

**ANALISIS PENGARUH STRESS KERJA DAN MOTIVASI
INTRINSIK TERHADAP *TURNOVER INTENTION*
(STUDI KASUS PADA KARYAWAN PT. SATRIA BINTANG
BERKAH BANDUNG)**

SKRIPSI

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan program sarjana (S1)
Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang

Program Studi Manajemen



Disusun Oleh :

Muhammad Alvin Reginald

30402000227

**UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG SEMARANG
FAKULTAS EKONOMI PROGRAM STUDI MANAJEMEN
SEMARANG**

2024

**ANALISIS PENGARUH STRESS KERJA DAN MOTIVASI
INTRINSIK TERHADAP *TURNOVER INTENTION*
(STUDI KASUS PADA KARYAWAN PT. SATRIA BINTANG
BERKAH BANDUNG)**

SKRIPSI

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan program sarjana (S1)
Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang

Program Studi Manajemen



Disusun Oleh :

Muhammad Alvin Reginald

30402000227

**UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG SEMARANG
FAKULTAS EKONOMI PROGRAM STUDI MANAJEMEN
SEMARANG**

2024

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI
ANALISIS PENGARUH STRESS KERJA DAN MOTIVASI
INTRINSIK TERHADAP *TURNOVER INTENTION*
(STUDI KASUS PADA KARYAWAN PT. SATRIA BINTANG BERKAH
BANDUNG)

Disusun Oleh:

MUHAMMAD ALVIN REGINALD
30402000227

Telah dipertahankan di depan penguji
Pada tanggal 22 Agustus 2024

Susunan Dewan Penguji

Pembimbing

Penguji 1


Diah Ayu Kusumawati, SE., MM

NIK. 0611059201


Prof. Nurhidayati, SE., M.Si., Ph.D

NIK. 0630057201

Penguji 2


Dr. Siti Sumiati, SE., M.Si

NIK. 0619036801

Skripsi ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan untuk
memperoleh Gelar Sarjana Manajemen Tanggal

Ketua Program Studi Manajemen



Dr. Lutfi Nurcholis, SE., ST., MM

NIK. 0623036901

HALAMAN PENGESAHAN

Usulan penelitian Skripsi:

**ANALISIS PENGARUH STRESS KERJA DAN MOTIVASI
INTRINSIK TERHADAP *TURNOVER INTENTION*
(STUDI KASUS PADA KARYAWAN PT. SATRIA BINTANG
BERKAH BANDUNG)**

Disusun Oleh:

MUHAMMAD ALVIN REGINALD

30402000227

Telah disetujui oleh pembimbing dan selanjutnya
dapat diajukan dihadapan sidang panitia ujian usulan penelitian Skripsi
Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi
Universitas Islam Sultan Agung Semarang

Semarang, 12 Agustus 2024

Pembimbing

UNISSULA
جامعته سلطان أبو جوح الإسلامية



Diah Ayu Kusumawati, SE., MM.
NIDN. 0611059201

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Muhammad Alvin Reginald

NIM : 30402000227

Fakultas : Ekonomi

Program Studi : S1 Manajemen

Judul Penelitian Skripsi:

**“ANALISIS PENGARUH STRESS KERJA DAN MOTIVASI
INTRINSIK TERHADAP *TURNOVER INTENTION*
(STUDI KASUS PADA KARYAWAN PT. SATRIA BINTANG
BERKAH BANDUNG)”**

Dengan ini saya menyatakan bahwa skripsi ini benar-benar karya saya sendiri.

Sepanjang pengetahuan saya tidak terdapat karya atau pendapat yang ditulis atau diterbitkan orang lain kecuali sebagai acuan atau kutipan dengan mengikuti tata penulisan karya ilmiah yang lazim.

Semarang, 12 Agustus 2024

Penulis



Muhammad Alvin Reginald

NIM. 30402000227

PERNYATAAN PERSETUJUAN UNGGAH KARYA ILMIAH

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama	: Muhammad Alvin Reginald
NIM	: 30402000227
Program Studi	: S1 Manajemen
Fakultas	: Ekonomi

Dengan ini menyerahkan hasil karya ilmiah berupa Tugas Akhir Skripsi dengan judul :

**“ANALISIS PENGARUH STRESS KERJA DAN MOTIVASI
INTRINSIK TERHADAP *TURNOVER INTENTION*
(STUDI KASUS PADA KARYAWAN PT. SATRIA BINTANG
BERKAH BANDUNG)”**

Dan menyetujuinya menjadi hak milik Universitas Islam Sultan Agung serta memberikan Hak Bebas Loyalti Non-eksekutif untuk disimpan, dikelola, Dialihmediakan dalam pangkalan data, dan dipublikasikanya di internet atau media lain untuk kepentingan akademis selama tetap mencantumkan nama penulis sebagai pemilik Hak Cipta.

Pernyataan ini saya buat dengan sungguh-sungguh. Apabila dikemudian hari terbukti ada pelanggaran Hak Cipta/Plagiarisme dalam karya tulis ilmiah ini, maka segala bentuk tuntutan hukum yang timbul akan saya tanggung secara pribadi tanpa melibatkan Pihak Universitas Islam Sultan Agung.

Semarang, 29 Agustus 2024

Yang memberi pernyataan



MUHAMMAD ALVIN REGINALD

NIM. 30402000227

ABSTRAK

Muhammad Alvin Reginald. 30402000227. **ANALISIS PENGARUH STRESS KERJA DAN MOTIVASI INTRINSIK TERHADAP *TURNOVER INTENTION* (STUDI KASUS PADA KARYAWAN PT. SATRIA BINTANG BERKAH BANDUNG)**. Skripsi, Semarang : Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung, Agustus 2024.

Penelitian ini dilakukan untuk memperoleh gambaran tentang Analisis pengaruh stress kerja dan motivasi intrinsik terhadap *Turnover intention* (studi kasus pada karyawan PT.Satria Bintang Berkah Bandung). Tujuan dari penelitian yang dilakukan yaitu untuk 1) Untuk menganalisis pengaruh antara stress kerja terhadap turnover intention karyawan. 2) Untuk menganalisis pengaruh antara motivasi intrinsik berpengaruh terhadap turnover intention karyawan. 3) Untuk menganalisis pengaruh antara stress kerja terhadap turnover intention di moderasi dengan motivasi intrinsik karyawan. Metode yang digunakan dalam peneletian ini adalah kuantitatif dengan subjek penelitian yaitu seluruh karyawan di PT.Satria Bintang Berkah. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Satria Bintang Berkah, yang berjumlah 128 orang. Sementara penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode total sensus, sehingga seluruh anggota populasi akan dijadikan sampel yaitu sebanyak 128 orang. . Data yang dikumpulkan melalui kuisisioner dan wawancara. Hasil penelitian ini menunjukkan: 1) Pengaruh positif antara stress kerja terhadap turnover intention pada karyawan PT. Satria Bintang Berkah. 2) Motivasi intrinsik berpengaruh negatif pada turnover intention karyawan PT. Satria Bintang Berkah. 3) Stress kerja berpengaruh pada turnover intention melalui motivasi intrinsik pada karyawan PT. Satria Bintang Berkah.

Kata Kunci : *Pengaruh; Stress Kerja; Motivasi Intrinsik; Turnover Intention; Karyawan*

UNISSULA
جامعة سلطان أبجوع الإسلامية

ABSTRACT

Muhammad Alvin Reginald. 30402000227. **ANALISIS PENGARUH STRESS KERJA DAN MOTIVASI INTRINSIK TERHADAP *TURNOVER INTENTION* (STUDI KASUS PADA KARYAWAN PT. SATRIA BINTANG BERKAH BANDUNG)**. Thesis, Semarang: Faculty of Economics, Sultan Agung Islamic University, August 2024.

This research was conducted to obtain an overview of the analysis of the influence of work stress and intrinsic motivation on turnover intention (case study of employees of PT. Satria Bintang Berkah Bandung). The aim of the research carried out is to 1) To analyze the influence of work stress on employee turnover intention. 2) To analyze the influence of intrinsic motivation on employee turnover intention. 3) To analyze the influence of work stress on turnover intention in moderation with employee intrinsic motivation. The method used in this research is quantitative with the research subjects being all employees at PT Satria Bintang Berkah. The population used in this research were employees of PT. Satria Bintang Berkah, numbering 128 people. Meanwhile, the sample determination in this study used the total census method, so that all members of the population would be sampled, namely 128 people. . Data collected through questionnaires and interviews. The results of this research show: 1) The positive influence of work stress on turnover intention among PT employees. Blessed Star Knights. 2) Intrinsic motivation has a negative effect on turnover intention of PT employees. Blessed Star Knights. 3) Work stress influences turnover intention through intrinsic motivation in PT employees. Blessed Star Knights.

Keywords: Influence; Work Stress; Intrinsic Motivation; Turnover Intention; Employee

KATA PENGANTAR

Alhamdulillahirabbil'alamin,

Puji Syukur atas kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan Berkah Rahmat dan Hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan usulan penelitian skripsi yang berjudul **“ANALISIS PENGARUH STRESS KERJA DAN MOTIVASI INTRINSIK TERHADAP *TURNOVER INTENTION* (STUDI KASUS PADA KARYAWAN PT. SATRIA BINTANG BERKAH BANDUNG)”**

Penelitian ini merupakan salah satu syarat dalam menyelesaikan Program S-1 Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang. Dalam proses penyusunan usulan skripsi ini, penulis menyadari bahwa selama penyusunan skripsi ini banyak mendapatkan bimbingan, dukungan dan motivasi dari berbagai pihak. Oleh karena itu, dengan kerendahan hati penulis mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Ibu Diah Ayu Kusumawati, SE., MM. selaku Dosen Pembimbing yang telah berkenan meluangkan waktu, tenaga dan pikiran untuk memberikan bimbingan, pengarahan, dan dukungan kepada penulis dalam menyelesaikan penyusunan usulan skripsi ini.
2. Bapak Prof. Dr. H. Heru Sulistyono., S.E., M.Si. selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang.
3. Bapak Dr. Luthfi Nurcholis, S.T.,S.E., M.M. selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang.

4. Seluruh Dosen, Staff dan Karyawan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang yang telah memberikan ilmu dan pengalaman yang sangat bermanfaat bagi penulis.
5. Orang Tua dan Keluarga sebagai motivator terbesar dalam hidup yang selalu memberikan semangat, bantuan materiil maupun non materiil, serta dukungan penuh kepada penulis.
6. Teman – teman yang telah memberikan bantuan dan masukan kepada penulis.
7. Semua pihak yang telah membantu dan mendukung dalam penulisan usulan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwasannya dalam penelitian ini tentunya masih jauh dari kata sempurna. Oleh sebab itu, penulis memohon maaf atas segala kekurangan serta mengharapkan adanya kritik dan saran yang membangun guna perubahan yang lebih baik. Semoga usulan penelitian Skripsi ini dapat bermanfaat bagi penulis dan pembaca kedepannya untuk menghasilkan karya yang lebih optimal.

Semarang, 12 Agustus 2024

Penulis



Muhammad Alvin Reginald

NIM. 30402000227

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....	iv
ABSTRAK.....	vi
<i>ABSTRACT</i>	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Rumusan Masalah	8
1.3. Tujuan Penelitian.....	9
1.4. Kegunaan Penelitian.....	9
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	11
2.1. Landasan Teori.....	11
2.1.1. <i>Turnover intention</i>	11
2.1.2. Stress Kerja	13
2.1.3. Motivasi Intrinsik.....	18
2.2. Kerangka Pemikiran dan Pengembangan Hipotesis.....	21
2.2.1. Pengaruh Stress Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i>	21
2.2.2. Pengaruh Motivasi Intrinsik Terhadap <i>Turnover intention</i>	22
2.2.3. Pengaruh Stress Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i> Dimoderasi Oleh Motivasi Intrinsik.....	23
2.3. Kerangka pemikiran	25
BAB III METODE PENELITIAN	26
3.1 Jenis Penelitian.....	26
3.2 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional	26
3.2.1. Variabel Penelitian	26
3.2.2. Definisi Operasional	26
3.3 Populasi dan Sampel	28
3.4 Jenis dan Sumber data.....	28
3.5 Teknik Pengumpulan Data	29
3.6 Teknik Analisis Data.....	29

3.6.1.	Analisis Deskriptif	29
3.6.2.	Uji Kualitas Data.....	29
3.6.3.	Uji Asumsi Klasik.....	30
3.6.4.	Analisis Regresi Linier Berganda	33
3.6.5.	Uji Kelayakan Model	34
3.6.6.	Pengujian Hipotesis.....	35
3.6.7.	Uji Moderasi	36
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN		37
4.1.	Hasil Penelitian	37
4.1.1	Gambaran Responden	37
4.1.2	Jenis Kelamin Responden	37
4.1.3	Umur Responden.....	38
4.1.4	Masa Kerja Responden	38
4.2.	Analisis Deskripsi	39
4.2.1	Deskripsi Variabel <i>Turnover Intention</i>	40
4.2.2	Deskripsi Variabel Stress Kerja	41
4.2.3	Deskripsi Variabel Motivasi Intrinsik.....	42
4.3.	Uji Instrumen	43
4.4.	Uji Validitas dan Reliabilitas	43
4.4.1	Uji Validitas	43
4.4.2	Uji Reliabilitas	44
4.5.	Uji Asumsi Klasik.....	45
4.5.1	Uji Normalitas.....	45
4.5.2	Uji Multikolinearitas.....	46
4.5.3	Uji Heterokedastisitas	46
4.6.	Metode Analisis Data.....	47
4.6.1	Analisis Regresi Linear Berganda.....	47
4.7.	Uji Hipotesis	48
4.7.1	Koefisien Determinasi (R^2)	48
4.7.2	Uji Statistik F (Simultan)	49
4.7.3	Uji t Parsial	50
4.8.	Analisis Data dan Pembahasan	51
4.8.1	Pengaruh antara Stress Kerja terhadap <i>Turnover Intention</i>	51
4.8.2	Pengaruh antara Motivasi Intrinsik terhadap <i>Turnover Intention</i>	53
4.8.3	Pengaruh antara Stress Kerja terhadap <i>Turnover Intention</i> dimoderasi dengan Motivasi Intrinsik.....	55
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....		57

5.1	Kesimpulan	57
5.2	Saran	58
5.3	Keterbatasan Peneliti.....	58
5.4	Agenda Penelitian Mendatang	58
DAFTAR PUSTAKA		60
LAMPIRAN.....		66



DAFTAR TABEL

Tabel 1.1. Data Karyawan yang Keluar pada PT. Satria Bintang Berkah Bulan Januari 2023 – Februari 2024.....	5
Tabel 3.1. Variabel dan Indikator Penelitian.....	25
Tabel 4.1 Jenis Kelamin Karyawan PT Satria Bintang Berkah Bandung.....	37
Tabel 4.2 Umur Responden Karyawan PT Satria Bintang Berkah Bandung	38
Tabel 4.3 Masa Kerja Karyawan PT Satria Bintang Berkah Bandung	39
Tabel 4.4 Kriteria Interpretasi Skor Skala dan Aitem.....	40
Tabel 4.5 Distribusi Frekuensi Turnover Intention (Y)	40
Tabel 4.6 Distribusi Frekuensi Stress Kerja (X)	41
Tabel 4.7 Distribusi Frekuensi Motivasi Intrinsik (Moderasi).....	42
Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas.....	43
Tabel 4.9 Hasil Uji Reliabilitas.....	44
Tabel 4.10 Hasil Uji Normalitas	45
Tabel 4.11 Hasil Uji Multikolinearitas.....	46
Tabel 4.12 Hasil Uji Heterokedastisitas.....	47
Tabel 4.13 Tabel Koefisien Persamaan Regresi Linear Berganda.....	47
Tabel 4.14 Tabel Koefisien Persamaan Regresi Linear Berganda.....	49
Tabel 4.15 Tabel Koefisien Persamaan Regresi Linear Berganda.....	49
Tabel 4.16 Tabel Koefisien Persamaan Regresi Linear Berganda.....	50

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Data Log Karyawan PT. Satria Bintang Berkah	6
Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran Teoritis	25
Gambar 3.1. Kerangka Uji Moderasi	36



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian.....	66
Lampiran 2. Uji Validitas dan Reliabilitas.....	70
Lampiran 3. Data Deskriptif	75
Lampiran 4. Analisis Deskriptif.....	77
Lampiran 5. Uji Heterokedastisitas.....	82
Lampiran 6. Uji Hipotesis	83
Lampiran 7. Uji Moderasi	84



BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Perusahaan pada era sekarang dituntut untuk mengikuti persaingan global yang tidak bisa dihindari, khususnya pada perusahaan yang bergerak di bidang jasa. Perusahaan jasa membutuhkan kredibilitas atas kualitas dan pelayanan yang maksimal terhadap pelanggannya (Putrana et al., 2016). Perwujudan kualitas jasa biasanya tersalurkan dengan pemenuhan kebutuhan penyampaian dan pengimbangan harapan pelanggan. Dalam rangka meningkatkan mutu dan kualitas dari produk perusahaan, dibutuhkan pengelolaan sumber daya produk hingga dengan karyawan, hal tersebut tidak lepas dari dinamika pergantian karyawan / *turnover intention* (Sepang et al., 2023). Menurut data dari perusahaan rekrutmen internasional Talentvis pada tahun 2020, di Indonesia terjadi peningkatan fluktuasi pada tingkat pergantian karyawan tiap tahunnya.

BPS (Badan Pusat Statistik) menyebutkan pada tahun 2023 terhitung 15,8% karyawan di Indonesia melakukan pergantian karyawan dari tahun ke tahun yang menyebabkan terjadinya lonjakan *turnover intention rate* yang diiringi dengan permintaan *resignation* yang dikarenakan oleh pencarian taraf kerja yang lebih baik dan aman untuk jangka panjang demi kesejahteraan (Fatah, 2018). Ada juga bukti empiris yang menunjukkan bahwa organisasi harus menanggung biaya keuangan yang lebih tinggi karena

pergantian karyawan (Pangau dkk., 2023). Menurut Mahardikawati (2019) terdapat banyak faktor yang mempengaruhi seseorang untuk berpindah dari perusahaan diantaranya adalah stres kerja, motivasi intrinsik, dan pekerjaan itu sendiri (*work it self*) aspek dalam kepuasan kerja.

Turnover intention menurut Mobley dalam Elburdah (2022) adalah hasil dari persepsi dari diri individu mengenai ketidaksesuaian antara kondisi kebutuhan, nilai, hingga preferensi yang terhitung kurang sesuai dengan kondisi kerja yang diberikan oleh perusahaan. Hom dan Griffeth dalam Ningsih (2020) juga menjelaskan *turnover intention* sebagai bentuk representasi mengenai perbedaan ekspektasi dan harapan individu mengenai pekerjaan dan fakta pengalaman aktual yang dialami di tempat kerja. Selain itu, Steel & Ovalle (1984) menyebutkan *turnover intention* sebagai hasil dari evaluasi karyawan mengenai kepuasan kerja yang tidak mencapai harapan diri yang disertai dengan alternatif kerja yang tersedia di luar perusahaan. Dari beberapa penjelasan di atas dapat dijelaskan bahwa *turnover intention* merupakan bentuk ketidaksesuaian harapan dengan kenyataan pekerjaan yang memunculkan keinginan keluar dari pekerjaan dan mencari pekerjaan lain yang dianggap lebih baik.

Terdapat beberapa penelitian terkait yang membahas mengenai *turnover intention* dengan beberapa variabel terkait seperti motivasi intrinsik dan stres kerja. Pada penelitian Sari (2018) dengan judul hubungan antara stress kerja dengan *turnover intention* pada karyawan dengan hasil berupa adanya hubungan positif antara stres kerja dengan *turnover intention* pada

karyawan. Hal tersebut dapat dilihat dari skor rxy sebesar 0,256 dengan taraf signifikan 0,048 ($<0,05$).

Stres menjadi salah satu hal yang akan dijumpai dalam berbagai macam kegiatan seperti sekolah, berteman, bekerja, dll. (Ludiya, 2016). Stres telah menjadi salah satu bagian dari pekerjaan. Dari survei yang dilakukan oleh Canada Life pada beberapa tahun 2013 menunjukkan bahwa lebih dari 1100 karyawan menyatakan bahwa memiliki taraf pekerjaan yang terbilang tinggi dan kurang mampu memberikan efek *work-life balance*. Sebanyak 23% responden mengaku memiliki ketakutan untuk mengatakan masalah yang dialami, sedangkan 17% karyawan merasa tidak memiliki dukungan dari atasan yang dimana hanya 21% atasan peduli dan mampu memahami permasalahan yang dialami karyawan. Sedangkan 31% responden menyatakan performa produktivitas dan konsentrasi menurun dikarenakan tingkat stres yang terlalu tinggi (Javed et al., 2014).

Pada studi Harris Interactive for Everest College pada tahun 2013 dijelaskan bahwa mayoritas 83% pekerja yang mengalami stres memiliki sumber stres yang berasal dari pekerjaan, dan angka ini terus meningkat dikarenakan tuntutan kerja dari masa ke masa semakin tinggi dan banyak.

Stres kerja menurut King dalam Prothero (2021) stress kerja merupakan suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dengan psikis yang mampu mempengaruhi emosi, cara berpikir, dan kondisi seorang karyawan. Menurut Mangkunegara (2019) stres kerja disebabkan oleh beban kerja yang memiliki porsi yang terlalu

banyak daripada yang diharapkan dengan adanya pengawasan kerja yang minim, waktu kerja yang tinggi, lingkungan kerja yang kurang kondusif menjadikan adanya konflik diri dalam pekerjaan yang menyebabkan kemunculan stres kerja. Rivai dalam (Widayati, 2021) juga menjelaskan stres kerja sebagai suatu kondisi ketegangan yang mampu menciptakan adanya ketumpang-tindihan fisik dan psikis yang kurang seimbang dan mempengaruhi emosi, cara berfikir, hingga kondisi karyawan.

Motivasi intrinsik memiliki penekanan peran pada peningkatan *work-life balance* yang diharapkan mampu menciptakan lingkungan kerja yang terbilang men-*support* karyawan untuk mampu merasa dihargai dan sekaligus mampu memenuhi kebutuhan dalam pekerjaan dan luar pekerjaan (Risqi et al., 2016). Pada era sekarang, beberapa generasi seperti gen Z terbilang harus memiliki alasan dan motivasi yang kuat saat mencari pekerjaan, salah satu motivasi intrinsik yang dimiliki adalah untuk mendapatkan gaji besar, pekerjaan yang memiliki jenjang karir yang jelas, bekerja di perusahaan ternama, dll (Permatasari & Mayoman, 2015). Motivasi tersebut berubah-ubah seiring dengan perubahan yang terjadi dalam bagaimana lingkungan individu bergerak untuk mampu memahami dan merangsang rasa bekerja individu (Hayati & Haryani, 2017). Maka dari itu, motivasi intrinsik terbilang menjadi fenomena atas kelangsungan pekerjaan bagi beberapa kalangan.

Motivasi intrinsik merupakan motivasi yang mendorong seseorang untuk berprestasi dan bersumber dari dalam diri individu (DiBenedetto & Bembenutty, 2013). Karyawan yang terdorong secara intrinsik akan

menyenangi pekerjaan yang memungkinkannya menggunakan kreativitas dan inovasinya, bekerja dengan tingkat otonomi yang tinggi dan tidak perlu diawasi dengan ketat (Luthans, 2011). Motivasi intrinsik adalah motivasi yang secara alami dilakukan karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan dalam tugas dibebankannya (Rockmann & Ballinger, 2017). Untuk mencapai hasil kerja yang baik dari karyawan perusahaan harus menciptakan motivasi kerja agar mendorong karyawannya bekerja dengan optimal. Kemampuan dan dukungan dari perusahaan sangat penting dalam menciptakan motivasi dalam diri karyawan.

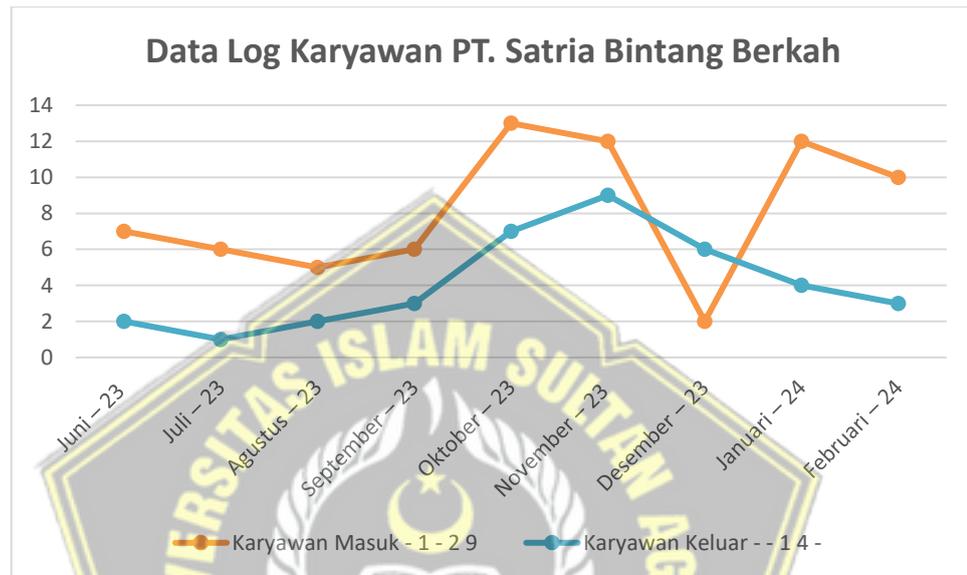
Pada penelitian ini, peneliti mengambil fokus pada salah satu perusahaan *start up* yaitu adalah PT. Satria Bintang Berkah. PT. Satria Bintang Berkah adalah perusahaan yang menyediakan jasa pengamanan yang bertujuan menjadi perusahaan profesional yang menyediakan jasa pengamanan dengan ruang lingkup di bidang retail, perbankan, manufaktur, perkantoran, perhotelan dan ruang publik. Data masuk dan keluar karyawan PT. Satria Bintang Berkah disajikan pada tabel berikut :

Tabel 1.1. Data Karyawan yang Keluar pada PT. Satria Bintang Berkah Bulan Januari 2023 – Februari 2024

Bulan	Karyawan Masuk	Karyawan Keluar	Jumlah Karyawan
Januari – 23	-	-	85
Februari – 23	1	-	86
Maret – 23	-	1	85
April – 23	2	4	83
Mei – 23	9	-	92
Juni – 23	7	2	97
Juli – 23	6	1	102
Agustus – 23	5	2	105
September – 23	6	3	108
Oktober – 23	13	7	114

November – 23	12	9	117
Desember – 23	2	6	113
Januari – 24	12	4	121
Februari – 24	10	3	128
Total Akhir	85	53	128

Sumber : PT. Satria Bintang Berkah Tahun 2023-2024



Gambar 1.1 Data Log Karyawan PT. Satria Bintang Berkah

Tabel 1.1 dan gambar 1.1 dapat memberikan gambaran mengenai besarnya karyawan PT. Satria Bintang Berkah yang memutuskan untuk keluar maupun berpindah kerja. Data tersebut menunjukkan masih adanya peningkatan *turnover* yang terjadi pada bulan Januari 2023 hingga Februari 2024. Jadi melihat dari keseluruhan tingkat *turnover* pada tabel diatas dimana angka tersebut masih meningkat sejalan dengan waktu, maka dapat dikatakan bahwa masih terdapat masalah *turnover* PT. Satria Bintang Berkah. Mengacu pada kondisi yang terjadi pada karyawan dari objek penelitian ini menekankan pada faktor stres kerja dan motivasi intrinsik.

Terdapat beberapa penelitian terdahulu yang mendukung stres kerja dan *turnover intention*, seperti dari Muslim (2022), yang menyatakan adanya

dampak positif dari stres kerja dimana semakin tinggi stress karyawan dalam bekerja akan mendorong peningkatan karyawan untuk melakukan pindah kerja. Pada penelitian Pranata & Netra (2019) Dimana stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* artinya, apabila stres kerja rendah maka *turnover intention* atau keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan akan semakin rendah. Namun penelitian Kurniawati dkk., (2018) memberikan hasil sebaliknya bahwa stres kerja tidak berpengaruh terhadap *turnover intention*.

Pada penelitian serupa mengenai motivasi dengan *turnover intention*, seperti penelitian dari Ramadhan dkk., (2017) dalam penelitiannya menyatakan jika motivasi karyawan tinggi maka akan menekan tingkat *turnover intention*. Selanjutnya Indrawati & Prasetyo (2020) menyatakan bahwa motivasi mempunyai pengaruh yang negatif terhadap *turnover intention*, yang artinya ketika karyawan merasakan tingkat motivasi yang tinggi maka keinginan untuk berpindah kerja akan kecil dan begitupun sebaliknya. Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Freitas, Moreira, & Ramos (2023) menunjukkan bahwa stres kerja dan motivasi intrinsik berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* dan dalam penelitian tersebut motivasi intrinsik sebagai variabel moderasi. Terdapat penelitian lain yang dilakukan oleh Fairuzakiyah, Purnomo, & Anggraeni (2020) hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja dan motivasi intrinsik berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention*. Motivasi intrinsik sebagai variabel moderasi memperkuat pengaruh stres kerja terhadap *turnover*

intention.

Dari uraian mengenai hubungan antar variabel pada penelitian ditemukan adanya fenomena perbedaan hasil (*riset gap*). Muslim (2022) serta Pranata & Netra (2019) menjelaskan atas stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Namun pada penelitian Kurniawati dkk., (2018) dan Pamungkas (2022) memberikan hasil sebaliknya bahwa stres kerja tidak berpengaruh terhadap *turnover intention*. Penelitian lain dari Dewi & Sriathi (2019) memberikan hasil atas adanya pengaruh positif antara stres kerja terhadap *turnover intention* secara signifikan. Berdasarkan fenomena gap dan research gap yang telah diuraikan dengan dukungan penelitian sebelumnya, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “**Analisis Pengaruh Stress Kerja dan Motivasi Intrinsik Terhadap *Turnover intention* (Studi Kasus Pada Karyawan PT. Satria Bintang Berkah Bandung)**”

1.2. Rumusan Masalah

Turnover intention karyawan ini juga memberikan kerugian sumber daya manusia, dimana perusahaan akan kehilangan karyawan yang memiliki keahlian dan kinerja yang baik dan akan membutuhkan waktu yang lama untuk mendapatkan karyawan yang memiliki kinerja yang sama. Oleh karena itu bagi perusahaan untuk mengidentifikasi dan meminimalisir adanya keinginan berpindah sehingga tidak akan kehilangan karyawan yang memiliki potensi untuk memajukan perusahaan. Penelitian ini memfokuskan variabel stres kerja, dan Motivasi Intrinsik dalam hubungannya dengan *turnover intention*

karyawan. Permasalahan yang akan dikaji adalah bagaimana perusahaan mampu menurunkan *turnover intention*. Berdasarkan hal tersebut, maka pernyataan yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh antara stress kerja terhadap *turnover intention* karyawan?
2. Bagaimana pengaruh antara motivasi intrinsik berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan?
3. Bagaimana pengaruh antara stress kerja terhadap *turnover intention* di moderasi dengan motivasi intrinsik karyawan?

1.3. Tujuan Penelitian

Penelitian ini memiliki tujuan sebagai berikut :

1. Untuk menganalisis pengaruh antara stress kerja terhadap *turnover intention* karyawan
2. Untuk menganalisis pengaruh antara motivasi intrinsik berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan
3. Untuk menganalisis pengaruh antara stress kerja terhadap *turnover intention* di moderasi dengan motivasi intrinsik karyawan

1.4. Kegunaan Penelitian

1. Bagi Perusahaan

Hasil dalam penelitian ini diharapkan mampu menjadi dasar pertimbangan bagi manajemen untuk meminimalisir terjadinya keinginan karyawan untuk keluar atau berpindah kerja, yakni dengan mempertimbangkan faktor stres kerja, dan Motivasi Intrinsik.

2. Bagi penulis

Dengan melakukan penelitian ini dapat menambah wawasan baik teoritis yang di dapat selama kuliah maupun penerapan teorinya pada realita yang ada di lapangan.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Landasan Teori

2.1.1. *Turnover intention*

Turnover intention merupakan proses yang terjadi saat karyawan meninggalkan perusahaan dan digantikan oleh orang lain. Lee dalam Aldi & Susanti (2019) mendefinisikan *turnover intention* sebagai kecenderungan karyawan untuk meninggalkan organisasi tempat dia bekerja sekarang dan kecenderungan ini akan mengarah kepada perilaku *turnover intention*. Fong & Mahfar dalam Ludiya (2016), mendefinisikan *turnover intention* sebagai kemungkinan bahwa seorang karyawan akan mengundurkan diri dari pekerjaannya saat ini dalam jangka waktu tertentu. Siregar dalam Budun et al., (2021) menjelaskan *turnover intention* dengan mengartikan sebagai istilah perpindahan karyawan (*employee turnover intention*) yang yang mengacu pada pergerakan karyawan dari satu perusahaan ke perusahaan lain yang bersumber karena keinginan secara pribadi (*voluntary turnover intention*) atau bukan dari keinginan pribadinya sendiri (*involuntary turnover intention*).

Dari beberapa pendapat dari para ahli dapat disimpulkan bahwa *turnover intention* merupakan kecenderungan karyawan untuk meninggalkan perusahaan tempat bekerjanya saat ini dan bekerja di perusahaan lain atas pertimbangan keinginan dalam jangka waktu tertentu.

Indikator pengukuran *turnover intention* menurut Mobley dalam Singh (2023) yaitu;

1. Memikirkan untuk keluar (*thinking of quitting*), kecenderungan atas adanya pemikiran yang terjadi secara berkala mengenai keinginan individu untuk keluar dari perusahaan.
2. Pencarian alternatif pekerjaan (*intention to search for alternatives*), individu akan melakukan pencarian pekerjaan yang serupa ataupun berbeda dari pekerjaannya saat ini dikarenakan ketidaksesuaian suatu hal dan waktu yang tersedia.
3. Niat untuk keluar (*intention to quit*), pencerminan keseriusan atas individu mengenai keinginan individu untuk meninggalkan pekerjaannya saat ini untuk beralih ke pekerjaan lain.

Selain itu, menurut Simamora dalam Karomah (2020) membagi 4 indikator yang mempengaruhi keinginan untuk pindah (*turnover intention*) sebagai berikut:

- a) *Quitting thoughts*, mengacu pada kecenderungan individu dalam mempertimbangkan secara berkala mengenai ketepatan pengambilan keputusan untuk meninggalkan pekerjaannya saat ini.
- b) *Job seeking*, tindakan nyata yang dapat dilihat pada individu untuk mencari informasi atau lowongan pekerjaan diluar perusahaanya.
- c) *Job comparison*, perilaku individu yang memiliki keinginan untuk berpindah pekerjaan biasanya akan membandingkan baik dan kurangnya atas perusahaanya yang saat ini dengan perusahaan lain yang diminati.

d) *Think of quit*, individu akan cenderung mempertimbangkan untuk meninggalkan pekerjaannya dengan cara memikirkan dalam beberapa waktu.

Sehingga indikator yang digunakan pada penelitian ini adalah pikiran untuk keluar, pencarian alternatif pekerjaan, niat untuk keluar.

2.1.2. Stress Kerja

Stres merupakan reaksi tak terduga yang harus dihadapi orang-orang untuk mengatasi tekanan. Colligan & Higgins (2003) dalam Widyawati dkk., (2021) mendefinisikan stres kerja sebagai perasaan inkonsistensi antara tuntutan dari lingkungan bisnis dan kapasitas individu karyawan untuk memenuhi tuntutan ini. Sementara itu Health Safety Executive UK dalam Khuong & Yen (2018) menyatakan bahwa stres adalah respons yang tidak terduga yang harus dihadapi orang terhadap tekanan luar biasa atau jenis tuntutan lain yang diberikan padanya. Stres kerja merupakan tekanan hidup yang dirasakan terlalu sulit bagi individu yang terjadi jika seorang individu tidak mampu memahami keterbatasannya akan suatu hal misalnya individu melakukan kegiatan mental dan fisik secara berlebihan (Gunawan, 2018). Pengertian lain dari stres kerja menurut Robbins & Judge (2011) yaitu suatu kondisi dinamis dimana individu dihadapkan pada peluang, tuntutan, atau sumber daya yang terkait dengan pekerja. Stres memiliki pengaruh positif pada karyawan hanya dengan jumlah tertentu di mana karyawan dapat menanganinya.

Dari beberapa penjelasan diatas, dapat disimpulkan bahwa stres kerja

merupakan ketidakseimbangan tekanan / tuntutan yang terjadi saat individu dihadapkan dengan permasalahan atas ketidakjelasan dan ketegangan mengenai peranya di pekerjaanya.

Namun sebagian besar melebihi batas yang dapat ditoleransi dan memiliki efek negatif pada karyawan. Sopiah (2008) dalam mendefiniikan stres sebagai suatu respon adaptif terhadap suatu situasi yang dirasakan menantang atau mengancam kesehatan seseorang. Stres merupakan akibat negatif dari kehidupan modern. Orang-orang yang merasa stres karena terlalu banyak pekerjaan, ketidakpahaman terhadap pekerjaan, beban informasi yang terlalu berat atau karena mengikuti perkembangan zaman (Muis et al., 2021). Hal tersebut akan menimbulkan adanya distress, yaitu derajat penyimpangan fisik, psikis dan perilaku dari fungsi yang sehat.

Javed dkk., (2014) dalam studinya menyatakan bahwa stres kerja menyebabkan niat *turnover intention* di antara karyawan sektor swasta yang dikarenakan budaya organisasi, dimana organisasi sektor swasta selalu memiliki reputasi dalam menuntut karyawan untuk lebih banyak kerja keras dibandingkan dengan organisasi sektor publik yang pada akhirnya mengarah pada Pelatihan Kerja dan pekerjaan. Faktor ini yang membuat karyawan berpikir bahwa apakah karyawan harus melanjutkan dengan organisasi yang sama atau beralih ke perusahaan yang memiliki tingkat stres kerja yang rendah.

Anoraga (2009) menjelaskan bahwa stress dalam bekerja dapat dikarenakan ketidakmampuan karyawan menghadapi atau menyesuaikan diri

dengan perubahan lingkungan kerja. Pelatihan Kerja yang berat juga mempengaruhi terjadinya stress kerja pada karyawan. Semakin berat Pelatihan Kerja yang diterima akan mendorong karyawan mengalami stress. Dari pendapat tersebut menunjukkan bahwa ketidakmampuan karyawan menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja, yakni iklim kerja dan Pelatihan Kerja yang berat akan mengakibatkan stress sehingga akan mendorong karyawan untuk mengundurkan diri atau keluar kerja.

Sager dalam (Javed dkk., 2014) menyatakan stres kerja dipengaruhi oleh faktor fisik atau emosional atau keadaan apa pun yang menyebabkan ketidakseimbangan tubuh dan mental seseorang di tempat kerja adalah stres kerja. Jika faktor-faktor seperti itu tidak diungkapkan hingga periode waktu tertentu, karyawan tetap memainkan peran karyawan secara internal, yang pada akhirnya menyebabkan tingkat *turnover intention* karyawan yang lebih tinggi.

Sopiah (2008), menjelaskan bahwa stres kerja dapat disebabkan oleh:

1. Lingkungan fisik

Stres yang disebabkan lingkungan fisik, meliputi terlalu bising, kurangnya penerangan, risiko keamanan dan rancangan atau desain kantor yang buruk.

2. Stres karena peran atau tugas

Stresor karena peran/tugas, termasuk kondisi dimana para pegawai mengalami kesulitan dalam memahami apa yang menjadi tugasnya, peran yang dimainkan dirasa terlalu berat atau memainkan berbagai peran pada

tempat kerja. pada stresor ini penyebab utamanya adalah; a) konflik peran, b) peran mendua, c) pelatihan kerja, d) karakteristik tugas

3. Penyebab stres antar pribadi

Stresor ini akan semakin bertambah ketika karyawan dibagi dalam satu divisi dalam satu departemen yang dikompetisikan untuk memenangkan target sebagai divisi terbaik dengan reward yang menggiurkan.

4. Organisasi

Banyak sekali ragam penyebab stres yang bersumber dari organisasi, pengurangan jumlah pegawai merupakan salah satu penyebab stres yang tidak hanya untuk karyawan yang kehilangan pekerjaan. Namun juga bagi karyawan yang tinggal, hal ini dikarenakan secara khusus akan mengalami peningkatan Pelatihan Kerja, peningkatan rasa tidak aman dan nyaman dalam bekerja.

Stress kerja dalam penelitian ini diukur dengan indikator-indikator yang mengacu pada penelitian Gunawan (2018), yakni :

- a) Tuntutan tugas, adanya tekanan yang timbul dari tugas-tugas pekerjaan yang harus diselesaikan dalam pekerjaannya.
- b) Konflik peran, terkadang adanya ketidaksesuaian kemampuan diri dengan alokasi peran perusahaan akan menimbulkan *knowledge gap* pada kinerja karyawan perusahaan.
- c) Ambiguitas peran, kebingungan atau ketidakjelasan mengenai peran dan tanggung jawab individu di tempat kerja.
- d) Pengembangan karier, dalam bekerja terkadang individu dihadapkan

pada keinginan diri untuk beranjak dari kemampuan diri menjadi lebih baik demi karier kerja yang bagus.

- e) Hubungan kerja, relasi yang ada di lingkungan pekerjaan seringkali mempengaruhi kondisi dan kondusifitas pada lingkungan kerja.
- f) Tuntutan di luar pekerjaan, individu yang memiliki tanggungan diluar pekerjaan seringkali mendapatkan tekanan yang berlebih atas beberapa hal.

Selain dari Gunawan (2018), Robbins dalam (Tampombebu & Wijono, 2022) juga menjelaskan beberapa indikator yang membangun stres kerja seperti;

- a) Tuntutan tugas, adanya beberapa tekanan dari atasan akan memberikan beban kerja yang lebih berat.
- b) Tuntutan peran, peran yang dilakukan oleh individu dalam bekerja terkadang memiliki ekspektasi yang berlebih untuk menjadi lebih nampak oleh atasan perusahaan.
- c) Tuntutan antar pribadi, individu terkadang dihadapkan pada permasalahan interaksi antara diri dengan tempat kerja individu.
- d) Struktur organisasi, kejelasan atas struktur, prosedur, dan sistem organisasi menjadi beberapa dasar jalanya suatu perusahaan atau organisasi.
- e) Kepemimpinan organisasi, adanya gaya atau kepurusan kepemimpinan yang buruk memungkinkan hasil yang didapatkan menjadi kurang memuaskan, walaupun para pekerja telah menjalankan berbagai macam

perintah dari pihak yang berkaitan.

Sehingga indikator yang digunakan pada penelitian ini adalah tuntutan tugas, konflik peran, ambiguitas peran, pengembangan karier, hubungan kerja, tuntutan di luar pekerjaan.

2.1.3. Motivasi Intrinsik

Motivasi intrinsik adalah keinginan untuk melakukan tindakan untuk kepentingan sendiri sehingga mengalami kesenangan dan kepuasan ketika melakukan tindakan itu (Kuvaas dkk., 2017). Selain itu menurut Legault (2017) motivasi intrinsik merupakan kecenderungan alami manusia untuk melakukan hal-hal menarik atau menyenangkan. Motivasi intrinsik adalah motivasi yang secara alami dilakukan karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan dalam tugas dibebankannya (Rockmann & Ballinger, 2017).

Dapat disimpulkan bahwa motivasi intrinsik merupakan dorongan atau keinginan yang muncul dari dalam individu itu sendiri dan melibatkan kepuasan internal, bukan faktor eksternal seperti hadiah atau hukuman.

Motivasi intrinsik sangat penting bagi karyawan untuk memberikan dorongan dalam melakukan suatu pekerjaan itu sangat besar pengaruhnya terhadap efektifitas kerja. Seseorang akan bersedia memulai pekerjaan bilamana motivasi yang mendorongnya cukup tinggi yang pada dasarnya mendapat saingan atau tantangan dari motif lain yang berlawanan. Demikian pula sebaliknya orang lain yang tidak mendapat dorongan motivasi yang tinggi maka akan meninggalkan atau sekurang-kurangnya tidak bergairah dalam melakukan sesuatu pekerjaan. Motivasi juga sangat berpengaruh

terhadap efektifitas kerja karena dalam menyelesaikan tugas-tugasnya perlu motivasi yang tinggi untuk meningkatkan psikologis antar individu. Jika motivasi tinggi maka diberikan tantangan atau saingan dari pihak lain akan siap di selesaikan dengan baik.

Menurut Sutrisno (2011) menjelaskan bahwa motivasi dibagi menjadi dua yaitu motivasi yang bersifat internal maupun eksternal.

- a. Faktor Ekstrinsik (berasal dari luar karyawan) yang dapat mempengaruhi motivasi tersebut antara lain lingkungan kerja yang menyenangkan, kompensasi yang memadai, supervisi yang baik, adanya jaminan pekerjaan, status dan tanggung jawab, peraturan yang fleksibel.
- b. Faktor Intrinsik (berasal dari dalam karyawan) yang dapat mempengaruhi pemberian motivasi pada diri seseorang antara lain keinginan untuk dapat hidup, keinginan untuk dapat memiliki, keinginan untuk memperoleh penghargaan, keinginan untuk memperoleh pengakuan, dan keinginan untuk berkuasa.

Jika faktor faktor tersebut dapat menciptakan motivasi dengan baik maka akan berdampak baik bagi perusahaan maupun karyawan. Motivasi itu sendiri juga berpengaruh pada *turnover intention* yang dimana apabila motivasi yang baik maka akan menekan tingkat keinginan berpindah. Begitu juga sebaliknya jika motivasi rendah maka akan mempengaruhi tingkat *turnover intention* yang tinggi.

Menurut Luthans (2011) mengemukakan motivasi bersifat intrinsik ada enam indikator yang digunakan, yakni:

- a) *Recognition* (Rekognisi), berarti adanya keinginan individu untuk dikenali atau dihargai atas kontribusi individu berupa materiil maupun non materiil
- b) *Achievement* (Pencapaian), pencapaian suatu tujuan yang datang dari diri sendiri dan bertujuan untuk mendapatkan suatu kepuasan dan mendorong diri untuk maju lebih jauh.
- c) *Advancement* (Kemajuan), perkembangan suatu hal terkadang dipengaruhi atas pencarian peluang untuk meningkatkan kemampuan diri maupun tanggung jawab individu.
- d) *Work Itself* (Pekerjaan itu sendiri), pelaksanaan rangkaian pekerjaan yang dilakukan semata-mata secara tenang tanpa memikirkan imbalan eskternal.
- e) *Responsibility* (Tanggung jawab), pengambilan tanggung jawab dalam pengerjaan atas hasil kerja biasanya akan mendorong individu untuk memberikan totalitas dalam bekerja.

Terdapat beberapa indikator motivasi intrinsik dari Wahyuni et al., (2022) yakni;

- a) Prestasi, konsep prestasi mengacu pada peraihan tujuan atau target keberhasilan dalam tugas maupun aktivitas individu.
- b) Penghargaan, pelibatan rasa atas keinginan untuk dikenali, diapresiasi, atau dipuji terkadang akan memunculkan motivasi diri untuk berkontribusi lebih baik pada perusahaan.
- c) Tanggung jawab, pengambilan tanggung jawab yang lebih besar dapat

dilihat sebagai bentuk dorongan individu untuk berkembang.

Sehingga indikator yang digunakan pada penelitian ini adalah *recognition, achievement, advancement, work itself, responsibility*.

2.2. Kerangka Pemikiran dan Pengembangan Hipotesis

2.2.1. Pengaruh Stress Kerja Terhadap *Turnover Intention*

Javed dkk., (2014) dalam studinya menyatakan bahwa stres kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan atas terjadinya *turnover intention* di antara karyawan sektor swasta yang dikarenakan budaya organisasi, dimana organisasi sektor swasta selalu memiliki reputasi dalam menuntut karyawan untuk lebih banyak kerja keras dibandingkan dengan organisasi sektor publik yang pada akhirnya mengarah pada Pelatihan Kerja dan pekerjaan. Faktor ini yang membuat karyawan berpikir bahwa apakah karyawan harus melanjutkan dengan organisasi yang sama atau beralih ke perusahaan yang memiliki tingkat stres kerja yang rendah.

Stres kerja akan memberikan dampak yang negatif baik pada individu karyawan maupun perusahaan. Karyawan yang mengalami stres kerja akan mengalami tekanan berat dalam bekerja sehingga berdampak pada menurunnya kinerja. Hal ini akan memberikan kerugian bagi perusahaan apabila tidak menjadi perhatian perusahaan. Sejalan dengan pendapat tersebut, Handoko (2017) menyatakan bahwa karyawan yang mengalami stres terlalu besar, prestasi kerjanya akan menurun. Hal ini dikarenakan stres dapat mengganggu pelaksanaan pekerjaan, karyawan kehilangan kemampuan

untuk mengendalikannya, menjadi tidak mampu untuk mengambil keputusan-keputusan dan perilakunya tidak teratur yang berakibat munculnya intensi pindah kerja (*turnover intention*). Penelitian Hakim (2018) yang menyatakan adanya dampak positif dari stres kerja dimana semakin tinggi stress karyawan dalam bekerja akan mendorong peningkatan karyawan untuk melakukan pindah kerja. Selain itu, terdapat penelitian terdahulu dari Pranata & Netra (2019) Dimana stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* artinya, apabila stres kerja rendah maka *turnover intention* atau keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan akan semakin rendah Berdasarkan uraian pendapat dan hasil penelitian terdahulu, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

H₁ : Stress kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*

2.2.2. Pengaruh Motivasi Intrinsik Terhadap *Turnover intention*

Karyawan yang mempunyai motivasi bekerja yang tinggi maka akan membuatnya tidak berpindah ke organisasi lain. Kebanyakan orang setuju bahwa tingkat motivasi yang tinggi akan menghasilkan hasil yang lebih optimal yang membuatnya akan tetap tinggal di satu organisasi dan mengurangi tingkat *turnover intention*. Hal ini didukung oleh penelitian Indrawati & Prasetyo (2020) yang menyatakan adanya dampak negatif antara motivasi diri terhadap *turnover intention* dimana semakin rendah motivasi diri maka semakin tinggi tingkat *turnover intention* karyawan. Selain itu,

terdapat penelitian terdahulu dari Kim (2015) menyatakan bahwa motivasi mempunyai pengaruh yang negatif dan signifikan terhadap *Turnover intention*. Bonenberger dkk., (2014) menjelaskan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara faktor motivasi intrinsik (seperti kepuasan kerja, pengakuan, dan pengembangan karir) dan *turnover intention*. Jadi semakin baik motivasi yang dimiliki oleh suatu organisasi, maka akan semakin rendah keinginan untuk berpindah.

Sehingga melalui penjelasan tersebut peneliti menurunkan hipotesis sebagai berikut :

H₂ : motivasi intrinsik memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*

2.2.3. Pengaruh Stress Kerja Terhadap *Turnover Intention* Dimoderasi Oleh Motivasi Intrinsik

Stres kerja merupakan kondisi emosional seseorang akibat adanya tekanan lingkungan sekitarnya. Penelitian yang dilakukan oleh Siddiqui dan Jamil (2015) menunjukkan bahwa stres kerja merupakan salah satu faktor utama yang mempengaruhi *turnover intention* karyawan. Karyawan sering kali dihadapkan dengan berbagai macam masalah di dalam maupun di luar perusahaan sehingga sangat mungkin bagi karyawan untuk terkena stres. Stres yang berlebihan tidak mampu ditolelir karena individu tersebut kehilangan kemampuan untuk mengendalikan dirinya secara utuh. Stres di lingkungan kerja membuat karyawan tidak merasa puas dengan pekerjaannya dan menjadi alasan mengapa karyawan ingin berpindah.

Penelitian yang dilakukan oleh Özbağ, dkk., (2014) menunjukkan bahwa motivasi intrinsik memoderasi hubungan antara stres kerja dan *turnover intention*. Hal ini mengindikasikan bahwa motivasi intrinsik mempunyai kontribusi yang sangat besar terhadap *turnover intention* karyawan karena motivasi intrinsik tertanam langsung di dalam diri karyawan. Penelitian lain yang dilakukan oleh Putri (2024) hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja dan motivasi intrinsik berpengaruh negatif yang signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan. Melalui motivasi intrinsik membuat karyawan sadar akan tanggung jawab dan pekerjaannya yang lebih baik dan terdorong untuk semangat menyelesaikan dengan baik pekerjaannya. Sehingga, walaupun beberapa karyawan selalu mendapatkan tekanan atas pekerjaan karyawan tetap akan menghasilkan kinerja dengan baik dan begitu sebaliknya (Bemana et al. 2013).

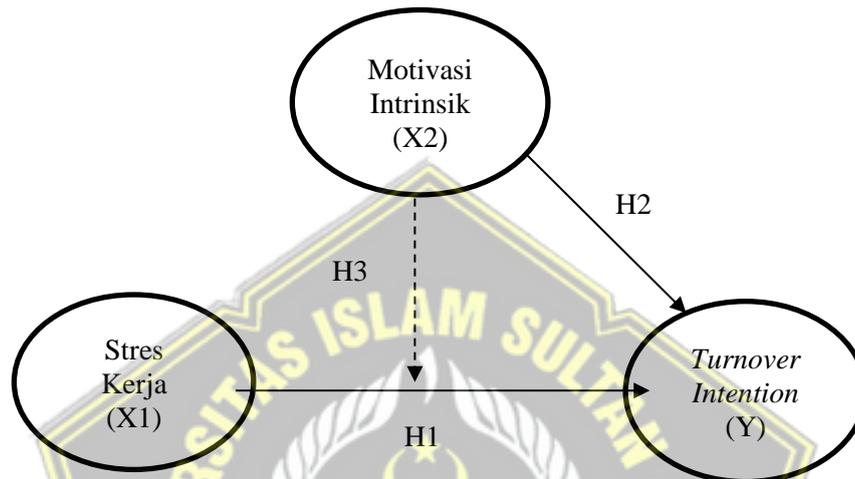
Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Haryanti & Ardana (2014) menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap motivasi intrinsik karyawan. Berdasarkan penulisan yang dilakukan oleh Arik (2016) menyimpulkan bahwa stres kerja berpengaruh terhadap motivasi intrinsik karyawan. Selain itu, penelitian dari Dewi dkk., (2023) mendapatkan hasil berupa variabel motivasi intrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi intrinsik dan komunikasi afektif. Berdasarkan uraian pendapat dan hasil penelitian terdahulu, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

H₃ : Stress kerja memiliki pengaruh dan signifikan terhadap *turnover*

intention dimoderasi dengan motivasi intrinsik

2.3. Kerangka pemikiran

Berdasarkan uraian tersebut maka kerangka teoritis dapat digambarkan sebagai berikut :



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran Teoritis

Dalam kerangka pemikiran, dapat dilihat bahwa terdapat beberapa arah pengaruh dari masing masing hipotesis variabel seperti berikut; Pada H1 (Hipotesis Pertama) terdapat pengaruh positif antara stres kerja terhadap *turnover intention*. Dimana semakin tinggi stres kerja maka akan semakin tinggi pula tingkat *turnover intention* karyawan. Pada H2 (Hipotesis Kedua) terdapat pengaruh negatif antara motivasi intrinsik terhadap *turnover intention*. Dimana semakin tinggi motivasi intrinsik maka akan semakin rendah tingkat *turnover intention* karyawan. Sedangkan pada H3 (Hipotesis Ketiga): terdapat pengaruh dan signifikan antara stress kerja terhadap *turnover intention* dimoderasi dengan motivasi intrinsik. Dimana motivasi intrinsik mampu menjadi variabel *moderating* hubungan antara stress kerja terhadap *turnover intention*.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Penelitian ini meneliti pengaruh stress kerja dan motivasi intrinsik terhadap *turnover intention* dengan kepuasan sebagai pemediasi. Oleh karena itu jenis penelitian ini merupakan *eksplanatory research*, yaitu penelitian yang menjelaskan hubungan antar variabe serta membuktikan hipotesis-hipotesis penelitian yang diajukan.

3.2 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

3.2.1. Variabel Penelitian

Variabel adalah atribut seseorang atau obyek yang mempunyai variasi antara satu orang dengan yang lain atau satu obyek dengan obyek yang lain. Variabel dalam penelitian ini terdiri dari variabel independen dan variabel dependen serta variabel pemediasi atau intervening. Variabel dependen yang digunakan *turnover intention*, sementara variabel independen terdiri dari stress kerja dan variabel Motivasi Intrinsik digunakan sebagai variabel pemediasi.

3.2.2. Definisi Operasional

Definisi Operasional adalah ketentuan konsep, sehingga menjadi variabel yang dapat diukur. Definisi operasional menjelaskan cara tertentu yang digunakan peneliti dalam mengoperasikan konsep, sehingga memungkinkan bagi peneliti yang lain melakukan replikasi pengukuran dengan cara yang sama atau mengembangkan cara pengukuran konsep yang

lebih baik. Pengukuran penelitian ini menggunakan skala likert 5 point, yaitu sangat tidak setuju (1), tidak setuju (2), netral (3), setuju (4), sangat setuju (5) Penjelasan definisi operasional dari masing masing variabel dapat dilihat dalam tabel 3.1 berikut:

Tabel 3.1. Variabel dan Indikator Penelitian

No	Pengertian	Indikator	Sumber
1	Stress Kerja merupakan ketidakseimbangan tekanan / tuntutan yang terjadi saat individu dihadapkan dengan permasalahan atas ketidakjelasan dan ketegangan mengenai peranya di pekerjaanya.	a. Tuntutan tugas, b. Konflik peran, c. Ambiguitas peran, d. Pengembangan karier, e. Hubungan kerja, f. Tuntutan di luar pekerjaan	Gunawan (2018), Widyawati dkk., (2021), Sopiah (2008), Anoraga (2009), Sager (Javed dkk., 2014), Khuong & Yen (2018)
2	Motivasi Intrinsik merupakan dorongan atau keinginan yang muncul dari dalam individu itu sendiri dan melibatkan kepuasan internal, bukan dari faktor eksternal seperti hadiah atau hukuman.	a. Recognition b. Achievement c. Advancement d. Work Itself e. Responsibility	Luthans (2011), Kuvaas dkk., (2017), Legault (2017), Rockmann & Ballinger (2017)
3	Turnover Intention merupakan kecenderungan karyawan untuk meninggalkan perusahaan tempat bekerjanya saat ini dan bekerja di perusahaan lain atas pertimbangan keinginan dalam jangka	a. Memikirkan untuk keluar (<i>thinking of quitting</i>) b. Pencarian alternatif pekerjaan (<i>intention to search for alternatives</i>) c. Niat untuk keluar (<i>intention to quit</i>)	Mobley (Singh, 2023), Lee (Aldi & Susanti 2019), Fong & Mahfar (Ludiya 2016), Siregar (Budun et al., 2021)

	waktu tertentu		
--	----------------	--	--

3.3 Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Satria Bintang Berkah, yang berjumlah 128 orang. Sementara penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode total sensus, sehingga seluruh anggota populasi akan dijadikan sampel yaitu sebanyak 128 orang.

3.4 Jenis dan Sumber data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh langsung dilapangan oleh peneliti sebagai objek penulisan. Data primer dalam penelitian ini berupa observasi, wawancara dan kuesioner yang merupakan hasil tanggapan responden, yakni karyawan bagian produksi PT. Satria Bintang Berkah mengenai variabel yang digunakan dalam penelitian ini.

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh secara tidak langsung dari objek penelitian. Data sekunder dalam hal ini dapat berupa studi pustaka atau jurnal- jurnal yang mendukung penggunaan variabel dalam penelitian ini serta data- data yang mendukung penelitian.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini terdiri dari :

1. Kuesioner

Kuesioner merupakan pengumpulan data yang dilakukan dengan memberikan seperangkat pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2019). Untuk menggali informasi lebih dalam, pada kuesioner ditambahkan pertanyaan terbuka.

2. Wawancara

Wawancara adalah tanya jawab antara dua pihak yaitu pewawancara dan narasumber untuk memperoleh data, keterangan atau pendapat tentang suatu hal.

3.6 Teknik Analisis Data

3.6.1. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif dalam penelitian ini digunakan untuk menggambarkan kondisi objek penelitian baik mengenai data demografi responden maupun menggambarkan tanggapan responden mengenai variabel penelitian, yakni stress kerja, Motivasi Intrinsik dan *turnover intention*.

3.6.2. Uji Kualitas Data

1. Uji Validitas

Menurut Arikunto (2010), uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu instrumen dalam hal ini adalah kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan dan kuesioner mampu untuk mengungkap sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner.

Pengujian validitas dalam penelitian ini menggunakan korelasi *product moment*, yakni dengan melihat nilai *r*-hitung. Data dapat dikatakan valid apabila memiliki *r*-hitung lebih besar dari *r*-tabel dan sebaliknya apabila data memiliki *r*-hitung lebih kecil dari *r*-tabel, maka dikatakan bahwa data dari item pernyataan tidak valid.

2. Uji Reliabilitas

Menurut Azwar (2012) uji reliabilitas dilakukan terhadap pernyataan- pernyataan yang sudah valid untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten apabila dilakukan pengukuran ulang pada kelompok ulang pada kelompok yang sama dengan alat ukur yang sama. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Pengujian reliabilitas dalam penelitian dilakukan dengan melihat nilai *cronbach alpha*. Apabila nilai *alpha* lebih besar dari 0,60 maka dikatakan bahwa instrumen yang digunakan untuk mengukur variabel dikatakan reliabel dan nilai *alpha* lebih kecil dari 0,60 maka instrumen tersebut dapat dikatakan tidak reliabel.

3.6.3. Uji Asumsi Klasik

Model regresi yang baik adalah yang memenuhi seluruh uji asumsi klasik, yaitu data berdistribusi normal, tidak terjadi multikolonieritas dan homokedastisitas.

1. Uji Normalitas

Uji normalitas ditujukan untuk mengetahui bahwa apakah

variabel pengganggu (residual) dalam model regresi yang digunakan telah memiliki data yang terdistribusi normal atau tidak. Pengujian Normalitas dalam penelitian ini menggunakan 2 (dua) metode, yakni menggunakan uji grafik dengan melihat normality plot. Adapun dasar pengambilan keputusan berkaitan dengan data yang memenuhi normalitas dan tidak adalah :

- Apabila data menyebar disekitar garis diagonal mengikuti arah grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- Apabila data menyebar jauh dari diagonal dan grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Sementara itu metode lain dengan uji statistik non parametrik Kolmogorov Smirnov (K-S). Adapun dasar pengambilan keputusannya adalah apabila nilai signifikansi hasil Kolmogorov-Smirnov lebih besar dari 0,05 maka data residual telah terdistribusi normal, sebaliknya apabila nilai signifikansi Kolmogorov-Smirnov lebih kecil dari 0,05, maka data residual terdistribusi tidak normal.

2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Apabiula terdapat korelasi antar variabel bebas maka pada

variabelnya tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah nilai korelasi variabel bebas dengan sesama variabel bebas sama dengan 0. Jika terjadi korelasi maka dinamakan ada *problem* autokorelasi. Pengujian multikolonieritas dalam penelitian ini dilakukan dengan melihat nilai *tolerance* dan nilai Varian Inflation Factor (VIF).

- Jika nilai *tolerance* $> 0,10$ dan nilai VIF < 10 , maka dikatakan tidak terjadi multikolinearitas.
- Jika nilai *tolerance* $< 0,10$ dan nilai VIF > 10 , maka dikatakan terjadi multikolinearitas.

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap maka disebut homokedastisitas dan jika berbeda maka disebut heterokedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homokedastisitas dan tidak terjadi heterokedastisitas. Pengujian heterokedastisitas dalam penelitian ini menggunakan 2 (dua) metode, yakni menggunakan uji grafik dengan melihat scatter plot antara nilai prediksi variable dependen ($Z\ PRED$) dan residualnya ($S-RESID$), dimana sumbu Y adalah Y yang telah diprediksi dan sumbu X adalah Y yang diprediksi - Y sesungguhnya). Adapun dasar pengambilan keputusannya adalah :

- Apabila titik-titik yang menggambarkan data membentuk pola tertentu

yang teratur, maka dikatakan bahwa model regresi terjadi heterokedastisitas.

- Apabila titik-titik yang menggambarkan data menyebar secara acak dan tidak membentuk pola tertentu, maka dikatakan bahwa model regresi tidak terjadi heterokedastisitas.

Sementara itu metode lain dilakukan uji statistik dengan uji Glejser, yaitu pengujian dengan meregresi variabel bebas terhadap nilai absolute residual (Abs_Res), dengan persamaan regresi sebagai berikut :

$$U_t = \alpha + \beta X_t + v_t$$

Adapun dasar pengambilan keputusan uji Glejser adalah :

- Apabila variabel independen secara statistik signifikan dalam mempengaruhi variabel dependen (Abs_Res), maka dikatakan bahwa model regresi terjadi heterokedastisitas.
- Apabila variabel independen secara statistik tidak signifikan atau tidak mempengaruhi variabel dependen (Abs_Res), maka dikatakan bahwa model regresi tidak terjadi heterokedastisitas.

3.6.4. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Penelitian ini menggunakan 2 (dua) model regresi, yakni untuk menguji pengaruh stress kerja terhadap Motivasi Intrinsik, sedang model lain untuk menguji pengaruh stress kerja, dan Motivasi Intrinsik terhadap *turnover intention*. Adapun model persamaan regresinya adalah sebagai berikut:

$$MI = \beta_1 SK + \varepsilon$$

$$TI = \beta_2 SK + \beta_3 MI + \varepsilon$$

Keterangan:

TI : *Turnover intention*

MI : Motivasi Intrinsik

SK : Stress Kerja

β : Nilai Koefisien Regresi

ε : error

3.6.5. Uji Kelayakan Model

1. Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Azwar (2012) pada dasarnya koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen sangat terbatas. Nilai yang mendekati 1 berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen.

2. Uji Statistik F

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen (bebas) mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen (terikat).

- Hipotesis nol (H_0) ditolak apabila dalam parameter menunjukkan

bahwa taraf signifikan operasi ($p\text{-value}$) \leq taraf signifikan ($\alpha = 0,05$), dengan kata lain hipotesis alternatif (H_a) dapat diterima. Hal ini dapat diartikan bahwa variabel-variabel independen secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap variabel dependen.

- Hipotesis nol (H_0) tidak dapat ditolak apabila dalam parameter menunjukkan bahwa taraf signifikansi operasi ($p\text{-value}$) $>$ taraf signifikansi ($\alpha = 0,05$), Hal ini dapat diartikan bahwa variabel-variabel independen secara individual secara bersama-sama (simultan) tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

3.6.6. Pengujian Hipotesis

Uji hipotesis dalam penelitian ini menggunakan uji t, yakni pengujian yang digunakan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual menerangkan variasi variabel dependen. Adapun kriteria hipotesis yang digunakan adalah :

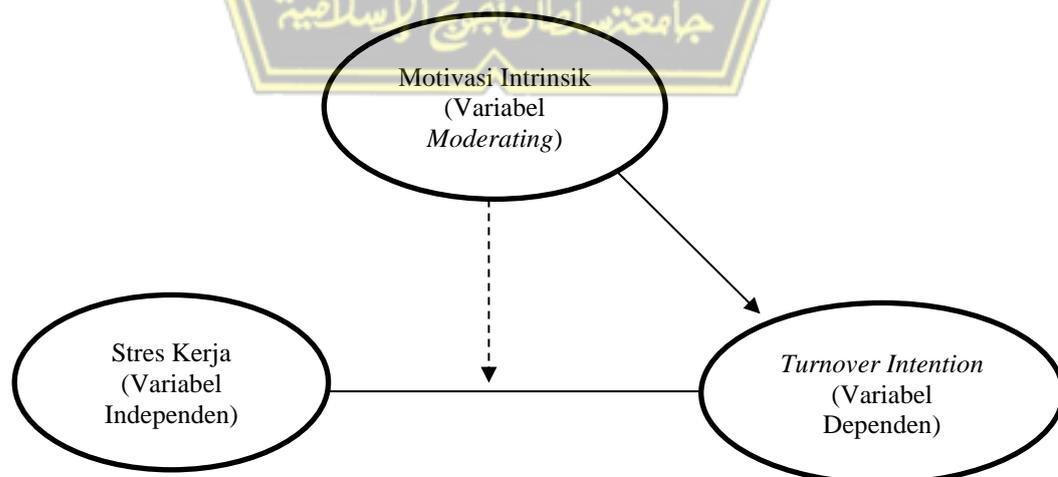
- Hipotesis nol (H_0) ditolak apabila dalam parameter menunjukkan bahwa taraf signifikan operasi ($p\text{-value}$) \leq taraf signifikan ($\alpha = 0,05$), dengan kata lain hipotesis alternatif (H_a) dapat diterima. Hal ini dapat diartikan bahwa variabel- variabel independen secara individual berpengaruh terhadap variabel dependen.
- Hipotesis nol (H_0) tidak dapat ditolak apabila dalam parameter menunjukkan bahwa taraf signifikansi operasi ($p\text{-value}$) $>$ taraf signifikansi ($\alpha = 0,05$), Hal ini dapat diartikan bahwa variabel-variabel independen secara individual tidak berpengaruh terhadap variabel

dependen.

3.6.7. Uji Moderasi

Uji moderasi adalah rangkaian uji statistik yang bertujuan untuk menentukan apakah hubungan antara dua variabel utama (variabel independen dan variabel dependen) dipengaruhi oleh variabel ketiga yang disebut sebagai variabel *moderating*. Variabel *moderating* ini dapat memperkuat atau memperlemah hubungan antara variabel independen dan dependen. Dalam praktiknya, uji moderasi sering digunakan untuk memahami kondisi-kondisi tertentu di mana efek dari variabel independen terhadap variabel dependen menjadi lebih kuat atau lebih lemah. Uji moderasi membantu peneliti mendapatkan wawasan lebih mendalam tentang dinamika hubungan antar variabel dalam sebuah studi (Ngatno, 2014). Maka dari itu, variabel moderating dalam penelitian ini adalah motivasi intrinsik.

Uji X terhadap Y melalui Z



Gambar 3.1. Kerangka Uji Moderasi

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Hasil Penelitian

4.1.1 Gambaran Responden

Penelitian dilakukan di PT. Satria Bintang Berkah Bandung. Penyebaran kuesioner dilakukan secara online menggunakan media *google form*. Penyebaran kuesioner mendapatkan 128 responden dari karyawan PT. Satria Bintang Berkah Bandung. Sebelum melakukan uji hasil penelitian, peneliti akan terlebih dahulu untuk menyajikan data deskripsi penelitian mengenai karakteristik responden yang diperoleh dari kuesioner penelitian dari jenis kelamin, umur, lama bekerja, dan status pekerjaan. Berikut adalah pembahasan dari masing-masing karakteristik yang disajikan dalam tabel.

4.1.2 Jenis Kelamin Responden

Jenis kelamin secara general mampu memberikan gambaran atas perbedaan perilaku dari masing-masing individu. Perbedaan aktivitas dan kinerja pekerjaan merupakan salah satu aspek yang berlaku di pekerjaan. Berikut adalah hasil deskripsi dari jenis kelamin responden:

Tabel 4. 1
Jenis Kelamin Karyawan PT Satria Bintang Berkah Bandung

No	Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase
1	Laki-laki	61	47,7%
2	Perempuan	67	52,3%
Jumlah		128	100%

Sumber: Data primer diolah pada Tahun 2024

Berdasarkan tabel 4.1 menjelaskan karyawan yang bekerja di PT Satria

Bintang Berkah Bandung yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 61 orang (47,7%) dan karyawan perempuan sebanyak 67 orang (52,3%). Hal tersebut menunjukkan bahwa mayoritas karyawan dari PT. Satria Bintang Berkah adalah perempuan.

4.1.3 Umur Responden

Umur karyawan yang didapatkan pada penelitian ini memiliki rentang dari umur 18 – 57 tahun. Berikut adalah detail persebaran umur karyawan responden:

Tabel 4. 2
Umur Responden Karyawan PT Satria Bintang Berkah Bandung

No	Usia (Tahun)	Jumlah Responden	Persentase
1	18-27	81	63,3%
2	28-37	14	10,9%
3	38-47	23	18%
4	48-57	10	7,8%
Jumlah		128	100%

Sumber: Data primer diolah pada Tahun 2024

Berdasarkan tabel 4.2 dapat menjelaskan karyawan yang bekerja di PT Satria Bintang Berkah Bandung memiliki rentang usia paling banyak pada rentang 18-27 tahun. Karyawan yang berusia produktif biasanya bertugas di bidang security dan staff, sedangkan karyawan yang memiliki usia diatas 48 tahun bekerja sebagai cleaning service dan penjaga bangunan kantor. Hal tersebut dapat disimpulkan bahwa usia karyawan tergolong pada usia yang relatif masih muda.

4.1.4 Masa Kerja Responden

Masa kerja responden (karyawan) dalam penelitian ini mampu mempengaruhi bagaimana kinerja dan ketepatan kerja yang dimiliki oleh

karyawan PT Satria Bintang Berkah. Berikut adalah detil persebaran masa kerja karyawan:

Tabel 4. 3
Masa Kerja Karyawan PT Satria Bintang Berkah Bandung

No	Masa Kerja (Tahun)	Jumlah Responden	Persentase
1	< 6 Bulan	49	38,3%
2	6-12 Bulan	30	23,4%
3	> 1 Tahun	49	38,3%
Jumlah		128	100%

Sumber: Data primer diolah pada Tahun 2024

Berdasarkan tabel 4.3 dapat menjelaskan karyawan yang bekerja di PT Satria Bintang Berkah Bandung memiliki rentang masa kerja paling banyak pada rentang lebih dari 1 tahun dan kurang dari 6 bulan. Dari tabel tersebut dapat disimpulkan bahwa hampir 77% karyawan yang bekerja di PT.Satria Bintang Berkah adalah karyawan tetap. Sedangkan 23% karyawan lainnya masih termasuk kedalam sistem kerja kontrak.

4.2. Analisis Deskripsi

Pengkategorian hasil dari aitem skala kuesioner yang sudah terkumpul dapat mempermudah dalam mengetahui bagaimana tanggapan responden mengenai indikator skala kuesioner yang dijawab. Dalam mengetahui intensitas rerata jawaban yang sudah tersebar, peneliti menggunakan kriteria interpretasi skor dengan menggunakan jumlah skor indikator tertinggi dan membaginya menjadi 3 kategori yaitu buruk/rendah, sedang/cukup, dan baik/tinggi. Berikut adalah tabel pengkategorian respon untuk masing masing skala variabel:

Tabel 4. 4
Kriteria Interpretasi Skor Skala dan Indikator

No	Nilai Rerata Skor	Kategori
1	1,00 – 2,34	Buruk / Rendah
2	2,35 – 3,67	Sedang / Cukup
3	3,68 – 5,00	Baik / Tinggi

Sumber: Data primer diolah pada Tahun 2024

Sebaran kategori diatas akan digunakan sebagai taraf pengkategorian dari masing masing indikator dan skala variabel.

4.2.1 Deskripsi Variabel *Turnover Intention*

Pada variabel *turnover intention* terdapat 3 indikator pertanyaan yang diajukan kepada responden. Berikut adalah hasil rata-rata dari jawaban para responden tersaji pada tabel 4.5:

Tabel 4. 5
Distribusi Frekuensi Turnover Intention (Y)

No	Indikator	Jawaban					Mean	Kategori
		STS	TS	N	S	SS		
1	<i>Thinking of Quitting</i>	7	56	38	20	7	2,78	Sedang
2	<i>Intention to Search for Alternatives</i>	4	52	35	26	11	2,91	Sedang
3	<i>Intention to Quit</i>	9	50	43	18	8	2,73	Sedang
Rata-rata							2,86	Sedang

Sumber: Data primer diolah pada Tahun 2024

Hasil dari total rata-rata variabel Y (*turnover intention*) memiliki jumlah rerata sebanyak 2,68 yang termasuk pada interval kategori Sedang (2,35 – 5,00). Dari 3 indikator pertanyaan dapat diketahui bahwa nilai mean tertinggi terdapat pada indikator *intention to search for alternatives* yaitu “Saya melakukan pencarian pekerjaan yang serupa / berbeda dengan pekerjaan saat ini karena adanya ketidaksesuaian” dengan nilai mean sebesar 2,91. Hal tersebut menjelaskan atas setujunya karyawan dalam mencari pekerjaan lain

karena kurang sesuai. Sedangkan indikator yang memiliki nilai mean terendah terdapat pada indikator *intention to quit* yaitu “Saya memiliki niat untuk meninggalkan pekerjaan ini dan berpindah ke pekerjaan lainnya” dengan skor mean sebesar 2,73. Hal tersebut juga didukung dengan hasil dari pertanyaan terbuka yang dimana karyawan PT. Satria Bintang Berkah kurang memiliki keinginan untuk melakukan *turnover intention* dikarenakan sudah merasa cukup nyaman dengan lingkungan perusahaan.

4.2.2 Deskripsi Variabel Stress Kerja

Pada variabel stress kerja terdapat 6 indikator pertanyaan yang diajukan kepada responden. Berikut adalah hasil rata-rata dari jawaban para responden tersaji pada tabel 4.6:

Tabel 4. 6
Distribusi Frekuensi Stress Kerja (X)

No	Indikator	Jawaban					Mean	Kategori
		STS	TS	N	S	SS		
1	Tuntutan Tugas	2	0	5	65	56	4,35	Tinggi
2	Konflik Peran	1	0	14	68	45	4,22	Tinggi
3	Ambiguitas Peran	1	3	23	68	44	4,20	Tinggi
4	Pengembangan Karir	1	3	23	64	37	4,04	Tinggi
5	Hubungan Kerja	2	1	23	63	39	4,06	Tinggi
6	Tuntutan di luar Pekerjaan	1	4	21	63	39	4,05	Tinggi
Rata-rata							4,15	Tinggi

Sumber: Data primer diolah pada Tahun 2024

Hasil dari total rata-rata variabel 6 (stress kerja) memiliki jumlah rerata sebanyak 4,15 yang termasuk pada interval kategori Tinggi (3,68 – 5,00). Dari 6 indikator pertanyaan dapat diketahui bahwa nilai mean tertinggi terdapat pada indikator tuntutan tugas yaitu “Saya tidak mampu menyelesaikan tugas pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan dengan baik” dengan nilai mean

sebesar 4,35. Hal tersebut menjelaskan atas karyawan yang memiliki penyelesaian tugas perusahaan yang kurang baik. Sedangkan indikator yang memiliki nilai mean terendah terdapat pada indikator pengembangan karir yaitu “Perusahaan tempat saya bekerja tidak memiliki program perkembangan karir yang jelas” dengan skor mean sebesar 4,04. Hal tersebut juga didukung dengan hasil pertanyaan terbuka yang dimana karyawan perusahaan PT. Satria Bintang Berkah merasa pembagian tugas sudah cukup sesuai dengan kompetensi yang dimiliki karyawan.

4.2.3 Deskripsi Variabel Motivasi Intrinsik

Pada variabel stress kerja terdapat 5 indikator pertanyaan yang diajukan kepada responden. Berikut adalah hasil rata-rata dari jawaban para responden tersaji pada tabel 4.7:

Tabel 4. 7
Distribusi Frekuensi Motivasi Intrinsik

No	Indikator	Jawaban					Mean	Kategori
		STS	TS	N	S	SS		
1	<i>Recognition</i>	1	1	23	60	43	4,12	Tinggi
2	<i>Achievement</i>	1	0	11	62	54	4,31	Tinggi
3	<i>Advancement</i>	1	1	17	69	40	4,14	Tinggi
4	<i>Work Itself</i>	2	2	25	66	33	3,98	Tinggi
5	<i>Responsibility</i>	1	1	14	62	50	4,24	Tinggi
Rata-rata							4,15	Tinggi

Sumber: Data primer diolah pada Tahun 2024

Hasil dari total rata-rata variabel moderasi (motivasi intrinsik) memiliki jumlah rerata sebanyak 4,15 yang termasuk pada interval kategori Tinggi (3,68 – 5,00). Dari 5 indikator pertanyaan dapat diketahui bahwa nilai mean tertinggi terdapat pada indikator achievement yaitu “Saya akan terus mendorong diri lebih baik lagi ketika telah mencapai tujuan tersebut” dengan nilai mean

sebesar 4,31. Hal tersebut menjelaskan atas totalitas karyawan untuk meningkatkan kualitas diri menjadi lebih baik. Sedangkan indikator yang memiliki nilai mean terendah terdapat pada aitem *work itself* yaitu “Saya selalu tenang dalam menyelesaikan pekerjaan tanpa memikirkan imbalan eksternal” dengan skor mean sebesar 3,98. Hal tersebut juga didukung dengan hasil dari pertanyaan terbuka yang dimana karyawan PT. Satria Bintang Berkah yang selalu memiliki motivasi diri / dorongan khusus dari dalam diri saat melakukan pekerjaannya sehari-hari di perusahaan.

4.3. Uji Instrumen

Uji instrumen dilakukan saat semua data yang diperlukan sudah terkumpul. Proses ini akan dilakukan menggunakan program SPSS ver.25 for Mac.

4.4. Uji Validitas dan Reliabilitas

4.4.1 Uji Validitas

Uji validitas pada penelitian ini akan menggunakan metode korelasi *pearson product moment* dengan taraf signifikansi sebesar 5% (0,05). Jika nilai r hitung lebih besar daripada r tabel, maka indikator dapat dikatakan valid.

Detail hasil uji validitas dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4. 8
Hasil Uji Validitas

No	Indikator Pertanyaan	<i>Corrected Item-Total Correlation</i>	p-value	Keterangan
Turnover Intention				
1	Memikirkan untuk keluar (<i>thinking of quitting</i>)	0,926	0,05	Valid
2	Pencarian alternatif pekerjaan (<i>intention to search for alternatives</i>)	0,916	0,05	Valid

3	Niat untuk keluar (<i>intention to quit</i>)	0,919	0,05	Valid
Stress Kerja				
1	Tuntutan tugas	0,733	0,05	Valid
2	Konflik peran	0,755	0,05	Valid
3	Ambiguitas peran	0,727	0,05	Valid
4	Pengembangan karir	0,789	0,05	Valid
5	Hubungan kerja	0,788	0,05	Valid
6	Tuntutan di luar pekerjaan	0,810	0,05	Valid
Motivasi Intrinsik				
1	<i>Recognition</i>	0,728	0,05	Valid
2	<i>Achievement</i>	0,820	0,05	Valid
3	<i>Advancement</i>	0,796	0,05	Valid
4	<i>Work Itself</i>	0,775	0,05	Valid
5	<i>Responsibility</i>	0,837	0,05	Valid

Sumber: Data primer diolah pada Tahun 2024

Tabel 4.8 menunjukkan bahwa seluruh aitem pada masing masing variabel memiliki koefisien dengan signfikansi yang lebih dari 0,05. Hal tersebut menunjukkan bahwa ketiga variabel adalah valid.

4.4.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur seberapa jauh skala indikator dalam mengungkap aspek / perilaku yang hendak diteliti. Skala yang reliabel merupakan skala yang mampu memberikan jawaban yang konsisten dalam waktu ke waktu. Suatu skala dapat dikatakan reliabel jika skor *cronbach alpha* yang didapatkan memiliki taraf $>0,60$. Detail hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4. 9
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	Keterangan
<i>Turnover Intention</i>	0,909	Reliabel
Stress Kerja	0,860	Reliabel
Motivasi Intrinsik	0,848	Reliabel

Sumber: Data primer diolah pada Tahun 2024

Berdasarkan Tabel 4.9, menunjukkan bahwa seluruh skala pada masing masing variabel memiliki skor *cronbach alpha* yang melebihi taraf ($>0,60$).

Hal tersebut menunjukkan bahwa skala dari ketiga variabel adalah reliabel.

4.5. Uji Asumsi Klasik

Pengujian asumsi penelitian akan dilakukan menggunakan analisis regresi linear berganda. Sedangkan, dalam memenuhi syarat penelitian dasar, akan dilakukan uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heterokedastisitas.

4.5.1 Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui bagaimana distribusi dari variabel apakah normal atau tidak. Pengujian normalitas dilakukan menggunakan residual regresi lalu dimasukkan dengan menggunakan *one sample kolmogorov smirnov z*. Detil hasil uji normalitas dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4. 10
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		128
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.77596816
Most Extreme Differences	Absolute	.133
	Positive	.133
	Negative	-.111
Test Statistic		.133
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Berdasarkan tabel 4.10 dapat dikatakan bahwa semua variabel memiliki persebaran data yang normal dikarenakan skor sig. Sebesar 0,200. Dimana saat

skor sig. memiliki taraf $p > 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa data tersebar secara normal.

4.5.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan dari antara masing masing variabel bebas. Penelitian yang bagus seharusnya tidak terjadi multikolinearitas. Taraf yang digunakan pada uji terkait atas tidak terjadinya multikolinearitas ini akan menggunakan skor tolerance $> 0,10$ dan skor VIF < 10 . Detil hasil uji normalitas dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4. 11
Hasil Uji Multikolinearitas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Stress Kerja	.878	1.139
	Motivasi Intrinsik	.878	1.139

Berdasarkan tabel 4.11 dapat dikatakan bahwa variabel stress kerja dan motivasi intrinsik tidak terjadi multikolinearitas, dikarenakan skor nilai tolerance sebesar 0,878 ($> 0,10$) dan skor VIF sebesar 1,139 (< 10). Maka dapat disimpulkan bahwa antar variabel bebas tidak terjadi multikolinearitas.

4.5.3 Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas digunakan untuk mengetahui apakah residual memiliki ragam data yang rata atau tidak. Dasar pengetahuan atas tidak adanya gejala heterokedastisitas dapat menggunakan grafik heterokedastisitas antara nilai prediksi variabel dependen dengan masing masing variabel independen.

Detail hasil uji heterokedastisitas dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4. 12
Hasil Uji Heterokedastisitas

Variabel	Unstandarized Beta	Standarized Beta	Sig.	Keterangan
Stress Kerja	0,102	0,230	0,085	Tidak Terjadi Heterokedastisitas
Motivasi Intrinsik	-0,038	-0,073	0,585	Tidak Terjadi Heterokedastisitas

Sumber: Data primer diolah pada Tahun 2024

Berdasarkan Tabel 4.12 dapat disimpulkan bahwa skor sig. sebesar 0,085 dan 0,585 menunjukkan taraf $p > 0,05$. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel antar dependen dan independen tidak terjadi heterokedastisitas.

4.6. Metode Analisis Data

Analisis data dapat dilanjutkan disaat prasyarat dasar dari penelitian sudah terpenuhi. Penelitian ini akan menggunakan uji analisis regresi linear berganda dan uji moderasi.

4.6.1 Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis metode terkait digunakan untuk melihat hubungan dari masing masing variabel bebas terhadap variabel tergantung. Pengolahan data dibantu menggunakan program SPSS ver.25 for Mac. Detail hasil analisis regresi linear berganda dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4. 13
Tabel Koefisien Persamaan Regresi Linear Berganda

No	Variabel Dependen	Variabel Independen	Unstandarized Beta	Standarized Beta	T Hitung	p-value (sig.)
1	Turnover Intention	Stress Kerja	0,691	0,486	5,878	0,000
		Motivasi Intrinsik	-0,322	-0,166	-2,010	0,371

Sumber: Data primer diolah pada Tahun 2024

Berdasarkan tabel 4.13 dapat diketahui model persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$TI = 0,691 SK - 0,322 MI + \varepsilon$$

Keterangan:

TI : *Turnover intention*

MI : Motivasi Intrinsik

SK : Stress Kerja

β : Nilai Koefisien Regresi

ε : error

Dari tabel 4.13 dapat dijelaskan sebagai berikut :

- a) Koefisien regresi variabel stress kerja terhadap *turnover intention* diperoleh sebesar 0,691 dan p-value sebesar 0,000. Dimana skor sig. p-value berada kurang dari 0,05 yang menjelaskan adanya pengaruh positif yang signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa stres kerja yang rendah akan menekan munculnya *turnover intention* pada karyawan PT. Bintang Satria Berkah. Hal tersebut berlaku sebaliknya.
- b) Koefisien regresi variabel motivasi intrinsik terhadap *turnover intention* diperoleh sebesar -0,322 dan p-value sebesar 0,371. Dimana skor sig. p-value berada lebih dari 0,05 yang menjelaskan tidak adanya pengaruh negatif yang signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi intrinsik yang tinggi kurang dapat menekan atas munculnya *turnover intention* pada karyawan PT. Bintang Satria Berkah. Hal tersebut berlaku sebaliknya.

4.7. Uji Hipotesis

4.7.1 Koefisien Determinasi (R^2)

Pengujian terkait digunakan untuk mengetahui besarnya kontribusi

variabel independen terhadap variabel dependen penelitian. Hasil dari pengujian koefisien determinasi penelitian dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 4. 14 Tabel Koefisien Persamaan Regresi Linear Berganda

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.566 ^a	.321	.309	8.663

a. Predictors: (Constant), Motivasi Intrinsik, Stress Kerja

Pada tabel 4.14 dapat dilihat skor R diperoleh sebesar 0,309. Hal tersebut menjelaskan bahwa stress kerja dan motivasi intrinsik memiliki kontribusi pengaruh sebesar 30,9%, sedangkan sisa dari 69,1% dipengaruhi oleh variabel diluar penelitian.

4.7.2 Uji Statistik F (Simultan)

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen (bebas) mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen (terikat). Hasil uji F dapat dilihat dari tabel berikut:

Tabel 4. 15
Tabel Koefisien Persamaan Regresi Linear Berganda

No	Model	Standarized Beta	Unstandarized Beta	Sum of Square	df	F	Sig.
1	Regression	0,691	0,486	4003,663	2	26,672	0,000
	Residual	-0,322	-0,166	8481,096	125		
	Total			12484,759	127		

Sumber: Data primer diolah pada Tahun 2024

Tabel 4.15 menjelaskan bahwa, didapatkan nilai F sebesar X dengan tingkat sig. sebesar 0,000. Dengan taraf sig. $p < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa variabel turnover intention dapat dijelaskan oleh variabel stress kerja dan motivasi intrinsik.

4.7.3 Uji t Parsial

Uji t digunakan untuk menguji secara individual mengenai hipotesis penelitian yang digunakan melalui analisis regresi linear berganda. Hipotesis dikatakan memiliki hubungan disaat memiliki skor signifikansi $p < 0,05$.

Hasil uji t Parsial dapat dilihat dari tabel berikut:

Tabel 4. 16
Tabel Koefisien Persamaan Regresi Linear Berganda

Hipotesis	Detil	Unstandarized Beta	Standarized Beta	SE	Sig.	Ket.
H1	Stress Kerja terhadap <i>Turnover Intention</i>	0,691	0,486	0,118	0,000	Diterima
H2	Motivasi Intrinsik terhadap <i>Turnover Intention</i>	-0,322	-0,166	0,160	0,371	Ditolak
H3	Stress Kerja terhadap <i>Turnover Intention</i> melalui Motivasi Intrinsik	-0,018	-0,840	-1,827	0,021	Diterima

Sumber: Data primer diolah pada Tahun 2024

Dari tabel 4.16, hasil uji t yang didapatkan dapat di jelaskan sebagai berikut:

a) Pengaruh Stres Kerja terhadap Turnover Intention

Tabel 4.16 menjelaskan bahwa terdapat pengaruh secara parsial dari stres kerja terhadap *turnover intention* dengan skor β sebesar 0,486 dengan skor sig. 0,000 ($p < 0,05$). Hal tersebut menunjukkan atas kecocokan dengan dugaan hipotesis pertama dan menjelaskan bahwa hipotesis 1 diterima (H_{a1}).

b) Pengaruh Motivasi Intrinsik terhadap Turnover Intention

Tabel 4.16 menjelaskan bahwa terdapat pengaruh secara parsial dari motivasi intrinsik terhadap *turnover intention* dengan skor β sebesar -

0,166 dengan skor sig. 0,371 ($p > 0,05$). Hal tersebut menunjukkan atas ketidakcocokan dengan dugaan hipotesis kedua dan menjelaskan bahwa hipotesis 2 ditolak (H_{a2}).

c. Uji Moderasi

Untuk mengidentifikasi hasil dari variabel moderasi atas motivasi intrinsik yang memoderasi hubungan antara stress kerja dengan *turnover intention*, dilakukan uji analisis regresi moderasi. Hal ini dilakukan untuk menguji kekuatan pengujian moderasi variabel motivasi intrinsik apakah menjadi lebih kuat atau lebih lemah terhadap pengaruh variabel tergantung dan bebas.

Dari tabel 4.16 dapat disimpulkan bahwa variabel moderating yaitu variabel motivasi intrinsik mampu memoderasi pengaruh antara stress kerja dengan *turnover intention*. Hal tersebut dikarenakan skor sig. sebesar 0,021 dengan p value ($< 0,05$). Maka dari itu, variabel motivasi intrinsik memenuhi syarat sebagai variabel yang memoderasi / menjembatani pengaruh antar variabel tergantung dan bebas.

4.8. Analisis Data dan Pembahasan

4.8.1 Pengaruh antara Stress Kerja terhadap *Turnover Intention*

Berdasarkan hasil perhitungan uji hipotesis melalui analisis regresi linear berganda metode parsial (uji t), diperoleh skor sig. variabel stress kerja sebesar 0,000. Hal tersebut menjelaskan hasil berupa adanya pengaruh yang signifikan antara stress kerja terhadap *turnover intention*. Sehubungan dengan hal tersebut, hipotesis 1 dalam penelitian ini diterima. Stress kerja berpengaruh

secara langsung pada *turnover intention* sebesar 0,544 (zero-order) / sebanyak 54,4%.

Hipotesis yang diterima tersebut memiliki penjelasan tertentu atas bagaimana tingkatan stress kerja yang dialami oleh karyawan PT. Bintang Satria Berkah sehingga *turnover intention* juga kian menurun. Hal tersebut menjelaskan bahwa stres kerja melalui tuntutan tugas yang stabil, konflik peran yang minim, ambiguitas peran yang kurang, pengembangan karir yang bagus, hubungan kerja yang baik, dan tuntutan di luar pekerjaan yang seimbang yang dilakukan oleh karyawan mampu menjadikan hubungan yang positif. Hal tersebut mampu menjadikan pekerjaan yang dijalani oleh karyawan menjadi lebih stabil dan konsisten dalam menjalani tugas dan tanggung jawabnya.

Selain itu, dijelaskan atas *turnover intention* dapat dijelaskan melalui pemikiran untuk keluar yang minim (*thinking of quitting*), pencarian alternatif pekerjaan yang jarang (*intention to search for alternatives*), dan niat untuk keluar yang minim dilakukan oleh karyawan dapat menyebabkan hubungan yang negatif.

Dampak dari performa yang baik dari karyawan PT. Satria Bintang Berkah salah satunya adalah tingkat produktif yang sangat efisien, kepuasan kerja yang tinggi, hingga dengan reputasi perusahaan yang menjadi baik. Sedangkan, bagi perusahaan akan mendapatkan benefit berupa pengurangan biaya operasional untuk training dan mampu menekan *turnover intention* dari para pegawainya.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian dari Pranata & Netra (2019) Dimana stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* artinya, apabila stres kerja rendah maka *turnover intention* atau keinginan karyawan PT. Bintang Satria Berkah untuk meninggalkan perusahaan akan semakin rendah. Penelitian Hakim (2018) juga menyatakan adanya dampak positif dari stres kerja dimana semakin tinggi stress karyawan dalam bekerja akan mendorong peningkatan karyawan untuk melakukan pindah kerja.

4.8.2 Pengaruh antara Motivasi Intrinsik terhadap *Turnover Intention*

Berdasarkan hasil perhitungan uji hipotesis melalui analisis regresi linear berganda metode parsial (uji t), diperoleh skor sig. variabel motivasi intrinsik sebesar 0,371. Hal tersebut menjelaskan hasil berupa tidak adanya pengaruh yang signifikan antara motivasi intrinsik terhadap *turnover intention*. Sehubungan dengan hal tersebut, hipotesis 2 dalam penelitian ini ditolak. Stress kerja berpengaruh secara langsung pada *turnover intention* sebesar 0,336 (zero-order) / sebanyak 33,6%.

Saat bekerja, para karyawan PT. Bintang Satria Berkah selalu memiliki berbagai alasan dan dorongan untuk bekerja setiap harinya. Sebagian besar karyawan PT. Satria Bintang Berkah memiliki keinginan untuk merasakan rasa untuk dihargai atas kontribusi / pekerjaannya, para karyawan juga cenderung akan terus mendorong diri untuk menjadi lebih baik dan berkembang saat melihat adanya kesempatan. Dengan adanya semangat dan motivasi intrinsik dari masing masing individu akan memukul atas keinginan

untuk berpindah pekerjaan atau yang bisa disebut dengan *turnover intention*.

Motivasi intrinsik yang tinggi dapat secara signifikan mengurangi *turnover intention* di perusahaan, karena karyawan yang termotivasi secara intrinsik cenderung merasa lebih puas dengan pekerjaan mereka, lebih terlibat, dan lebih bersemangat dalam pengembangan diri. Hal tersebut menjelaskan atas motivasi intrinsik melalui perasaan untuk dianggap atas kinerja dan kontribusi terhadap pekerjaan yang baik (*recognition*), dorongan untuk melaksanakan tugas dengan baik (*achievement*), peluang untuk meningkatkan kemampuan diri yang ada (*advancement*), kemampuan menyelesaikan tugas dengan tenang tanpa memikirkan imbalan eksternal (*work itself*), dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas dengan penuh totalitas sebagai bentuk tanggung jawab terhadap perusahaan (*responsibility*) yang baik tidak berpengaruh terhadap tingkat *turnover intention*. Jadi tingkat motivasi intrinsik karyawan yang tinggi itu bukan berarti menjadi suatu alasan untuk tidak memiliki niat keluar/berpindah dari pekerjaan tersebut. Dengan tingkat motivasi intrinsik karyawan yang tinggi, perusahaan tidak dapat mempertahankan karyawan berbakat dan menciptakan budaya kerja yang positif dan produktif.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian dari Bonenberger dkk., (2014) menjelaskan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara faktor motivasi intrinsik (seperti kepuasan kerja, pengakuan, dan pengembangan karir) dan *turnover intention*. Kim (2015) juga menyatakan bahwa motivasi mempunyai pengaruh yang negatif dan signifikan terhadap *Turnover intention*.

4.8.3 Pengaruh antara Stress Kerja terhadap *Turnover Intention* dimoderasi dengan Motivasi Intrinsik

Berdasarkan hasil perhitungan uji hipotesis melalui analisis regresi moderasi, diperoleh skor sig. variabel motivasi intrinsik sebesar 0,021. Hal tersebut menjelaskan hasil berupa adanya pengaruh yang signifikan antara stress kerja terhadap *turnover intention* yang di moderasi dengan motivasi intrinsik. Sehubungan dengan hal tersebut, hipotesis 3 dalam penelitian ini diterima.

Motivasi intrinsik terbilang mampu memoderasi pengaruh antara stress kerja dan *turnover intention* sebagian besar dipengaruhi oleh kebutuhan individu dan keinginan intrinsik individu. Karyawan dengan motivasi intrinsik yang kuat cenderung lebih tahan terhadap stress karena karyawan PT. Bintang Satria Berkah memiliki alasan yang mendalam dan personal untuk tetap terlibat dan berkomitmen pada pekerjaan karyawan. Karyawan PT. Bintang Satria Berkah dapat melihat stress sebagai bagian dari proses belajar dan pengembangan diri, bukan sebagai beban yang harus dihindari. Para karyawan PT. Satria Bintang Berkah saat ini kurang memiliki kecenderungan untuk berpindah pekerjaan, hal tersebut dapat dinilai dari kurangnya niatan dan perilaku dalam mencari pekerjaan lain.

Dalam menciptakan lingkungan kerja yang minim stres dan mendukung motivasi intrinsik karyawan dapat menjadi strategi efektif untuk mengurangi *turnover intention*. Dengan fokus pada kesejahteraan karyawan dan memberikan kesempatan untuk pekerjaan yang bermakna serta

menantang, perusahaan dapat meningkatkan retensi karyawan, mengurangi biaya yang terkait dengan perekrutan dan pelatihan karyawan baru, serta menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif dan harmonis.

Oleh karena itu, motivasi intrinsik dapat berfungsi sebagai *buffer* atau pelindung, mengurangi dampak negatif dari stress kerja terhadap *turnover intention*. Dengan kata lain, ketika karyawan PT. Bintang Satria Berkah termotivasi secara intrinsik, karyawan PT. Bintang Satria Berkah lebih mampu mengatasi stress kerja dan tetap merasa terikat dengan perusahaan, sehingga mengurangi niat karyawan PT. Bintang Satria Berkah untuk mencari pekerjaan di tempat lain

Penelitian ini sejalan dengan penelitian dari Dewi dkk., (2023) mendapatkan hasil berupa variabel motivasi intrinsik sebagai variabel moderasi yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi intrinsik dan komunikasi afektif. Haryanti & Ardana (2014) juga menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh dan signifikan terhadap motivasi intrinsik karyawan.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil dan pembahasan yang sudah dijelaskan, dapat ditarik kesimpulan dan saran yang didapatkan dari penelitian. Adapun kesimpulan dan saran peneliti dijelaskan sebagai berikut:

1. Pengaruh positif antara stress kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan PT. Satria Bintang Berkah. Hal tersebut dapat diartikan bahwa penyelesaian pekerjaan dan kesesuaian posisi pekerjaan mampu menopang kemampuan dan ketepatan dari karyawannya sehingga *turnover intention* tidak terjadi lebih sering.
2. Motivasi intrinsik tidak berpengaruh negatif pada *turnover intention* karyawan PT. Satria Bintang Berkah. Penerapan dari mindset dan keinginan diri atas keinginan untuk menjadi lebih baik dan berkembang tidak mampu menjadikan karyawan lebih nyaman di pekerjaannya yang sekarang, sehingga tidak dapat menurunkan tingkat *turnover intention*.
3. Stress kerja berpengaruh pada *turnover intention* melalui motivasi intrinsik pada karyawan PT. Satria Bintang Berkah. Keadaan dari karyawan dan manajemen sangatlah menentukan bagaimana kinerja perusahaan. Dengan motivasi intrinsik yang dimiliki oleh karyawan maupun atasan, akan mampu mengubah stress kerja memunculkan keinginan untuk *stay* di PT. Satria Bintang Berkah. Di sisi karyawan mendapatkan gaji dan benefit lain, di sisi atasan mendapatkan performa

dan kinerja yang baik.

5.2 Saran

Saran yang dapat peneliti berikan berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh stress kerja dengan *turnover intention* yang dimoderasi oleh motivasi intrinsik pada karyawan PT. Satria Bintang Berkah adalah sebagai berikut:

1. Hasil penelitian menunjukkan adanya perolehan skor sedang pada aspek *turnover intention*, hal ini dapat menjadi pertimbangan bagi perusahaan dengan lebih memperhatikan kesejahteraan dan jenjang karir karyawan yang bertujuan untuk membuat karyawan lebih betah untuk bekerja di perusahaan PT. Satria Bintang Berkah.
2. Dibutuhkan peningkatan pengelolaan karyawan baru dari manajemen PT. Satria Bintang Berkah harus lebih ditingkatkan, dikarenakan beberapa karyawan baru merasakan adanya senioritas antar umur karyawan.

5.3 Keterbatasan Peneliti

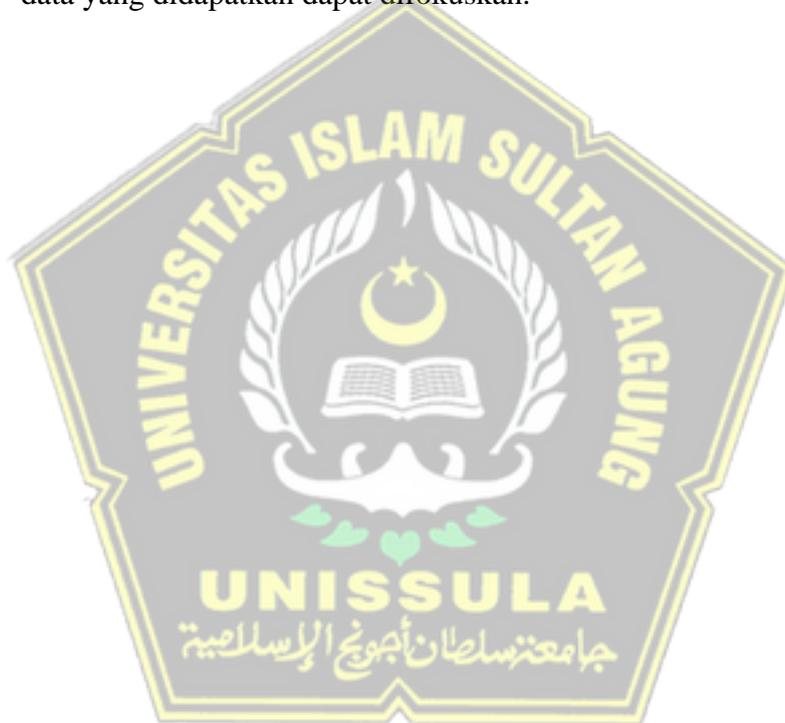
1. Penelitian ini tidak menggunakan metode wawancara sebagai metode pengumpulan data, hal tersebut menyebabkan kurangnya pendalaman masalah dan fenomena dari responden.
2. Aspek yang diungkap dalam penelitian ini terbilang kurang lengkap dikarenakan peneliti hanya mengungkap beberapa penyebab atas fenomena yang ada.

5.4 Agenda Penelitian Mendatang

1. Penelitian selanjutnya yang menggunakan variabel serupa yaitu *turnover*

intention, stres kerja, dan motivasi intrinsik disarankan untuk mencari referensi penelitian menggunakan hasil pengaruh yang tinggi. Karena hasil R^2 dari penelitian ini rendah untuk penelitian selanjutnya dapat menggunakan variabel lain yang berupa kepemimpinan transformasional, komitmen organisasional, dan kepuasan kerja.

2. Menambah teknik pengumpulan data menggunakan wawancara sehingga data yang didapatkan dapat difokuskan.



DAFTAR PUSTAKA

- Aldi, Y., & Susanti, F. (2019). Pengaruh stress kerja dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada Pt. Frisian Flag Indonesia Wilayah Padang. *STI Ekonomi KBP*, 1(1), 65-71. <https://doi.org/10.31227/osf.io/et4rn>
- Anoraga, P. (2009). *Psikologi kerja*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Arik, P. (2016). Pengaruh konflik kerja dan stres kerja terhadap motivasi intrinsik karyawan. *E-Proceeding of Management*, 2(1), 84-90.
- Arikunto, P. D. S. (2010). *Prosedur penelitian suatu pendekatan praktik (XIV)*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Azwar, S. (2012). *Reliabilitas dan validitas*. Yogyakarta: Pustaka Belajar
- Budun, M., Amberi, M., & Rahmawati, E. (2021). Turnover Pada PT. Jasapower Indonesia. *Jurnal Bisnis dan Pembangunan*, 10(2), 38-45. <https://doi.org/10.20527/jbp.v10i2.10958>
- Bemana, I., Moradi, H., Ghasemi, M., & Ghayoor, S. M. (2023). The relationship among job stress and job satisfaction in municipality personnel in Iran. *World Applied Sciences Journal*, 22 (2), 233-238.
- Bonenberger, M., Aikins, M., Akweongo, P., & Wyss, K. (2014). The effects of health worker motivation and job satisfaction on turnover intention in Ghana : a cross-sectional study. *Human Resource for Health*, 14 (3), 1–12.
- Dewi, A. A. K., Herawati, J., & Septyarini, E. (2023). Pengaruh motivasi intrinsik, komunikasi persuasif dan stres kerja terhadap komitmen afektif studi pada Hoteh yellow star Ambarukmo. *Ekonomis: Journal of Economics and Business*, 7(1), 435-447. <https://doi.org/10.33087/ekonomis.v7i1.811>
- Dewi, P. S. A.i, & Sriathi, A. A. A. (2019). Pengaruh stres kerja terhadap turnover intention yang dimediasi oleh kepuasan kerja. *E-Jurnal Manajemen*, 8(6), 3646–3673.
- DiBenedetto, M. K., & Bembenutty, H. (2013). Within the pipeline: Self-regulated learning, self-efficacy, and socialization among college students in science courses. *Learning and Individual Differences*, 23(1), 218–224. <https://doi.org/10.1016/j.lindif.2012.09.015>
- Elburdah, R. P. (2022). Pengaruh rekrutmen dan pelatihan terhadap turnover intention karyawan PT. Dwi Karya Kreasindo Jakarta Selatan. *Jurnal Semarak*, 5 (1), 62–69.
- Fairuzakiyah, F., Purnomo, R., & Anggraeni, A. I. (2020). Pengaruh stres kerja dan

motivasi intrinsik terhadap turnover intention karyawan dengan motivasi intrinsik sebagai variabel moderasi. *Jurnal Ekonomi, Bisnis, dan Akutansi*, 21 (4), 17-30.

Fatah, B. A. N. (2018). Pengaruh training satisfaction dan komitmen organisasi terhadap turnover intention (studi kasus pada PT. Valbury Asia Futures di Kota Surabaya). *UNISSULA Repository*, 5(2), 613–616.

Freitas, M., Moreira, A., & Ramos, F. (2023). Occupational stress and turnover intentions in employees of the portuguese tax and customs authority: Mediating effect of burnout and moderating effect of motivation. *Administrative Sciences*, 13 (2), 2-22.

Gunawan, H. (2018). Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan (Kasus pada PT. Semen bosowa Maros). *Bongaya Journal of Research in Management*, 1(3), 56–61.

Hakim, A. L. (2018). Pengaruh stres kerja terhadap turnover intention dengan kepuasan kerja dan komitmen organisasi sebagai variabel intervening (studi pada PT. Infomedia Solusi Humanika di Malang). *Repository Universitas Negeri Malang*, 8(2), 156–165.

Handoko, B. (2017). Pengaruh promosi, harga dan kualitas pelayanan terhadap kepuasan konsumen pada titipan kilat JNE Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 18 (1), 61–72. <https://doi.org/10.30596/jimb.v18i1.1098>

Hayati, N., & Haryani, S. (2017). Pengaruh pelatihan, kepemimpinan, dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada BPR Bank Jogja Yogyakarta. *Telaah Bisnis*, 17 (1), 19–34. <https://doi.org/10.35917/tb.v17i1.41>

Indrawati, L., & Prasetyo, A. (2020). Pengaruh beban kerja, kompensasi dan motivasi intrinsik terhadap turnover intention. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen Bisnis dan Akuntansi*, 1 (1), 1–7.

Javed, M., Khan, M. A., Yasir, M., Aamir, S., & Ahmed, K. (2014). Effect of role conflict , work life balance and job stress on turnover intention: Evidence from Pakistan effect of role conflict , work life balance and job stress on turnover intention. *Journal of Basic and Applied Scientific Research*, 4 (11), 7-11.

Karomah. (2020). Pengaruh kepuasan kerja dan job insecurity terhadap turnover intention pada pegawai kontrak sekolah X. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 17(2), 58-70.

Khuong, M. N., & Yen, V. H. (2018). Investigate the effects of job stress on employee job performance: A case study at Dong Xuyen Industrial. *ITJEF (International Journal of Trade, Economics, and Finance)*, 14(3), 84-97.

<https://doi.org/10.18178/ijtef.2016.7.2.495>

- Kim, J. (2015). What increases public employees: Turnover intention. *Public Personnel Management*, 2 (7), 137-147.
- Kurniawati, N. I., Werdani, R. E. W., & Pinem, R. J. (2018). Analisis pengaruh work family conflict dan beban kerja terhadap stres kerja dalam Mempengaruhi turnover intention (Studi pada karyawan PT . Bank Negara Indonesia wilayah Semarang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 9 (2), 95–102.
- Kuvaas, B., Buch, R., Weibel, A., Dysvik, A., & Nerstad, C. G. L. (2017). Do intrinsic and extrinsic motivation relate differently to employee outcomes ?. *Journal of Economic Psychology*, 61(9), 244–258. <https://doi.org/10.1016/j.joep.2017.05.004>
- Legault, L. (2017). Intrinsic and Extrinsic Motivation. *Encyclopedia of Personality and Individual Differences*, 4 (4), 1-9. <https://doi.org/10.1007/978-3-319-28099-8>
- Ludiya, H. (2016). Pengaruh work life policies, work life conflict, job stress, dan loneliness terhadap turnover intentions. *Jurnal Manajemen Dan Pemasaran Jasa*, 9 (2), 299–322.
- Luthans, F. (2011). *Organizational behavior: An evidence-based approach 12 th Edition*. New York: McGraw-Hill.
- Mahardikawati, E. (2019). Hubungan stres kerja dengan kepuasan kerja karyawan di perusahaan dan implikasinya dalam layanan bimbingan dan konseling. *Journal of Wind Engineering and Industrial Aerodynamics*, 26(1), 1–4. <https://doi.org/10.1007/s112://dx.doi.org/10.1016/j.jweia.2017.09.008%0Ahttps://doi.org/10.1016/j.energy.2020.117919%0Ahttps://doi.org/10.1016/j.co ldregions.2020.103116%0Ahttp://dx.doi.org/10.1016/j.jweia.2010.12.004% 0Ahttp://dx.doi.o>
- Mangkunegara, A. A. P. (2019). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Muis, M., Nai'em, M. F., Arsin, A. A., Darwis, A. M., Thamrin, Y., & Hans, N. A. P. (2021). The effect of multiple role conflicts and work stress on the work performance of female employees. *Gaceta Sanitaria*, 5(5), 1-13. <https://doi.org/10.1016/j.gaceta.2020.12.025>
- Muslim, M. (2022). Pengaruh stres kerja dan beban kerja terhadap turnover intention karyawan pada PT. Sunggong Logistics Jakarta. *ESENSI: Jurnal Manajemen Bisnis*, 24 (3), 426–435. <https://doi.org/10.55886/esensi.v24i3.421>

- Putri, S. D. (2020). Pengaruh stres terhadap motivasi intrinsik terhadap turnover intention bagi karyawan dengan motivasi intrinsik sebagai variabel moderasi. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 4 (2), 1243-1256.
- Ramadhan, G., Suwarsi, S., & Abdurahman, D. (2017). Pengaruh motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik terhadap turnover intention pada karyawan PT. Sarana Jabar Ventura. *Prosiding Manajemen*, 3 (2), 756-762.
- Risqi, H. B., Saleh, C., & Prihatini, D. (2016). Pengaruh motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik terhadap kinerja melalui perilaku kerja karyawan honorer hotel dan pemandian Kebonagung Jember. *Artikel Ilmiah Mahasiswa*, 4 (1), 1-8.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2011). *Perilaku organisasi*. Jakarta : Selemba Empat.
- Rockmann, K. W., & Ballinger, G. A. (2017). Intrinsic motivation and organizational identification among on-demand workers. *Journal of Applied Psychology*, 102 (9), 1305-1316.
- Sari, W. R. (2018). Hubungan antara stress kerja dengan turnover intention pada karyawan di perusahaan pembiayaan FIF Group unit II tulang bawang. *Jurnal Administrasi dan Bisnis*, 2 (3), 13-18.
- Sepang, L. K., Tatimu, V., & Rumawas, W. (2023). Pengaruh pelatihan kerja dan keterlibatan kerja terhadap turnover intention karyawan PT. Royal Coconut Airmadidi. *Produktivitas*, 4(4), 463-470. <https://ejournal.unsrat.ac.id.ehdx3i/>
- Siddiqui, A. A., & Jamil, A. (2015). Antecedes of employees intentions: Evidence from private educational institutions. *American Journal of Economics and Business Administration*, 7 (4), 160-165.
- Singh, J. (2023). *Development and initial validation of turnover intention scale*. New York: John Wiley & Sons.
- Sopiah, D. (2008). *Perilaku organisasi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Steel, R. P., & Ovalle, N. K. (1984). A review and meta-analysis of research on the between behavioral intentions and employee turnover. *International Research Journal of Social Sciences*, 69 (4), 673-686.
- Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kuantitatif*. Bandung: Alfabeta
- Sutrisno, E. (2011). *Manajemen sumber daya manusia cetakan Kketiga*. Jakarta: Pranada Media Group.
- Tampombebu, A. T. V., & Wijono, S. (2022). Resiliensi dan stres kerja pada

karyawan yang bekerja di masa pandemi Covid-19. *Bulletin of Counseling and Psychotherapy*, 1 (1), 96-108. <https://doi.org/10.51214/bocp.v4i2.195>

Wahyuni, D. T., Tadung, E., & Fadli, A. M. D. (2022). Intrinsic motivation on employee performance in the organization and personnel section of the konawe regency regional secretariat. *Journal of Government Science*, 3(1), 63–73. <https://doi.org/10.54144/govsci.v3i1.26>

Widayati, A. (2021). Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan dimediasi lingkungan kerja di masa pandemi covid-19 pada pabrik kertas tjiwi kimia. *Jurnal Penelitian dan Pengembangan Bisnis*, 3 (2), 1–16.

Widyawati, C. E., Saroh, S., & Krisdianto, D. (2021). Pengaruh beban kerja, stres kerja, lingkungan kerja terhadap turnover intention (Studi pada karyawan PT. Hyarta Danadipa Raya. *Angewandte Chemie International Edition*, 6 (11), 951-952.

