

**PENGARUH BEBAN KERJA DAN KONFLIK KERJA TERHADAP
TURNOVER INTENTION PADA ANGGOTA KOPERASI TENAGA
KERJA BONGKAR MUAT PANTOLOAN**



SKRIPSI

*Diajukan Untuk Memenuhi Syarat Mendapatkan Gelar Sarjana Ekonomi (S1)
Pada Program Studi Ekonomi Syariah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam,
Universitas Islam Negeri Datokarama Palu*

Oleh:

SAKINAH AULIA

NIM: 21.5.12.0002

**PROGRAM STUDI EKONOMI SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI DATOKARAMA PALU
TAHUN 2025**

HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Dengan penuh kesadaran, penulis yang bertanda tangan di bawah ini menyatakan bahwa skripsi ini benar adalah hasil karya penulis sendiri. jika dikemudian hari terbukti bahwa ini merupakan duplikat, tiruan, plagiasi, atau dibuat oleh orang lain, sebagian atau keseluruhan, maka skripsi dan gelar yang diperoleh karenanya batal demi hukum.

Palu, 22 Juli 2025 M

Palu, 27 Muharam 1447 H

Penyusun



Sakinah Aulia
NIM: 21.5.12.0002

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Skripsi ini berjudul “**Pengaruh Beban Kerja Dan Konflik Kerja Terhadap *Turnover Intention* Pada Anggota Koperasi Tenaga Kerja Bongkar Muat Pantoloan**” oleh Sakinah Aulia NIM 21.5.12.0002, mahasiswa Program Studi Ekonomi Syariah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Universitas Islam Negeri Datokarama Palu, setelah dengan seksama meneliti dan mengoreksi skripsi yang bersangkutan, maka masing-masing pembimbing memandang bahwa skripsi tersebut telah memenuhi syarat ilmiah untuk diujikan.

Palu, 22 Juli 2025 M

Palu, 27 Muharam 1447 H

Pembimbing I



Abdul Jalil. SE., M.M
NIP.19871110 201903 1 006

Pembimbing II



Asriyana. SE., M.Sc
NIP. 19911211 202012 2 004

PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi saudara (i) Sakinah Aulia, NIM. 21.5.12.0002 dengan judul **“Pengaruh Beban Kerja dan Konflik Kerja Terhadap *Turnover Intention* Pada Anggota Koperasi Tenaga Kerja Bongkar Muat Pantoloan”** yang telah diujikan di hadapan Dewan Penguji Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam pada tanggal 12 Agustus 2025 M yang bertepatan dengan tanggal 19 Safar 1447 H. Dipandang bahwa skripsi tersebut telah memenuhi kriteria penulisan karya ilmiah dan dapat diterima sebagai persyaratan guna memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (S.E.) Program Studi Ekonomi Syariah dengan beberapa perbaikan.

DEWAN PENGUJI

Jabatan	Nama	Tanda Tangan
Ketua	Dewi Salmita, S.Ak., M.Ak	
Munaqisy I	Nuriatullah, SEI., M.EK	
Munaqisy II	Rizqa Sabrina, M.Psi	
Pembimbing I	Abdul Jalil, S.E., M.M	
Pembimbing II	Asriyana, S.E., M.Sc	

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

Ketua Program Studi



Dr. Sagir Muhammad Amin, M.Pd.
NIP. 19650612 199203 1 004

Nursvamsu, S.H.I., M.S.I
NIP. 19860507 201503 1 002

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Puji dan syukur penulis panjatkan ke hadirat Allah Swt., karena berkat rahmat dan karunia hidayah-Nya lah, skripsi ini dapat diselesaikan sesuai target waktu yang telah direncanakan. Shalawat serta salam semoga tetap tercurahkan kepada Nabi Muhammad Saw, beserta segenap keluarga dan sahabatnya yang telah mewariskan berbagai macam hukum sebagai pedoman umatnya.

Penulis menyadari tidak mungkin terwujud tanpa dorongan, bantuan, dukungan dari berbagai pihak. Penulis berkeyakinan “bahwa tidak ada yang dapat menolong tanpa izin dan kehendak Allah Swt.” Sehingga penulis mampu menyelesaikan penyusunan skripsi ini guna untuk melengkapi salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana Ekonomi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam datokarama Palu.

Melalui kesempatan ini pula penulis dengan segala kerendahan hati mengucapkan banyak terima kasih kepada semua pihak, baik secara langsung maupun tidak langsung yang telah memberikan bantuan yang sangat berarti dalam penulisan skripsi ini khususnya kepada:

1. Terima kasih kepada cinta pertama saya, Ayahanda tercinta Alm. Bapak Hasanuddin. Beliau memang tidak sempat menemani penulis dalam perjalanan selama menempuh pendidikan. Kepergianmu membuat penulis mengerti bahwa rindu yang paling menyakitkan adalah merindukan seseorang yang telah tiada, ragamu memang sudah tidak bisa penulis jangkau tapi namamu dan salah satu pesanmu menjadi motivasi terkuat sampai detik ini.

Terima kasih atas segala pengorbanan dan cinta tulus kasih yang diberikan walaupun singkat tapi sangat berarti.

2. Pintu surga saya, Ibu Ramlah tercinta. Terima kasih atas setiap tetes keringat dalam setiap pengorbanan dan kerja keras yang dilakukan. Beliau memang tidak sempat merasakan pendidikan bangku perkuliahan namun beliau senantiasa memberikan yang terbaik, tak kenal lelah mendoakan serta memberikan perhatian dan dukungan hingga penulis mampu menyelesaikan studinya hingga memperoleh gelar Sarjana. Semoga mamah selalu dalam keadaan sehat, panjang umur dan bahagia selalu.
3. Prof. Dr. H. Lukman S.Thahir., M.Ag. selaku Rektor Universitas Islam Negeri Datokarama Palu, beserta segenap unsur pimpinan yang telah mendorong dan memberikan kebijakan kepada penulis dalam segala hal.
4. Dr. Sagir Muhammad Amin, M.Pd.I, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Dr. Syaakir Sofyan, S.E.I.,M.E, selaku Wakil Dekan Bidang Akademik dan Kelembagaan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Dr. Sitti Aisyah, S.Ag., M.Pd.I, selaku Wakil Dekan Bidang Administrasi, Perencanaan, dan Keuangan, Dr. Malkan, M.Ag. selaku Wakil dekan Bidang kemahasiswaan, Alumni dan Kerjasama, dan Drs. Ismail Hi. Ibrahim Maku selaku Kabag Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Datokarama Palu.
5. Nursyamsu, S.H.I., M.S.I, selaku Ketua Jurusan Ekonomi Syariah dan Dewi Salmita, S.Ak., M.Ak, selaku Sekretaris Jurusan Ekonomi Syariah.

6. Noval, M.M, selaku Dosen Penasehat Akademik yang selalu ikhlas meluangkan waktunya untuk membantu dan mengarahkan penulis hingga tahap ini.
7. Abdul Jalil, S.E., M.M, selaku Pembimbing I dan Asriyana, S.E., M.Sc, selaku Pembimbing II yang dengan sabar dan ikhlas telah membimbing penulis dalam menulis skripsi ini hingga selesai.
8. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Datokarama Palu, yang dengan setia, tulus dan ikhlas memberikan ilmu pengetahuan serta nasehat kepada penulis selama kuliah.
9. Seluruh staff Akademik dan Umum Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam yang telah memberikan pelayanan yang baik kepada penulis selama kuliah.
10. Terima kasih banyak kepada Pengurus serta anggota Tenaga Kerja Bongkar Muat Pantoloan dan PT. Pelindo yang telah mengizinkan penulis dalam melakukan penelitian.
11. Teman-teman seperjuangan saya Nur' Azizah, Sulastri, Wianda Rara Syafiah, Nurul Khairia Lim Fatimah, Naurah Nadzifah, dan Rini Afrianasari sudah menjadi teman dan tempat untuk saling bertukar cerita, teman yang memberikan dukungan dan masukan selama perkuliahan hingga proses penyelesaian skripsi.
12. Anggota group fisika kelompok 3 a.k.a TG (Tabung Gas) yang beranggotakan sepuluh manusia unik sedari masa SMA hingga sekarang, terima kasih sudah menjadi teman dan sahabat yang saling mendukung hingga sekarang.

13. Teman-teman KKP Kemenag Kota Palu, KKN Kel. Pantoloan Boya Nadia, Rara, Darna, Desti, kak syahwin, kak Irfan, kak Sarif, kak Gun. Dan juga terima kasih kepada kak Azning S.Pd, Aril, Rini Afrianasari, dan kak Wenti yang sudah membantu penulis dalam proses penelitian.
14. Teman-teman Ekonomi Syariah 1 angkatan 2021, semua teman-teman HMJ Ekonomi Syariah terkhusus angkatan 21, dan *partner* kabit Danus saya Maharani K.A Tjakunu, S.E dan M. Raihan Juliansah, S.E.
15. Terima kasih kepada teman-teman ku yang super baik dan sangat *random* Novita, S.E., Moh. Marwan Al Fariz, S.KM., Muhammad Bintang, S.Ked., sahabat masa putih abu-abu hingga sekarang semoga hubungan pertemanan terjalin baik sampai kapan pun itu. Menjadi apapun kita di masa depan, semoga segala hal yang baik dan berkah selalu datang menghampiri dan menetap. Dan untuk Farhan, S.Sos senang bisa berteman dan menjadi teman mu yang *random* dan asik seperti mereka bertiga.
16. *Support system* ku Almagfirah Maharani kakak tersayang, terima kasih untuk segala bentuk dukungan selama ini. Dan untuk adik-adikku Balqis dan Saifullah yang menjadi salah satu motivasi penulis dalam menyelesaikan perkuliahan.
17. Dan semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang telah banyak membantu memberikan dukungan yang baik dan ikhlas serta memberikan pemikiran yang positif demi kelancaran dan keberhasilan skripsi ini.
18. Saya ingin mengucapkan terima kasih kepada diri saya sendiri yang selalu mengusahakan semua hal agar terlihat baik-baik saja. Terima kasih sudah

sekuat ini dan bertahan sampai sejauh ini, apresiasi sebesar-besarnya karena telah bertanggung jawab untuk menyelesaikan apa yang telah dimulai. Semoga tetap rendah hati karena ini baru awal dari semuanya. Selamat berpetualang di level kehidupan selanjutnya, tugasmu belum selesai perjalananmu masih panjang, tetaplah menjadi perempuan yang kuat, perluas lagi sabarnya, perbanyak ikhlas dan tetaplah bersyukur dalam setiap keadaan.

Semoga Allah SWT membalas segala kebaikan yang telah diberikan dari semua pihak-pihak yang memberikan bantuan dan dukungannya selama ini, dan menjadi amal jariyah. Penulis memohon maaf atas segala kekurangan yang ada dan apabila terdapat kesalahan dalam penulisan ini, untuk itu penulis mengharapkan koreksi, saran, dan kritik yang bersifat membangun dari semua pihak. Semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi kita dan dapat berguna bagi perkembangan Ilmu Pengetahuan.

Palu, 22 Juli 2025 M

Palu, 27 Muharam 1447 H

Penyusun

Sakinah Aulia
NIM: 21.5.12.0002

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL.....	i
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....	ii
PERSETUJUAN PEMBIMBING	iii
PENGESAHAN SKRIPSI.....	iv
KATA PENGANTAR.....	v
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
ABSTRAK	xv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar belakang.....	1
B. Rumusan Masalah	6
C. Tujuan Dan Kegunaan Penelitian.....	7
D. Garis-Garis Besar Isi	7
BAB II KAJIAN PUSTAKA.....	9
A. Penelitian Terdahulu	9
B. Kajian Teori	14
1. <i>Grand Theory</i>	14
2. Beban Kerja	16
3. Konflik Kerja.....	20
4. <i>Turnover intention</i>	24
C. Kerangka Pemikiran.....	28
D. Hipotesis.....	29
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	30
A. Pendekatan Penelitian	30
B. Populasi dan Sampel Penelitian	31
1. Populasi	31
2. Sampel.....	31

C. Variabel Penelitian.....	33
D. Definisi Operasional.....	34
E. Instrumen Penelitian.....	35
F. Teknik Pengumpulan Data.....	37
1. Data Primer.....	37
2. Data Sekunder	37
G. Teknik Analisis Data.....	38
1. Uji Validitas	38
2. Uji Reliabilitas.....	39
3. Uji Asumsi Klasik	40
4. Uji Regresi Berganda	41
5. Uji Hipotesis.....	42
6. Uji Koefisien Determinasi (R^2)	43
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	44
A. Gambaran Umum.....	44
B. Deskripsi Kuesioner dan Sampel Penelitian	50
1. Deskripsi Kuesioner dan Responden Penelitian.....	50
2. Deskripsi Variabel Pernyataan Responden	53
C. Deskripsi Hasil Analisis Data Penelitian	56
1. Uji Instrumen Penelitian.....	56
2. Uji Asumsi Klasik	60
3. Uji Analisis Regresi Berganda	63
4. Uji Hipotesis.....	64
5. Uji Koefisien Determinasi (R^2)	67
6. Pembahasan	68
BAB V PENUTUP.....	78
A. Kesimpulan	78
B. Saran.....	78
DAFTAR PUSTAKA.....	80
DAFTAR LAMPIRAN	84

DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu	9
Tabel 3. 1 Definisi Operasional Variabel.....	34
Tabel 3. 2 Instrumen Penelitian Skala Likert.....	36
Tabel 4. 1 Deskripsi Kuesioner/angket	50
Tabel 4. 2 Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	50
Tabel 4. 3 Deskripsi Responden Berdasarkan Usia	51
Tabel 4. 4 Deskripsi Responden Berdasarkan Lama Bekerja	52
Tabel 4. 5 Distribusi Frekuensi Variabel Beban Kerja (X1).....	54
Tabel 4. 6 Distribusi Frekuensi Variabel Konflik Kerja (X2)	55
Tabel 4. 7 Distribusi Frekuensi Variabel <i>Turnover Intention</i> (Y)	55
Tabel 4. 8 Uji Validitas Beban Kerja (X1)	57
Tabel 4. 9 Uji Validitas Variabel Konflik Kerja (X2)	57
Tabel 4. 10 Uji Validitas Variabel <i>Turnover Intention</i> (Y)	58
Tabel 4. 11 Hasil Uji Reliabilitas Instrumen.....	59
Tabel 4. 12 Hasil uji Normalitas	60
Tabel 4. 13 Hasil Uji Multikolonearitas.....	61
Tabel 4. 14 Hasil Uji Heteroskedastisitas	62
Tabel 4. 15 Hasil Analisis Liniear Berganda	63
Tabel 4. 16 Hasil Uji Parsial	65
Tabel 4. 17 ANOVA ^a Uji Simultan.....	66
Tabel 4. 18 Hasil Uji Determinasi.....	67

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka pemikiran	28
Gambar 4. 1 Kantor Koperasi Jasa TKBM	47
Gambar 4. 2 Struktur Kepengurusan Koperasi TKBM Pantoloan.....	49

DAFTAR LAMPIRAN

1. Kuesioner/Angket Penelitian
2. Tabulasi Data Responden
3. Tabel Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas
4. Tabel Hasil Asumsi Klasik
5. Tabel Hasil Uji Regresi Berganda
6. Surat Pengajuan Judul
7. SK Pembimbing
8. Surat Izin Penelitian
9. Dokumentasi Penyebaran Kuesioner/Angket pada Pekerja TKBM
Pantoloan
10. Daftar Riwayat Hidup

ABSTRAK

Nama Penulis : Sakinah Aulia
NIM : 21.5.12.0002
Judul Skripsi : **Pengaruh Beban Kerja Dan Konflik Kerja Terhadap
Turnover Intention Pada Anggota Koperasi Tenaga
Kerja Bongkar Muat Pantoloan**

Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui Pengaruh Beban Kerja dan Konflik Kerja Terhadap *Turnover Intention* Pada Anggota Koperasi Tenaga Kerja Bongkar Muat Pantoloan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Jumlah populasi dari penelitian ini sebanyak 476 tenaga kerja dengan jumlah sampel 83 orang Tenaga Kerja Bongkar Muat. Instrumen yang digunakan adalah kuesioner/angket dengan teknik pengambilan sampel yaitu *Purposive Sampling* dengan menggunakan metode slovin, untuk analisis data menggunakan regresi linier berganda melalui SPSS versi 26.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Beban Kerja tidak berpengaruh secara parsial terhadap variabel *Turnover Intention* pada anggota Koperasi Tenaga Kerja Bongkar Muat Pantoloan, sedangkan variabel Konflik Kerja berpengaruh secara parsial terhadap variabel *Turnover Intention* pada anggota Koperasi Tenaga Kerja Bongkar Muat Pantoloan. Sedangkan secara uji F Beban Kerja dan Konflik Kerja berpengaruh secara simultan terhadap *Turnover Intention*. Nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,495 yang mengandung arti bahwa pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat pada penelitian ini adalah 49,5%, sedangkan sisanya 50,5% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar variabel penelitian ini yang tidak dijelaskan dalam penelitian.

Impilkasi hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat bagi pengurus dan anggota Koperasi tenaga kerja bongkar muat Pantoloan dan juga terhadap perusahaan bongkar muat sehingga tingkat *turnover intention* pada tenaga kerja akan rendah.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar belakang

Manusia adalah salah satu pemegang peranan paling penting dalam suatu organisasi, karena manusia merupakan penggerak jalannya organisasi. Sumber daya manusia (SDM) adalah aset dalam perusahaan, yang merupakan faktor pemegang peranan penting dalam segala sektor industri dan berbagai kegiatan usaha, meskipun kemajuan teknologi dari waktu ke waktu semakin pesat yang pada akhirnya menurunkan persentase penggunaan sumber daya manusia.³

Menurut Nawawi pengertian Sumber Daya Manusia dibagi menjadi tiga yaitu, sumber daya manusia adalah orang-orang (staf, tenaga kerja, juru tulis, atau karyawan) yang bekerja dalam suatu organisasi, sumber daya manusia merupakan potensi manusia sebagai motor penggerak keberadaan suatu organisasi, dan sumber daya manusia adalah potensi dan aset yang menjadi modal (*intangible* atau non-finansial) dalam suatu organisasi.⁴

Sumber daya manusia berfungsi sebagai penggerak utama untuk mencapai kinerja yang baik dan kompetitif. Tanpa sumber daya manusia yang berkualitas, perusahaan akan kesulitan bersaing dengan perusahaan lain yang memiliki tenaga kerja yang lebih baik,⁵ karena efisiensi suatu perusahaan tergantung pada sumber

³ Santry Fadhilah Harahap, Muhammad Lathief Ilhamy Nasution, and Khairina Tambunan, "Leader Member Exchange Dan Perceived Organizational Support: Kunci Mengatasi Job Insecurity Melalui Job Embeddedness Di Bank Muamalat," *Jurnal Ilmu Ekonomi dan Bisnis Islam* 5, no. 1 (2023): 94–112.

⁴ Putri Kurniasari, Ainun Ni'mah, and Kharis Fadlullah Hana, "Analisis Sinkronisasi Budaya Kerja Sumber Daya Manusia Pada Bank Syariah Indonesia Setelah Merger," *Jurnal Ilmu Ekonomi dan Bisnis Islam* 4, no. 1 (2022): 31–41.

⁵ Dede Solihin Ayu and Kusuma Wardani, "Pengaruh Beban Kerja Dan Konflik Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Bagian Indirect PT Mitsuba Indonesia Di Tangerang," *Jurnal Disrupsi Bisnis* 5, no. 5 (2022): 387–407.

daya manusianya. Perusahaan harus melakukan investasi melalui pelaksanaan tugas manajemen sumber daya manusia, seperti mempekerjakan, memilih, dan mengelolah sumber daya manusia (SDM), dengan banyaknya perilaku karyawan yang sulit dicegah baik secara langsung maupun tidak langsung dapat mempengaruhi kinerja perusahaan. Salah satu jenis perilaku karyawan yang berdampak pada organisasi adalah *Turnover Intention* atau niat berpindah karyawan.⁶

Turnover intention di kalangan karyawan telah menjadi isu yang semakin mendesak bagi perusahaan di seluruh dunia, termasuk di Indonesia. Tingginya niat untuk berpindah kerja pada karyawan sangat berpengaruh terhadap efektivitas dan efisiensi organisasi, turnover juga berdampak negatif dalam hal dana, sumber daya, dan motivasi karyawan.⁷

Turnover intention adalah kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya secara sukarela karena pilihan pribadi.⁸ Niat berpindah dapat berupa beberapa bentuk, termasuk pengunduran diri, perpindahan ke unit organisasi lain, pemberhentian, atau bahkan kematian anggota organisasi.⁹

Tidak terkecuali pada salah satu perusahaan bongkar muat (PBM) yang beroperasi di sektor logistik dan transportasi. Dalam lingkungan pelabuhan, pelabuhan Pantoloan merupakan salah satu pelabuhan utama di Sulawesi Tengah

⁶ Nabila Nur Aulia Tasya and Siska Fajar Kusuma, “Pengaruh Beban Kerja, Konflik Kerja, Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention (Studi Kasus Pada CV Serbet Eden Textile),” *Jurnal Pendidikan Tambusai* 7, no. 2 (2023): 10254–10259.

⁷ Aisyah Nur Jannavi and Kristiana Sri Utami, “Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Di Perusahaan Konstruksi Bangunan,” *Lokawati : Jurnal Penelitian Manajemen dan Inovasi Riset* 2, no. 4 (2024): 58–62.

⁸ Ardan and Jaelani, A, Manajemen Sumber Daya Manusia: Turnover Intention dapat Mempengaruhi Kualitas Kinerja Perusahaan, (2021): 10.

⁹ Iskandar, Y. C., & Rahadi, D. R. (2021). Strategi Organisasi Penanganan Turnover Melalui Pemberdayaan Karyawan. *Solusi*, 19 (1), 102–116.

yang mendukung aktivitas logistik dan perdagangan di wilayah tersebut. Dalam operasionalnya, Perusahaan Bongkar Muat tidak dapat dipisahkan oleh peran serta Tenaga Kerja Bongkar Muat (TKBM) yang membantu proses berjalannya kegiatan bongkar muat itu sendiri. Tenaga kerja bongkar muat adalah semua tenaga kerja yang melakukan bongkar muat di pelabuhan dan terdaftar pada pelabuhan setempat.¹⁰ Tenaga Kerja Bongkar Muat (TKBM) memainkan peran penting dalam memastikan kelancaran aktivitas bongkar muat barang tersebut. Di mana kegiatan bongkar muat barang berlangsung secara intensif, peran tenaga kerja sangat penting. Contohnya, saat memindahkan barang dari satu gudang atau tempat penumpukan ke gudang atau tempat penumpukan lainnya di dalam area pelabuhan atau dari sisi kapal ke gudang.

Tenaga Kerja Bongkar Muat (TKBM) merupakan pekerja yang secara resmi terdaftar di pelabuhan setempat dan bertanggung jawab atas berbagai tugas bongkar muat barang di pelabuhan. Berdasarkan Keputusan Menteri No. 35 Tahun 2007 tentang Pedoman Perhitungan Tarif Pelayanan Jasa Bongkar Muat Barang, TKBM merupakan bagian integral dari operasional pelabuhan yang memastikan efisiensi dan keamanan dalam proses pemindahan barang¹¹.

Anggota tenaga kerja bongkar muat di pelabuhan Pantoloan termasuk anggota TKBM tetap karena merupakan anggota dalam koperasi TKBM yang bekerja di pelabuhan. TKBM sendiri terbagi menjadi dua yaitu, TKBM Cargo dan

¹⁰ Widya Zatayu and Budi Priyono, "Optimalisasi Tenaga Kerja Bongkar Muat Terhadap Kelancaran Bongkar Muat Petikemas Di PT Berlian Jasa Terminal Indonesia Cabang Surabaya," *Jurnal Aplikasi Pelayaran Dan Kepelabuhanan* 9, no. 1 (2018): 44–52.

¹¹ SMAM et al Nur, "Efektivitas Kerja Pegawai Dalam Pelayanan Bongkar Muatan (Studi Kasus Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Kelas III Belang-Belang Kabupaten," *Kajian Ilmiah Mahasiswa ...* 4 (2023).

TKBM Bagasi. TKBM cargo bertanggung jawab untuk menangani berbagai jenis kargo, termasuk barang komersial dan industri. Mereka melakukan proses pemindahan barang dari dan ke kendaraan pengangkut seperti kapal, truk, atau kontainer. TKBM Cargo harus memastikan bahwa barang ditangani dengan hati-hati untuk mencegah kerusakan. Sedangkan TKBM bagasi membantu penumpang dengan mengangkat dan memindahkan bagasi dari dermaga ke kapal. Mereka sering kali berinteraksi langsung dengan penumpang untuk menawarkan layanan angkut bagasi.

Niat berpindah atau keluar pada tenaga kerja dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti beban kerja dan konflik kerja. Beban kerja yang berlebihan dapat memberikan dampak negatif bagi individu, seperti menyebabkan kelelahan fisik dan mental, serta memicu reaksi emosional yang tidak diinginkan.¹² Selain beban kerja, konflik kerja sering kali tidak dapat dihindari di dalam perusahaan dan dapat menyebabkan keinginan untuk keluar kerja. Konflik ini biasanya terjadi antara individu dengan individu, individu dengan kelompok, serta antara kelompok dengan kelompok. Munculnya konflik di tempat kerja dapat mengganggu keharmonisan lingkungan kerja dan berpotensi mengakibatkan ketidakselesaian tugas atau pekerjaan karyawan.¹³ Konflik kerja juga bisa disebabkan adanya perbedaan pendapat antara dua atau lebih anggota organisasi atau kelompok, karena harus membagi sumber daya yang langka atau aktivitas

¹² Putri Mutiara et al., "Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PT. SKF Indonesia," *PPIMAN: Pusat Publikasi Ilmu Manajemen* 2, no. 2 (2024): 1–11.

¹³ Edwin Dwi Cahyanto, Dijah Julindrastuti, and Iman Karyadi, "Pengaruh Beban Kerja Dan Konflik Kerja Terhadap Turnover Intention Pada PT. Surganya Motor Indonesia Cabang Surabaya," *Tadbir Peradaban* 3, no. 3 (2023): 271–279.

kerja atau mempunyai status, tujuan, penilaian, atau pandangan yang berbeda. Konflik kerja muncul karena komunikasi sesama karyawan yang tidak berjalan dengan lancar sehingga seringkali menimbulkan kesalahpahaman.

Kondisi ini juga terjadi di lingkungan pelabuhan Pantoloan, Sulawesi Tengah, yang merupakan salah satu pelabuhan utama di wilayah tersebut. Peran Tenaga Kerja Bongkar Muat (TKBM) sangat vital untuk menjamin kelancaran proses bongkar muat barang di pelabuhan. Dalam kurun waktu tahun 2021 hingga 2022, Pelabuhan Pantoloan mengalami peningkatan beban kerja yang signifikan. Beban kerja para TKBM diukur dari total jam kerja yang meningkat dari sekitar 480 ribu jam pada tahun 2021 menjadi 520 ribu jam pada tahun 2022. Peningkatan ini tidak hanya menunjukkan intensitas operasional pelabuhan yang semakin tinggi, tetapi juga menimbulkan tekanan kerja yang lebih besar bagi tenaga kerja tersebut. Di sisi lain, pendapatan tenaga kerja di koperasi TKBM Pantoloan juga meningkat dari 12% pada tahun 2021 menjadi 15% pada tahun 2022, menampilkan dinamika pergerakan tenaga kerja yang cukup tinggi. Data koperasi pada tahun 2021 tercatat sebanyak 13 orang anggota keluar, sementara yang masuk hanya 6 orang. Kondisi ini menyebabkan jumlah tenaga kerja berkurang. Pada tahun 2022, angka turnover sedikit meningkat dengan jumlah 17 orang, sementara yang masuk hanya 3 orang. Data tersebut menunjukkan bahwa tingkat keluar-masuk anggota masih relatif tinggi.¹⁴

Berdasarkan hasil wawancara dengan Pak Muliadin selaku Bendahara koperasi TKBM. Menunjukan tingkat niat berpindah tenaga kerja tersebut karena

¹⁴ Data keluar masuk anggota Koperasi TKBM tahun 2021-2022

adanya faktor-faktor yang memang mempengaruhi seperti adanya kesulitan dalam pengupahan setelah bekerja, upah tambahan tidak sesuai dengan aturan selama ini bahkan hampir tidak ada, konflik dengan koperasi TKBM itu sendiri, serta adanya konflik antara pekerja dengan atasan mengenai muatan kapal di Pelabuhan.

Selain itu, berdasarkan wawancara dengan beberapa anggota TKBM yang sudah bekerja selama 5 tahun. Bahwa keinginan berpindah tempat kerja itu ada karena gaji yang tidak sesuai, terjadinya kecelakaan saat bekerja serta kerja tidak menjadi produktif dikarenakan selain mereka kerja beregu dan bergiliran, mereka juga harus menunggu kapal (kontener) yang masuk ke pelabuhan. Mereka juga mengatakan bahwa ada banyak anggota yang sudah keluar dari pekerjaannya sebagai tenaga kerja bongkar muat karena beberapa faktor yang sudah disebutkan.

Hal ini menunjukkan adanya masalah mendasar yang perlu diteliti lebih lanjut. Beban kerja yang berlebihan, sering kali disertai dengan konflik antara pekerja dan manajemen, dapat menyebabkan stres dan ketidakpuasan yang berujung pada niat untuk meninggalkan pekerjaan.

Dari latar belakang tersebut maka penulis akan melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Beban kerja Dan konflik kerja Terhadap *Turnover Intention* Pada Anggota Koperasi Tenaga Kerja Bongkar Muat Pantoloan”.

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana beban kerja berpengaruh secara signifikan terhadap *turnover intention* pada anggota Koperasi Tenaga Kerja Bongkar Muat Pantoloan?
2. Bagaimana konflik kerja berpengaruh secara signifikan terhadap *turnover intention* pada anggota Koperasi Tenaga Kerja Bongkar Muat Pantoloan?

3. Bagaimana beban kerja dan konflik kerja berpengaruh secara simultan terhadap *turnover intention* pada anggota Koperasi Tenaga Kerja Bongkar Muat Pantoloan?

C. Tujuan Dan Kegunaan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini yaitu:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh beban kerja terhadap *turnover intention* pada anggota Koperasi Tenaga Kerja Bongkar Muat Pantoloan.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh konflik kerja terhadap *turnover intention* pada anggota Koperasi Tenaga Kerja Bongkar Muat Pantoloan.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh beban kerja dan konflik kerja terhadap *turnover intention* pada anggota Koperasi Tenaga Kerja Bongkar Muat Pantoloan.

D. Garis-Garis Besar Isi

Untuk memberikan kemudahan dalam penelitian dan pembahasan secara keseluruhan dari penelitian ini, maka sistematika penulisan dan pembahasan proposal ini sebagai berikut:

Bab I Pendahuluan mengurai latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, dan garis-garis besar isi.

Bab II adalah bab Kajian pustaka yang menjelaskan tentang penelitian terdahulu, kajian teori, kerangka pemikiran, dan hipotesis dari penelitian.

Bab III adalah Pendekatan penelitian, populasi dan sampel penelitian, variabel penelitian, definisi operasional, instrumen penelitian, teknik pengumpulan data, dan teknik analisis data.

Bab IV adalah hasil dan pembahasan yang sudah dilakukan oleh peneliti.

Bab V adalah kesimpulan dari penelitian dan saran untuk penelitian selanjutnya, bagi objek maupun subjek penelitian.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu merupakan hasil penelitian-penelitian yang dilakukan oleh beberapa peneliti sebelumnya yang diuji hasil keberadaannya berdasarkan metode penelitian yang digunakan. Berikut penelitian terdahulu yang menjadi referensi bagi penelitian ini :

Tabel 2. 1
Penelitian Terdahulu

No.	Peneliti	Ringkasan Hasil Penelitian
1.	Edwin Dwi Cahyanto, Dijah Julindrastuti, Dan Iman Karyadi (2023) ¹	Judul penelitian : <i>Pengaruh Beban Kerja Dan Konflik Kerja Terhadap Turnover Intention Pada PT. Surganya Motor Indonesia Cabang Surabaya.</i> Hasil penelitian : Penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap turnover turnover. Sebaliknya, konflik kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap turnover intention. Secara bersama-sama, beban kerja dan konflik kerja mempengaruhi turnover intention, dengan nilai F sebesar 4,547 dan tingkat signifikansi 0,013.

¹ Edwin Dwi Cahyanto, Dijah Julindrastuti, and Iman Karyadi, "Pengaruh Beban Kerja Dan Konflik Kerja Terhadap Turnover Intention Pada PT. Surganya Motor Indonesia Cabang Surabaya," *Tadbir Peradaban* 3, no. 3 (2023): 271–279.

		Persamaan : Variabel Independen (Beban Kerja, Konflik kerja) dan Variabel Dependen (<i>Turnover Intention</i>). Perbedaan : Lokasi penelitian dan waktu penelitian.
2.	Dendi Wahyudi, Affan Rafi, Pupung Purnama Sari (2024) ²	Judul penelitian : <i>Pengaruh Konflik Kerja, Stres Kerja, Dan Beban Kerja Terhadap Turnover Intention divisi E2 Production Engineering Di PT. Epson Industry.</i> Hasil penelitian : Konflik kerja berpengaruh signifikan terhadap Turnover intention Divisi E2 Production Engineering di PT. Indonesia Epson Industry. Hal ini disebabkan karena Pengaruh positif berarti apabila tingkat konflik karyawan meningkat maka turnover intention juga akan meningkat, dan sebaliknya. Stres kerja berpengaruh signifikan terhadap Turnover intention Divisi E2 Production Engineering di PT. Indonesia Epson Industry. Hal ini dipicu kondisi yang menyebabkan reaksi individu berupa reaksi fisiologi, psikologis, perilaku atau situasi yang penuh dengan tekanan dalam menghadapi pekerjaannya. Persamaan : Variabel Independen (Beban kerja, Konflik kerja) dan variabel Dependen (<i>Turnover Intention</i>) Perbedaan : Objek penelitian.

² Dendi Wahyudi et al., "Pengaruh Konflik Kerja, Stres Kerja, Dan Beban Kerja Terhadap Turnover Intention divisi E2 Production Engineering Di Pt Epson Industry," *Jurnal Cakrawala Ilmiah* 3, no. 12 (2024): 3651–3662.

3.	Norlaila Sari, Susiladewi, Prihatini Ade Mayvita (2021) ³	Judul penelitian : <i>Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan PT. Sinar Mas Banjarmasin.</i> Hasil penelitian : Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh kepuasan kerja dan beban kerja berpengaruh secara simultan Terhadap Turnover intention Karyawan di Sinar Mas Banjarmasin dengan hasil uji F hitung $104.910 > F \text{ table } 3.15$. Hasil penelitian kepuasan Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Turnover intention karyawan di Sinar Mas Banjarmasin dengan t hitung $5.077 > t \text{ tabel } 1.6698$. Hasil uji parsial menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh Terhadap Turnover intention Karyawan menunjukkan hasil t hitung $3.383 > t \text{ tabel } 1.6698$. Hal ini berarti bahwa H_a diterima dengan pernyataan bahwa beban kerja berpengaruh Terhadap Turnover intention Karyawan di Sinar Mas Banjarmasin. Persamaan : Variabel Independen (Beban kerja), Variabel dependen (<i>Turnover intention</i>). Perbedaan : variabel Independen (kepuasan kerja), lokasi penelitian.

³ N Sari, Susiladewi, and Prihatini Ade Mayvita, "Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan PT. Sinar Mas Banjarmasin.," *Jurnal Universitas Islam kalimantan* 1, no. 1 (2021): 1–11.

4.	Chici Elvina Widyawati, Siti Saroh, Dadang Krisdianto (2023) ⁴	Judul penelitian : <i>Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, Lingkungankerja terhadap Turnover Intention (Studi Pada Karyawan PT. Hyarta Danadipa Raya).</i> Hasil penelitian : Beban Kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Turnover Intention, dengan nilai signifikan 0,028 dan thitung 2,320, sehingga H0 ditolak dan H1 diterima. Stres Kerja (X2) juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap Turnover Intention, dengan nilai signifikan 0,015 dan thitung 2,572, sehingga H0 ditolak dan Ha diterima. Lingkungan Kerja (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Turnover Intention, dengan nilai signifikan 0,000 dan thitung - 8,126, sehingga H0 ditolak dan H1 diterima. Uji simultan (F) menunjukkan bahwa beban kerja, stres kerja, dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Turnover Intention, dengan thitung 25,568 dan nilai signifikan 0,000. Oleh karena itu, H0 ditolak dan H1 diterima. Secara keseluruhan, ketiga variabel tersebut memiliki dampak yang signifikan terhadap niat karyawan untuk meninggalkan perusahaan Persamaan : Variabel Independen (Beban kerja) dan Variabel Dependen (<i>Turnover</i>
----	--	--

⁴ Dadang Krisdianto, Chici Elvina Widyawati, and Siti Saroh, "Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention (Studi Pada Karyawan PT. Hyarta Danadipa Raya)," *Jiagabi* 12, no. 1 (2023): 170–178.

		<i>intention</i>). Perbedaan : Lokasi Penelitian dan variabel independen (stress kerja dan lingkungan kerja).
5.	Nabila Nur Aulia Tasya dan Siska Fajar Kusuma (2023)⁵	Judul penelitian : <i>Pengaruh Beban Kerja, Konflik Kerja, dan Stres Kerja terhadap Turnover Intention (Studi Kasus pada CV Serbet Eden Textile)</i>. Hasil penelitian : Menunjukkan bahwa beban kerja, konflik kerja, dan stres kerja memiliki dampak yang besar terhadap turnover intention di CV Serbet Eden Textile. Persamaan : Variabel independen (Beban Kerja, Konflik Kerja), variabel dependen (<i>Turnover intention</i>), metodologi penelitian. Perbedaan : Variabel independen (Stress Kerja) dan populasi serta sampel dalam penelitian.

⁵ Nabila Nur Aulia Tasya and Siska Fajar Kusuma, "Pengaruh Beban Kerja, Konflik Kerja, Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention (Studi Kasus Pada CV Serbet Eden Textile)," *Jurnal Pendidikan Tambusai* 7, no. 2 (2023): 10254–10259.

B. Kajian Teori

1. Grand Theory

Teori Dua Faktor yang dikembangkan oleh Frederick Herzberg (1959) membagi faktor-faktor yang memengaruhi sikap karyawan terhadap pekerjaannya menjadi dua kelompok, yaitu faktor motivasi (*motivator factors*) dan faktor higienis (*hygiene factors*). Menurut Herzberg, faktor motivasi berkaitan dengan kepuasan kerja dan dapat meningkatkan semangat kerja, sedangkan *faktor higienis* berkaitan dengan ketidakpuasan kerja dan berpotensi menyebabkan keluarnya karyawan apabila tidak terpenuhi dengan baik.

Menurut Herzberg, elemen-elemen seperti isi pekerjaan, karakteristik tugas, dan tanggung jawab kerja memiliki peran penting dalam mendorong semangat kerja karyawan. Dalam pelaksanaan tugasnya, terdapat dua jenis kebutuhan yang memengaruhi sikap kerja, yaitu faktor motivasi yang bersifat intrinsik dan berkaitan dengan kepuasan kerja, serta faktor higienis yang bersifat ekstrinsik dan dapat menimbulkan ketidakpuasan apabila tidak terpenuhi.

Faktor-faktor ekstrinsik (*hygiene factors*) mencakup beberapa aspek, di antaranya:

- 1) Gaji, yaitu bentuk kompensasi atau pembayaran yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan secara sistematis sebagai hak atas pekerjaan yang dilakukan.

- 2) Kondisi kerja, yaitu lingkungan tempat kerja yang mencakup aspek fisik, psikologis, serta peraturan kerja yang dapat memengaruhi tingkat kepuasan dan produktivitas karyawan.
- 3) Kebijakan dan administrasi perusahaan, yaitu sejauh mana kebijakan serta sistem administrasi perusahaan selaras dan dapat diterima oleh karyawan.
- 4) Hubungan antar pribadi, yaitu tingkat keharmonisan dan keserasian yang dirasakan dalam interaksi serta kerja sama antar sesama karyawan.
- 5) Kualitas supervisi, yaitu sejauh mana perilaku dan sikap atasan terhadap bawahannya dianggap adil dan layak oleh para karyawan.⁶

Dalam penelitian ini, beban kerja dan konflik kerja dipandang sebagai bagian dari faktor higienis. Beban kerja yang berlebihan serta konflik yang terjadi antara pekerja dengan rekan kerja atau atasan, bila tidak dikelola dengan baik, dapat memunculkan ketidaknyamanan, stres, dan ketidakpuasan dalam bekerja. Herzberg menyatakan bahwa meskipun faktor-faktor ini tidak secara langsung memotivasi seseorang, kekurangannya dapat memicu ketidakpuasan yang signifikan, yang pada akhirnya dapat mendorong munculnya *turnover intention*, yaitu keinginan untuk meninggalkan pekerjaan.

⁶ Binus University school of accounting,” Teori Motivasi Higiene dan Teori Faktor Ganda” situs.accounting.binus.ac.id, 2021, <https://accounting.binus.ac.id/2021/11/02/motivation-hygiene-theory-dan-dual-factor-theory/>, diakses pada 29 Juni 2025.

2. Beban Kerja

a. Pengertian Beban Kerja

Persepsi terhadap beban kerja merupakan hal yang erat hubungannya dengan suatu pekerjaan, dimana individu memberikan penilaian mengenai sejumlah tuntutan tugas atau kegiatan yang membutuhkan aktivitas mental dan fisik yang harus ia selesaikan dalam waktu tertentu, apakah memiliki dampak positif atau negatif terhadap pekerjaannya.⁷

Beban kerja adalah suatu tugas yang harus diselesaikan oleh seorang pekerja dalam jangka waktu tertentu dan keharusan untuk menyelesaikan terlalu banyak pekerjaan dapat mengganggu kesejahteraan individu. Beban kerja yang berat dapat berdampak negatif pada kinerja karyawan, karena dapat menyebabkan kelelahan mental dan fisik, serta reaksi emosional seperti sakit kepala, gangguan pencernaan, dan sifat mudah terhambat. Di sisi lain, jika pekerjaan terlalu sedikit, hal ini dapat menimbulkan perasaan kebosanan dan monoton.

Menurut Miftahul Jannah, beban kerja adalah total tugas dan kewajiban yang harus dilakukan oleh seorang individu dalam pekerjaannya.⁸ Menurut S.R.M Koesomowidjojo, beban kerja merupakan suatu proses dalam menetapkan jumlah jam kerja sumber daya manusia yang bekerja, digunakan, dan dibutuhkan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan untuk kurung waktu

⁷ Abdul Jalil, "Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Madrasah Aliyah Negeri 2 Kota Palu," *Jurnal Ilmu Perbankan dan Keuangan Syariah* 1, no. 2 (2020): 117–134.

⁸ Ayu Kusuma Wardani, "Pengaruh Beban Kerja Dan Konflik Kerja Terhadap *Turnover Intention* Pada Karyawan Bagian Indirect PT Mitsuba Indonesia Di Tangerang."

tertentu.⁹ Sedangkan menurut Budiasa, beban kerja merupakan perkiraan karyawan tentang jumlah tugas yang diberikan kepada mereka dan waktu serta energi yang harus mereka curahkan untuk menyelesaikan tugas tersebut.¹⁰

Sehingga dapat disimpulkan bahwa beban kerja merupakan total tugas dan kewajiban yang harus diselesaikan oleh individu dalam jangka waktu tertentu. Beban kerja yang terlalu berat dapat berdampak negatif pada kinerja karyawan, seperti kelelahan fisik, mental, hingga gangguan emosional. Sebaliknya, beban kerja yang terlalu ringan juga dapat menurunkan produktivitas karena menimbulkan rasa bosan dan kekurangan tantangan. Oleh karena itu, beban kerja yang seimbang sangat diperlukan untuk menjaga kesejahteraan karyawan serta meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja.

b. Indikator beban kerja.

Beban kerja merupakan sebuah proses yang dilakukan seseorang dalam menyelesaikan tugas-tugas suatu pekerjaan atau kelompok jabatan yang dilaksanakan dalam keadaan normal dalam suatu waktu tertentu.

Adapun indikator beban kerja yang digunakan dapat dijelaskan sebagai berikut:¹¹

1) Target yang harus dicapai.

Pandangan individu tentang seberapa besar target yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaan mereka. Pandangan ini mencakup persepsi

⁹ Ibid.

¹⁰ I Komang Budiasa, *Beban Kerja Dan Kinerja Sumber Daya Manusia*, CV. Pena Persada., vol. 5, 2021.

¹¹ Harini, S., Sudarijati, dan N. Kartiwi. 2018. "Workload , Work Environment and Employee Performance of Housekeeping" *International Journal of Latest Engineering and Management Research (IJLEMR)*, 03 (10), 15–22.

mengenai hasil kerja yang harus diselesaikan dalam batas waktu tertentu. Target yang harus dicapai dalam konteks Tenaga Kerja Bongkar Muat (TKBM) merujuk pada sasaran atau standar yang ditetapkan oleh manajemen untuk menyelesaikan tugas bongkar muat dalam jangka waktu tertentu. Target ini dapat berupa jumlah barang yang harus dibongkar atau dimuat, waktu yang diperlukan untuk menyelesaikan proses, atau tingkat efisiensi tertentu yang diharapkan dari TKBM.

2) Kondisi pekerjaan.

Termasuk pandangan individu tentang kondisi pekerjaan mereka, misalnya kemampuan untuk mengambil keputusan dengan cepat selama proses pengerjaan dan kemampuan untuk mengatasi kejadian yang tak terduga, seperti melakukan pekerjaan ekstra di luar waktu yang ditentukan.

Kondisi pekerjaan sangat berpengaruh terhadap kinerja dan kesejahteraan Tenaga Kerja Bongkar Muat (TKBM). Pandangan individu tentang kemampuan mereka dalam mengambil keputusan cepat dan mengatasi kejadian tak terduga memainkan peran penting dalam bagaimana mereka menjalani tugas sehari-hari. Oleh karena itu, penting bagi manajemen untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, memberikan pelatihan yang memadai, serta menyediakan sumber daya untuk membantu TKBM menghadapi tantangan dengan lebih baik. Hal ini tidak hanya akan meningkatkan efisiensi operasional tetapi juga meningkatkan kepuasan dan kesejahteraan pekerja.

3) Penggunaan waktu kerja.

Waktu yang digunakan untuk melaksanakan kegiatan-kegiatan yang terkait langsung dengan proses produksi atau pekerjaan. Ketidakseimbangan antara jumlah pekerja dan beban kerja sering menyebabkan waktu kerja yang lebih panjang dari batas normal, sehingga meningkatkan risiko kelelahan fisik, resistensi terhadap pengawasan ketat melalui sistem monitoring waktu kerja dapat memengaruhi motivasi pekerja, keterlambatan akibat kurangnya alat bantu atau masalah logistik juga menjadi hambatan dalam penggunaan waktu kerja secara efisien.

4) Standar pekerjaan.

Persepsi individu mengenai pekerjaan yang mereka lakukan, termasuk perasaan yang muncul terkait dengan beban kerja yang harus diselesaikan dalam batas waktu tertentu.¹⁵ Standar pekerjaan bagi TKBM sangat penting untuk memastikan efisiensi dan keselamatan dalam proses bongkar muat barang di pelabuhan.

Persepsi individu mengenai beban kerja, kemampuan untuk memenuhi target, tekanan waktu, dukungan manajemen, dan kondisi lingkungan kerja semuanya berperan dalam bagaimana TKBM menilai pekerjaan mereka. Oleh karena itu, penting bagi manajemen pelabuhan untuk memperhatikan faktor-faktor ini agar dapat menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan mendukung kesejahteraan pekerja.

¹⁵ Nayaka Daksa Gardapati and Sulastri Irbayuni, "Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Wiharta Karya Agung Gresik," *Ekonomis: Journal of Economics and Business* 7, no. 1 (2023): 1.

3. Konflik Kerja

a. Pengertian Konflik Kerja

Konflik kerja merupakan perbedaan atau ketidaksesuaian antara berbagai pihak dalam sebuah organisasi, di lingkungan kerja, atau antara karyawan satu dengan yang lainnya dalam suatu perusahaan. Konflik kerja sering muncul dalam organisasi sebagai akibat dari masalah komunikasi, hubungan antarpribadi, atau struktur organisasi. Konflik dapat diartikan sebagai berbagai bentuk interaksi yang bersifat bertentangan antara dua pihak atau lebih.¹⁶

Konflik kerja merupakan situasi di mana terjadi ketidakcocokan antara nilai atau tujuan yang ingin dicapai, baik dalam diri individu maupun dalam hubungannya dengan orang lain. Keadaan ini dapat mengganggu dan bahkan menghambat pencapaian emosi atau stres yang berdampak pada efisiensi dan produktivitas kerja.¹⁷ Konflik kerja juga merupakan situasi di mana ada perbedaan pandangan atau tindakan dalam sebuah organisasi antara dua orang atau lebih, baik individu maupun kelompok, yang merasa bahwa pihak lain memberikan pengaruh negatif. Dampak negatif dari konflik, sebagaimana yang banyak kita lihat bahwa konflik dapat menghasilkan emosi negatif yang kuat. Reaksi emosional ini merupakan tanda awal akan munculnya rantai reaksi yang dapat berbahaya efek dalam organisasi. Selain reaksi negatif

¹⁶ Rafida Halizha Ramadani, Syamsu Rizal, And Anwar Mustofa, "Pengaruh Konflik Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Hotel The Acacia Jakarta Selama Covid-19," *Jurnal Administrasi Profesional* 4, No. 2 (2023): 65–75.

¹⁷ VentjeTatimu and Jonathan Dwi Kurniawan Angginaloy Danny D. S. Mukuan, "Pengaruh Konflik Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Jasa Raharja Cabang Sulawesi Utara," *Productivity* 5, no. 1 (2024): 826–831.

tersebut dapat menimbulkan ketegangan, juga dapat mengalihkan perhatian karyawan dari tugas yang sedang dikerjakannya.

Sehingga konflik kerja dapat diartikan sebagai perbedaan nilai, tujuan, dan pandangan yang tidak sejalan antara dua pihak atau lebih, yang dapat menimbulkan pertentangan atau perselisihan. Konflik sering muncul ketika terdapat perbedaan pendapat atau tujuan antara karyawan, atau antara karyawan dan organisasi yang merasakan bahwa pihak lain memberikan pengaruh negatif.

b. Indikator Konflik Kerja

Menurut Flippo Ria Puspita Sari, indikator konflik kerja sebagai berikut:¹⁸

1. Kesalahan komunikasi.

Komunikasi adalah sesuatu hal yang penting dalam organisasi. Ketika komunikasi tidak berjalan dengan baik, konflik sering kali terjadi. Kesalahan komunikasi dapat muncul dalam berbagai bentuk, seperti informasi yang disampaikan tidak lengkap atau tidak jelas, pesan yang diterima berbeda dari maksud pengirimnya, dan salah penafsiran terhadap nada atau bahasa tubuh.

Ketika satu atau lebih individu menerima informasi yang berbeda atau tidak sesuai dengan sumbernya, sehingga menyebabkan perbedaan mendasar dalam cara mereka memahami informasi tersebut.

¹⁸ Flippo. Ria Puspita Sari, 2017. "Pengaruh Konflik Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Bina Cipta. Nusa Perkasa Bandar Lampung," *Jurnal Organisasi dan Manajemen*. Vol.I, No.1.

2. Perbedaan tujuan.

Dalam sebuah organisasi, setiap individu atau departemen mungkin memiliki tujuan yang berbeda. Ketika tujuan-tujuan ini bertentangan atau tidak selaras, konflik cenderung muncul. Ketika satu atau lebih individu memiliki pandangan yang berbeda mengenai tujuan yang ingin dicapai, hal ini dapat mengakibatkan konflik dalam cara mereka menyikapi tujuan tersebut. Perbedaan tujuan ini dapat menyebabkan ketegangan jika tidak ada koordinasi yang baik antara individu atau kelompok yang terlibat.

3. Perbedaan dalam penilaian atau persepsi.

Setiap individu memiliki cara pandang dan penilaian yang berbeda terhadap situasi tertentu. Perbedaan persepsi ini sering kali dipengaruhi oleh pengalaman pribadi, nilai-nilai budaya, atau preferensi individu. Misalnya, seorang karyawan mungkin merasa bahwa dia telah bekerja keras dan layak mendapatkan penghargaan, tetapi atasan merasa bahwa karyawan tersebut hanya melakukan tugas sesuai standar. Ketidaksepakatan ini dapat memicu konflik jika masing-masing pihak tidak mencoba memahami sudut pandang satu sama lain yang dapat menyebabkan konflik kerja.

4. Interdependensi aktivitas kerja.

Dalam banyak organisasi, tugas-tugas sering kali saling bergantung antar individu atau antar bagian. Ketergantungan ini dapat menjadi sumber konflik jika salah satu individu atau tim gagal

menyelesaikan tugas tepat waktu sehingga menghambat pekerjaan orang lain, atau beban kerja tidak dibagi secara merata sehingga ada individu yang merasa terlalu banyak bekerja sementara yang lain merasa kurang diberdayakan.

5. Kesalahan dalam afeksi.

Afeksi berkaitan dengan hubungan emosional antar individu di tempat kerja. Konflik dapat terjadi ketika seseorang memperlakukan rekan kerjanya dengan cara yang membuat mereka merasa tidak nyaman atau tersinggung. Hal ini bisa melibatkan nada bicara yang kasar atau merendahkan, sikap tidak menghargai pendapat orang lain, dan perilaku yang dianggap mengganggu suasana hati rekan kerja.

Misalnya, seorang karyawan mungkin merasa terganggu karena rekan kerjanya sering bercanda berlebihan saat jam kerja. Meskipun niatnya mungkin baik, perilaku tersebut dapat menciptakan suasana kerja yang tidak nyaman dan memicu konflik. Dalam Islam mengajarkan untuk mencegah konflik dan memelihara hubungan yang harmonis antara sesama manusia.

Q.S Al-hujurat ayat 10.

إِنَّمَا الْمُؤْمِنُونَ إِخْوَةٌ فَأَصْلَحُوا بَيْنَ أَخَوَيْكُمْ وَاتَّقُوا اللَّهَ لَعَلَّكُمْ تُرْحَمُونَ

Terjemahan :

“Sesungguhnya orang-orang mukmin itu bersaudara, karena itu damaikanlah kedua saudaramu (yang bertikai) dan bertakwalah kepada Allah agar kamu dirahmati.”

Ayat ini menekankan bahwa orang-orang yang beriman adalah bersaudara, persaudaraan ini didasarkan pada keimanan yang sama. Jika terjadi perselisihan di antara orang-orang mukmin, maka wajib bagi mukmin lainnya untuk mendamaikan mereka. Ayat ini juga menekankan pentingnya bertakwa kepada Allah agar mendapatkan rahmat-Nya. Upaya mendamaikan dan menjaga persaudaraan adalah bagian dari ketakwaan.¹⁹

Dalam dunia kerja, hal ini berarti bahwa manajemen harus proaktif dalam mencegah dan menyelesaikan konflik yang mungkin timbul akibat beban kerja yang tidak seimbang atau masalah lainnya. Dengan menciptakan lingkungan kerja di mana para pekerja saling mendukung, membantu, dan bekerja sama. Jika ada rasa persaudaraan yang kuat, potensi konflik dapat diminimalkan dan beban kerja dapat dibagi secara adil.

4. *Turnover intention*

a. *Pengertian Turnover Intention*

Niat untuk berpindah kerja karyawan adalah hal yang sangat penting dan harus menjadi perhatian utama bagi perusahaan. Keberhasilan suatu organisasi dalam mengelola dan mengurangi niat berpindah kerja dapat membantu membentuk tim yang berkualitas dan produktif. Niat berpindah kerja bukan hanya sekadar keinginan untuk berhenti, tetapi juga mencerminkan harapan karyawan tentang masa depan mereka dalam konteks hubungan kerja.

¹⁹ Muh Dian Nur Alim Mu'min et al., "Telaah Hubungan Sosial Dalam Al-Quran : Studi Tafsir QS. Al-Hujurat Ayat 10," *Journal of Management and Innovation Entrepreneurship (JMIE)* 1, no. 2 (2024)

Turnover intention merupakan sikap atau perilaku seseorang yang menunjukkan keinginan untuk meninggalkan sebuah organisasi. Sehingga menggambarkan bahwa *turnover intention* adalah suatu keinginan seseorang untuk menarik diri atau keluar dari pekerjaannya, belum sampai pada tahap realisasi yaitu melakukan perpindahan dari satu tempat kerja ke tempat kerja lainnya.²⁰

Menurut Mobley, *turnover intention* merujuk pada niat individu untuk meninggalkan pekerjaannya secara sukarela atau berpindah dari satu tempat kerja ke tempat kerja lain. Niat untuk keluar dari perusahaan dapat menjadi hambatan dalam mencapai tujuan organisasi.²¹ Niat berpindah ini merupakan tindakan yang dilakukan oleh karyawan untuk melakukan pengunduran diri dari perusahaan baik secara sukarela yang disebabkan oleh faktor-faktor tertentu.

b. Indikator Turnover Intention

Memahami faktor-faktor yang memengaruhi *turnover intention* sangat penting bagi perusahaan, karena tingkat pergantian karyawan yang tinggi dapat berdampak negatif pada produktivitas dan efisiensi. Oleh karena itu, penting untuk mengidentifikasi indikator-indikator yang dapat membantu

²⁰ Jimmy Susilo and I Gusti Bagus Honor Satrya, "Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Yang Dimediasi Oleh Komitmen Organisasional Karyawan Kontrak," *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana* 8, no. 6 (2019): 3700.

²¹ Tri Handoko Pantius Drahen Soeling, "Analisa Penyebab Turnover Intention Karyawan Pada Sektor Perbankan Syariah," *Syntax Idea* 02, no. 9 (2020): 676–689.

mengukur dan menganalisis turnover intention di kalangan karyawan.

Adapun indikator dari turnover intention:²²

1. Tingkat Absensi Semakin Meningkat.

Tingkat absensi yang tinggi sering kali menjadi sinyal awal bahwa karyawan tidak puas dengan pekerjaan mereka. Ketika karyawan mulai sering tidak hadir atau terlambat, ini bisa disebabkan oleh berbagai faktor, seperti stres, ketidakpuasan terhadap lingkungan kerja, atau masalah pribadi yang berhubungan dengan pekerjaan.

2. Jenuh dalam Bekerja.

Karyawan yang mengalami kejenuhan cenderung mencari cara untuk menghindari pekerjaan mereka, dan pada akhirnya, mereka mungkin mulai mempertimbangkan untuk mencari pekerjaan lain yang lebih menarik dan memberikan tantangan baru.

3. Peningkatan Pelanggaran atau Kesalahan.

Kesalahan yang meningkat dapat berdampak negatif pada produktivitas dan reputasi perusahaan. Jika karyawan merasa bahwa upaya mereka tidak dihargai atau bahwa mereka tidak memiliki dukungan yang cukup dari atasan, mereka mungkin merasa bahwa tidak ada gunanya berusaha keras. Jika karyawan mulai melakukan lebih banyak kesalahan atau melanggar aturan, ini bisa menunjukkan bahwa mereka tidak lagi

²² Waskito, M., & Putri, A, "Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Office PT Cipta Nugraha Contrindo." *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 4, 1 (2021),:111-122

berkomitmen pada pekerjaan mereka, yang sering kali berkaitan dengan niat untuk berpindah kerja.

Oleh karena itu, penting bagi manajemen untuk memberikan umpan balik yang konstruktif dan menciptakan budaya kerja yang mendukung.

4. Protes Terhadap Atasan.

Ketidakpuasan terhadap manajemen atau atasan dapat memicu konflik dan menyebabkan karyawan merasa tidak nyaman, yang pada gilirannya dapat meningkatkan keinginan mereka untuk keluar dari perusahaan.

5. Perilaku yang Berbeda.

Perubahan dalam perilaku karyawan, seperti menjadi kurang kooperatif atau lebih defensif, dapat menunjukkan bahwa mereka sedang mempertimbangkan untuk meninggalkan pekerjaan. Karyawan mungkin merasa bahwa lingkungan kerja tidak lagi mendukung kebutuhan mereka atau bahwa hubungan dengan rekan kerja dan atasan telah memburuk.

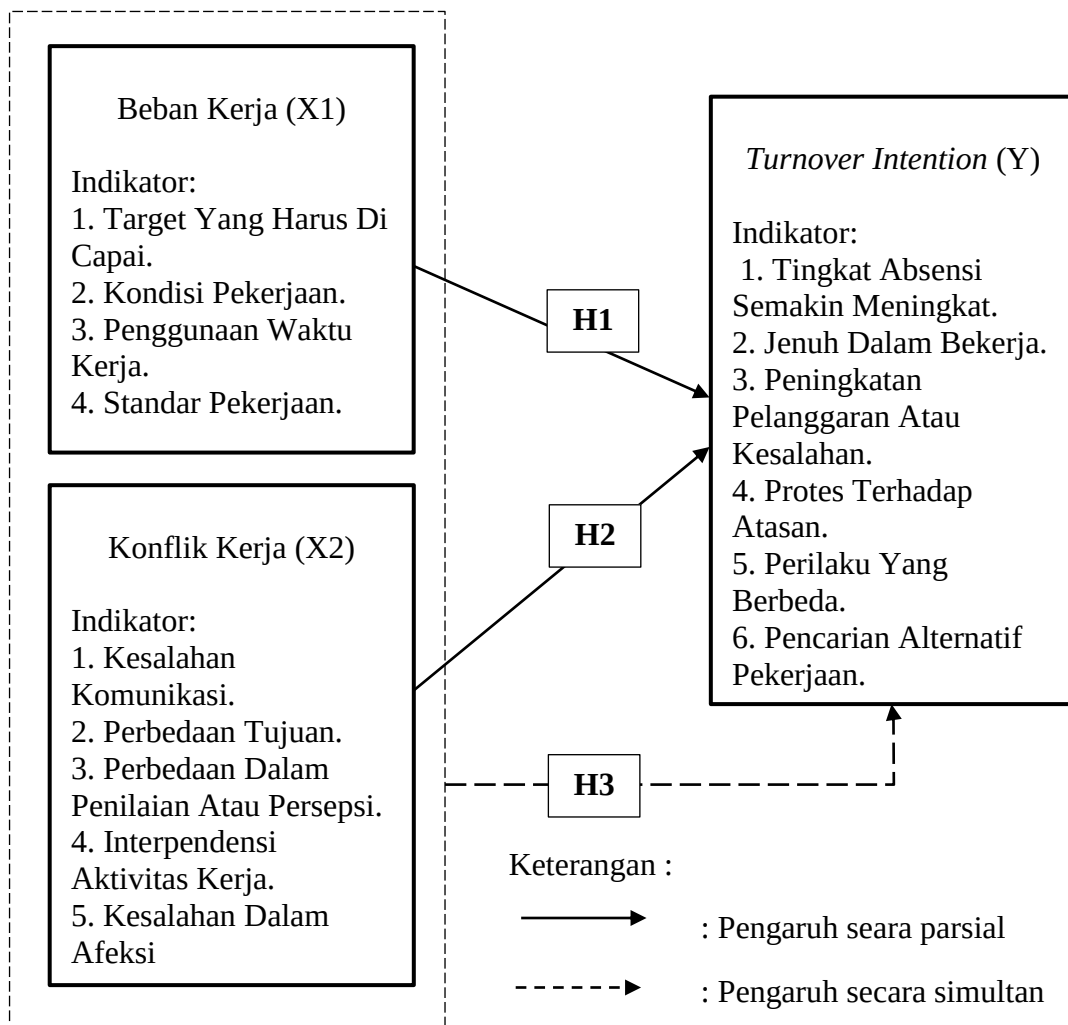
6. Pencarian Alternatif Pekerjaan.

Jika karyawan mulai aktif mencari lowongan kerja lain, ini adalah indikasi jelas bahwa mereka memiliki niat untuk berpindah dari perusahaan saat ini. Karyawan yang mencari pekerjaan baru biasanya sudah merasa putus asa dengan situasi saat ini dan melihat peluang lain sebagai solusi untuk masalah mereka.

C. Kerangka Pemikiran

Untuk memahami dan mempermudah masalah yang akan dibahas, perlu adanya kerangka pemikiran yang menjadi landasan dalam penelitian. Hal ini memiliki tujuan untuk menemukan kebenaran suatu penelitian yang terkait dengan pengaruh beban kerja dan konflik kerja terhadap *turnover intention* pada anggota Koperasi Tenaga Kerja Bongkar Muat Pantoloan.

Gambar 2. 1
Kerangka pemikiran



D. Hipotesis

Berdasarkan rumusan masalah dan kerangka pemikiran. Maka, dapat dirumuskan Hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut :

H1 : Variabel Beban Kerja (X1) berpengaruh secara parsial terhadap *Turnover Intention* pada anggota Koperasi Tenaga Kerja Bongkar Muat Pantoloan.

H2 : Variabel Konflik Kerja (X2) berpengaruh secara parsial terhadap *Turnover Intention* pada anggota Koperasi Tenaga Kerja Bongkar Muat Pantoloan.

H3 : Variabel Beban Kerja (X1), Konflik kerja (X2) berpengaruh secara simultan terhadap *Turnover Intention* (Y) pada anggota Koperasi Tenaga Kerja Bongkar Muat Pantoloan.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan metode penelitian kuantitatif. Penelitian ini jenis penelitian verifikasi yang hendak menguji korelasi variabel independen dan variabel dependen dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Karena dinilai sangat cocok dengan masalah yang akan diteliti dan sangat membantu penulis di dalam proses penelitian.

Menurut Sugiyono, metode penelitian kuantitatif ini digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, dengan pengumpulan data melalui instrumen penelitian. Data yang diperoleh kemudian dianalisis secara kuantitatif atau statistik untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Penelitian biasanya dilakukan pada populasi atau sampel yang representatif. Proses penelitian bersifat deduktif, di mana konsep atau teori digunakan untuk menjawab rumusan masalah dan merumuskan hipotesis. Hipotesis ini diuji dengan mengumpulkan data lapangan menggunakan instrumen penelitian. Data yang terkumpul kemudian dianalisis secara kuantitatif dengan statistik deskriptif untuk menentukan apakah hipotesis terbukti atau tidak. Penelitian kuantitatif umumnya menggunakan sampel yang diambil secara acak, sehingga hasil penelitian dapat digeneralisasikan ke populasi dari mana sampel diambil.¹

¹ Sugiyono, *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R & D*, 2013.

Penulis menggunakan jenis penelitian ini karena dinilai sangat cocok serta membantu penulis dalam proses penelitian dengan tujuan untuk menguji Pengaruh Beban Kerja dan Konflik Kerja Terhadap *Turnover Intention* pada anggota Koperasi Tenaga Kerja Bongkar Muat Pantoloan. Melalui data yang dihasilkan dari penyebaran angket atau kuesioner kepada Tenaga Kerja Bongkar Muat yang berada di kantor Koperasi TKBM maupun di pelabuhan Pantoloan.

B. Populasi dan Sampel Penelitian

1. Populasi

Sugiyono menyatakan bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk di pelajari dan kemudian ditarik kesimpulanya.² Populasi penelitian ini adalah tenaga kerja bongkar muat Pantoloan yang berjumlah 476 tenaga kerja.³

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah *non-random sampling* dengan jenis *purposive sampling*. *Purposive sampling* merupakan metode pengambilan sampel non-acak di mana peneliti secara sengaja memilih sampel berdasarkan kriteria tertentu yang berkaitan dengan tujuan penelitian. Pemilihan sampel dilakukan atas dasar pertimbangan peneliti untuk

² Pedoman Kuantitatif Modul Statistik FEBI IAIN Palu (2020), 19.

³ Data tahun 2025.

memastikan bahwa sampel tersebut sesuai dengan kebutuhan penelitian serta mampu menyediakan data yang mendalam dan relevan terhadap fenomena yang sedang diteliti⁴, dengan menetapkan kriteria pekerja yang sudah bekerja selama lima tahun atau lebih sebagai sampel dalam penelitian ini.

Kemudian untuk menentukan besarnya sampel, Peneliti menggunakan metode slovin.⁵

Rumus Metode Slovin adalah :

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

$$n = \frac{476}{1 + 476 (0,1^2)} = \frac{476}{1 + 476 (0,01)} = 82,63 = 83$$

Keterangan :

n = Jumlah Sampel

N = Populasi

e = Margin off error 10%

Berdasarkan hasil dari rumus tersebut maka diperoleh sampel untuk penelitian ini sebanyak 83 orang Tenaga kerja Bongkar Muat (TKBM) Pantoloan.

⁴ Sugiyono, Statistika Untuk Penelitian, (Bandung: Alfabeta, 2017) 62-63

⁵ Muhammad, Metode Penelitian Ekonomi Islam Pendekatan Kuantitatif, (Cet. 1, Jakarta : Rajawali Pers, 2008), 180

C. Variabel Penelitian

Sugiyono menyatakan bahwa variabel dalam penelitian pada dasarnya adalah entitas yang dapat berupa berbagai hal yang ditentukan oleh peneliti untuk diteliti dengan tujuan memperoleh informasi mengenai entitas tersebut. Setelah proses penelitian selesai, kesimpulan dapat ditarik berdasarkan hasil yang diperoleh.⁶ Terdapat dua variabel independen (variabel bebas) dan variabel dependen (variabel terikat) dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Variabel Independen (X)

Variabel independen atau variabel bebas dapat dijelaskan sebagai kondisi atau nilai tertentu yang ketika muncul akan mempengaruhi atau mengubah kondisi atau nilai lainnya, baik berpengaruh positif maupun berpengaruh negatif. Variabel independen sering dilambangkan dengan X. Dalam penelitian ini ada dua variabel independen yaitu :

- a. Beban Kerja
- b. Konflik Kerja

2. Variabel Dependen (Y)

Variabel dependen yang juga dikenal sebagai variabel terikat, adalah suatu variabel yang dalam penelitian ilmiah dianggap sebagai hasil dari perubahan dalam variabel lainnya. Variabel ini menjadi fokus utama bagi peneliti atau permasalahan utama yang menjadi objek penelitian. Dengan kata lain, variabel dependen adalah variabel yang dipengaruhi atau mengalami

⁶ Purwanto, "Variabel Dalam Penelitian Pendidikan," *jurnal Teknodik* 10, no. 18 (2019): 196–215.

perubahan akibat adanya variabel bebas.⁷ Dalam penelitian ini terdapat variabel dependen yaitu *Turnover Intention*.

D. Definisi Operasional

Definisi operasional adalah suatu definisi yang diberikan pada suatu variabel dengan cara memberikan arti atau menspesifikasikan kegiatan ataupun memberikan suatu operasional yang diperlukan untuk mengukur variable tersebut.⁸ Dalam Penelitian ini, yang menjadi variabel bebas adalah Beban Kerja (X1), Konflik Kerja (X2) dan variabel terikat adalah *Turnover Intention* (Y).

Tabel 3. 1
Definisi Operasional Variabel

No.	Variabel	Definisi	Indikator
1.	Beban Kerja (X1)	Beban kerja adalah total tugas dan kewajiban yang harus diselesaikan oleh individu dalam jangka waktu tertentu.	1. Target yang harus di capai 2. Kondisi pekerjaan 3. Penggunaan waktu kerja 4. Standar pekerjaan ⁹
2.	Konflik Kerja (X2)	Konflik kerja adalah perbedaan nilai, tujuan, dan pandangan yang tidak sejalan antara dua pihak	1. Kesalahan komunikasi 2. Perbedaan tujuan 3. Perbedaan dalam

⁷ Ibid.

⁸ M. Nasir, *Metode Penelitian* (Jakarta: Ghalia Indonesia, 1988), 152.

⁹ Gardapati and Irbayuni, "Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Wiharta Karya Agung Gresik" *Ekonomis: Journal of Economics and Business* 7, no. 1 2023.

		atau lebih, yang dapat menimbulkan pertentangan atau perselisihan. ¹⁰	penilaian atau persepsi 4. Interdependensi aktivitas kerja 5. Kesalahan dalam afeksi ¹¹
4.	<i>Turnover Intention (Y)</i>	<i>Turnover intention</i> adalah suatu keinginan seseorang untuk menarik diri atau keluar dari pekerjaannya, belum sampai pada tahap realisasi yaitu melakukan perpindahan dari satu tempat kerja ke tempat kerja lainnya	1. Tingkat absensi semakin meningkat 2. Jenuh dalam bekerja 3. Penignkatan pelanggaran atau kesalahan 4. Protes terhadap atasan 5. Perilaku yang berbeda 6. Pencarian alternatif pekerjaan

E. Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian merupakan alat yang digunakan oleh peneliti untuk mengumpulkan informasi atau data yang relevan dengan isu penelitian yang sedang dijelajahi. Instrumen dalam penelitian ini adalah angket atau kuesioner dan wawancara, dimana pertanyaan-pertanyaan akan diberikan

¹⁰ Ventjetatimu And Danny D. S. Mukuan, "Pengaruh Konflik Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Jasa Raharja Cabang Sulawesi Utara."

¹¹ Flippo. Ria Puspita Sari, 2017. Pengaruh Konflik Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Bina Cipta. Nusa Perkasa Bandar Lampung. Jurnal Organisasi dan Manajemen. Vol.I, No.1.

kepada Tenaga Kerja Bongkar Muat (TKBM) yang bekerja di pelabuhan Pantoloan.

Penelitian ini menggunakan skala *Likert* yaitu skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat serta perspepsi seseorang atau kelompok orang terhadap suatu kejadian atau keadaan sosial. Variabel akan diukur dan dijabarkan menjadi indikator kemudian dijadikan titik tolak untuk menyusun *item-item* pertanyaan. Dalam proses analisis digunakan skor penilaian yang menggunakan skala *likert* dengan kriteria jawaban sangat tidak setuju sampai sangat setuju :

Tabel 3. 2
Instrumen Penelitian Skala Likert

Sangat Tidak Setuju (STS)	Tidak Setuju (TS)	Netral (N)	Setuju (S)	Sangat Setuju (SS)
1	2	3	4	5

Keterangan :

SS = Sangat Setuju : Bobot 5

S = Setuju : Bobot 4

N = Netral : Bobot 3

TS = Tidak Setuju : Bobot 2

STS = Sangat Tidak setuju : Bobot 1

F. Teknik Pengumpulan Data

Penelitian ini menggunakan data primer dan data sekunder :

1. Data Primer

Menurut kamus besar Bahasa Indonesia, data primer adalah data yang diperoleh seorang peneliti langsung dari objeknya.¹²

1. Observasi, merupakan metode pengumpulan data yang dilakukan melalui pengamatan langsung terhadap fenomena atau perilaku dalam situasi tertentu, dengan tujuan untuk mendapatkan data yang dapat diukur dan dianalisis secara statistik.
2. Angket atau kuesioner, merupakan suatu teknik pengumpulan data dengan memberikan atau menyebarkan lembar kuesioner kepada responden. Responden akan menjawab yang tersedia dalam kuesioner yaitu dengan memilih salah satu pilihan jawaban yang tersedia dalam kuesioner. Menggunakan teknik penelitian kuesioner, peneliti akan memberikan beberapa pertanyaan kepada Tenaga Kerja Bongkar Muat sebagai responden dalam penelitian ini.

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data sumber data penelitian yang diperoleh peneliti secara tidak langsung melalui media perantara. Jenis data ini meliputi bukti, catatan, atau laporan historis yang telah disusun dan disimpan dalam arsip

¹² M. Zulfajri, Kamus Lengkap Bahasa Indonesia, (Bengkulu, 2006), 156.

(data dokumenter) yang telah dipublikasikan.¹³ Dokumentasi yang dimaksud yaitu buku-buku, jurnal, website, penelitian terdahulu dan skripsi.

G. Teknik Analisis Data

Dalam penelitian ini, teknik analisis data yang digunakan adalah analisis kuantitatif. Analisis kuantitatif ini melibatkan proses pengolahan data yang berbentuk angka dengan perhitungan secara statistik untuk mengukur Pengaruh Beban Kerja dan Konflik Kerja Terhadap *Turnover Intention* pada anggota Koperasi Tenaga Kerja Bongkar Muat Pantoloan.

1. Uji Validitas

Menurut Ghazali, Uji validitas bertujuan untuk menentukan apakah suatu kuesioner memiliki validitas atau tidak. Kuesioner dianggap valid jika pertanyaan yang diajukan dapat mengungkapkan dengan tepat apa yang ingin diukur oleh kuesioner tersebut.¹⁴ Validitas diuji dengan membandingkan nilai r hitung dan r tabel. Uji validitas dalam penelitian ini dilakukan pada Tenaga kerja Bongkar Muat Pantoloan dengan menggunakan uji korelasi *Pearson product moment* pada software SPSS.

Kriteria uji validitas:

Jika $r \geq 0,3$ maka pertanyaan (indikator) tersebut dinyatakan valid.

¹³ Jurnal Pendidikan Islam Al-Affan Vol. 1 No. 2 March 2021: 156

¹⁴ Ghazali, Immam. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2016.

Jika $r < 0,3$ maka pertanyaan (indikator) tersebut dinyatakan tidak valid.¹⁵

Atau,

Jika $r > r$ tabel, maka pertanyaan (indikator) tersebut dapat dinyatakan valid.

Jika $r < r$ tabel, maka pertanyaan (indikator) tersebut dapat dinyatakan tidak valid.

2. Uji Reliabilitas

Uji reabilitas bertujuan untuk menilai keandalan instrumen penelitian, dengan memastikan bahwa jika digunakan berulang kali, hasilnya akan tetap konsisten. Uji ini penting untuk mengetahui apakah instrumen tersebut dapat diandalkan. Salah satu cara untuk menguji reabilitas adalah dengan menggunakan metode *Cronbach's Alpha*.¹⁶ Reliabilitas merupakan alat untuk mengukur kuesioner yang indikatornya dari variabel. Sebuah variabel dianggap reliabel jika memiliki nilai lebih dari 0,6.¹⁷ Jika dilakukan dengan membandingkan angka *cronbach alpha* dengan ketentuan nilai *cronbach alpha* minimal 0,6, artinya jika nilai *cronbach alpha* didapatkan dari hasil perhitungan SPSS lebih besar dari 0,6, maka dapat disimpulkan kuesioner tersebut *reliable*. Sebaliknya jika *cronbach alpha* lebih kecil dari 0,6 maka dapat disimpulkan kuesioner tersebut tidak *reliabel*.

¹⁵ Shafira Febriani, “Pengaruh Literasi Keuangan Dan Perilaku Keuangan Terhadap Kinerja UMKM Di Kota Malang” (2022).

¹⁶ Pedoman Kuantitatif Modul Statistik FEBI IAIN Palu (2020).

¹⁷ Imam Ghozali, Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS, (Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2006), 52. (Khaerunnisa. Skripsi FEBI IAIN Palu (2020)

3. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik meliputi:

1) Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah data dalam populasi mengikuti distribusi normal atau tidak. Dalam penelitian ini, uji normalitas dilakukan dengan menggunakan metode *Kolmogorov-Smirnov* pada sampel yang diambil, untuk menentukan apakah sampel tersebut memiliki distribusi yang normal.

2) Uji Multikolinearitas

Tujuan dari analisis ini adalah untuk menguji apakah terdapat korelasi antara variabel bebas (independen) dalam model regresi. Suatu model regresi yang baik seharusnya tidak menunjukkan adanya korelasi antara variabel independen tersebut. Dalam penelitian ini, untuk menguji adanya multikolinearitas, digunakan *Variance Inflation Factor* (VIF).

Kriteria Pengambilan Keputusan:

Jika nilai toleransi antar variabel $> 10\%$ atau nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) < 10 , maka ini menunjukkan bahwa tidak terdapat multikolinearitas antar variabel independen dalam model regresi.¹⁸

3) Uji Heterodkedastisitas

Analisis ini digunakan untuk menguji apakah terdapat ketidaksamaan varian residu antara satu pengamatan dengan pengamatan lainnya dalam model regresi. Model regresi yang baik seharusnya bebas dari

¹⁸ Imam Gozali, *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23*, (Edisi 7; Semarang: Universitas Diponegoro, 2013), 103-104.

heteroskedastisitas, yaitu kondisi di mana varians residu tidak konsisten. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan metode Rank Spearman. Uji Rank Spearman merekomendasikan untuk meregresi nilai absolut residual terhadap variabel independen untuk mengidentifikasi adanya heteroskedastisitas.¹⁹

4. Uji Regresi Berganda

Regresi berganda melibatkan satu variabel dependen (Y) dan lebih dari satu variabel independen (X). Dalam penelitian ini, variabel dependen yang diukur adalah *Turnover Intention* (Y), sedangkan variabel independen yang dijelaskan terdiri dari Beban Kerja dan Konflik Kerja (X).

$$Y = a + b_1.X_1 + b_2.X_2 + e$$

Keterangan:

1. Y = Variabel Dependen (*Turnover Intention*).
2. a = Konstanta dari persamaan regresi.
3. $b_1.X_1$ = Koefisien regresi untuk masing-masing Variabel Independen X1 (Beban Kerja).
4. $b_2.X_2$ = Koefisien regresi untuk masing-masing Variabel Independen X2 (Konflik Kerja).
5. e = error atau kesalahan prediksi.

¹⁹ Ibid, 137.

5. Uji Hipotesis

Uji hipotesis disebut juga sebagai jawaban awal atas tujuan penelitian yang didasari oleh kerangka pikir yang sudah ada. Hipotesis adalah sebuah pernyataan tentang hubungan antara dua atau lebih variabel. Tujuannya adalah untuk membuktikan atau menyangkal hipotesis tersebut. Untuk menguji hipotesis, kita menggunakan tingkat signifikan (α) sebanyak 5%. Cara melakukan uji hipotesis bisa menggunakan dua cara utama:²³

1) Uji T (Parsial)

Uji ini bertujuan untuk mengetahui apakah variabel independen yang diteliti memiliki pengaruh signifikan secara individual terhadap variabel dependen. Untuk menentukan seberapa besar kontribusi masing-masing variabel independen terhadap perubahan variabel dependen, kita dapat menghitung koefisien penentu (R^2) dengan cara mengkuadratkan koefisien regresi parsial. Ini menunjukkan seberapa besar perubahan pada variabel dependen (Y) yang disebabkan oleh masing-masing variabel independen (X1 dan X2).

2) Uji F (Simultan)

Uji F digunakan untuk menentukan apakah variabel independen secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Untuk mengetahui apakah variabel independen

²³ V. Wiratna Sujarweni, *Metodologi Penelitian (Lengkap, Praktis, dan Mudah Dipahami)*, 2014: 62.

berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen, kita membandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} pada tingkat kepercayaan 0,05.

6. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi menunjukkan seberapa kuat hubungan antara variabel dependen dan variabel independen, atau seberapa besar kontribusi variabel independen dalam mempengaruhi variabel dependen.²⁴

Kaidah nilai R^2 adalah sebagai berikut:

1. Nilai koefisien determinasi berada dalam rentang antara 0 hingga 1, atau ($0 < R^2 < 1$).
2. Nilai 0 menunjukkan tidak ada hubungan antara variabel independen dan variabel dependen.
3. Nilai 1 menunjukkan adanya hubungan yang sempurna antara variabel independen dan variabel dependen.

²⁴ Duwi Priyanto, Analisis Korelasi, Regresi, Dan Multikolenaritas Dengan SPSS (Cet.1 Yogyakarta: Penerbit Gava Media, 2013), 48.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. *Gambaran Umum*

1. Sejarah Koperasi Tenaga Kerja Bongkar Muat (TKBM)

Tenaga Kerja Bongkar Muat (TKBM) merupakan kelompok tenaga kerja yang memiliki peran penting dalam kegiatan bongkar muat barang di pelabuhan. Keberadaan TKBM di Indonesia sudah ada sejak masa kolonial Belanda, ketika aktivitas bongkar muat masih dilakukan secara manual dan belum terorganisir secara formal. Para buruh pelabuhan saat itu bekerja tanpa perlindungan hukum, tanpa kepastian penghasilan, serta tanpa jaminan keselamatan dan kesehatan kerja.

Setelah kemerdekaan Indonesia, perhatian pemerintah terhadap sektor kepelabuhanan meningkat. Untuk menciptakan sistem kerja yang lebih manusiawi dan terorganisir, pemerintah membentuk wadah koperasi untuk para buruh bongkar muat. Puncaknya adalah ketika diterbitkan Surat Keputusan Bersama (SKB) Tiga Menteri, yakni Menteri Perhubungan, Menteri Ketenagakerjaan, dan Menteri Koperasi dan UKM. SKB ini menjadi dasar hukum pembentukan Koperasi TKBM di berbagai pelabuhan Indonesia.¹

Tujuan utama pembentukan koperasi TKBM adalah untuk meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja bongkar muat melalui sistem kerja yang adil, sistem pengupahan yang transparan, pelatihan kerja, serta perlindungan sosial

¹ Rizal, Ketua Umum 1 (Koperasi TKBM Pantoloan), “Wawancara”, di Kantor Koperasi TKBM Pantoloan, (15 Juli 2025).

dan hukum. Selain itu, koperasi juga berperan sebagai lembaga yang menjembatani komunikasi antara pekerja dan otoritas pelabuhan atau perusahaan pelayaran. TKBM menjadi bagian yang tidak terpisahkan dalam sistem logistik nasional. Di tengah modernisasi pelabuhan dan otomasi peralatan bongkar muat, peran TKBM tetap krusial karena keterampilan mereka dalam menangani berbagai jenis muatan masih sangat dibutuhkan.

Pelabuhan Pantoloan terletak di Sulawesi Tengah dan merupakan salah satu pelabuhan utama di kawasan Indonesia Tengah. Dalam mendukung kegiatan bongkar muat di pelabuhan ini, dibentuklah Koperasi TKBM Pantoloan. Pada awalnya Tenaga kerja bongkar muat ini merupakan suatu kelompok atau perkumpulan di bawah Yayasan Usaha Karya (YUKA) berdasarkan keputusan bersama Menteri Perhubungan dan Menteri Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Koperasi No. PM/1/OT/Phb-78 dan KEP 08/MEN/1978 dan kemudian YUKA dibubarkan oleh pemerintah pada tahun 1985, terkait dengan penganti YUKA maka Pemerintah mendirikan suatu badan hukum yang biasanya disebut dengan Koperasi. Pengelolaan Tenaga Kerja Bongkar Muat pada tahun 1989 dilaksanakan oleh Koperasi di tiap pelabuhan.² Maka terbentuk Koperasi Tenaga Kerja Bongkar Muat (TKBM) Samudera Pelabuhan Pantoloan yang terletak di Jalan Pengga Lembah Pantoloan, Sulawesi Tengah. Koperasi Tenaga Kerja Bongkar Muat Pantoloan beroperasi sesuai ketentuan dalam SKB Tiga Menteri dan di resmikan pada

² Widya Zatayu and Budi Priyono, "Optimalisasi Tenaga Kerja Bongkar Muat Terhadap Kelancaran Bongkar Muat Petikemas Di PT Berlian Jasa Terminal Indonesia Cabang Surabaya," *Jurnal Aplikasi Pelayaran Dan Kepelabuhanan* 9, no. 1 (2018): 44–52.

tanggal 30 April 1996. Fungsinya meliputi penjadwalan kerja, pengaturan upah, pembinaan tenaga kerja, serta penyediaan perlindungan dan jaminan sosial bagi anggotanya. Selain itu, Koperasi ini berfungsi sebagai wadah bagi para TKBM untuk mengatur kegiatan bongkar muat barang di pelabuhan serta mengelola kesejahteraan anggotanya. Secara legal, TKBM adalah tenaga kerja harian lepas yang bekerja berdasarkan perjanjian dengan perusahaan bongkar muat (PBM) yang memiliki badan hukum resmi, bukan langsung dengan koperasi TKBM. Pengurus TKBM berperan dalam mengatur pembagian kerja tenaga kerja bongkar muat dengan sistem borongan, di mana upah dibayarkan berdasarkan hasil kerja.³

Koperasi TKBM Pantoloan juga aktif bekerja sama dengan instansi pemerintah, otoritas pelabuhan, dan pihak swasta guna menciptakan ekosistem pelabuhan yang efisien dan aman. Dengan pengelolaan yang baik, koperasi ini diharapkan mampu terus menjadi penopang utama dalam aktivitas bongkar muat di Pelabuhan Pantoloan.

³ Rizal, Ketua Umum 1 (Koperasi TKBM Pantoloan), “Wawancara”, di Kantor Koperasi TKBM Pantoloan, (15 Juli 2025).

Gambar 4. 1
kantor Koperasi Jasa TKBM



Sumber: dokumentasi tahun 2025

2. Visi dan Misi Koperasi Tenaga Kerja Bongkar Muat (TKBM)

Pantoloan

a. Visi

Menjadikan koperasi penyelenggara tenaga kerja bongkar muat yang profesional, mandiri, dan berdaya saing tinggi serta berperan strategi dalam mendukung kelancaran kegiatan bongkar muat di pelabuhan.⁴

b. Misi

Menyediakan tenaga kerja bongkar muat yang profesional dan berkeadilan, meningkatkan keterampilan anggota melalui pelatihan dan sertifikasi, membangun kerja sama dengan pemangku

⁴ PermenKop UKM No. 6 Tahun 2023, “Peran Penting dan Strategi Koperasi TKBM Dalam Penyelenggaraan Tenaga Kerja Bongkar Muat dan Kelancaran Proses Bongkar Muat Di Pelabuhan”

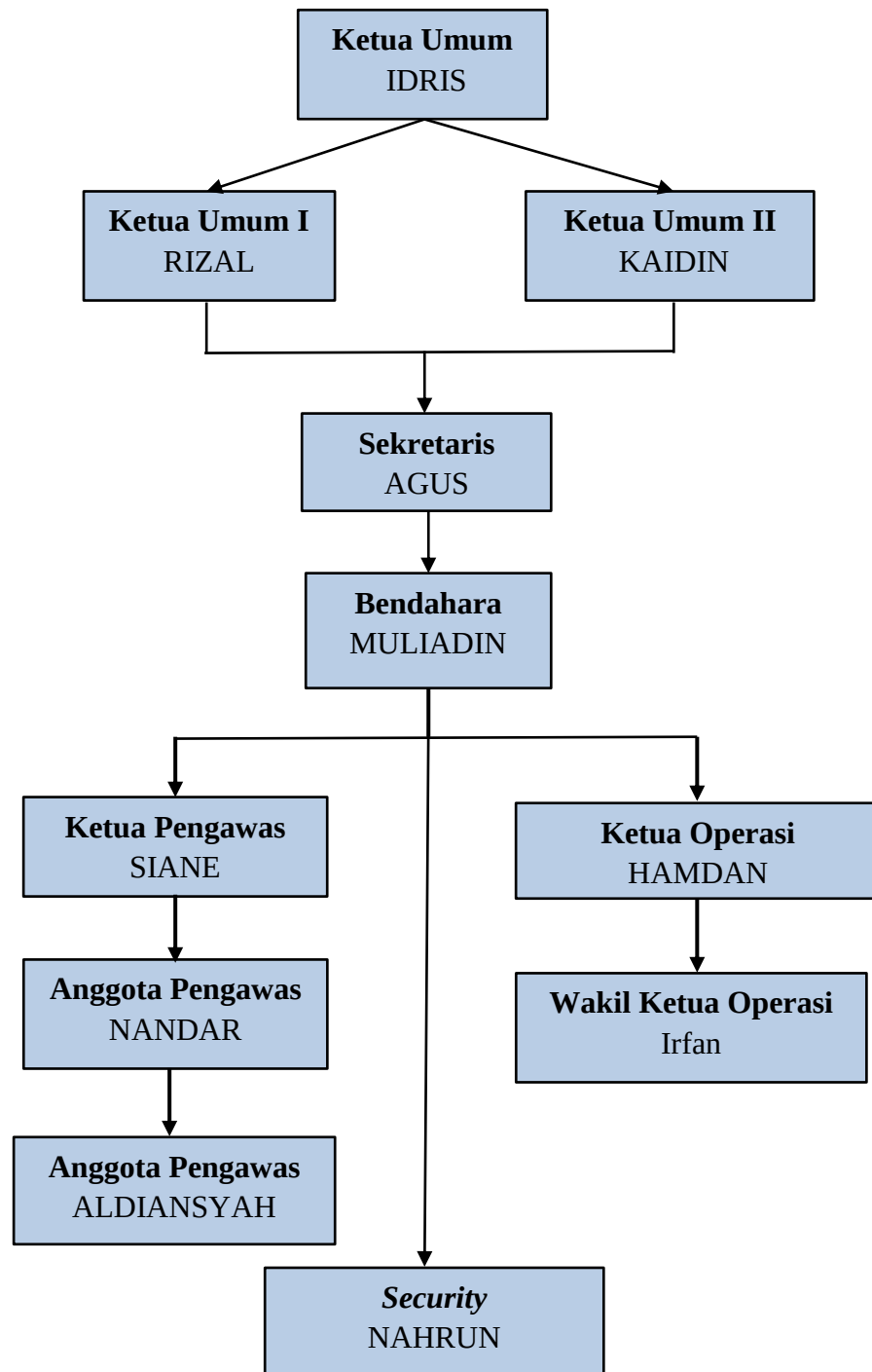
kepentingan, serta meningkatkan kesejahteraan anggota secara transparan dan akuntabel.⁵

c. Tujuan

- 1) Meningkatkan produktivitas, efisiensi, dan keamanan dalam kegiatan bongkar muat di Pelabuhan Pantoloan.
- 2) Mendukung pertumbuhan ekonomi dan distribusi barang yang lebih lancar di Kota Palu dan sekitarnya.

⁵ Mimbarmaritim.com, "KSOP Kelas II Teluk Palu Lakukan Pembinaan Koperasi TKBM Samudera Pantoloan Berkualitas dan Berkompeten," 7 September 2022, diakses pada 15 Juli 2025, dari <https://mimbarmaritim.com/2022/09/07/ksop-kelas-ii-teluk-palu-lakukan-pembinaan-koperasi-tkbm-samudera-pantoloan-berkualitas-dan-berkompeten/>.

Gambar 4. 2
Struktur Kepengurusan Koperasi TKBM Pantoloan



Sumber: Koperasi TKBM Pantoloan Tahun 2025

B. Deskripsi Kuesioner dan Sampel Penelitian

1. Deskripsi Kuesioner dan Responden Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Tenaga Kerja Bongkar Muat Pantoloan. Data penelitian ini menggunakan instrumen kuesioner/angket yang dibagikan kepada tenaga kerja bongkar muat yang bekerja di pelabuhan Pantoloan sebagai bongkar muat. Proses penyebaran kuesioner/angket ini dilakukan secara langsung oleh peneliti kepada sampel yang diteliti dengan perincian sebagai berikut :

Tabel 4. 1
Deskripsi Kuesioner/angket

Jumlah Sampel	Kuesioner Disebar	Kuesioner Kembali	Kuesioner Diolah	Presentase
83	83	83	83	100%

Sumber: Hasil Kuesioner/Angket penelitian tahun 2025

Pada Tabel 4.1 diatas dijelaskan bahwa jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 83 orang. Data responden dalam penelitian ini dijelaskan dalam tabel deskripsi responden yang dimasukkan dalam sampel berdasarkan jenis kelamin, Usia dan lama bekerja sebagai berikut :

a. Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4. 2
Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentase %
Laki-laki	83	100%
Perempuan	0	0 %
Total	83	100%

Sumber: Hasil Kuesioner/Angket penelitian, 2025

Pada Tabel 4.2 menunjukkan bahwa seluruh responden dalam penelitian ini berjumlah 83 orang, dan semuanya di dominasi oleh laki-laki tanpa adanya responden perempuan. Hal ini menunjukkan bahwa kondisi kerja bongkar muat Pantoloan memang khas, karena pekerjaan tersebut biasanya dilakukan oleh pria. Aktivitas bongkar muat memerlukan tenaga fisik yang kuat, melibatkan pekerjaan yang berat, dan memiliki risiko tinggi, sehingga secara umum didominasi oleh tenaga kerja laki-laki.

b. Berdasarkan Usia

Tabel 4. 3
Deskripsi Responden Berdasarkan Usia

Usia	Frekuensi	Presentase %
20-30	18	21,69%
31-40	35	42,14%
41-50	22	26,51%
51-60	8	9,64%
Total	83	100%

Sumber: Hasil Kuesioner/Angket penelitian tahun 2025

Berdasarkan Tabel 4.3 mayoritas responden berada pada rentang usia 31-40 tahun yaitu sebanyak 35 orang (42,14%), hal ini menandakan bahwa sebagian besar responden berada pada usia produktif yang berpotensi memiliki kontribusi besar dalam aktivitas kerja. Selain itu, usia 20-30 tahun sebanyak 18 orang (21,69%) usia yang lebih muda dan produktif ini menandakan bahwa mereka memiliki risiko lebih tinggi terhadap niat berpindah kerja (*turnover intention*), terutama jika beban kerja dan konflik kerja tidak dikelola dengan baik. Dengan demikian, pengelolaan beban kerja dan konflik yang efektif sangat penting untuk

mempertahankan tenaga kerja pada kelompok usia tersebut agar tingkat *turnover* dapat diminimalkan.

c. Berdasarkan Lama Bekerja

Tabel 4. 4
Deskripsi Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja	Frekuensi	Presentase %
5-10 thn	43	51,81%
11-20 thn	24	28,92%
21-30 thn	7	8,43%
31-40 thn	8	9,64%
> 41 thn	1	1,20%
Total	83	100%

Sumber: Hasil Kuesioner/Angket penelitian tahun 2025

Berdasarkan Tabel 4.4, sebagian besar pekerja, yaitu 43 orang (51,81%), memiliki masa kerja antara 5-10 tahun. Pada periode ini, pekerja biasanya sudah melewati masa penyesuaian awal dan mulai menunjukkan keseriusan serta kestabilan dalam menjalankan pekerjaannya. Selain itu, pada rentang waktu ini para pekerja masih berada dalam masa produktif dan biasanya memiliki semangat kerja yang tinggi, sehingga mereka cenderung tetap bertahan di tempat kerja.

Kelompok pekerja dengan masa kerja antara 21-30 tahun sebanyak 7 orang dan 31-40 tahun sebanyak 8 orang, mungkin bertahan lama karena menawarkan upah yang cukup untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari dan juga ketersediaan pekerjaan yang terbatas serta kompensasi yang memadai menjadi

faktor penting yang mendorong mereka untuk tetap bekerja dalam jangka waktu lama meskipun pekerjaan ini menuntut tenaga dan risiko tinggi.

2. Deskripsi Variabel Pernyataan Responden

Apabila data telah terkumpul dan sudah terdistribusi dengan baik, maka langkah selanjutnya untuk melihat tanggapan responden mengenai variabel-variabel penelitian yaitu: Beban Kerja dan Konflik Kerja (Variabel Independen), *Turnover Intention* (Variabel Dependen). Kemudian di cari rata-rata dari setiap jawaban responden untuk memudahkan penilaian rata-rata tersebut, maka terlebih dahulu harus dibuat interval. Rumus yang digunakan menurut sudjana dalam iskandar sebagai berikut.⁶

Rumus umum :

$$RS = \frac{m-n}{k}$$

Keterangan :

RS : Rentang Skala

M : Skor Maksimal

N : Skor Minimal

K : Jumlah Kategori

⁶ Yogi Iskandar, Pengaruh Kesesuaian kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT.Bentol Distribusi Utama Cabang Palu (Skripsi IAIN Palu), 54.

Berdasarkan rumus tersebut, maka panjang intervalnya adalah :

$$RS = \frac{5-1}{5} = 0.80$$

Maka interval dari kriteria penilaian rata-rata dapat diinterpretasikan sebagai berikut ini :

1. 1,00 – 1,80 = Tidak Baik
2. 1,81 – 2,60 = Kurang Baik
3. 2,61 – 3,40 = Cukup Baik
4. 3,41 – 4,20 = Baik
5. 4,21 – 5,00 = Sangat Baik

a. Deskripsi Jawaban Sampel Terhadap Variabel Beban Kerja (X1)

Tabel 4. 5
Distribusi Frekuensi Variabel Beban Kerja (X1)

Item	5		4		3		2		1		N	Skor	Mean	Tcr	Keterangan
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%					
X1	170	40,96	188	56,62	3	1,20	2	1,20	0	0	83	363	4,37	87,4	Sangat Baik
X2	31	37,34	48	57,83	3	3,61	1	1,20	0	0	83	358	4,31	86,2	Sangat Baik
X3	26	31,32	56	67,46	1	1,20	0	0	0	0	83	257	3,09	61,8	Cukup Baik
X4	27	32,53	50	60,24	6	7,22	0	0	0	0	83	353	4,25	85	Sangat Baik
X1.5	23	27,71	56	67,46	4	4,81	0	0	0	0	83	351	4,22	84,4	Sangat Baik
X1.6	20	24,09	57	68,67	3	3,61	3	3,61	0	0	83	343	4,13	82,6	Baik
X1.7	15	18,07	63	75,90	4	4,81	1	1,20	0	0	83	341	4,10	82	Baik
X1.8	6	7,23	60	72,28	14	16,86	2	2,40	1	1,20	83	302	3,68	73,6	Baik
Total	318	27,41	578	65,81	38	5,42	9	1,20	1	0,15	664	2668	3,41	68,2	Baik

Sumber: Data Tabulasi Penelitian tahun 2025

Berdasarkan Tabel 4.5 diatas dapat diketahui bahwa nilai rata-rata nilai jawaban responden terhadap Variabel Beban Kerja sebesar 3,41 yang menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan indikator pada variabel Beban Kerja dengan indikator diatas di yakini telah dinilai cukup baik.

b. Deskripsi Jawaban Sampel Terhadap Variabel Konflik Kerja (X2)

Tabel 4. 6
Distribusi Frekuensi Variabel Konflik Kerja (X2)

Item	5		4		3		2		1		N	Skor	Mean	Tcr	Keterangan
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%					
X2.1	3	3,61	52	62,65	20	24,09	8	9,64	0	0	83	299	3,60	72	Cukup Baik
X2.2	2	2,40	29	34,94	40	48,19	11	13,25	1	1,20	83	269	3,24	64,8	Cukup Baik
X2.3	2	2,40	17	20,48	32	38,55	32	38,55	0	0	83	270	3,25	65	Cukup Baik
X2.4	1	1,20	28	33,73	40	48,19	13	15,66	1	1,20	83	264	3,18	63,6	Cukup Baik
X2.5	2	2,40	36	43,37	34	40,96	11	13,25	0	0	83	278	3,35	67	Cukup Baik
X2.6	7	8,43	46	55,42	8	9,64	21	25,30	1	1,20	83	286	3,45	69	Baik
X2.7	4	4,81	52	62,65	4	4,82	21	25,30	2	2,40	83	284	3,42	68,4	Baik
X2.8	6	7,22	54	65,06	3	3,61	19	22,89	1	1,20	83	294	3,54	70,8	Baik
X2.9	9	10,84	50	60,24	4	4,82	20	24,09	0	0	83	297	3,58	71,6	Baik
X2.10	6	7,22	51	61,45	4	4,82	21	25,30	1	1,20	83	271	3,27	65,4	Cukup Baik
Total	42	5,06	415	50	189	22,77	177	21,33	7	0,84	830	2812	3,39	67,8	Cukup Baik

Sumber: Data Tabulasi Penelitian tahun 2025

Berdasarkan Tabel 4.6 diatas dapat diketahui bahwa nilai rata-rata nilai jawaban responden terhadap variabel Konflik Kerja sebesar 3,39 yang menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan indikator pada variabel Beban Kerja dengan indikator diatas di yakini telah dinilai cukup baik.

c. Deskripsi Jawaban Sampel Terhadap Variabel *Turnover Intention* (Y)

Tabel 4. 7
Distribusi Frekuensi Variabel *Turnover Intention* (Y)

Item	5		4		3		2		1		N	Skor	Mean	Tcr	Keterangan
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%					
Y1.1	4	4,82	5	6,02	42	50,60	31	37,35	1	1,20	83	229	2,76	55,2	Cukup Baik
Y1.2	2	2,41	10	12,05	48	57,83	22	26,51	1	1,20	83	195	2,35	47	Kurang Baik
Y1.3	4	4,82	29	34,94	19	22,89	31	37,35	0	0	83	255	3,07	61	Cukup Baik
Y1.4	2	2,41	15	18,07	36	43,37	30	36,14	0	0	83	238	2,87	57,4	Cukup Baik
Y1.5	4	4,82	1	1,20	18	21,69	58	69,88	2	2,41	83	196	2,36	47,2	Cukup Baik
Y1.6	3	3,61	15	18,07	34	40,96	29	34,94	2	2,41	83	264	3,18	63,6	Cukup Baik
Y1.7	31	37,35	26	31,33	13	15,66	13	15,66	0	0	83	324	3,90	78	Baik
Y1.8	41	49,40	19	22,89	9	10,84	14	16,87	0	0	83	336	4,05	81	Baik
Y1.9	5	6,02	14	16,87	43	51,81	20	24,10	1	1,20	83	251	3,02	60,4	Cukup Baik
Y1.10	3	3,61	11	13,25	44	53,01	24	28,92	1	1,20	83	240	2,89	57,8	Cukup Baik

Y1.11	2	2,41	26	31,33	19	22,89	36	43,37	0	0	83	243	2,93	58,6	Cukup Baik
Y1.12	3	3,61	24	28,91	20	24,10	36	43,37	0	0	83	243	2,93	58,6	Cukup Baik
Total	104	10,44	195	19,58	345	34,64	344	34,54	8	0,80	996	3014	3,03	60,6	Cukup Baik

Sumber: Data Tabulasi Penelitian tahun 2025

Berdasarkan Tabel 4.7 diatas dapat diketahui bahwa nilai rata-rata nilai jawaban responden terhadap variabel *Turnover Intention* sebesar 3,03 yang menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan indikator pada variabel *Turnover Intention* dengan indikator diatas di yakini telah dinilai cukup baik.

C. Deskripsi Hasil Analisis Data Penelitian

Analisis data yaitu proses yang terdapat data-data yang berbentuk angka dengan cara perhitungan secara statistik untuk menganalisis Pengaruh Beban Kerja dan Konflik Kerja Terhadap *Turnover Intention* Tenaga Kerja Bongkar Muat Pantoloan.

1. Uji Instrumen Penelitian

1). Uji validitas

Menurut Ghozali, Uji validitas digunakan untuk menentukan apakah suatu kuesioner memiliki validitas atau tidak. Kuesioner dianggap valid jika pertanyaan yang diajukan dapat mengungkapkan dengan tepat apa yang ingin diukur oleh kuesioner tersebut.⁷ Validitas diuji dengan membandingkan nilai *rhitung* dan *r tabel*. Uji validitas dalam penelitian ini dilakukan pada Tenaga kerja Bongkar Muat Pantoloan dengan menggunakan uji korelasi *Pearson product moment* pada *software* SPSS.

⁷ Ghozali, Immam. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2016.

Kriteria Uji Validitas:

Jika $r \geq 0,30$ maka pernyataan tersebut valid

Jika $r \leq 0,30$ maka pernyataan tersebut tidak valid.⁸

Tabel 4. 8
Uji Validitas Beban Kerja (X1)

Validitas	Item pernyataan	Person Correlation	r Tabel	keterangan
X1	1	0,740	$\geq 0,30$	Valid
	2	0,746		
	3	0,661		
	4	0,786		
	5	0,787		
	6	0,710		
	7	0,443		
	8	0,524		

Sumber: Output tabulasi Data SPSS. 26, 2025

Pada tabel 4.8 menunjukkan bahwa semua indikator variabel X1 dinyatakan valid, karena nilai *r hitung* > *r tabel*. Hal ini menunjukkan nilai-nilai *Corrected Item-Total Correlation* pada masing-masing pernyataan lebih besar dari 0,30 terhadap nilai syarat minimum yang telah ditetapkan.

Tabel 4. 9
Uji Validitas Variabel Konflik Kerja (X2)

Validitas	Item Pernyataan	Person Correlation	r tabel	Keterangan
X2	1	0,472	$\geq 0,30$	Valid
	2	0,434		
	3	0,363		
	4	0,642		
	5	0,498		

⁸ Febriani, Shafira. "Pengaruh Literasi Keuangan Dan Perilaku Keuangan Terhadap Kinerja Umkm Di Kota Malang." Diss, Stie Malangkeucwara, 2022.

	6	0,835		
	7	0,846		
	8	0,786		
	9	0,809		
	10	0,832		

Sumber: Output tabulasi Data SPSS. 26, 2025

Pada tabel 4.9 menunjukkan bahwa semua indikator variabel X2 dinyatakan valid, karena nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$. Hal ini menunjukkan nilai-nilai *Corrected Item-Total Correlation* pada masing-masing pernyataan lebih besar dari 0,30 terhadap nilai syarat minimum yang telah ditetapkan.

Tabel 4. 10
Uji Validitas Variabel *Turnover Intention* (Y)

Validitas	Item Pernyataan	Person Correlation	r tabel	Keterangan
Y	1	0,470	$\geq 0,30$	Valid
	2	0,584		
	3	0,895		
	4	0,886		
	5	0,630		
	6	0,730		
	7	0,798		
	8	0,687		
	9	0,732		
	10	0,736		
	11	0,716		
	12	0,771		

Sumber: Output tabulasi Data SPSS. 26, 2025

Pada tabel 4.10 menunjukkan bahwa semua indikator variabel Y dinyatakan valid, karena nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$. Hal ini menunjukkan nilai-nilai *Corrected Item-Total Correlation* pada masing-masing pernyataan lebih besar dari 0,30 terhadap nilai syarat minimum yang telah ditetapkan.

2). Uji Reliabilitas

Uji reabilitas bertujuan untuk menilai keandalan instrumen penelitian, dengan memastikan bahwa jika digunakan berulang kali, hasilnya akan tetap konsisten. Cara untuk menguji reabilitas adalah dengan menggunakan metode *Cronbach's Alpha*. Sebuah variabel dianggap reliabel jika memiliki nilai lebih dari 0,6. Jika dilakukan dengan membandingkan angka *cronbach alpha* dengan ketentuan nilai *cronbach alpha* minimal 0,6, artinya jika nilai *cronbach alpha* didapatkan dari hasil perhitungan SPSS lebih besar dari 0,6, maka dapat disimpulkan kuesioner tersebut *reliable*. Sebaliknya jika *cronbach alpha* lebih kecil dari 0,6 maka dapat disimpulkan kuesioner tersebut tidak *reliabel*.

Tabel 4. 11
Hasil Uji Reliabilitas Instrumen

<i>Reliability statistics</i>		
Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items
Beban Kerja	,827	8
Konflik Kerja	,861	10
<i>Turnover Intention</i>	,915	12

Sumber: Data Output SPSS. 26, 2025

Pada tabel 4.11 menunjukkan bahwa nilai *cronsbach's alpa* variabel X1 (Beban Kerja) bernilai 0,827, nilai *cronsbach's alpa* variabel X2 (Konflik Kerja) bernilai 0,861 dan nilai *cronsbach's alpa* variabel Y (*Turnover Intention*) bernilai 0,915 maka kuesioner yang diuji dinyatakan reliabel.

Pada tabel diatas dapat diketahui bahwa masing-masing variabel memiliki *cronsbach's alpa* lebih dari 0,60 yang artinya bahwa variabel X1, X2 dan Y

adalah reliabel. Dengan demikian pengelolaan data dapat dilanjutkan ke tahap selanjutnya.

2. Uji Asumsi Klasik

1). Uji Normalitas

Dalam penelitian ini, uji normalitas dilakukan dengan menggunakan metode *Kolmogorov-Smirnov* pada program SPSS versi 26 untuk menguji normalitas pada sampel yang diambil. Apabila nilai *asympt.sig* $\geq 0,05$ maka data tersebut berdistribusi normal dan apabila nilai *asympt.sig* $\leq 0,05$ maka data tersebut tidak berdistribusi normal.⁹

Diketahui hasil pengujian normalitas dengan menggunakan SPSS versi 26 *for windows* sebagai berikut ini.

Tabel 4. 12
Hasil uji Normalitas

<i>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</i>		
		<i>Unstandardized Residual</i>
<i>N</i>		83
<i>Normal Parameters^{a,b}</i>	<i>Mean</i>	.0000000
	<i>Std. Deviation</i>	5.46297622
<i>Most Extreme Differences</i>	<i>Absolute</i>	.076
	<i>Positive</i>	.074
	<i>Negative</i>	-.076
<i>Test Statistic</i>		.076
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>		.200 ^{c,d}

Sumber: Data Output SPSS versi 26, 2025

⁹ Sugiono Dan Agus Susanto, *Cara Mudah Belajar SPSS Dan LISREL: Teori Dan Aplikasi Untuk Analisis Data Penelitian*, (Bandung: Alfabeta, 2015), 454.

Pada tabel 4.12 menunjukkan hasil uji data dengan SPSS versi 26. Menunjukkan bahwa distribusi pada penelitian ini berdistribusi normal. Dapat dilihat dari *asympt. Sig (2-tailed)* bernilai 0,200 dimana $\geq 0,05$ maka disimpulkan bahwa data residual berdistribusi normal, sehingga asumsi normalitas dalam analisis regresi terpenuhi.

2). Uji Multikolonieritas

Tujuan dari analisis ini adalah untuk menguji apakah terdapat korelasi antara variabel bebas (independen) dalam model regresi. Jika nilai toleransi antar variabel $> 10\%$ atau nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) < 10 , maka ini menunjukkan bahwa tidak terdapat multikolinearitas antar variabel independen dalam model regresi. Jika korelasi kuat maka hal tersebut terjadi masalah multikorelasi.

Tabel 4. 13
Hasil Uji Multikolonearitas

Coefficients ^a				Keterangan
Model		Collinearity statistics		
		Tolerance	VIF	
1	X1 (Beban Kerja)	,966	1,035	Tidak terjadi multikolonearitas
	X2 (Konflik Kerja)	,966	1,035	Tidak terjadi multikolonearitas

Sumber: Data Output SPSS. 26, 2025

Pada tabel 4.13 nilai *Tolerance* menunjukkan bahwa tidak adanya variabel independen yang memiliki nilai lebih dari 0,10, dimana variabel Beban Kerja mendapatkan nilai 0,966 dan variabel Konflik Kerja juga mendapatkan nilai

0,966. Nilai VIF masing-masing variabel tersebut sama, menunjukkan kurang dari 10 yaitu 1,035 sehingga dinyatakan bahwa penelitian ini bebas dari Multikolonearitas.

3). Uji Heteroskedastitas

Uji Heteroskedastisitas untuk mengetahui apakah terjadi gejala heteroskedastisitas dalam model regresi, dilakukan uji dengan metode *Rank Spearman*. Uji ini mengukur korelasi antara variabel independen dan residual yang tidak terstandarisasi. Jika nilai signifikansi (Sig. 2-tailed) > 0,05, maka dapat disimpulkan terjadi heteroskedastisitas.

Tabel 4. 14
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Correlations					
			Beban Kerja	Konflik Kerja	Unstandardized Residual
<i>Spearman's rho</i>	Beban Kerja	<i>Correlation Coefficient</i>	1.000	.016	.104
		<i>Sig. (2-tailed)</i>	.	.885	.348
		<i>N</i>	83	83	83
	Konflik Kerja	<i>Correlation Coefficient</i>	.016	1.000	.101
		<i>Sig. (2-tailed)</i>	.885	.	.365
		<i>N</i>	83	83	83
	Unstandardized Residual	<i>Correlation Coefficient</i>	.104	.101	1.000
		<i>Sig. (2-tailed)</i>	.348	.365	.
		<i>N</i>	83	83	83

Sumber: Data Output SPSS 26, 2025

Berdasarkan tabel 4.14 terlihat bahwa nilai signifikansi antara Beban Kerja dengan Residual adalah 0,348 dan nilai signifikansi antara Konflik Kerja dengan Residual adalah 0,365. Seluruh nilai signifikansi karena $> 0,05$, maka tidak terdapat hubungan yang signifikan antara variabel independen dengan residual. Dengan demikian model regresi tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

3. Uji Analisis Regresi Berganda

Analisis linier berganda adalah salah satu metode analisis *statistic non parametric* yang berfungsi menganalisis hubungan antara dua variabel atau lebih pada penelitian yang berbeda yaitu variabel dependen dan independen dengan membutuhkan data terdiri dari hasil beberapa observasi dan pengukuran yang berkelompok. Penelitian ini akan melihat adanya pengaruh, baik secara parsial maupun simultan pada variabel Dependen (Y) *Turnover Intention* dan variabel Independen Beban Kerja (X1) dan Konflik Kerja (X2).

Tabel 4. 15
Hasil Analisis Linier Berganda

<i>Model</i>		<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardize d Coefficients</i>	<i>t</i>	<i>Sig.</i>
		<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>		
1	(Constant)	13.213	7.044		1.876	.064
	Beban Kerja	-.246	.201	-.099	-1.224	.224
	Konflik Kerja	.936	.106	.715	8.851	.000
a. Dependent Variable: <i>Turnover Intention</i>						

Sumber: Data Output SPSS 26, 2025

Berdasarkan tabel 4.15 diatas, maka bentuk persamaan model regresi tersebut sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

$$Y = 13.213 - 0,246X_1 + 0,936X_2 + 0,05$$

- a. Nilai konstanta dalam persamaan regresi menunjukkan angka 13.213. Artinya, jika Beban Kerja (X1) dan Konflik Kerja (X2) diasumsikan nol, maka nilai *Turnover Intention* (Y) adalah sebesar 13,213.
- b. Nilai koefisien regresi untuk variabel Beban Kerja (X1) sebesar -0,246 dan bernilai negatif, karena nilai signifikansinya adalah 0,224 yang berarti lebih besar dari 0,05 sehingga pengaruhnya tidak signifikan. Artinya, meskipun pengaruhnya negatif (semakin tinggi beban kerja, maka kecenderungan *turnover intention* menurun), namun secara statistik Beban Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention*.
- c. Nilai koefisien regresi untuk variabel Konflik Kerja (X2) sebesar 0,936 dan bernilai positif. Hal ini menunjukkan bahwa jika Konflik Kerja (X2) naik satu satuan, maka *Turnover Intention* (Y) akan meningkat sebesar 0,936. Selain itu, nilai signifikansinya adalah 0,000 (<0,05) yang berarti berpengaruh secara signifikan terhadap *Turnover Intention*. Sehingga semakin tinggi Konflik Kerja yang dirasakan oleh tenaga kerja, maka semakin besar pula keinginan/kecenderungan mereka untuk meninggalkan organisasi.

4. Uji Hipotesis

Hipotesis adalah sebuah pernyataan tentang hubungan antara dua atau lebih variabel. Tujuannya adalah untuk membuktikan atau menyangkal hipotesis tersebut.

1). Uji T (Parsial)

Berdasarkan *output* yang diperoleh melalui analisis regresi berganda yang dilakukan melalui SPSS 26, maka dapat dijelaskan hipotesis secara parsial sebagai berikut:

Tabel 4. 16
Hasil Uji Parsial

<i>Coefficients^a</i>						
<i>Model</i>		<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	<i>T</i>	<i>Sig.</i>
		<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>		
1	(Constant)	13.213	7.044		1.876	.064
	Beban Kerja	-.246	.201	-.099	-1.224	.224
	Konflik Kerja	.936	.106	.715	8.851	.000
a. Dependent Variable: <i>Turnover Intention</i>						

Sumber: Data Output SPSS 26, 2025

Berdasarkan hasil uji t pada tabel 4.16 dapat diketahui bahwa:

- Variabel Beban Kerja (X1) memperoleh nilai $t_{hitung} -0,224 < t_{tabel} 1,990$ dan nilai signifikansi lebih besar dari nilai $\alpha 0,05$ artinya $0,224 > 0,05$ ini menunjukkan bahwa variabel Beban Kerja (X1) tidak berpengaruh secara parsial terhadap variabel *Turnover Intention* (Y) Tenaga Kerja Bongkar Muat Pantoloan.
- Variabel Konflik Kerja (X2) memperoleh nilai $t_{hitung} 8,851 > t_{tabel} 1,990$ dan nilai signifikansi lebih kecil dari nilai $\alpha 0,05$ yaitu $0,000$. Artinya $0,000 < 0,05$ ini menunjukkan bahwa variabel Konflik Kerja (X2) berpengaruh

secara parsial terhadap variabel *Turnover Intention* (Y) Tenaga Kerja Bongkar Muat Pantoloan.

2). Uji F (Simultan)

Untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen, kita membandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} pada tingkat kepercayaan 0,05 menggunakan SPSS 26 melalui uji ANOVA dan diperoleh *output* pada tabel berikut:

Tabel 4. 17
ANOVA^a Uji Simultan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2401.506	2	1200.753	39.253	.000 ^b
	Residual	2447.217	80	30.590		
	Total	4848.723	82			

Sumber: Data Output SPSS 26, 2025

a. Menentukan tingkat signifikansi:

Tingkat signifikansi menggunakan $\alpha = 5\%$ atau 0,05 yang merupakan ukuran standar yang digunakan dalam penelitian dengan ketentuan dikatakan signifikan bila $\text{sig} < 0,05$.

b. Menentukan F Tabel:

(1) Dengan menggunakan tingkat keyakinan 95%, $\alpha = 5\%$ atau 0,05

(2) df_1 (jumlah variabel – 1) = 2

$$(3) \text{ df } 2 (n-k-1) = 81$$

Maka F_{tabel} dengan $\text{df } 1 = 2$ dan $\text{df } 2 = 81$ pada $\alpha = 0,05 = 3.11$

- c. Berdasarkan hasil perolehan data tersebut maka dapat disimpulkan bahwa F_{hitung} sebesar $39.253 > 3.11$, dan nilai $\text{sig } 0,000 < 0,05$ sehingga dapat dikatakan bahwa variabel Beban Kerja (X1) dan Konflik kerja (X2) berpengaruh secara simultan terhadap *Turnover Intention* (Y) Tenaga Kerja Bongkar Muat Pantoloan.

5. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi menunjukkan seberapa kuat hubungan antara variabel dependen dan variabel independen, atau seberapa besar kontribusi variabel independen dalam mempengaruhi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi berada dalam rentang antara 0 hingga 1, atau ($0 < R^2 < 1$). Nilai 0 menunjukkan tidak ada hubungan antara variabel independen dan variabel dependen. Nilai 1 menunjukkan adanya hubungan yang sempurna antara variabel independen dan variabel dependen.

Dengan menggunakan SPSS versi 26 dapat diketahui presentase keberpengaruhan variabel independen terhadap dependen sebagai berikut:

Tabel 4. 18
Hasil Uji Determinasi

<i>Model Summary</i>				
<i>Model</i>	<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
1	.704 ^a	.495	.483	5.531

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

Sumber: Data Output SPSS 26, 2025

Berdasarkan tabel 4.18 *model summary* diperoleh nilai $R = 0,704$, $R\text{ Square} = 0,495$, $Adjusted\ R\ Square = 0,483$, dan $Std.\ Error\ of\ the\ Estimate = 5,531$. Nilai $R\ Square$ sebesar 0,495 berarti 49,5% variabel dependen *Turnover Intention* (Y) di pengaruhi oleh variabel independen Beban Kerja (X1) dan Konflik Kerja X2. Sedangkan sisanya 50,5% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar variabel penelitian ini yang tidak dijelaskan dalam penelitian.

6. Pembahasan

a. Pengaruh Beban Kerja Terhadap *Turnover Intention* Tenaga Kerja Bongkar Muat Pantoloan

Berdasarkan hasil uji penelitian menggunakan SPSS versi 26 bahwa variabel Beban Kerja (X1) berpengaruh negatif terhadap variabel *Turnover intention* (Y). Hal ini dapat dijelaskan dari beberapa sudut pandang. Pertama, jenis pekerjaan sebagai tenaga bongkar muat memang pada dasarnya menuntut fisik yang kuat sehingga para pekerja harus mampu beradaptasi dengan kondisi pekerjaan mereka dengan begitu beban kerja yang tinggi tidak menjadi alasan utama untuk meninggalkan pekerjaan mereka. Kedua, sistem pengupahan yang diterapkan seperti upah harian dan berdasarkan jumlah muatan, dapat menjadi faktor yang justru membuat beban kerja tinggi dianggap menguntungkan. Semakin banyak pekerjaan yang diselesaikan maka semakin besar pula penghasilan yang diperoleh. Ketiga, banyak tenaga kerja yang tetap bertahan meskipun mengalami beban kerja

yang tinggi karena adanya kebutuhan ekonomi yang mendesak, tanggungan keluarga dan minimnya peluang kerja lain di sekitar wilayah tersebut.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Edwin Dwi Cahyanto, Dijah Julindrastuti, Dan Iman Karyadi, dengan judul penelitian “Pengaruh Beban Kerja Dan Konflik Kerja Terhadap *Turnover Intention* Pada PT. Surganya Motor Indonesia Cabang Surabaya”, hasil penelitiannya menunjukkan bahwa variabel beban kerja memiliki dampak yang kecil terhadap variabel *turnover intention*. Hal ini menunjukkan bahwa perubahan beban kerja, tinggi atau rendah, tidak berpengaruh secara signifikan terhadap keinginan berpindah kerja di PT. Surganya Motor Indonesia cabang Surabaya. Hal ini dapat terjadi karena kondisi krisis yang dialami oleh karyawan sehingga menyebabkan karyawan memutuskan untuk mempertahankan pekerjaannya karena kebutuhan mereka meskipun beban kerja yang dibebankan tinggi atau rendah.¹⁰

Hal ini juga sejalan dengan penelitian Dhea Wulandari, Kardinah Indrianna Meutia, Nita Komala Dewi dengan judul “Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Tingkat *Turnover Intention* pada PT. Sepulsa Teknologi Indonesia” dinyatakan bahwa beban kerja (X1) tidak berpengaruh terhadap *Turnover Intention* (Y). Dimana beban kerja yang dialami oleh karyawan PT. Sepulsa Teknologi Indonesia memiliki beban kerja yang tinggi dan karyawan tidak berpikir untuk berpindah tempat dari tempat lama ke tempat baru, karena adanya kejelasan terkait dengan list pekerjaan yang diberikan oleh pihak

¹⁰ Edwin Dwi Cahyanto, Dijah Julindrastuti, and Iman Karyadi, “Pengaruh Beban Kerja Dan Konflik Kerja Terhadap *Turnover Intention* Pada PT. Surganya Motor Indonesia Cabang Surabaya,” *Tadbir Peradaban* 3, no. 3 (2023): 271–279.

management sehingga karyawan merasa beban kerja yang diberikan masih bersifat wajar atau normal. Dari penjelasan tersebut dapat diambil kesimpulan semakin rendah beban kerja yang dialami oleh karyawan maka akan semakin rendah *Turnover Intention*.¹¹

Selain faktor-faktor yang sudah disebutkan, stamina dan usia pekerja juga sangat berpengaruh dalam memahami hubungan antara beban kerja dan niat untuk pindah kerja. Pekerjaan bongkar muat memang sangat membutuhkan tenaga dan kekuatan fisik. Pekerja yang masih muda dan memiliki stamina yang baik biasanya lebih kuat menjalani pekerjaan berat ini tanpa merasa cepat lelah, sehingga mereka cenderung tidak berpikir untuk keluar dari pekerjaannya.

Sebaliknya, pekerja yang usianya lebih tua atau kondisi fisiknya kurang kuat bisa lebih cepat merasa capek jika beban kerjanya tinggi. Hal ini bisa membuat mereka semakin ingin berhenti dan mencari pekerjaan lain. Namun di koperasi TKBM Pantoloan, sebagian besar pekerja sudah terbiasa dan bisa menerima beban kerja yang berat karena memang sudah melatih dan memiliki kondisi fisik yang kuat. Mereka yang kurang kuat biasanya tidak bertahan lama bekerja di sini. Jadi, usia dan stamina ini ikut menentukan seberapa besar pengaruh beban kerja terhadap keinginan seseorang untuk pindah kerja. Pekerja muda dan kuat lebih tahan dengan pekerjaan berat, sehingga mereka biasanya tetap bertahan. Sedangkan pekerja yang kondisi fisiknya menurun mungkin akan lebih cepat merasa berat dan memilih untuk berhenti.

¹¹ Dhea Wulandari, Kardinah Indrianna Meutia, and Nita Komala Dewi, "Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Tingkat *Turnover Intention* Pada PT. Sepulsa Teknologi Indonesia," *Manajemen Kreatif Jurnal* 2, no. 3 (2024): 276–292.

Dengan demikian, hasil penelitian menyatakan bahwa beban kerja yang tinggi tidak selalu membuat pekerja bongkar muat di Pantoloan ingin pindah, karena hal ini juga dipengaruhi oleh kondisi fisik dan usia mereka.

Temuan ini dapat dijelaskan melalui perspektif Herzberg bahwa beban kerja merupakan bagian dari *hygiene factor*. *Hygiene factor* tidak selalu menimbulkan kepuasan kerja jika dipenuhi, namun jika tidak terpenuhi atau dirasakan berlebihan, dapat menyebabkan ketidakpuasan. Beban kerja yang tidak berpengaruh secara parsial mungkin disebabkan oleh tingkat penerimaan tenaga kerja terhadap sifat pekerjaan fisik mereka. Para tenaga bongkar muat di Pantoloan telah terbiasa dengan karakteristik kerja yang berat dan menganggapnya sebagai bagian wajar dari profesi mereka, sehingga tidak menjadikannya alasan utama untuk meninggalkan pekerjaan.

Menurut pandangan syariah kita diajarkan bahwa bekerja dengan sungguh-sungguh dan sabar menghadapi tantangan pekerjaan adalah bagian dari ibadah yang bernilai di mata Allah. Pekerja yang sabar menjalankan tugas meski berat menunjukkan ketaatan dan keikhlasan, sesuai dengan ajaran Nabi Muhammad SAW yang menyebutkan agar kita melakukan sesuatu dengan sebaik-baiknya. Sistem pengupahan yang adil dan jelas sesuai jumlah kerja juga sudah mencerminkan prinsip keadilan dalam Islam, yang diperintahkan agar upah diberikan tepat waktu dan sesuai dengan usaha yang dilakukan.

Kondisi kebutuhan ekonomi yang membuat banyak pekerja bertahan juga mendapat pandangan positif dari syariah. Dalam Islam, menjaga keluarga dan

memenuhi kebutuhan hidup adalah tanggung jawab utama yang mulia. Oleh karena itu, pekerja yang tetap setia karena ingin menghidupi keluarganya menjalankan amanah penting yang dianjurkan agama. Kemudian soal stamina dan usia, penelitian ini juga menemukan bahwa tenaga kerja muda atau yang stamina fisiknya baik lebih tahan menghadapi beban kerja berat. Sedangkan pekerja yang usianya lebih tua atau staminanya menurun biasanya akan merasa lebih berat dan bisa jadi lebih cepat ingin keluar. Islam mengajarkan kita untuk menjaga kesehatan dan tidak memaksakan diri melebihi kemampuan. Bagi mereka yang merasa pekerjaan terlalu berat, syariah memberi ruang untuk mencari pekerjaan yang lebih cocok agar tidak membahayakan diri mereka sendiri. Prinsip menjaga diri agar terhindar dari bahaya sangat ditekankan dalam ajaran Islam.

Dengan adanya hasil ini dapat diketahui beban kerja bukanlah faktor utama yang mendorong keinginan tenaga kerja bongkar muat Pantoloan untuk berpindah kerja. Faktor-faktor lain seperti sistem pengupahan yang menguntungkan, kebutuhan ekonomi yang mendesak, stamina, usia pekerja serta minimnya peluang kerja di sekitar wilayah tersebut. Temuan ini diperkuat dengan hasil penelitian sebelumnya dan memberikan pemahaman baru bahwa dalam konteks tertentu, beban kerja yang tinggi tidak selalu berbanding lurus dengan meningkatnya *turnover intention*.

b. Pengaruh Konflik Kerja Terhadap *Turnover Intention* Tenaga Kerja Bongkar Muat Pantoloan

Berdasarkan hasil uji penelitian menggunakan SPSS versi 26 bahwa variabel Konflik Kerja (X2) berpengaruh secara parsial terhadap variabel *Turnover Intention* (Y). Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Dendi Wahyudi, Affan Rafi, dan Pupung Purnama Sari dengan judul penelitian “Pengaruh Konflik Kerja, Stres Kerja, Dan Beban Kerja Terhadap *Turnover Intention* divisi E2 *Production Engineering* Di PT. Epson Industry” terbukti dengan terdapatnya pengaruh positif dan signifikan antara variabel Stres Kerja (X2) terhadap *turnover intention* (Y) pada PT Indonesia Epson Industry.¹²

Hal ini juga sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Nabila Nur Aulia Tasya dan Siska Fajar Kusuma dengan judul “Pengaruh Beban Kerja, Konflik Kerja, dan Stres Kerja terhadap *Turnover Intention* (Studi Kasus pada CV Serbet Eden Textile).” Dalam penelitian terdahulu ini menunjukkan bahwa beban kerja, konflik kerja, dan stres kerja memiliki dampak yang besar terhadap *turnover intention* di CV Serbet Eden Textile.¹³

Konflik kerja dalam teori Dua Faktor Herzberg, juga merupakan bagian dari *hygiene factor*, khususnya terkait hubungan antar pribadi di tempat kerja. Teori Dua Faktor Herzberg menyatakan bahwa ketidakpuasan kerja dapat timbul dari hubungan yang tidak harmonis antar sesama karyawan maupun antara karyawan

¹² Wahyudi et al., “Pengaruh Konflik Kerja, Stres Kerja, Dan Beban Kerja Terhadap *Turnover Intention* divisi E2 *Production Engineering* Di PT Epson Industry.”

¹³ Nabila Nur Aulia Tasya and Siska Fajar Kusuma, “Pengaruh Beban Kerja, Konflik Kerja, Dan Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention* (Studi Kasus Pada CV Serbet Eden Textile),” *Jurnal Pendidikan Tambusai* 7, no. 2 (2023): 10254–10259.

dan atasan. Dalam penelitian ini konflik yang sering terjadi di antara tenaga kerja bongkar muat, baik karena sistem kerja borongan, perbedaan peran, ataupun tekanan dari mandor dapat menciptakan ketegangan emosional yang lebih berdampak dibandingkan beban kerja fisik itu sendiri. Ketegangan inilah yang kemudian mendorong keinginan untuk berpindah tempat kerja atau meninggalkan pekerjaan tersebut.

Dalam persepsi islam, pentingnya menjaga hubungan harmonis antar sesama manusia dan ini sudah ditegaskan dalam Q.S Al-Hujurat ayat 10 :

إِنَّمَا الْمُؤْمِنُونَ إِخْوَةٌ فَأَصْلِحُوا بَيْنَ أَخَوَيْكُمْ وَاتَّقُوا اللَّهَ لَعَلَّكُمْ تُرْحَمُونَ

Terjemahan :

“Sesungguhnya orang-orang mukmin itu bersaudara, karena itu damaikanlah kedua saudaramu (yang bertikai) dan bertakwalah kepada Allah agar kamu dirahmati.”

Ayat ini mengajarkan nilai-nilai ukhuwah (persaudaraan) dan perdamaian yang sangat relevan diterapkan dalam lingkungan kerja. Jika prinsip ini diterapkan dalam lingkungan kerja, maka potensi konflik dapat diminimalisir sehingga menciptakan suasana kerja yang kondusif dan mengurangi keinginan anggota untuk keluar dari pekerjaan.

Menjaga hubungan baik dan keharmonisan antar sesama sangatlah penting. Islam mengajarkan nilai ukhuwah atau persaudaraan yang kuat di antara setiap individu, termasuk di tempat kerja. Al-Qur'an dalam surat Al-Hujurat ayat 10 menegaskan bahwa orang-orang beriman adalah saudara, sehingga jika terjadi pernikahan atau konflik, hendaknya segera di damaikan. Prinsip ini sangat relevan

diterapkan di lingkungan kerja agar hubungan antar pekerja tetap harmonis dan suasana kerja menjadi nyaman serta kondusif. Jika konflik di tempat kerja dibiarkan terus terjadi tanpa penyelesaian, hal ini tidak hanya akan menimbulkan ketegangan dan stres, namun juga dapat menimbulkan rasa tidak senang atau ketidaknyamanan yang membuat seseorang ingin pindah atau meninggalkan pekerjaannya. Dalam ajaran Islam, memelihara hubungan yang baik, saling memaafkan, dan berusaha menyelesaikan masalah dengan cara yang damai merupakan sikap yang dianjurkan agar terciptanya keharmonisan.

Dengan demikian, pengaruh konflik kerja yang ditemukan dalam penelitian ini sejalan dengan ajaran Islam yang menekankan pentingnya menyelesaikan pertikaian dan meningkatkan tali persaudaraan agar suasana kerja tetap harmonis. Menerapkan nilai-nilai syariah ini di lingkungan kerja juga bisa menjadi salah satu cara efektif untuk menekan angka *turnover* dan menjaga stabilitas tenaga kerja.

Walaupun tenaga kerja yang bekerja sudah lebih dari lima (5) tahun, apabila dihadapkan dengan sebuah permasalahan atau konflik baik secara individu dengan individu, individu dengan kelompok atau antara individu dengan kelompok maka akan menimbulkan rasa ketidaknyamanan dalam bekerja sehingga adanya keinginan untuk berpindah tempat kerja (*Turnover Intention*).

c. Pengaruh Beban Kerja dan Konflik Kerja Terhadap *Turnover Intention* Tenaga Kerja Bongkar Muat Pantoloan

Berdasarkan hasil uji F pada SPSS versi 26, diketahui bahwa variabel Beban Kerja (X1) dan Konflik Kerja (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* (Y). Penelitian terdahulu mengungkapkan beban kerja dan konflik kerja memiliki dampak yang besar terhadap *turnover intention* di CV Serbet Eden Textile. Penelitian yang dilakukan oleh Nabila Nur Aulia Tasya dan Siska Fajar Kusuma dengan judul “Pengaruh Beban Kerja, Konflik Kerja, dan Stres Kerja terhadap *Turnover Intention* (Studi Kasus pada CV Serbet Eden Textile), bahwa dari hasil kuesioner nilai rata-rata tersebut masuk dalam kategori tinggi secara keseluruhan. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan sedang mempertimbangkan untuk keluar, mencari pekerjaan lain, dan berencana untuk keluar dari organisasi.

Hasil dalam penelitian ini menunjukkan bahwa secara bersama-sama kedua variabel tersebut memiliki peran penting dalam menjelaskan variabilitas intensi dalam niat berpindah atau keluar dari pekerjaan (*Turnover Intention*). Namun, dalam uji t variabel Beban Kerja (X1) tidak berpengaruh secara parsial dan memiliki hubungan negatif. Ketidaksignifikanan ini dapat disebabkan oleh kontribusi Beban Kerja yang relatif kecil dibandingkan Konflik Kerja (X2) atau adanya faktor lain yang lebih dominan dalam mempengaruhi *Turnover Intention*.

Teori Dua Faktor Herzberg menyatakan bahwa ketidakpuasan kerja bisa muncul akibat kombinasi beberapa faktor higienis yang tidak terpenuhi secara

bersamaan. Meskipun beban kerja tidak berdampak signifikan jika dilihat secara terpisah, namun ketika dikombinasikan dengan konflik kerja, efek akumulatif dari tekanan fisik (beban kerja) dan tekanan emosional (konflik kerja) dapat memperbesar pengaruh terhadap niat untuk berhenti bekerja. Dengan kata lain, simultanitas dua faktor *hygiene* dapat menciptakan kondisi kerja yang secara keseluruhan dianggap tidak nyaman atau memberatkan, sehingga meningkatkan *turnover intention*.

Meskipun demikian, keberadaan Beban Kerja (X1) tetap memberi kontribusi terhadap model secara keseluruhan sehingga pengaruh simultannya tetap signifikan. Temuan ini mengindikasikan bahwa Konflik Kerja (X2) berperan lebih besar dalam mendorong intensi keluar, dan Beban Kerja (X1) mungkin hanya menjadi faktor pendukung yang tidak berdiri sendiri dalam mempengaruhi keputusan tersebut.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Beban Kerja dan Konflik Kerja Terhadap *Turnover Intention* pada anggota Koperasi Tenaga Kerja Bongkar Muat Pantoloan, maka kesimpulan dari penelitian ini sebagai berikut:

1. Variabel Beban Kerja tidak berpengaruh secara parsial terhadap *Turnover Intention* pada anggota Koperasi Tenaga Kerja Bongkar Muat Pantoloan.
2. Variabel Konflik Kerja Berpengaruh secara parsial terhadap *Turnover Intention* pada anggota Koperasi Tenaga Kerja Bongkar Muat Pantoloan.
3. Variabel beban Kerja dan Konflik Kerja berpengaruh secara simultan terhadap *Turnover Intention* pada anggota Koperasi Tenaga Kerja Bongkar Muat Pantoloan.

B. Saran

1. Bagi pengurus Koperasi Tenaga Kerja Bongkar Muat (TKBM) Pantoloan, disarankan agar lebih fokus dalam mengelola konflik kerja seperti upaya memperbaiki komunikasi antarpekerja maupun perusahaan bongkar muat dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dapat membantu menurunkan niat pekerja untuk keluar dari pekerjaan. Selain itu, meskipun Beban Kerja tidak berpengaruh secara parsial, namun tetap memiliki kontribusi dalam model secara keseluruhan. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk tetap menjaga beban kerja agar tetap proposional dan

sesuai kapasitas pekerja guna mencegah kelelahan kerja dan dampak negatif jangka panjang.

2. Bagi penelitian selanjutnya disarankan untuk menambah variabel lain yang mungkin lebih dominan mempengaruhi *turnover intention*, seperti kepuasan kerja, kompensasi, usia, motivasi kerja, atau gaya kepemimpinan. Selain itu, disarankan juga menggunakan metode kualitatif atau campuran (*mixed methods*). Kemudian memperluas objek penelitian ke beberapa instansi atau wilayah lain dengan karakteristik berbeda.

DAFTAR PUSTAKA

- Aisyah Nur Jannavi, and Kristiana Sri Utami. "Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Di Perusahaan Konstruksi Bangunan." *Lokawati : Jurnal Penelitian Manajemen dan Inovasi Riset* 2, no. 4 2024.
- Ardan and Jaelani, A, Manajemen Sumber Daya Manusia: Turnover Intention dapat Mempengaruhi Kualitas Kinerja Perusahaan, 2021.
- Ayu Kusuma Wardani, Dede Solihin. "Pengaruh Beban Kerja Dan Konflik Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Bagian Indirect PT Mitsuba Indonesia Di Tangerang." *Jurnal Disrupsi Bisnis* 5, no. 5 2022.
- Budiasa, I Komang. *Beban Kerja Dan Kinerja Sumber Daya Manusia*. CV. Pena Persada. Vol. 5, 2021.
- Binus University school of accounting, "Teori Motivasi Higiene dan Teori Faktor Ganda" [situs.accounting.binus.ac.id](https://accounting.binus.ac.id), 2021, <https://accounting.binus.ac.id/2021/11/02/motivation-hygiene-theory-dan-dual-factor-theory/>, diakses pada 29 Juni 2025.
- Cahyanto, Edwin Dwi, Dijah Julindrastuti, and Iman Karyadi. "Pengaruh Beban Kerja Dan Konflik Kerja Terhadap Turnover Intention Pada PT. Surganya Motor Indonesia Cabang Surabaya." *Tadbir Peradaban* 3, no. 3 2023.
- Duwi Priyanto, "Analisis Korelasi, Regresi, Dan Multikolenaritas Dengan SPSS". (Cet.1 Yogyakarta: Penerbit Gava Media), 2013.
- Febriani, Shafira. "Pengaruh Literasi Keuangan Dan Perilaku Keuangan Terhadap Kinerja Umkm Di Kota Malang." Diss, Stie Malangkececwara, 2022.
- Flippo. Ria Puspita Sari, "Pengaruh Konflik Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Bina Cipta. Nusa Perkasa Bandar Lampung." *Jurnal Organisasi dan Manajemen*. Vol.I, No.1 2017.
- Gardapati, Nayaka Daksa, and Sulastrir Irbayuni. "Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Wiharta Karya Agung Gresik." *Ekonomis: Journal of Economics and Business* 7, no. 1 2023.
- Ghozali, Immam. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2016.

Halizha Ramadani, Rafida, Syamsu Rizal, and Anwar Mustofa. "Pengaruh Konflik Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Hotel The Acacia Jakarta Selama Covid-19." *Jurnal Administrasi Profesional* 4, no. 2 2023.

Harini, S., Sudarijati, dan N. Kartiwi. "Workload, Work Environment and Employee Performance of Housekeeping." *International Journal of Latest Engineering and Management Research (IJLEMR)*, 03, no. 10 2018.

Imam Ghozali, Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS,(Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro,2006), 52. (Khaerunnisa. Skripsi FEBI IAIN Palu (2020).

Iskandar, Y. C., & Rahadi, D. R. Strategi Organisasi Penanganan Turnover Melalui Pemberdayaan Karyawan. *Solusi*, 19, (1) 2021.

Jalil, Abdul. "Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Madrasah Aliyah Negeri 2 Kota Palu." *Jurnal Ilmu Perbankan dan Keuangan Syariah* 1, no. 2 2020.

Jurnal Pendidikan Islam Al-Affan Vol. 1 No. 2 2021.

Krisdianto, Dadang, Chici Elvina Widyawati, and Siti Saroh. "Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention (Studi Pada Karyawan PT. Hyarta Danadipa Raya)." *Jiagabi* 12, no. 1 2023.

Kurniasari, Putri, Ainun Ni'mah, and Kharis Fadlullah Hana. "Analisis Sinkronisasi Budaya Kerja Sumber Daya Manusia Pada Bank Syariah Indonesia Setelah Merger." *Jurnal Ilmu Ekonomi dan Bisnis Islam* 4, no. 1 2022.

Mimbarmaritim.com, "KSOP Kelas II Teluk Palu Lakukan Pembinaan Koperasi TKBM Samudera Pantoloan Berkualitas dan Berkompeten," 7 September 2022, diakses pada 15 Juli 2025, dari <https://mimbarmaritim.com/2022/09/07/ksop-kelas-ii-teluk-palu-lakukan-pembinaan-koperasi-tkbm-samudera-pantoloan-berkualitas-dan-berkompeten/>.

M. Nasir, *Metode Penelitian* (Jakarta: Ghalia Indonesia), 1988.

M. Zulfajri, *Kamus Lengkap Bahasa Indonesia*, (Bengkulu), 2006.

Muh Dian Nur Alim Mu'min et al., "Telaah Hubungan Sosial Dalam Al-Quran :

Studi Tafsir QS. Al-Hujurat Ayat 10,” *Journal of Management and Innovation Entrepreneurship (JMIE)* 1, no. 2 2024.

Muhammad, Metode Penelitian Ekonomi Islam Pendekatan Kuantitatif, (Cet. 1, Jakarta : Rajawali Pers), 2008.

Mutiara, Putri, Ni Nyoman Sawitri, Adi Wibowo Noor Fikri, Dewi Puspaningtyas Faeni, and Indah Rizki Maulia. “Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PT. SKF Indonesia.” *PPIMAN: Pusat Publikasi Ilmu Manajemen* 2, no. 2 2024.

Nur, Smam et al. “Efektivitas Kerja Pegawai Dalam Pelayanan Bongkar Muatan (Studi Kasus Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Kelas III Belang-Belang Kabupaten)” *Kajian Ilmiah Mahasiswa* 4, (2023).

Pantius Drahen Soeling, Tri Handoko. “Analisa Penyebab Turnover Intention Karyawan Pada Sektor Perbankan Syariah.” *Syntax Idea* 02, no. 9 2020.

Pedoman Kuantitatif Modul Statistik FEBI IAIN Palu 2020.

PermenKop UKM, “Peran Penting dan Strategi Koperasi TKBM Dalam Penyelenggaraan Tenaga Kerja Bongkar Muat dan Kelancaran Proses Bongkar Muat Di Pelabuhan” no. 6 Tahun 2023

Purwanto. “Variabel Dalam Penelitian Pendidikan.” *jurnal Teknodik* 10, no. 18 2019.

Santry Fadhilah Harahap, Muhammad Lathief Ilhamy Nasution, and Khairina Tambunan. “Leader Member Exchange Dan Perceived Organizational Support: Kunci Mengatasi Job Insecurity Melalui Job Embeddedness Di Bank Muamalat.” *Jurnal Ilmu Ekonomi dan Bisnis Islam* 5, no. 1 2023.

Sari, N, Susiladewi, and Prihatini Ade Mayvita. “Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan PT. Sinar Mas Banjarmasin.” *Jurnal Universitas Islam kalimantan* 1, no. 1 2021.

Sari, Wulan, dan Joko Santoso. “Sejarah dan Peran Koperasi TKBM dalam Pembangunan Pelabuhan di Indonesia.” *Jurnal Ekonomi dan Koperasi*, vol. 8, no. 1, 2022.

Shafira Febriani, “Pengaruh Literasi Keuangan Dan Perilaku Keuangan Terhadap Kinerja UMKM Di Kota Malang” 2022.

- Sugiyono. *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R & D*, 2013.
- Sugiono Dan Agus Susanto, *Cara Mudah Belajar SPSS Dan LISREL: Teori Dan Aplikasi Untuk Analisis Data Penelitian*, Bandung: Alfabeta, 2015.
- Susilo, Jimmy, and I Gusti Bagus Honor Satrya. "Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Yang Dimediasi Oleh Komitmen Organisasional Karyawan Kontrak." *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana* 8, no. 6 2019.
- Tasya, Nabila Nur Aulia, and Siska Fajar Kusuma. "Pengaruh Beban Kerja, Konflik Kerja, Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention (Studi Kasus Pada CV Serbet Eden Textile)." *Jurnal Pendidikan Tambusai* 7, no. 2 2023.
- V. Wiratna Sujarweni, *Metodologi Penelitian (Lengkap, Praktis, dan Mudah Dipahami)*, 2014.
- VentjeTatimu, and Jonathan Dwi Kurniawan Angginaloy Danny D. S. Mukuan. "Pengaruh Konflik Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Jasa Raharja Cabang Sulawesi Utara." *Productivity* 5, no. 1 2024.
- Wahyudi, Dendi, Affan Rafi, Pupung Purnama Sari, and Universitas Pelita Bangsa. "Pengaruh Konflik Kerja, Stres Kerja, Dan Beban Kerja Terhadap Turnover Intention divisi E2 Production Engineering Di Pt Epson Industry." *Jurnal Cakrawala Ilmiah* 3, no. 12 2024.
- Waskito, M., & Putri, A, "Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Office PT Cipta Nugraha Contrindo." *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 4, 1 2021.
- Yogi Iskandar, *Pengaruh Kesesuaian kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bentol Distribusi Utama Cabang Palu (Skripsi IAIN Palu)*, 54.
- Zatayu, Widya, and Budi Priyono. "Optimalisasi Tenaga Kerja Bongkar Muat Terhadap Kelancaran Bongkar Muat Petikemas Di PT Berlian Jasa Terminal Indonesia Cabang Surabaya." *Jurnal Aplikasi Pelayaran Dan Kepelabuhanan* 9, no. 1 2018

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1: (Kuesioner/Angket Penelitian)

KUESIONER

Assalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Sehubung dengan proses penyelesaian studi saya, maka dengan ini saya :

Nama : Sakinah Aulia

NIM : 21.5.12.0002

Jurusan : Ekonomi Syariah

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Instansi : Universitas Islam Negeri Datokarama Palu

Judul Skripsi : **Pengaruh Beban kerja dan Konflik Kerja Terhadap *Turnover intention* Pada Anggota Koperasi Tenaga Kerja Bongkar Muat Pantoloan**

Sehubung dengan data dan informasi yang saya kumpulkan akan menjadi rahasia karena semata-mata demi kepentingan penelitian. Dengan ini memohon kesediaan Saudara (i) meluangkan waktu untuk berpartisipasi dalam mengisi kuesioner saya dengan sebaik-baiknya. Atas partisipasi anda saya ucapkan terimakasih.

Wassalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

PETUNJUK PENGISIAN KUESIONER

Pilih salah satu jawaban yang menurut anda sesuai dengan mencentang pada kolom yang tersedia, dengan lima *alternatif* jawaban sebagai berikut :

SS = SANGAT SETUJU

S = SETUJU

N = NETRAL

TS = TIDAK SETUJU

STS = SANGAT TIDAK SETUJU

A. DATA RESPONDEN

Nama :

Usia :

Lama Bekerja :

B. DATA KUESIONER

1. Beban Kerja (X1)

Centang kolom (✓)

No.	Pertanyaan	SS	S	N	TS	STS
		5	4	3	2	1
	Target yang harus di capai:					
1.	Saya diberikan target kerja yang harus diselesaikan dalam waktu singkat.					
2.	Beban kerja yang diberikan sesuai dengan kapasitas dan kemampuan saya.					
	Kondisi pekerjaan:					
3.	Lingkungan kerja saya mendukung untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik.					
4.	Saya merasa kelelahan akibat kondisi kerja yang menuntut fisik dan mental.					
	Penggunaan waktu kerja:					
5.	Waktu kerja yang tersedia cukup untuk menyelesaikan tugas dengan baik.					

6.	Saya bekerja melebihi jam kerja yang ditentukan karena beban kerja yang tinggi.					
	Standar pekerjaan:					
7.	Pekerjaan yang saya lakukan memiliki standar kerja yang jelas dan dapat dipahami.					
8.	Saya merasa tekanan karena standar kerja yang tinggi dan sulit dicapai.					

2. Konflik Kerja (X2)

No.	Pertanyaan	SS	S	N	TS	STS
		5	4	3	2	1
	Kesalahan komunikasi:					
9.	Saya mengalami miskomunikasi dengan rekan kerja saat menjalankan tugas.					
10.	Informasi yang saya terima dari atasan atau rekan kerja terkadang tidak akurat atau salah.					
	Perbedaan tujuan:					
11.	Saya merasa tujuan kerja saya sering tidak sejalan dengan tujuan tim atau organisasi.					
12.	Adanya perbedaan tujuan antara anggota tim menyebabkan konflik dalam pencapaian target pekerjaan.					

	Perbedaan dalam penilaian atau persepsi:					
13.	Saya mengalami perbedaan penilaian kinerja antara saya dan rekan kerja.					
14.	Perbedaan dalam menilai kualitas pekerjaan menyebabkan perselisihan di tempat kerja.					
	Interpendensi aktivitas kerja:					
15.	Pekerjaan saya sangat tergantung pada aktivitas rekan kerja, yang kadang menimbulkan konflik.					
16.	Koordinasi yang intens antar rekan kerja sering kali menyebabkan ketegangan dan konflik di tempat kerja.					
	Kesalahan dalam afeksi:					
17.	Konflik di tempat kerja dipicu oleh perbedaan dalam mengekspresikan perasaan.					
18.	Kesalahan dalam menyampaikan emosi saya atau rekan kerja menyebabkan salah paham.					

3. Turnover Intention (Y)

No.	Pertanyaan	SS	S	N	TS	STS
		5	4	3	2	1
	Tingkat absensi semakin meningkat:					

19.	Dalam beberapa bulan terakhir, saya tidak masuk kerja tanpa alasan yang jelas.					
20.	Kehadiran saya di tempat kerja menurun karena ketidakpuasan terhadap pekerjaan.					
	Jenuh dalam bekerja:					
21.	Saya merasa jenuh dengan rutinitas pekerjaan saya.					
22.	Saya kehilangan motivasi dalam menjalankan tugas karena rasa bosan.					
	Peningkatan pelanggaran atau kesalahan:					
23.	Saya melakukan lebih banyak kesalahan dalam pekerjaan belakangan ini.					
24.	Pelanggaran terhadap prosedur kerja di lingkungan saya tampak meningkat.					
	Protes terhadap atasan:					
25.	Saya mengungkapkan ketidakpuasan saya langsung kepada atasan.					
26.	Saya merasa perlu menyatakan protes terhadap keputusan atasan yang dianggap tidak tepat.					
	Perilaku yang berbeda:					

27.	Perilaku saya di tempat kerja mulai berubah dibandingkan dengan sebelumnya.					
28.	Saya merasa sikap dan cara saya bekerja sudah berubah karena ketidakpuasan kerja.					
	Pencarian alternatif pekerjaan:					
29.	Saya mencari informasi tentang lowongan pekerjaan lain.					
30.	Saya mempertimbangkan untuk mencari pekerjaan di tempat lain dalam waktu dekat.					

Lampiran 2: Tabulasi Data Responden

Beban Kerja (X1)

Response	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	Total X1
1	4	5	5	4	5	2	2	1	28
2	5	5	5	4	5	5	5	5	39
3	5	5	5	5	5	5	4	3	37
4	5	5	5	5	5	5	4	3	37
5	5	5	4	4	4	4	4	3	33
6	5	5	4	4	4	4	4	3	33
7	5	5	4	4	4	4	4	3	33
8	3	3	3	3	3	3	3	3	24
9	5	3	5	3	5	2	5	5	33
10	4	4	4	4	4	4	3	3	30
11	4	4	4	4	5	4	5	4	34
12	4	4	4	3	3	4	4	3	29
13	4	4	4	3	4	3	4	3	29
14	4	4	4	4	4	4	3	3	30
15	4	4	5	5	5	5	5	5	38
16	5	5	5	5	5	5	4	4	38
17	5	5	5	4	4	4	4	4	35
18	5	5	5	5	5	5	4	4	38
19	5	5	5	5	4	4	4	4	36
20	5	5	5	5	5	5	4	4	38
21	5	5	5	5	5	5	4	4	38
22	5	5	4	4	4	4	5	5	36
23	4	4	5	5	5	3	4	3	33
24	5	4	4	4	4	4	4	4	33
25	5	5	4	4	4	4	4	4	34
26	5	5	4	4	4	4	4	4	34
27	4	4	4	4	4	4	4	4	32
28	4	4	4	4	4	4	3	3	30
29	4	4	4	4	4	4	4	4	32
30	5	5	5	5	5	5	5	5	40
31	5	3	5	3	3	2	5	2	28
32	2	2	5	3	3	5	5	2	27
33	4	4	4	4	4	4	4	4	32
34	4	4	4	4	4	4	4	4	32
35	4	4	4	5	4	4	4	4	33
36	4	4	4	4	4	4	4	4	32
37	5	4	4	5	4	5	4	4	35
38	4	4	4	5	4	4	4	4	33
39	4	4	4	5	4	4	4	4	33
40	4	4	4	5	4	4	4	4	33
41	4	4	4	4	4	4	4	4	32
42	4	4	4	4	4	4	4	4	32
43	4	4	4	5	4	4	5	3	33
44	4	4	4	4	5	4	5	5	35
45	4	4	4	4	4	4	4	4	32
46	4	4	4	4	4	4	4	4	32
47	4	4	4	4	4	4	4	4	32
48	4	4	4	4	4	4	4	4	32
49	4	4	4	4	4	4	4	4	32
50	4	4	4	4	4	4	4	4	32
51	4	4	4	4	4	4	4	4	32
52	4	4	4	4	4	4	4	4	32
53	4	4	4	4	4	4	4	4	32
54	5	5	4	5	4	5	4	4	36
55	4	4	4	4	4	4	4	4	32
56	4	4	4	4	4	4	4	4	32
57	5	5	5	5	5	5	4	4	38
58	5	5	4	4	4	4	4	4	34
59	5	5	5	5	5	5	4	4	38
60	5	5	5	5	5	4	4	4	37
61	5	5	4	4	4	4	4	3	33</

Konflik Kerja (X2)

X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	Total X2
4	3	3	2	5	1	2	4	3	1	28
4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	46
2	4	2	2	3	2	2	2	2	2	23
2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	22
2	2	3	2	2	5	5	5	5	5	36
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20
2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	21
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
2	1	2	1	3	2	1	5	4	3	24
3	3	4	3	3	5	5	5	5	5	41
4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	42
3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	22
3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	22
3	3	2	3	3	2	2	2	2	2	24
5	5	5	3	3	2	2	2	2	2	31
4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	30
5	4	4	4	4	2	2	2	3	3	33
4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	39
4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	30
4	4	5	5	5	3	3	3	2	2	36
4	3	3	3	3	2	2	2	2	2	26
4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	30
4	3	2	2	3	2	1	1	4	2	24
4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	32
4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	30
4	4	4	4	4	3	3	3	2	2	33
3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	24
3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	25
3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	34
3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	34
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20
5	2	2	2	2	2	2	2	2	2	23
4	4	3	4	4	5	5	5	5	5	44
4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	38
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	4	4	2	2	4	3	3	34
3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	38
4	3	2	3	4	4	4	4	4	4	36
4	3	2	3	4	4	4	4	4	4	36
4	4	2	3	3	4	4	4	4	4	36
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	39
4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	42
4	3	2	3	4	4	4	4	4	4	36
4	3	2	3	2	4	4	4	4	4	34
4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	37
4	4	2	3	3	4	4	4	4	4	36
4	3	2	3	3	4	4	4	4	4	35
4	4	2	3	3	4	4	4	4	4	36
4	3	2	3	3	4	4	4	4	4	35
4	3	2	3	4	4	4	4	4	4	36
4	4	3	4	4	5	4	4	5	4	41
4	4	3	4	4	4	4	4	5	5	41
4	3	3	4	4	4	4	5	5	5	41
4	3	2	3	3	4	4	4	4	4	35
3	3	2	3	3	4	4	4	4	4	34
3	3	2	3	3	4	4	4	4	4	34
3	2	2	3	3	4	4	4	4	4	33
2	2	2	2	2	4	4	4	4	4	30
3	2	2	4	4	4	4	4	4	4	35
4	2	2	3	4	4	4	4	4	4	35
3	3	2	4	4	4	4	4	4	4	36
3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	35
3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	35
3	3	2	3	3	4	4	4	4	4	34
4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	36
3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	35
4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	38
3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	36
4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	36
4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	36
4	2	3	3	2	4	4	4	4	4	34
4	3	3	3	2	4	4	4	4	4	35
4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	38
4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	37
4	3	2	4	4	4	4	4	4	4	37
4	2	3	4	3	4	4	4	4	4	36
4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	38
4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	38
4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	38
4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	36
4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	35
4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	35
4	3	3	2	4	4	4	4	4	4	36

Turnover Intention (Y)

Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10	Y.11	Y.12	Total Y
1	3	4	4	2	4	4	2	2	5	3	3	37
3	3	4	5	4	5	5	5	5	5	2	2	48
2	2	2	2	2	2	3	4	4	2	2	2	29
2	2	2	2	2	2	3	4	4	2	2	2	29
3	3	2	2	2	2	3	4	2	2	2	2	29
3	3	2	2	2	2	3	4	2	2	2	2	29
3	3	2	2	2	2	3	4	2	2	2	2	29
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
2	5	4	2	1	5	4	5	3	1	5	4	41
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	58
5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	54
2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	26
2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	26
3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	27
3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	28
3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	26
2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	26
4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	28
3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	28
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	24
4	4	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	31
3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	30
2	2	2	2	3	1	4	4	2	2	3	2	29
3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	29
3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	27
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	24
2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	26
3	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	28
4	4	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	31
4	4	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	30
3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	28
3	1	2	2	1	1	2	2	1	2	5	5	27
4	4	4	4	3	4	5	5	4	4	4	4	49
3	3	3	4	3	4	5	5	3	3	3	3	42
3	3	4	4	3	4	5	5	3	4	3	4	45
3	4	3	4	3	4	5	5	3	4	4	4	46
2	2	4	3	3	4	5	5	3	3	3	3	40
2	3	3	3	3	3	4	4	3	2	3	3	35
2	3	3	3	3	3	2	5	3	3	4	4	40
3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	41
2	2	3	3	3	2	4	4	3	3	3	3	35
2	2	2	2	2	3	4	4	2	2	2	2	29
3	3	4	3	2	4	5	5	3	3	4	3	42
5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	54
3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	43
2	2	3	2	2	3	4	4	2	2	2	2	30
3	3	4	3	2	3	4	5	3	3	4	4	41
3	3	3	3	3	3	4	5	3	3	4	4	41
2	2	2	3	2	4	4	5	3	3	3	3	36
2	3	3	3	2	3	4	5	3	3	4	4	39
2	2	2	2	2	4	4	5	3	2	2	2	32
3	3	4	4	3	3	4	5	3	3	4	4	43
5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	53
3	3	4	3	2	3	5	5	3	3	4	4	42
3	3	4	3	2	3	4	5	3	3	4	4	41
3	3	3	3	2	3	4	5	3	3	3	3	38
2	2	3	3	2	3	4	4	4	3	2	2	34
2	3	3	3	2	3	5	5	3	3	3	3	38
3	4	4	4	2	4	5	5	4	3	4	4	46
2	3	2	3	2	2	5	5	3	3	2	2	34
3	3	3	3	2	3	4	4	4	4	3	3	39
3	3	4	3	2	3	4	4	4	4	3	3	40
3	3	4	3	2	3	5	5	4	4	4	4	44
3	3	4	3	2	3	5	5	4	4	3	3	42
3	3	4	3	2	3	4	5	4	3	3	3	40
3	3	3	3	2	3	4	5	3	3	2	2	36
2	2	3	3	2	2	4	4	2	2	2	2	30
3	3	3	3	2	3	5	5	4	3	2	2	38
2	2	2	3	2	3	5	5	3	3	2	2	34
2	3	4	3	2	3	5	5	3	3	3	3	39
3	3	4	3	3	3	5	5	3	3	4	4	43
2	2	3	3	2	2	5	5	3	3	2	2	34
2	3	4	3	2	2	5	5	3	3	3	3	38
3	3	3	3	2	3	4	5	3	3	4	4	40
3	3	4	4	3	3	5	5	3	3	4	4	44
2	3	3	3	3	3	4	5	3	3	4	4	40
3	3	4	3	2	3	5	5	3	3	4	4	42
3	3	4	4	2	3	5	5	3	3	4	4	43
3	3	4	4	2	3	5	5	3	3	4	4	43
3	3	4	4	2	3	5	5	3	3	4	4	43
2	2	4	3	2	3	5	5	3	3	2	3	37
2	3	4	3	2	2	4	4	3	3	2	2	35
2	3	4	3	2	2	5	5	4	3	4	3	40

Lampiran 3: Tabel Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

1. Uji Validitas Variabel Beban Kerja (X1)

Validitas	Item pernyataan	Person Correlation	r Tabel	keterangan
X1	1	0,740	$\geq 0,30$	Valid
	2	0,746		
	3	0,661		
	4	0,786		
	5	0,787		
	6	0,710		
	7	0,443		
	8	0,524		

2. Uji Validitas Variabel Konflik Kerja (X2)

Validitas	Item Pernyataan	Person Correlation	r tabel	Keterangan
X2	1	0,472	$\geq 0,30$	Valid
	2	0,434		
	3	0,363		
	4	0,642		
	5	0,498		
	6	0,835		
	7	0,846		
	8	0,786		
	9	0,809		
	10	0,832		

3. Uji Validitas Variabel *Turnover Intention* (Y)

Validitas	Item Pernyataan	Person Correlation	r tabel	Keterangan
Y	1	0,470	$\geq 0,30$	Valid
	2	0,584		
	3	0,895		
	4	0,886		
	5	0,630		
	6	0,730		
	7	0,798		
	8	0,687		
	9	0,732		

	10	0,736		
	11	0,716		
	12	0,771		

1. Uji Reliabilitas Variabel Beban Kerja (X1)

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.827	8

2. Uji Reliabilitas Variabel Konflik Kerja (X2)

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.861	10

3. Uji Reliabilitas Variabel *Turnover Intention* (Y)

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.915	12

Lampiran 4: Tabel Uji Asumsi Klasik

Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		83
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	5.46297622
Most Extreme Differences	Absolute	.076
	Positive	.074
	Negative	-.076
Test Statistic		.076
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Tabel Uji Multikolonearitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error		Tolerance	VIF
1	(Constant)	13.213	7.044			
	Beban Kerja	-.246	.201	-.099	.966	1.035
	Konflik Kerja	.936	.106	.715	.966	1.035

a. Dependent Variable: Turnover Intention

Tabel Uji Heteroskedastisitas

<i>Correlations</i>					
			Beban Kerja	Konflik Kerja	<i>Unstandardized Residual</i>
<i>Spearman's rho</i>	Beban Kerja	<i>Correlation Coefficient</i>	1.000	.016	.104
		<i>Sig. (2-tailed)</i>	.	.885	.348
		<i>N</i>	83	83	83
	Konflik Kerja	<i>Correlation Coefficient</i>	.016	1.000	.101
		<i>Sig. (2-tailed)</i>	.885	.	.365
		<i>N</i>	83	83	83
	<i>Unstandardized Residual</i>	<i>Correlation Coefficient</i>	.104	.101	1.000
		<i>Sig. (2-tailed)</i>	.348	.365	.
		<i>N</i>	83	83	83

Lampiran 5 : Tabel Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Hasil Uji Analisis Regresi Berganda

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	13.213	7.044		.064
	Beban Kerja	-.246	.201	-.099	.224
	Konflik Kerja	.936	.106	.715	.000

a. Dependent Variable: Turnover Intention

Tabel Hasil Uji Hipotesis

Uji T

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	13.213	7.044		.064
	Beban Kerja	-.246	.201	-.099	.224
	Konflik Kerja	.936	.106	.715	.000

a. Dependent Variable: Turnover Intention

Uji F

ANOVA ^a					
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	Sig.
1	Regression	2401.506	2	1200.753	.000 ^b
	Residual	2447.217	80	30.590	
	Total	4848.723	82		

a. Dependent Variable: Turnover Intention

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

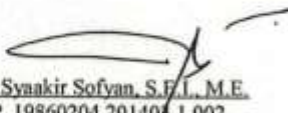
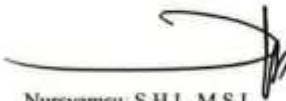
Uji Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.704 ^a	.495	.483	5.531

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

Lampiran 6: Surat Pengajuan Judul

 DATOKARAMA	KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA UNIVERSITAS ISLAM NEGERI DATOKARAMA PALU جامعة داتوكاراما الإسلامية الحكومية بالو STATE ISLAMIC UNIVERSITY DATOKARAMA PALU FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM Jl. Diponegoro No.23 Palu. Telp. 0451-460798, Fax. 0451-460185. Website : www.uindatokarama.ac.id email: humas@uindatokarama.ac.id
PERSETUJUAN JUDUL SKRIPSI	
Nama : Sakinah Aulia	NIM : 21512 0002
TTL : Palu, 2 juni 2002	Jenis Kelamin : Perempuan
Jurusan : Ekonomi Syariah	Semester : VI (Enam)
Alamat : Jl. Durian	Nomor HP : 087817608530
Judul:	
o Judul I Pengaruh Beban Kerja, Konflik Kerja, Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Alfamidi Branch Palu	
o Judul II Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, Terhadap Kinerja Pegawai Kementerian Agama Kota Palu	
o Judul III Analisis Dampak Konflik Kerja Terhadap Organisasi (Studi Kasus Pada Karyawan Inventory Control Alfamidi)	
Mengetahui, Penasihat Akademik  Novat, NLM NIP. 19901216 201903 2 014	Palu, 01 Agustus 2024 Mahasiswa,  Sakinah Aulia NIM. 215120002
Telah disetujui penyusunan skripsi dengan catatan: 	
Pembimbing I : <i>Abdul Jalil, SE, M.M.</i>	
Pembimbing II: <i>Astiyana, SE, M.Sc</i>	
Mengetahui, Wakil Dekan Bidang Akademik & Kelembagaan  Dr. Syaakir Sofyan, S.F.I., M.E. NIP. 19860204 201403 1 002	Ketua Jurusan  Nursyamsu, S.H.I., M.S.I NIP. 19860507 201503 1 002

Lampiran 7: Surat Keputusan Pembimbing Skripsi

**KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI DATOKARAMA PALU
NOMOR : 1089 TAHUN 2024
TENTANG
PENETAPAN DOSEN PEMBIMBING SKRIPSI MAHASISWA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI DATOKARAMA PALU
TAHUN AKADEMIK 2024/2025**

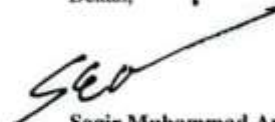
- Membaca :** Surat saudara : **Sakinah Aulia / NIM 21.5.12.0002** mahasiswa jurusan **Ekonomi Syariah** Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Datokarama Palu, tentang pembimbingan penulisan skripsi pada program Strata Satu (S1) Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Datokarama Palu dengan judul skripsi : **PENGARUH BEBAN KERJA, KONFLIK KERJA, KEPUASAN KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION KARYAWAN ALFAMIDI BRANCH PALU**
- Menimbang :**
- a. bahwa untuk kelancaran pelaksanaan pembimbingan skripsi tersebut, dipandang perlu untuk menunjuk dosen pembimbing mahasiswa yang bersangkutan.
 - b. bahwa mereka yang namanya tercantum dalam keputusan ini dipandang cakap dan mampu melaksanakan tugas pembimbingan tersebut.
 - c. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana pada huruf a dan b tersebut, dipandang perlu menetapkan Keputusan Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Datokarama Palu.
- Mengingat :**
1. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional;
 2. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi;
 3. Peraturan Pemerintah Nomor 32 Tahun 2013 tentang Standar Pendidikan Nasional
 4. Peraturan Presiden Nomor 61 Tahun 2021 tentang Universitas Islam Negeri Datokarama Palu;
 5. Peraturan Menteri Agama Nomor 30 Tahun 2021 tentang Organisasi dan Tata Kerja Universitas Islam Negeri Datokarama Palu;
 6. Keputusan Menteri Agama Republik Indonesia Nomor: 041606/B.II/3/2021 tentang Pengangkatan Rektor Universitas Islam Negeri Datokarama Palu.
 7. Keputusan Menteri Agama Republik Indonesia Nomor : 457/Un.24/KP.07.6/12/2021 tentang Pengangkatan Dekan Universitas Islam Negeri Datokarama Palu

MEMUTUSKAN

- Menetapkan : KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM UNIVERSITAS ISLAM NEGERI DATOKARAMA PALU TENTANG PENETAPAN DOSEN PEMBIMBING SKRIPSI MAHASISWA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM UNIVERSITAS ISLAM NEGERI DATOKARAMA PALU TAHUN AKADEMIK 2024/2025
- PERTAMA : 1. Abdul Jalil, S.E., M.M. (Pembimbing I)
2. Asriyana, SE., M.Sc. (Pembimbing II)
- KEDUA : Pembimbing I bertugas memberikan bimbingan berkaitan dengan substansi/isi skripsi.
Pembimbing II bertugas memberikan bimbingan berkaitan dengan metodologi penulisan skripsi.
- KETIGA : Segala biaya yang timbul sebagai akibat dikeluarkannya Keputusan ini, dibebankan pada anggaran DIPA UIN DATOKARAMA Palu Tahun Anggaran 2024.
- KEEMPAT : Jangka waktu penyelesaian skripsi dimaksud selambat-lambatnya 6 (enam) bulan terhitung mulai tanggal ditetapkannya Keputusan ini.
- KELIMA : Segala sesuatu akan diubah dan diperbaiki sebagaimana mestinya, apabila di kemudian hari terdapat kekeliruan dalam penetapan Keputusan ini.

Ditetapkan di : Palu
Pada Tanggal : 14 September 2024

Dekan,


Sagir Muhammad Amin

Tembusan :

1. Dosen Pembimbing yang bersangkutan;
2. Mahasiswa yang bersangkutan;

Lampiran 8: Surat Izin Penelitian

 KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA UNIVERSITAS ISLAM NEGERI DATOKARAMA PALU جامعة داتوكراما الإسلامية الحكومية بالو STATE ISLAMIC UNIVERSITY DATOKARAMA PALU FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM Jl. Diponegoro No.23 Palu. Telp. 0451-460796, Fax. 0451-460165. Website : www.iainpalu.ac.id email: humas@iainpalu.ac.id	Nomor : <i>dy</i> /Un.24/F.V/PP.00.9/04/2025 Sifat : Pening Lampiran : - Hal : Izin Penelitian Palu, 2 April 2025 Kepada Yth. Kepala Koperasi . TKBM Pantoloan di - Tempat <i>Assalamu Alaikum Wr. Wb.</i> Dengan hormat disampaikan bahwa mahasiswa (i) yang tersebut di bawah ini : <table border="0" style="margin-left: 40px;"><tr><td>Nama</td><td>: Sakinah Aulia</td></tr><tr><td>NIM</td><td>: 21.5.12.0002</td></tr><tr><td>TTL</td><td>: Palu, 02 Juni 2002</td></tr><tr><td>Semester</td><td>: VIII (Delapan)</td></tr><tr><td>Fakultas</td><td>: Ekonomi dan Bisnis Islam</td></tr><tr><td>Prodi</td><td>: Ekonomi Syariah</td></tr><tr><td>Alamat</td><td>: Jl. Durian No.42 E</td></tr></table> Untuk melakukan Penelitian dalam rangka penyusunan skripsi yang berjudul: "Pengaruh Beban Kerja Dan Konflik Kerja Terhadap Turnover Intention Tenaga Kerja Bongkar Muat Pantoloan" Untuk maksud tersebut diharapkan kiranya kepada yang bersangkutan dapat diberikan izin untuk melakukan Penelitian di Koperasi . TKBM Pantoloan Demikian kami sampaikan, atas bantuan dan kerjasamanya diucapkan terima kasih. <i>Wassalam.</i> Dekan,   Sagir Muhammad Amin /	Nama	: Sakinah Aulia	NIM	: 21.5.12.0002	TTL	: Palu, 02 Juni 2002	Semester	: VIII (Delapan)	Fakultas	: Ekonomi dan Bisnis Islam	Prodi	: Ekonomi Syariah	Alamat	: Jl. Durian No.42 E
Nama	: Sakinah Aulia														
NIM	: 21.5.12.0002														
TTL	: Palu, 02 Juni 2002														
Semester	: VIII (Delapan)														
Fakultas	: Ekonomi dan Bisnis Islam														
Prodi	: Ekonomi Syariah														
Alamat	: Jl. Durian No.42 E														

**Lampiran 9: Dokumentasi Penyebaran Kuesioner Pada Anggota Koperasi
Tenaga Kerja Bongkar Muat Pantoloan**





RIWAYAT HIDUP

Daftar Riwayat Hidup

A. Identitas Diri

Nama : Sakinah Aulia
Tempat, Tanggal Lahir : Palu, 2 Juni 2002
Jenis Kelamin : Perempuan
Anak Ke : 2 (Dua)
NIM : 215120002
Status : Belum Menikah/Mahasiswa
Alamat Sekarang : Jl. Asam II Lrg.6, Kota Palu
No. Hp : 087817608530
Email : hellosakinahaulia@gmail.com



B. Riwayat Pendidikan

- A. SD (Tahun Kelulusan) : SD Inpres Tompi Bugis (2015)
- B. SMP (Tahun Kelulusan) : SMP Negeri 6 Sigi (2016),
SMP Negeri 3 Palu (2016-2017),
SMP Negeri 3 Toli-toli (2017-2018).
- C. SMA (Tahun Kelulusan) : SMA Negeri 4 Palu (2021)

C. Pengalaman Organisasi

- 1) Anggota Palang Merah Remaja SMP Negeri 3 Palu 2016-2017
- 2) Anggota Palang Merah Remaja SMA Negeri 4 Palu 2018-2019
- 3) Wakil Ketua Palang Merah Remaja SMA Negeri 4 Palu 2019-2021
- 4) Pengurus HMJ Ekonomi Syariah 2022-2024
- 5) Kepala Bidang Dana dan Usaha HMJ Ekonomi Syariah 2023
- 6) Anggota Edufair 2023 divisi Media Partner