

Konflik Kerja dan Stress Kerja dengan Efikasi Diri sebagai Variabel Moderasi terhadap Intention to Leave

Riane Johnly Pio, Christoffel Kojo & Sandra Inggrid Asaloei

Universitas Sam Ratulangi, Manado

Email: rian.pio62@gmail.com

Abstract

This study aims to determine work conflict and work stress moderated by self-efficacy on the intention to leave employees working in banking in North Sulawesi province. The sample consisted of 448 respondents, using SEM-PLS as an analysis tool. The study's findings indicate that work conflict affects work stress and self-efficacy, but does not affect the intention to leave. Work stress affects self-efficacy, but does not affect the intention to leave. Self-efficacy affects the intention to leave, work conflict affects the intention to leave through self-efficacy, and work stress affects the intention to leave through self-efficacy. Together, work conflict and work stress have an effect of 30.2% on self-efficacy. Then, work conflict, work stress, and self-efficacy affect the intention to leave by 45.2%. The results of this study indicate that although employees experience work conflict and work stress, it does not mean that they will leave their jobs. Based on the results of this study, banking management can manage work conflict and work stress well, thereby fostering a more positive work environment and reducing the desire of employees to leave their jobs.

Keywords work conflict, work stress, self efficacy, intention to leave, SEM.

1. Pendahuluan

Interaksi karyawan di tempat kerja seringkali tidak berbanding lurus dengan kenyataan di dunia kerja, walaupun secara organisatoris sudah dipandu dengan budaya organisasi dengan berbagai nilai-nilai kerja yang seharusnya menjadi standar dalam aktivitas perusahaan. Artinya dalam realitas kerja antara pelaksanaan dengan yang direncanakan sering tidak berjalan dengan baik. Wujud nyata dari berbagai perbedaan yang terjadi antar karyawan sering menyebabkan konflik kerja. Konflik kerja bermakna sebagai satu permasalahan bagi seorang karyawan atau dunia kerja (Ratnasari & Purba, 2019). Kemudian, dapat dipersepsikan sebagai persaingan yang kurang sehat berdasarkan ambisi dan sikap emosional yang akan menimbulkan ketegangan, konfrontasi, perkelahian dan frustrasi jika tidak dapat diselesaikan (Hasibuan, 2011). Selanjutnya konflik itu merupakan suatu proses yang dimulai bila satu pihak merasakan bahwa pihak lain telah mempengaruhi secara negatif atau akan segera mempengaruhi secara negatif pihak lain (Robbins & Judge, 2017).

Stres kerja merupakan suatu hal yang tidak terpisahkan dengan aktifitas kerja formal maupun informal. Di dalam perusahaan stress kerja bisa saja terjadi karena berbagai penyebab seperti beban kerja yang berlebihan atau tuntutan kerja yang lebih besar dari kemampuan karyawan. Stres kerja merupakan aspek yang perlu diperhatikan dalam setiap organisasi, khususnya

Seminar Nasional FMI 2024 Manado

Prosiding



e-ISSN: 3026-4499
Vol. 2
5-7 November 2024

Perusahaan. Hal ini dikarenakan adanya tekanan, ketegangan, gangguan yang tidak menyenangkan dalam lingkungan kerja, atau ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kemampuan individu untuk memenuhinya (Sariwulan et al., 2019). Karena itu stress kerja dimaknai sebagai seseorang yang mengalami stres kerja akan menampilkan gejala fisiologis, psikologis dan perilaku, berupa kecemasan, lekas marah, kesulitan konsentrasi, produktivitas rendah, inefisiensi, dan lain-lain. Bahkan mungkin kehilangan rasa tanggung jawab kerja, serta komitmen dalam organisasi (Robbins & Judge, 2013).

Perusahaan yang dikelola dengan baik, walaupun terjadi berbagai masalah terkait dengan karyawan, diharapkan akan terus beroperasi untuk dapat mencapai rencana kerja yang telah ditetapkan. Karena itu diperlukan adanya efikasi diri dari karyawan agar dapat menjalankan operasi perusahaan dengan baik. Efikasi diri menunjuk pada keyakinan individu tentang kapasitas untuk menggunakan kontrol peristiwa yang mempengaruhi hidupnya (Mikkelsen & Einarsen, 2002). Efikasi diri menurut Bandura (1986) diartikan sebagai penilaian orang tentang kemampuan mereka untuk mengatur dan melaksanakan tindakan yang diperlukan untuk mencapai jenis kinerja yang ditentukan (Alhadabi & Karpinski, 2020). Penelitian dari Cetin & Basim (2014); Robbins et al., (2013) menunjukkan bahwa individu yang memiliki efikasi diri yang tinggi terkait dengan kompetensi mereka untuk bersaing dengan tantangan dan hambatan dari individu yang memiliki efikasi diri yang rendah, karena tingkat efikasi diri yang rendah menyebabkan individu menurunkan usahanya untuk mengatasi tantangan dan hambatan yang dihadapinya (Demir, 2020).

Karyawan yang ingin meninggal pekerjaan dapat disebabkan oleh berbagai faktor. Yang pasti, dalam suatu organisasi ada saja karyawan yang ingin meninggalkan pekerjaan karena faktor internal atau faktor eksternal yang ada pada diri karyawan. Oleh karena itu, niat untuk keluar merupakan kecenderungan dari rencana karyawan untuk meninggalkan tempat kerja pada saat ini untuk mencari alternatif pekerjaan dalam waktu dekat (Ayalew & Workineh, 2020). Niat untuk pergi pada dasarnya tidak berarti meninggalkan pekerja yang sebenarnya, karena hanya merupakan perkiraan yang kuat dari karyawan untuk mengundurkan diri, atau upaya anggota organisasi untuk keluar sebagai antisipasi hubungan dengan komunitas atau majikan saat ini yang kurang baik (Rahim & Psenicka, 1996), (Griffeth et al., 2000). Niat untuk keluar pada dasarnya bisa karena alasan pribadi dan impersonal atau karena seseorang telah menemukan peluang kerja atau pekerjaan lain, tetapi karyawan yang meninggalkan organisasi karena pilihan sendiri atau keinginan organisasi, pada dasarnya menimbulkan masalah bagi organisasi dalam hal kerugian investasi dalam pelatihan dan seleksi karyawan (Xu et al., 2018).

2. Tinjauan Literatur

Konflik Kerja. Konflik biasanya timbul dalam organisasi sebagai akibat adanya komunikasi dan informasi yang tidak lengkap; pertarungan kekuasaan antar departemen, persaingan memperebutkan sumber daya-sumber daya yang terbatas atau saling ketergantungan dua atau lebih kelompok-kelompok kegiatan kerja untuk mencapai tujuan masing-masing (Susilawati, 2021). Penelitian yang berkaitan dengan konflik kerja menemukan bahwa konflik berhubungan dengan waktu dan ketegangan dalam bekerja memiliki korelasi dengan keinginan berpindah

Seminar Nasional FMI 2024 Manado

Prosiding



e-ISSN: 3026-4499
Vol. 2
5-7 November 2024

pada berbagai sektor industri. Namun demikian, konflik keluarga dengan pekerjaan berkontribusi lebih besar terhadap keinginan berpindah, daripada konflik pekerja dan keluarga terhadap keinginan keluar (Aboobaker et al., 2017). Penelitian di Filipina menemukan tingkat konflik pekerjaan berpengaruh pada kehidupan keluarga, organisasi perlu mengatasinya dengan berdasarkan pada persoalan faktual agar supaya konflik dapat diselesaikan secara efektif (Labrague et al., 2021). Penelitian lain mendapati perawat mengalami kesulitan menyeimbangkan peran dan tanggung jawab pada keluarga karena stress kerja, akibatnya mereka cenderung meninggalkan pekerjaan dan berpindah kerja pada organisasi yang menawarkan kondisi kerja yang lebih baik, beban kerja yang lebih rendah, dan dukungan manajerial yang lebih besar (Ekici et al., 2017).

Stres Kerja. Menurut *Centre for Occupational and Health Psychology, Cardiff University*, stres kerja dapat didefinisikan dalam beberapa cara: (1) Dipandang sebagai karakteristik lingkungan kerja yang sama dengan bahaya lingkungan lainnya seperti kebisingan; (2) Respons fisiologis terhadap aspek yang mengancam atau kesulitan dari pekerjaan; (3) Dapat dilihat dalam kerangka interaksional, seperti ketidakseimbangan imbalan dan hukuman (Wadsworth et al., 2007). Karyawan yang mengalami stres kerja akan mempertimbangkan untuk keluar dari organisasi dan mencari pekerjaan baru yang dapat mengurangi stres kerjanya (Arifiani et al., 2019). Stres terkait pekerjaan memiliki peran bagi profesional kesehatan untuk meninggalkan pekerjaan (Peter et al., 2021). Temuan penelitian menunjukkan terdapat beberapa variabel seperti beban kerja dan iklim organisasi berpengaruh pada stres kerja, dan stres kerja berpengaruh terhadap niat keluar karyawan Bank, dan stres kerja memediasi pengaruh beban kerja dan iklim organisasi terhadap niat keluar (Made et al., 2020). Temuan penelitian lain menyatakan bahwa beban kerja dan niat untuk keluar memiliki hubungan positif. Akan tetapi, stres kerja dan keseimbangan kehidupan kerja tidak memberikan pengaruh pada niat untuk keluarga dari pekerjaan (Omar et al., 2020). Temuan penelitian lain menunjukkan stress kerja memberikan dampak pada efikasi diri dengan tingkat keamatan kuat dan negatif, yang bermakna semakin tinggi tingkat stress semakin tidak baik efikasi diri (Noviani, 2018).

Efikasi Diri. Efikasi diri dimaknai sebagai suatu keyakinan tentang kemampuan seseorang untuk mengatur dan menyelesaikan serangkaian kegiatan yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas tertentu (Rusbandi & Usman, 2020). Juga merupakan kemampuan seseorang dalam kompetensinya untuk mencapai suatu tujuan, serta kemampuan dalam mengatasi suatu hambatan dan kecemasan dalam situasi khusus yang dihadapinya (Christian & Moningga, 2020). Menurut Bandura (1977) dalam Luthans (2006) efikasi diri adalah mekanisme psikologis yang memacu kepercayaan diri individu dalam memotivasi diri sendiri, memiliki sumber daya kognitif, dan memiliki tindakan yang diperlukan untuk mencapai tugas individu di tempat kerja (Murniarti et al., 2021). Penelitian tentang efikasi diri menemukan bahwa efikasi diri yang tinggi secara signifikan dapat meredakan gejala psikologis seperti tingkat kecemasan pada perawat selama masa pandemi COVID-19 (Suhamdani et al., 2020). Demikian juga dengan hasil penelitian yang mendapati efikasi diri berpengaruh terhadap kepribadian wirausaha dan jiwa wirausaha siswa di Surabaya (Wahyuni & Rismawati, 2020) Hasil penelitian menemukan tidak adanya hubungan yang signifikan antara efikasi diri dan niat

Seminar Nasional FMI 2024 Manado

Prosiding



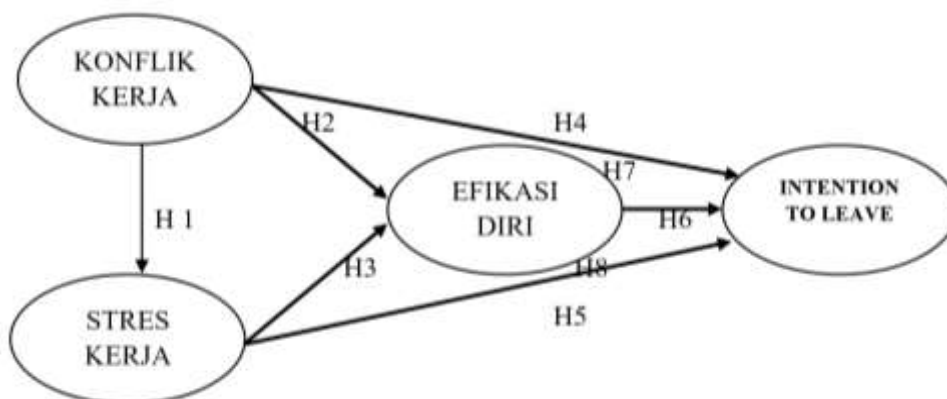
e-ISSN: 3026-4499
Vol. 2
5-7 November 2024

beralih kerja (Tarigan, 2011). Dalam kaitan dengan pembelajaran ternyata efikasi diri secara parsial tidak berpengaruh terhadap kemandirian belajar (Safinah & Usman, 2021).

Intention to Leave. Menurut Flinkman and Salanterä (2015) niat adalah proses mental atau aktivitas yang mengikat diri seseorang untuk melakukan suatu tindakan di masa yang akan datang (Ayalew & Workineh, 2020). Lingkungan kerja yang lebih baik secara signifikan mengurangi ketidakpuasan kerja, niat untuk keluar, dan kelelahan. Karena itu, memperbaiki lingkungan kerja bagi dapat menurunkan tingkat ketidakpuasan kerja, niat untuk keluar, dan kelelahan. (Nantsupawat et al., 2017). Resiliensi karyawan dapat mengurangi niat mereka untuk pergi dan meningkatkan keterlibatan kerja mereka (Dai et al., 2019). Keadilan di tempat kerja merupakan faktor yang menghambat karyawan meninggalkan profesi mereka, karena itu, sistem penilaian kinerja yang adil dan peningkatan otonomi di tempat kerja dapat mencegah karyawan meninggalkan tempat kerja (Chin et al., 2019). Niat untuk meninggalkan pekerjaan cukup tinggi, karena disebabkan adanya ketidaksepakatan dalam hal pengakuan di tempat kerja, dan juga pekerjaan itu sendiri (Ayalew & Workineh, 2020). Juga terkait dengan kelelahan pribadi, kurangnya peluang untuk pengembangan diri, rendahnya komitmen afektif, kepuasan kerja yang rendah, konflik pekerjaan dengan keluarga dan tuntutan kerja yang lebih tinggi. Alasan utama karyawan mempertimbangkan untuk meninggalkan profesinya antara lain ketidakpuasan terhadap gaji, tuntutan pekerjaan perawat, ketidaknyamanan kerja shift/jam kerja dan status kerja yang tidak pasti (Flinkman et al., 2008).

Penelitian ini merumuskan hipotesis berdasarkan model penelitian seperti yang terlihat pada gambar 1 dibawah ini.

Gambar 1. Model Penelitian



Hipotesis dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

H1 : Terdapat pengaruh Konflik Kerja terhadap Stres Kerja

H2 : Terdapat pengaruh Konflik Kerja terhadap Efikasi Diri

H3 : Terdapat pengaruh Stres kerja terhadap Efikasi Diri

Seminar Nasional FMI 2024 Manado

Prosiding



e-ISSN: 3026-4499
Vol. 2
5-7 November 2024

H4 : Terdapat pengaruh konflik kerja terhadap *Intention to Leave*

H5 : Terdapat pengaruh stres kerja terhadap *Intention to Leave*

H6 : Terdapat pengaruh efikasi diri terhadap *Intention to Leave*

H7: Terdapat pengaruh Konflik Kerja terhadap *Intention to Leave* melalui Efikasi Diri

H8 : Terdapat pengaruh Stres Kerja terhadap *Intention to Leave* melalui Efikasi Diri

3. Metode Penelitian

Penelitian ini dapat dikategorikan sebagai penelitian eksplanasi (*explanatory*) yaitu penelitian yang bermaksud menjelaskan kedudukan variabel-variabel yang diteliti serta hubungan dan pengaruh antara satu variabel dengan variabel yang lain (Sugiyono, 2005.) Tujuan utama jenis riset ini adalah untuk menggambarkan karakteristik sebuah populasi atau suatu fenomena yang sedang terjadi (Wibisono, 2003).

Penelitian ini dilakukan pada karyawan yang bekerja pada beberapa perusahaan jasa keuangan seperti Bank yang beroperasi di Sulawesi Utara. Namun dalam pelaksanaan penelitian hanya karyawan Bank Sulutgo yang memberikan respons. Sehingga populasi dalam penelitian ini seluruh karyawan yang bekerja pada Bank Sulutgo berdasarkan Annual Report tahun 2023. Penentuan sampel dilakukan berdasarkan *Judgement sampling* atau atas dasar pertimbangan tertentu yaitu responden yang memiliki kesediaan waktu untuk mengisi kuesioner. Jumlah sampel didasarkan atas tabel ukuran sampel untuk populasi tertentu (Sekaran, 2006). Populasi dalam penelitian ini berjumlah 2118 karyawan. Mengacu dari pendapat Krejcie and Morgan (1970) dalam (Sekaran & Bougie, 2016) populasi dengan jumlah 2200 dapat menggunakan sampel berjumlah 327 responden. Berdasarkan pendapat di atas, dengan populasi sebesar 2118, maka sampel berjumlah 448 (21,15%) dari populasi sudah memenuhi kriteria penentuan sampel.

Instrumen pengumpulan data melalui kuesioner yang disusun berdasarkan skala Likert dengan menggunakan 5 pilihan jawaban. Validitas dan reliabilitas instrumen dilakukan dengan melalui uji *product moment pearson* dan *alpha crounbach*. Untuk menguji hipotesis menggunakan analisis *Structural Equation Modeling (SEM)* (Solimun, 2002), dengan bantuan software AMOS 4.01 Windows. Alasan pemilihan alat analisis ini karena memiliki kemampuan untuk: (1) memperkirakan koefisien yang tidak diketahui dari persamaan linear structural; (2) mengakomodasi model yang meliputi latent variabel; (3) mengakomodasi kesalahan pengukuran variabel; (4) mengakomodasi peringatan timbal balik, simultan, dan saling ketergantungan. Adapun langkah proses yang dilakukan dalam SEM adalah (1) pengembangan model berbasis konsep dan teori; (2) mengkontruksi diagram path; (3) konversi diagram path ke model structural; (4) memilih matrik input dan estimasi model; (5) menilai masalah identifikasi; (6) evaluasi *goodness-of-fit*; dan (7) interpretasi dan modifikasi.

4. Hasil dan Pembahasan

Setelah melalui analisis dengan menggunakan SEM-PLS diperoleh hasil analisis untuk pengujian hipotesis sebagaimana terlihat pada tabel 1.

Seminar Nasional FMI 2024 Manado

Prosiding



e-ISSN: 3026-4499
Vol. 2
5-7 November 2024

Tabel 1. Ringkasan hasil uji hipotesis

		Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
H1	Konflik Kerja -> Stres Kerja	0.673	0.676	0.034	19.916	0.000
H2	Konflik Kerja -> Efikasi Diri	0.202	0.205	0.061	3.328	0.001
H3	Stres Kerja -> Efikasi Diri	0.395	0.392	0.056	7.070	0.000
H4	Konflik Kerja -> Intention To Leave	0.000	0.000	0.001	0.354	0.724
H5	Stres Kerja -> Intention To Leave	-0.001	-0.001	0.001	1.502	0.134
H6	Efikasi Diri -> Intention To Leave	1.001	1.001	0.000	2,431.647	0.000
H7	Konflik Kerja → efikasi diri → Intention to Leave	0.266	0.265	0.041	6.501	0.000
H8	Stres Kerja → efikasi diri → Intention to Leave	0.396	0.393	0.056	7.068	0.000

Pengaruh Konflik Kerja Terhadap Stres Kerja

Konflik kerja berdasarkan hasil analisis ternyata memberikan pengaruh terhadap stres kerja. Hal ini berarti konflik kerja memberikan berkontribusi pada peningkatan stress kerja dari karyawan yang bekerja di perbankan di Sulawesi Utara khususnya pada bank Sulutgo. Hal ini sejalan dengan temuan penelitian yang menyatakan konflik kerja terkait dengan konflik tugas dalam tim memiliki hubungan positif dengan stres di tempat kerja. Hal ini memberikan makna bahwa konflik yang berkaitan dengan tugas-tugas pekerjaan seperti perbedaan pandangan tentang cara menyelesaikan suatu pekerjaan atau strategi yang harus diambil-dapat menimbulkan stress kerja. Hal ini mencakup konflik hubungan dalam tim, seperti ketegangan interpersonal atau masalah emosional antar anggota tim, ditemukan berhubungan positif dengan stres dalam hal adanya hambatan dalam menyelesaikan pekerjaan. Hal seperti ini merupakan bentuk stres yang negatif (distress), karena konflik tersebut menghalangi produktivitas dan merusak kualitas hubungan dalam tim. (Hon & Chan, 2013).

Terdapat temuan juga yang menyatakan bahwa konflik kerja memberikan dampak pada stress kerja, di mana hal ini terungkap ketika 1493 karyawan mengalami gangguan kesehatan sehingga memeriksakan diri ke rumah sakit dalam rangka untuk mengatasi stres (Castellini et al., 2023). Pada konteks yang lain, konflik kerja bisa terjadi antara pekerjaan itu sendiri dengan aktifitas keluarga (WFC) dan pekerjaan dengan waktu luang (WLC). Hal ini menjelaskan bagaimana tuntutan pekerjaan, pengendalian diri yang dimiliki karyawan serta dukungan dari lingkungan pekerjaan memengaruhi tingkat stres kerja dengan peran penting dari konflik-konflik yang dimaksud diatas (Wong et al., 2014). Konflik kehidupan kerja dengan aktiitas

Seminar Nasional FMI 2024 Manado

Prosiding



e-ISSN: 3026-4499
Vol. 2
5-7 November 2024

keluarga yang tinggi dapat menyebabkan tambahan tekanan emosional dan dapat mengganggu hubungan sosial dan kesejahteraan keluarga. Hal ini juga dapat memperburuk stres kerja yang sudah ada, menciptakan siklus negatif di mana tuntutan pekerjaan memperparah masalah keluarga atau sebaliknya. Tetapi hubungan timbal balik ini dapat menciptakan lingkaran setan di mana stres kerja meningkatkan konflik kehidupan kerja dan aktifitas keluarga, dan pada gilirannya meningkatkan stres kerja. Apabila tidak dikelola dengan baik, siklus ini bisa menyebabkan dampak negatif yang lebih besar, seperti *burnout*, kelelahan mental, serta gangguan kesehatan fisik dan emosional (Karakurt et al., 2023).

Meskipun masih berupa bukti awal, terdapat temuan yang menyatakan ada perbedaan dengan bekerja secara virtual memiliki hubungan negatif antara konflik kerja maupun non-kerja dengan stres kerja. Dengan bekerja secara virtual dapat mengurangi konflik kerja dan kehidupan pribadi serta dapat menurunkan stres karyawan (Raghuram & Wiesenfeld, 2004). Hal ini dapat dimaknai bahwa ketika orang bekerja dari jarak jauh, terdapat kecenderungan lebih sedikit mengalami masalah yang mengganggu pada kehidupan pribadi dan merasakan tekanan kerja yang lebih sedikit. Tetapi, ketika seseorang mengalami banyak konflik dalam bekerja, kemungkinan besar mereka akan merasakan stres yang lebih tinggi. Konflik pekerjaan dapat saja terjadi ketika tuntutan pekerjaan berbenturan dengan tanggung jawab pribadi atau keluarga yang dapat saja berakibat pada meningkatnya stres.

Dari perspektif yang berbeda konflik kerja dapat memberikan tekanan positif terhadap stress kerja karena konflik kerja menjadi pemediasi antara rasa keadilan organisasi dengan stress kerja (Diaz et al., 2022). Hal ini berarti dengan melalui konflik kerja yang berkurang akibat rasa keadilan yang dipersepsikan oleh karyawan tentang organisasi akan berdampak pada menurunnya stres karyawan di tempat kerja. Dengan demikian, pemahaman tentang konflik tidak cukup hanya berfokus pada ada atau tidaknya konflik, tetapi juga pada jenis konflik (tugas atau hubungan) serta jenis stres yang dihasilkan dari konflik tersebut. Manajemen konflik dan stres menjadi kunci untuk memaksimalkan potensi positif dari konflik tugas dan meminimalkan dampak negatif dari konflik kerja.

Konflik dan stres tidak selalu berdampak buruk, karena temuan dari Diaz et al., (2022) menantang pandangan tradisional bahwa konflik dan stres di tempat kerja selalu merugikan. Sebaliknya, penelitian ini menunjukkan bahwa konflik yang berfokus pada tugas dapat memacu produktivitas dan meningkatkan kepuasan kerja melalui stres yang terkait tantangan. Konflik semacam ini dapat memberi kesempatan bagi tim untuk berinovasi, belajar dari pengalaman, dan mengembangkan solusi yang lebih baik. Hasil yang kontradiktif dapat saja terjadi jika konflik yang berbasis hubungan, yang menciptakan stres penghalang, umumnya memiliki dampak negatif pada organisasi. Oleh karena itu, upaya untuk mengurangi konflik interpersonal di tempat kerja harus menjadi prioritas karena dampaknya yang langsung pada organisasi berupa kinerja karyawan dan kepuasan kerja.

Pengaruh Konflik Kerja Terhadap Efikasi Diri

Hasil penelitian ini menunjukkan terdapat pengaruh antara konflik kerja dengan efikasi diri yang berarti semakin konflik kerja meningkat, maka akan dapat juga meningkatkan efikasi diri.

Seminar Nasional FMI 2024 Manado

Prosiding



e-ISSN: 3026-4499
Vol. 2
5-7 November 2024

Dengan demikian, peningkatan konflik kerja ternyata dapat meningkatkan efikasi diri karyawan, hal ini menunjukkan bahwa dalam situasi konflik, karyawan merasa lebih mampu atau berdaya untuk mengatasi tantangan, sehingga berkontribusi pada peningkatan kepercayaan diri dan efikasi diri.

Menurut Bandura et al., (1999) bahwa pengalaman menghadapi tantangan atau situasi yang sulit (termasuk konflik kerja) dapat meningkatkan efikasi diri, terutama jika individu tersebut mampu mengatasi atau mengelola konflik dengan baik. Misalnya melalui pengalaman sukses dalam menyelesaikan masalah, individu dapat membangun keyakinan yang lebih kuat terhadap kemampuannya. Rahim (2002) berpendapat konflik kerja tidak selalu berdampak negatif, terutama ketika karyawan mampu berkolaborasi dalam mengatasi perbedaan. Konflik yang bersifat konstruktif, terutama yang berkaitan dengan tugas, dapat memperkaya pengalaman karyawan dan membantu mereka merasa lebih kompeten, yang pada akhirnya meningkatkan efikasi diri. Jehn (1995) menyatakan konflik tugas dapat berkontribusi terhadap hasil positif dalam organisasi jika dikelola dengan baik. Dalam beberapa situasi, konflik tugas membantu individu untuk berpikir lebih kritis, meningkatkan keterampilan berpikir strategis, dan memperkuat kepercayaan diri mereka dalam mengambil keputusan dan menyelesaikan tugas.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas, konflik kerja yang diposisikan secara konstruktif, khususnya konflik tugas memiliki potensi untuk meningkatkan efikasi diri. Hal ini karena konflik semacam ini sering kali menantang karyawan untuk berpikir lebih mendalam, menguji kemampuan mereka, dan mencari solusi yang lebih baik untuk menyelesaikan masalah. Ketika mereka berhasil menangani konflik, mereka merasa lebih kompeten dan percaya diri terhadap kemampuan mereka. Karena itu, hasil penelitian ini konsisten dengan pandangan bahwa konflik tugas yang berorientasi pada penyelesaian masalah, dapat meningkatkan efikasi diri dengan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk belajar dan tumbuh dari pengalaman. Efikasi diri akan meningkat ketika karyawan melihat bahwa mereka mampu mengatasi tantangan dengan sukses, sehingga memperkuat keyakinan mereka terhadap kemampuan mereka sendiri.

Pengaruh Stres Kerja Terhadap Efikasi Diri

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh antara stres kerja terhadap efikasi diri dalam hubungan yang positif signifikan. Sehingga dapat dimaknai bahwa semakin stres kerja meningkat, akan dapat meningkatkan pula efikasi diri. Dengan demikian, temuan penelitian ini boleh dipahami bahwa stres kerja yang dihadapi karyawan dalam lingkungan kerja yang menantang dapat berfungsi sebagai stimulus untuk meningkatkan efikasi diri. Dalam hal ini, karyawan merasa terdorong untuk mengembangkan keterampilan dan strategi baru untuk mengatasi stres, yang mengarah pada peningkatan kepercayaan diri mereka. Namun demikian, hal penting yang perlu dicermati bahwa meskipun terdapat hubungan positif yang signifikan ini, dampak stres kerja terhadap efikasi diri dapat bervariasi tergantung pada konteks individu dan cara mereka mengelola stres. Oleh karena itu, manajemen stres dan pengembangan keterampilan yang efektif sangat penting untuk memaksimalkan potensi positif dari stres kerja.

Menurut Bandura et al., (1999) bahwa pengalaman menghadapi tantangan, termasuk yang berasal dari stres, dapat meningkatkan kepercayaan diri individu dalam kemampuannya. Ketika

Seminar Nasional FMI 2024 Manado

Prosiding



e-ISSN: 3026-4499
Vol. 2
5-7 November 2024

individu berhasil mengatasi stres, mereka lebih cenderung merasa lebih kompeten dan percaya diri dalam kemampuan mereka, sehingga meningkatkan efikasi diri. Sebaliknya menurut Zaki (2016) Stres yang berlebihan dapat menyebabkan perasaan cemas, depresi, dan kelelahan emosional, yang semuanya berkontribusi terhadap rendahnya efikasi diri. Hal ini disebabkan karena terjadinya gangguan kesehatan mental dan kesejahteraan yang berakibat secara langsung mempengaruhi kemampuan individu untuk bekerja dengan efektif.

Stres kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap efikasi diri dapat dimaknai sebagai berikut (1) Pengaruh positif stres kerja, hasil penelitian menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat stres kerja, semakin tinggi pula efikasi diri individu. Ini menandakan bahwa stres kerja, meskipun sering dianggap negatif, dapat berfungsi sebagai pendorong untuk meningkatkan kepercayaan diri dan kemampuan individu dalam menghadapi tantangan di lingkungan kerja; (2) Stres sebagai tantangan, dalam konteks stres yang moderat, individu melihat stres sebagai tantangan yang dapat diatasi, yang pada gilirannya dapat mendorong pengembangan keterampilan dan strategi koping. Ini sejalan dengan teori stres positif (eustress) yang menyatakan bahwa tidak semua stres bersifat merugikan; (3) Pentingnya keterampilan koping, efikasi diri yang meningkat sebagai respons terhadap stres kerja tergantung pada cara individu mengelola stres tersebut. Keterampilan koping yang baik sangat penting untuk mengoptimalkan dampak positif dari stres, memungkinkan individu untuk belajar dan berkembang dari pengalaman tersebut; (4) Implikasi Praktis, temuan ini dapat digunakan untuk merancang program pelatihan dan pengembangan yang membantu karyawan mengelola stres secara efektif. Dengan demikian, organisasi dapat menciptakan lingkungan kerja yang tidak hanya mengurangi dampak negatif stres tetapi juga memanfaatkan stres sebagai sarana untuk meningkatkan efikasi diri karyawan. Secara keseluruhan, penelitian ini memberikan wawasan berharga tentang dinamika antara stres kerja dan efikasi diri, menyoroti pentingnya pengelolaan stres dalam konteks pengembangan sumber daya manusia.

Pengaruh Konflik Kerja Terhadap *Intention To Leave*

Hasil analisis konflik kerja dengan *intention to leave* karyawan perbankan di Sulawesi Utara khususnya di Bank Sulutgo menunjukkan pengaruh positif tidak signifikan. Hal ini bermakna yaitu walaupun konflik kerja mengalami peningkatan akan tetapi *intention to leave* tidak mengalami peningkatan. Dengan kata lain meskipun konflik kerja meningkat, namun tidak berkontribusi secara nyata pada niat karyawan untuk meninggalkan pekerjaan. Dengan demikian, dapat dinyatakan konflik kerja bukan pendorong utama bagi karyawan untuk meninggalkan organisasi.

Temuan penelitian ini berlawanan dengan temuan penelitian lainnya, yang menunjukkan bahwa konflik kerja mempengaruhi *intention to leave*. Konflik antara tuntutan pekerjaan dan aktivitas keluarga berhubungan langsung secara positif dengan *intention to leave* (Syahrudin, 2022). Semakin tinggi konflik yang terjadi pada kehidupan pribadi maupun pekerjaan karyawan, maka semakin besar pula keinginan untuk berpindah tempat kerja. Menurut Rathi and Kumar, (2023), hal ini dapat terjadi karena adanya ketidakseimbangan kehidupan pribadi maupun pekerjaan, dan menjadi pemicu utama bagi karyawan untuk mencari dan mendapatkan tempat kerja yang

Seminar Nasional FMI 2024 Manado

Prosiding



e-ISSN: 3026-4499
Vol. 2
5-7 November 2024

lebih baik. Sedangkan Lu et al., (2017) melihat konflik kerja terjadi karena adanya tuntutan keluarga dan tanggung jawab pribadi terhadap keluarga yang menjadi faktor penting pemicu terjadinya keinginan keluar dari tempat kerja.

Temuan penelitian dari Aboobaker et al., (2017), di mana bila terjadi konflik terkait dengan aktivitas keluarga dan pekerjaan lebih besar kontribusi terhadap keinginan berpindah, daripada konflik dalam pekerjaan dengan keluarga. Hal ini disebabkan karena terdapat berbagai faktor demografi dari obyek penelitian. Hasil penelitian dari Phuekphan et al., (2021) menemukan konflik kerja secara langsung memberikan pengaruh terhadap keinginan untuk keluar dari tempat kerja, namun secara tidak langsung konflik kerja juga memberikan pengaruh pada niat untuk meninggalkan tempat kerja tetapi melalui kelelahan, kepuasan kerja, dan komitmen profesional. Menurut Knardahl & Christensen (2022) konflik kerja, terutama dalam bentuk konflik peran (*role conflict*), memberikan pengaruh terhadap *intention to leave*. Konflik peran akan terjadi ketika seseorang karyawan menghadapi tuntutan pekerjaan yang saling bertentangan, atau juga pada saat tanggung jawab dan ekspektasi pekerjaan tidak jelas, yang dapat menimbulkan stres dan ketidakpuasan. Karena itu, konflik peran merupakan salah satu faktor yang memengaruhi niat seseorang karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya. Dengan demikian, konflik kerja yang dipresentasikan dengan konflik peran, dapat meningkatkan niat karyawan untuk keluar dari pekerjaannya karena disebabkan oleh stres, ambiguitas, dan beban kerja.

Menurut Pelled (1996) hubungan antara konflik kerja dan keinginan keluar bisa bergantung pada beberapa faktor, seperti jenis konflik (konflik afektif atau konflik substantif) jenis tugas yang dihadapi kelompok, dan bagaimana kelompok tersebut mengelola konflik. Untuk konflik afektif yang lebih bersifat emosional dan personal, konflik ini lebih cenderung menghasilkan ketegangan dalam kelompok, yang dapat meningkatkan keinginan anggota kelompok untuk keluar. Tetapi untuk konflik substantif yang terkait dengan tugas seperti perbedaan pendapat atau pandangan mengenai cara terbaik menyelesaikan pekerjaan dapat berdampak berbeda. Pada tugas-tugas kognitif, konflik substantif mungkin dapat meningkatkan kinerja, tetapi pada tugas-tugas perilaku, konflik ini bisa menurunkan kinerja dan yang pada akhirnya bisa mempengaruhi niat untuk keluar. Konflik substantif merupakan konflik yang bersifat positif yang terjadi ketika ada perbedaan pendapat atau pandangan mengenai tugas atau cara kerja, di mana hal ini sering kali terkait dengan aspek pekerjaan kognitif, seperti strategi, tujuan, atau metode penyelesaian masalah, justru tidak menyebabkan keinginan keluar dari pekerjaan.

Hasil penelitian ini menyiratkan bahwa faktor-faktor lain mungkin lebih berpengaruh dalam mempengaruhi keputusan karyawan untuk tetap atau meninggalkan perusahaan. Karena itu, pimpinan organisasi sebaiknya tidak hanya fokus pada mengurangi konflik kerja, tetapi juga perlu mempertimbangkan faktor lain yang dapat mempengaruhi kepuasan dan komitmen karyawan, seperti kepemimpinan, dukungan rekan kerja, pengembangan karir, dan kesejahteraan kerja. Temuan penelitian yang tidak menyebabkan keinginan keluar walaupun ada konflik antara lain oleh Rhoades & Eisenberger, (2002) karena terdapat dukungan sosial dari rekan kerja. Menurut Pelled (1996) karena (1) Dukungan Organisasi, saat karyawan merasa

Seminar Nasional FMI 2024 Manado

Prosiding



e-ISSN: 3026-4499
Vol. 2
5-7 November 2024

didukung oleh organisasi dan rekan kerja, mereka tidak merasa terdorong untuk meninggalkan pekerjaan meskipun mengalami konflik; (2) Kepuasan Kerja, karyawan yang merasa puas dengan aspek lain dari pekerjaan mereka, seperti kompensasi, perkembangan karir, dan lingkungan kerja, kemungkinan besar akan tetap bertahan meskipun mengalami konflik; (3) Budaya Organisasi, budaya yang mendukung komunikasi terbuka dan resolusi konflik dapat membuat karyawan merasa lebih nyaman dalam menghadapi konflik dan tidak merasa perlu untuk meninggalkan organisasi. Dengan demikian temuan penelitian ini yang menunjukkan bahwa konflik kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap niat keluar karyawan sejalan dengan beberapa studi sebelumnya yang menekankan pentingnya konteks dan faktor pendukung lainnya. Kemudian, pada lingkungan kerja yang mendukung dengan kemampuan mengelola konflik kerja dengan baik akan menyebabkan tidak terjadi keputusan untuk keluar dari organisasi oleh karyawan.

Pengaruh Stres Kerja Terhadap *Intention To Leave*.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh antara stres kerja terhadap *intention to leave* adalah negatif tidak signifikan. Hal ini berarti walaupun stres kerja meningkat, tidak menurunkan *intention to leave*. Dengan demikian dapat walaupun stres kerja ada, tetapi tidak cukup kuat untuk memengaruhi keputusan karyawan untuk meninggalkan organisasi. Kemungkinan besar terdapat faktor-faktor lain yang menyebabkan karyawan tidak memiliki niat yang kuat untuk keluar dari tempat kerja. Ada kemungkinan faktor-faktor seperti keterlibatan kerja, kesempatan pengembangan karir, atau lingkungan kerja, yang lebih kuat mempengaruhi keinginan untuk keluar dibandingkan dengan stres kerja yang dialami karyawan.

Hal ini didukung oleh beberapa temuan penelitian Beehr & Newman (1978) stres di tempat kerja dapat mempengaruhi kesejahteraan psikologis karyawan, tetapi efeknya pada niat untuk keluar seringkali dimediasi oleh variabel lain, seperti dukungan sosial atau kepuasan kerja, karena hubungan langsung antara stres kerja dan *intention to leave* tidak selalu signifikan, tergantung pada kondisi organisasi dan individu. Menurut Podsakoff et al., (2007) bahwa dampak stres kerja pada niat untuk meninggalkan organisasi tidak selalu konsisten. Terdapat beberapa situasi di mana karyawan tidak memiliki alternatif pekerjaan yang lebih baik atau merasa terikat pada organisasi karena faktor lain seperti loyalitas atau kesempatan pengembangan karir. Oleh karena itu, stres kerja tidak selalu menyebabkan dan menghasilkan *intention to leave*. De Lange et al., (2004) dalam studi longitudinal mereka menemukan bahwa stres kerja tidak selalu berdampak signifikan pada *intention to leave*. Faktor-faktor seperti kesempatan pengembangan karir, dukungan dari atasan, dan lingkungan kerja yang baik seringkali memitigasi pengaruh negatif stres, sehingga stres kerja tidak selalu memicu keinginan untuk keluar dari organisasi. Wiastuti et al., (2023) menemukan bahwa meskipun stres kerja ada, karyawan yang merasa puas dengan pekerjaan mereka cenderung tidak memiliki niat untuk keluar, hal ini bermakna kepuasan kerja dapat mengurangi niat keluar meskipun stres meningkat.

Beberapa penelitian menunjukkan stres kerja memainkan peran penting dalam mendorong keinginan berpindah (Rathi and Kumar, 2023). Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan

Seminar Nasional FMI 2024 Manado

Prosiding



e-ISSN: 3026-4499
Vol. 2
5-7 November 2024

terhadap *turnover intention* (Syahrudin, 2022). Stres yang berkepanjangan, ditambah dengan ketidakseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, dapat memperburuk situasi, yang mendorong keinginan mencari lingkungan kerja yang lebih kondusif. (Lu et al., 2017). Stres kerja diidentifikasi sebagai faktor signifikan yang dapat memengaruhi keinginan karyawan untuk pindah kerja. Stres yang tinggi di tempat kerja sering kali berhubungan dengan penurunan kinerja, ketidakpuasan kerja, dan masalah kesehatan, yang semuanya dapat meningkatkan kemungkinan seorang karyawan ingin meninggalkan pekerjaannya. Masalah-masalah ini berkontribusi terhadap ketidaknyamanan dan ketidakpuasan dalam pekerjaan, yang akhirnya mendorong karyawan untuk mencari pekerjaan lain yang dianggap lebih sehat atau tidak penuh tekanan (Ajayi, 2018). Dengan demikian, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa hubungan antara stres kerja dan *intention to leave* tidak selalu signifikan, terutama ketika ada faktor-faktor lain yang mempengaruhi kesejahteraan dan keterikatan karyawan. Beberapa penelitian yang diuraikan di atas mendukung temuan penelitian yang menyatakan bahwa stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap keinginan keluar karyawan.

Agar supaya karyawan tidak memiliki keinginan keluar dari tempat kerja perlu dilakukan: (1) Program kesejahteraan mental dan fisik berupa meningkatkan dukungan bagi perawat dalam mengelola stres kerja melalui program-program seperti konseling, pelatihan manajemen stres, dan kegiatan kesehatan fisik seperti olahraga; (2) Keseimbangan kehidupan kerja-keluarga seperti membuat kebijakan kerja yang fleksibel, seperti shift yang lebih pendek, cuti yang cukup, atau jadwal yang lebih baik untuk membantu perawat mengelola tanggung jawab pribadi dan keluarga mereka; (3) Peningkatan lingkungan kerja seperti memperbaiki kondisi kerja dengan menyediakan sumber daya yang memadai, mendukung kesehatan mental, dan menciptakan suasana kerja yang lebih suportif dan kolaboratif.

Pengaruh Efikasi Diri Berpengaruh *Intention To Leave*

Hasil analisis menunjukkan bahwa efikasi diri memiliki pengaruh positif terhadap *intention to leave*. Artinya jika efikasi diri meningkat akan meningkatkan juga *intention to leave*. Efikasi diri terkait dengan kemandirian, karena itu jika seseorang dengan efikasi diri yang tinggi akan merasa lebih mampu untuk menemukan peluang kerja baru atau lebih percaya diri dalam menghadapi tantangan di pasar kerja. Mereka lebih cenderung untuk mengambil risiko dan berani meninggalkan posisi saat ini untuk mengejar peluang yang lebih baik. Menurut Bandura et al., (1999) individu dengan efikasi diri tinggi cenderung memiliki keyakinan yang kuat dan kemampuan untuk mencapai tujuan dan mengatasi rintangan yang dapat mendorong untuk berpindah pekerjaan.

Pengaruh Konflik Kerja Terhadap *Intention To Leave* Melalui Efikasi Diri

Temuan penelitian atas uji hipotesis terkait konflik kerja pada *intention to leave* melalui efikasi diri menunjukkan hubungan yang positif dan signifikan. Artinya jika konflik kerja semakin meningkat dan didukung oleh efikasi diri maka akan meningkatkan *intention to leave*. Dengan demikian, apabila konflik kerja meningkatnya dapat memperburuk kondisi psikologis karyawan, yang selanjutnya dapat mempengaruhi keputusan mereka untuk meninggalkan pekerjaan. Hal ini konsisten dengan temuan yang menunjukkan bahwa konflik kerja dapat

Seminar Nasional FMI 2024 Manado

Prosiding



e-ISSN: 3026-4499
Vol. 2
5-7 November 2024

menimbulkan ketidakpuasan dan stres, yang sering kali berujung pada niat untuk keluar. Efikasi diri sebagai mediator menunjukkan bahwa individu yang merasa percaya diri dalam kemampuan mereka untuk mengatasi konflik kerja lebih cenderung untuk mempertimbangkan untuk keluar dari pekerjaan ketika mereka merasa tertekan. Hal ini menunjukkan bahwa, meskipun efikasi diri bisa menjadi pelindung dalam beberapa konteks, dalam situasi ini, individu yang merasa memiliki efikasi diri yang tinggi juga bisa merasa lebih berdaya untuk mencari alternatif pekerjaan yang lebih baik.

Hasil penelitian yang menunjukkan bahwa konflik kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap intention to leave melalui efikasi diri mempertegas pentingnya memahami dinamika psikologis di tempat kerja. Penelitian ini memberikan wawasan berharga tentang bagaimana mengelola konflik kerja dan mendukung karyawan dalam membangun efikasi diri untuk mengurangi turnover yang tidak diinginkan. Temuan ini menekankan pentingnya bagi manajer untuk mengelola konflik di tempat kerja dan memberikan dukungan yang diperlukan untuk meningkatkan efikasi diri karyawan. Intervensi yang bertujuan untuk mengurangi konflik dan meningkatkan efikasi diri dapat membantu menurunkan niat keluar karyawan dan meningkatkan retensi.

Pengaruh Stres Kerja Terhadap Intention To Leave Melalui Efikasi Diri

Hasil analisis tentang stres kerja terhadap intention to leave melalui efikasi diri menunjukkan pengaruh positif signifikan. Hal ini bermakna jika stres kerja meningkat akan meningkatkan juga intention to leave melalui efikasi diri. Hal ini sejalan dengan temuan penelitian yang menyatakan ketika stres kerja berada pada tingkat yang membahayakan kesehatan bisa mengurangi efektivitas kerja, menurunkan kualitas serta meningkatkan risiko absensi atau turnover (keinginan untuk berpindah kerja) (Karakurt et al., 2023).

Penelitian ini menemukan bahwa efikasi diri memainkan peran penting dalam memperkuat pengaruh stres kerja terhadap intention to leave. Dalam konteks ini, meskipun efikasi diri biasanya dianggap sebagai faktor yang membantu individu untuk mengatasi tekanan kerja, penelitian ini menunjukkan bahwa pada tingkat stres kerja yang tinggi, efikasi diri dapat berfungsi sebagai pendorong karyawan untuk mencari alternatif pekerjaan lain. Ini konsisten dengan beberapa literatur yang menyatakan bahwa individu dengan efikasi diri yang tinggi merasa lebih percaya diri untuk mengambil keputusan yang sulit, termasuk meninggalkan pekerjaan yang penuh tekanan jika mereka merasa hal tersebut akan meningkatkan kesejahteraan mereka. Efikasi diri sebagai mediator mengindikasikan bahwa individu yang percaya pada kemampuannya untuk menangani tantangan kerja mungkin juga lebih cenderung untuk mempertimbangkan langkah-langkah drastis, seperti keluar dari pekerjaan, ketika tingkat stres mereka mencapai titik tertentu. Beberapa penelitian mendukung ide ini, menunjukkan bahwa efikasi diri yang tinggi tidak selalu mengurangi stres, tetapi dapat meningkatkan kemampuan individu untuk membuat keputusan besar terkait perubahan karir.

Temuan ini menyoroti pentingnya bagi manajer untuk tidak hanya fokus pada upaya mengurangi stres kerja, tetapi juga memperhatikan cara mengelola efikasi diri karyawan. Jika tidak dikelola dengan baik, bahkan karyawan yang memiliki efikasi diri tinggi mungkin tetap

Seminar Nasional FMI 2024 Manado

Prosiding



e-ISSN: 3026-4499
Vol. 2
5-7 November 2024

memutuskan untuk meninggalkan organisasi ketika mereka merasa bahwa beban kerja terlalu tinggi. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk menyediakan pelatihan manajemen stres dan memberikan dukungan tambahan untuk memastikan bahwa efikasi diri tidak berubah menjadi alasan untuk turnover yang tinggi.

Pengaruh Variabel Bebas Terhadap Variabel Terikat (Koefisien Determinasi)

Model penelitian ini cukup baik karena didukung dengan data empiris yang menunjukkan bahwa konflik kerja dan stres kerja yang mempengaruhi variabel efikasi diri sebesar 30,2%, sisanya 69,8% dipengaruhi variabel lainnya. Dapat diketahui pula bahwa nilai pada R Square Adjusted 1,000 untuk konstruk intention to leave. Hal ini menunjukkan bahwa konflik kerja, stres kerja dan efikasi diri yang mempengaruhi variabel intention to leave sebesar 100%. Selanjutnya, nilai pada R Square Adjusted 0,452 untuk konstruk stres kerja. Hal ini menunjukkan bahwa konflik kerja, stres kerja dan efikasi diri yang mempengaruhi variabel *intention to leave* sebesar 45,2 %, sisanya 54,8%.

Stres kerja bertindak sebagai variabel intervening (penengah) yang menghubungkan konflik kehidupan kerja dengan keinginan berpindah. Dengan kata lain, konflik kehidupan kerja menciptakan stres kerja, yang pada gilirannya memperkuat keinginan karyawan pengajar untuk berpindah kerja. Pengelolaan stres yang buruk memperburuk efek dari konflik kehidupan kerja, memperkuat niat untuk meninggalkan organisasi (Rathi, S and Kumar, P, 2023). Penelitian ini memberikan kontribusi dalam meningkatkan pemahaman tentang bagaimana konflik kerja dan stres kerja memengaruhi keinginan untuk berpindah. Dengan mengidentifikasi anteseden (faktor penyebab) dari kedua variabel ini, studi ini membantu peneliti dan akademisi untuk lebih memahami dinamika yang mendorong turnover intention, khususnya di kalangan karyawan.

Efikasi diri sering dipandang sebagai faktor yang dapat memengaruhi hubungan antara stres kerja dan outcome negatif seperti turnover intention. Penelitian menunjukkan bahwa individu dengan efikasi diri tinggi mungkin lebih mampu menangani stres kerja dengan lebih baik, mengurangi dampak stres terhadap niat untuk keluar dari pekerjaan. Namun, dalam kasus ini, efikasi diri justru memperkuat niat untuk meninggalkan pekerjaan ketika konflik dan stres meningkat.

Konflik kerja secara umum merupakan salah satu faktor yang paling sering dihubungkan dengan stres dan turnover intention. Penelitian sebelumnya menyebutkan bahwa konflik kerja yang tidak terselesaikan dapat mempengaruhi kesejahteraan mental karyawan, yang akhirnya berujung pada niat keluar. Stres kerja, menurut berbagai studi, berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja dan keseimbangan kehidupan kerja. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa konflik kerja, stres kerja, dan efikasi diri sudah menjelaskan seluruh faktor yang memengaruhi niat keluar. Namun, dalam konteks umum, jarang sekali model penelitian bisa mencakup semua faktor yang relevan, sehingga dalam penerapannya, biasanya disarankan untuk mengkaji faktor lain, seperti komitmen organisasi, iklim kerja, atau dukungan sosial.

Secara keseluruhan, penelitian ini menyoroti hubungan kompleks antara konflik kerja, stres

Seminar Nasional FMI 2024 Manado

Prosiding



e-ISSN: 3026-4499
Vol. 2
5-7 November 2024

kerja, dan keinginan berpindah pada karyawan pengajar. Mengurangi konflik kerja dan stres kerja melalui kebijakan yang tepat dan peningkatan kualitas pekerjaan adalah langkah penting dalam mempertahankan karyawan yang terampil dan meminimalkan turnover.

5. Kesimpulan

Manajemen konflik dan stres sangat penting untuk meminimalkan dampak negatif konflik kerja terhadap stres, serta memaksimalkan potensi positif dari konflik yang terkait dengan tugas. Bahwa konflik yang terfokus pada penyelesaian masalah (konflik tugas) dapat meningkatkan efikasi diri, karena karyawan merasa lebih berdaya dan mampu setelah berhasil mengatasi konflik. Meskipun konflik kerja meningkat, tidak serta-merta meningkatkan keinginan karyawan untuk meninggalkan organisasi. Temuan ini mengindikasikan bahwa konflik kerja bukan merupakan pendorong utama niat keluar, dan faktor-faktor lain seperti kepuasan kerja, dukungan organisasi, serta budaya organisasi lebih mempengaruhi keputusan karyawan untuk tetap bertahan. Temuan penelitian ini bertentangan dengan beberapa penelitian lain yang menyatakan bahwa konflik, terutama yang melibatkan kehidupan pribadi dan pekerjaan, cenderung meningkatkan niat untuk pindah. Namun, dalam konteks penelitian ini, dukungan sosial, kepuasan kerja, serta pengelolaan konflik yang baik tampaknya lebih berperan dalam menahan karyawan untuk tidak keluar dari organisasi.

Penelitian ini menunjukkan bahwa peningkatan stres kerja yang didukung oleh efikasi diri dapat meningkatkan niat karyawan untuk meninggalkan pekerjaan. Efikasi diri di sini bertindak sebagai variabel mediasi yang memperkuat pengaruh stres kerja pada niat untuk keluar. Hal ini menegaskan perlunya pendekatan yang komprehensif dalam manajemen stres dan pengembangan karyawan, di mana efikasi diri harus dipupuk, tetapi juga dikelola secara hati-hati agar tidak memicu turnover yang tidak diinginkan. Model ini mengungkapkan bahwa konflik kerja, stres kerja, dan efikasi diri berperan penting dalam memengaruhi niat keluar dari pekerjaan (intention to leave). Efikasi diri, yang biasanya dianggap sebagai faktor pelindung dari pengaruh negatif stres, dalam model ini memperkuat hubungan tersebut. Nilai-nilai R Square menunjukkan bahwa variabel yang diuji sudah mencakup sebagian besar faktor yang memengaruhi outcome yang diukur, terutama dalam hal intention to leave. Namun, variabel-variabel lain yang tidak tercakup juga penting untuk dipertimbangkan dalam analisis lebih lanjut.

Referensi

- Aboobaker, N., Edward, M., & Pramatha, K. P. (2017). Work–family Conflict, Family–work Conflict and Intention to Leave the Organization: Evidences Across Five Industry Sectors in India. *Global Business Review*. <https://doi.org/10.1177/0972150916668696>
- Ajayi, S. (2018). Critical Study of the Effects of Job Stress on Nigerian Bank Workers: A Case of Access Bank, Lagos Nigeria. *Social Science Research Netwrok*.
- Alhadabi, A., & Karpinski, A. C. (2020). Grit, self-efficacy, achievement orientation goals, and academic performance in University students. *International Journal of Adolescence and Youth*. <https://doi.org/10.1080/02673843.2019.1679202>

Seminar Nasional FMI 2024 Manado

Prosiding



e-ISSN: 3026-4499
Vol. 2
5-7 November 2024

Arifiani, D., Amalia, A., Naibaho, H., & Pitaloka, E. (2019). The Role of Work Stress as a Mediating Variable in The Relationship Between Workload and Intention to Leave. *KnE Social Sciences*. <https://doi.org/10.18502/kss.v3i26.5372>

Ayalew, E., & Workineh, Y. (2020). Nurses' intention to leave their job and associated factors in Bahir Dar, Amhara Region, Ethiopia, 2017. *BMC Nursing*. <https://doi.org/10.1186/s12912-020-00439-5>

Bandura, A., Freeman, W. H., & Lightsey, R. (1999). Self-Efficacy: The Exercise of Control. *Journal of Cognitive Psychotherapy*. <https://doi.org/10.1891/0889-8391.13.2.158>

BEEHR, T. A., & NEWMAN, J. E. (1978). JOB STRESS, EMPLOYEE HEALTH, AND ORGANIZATIONAL EFFECTIVENESS: A FACET ANALYSIS, MODEL, AND LITERATURE REVIEW. *Personnel Psychology*. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1978.tb02118.x>

Castellini, G., Consonni, D., & Costa, G. (2023). Conflicts in the workplace, negative acts and health consequences: Evidence from a clinical evaluation. *Industrial Health*. <https://doi.org/10.2486/indhealth.2021-0283>

Chin, W., Guo, Y. L. L., Hung, Y. J., Hsieh, Y. T., Wang, L. J., & Shiao, J. S. C. (2019). Workplace justice and intention to leave the nursing profession. *Nursing Ethics*. <https://doi.org/10.1177/0969733016687160>

Christian, C., & Moningka, C. (2020). Self efficacy dan kecemasan pegawai negeri sipil menghadapi pensiun. *Jurnal Psikologi Ulayat*. <https://doi.org/10.24854/jpu21>

Dai, Y. De, Zhuang, W. L., & Huan, T. C. (2019). Engage or quit? The moderating role of abusive supervision between resilience, intention to leave and work engagement. *Tourism Management*. <https://doi.org/10.1016/j.tourman.2018.07.014>

De Lange, A. H., Taris, T. W., Kompier, M. A. J., Houtman, I. L. D., & Bongers, P. M. (2004). The relationships between work characteristics and mental health: Examining normal, reversed and reciprocal relationships in a 4-wave study. In *Work and Stress*. <https://doi.org/10.1080/02678370412331270860>

Demir, S. (2020). The role of self-efficacy in job satisfaction, organizational commitment, motivation and job involvement*. *Eurasian Journal of Educational Research*. <https://doi.org/10.14689/ejer.2020.85.10>

Diaz, V. R., Barroilhet, Y., Carrasco, R., Guzman, A., Carvajal, K., & Galaz, D. (2022). The mediating role of work-family conflict in the relationship between organizational justice and work-related stress. *Revista CES Psicología*. <https://doi.org/10.21615/cesp.5920>

Ekici, D., Cerit, K., & Mert, T. (2017). Factors That Influence Nurses' Work-Family Conflict, Job Satisfaction, and Intention to Leave in a Private Hospital in Turkey. *Hospital Practices and Research*. <https://doi.org/10.15171/hpr.2017.25>

Flinkman, M., Laine, M., Leino-Kilpi, H., Hasselhorn, H. M., & Salanterä, S. (2008).

Seminar Nasional FMI 2024 Manado

Prosiding



e-ISSN: 3026-4499
Vol. 2
5-7 November 2024

- Explaining young registered Finnish nurses' intention to leave the profession: A questionnaire survey. *International Journal of Nursing Studies*. <https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2006.12.006>
- Griffeth, R. W., Hom, P. W., & Gaertner, S. (2000). A meta-analysis of antecedents and correlates of employee turnover: Update, moderator tests, and research implications for the next millennium. *Journal of Management*. <https://doi.org/10.1177/014920630002600305>
- Hasibuan, M. S. P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi Jakarta: Bumi Aksara.*
- Hon, A. H. Y., & Chan, W. W. (2013). The Effects of Group Conflict and Work Stress on Employee Performance. *Cornell Hospitality Quarterly*. <https://doi.org/10.1177/1938965513476367>
- Jehn, K. A. (1995). A Multimethod Examination of the Benefits and Detriments of Intragroup Conflict. *Administrative Science Quarterly*. <https://doi.org/10.2307/2393638>
- Karakurt, N., Erden, Y., & Sis Çelik, A. (2023). The relationship between nurses' work stress levels and work-family conflict during the COVID-19 pandemic and the affecting factors: A study from Turkey. *Archives of Psychiatric Nursing*. <https://doi.org/10.1016/j.apnu.2022.12.015>
- Knardahl, S., & Christensen, J. O. (2022). Working at home and expectations of being available: effects on perceived work environment, turnover intentions, and health. *Scandinavian Journal of Work, Environment and Health*. <https://doi.org/10.5271/sjweh.3996>
- Labrague, L. J., Ballad, C. A., & Fronda, D. C. (2021). Predictors and outcomes of work-family conflict among nurses. *International Nursing Review*. <https://doi.org/10.1111/inr.12642>
- Lu, Y., Hu, X. M., Huang, X. L., Zhuang, X. D., Guo, P., Feng, L. F., Hu, W., Chen, L., Zou, H., & Hao, Y. T. (2017). The relationship between job satisfaction, work stress, work-family conflict, and turnover intention among physicians in Guangdong, China: A cross-sectional study. *BMJ Open*. <https://doi.org/10.1136/bmjopen-2016-014894>
- Made, N., Yunharmini, A., & Supartha, W. G. (2020). CLIMATE ORGANIZATION AND WORK LOAD THE EFFECT OF WORK STRESS AND INTENTION TO LEAVE EMPLOYEES BANK MANDIRI TASPEN IN BALI. *IJO- INTERNATIONAL JOURNAL OF SOCIAL SCIENCE AND HUMANITIES RESEARCH*.
- Mikkelsen, E. G., & Einarsen, S. (2002). Relationships between exposure to bullying at work and psychological and psychosomatic health complaints: The role of state negative affectivity and generalized self-efficacy. *Scandinavian Journal of Psychology*. <https://doi.org/10.1111/1467-9450.00307>
- Murniarti, E., Simbolon, B., & Zaratyka, G. (2021). Self Effication and Psychological Welfare Towards Teacher's Organization Commitments. *Proceedings of the 2nd Annual Conference on Blended Learning, Educational Technology and Innovation (ACBLETI 2020)*. <https://doi.org/10.2991/assehr.k.210615.008>

Seminar Nasional FMI 2024 Manado

Prosiding



e-ISSN: 3026-4499
Vol. 2
5-7 November 2024

Nantsupawat, A., Kunaviktikul, W., Nantsupawat, R., Wichaikhum, O. A., Thienthong, H., & Poghosyan, L. (2017). Effects of nurse work environment on job dissatisfaction, burnout, intention to leave. *International Nursing Review*. <https://doi.org/10.1111/inr.12342>

Noviani, W. (2018). Hubungan Tingkat Stres Dengan Efikasi Diri Pada Pasien TB Paru di Wilayah Kerja Puskesmas Patrang Kabupaten Jember. *Fakultas Keperawatan, Universitas Jember*.

Omar, M. K., Aluwi, A. H., Fauzi, M. W. M., & Hairpuddin, N. F. (2020). Work stress, workload, work-life balance and intention to leave among employees of an insurance company in Malaysia. *International Journal of Business, Economics and Law*.

Pelled, L. H. (1996). Demographic Diversity, Conflict, and Work Group Outcomes: An Intervening Process Theory. *Organization Science*. <https://doi.org/10.1287/orsc.7.6.615>

Peter, K. A., Meier-Kaeppli, B., Pehlke-Milde, J., & Grylka-Baeschlin, S. (2021). Work-related stress and intention to leave among midwives working in Swiss maternity hospitals – a cross-sectional study. *BMC Health Services Research*. <https://doi.org/10.1186/s12913-021-06706-8>

Phuekphan, P., Aungsuroch, Y., & Yunibhand, J. (2021). A model of factors influencing intention to leave nursing in thailand. *Pacific Rim International Journal of Nursing Research*.

Podsakoff, N. P., Lepine, J. A., & Lepine, M. A. (2007). Differential challenge stressor-hindrance stressor relationships with job attitudes, turnover intentions, turnover, and withdrawal behavior: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.92.2.438>

Raghuram, S., & Wiesenfeld, B. (2004). Work-nonwork conflict and job stress among virtual workers. In *Human Resource Management*. <https://doi.org/10.1002/hrm.20019>

Rahim, M. A. (2002). Toward a theory of managing organizational conflict. In *International Journal of Conflict Management*. <https://doi.org/10.1108/eb022874>

Rahim, M. A., & Psenicka, C. (1996). A structural equations model of stress, locus of control, social support, psychiatric symptoms, and propensity to leave a job. *Journal of Social Psychology*. <https://doi.org/10.1080/00224545.1996.9923030>

Rathi, S., & Kumar, P. (2023). A Study of the Mediating Effect of Work Stress on Work-life Conflict and Turnover Intention in the Private Higher Education Sector in India. *Rupkatha Journal on Interdisciplinary Studies in Humanities*. <https://doi.org/10.21659/rupkatha.v15n2.24>

Ratnasari, S. L., & Purba, W. C. (2019). PENGARUH KONFLIK KERJA, STRES KERJA, DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. MUTIARA HUTAMA SUKSES. *JURNAL BENING*. <https://doi.org/10.33373/bening.v6i1.1540>

Rhoades, L., & Eisenberger, R. (2002). Perceived organizational support: A review of the literature. *Journal of Applied Psychology*. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.87.4.698>

Seminar Nasional FMI 2024 Manado

Prosiding



e-ISSN: 3026-4499
Vol. 2
5-7 November 2024

- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). Organizational Behavior Fifteenth Edition. In *Pearson*.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). Organizational Behavior, Seventeenth Edition, Global Edition. In *Pearson Education Limited*.
- Rusbandi, N., & Usman, O. (2020). Effect of Self Effication, Locus of Control, and Emotional Intelligence on Procrastination. *SSRN Electronic Journal*. <https://doi.org/10.2139/ssrn.3646005>
- Safinah, V., & Usman, O. (2021). The Influence of Discipline, Self Regulation, and Self Effication on the Learning Independence of Students Faculty of Economics UNJ. *SSRN Electronic Journal*. <https://doi.org/10.2139/ssrn.3768494>
- Sariwulan, T., Capnary, M. C., & Agung, I. (2019). Contribution indicators of work stress and employee organizational commitments case study. *Business: Theory and Practice*. <https://doi.org/10.3846/btp.2019.28>
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2016). Research Method for Business Textbook: A Skill Building Approach. *John Wiley & Sons Ltd*.
- Suhamdani, H., Wiguna, R. I., Hardiansah, Y., Husen, L. M. S., & Apriani, L. A. (2020). Relationship between Self Effication and Nurse Anxiety During The Covid-19 Pandemic in West Nusa Tenggara Province. *Bali Medika Jurnal*.
- Susilawati, H. (2021). Peranan Manajemen Konflik pada Suatu Organisasi. *Media Wisata*. <https://doi.org/10.36276/mws.v4i1.51>
- Syahrudin, A. A. (2022). The Effect of Work Conflict and Work Stress on Turnover Intention of Hotel Employees. *International Journal of Research and Review*. <https://doi.org/10.52403/ijrr.20220241>
- Tarigan, M. (2011). EFIKASI DIRI DALAM HUBUNGANNYA DENGAN MAT KARYAWAN UNTUK BERPINDAH KERJA. In *Media Riset Bisnis & Manajemen*.
- Wadsworth, E., Dhillon, K., Shaw, C., Bhui, K., Stansfeld, S., & Smith, A. (2007). Racial discrimination, ethnicity and work stress. *Occupational Medicine*. <https://doi.org/10.1093/occmed/kql088>
- Wahyuni, D. U., & Rismawati, R. (2020). EDUCATION ENTREPRENEURSHIP, SELF-EFFICATION AND FAMILY ENVIRONMENT ON THE SPIRIT OF STUDENTS BUSINESS ENTREPRENEURS TROUGH PERSONALITY. *MIX JURNAL ILMIAH MANAJEMEN*. <https://doi.org/10.22441/mix.2020.v10i3.009>
- Wiastuti, R. D., Stevani, I., & Moerti, I. (2023). Peran Job Stress dan Job Satisfaction Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Restoran. *NHI HOSPITALITY INTERNATIONAL JOURNAL*. <https://doi.org/10.34013/nhij.v1i1.884>
- Wong, J. Y., Lin, J. H., Liu, S. H., & Wan, T. H. (2014). Fireman's job stress: Integrating work/non-work conflict with Job Demand-Control-Support model. *Revue Europeenne de Psychologie Appliquee*. <https://doi.org/10.1016/j.erap.2013.12.002>

Seminar Nasional FMI 2024 Manado

Prosiding



e-ISSN: 3026-4499
Vol. 2
5-7 November 2024

Xu, T., Wu, T. J., & Li, Q. Q. (2018). The relationships between job stress and turnover intention among tour guides-the moderating role of emotion regulation. *Journal of Interdisciplinary Mathematics*. <https://doi.org/10.1080/09720502.2017.1420570>

Zaki, R. A. (2016). Job Stress and Self-Efficacy among Psychiatric Nursing Working in Mental Health Hospitals at Cairo, Egypt. *Journal of Education and Practice*.

Copyrights

Copyright for this article is retained by the author(s), with first publication rights granted to the journal.

This is an open-access article distributed under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution license (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>)