



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PROF. DR. HAMKA

**PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN STRES KERJA
TERHADAP *TURNOVER INTENTION* PADA PT BANK
RAKYAT INDONESIA (PERSERO) TBK KANTOR
CABANG JAKARTA SUDIRMAN 1**

SKRIPSI

Firmansyah

1602029010

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN
JAKARTA
2020



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PROF. DR. HAMKA

**PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN STRES KERJA
TERHADAP *TURNOVER INTENTION* PADA PT BANK
RAKYAT INDONESIA (PERSERO) TBK KANTOR
CABANG JAKARTA SUDIRMAN 1**

SKRIPSI

Firmansyah

1602029010

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN
JAKARTA
2020

PERNYATAAN ORISINALITAS

Saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa Skripsi dengan judul **“PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP *TURNOVER INTENTION* PADA PT BANK RAKYAT INDONESIA (PERSERO) TBK KANTOR CABANG JAKARTA SUDIRMAN 1”** merupakan hasil karya sendiri dan sepanjang pengetahuan dan keyakinan saya tidak mencantumkan tanpa pengakuan bahan-bahan yang telah dipublikasikan sebelumnya atau ditulis oleh orang lain, atau sebagian bahan yang pernah diajukan untuk gelar atau ijazah pada Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA atau perguruan tinggi lainnya.

Semua sumber baik yang dikutip maupun dirujuk telah saya nyatakan dengan benar. Apabila ternyata di kemudian hari penulisan skripsi ini merupakan hasil plagiat atau penjiplakan terhadap karya orang lain, maka saya bersedia mempertanggungjawabkan sekaligus bersedia menerima sanksi berdasarkan aturan di Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.

Jakarta, 15 Agustus 2020

Yang Menyatakan,



(Firmansyah)

NIM 1602029010

PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI

JUDUL : **PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP *TURNOVER INTENTION* PADA PT. BANK RAKYAT INDONESIA (PERSERO) TBK KANTOR CABANG JAKARTA SUDIRMAN 1**

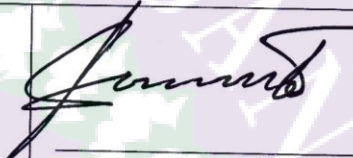
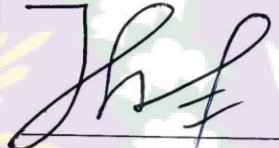
NAMA : **FIRMANSYAH**

NIM : **1602029010**

PROGRAM STUDI : **MANAJEMEN**

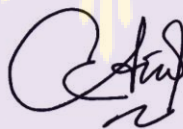
TAHUN AKADEMIK : **2020**

Skripsi ini telah disetujui oleh pembimbing untuk diajukan dalam ujian skripsi:

Pembimbing I	Dr. Sunarta, S.E, M.M.	
Pembimbing II	Pahman Habibi, S.E., MM	

Mengetahui,

Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA



Dr. Adityo Ari Wibowo, M.M

PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi dengan judul:

**PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP
TURNOVER INTENTION PADA PT BANK RAKYAT INDONESIA
(PERSERO) TBK KANTOR CABANG JAKARTA SUDIRMAN 1**

Yang disusun oleh:
Firmansyah
1602029010

Telah diperiksa dan dipertahankan di depan panitia ujian kesarjanaan strata satu
(S1) Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah
Prof. DR. HAMKA
Pada tanggal: 27 Agustus 2020

Tim Penguji:

Ketua, merangkap anggota:

(Dr. Andi Sessu, M.Si.)

Sekretaris, merangkap anggota:

(Tupa Setyowati, S.E., M.M.)

Anggota:

(Dr. Sunarta, M.M.)

Mengetahui,

Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah
Prof. DR. HAMKA

Dr. Adityo Ari Wibowo, M.M.

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah
Prof. DR. HAMKA

Dr. Nuryadi Wijiharjono, S.E., M.M.

**PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH UNTUK
KEPENTINGAN AKADEMIK**

Sebagai civitas akademik Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Firmansyah
NIM : 1602029010
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA

Jenis Karya : Skripsi

Demi perkembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA **Hak Bebas Royalti Noneksklusif (*Non-exclusive Royalty-Free Right*)** atas karya ilmiah saya yang berjudul:

**“PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP
TURNOVER INTENTION PADA PT BANK RAKYAT INDONESIA
(PERSERO) TBK KANTOR CABANG JAKARTA SUDIRMAN 1”**

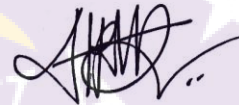
Dengan Hak Bebas Royalti Non eksklusif ini Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA berhak menyimpan, mengalih mediakan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan mempublikasikan skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di: Jakarta

Pada tanggal: 15 Agustus 2020

Yang menyatakan,



(Firmansyah)

NIM: 1602029010

ABSTRAKSI

Firmansyah (1602029010)

**PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP
TURNOVER INTENTION PADA PT BANK RAKYAT INDONESIA
(PERSERO) TBK KANTOR CABANG JAKARTA SUDIRMAN 1.**

*Skripsi. Program Strata Satu Program studi Manajemen. Fakultas Ekonomi dan
Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA. 2020. Jakarta*

Kata kunci : Kepuasan Kerja, Stres Kerja, *Turnover Intention*

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja dan stres kerja terhadap *turnover intention* pada PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Kantor Cabang Jakarta Sudirman 1. Dalam penelitian ini digunakan metode kuantitatif. Variabel yang diteliti adalah variabel yang diteliti adalah kepuasan kerja dan stres kerja sebagai variabel independen dan variabel *turnover intention* sebagai variabel dependen. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Jakarta Sudirman 1, dengan jumlah populasi 166. Teknik pemilihan sampel dilakukan dengan rumus slovin, sehingga diperoleh sampel berjumlah 117 orang sebagai responden. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dan pengukurannya menggunakan skala likert. Teknik pengolahan dan analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif, regresi linear berganda, uji asumsi klasik, dengan menggunakan uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, dan uji autokorelasi, pengujian hipotesis uji parsial (uji t), uji simultan (uji F), analisis koefisien korelasi parsial dan koefisien korelasi berganda. Hasil penelitian dengan menunjukkan bahwa secara parsial kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* hal ini dapat dilihat dari hasil perhitungan menggunakan SPSS 22.0 dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($22,462 > 1,980$). Untuk variabel stres kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($28,676 > 1,980$). Sedangkan secara simultan variabel kepuasan kerja dan stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* dengan nilai nilai F_{tabel} ($1373,960 > 3,07$).

ABSTRACT

Frmansyah (1602029010)

**THE EFFECT OF JOB SATISFACTION AND WORK STRESS ON
TURNOVER INTENTION AT PT BANK RAKYAT INDONESIA
(PERSERO) TBK JAKARTA SUDIRMAN BRANCH OFFICE 1.**

*Final Task. Undergraduate Program in Management Study Program. Faculty of
Economics and Business, Muhammadiyah University Prof. DR. HAMKA. 2020.
Jakarta*

Keywords: Job Satisfaction, Job Stress, Turnover Intention

This study aims to determine the effect of job satisfaction and job stress on turnover intention at PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Jakarta Sudirman Branch 1. This research uses quantitative methods. The variables studied were the variables studied were job satisfaction and job stress as independent variables and turnover intention as the dependent variable. The population in this study were employees of PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Branch Office Jakarta Sudirman 1, with a population of 166. The sample selection technique was carried out using the Slovin formula, so that a sample of 117 people was obtained as respondents. Data collection techniques using a questionnaire and measurement using a Likert scale. Data processing and analysis techniques used are descriptive analysis, multiple linear regression, classical assumption test, using normality test, multicollinearity test, heteroscedasticity test, and autocorrelation test, partial test hypothesis testing (t test), simultaneous test (F test), analysis of partial correlation coefficients and multiple correlation coefficients. The results showed that partially job satisfaction has a significant effect on turnover intention. This can be seen from the results of calculations using SPSS 22.0 with $t_{count} > t_{table}$ ($22.462 > 1.980$). For work stress variables partially have a positive and significant effect on turnover intention because $t_{count} > t_{table}$ ($28.676 > 1.980$). While simultaneously job satisfaction and job stress variables have a positive and significant effect on turnover intention with a value of F_{table} ($1373,960 > 3.07$).

KATA PENGANTAR

Dengan memanjatkan puji dan syukur kehadirat Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan Skripsi ini sebagai persyaratan perkuliahan di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof DR. HAMKA dengan judul **“Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention* Pada PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang Jakarta Sudirman 1”**. Penulis menyadari sepenuhnya bahwa dalam penyusunan skripsi ini jauh dari kata kesempurnaan. Hal ini dikarenakan terbatasnya kemampuan dan pengetahuan yang ada pada diri penulis. Namun demikian, dalam menyusun Skripsi ini penulis telah berusaha semaksimal mungkin untuk menyelesaikannya dengan baik.

Di samping itu, banyak bantuan dari berbagai pihak sangat berperan dalam proses penyusunan laporan magang ini. Oleh karena itu, dengan rasa penuh hormat, tulus, dan ikhlas penulis haturkan terima kasih kepada:

1. Bapak Dr. Nuryadi Wijiharjono, S.E., M.M., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.
2. Bapak Dr. Zulpahmi, SE., M.Si., selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.
3. Bapak Dr. Sunarta, MM., selaku Wakil Dekan II Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof.DR.HAMKA.
4. Bapak Tohirin, SHI., M.Pd.I., selaku Wakil Dekan III dan IV Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.

5. Bapak Dr. Adityo Ari Wibowo, M.M., selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR.HAMKA.
6. Bapak Dr. Sunarta, MM selaku Dosen Pembimbing I yang telah memberikan bimbingan dan arahan membantu menyelesaikan skripsi ini dengan penuh kesabaran dan keikhlasan.
7. Bapak Pahman Habibi, SE, MM selaku Dosen Pembimbing II yang telah memberikan bimbingan dan arahan membantu menyelesaikan skripsi ini dengan penuh kesabaran dan keikhlasan
8. Dede Rizal Hermawan, Inayah, Sheila Fauziah, Susanti selaku sahabat-sahabat peneliti yang telah banyak membantu peneliti dari awal perkuliahan hingga saat ini

Akhir kata, semoga penulisan skripsi ini dapat bermanfaat bagi penulis maupun pembaca dalam penggunaannya walaupun penulisan laporan ini masih jauh dari sempurna. Atas berkat bantuan dan dukungan dari berbagai pihak yang telah berkenan untuk memberikan bantuan dan dukungan baik moral maupun materil penulis mengucapkan banyak terima kasih.

Jakarta, 15 Agustus 2020

Penulis

Firmansyah

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
PERNYATAAN ORISINALITAS	ii
PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI	iii
PENGESAHAN SKRIPSI	iv
PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI SKRIPSI	
UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS	v
ABSTRAKSI	vi
ABSTRACT	viii
KATA PENGANTAR	x
DAFTAR ISI	xii
DAFTAR TABEL	xvi
DAFTAR GAMBAR	xx
DAFTAR LAMPIRAN	xxi
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Permasalahan	3
1.2.1 Identifikasi Masalah	3
1.2.2 Pembatasan Masalah	4
1.2.3 Rumusan Masalah	5
1.3 Tujuan Penelitian	5
1.4 Manfaat Penelitian	5
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Gambaran Penelitian Terdahulu	7
2.2 Telaah Pustaka	17
2.2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	17
2.2.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia.....	19
2.2.3 Kepuasan Kerja	19
2.2.3.1 Pengertian Kepuasan Kerja	19

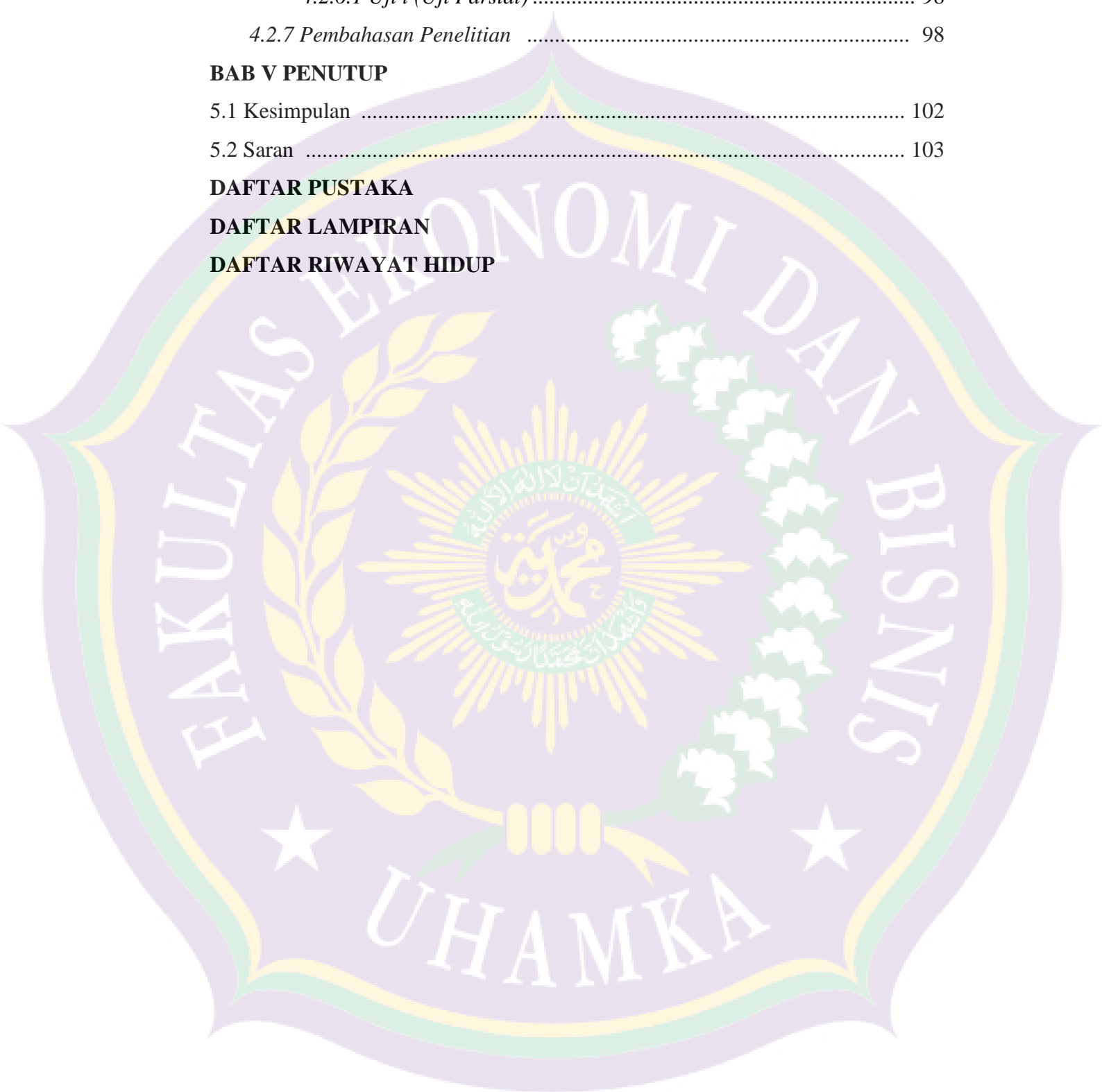
2.2.3.2	<i>Dimensi Kepuasan Kerja</i>	22
2.2.3.3	<i>Indikator Kepuasan Kerja</i>	23
2.2.4	<i>Stres Kerja</i>	24
2.2.4.1	<i>Pengertian Stres Kerja</i>	26
2.2.4.2	<i>Penyebab Stres Kerja</i>	27
2.2.4.3	<i>Indikator Stres Kerja</i>	31
2.2.4.4	<i>Pengendalian Stres Kerja</i>	32
2.2.5	<i>Turnover Intention</i>	35
2.2.5.1	<i>Faktor-faktor yang mempengaruhi Turnover Intention</i>	35
2.2.5.2	<i>Indikator Turnover Intention</i>	40
2.3	<i>Kerangka Pemikiran Teoritis</i>	42
2.4	<i>Rumusan Hipotesis</i>	44
BAB III METODOLOGI PENELITIAN		
3.1	<i>Metode Penelitian</i>	45
3.2	<i>Operasionalisasi Variabel</i>	46
3.3	<i>Populasi dan Sampel</i>	48
3.3.1	<i>Populasi</i>	49
3.3.2	<i>Sampel</i>	49
3.4	<i>Teknik Pengumpulan Data</i>	50
3.4.1	<i>Tempat dan Waktu Pengumpulan Data</i>	50
3.4.2	<i>Teknik Pengumpulan Data</i>	51
3.5	<i>Teknik Pengolahan dan Analisis Data</i>	51
3.5.1	<i>Teknik Pengolahan</i>	51
3.5.2	<i>Uji Kualitas Data</i>	51
3.5.1.1	<i>Analisis Statistik Deskriptif</i>	51
3.6.1	<i>Uji Validitas dan Realibilitas</i>	52
3.7.1	<i>Analisis Regresi</i>	53
3.7.1.1	<i>Model Regresi Linier Berganda</i>	54
3.7.1.2	<i>Analisis Koefisien Korelasi Berganda</i>	55

3.8.1 Uji Asumsi Klasiks	57
3.9.1 Pengujian Hipotesis	58
3.9.1.1 Uji <i>t</i> (Pengujian secara parsial)	58
3.9.1.2 Uji <i>f</i> (Pengujian secara simultan)	59

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Obyek Penelitian	60
4.1.1 Gambaran Umum PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk	60
4.1.2 Visi, Misi dan Tata Nilai Perusahaan	62
4.1.2.1 Visi	63
4.1.2.2 Misi	63
4.1.2.3 Nilai-nilai Perusahaan.....	63
4.2 Hasil Pengolahan Data dan Pembahasan	63
4.2.1 Analisis Statistik Deskriptif	65
4.2.1.1 Karakter responden	65
4.2.2 Analisis Variabel	66
4.2.2.1 Kepuasan Kerja	68
4.2.2.2 Stres Kerja	76
4.2.3.2 Turnover Intention	82
4.2.3 Uji Validitas dan Realibilitas	87
4.2.3.1 Uji Validitas	87
4.2.3.1 Uji Validitas	87
4.2.4 Analisis Regresi	90
4.2.4.1 Analisis Regresi Linier Berganda	90
4.2.4.2 Analisis Koefisien Korelasi Berganda.....	90
4.2.4.3 Analisis Koefisien Determinasi	90
4.2.5 Uji Asumsi Klasik	93
4.2.5.1 Uji Normalitas	94
4.2.5.2 Uji Multikolinearitas	95
4.2.5.3 Uji Heteroskedastisitas.....	96
4.2.5.4 Uji Autokorelasi.....	97
4.2.6 Pengujian Hipotesis	98

4.2.6.1 Uji t (Uji Parsial)	98
4.2.7 Pembahasan Penelitian	98
BAB V PENUTUP	
5.1 Kesimpulan	102
5.2 Saran	103
DAFTAR PUSTAKA	
DAFTAR LAMPIRAN	
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	

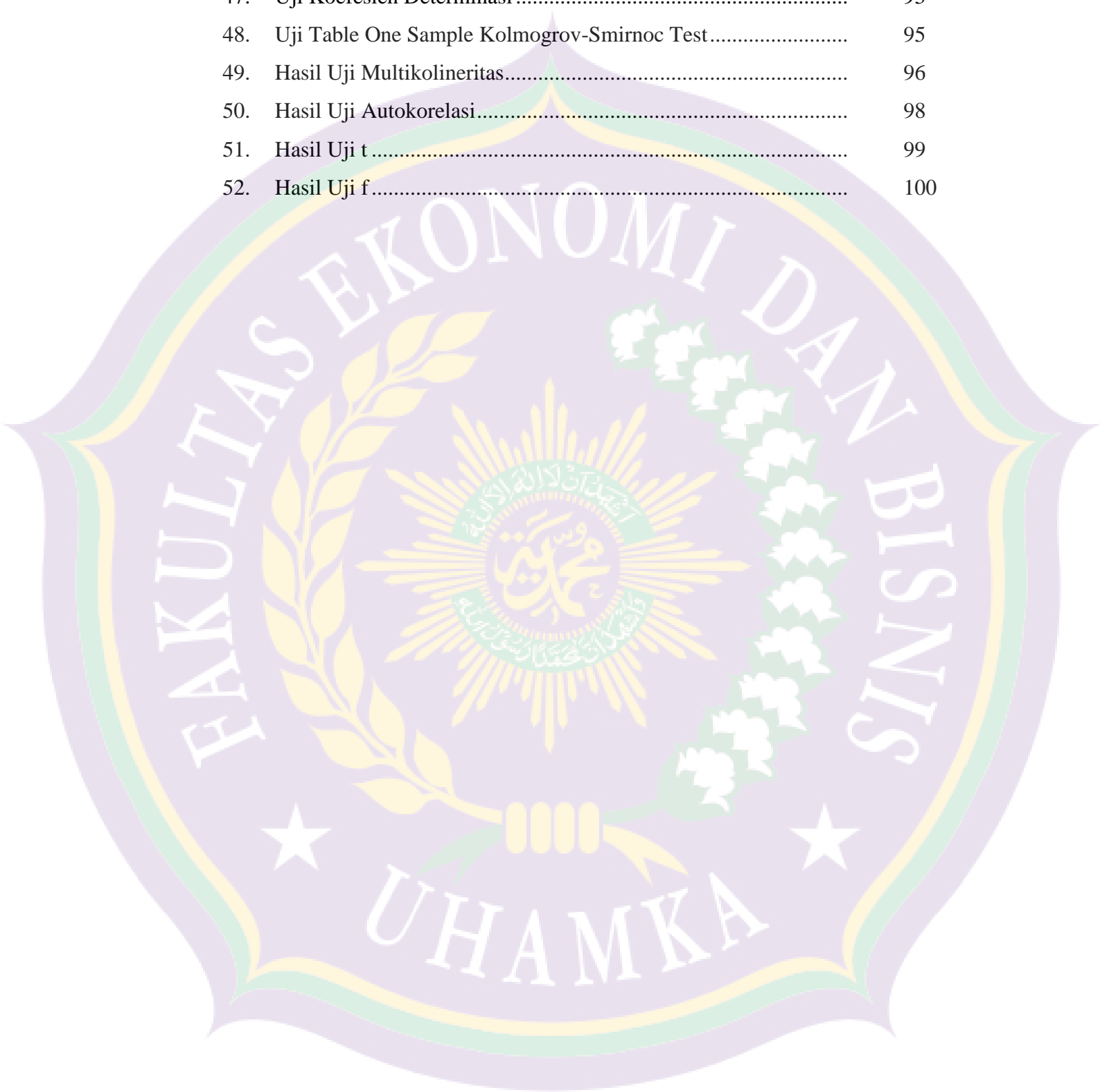


DAFTAR TABEL

Nomor	Judul	Halaman
1.	<i>Turnover Intention</i> Karyawan	2
2.	Ringkasan Penelitian Terdahu	14
3.	Operasional Variabel Penelitian	46
4.	Daftar Divisi,Populasi,Sampel dan Uji Coba,	49
5.	Skala Likert	51
6.	Kriteria <i>Presentasi</i> Tanggapan Responden	53
7.	Pedoman Interpretasi Koefisien Korelasi	58
8.	Kriteria Pengujian Autokorelasi	59
9.	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	65
10.	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	66
11.	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	66
12.	Karakteristik Responden Berdaasarkan Penghasilan	67
13.	Saya senang dengan pekerjaan saya saat ini karena sesuai dengan kemampuan saya	68
14.	Saya senang dengan pekerjaan yang menantang	69
15.	Gaji yang diberikan perusahaan sesuai dengan kinerja yang anda lakukan bagi perusahaan	70
16.	Saya menerima <i>reward</i> sesuai pencapaian dalam bekerja	70
17.	Saya merasa senang karena mendapatkan kesempatan untuk memperoleh promosi jabatan	70
18.	Saya merasa senang karena ada keterbukaan dalam proses promosi jabatan	71
19.	Pengawasan yang diberikan atasan sangat disiplin dan tegas	72
20.	Atasan memberikan peringatan kepada pengawai yang kurang disiplin.....	72
21.	Pengawasan yang dilakukan oleh atasan saya selama ini	
22.	sangat ketat	73
23.	Hubungan kerja sama dengan rekan-rekan kerja saya terjalin	

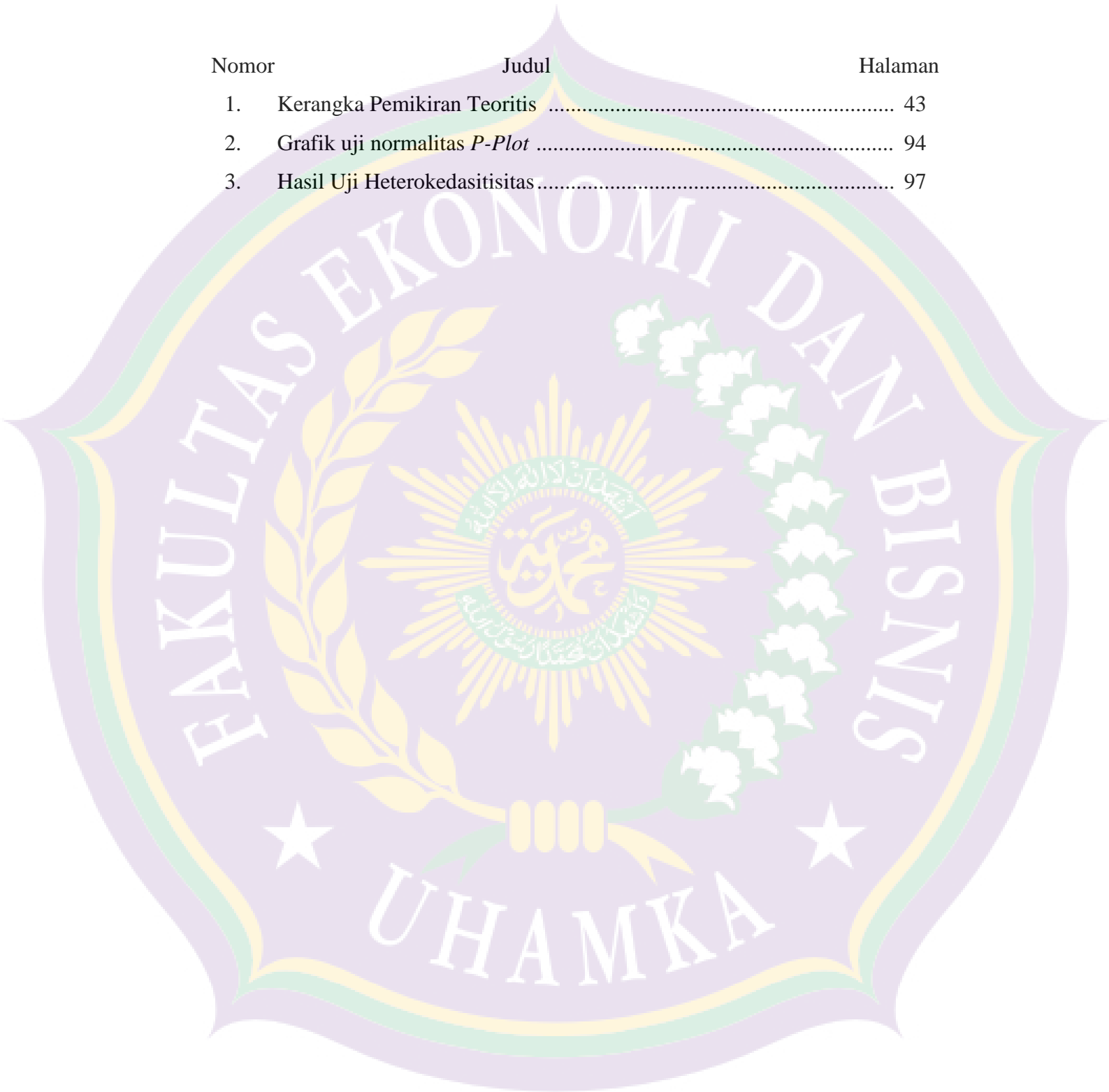
sangat baik dalam mencapai target.....	74
24. Indikator Kepuasan Kerja.....	75
25. Saya merasa tugas yang dibebankan kepada saya terlalu banyak	76
26. Saya mempunyai banyak pekerjaan yang harus diselesaikan terbatas	77
27. Pekerjaan yang saya lakukan selama ini sering mengalami hambatan	70
28. Saya selama ini selalu melakukan tugas pekerjaan melebihi Jam kerja	78
29. Saya selalu kurang siap dalam melaksanakan pekerjaan saya	78
30. Waktu yang saya miliki dalam menyelesaikan Sangat terbatas.....	78
31. Saya memiliki hubungan dengan atasan yang kurang baik.....	78
32. Menurut saya ketidaksetujuan argumetasi antara dua orang atau lebih dapat menimbulkan konflik	80
33. Indikator Stres Kerja	81
34. Saya merasa tidak puas terhadap hasil pekerjaan saya	83
35. Saya sering berfikir untuk meninggalkan pekerjaan saya	83
36. Saya sering berfikir untuk tidak hadir bekerja	84
37. Saya sering mencoba mencari pekerjaan yang lebih baik.....	85
38. Saya akan meninggalkan perusahaan bila sudah..... mendapatkan pekerjaan yang lebih baik	85
39. Saya memiliki keinginan untuk keluar dari pekerjaan	86
40. Indikator <i>Turnover Intention</i>	87
41. Uji Validitas Kepuasan Kerja.....	89
42. Uji Validitas Stres Kerja	90
43. Uji Validitas <i>Turnover Intention</i>	90
44. Hasil Uji Reabilitas	91
45. Hasil Analisi Regresi Linier Berganda.....	92
46. Uji Koefisien Korelasi.....	92

47. Uji Koefesien Determinasi	93
48. Uji Table One Sample Kolmogrov-Smirnoc Test.....	95
49. Hasil Uji Multikolineritas.....	96
50. Hasil Uji Autokorelasi.....	98
51. Hasil Uji t	99
52. Hasil Uji f	100



DAFTAR GAMBAR

Nomor	Judul	Halaman
1.	Kerangka Pemikiran Teoritis	43
2.	Grafik uji normalitas <i>P-Plot</i>	94
3.	Hasil Uji Heterokedasititas	97



DAFTAR LAMPIRAN

Nomor	Judul	Halaman
1.	Kuesioner Penelitian	1/25
2.	Tabulasi Kuesioner	5/25
3.	Data <i>Ouput SPSS 22.0</i>	5/25
4.	Hasil Uji Autokorelasi	7/25
5.	Hasil Uji Normalitas	8/25
6.	Hasil Uji Multikolinearitas	9/25
7.	Hasil Uji Heteroskedastisitas	9/25
8.	Hasil Uji Simultan (Uji F)	10/25
9.	Tabel Durbin Watson	11/25
10.	Tabel F.....	12/25
11.	Tabel T	13/25
12.	Surat Izin Penyebaran Kuesioner	21/25
13.	Surat Tugas.....	22/25
14.	Catatan Konsultasi Pembimbing I	24/25
15.	Catatan Konsultasi Pembimbing II	25/25
16.	Daftar Riwayat Hidup	

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber Daya Manusia merupakan faktor utama keberhasilan dari suatu organisasi. Suatu organisasi, diperlukan sumber daya manusia yang berkompeten karena sumber daya manusia merupakan asset yang paling berharga di dalam suatu organisasi. Peningkatan efektifitas dan keberhasilan organisasi sangat tergantung dari sumber daya manusia yang berkualitas, oleh karena itu suatu organisasi harus dapat mengelola sumber daya manusia yang dimiliki agar dapat mendukung tercapainya tujuan suatu organisasi.

Pengelolaan sumber daya manusia harus dilakukan sebaik mungkin agar dapat menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas. Suatu organisasi yang memiliki prasarana yang canggih tetapi tidak didukung oleh sumber daya yang berkualitas akan menimbulkan hambatan bagi keberhasilan suatu organisasi. Suatu organisasi agar tujuannya dapat tercapai, maka organisasi dalam hal ini manajemen sumber daya manusia harus dapat memelihara dan memperhatikan tenaga kerja atau karyawan agar tidak berkeinginan untuk keluar dari perusahaan (*turnover intention*) dikarenakan merasa kurang diperhatikan selama bekerja di suatu perusahaan (Riani dan Putra, 2017). *Turnover intention* merupakan keinginan seseorang untuk meninggalkan suatu organisasi atau perusahaan dengan menunjukkan sikap tertentu terhadap organisasi tersebut, ada beberapa faktor

yang mempengaruhi *turnover intention* salah satunya adalah kepuasan kerja & stres kerja.

Kepuasan kerja karyawan juga dapat dilihat tidak hanya saat melakukan pekerjaannya, tetapi terkait juga dengan aspek lain seperti interaksi dengan rekan kerja, atasan, mengikuti peraturan dan terhadap lingkungan kerja. Karyawan yang merasa tidak puas akan pekerjaannya biasanya akan memilih untuk keluar dari perusahaan tempat dia bekerja dan mencari perusahaan lain. Sedangkan karyawan yang memiliki tingkat kepuasan yang tinggi akan setia pada perusahaan tersebut.

Menurut Malayu Hasibuan (2009:49) bahwa kepuasan kerja lebih tinggi dihubungkan dengan *turnover* karyawan yang rendah sedangkan karyawan-karyawan yang kurang puas biasanya *turnover*nya lebih tinggi. Hal itu dikarenakan karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya akan memilih keluar dari perusahaan. Kepuasan yang dirasakan karyawan akan mempengaruhi pemikirannya untuk keluar dari perusahaan.

GAP Research Riyanto (2015) dalam penelitiannya mendapatkan hasil, bahwa tingkat kepuasan kerja yang tinggi dapat menekan timbulnya keinginan keluar karyawan dari pekerjaannya secara signifikan. Hasil yang sama juga ditemukan oleh Ahmad et al. (2012) yaitu kepuasan kerja dan *turnover intention* memiliki korelasi yang kuat, dimana kepuasan kerja sangat mempengaruhi *turnover intention*.

Ahmad et al. (2012) dalam penelitiannya mendapatkan hasil, bahwa karyawan yang mengalami stres kerja tinggi memiliki niat yang tinggi juga untuk berhenti dari pekerjaannya (*turnover intention*). Menurut Richardson dan

Rothstein (2008), stres kerja merupakan suatu keadaan yang mempengaruhi kinerja karyawan, dimana kondisi kerja menyimpang dengan kondisi psikologis individu. Sager (2016) menyatakan bahwa, stres kerja memainkan peran penting dalam banyak perilaku yang berhubungan dengan pekerjaan. Stres yang tidak bisa diatasi dengan baik biasanya berakibat pada ketidakmampuan orang berinteraksi secara positif terhadap lingkungannya, baik lingkungan luar maupun lingkungan dalam (Budiyono, 2016). Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Riyanto (2015) mendapatkan hasil, bahwa tingkat kepuasan kerja yang tinggi dapat menekan timbulnya keinginan keluar karyawan (*turnover intention*) dari pekerjaannya secara signifikan. Hasil yang sama juga ditemukan oleh Ahmad *et al.* (2012) yaitu kepuasan kerja dan *turnover intention* memiliki korelasi yang kuat, dimana kepuasan kerja sangat mempengaruhi *turnover intention*. Glick (2010) mengidentifikasi bahwa kepuasan kerja adalah suatu respon yang efektif oleh individu-individu, yang dihasilkan dari penilaian pekerjaan mereka saat ini.

Berikut data *turnover Intention* karyawan PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang Jakarta Sudirman 1 tahun 2015– 2019.

Tabel 1
***Turnover Intention* Karyawan PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Jakarta Sudirman 1**

Tahun	Jumlah Karyawan awal tahun	Jumlah Karyawan Masuk	Jumlah Karyawan Keluar	Jumlah Karyawan akhir tahun
2015	169	9	7	167
2016	167	13	5	159
2017	159	10	9	158
2018	158	19	8	147
2019	161	15	10	166

Sumber : Human Capital BRI KC Jakarta Sudirman 1

Berdasarkan data diatas, Tingginya tingkat *turnover* mengindikasikan adanya tingkat *turnover intention* yang tinggi pula. *Turnover* yang tinggi dapat berdampak buruk bagi organisasi seperti menciptakan ketidakstabilan dan ketidakpastian terhadap kondisi tenaga kerja yang ada, serta tingginya biaya pengelolaan SDM seperti biaya pelatihan yang sudah dilakukan pada karyawan sampai dengan biaya penarikan dan pelatihan kembali (Sartika, 2014). Tripathy dan Pandey (2017) mengemukakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh secara positif terhadap *turnover*, hal ini menunjukkan bahwa semakin tingginya niatan karyawan untuk pindah atau meninggalkan perusahaan, maka semakin besar pula tingkat *turnover* karyawan yang akan terjadi.

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka penulis tertarik untuk meneliti lebih jauh tentang: **“Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja terhadap *Turnover Intention* pada PT Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk Kantor Cabang Jakarta Sudirman 1 ‘**

1.2 Permasalahan

1.2.1 Identifikasi Masalah

Sesuai dengan latar belakang di atas, maka penulis mengidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Apakah Kepuasan Kerja berpengaruh pada PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang Jakarta Sudirman 1 ?
2. Apakah Stres Kerja berpengaruh pada PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang Jakarta Sudirman 1 ?

3. Apakah tingkat *Turnover Intention* berpengaruh pada PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang Jakarta Sudirman 1 ?
4. Bagaimanakah Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention* pada PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang Jakarta Sudirman 1 ?
5. Bagaimanakah Pengaruh Stres Kerja terhadap *Turnover Intention* pada PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang Jakarta Sudirman 1 ?
6. Bagaimanakah Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja terhadap *Turnover Intention* pada PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang Jakarta Sudirman 1 ?

1.1.1 Pembatasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah di uraikan diatas, maka masalah yang akan diteliti dalam penelitian ini dibatasi pada pengaruh kepuasan kerja dan stres kerja terhadap *turnover intention* karyawan di PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang Jakarta Sudirman 1.

1.1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah, identifikasi masalah dan pembatasan masalah di atas, maka peneliti merumuskan permasalahan yang akan diteliti yaitu:

1. Bagaimanakah Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention* pada PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang Jakarta Sudirman 1 ?

2. Bagaimanakah Pengaruh Stres Kerja terhadap *Turnover Intention* pada PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang Jakarta Sudirman 1 ?
3. Bagaimanakah Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja terhadap *Turnover Intention* pada PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang Jakarta Sudirman 1 ?

1.2 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah yang telah diuraikan di atas, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui kepuasan kerja pada PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Jakarta Sudirman 1
2. Untuk mengetahui stres kerja pada PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang Jakarta Sudirman 1
3. Untuk mengetahui *Turnover Intention* pada PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang Jakarta Sudirman 1

1.3 Manfaat Penelitian

Adapun hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Bagi Akademik

Diharapkan hasil dari penelitian ini sebagai bahan bacaan yang mampu menambah wawasan sehingga dapat dijadikan bahan studi banding dan acuan guna meningkatkan kualitas akademik.

2. Bagi Mahasiswa

Untuk menambah wawasan berfikir dan ilmu pengetahuan di bidang manajemen sumber daya manusia dan dapat pula sebagai bekal diri untuk memasuki dunia kerja.

3. Bagi Perusahaan

Menambah masukan bagi perusahaan yang bersangkutan khususnya di bagian sumber daya manusia mengenai kepuasan kerja, stres kerja dan *turnover intention* sebagai bahan pertimbangan untuk dijadikan bahan pendukung pengambilan keputusan dalam memecahkan masalah perusahaan atau organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

Uhamka FEB. (2014). *Pedoman Penyusunan Skripsi*. Jakarta: Fakultas Ekonomi dan Bisnis UHAMKA

Sinambela, Lijan Poltak. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara

Handoko, T. Hani. (2012). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. BPFE

Anggara Andre dan T.D. Nursanti (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention* PT Fuli Semitexjaya.

Universitas Bina Nusantara Jakarta *Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Perbankan*, Vol. 2 83-88

Nasution (2017) . Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi Terhadap Medical Representative Medan. Jurnal Ilmiah Manajemen, Volume VII, No. 3

Monica Ni Made, T. J., dan M., S., Putra (2017) . Pengaruh Stres Kerja, Komitmen Organisasional Terhadap *Turnover Intention* pada Hotel Taman Ubud dan Hotel Bali Sprit Denpasar. *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 6, No. 3, 2017: 1644-1673

Hidayati, N dan Dewi, T. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Bag.Marketing PT Wahana Sahabat Utama Jombang. <http://ejournal.stiedewantara.ac.id/>

Robert L. Mathis & John H. Jackson. 2006. *Human Resources Management*. Edisi sepuluh, Penerbit Salemba Empat Jakarta

Sinaga Ismail (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi dan Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Outsourcing PT Pertamina (Persero) Jakarta . <http://repositori.usu.ac.id/handle/>

Chaesarani, A., C., dan Gede Riana (2016). Pengaruh Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention* pada Sari Segara Resort Villa & Spa Bali. *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 5, No.9, :5722- 5753

Handoko, T. H.(2001), Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. BPFE, Yogyakarta

Lestari, N., N., Y., S dan Ni Wayan, M., (2018). Pengaruh Stres Kerja, Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap *Trunover Intention* Bali.

E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 7, No. 6, 2018: 3412-3441

Syahronica Gabriela dan *et.,al* (2015). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja Terhadap *Turnover* pada Karyawan Departemen Dunia Fantasi PT Pembangunan Jaya Ancol, Tbk Jakarta. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*Vol. 20 No. 1

Khaidir Muhammad dan Tinik S., (2016) . Pengaruh Stres Kerja, Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Studi pada Karyawan Kontrak PT Gagah Satria Manunggal Banjarmasin. *Jurnal Wawasan Manajemen*, Vol. 4, Nomor 3

Amri Ulil *et.,al* (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap *Turnover Intention* pada Head Office PT Thamrin Brother Palembang.

Saeka Pande I., P., A., dan I Wayan S., (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Oranisasional dan Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan PT Indonusa Algaemas Prima Bali. *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 5, No. 6, 2016: 3736-3760