

SIMBA

Prosiding (Seminar Inovasi Manajemen Bisnis dan Akuntansi)
ISSN Online 2686-1771
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas PGRI Madiun



Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja terhadap *Turnover Intention* pada Karyawan Bank Konvensional di Kota Madiun

Bagoes Aris Hermawan¹⁾

¹Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas PGRI Madiun

email: bagusaris09@gmail.com

Abstract

This study entitled "The Effect of Job Satisfaction, and Job Stress Towards Turnover Intention conducted on Conventional Bank employees in the City of Madiun". The purpose of this study was to determine the effect of job satisfaction and job stress on turnover intention on Conventional Bank employees in Madiun City. This research is descriptive quantitative as explanatory research, with data collection techniques through questionnaires. Sampling using quota sampling technique. The respondents are as many as 232 people. Data analysis uses multiple linear regression analysis, classic assumption test, and hypothesis test (t-test). Based on the results of the t-test, it was found that the variable Job Satisfaction (X1) partially had no significant effect towards Turnover Intention (Y) with a significance value of 0.055 greater than the alpha value of 0.05. While the Work Stress variable (X2) partially has a significant effect towards Turnover Intention (Y) with a significance value of 0,000 less than the alpha value of 0.05.

Keywords: *Job Satisfaction, Job Stress, Turnover Intention*

Abstrak

Penelitian ini berjudul “Pengaruh Kepuasan Kerja, dan Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention* yang dilakukan pada karyawan Bank Konvensional di Kota Madiun”. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja dan stress kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan Bank Konvensional di Kota Madiun. Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kuantitatif yang bersifat *explanatory research* (penelitian eksplanatori), dengan teknik pengambilan data melalui penyebaran kuesioner. Pengambilan sampel menggunakan teknik *quota sampling*. Dengan responden sebanyak 232 orang. Analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda, uji asumsi klasik, dan uji hipotesis (Uji t). Berdasarkan hasil dari Uji t, ditemukan bahwa variabel Kepuasan Kerja (X1) secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* (Y) dengan nilai signifikansi sebesar 0.055 lebih besar dari nilai alpha 0.05. Sedangkan variabel Stres Kerja (X2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* (Y) dengan nilai signifikansi sebesar 0.000 lebih kecil dari nilai alpha 0,05.

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

PENDAHULUAN

Keberhasilan sebuah perusahaan tidak luput dari faktor kualitas sumber daya manusia. Menurut (Lestari & Mujiati, 2018), sumber daya manusia yang berkualitas tentu akan memberikan dampak positif bagi setiap perusahaan, salah

satunya pada dunia perbankan. Sumber daya manusia merupakan aset yang sangat penting bagi suatu perusahaan. Sumber daya manusia juga dapat dikatakan sebagai pelaku penunjang tercapainya tujuan perusahaan. Sehingga keberadaan SDM perlu dikelola dengan baik agar dapat memberikan tujuan positif pada kemajuan perusahaan.

Namun terkadang fenomena yang ada dan sering terjadi pada perusahaan adalah manakala kinerja perusahaan yang sudah baik menjadi rusak atau bahkan buruk, baik secara langsung maupun tidak langsung oleh berbagai kompleksnya perilaku karyawan dan akhirnya karyawan mengundurkan diri dari perusahaan (*turnover*). Berdasarkan hasil survei pada tahun 2015 yang dilakukan oleh Mercer Talent Consulting and Information Solution menemukan bahwa tingkat *turnover* dari seluruh perusahaan terjadi pada perusahaan perbankan yaitu sebesar 16% (Prahadi, 2015). Hasil survey *Price Waterhouse Coopers (PwC)* Indonesia terhadap perusahaan perbankan di Indonesia juga menunjukkan tingkat *turnover* karyawan sebesar 15%, yang artinya sumber daya manusia di perusahaan perbankan sering berpindah-pindah (Helen, 2014). Saat ini *turnover* telah menjadi masalah yang serius bagi perusahaan salah satunya dalam dunia perbankan di Indonesia.

Umumnya profitabilitas suatu organisasi terkena dampak negatif akibat tingginya tingkat *turnover* karyawan dan hal tersebut dapat mengganggu efisiensi operasional perusahaan apabila karyawan yang meninggalkan organisasi memiliki pengetahuan dan pengalaman yang luas tentang pekerjaannya. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi *turnover*, menurut beberapa penelitian terdahulu *turnover intention* terjadi disebabkan oleh beberapa faktor seperti yang disebutkan oleh (Aryansah & Kusumaputri, 2013) penyebab terjadinya *turnover* antara lain stres kerja, kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan iklim organisasi. Dalam Ikatan Bankir Indonesia (IBI) dijelaskan bahwa bank memiliki statistik yang kurang bagus dalam dalam penanganan sumber daya manusia (SDM). Tingkat *turnover* di bank untuk fungsi bisnis mencapai 25% setiap tahunnya. Studi yang dilakukan Towers Watson dalam *Talent Management and Rewards Survey 2012* dengan sampel di Indonesia sebanyak 52 perusahaan yang sepertiganya adalah bank, menemukan bahwa perusahaan tidak memahami apa faktor-faktor yang menjadi pertimbangan karyawan untuk tetap *stay* dan tidak pindah ke perusahaan lain.

Indikasi terjadinya *turnover intention* karyawan diatas banyak ditemukan pada perusahaan perbankan di Indonesia salah satunya pada jenis perusahaan perbankan konvensional yang berada di Kota Madiun. Bank konvensional di Kota Madiun yang terdapat indikasi adanya *turnover intention* pada karyawan diantaranya adalah Bank BRI Persero Tbk, Bank BNI Persero Tbk, Bank BTN Persero Tbk, Bank BCA, Bank Mandiri Persero Tbk, Bank Jatim, PT Bank Mega Tbk, Bank Danamon Indonesia Tbk, Permata Bank, Cymb Niaga, BPR Bank Daerah, Bank Sinarmas, Bank Arta Niaga Kencana Tbk, Bank BTPN, Maybank, Panin Bank, Bank Bukopin.

Kepuasan kerja merupakan hal penting yang diharapkan oleh karyawan pada setiap perusahaan khususnya pada industri perbankan. Kepuasan kerja yang diberikan oleh perusahaan diyakini dapat membangkitkan semangat karyawan dalam bekerja memenuhi target yang telah ditetapkan. Namun pada umumnya fenomena yang terjadi adalah ketidakpuasan yang dirasakan oleh karyawan bank dalam melaksanakan pekerjaannya. Ketidakpuasan kerja yang terjadi pada karyawan disebabkan oleh beberapa faktor. Salah satu faktor tersebut adalah stress kerja akibat tekanan maupun beban kerja berlebihan yang diberikan perusahaan guna pemenuhan target yang ditetapkan oleh perusahaan.

Karyawan merupakan makhluk sosial yang mempunyai latar belakang, kepribadian dan cara berpikirnya sendiri. Artinya karyawan juga masih membutuhkan bantuan dari orang lain termasuk cara berpikir dalam menyikapi masalah yang sering muncul dalam suatu organisasi atau perusahaan. Cara berpikir tersebut biasanya digunakan karyawan dalam hal-hal penanganan stress sehingga perusahaan tidak dapat memprediksi sikap karyawan tersebut yang dikhawatirkan akan mengganggu dalam proses pencapaian tujuan. Seperti yang dikatakan oleh (Rizwan, Muhammad et, al, 2014) istilah *stress comes from physics an was transferred into psychology. The term stress show the relation between the person and the environment. While term job stress can be defined as an employee's awareness or feeling of personal dysfunction as a result of apparent conditions or activities in the workplace, and the employee's psychological and psychological relations caused by these uncomfortable, unwanted, or threats and the employee's instant workplace environvent*, yang dapat diartikan bahwa stress berasal dari fisik dan dipindahkan ke dalam psikologi. Stress menunjukkan hubungan antara manusia dan lingkungan. Sementara istilah stress kerja dapat didefinisikan sebagai kesadaran karyawan atau perasaan disfungsi pribadi sebagai akibat dari kondisi atau kegiatan di tempat kerja, fisiologis karyawan, reaksi yang disebabkan oleh tidak nyaman, tidak diinginkan, atau ancaman ditempat kerja. Hal ini sejalan dengan penelitian (Suwanto & Juni, 2011) yang menyatakan bahwa stress kerja adalah suatu kondisi dimana terdapat satu atau beberapa faktor ditempat kerja dimana mereka berinteraksi satu dengan yang lainnya timbul perasaan yang mengganggu kondisi fisiologis dan perilaku.

Turnover adalah salah satu masalah yang harus diperhatikan karena dapat mempengaruhi kondisi suatu perusahaan. Menurut (Sukwadi & Meliana, 2014) mengemukakan *turnover intention* (keinginan berpindah kerja) merupakan kecenderungan atau intensitas individu untuk meninggalkan organisasi dengan berbagai alasan dan diantaranya untuk mendapat pekerjaan yang lebih baik. *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 rekrutmen dan pelatihan kembali (Sartika, 2014).

Berdasarkan hasil pra-survei dengan melakukan observasi terhadap pegawai pada salah satu bank konvensional di Kota Madiun ditemukan sebuah informasi bahwa yang memicu adanya *turnover* pada karyawan adalah faktor kepuasan kerja dan stress kerja. Indikasi adanya ketidakpuasan kerja yang disusul stress kerja pada karyawan yang membuat karyawan tidak mampu mencapai target yang telah ditentukan oleh perusahaan.

Penelitian tentang pengaruh stress kerja, komitmen organisasi, dan kepuasan kerja karyawan terhadap *turnover intention* pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk menurut (Lestari & Mujiati, 2018) ,menyatakan bahwa stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Penelitian tentang Pengaruh kepuasan kerja dan stress kerja terhadap intensi *turnover* pada karyawan Bank Mandiri Syariah kantor pusat menurut (Gumilang, 2016), menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan kepuasan kerja dan stress kerja terhadap intensi *turnover* karyawan.

Penelitian tentang pengaruh kepuasan kerja dan stress kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan Hotel Inn Express menurut (Yuda & Ardhana, 2017) ,menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap *turnover intention*. Penelitian tentang pengaruh kepuasan kerja dan stress kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan Departemen Dunia Fantasi PT Pembangunan Jaya Ancol, Tbk menurut (Syahronica, 2015) menyatakan bahwa, adanya pengaruh signifikan dari kepuasan kerja terhadap *turnover Intention* karyawan Departemen Dunia Fantasi PT Pembangunan Jaya Ancol, Tbk. Penelitian tentang Pengaruh kepuasan kerja, stress kerja dan *burnout* terhadap *turnover intention* pada PT Lotus Indah Textile Industries Kabupaten Nganjuk menurut (Riza Kardiawan, 2018), Menyatakan bahwa *that the job satisfaction has significant negative impact on turnover intention*. Penelitian tentang pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* pada CV Surya Nedika Isabella menurut (Prasetyo & Sudarmiani, 2018), berpendapat bahwa kepuasan kerja mempunyai pengaruh negatif terhadap *turnover intention* pada CV Surya Nedika Isabella Kawedanan Magetan. (Handoko, 2011), menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja merupakan faktor yang penting untuk keberlangsungan hidup perusahaana, jika karyawan merasa puas dalam bekerja maka komitmen karyawan terhadap perusahaan akan tinggi, namun jika kepuasan kerja karyawan rendah, hal ini dapat mengakibatkan karyawan untuk memilih mencari pekerjaan yang baru, menurut (Rusilowati & Piliang, 2016).

KAJIAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESA

1. Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja menurut (Hasibuan, 2016) kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sedangkan menurut (Eleswed & Mohammed, 2013) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai *a combination of psychological, physiological and environmental circumstances that causes a person to say: I'm satisfied with my job* yang dapat diartikan sebagai kombinasi dari keadaan psikologis, fisiologis dan lingkungan yang menyebabkan seseorang untuk mengatakan: saya puas dengan pekerjaan saya. Kepuasan kerja adalah suatu ungkapan perasaan atau sikap seseorang terhadap pekerjaannya, terhadap kesempatan promosi, hubungan dengan rekan kerja, pengawasan dan perasaan puas terhadap pekerjaan itu sendiri (Titisari & Purnami, 2014).

(Alshetri, 2013), mengemukakan bahwa terdapat beberapa indikator yang menjadi tolok ukur variabel kepuasan kerja, yaitu:

- a. *Pay* (kepuasan terhadap gaji)
- b. *Promotion* (kepuasan terhadap promosi)
- c. *Coworkers* (kepuasan terhadap rekan kerja)
- d. *Nature of work* (kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri)
- e. *Supervision* (kepuasan terhadap atasan)

2. Pengertian Stres Kerja

Stres kerja adalah suatu kondisi dinamis dimana seorang individu dihadapkan pada peluang, tuntutan, atau sumber daya yang terkait dengan apa yang dihasratkan oleh individu itu dan yang hasilnya dipandang tidak pasti dan penting (Robbins & Judge, 2008). Sedangkan stress kerja menurut (P. Siagian, 2010), menyatakan bahwa stress kerja adalah kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran, dan kondisi fisik seseorang. Stress kerja (*occupational stress*) menurut (Wijono & Sutarto, 2010), didefinisikan sebagai suatu kondisi dari hasil penghayatan subyektif individu yang dapat berupa interaksi antara individu dan lingkungan kerja yang dapat mengancam dan memberi tekanan secara psikologis, fisiologis dan sikap individu.

Menurut (Malayu S. P. Hasibuan, 2014), adapun model stress kerja yang menjadi indikator stress kerja adalah sebagai berikut:

- a. Beban kerja
- b. Sikap pemimpin
- c. Waktu kerja
- d. Konflik
- e. Komunikasi
- f. Otoritas kerja

3. Pengertian *Turnover Intention*

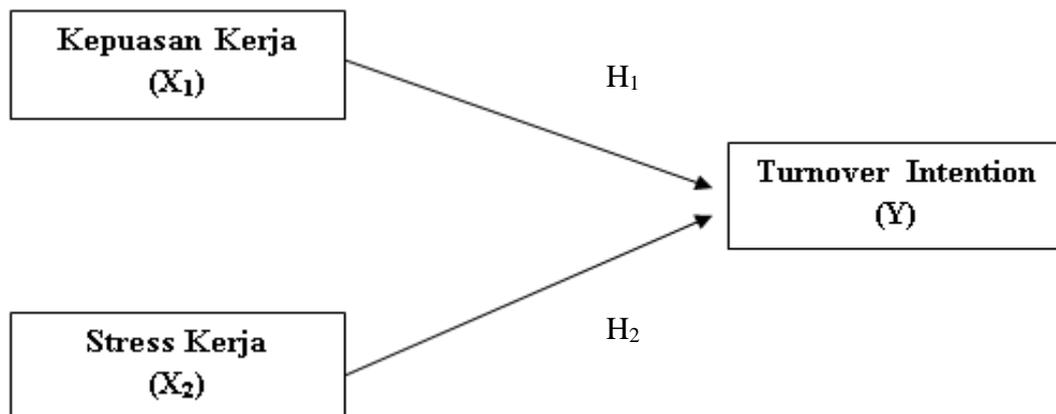
Turnover intention menurut (Ridlo, 2012), telah memberikan definisi *intention to leave* atau *turnover intention* yaitu niat karyawan untuk meninggalkan organisasi sebagai sadar dan hasrat disengaja dari karyawan untuk meninggalkan organisasi. Sedangkan menurut (Lee et al., 2010), menyatakan bahwa *turnover intention* adalah persepsi subjektif dari anggota organisasi untuk keluar dari pekerjaan saat ini untuk kesempatan lain. *Turnover intention* adalah keinginan berpindah yang menggambarkan pikiran individu untuk keluar mencari pekerjaan ditempat lain, serta keinginan meninggalkan organisasi (Sari et al., 2015).

Adapun yang menjadi indikator *turnover intention* menurut (Jehanzeb et al., 2012) diantaranya adalah:

- a. Pikiran untuk keluar
- b. Keinginan untuk mencari lowongan pekerjaan lain
- c. Adanya keinginan untuk meninggalkan organisasi masa mendatang

KERANGKA BERPIKIR

Adanya kerangka berpikir pada penelitian ini dapat dijelaskan bahwa ada dua variabel bebas yaitu stress kerja dan kepuasan kerja yang diduga ada pengaruh yang signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan Bank Konvensional di Kota Madiun. Berikut kerangka berpikir dapat dilihat pada gambar berikut:



METODE PENELITIAN

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2017). Berlandaskan penjelasan tersebut populasi pada penelitian ini berjumlah 555 orang karyawan Bank Konvensional di Kota Madiun. Sedangkan sampel pada penelitian ini ditentukan berdasarkan rumus Slovin dengan tingkat signifikan sebesar 5% dan diperoleh sampel 232 responden. Sementara untuk teknik pengumpulan data

menggunakan metode wawancara dan metode kuesioner dimana didalamnya menggunakan *skala likert*.

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Untuk menguji apakah masing-masing indikator valid atau tidak dapat dilakukan dengan membandingkan nilai *Correlated Item – Total Correlation* dengan hasil perhitungan r tabel. Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Selain itu dilakukan juga uji asumsi klasik yang terdiri dari: uji normalitas, uji multikolonieritas, uji autokorelasi, uji heterokedastisitas. Sedangkan uji hipotesis meliputi: uji koefisien determinasi, dan uji signifikansi parsial.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji validitas dilakukan dengan membandingkan antara nilai r_{hitung} dengan nilai r_{tabel} . Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ dan nilai r positif, maka butir pernyataan dikatakan valid. Pada penelitian ini, uji validitas disampaikan kepada 232 orang responden yang menjadi sampel penelitian. Taraf signifikan (α) yang digunakan sebesar 0.05 (5%), maka nilai r_{tabel} untuk $N = 232 - 2 = 230$ dengan besar alpha (α) 5% adalah 0.1381. Berdasarkan hasil uji validitas untuk pernyataan pada variabel kepuasan kerja (X_1), dinyatakan valid. Dikatakan valid karena semua butir pernyataan variabel kepuasan kerja memiliki nilai r_{hitung} yang lebih besar dari nilai r_{tabel} (0.1381), maka semua butir pernyataan memenuhi syarat validitas. Uji validitas pernyataan stress kerja (X_2), dinyatakan valid. Dikatakan valid karena semua butir pernyataan variabel stress kerja memiliki nilai r_{hitung} yang lebih besar dari nilai r_{tabel} (0.1381), maka semua butir pernyataan memenuhi syarat validitas. Uji validitas variabel *turnover intention* (Y), dinyatakan valid. Dikatakan valid karena semua butir pernyataan variabel *turnover intention* memiliki nilai r_{hitung} yang lebih besar dari nilai r_{tabel} (0.1381), maka semua butir pernyataan memenuhi syarat validitas.

Uji reliabilitas dalam penelitian dilakukan pada sampling kuesioner yang dibagikan kepada 232 responden dan dilakukan pengujian pada masing-masing variabel menggunakan SPSS ver. 20 dengan cara melihat nilai "*Cronbach's coefficient alpha*". Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *cronbach alpha* (α) > 0.70 . Hasil uji menunjukkan bahwa seluruh variabel memiliki nilai *cronbach alpha* (α) > 0.70 . Dengan demikian dinyatakan bahwa masing-masing instrumen masing-masing variabel adalah reliabel.

Disimpulkan bahwa hasil uji validitas dan reliabilitas pada item pernyataan masing-masing variabel dinyatakan valid dan reliabel. Sehingga kuesioner layak dan sah digunakan sebagai instrument pengumpulan data pada penelitian ini. Selanjutnya langkah yang diambil adalah melakukan uji asumsi klasik. Dalam

pengujian data diperoleh hasil bahwa data yang digunakan dalam penelitian ini memiliki ketepatan dalam estimasi, tidak bias dan konsisten.

Dari data kuesioner yang telah diolah dan dilakukan analisis menggunakan analisis regresi berganda dengan bantuan program IBM SPSS ver. 20 diketahui hasil sebagai berikut

**Tabel 1. 1 Hasil Analisis Regresi Berganda
Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	11.837	2.023		5.852	.000
1 X1_Kepuasan_Kerja	.067	.035	.122	1.931	.055
X2_Stress_Kerja	.153	.036	.266	4.217	.000

a. Dependent Variable: Y_Turnover_Intention

Sumber: Output SPSS

Berdasarkan tabel tersebut dapat dirumuskan persamaan regresi sebagai berikut: $Y = 11,837 + 0,067X_1 + 0,153X_2$. Adapun cara membaca persamaan regresi tersebut adalah:

- $a = 11,837$; menunjukkan besarnya *Turnover Intention* (Y) sebelum dipengaruhi oleh Kepuasan Kerja (X_1) dan Stres Kerja (X_2). Artinya apabila Kepuasan Kerja (X_1) dan Stres Kerja (X_2) bernilai 0 maka nilai *Turnover Intention* (Y) sebesar 11,387.
- $b_1 = 0,067$; menunjukkan variabel Kepuasan Kerja (X_1) memiliki pengaruh sebesar 0,067. Artinya apabila nilai Kepuasan Kerja (X_1) meningkat satu-satuan akan menaikkan *Turnover Intention* (Y) sebesar 0,067 kali.
- $b_2 = 0,153$; menunjukkan variabel Stres Kerja (X_2) memiliki pengaruh sebesar 0,153. Artinya apabila nilai Stres Kerja (X_2) meningkat satu-satuan akan menaikkan *Turnover Intention* (Y) sebesar 0,153 kali.

Berdasarkan hasil analisis regresi berganda dapat disimpulkan bahwa variabel Stres Kerja (X_2) memiliki pengaruh yang lebih besar dibandingkan dengan variabel yang lainnya dalam meningkatkan *Turnover Intention* (Y).

Hasil uji signifikansi parsial (uji t) diperoleh hasil sebagai berikut:

a) Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention*

Hasil pengujian ditemukan nilai yang tidak signifikan sebesar 0.055 (*Sig*) lebih besar dari nilai alpha 0.05. Sedangkan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, yaitu $1.931 > 1.651$ yang artinya H_0 ditolak dan H_a ditolak. Hasil pengujian menunjukkan variabel kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap *turnover intention* pada karyawan Bank konvensional di Kota Madiun.

b) Pengaruh Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention*

Hasil pengujian ditemukan nilai yang signifikan sebesar 0.000 (*Sig*) lebih kecil dari nilai alpha 0.05. Sedangkan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, yaitu $4.217 >$

1.651 yang artinya H_0 ditolak dan H_a diterima. Hasil pengujian menunjukkan variabel stress kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* pada karyawan Bank konvensional di Kota Madiun.

Uji koefisien determinasi (R^2) pada intinya digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model pada variabel bebas (X) dalam menerangkan variasi variabel terikat (Y).

Tabel 1. 2 Hasil Uji Koefisien Determinasi Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.300 ^a	.090	.082	3.90228

a. Predictors: (Constant), X2_Stress_Kerja, X1_Kepuasan_Kerja

b. Dependent Variable: Y Turnover Intention

Sumber: Output SPSS

Hasil dari tabel 1. 2 diperoleh angka koefisien determinasi (R^2) sebesar 0.090. Artinya bahwa variasi dari kedua variabel bebas, yaitu kepuasan kerja (X_1) dan stress kerja (X_2) memberikan kontribusi terhadap *turnover intention* sebesar 9% sedangkan 91% lainnya dapat dijelaskan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian.

Berdasarkan penghitungan tersebut dapat ditarik kesimpulan hasil pembahasan sebagai berikut:

1. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention* pada Karyawan Bank Konvensional di Kota Madiun

Variabel kepuasan kerja ditemukan koefisien regresi bernilai positif sebesar 0.067. Artinya, semakin tinggi nilai kepuasan kerja maka semakin rendah tingkat *turnover intention* karyawan Bank Konvensional di Kota Madiun. Sedangkan berdasarkan pada hasil pengujian hipotesis ditemukan nilai t_{hitung} variabel X_1 sebesar 1.931 yang artinya $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $1,931 > 1.651$. Sementara nilai signifikansi t_{hitung} variabel kepuasan kerja (X_1) sebesar 0.055 artinya lebih besar dari nilai alpha 0.05. Berdasarkan hasil tersebut maka H_0 ditolak dan H_a ditolak yang berarti kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*.

2. Pengaruh Stress Kerja Terhadap *Turnover Intention* pada Karyawan Bank Konvensional di Kota Madiun

Variabel stress kerja ditemukan nilai koefisien regresi bernilai positif sebesar 0,153 Artinya semakin tinggi nilai variabel stress kerja maka semakin tinggi pula tingkat *turnover intention* pada karyawan Bank Konvensional di Kota madiun. Sedangkan berdasarkan pada hasil pengujian hipotesis ditemukan nilai t_{hitung} variabel X_2 sebesar 4.217 yang artinya $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $4.217 > 1.651$. Sementara nilai signifikansi t_{hitung} variabel stress kerja (X_2) sebesar 0.000 artinya lebih kecil dari nilai alpha 0.05. Berdasarkan hasil tersebut maka H_0

ditolak dan H_a diterima yang berarti stress kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*.

DAFTAR PUSTAKA

- Alshetri, K. I. (2013). An Investigation of Factors Affecting Job Satisfaction among R&D Center Employees in Saudi Arabia. *Journal of Human Resources Management Research*, 2013, 1–10. <https://doi.org/10.5171/2013.279369>
- Aryansah, I., & Kusumaputri, E. S. (2013). Iklim Organisasi Dan Kualitas Kehidupan Kerja Karyawan. *Humanitas*, 10.
- Eleswed, M., & Mohammed, F. (2013). Job satisfaction and organizational commitment: A correlational study in Bahrain. *International Journal of Business, Humanities and Technology*.
- Gumilang, M. N. K. (2016). Pengaruh Kepuasan kerja dan Stress kerja Terhadap Intensi Turnover. *Journal of Psychology*, 4, 129.
- Handoko, T. H. (2011). Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. *Pengantar Manajemen*.
- Hasibuan, D. H. M. S. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (S. G. Offset (ed.); Revisi). PT Bumi Aksara.
- Jehanzeb, K., Rasheed, M. F., Rasheed, A., & Aamir, A. (2012). Impact of rewards and motivation on job satisfaction in banking sector of Saudi Arabia. *International Journal of Business and Social Science*.
- Lee, C.-C., Huang, S.-H., & Zhao, C.-Y. (2010). A Study on Factors Affecting Turnover Intention of Hotel Employees. *Asian Economic and Financial Review*.
- Lestari, N. N. Y. S., & Mujiati, N. W. (2018). PENGARUH STRES KERJA, KOMITMEN ORGANISASI, DAN KEPUASAN KERJA KARYAWAN TERHADAP TURNOVER INTENTION. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 7, 3413. <https://doi.org/DOI:https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2018.v7.i06.p20>
- Malayu S. P. Hasibuan. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Bumi Aksara Jakarta*.
- P. Siagian, S. (2010). MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA. In *Jakarta: cetakan kedelapan belas BUMI RAKSA*.
- Prasetyo, C. Y., & Sudarmiani. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention pada CV Surya Nedika Isabella. *Equilibrium*, 6, 176.
- Ridlo, Il. A. (2012). *Turnover Karyawan "Kajian Literatur"* (Paper Mana). Public Health Movement.
- Riza Kardiawan. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja, Dan Burnout Terhadap Turnover Intention Pada TPT. LOTUS INDAH TEXTILE INDUSTRIES KABUPATEN NGANJUK. *Jurnal Ilmu Manajemen*.
- Rizwan, Muhammad et, A. (2014). Antecedents of Job Stres and its impact of Job Performance and Job Satisfaction. *International Journal of Learning & Development*, 4, 187–203.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2008). Perilaku Organisasi Jilid II. *Salemba Empat*. <https://doi.org/10.1097/ACM.0b013e31821db670>
- Rusilowati, U., & Piliang, M. A. P. (2016). Pengaruh kepuasan kerja dan stress kerja terhadap turnover intention pengemudi blue bird pool ciputat. *Seminar Nasional FEKON*.
- Sari, N. R., Hakam, M. S., & Susilo, H. (2015). Pengaruh Kepuasan Kerja

- Terhadap Turnover Intention (Studi pada AJB Bumiputera 1912 Kantor Wilayah Jatim II/Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya*, 27, 3.
- Sartika, D. (2014). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Keinginan Keluar Karyawan dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Mediasi (Studi Kasus di CV. Putra Tama Jaya). *Management Analyst Journal*, 3, 1–11.
- Sugiyono, P. D. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Sukwadi, R., & Meliana, M. (2014). Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja dan Turnover Intention Karyawan Usaha Kecil Menengah. *Rekayasa Sistem Industri*, 3, 1–9.
- Suwanto, & Juni, P. (2011). *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Alfabeta.
- Syahronica, G. (2015). PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION (Studi Pada Karyawan Departemen Dunia Fantasi PT Pembangunan Jaya Ancol, Tbk). *Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya*.
- Titisari, & Purnami. (2014). *Peranan Organizational Citizenship Behavior (OCB): Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan*. Mitra Wacana Media.
- Wijono, & Sutarto. (2010). *Psikologi industri dan Organisasi*. Prenada Media Group.
- Yuda, I. B. D. P., & Ardhana, I. K. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stress Kerja Terhadap Turnover Intention pada Karyawan Hotel Holiday Inn Express. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 6, 5319.