

## Pengaruh Stres Kerja Dan Insentif Terhadap *Turnover Intention* PT. Sumatera Inti Seluler

M Rafi<sup>a\*</sup>, Intan Diane Binangkit<sup>b</sup>, Hammam Zaki<sup>c</sup>

<sup>abc</sup>Universitas Muhammadiyah Riau

\*190304166@student.umri.ac.id

### ABSTRAK

*Pada era globalisasi sekarang ini yang disebut era industri 4.0, telekomunikasi menjadi salah satu peranan yang sangat penting dan strategis dalam kehidupan manusia. Dengan adanya kemajuan teknologi informasi dan komunikasi saat ini memudahkan manusia untuk dapat saling tukar menukar informasi secara mudah, dengan waktu yang relatif cepat dan efisien. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh stres kerja dan insentif terhadap turnover intention PT. Sumatera Inti Seluler. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Analisis data menggunakan metode analisis regresi linear berganda dengan turnover intention sebagai variabel dependen dan tiga variabel independen yaitu stres kerja dan insentif. Sampel penelitian sebanyak 55 orang. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa variabel stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention. Insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention. Simpulan yang dapat diberikan adalah agar perusahaan dapat memperhatikan faktor stres kerja dan insentif sebagai variabel yang mempengaruhi turnover intention.*

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

### Pendahuluan

Telkomsel merupakan salah satu pemain dalam bisnis telekomunikasi di Indonesia. Telkomsel menjadi salah satu operator seluler terbesar di Indonesia dan telah melayani lebih dari 170 juta pelanggan. Produk dari Telkomsel salah satunya didistribusikan oleh PT. Sumatera Inti Seluler yang merupakan perusahaan yang bermitra dengan PT. Telkomsel telah lama berkerjasama dalam mendistribusikan dan menjual produk-produk telkomsel. PT. Sumatera Inti Seluler beralamat di Jl. Jend Sudirman, No. 121F, Lima Puluh, Kota Pekanbaru Riau.

Terdapat persoalan yang dihadapi perusahaan PT. Sumatera Inti Seluler terkait sumber daya manusia yaitu tingkat *turnover* karyawan. *Turnover* adalah proses perputaran keluar dan masuknya karyawan dalam suatu perusahaan secara sukarela atau tidak. Dalam hal ini diperlukan upaya untuk mempertahankan sumber daya manusia yang potensial agar tidak berhenti atau pindah kerja, yaitu dengan memahami sikap dan perilaku karyawan yang dapat mempengaruhi performansi perusahaan (Rahmawati dan Mikhriani, 2016).

*Turnover* yang terjadi merugikan organisasi baik dari segi biaya dan sumber daya. *Turnover* yang terjadi berarti perusahaan tersebut kehilangan sejumlah tenaga kerja. Kehilangan ini harus diganti dengan karyawan baru. Perusahaan harus mengeluarkan biaya untuk memulai perekrutan hingga memperoleh karyawan yang baru. Keluarnya karyawan berarti ada satu posisi yang kosong harus segera diisi. Selama posisi tersebut kosong, terkadang ada pekerjaan yang tidak sesuai dengan tugas yang semestinya. Hal ini yang harus diantisipasi

oleh bagian kepegawaian untuk dapat memelihara karyawan supaya jangan sampai ada karyawan yang meninggalkan perusahaan (Solehudin, Anindita, & Rita, 2019).

Berdasarkan data menunjukkan persentase tingkat *turnover* karyawan PT. Sumatera Inti Seluler mengalami peningkatan dari tahun 2018 sampai dengan tahun 2022. Berdasarkan teori dari Robbins dan Judge (2017) *turnover* karyawan sebaiknya tidak melebihi 10%. *Turnover* dipandang buruk jika memiliki persentase >10%. Sehingga berdasarkan Tabel 1.1 menunjukkan bahwa selama 2018-2022 persentase *turnover* karyawan di PT. Sumatera Inti Seluler berada di atas 10%.

Beberapa faktor yang mempengaruhi *turnover intention* karyawan adalah stres kerja dan insentif. Stres kerja merupakan suatu keadaan yang menekan diri dan jiwa seseorang di luar batas kemampuannya, sehingga jika terus dibiarkan tanpa ada solusi maka ini akan berdampak pada kesehatannya. Stres tidak timbul begitu saja namun sebab-sebab stres timbul umumnya diikuti oleh faktor peristiwa yang mempengaruhi kejiwaan seseorang, dan peristiwa itu terjadi di luar dari kemampuannya sehingga kondisi tersebut telah menekan jiwanya (Fahmi, 2019).

Secara realita pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention* dapat mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seseorang, baik fisik maupun mental. Karyawan yang mengalami stres kerja yang berlebihan berimplikasi terhadap *turnover intention*. Ketika karyawan mengalami tekanan di dalam pekerjaannya, maka karyawan akan merasakan stres yang berlebihan sampai akhirnya berpikir untuk keluar dari organisasi perusahaan (Robbins dan Judge, 2017). Penelitian yang dilakukan oleh Mawadati dan Saputra (2020) yang menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention*. Hasil ini berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Tarigan (2021) yang menyatakan bahwa stres kerja tidak berpengaruh terhadap *turnover intention*. Perbedaan penelitian yang peneliti laksanakan dengan penelitian Mawadati dan Saputra (2020) dan Tarigan (2021) adalah terletak pada objek penelitian.

Insentif merupakan tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya di atas prestasi standar (Hasibuan, 2017) Perusahaan yang memiliki manajemen yang baik, haruslah memperhatikan setiap aspek yang dibutuhkan oleh para karyawannya. Misalnya dengan memperhatikan dan menyesuaikan antara kebijakan perusahaan dengan kebutuhan dan harapan agennya. Pengelolaan sistem insentif diberikan kepada karyawan berdasarkan tugas yang mampu diselesaikan dari setiap karyawan akan berdampak pada kesetiaan karyawan itu sendiri. Program insentif yang dikelola secara benar akan menumbuhkan sikap setia dan akan menurunkan tingkat keinginan berpindah atau berhenti karyawan. Penelitian ini adalah penelitian yang dilakukan oleh Pratiwi *et al.* (2020) yang menyatakan bahwa insentif berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*. Hasil ini berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Sianturi dan Rahayu (2020) yang menyatakan bahwa insentif tidak berpengaruh terhadap *turnover intention*. Perbedaan penelitian yang peneliti laksanakan dengan penelitian Pratiwi *et al.* (2020) dan Sianturi dan Rahayu (2020) adalah terletak pada objek penelitian.

## **Literatur Review dan Pengembangan Hipotesis**

### ***Turnover Intention***

*Turnover intention* merupakan kadar atau intensitas dari keinginan untuk keluar dari perusahaan (Hartono, 2017). Prestasi dari *turnover intention* adalah 1)

Adanya pikiran untuk keluar dari organisasi (*thinking of quitting*); 2) Intensi mencari pekerjaan di tempat lain (*intention to search for alternatives*); dan 3) Intensi untuk keluar meninggalkan perusahaan (*intention to quit*) (Mobley, 2017).

### **Stres Kerja**

Stres kerja adalah perasaan yang menekan atau merasa tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan (Mangkunegara, 2018). Indikator stres kerja adalah 1) Beban kerja; 2) Waktu kerja; 3) Umpan balik yang didapatkan; dan 4) Tanggung jawab (Mangkunegara, 2018).

### **Insentif**

Insentif adalah setiap bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada karyawan dan timbul dari dipekerjakannya karyawan itu (Dessler, 2018). Indikator insentif adalah 1) Kinerja; 2) Lama kerja; 3) Senioritas; 4) Kebutuhan; 5) Keadilan dan Kelayakan; dan 6) Evaluasi Jabatan (Rivai, 2017).

### **Pengaruh Stres Kerja (X<sub>1</sub>) Terhadap *Turnover Intention* (Y)**

Stres kerja dapat timbul dari berbagai faktor mulai dari internal ataupun eksternal, stres kerja dapat timbul akibat ketidak cakapan antara karyawan dengan pekerjaan yang dijalankan, akibatnya akan timbul perasaan kesulitan dan karyawan akan timbul rasa panik yang berlebih sehingga akan menciptakan adanya tekanan terhadap pemikiran dari karyawan, adanya stres kerja ini menimbulkan dampak yang negatif antara karyawan dengan perusahaan. Dengan adanya stres kerja ini juga akan meningkatkan terjadinya turnover intention, sehingga pengaruh dari stres kerja dengan turnover intention ini ialah positif, dengan artian bahwa ketika stres kerja semakin meningkat maka akan semakin tinggi tingkat kemauan seorang karyawan untuk meninggalkan perusahaan, dan sebaliknya (Robbins dan Judge, 2017).

Stres kerja yang dihadapi karyawan menyebabkan menurunnya kesehatan dan daya pikir karyawan, naiknya tingkat absensi, menurunnya rasa ingin bekerja, rendahnya kualitas dari hasil pekerja serta menimbulkan rasa ketidakpuasan. Sehingga akan memicu karyawan untuk berhenti bekerja di perusahaan (Rivai, 2017). Stres kerja karyawan menyebabkan kehilangan kemampuan untuk mengambil keputusan dan perilakunya menjadi tidak teratur dan memicu keinginan untuk keluar (Hariandja, 2017).

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Mawadati dan Saputra (2020) yang menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Berdasarkan kerangka pemikiran maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H<sub>1</sub>: Stres kerja (X<sub>1</sub>) berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* (Y)

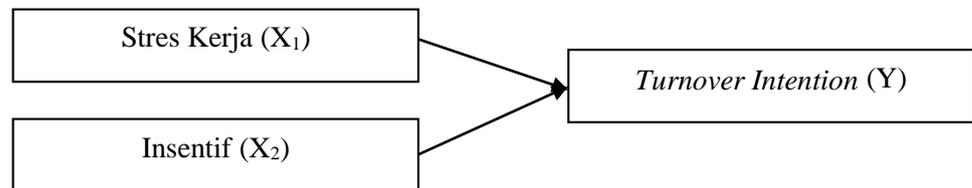
### **Pengaruh Insentif (X<sub>2</sub>) Terhadap *Turnover Intention* (Y)**

Salah satu upaya perusahaan untuk mengurangi turnover karyawan adalah dengan memberikan motivasi berupa pemberian insentif kepada para karyawan sebagai bentuk apresiasi terhadap hasil kerja karyawan tersebut. Insentif merupakan pemberian uang di luar gaji yang dilakukan oleh pihak pemimpin organisasi sebagai pengakuan terhadap prestasi kerja dan kontribusi karyawan

kepada organisasi (Mangkunegara, 2018). Pemberian insentif yang sesuai dan adil akan membuat karyawan bertahan di perusahaan dan tidak memiliki niat untuk meninggalkan perusahaan (Dessler, 2018).

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Pratiwi *et al.* (2020) yang menunjukkan bahwa insentif berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Berdasarkan kerangka pemikiran maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H<sub>2</sub>: Insentif (X<sub>2</sub>) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* (Y)



**Gambar 1.** Kerangka berpikir

### Metode Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Sumatera Inti Seluler yang berjumlah 55 orang. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh yakni semua populasi dijadikan sampel (Sugiyono, 2017). Jadi sampel pada penelitian ini berjumlah 55 responden.

Pada penelitian ini data primer dikumpulkan dengan metode *survey* menggunakan kuesioner yang terstruktur yang diberikan langsung kepada karyawan PT. Sumatera Inti Seluler. Selain itu peneliti mengumpulkan data sekunder melalui studi pustaka untuk membangun landasan teori yang sesuai dengan permasalahan atau kerangka konseptual penelitian sehingga dapat membaca buku-buku referensi (baik buku-buku wajib perkuliahan maupun buku-buku umum), jurnal-jurnal penelitian, artikel-artikel serta penelusuran internet. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan kuesioner tertutup. Skala pengukuran instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala Likert.

Data yang diperoleh dari penelitian ini kemudian dianalisis menggunakan statistik deskriptif dan Statistik parametrik yang meliputi uji kualitas data (uji validitas dan uji reliabilitas), uji asumsi klasik (uji normalitas, uji heteroskedastisitas, dan uji multikolinieritas), uji regresi linear berganda, uji kelayakan model (uji koefisien determinasi dan uji F), dan uji hipotesis (uji t).

### Hasil dan Pembahasan

#### Hasil Uji Statistik Deskriptif

Gambaran mengenai variabel-variabel penelitian yaitu Stres Kerja (X<sub>1</sub>), komitmen (X<sub>2</sub>), kepuasan kerja (X<sub>3</sub>), dan *turnover intention* (Y) disajikan dalam Tabel 1.

**Tabel 1.** Uji Statistik Deskriptif

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Stres Kerja (X1)	55	26	55	42,02	7,114
Insentif (X2)	55	38	81	56,91	12,022
<i>Turnover Intention</i> (Y)	55	19	45	30,95	7,605

Tabel 1 hasil SPSS di atas memperlihatkan Stres Kerja memiliki nilai minimum 26, nilai maksimum 55, mean 42,02, dan standar deviasi 7,114. Variabel Insentif memiliki nilai minimum 38, nilai maksimum 81, mean 56,91, dan standar deviasi 12,022. Variabel *Turnover Intention* memiliki nilai minimum 19, nilai maksimum 45, mean 30,95, dan standar deviasi 7,605.

### Hasil Uji Kualitas Data

#### Hasil Uji Validitas

Uji validitas dalam penelitian ini dilakukan dengan cara mengkorelasi masing-masing butir pernyataan dengan pedoman jika hasil perhitungan  $r_{hitung} > r_{tabel}$  maka pernyataan (kuesioner) tersebut valid atau sah. Nilai  $r_{hitung}$  bisa dilihat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* sedangkan nilai  $r_{tabel}$  pada tingkatan signifikan alpha 5% sebesar  $df = df - 2$ ,  $df = 55 - 2$ ,  $df = 53$  dan  $\alpha = 0,05$  didapat nilai  $r_{tabel}$  sebesar 0,266. Berikut adalah tabel pengujian validitas.

Berdasarkan Tabel 2 di atas dapat diketahui bahwa masing-masing item pernyataan valid, hal ini dapat diidentifikasi dari nilai  $r_{hitung}$  lebih besar dari  $r_{tabel}$  maka data tersebut valid. Dengan demikian item pernyataan yang digunakan dinyatakan valid dan bisa digunakan.

#### Hasil Uji Reliabilitas

Reliabilitas dapat diartikan sebagai kendala atau dapat dipercaya. *Instrumen* yang reliabel berarti instrument tersebut jika digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama akan menghasilkan data yang sama. Reliabilitas dapat dihitung dengan rumus *alpha cronbach* yaitu suatu variabel dianggap reliabel jika nilai *alpha cronbach* di atas 0,60. Hasil pengujian reliabilitas dapat dilihat pada Tabel 3 berikut ini.

**Tabel 3.** Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Alpha Cronbach	Nilai Kritis	Keterangan
Stres Kerja (X <sub>1</sub> )	0,874	0,60	Reliabel
Insentif (X <sub>2</sub> )	0,939	0,60	Reliabel
<i>Turnover Intention</i> (Y)	0,911	0,60	Reliabel

Berdasarkan Tabel 3 di atas menunjukkan bahwa nilai koefisien *alpha cronbach* semua variabel (variabel x dan y) memiliki nilai  $> 0,60$ . Maka semua pernyataan variabel sudah valid dan reliabel dan seluruh butir pernyataan pada semua variabel dapat digunakan untuk pengukuran dalam rangka pengumpulan data.

### Hasil Uji Asumsi Klasik

#### Hasil Uji Normalitas

Hasil uji normalitas dengan Kolmogorov Smirnov dapat dilihat pada Tabel 4 di bawah ini.

**Tabel 4.** Hasil Uji Normalitas  
**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		55
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	6,20555135
Most Extreme Differences	Absolute	,075
	Positive	,053
	Negative	-,075
Test Statistic		,075
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 <sup>c,d</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Berdasarkan uji *Kolmogorov Smirnov* diatas diketahui nilai *P value (Asymp.Sig)* sebesar  $0,200 > 0,05$ . Artinya adalah model regresi memenuhi asumsi normalitas.

#### Hasil Uji Multikolinieritas

Hasil uji multikolonieritas dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

**Tabel 5.** Hasil Uji Multikolinieritas  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Stres Kerja (X1)	,869	1,151
Insentif (X2)	,869	1,151

a. Dependent Variable: Turnover Intention (Y)

Dari tabel di atas, dapat dilihat bahwa nilai  $VIF < 10$  untuk semua variabel bebas, begitu juga dengan nilai *tolerance*  $> 0,10$ . Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak ada terdapat multikolinieritas antara variabel bebas dalam penelitian ini.

#### Hasil Uji Heteroskedastisitas

Adapun uji heteroskedastisitas dilakukan dengan menggunakan uji *glejser*. Hasil uji dapat dilihat di bawah ini.

**Tabel 6.** Hasil Uji Heteroskedastisitas  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Sig.
1 (Constant)	,314
Stres Kerja (X1)	,883
Insentif (X2)	,908

a. Dependent Variable: Abs\_RES

Tabel 6 menunjukkan hasil uji heteroskedastisitas yang dilakukan dalam penelitian ini, yaitu dengan melihat nilai signifikansi. Terlihat bahwa nilai

signifikansi tidak ada yang lebih kecil dari 0,05. Jadi, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat masalah heteroskedastisitas antara variabel independen dalam model regresi.

### Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi berganda digunakan untuk menguji pengaruh variabel independen yakni Stres Kerja dan Insentif terhadap variabel dependen yakni *Turnover Intention*. Model regresi yang dikembangkan untuk menguji hipotesis-hipotesis yang telah dirumuskan dalam penelitian ini adalah:  $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$ . Berdasarkan hasil perhitungan dengan Program SPSS *for Windows* versi 24.0 diperoleh koefisien-koefisien pada persamaan Regresi Linear Berganda sebagaimana tabel berikut :

**Tabel 7.** Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	34,276	8,175		4,193	,000
Stres Kerja (X1)	,285	,130	,267	2,196	,033
Insentif (X2)	-,269	,077	-,425	-3,503	,001

a. Dependent Variable: Turnover Intention (Y)

Berdasarkan tabel di atas maka dapat diketahui bahwa persamaan regresi linear berganda dalam analisis ini adalah :  $Y = 34,276 + 0,285 X_1 - 0,269 X_2$ . Arti persamaan regresi linear tersebut adalah : 1) Nilai  $a = 34,276$  menunjukkan bahwa apabila nilai Stres Kerja ( $X_1$ ) dan Insentif ( $X_2$ ) konstan atau tetap maka *Turnover Intention* (Y) akan tetap sebesar 34,276; 2) Nilai  $b_1 = 0,285$  menunjukkan bahwa apabila nilai variabel Stres Kerja ( $X_1$ ) naik 1 satuan maka *Turnover Intention* (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,285 dengan asumsi variabel lainnya tetap atau konstan; dan 3) Nilai  $b_2 = -0,269$  menunjukkan bahwa apabila nilai variabel Insentif ( $X_2$ ) naik 1 satuan maka *Turnover Intention* (Y) akan mengalami penurunan sebesar 0,269 dengan asumsi variabel lainnya tetap atau konstan.

### Hasil Uji Kelayakan Model

#### Hasil Uji Koefisien Determinasi

Hasil koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 8.** Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	Model Summary <sup>b</sup>			
	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,578 <sup>a</sup>	,334	,308	6,324

a. Predictors: (Constant), Insentif (X2), Stres Kerja (X1)

b. Dependent Variable: Turnover Intention (Y)

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) sebesar 0,308, artinya hal ini menunjukkan bahwa Stres Kerja ( $X_1$ ) dan Insentif ( $X_2$ ) secara bersama-sama memberikan sumbangan terhadap *Turnover Intention* (Y) sebesar 30,8%, dan sisanya (69,2%) dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak terdapat dalam penelitian.

### Hasil Uji F

Pengambilan keputusan ini berdasarkan perbandingan nilai  $F_{hitung}$  dengan melihat tingkat signifikannya, kemudian membandingkan dengan taraf signifikan yang telah ditetapkan (5% atau 0,05). Dengan derajat keyakinan tertentu, jika  $F_{hitung} \leq F_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak, jika  $F_{hitung} \geq F_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima (Ghozali, 2017). Berikut disajikan tabel analisis Uji F.

**Tabel 9.** Hasil Uji F  
ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1043,358	2	521,679	13,045	,000 <sup>b</sup>
	Residual	2079,479	52	39,990		
	Total	3122,836	54			

a. Dependent Variable: Turnover Intention (Y)

b. Predictors: (Constant), Insentif (X2), Stres Kerja (X1)

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa  $F_{hitung} 13,045 > F_{tabel} 3,18$  artinya hal ini menyebabkan  $H_0$  ditolak, Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa model regresi dinyatakan layak.

### Hasil Uji Hipotesis

Hasil uji parsial (t) atas variabel bebas tersebut adalah sebagai berikut:

**Tabel 10.** Hasil Uji t  
Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	34,276	8,175		4,193	,000
Stres Kerja (X1)	,285	,130	,267	2,196	,033
Insentif (X2)	-,269	,077	-,425	-3,503	,001

a. Dependent Variable: Turnover Intention (Y)

Berikut ini dapat diuraikan mengenai hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikat dalam penelitian ini : 1) Stres Kerja ( $X_1$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* (Y). Hal ini dapat dilihat berdasarkan data pada nilai thitung (2,196) > ttabel (2,007) atau signifikansi (0,033) < 0,05. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel Stres Kerja ( $X_1$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* (Y); dan 2) Variabel Insentif ( $X_2$ ) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* (Y). Hal ini dapat dilihat berdasarkan data pada nilai thitung (3,503) > ttabel (2,007) atau signifikansi (0,001) < 0,05. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel Insentif ( $X_2$ ) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* (Y).

### Pembahasan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *Turnover Intention* (Y) di PT. Sumatera Inti Seluler dipengaruhi oleh Stres Kerja ( $X_1$ ) dan Insentif ( $X_2$ ). Adapun pembahasan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

#### Pengaruh Stres Kerja ( $X_1$ ) Terhadap *Turnover Intention* (Y)

Stres Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*. Hal ini karena stres kerja dapat timbul dari berbagai faktor mulai dari internal

ataupun eksternal, stres kerja dapat timbul akibat ketidak cakapan antara karyawan dengan pekerjaan yang dijalankan, akibatnya akan timbul perasaan kesulitan dan karyawan akan timbul rasa panik yang berlebih sehingga akan menciptakan adanya tekanan terhadap pemikiran dari karyawan, adanya stres kerja ini menimbulkan dampak yang negatif antara karyawan dengan perusahaan. Dengan adanya stres kerja ini juga akan meningkatkan terjadinya turnover intention, sehingga pengaruh dari stres kerja dengan turnover intention ini ialah positif, dengan artian bahwa ketika stres kerja semakin meningkat maka akan semakin tinggi tingkat kemauan seorang karyawan untuk meninggalkan perusahaan, dan sebaliknya (Robbins dan Judge, 2017).

Stres kerja yang dihadapi karyawan menyebabkan menurunnya kesehatan dan daya pikir karyawan, naiknya tingkat absensi, menurunnya rasa ingin bekerja, rendahnya kualitas dari hasil pekerja serta menimbulkan rasa ketidakpuasan. Sehingga akan memicu karyawan untuk berhenti bekerja di perusahaan (Rivai, 2017). Stres kerja karyawan menyebabkan kehilangan kemampuan untuk mengambil keputusan dan perilakunya menjadi tidak teratur dan memicu keinginan untuk keluar (Hariandja, 2017).

Karyawan yang mengalami stres saat bekerja dapat mempengaruhi *turnover intention*. Tuntutan pekerjaan yang berlebihan dapat mengakibatkan stres kerja, hal ini nantinya akan berdampak pada keinginan karyawan meninggalkan perusahaan atau organisasi. Stres bukan masalah yang di anggap remeh karena tidak hanya mengganggu kinerja sebagai karyawan, tetapi yang terburuk bisa mengganggu kondisi mental sendiri. Stres menjadi perhatian utama, karena sudah menjadi bagian dari kehidupan karyawan dan sulit untuk menghindari stres kerja. Terjadinya *turnover intention* dalam suatu perusahaan perlu diidentifikasi, dengan tujuan agar dapat mengurangi tingkat turnover intention. Mengidentifikasi terjadinya *turnover intention* penting untuk mempertahankan bakat yang lebih baik. Selain itu, *turnover intention* dapat menyebabkan pembengkakan biaya khususnya untuk rekrutmen karyawan lagi, sehingga manajemen perlu menaruh perhatian khusus agar dapat mengendalikan *turnover intention* dalam sebuah organisasi atau perusahaan (Mangkunegara, 2018).

Karyawan sering kali dihadapkan dengan berbagai macam masalah di dalam maupun di luar perusahaan sehingga sangat mungkin bagi mereka untuk terkena stres. Stres yang berlebihan tidak mampu ditolerir karena individu tersebut kehilangan kemampuan untuk mengendalikan dirinya secara utuh. Akibatnya mereka tidak dapat lagi mengambil keputusan-keputusan secara tepat dan perilakunya menjadi terganggu. Dampak lain yang terjadi adalah sakit secara fisik, putus asa, sering absen dan lain – lain. Selama tingkat stres belum teratasi, maka tingkat produktivitas/prestasi kerja cenderung menurun drastis (Priansa, 2017).

Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Mawadati dan Saputra (2020) yang menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Hasil ini berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Tarigan (2021) yang menyatakan bahwa stres kerja tidak berpengaruh terhadap *turnover intention*.

### **Pengaruh Insentif (X<sub>2</sub>) Terhadap *Turnover Intention* (Y)**

Insentif berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*. Hal ini karena salah satu upaya perusahaan untuk mengurangi turnover karyawan adalah dengan memberikan motivasi berupa pemberian insentif kepada para karyawan sebagai bentuk apresiasi terhadap hasil kerja karyawan tersebut. Insentif merupakan pemberian uang di luar gaji yang dilakukan oleh pihak pemimpin organisasi sebagai pengakuan terhadap prestasi kerja dan kontribusi karyawan kepada organisasi (Mangkunegara, 2018). Pemberian insentif yang sesuai dan adil akan membuat karyawan bertahan di perusahaan dan tidak memiliki niat untuk meninggalkan perusahaan (Dessler, 2018).

Insentif pada dasarnya mencakup sikap mental yang akan mendorong seseorang untuk tidak cepat merasa puas, akan tetapi harus mengembangkan diri dan meningkatkan kemampuan kerja dengan cara selalu memperbaiki dan mengupayakan peningkatan. Salah satu upaya perusahaan untuk mengurangi *turnover* karyawan adalah dengan memberikan motivasi berupa pemberian insentif kepada para karyawan sebagai bentuk apresiasi terhadap hasil kerja karyawan tersebut. Insentif merupakan pemberian uang di luar gaji yang dilakukan oleh pihak pemimpin organisasi sebagai pengakuan terhadap prestasi kerja dan kontribusi karyawan kepada organisasi. Terjadinya *turnover* yang tinggi pada suatu perusahaan atau organisasi dalam praktiknya dapat memberikan dampak negatif bagi koperasi. Keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan (*turnover intention*) tentunya akan menyulitkan bagian koperasi karena proses rekrutmen yang telah berhasil merekrut staf yang berkualitas pada akhirnya ternyata menjadi sia-sia karena staf tersebut telah memilih pekerjaan di perusahaan yang lain (Mangkunegara, 2018).

Maksud dari tujuan pemberian Insentif yaitu untuk memberikan tanggung jawab dan dorongan kepada karyawan. Insentif menjamin bahwa karyawan akan mengarahkan usahanya untuk mencapai tujuan perusahaan sehingga mencegah keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan mencari tempat kerja lain. Apabila insentif diberikan sesuai dengan harapan atas pekerjaan yang telah diselesaikan, maka karyawan akan semakin *engaged* dalam bekerja dan dapat mengurangi *turnover* (Dessler, 2018).

Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Pratiwi *et al.* (2020) yang menyatakan bahwa insentif berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Hasil ini berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Sianturi dan Rahayu (2020) yang menyatakan bahwa insentif tidak berpengaruh terhadap *turnover intention*.

## **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan pada bab sebelumnya dapat disimpulkan bahwa : 1) Stres Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*; 2) Insentif berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*.

## **Daftar Pustaka**

- Dessler, G. (2018). *Manajemen Personalialia*. Jakarta: Erlangga.  
Fahmi, I. (2019). *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia, (Konsep dan Kinerja)*. Jakarta: Mitra Wacana Media.

- Hariandja, M. T. E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo.
- Hartono. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Prehallindo.
- Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mawadati, D., & Saputra, A. R. P. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan. *Forum Ekonomi*, 22(1), 18–26.
- Mobley. (2017). *Pergantian Karyawan: Sebab, Akibat dan Pengendaliannya*. Jakarta: Pustaka Binaman Pressindo.
- Pratiwi, W. N., Komariah, K., & Jhoansyah, D. (2020). Turnover Intention Berdasarkan Retensi Karyawan Dan Insentif. *BUDGETING : Journal of Business, Management and Accounting*, 2(1), 313–324.
- Priansa, D. J. (2017). *Perilaku Organisasi Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Rahmawati, M. R., & Mikhriani. (2016). Kepuasan Kerja Dan Burnout Terhadap Intensitas Turnover Pada Karyawan Organik Dan Anorganik Di AJB Bumiputera Syariah Yogyakarta. *Jurnal Manajemen Dakwah*, 2(1), 41–54. <https://doi.org/10.14421/jmd.2016.%x>
- Rivai, V. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sianturi, R. Y., & Rahayu, M. (2020). Pengaruh Insentif Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Hostel Tango Di Kota Bandar Lampung. *Jurnal IIB Darmajaya*, 1(1), 1–15.
- Solehudin, Anindita, R., & Rita, K. (2019). Passion Karyawan dalam Turnover Intention. *Journal of Hospital Management*, 2(2), 238–248.
- Sugiyono. (2017). *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Tarigan, P. S. (2021). Pengaruh Stres Kerja dan Iklim Organisasi terhadap Turnover Intention dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening pada Karyawan STMIK STIE Mikroskil. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 1(1), 21–30.