

Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan CV. Sollu Citra Muslim

1) **Karmita**

Universitas Perjuangan Tasikmalaya

2) **Rita Tri Yusnita**

Universitas Perjuangan Tasikmalaya

3) **Mila Karmila**

Universitas Perjuangan Tasikmalaya

Jl. Peta No. 177, Kahuripan, Kec. Tawang, Kota Tasikmalaya

Karmita3110@gmail.com

Abstract. *This study aims to determine and analyze the effect of work stress and work motivation in CV. Sollu Muslim Image and Its Influence on Turnover Intention. This research model uses a survey method with a causality research design. Data collection techniques were carried out by distributing questionnaires to CV employees. Sollu Citra Muslim as many as 63 people. Data analysis technique using Path Analysis. Based on the results of the study it is known that work stress and work motivation have a negative and not significant direct effect on turnover intention. Both Work Stress and Work Motivation have a negative and not significant direct effect on Turnover Intention. Therefore it is suggested that companies can increase back Work Stress, Work Motivation and Turnover Intention so that they can have a positive impact and achieve company goals in the future.*

Keywords: *Work Stress, Work Motivation, Turnover Intention.*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Kerja CV. Sollu Citra Muslim dan Pengaruhnya terhadap *Turnover Intention*. Model penelitian ini menggunakan metode survei dengan desain kausalitas. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada karyawan CV. Sollu Citra Muslim sebanyak 63 orang. Teknik analisis data menggunakan *Path Analysis*. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa Stres Kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan secara langsung terhadap *Turnover Intention*. Stres Kerja dan Motivasi Kerja keduanya berpengaruh negatif dan tidak signifikan secara langsung terhadap *Turnover Intention*. Oleh karena itu disarankan agar perusahaan dapat meningkatkan kembali Stres Kerja, Motivasi Kerja dan *Turnover Intention* sehingga dapat memberikan dampak positif dan pencapaian tujuan perusahaan di masa yang akan datang.

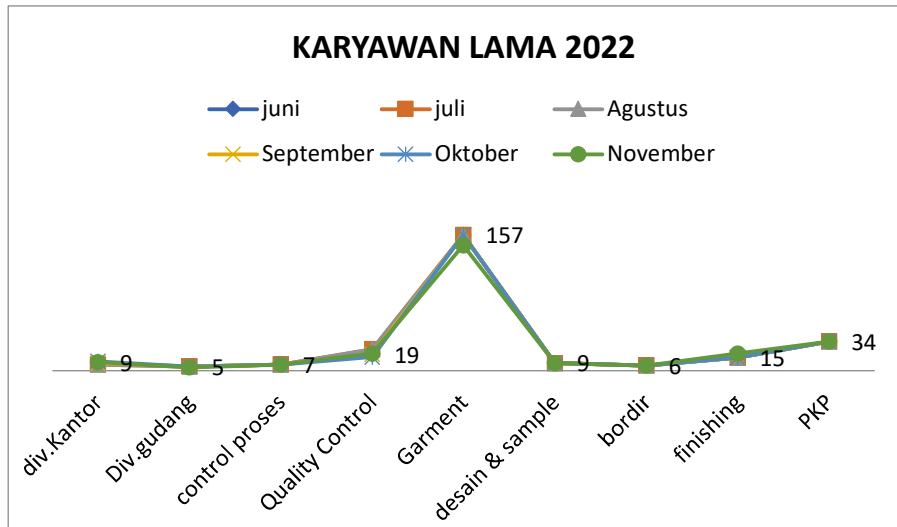
Kata kunci: Stres Kerja, Motivasi Kerja, *Turnover Intention*.

LATAR BELAKANG

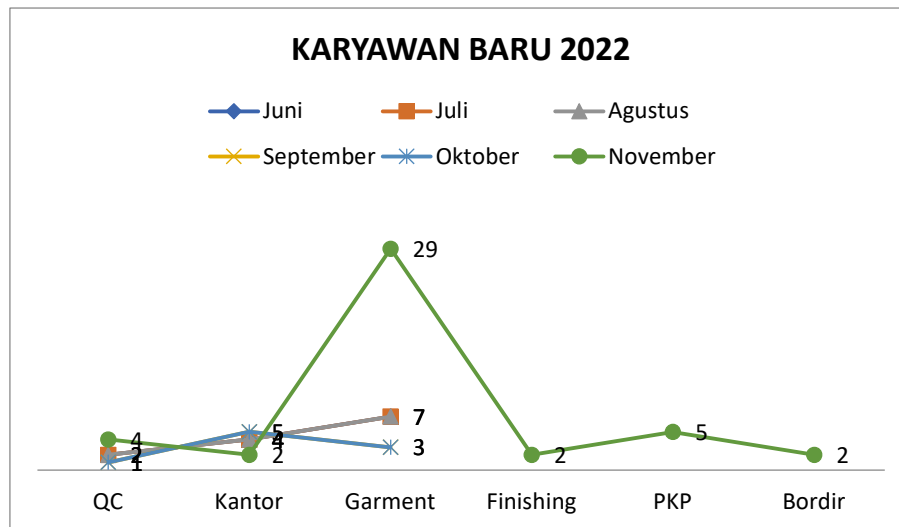
Permasalahan mengenai *turnover intention* dianggap suatu hal yang negatif dan merugikan bagi perusahaan. Tingginya keinginan keluar yang dimiliki oleh karyawan memberitahukan tingginya juga perputaran karyawan yang akan terjadi, yang mengakibatkan perlunya dilakukan perekrutan ulang karyawan tentunya tidak akan berakibat pada munculnya biaya perekrutan yang tidak sedikit nominalnya. Biaya ini menyangkut biaya periklanan pembukaan lowongan, biaya saat dilakukan seleksi, biaya masa orientasi karyawan, serta biaya lainnya yang mungkin timbul akibat dari perekrutan kembali tersebut.

Berdasarkan pra *survey* karyawan pada CV. Sollu Citra Muslim, terlihat beberapa fenomena yang terjadi berkenaan dengan Stres Kerja dan Motivasi Kerja.

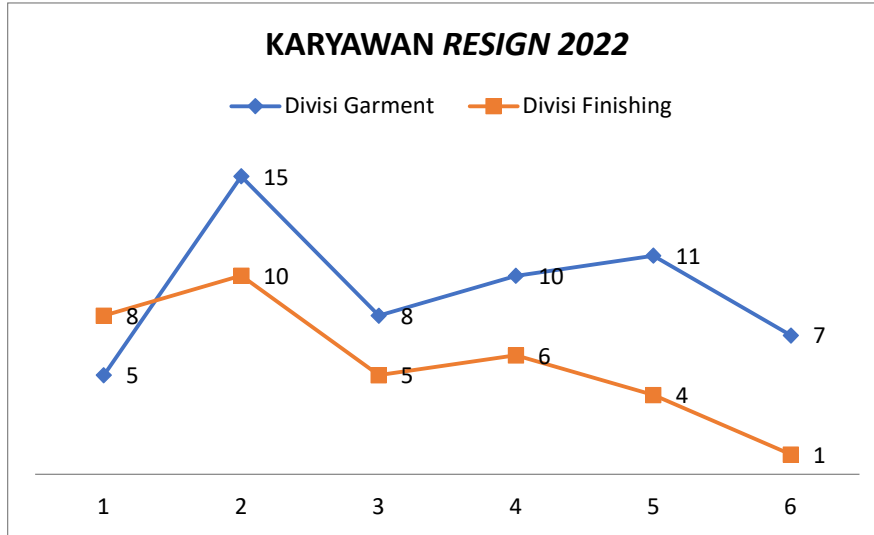
Berikut adalah grafik karyawan Lama, karyawan baru, karyawan *resign* 2022:



Gambar Grafik Karyawan Lama CV. Sollu Citra Muslim



Gambar Grafik Karyawan Baru CV. Sollu Citra Muslim



Gambar Grafik Karyawan Resign CV. Sollar Citra Muslim

Berdasarkan data grafik permasalahan tersebut maka diduga adanya permasalahan mengenai *turnover intention* yang mana dipengaruhi oleh stres kerja di lingkungan kerja juga mempengaruhi kepuasan kerja karyawan yang pada akhirnya timbul keputusan untuk berhenti dari pekerjaan. Semakin tinggi stres kerja yang dialami karyawan, maka kepuasan kerja yang dirasakan akan menurun, hal tersebutlah yang menyebabkan munculnya keinginan karyawan untuk berhenti bekerja dari perusahaan. dan motivasi kerja diperlukan peran atasan untuk memotivasi karyawan supaya bekerja secara maksimal dan loyal terhadap perusahaan. Motivasi merupakan mesin yang menggerakkan karyawan di perusahaan untuk menunjukkan kesediannya meluangkan waktu dalam bermacam aktivitas sebagai penanggungjawab. Berdasarkan latar belakang tersebut maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan CV. Sollar Citra Muslim”.

KAJIAN TEORITIS

Stres kerja

Stres Kerja menyatakan bahwa stres kerja adalah suatu kondisi dinamis dimana seorang individu diharapkan pada peluang, tuntutan atau sumber daya yang terkait dengan apa yang dihasratkan oleh individu itu yang hasilnya dipandang tidak pasti dan penting. (Robbins dan Judge, 2018).

Adapun indikator stres kerja menurut (Sunyoto, 2013) adalah sebagai berikut: Intimidasi dan tekanan, perbedaan antar tuntutan tugas dan sumber daya yang ada, ketidakcocokan dengan pekerjaan, pekerjaan yang berbahaya, beban kerja berlebihan, faktor-faktor dari diri sendiri.

Motivasi Kerja

Motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong melakukan aktivitas dengan keikhlasan, senang hati, dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktivitas yang dia lakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas.

Indikator motivasi kerja menurut (Afandi, 2018) indikator motivasi kerja yaitu :Balas jasa, kondisi kerja, fasilitas kerja, prestasi kerja pengakuan dari atasan pekerjaan itu sendiri.

Turnover Intention

Turnover intention merupakan intensitas kemungkinan seseorang untuk meninggalkan organisasinya. (Moble., 2020).

Indikator *turnover intention* menurut (Sopiah & Sangadji, 2018) adalah: Tingkat absensi yang meningkat, Mulai jenuh dalam bekerja dengan ditandai malas bekerja, Meningkatkan pelanggaran tata tertib yang dilakukan oleh karyawan, Meningkatnya protes keatasan terhadap kebijakan perusahaan kepada pimpinan, Perilaku yang beda.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Menurut (Sugiyono, 2019) menyatakan bahwa: “Penelitian kuantitatif diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan”. Data kuantitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan *positivistic* (data konkrit), data penelitian berupa angka-angka yang akan diukur menggunakan statistik sebagai alat uji penghitungan, berkaitan dengan masalah yang diteliti untuk menghasilkan suatu kesimpulan. Filsafat *positivistic* digunakan pada populasi atau sampel tertentu (Sugiyono, 2018).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Uji Validitas

Instrumen pernyataan dikatakan valid jika r hitung lebih besar dari r tabel dan nilai signifikansi kurang dari 0,05. Untuk mengetahui r tabel dari 63 responden adalah sebesar 0,2480. Berdasarkan hasil pengujian uji validitas menggunakan SPSS versi 25 yang terlampir semua butir pernyataan dari seluruh variabel dinyatakan valid dan pernyataan tersebut dapat digunakan dalam penelitian.

Uji Reliabilitas

Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Stres Kerja	0,699	Reliabel
Motivasi Kerja	0,081	Reliabel
<i>Turnover Intention</i>	0,153	Reliabel

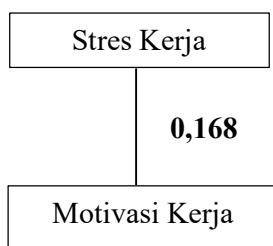
Dari hasil uji reliabilitas yang dilakukan dapat dilihat melalui koefisien cronbach alpha masing-masing lebih besar dari 0,6. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel yang digunakan dinyatakan reliabel.

Path Analysis (Analisis Jalur)

Penelitian ini dilakukan untuk menganalisis hubungan antar variabel penelitian, yakni stres kerja, motivasi kerja, dan *turnover intention*. Hubungan ini dilakukan dengan alat analisis yaitu analisis jalur (*Path Analysis*) dengan menggunakan *software* SPSS versi 25. Hasil analisis yang digunakan adalah nilai *coefficient* sebagai *standardized coefficient beta* dan membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} dengan $\alpha = 0,05$. Berdasarkan analisis ini dilakukan dengan beberapa langkah-langkah dari Riduwan (2015: 116-118), adapun hasil analisisnya sebagai berikut:

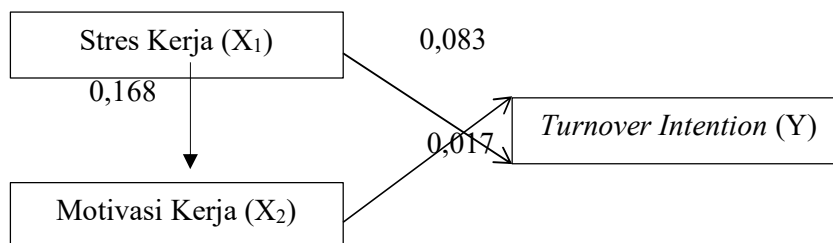
1. Menghitung Koefisien Jalur Berdasarkan Pada Koefisien Regresi

Berdasarkan pada tabel "*Coefficients*" yang telah di uji secara regresi melalui *Software* SPSS versi 25, maka dapat diketahui bahwa variabel stres kerja (X1) memiliki nilai *Standardized Coefficient Beta* sebesar 0,168 dengan tingkat hubungan sedang sebesar 0,10-0,29. Artinya variabel stres kerja (X1) memiliki hubungan yang sangat rendah terhadap motivasi kerja (X2). Adapun diagram jalur sebagai berikut:



Gambar Pengaruh Stres Kerja Terhadap Motivasi Kerja

Dengan demikian model jalur struktur dari *path analysis* sebagai berikut:



Gambar Jalur Model Struktur II

2. Pengujian Koefisien Jalur Secara Parsial (Individu)

a. Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention* (Uji t)

Berdasarkan pada tabel “*Coefficients*” yang telah dihitung pada *Software* SPSS versi 25 diperoleh nilai sig. Stres Kerja sebesar $0,505 > 0,05$. Selain itu diperoleh pula nilai t_{hitung} sebesar 0,634. Apabila dibandingkan dengan t_{tabel} dengan jumlah responden 63 yaitu 2,66026 maka nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$. Hal ini menunjukkan adanya H_0 diterima dan H_a ditolak, maka stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* hal ini disebabkan oleh tidak terealisasinya *turnover intention* yang ditargetkan oleh perusahaan tetapi pada kenyataannya hal tersebut tidak menjadi beban bagi karyawan untuk tetap mengerjakan pekerjaannya.

b. Motivasi Kerja Terhadap *Turnover Intention*

Berdasarkan pada tabel “*Coefficients*” yang telah dihitung pada *software* SPSS versi 25 diperoleh nilai sig. motivasi kerja sebesar 0,897. Hal ini menunjukkan bahwa adanya H_0 diterima karena sig. $0,897 > 0,05$. Selain itu diperoleh pula nilai t_{hitung} sebesar 0,130. Apakah dibandingkan dengan t_{tabel} dengan jumlah responden 63 yaitu 2,66026 maka nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$. Hal ini menunjukkan adanya H_0 diterima dan H_a ditolak yaitu motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*.

3. Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung

Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung X1 dan X2 terhadap Y

Variabel	Pengaruh Langsung	Pengaruh Tidak Langsung	Jumlah
$Y \leftarrow X_1 \rightarrow Y$	$(0.083)^2$		0,0069
Total pengaruh	X1 Terhadap Y		0,0069
		$(0.083) \cdot (0.168) \cdot (0.017)$	0,0002
$Y \leftarrow X_2 \rightarrow Y$	$(0.017)^2$		0,0003
Total pengaruh	X2 Terhadap Y		0,0003
Total pengaruh	X1 dan X2 Terhadap Y		0,0072

Tabel menunjukkan bahwa pengaruh langsung stres kerja terhadap *turnover intention* sebesar 0,0069 atau 6,9%, pengaruh langsung motivasi kerja terhadap *turnover intention* sebesar 0,0002 atau 0,2%. Pengaruh tidak langsung stres kerja dan motivasi kerja terhadap *turnover intention* sebesar 0,0072 atau 7,2%, sedangkan total pengaruh langsung variabel stres kerja dan motivasi kerja terhadap *turnover intention* sebesar 0,0072 atau 7,2%.

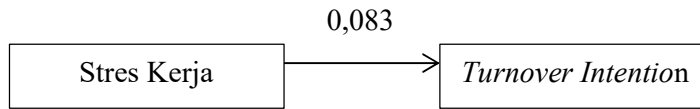
Untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh tersebut juga dapat dilihat dari hasil perhitungan SPSS, dimana pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention* memiliki nilai sig. 0,528, begitu juga dengan pengaruh motivasi kerja terhadap *turnover intention* memiliki nilai sig. 0,897 yang ternyata lebih besar dari $\alpha = 0,05$ dengan kata lain stres kerja dan motivasi tidak berpengaruh signifikansi terhadap *turnover intention*.

Pengaruh Stres kerja Terhadap Motivasi Kerja CV. Sollu Citra Muslim

Berdasarkan hasil pengolahan data dengan SPSS, besar pengaruh stres kerja (X1) terhadap motivasi kerja (X2) diperlihatkan oleh koefisien korelasi (r) sebesar 0,168. Untuk melihat tingkat signifikansi, maka dilakukan pengujian hipotesis antara stres kerja dan motivasi kerja yang dapat dilihat dari perhitungan SPSS untuk analisis jalur. Dengan kriteria penolakan H_0 , jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka dengan koefisien korelasi (r) = 0,168, diperoleh t_{hitung} sebesar 1,329 dengan mengambil taraf signifikan sebesar 5% maka nilai t_{tabel} sebesar 1,67065, sehingga $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau dapat dilihat dari nilai sig. yaitu 0,189 yang ternyata lebih besar dari $\alpha = 0,05$. Maka H_0 diterima dan H_a ditolak dengan kata lain stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja.

Pengaruh Stres kerja Terhadap Turnover Intention CV. Sollu Citra Muslim

Untuk melihat stres kerja terhadap *turnover intention* dapat dilihat dari indikator-indikator yang mempengaruhinya. Dimana pengaruh tersebut dapat dilihat pada gambar berikut:

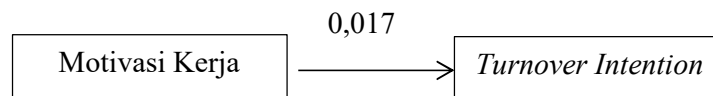


Gambar Pengaruh Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention*

Untuk melihat tingkat signifikansi, maka dilakukan pengujian hipotesis antara stres kerja dan motivasi kerja yang dapat dilihat dari perhitungan SPSS untuk analisis jalur. Dengan kriteria penolakan H_0 , jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka dengan koefisien korelasi (r) = 0,083, diperoleh t_{hitung} sebesar 0,634 dengan mengambil taraf signifikan sebesar 5% maka nilai t_{tabel} sebesar 1,67065, sehingga $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau dapat dilihat dari nilai sig. yaitu 0,528 yang ternyata lebih besar dari $\alpha = 0,05$. Maka H_0 diterima dan H_a ditolak dengan kata lain stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Hal ini disebabkan oleh tidak terealisasinya *turnover intention* yang ditargetkan oleh perusahaan tetapi pada kenyataannya hal tersebut tidak menjadi beban bagi karyawan untuk tetap mengerjakan pekerjaannya. Nilai koefisien beta yaitu 0,087 memiliki tingkat hubungan lemah yang artinya stres kerja meningkat 1 satuan maka *turnover intention* akan menurun sebesar 08,7% begitu juga sebaliknya jika stres kerja menurun setiap 1 satuan *turnover intention* akan meningkat 08,7%. Adapun output yang dihasilkan dari SPSS versi 25 menunjukkan nilai R^2 sebesar 0,0076 hal ini menunjukkan bahwa pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention* adalah sebesar 0,76%. Sementara sisanya 99,24% merupakan kontribusi dari variabel lain yang tidak dimasukkan ke dalam penelitian.

Pengaruh Motivasi kerja Terhadap *Turnover Intention* CV. Sollu Citra Muslim

Untuk melihat motivasi kerja dan *turnover intention* dapat dilihat dari indikator-indikator yang mempengaruhinya. Dimana pengaruh tersebut dapat dilihat pada gambar berikut:



Gambar Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap *Turnover Intention*

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dengan SPSS versi 25 menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} sebesar 0,130 dan t_{tabel} sebesar 1,67065 maka nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yang menunjukkan dimana nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 yaitu sebesar 0,897. Maka hasil tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa H_0 diterima dan H_a ditolak yaitu motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan secara langsung terhadap *turnover intention*. Nilai koefisien beta yaitu sebesar 0,017 memiliki tingkat hubungan kuat yang artinya motivasi kerja memiliki 1 satuan maka *turnover intention* akan menurun sebesar 01,7% begitu juga sebaliknya jika motivasi kerja menurun

setiap 1 satuan maka *turnover intention* akan meningkat 01,7%. Adapun output yang dihasilkan dari SPSS versi 25 menunjukkan nilai *Rsquare* sebesar 0,0003 hal ini menunjukkan bahwa pengaruh motivasi kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 0,03%. Sementara sisanya 99,97% merupakan kontribusi dari variabel lain yang tidak dimasukkan ke dalam penelitian.

Pengaruh Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention* CV. Sollu Citra Muslim Melalui Motivasi Kerja

Berdasarkan data pengolahan SPSS untuk melihat pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention* melalui motivasi kerja dapat dilihat dari indikator-indikator yang digunakan masing-masing variabel dengan menggunakan *path analysis*. Untuk mengetahui dan menentukan tingkat signifikansi pengaruh tidak langsung dari lokasi terhadap kontinuitas produksi melalui motivasi kerja, dilakukan Uji Sobel. Hasil perhitungan uji sobel didapatkan nilai Z sebesar 0,08496215 yang lebih kecil dari 1,67 dengan tingkat signifikansi 5% maka membuktikan bahwa pengaruh tidak langsung stres kerja melalui motivasi kerja terhadap *turnover intention* bersifat tidak signifikan. Artinya motivasi kerja tidak mampu memediasi hubungan/pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention*.

KESIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan penelitian dan hasil analisis, maka penulis dapat menarik simpulan sebagai berikut:

1. Stress kerja yang dirasakan CV. Sollu Citra Muslim memiliki kriteria tinggi terutama pada perbedaan tuntutan dan sumber daya yang ada untuk melaksanakan tugas dan kewajiban. Motivasi kerja yang dirasakan oleh karyawan CV. Sollu Citra Muslim memiliki kriteria cukup terutama pada pekerjaan itu sendiri. Dan *Turnover Intention* yang dirasakan oleh karyawan CV. Sollu Citra Muslim memiliki kriteria tinggi terutama pada kreativitas karyawan itu sendiri.
2. Variabel Stres Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja Karyawan CV. Sollu Citra Muslim.
3. Variabel Stres Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* Karyawan CV. Sollu Citra Muslim.
4. Variabel Motivasi Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* Karyawan CV. Sollu Citra Muslim.
5. Tidak terdapat pengaruh dan tidak signifikan Stres Kerja terhadap *Turnover Intention* melalui Motivasi Kerja Karyawan CV. Sollu Citra Muslim.

Saran

Adapun saran yang dapat diberikan untuk CV. Sollu Cita Muslim sebagai berikut:

1. Berdasarkan skor terendah dari variabel stress kerja terdapat pada hasil pekerjaan selalu tidak sesuai dengan target juga harapan, sehingga pada hal ini stres kerja yang terjadi pada karyawan kriteria tinggi, sehingga perusahaan harus memberikan pekerjaan sesuai dengan kemampuan karyawan sehingga karyawan mempunyai hasil kerja yang sesuai dengan target dan juga harapannya.
2. Berdasarkan skor terendah dari variabel motivasi kerja terdapat pada atasan yang mengapresiasi dan memuji hasil kerja dan atasan mempercayakan tugas lain kepada atasan merasa yakin saya bisa mengerjakannya, sehingga pada hal ini motivasi kerja yang terjadi pada karyawan cukup, sehingga atasan dalam suatu perusahaan harus memberikan apresiasi serta memuji hasil kerja karyawan dan mempercayakan tugas lain kepada karyawan yang merasa yakin bahwa karyawan tersebut bisa mengerjakan pekerjaan yang diberikan.
3. Berdasarkan skor terendah dari variabel *turnover intention* terdapat pada harus tepat waktu dalam bekerja apabila terlambat akan diberi peringatan, sehingga pada hal ini *turnover intention* yang terjadi pada karyawan tinggi, sehingga atasan pada perusahaan tersebut harus memberikan sanksi atau peringatan terhadap karyawan yang terlambat kerja.
4. Saran bagi seluruh karyawan CV. Sollu Citra Muslim, melalui penelitian ini diharapkan lebih semangat kerja agar dapat meningkatkan *Turnover Intention*.
5. Saran bagi peneliti selanjutnya, dengan dilakukannya penelitian ini diharapkan dapat menjadi gambaran atau tolak ukur yang mendukung penelitian selanjutnya dan lebih baik dari penelitian ini.

DAFTAR REFERENSI

- Robbins, S. P. & N. Judge T. A** (2018). *Perilaku Organisasi*. Cetakan Ke-7. Jakarta: Salemba Empat.
- Sopiah, & Sangadji, E. M.** (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. (D. Prabantini, Ed.) (Ed.1). Yogyakarta: CV Andi Offset.
- Sugiyono.** (2019). *Metodologi Penelitian Kuantitatif Dan Kualitatif Dan R&D*. Bandung: ALFABETA

Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*, Penerbit ALFABETA, Bandung

Hamali, A. Y. (2018). *Pemahaman Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: PT Buku Seru.

Margaretta, heslie, and I gede riana. (2018). “*Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan PT. Pastrata Buana Denpasar.*” E-Jurnal Manajemen 9 (3):1149-1169

Data Penulis

Data Penelitian