap pendapatan baik daerah maupun pendapatan nasional.

Mengenai UMKM tentunya tidak akan pernah lepas, dari peran Sumber Daya Manusia (SDM) yang terlibat langsung di dalamnya. Sumber Daya Manusia memiliki peran yang sangat penting karena Sumber Daya Manusia merupakan faktor pendukung dalam mengelola sebuah usaha dalam mencapai suatu tujuan yang diinginkan. Dikutip dari gurupendidikan.co.id

Received: Oktober 29, 2024; Revised: November 30, 2024; Accepted: Desember 20, 2024; Published: Desember 24, 2024

menurut Desseler (2015:3), manajemen Sumber Daya Manusia merupakan suatu proses untuk memperoleh, melatih, menilai dan mengompensasi karyawan dan untuk mengurus relasi tenaga kerja, kesehatan, dan keselamatan, serta hal-hal yang berhubungan dengan keadilan. Untuk itu, dengan sumber daya manusia yang handal pasti membutuhkan seorang karyawan yang memiliki kinerja yang baik dan juga optimal, sehingga saat mencapai tujuan yang dimana didukung oleh kinerja karyawan maka perusahaan bisa berjalan dengan maksimal.

Menurut Firth (dalam Oetomo, 2012:153), menyatakan bahwa *turnover intention* merupakan kecenderungan atau niat seorang karyawan untuk berhenti dari pekerjaannya dengan suka rela. Hal tersebut juga sejalan dengan Tett dan Meyer (dalam Waspodo, 2013:101) yang menyatakan *turnover intention* ini mengacu kepada keinginan seorang karyawan yang yang secara sadar dan juga disengaja untuk meninggalkan organisasi atau perusahaan.

Kejenuhan kerja merupakan salah satu faktor yang timbul pada *turnover intention,* hal ini terjadi pada UMKM Azalea Food. Pada faktor ini karyawan merasa jenuh akan pekerjaan yang ditekuninya dan salah satu penyebab dari faktor ini yaitu lingkungan kerja yang kurang nyaman sehingga mengakibatkan rasa jenuh dan bosan. Selain lingkungan, pekerjaan yang dilakukan pun menjadi sebab kejenuhan itu hadir, karena pekerjaan yang monoton mengakibatkan tingkat kejenuhan dan kebosanan semakin tinggi dirasakan oleh karyawan di Azalea Food.

Faktor lainnya ialah terjadinya konflik kerja. Pada konflik kerja biasanya disebabkan oleh komunikasi yang kurang antara karyawan sehingga hal ini menimbulkan kesalahpahaman antar berbagai pihak. Pada konflik juga terjadi karena adanya konflik hubungan dua peran yaitu konflik internal dan juga konflik eksternal dalam pekerjaan yang dimana sama-sama harus diselesaikan. Karyawan yang tidak mampu berkonsentrasi pada tugas yang dikerjakannya dapat memutusakan untuk meninggalkan perusahaan tempatnya bekerja.

Selain itu, faktor lain yang timbul ialah motivasi kerja. Motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang timbul pada *turnover intention,* hal ini terjadi pada karyawan Azalea Food yang dimana kurangnya dorongan motivasi yang diberikan kepada para karyawan sehingga kurangnya semangat dalam bekerja, sehingga hal ini berpengaruh terhadap kinerja pada karyawan. Karena rendahnya motivasi terhadap karyawan akan menyebabkan semakin tinggi tingkat *turnover* pada karyawan.

2. METODE

Desain Penelitian

Pada penelitian ini menggunakan servei lapangan hal ini dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh yang positif antara variabel bebas yaitu kejenuhan kerja, konflik kerja, dan motivasi kerja, terhadap variabel terikat yaitu *turnover intention.*

Populasi dan Sampel

Populasi pada penelitian ini terdiri dari 30 orang karyawan yang bekerja di UMKM Azalea Food. Penelitian ini menggunakan metode sampling jenuh , sehingga sampel yang digunakan pada penelitian ini meliputi seluruh karyawan yang bekerja di UMKM Azalea Food.

Teknik Pengumpulan Data

Data merupakan suatu unit informasi yang direkam dengan menggunakan media yang dapat dibedakan dengan data lain, dapat dianalisis dan juga relevan denggan menggunakan program tertentu. Pengumpulan data ialah suatu prosedur yang sistematik dan standar untuk memperoleh data dengan metode diantaranya yaitu metode observasi, metode angket, metode dokumenter, dan wawancara. Pada penelitian ini penulis menggunakan metode wawancara dan angket (kuisioner).

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data ialah suatu proses pencarian dan pengorganisasian informasi untuk dipahami oleh diri sendiri dan orang lain. Informasi dapat diperoleh dari berbagai sumber diantaranya ialah wawancara, kuisioner, observasi, dan dokumentasi. Dalam proses analisis data pada penelitian ini penulis menggunakan bantuan *software* program SPSS dan *Microsoft Excel* yang digunakan untuk membantu analisis data.

Uji Validitas

Menurut Azwar (1987:173) validitas berasal dari kata *validity* yang berarti sejauh mana ketetapan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurannya. Uji validitas ialah uji yang digunakan untuk menunjukan apa yang diukur. Suatu tes dikatakan memiliki validitas yang tinggi apabila tes tersebut menjalani fungsi ukurannya. Pengecekan validitas dilakukan dengan menghitung korelasi setiap pertanyaan pada skor total, formula yang digunakan ialah koefisien korelasi *product moment*. r hitung pada tiap-tiap instrumen akan dibandingkan r table dengan taraf signifikan $\alpha = 5\%$.

Pada analisis, untuk mengevaluasi tiap butir pertanyaan, maka dapat dianalisis dengan menghitung korelasi antara setiap nilai pada nomor pertanyaan dengan nilai total tari nomor pertanyaan tersebut. Maka koefisien korelasi yang diperoleh dengan r masih

perlu di periksa signifikasinya dengan melalukan perbandingan dengan r tabel dengan nilai korelasi pada $\alpha = 0,1$.

Untuk kriteria pengujiannya sebagai berikut:

1) Jika r hitung > r tabel maka butir pertanyaan valid
2) Jika r hitung < r tabel maka butri pertanyaan tidak valid

Uji Reliabilitas

Menurut Ghozali (dalam Nabila 2023:46) menyatakan bahwa realibilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuisioner yang merupakan indikator dari vaiabel atau konstruk. Uji reliabilitas bertujuan untuk mengetahui mengenai konsistensi variabel pengukuran. Pengukuran yang reliabel menunjukan bahwa alat yang sudah dipercaya dan dapat memberikan data yang terpercaya. Instrumen yang digunakan pada variabel ini dikatakan reliabel apabila *Cronbach alpha* lebih besar atau sama dengan 0,6. Dengan membandingkan hitungan elektronik pada taraf signifikan 10%.

Analisis Terhadap Kuisioner

Menurut Sugiyono (2022:142), kuisioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Teknik pertimbangan data dilakukan untuk menentukan bobot dari jawaban responden yang dilakukan menggunakan skala likert.

Tabel 1 Formasi Nilai, Notasi dan Predikat Masing-masing Pilihan Jawaban untuk Pernyataan Positif

Nilai	Notasi	Keterangan	Predikat
5	SS	Sangat Setuju	Sangat Tinggi
4	S	Setuju	Tinggi
3	KS	Kurang Setuju	Sedang
2	TS	Tidak Setuju	Rendah
1	STS	Sangat Tidak Setuju	Sangat Rendah

Tabel 2 Formasi Nilai, Notasi dan Predikat Masing-masing Pilihan Jawaban untuk Pernyataan Negatif

Nilai	Notasi	Keterangan	Predikat
1	SS	Sangat Setuju	Sangat Tinggi
2	S	Setuju	Tinggi
3	KS	Kurang Setuju	Sedang
4	TS	Tidak Setuju	Rendah
5	STS	Sangat Tidak Setuju	Sangat Rendah

Metode *Successive Interval*

Pada penelitian ini analisis data yang digunakan ialah dengan menggunakan metode *Succesive Interval* yang di mana data yang diperoleh ialah data yang ordinal, sehingga untuk menaikan tingkat pengukuran dari ordinal ke interval dapat digunakan metode

Succesive Interval. Pengubahan data dengan menggunakan alat bantu *Sofware Microsoft Excel* 2019.

Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Pengujian normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah distribusi data mengikuti distribusi normal atau tidak. Pada hasil uji Kolmogrov-Smirnov apabila signifikan lebih besar dari derajat kepercayaan 0,005 maka dalam penelitian berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas dapat dilakukan dengan menilai TOL (*Tolerence*) dan VIF (*Variance Inflation Factor*) dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikatnya. Untuk menguji gejala multikolinier dengan melihat nilai TOL dan VIF dapat dilakukan dengan aplikasi SPSS. Krtiteria keputusannya adalah sebagai berikut:

(1) Jika nilai *Tolerence* > 0,10 dan VIF , 10, maka dapat diartikan bahwa tidak terdapat multikolinieritas pada penelitian tersebut.

(2) Jika nilai *Tolerance* < 0,10 dan VIF > 10, maka dapat diartikan bahwa terdapat multikolinieritas pada penelitian tersebut.

c. Uji Heteroskidastisitas

Uji heteroskidastisitas dilakukan dengan metode Glejser, dimana metode ini dilakukan dengan meregresikan semua variabel bebas terhadap nilai mutlak residualnya. Jika terdapat pengaruh variabel bebas yang signifikan terhadap nilai mutlak residual maka dalam model terdapat masalah heteroskedastisitas. Oleh karena itu, persamaan yang digunakan untuk metode Glesjer adalah sebagai berikut:

$$|\boldsymbol{ui}| = \boldsymbol{\alpha} + \boldsymbol{\beta Xi} + \boldsymbol{ui}$$

Keterangan:

$|ui|$ = Nilai residual mutlak

βXi = Variabel Beban

d. Uji Autokorelasi

Menurut Ghozali (2017:121) uji autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi linier ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada perode t dengan kesalah pengganggu pada periode t-1 (sebelumnya). Pada metode analisis uji autokorelasi ini menggunakan uji Durbin-Watson (uji D-W). Jika terjadi korelasi, maka dinamakan ada problem autokorelasi. Dengan melihat anngka Durbin-Watson maka dapat ditarik kesimpulan dengan kriteria sebagai berikut:

Tabel 3 riteria Pengujian Autokorelasi Dengan Uji Durbin-WatsonKriteria

DW	Kesimpulan
<DI	Ada Autokorelasi (+)
dL s.d. dU	Tanpa Kesimpulan
dU s.d. 4-dU	Tidak Ada Autokorelasi
4-dU s.d. 4-dL	Tanpa Kesimpulan
>4-dL	Ada Autokorelasi (+)

Analisis Regresi Linear Berganda

Teknik analisis linier berganda yang digunakan dalam penelitian ini untuk mengukur pengaruh kenejuhan kerja (X1), konflik kerja (X2), motivasi kerja (X3) terhadap variabel dependen yaitu *turnover intention*.

Persamaan regresiya sebagai berikut:

$$Y = a + b1X1 + b2X2 + b3X3$$

Keterangan:

Y = Variabel terikat atau yang dipengaruhi (*Turnover Intention)*

X_1 = Kejenuhan Kerja

X_2 = Konflik Kerja

X_3 = Motivasi Kerja

a = Konstanta Regresi

b_1 = Koefisien Regresi Kejenuhan Kerja

b_2 = Koefisien Regresi Konflik Kerja

b_3 = Koefisien Regresi Motivasi Kerja.

Uji Hipotesis

Uji t (uji parsial) digunakan untuk membuktikan signifikan atau tidak perngaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

Uji F (simultan) pada dasarnya menunjukan untuk melihat semua variabel bebas yang dimasukan dalam model yang mempunyai pengaruh simultan terhadap variabel terikat.

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya dapat mengukur seberapa jauh kemampuan mengenai model dalam menerangkan variasi variabel dependen.

Melalui proses tersebut, karyawan diberikan pelatihan dan pengembangan yang relevan dengan kinerja pekerjaannya, sehingga diharapkan dapat menjalankan tanggung jawab pekerjaannya dengan sebaik - baiknya. (Abdul Aziz Sholeh et.al. 2024 :82)

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

a. Analisis Terhadap Kuisioner

Berdasarkan hasil analisi kejenuhan kerja, konflik kerja, motivasi kerja, dan *turnover intention* pada karyawa UMKM Azalea Food rata-rata berada dalam kategori tinggi atau diatas rata-rata.

Nilai kumulatif skor yang diperoleh dari kejenuhan kerja di UMKM Azalea Food adalah 1.078. Hal ini menunjukkan bahwa secara keseluruhan kejenuhan kerja berada dalam kategori tinggi. Artinya, responden menilai kejenuhan kerja di UMKM Azalea Food ini tinggi. Terlihat dari jawaban responden yang merasa bahwa mereka masih selalu merasakan kejenuhan saat melakukan pekerjaannya. Merasa lelah saat melakukan pekerjaan, merasa bosan akan pekerjaan yang ditekuni dan kesulitan dalam menjaga keseimbangan emosional pada indikator kejenuhan kerja sehingga terbilang dalam keadaan tinggi.

Nilai kumulatif skor yang diperoleh dari konflik kerja di UMKM Azalea Food adalah 883. Hal ini menunjukkan bahwa secara keseluruhan konflik kerja para karyawan di UMKM Azalea Food berada pada kategori yang tinggi. Artinya, para responden menilai konflik kerja tinggi. Terlihat dari hasil jawaban responden secara keseluruhan untuk setiap indikator berkategori mayaritos berada dalam klasifikasi tinggi. Adanya kesulitan dalam menjalani tuntutan tugas, adanya perbedaan visi antar divisi, dan terjadinya perdebatan pendapat antara anggota tim pada indikator konflik kerja sehingga terbilang dalam keadaan tinggi.

Nilai kumulatif skor yang diperoleh motivasi kerja di UMKM Azalea Food adalah 1.115. Hal ini menunjukkan bahwa secara keseluruhan motivasi kerja di UMKM Azalea Food berada pada kategori tinggi. Artinya, responden menilai bahwa motivasi kerja di UMKM Azalea Food tinggi. Terlihat dari hasil jawaban responden secara keseluruhan untuk setiap indikator berkategori mayoritas tinggi. Program intensif dan bonus memberikan motivasi tambahan, lingkungan kerja kurang mendukung, dan kurang puas terhadap pengakuan dari atasan pada indikator motivasi kerja sehingga dalam keadaan tinggi.

Nilai kumulatif skor yang diperoleh dari *turnover intention* di UMKM Azalea Food adalah 1.136. Hal ini menunjukkan bahwa secara keseluruhan *turnover intention* di UMKM Azalea Food berada pada kategori tinggi. Artinya, responden menilai bahwa *turnover intention* di UMKM Azalea Food tinggi. Terlihat dari hasil jawaban responden

secara keseluruhan untuk setiap indikator berkategori mayoritas tinggi. Berpikir untuk berhenti dari pekerjaan, bertanya kepada orang lain mengenai lowongan kerja, dan berhenti karena tidak ada pengembangan karir pada indikator *turnover intention* sehingga dalam keadaan tinggi.

b. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Tabel 4 Hasil Uji Normalitas Data Interval

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters[a,b]	Mean	,0000000
	Std. Deviation	4,37694579
Most Extreme Differences	Absolute	,108
	Positive	,097
	Negative	-,108
Test Statistic		,108
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200[c,d]

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.
c. Lilliefors Significance Correction.
d. This is a lower bound of the true significance.

Berdasarkan hasil uji yang telah dilakukan, menunjukan bahwa keempat variabel berdistribusi normal. Hal ini ditunjukkan dari nilai sig. (2-tailed) sebesar 0,200 > α = 0,05. Hal ini berarti niali residual terstandarisasi dinyatakan menyebar secara normal.

2) Uji Multikolinieritas

Tabel 5 Hasil Uji Multikolinieritas Data Interval

Coefficients[a]

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Kejenuhan Kerja X1	,475	2,104
	Konflik Kerja X2	,710	1,408
	Motivasi Kerja X3	,608	1,643

a. Dependent Variable: Turnover Intention Y

Hasil pengujian pada tabel *coefficients* menunjukkan bahwa nilai TOL (*Tolerance)* pada masing-masing variabel bebas yakni sebesar Kejenuhan Kerja (X1) 0,475, Konflik Kerja (X2) 0,710, dan Motivasi Kerja (X3) 0,808. Sementara itu, nilai VIF *(Variance Inflaton Factor)* dari masing-masing variabel bebas adalah Kejenuhan Kerja (X1) 2,104, Konflik Kerja (X2) 1,408, dan Motivasi Kerja (X3) 1,643, dimana hasil tersebut lebih kecil dari 10.00. Dengan demikian, dapat disimpulkan pada model regresi yang terbentuk tidak terjadi gejala multikolinieritas.

3) Uji Hetereoskedastisitas

Tabel 6 Hasil Uji Heteroskedastisitas Data Interval

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients B	Unstandardized Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1	(Constant)	7,241	2,528		2,865	,008
	Kejenuhan Kerja X1	-,026	,111	-,064	-,232	,818
	Konflik Kerja X2	-,094	,116	-,180	-,805	,428
	Motivasi Kerja X3	-,042	,102	-,100	-,413	,683

a. Dependent Variable: ABS_RES

Berdasarkan hasil uji, diketahui bahwa pada model regresi terjadi gejala hetereoskedastisitas, ini karena Sig. vaiabel Kejenuhan Kerja terhadap absolut residual sebesar 0,818 > 0,05, Sig. variabel Konflik Kerja terhadap absolut residual sebesar 0,428 > 0,05, dan Sig. variabel Motivasi Kerja terhadap absolut residual sebesar 0,683 > 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa tidak ada gejala heteroskedastisitas pada semua variabel.

4) Uji Autokorelasi

Tabel 7 Hasil Uji Autokorelasi Data Interval

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,630[a]	,397	,327	4,62257	2,328

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja X3, Konflik Kerja X2, Kejenuhan Kerja X1
b. Dependent Variable: Turnover Intention Y

Hasil pengujian menunjukkan nilai DW sebesar 2,018.

Keputusan ada tidaknya autokorelasi dilihat dengan ketentuan sebagai berikut:

Jika d < dL ; maka terdapat autokorelasi positif.

d > 4 -dL ; maka terdapat autokorelasi negatif.

dU < d < 4 – dU ; maka tidak terjadi autokorelasi.

Berdasarkan tabel statistic DW (Durbin-Watson) nilai kritis dari dL dan dU untuk nilai α = 5%; k = 3 dan n = 30 adalah dL = 1,2138, dU = 1,6498. Apabila dimasukan kedalam rumus kriteria maka: 1,6498 < 2,328 < 4 – 1,6498 atau 1,6498 < 2,328 < 2,3502. Keputusannya adalah tidak terjadi autokorelasi.

c. Analisis Regresi Linear Berganda

Diperoleh hasil persamaan regresi yang menunjukkan bahwa nilai kosntan (a) sebesar 7,826 serta nilai kofisien (b) adalah 0,460 ($b1$) 0,182 ($b2$), dan 0,102 ($b3$). Konstanta sebesar 7,826 artinya jika semua variabel bebas memiliki angka satu (1) maka nilai variabel dependen negatif, yaitu sebesar 7,826. Hasil uji regresi linear berganda diperoleh persamaan sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta 1\ X1 + \beta 2\ X2 + \beta 3\ X3 + e$$
$$= 7{,}826 + 0{,}460\ X1 + 0{,}182\ X2 - 0{,}102\ X3$$

Interpretasi hasil persamaan regresi linear berganda:

1) α merupakan nilai konstanta 27,183, ini mengindikasikan bahwa *Turnover Intention* senilai 7,826 jika tanpa adanya variabel Kejenuhan Kerja, Konflik Kerja, dan Motivasi Kerja.
2) $\beta 1$ merupakan nilai koefisien regresi linear berganda variabel bebas Kejenuhan Kerja, bernilai positif senilai 0,460, ini mengindikasikan bahwa, variabel terikat *turnover intention* pada karyawan UMKM Azalea Food dipengaruhi oleh variabel bebas kejenuhan kerja senilai 0,460.
3) $\beta 2$ merupakan nilai koefisien regresi linear berganda variabel bebas Konflik Kerja, bernilai positif senilai 0,182, ini mengindikasikan bahwa variabel terikat *Turnover Intention* pada karyawan UMKM Azalea Food dipengaruhi oleh variabel bebas Konflik Kerja senilai 0,182.
4) $\beta 3$ merupakan nilai koefisien regresi linear berganda variabel bebas Motivasi Kerja, bernilai positif senilai 0,102, ini mengindikasikan bahwa variabel terikat *Turnover Intention* pada karyawan UMKM Azalea Food dipengaruhi oleh variabel bebas Motivasi Kerja senilai 0,102.

d. Koefisien Determinasi

Dari tabel *model summary* sub-struktur, diperoleh angka R *square* sebesar 0,973. Artinya, variabel *turnover intention* dapat dipengaruhi oleh variabel kejenuhan kerja, konflik kerja, dan motivasi kerja sebesar 97,3% sehingga pengaruh nilai variabel *turnover intention* karyawan yang tidak dijelaskan oleh variabel kejenuhan kerja, konflik kerja, dan motivasi kerja (dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti) adalah sebesar 2,7%.

e. Pengujian Hipotesis

1) Pengaruh Kejenuhan Kerja, Konflik Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap *Turnover Intention* pada Karyawan UMKM Azalea Food secara Parsial

   Pengujian secara parsial antara Kejenuhan Kerja (X1) terhadap *Turnover Intention* pada Karyawan UMKM Azalea Food dapat dilihat dari tabel *coefficient* yang di mana menunjukan nilai t_{hitung} sebesar 15,859 dengan mengambil taraf signifikan 5%, maka nilai t_{tabel} sebesar 2,048 sehingga $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau sig (0,000) ≤ alpha (0,05) maka H0 ditolak dan Ha diterima. Dengan demikian disimpulkan bahwa

Kejenuhan Kerja (X1) berpengaruh positif signifikan terhadap Turnover Intention (Y).

Pengujian secara parsial antara Konflik Kerja (X2) terhadap *Turnover Intention* menunjukan nilai t_{hitung} sebesar 5,980 dengan mengambil taraf signifikan 5%, maka nilai t_{tabel} sebesar 2,048 sehingga $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau sig (0,000) ≤ alpha (0,05) maka H0 ditolak dan Ha diterima. Dengan demikian disimpulkan bahwa Kejenuhan Kerja (X1) berpengaruh positif signifikan terhadap Turnover Intention (Y).

Pengujian secara parsial antara Motivasi Kerja (X3) terhadap *Turnover Intention* menunjukan nilai t_{hitung} sebesar 3,803 dengan mengambil taraf signifikan 5%, maka nilai t_{tabel} sebesar 2,048 sehingga $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau sig (0,001) ≤ alpha (0,05) maka H0 ditolak dan Ha diterima. Dengan demikian disimpulkan bahwa Kejenuhan Kerja (X1) berpengaruh positif signifikan terhadap Turnover Intention (Y).

2) Pengaruh Pengaruh Kejenuhan Kerja, Konflik Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap *Turnover Intention* pada Karyawan UMKM Azalea Food secara Simultan

Dari hasil perhitungan diperoleh bahwa F_{hitung} sebesar 312,948 sedangkan F_{tabel} 2,975 atau sig (0,000) ≤ alpha (0,05). Berdasarkan hasil dari perhitungan $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau 312,948 > 2,975, maka hipotesis nol (H0) ditolak dan hipotesis alternatif (Ha) diterima. Dengan diterimanya hipotesis alternatif (Ha) menunjukan bahwa 95% terdapat pengaruh secara simultan antara Kejenuhan Kerja (X1), Konflik Kerja (X2), dan Motivasi Kerja (X3) terhadap *Turnover Intention* (Y) pada Karyawan UMKM Azalea Food. Maka, dapat ditarik kesimpulan bahwa Kejenuhan Kerja, Konflik Kerja, dan Motivasi Kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap *Turnover Intention* pada Karyawan UMKM Azalea Food.

Memilih merupakan bagian dari suatu upaya pemecahan sekaligus sebagai bagian dari proses pengambilan keputusan. Oleh karena itu dibutuhkan keputusan pembelian yang tepat (Kristiawati Indriana et.al. 2019 : 28)

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil dari penelitian yang telah dipaparkan mengenai pengaruh Kejenuhan Kerja, Konflik Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap *Turnover Intention* pada Karyawan UMKM Azalea Food. Untuk itu, penulis dapat menarik kesimpulan:

1) Kejenuhan Kerja, Konflik Kerja, Motivasi Kerja, dan *Turnover Intention* pada UMKM Azalea Food berada pada klasifikasi berkategori tinggi.

a. Kejenuhan kerja dengan indikator kelelahan fisik, kelelahan mental, kelelahan emosional, rendahnya penghargaan diri sendiri, dan depersonalisasi, berada dalam kategori tinggi.
b. Konflik kerja dengan indikator konflik dalam diri seseorang, konflik antar individu, konflik antar anggota kelompok dan konflik antar kelompok, berada dalam kategori tinggi.
c. Motivasi kerja dengan indikator balas jasa, kondisi kerja, fasilitas kerja, prestasi kerja, dan pengakuan dari atasan, berada dalam kategori tinggi.
d. *Turnover intention* dengan indikator memikirkan untuk berhenti, pencarian alternatif pekerjaan lain, dan niat untuk keluar, berada dalam kategori tinggi.

2) Kejenuhan Kerja, Konflik Kerja, dan Motivasi Kerja berpengaruh secara parsial terhadap *Turnover Intention* pada Karyawan UMKM Azalea Food.
3) Kejenuhan Kerja, Konflik Kerja, dan Motivasi Kerja berpengaruh secara simultan terhadap *Turnover Intention* pada Karyawan UMKM Azalea Food.

DAFTAR PUSTAKA

Aulia Tasya, N. N. (2023). Pengaruh Beban Kerja, Konflik Kerja, dan Stres Kerja terhadap Turnover Intention (Survei pada CV Serbet Eden Textile). 2-128.

Aziz Sholeh, Abdul et. Al. 2024. Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada PT. Insolent Raya di Surabaya, Journal Of Management and Creative Business Vol. 2 No. 1 Januari 2024, Halaman : 82 - 96

Azwar. (1987). *Metode Penelitian.* Jakarta: PT. Binarupa Aksara.

Kristiawati, et al. 2019. Citra Merek Persepsi Harga dan Nilai Pelanggan Terhadap Keputusan Pembelian Pada Mini Market Indomaret Lontar Surabaya. Jurnal Ilmu Ekonomi dan Manajemen (JMM 17) Vol. 6 No. 2, September 2019, Hal. 27- 36.

Kurniawan, A. (2024, Januari 19). *27 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia Menurut Para Ahli (Bahas Lengkap)*. Retrieved from Guru Pendidikan: https://www.gurupendidikan.co.id/pengertian-manajemen-sumber-daya-manusia/

Oetomo, H. W. (2012). Analisis Hubungan antara Stres dan Intention To Out dengan Kompensasi sebagai Variabel Intervening. *JAMBSP*, 147-163.

Sugiyono, P. D. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D.* Bandung: Alfabeta.

Waspodo, A. W. (2013). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja terhadap Turnover Intention pada Karyawan PT Unitex di Bogor . *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia*, 97-115.