

## **Pengaruh *Job Stress* dan *Servant Leadership* terhadap *Turnover Intention* Dimediasi *Self Efficacy* pada CV. Berkas Sinar Harapan Cikarang Barat**

**Rizky Amalia<sup>1</sup>, Retno Purwani Setyaningrum<sup>2</sup>**

<sup>1</sup> Manajemen Universitas Pelita Bangsa

<sup>2</sup> Magister Manajemen Universitas Pelita Bangsa

email: [Ra3008510@mhs.pelitabangsa.ac.id](mailto:Ra3008510@mhs.pelitabangsa.ac.id)<sup>1</sup>,  
[retno.purwani.setyaningrum@pelitabangsa.ac.id](mailto:retno.purwani.setyaningrum@pelitabangsa.ac.id)<sup>2</sup>

### **Abstrak**

*Turnover intention* merupakan keinginan untuk berpindah karyawan dalam suatu perusahaan. *Turnover* yang tinggi dapat mengakibatkan dampak buruk bagi perusahaan seperti menciptakan ketidakstabilan dan ketidakpastian terhadap kondisi tenaga kerja yang ada serta tingginya biaya pengelolaan SDM. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh *job stress* dan *servant leadership* terhadap *turnover intention* dengan *self efficacy* sebagai variabel mediasi. Penelitian ini memakai metode kuantitatif dengan jumlah sampel adalah karyawan CV. Berkas Sinar Harapan dengan jumlah yaitu 50 responden. Penelitian ini diolah dengan menggunakan software olah data SmartPLS dan pengumpulan data dilakukan melalui Formulir Google. Penelitian ini menghasilkan bahwa adanya pengaruh positif yang signifikan antara *job stress* terhadap *turnover intention* karyawan CV. Berkas Sinar Harapan Cikarang Barat, adanya pengaruh secara positif dan signifikan antara *job stress* terhadap *self efficacy* karyawan CV. Berkas Sinar Harapan Cikarang Barat, adanya pengaruh secara positif dan signifikan antara *self efficacy* terhadap *turnover intention* karyawan CV. Berkas Sinar Harapan Cikarang Barat, adanya pengaruh secara positif dan signifikan antara *servant leadership* terhadap *turnover intention* karyawan CV. Berkas Sinar Harapan Cikarang Barat, tidak adanya pengaruh yang signifikan antara *job stress* terhadap *turnover intention* melalui mediasi *self efficacy* karyawan CV. Berkas Sinar Harapan Cikarang Barat.

**Kata Kunci :** *Job Stres, Servant Leadership, Self Efficacy, Turnover Intention*

### **Abstract**

Turnover intention is the desire to change employees within a company. High turnover can have a negative impact on the company, such as creating instability and uncertainty about the conditions of the existing workforce and the high cost of managing human resources. The purpose of this study was to determine the effect of job stress and servant leadership on turnover intention with self-efficacy as a mediating variable. This study uses a quantitative method with the number of samples are employees of CV. Berkas Sinar Harapan with a total of 50 respondents. This research was processed using SmartPLS data processing software and data collection was carried out through Google Forms. This research results that there is a significant positive effect between job stress on the turnover intention of employees of CV. Berkas Sinar Harapan West Cikarang, there is a positive and significant influence between job stress on the self-efficacy of employees CV. Berkas Sinar Harapan Cikarang Barat, there is a positive and significant influence between self-efficacy on the turnover intention of employees of CV. Berkas Sinar Harapan West Cikarang, there is a positive and significant influence between servant leadership on the turnover intention of employees of CV. Berkas Sinar Harapan Cikarang Barat, there is no significant effect between job stress on turnover intention through the mediation of self-efficacy. to CV. Sinar Berkas Harapan West Cikarang.

Keywords: Job Stress, Servant Leadership, Self Efficacy, Turnover Intention

## PENDAHULUAN

Organisasi membuat rencana mengadakan perwakilan sesuatu yang penting di kemudian hari. Karyawan mengandalkan bisnis yang sukses sebagai sumber kehidupan. Manajemen sumber daya manusia menghadapi tantangan yang semakin sulit seiring dengan semakin mengglobalnya dunia bisnis, salah satunya adalah menurunkan tingkat *turnover* yang tinggi dari pekerja terampil yang mereka pekerjakan. Setiap bisnis selalu menghadapi persaingan sangat ketat untuk mendapatkan pekerja yang terampil dalam ekonomi global berbasis pengetahuan saat ini, sehingga sangat penting bagi mereka untuk memiliki sumber daya manusia untuk menarik dan mempertahankan yang terbaik. Masalah bagi perusahaan adalah menemukan dan menerapkan strategi tindakan untuk menghentikan pekerja mempertimbangkan untuk pergi (Nurmalitasari, 2021).

Fenomena yang berhubungan dengan niat untuk meninggalkan pekerjaan seseorang dapat dideteksi dalam resume. Cv. Berkat Sinar Harapan, sebagian pegawai berusaha mencari pekerjaan lain dengan mencari informasi lowongan pekerjaan, sebagian pegawai menyatakan keinginan untuk pindah dan tidak termotivasi untuk bekerja keras, sebagian pegawai tidak serius dengan pekerjaannya, dan ada pegawai yang sering dianggap berhenti dari pekerjaannya. Karyawan terlihat frustrasi dan tidak bisa rileks, dan karyawan terlihat memiliki emosi yang tidak stabil dan merasa tidak tenang akibat beban kerja yang berlebihan dan lingkungan kerja yang keras, antara lain fenomena yang berkaitan dengan stres karyawan dan pemimpin pelayanan di tempat kerja, seperti konflik interpersonal antara karyawan dan karyawan. sesama karyawan yang mengakibatkan pertengkaran, karyawan menyendiri dan berpikir berlebihan akibat tekanan dan tekanan waktu dari perusahaan, dan sebagainya. Sehingga saya tertarik untuk melakukan penelitian dengan variabel *turnover intention*, *job stress*, *servant leadership* dan *self efficacy*

CV. Berkat Sinar Harapan berlokasi di Kp. Wangka rt 001/007, Desa Kalijaya, Kecamatan Cikarang Barat, Kabupaten Bekasi, Provinsi Jawa Barat. CV. Berkat Sinar Harapan menangani sampah plastik. CV. Berkat Sinar Harapan terletak di Jalan Kp. Wangkal yang dibuka pada tahun 2018 ini memiliki fasilitas lengkap seperti tempat tinggal karyawan. agar CV. Berkat Sinar Harapan Bisa membantu karyawan yang lokasinya jauh dari CV. Berkat Sinar Harapan.

Kebutuhan akan pengaruh positif terhadap stres di tempat kerja (eustres) Stres di tempat kerja dapat berdampak buruk bagi karyawan dan pemberi kerja, membuatnya sulit untuk melakukan yang terbaik. Stres di tempat kerja dapat memengaruhi kesehatan mental dan fisik seseorang. Gejala psikologis meliputi kekhawatiran, keputusan, agitasi, dan permusuhan, sedangkan gejala fisiologis meliputi metabolisme yang dipercepat, tekanan darah tinggi yang dapat menyebabkan serangan jantung, dan sering sakit kepala (Susanti, Aldi, 2019). Menurut Farisies & Pane (2000), berbagai faktor, termasuk namun tidak terbatas pada harapan dari direksi dan kerugian perusahaan, subsidi dan tindakan lain karena ketidakseimbangan antara produktivitas dan biaya, beban kerja yang berlebihan, kendala waktu, dan gaji, dapat menyebabkan stres di tempat kerja. Hal ini didukung oleh penelitian (Yukongdi & Sherstha, 2020), yang menemukan bahwa karyawan Bank Nepal memiliki kecenderungan lebih tinggi untuk meninggalkan pekerjaannya jika mengalami banyak tekanan di tempat kerja.

Kepemimpinan yang melayani (*Servant Leadership*) berarti orang yang pertama kali menjadi pelayan. Kemudian, mereka yang menginginkan posisi kepemimpinan mengikuti jalan yang dipilih sendiri. Kepemimpinan yang melayani, yang menempatkan kebutuhan orang lain di atas kebutuhannya sendiri, adalah contoh yang jelas dari perbedaan ini. (Suryani, 2018). Hal ini juga diperkuat oleh penelitian (Prakasch & Ghayas, 2019) yang menghasilkan kesimpulan bahwa kepemimpinan yang melayani menghasilkan hasil pengaruh yang positif terhadap *turnover intention*, karena itu disimpulkan bahwa kepemimpinan yang melayani memainkan peran penting dalam menentukan *turnover*.

Seseorang yang memiliki efikasi diri harus memiliki keyakinan terhadap kemampuannya sendiri untuk melaksanakan tugas yang dihadapi, dan keyakinan tersebut harus diperkuat dengan latihan dan pengalaman, seperti yang dijelaskan oleh (Tamimi, 2019). (Tamimi, 2019). Hal ini juga diperkuat oleh penelitian (Fernando Hutabarat & Yuniawan, 2022) bahwa variabel *Self-Efficacy* berpengaruh negatif signifikan terhadap tingkat *Turnover Intention*. Berdasarkan data dan fenomena diatas, yang telah disampaikan peneliti agar dapat beranjak kedalam penelitian perihal apa saja yang dapat mempengaruhi *turnover intention*. Dalam melaksanakan penelitian ini, peneliti menarik menggunakan mediasi.

## METODE

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Sugiyono menegaskan (2017: 7) dalam Aulia & Yulianti (2019), metode kuantitatif adalah metode penelitian berbasis positivis yang memenuhi prinsip-prinsip ilmiah secara konkrit atau empiris, objektif, terukur, rasional, dan sistematis. Menurut Aulia & Yulianti (2019), tujuan metode kuantitatif adalah mengumpulkan data dengan menggunakan instrumen penelitian, menguji hipotesis yang telah ditentukan sebelumnya, dan menganalisis data kuantitatif atau statistik. Strategi untuk menggabungkan dan meningkatkan data penelitian yang dikumpulkan sebelumnya diperlukan untuk penyusunan proposal tesis. Dalam penelitian ini, tahapan metode pengumpulan data yaitu dengan melakukan Observasi, Kuesioner, dan Studi Kepustakaan.

Pengambilan sampel menggunakan metode total sampling jenuh. khususnya dimana jumlah sampel sama dengan jumlah populasi. Karena jumlah populasi kurang dari 100, maka digunakan total sampling jenuh untuk menggunakan seluruh populasi sebagai sampel penelitian. Penelitian ini menggunakan perangkat lunak komputer yaitu program SmartPLS (Partial Least Square) versi 3.0 sebagai alat pengolah data untuk menguji hipotesis dan data yang ada. Karena SmartPLS (Partial Least Square) adalah alat bantu analisis berbasis bootstrapping, asumsi normalitas tidak menjadi masalah saat menggunakan SmartPLS. Terlepas dari masalah umum, SmartPLS tidak memiliki ukuran dasar untuk tes penelitian. Ada tiga tahapan untuk analisis SmartPLS, termasuk:

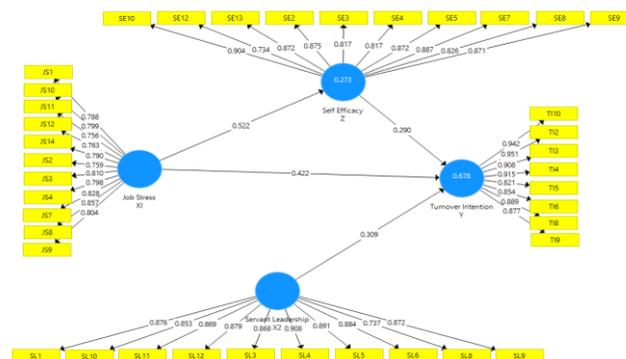
1. Analisa Outer Model
2. Analisa Inner Model
3. Pengujian Hipotesa

### Analisa Outer Model

Analisa *Outer Model* dilakukan untuk menguji validitas dan realibilitas suatu data. Analisa *Outer Model* ini akan menghasilkan *output* thubungan antara variable laten dengan indikator-indikatornya.

### Merancang Model

Di SmartPLS, model luar jalur digunakan dalam desain model untuk membuat jalur penghubung antar variabel.



Gambar 1.1 Grafik Outer Model

Sumber : output SmartPLS 3.0, data primer diolah (2023)

**Uji Validitas**

**a. Convergent Validity**

Untuk setiap indikator nilai cross loading harus lebih besar dari >0,7, dan nilai antar indikator harus lebih besar dari nilai antara satu indikator dengan indikator lainnya agar dapat dibandingkan (Ghozali, 2015, hal. 3 dalam Fika & Nabilla , 2022).

**b. Discriminant Validity**

Discriminant Validity yang terlihat dari nilai outer loadings dan discriminant validity yang terlihat dari nilai AVE (average variance extract) atau cross loading antara indikator dengan konstruk yang diwakilinya. Pada titik ini, periksa faktor muatan dan nilai muatan luar, yang keduanya harus lebih besar dari atau sama dengan 0,7 agar data dapat dihitung. (Ghozali, 2015, p. 3) dalam (Fika & Nabilla, 2022) validitas reliabel atau konvergen jika di bawah 0,5.

Tabel 1.1  
 Average Varian Extracted (AVE)

| Variabel                  | Average Varian Extracted (AVE) |
|---------------------------|--------------------------------|
| <i>Job Stress</i>         | 0.634                          |
| <i>Servant Leaderhip</i>  | 0.721                          |
| <i>Self Efficacy</i>      | 0.748                          |
| <i>Turnover Intention</i> | 0.802                          |

Sumber : Output SmartPLS 3.0, data primer diolah (2023)

**Uji Reabilitas**

Nilai Cronbach's Alpha dan Composite Reliability digunakan untuk pengujian reliabilitas; agar suatu produk dianggap andal, nilainya harus lebih besar dari atau sama dengan 0,7. Cronbach's Alpha dan Composite Reliability keduanya harus lebih besar dari 0,6 agar suatu variabel dianggap reliabel (Ghozali, 2015, p. 3 dalam Fika & Nabilla, 2022).

Tabel 1.2  
 Composite Reability

| Variabel                  | Composite Reability | Keterangan |
|---------------------------|---------------------|------------|
| <i>Job Stress</i>         | 0.950               | Reliabel   |
| <i>Servant Leaderhip</i>  | 0.963               | Reliabel   |
| <i>Self Efficacy</i>      | 0.967               | Reliabel   |
| <i>Turnover Intention</i> | 0.970               | Reliabel   |

Sumber : Output SmartPLS 3.0, data primer diolah (2023)

Berdasarkan tabel 4.4 di atas, dapat disimpulkan bahwa nilai *composite reability* semua konstruk > 0,7 yang berarti semua konstruk memenuhi kriteria *composite reability* dan setiap konstruk dalam penelitian ini memiliki nilai reabilitas yang tinggi. Uji reabilitas juga diperkuat dengan nilai *Cronbach's Alpha* berikut merupakan hasil uji reabilitas dengan *Cronbach's Alpha* :

Tabel 1.3 *Cronbach's Alpha*

| Variabel                  | <i>Cronbach's Alpha</i> | Keterangan |
|---------------------------|-------------------------|------------|
| <i>Job Stress</i>         | 0.942                   | Reliabel   |
| <i>Servant Leadership</i> | 0.957                   | Reliabel   |
| <i>Self Efficacy</i>      | 0.962                   | Reliabel   |
| <i>Turnover Intention</i> | 0.964                   | Reliabel   |

Sumber : Output SmartPLS 3.0, data primer diolah (2023)

### **Analisa Inner Model**

Untuk menguji koefisien determinasi atau kualitas hubungan (sebab akibat) antar variabel laten digunakan analisis inner model. Nilai R square dapat digunakan untuk menentukan bagaimana analisis inner model dihitung.

Tabel 1.4  
*R-Square*

| Variabel             | R Square | Adjusted R Square |
|----------------------|----------|-------------------|
| Turnover Intention_Y | 0.678    | 0.657             |

Sumber : Output SmartPLS 3.0, data primer diolah (2023)

Berdasarkan tabel 1.4 di atas, memakai rumus dari teori (Ghozali, 2015, hlm. 3) dalam (Fika & Nabilla, 2022), dihasilkan nilai *R-Square* sebesar 0.678, dapat dijelaskan bahwa pengaruh variabel *job stress* (X1), *servant leadership* (X2), dan *self efficacy* (Z) terhadap *turnover intention* (Y) memberi nilai sebesar 0.678, dengan interpretasi bahwa variabel konstruk *turnover intention* dapat dijelaskan oleh variabel *job stress*, *servant leadership*, dan *self efficacy* dengan variabel *self efficacy* sebagai variabel mediasi antara *job stress* terhadap *turnover intention* dengan presentase yaitu sebesar 67,8%. Sedangkan sisanya yaitu sebesar 32,2% dijelaskan oleh variabel lain di luar penelitian ini sehingga dapat dilanjutkan kepenelitian berikutnya.

### **Uji Hipotesis**

Dalam penelitian ini, metode koefisien jalur digunakan untuk menguji hipotesis untuk melihat apakah dapat diterima atau ditolak. Kriteria koefisien jalur adalah 5%.  $t = 1,96$ . Hipotesis dikatakan signifikan atau H0 ditolak dan Ha diterima jika nilai t-statistik lebih besar dari 1,96 (Ghozali, 2015, p. 3 dalam Fika & Nabilla, 2022).

Tabel 1.5  
*Path Coefficient*

| Variabel  | Sampel Asli (O) | Rata-rata Sampel (M) | Standar Deviasi (STDEV) | T Statistik ( O/STDEV ) | P Values |
|---|-----------------|----------------------|-------------------------|-------------------------|----------|
| <i>Job Stress _(X1) -&gt; Self Efficacy_(Z)</i>             | 0.522           | 0.546                | 0.139                   | 3.744                   | 0.000    |
| <i>Job Stress _(X1) -&gt; Turnover Intention_(Y)</i>        | 0.422           | 0.407                | 0.120                   | 3.524                   | 0.001    |
| <i>Self Efficacy_(Z) -&gt; Turnover Intention_(Y)</i>       | 0.290           | 0.305                | 0.132                   | 2.197                   | 0.033    |
| <i>Servant Leadership_(X2) -&gt; Turnover Intention (Y)</i> | 0.309           | 0.301                | 0.143                   | 2.164                   | 0.035    |

Sumber : Output SmartPLS 3.0, data primer diolah (2023)

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hipotesis 1

Parameter t-statistik untuk variabel Stres Kerja \_(X1) -> Turnover Intention \_(Y) memiliki besaran 3,524 yang menunjukkan bahwa Ho1 ditolak dan Ha1 diterima (t tabel signifikan 5% = 1,96) atau bahwa variabelnya signifikan.

### Hipotesis 2

Dengan besaran 3,744 maka parameter t-statistik untuk variabel Stres Kerja \_(X1) --> Self-Efficacy\_(Z) dianggap signifikan (t tabel signifikan 5% = 1,96) atau Ho2 ditolak sedangkan Ha2 diterima..

### Hipotesis 3

Parameter t-statistik untuk variabel Self Efficacy\_(Z) -> Turnover Intention\_(Y) memiliki besaran 2,197 yang berarti signifikan (t tabel signifikan 5% = 1,96), atau Ho3 ditolak dan Ha3 diterima..

### Hipotesis 4

Variabel Kepemimpinan Melayani\_(X2) -> Turnover Intention (Y) besarnya koefisien parameter t-statistik adalah 2,164, yang berarti signifikan (t tabel signifikan 5% = 1,96) atau Ho4 ditolak dan Ha4 diterima. Tes bootstrapping digunakan untuk menguji hipotesis bahwa self-efficacy memediasi stres kerja dan niat berpindah. Hasilnya adalah sebagai berikut::

**Tabel1.6 Special Inderect Effect**

| Variabel  | Sampel Asli (O) | Rata-rata Sampel (M) | Standar Deviasi (STDEV) | T Statistik ( O/STDEV ) | P Values     |
|---|-----------------|----------------------|-------------------------|-------------------------|--------------|
| Job Stress _(X1) -> Self Efficacy_(Z) -> Turnover Intention_(Y) | 0.151           | 0.166                | 0.088                   | 1.729                   | <b>0.090</b> |

Sumber : Output SmartPLS 3.0, data primer diolah (2023)

**Hipotesis 5**

Parameter t-statistik untuk variabel Job Stress \_(X1) -> Self Efficacy \_(Z) -> Turnover Intention \_(Y) memiliki koefisien sebesar 1,729 yang menunjukkan tidak signifikan (t tabel signifikan 5% = 1,96) atau Ho5 diterima sedangkan Ha5 ditolak.

**Implikasi Temuan Studi**

**Implikasi Hasil Penelitian terhadap**

Berikut adalah kesimpulan akhir yang dicapai untuk masing-masing hipotesis dalam penelitian ini berdasarkan hasil pengujian dan pengolahan data yang dilakukan oleh penulis dengan menggunakan aplikasi SmartPLS 3.0.

Penelitian ini menunjukkan bahwa variabel stres kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap niat keluar (Y) karyawan CV. CV. Berkat Sinar Harapan Cikarang Barat. Uji koefisien jalur model dalam menghasilkan t-statistik untuk variabel stres kerja sebesar 3,524. Karena nilai t-statistik sebesar 1,96 ( $3,542 > 1,96$ ), maka uji hipotesis menyimpulkan bahwa Ho1 ditolak dan Ha1 diterima. Dapat dikatakan bahwa karyawan di CV. akan lebih cenderung keluar karena meningkatnya stres pekerjaan mereka. CV. CV. Berkat Sinar Harapan Cikarang Barat. Menurut penelitian yang dipublikasikan dalam jurnal (Suswati, 2020), variabel stres kerja berpengaruh terhadap turnover intention. Temuan penelitian ini konsisten dengan penelitian sebelumnya. Misalnya, bentrokan antara orang-orang dan perwakilan individu yang menyebabkan pertempuran, pekerja jauh dari orang lain karena ketegangan waktu dari organisasi,

Penelitian ini menunjukkan bahwa stres kerja (X1). karyawan CV. Sinar Berkat Harapan secara signifikan dipengaruhi oleh variabel self-efficacy (Z) CV. Berkat Sinar Harapan Cikarang Barat. Uji koefisien jalur inner model menghasilkan t-statistik sebesar 3.744 untuk variabel stres kerja yang dianggap signifikan karena nilai t-statistik kurang dari atau sama dengan 1,96 ( $3.744 > 1,96$ ). Uji hipotesis menyimpulkan bahwa Ha2 diterima dan Ho2 ditolak. Dapat dikatakan bahwa self-efficacy karyawan di CV. Berkat Sinar Harapan, akan menderita akibat dari meningkatnya stres di tempat kerja. Menurut penelitian yang dipublikasikan dalam jurnal (Hoe-Chang Yang, Yoon-Hwang Ju, and Lee, 2016), variabel stres kerja berpengaruh terhadap self-efficacy. Temuan penelitian ini konsisten dengan temuan ini. Karyawan dapat mengalami perasaan lelah, cemas, dan kurang percaya diri sebagai akibat dari masalah seperti beban kerja yang berlebihan, pengembangan karir, masalah keluarga, dan masalah organisasi.

Penelitian ini menunjukkan bahwa variabel self-efficacy (Z) berpengaruh signifikan terhadap niat keluar karyawan (Y), CV. Berkat Sinar Harapan Cikarang Barat. Hasil uji koefisien jalur inner model menunjukkan bahwa t-statistik variabel self-efficacy adalah 2,197, yang dianggap signifikan karena nilai t-statistik sebesar 1,96 ( $2,197 > 1,96$ ), dan uji hipotesis menunjukkan bahwa Ho3 ditolak dan Ha3 diterima. Dapat diartikan dengan sangat baik bahwa kecukupan diri mempengaruhi turnover goal pada perwakilan CV. Sinar Berkat Harapan Cikarang Barat. Menurut penelitian yang dipublikasikan dalam jurnal (Fernando Hutabarat &

Yuniawan, 2022), variabel self-efficacy mempengaruhi turnover intention, yang sejalan dengan temuan penelitian ini. Hal ini disebabkan karyawan akan termotivasi untuk berpindah pekerjaan jika efikasi diri mereka meningkat. Kecukupan diri yang lemah tertarik untuk melihat dirinya kurang terampil sehingga dia tidak menumbuhkan minat dan kontribusi yang mendalam dalam pekerjaannya.

Penelitian ini mengungkapkan bahwa variabel servant leadership (X2) berpengaruh signifikan terhadap turnover intention (Y). CV. Berkas Sinar Harapan Cikarang Barat. Uji hipotesis menentukan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, dan hasilnya didasarkan pada pengujian koefisien jalur pada inner model, yang menunjukkan hasil t-statistik untuk variabel kepemimpinan yang melayani, yaitu 2,164. Nilai t-statistik 1,96 ( $2,164 > 1,96$ ) menyatakan hasil tersebut signifikan. Dapat diartikan bahwa servant leadership secara signifikan mempengaruhi tujuan turnover intention CV. Berkas Sinar Harapan Cikarang Barat. Menurut penelitian yang dipublikasikan dalam jurnal (Mansyah & Rojuaniah, 2021), variabel kepemimpinan pelayan berpengaruh terhadap turnover intention. Temuan penelitian ini konsisten dengan temuan ini. Hal ini dikarenakan para pemimpin yang tidak fokus pada bawahannya kemudian menimbulkan stress perwakilan di tempat kerja.

Penelitian ini menunjukkan bahwa sebelum dimediasi oleh efikasi diri, variabel stres kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap niat keluar karyawan (Y). Hasil tersebut berdasarkan uji koefisien jalur pada inner model t-statistics hipotesis 5 setelah dimediasi self-efficacy yaitu sebesar 1,729 ( $1,729 > 1,96$ ). Artinya nilai pengaruh langsung sebesar 3,542 dan pengaruh tidak langsung sebesar 1,729 menunjukkan bahwa variabel efikasi diri memperlemah variabel stres kerja karyawan di CV. Berkas Sinar Harapan Cikarang Barat, nilai yang dimiliki CV. Sinar Berkas Harapan .

## SIMPULAN

Berikut adalah kemungkinan kesimpulan yang dapat diambil dari rumusan masalah, kajian literatur, dan analisis data penelitian ini:

1. Job stres (X1) karyawan CV. secara signifikan dipengaruhi oleh Turnover Intention (Y). CV. Berkas Sinar Harapan Cikarang Barat Hal ini dikarenakan adanya pertengkaran antara karyawan dengan rekan kerja, karyawan yang menyendiri dan terlalu banyak berpikir karena tekanan dan tekanan waktu dari perusahaan, karyawan terlihat frustrasi dan tidak dapat bersantai, karyawan terlihat memiliki emosi yang tidak stabil dan merasa tidak tenang karena beban kerja yang berlebihan. beban kerja, lingkungan kerja yang keras, dan pemimpin yang tidak konsisten dalam melayani karyawannya. mengakibatkan peningkatan niat berpindah.
2. Stres kerja (X1) dipengaruhi secara signifikan oleh Self-Efficacy (Z) pada karyawan CV. Berkas Sinar Harapan Cikarang Barat. Hal ini disebabkan oleh fakta bahwa self-efficacy karyawan dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk kemajuan karir, masalah keluarga, beban kerja yang berlebihan, dan masalah organisasi. Karyawan di CV. melakukan lebih sedikit untuk mencapai tingkat kinerja kerja yang tinggi. CV. Berkas Sinar Harapan Cikarang Barat.
3. self-efficacy (Z) berpengaruh signifikan terhadap Turnover intention (Y) pada karyawan CV. Berkas Sinar Harapan Cikarang Barat. Hal ini disebabkan karyawan akan termotivasi untuk tidak berpindah pekerjaan jika efikasi diri mereka meningkat. Kecukupan diri yang lemah tertarik untuk melihat dirinya kurang terampil sehingga dia tidak menumbuhkan minat dan kontribusi yang mendalam dalam pekerjaannya.
4. Servant Leadership (X2). karyawan CV. secara signifikan dipengaruhi oleh Turnover Intention (Y) CV. Berkas Sinar Harapan Cikarang Barat Hal ini dikarenakan pegawai menjadi tidak puas dalam bekerja akibat dari pimpinan yang kurang memperhatikan bawahannya.
5. Sebelum dimediasi stres kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap Turnover Intention (Y) karyawan di CV. Sinar Berkas Harapan. Setelah dimediasi dengan self-efficacy (Z), variabel stres kerja karyawan di CV. Berkas Sinar Harapan, dilemahkan oleh variabel self-

efficacy sebagai variabel mediasi, yang menunjukkan bahwa hasil berdasarkan telah dimediasi oleh self-efficacy memiliki pengaruh tidak langsung.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Aisyah, N., & Puspaningtyas Faeni, D. (2021). Pengaruh Self-Efficacy, Quality of Work Life dan Kompensasi terhadap Retensi Karyawan PT. Antaran Sukses Express di Kota Tangerang. *Studi Akuntansi, Keuangan, Dan Manajemen*, 1(1), 1–8. <https://doi.org/10.35912/sakman.v1i1.395>.
- Aldi, Y., & Susanti, F. (2019). Pengaruh Stress Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Pt. Frisian Flag Indonesia Wilayah Padang. <https://doi.org/10.31227/osf.io/et4rn>.
- Bahrn, K., & Yusuf, M. (2022). PENGARUH KOMPENSASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP RETENSI KARYAWAN (Studi Kasus Pada PT. Interaktif Media Siber). (*JEMS*) *Jurnal Entrepreneur Dan Manajemen Sains*, 3(2), 260–271. <https://doi.org/10.36085/jems.v3i2.3399>.
- Derrick, D. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja terhadap Turnover Intention. *Jurnal Manajemen Bisnis Dan Kewirausahaan*, 6(1), 29. <https://doi.org/10.24912/jmbk.v6i1.16350>.
- Dewi, P. S. A., & Sriathi, A. A. A. (2019). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(6), 3646. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i06.p13>.
- Fernando Hutabarat, N., & Yuniawan, A. (2022). PENGARUH EFIKASI DIRI, KETIDAKAMANAN KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION MELALUI KOMITMEN ORGANISASIONAL SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (Studi Pada Tavern Group). *Diponegoro Journal of Management*, 11(1), 1–12. <http://ejournal-s1.undip.ac.id/index.php/dbr>.
- Fika, N., & Nabilla, A. (2022). *Program studi ilmu komunikasi fakultas psikologi dan ilmu sosial budaya universitas islam indonesia 2022*. 19.
- Hoe-Chang Yang, Yoon-Hwang Ju dan Lee, Y.-C. (2016). 1. Hoe-Chang Yang, YoonHwang Ju dan Lee, Young-Chul. Dalam jurnal yang berjudul “Effects of job stress on self-esteem, job satisfaction, and turnover intention. *Journal of Transnational Management*, 21(1). <https://doi.org/https://doi.org/10.1080/15475778.2016.1120613>, Vol. 21, No. 1,
- Mansyah, J., & Rojuaniah. (2021). The Effect of Servant Leadership and Compensation on Turnover Intention Through Organizational Commitment. *Journal of Multidisciplinary Academic*, 4(6), 439–446. <https://www.kemalapublisher.com/index.php/JoMA/article/view/522/524>.
- Nabilah, F. A. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Turnover Intentions Karyawan Di Kantor Pusat Pt Asuransi Tri Pakarta Jakarta. *Universitas Tarumanagara Jakarta*, 1–105.
- Patel. (2019). *Teori Efikasi Diri*. 9–25.
- PENGARUH WORK-LIFE BALANCE DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA DIMEDIASI OLEH ( Study Kasus Karyawan Generasi Milenial di Wilayah Kabupaten Bekasi ) SKRIPSI OLEH : CUT ANDRIANI ZULKARNAIN PROGRAM STUDI MANAJEMEN. (2022).**
- Sarifudin. (2018). Hubungan Gaya Kepemimpinan Servant Leadership Dengan Kesejahteraan Psikologis pada Perawat. *Universitas Muhammadiyah Malang*.
- Suryani, L. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Pelayanan Terhadap Budaya Organisasi Pada Kantor Pertanahan Kabupaten Tabalong. *Paper Knowledge . Toward a Media History of Documents*, 2(1), 54–69.
- Suswati, E. (2020). the Influence of Work Stress on Turnover Intention: Employee Performance As Mediator in Casual-Dining Restaurant. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 18(2), 391–399. <https://doi.org/10.21776/ub.jam.2020.018.02.20>.

Yukongdi, V., & Sherstha, P. (2020). The Influence of Affective Commitment, Job Satisfaction and Job Stress on Turnover Intention: A Study of Nepalese Bank Employees. *Review of Intergrative Business and Economics Research*, 9(1), 88–98. <http://buscompress.com/journal-home.html>