

**PENGARUH KOMPENSASI DAN STRES KERJA TERHADAP  
TURNOVER KARYAWAN PADA BANK RAKYAT  
INDONESIA (BRI) CABANG JEMBER**

**SKRIPSI**



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ  
JEMBER

**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
APRIL 2024**

**PENGARUH KOMPENSASI DAN STRES KERJA TERHADAP  
TURNOVER KARYAWAN PADA BANK RAKYAT  
INDONESIA (BRI) CABANG JEMBER**

**SKRIPSI**

Diajukan kepada Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember  
untuk memenuhi salah satu tugas memperoleh gelar Sarjana Ekonomi  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam  
Program Studi Perbankan Syariah



Oleh:

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ  
JEMBER

Ahmad Rofiki  
NIM: 204105010058

**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
APRIL 2024**

**PENGARUH KOMPENSASI DAN STRES KERJA TERHADAP  
TURNOVER KARYAWAN PADA BANK RAKYAT  
INDONESIA (BRI) CABANG JEMBER**

**SKRIPSI**

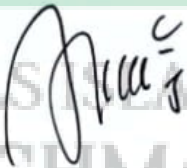
Diajukan kepada Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember  
untuk memenuhi salah satu persyaratan memperoleh gelar Sarjana Ekonomi  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam  
Program Studi Perbankan Syariah

Oleh:

Ahmad Rofiki

NIM: 204105010058

Disetujui Pembimbing

  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ  
JEMBER  
Hikmatul Hasanah, S.E.I., M.E.  
NIP. 198006262023212023

**PENGARUH KOMPENSASI DAN STRES KERJA TERHADAP  
TURNOVER KARYAWAN PADA BANK RAKYAT  
INDONESIA (BRI) CABANG JEMBER**

**SKRIPSI**

Telah Diuji Dan Diterima Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan  
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (SE)  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam  
Program Studi Perbankan Syariah

Hari: Selasa

Tanggal: 30 April 2024

Tim Penguji

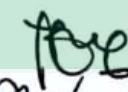
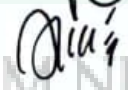
Ketua Sidang

Sekretaris

Dr. M.F. Hidayatullah, S.H.I., M.S.I.  
NIP. 197608122008011015

FatimatuZZahro, S.N.I., M.SEI.  
NIP. 199508262020122007

Anggota:

1. Dr. Hj. Nurul Setianingrum, S.E., M.M. (  )
2. Hikmatul Hasanah, S.E.I., M.E (  )

Menyetujui

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

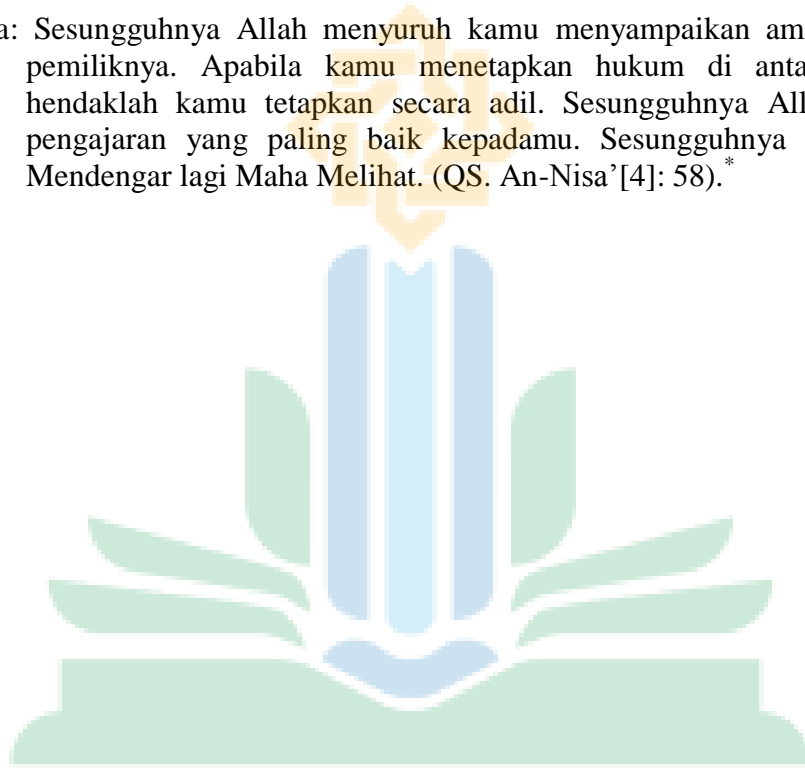


Dr. H. Ubaidillah, M.Ag.  
NIP. 196812261996031001

## MOTTO

﴿ إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤَدُّوا الْأَمَانَاتِ إِلَىٰ أَهْلِهَا وَإِذَا حَكَمْتُمْ بَيْنَ النَّاسِ أَنْ تَحْكُمُوا بِالْعَدْلِ إِنَّ اللَّهَ نِعِمَّا يَعِظُكُمْ بِهِ ۗ إِنَّ اللَّهَ كَانَ سَمِيعًا بَصِيرًا ﴾

Artinya: Sesungguhnya Allah menyuruh kamu menyampaikan amanah kepada pemiliknya. Apabila kamu menetapkan hukum di antara manusia, hendaklah kamu tetapkan secara adil. Sesungguhnya Allah memberi pengajaran yang paling baik kepadamu. Sesungguhnya Allah Maha Mendengar lagi Maha Melihat. (QS. An-Nisa'[4]: 58).\*



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ  
J E M B E R

---

\* Aisyah, *Al-Qur'an dan Terjemah untuk Wanita* (Bandung: Penerbit Jabal, 2016), 87

## PERSEMBAHAN

Sembah sujud serta syukur kepada Allah SWT atas taburan cinta dan kasih sayang-Mu yang telah memberikanku kekuatan dan membekaliku dengan ilmu. Atas karunia serta kemudahan yang engkau berikan akhirnya skripsi ini dapat terselesaikan. Skripsi ini penulis persembahkan kepada:

1. Bapak dan Ibu (Ismail dan Fitriyah) yang selama ini sudah memberikan dukungan berupa do'a restu, rela membanting tulang serta memeras keringat untuk membiayai pendidikanku serta selalu memberikan rasa ikhlas penuh kasih sayang dalam mendidik dan memberikan semangat motivasi yang tinggi.
2. Adikku, Anggi terimakasih untuk selalu menjadi penyemangat untukku menyelesaikan skripsi ini. Terimakasih untuk doa yang selalu adik perjuangkan dan terimakasih telah menjadi adik yang luar biasa.
3. Kakek Bunawi dan Nenek Sumiati terimakasih untuk doanya serta dukungan selama saya menjalani pendidikan
4. Sahabatku Safitri terimakasih untuk doanya serta dukungan yang diberikan selama ini, mulai saya masuk kuliah sampai ke titik ini.
5. Temanku Arif dan Nisa, terimakasih untuk waktunya yang sudah menjadi teman diskusi dan selalu *support* setiap saya ada masalah.
6. Teman-teman seperjuangan di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Program Studi Perbankan Syariah 2020 tetap kompak dan terus semangatnya.
7. Serta Almamater yang kubanggakan Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember dan Fakultas Ekonomi Bisnis Islam.

## KATA PENGANTAR

الرَّحِيمِ الرَّحْمَنِ اللَّهُ بِسْمِ

Segenap puji syukur penulis sampaikan kepada Allah Swt, karena atas rahmat karuniaNya, perencanaan, pelaksanaan, dan penyelesaian skripsi sebagai salah satu syarat menyelesaikan program sarjana, dapat terselesaikan dengan lancar.

Terselesainya skripsi ini tentu adanya dorongan semangat dan do'a, serta rasa tanggung jawab dari sebuah tugas yang dipikul oleh penulis. Namun selesainya skripsi ini bukan berarti menjadi akhir dari sebuah pencarian ilmu pengetahuan, akan tetapi menjadi langkah awal dari sebuah proses kehidupan untuk menuju insan yang lebih baik. Kesuksesan ini dapat penulis peroleh karena dukungan banyak pihak. Oleh karena ini penulis menyadari dan menyampaikan terimakasih yang sedalam-dalamnya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Hepni, S.Ag., M.M. selaku Rektor Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember.
2. Bapak Dr. H. Ubaidillah, M.Ag. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember.
3. Ibu Ana Pratiwi, M.S.A. selaku Koordinator Program Studi Perbankan Syariah Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember.
4. Bapak Dr. Abdul Rokhim, S.Ag., M.E.I. selaku Dosen Penasehat Akademik
5. Ibu Hikmatul Hasanah, S.E.I., M.E. selaku dosen pembimbing yang selalu membimbing saya mulai awal hingga akhir.

6. Bapak dan ibu dosen Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember.
7. Kepada perpustakaan UIN KHAS Jember dan segenap karyawan di dalamnya, yang telah membantu menyediakan literatur dan referensi yang menunjang teori-teori penelitian ini.
8. Pihak Bank Rakyat Indonesia Cabang Jember yang telah membantu pelaksanaan penelitian serta membantu dalam penyebaran kuesioner, terimakasih sudah sangat membantu.
9. Serta semua pihak yang tidak mungkin saya sebutkan satu persatu yang telah membantu memberikan dukungan baik moral maupun material, sehingga terselesaikan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih jauh dari kata sempurna dan banyak kekurangan. Oleh karena ini, kritik dan saran yang membangun sangat penulis harapkan demi kesempurnaan penulisan skripsi ini. Akhirnya, semoga amal baik yang telah Bapak/Ibu berikan kepada penulis mendapatkan balasan dari Allah.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ  
J E M B E R

Jember, 8 Mei 2024  
Penulis

Ahmad Rofiki  
NIM: 204105010058



## ABSTRAK

**Ahmad Rofiki, Hikmatul Hasanah, 2024:** Pengaruh Kompensasi dan Stres Kerja Terhadap *Turnover* Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Jember.

Di era persaingan global saat ini, bisnis perbankan merupakan bisnis yang memiliki tingkat persaingan yang tinggi, sehingga memerlukan sumber daya manusia yang berkualitas agar mampu bersaing dengan perusahaan lainnya. Perusahaan dituntut untuk memperoleh, mengembangkan dan mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas. Karyawan yang berkualitas akan dapat menghasilkan pekerjaan yang maksimal dengan biaya yang efisien.

Rumusan masalah dari penelitian ini adalah: (1) Apakah kompensasi berpengaruh terhadap *turnover* karyawan pada BRI Cabang Jember?, (2) Apakah Stres Kerja berpengaruh terhadap *turnover* karyawan pada BRI Cabang Jember?, (3) Apakah kompensasi dan stres kerja berpengaruh terhadap *turnover* karyawan pada BRI Cabang Jember?.

Tujuan dari penelitian ini adalah: (1) Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap *turnover* karyawan pada BRI Cabang Jember. (2) Untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap *turnover* karyawan pada BRI Cabang Jember. (3) Untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan stres kerja terhadap *turnover* karyawan pada BRI Cabang Jember.

Metode dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif, dengan menggunakan data primer. Data primer adalah data yang diperoleh dari responden, dan juga hasil wawancara penelitian narasumber. Sedangkan metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis regresi linier berganda.

Hasil dari data menggunakan uji F (simultan) menunjukkan bahwa kompensasi dan stres kerja secara bersama-sama tidak berpengaruh terhadap *turnover* karyawan pada BRI Cabang Jember dibuktikan dengan signifikansi lebih besar dari 0,05 yaitu sebesar 0,078. Sedangkan untuk hasil uji T (parsial) menunjukkan bahwa variabel kompensasi berpengaruh terhadap *turnover* karyawan pada BRI Cabang Jember, dan variabel Stres Kerja tidak berpengaruh terhadap *turnover* karyawan pada BRI Cabang Jember.

**Kata Kunci:** Kompensasi, Stres Kerja, dan *Turnover* Karyawan

## DAFTAR ISI

	Hal
<b>Halaman Sampul</b> .....	<b>i</b>
<b>Lembar Persetujuan Pembimbing</b> .....	<b>ii</b>
<b>Lembar Pengesahan</b> .....	<b>iii</b>
<b>Motto</b> .....	<b>iv</b>
<b>Persembahan</b> .....	<b>v</b>
<b>Kata Pengantar</b> .....	<b>vi</b>
<b>Abstrak</b> .....	<b>viii</b>
<b>Daftar Isi</b> .....	<b>ix</b>
<b>Daftar Tabel</b> .....	<b>xi</b>
<b>Daftar Gambar</b> .....	<b>xiii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah .....	7
C. Tujuan Penelitian .....	7
D. Manfaat Penelitian .....	8
E. Ruang Lingkup Penelitian.....	8
1. Variabel Penelitian.....	8
2. Indikator Variabel .....	9
F. Definisi Operasional.....	10
G. Asumsi Penelitian.....	11
H. Hipotesis.....	12

I. Sistematika Penelitian .....	15
<b>BAB II KAJIAN PUSTAKA .....</b>	<b>17</b>
A. Penelitian Terdahulu .....	17
B. Kajian Teori .....	27
1. Kompensasi .....	27
2. Stres Kerja .....	33
3. <i>Turnover</i> .....	40
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>47</b>
A. Pendekatan dan Jenis Penelitian .....	47
B. Populasi dan Sampel .....	47
C. Teknik dan Instrumen Pengumpulan Data .....	48
D. Analisis Data .....	49
<b>BAB IV PENYAJIAN DATA DAN ANALISIS .....</b>	<b>57</b>
A. Gambaran Obyek Penelitian .....	57
B. Penyajian Data .....	59
C. Analisis dan Pengujian Hipotesis .....	61
D. Pembahasan .....	78
<b>BAB V PENUTUP .....</b>	<b>83</b>
A. Kesimpulan .....	83
B. Saran-Saran .....	84
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>85</b>
<b>LAMPIRAN</b>	

## DAFTAR TABEL

No	Uraian	Hal
Tabel 1.1	Indikator Penelitian .....	6
Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu .....	24
Tabel 3.1	Skala Likert .....	49
Tabel 4.1	Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	60
Tabel 4.2	Data Responden Berdasarkan Usia .....	60
Tabel 4.3	Data Responden Berdasarkan Pendidikan .....	61
Tabel 4.4	Statistik Deskriptif .....	62
Tabel 4.5	Data Uji Validitas Kompensasi (X1) .....	64
Tabel 4.6	Data Uji Validitas Stres Kerja (X2) .....	65
Tabel 4.7	Data Uji Validitas <i>Turnover</i> (Y) .....	66
Tabel 4.8	Hasil Validitas Kompensasi (X1) .....	67
Tabel 4.9	Hasil Validitas Stres Kerja (X2) .....	67
Tabel 4.10	Hasil Validitas <i>Turnover</i> (Y) .....	68
Tabel 4.11	Uji Reabilitas Kompensasi (X1) .....	69
Tabel 4.12	Uji Reabilitas Stres Kerja (X2) .....	69
Tabel 4.13	Uji Reabilitas <i>Turnover</i> (Y) .....	69
Tabel 4.14	Hasil Uji Normalitas .....	70
Tabel 4.15	Hasil Uji Multikolinearitas.....	72
Tabel 4.16	Hasil Uji Heteroskedastisitas .....	73
Tabel 4.17	Hasil Uji Regresi Linear Berganda .....	74
Tabel 4.18	Hasil Uji F (Simultan).....	76

Tabel 4.19 Hasil Uji T (Parsial) .....77

Tabel 4.20 Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) .....77



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ  
J E M B E R

## DAFTAR GAMBAR

No	Uraian	Hal
1.1	Hipotesis Penelitian.....	14
4.1	Struktur Organisasi.....	59



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ  
J E M B E R

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang

Dalam dunia usaha yang kompetitif, setiap perusahaan berusaha untuk memiliki sumber daya manusia yang berkualitas dan loyalitas tinggi. Oleh karena itu, budaya organisasi yang kuat dan tangguh yang diberikan sebagai informasi dan nilai-nilai tentang budaya perusahaan akan mempengaruhi kinerja karyawan untuk mewujudkan tujuan perusahaan.<sup>2</sup> Salah satu faktor yang memengaruhi keunggulan perusahaan adalah loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan dan pengelolaan sumber daya manusia yang baik.<sup>3</sup> Sebab karyawan yang berkualitas dapat membantu perusahaan mempertahankan keunggulan kompetitif dan memberikan layanan terbaik kepada pelanggan.

Sumber daya manusia adalah kemampuan yang dimiliki manusia yang mencakup kemampuan berpikir, berkomunikasi, bertindak, dan bermoral untuk menyelesaikan tugas tertentu. Dengan meningkatkan kompetensi sumber daya manusia dalam mengelola organisasi di perusahaan, karyawan dapat bekerja lebih profesional dan produktif sehingga kinerja tercapai dengan memuaskan.<sup>4</sup> Manajemen sumber daya manusia merupakan ilmu atau

---

<sup>2</sup> Hersa Farida Qoriani dan Luluk Musfiroh, "Correlation of Job Satisfaction, Organization Culture on Individual Behavior Through Motivation", *Jurnal Informatika Ekonomi Bsinis* 5, no. 4 (2023): <https://www.infeb.org/index.php/infeb/article/view/770/301>

<sup>3</sup> Afrila Sholihah, Khamdan Rifa'I, Hersa Farida Qoriani, "Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Perilaku Individu Dalam Organisasi (PIO) Melalui Motivasi Kerja Pada Telkom Indonesia Tbk Wilayah Jember", *Jurnal Hukum Islam, Ekonomi dan Bisnis* 9, no. 1 (2023): 45, <https://ejournal.iaida.ac.id/index.php/istigro/article/view/1652/1211>

<sup>4</sup> Mukarromatul Isnaini, Retna Anggitaningsih, dan Nurul Setianingrum, "HR Development to Enhance BMT-UGT Nusantara Capem Balung Jember Employee Performance", *Journal of*

cara untuk mengatur hubungan dan peran dari setiap individu secara efektif dan efisien, sehingga mencapai tujuan organisasi, karyawan, dan masyarakat dapat tercapai bersama. Perancangan dan penerapan sistem perencanaan, pengelolaan pegawai, pengembangan karir, evaluasi kinerja, kompensasi, dan menjaga hubungan kerja yang baik merupakan aspek dalam memperhatikan pengelolaan sumber daya manusia.<sup>5</sup>

Salah satu perusahaan BUMN atau Badan Usaha Milik Negara adalah BRI, yang berperan penting dalam kegiatan perekonomian masyarakat Indonesia. Sebagai organisasi keuangan terbesar yang dimiliki oleh pemerintah Indonesia, BRI didirikan pada tanggal 16 Desember 1895. Selama sejarah perjuangan bangsa Indonesia, BRI telah mengalami banyak perubahan nama dan status. Karena searah dengan cita-cita dan tujuan BRI, dan digambarkan dalam visi dan misi BRI untuk melayani pelanggan.<sup>6</sup> Oleh karena itu, karyawan-karyawan di BRI memiliki tuntutan untuk bekerja dengan maksimal demi mencapai tujuan perusahaan. Namun, banyak karyawan yang merasa tidak puas dengan apa yang telah mereka kerjakan dan apa yang diberikan oleh BRI kepada mereka. Ketika seseorang memiliki pikiran akan berhenti maka akan terjadi pemikiran untuk mendapatkan keyakinan diri bahwa dapat melakukan kegiatan tersebut, sehingga muncul

---

*Economic Sharia Law and Business Studies* 3, no. 1 (2023): 67, <https://www.ejournal.stismu.ac.id/ojs/index.php/Iltizamat/article/view/1746/583>

<sup>5</sup> H. Sofyan Tsauri, *MSDM: Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jember: STAIN Jember Press, 2013), 2-5, [BUKU SOFYAN TSAURI MSDM 2013.pdf \(uinkhas.ac.id\)](#)

<sup>6</sup> Munir Is'adi, Finda D.L, Hifna R.M, "Perspektif Nasabah Terhadap KUR di Bank BRI Tanjung", *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Digital* 1, no. 3 (2024): 596, <https://jurnal.itc.web.id/index.php/jebd/article/view/812/722>



harapan yang ditunjukkan oleh sikap dan tingkah laku atau disebut sebagai *turnover intention*.<sup>7</sup>

Namun, masalah *turnover* adalah suatu masalah yang dapat berpengaruh pada tenaga kerja sehingga memberikan dampak negatif bagi suatu perusahaan termasuk perbankan. Tingkat *turnover* yang tinggi bisa membuat perusahaan menghadapi beberapa masalah, seperti biaya untuk merekrut karyawan baru dan melatih karyawan baru, serta meningkatnya beban kerja bagi karyawan yang tersisa. Selain itu, *turnover* yang tinggi dapat mengganggu kelancaran operasional perusahaan, proses orientasi dan adaptasi karyawan baru membutuhkan waktu dan sumber daya, sehingga dapat menghambat produktivitas. Selain itu, kehilangan karyawan yang memiliki keahlian, kemampuan, dan pengalaman juga dapat mengurangi tingkat keahlian dalam perusahaan. Namun, apabila terjadi *turnover* yang tinggi akan berdampak pada citra perusahaan.<sup>8</sup>

*Turnover* merupakan kondisi di mana karyawan secara sukarela berhenti dari pekerjaannya. Hal ini menunjukkan perpindahan karyawan keluar dan masuk dalam suatu organisasi dalam jangka waktu tertentu. *Turnover* ini terjadi ketika karyawan memiliki keinginan atau niatan untuk keluar atau pindah dari perusahaan atau pekerjaan mereka untuk memperoleh pekerjaan yang lebih baik dan menjamin masa depan mereka. *Intention* atau ini disebut juga sebagai *turnover intention* merupakan niat dari hasil berpikir

---

<sup>7</sup> Honorata Ratnawati Dwi Putranti, *Turnover Intention* (Purbalingga: Eureka Media Aksara, 2022), 8, <https://fliphtml5.com/xxglb/voug/basic>

<sup>8</sup> Tri Handoko dan Pantius Drahen Soeling, "Analisa Penyebab Turnover Intention Karyawan Pada Sektor Perbankan Syariah", *Syntax Idea* 2, no.9 (2020), <https://jurnal.syntax-idea.co.id/index.php/syntax-idea/article/view/562/441>

karyawan untuk keluar atau meninggalkan perusahaan dan mencari alternatif pekerjaan yang lebih baik.<sup>9</sup> Komitmen terhadap organisasi, budaya organisasi, kepuasan karyawan, lingkungan kerja, kompensasi, stres kerja, hubungan karyawan, dan keseimbangan *work-life* dapat menjadi beberapa faktor yang dapat memengaruhi perilaku pengunduran diri atau keinginan untuk berhenti bekerja.<sup>10</sup> Dalam penelitian ini peneliti akan mengangkat kompensasi dan stres kerja menjadi salah satu komponen yang mempengaruhi *turnover* karyawan.

Permasalahan yang sering dihadapi adalah bagaimana mengelola sumber daya manusia agar dapat menjalankan tugasnya dengan baik berdasarkan tanggung jawab, perusahaan juga perlu memberikan imbalan atau penghargaan terhadap kinerja karyawan agar mereka merasa dihargai atas usahanya.<sup>11</sup> Jika kompensasi karyawan tidak sesuai dengan harapan mereka, karyawan akan berhenti bekerja dan mencari pekerjaan dengan kompensasi yang lebih baik. Imbalan yang diberikan oleh perusahaan pada pekerja suatu bentuk kompensasi atas pengorbanan sumber daya dan kompensasi yang mereka berikan selama periode waktu tertentu disebut sebagai kompensasi. Tujuannya adalah untuk memberikan pengakuan atas peran yang diberikan oleh karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan.

---

<sup>9</sup> Putranti, *Turnover Intention*, 19

<sup>10</sup> Lidia Halim dan Kevin Antolis, "Analisis Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Turnover Intention Agent di PT AIA Cabang X Malang", *Ekonomi, Keuangan, Investasi dan Syariah (EKUITAS)* 2, no.2 (2021): 179, <http://ejurnal.seminar-id.com/index.php/ekuitas/article/view/667/452>

<sup>11</sup> Hersa Farida Qoriani, "Compensation and Motivation in Improving Employee Performance PT. Romi Violeta Sidoarjo", *International Journal of Management and Business Economics* 1, no1 (2022): 59, <https://www.putrapublisher.org/ojs/index.php/jamis/article/view/137/213>

Kompensasi dapat berupa pembayaran tidak langsung, seperti asuransi kesehatan, tunjangan pensiun, dan cuti tahunan, atau pembayaran tunai langsung, seperti gaji dan bonus. Selain itu, perusahaan memberikan insentif kepada karyawan untuk mendorong mereka dalam melakukan lebih banyak pekerjaan dan mencapai tingkat produktivitas yang lebih tinggi.<sup>12</sup>

Stres di tempat kerja adalah faktor lain yang mempengaruhi keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan. Stres kerja adalah hasil dari fakta bahwa karyawan sering menghadapi berbagai masalah di tempat kerja mereka. Tekanan yang dialami oleh karyawan diartikan sebagai stres kerja pada suatu pekerjaan, sebab dalam beberapa beban yang tidak bisa dikerjakan sepenuhnya. Oleh karena itu, stres kerja akan muncul ketika seorang karyawan sudah tidak dapat memenuhi kebutuhan pekerjaan yang ada dalam suatu perusahaan. Hal ini akan berdampak pada kinerja dan kesehatan karyawan, yang pada gilirannya akan menyebabkan karyawan berpindah (*turnover*).<sup>13</sup>

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Hesti Ika Safitri, bahwa jumlah karyawan di BRI Cabang Jember berjumlah 138 karyawan pada tahun 2023. Sedangkan pernyataan dari pihak BRI Cabang Jember bahwa jumlah karyawan yang bekerja pada BRI Cabang Jember yaitu sebanyak 135 orang,

---

<sup>12</sup> Serlly Frida Drastyana, *Turnover Intention Karyawan Dalam Tinjauan Kompensasi, Pengembangan Karir, Iklim Organisasi* (Tsaikmalaya: Perkumpulan Rumah Cemerlang Indonesia, 2021), 6-7, <https://edeposit.perpusnas.go.id/collection/turnover-intention-karyawan-dalam-tinjauan-kompensasi-pengembangan-karir-iklim-organisasi-sumber-elektronis/59283#>

<sup>13</sup> Delvio Geofanny Jordan Pantouw, Ventje Tatimu, dan Wehelmina Rumawas, "Pengaruh Stres Kerja dan *Worklife Balance* Terhadap *Turnover Intention* KaryawanPT. Mahagrata Sinar Karyawan Manado" *Productivity* 3, no.1 (2022): 19, <https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/productivity/article/view/37958/34737>

data tersebut diperoleh pada bulan Desember 2023. Sedangkan untuk jumlah karyawan BRI menurut laporan tahunan yaitu berjumlah 77.739 pada tahun 2023. Berikut jumlah karyawan dari tahun 2020-2023 dari Bank BRI, BNI, Mandiri, dan BTN:

Tabel 1.1  
Data Karyawan BRI, BNI, Mandiri, dan BTN  
Tahun 2020-2023

Tahun	Nama Bank			
	BRI	BNI	Mandiri	BTN
2020	88.184	27.202	38.247	11.224
2021	82.718	27.177	37.840	11.192
2022	74.735	27.170	38.176	11.859
2023	77.739	27.570	38.940	12.045

Sumber: laporan tahunan 2020-2023 Bank BRI, BNI, Mandiri, dan BTN

Berdasarkan data jumlah karyawan dari tiap perusahaan perbankan diatas dapat disimpulkan bahwa BRI mengalami penurunan karyawan yang cukup besar dari tahun 2020-2022. Sehingga peneliti ingin meneliti lebih lanjut apa yang menyebabkan karyawan keluar dari perusahaan tersebut ada kaitannya dengan kompensasi dan stres kerja.

Berdasarkan uraian di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa dalam dunia bisnis yang kompetitif, untuk meningkatkan citra perusahaan pemilihan sumber daya manusia sangat penting dilakukan, termasuk dalam industri perbankan. *Turnover* dapat menjadi masalah dalam perusahaan, termasuk di BRI Cabang Jember, karena dapat meningkatkan biaya rekrutmen dan melatih karyawan baru, serta mengganggu kelancaran operasional dan mengurangi tingkat keahlian dalam perusahaan. Kompensasi yang tidak memadai dan juga akan membuat karyawan stres dalam bekerja sehingga

dapat menjadi faktor yang mempengaruhi *turnover intention*. Oleh karena itu, BRI Cabang Jember perlu memberikan kompensasi yang memadai dan mempertahankan karyawan dengan memperhatikan kepuasan karyawan dalam memanjakan pekerjaannya tanpa merasakan adanya beban kerja, sehingga hal tersebut dapat mengurangi *turnover* karyawan.

Berdasarkan latar belakang tersebut, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tambahan tentang *turnover* karyawan yang terjadi di BRI Cabang Jember. Oleh karena itu, peneliti melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Kompensasi dan Stres Kerja Terhadap *Turnover* Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia (BRI) Cabang Jember”.

#### **B. Rumusan Masalah**

1. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap *turnover* karyawan pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Jember?
2. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap *turnover* karyawan pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Jember?
3. Apakah kompensasi dan stres kerja berpengaruh terhadap *turnover* karyawan pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Jember?

#### **C. Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap *turnover* karyawan pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Jember.
2. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap *turnover* karyawan pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Jember.

3. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan stres kerja terhadap *turnover* karyawan pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Jember.

#### **D. Manfaat Penelitian**

##### 1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan mampu memberi kontribusi pada pengetahuan tentang *turnover* terutama mengenai manajemen sumber daya manusia.

##### 2. Manfaat Praktis

###### a. Bagi Penulis

Pada penelitian ini diharapkan mampu membantu penulis memperluas pengetahuan mereka tentang masalah manajemen, terutama tentang kompensasi, stres kerja, dan *turnover*.

###### b. Bagi Organisasi/Perusahaan

Harapannya mampu memberikan informasi kepada Bank Rakyat Indonesia Cabang Jember, untuk menetapkan aturan dan membuat keputusan tentang keinginan karyawan untuk pindah.

###### c. Bagi peneliti selanjutnya

Dengan harapan mampu memberikan informasi dan bahan referensi bagi peneliti yang lainnya yang berkaitan dengan penelitian sejenis.

#### **E. Ruang Lingkup Penelitian**

##### 1. Variabel Penelitian

Variabel merupakan objek atau fokus penelitian. Dalam penelitian kuantitatif, ada dua jenis variabel yaitu variabel bebas (*independent*) dan

variabel terikat (*dependent*). Variabel independen adalah variabel yang mengubah atau menciptakan variabel dependen, sementara variabel yang menyebabkan atau mempengaruhi variabel bebas merupakan variabel terikat.<sup>14</sup>

a. Variabel independen

- 1) Kompensasi (X1)
- 2) Stres Kerja (X2)

b. Variabel dependen

- 1) *Turnover* Karyawan (Y)

2. Indikator Penelitian

Setelah menemukan variabel penelitian, langkah selanjutnya adalah mengidentifikasi indikator-indikator penelitian yang akan digunakan sebagai acuan empiris dari variabel yang ingin diteliti. Indikator ini merupakan pengukuran konkret yang dipakai dalam mengamati atau menguji variabel utama pada penelitian kuantitatif.

Tabel 1.2  
Indikator Penelitian

Variabel	Indikator
Kompensasi (X1)	a. Gaji/Upah b. Insentif c. Tunjangan
Stres Kerja (X2)	a. Beban kerja b. Masalah pribadi c. Hubungan kerja
<i>Turnover</i> (Y)	a. Pemikiran untuk keluar b. Pencarian alternatif lain c. Niat untuk keluar

Sumber: Data diolah 2024

<sup>14</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D* (Bandung: Alfabet, 2013), 38-39

## F. Definisi Operasional

Operasional didefinisikan sebagai variabel penelitian yang digunakan berdasarkan indikatornya, yang mencakup:

### 1. Kompensasi

Kompensasi adalah memberikan imbalan pada pekerja atas usahanya yang dilakukan, baik berupa uang, barang, maupun manfaat lainnya, yang bertujuan untuk menghargai karyawan atas kontribusinya kepada perusahaan.<sup>15</sup> Pemberian kompensasi yang baik akan berdampak positif terhadap pergantian karyawan. Ketika karyawan merasa dihargai dan diperlakukan dengan adil melalui kompensasi yang sesuai, mereka cenderung lebih puas dengan pekerjaan mereka dan memiliki motivasi yang tinggi untuk tetap bertahan di organisasi tersebut. Oleh sebab itu, penting bagi suatu organisasi/perusahaan untuk memberikan kompensasi yang adil dan memadai kepada karyawan menjadi faktor untuk mempengaruhi tingkat pergantian karyawan.

### 2. Stres Kerja

Stres adalah ketika seseorang menekan diri dan jiwa mereka di luar kemampuan mereka; jika ini terjadi tanpa solusi, itu akan berdampak pada kesehatannya.<sup>16</sup> Oleh karena itu, setiap karyawan mempunyai batasannya dalam menghadapi setiap masalah yang mereka hadapi agar tidak ada keinginan untuk meninggalkan perusahaan tersebut.

---

<sup>15</sup>Daniel Adi Setya Rahardjo, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Semarang: Yayasan Prima Agus Tektik, 2022), 210, [https://digilib.stekom.ac.id/assets/dokumen/ebook/feb\\_18b1fd34ade64f777a3b44763e29171f167270f4\\_1649901532.pdf](https://digilib.stekom.ac.id/assets/dokumen/ebook/feb_18b1fd34ade64f777a3b44763e29171f167270f4_1649901532.pdf)

<sup>16</sup> Irham Fahmi, *Perilaku Organisasi Teori, Aplikasi, dan Kasus* (Bandung: Alfabeta, 2018), 256,



### 3. *Turnover*

*Turnover* merupakan berhentinya hubungan kerja antara perusahaan dengan karyawan secara permanen. Apabila seorang karyawan memutuskan untuk meninggalkan perusahaan, baik itu secara sukarela (*voluntary*) dan tidak (*non voluntary*) hal tersebut bisa disebut *turnover*.<sup>17</sup> Pada penelitian ini akan meneliti bagaimana atau apa saja yang mempengaruhi *turnover* karyawan berdasarkan faktor kompensasi dan stres kerja. Kemudian dari kedua faktor tersebut dapat dikaitkan secara bersamaan terhadap *turnover* karyawan yang dapat menjadi kesimpulan dari penelitian dan dapat digunakan sebagai kepentingan penelitian.

### G. Asumsi Penelitian

Anggapan dasar, juga dikenal sebagai postulat, adalah dasar ide yang diakui oleh peneliti merupakan istilah yang biasa digunakan untuk menggambarkan asumsi penelitian. Sebelum peneliti mulai mengumpulkan data, gagasan dasar harus dijelaskan secara rinci. Gagasan dasar memberikan fondasi yang kuat untuk masalah yang diteliti, membantu memperjelas variabel yang menjadi objek penelitian dan berkontribusi pada pembuatan hipotesis.<sup>18</sup> Dalam presumsi penelitian terdapat berbagai pernyataan yang diuji kebenaran dengan melakukan percobaan dalam penelitian dengan mencoba menemukan ada pengaruh atau tidaknya kompensasi pegawai

---

<sup>17</sup> Ilham Akhsanu Ridlo, *Turnover "Kajian Literatur"* (Surabaya: PH Movement Publication, 2012), 4-5, <https://id.scribd.com/doc/78478535/Turn-Over-Karyawan-Kajian-Literatur>

<sup>18</sup> Tim Penyusun, *Pedoman Penulisan Karya Tulis Ilmiah* (Jember: IAIN Jember, 2020), 41

selaku variabel X1, dan pengaruh stres kerja karyawan selaku variabel X2 terhadap *turnover* karyawan sebagai variabel Y

## H. Hipotesis

Hipotesis adalah solusi singkat dari masalah penelitian merupakan pernyataan sesaat, sebab respons ini tidak bergantung pada fakta empiris yang dikumpulkan melalui pengumpulan data, namun menurut teori yang relevan.<sup>19</sup>

Adapun rumusan hipotesis penelitian ini yaitu:

### 1. Pengaruh kompensasi terhadap *turnover* karyawan

Kompensasi merupakan hak yang seharusnya diperoleh oleh pegawai sebagai bentuk penghargaan atas kerja keras yang telah dilaksanakan. Hal ini penting dalam membentuk status sosial, gaya hidup, serta rasa penghargaan terhadap diri sendiri. Sedangkan bagi perusahaan, dapat mempengaruhi produktivitas melalui pemeliharaan sumber daya manusia.<sup>20</sup> Oleh sebab itu, perusahaan perlu memperhatikan imbalan yang diberikan, baik secara finansial maupun non-finansial, agar karyawan lebih puas dan *turnover* lebih rendah. Dengan begitu, perusahaan bisa mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas dan produktif.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Gani, dkk bahwa kompensasi memengaruhi *turnover*. Dengan demikian, dari penjelasan diatas maka hipotesisnya yaitu:

<sup>19</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian*, 64

<sup>20</sup> Wirman Syafri dan Alwi, *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Publik* (Sumedang: IPDN Press, 2014), 85, <http://eprints.ipdn.ac.id/2491/1/Manajemen%20Sumber%20Daya%20Manusia.pdf>

Ha : kompensasi berpengaruh terhadap *turnover* karyawan pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Jember.

Ho : kompensasi tidak berpengaruh terhadap *turnover* karyawan pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Jember.

## 2. Pengaruh stres kerja terhadap *turnover* karyawan

Stres kerja adalah suatu cara untuk menanggapi atau menanggapi tekanan kerja yang disebabkan oleh ketidaksesuaian atau ketidakcocokan antara seseorang dan lingkungannya, sehingga berdampak pada fisik, mental, dan perilaku seseorang saat bekerja.<sup>21</sup> Oleh karena itu, stres kerja pada karyawan sangat penting apakah karyawan tersebut akan menetap atau pindah dari tersebut karena rasa tidak nyaman yang mereka rasakan.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Rukhviyanti dan Susanti bahwa stres kerja mempengaruhi *turnover* karyawan secara signifikan. Dengan demikian, hipotesis dari penjelasan tersebut yaitu:

Ha: stres kerja berpengaruh terhadap *turnover* karyawan pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Jember.

Ho: stres kerja tidak berpengaruh terhadap *turnover* karyawan pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Jember.

## 3. Pengaruh kompensasi dan stres kerja terhadap *turnover* karyawan

Dengan pemberian karyawan akan sangat senang jika mereka menerima kompensasi yang baik dan wajar sehingga karyawan akan

---

<sup>21</sup> I Komang Budiassa, *Beban Kerja dan Kinerja Sumber Daya Manusia* (Banyumas: Pena Persada, 2021), 22,  
[https://www.researchgate.net/publication/353995816\\_BEBAN\\_KERJA\\_DAN\\_KINERJA\\_SUMBER\\_DAYA\\_MANUSIA](https://www.researchgate.net/publication/353995816_BEBAN_KERJA_DAN_KINERJA_SUMBER_DAYA_MANUSIA)

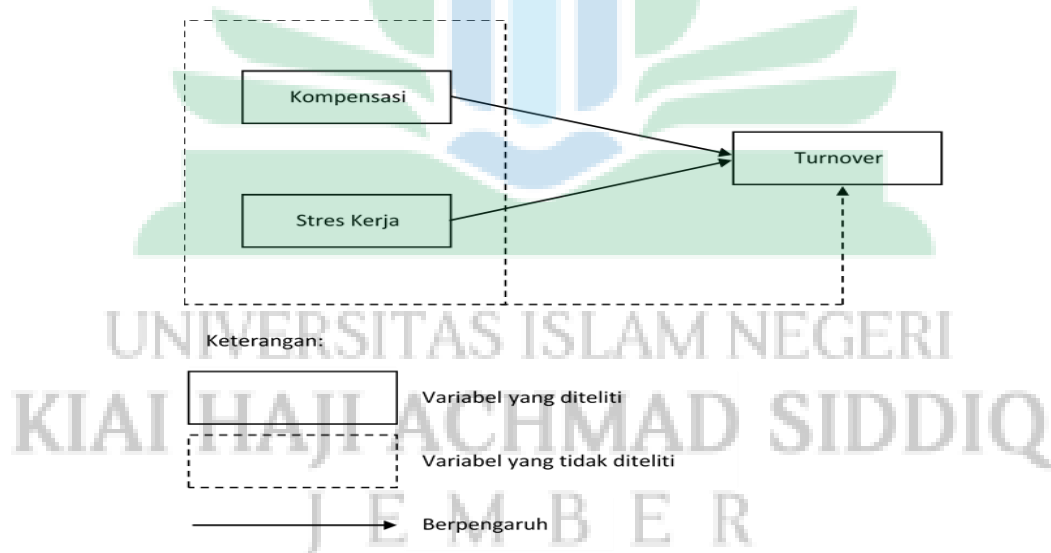
merasa dihargai atas pekerjaannya dalam memenuhi tujuan perusahaan. Selain itu, mengurangi masalah individu pada karyawan yang membuat karyawan stres dalam bekerja akan membuat karyawan berpikir apakah mereka akan meninggalkan perusahaan atau tidak. Maka penulis menarik hipotesis:

Ha: kompensasi dan stres kerja berpengaruh terhadap *turnover* karyawan pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Jember.

Ho: kompensasi dan stres kerja tidak berpengaruh terhadap *turnover* karyawan pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Jember.

Gambar 1.1

#### Kerangka Konseptual



Sumber: Buku metode penelitian oleh Iriani, dkk.

Pada gambar diatas bahwa terdapat 3 variabel yang menjadi konsep pada penelitian ini. Setiap konsep tersebut terkandung memiliki variabel sebagai indikator yang digunakan dalam mengukur setiap konsep yang ada. Garis panas menunjukan bahwa kompensasi dan stres kerja

berpengaruh terhadap *turnover*. dari kerangka konsep inilah peneliti akan terarah dalam proses mencari literatur teori yang digunakan, pengumpulan datanya sehingga hasilnya akan menjawab rumusan masalah yang diajukan. Kejelasan seperti gambar tersebut akan menyamakan persepsi dan pengertian yang sama dengan penulis perihal teori yang digunakan.<sup>22</sup>

Pada penelitian ini bagaimana atau apa saja yang mempengaruhi *turnover* karyawan berdasarkan faktor kompensasi dan stres kerja. Faktor kompensasi yang dimaksud yaitu bagaimana seorang bekerja melakukan tugasnya yang berlandaskan dengan pemberian kompensasi seperti upah, bonus, tunjangan, yang dilengkapi dengan fasilitas dengan mengharapkan peningkatan dalam hasil perusahaan dan kinerja karyawan. Faktor stres kerja yang dimaksud yaitu bagaimana tuntutan fisik dan emosional karyawan dalam dunia kerja. Dalam penelitian ini, peneliti berasumsi jika ada pengaruh kompensasi dan stres kerja akan *turnover* karyawan di Bank Rakyat Indonesia Cabang Jember.

## I. Sistematika Pembahasan

Untuk membuat pembahasan lebih mudah dipahami dan diklarifikasi, peneliti membagi pembahasan menjadi beberapa bab, berikut masing-masing dengan uraiannya:

BAB I bagian pendahuluan membahas latar belakang masalah, termasuk landasan penulis untuk meneliti judul penelitian ini, rumusan masalah dan tujuannya, ruang lingkup, asumsi, hipotesis, dan sistematika pembahasan.

---

<sup>22</sup> Nisma Iriani, dkk, *Metodologi Penelitian* (Yogyakarta: Rizmedia Pustaka Indonesia, 2022), 70-71, <http://repository.unkhair.ac.id/359/1/Buku%20Metododologi%20Penelitian%20Des%202022-dikompresi.pdf>

BAB II berisi tentang kajian kepustakaan yang meliputi penelitian terdahulu, kajian teori mengenai kompensasi dan stres kerja, serta mengenai *turnover* karyawan di Bank Rakyat Indonesia Cabang Jember.

BAB III membahas tentang metode penelitian yang meliputi pendekatan dan jenis penelitian, populasi dan sampel, dan instrumen pengumpulan data, dan analisis data.

BAB IV membahas penyajian data dan analisis, pada bab ini menjelaskan gambaran objek penelitian, penyajian data, analisis dan pengujian hipotesis, serta pembahasan temuan.

BAB V berisi penutup, pada bab ini menyampaikan kesimpulan dan saran yang terkait dengan evaluasi dan peningkatan sistem yang telah dibahas dalam bab-bab sebelumnya.



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ  
J E M B E R

## BAB II

### KAJIAN PUSTAKA

#### A. Penelitian Terdahulu

1. Reza Ramadhani, dkk (2023) melakukan penelitian berjudul “Pengaruh Kompensasi, Pengembangan Karir dan Kompetensi Terhadap *Turnover Intention* Karyawan PT. Garuda Ekspres Nusantara Pekanbaru”. Tujuannya untuk mengidentifikasi pengaruh kompensasi, pengembangan karir, dan kompetensi terhadap keinginan berhenti bekerja karyawan PT. Garuda Ekspres Nusantara Pekanbaru, dan pengambilan sampel dilakukan menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif, dengan skala likert digunakan sebagai pengukuran. Penelitian ini memanfaatkan 58 responden yang dikumpulkan dari karyawan tetap sebagai populasi. Hasil analisis menunjukkan bahwa kompensasi mempengaruhi *turnover intention* secara positif dan signifikan, pengembangan karir mempengaruhi *turnover intention* secara positif dan signifikan, dan kompetensi mempengaruhi *turnover intention* secara negatif dan tidak signifikan.<sup>23</sup>

2. Pencya Andina Putri, dkk (2023) melakukan penelitian berjudul “Pengaruh Kompensasi, *Job Insecurity* Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention* (Studi Kasus pada karyawan CV XYZ)”. Tujuannya untuk mengetahui pengaruh kompensasi, ketidakamanan kerja,

---

<sup>23</sup> Reza Ramadhani, Khusnul Fikri, dan Rahmat Ramadhan, “Pengaruh Kompensasi, Pengembangan Karir dan Kompetensi Terhadap Turnover Intention Karyawan PT. Garuda Ekspres Nusantara Pekanbaru”, *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Merdeka EMBA 2*, no.1 (2023), <https://jom.umri.ac.id/index.php/emba/article/view/770/221>

stres kerja terhadap kepuasan kerja dan *turnover intention*. Kantor CV XYZ adalah lokasi penelitian dan sampelnya terdiri dari 91 karyawan. Pengumpulan data dengan penyebaran kuesioner yang mencakup 25 item pertanyaan. Disimpulkan bahwa ada empat hipotesis yang ditolak dan yang diterima terdapat tiga hipotesis. Salah satu hipotesis yang dibahas dalam penelitian ini adalah sebagai kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja, keamanan pekerjaan mempengaruhi terhadap keinginan untuk mengundurkan diri, dan stres di tempat kerja berpengaruh terhadap keinginan untuk mengundurkan diri karyawan. Namun, ketidakamanan kerja tidak mempengaruhi kepuasan kerja, stres kerja tidak mempengaruhi kepuasan kerja, kompensasi tidak mempengaruhi kepuasan kerja, dan kepuasan kerja tidak mempengaruhi *turnover intention*.<sup>24</sup>

3. Manopo, dkk (2023) melakukan penelitian berjudul “Pengaruh Kompensasi, Komitmen Organisasi dan Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Pada PT. Golden Mitra Inti Perkasa Manado”. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana stres kerja, komitmen organisasi, dan kompensasi mempengaruhi keinginan karyawan untuk meninggalkan PT. Golden Mitra Inti Perkasa Manado. Penelitian ini menerapkan metodologi asosiatif. Sampel yang digunakan berjumlah 58 individu yang menjawab pertanyaan. Data dipelajari melalui analisis regresi linear berganda. Hasil menunjukkan bahwa, secara

---

<sup>24</sup> Pencya Andina Putri, Zainal Zawir Simon, dan Efendy Zain, “Pengaruh Kompensasi, *Job Insecurity* Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap *turnover Intention* (Studi Kasus pada Karyawan CV XYZ)”, *Jurnal Ekonomi Bisnis Manajemen dan Akuntansi (Jebma)* 3, no.1 (2023), <https://jurnal.itscience.org/index.php/jebma/article/view/2709/2071>



bersamaan, kompensasi, komitmen organisasi, dan stres kerja mempengaruhi keinginan untuk meninggalkan pekerjaan. Kompensasi dan komitmen organisasi secara parsial tidak mempengaruhi keinginan untuk meninggalkan pekerjaan, sedangkan stres kerja secara parsial mempengaruhi *turnover intention* secara signifikan dan positif. Untuk mencegah karyawan keluar dari pekerjaan, perusahaan harus membuat lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan kondusif.<sup>25</sup>

4. Safitri dan Gunaningrat (2023) melakukan penelitian berjudul “Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja, Kompensasi, Beban Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan di PT Liebra Permana”. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh stress kerja, kepuasan kerja, kompensasi dan beban kerja terhadap *turnover intention* pada PT Liebra Permana. Non probabilitas sampling digunakan dalam penelitian ini. Penelitian ini menggunakan 55 responden. Penelitian ini menggunakan regresi linear berganda untuk menganalisis data. Nilai koefisien determinasi (*R square*) menunjukkan bahwa stres kerja, kepuasan kerja, kompensasi, dan beban kerja mempengaruhi *turnover intention* secara bersamaan. Akan tetapi, kepuasan kerja, kompensasi, dan beban kerja tidak mempengaruhi *turnover intention* secara signifikan.<sup>26</sup>

---

<sup>25</sup> Christy Manopo, Irvan Trang, dan Regina Trifena Saerang, “Pengaruh Kompensasi, Komitmen Organisasi dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada PT. Golden Mitra Inti Perkasa Manado”, *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi* 11, no.1 (2023), <https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/emba/article/view/45861>

<sup>26</sup> Rizqi Ayu Safitri dan Rayhan Gunaningrat, “Pengaruh Stres Kerja, kepuasan Kerja, Kompensasi, Beban Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan di PT Liebra Permana”, *Prosiding Seminar Nasional Hukum, Bisnis, sains dan teknologi* 2, no.1 (2023), <https://ojs.udb.ac.id/index.php/HUBISINTEK/article/view/1493>

5. Budiyanto (2022) melakukan penelitian berjudul “Pengaruh Stres Kerja, lingkungan Kerja, Kompensasi dan Pengembangan Karier Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Pada PT. Nesitor”. Tujuannya untuk mengetahui apakah stres di tempat kerja, lingkungan kerja, kompensasi, dan pengembangan karir mempengaruhi pada keinginan karyawan untuk meninggalkan PT Nesitor. Metode asosiatif digunakan pada peneliti ini. Penelitian ini memiliki populasi 150 karyawan. Sampling jenuh dan non-probabilitas digunakan untuk pengambilan sampel. Hasil uji F menunjukkan bahwa secara bersama-sama, stres kerja, lingkungan kerja, kompensasi, dan pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* karyawan di PT Nesitor. Namun, hasil uji t menunjukkan bahwa secara individu, setiap variabel stres kerja, lingkungan kerja, kompensasi, dan pengembangan karir juga memiliki pengaruh parsial yang signifikan terhadap *turnover intention* karyawan di perusahaan tersebut.<sup>27</sup>

6. Nur Asni Gani, dkk (2022) melakukan penelitian berjudul “Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap *Turnover Intention* pada perusahaan Tambang di Kalimantan”. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengidentifikasi dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi terhadap tujuan *turnover* pada perusahaan tambang di Kalimantan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Sampling jenuh dan *non-probability* digunakan, sampel terdiri dari 66 orang yang

---

<sup>27</sup> Albert Budiyanto, “Pengaruh Stres Kerja, lingkungan Kerja, Kompensasi dan Pengembangan Karier terhadap *Turnover Intention* Karyawan Pada PT. Nesitor”, *ESENSI: Jurnal Manajemen Bisnis* 25, no.2 (2022), <https://ibn.e-journal.id/index.php/ESENSI/article/view/475/371>

menjawab. Informasi dikumpulkan melalui kuesioner yang dianalisis menggunakan regresi linear berganda. Hasil menunjukkan bahwa kompensasi dan lingkungan kerja memengaruhi *turnover intention* pada perusahaan tambang di Kalimantan secara parsial dan signifikan.<sup>28</sup>

7. Ni Nyoman Ari Novarini, dkk (2022) melakukan penelitian berjudul “Pengaruh Kompetensi dan Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention* Pada Karyawan *Furamaxclusive Ocean Beach* Seminyak Hotel”. Tujuannya adalah untuk melihat bagaimana pengembangan karir dan tekanan kerja berdampak pada pergantian tujuan. FuramaXclusive Ocean Beach Seminyak Hotel adalah tempat penelitian ini dilakukan, sejumlah 80 karyawan sebagai responden. Pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner dengan skala likert. Berdasarkan hasil penelitian analisis regresi linier diperoleh pengaruh pengembangan karir negatif dan signifikan terhadap keinginan berhenti bekerja, stres di tempat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap keinginan untuk berhenti bekerja.<sup>29</sup>

8. Ifan Johan Kuswahyudi, dkk (2022) melakukan penelitian berjudul “Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Beban Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan pada PT. Berkah kawasan Manyar Sejahtera”. Tujuannya untuk mengetahui bagaimana variabel Kompensasi, Beban

---

<sup>28</sup> Nur Asni Gani, Andry Priharta, dan Anastasya Purnamasari, “Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap *turnover Intention* Pada Perusahaan Tambang di Kalimantan”, *Jurnal Pendidikan dan Kewirausahaan* 10, no.2 (2022), <https://journalstkipgrisitubondo.ac.id/index.php/PKWU/article/view/444/279>

<sup>29</sup> Ni Nyoman Ari Novarini, Ni Luh Putu Andriani, I Wayan Sujana, dan Made Ika Prastyadewi, “Pengaruh Kompetensi dan Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention* Pada Karyawan *Furamaxclusive Ocean Beach* Seminyak Hotel”, *JUIMA: Jurnal Ilmu Manajemen* 12, no.1 (2022), <https://e-journal.unmas.ac.id/index.php/juima/article/view/4933/3844>

Kerja, dan Motivasi Kerja berdampak secara parsial dan simultan terhadap Tujuan *Turnover*. Untuk menentukan sampel digunakan sampling jenuh dari 100 karyawan di PT Berkah Kawasan Manyar Sejahtera. Uji Validitas dan Reabilitas, Analisis Regresi Berganda, Analisis Koefisien Determinasi ( $R^2$ ), Pengujian Hipotesis dengan Uji Parsial (uji  $t$ ), dan Uji Simultan (uji  $F$ ) digunakan untuk menganalisis data. Hasilnya menunjukkan bahwa motivasi kerja dan kompensasi tidak berpengaruh dan tidak signifikan ( $t_{hitung} < t_{tabel}$ ) terhadap *turnover intention*, beban kerja memiliki pengaruh yang signifikan ( $t_{hitung} > t_{tabel}$ ) terhadap keinginan untuk keluar. Karena besarnya nilai koefisien beta, beban kerja adalah variabel beban yang memiliki pengaruh yang paling besar terhadap *turnover intention* karyawan.<sup>30</sup>

9. Muslim (2021) melakukan penelitian berjudul “Pengaruh stres kerja dan beban kerja terhadap *turnover intention* karyawan pada PT. sunggong Logistics Jakarta”. Bertujuan untuk memahami apakah stres kerja dan beban kerja berpengaruh secara bersamaan dan individu pada *turnover intention* karyawan PT. Sunggong Lostics Jakarta. Penelitian ini menggunakan asosiatif. Penelitian ini menggunakan 110 karyawan. Sampling jenuh dan no probabilitas digunakan untuk mengambil sampel. Hasil uji  $f$  menunjukkan bahwa stres kerja dan beban kerja memiliki pengaruh yang signifikan secara keseluruhan terhadap *turnover intention*

---

<sup>30</sup> Ifan Johar Kuswahyudi, Pompong Budi Setiadi, dan Sri Rahayu, “Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Beban Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada PT. Berkah Kawasan Manyar Sejahtera”, *Jurnal Pendidikan Tambusai* 6, no.2 (2022), <https://www.jptam.org/index.php/jptam/article/view/4227/3535>

karyawan di PT. Sunggong Logistics Jakarta. Selain itu, uji menegaskan bahwa stres kerja dan beban kerja juga memiliki pengaruh yang signifikan secara individual terhadap keinginan untuk melakukan *turnover intention* karyawan di perusahaan tersebut.<sup>31</sup>

10. Rukhviyanti dan Susanti (2020) meneliti yang berjudul “Pengaruh Kompensasi dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Bagian Cutting Pada PT. Kwangduk World Wide Cikalong Wetan”. Penelitian ini bertujuan untuk menentukan bagaimana kompensasi dan stres kerja berdampak pada keinginan karyawan PT Kwangduk World Wide untuk mengundurkan diri. Metode *purposive sampling* digunakan untuk mengumpulkan sampel dari 88 responden. Metode penelitian: survei *eksplanatory*, survei deskriptif, dan metode pengumpulan data melalui kuesioner. Uji validitas, reabilitas, uji T, koefisien korelasi, dan uji linier berganda digunakan untuk menguji hipotesisnya. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel stres kerja juga mempengaruhi variabel *turnover intention* secara positif dan signifikan, dan variabel kompensasi secara parsial mempengaruhi variabel *turnover intention*.<sup>32</sup>

<sup>31</sup> Muhammad Muslim, “Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada PT. Sunggong Logistics Jakarta”, *ESENSI: Jurnal Manajemen Bisnis* 24,no.3 (2021), <https://ibn.e-journal.id/index.php/ESENSI/article/view/421/337>

<sup>32</sup> Novi Rukhviyanti dan Santi Susanti, “Pengaruh Kompensasi dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Bagian Cutting Pada PT. Kwangduk World Wide Cikalong Wetan”, *Jurnal Sains Manajemen dan Akuntansi* 12, no.1 (2020), <http://ojs.stan-im.ac.id/index.php/JSMA/article/view/44/32>

Tabel 2.1  
Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti (Tahun)	Judul dan Sampel	Persamaan dengan peneliti sekarang	Perbedaan dengan peneliti sekarang
1.	Reza Ramdhani, Khusnul Fikri, dan Rian Rahmat Ramadhan (2023)	Pengaruh Kompensasi, Pengembangan Karir dan Kompetensi terhadap <i>Turnover Intention</i> Karyawan PT. Garuda Ekspres Nusantara Pekanbaru. Sampelnya yaitu berjumlah 55 responden.	Ada persamaan antara variabel bebas (kompensasi) dan variabel terikat ( <i>turnover</i> ). Analisis regresi linear berganda adalah alat analisis yang sama.	Perbedaannya adalah pada tempat penelitian yaitu PT. Garuda Ekspres Nusantara Pekanbaru, dan juga pada variabel bebas yaitu pengembangan karir dan kompetensi.
2.	Pencya Andina Putri, Zainal ZAwir Simon, dan Efendy Zain (2023)	Pengaruh Kompensasi, <i>Job Insecurity</i> Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i> (Studi Kasus Pada Karayawan Cv XYZ). Sampelnya yaitu berjumlah 91 responden.	Ada persamaan antara variabel bebas (kompensasi dan stres kerja) dan variabel terikat ( <i>turnover</i> ). Uji Hipotesis adalah alat analisis yang sama.	Perbedaannya adalah pada tempat penelitian yaitu CV XYZ, dan juga variabel bebas yaitu <i>job insecurity</i> dan kepuasan kerja.
3.	Christy Manopo, Irvan Trang, dan Regina Trifena Saerang (2023)	Pengaruh Kompensasi, Komitmen Organisasi dan Stres Kerja terhadap <i>Turnover Intention</i> Karyawan Pada PT. Golden Mitra Inti Perkasa Manado. Sampelnya yaitu berjumlah 58 responden.	Persamaannya adalah pada variabel bebas yaitu kompensasi dan stres kerja, dan variabel terikat yaitu <i>turnover</i> .	Perbedaannya adalah pada tempat penelitian yaitu PT. Golden Mitra Inti Perkasa Manado, dan juga pada salah satu variabel bebas yaitu komitmen organisasi.
4.	Rizqi Ayu Safitri dan Rayhan Gunaningrat (2023)	Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja, Kompensasi, Beban Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i> Karyawan	Ada persamaan antara variabel bebas (kompensasi dan stres kerja) dan variabel terikat	Perbedaannya adalah pada tempat penelitian yaitu PT Liebra Permana, juga pada variabel

		di PT Liebra Permana. Sampelnya yaitu berjumlah 55 responden.	( <i>turnover</i> ). Analisis regresi linear berganda adalah alat analisis yang sama.	bebas yaitu kepuasan kerja dan beban kerja.
5.	Albert Budiyanto (2023)	Pengaruh Stres Kerja, Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Pengembangan Karier terhadap <i>Turnover Intention</i> Karyawan pada PT. Nesitor. Sampelnya yaitu berjumlah 150 responden.	Ada persamaan antara variabel bebas (kompensasi dan stres kerja) dan variabel terikat ( <i>turnover</i> ). Analisis regresi linear berganda adalah alat analisis yang sama.	Perbedaannya adalah pada tempat penelitian yaitu PT. Nesitor, dan juga pada variabel bebas yaitu lingkungan kerja dan pengembangan karir.
6.	Nur Asni Gani, Andry Priharta dan Anastasya Purnamasari (2022)	Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i> Pada Perusahaan Tambang di Kalimantan. Sampelnya yaitu berjumlah 66 responden.	Ada persamaan antara variabel bebas (kompensasi) dan variabel terikat ( <i>turnover</i> ). Analisis regresi linear berganda adalah alat analisis yang sama.	Perbedaannya adalah pada tempat penelitian yaitu perusahaan Tambang di Kalimantan, juga pada salah satu variabel bebas yaitu lingkungan kerja.
7.	Ni Nyoman Ari Novarini, Ni Luh Putu Andriani, I Wayan Sujana, dan Made Ika Prastyadewi (2022)	Pengaruh Kompetensi dan Stres Kerja terhadap <i>Turnover Intention</i> Pada Karyawan Furamexclusive Ocean Beach Seminyak Hotel. Sampelnya yaitu berjumlah 80 responden.	Ada persamaan antara variabel bebas (stres kerja) dan variabel terikat ( <i>turnover</i> ). Analisis regresi linear berganda adalah alat analisis yang sama.	Perbedaannya adalah pada tempat penelitian yaitu Furamexclusive Ocean beach Seminyak Hotel, juga pada salah satu variabel bebas yaitu kompetensi.
8.	Ifan Johar Kuswahyudi, Pompong Budi Setiadi, dan Sri Rahayu (2022)	Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan beban Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i> Karyawan pada PT.	Ada persamaan antara variabel bebas (kompensasi) dan variabel terikat ( <i>turnover</i> ).	Perbedaannya adalah pada tempat penelitian yaitu PT. Berkah Kawasan Manyar Sejahtera, dan

		Berkah Kawasan Manyar Sejahtera. Sampelnya yaitu berjumlah 100 responden	Analisis regresi linear berganda adalah alat analisis yang sama.	pada variabel bebas yaitu motivasi dan beban kerja.
9.	Muhammad Muslim (2021)	Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i> Karyawan Pada PT. Sunggong Logistik Jakarta. Sampelnya yaitu berjumlah 110 responden.	Ada persamaan antara variabel bebas (stres kerja) dan variabel terikat ( <i>turnover</i> ). Analisis regresi linear berganda adalah alat analisis yang sama.	Perbedaannya adalah pada tempat penelitian yaitu PT. Sunggong Logistik Jakarta, dan pada salah satu variabel bebas yaitu beban kerja.
10.	Novi Rukhviyanti dan Santi Susanti (2020)	Pengaruh Kompensasi dan Stres Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i> Karyawan Bagian Cutting Pada PT. Kwangduk Worlf Wide Cikalong Wetan. Sampelnya yaitu berjumlah 88 responden.	Ada persamaan antara variabel bebas (kompensasi dan stres kerja) dan variabel terikat ( <i>turnover</i> ). Analisis regresi linear berganda adalah alat analisis yang sama.	Perbedaannya adalah pada tempat penelitian yaitu PT. Kwangduk Worlf Wide Cikalong Wetan.

Sumber: Data diolah 2024

Dari tabel penelitian terdahulu ada beberapa kesamaan sesuai dengan topik yang dibahas oleh peneliti. Variabel kompensasi (X1) dan Stres Kerja (X2) terhadap *Turnover* (Y) digunakan oleh peneliti. Namun pada penelitian terdahulu diatas tidak ada objek penelitian di perbankan, sehingga yang membedakan dengan penelitian ini objeknya yaitu pada Bank Rakyat Indonesia. Maka peneliti disini akan membahas terkait judul Pengaruh Kompensasi dan Stres Kerja Terhadap *Turnover* Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia (BRI) Cabang Jember.



## B. Kajian Teori

### 1. Kompensasi

#### a. Pengertian Kompensasi

Kompensasi adalah biaya yang diberikan oleh perusahaan sebagai cara untuk mengucapkan terima kasih kepada karyawannya atas pengorbanan sumber daya dan waktu yang mereka berikan selama periode tertentu. Tujuannya adalah untuk mengakui peran karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan. kompensasi dapat berupa pembayaran tunai langsung seperti gaji dan bonus. Selain itu ada juga pembayaran tidak langsung seperti asuransi kesehatan, tunjangan pensiun, dan cuti tahunan yang memberikan perlindungan dan manfaat tambahan kepada karyawan.<sup>33</sup> Kompensasi adalah pemberian imbalan kepada karyawan atas pekerjaan yang dilakukan, baik berupa uang, barang, maupun manfaat lainnya, yang bertujuan untuk menghargai karyawan atas kontribusinya kepada perusahaan.<sup>34</sup>

Kompensasi merupakan imbalan yang diberikan pada pegawai sebagai pengakuan atas upaya dan kontribusi mereka dalam menjalankan tanggung jawab mereka di tempat kerja. Imbalan ini bisa berupa uang dalam bentuk gaji atau tunjangan, seperti tunjangan

---

<sup>33</sup> Drastyana, *Turnover Intention Karyawan*, 6-7

<sup>34</sup> Rahardjo, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 210

kesehatan atau tunjangan transportasi. Selain uang, kompensasi juga bisa berupa barang, seperti bonus, hadiah, atau penghargaan lainnya.<sup>35</sup>

Kompensasi atau upah adalah harga yang dibayarkan kepada pekerja atas jasanya dalam produksi kekayaan seperti produksi yang lainnya. Islam menawarkan suatu penyelesaian yang sangat baik atas permasalahan kompensasi dan menyelamatkan kepentingan dari kedua belah pihak. Upah adalah transaksi yang lazim dilakukan masyarakat dari berbagai status dan strata sosialnya. Tentu saja hukum dari upah adalah *mubah* (boleh) karena upah termasuk ke dalam domain muamalah dimana hukum salam dari setiap muamalah adalah boleh, kecuali terdapat dalil yang mengharamkannya.<sup>36</sup>

b. Tujuan Pemberian Kompensasi

Ada beberapa tujuan dalam memberikan kompensasi dan menentukan berapa banyak kompensasi yang layak. Oleh karena itu, untuk mencapai tujuan manajemen kompensasi yang efektif, perusahaan harus memberikan kompensasi yang sesuai dan wajar.

1) Memperoleh SDM yang berkualitas

Dengan menjanjikan kompensasi yang tinggi, pencari kerja akan tertarik. Karena manajer perusahaan akan bersaing untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan standar, tingkat

<sup>35</sup> Reza Nurul Ichsana, Lukman Nasution, dan Sarman Sinaga, *Bahan Ajar Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)* (Medan: Sentosa Deli Mandiri, 2021), 120, <https://lppm.upmi.ac.id/wp-content/uploads/2022/01/buku-bahan-ajar-MSDM.pdf>

<sup>36</sup> Sri Indrastuti dan AMries Rusli Tanjung, *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia dan Syariah* (Riau: UR Press Pekanbaru, 2021), 127-128, <https://repository.uir.ac.id/5215/1/Buku%20MSDM%20Syariah.pdf>

pembayar harus sesuai dengan penawaran dan permintaan pasar kerja.

2) Mempertahankan pegawai yang ada

Karyawan akan keluar dari perusahaan, jika kompensasi yang diberikan tidak kompetitif, yang mengakibatkan tingkat perputaran pekerja yang lebih besar.

3) Menjamin keadilan

Keadilan internal dan eksternal selalu menjadi prioritas manajemen kompensasi. Menurut keadilan internal, pembayaran harus dikaitkan dengan nilai relatif pekerjaan, untuk memberikan kompensasi yang sama untuk pekerjaan yang sama, sementara keadilan eksternal berarti kompensasi pegawai dapat dibandingkan dengan perusahaan lain.

4) Penghargaan terhadap perilaku yang diinginkan

Kompensasi harus mendorong tindakan yang diharapkan dan mendorong perilaku yang lebih baik di masa depan. Ini harus membuat rencana kompensasi yang baik menghargai kinerja, ketaatan, pengalaman, tanggung jawab, dan perilaku lainnya.

5) Mengendalikan biaya

Tanpa manajemen kompensasi yang efektif, pekerja mungkin dibayar lebih rendah atau lebih rendah dari pada yang mereka harapkan jika perusahaan tidak memiliki sistem

kompensasi yang masuk akal untuk memperkerjakan dan menarik karyawan.<sup>37</sup>

c. Faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi

Kompensasi dipengaruhi oleh beberapa hal, yaitu:

- 1) Permintaan dan penawaran tenaga kerja, Dengan kata lain, jika persediaan tenaga kerja lebih besar daripada permintaan tenaga kerja, maka kompensasi akan lebih kecil. Sementara itu, kompensasi akan lebih besar jika jumlah tenaga kerja yang ditawarkan lebih besar daripada jumlah tenaga kerja yang diminta.
- 2) Kesiediaan dan kemampuan perusahaan, yaitu jika perusahaan memiliki kemampuan dan keinginan untuk membayar lebih banyak, maka tingginya akan tingkat kompensasi, Namun, jika kemampuan dan keinginan organisasi berkurang, tingkat kompensasi akan lebih rendah.
- 3) Organisasi karyawan atau serikat buruh, misalnya, tingkat kompensasi lebih tinggi jika serikat buruh kuat dan berpengaruh. Jika tidak, tingkat kompensasi lebih rendah.
- 4) Produktivitas kerja pegawai, yaitu jika tingkat produktivitas pekerjaan pegawai tinggi dan banyak, kompensasi akan lebih tinggi. Jika kapasitas produksi kerjanya rendah dan sedikit, kompensasi akan lebih rendah.

---

<sup>37</sup> Tsauri, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 225-226

- 5) Pemerintah dengan Undang-Undang dan Keppres, yaitu pemerintah yang menetapkan batas upah minimum dan balas jasa. Peraturan pemerintah ini sangat penting untuk memastikan bahwa pengusaha tidak sewenang-wenang menentukan berapa banyak balas jasa yang diberikan kepada karyawan pemerintah yang bertanggung jawab untuk melindungi masyarakat dari tindakan tidak etis.
- 6) Biaya hidup/*cost living*, yaitu tingkat kompensasi dan gaji akan meningkat jika biaya hidup di daerah yang lebih tinggi, tetapi jika biaya hidup di daerah yang lebih rendah, tingkat kompensasi akan turun.
- 7) Posisi jabatan karyawan, yaitu karyawan dengan tempat yang lebih tinggi akan menerima gaji dan kompensasi yang lebih tinggi, sementara karyawan dengan posisi yang lebih rendah akan menerima gaji dan kompensasi yang lebih rendah. Hal ini wajar karena orang yang memiliki otoritas dan tanggung jawab yang lebih besar harus menerima kompensasi dan gaji yang lebih besar.
- 8) Pendidikan dan pengalaman kerja, yaitu karyawan dengan pendidikan dan pengalaman kerja yang lebih singkat akan menerima gaji dan kompensasi yang lebih rendah karena mereka tidak memiliki kemampuan dan keahlian.
- 9) Kondisi perekonomian berkembang, yaitu ketika perekonomian nasional berkembang, yang dikenal sebagai “Boom” atau

“depresi”, tingkat upah dan kompensasi akan meningkat karena hampir mencapai *full-employment*. Sebaliknya, ketika perekonomian menurun, yang dikenal sebagai “depresi”, imbalan akan rendah sebab banyaknya pengangguran.

10) Jenis dan sifat pekerjaan, berbagai macam pekerjaan yang menantang serta menimbulkan risiko yang signifikan dari segi keuangan dan keselamatan membutuhkan tingkat keahlian dan ketelitian yang tinggi, sementara jenis pekerjaan yang mudah dan memiliki risiko finansial dan kesempatan yang kecil membutuhkan tingkat upah dan balas jasa yang lebih rendah.<sup>38</sup>

#### d. Jenis-Jenis Kompensasi

Terdapat 2 jenis kompensasi, yaitu:

1) Kompensasi langsung adalah kompensasi untuk layanan yang diberikan oleh suatu organisasi kepada karyawannya karena pekerjaan mereka untuk kepentingan organisasi. Hal ini merupakan kompensasi yang diberikan karena pekerjaan pegawai tersebut secara langsung berkaitan dengan perusahaan. contoh kompensasi langsung yaitu:

a) Gaji adalah kompensasi finansial yang karyawan dapatkan sebagai bentuk balah jasa dalam peran karyawan yang membantu mencapai tujuan perusahaan.

<sup>38</sup> Sukmawati Marjuni, *Buku Ajar Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi* (Makasar: Sah Media, 2017), 174-176, <https://repository.unibos.ac.id/xmlui/bitstream/handle/123456789/953/Buku%20Ajar%20Manajemen%20Sumber%20Daya%20Manusia%20Edisi%20Revisi.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- b) Upah adalah kompensasi untuk pekerjaan yang dilakukan pada waktu kerja sesuai dengan perjanjian sebelumnya.
  - c) Insentif adalah pembayaran yang didasarkan pada kinerja dan diberikan kepada karyawan sebagai hasil dari peningkatan produktivitas atau pengurangan biaya.
- 2) Kompensasi tidak langsung, yang merupakan imbalan tambahan yang dibuat oleh manajemen untuk meningkatkan kualitas hidup karyawan, tetapi tidak langsung terkait dengan pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan. Tunjangan adalah pembayaran tidak langsung kepada seorang atau kelompok pegawai sebagai bagian dari keanggotaan. Selain itu, ada tunjangan pensiun, yang diberikan dan didanai oleh karyawan dan pemberian kerja.

## 2. Stres Kerja

### a. Definisi Stres Kerja

Stres merupakan suatu keadaan di mana seseorang merasa terbebani dengan pikiran dan perasaan mereka melebihi kemampuan mereka, yang jika tidak ditangani dengan cara yang tepat, akan berdampak pada kesehatan mereka. Stres tidak muncul secara kebetulan, tetapi biasanya disebabkan oleh peristiwa yang berdampak pada jiwa seseorang dan terjadi di luar kemampuan mereka.<sup>39</sup>

Tanggapan atau respons terhadap tekanan kerja yang disebabkan oleh ketidakcocokan antara seseorang dan lingkungan

---

<sup>39</sup> Fahmi, *Perilaku Organisasi*, 256-157

kerjanya, sehingga berdampak pada fisik, mental, dan perilaku seseorang saat bekerja dikenal sebagai stres kerja. Dalam situasi di mana kebutuhan dan beban kerja tidak sesuai dengan kemampuan dan pengetahuan mereka, maka akan mengalami stres dalam pekerjaan. Ketika pekerja berada dalam situasi stres, mereka akan menunjukkan emosi dan perilaku mereka untuk mengatasi stres yang terjadi.<sup>40</sup>

#### b. Faktor Penyebab Stres

Stresor adalah penyebab stres, yaitu apa saja situasi dimana seseorang mengalami tuntutan fisik dan emosional. Banyak stresor termasuk aktivitas dan organisasi hidup lainnya. Empat jenis utama gangguan pekerjaan terdiri dari:

##### 1) Lingkungan fisik

Faktor-faktor lingkungan fisik pekerjaan termasuk faktor-faktor seperti terlalu bising, kurangnya pencahayaan, dan risiko keamanan. Faktor-faktor yang bersifat fisik juga dapat dilihat dalam lingkungan kantor, seperti desain kantor yang tidak menarik, tidak ada privasi, kualitas udara yang buruk, dan lampu yang tidak cukup.

##### 2) Stres karena peran dan tugas

Stresor karena pekerjaan atau tanggung jawab termasuk situasi dimana karyawan tidak dapat memahami apa yang harus mereka lakukan, posisi yang mereka ambil dianggap terlalu sulit, atau

---

<sup>40</sup> Budiasa, *Beban Kerja dan Kinerja*, 22



melakukan berbagai tugas di tempat kerja mereka. ada empat penyebab utama gangguan ini, yaitu:

a) Konflik Peran

Ketika orang bersaing menghadapi berbagai tuntutan, konflik ini muncul. Dalam lingkungan perusahaan, ada tiga jenis konflik peran: (1) konflik antar peran, (2) konflik intraperan, (3) konflik peran. Ketika seorang pekerja memiliki dua tanggung jawab yang berlawanan, mereka mengalami konflik antar peran, dan konflik peran terjadi ketika tanggung jawab dan prinsip pekerjaan kurang sesuai dengan nilai-nilai dan kewajiban organisasi.

b) Peran mendua/ambiguitas

Ketika seorang pekerja tidak bahagia dengan pekerjaannya, harapan kinerjanya, tingkat kewenangannya, dan kondisi kerja lainnya, mereka mungkin mengalami peran mendua atau ambiguitas. Hal ini biasanya terjadi ketika orang beradaptasi dengan lingkungan baru, seperti bergabung dengan organisasi atau mengambil pekerjaan yang tidak biasa. Ini terjadi karena mereka khawatir tentang standar sosial dan tanggung jawabnya.

c) Beban kerja

Stresor hubungan antara peran atau pekerjaan lain terjadi ketika karyawan merasa bahwa tanggung jawabnya terlalu

banyak disebut beban kerja. Kondisi ini dapat terjadi karena restrukturisasi tugas atau pemangkasan tenaga kerja, yang membuat karyawan lebih terbebani untuk menyelesaikan tugas dengan waktu dan sumber daya yang terbatas.

d) Karakteristik tugas (*task characteristics*)

Keputusan tentang pemecahan masalah, pemantauan, perlengkapan, dan pertukaran informasi adalah bagian dari tugas yang paling tertekan. Kekurangan dalam pengendalian, beban kerja yang berlebihan, serta kondisi lingkungan pekerjaan juga termasuk dalam aspek ini. Misalnya, departemen atau divisi marketing menghadapi tantangan setiap hari, setiap minggu, bahkan di akhir bulan karena karyawan dikejar oleh target penjualan yang terus meningkat.

3) Penyebab stres kerja antarpribadi (*inter-personal stressor*)

Stresor ini akan semakin meningkat ketika karyawan dibagi menjadi kelompok-kelompok dalam suatu departemen.

Kelompok-kelompok ini bersaing untuk mencapai target yang terkait dengan *reward* yang menarik. Stres dapat terjadi karena diferensiasi berdasarkan sifat, kepribadian, latar belakang, persepsi, dan variabel lainnya.

4) Organisasi

Sumber stres dapat berasal dari banyak sumber. Salah satu faktor yang menimbulkan stres bagi mereka yang kehilangan pekerjaan

dan mereka yang masih bekerja adalah pengurangan tenaga kerja. Di antara kebijakan perusahaan yang berpotensi menimbulkan tekanan adalah restrukturisasi, privatisasi, merger, peningkatan tekanan kerja, dan peningkatan jumlah orang yang tidak aman dan tidak nyaman di tempat kerja. Mereka yang masih tinggal juga mungkin mengalami peningkatan jumlah pekerjaan. Para pekerja harus mengatasi peningkatan rasa tidak aman di tempat kerja, kebingungan tentang tuntutan pekerjaan yang meningkat, dan berbagai bentuk konflik antarpribadi.<sup>41</sup>

Beberapa faktor berikut dapat menyebabkan stres di tempat kerja:

- 1) Tugas yang tidak berbeda, tidak menantang, kurang bervariasi, atau tidak menyenangkan.
- 2) Kecepatan dan beban kerja terlalu tinggi dibandingkan dengan waktu pengerjaan.
- 3) Partisipasi dan kontrol, seperti tidak terlibat dalam pengambilan keputusan atau tidak memiliki kontrol.
- 4) Pengembangan karir, status, dan kompensasi seperti keamanan pekerjaan, prospek promosi yang kurang, sistem evaluasi kinerja yang tidak jelas, dan kompensasi yang rendah.
- 5) Hubungan kerja seperti rekan kerja yang buruk, kekerasan, pelecehan, dan tidak adanya prosedur kerja.

---

<sup>41</sup> Sopiah, *Perilaku Organisasional* (Yogyakarta: Andi Offset, 2008), 87-89

- 6) Faktor-faktor budaya organisasi termasuk komunikasi yang buruk, kepemimpinan yang tidak efektif, dan kurangnya kejelasan tentang tujuan organisasi.
- 7) Problem pribadi seperti konflik antara tuntutan pekerjaan dan rumah, kekurangan dukungan di tempat kerja, atau kekurangan dukungan untuk masalah pekerjaan di rumah.<sup>42</sup>

c. Dampak Stres Kerja

Semua orang dan tempat kerja memiliki kemungkinan mengalami stres, Meskipun stres tidak selalu memiliki efek negatif yang membawa konsekuensi negatif, stres juga memiliki efek positif, bahkan dapat meningkatkan kinerja seseorang pada tingkat tertentu. Menurut Swagerina, dampak stres terbagi menjadi dua kategori:

1) *Constructive Stress*

Berefek positif baik pada individu maupun organisasi, hal ini dibuktikan oleh peningkatan usaha, meningkatkan kreativitas dan semangat kerja.

2) *Destructive Stress*

Pengaruh negatif terhadap seseorang atau organisasi dapat menyebabkan penurunan kinerja, penurunan kemampuan fisik dan mental, atau bahkan membuat seseorang tidak puas dengan sesuatu.

---

<sup>42</sup> Budiasa, *Beban Kerja dan Kinerja*, 24

Salah satu dari dua jenis stres di atas menunjukkan bahwa stres konstruktif berdampak langsung pada kinerja karyawan karena mendorong karyawan untuk mengatasi tantangan yang dihadapi di tempat kerja. Stres kerja tidak akan ada jika tantangan kerja tidak ada, yang berarti kinerja akan lebih baik. Dengan demikian, stres kerja dapat diminimalkan sesuai dengan kemampuan pekerja. Sebaliknya, jika tingkat stres yang disebabkan oleh pekerjaan menjadi terlalu tinggi sehingga menyebabkan *destructive stress*, hal itu dapat mengganggu pekerjaan dan menyebabkan individu kehilangan kemampuan untuk mengendalikannya. Hal ini menyebabkan karyawan menjadi putus asa, menurunkan kinerja, dan tidak bekerja dengan baik, bahkan membuat mereka ditolak atau dipecat.<sup>43</sup>

d. Indikator Stres Kerja

- 1) Tuntutan Tugas (*Task Demands*)
- 2) Tuntutan Peran (*Role Demands*)

Berkaitan dengan tekanan yang dialami oleh pekerja karena mereka bekerja untuk perusahaan. Ada kemungkinan bahwa tuntutan peran ini akan menyebabkan ketidakpastian peran atau konflik peran.

- 3) Tuntutan Antar Pribadi (*Interpersonal Demands*)

Adalah tekanan yang disebabkan oleh orang-orang yang bekerja sama dalam satu perusahaan.

---

<sup>43</sup> Budiasa, *Beban Kerja dan Kinerja*, 25

#### 4) Struktur Organisasi

Instansi memiliki struktur organisasi yang tidak jelas, serta jabatan, peran, wewenang, dan tanggung jawab yang tidak jelas.

#### 5) Kepemimpinan Organisasi

Manajemen yang sesuai dengan perusahaan Dalam suatu organisasi, beberapa pihak dapat menciptakan suasana yang menakutkan, rasa tegang, dan cemas.<sup>44</sup>

### 3. Turnover

#### a. Pengertian *Turnover*

*Turnover* merupakan berhentinya hubungan kerja antara perusahaan dengan karyawan secara permanen. Apabila seorang karyawan memutuskan untuk meninggalkan perusahaan, baik itu secara sukarela (*voluntary*) dan tidak (*non voluntary*) hal tersebut bisa disebut *turnover*. Oleh karena itu, fenomena *turnover* juga menunjukkan berapa banyak karyawan yang meninggalkan suatu perusahaan dalam jangka waktu tertentu. Tingkat *turnover* diukur dengan melihat proporsi karyawan yang meninggalkan perusahaan dalam kurun waktu tertentu, biasanya dalam satu tahun. Jadi, semakin tinggi tingkat *turnover*, semakin sering pergantian anggota tenaga kerja terjadi dalam perusahaan. Oleh karena itu, ketika seorang karyawan meninggalkan perusahaan biasanya perusahaan memberikan

---

<sup>44</sup> Budiasa, *Beban Kerja dan Kinerja*, 26

imbalan keuangan sebagai bentuk penghargaan dan kompensasi atas kontribusi mereka selama bekerja di perusahaan tersebut.<sup>45</sup>

b. Faktor Yang Mempengaruhi *Turnover*

*Turnover* dipengaruhi oleh beberapa hal, seperti:

1) Usia

Bahwa tingginya tingkat *turnover* karyawan berusia muda karena keinginan mereka untuk mencoba pekerjaan baru dan meningkatkan keyakinan diri mereka. di samping itu, Karyawan yang lebih muda mungkin memiliki peluang yang lebih besar untuk mendapatkan pekerjaan baru karena mereka lebih muda dan memiliki keluarga, yang akan membuat mereka lebih mudah untuk meninggalkan perusahaan. Selain itu, mereka mungkin memiliki harapan yang tidak realistis tentang pekerjaan baru yang tidak terpenuhi pada pekerjaan sebelumnya.

2) Lama Kerja

Tingkat *turnover* karyawan lebih banyak dengan karyawan yang memiliki masa kerja yang singkat. Keadaan yang memungkinkan *turnover* termasuk interaksi dengan usia dan kurangnya sosialisasi awal.

---

<sup>45</sup> Ridlo, *Turnover*, 4-5

### 3) Tingkat Pendidikan

Pendidikan yang baik dan pekerjaan yang sesuai memengaruhi retensi karyawan. Sebaliknya, pendidikan yang kurang dan posisi yang tidak sesuai berdampak pada *turnover* yang tinggi.

### 4) Keikatan terhadap Organisasi

Bahwa ikatan dengan perusahaan berkorelasi negatif dan signifikan dengan tingkat *turnover*. Ini berarti bahwa semakin dekat seseorang dengan pekerjaannya, semakin sedikit kemungkinannya untuk meninggalkan pekerjaannya dan perusahaannya, begitu pun sebaliknya. Pegawai yang memiliki ikatan kuat dengan perusahaan yang mereka kerjakan harus memiliki serta menghasilkan gambaran diri yang positif, serta perasaan memiliki, rasa aman, efisiensi, tujuan, dan makna hidup. Akibat langsungnya adalah dorongan diri yang lebih rendah untuk pindah dari pekerjaan dan perusahaan.

### 5) Kepuasan Kerja

Semakin banyak elemen atau prinsip perusahaan yang sesuai keinginan pegawai, semakin tinggi tingkat kebahagiaan yang dirasakan. Ini menunjukkan konsistensi dengan teori ketidaksesuaian, yang berpendapat bahwa kepuasan dapat dicapai hanya jika tidak ada perbedaan antara apa yang harus ada perolehan dalam pekerjaannya.



## 6) Budaya Perusahaan

Budaya perusahaan yang kuat berdampak besar pada perilaku karyawan dan mengurangi *turnover*. Jika budaya perusahaan atau organisasi yang kuat memiliki nilai-nilai dasar yang dipegang teguh dan ditanamkan pada karyawannya, mereka akan lebih kuat dan lebih kuat. Budaya yang kuat akan membentuk komitmen, kesetiaan, dan kohesivitas di antara karyawan, mengurangi kemungkinan karyawan untuk meninggalkan perusahaan atau bisnis.<sup>46</sup>

### c. Penyebab *Turnover* Karyawan

Penyebab karyawan keluar dari perusahaan adalah sebagai berikut:

#### 1) Undang-Undang

Ada kemungkinan bahwa pegawai akan dikeluarkan dari sebuah perusahaan. Misalnya, karyawan anak anak, pegawai asing dari luar negeri, atau karyawan yang terlibat dalam tindakan ilegal.

#### 2) Keinginan perusahaan

Suatu organisasi/perusahaan mungkin ingin memberhentikan seorang karyawan atau memecatnya secara terhormat, menurut Hasibuan, karena:

- a) Karyawan tidak dapat menyelesaikan tugas mereka.
- b) Dia tidak disiplin dan tidak berperilaku baik.
- c) Melanggar tata tertib dan aturan.

---

<sup>46</sup> Ridlo, *Turnover*, 5-9

- d) Konflik dengan karyawan lain dan tidak dapat bekerja sama.
  - e) Bertindak amoral terhadap perusahaan
- 3) Keinginan karyawan

Berikut alasan karyawan ingin mengundurkan diri, yaitu:

- a) berpindah tempat tinggal karena merawat orang tua
  - b) Kondisi kesehatan yang kurang baik
  - c) Melanjutkan pendidikan
  - d) Berwiraswasta
- 4) Pensiun

Merupakan ketika seorang pegawai diberhentikan karena kehendak suatu perusahaan, perundang-undang, atau kemauan sendirinya. Suatu perusahaan ingin pekerja dipensiunkan sebab produktivitas kerja menurun karena lanjut usia, kecacatan fisik, dan kecelakaan kerja. Seseorang dapat dipensiunkan karena telah mencapai batas usia lima puluh lima tahun dan memiliki masa kerja minimal lima belas tahun.

- 5) Kontrak kerja berakhir

Setelah kontrak kerja karyawan berakhir, mereka akan dilepas atau diberhentikan. Berakhirnya pekerjaan akibat kontrak yang telah mencapai masa berhentinya tidak menimbulkan dampak hukum karena sudah disepakati dalam kesepakatan ketika mereka direkrut.

## 6) Kesehatan karyawan

Karyawan dapat diberhentikan karena alasan suatu kesehatan. Keinginan karyawan atau perusahaan menjadi dasar suatu pemberhentian pekerja.

## 7) Meninggal dunia

Pekerja yang telah meninggal dunia akan mengakhiri hubungannya dengan perusahaan secara otomatis. Menurut peraturan saat ini, keluarga yang ditinggalkan akan diberi pesangon oleh perusahaan tempatnya bekerja.

## 8) Perusahaan likuidasi

Jika bisnis dilikuidasi atau ditutup karena bangkrut, karyawan akan dilepas. Hal ini harus dilakukan sesuai dengan ketentuan yang berlaku dalam hukum.<sup>47</sup>

d. Dampak *Turnover*

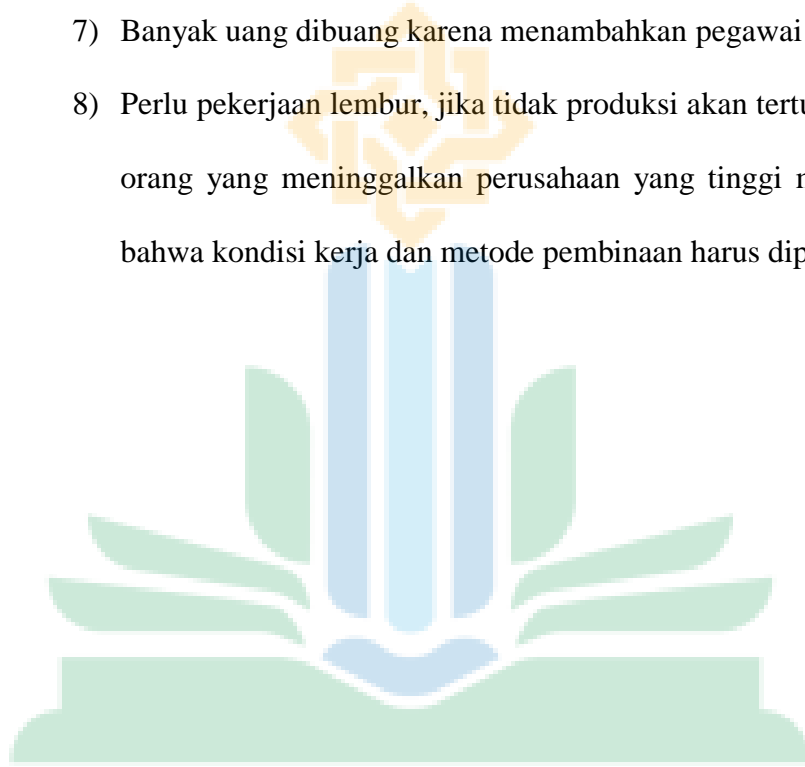
*Turnover* mempunyai dampak bagi organisasi, seperti:

- 1) Biaya untuk penarikan karyawan, yang mencakup tempat dan waktu dalam melakukan *interview* selama proses pemilihan, penarikan, dan pendidikan perputaran.
- 2) Biaya pelatihan termasuk waktu yang dihabiskan oleh pengawas, departemen personalia, serta pegawai yang berlatih.
- 3) Karyawan baru menghasilkan lebih banyak daripada karyawan lama.

---

<sup>47</sup> Ridlo, *Turnover*, 14-16

- 4) Karyawan baru biasanya lebih rentan terhadap kecelakaan.
- 5) Selama pergantian karyawan, tidak ada produksi.
- 6) Peralatan produksi yang tidak dapat digunakan secara keseluruhan
- 7) Banyak uang dibuang karena menambahkan pegawai baru.
- 8) Perlu pekerjaan lembur, jika tidak produksi akan tertunda. Jumlah orang yang meninggalkan perusahaan yang tinggi menunjukkan bahwa kondisi kerja dan metode pembinaan harus diperbaiki.<sup>48</sup>



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ  
J E M B E R

---

<sup>48</sup> Ridlo, *Turnover*, 16

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Pendekatan dan Jenis Penelitian**

Pada penelitian ini menggunakan jenis metode kuantitatif. Metode kuantitatif merupakan pendekatan yang menggunakan angka dan data yang diukur secara numerik, dan berlandaskan pada filsafat positivisme. Metode kuantitatif digunakan untuk menguji hipotesis dengan mengumpulkan data dari populasi atau sampel tertentu. Data yang dikumpulkan memakai kuesioner, teks, atau observasi digunakan sebagai instrumen penelitian, kemudian diolah dan dianalisis dengan menggunakan teknik statistik. Tujuan dari analisis statistik ini adalah untuk melakukan pengujian terhadap hipotesis yang telah ditetapkan sebelumnya, mengidentifikasi hubungan antara variabel.<sup>49</sup> Pada penelitian yang dilakukan data yang dikumpulkan menggunakan kuesioner, dengan memberikan kuesioner kepada karyawan di BRI Cabang Jember sebagai responden.

#### **B. Populasi dan Sampel**

##### **1. Populasi**

Dalam penelitian, populasi didefinisikan sebagai kumpulan orang atau objek melalui atribut dan kualitas tertentu yang telah peneliti pilih sebagai subjek penelitian supaya dianalisis dan membuat kesimpulannya. Populasi bukan hanya jumlah orang yang ada, akan tetapi semua karakteristik atau sifat yang dimiliki oleh objek atau subjek yang

---

<sup>49</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian*, 7

dipelajari.<sup>50</sup> Karyawan Bank BRI Cabang Jember dijadikan sebagai populasi dalam penelitian ini berjumlah 135.

## 2. Sampel

Sampel yaitu yang terdiri dari jumlah populasi dan karakteristiknya.<sup>51</sup> Namun dalam penelitian terkadang ada keterbatasan dana, sumber daya, dan waktu yang membuat peneliti tidak memiliki kemampuan untuk mengumpulkan data dari seluruh populasi. Oleh karena itu, peneliti menggunakan teknik sampling untuk memilih sebagian kecil individu atau unit dari populasi yang akan diteliti. Salah satu teknik sampling yang digunakan adalah *Sampling* Jenuh, yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota digunakan sebagai sampel.<sup>52</sup> Pada penelitian ini sampel yang digunakan yaitu sebanyak 135 responden.

### C. Teknik dan Instrumen Pengumpulan Data

Pada penelitian, menggunakan sumber data untuk mengumpulkan suatu data yaitu data primer. Sumber primer merupakan pengumpul data menerima data dari sumber data langsung. Sumber data primer untuk mengumpulkan data yaitu melalui wawancara, angket, dan observasi.<sup>53</sup> Namun, kuesioner adalah sumber data primer yang digunakan dalam penelitian ini.

---

<sup>50</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian*, 80

<sup>51</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian*, 81

<sup>52</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian*, 85

<sup>53</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian*, 137

## 1. Kuesioner

Kuesioner digunakan untuk mengumpulkan data yang melibatkan beberapa pertanyaan atau pernyataan tertulis yang diberikan kepada responden. Kuesioner, Pernyataan atau pertanyaan yang bersifat terbuka atau tertutup ini bisa disampaikan langsung kepada responden, dikirim melalui pos, atau disebarakan via internet.<sup>54</sup> Penelitian ini menggunakan kuesioner untuk mengumpulkan data dari karyawan Bank Rakyat Indonesia Cabang Jember. Kuesioner disusun memiliki bentuk terstruktur, yang menunjukkan bahwa pertanyaan yang diajukan terkait dengan pendapat responden mengenai kompensasi, kompetensi, dan *turnover* karyawan. Skala *likert* digunakan untuk kuesioner studi ini. Oleh karena itu, Untuk memenuhi kebutuhan analisis kuantitatif, jawaban diberi nilai sesuai dengan kriteria berikut:

Tabel 3.1

Skala Likert

Kategori	Nilai
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Ragu-Ragu	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Sumber: Sugiyono, hal. 94

<sup>54</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian*, 142

## D. Analisis data

Analisis data adalah suatu teknik yang digunakan sebagai pengolahan data yang diperoleh dari penelitian dapat menjadi bahan yang lebih mudah dipahami oleh pembaca. Metode analisis data yang peneliti gunakan adalah sebagai berikut:

### 1. Analisis Data Kuantitatif

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan analisis data kuantitatif yang didasarkan pada data yang dapat dihitung, yaitu data berupa angka. Oleh karena itu, untuk mempermudah analisis data, Peneliti memakai perangkat lunak statistik seperti *Statistical Package for the Social Sciences* (SPSS) untuk menganalisis dan menginterpretasikan data yang diperoleh dari hasil pengumpulan data.

### 2. Alat Analisis data

#### a. Uji Validitas

Validitas adalah proses penting dalam penelitian yang dilakukan oleh pembuat atau pemakai instrumen untuk mengumpulkan data secara empiris. Tujuan dari proses ini adalah untuk memastikan bahwa skor yang dihasilkan oleh instrumen penelitian benar-benar menggambarkan konsep yang ingin diukur, sehingga kesimpulan yang dibuat dari data dapat diandalkan. Uji validitas, di sisi lain, digunakan untuk menentukan validitas suatu kuesioner. Kriteria uji validitas adalah nilai  $r$  hitung, atau korelasi orang, dibandingkan dengan nilai  $r$  tabel. Untuk menentukan



validitas item pertanyaan yang digunakan dalam penelitian, nilai  $r$  hitung ini akan digunakan sebagai tolak ukur. Nilai  $r$  hitung (korelasi orang) dicari dengan nilai  $r$  tabel.<sup>55</sup>

Jika  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel, maka instrumen penelitian dikatakan valid

Jika  $r$  hitung  $<$   $r$  tabel, maka instrumen penelitian dikatakan tidak valid

#### b. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas yang digunakan dalam pertanyaan atau Pernyataan tersebut diuji dengan cara membandingkan nilai Cronbach's Alpha terhadap batas signifikansi yang ditetapkan, untuk menilai konsistensi internal dari item-item yang ada.<sup>56</sup>

Adapun kriteria pengujian sebagai berikut:

Hasil *Aplha Cronbach*  $>$  0,6, maka instrumen dikatakan reliabel

Hasil *Alpha Cronbach*  $<$  0,6, maka instrumen dikatakan tidak reliabel

#### c. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik digunakan untuk menentukan keefektifan model regresi yang diterapkan sebagai alat prediksi. Uji asumsi klasik yang digunakan adalah normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas. Oleh karena itu, perlu dilakukan uji lanjutan sebagai berikut:

<sup>55</sup> Budi Darma, *Statistika Penelitian Menggunakan SPSS (Uji Validitas, Uji Reabilitas, Regresi Linier Sederhana, Regresi Linier Berganda, Uji t, Uji F, R2)* (Jakarta: Quepedia, 2021),7, [https://www.google.co.id/books/edition/STATISTIKA\\_PENELITIAN\\_MENGGUNAKAN\\_SPSS\\_U/acpLEAAAOBAJ?hl=id&gbpv=1&dq=statistika+penelitian&printsec=frontcover](https://www.google.co.id/books/edition/STATISTIKA_PENELITIAN_MENGGUNAKAN_SPSS_U/acpLEAAAOBAJ?hl=id&gbpv=1&dq=statistika+penelitian&printsec=frontcover)

<sup>56</sup> Budi Darma, 17

### 1) Uji Normalitas

Pengujian normalitas sangat krusial karena data yang terdistribusi secara normal dianggap mampu merepresentasikan keseluruhan populasi dengan lebih akurat. Pada uji ini menggunakan salah satu metode yaitu *Kolmogorov Smirnov*, yang dapat mengukur data dengan tingkat normalitas yang lebih tinggi. Nilai signifikansi cukup untuk dibaca untuk menentukan apakah data tersebut dinyatakan normal. Apabila nilai signifikansi kurang dari 0,05, menandakan bahwa data tidak mengikuti distribusi normal, sementara jika nilai signifikansi melebihi 0,05, menunjukkan bahwa data cenderung memiliki distribusi normal.<sup>57</sup> Berikut kriteria pengujian:

Jika signifikansi  $< 0,05$  maka  $H_0$  ditolak

Jika signifikansi  $> 0,05$  maka  $H_0$  diterima

### 2) Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas berarti bahwa dalam suatu model regresi, apabila terdapat koefisien korelasi yang tinggi, mendekati atau sama dengan 1, hal ini menunjukkan adanya hubungan linear yang sangat kuat atau hampir sempurna antara variabel independen. Variabel bebas dalam model regresi yang baik tidak memiliki korelasi yang mendekati sempurna atau sempurna. Multikolinearitas menyebabkan koefisien korelasi

---

<sup>57</sup>Rochmad Aldy Purnomo, *Analisis Statistik Ekonomi dan Bisnis Dengan SPSS* (Ponorogo: WADE Group, 2016), 83-90, <http://eprints.umpo.ac.id/2851/3/Layout%20Statistik.pdf>

yang tidak spesifik dan kesalahan yang signifikan. Salah satu cara untuk menguji multikolinearitas adalah dengan menentukan apakah ada gejala multikolinearitas. Jika nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) dan *Tolerance* lebih dari 0,1, maka dinyatakan bahwa tidak ada multikolinearitas.<sup>58</sup> Berikut ini kriteria dalam pengujian:

$r^2 > R^2$  maka terjadi multikolinearitas

$r^2 < R^2$  maka tidak terjadi multikolinearitas

### 3) Uji Heteroskedastisitas

Pada setiap pengamatan model regresi, ada variabel residual berbeda yang dikenal sebagai heteroskedastisitas. Heteroskedastisitas tidak seharusnya mengalami regresi yang baik. Uji Glejser adalah salah satu jenis uji heteroskedastisitas. Itu dilakukan dengan meregresikan nilai absolut residual variabel independen. Tidak ada masalah dengan heteroskedastisitas selama nilai signifikansi antara variabel independen dan absolut residual lebih besar dari 0,05.<sup>59</sup>

#### d. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linier berganda adalah analisis statistik yang digunakan untuk menguji hubungan pengaruh antara lebih dari satu variabel bebas atau variabel *independent* terhadap satu

<sup>58</sup> Rochmad Aldy Purnomo, *Analisis Statistik*, 116-122

<sup>59</sup> Rochmad Aldy Purnomo, *Analisis Statistik*, 125-131

variabel terikat atau variabel *dependent*. Dengan rumus sebagai berikut.<sup>60</sup>

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Keterangan:

Y : variabel terikat/*dependent*

X<sub>1</sub> dan X<sub>2</sub> : variabel bebas/*independent*

$\alpha$  : konstanta

$\beta_1, \beta_2$  : koefisien

e : *error term*

#### e. Uji Hipotesis

Uji ini untuk menentukan seberapa signifikansi dari masing-masing variabel independen dibandingkan dengan variabel dependen. Uji hipotesis yang dilakukan adalah sebagai berikut:

##### 1) Uji F (Uji Simultan)

Uji F(simultan) adalah teknik pengujian hipotesa di mana uji F berguna dalam menentukan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara bersamaan atau secara simultan. Membandingkan nilai F tabel dan F hitung dengan tingkat signifikansi 0,05 adalah dasar pengambilan keputusan, artinya kesempatan memperoleh kesalahan maksimal

<sup>60</sup> Aminatuz Zahriyah, dkk, *Ekonometrika Teknik dan Aplikasi dengan SPSS* (Jember: Mandala Press, 2021), 62, <http://digilib.uinkhas.ac.id/22746/1/Buku%20Ekonometrika.pdf>

5%, dengan kata lain tingkat kepercayaan 95% keputusan adalah benar. Adapun tahapannya dalam pengujian:<sup>61</sup>

Merumuskan hipotesis

Ho: kompensasi dan stres kerja secara bersama-sama tidak berpengaruh terhadap *turnover* karyawan.

Ha: kompensasi dan stres kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap *turnover* karyawan.

Kriteria pengujian yang dilakukan:

Jika probabilitas  $> 0,05$  maka  $H_0$  ditolak

Jika probabilitas  $< 0,05$  maka  $H_0$  diterima

## 2) Uji T (Uji Parsial)

Uji T dilakukan untuk menunjukkan signifikansi pengaruh dari masing-masing variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat (Y). Adapun hipotesis yang digunakan adalah:

Ho: kompensasi dan stres kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap *turnover* karyawan.

Ha: kompensasi dan stres kerja secara parsial berpengaruh terhadap *turnover* karyawan.

Berikut kriteria pengujian:

Jika  $t \text{ hitung} > t \text{ tabel} =$  maka  $H_0$  ditolak

Jika  $t \text{ hitung} < t \text{ tabel} =$  maka  $H_0$  diterima

<sup>61</sup> Rochmad Aldy Purnomo, *Analisis Statistik*, 169-170

Berdasarkan signifikansi:

Jika signifikansi  $> 0,05$  maka  $H_0$  diterima

Jika signifikansi  $< 0,05$  maka  $H_0$  ditolak

f. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

*R Square* ( $R^2$ ) menunjukkan koefisien determinasi, atau kuadrat  $R$  ( $R^2$ ). Mengubah angka ini menjadi persen, yang menunjukkan berapa banyak kontribusi yang diberikan oleh variabel independen terhadap variabel dependen. Nilai *R Square* berkisar 0 hingga 1, dan biasanya diubah ke bentuk persen untuk memudahkan interpretasi. Variabel independen memberikan pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen, seperti yang ditunjukkan oleh nilai *R Square* yang semakin mendekati 1.<sup>62</sup>



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ  
J E M B E R

---

<sup>62</sup> Rochmad Aldy Purnomo, *Analisis Statistik*, 167

## BAB IV

### PENYAJIAN DATA DAN ANALISIS

#### A. Gambaran Objek Penelitian

Berlokasi di Jl. Jendral Ahmad Yani No.1, Kp Using, Jember Lor, Kecamatan Patrang, Kabupaten Jember, Jawa Timur (68131), Kantor Cabang Bank Rakyat Indonesia di Jember adalah subjek penelitian ini.

##### 1. Sejarah Bank Rakyat Indonesia

Sejarah Bank Rakyat Indonesia dimulai oleh Raden Bei Aria Wirjaatmadja di Purwokerto, Jawa Tengah pada tanggal 16 Desember 1895. BRI merupakan salah satu bank milik pemerintah yang terbesar di Indonesia, dan mulai beroperasi secara komersial pada tanggal 18 Desember 1968.

BRI melakukan berbagai upaya dalam merekrut kandidat berkualitas, mengembangkan, dan mempertahankan pekerja yang memiliki talenta dan skill yang mumpuni. Selain itu, BRI telah mempersiapkan sejumlah langkah strategi yang dilakukan agar BRI menjadi perusahaan dengan sumber daya manusia yang unggul.<sup>63</sup>

Dalam memberikan kepuasan terhadap pekerja, BRI melakukan pengelolaan *Human Capital* salah satunya dengan mengukur tingkat *turnover*. BRI memberikan berbagai upaya untuk menjaga tingkat *turnover* seperti memberikan kompensasi pada tingkat yang kompetitif dibandingkan industri, benefit yang memberikan rasa

---

<sup>63</sup> BRI, Laporan Tahunan 2023, 402

aman dan nyaman dalam bekerja, jenjang karier yang memotivasi serta lingkungan kerja yang kondusif.<sup>64</sup>

## 2. Visi dan Misi Bank Rakyat Indonesia

### a. Visi Bank Rakyat Indonesia

Menjadi bank komersial terkemuka yang selalu mengutamakan kepuasan nasabah.

### b. Misi Bank Rakyat Indonesia

1) Melakukan kegiatan perbankan yang terbaik dengan mengutamakan pelayanan kepada segmen mikro, kecil, dan menengah untuk menunjang peningkatan ekonomi masyarakat.

2) Memberikan pelayanan prima dengan fokus kepada nasabah melalui sumber daya manusia yang profesional dan memiliki budaya berbasis kinerja (*performance-driven culture*), teknologi informasi yang handal dan *future ready*, dan jaringan kerja konvensional maupun digital yang produktif dengan menerapkan prinsip operasional dan *risk management*

*excellence*.

3) Memberikan keuntungan dan manfaat yang optimal kepada pihak-pihak yang berkepentingan (*stakeholders*) dengan memperhatikan prinsip keuangan berkelanjutan dan praktik *Good Corporate Governance* yang sangat baik.

---

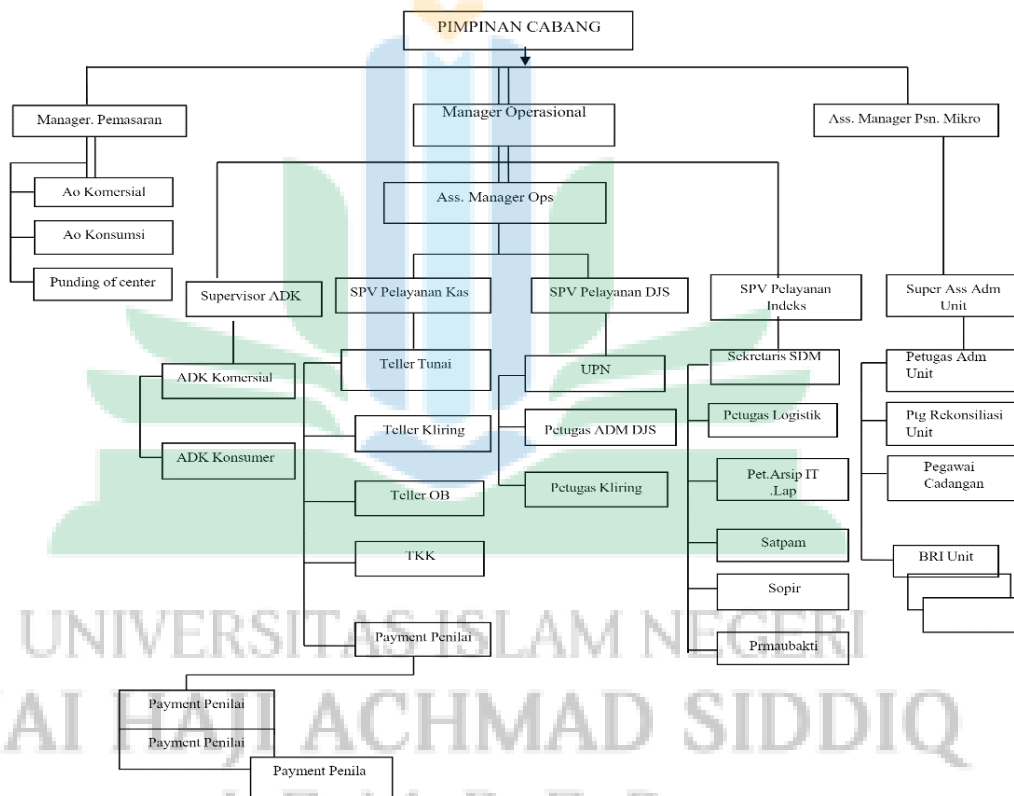
<sup>64</sup> BRI, Laporan Tahunan 2020, 410



### 3. Struktur Organisasi Bank Rakyat Indonesia

Untuk mencapai tujuan dasar kolaborasi, eksekutif dan desain hierarkis organisasi merupakan komponen penting yang sangat jelas. Setiap tugas memiliki struktur atau konstruksi yang jelas, dan hubungan antara mereka digariskan.

Gambar 4.1  
Struktur Organisasi BRI KC Jember



Sumber: Data diolah 2024

## B. Penyajian Data

### 1. Data Responden

#### a. Deskripsi responden berdasarkan jenis kelamin

Tabel berikut menunjukkan deskripsi responden berdasarkan jenis kelamin:

Tabel 4.1  
Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi
1	Laki-Laki	48
2	Perempuan	87
	Jumlah	135

Sumber: Data diolah 2024

Menurut data yang diberikan oleh pihak BRI, bahwa pada periode bulan Desember 2023 terdapat 135 karyawan. Dari 135 karyawan tersebut menjadi responden diantaranya, 48 responden berjenis kelamin laki-laki dan 87 responden berjenis kelamin perempuan yang bekerja di Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Jember.

b. Deskripsi responden berdasarkan usia

Deskripsi responden berdasarkan usia dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.2  
Data Responden Berdasarkan Usia

No	Umur	Jumlah
1	< 20 tahun	0
2	21-30 tahun	78
3	31-40 tahun	48
4	41-50 tahun	9
5	> 50 tahun	0
	Jumlah	135

Sumber: Data diolah 2024

Menurut data yang diberikan oleh pihak BRI, bahwa pada periode bulan Desember 2023 terdapat 135 karyawan. Dari 135 karyawan tersebut menjadi responden diantaranya, tidak ada responden yang berusia di bawah 20 tahun. Sebanyak 78 responden berusia antara 20-31 tahun, 48 responden berusia antara 31-40

tahun, 9 responden berusia antara 41-50 tahun, dan tidak ada responden berusia lebih dari 50 tahun.

c. Deskripsi responden berdasarkan Pendidikan terakhir

Tabel berikut menunjukkan deskripsi responden berdasarkan pendidikan terakhir:

Tabel 4.3  
Data Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Pendidikan Terakhir	Jumlah
1	SMP/MTS	0
2	SMA/SMK	16
3	D3/D4	39
4	S1/S2	80
	Jumlah	135

Sumber: Data diolah 2024

Menurut data yang diberikan oleh pihak BRI, bahwa pada periode bulan Desember 2023 terdapat 135 karyawan. Dari 135 karyawan tersebut menjadi responden diantaranya, tidak ada responden yang menjawab pendidikan terakhir SMP/MTS, 16 responden pendidikan terakhir SMA/SMK, 39 responden pendidikan terakhir D3/D4, dan 80 responden pendidikan terakhir S1/S2.

### C. Analisis dan Pengujian Hipotesis

#### 1. Statistik Deskriptif

Analisis ini dipakai untuk mengumpulkan data mengenai berbagai variabel, termasuk rata-rata, nilai minimum, nilai maksimum, serta standar deviasi. Mereka juga menggambarkan total, rentang, kurtosis (derajat keruncingan), dan kecenderungan distribusi.

Hasil pemeriksaan statistik deskriptif yang dilakukan dengan menggunakan program SPSS versi 23:

Tabel 4.4  
Statistik Deskriptif

Descriptive Statistics							
	N	Range	Minimum	Maximum	Sum	Mean	Std. Deviation
Kompensasi	135	18	27	45	5229	38.73	4.243
Stres kerja	135	15	10	25	2401	17.79	3.650
Turnover	135	14	13	27	2811	20.82	3.171
Valid N (listwise)	135						

Sumber: Data SPSS 23 (diolah)

Dari 135 sampel diatas mendapatkan hasil, Range dari variable Kompensasi sebesar 18. Stres Kerja sebesar 15. Dan Trunover sebesar 14.

Sum dari variabel Kompensasi sebesar 5229, Stres Kerja sebesar 2401, dan *Turnover* 2811.

Mean dari variabel Kompensasi sebesar 38,73. Stres Kerja sebesar 17,79. dan *Turnover* sebesar 20,82.

Standar deviasi dari variabel Kompensasi sebesar 4.243, Stres Kerja sebesar 3.650, dan *Turnover* 3.171.

Nilai Minimum dari variabel Kompensasi 27, Stres Kerja sebesar 10, dan *Turnover* sebesar 13.

Nilai maksimum dari variabel Kompensasi sebesar 45, Stres Kerja sebesar 25, dan *Turnover* sebesar 27.

## 2. Uji Validitas Data

Uji validitas digunakan untuk menilai apakah kuesioner tersebut dapat dianggap valid atau tidak dalam mengukur variabel atau konsep yang diteliti. Sebuah kuesioner dianggap valid hanya jika pertanyaannya mampu mengungkapkan metrik yang dimaksudkan untuk diukur. Komponen pertanyaan atau indikator dinyatakan valid apabila  $r$  tabel lebih besar dari  $r$  hitung dan nilainya positif. Besar korelasi ( $r$  hitung) dibandingkan dengan  $r$  tabel untuk menentukan validitas instrumen; signifikansi sebesar adalah 0,05 atau 5%.

Jika  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel = valid

Jika  $r$  hitung  $<$   $r$  tabel = tidak valid

Selain itu, melakukan perbandingan antara  $r$  tabel dan  $r$  hitung, tanda bintang pada taraf kesalahan 5% juga digunakan. Alat tersebut dinyatakan valid jika ada bintang pada nilai *pearson correlation*, dan tidak valid jika tidak ada bintang. Selain itu, pemeriksaan terakhir yang

menggunakan signifikansi adalah ketika:

Nilai sig  $<$  0,05 artinya valid

Nilai sig  $>$  0,05 artinya tidak valid

Hasil pengujian validitas yang dilakukan menggunakan SPSS versi

23 disajikan di tabel berikut:

Tabel 4.5  
Data Uji Validitas Kompensasi (X1)  
Correlations

		Kompensasi
X1.1	Pearson Correlation	.753**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	135
X1.2	Pearson Correlation	.663**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	135
X1.3	Pearson Correlation	.772**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	135
X1.4	Pearson Correlation	.593**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	135
X1.5	Pearson Correlation	.666**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	135
X1.6	Pearson Correlation	.756**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	135
X1.7	Pearson Correlation	.684**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	135
X1.8	Pearson Correlation	.607**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	135
X1.9	Pearson Correlation	.580**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	135
Kompensasi	Pearson Correlation	1
	Sig. (2-tailed)	
	N	135

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Sumber: Data SPSS 23 (diolah)

Berdasarkan tabel 4.5 dapat dilihat bahwa nilai signifikansi dari setiap indikator kompensasi lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua butir pertanyaan yang digunakan dalam variabel kompensasi adalah valid untuk digunakan sebagai alat penelitian.

Tabel 4.6  
Data Uji Validitas Stres Kerja (X2)  
Correlations

		Total
X2.1	Pearson Correlation	.491**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	135
X2.2	Pearson Correlation	.783**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	135
X2.3	Pearson Correlation	.570**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	135
X2.4	Pearson Correlation	.799**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	135
X2.5	Pearson Correlation	.385**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	135
X2.6	Pearson Correlation	.746**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	135
X2.7	Pearson Correlation	.665**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	135
X2.8	Pearson Correlation	.543**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	135
X2.9	Pearson Correlation	.737**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	135
Stres Kerja	Pearson Correlation	1
	Sig. (2-tailed)	
	N	135

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Sumber: Data SPSS 23 (diolah)

Berdasarkan tabel 4.6 dapat dilihat bahwa nilai signifikansi dari setiap indikator stres kerja lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua butir pertanyaan yang digunakan dalam variabel stres kerja adalah valid untuk digunakan sebagai alat penelitian.

Tabel 4.7  
Data Uji Validitas *Turnover* (Y)  
Correlations

		Total
Y.1	Pearson Correlation	.379
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	135
Y.2	Pearson Correlation	.621
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	135
Y.3	Pearson Correlation	.537
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	135
Y.4	Pearson Correlation	.554
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	135
Y.5	Pearson Correlation	.400
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	135
Y.6	Pearson Correlation	.618
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	135
Y.7	Pearson Correlation	.357
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	135
Y.8	Pearson Correlation	.390
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	135
Y.9	Pearson Correlation	.598
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	135
Turnover	Pearson Correlation	1
	Sig. (2-tailed)	
	N	135

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Sumber: Data SPSS 23 (diolah)

Berdasarkan tabel 4.5 dapat dilihat bahwa nilai signifikansi dari setiap indikator *turnover* lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua butir pertanyaan yang digunakan dalam variabel *turnover* adalah valid untuk digunakan sebagai alat penelitian.



Tabel 4.8  
Hasil Validitas Kompensasi (X1)

Responden	$r_{table}$	$r_{hitung}$	Keterangan
X1.1	0,169	0,753	Valid
X1.2	0,169	0,663	Valid
X1.3	0,169	0,772	Valid
X1.4	0,169	0,593	Valid
X1.5	0,169	0,666	Valid
X1.6	0,169	0,756	Valid
X1.7	0,169	0,684	Valid
X1.8	0,169	0,607	Valid
X1.9	0,169	0,580	Valid

Sumber: Data SPSS 23 (diolah)

Berdasarkan tabel 4.8 dapat dilihat bahwa nilai  $r_{hitung}$  setiap indikator kompensasi lebih besar dari dibandingkan nilai  $r_{tabel}$ . Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua butir pertanyaan yang digunakan dalam variabel kompensasi adalah valid untuk digunakan sebagai alat ukur variabel.

Tabel 4.9  
Hasil Validitas Stres Kerja (X2)

Responden	$r_{tabel}$	$r_{hitung}$	Keterangan
X2.1	0,169	0,491	Valid
X2.2	0,169	0,783	Valid
X2.3	0,169	0,570	Valid
X2.4	0,169	0,799	Valid
X2.5	0,169	0,385	Valid
X2.6	0,169	0,746	Valid
X2.7	0,169	0,665	Valid
X2.8	0,169	0,543	Valid
X2.9	0,169	0,737	Valid

Sumber: Data SPSS 23 (diolah)

Berdasarkan tabel 4.9 dapat dilihat bahwa nilai  $r_{hitung}$  setiap indikator stres kerja lebih besar dari dibandingkan nilai  $r_{tabel}$ . Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua butir pertanyaan yang digunakan dalam variabel stres kerja adalah valid untuk digunakan sebagai alat ukur variabel.

Tabel 4.10  
Hasil Validitas *Turnover* (Y)

Responden	$r_{tabel}$	$r_{hitung}$	Keterangan
Y.1	0,169	0,379	Valid
Y.2	0,169	0,621	Valid
Y.3	0,169	0,537	Valid
Y.4	0,169	0,554	Valid
Y.5	0,169	0,400	Valid
Y.6	0,169	0,618	Valid
Y.7	0,169	0,357	Valid
Y.8	0,169	0,390	Valid
Y.9	0,169	0,598	Valid

Sumber: Data SPSS 23 (diolah)

Berdasarkan tabel 4.10 dapat dilihat bahwa nilai  $r_{hitung}$  setiap indikator *turnover* lebih besar dari dibandingkan nilai  $t_{tabel}$ . Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua butir pertanyaan yang digunakan dalam variabel *turnover* adalah valid untuk digunakan sebagai alat ukur variabel.

### 3. Uji Reliabilitas Data

Jika penelitian ini menerapkan penggunaan instrumen pengukuran yang sama berulang kali pada objek penelitian dan berhasil memperoleh data yang konsisten, pernyataan tersebut dianggap reliabel atau handal. Adapun hasil uji reliabilitas untuk setiap

item pertanyaan, berikut adalah pernyataan variable pada penelitian ini:

Tabel 4.11  
Uji Reliabilitas Kompensasi (X1)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.848	9

Sumber: Data SPSS 23 (diolah)

Tabel menunjukkan pertanyaan yang berkaitan dengan variabel kompensasi dalam survei ini dianggap reliabel, dilihat dari nilai *Cronbach's Alpha* yang mencapai 0,848, melewati batas minimal 0,60.

Tabel 4.12  
Uji Reliabilitas Stres Kerja (X2)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.823	9

Sumber: Data SPSS 23 (diolah)

Tabel tersebut menunjukkan bahwa pertanyaan terkait variabel kompensasi dalam survei ini dianggap reliabel, dilihat dari nilai *Cronbach's Alpha* yang mencapai 0,823, melebihi batas minimal 0,60.

Tabel 4.13  
Uji Reliabilitas Turnover (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.612	9

Sumber: Data SPSS 23 (diolah)

Tabel tersebut menunjukkan bahwa pertanyaan terkait variabel kompensasi dalam survei ini dianggap reliabel, dilihat dari nilai *Cronbach's Alpha* yang mencapai 0,612, melebihi batas minimal 0,60.

#### 4. Uji Asumsi Klasik

Sangat penting untuk memastikan bahwa data tidak mengandung masalah multikolinearitas, heteroskedastisitas, dan normalitas untuk mendapatkan model regresi yang berkualitas.

##### a. Uji Normalitas

Dalam analisis parametrik, syarat bahwa distribusi data harus normal adalah uji normalitas. Uji *Kolmogorov-Smirnov* digunakan untuk menentukan apakah mendistribusi data pada setiap variabel normal. Jika nilai signifikansi variabel bebas pada uji *Kolmogorov-Smirnov* melebihi 0,05, residual memiliki distribusi normal. Sebaliknya, residual tidak memiliki distribusi normal jika nilai signifikansi variabel bebas kurang dari 0,05.

Berikut hasil uji normalitas:

Tabel 4.14  
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		135
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.76435175
Most Extreme Differences	Absolute	.067
	Positive	.057
	Negative	-.067
Test Statistic		.067
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.

Sumber: Data SPSS 23 (diolah)

Nilai signifikansi variabel penelitian lebih besar dari 0,05 ( $0,200 > 0,05$ ), yang menunjukkan bahwa nilai residual berdistribusi normal, seperti yang ditunjukkan dalam table di atas.

#### b. Uji Multikolinearitas

Dalam penelitian ini, Untuk mengidentifikasi gejala korelasi antar variabel bebas maka digunakan uji multikolinearitas, Ini menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara variabel bebas. Selain itu, Uji multikolinearitas digunakan untuk menentukan apakah ada korelasi antara variabel bebas. Dalam analisis regresi berganda, pengujian ini adalah salah satu asumsi yang paling umum. Dalam model yang baik, tidak ada hubungan antara variabel bebas. Untuk mengetahui apakah ada multikolinearitas dalam model regresi dengan mengamati nilai toleransi dan VIF (*Varian Inflation Factor*). Oleh karena itu, Untuk mengetahui apakah ada multikolinearitas dalam model regresi, nilai toleransi dan *Varian Inflation Factor* (VIF) diamati sebagai berikut:

Tolerance  $> 0,10$  = Tidak terjadi multikolinearitas

Tolerance  $< 0,10$  = Terjadi multikolinearitas

VIF  $< 10$  = Tidak terjadi multikolinearitas

VIF  $> 10$  = Terjadi multikolinearitas

Tabel 4.15  
Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients <sup>a</sup>			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Kompensasi	.985	1.016
	Stres Kerja	.985	1.016

a. Dependent Variable: Turnover

Sumber: Data SPSS 23 (diolah)

Menurut tabel di atas, setiap variabel memiliki nilai toleransi sebesar 0,989 untuk variabel kompensasi dan 0,985 untuk variabel stres kerja. Nilai toleransi masing-masing dari uji multikolinearitas variabel independen dan bebas, yang mencakup variabel kompensasi dan stres kerja, lebih besar dari 0,10, yang berarti nilai toleransi variabel independen lebih besar dari 0,10.

Sedangkan nilai VIF untuk variabel Kompensasi yaitu 1.016 dan nilai VIF untuk variabel Stres Kerja yaitu 1.016, yang menunjukkan bahwa kedua variabel independen/bebas,

Kompensasi dan Stres Kerja, memiliki VIF yang kurang dari 10.

Oleh karena itu, kesimpulannya bahwa tidak terjadi multikolinearitas.

#### c. Uji Heteroskedastisitas

Digunakan untuk melihat apakah ada variable pengganggu yang dihitung menggunakan persamaan regresi memiliki varian yang sama atau tidak. Metode glejser untuk menganalisis heteroskedastisitas dengan meregresikan variabel bebas terhadap nilai mutlak residualnya. Jika nilai signifikansi antara variabel

independen dan absolut residual lebih besar dari 0,05, gejala heteroskedastisitas tidak muncul. Dari uji tersebut diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4.16  
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.667	1.411		.472	.637
Kompensasi	.027	.030	.077	.881	.380
Stres Kerja	.035	.035	.086	.981	.328

a. Dependent Variable: Abs\_Res

Sumber: Data SPSS 23 (diolah)

Dari hasil diatas bahwa semua variabel bebas memiliki nilai sig. lebih besar dari 0,05 dengan nilai rincian sig. kompensasi  $0,380 > 0,05$  dan Stres Kerja  $0,328 > 0,05$ . Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat tanda-tanda gejala heteroskedastisitas pada model regresi yang telah dianalisis.

##### 5. Uji Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengukur seberapa besar pengaruh dua variabel independen kompensasi dan stres kerja terhadap variabel dependen *turnover* karyawan. Berdasarkan proses pengolahan data menggunakan program SPSS, hasil regresi linear berganda seperti berikut:

Tabel 4.17  
Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	19.741	2.646		7.461	.000
	Kompensasi	-.143	.057	-.191	-2.502	.014
	Stres Kerja	.372	.066	.428	5.601	.000

a. Dependent Variable: Turnover

Sumber: Data SPSS 23 (diolah)

Adapun persamaan dari analisis tersebut dalam penelitian ini untuk variabel Kompensasi (X1) dan Stres Kerja (X2) terhadap *Turnover* (Y) di Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Jember yaitu:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

$$Y = 19.741 + -0,143X_1 + 0,372X_2 + e$$

Berikut interpretasi dari persamaan diatas:

a. Konstanta sebesar 19.741, artinya jika variabel kompensasi (X1) dan stres kerja (X2) = 0, maka variabel *Turnover* (Y) adalah sebesar 19.741.

b. Variabel kompensasi (X1) sebesar -0,143 menunjukkan tanda negatif. Hal ini menunjukan bahwa variabel kompensasi (X1) memiliki hubungan negatif terhadap variabel *Turnover* (Y). artinya apabila variabel independen kompensasi (X1) mengalami kenaikan sebesar 1 satuan dan variabel lain bersifat tetap. Maka variabel dependen *Turnover* (Y) akan mengalami penurunan sebesar 0,143.

c. Nilai 0,372 pada variabel stres kerja (X2) menunjukan tanda positif. Hal ini menunjukkan bahwa variabel stres kerja (X2) memiliki



hubungan yang positif terhadap variabel dependen *Turnover* (Y). artinya apabila variabel stres kerja mengalami kenaikan sebesar 1 satuan dan variabel lain bersifat tetap, maka variabel dependen *Turnover* (Y) akan mengalami peningkatan 0,372.

## 6. Uji Hipotesis

Uji hipotesis merupakan metode statistik yang digunakan untuk menguji kebenaran suatu klaim atau pernyataan, yang memungkinkan penarikan kesimpulan tentang penerimaan atau penolakan pernyataan tersebut berdasarkan data yang dianalisis.

### a. Uji Parsial (uji t)

Untuk mengetahui bagaimana hubungan antara variabel dependen dan variabel independen secara individu parsial berdampak, uji t digunakan pada variabel kompensasi dan stres kerja secara terpisah dapat mempengaruhi *turnover* karyawan.

Pengujian variabel independen secara individual, dilakukan untuk mengevaluasi dampak parsial dari variabel terhadap variabel dependen, ini berarti apakah model regresi variabel independen (kompensasi dan *stress* kerja) secara parsial berpengaruh signifikan positif terhadap variabel dependen (*turnover* karyawan).

Dasar pengambilan keputusan:

Jika nilai  $\text{sig} < 0,05$  maka terdapat pengaruh variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y).

Jika nilai sig > 0,05 maka tidak berpengaruh variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y).

$H_0$  = kompensasi dan stres kerja tidak berpengaruh terhadap *turnover* karyawan.

$H_a$  = kompensasi dan stres kerja berpengaruh terhadap *turnover* karyawan.

Berdasarkan pengujian menggunakan SPSS berikut hasilnya:

Tabel 4.18  
Hasil Uji T (Parsial)

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	19.741	2.646		7.461	.000
	Kompensasi	-.143	.057	-.191	-2.502	.014
	Stres Kerja	.372	.066	.428	5.601	.000

a. Dependent Variable: Turnover

Sumber: Data SPSS 23 (diolah)

- 1) Pengaruh kompensasi terhadap *turnover* karyawan.

Diketahui nilai sig. untuk pengaruh X1 terhadap Y adalah sebesar  $0,014 < 0,05$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara kompensasi (X1) terhadap *turnover* karyawan (Y).

- 2) Pengaruh stres kerja terhadap *turnover* karyawan.

Diketahui nilai sig. untuk pengaruh X2 terhadap Y adalah sebesar  $0,00 < 0,05$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara stres kerja (X2) terhadap *turnover* karyawan (Y).

b. Uji Simultan (uji F)

Pada dasarnya, uji F menunjukkan apakah variabel dependen atau variabel terikat secara kolektif atau semua variabel bebas yang ada dalam model dipengaruhi oleh variabel dependen.

Berikut dasar pengambil keputusan:

Jika nilai sig < 0,05 maka terdapat pengaruh variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) secara bersamaan.

Jika nilai sig > 0,05 maka tidak berpengaruh variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) secara bersamaan.

$H_0$  = kompensasi dan stres kerja tidak berpengaruh terhadap *turnover* karyawan secara simultan.

$H_a$  = kompensasi dan stres kerja berpengaruh terhadap *turnover* karyawan secara simultan.

Tabel 4.19

Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	323.753	2	161.877	20.867	.000 <sup>b</sup>
	Residual	1023.980	132	7.757		
	Total	1347.733	134			

a. Dependent Variable: Turnover

b. Predictors: (Constant), Stres Kerja, Kompensasi

Sumber: Data SPSS 23 (diolah)

Berdasarkan hasil pengujian diatas, karena nilai sig. lebih kecil dari 0,05, maka variabel kompensasi dan stres kerja mempengaruhi *turnover* karyawan pada Bank Rakyat Indonesia (BRI) Cabang Jember. Hal tersebut sesuai dengan perhitungan uji

statistik dilakukan dan menentukan bahwa tingkat signifikansinya adalah 0,00, sehingga lebih besar dari 0,05 ( $0,00 > 0,078$ ).

#### 7. Koefisien Determinasi

Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) adalah sebuah koefisien yang mengukur seberapa besar variabel independen (kompensasi dan stres kerja) dapat menjelaskan variabel dependennya (*turnover*). Berikut ini adalah hasil pengujian menggunakan SPSS:

Tabel 4.20

Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.490 <sup>a</sup>	.240	.229	2.785

a. Predictors: (Constant), Stres Kerja, Kompensasi

Sumber: Data SPSS 23 (diolah)

Hasil dari tabel uji koefisien menunjukkan bahwa nilai Adjusted R Square adalah 0,229, yang menandakan bahwa variabel kompensasi dan stres kerja hanya mampu menjelaskan 22,9% dari variasi yang terjadi pada *turnover* karyawan. Sisanya, sebesar 77,1%, didistribusikan kepada faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

#### D. Pembahasan

1. Analisis dan interpretasi secara Parsial
  - a. Pengaruh Kompensasi terhadap *Turnover* Karyawan

Berdasarkan uji t (parsial) dapat dilihat bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap *turnover* karyawan. Hal ini terbukti dari perhitungan SPSS yang menghasilkan bahwa nilai signifikansi untuk variabel kompensasi adalah  $0,014 < 0,05$ . Sehingga variabel Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap variabel *Turnover* (Y).

Pengaruh kompensasi yang signifikan terhadap *turnover* karyawan dikuatkan oleh penelitian sebelumnya yakni penelitian Nur Asni Gani, dkk, yakni kompensasi berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Hal ini dikarenakan kompensasi yang diterima karyawan tidak sesuai dengan kerja keras mereka, sehingga karyawan berpikir untuk keluar dari perusahaan tersebut.<sup>65</sup> Namun karyawan BRI Cabang Jember tidak merasakan kurangnya kompensasi yang diberikan oleh perusahaan. Hasil pernyataan responden dapat dilihat bahwa kebanyakan jawaban dari hasil pernyataan tersebut menyatakan setuju dengan pemberian kompensasi oleh perusahaan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap *turnover* karyawan. Akan tetapi, berdasarkan pernyataan karyawan bahwa mereka merasa puas dengan kompensasi yang sudah diberikan oleh perusahaan.

---

<sup>65</sup> Gani, Priharta, dan Purnamasari, "Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja".

b. Stres Kerja terhadap *turnover* karyawan

Berdasarkan uji t (parsial) dapat dilihat bahwa stres kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover* karyawan. hal ini terbukti dari perhitungan SPSS yang menghasilkan bahwa nilai signifikansi untuk variabel stres kerja adalah  $0,00 < 0,05$ . Karena nilai signifikansi dibawah 0,05, maka variabel stres kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel *turnover* karyawan.

Pengaruh stres kerja yang signifikan terhadap *turnover* karyawan dikuatkan oleh penelitian Muslim, yakni stres kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover* karyawan. hal ini dikarenakan bahwa karyawan yang mendapatkan tekanan kerja diluar batas kemampuan mereka, akan membuat mereka stres dan merasa tidak nyaman dalam melaksanakan tugasnya.<sup>66</sup> Namun karyawan BRI Cabang Jember tidak merasakan adanya tekanan kerja yang diberikan oleh perusahaan. Hasil pernyataan responden dapat dilihat bahwa kebanyakan dari hasil pernyataan tersebut menyatakan tidak setuju jika tekanan dari perusahaan membuat karyawan stres dalam pekerjaan. Sehingga karyawan merasa nyaman dalam menerima tugas yang diberikan oleh perusahaan.

Dapat disimpulkan bahwa hasil Uji t menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover* karyawan. Akan tetapi, berdasarkan pernyataan karyawan tekanan kerja yang

---

<sup>66</sup> Muslim, "Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja".

diberikan oleh perusahaan, dan karyawan tidak menginginkan untuk keluar dari perusahaan tersebut.

## 2. Analisis dan Interpretasi secara Bersama-sama (Simultan)

Hasil yang diperoleh dari tabel 4.18 bahwa kompensasi dan stres kerja mempengaruhi *turnover* karyawan pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Jember. Hasil perhitungan dengan SPSS menunjukkan bahwa nilai signifikansi 0,00 menunjukkan bahwa kompensasi dan stres kerja berpengaruh secara signifikan terhadap *turnover* karyawan. Sehingga berbunyi bahwa tidak ada pengaruh harga atau stres kerja terhadap *turnover* karyawan.

Pengaruh kompensasi dan stres kerja terhadap *turnover* dikuatkan oleh penelitian Rukhviyanti dan Susanti yaitu, pengaruh kompensasi dan stres kerja terhadap *turnover intention*. Hal ini berkaitan dengan pemberian kompensasi dan beban kerja yang diberikan oleh perusahaan. Apabila kompensasi yang diberikan oleh perusahaan tidak sesuai dengan beban kerja yang karyawan dapatkan dan membuat karyawan stres dalam pekerjaan, maka akan terjadi *turnover*. Akan tetapi kompensasi yang diberikan oleh BRI Cabang Jember sudah sesuai dengan beban kerja karyawan, sehingga karyawan tidak merasakan stres dalam pekerjaan dan tidak menginginkan untuk keluar dari perusahaan tersebut.

Berdasarkan hasil analisis dan interpretasi diatas bahwa pengaruh Kompensasi dan Stres Kerja secara simultan mempengaruhi

*Turnover* Karyawan di Bank Rakyat Indonesia Cabang Jember diterima.



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ  
J E M B E R



## BAB V

### PENUTUP

#### A. Kesimpulan

Setelah melakukan analisis dan pembahasan terkait judul penelitian ini, peneliti mengambil beberapa kesimpulan penting sebagai berikut:

1. Berdasarkan Uji T (parsial):
  - a. Kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap tingkat *turnover*, hal ini berdasarkan hasil uji t. Hasil perhitungan SPSS menunjukkan nilai signifikansi 0,014 lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap *turnover*.
  - b. Stres kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap tingkat *turnover*, hal ini berdasarkan hasil uji t. Hasil perhitungan SPSS menunjukkan nilai signifikansi 0,00 lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover*.
2. Berdasarkan uji simultan (Uji F) bahwa nilai signifikansi yang diperoleh kurang dari batas 0,05, yakni mencapai 0,00. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa kompensasi dan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover* karyawan pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Jember.

## B. Saran

Berdasarkan judul “Pengaruh Kompensasi dan Stres Kerja Terhadap *Turnover* Karyawan pada Bank Rakyat Indonesia (BRI) Cabang Jember”. Penulis menyadari bahwa penelitian ini masih memiliki banyak keterbatasan, baik dalam hal menyebarkan kuesioner maupun masalah lainnya. Kesimpulan yang diuraikan oleh peneliti memberikan saran bagi peneliti lain dan perusahaan, yaitu:

1. Perusahaan dapat mempertahankan budaya kinerja karyawan untuk menjadi lebih baik ke depannya.
2. Dapat digunakan sebagai panduan dan referensi untuk penulisan penelitian berikutnya. Selain itu, variabel yang digunakan tidak terkait dengan penelitian ini dapat digunakan pada penelitian selanjutnya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Budiasa, I Komang. *Beban Kerja dan Kinerja Sumber Daya Manusia*. Banyumas: Pena Persada, 2021.  
[https://www.researchgate.net/publication/353995816\\_BEBAN\\_KERJA\\_DAN\\_KINERJA\\_SUMBER\\_DAYA\\_MANUSIA](https://www.researchgate.net/publication/353995816_BEBAN_KERJA_DAN_KINERJA_SUMBER_DAYA_MANUSIA)
- Budiyanto, Albert. “Pengaruh Stres Kerja, lingkungan Kerja, Kompensasi dan Pengembangan Karier terhadap Turnover Intention Karyawan Pada PT. Nesitor”. *ESENSI: Jurnal Manajemen Bisnis* 25, no.2 (2022). <https://ibn.ejournal.id/index.php/ESENSI/article/view/475/371>
- Darma, Budi. *Statistika Penelitian Menggunakan SPSS (Uji Validitas, Uji Reabilitas, Regresi Linier Sederhana, Regresi Linier Berganda, Uji t, Uji F, R2)*. Jakarta: Quepedia, 2021.  
[https://www.google.co.id/books/edition/STATISTIKA\\_PENELITIAN\\_MENGGUNAKAN\\_SPSS\\_U/acpLEAAAQBAJ?hl=id&gbpv=1&dq=statistika+penelitian&printsec=frontcover](https://www.google.co.id/books/edition/STATISTIKA_PENELITIAN_MENGGUNAKAN_SPSS_U/acpLEAAAQBAJ?hl=id&gbpv=1&dq=statistika+penelitian&printsec=frontcover)
- Drastyana, Serlly Frida. *Turnover Intention Karyawan Dalam Tinjauan Kompensasi, Pengembangan Karir, Iklim Organisasi*. Tsaikmalaya: Perkumpulan Rumah Cemerlang Indonesia, 2021.  
<https://edeposit.perpusnas.go.id/collection/turnover-intention-karyawan-dalam-tinjauan-kompensasi-pengembangan-karir-iklim-organisasi-sumber-elektronis/59283#>
- Fahmi, Irahm. *Perilaku Organisasi Teori, Aplikasi, dan Kasus*. Bandung: Alfabeta, 2018.
- Gani, Nur Asni, Andry Priharto, dan Anastasya Purnamasari. “Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap turnover Intention Pada Perusahaan Tambang di Kalimantan”. *Jurnal Pendidikan dan Kewirausahaan* 10, no.2 (2022).  
<https://journalstkipgrisitubondo.ac.id/index.php/PKWU/article/view/444/279>
- Halim, Lidia dan Kevin Antolis. “Analisis Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Turnover Intention Agent di PT AIA Cabang X Malang”. *Ekonomi, Keuangan, Investasi dan Syariah (EKUITAS)* 2, no.2 (2021).  
<http://ejournal.seminar-id.com/index.php/ekuitas/article/view/667/452>
- Handoko, Tri dan Pantius Drahen Soeling, “Analisa Penyebab Turnover Intention Karyawan Pada Sektor Perbankan Syariah”, *Syntax Idea* 2, no.9 (2020).  
<https://jurnal.syntax-idea.co.id/index.php/syntax-idea/article/view/562/441>

- Ichsan, Reza Nurul, Lukman Nasution, dan Sarman Sinaga. *Bahan Ajar Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)*. Medan: Sentosa Deli Mandiri, 2021. <https://lppm.upmi.ac.id/wp-content/uploads/2022/01/buku-bahan-ajar-MSDM.pdf>
- Indrastuti, Sri dan AMries Rusli Tanjung. *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia dan Syariah*. Riau: UR Press Pekanbaru, 2021. <https://repository.uir.ac.id/5215/1/Buku%20MSDM%20Syariah.pdf>
- Iriani, Nisma, Ayu Ketut Rencana Sari Dewi, Suratman Sudjud, Abdul Safrin D Talli, Surianti, Diah Nugraheni Setyowati, Varetha Lisarani, Arjang, Nurmillah, Tia Nuraya, dan Syafudding Yana. *Metodologi Penelitian* (Yogyakarta: Rizmedia Pustaka Indonesia, 2022). <http://repository.unkhair.ac.id/359/1/Buku%20Metododologi%20Penelitian%20Des%202022-dikompresi.pdf>
- Is'adi, Munir, Finda D.L, dan Hifna R.M. “Perspektif Nasabah Terhadap KUR di Bank BRI Tanjung”. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Digital* 1, no. 3 (2024). <https://jurnal.ittc.web.id/index.php/jebd/article/view/812/722>
- Isnaini, Mukarromatul, Retna Anggitaningsih, dan Nurul Setianingrum. “HR Development to Enhance BMT-UGT Nusantara Capem Balung Jember Employee Perfomance”. *Journal of Economic Sharia Law and Business Studies* 3, no. 1 (2023). <https://www.ejournal.stismu.ac.id/ojs/index.php/Iltizamat/article/view/1746/583>
- Kuswahyudi, Ifan Johar, Pompong Budi Setiadi, dan Sri Rahayu. “Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Beban Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada PT. Berkah Kawasan Manyar Sejahtera”. *Jurnal Pendidikan Tambusai* 6, no.2 (2022). <https://www.jptam.org/index.php/jptam/article/view/4227/3535>
- Manopo, Christy, Irvan Trang, dan Regina Trifena Saerang. “Pengaruh Kompensasi, Komitmen Organisasi dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada PT. Golden Mitra Inti Perkasa Manado”. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi* 11, no.1 (2023). <https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/emba/article/view/45861>
- Marjuni, Sukmawati. *Buku Ajar Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Makasar: Sah Media, 2017. <https://repository.unibos.ac.id/xmlui/bitstream/handle/123456789/953/Buku%20Ajar%20Manajemen%20Sumber%20Daya%20Manusia%20Edisi%20Revisi.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Muslim, Muhammad. "Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada PT. Sunggong Logistics Jakarta". *ESENSI: Jurnal Manajemen Bisnis* 24, no.3 (2021). <https://ibn.e-journal.id/index.php/ESENSI/article/view/421/337>
- Novarini, Ni Nyoman Ari, Ni Luh Putu Andriani, I Wayan Sujana, dan Made Ika Prastyadewi, "Pengaruh Kompetensi dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Furamaxclusive Ocean Beach Seminyak Hotel", *JUIMA: Jurnal Ilmu Manajemen* 12, no.1 (2022), <https://e-journal.unmas.ac.id/index.php/juima/article/view/4933/3844>
- Pantouw, Delvio Geofanny Jordan, Ventje Tatimu, dan Wehelmina Rumawas. "Pengaruh Stres Kerja dan *Worklife Balance* Terhadap Turnover Intention Karyawan PT. Mahagrata Sinar Karyawan Manado". *Productivity* 3, no.1 (2022). <https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/productivity/article/view/37958/34737>
- Purnomo, Rochmad Aldy. *Analisis Statistik Ekonomi dan Bisnis Dengan SPSS*. Ponorogo: WADE Group, 2016. <http://eprints.umpo.ac.id/2851/3/Layout%20Statistik.pdf>
- Putranti, Honorata Ratnawati Dwi. *Turnover Intention*. Purbalingga: Eureka Media Aksara, 2022. <https://fliphtml5.com/xxglb/voug/basic>
- Putri, Pencya Andina, Zainal Zawir Simon, dan Efendy Zain. "Pengaruh Kompensasi, *Job Insecurity* Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap turnover Intention (Studi Kasus pada Karyawan CV XYZ)". *Jurnal Ekonomi Bisnis Manajemen dan Akuntansi (Jebma)* 3, no.1 (2023). <https://jurnal.itscience.org/index.php/jebma/article/view/2709/2071>
- Qoriani, Hersa Farida dan Luluk Musfiroh. "*Corrrelation of Job Satisfaction, Organization Culture on Individual Behavior Through Motivation*". *Jurnal Informatika Ekonomi Bsinis* 5, no. 4 (2023). <https://www.infeb.org/index.php/infeb/article/view/770/301>
- Qoriani, Hersa Farida. "Compensation and Motivation in Improving Employee Performance PT. Romi Violeta Sidoarjo". *International Journal of Management and Business Economics* 1, no1 (2022). <https://www.putrapublisher.org/ojs/index.php/jamis/article/view/137/213>
- Rahardjo, Daniel Adi Setya. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Semarang: Yayasan Prima Agus Tektik, 2022. [https://digilib.stekom.ac.id/assets/dokumen/ebook/feb\\_18b1fd34ade64f777a3b44763e29171f167270f4\\_1649901532.pdf](https://digilib.stekom.ac.id/assets/dokumen/ebook/feb_18b1fd34ade64f777a3b44763e29171f167270f4_1649901532.pdf)

- Ramadhani, Reza, Khusnul Fikri, dan Rahmat Ramadhan. “Pengaruh Kompensasi, Pengembangan Karir dan Kompetensi Terhadap Turnover Intention Karyawan PT. Garuda Ekspres Nusantara Pekanbaru”. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Merdeka EMBA* 2, no.1 (2023). <https://jom.umri.ac.id/index.php/emba/article/view/770/221>
- Ridlo, Ilham Akhsanu. *Turnover “Kajian Literatur”* (Surabaya: PH Movement Publication, 2012). <https://id.scribd.com/doc/78478535/Turn-Over-Karyawan-Kajian-Literatur>
- Rukhviyanti, Novi dan Santi Susanti. “Pengaruh Kompensasi dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Bagian Cutting Pada PT. Kwangduk Worlf Wide Cikalong Wetan”. *Jurnal Sains Manajemen dan Akuntansi* 12, no.1 (2020). <http://ojs.stan-im.ac.id/index.php/JSMA/article/view/44/32>
- Safitri, Rizqi Ayu dan Rayhan Gunaningrat. “Pengaruh Stres Kerja, kepuasan Kerja, Kompensasi, Beban Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan di PT Liebra Permana”. *Prosiding Seminar Nasional Hukum, Bisnis, sains dan teknologi* 2, no.1 (2023). <https://ojs.u-db.ac.id/index.php/HUBISINTEK/article/view/1493>
- Sholihah, Afrila, Khamdan Rifa’I, dan Hersa Farida Qoriani. “Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Perilaku Individu Dalam Organisasi (PIO) Melalui Motivasi Kerja Pada Telkom Indonesia Tbk Wilayah Jember”. *Jurnal Hukum Islam, Ekonomi dan Bisnis* 9, no. 1 (2023). <https://ejournal.iaida.ac.id/index.php/istiqro/article/view/1652/1211>
- Sopiah. *Perilaku Organisasional*. Yogyakarta: Andi Offset, 2008.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabet, 2013.
- Syafri, Wirman dan Alwi, *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Publik*. Sumedang: IPDN Press, 2014. <http://eprints.ipdn.ac.id/2491/1/Manajemen%20Sumber%20Daya%20Manusia.pdf>
- Tim Penyusun, *Pedoman Penulisan Karya Tulis Ilmiah*. Jember: IAIN Jember, 2020.
- Tsauri, H. Sofyan. *MSDM: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jember: STAIN Jember Press, 2013. [BUKU SOFYAN TSAURI MSDM 2013.pdf \(uinkhas.ac.id\)](http://uinkhas.ac.id)

Zahriyah, Aminatuz, Suprianik, Agung Purnomo, dan Mustofa. *Ekonometrika Teknik dan Aplikasi dengan SPSS*. Jember: Mandala Press, 2021.  
<http://digilib.uinkhas.ac.id/22746/1/Buku%20Ekonometrika.pdf>



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ  
J E M B E R

**LAMPIRAN: Matriks Penelitian**

<b>Judul</b>	<b>Variabel</b>	<b>Indikator</b>	<b>Sumber Data</b>	<b>Metode Penelitian</b>	<b>Fokus Penelitian</b>
Pengaruh Kompensasi dan Stres Kerja Terhadap turnover Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia (BRI) Cabang Jember	1. Kompensasi  2. Stres Kerja  3. Turnover Karyawan	a. Gaji/Upah b. Insentif c. Tunjangan  a. Beban kerja b. Masalah pribadi c. Hubungan kerja  a. Memikirkan untuk keluar b. Pencarian alternative lain c. Niat untuk keluar	Data primer yang dikumpulkan melalui kuesioner yang diberikan kepada seluruh karyawan BRI Cabang Jember.	1. Pendekatan penelitian kuantitatif 2. Populasi semua karyawan BRI Kantor Cabang Jember, dan sampel yang digunakan sebanyak 101 responden. 3. Analisis data a. Uji instrument penelitian: Uji Validitas dan Uji Reabilitas b. Uji asumsi klasik: Uji normalitas, Uji multikolinearitas, dan Uji heteroskedastisitas c. Analisis regresi linear berganda d. Uji koefisien determinasi e. Uji hipotesis: Uji T (parsial) dan Uji F (simultan)	1. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap turnover karyawan? 2. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap turnover karyawan? 3. Apakah kompensasi dan stres kerja berpengaruh terhadap turnover karyawan?



## SURAT PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Ahmad Rofiki  
NIM : 204105010058  
Prodi : Perbankan Syariah  
Fakultas : Ekonomi dan Binsis Islam  
Universitas : Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi dengan judul "*Pengaruh Kompensasi dan Stres Kerja Terhadap Turnover Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia (BRI) Cabang Jember*" bukan merupakan hasil plagiat dan benar-benar karya sendiri, kecuali kutipa-kutipan yang disebutkan sumbernya.

Demikian surat pernyataan ini dibuat dan digunakan sebagaimana mestinya.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ  
JEMBER

Jember, 24 Maret 2024



Ahmad Rofiki  
204105010058

## LAMPIRAN: Kuesioner Penelitian

### KUESIONER PENELITIAN PENGARUH KOMPENSASI DAN STRES KERJA TERHADAP TURNOVER KARYAWAN PADA BANK RAKYAT INDONESIA (BRI) CABANG JEMBER

Bapak/Ibu karyawan Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Jember yang terhormat, dalam rangka mengumpulkan data untuk penelitian dan kepentingan ilmiah, saya mohon kesediaannya menjawab dan mengisi beberapa pertanyaan dari kuesioner yang diberikan dibawah ini.

#### A. DATA RESPONDEN

- 
1. Nama : \_\_\_\_\_
  2. Jenis Kelamin :  Laki-Laki  Perempuan
  3. Usia :  < 20 tahun  21-30 tahun  
 31-40 tahun  41-50 tahun  
 >50 tahun
  4. Pendidikan Terakhir :  SMP/MTS  SMA/SMK  
 D3/D4  S1/S2  
 Lainnya:.....

#### B. PETUNJUK PENGISIAN

Berilah tanda centang/*checklist* (✓) pada kolom yang anda anggap sesuai.

Setiap respon hanya diperbolehkan memilih satu jawaban.

Keterangan:

- |     |                       |                  |
|-----|-----------------------|------------------|
| SS  | = Sangat Setuju       | (diberi nilai 5) |
| S   | = Setuju              | (diberi nilai 4) |
| RR  | = Ragu-Ragu           | (diberi nilai 3) |
| TS  | = Tidak Setuju        | (diberi nilai 2) |
| STS | = Sangat Tidak Setuju | (diberi nilai 1) |

## C. DAFTAR PERTANYAAN

### 1. Kompensasi

NO	Pertanyaan	SS	S	RR	TS	STS
1.	Saya diberi gaji sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan kepada saya					
2.	Perusahaan memberikan gaji selalu tepat waktu					
3.	Saya menerima insentif yang sesuai dengan kebijakan perusahaan					
4.	Perusahaan memberikan bonus pada karyawan yang berprestasi					
5.	Perusahaan memberikan jaminan/asuransi kesehatan kepada saya					
6.	Perusahaan memberikan tunjangan hari raya kepada saya					
7.	Perusahaan memberikan tunjangan jamsostek kepada saya					
8.	Saya menerima uang makan dan bensin dari perusahaan					
9.	Perusahaan memberikan saya tunjangan fasilitas kendaraan					

### 2. Stres Kerja

NO	Pertanyaan	SS	S	RR	TS	STS
1.	Beban kerja yang berlebihan dapat menyebabkan saya stres					
2.	Saya merasa stres dengan target perusahaan dan tuntutan tugas yang terlalu tinggi					
3.	Sering terjadi <i>overload</i> jabatan di perusahaan					
4.	Peran atau <i>jobdesk</i> saya di perusahaan tidak jelas					
5.	Saya merasa tertekan ketika menghadapi situasi baru dan asing					
6.	Saya merasa putus asa dan Lelah dengan pekerjaan saya saat ini					
7.	Tidak ada kesempatan untuk mengemukakan pendapat dan mengembangkan karir					
8.	Hubungan komunikasi saya dengan rekan kerja tidak terjalin dengan baik					
9.	Waktu kerja saya lebih banyak dibandingkan kumpul dengan keluarga					

### 3. Turnover

NO	Pertanyaan	SS	S	RR	TS	STS
1.	Saya selalu berpikir untuk berhenti dari pekerjaan ini					
2.	Ketika gaji yang diberikan perusahaan tidak sesuai maka saya memikirkan untuk berhenti					
3.	Saya memiliki keinginan untuk meninggalkan perusahaan karena minim apresiasi terhadap prestasi					
4.	Saya berpikir untuk mencari pekerjaan lain					
5.	Saya memiliki tawaran pekerjaan di tempat lain					
6.	Saya merasa bosan dengan pekerjaan-pekerjaan yang monoton					
7.	Saya memiliki keinginan untuk meninggalkan perusahaan apabila hak-hak saya tidak terpenuhi					
8.	Ketika keadaan perusahaan tidak mendukung muncul ingin meninggalkan perusahaan					
9.	Saya berniat untuk keluar karena sudah mengalami kejenuhan					



## LAMPIRAN: Rekapitulasi Kuesioner

### 1. Data Responden

No	Jenis Kelamin	Usia	Pendidikan
1	Laki-Laki	21-30 tahun	D3/D4
2	Perempuan	21-30 tahun	S1/S2
3	Perempuan	21-30 tahun	D3/D4
4	Laki-Laki	21-30 tahun	D3/D4
5	Perempuan	21-30 tahun	S1/S2
6	Laki-Laki	21-30 tahun	S1/S2
7	Perempuan	21-30 tahun	D3/D4
8	Perempuan	21-30 tahun	S1/S2
9	Laki-Laki	21-30 tahun	SMA/SMK
10	Perempuan	21-30 tahun	S1/S2
11	Perempuan	31-40 tahun	S1/S2
12	Perempuan	31-40 tahun	D3/D4
13	Perempuan	31-40 tahun	S1/S2
14	Perempuan	21-30 tahun	S1/S2
15	Laki-Laki	21-30 tahun	SMA/SMK
16	Perempuan	31-40 tahun	S1/S2
17	Perempuan	31-40 tahun	S1/S2
18	Perempuan	31-40 tahun	D3/D4
19	Laki-Laki	31-40 tahun	D3/D4
20	Perempuan	31-40 tahun	S1/S2
21	Perempuan	21-30 tahun	S1/S2
22	Laki-Laki	21-30 tahun	SMA/SMK
23	Perempuan	21-30 tahun	S1/S2
24	Perempuan	21-30 tahun	S1/S2
25	Laki-Laki	21-30 tahun	S1/S2
26	Perempuan	41-50 tahun	D3/D4
27	Perempuan	21-30 tahun	D3/D4
28	Laki-Laki	21-30 tahun	SMA/SMK
29	Perempuan	21-30 tahun	D3/D4
30	Perempuan	21-30 tahun	S1/S2
31	Perempuan	31-40 tahun	S1/S2

32	Laki-Laki	31-40 tahun	S1/S2
33	Perempuan	21-30 tahun	S1/S2
34	Perempuan	31-40 tahun	S1/S2
35	Laki-Laki	21-30 tahun	S1/S2
36	Perempuan	21-30 tahun	S1/S2
37	Perempuan	21-30 tahun	S1/S2
38	Perempuan	21-30 tahun	D3/D4
39	Laki-Laki	31-40 tahun	S1/S2
40	Perempuan	21-30 tahun	D3/D4
41	Perempuan	31-40 tahun	D3/D4
42	Laki-Laki	41-50 tahun	S1/S2
43	Perempuan	31-40 tahun	S1/S2
44	Perempuan	41-50 tahun	S1/S2
45	Perempuan	31-40 tahun	S1/S2
46	Laki-Laki	21-30 tahun	S1/S2
47	Perempuan	21-30 tahun	D3/D4
48	Perempuan	31-40 tahun	S1/S2
49	Perempuan	31-40 tahun	S1/S2
50	Perempuan	21-30 tahun	S1/S2
51	Laki-Laki	21-30 tahun	D3/D4
52	Perempuan	21-30 tahun	D3/D4
53	Perempuan	31-40 tahun	S1/S2
54	Laki-Laki	31-40 tahun	S1/S2
55	Perempuan	41-50 tahun	S1/S2
56	Perempuan	21-30 tahun	D3/D4
57	Laki-Laki	41-50 tahun	S1/S2
58	Laki-Laki	31-40 tahun	S1/S2
59	Perempuan	21-30 tahun	S1/S2
60	Perempuan	21-30 tahun	S1/S2
61	Perempuan	31-40 tahun	S1/S2
62	Perempuan	21-30 tahun	S1/S2
63	Laki-Laki	21-30 tahun	SMA/SMK
64	Perempuan	31-40 tahun	S1/S2
65	Perempuan	21-30 tahun	S1/S2
66	Laki-Laki	31-40 tahun	SMA/SMK

67	Perempuan	21-30 tahun	D3/D4
68	Perempuan	31-40 tahun	D3/D4
69	Laki-Laki	31-40 tahun	D3/D4
70	Perempuan	21-30 tahun	D3/D4
71	Perempuan	21-30 tahun	S1/S2
72	Laki-Laki	31-40 tahun	SMA/SMK
73	Perempuan	41-50 tahun	S1/S2
74	Laki-Laki	21-30 tahun	S1/S2
75	Perempuan	21-30 tahun	S1/S2
76	Perempuan	31-40 tahun	S1/S2
77	Laki-Laki	31-40 tahun	D3/D4
78	Perempuan	21-30 tahun	D3/D4
79	Laki-Laki	21-30 tahun	S1/S2
80	Laki-Laki	21-30 tahun	S1/S2
81	Perempuan	21-30 tahun	S1/S2
82	Perempuan	41-50 tahun	S1/S2
83	Perempuan	21-30 tahun	S1/S2
84	Perempuan	21-30 tahun	S1/S2
85	Laki-Laki	21-30 tahun	SMA/SMK
86	Perempuan	21-30 tahun	S1/S2
87	Perempuan	31-40 tahun	D3/D4
88	Perempuan	21-30 tahun	S1/S2
89	Perempuan	31-40 tahun	S1/S2
90	Laki-Laki	31-40 tahun	S1/S2
91	Perempuan	31-40 tahun	S1/S2
92	Laki-Laki	21-30 tahun	SMA/SMK
93	Laki-Laki	41-50 tahun	SMA/SMK
94	Perempuan	21-30 tahun	S1/S2
95	Perempuan	21-30 tahun	D3/D4
96	Laki-Laki	31-40 tahun	D3/D4
97	Laki-Laki	31-40 tahun	SMA/SMK
98	Laki-Laki	21-30 tahun	SMA/SMK
99	Laki-Laki	41-50 tahun	SMA/SMK
100	Perempuan	21-30 tahun	S1/S2
101	Laki-Laki	21-30 tahun	D3/D4

102	Perempuan	31-40 tahun	S1/S2
103	Laki-Laki	31-40 tahun	S1/S2
104	Laki-Laki	21-30 tahun	S1/S2
105	Perempuan	31-40 tahun	S1/S2
106	Perempuan	31-40 tahun	S1/S2
107	Laki-Laki	21-30 tahun	S1/S2
108	Perempuan	31-40 tahun	D3/D4
109	Perempuan	21-30 tahun	D3/D4
110	Laki-Laki	31-40 tahun	S1/S2
111	Laki-Laki	21-30 tahun	SMA/SMK
112	Laki-Laki	21-30 tahun	SMA/SMK
113	Perempuan	31-40 tahun	D3/D4
114	Perempuan	31-40 tahun	S1/S2
115	Perempuan	21-30 tahun	D3/D4
116	Laki-Laki	21-30 tahun	D3/D4
117	Perempuan	31-40 tahun	S1/S2
118	Laki-Laki	31-40 tahun	S1/S2
119	Perempuan	31-40 tahun	S1/S2
120	Perempuan	31-40 tahun	D3/D4
121	Laki-Laki	21-30 tahun	D3/D4
122	Laki-Laki	21-30 tahun	D3/D4
123	Laki-Laki	21-30 tahun	S1/S2
124	Laki-Laki	31-40 tahun	SMA/SMK
125	Perempuan	21-30 tahun	S1/S2
126	Perempuan	21-30 tahun	S1/S2
127	Perempuan	31-40 tahun	D3/D4
128	Perempuan	21-30 tahun	D3/D4
129	Perempuan	21-30 tahun	D3/D4
130	Perempuan	21-30 tahun	S1/S2
131	Laki-Laki	31-40 tahun	S1/S2
132	Perempuan	21-30 tahun	S1/S2
133	Perempuan	31-40 tahun	D3/D4
134	Laki-Laki	31-40 tahun	S1/S2
135	Perempuan	21-30 tahun	S1/S2



## 2. Kompensasi (X1)

NO	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	Total
1	5	4	5	4	5	4	5	4	4	40
2	4	5	4	5	4	5	4	5	5	41
3	5	5	5	4	4	5	4	5	5	42
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
5	5	3	5	4	5	5	5	5	5	42
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
7	4	5	4	4	3	5	3	5	5	38
8	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
9	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
10	5	4	5	4	5	4	5	4	4	40
11	5	5	5	5	4	4	4	4	4	40
12	4	3	4	4	3	3	4	3	4	32
13	4	3	3	4	3	4	4	5	5	35
14	5	5	5	5	4	5	4	5	5	43
15	5	5	5	5	4	5	4	4	5	42
16	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
18	3	4	3	3	4	3	3	3	4	30
19	5	5	4	4	4	5	4	5	5	41
20	4	5	5	5	4	5	4	4	3	39
21	3	3	3	4	4	3	4	4	4	32
22	5	5	3	4	4	5	4	5	5	40
23	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
24	5	4	4	4	5	4	4	4	5	39
25	4	5	4	5	5	5	5	5	5	43
26	5	5	4	5	3	4	5	5	5	41
27	4	5	4	5	4	5	4	4	5	40
28	5	5	5	4	5	5	5	5	5	44
29	3	3	3	4	4	4	4	3	3	31
30	4	4	3	5	4	4	4	3	4	35
31	3	5	3	4	3	4	4	3	3	32
32	5	4	5	4	5	4	5	4	5	41

33	4	5	4	5	4	5	4	5	5	41
34	4	4	4	4	3	4	3	5	5	36
35	4	5	4	5	4	5	4	3	4	38
36	4	5	4	3	5	4	4	3	4	36
37	4	4	3	3	4	3	3	3	4	31
38	4	5	4	5	4	4	4	4	3	37
39	5	4	3	4	3	4	3	4	5	35
40	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
41	5	4	4	4	4	4	4	3	5	37
42	3	5	4	4	4	4	4	4	4	36
43	4	4	4	4	4	5	3	4	4	36
44	5	5	4	4	5	5	4	5	5	42
45	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
46	5	5	5	5	4	5	4	4	5	42
47	5	5	4	5	4	5	4	4	5	41
48	3	4	3	3	3	5	3	3	4	31
49	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
50	4	3	3	3	4	4	4	4	3	32
51	5	5	5	5	5	5	3	3	5	41
52	4	5	3	4	4	4	3	4	4	35
53	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
54	4	5	3	4	3	4	3	4	4	34
55	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
56	4	4	5	5	4	5	5	5	5	42
57	3	4	3	4	4	4	3	4	4	33
58	5	5	4	5	4	4	5	5	5	42
59	4	4	3	3	4	4	3	5	5	35
60	4	4	5	4	4	5	4	5	4	39
61	3	3	3	4	3	3	3	3	3	28
62	5	5	5	5	5	5	4	3	4	41
63	5	5	3	3	4	5	4	5	5	39
64	5	5	5	4	5	5	4	5	5	43
65	5	4	4	5	4	4	5	5	5	41
66	4	3	3	3	4	4	4	4	4	33
67	5	4	5	4	3	4	5	5	5	40

68	5	5	4	5	4	5	5	5	5	43
69	5	5	5	5	4	5	4	5	5	43
70	4	5	5	5	5	5	4	4	5	42
71	5	5	5	5	4	5	5	4	5	43
72	5	5	5	5	5	5	4	5	5	44
73	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
74	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
75	4	4	5	5	4	4	3	5	5	39
76	5	5	5	4	4	5	4	5	5	42
77	5	4	4	4	4	4	3	5	4	37
78	4	4	4	4	4	4	4	3	4	35
79	5	3	3	4	3	4	5	5	4	36
80	4	3	3	3	3	3	3	3	4	29
81	3	4	4	4	3	3	3	3	4	31
82	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
83	5	5	3	5	4	4	4	3	5	38
84	4	4	4	3	3	4	3	3	5	33
85	5	5	4	4	3	4	5	5	4	39
86	5	5	5	4	5	5	5	5	4	43
87	5	5	5	5	5	5	5	5	4	44
88	3	5	4	4	3	4	4	4	4	34
89	5	5	5	5	5	5	3	4	4	41
90	5	4	5	5	4	5	4	4	4	40
91	5	5	5	5	5	4	4	5	4	42
92	4	5	4	5	4	5	5	5	4	41
93	4	4	4	4	4	4	4	5	5	38
94	5	5	4	5	4	5	5	4	4	41
95	4	5	5	5	4	4	4	5	4	40
96	5	5	5	5	5	5	5	5	3	43
97	5	5	4	5	5	5	4	4	3	40
98	4	4	4	4	3	4	4	4	3	34
99	5	4	4	4	4	4	4	4	3	36
100	5	5	5	5	5	5	5	4	4	43
101	4	5	3	4	4	4	3	3	4	34
102	4	4	5	3	4	4	5	3	5	37

103	4	4	4	3	5	5	4	3	4	36
104	4	4	4	3	5	5	4	4	4	37
105	5	5	5	4	5	5	5	5	5	44
106	4	5	4	5	5	5	4	4	4	40
107	5	5	5	3	5	5	5	3	4	40
108	5	5	5	3	5	5	5	4	5	42
109	4	4	4	4	4	5	4	3	4	36
110	5	4	5	3	4	4	4	3	4	36
111	5	5	5	5	5	5	5	4	5	44
112	4	4	4	4	4	5	4	5	5	39
113	4	4	4	3	4	4	4	4	5	36
114	5	5	5	4	5	5	5	3	5	42
115	5	5	5	3	5	5	4	4	4	40
116	5	5	5	5	5	4	5	3	5	42
117	4	4	4	4	5	5	4	4	5	39
118	5	5	4	3	4	5	5	4	5	40
119	5	3	5	4	4	3	4	5	4	37
120	5	4	5	3	4	5	5	3	4	38
121	5	5	5	3	5	5	5	4	5	42
122	4	4	4	5	4	5	4	3	4	37
123	4	5	4	3	4	4	4	3	5	36
124	4	5	3	3	4	4	4	4	5	36
125	5	4	3	3	4	4	5	4	4	36
126	4	3	4	5	5	4	4	4	3	36
127	5	5	5	4	5	5	5	4	5	43
128	5	5	5	4	5	5	5	5	5	44
129	5	4	5	5	5	5	5	5	5	44
130	4	5	5	5	5	5	5	4	5	43
131	4	4	4	4	5	4	4	5	5	39
132	4	5	4	3	5	4	4	3	4	36
133	4	4	4	5	5	5	4	4	5	40
134	5	5	4	4	4	5	5	4	3	39
135	5	5	5	5	5	4	4	4	5	42

### 3. Stres Kerja (X2)

NO	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	Total
1	2	3	2	2	1	2	2	1	3	18
2	1	2	2	2	2	2	2	2	3	18
3	1	2	2	2	2	2	2	2	2	17
4	1	2	2	2	2	2	2	2	2	17
5	1	2	2	2	2	1	2	2	2	16
6	1	2	2	2	2	3	2	2	2	18
7	1	2	2	1	1	2	3	1	2	15
8	1	2	3	3	1	3	3	2	2	20
9	2	3	2	3	1	3	2	2	2	20
10	2	2	2	2	2	2	2	1	2	17
11	2	2	2	2	2	3	3	2	3	21
12	2	2	2	2	1	2	3	1	2	17
13	1	2	2	2	1	3	3	2	3	19
14	2	3	2	3	1	2	2	2	2	19
15	2	2	3	2	2	2	2	1	2	18
16	2	2	2	2	2	2	2	2	2	18
17	2	2	2	2	2	2	1	1	2	16
18	2	2	3	2	2	2	3	1	2	19
19	2	2	2	2	2	2	2	2	2	18
20	1	2	3	2	2	2	2	3	2	19
21	2	3	2	3	1	3	2	2	3	21
22	2	2	2	2	2	2	2	1	2	17
23	2	2	2	3	2	2	2	2	3	20
24	2	2	2	2	2	2	1	1	3	17
25	1	2	2	2	2	3	2	1	3	18
26	3	2	2	2	2	1	2	3	3	20
27	2	1	2	3	2	2	3	2	3	20
28	2	2	2	2	1	2	3	2	2	18
29	1	1	2	2	2	2	3	2	3	18
30	2	3	2	3	2	3	2	2	3	22
31	2	2	2	2	2	2	2	2	3	19
32	1	2	2	2	2	2	1	2	3	17

33	1	2	2	2	2	2	3	2	2	18
34	2	2	2	2	3	2	3	3	3	22
35	2	3	2	3	2	3	3	2	2	22
36	1	2	3	2	2	2	2	3	2	19
37	2	2	3	3	3	2	3	3	3	24
38	2	3	2	3	2	3	2	2	3	22
39	2	2	2	2	1	2	2	2	2	17
40	2	2	2	3	2	2	3	2	3	21
41	2	3	3	3	1	1	2	1	3	19
42	2	2	1	2	3	2	2	3	3	20
43	2	3	2	3	2	3	3	2	2	22
44	2	2	2	2	2	2	3	1	2	18
45	3	3	3	3	2	3	1	2	2	22
46	2	3	2	3	2	3	3	2	3	23
47	2	2	3	2	2	1	3	2	2	19
48	2	3	2	3	2	3	3	2	3	23
49	2	3	2	3	1	3	2	2	3	21
50	3	2	3	2	2	2	2	1	2	19
51	2	3	3	3	2	3	3	2	3	24
52	2	2	2	2	3	2	2	2	2	19
53	2	3	3	3	2	3	2	2	3	24
54	3	2	2	2	1	2	2	2	2	18
55	2	3	3	2	1	3	3	2	3	22
56	2	3	2	3	2	3	3	2	3	23
57	2	3	2	3	2	3	3	2	3	23
58	2	3	3	3	2	3	3	3	3	25
59	2	3	2	2	1	3	2	2	1	18
60	2	2	3	2	2	2	2	2	1	18
61	3	2	2	3	1	3	2	1	3	20
62	1	3	2	3	2	3	3	2	3	22
63	2	3	2	3	2	3	1	3	3	22
64	3	3	3	2	2	2	3	2	2	22
65	1	2	1	2	2	3	2	3	2	18
66	3	3	3	3	2	3	2	3	3	25
67	3	3	1	3	2	3	3	2	2	22

68	2	2	2	2	1	2	2	2	2	17
69	1	2	1	3	1	2	1	2	2	15
70	2	3	3	2	2	3	3	2	3	23
71	2	3	3	3	2	3	2	3	3	24
72	3	3	2	3	2	3	3	2	3	24
73	2	2	2	2	1	2	3	1	2	17
74	1	2	2	2	1	2	3	1	2	16
75	2	3	2	3	3	2	3	3	3	24
76	2	2	2	3	1	3	3	1	3	20
77	3	3	3	3	3	2	2	3	2	24
78	1	3	2	3	2	2	3	2	2	20
79	1	2	2	2	2	2	2	1	2	16
80	3	2	2	2	2	3	2	2	3	21
81	1	2	3	2	2	2	2	3	2	19
82	3	2	2	3	2	2	3	2	2	21
83	3	2	2	2	2	2	3	2	3	21
84	2	2	2	2	1	2	2	2	2	17
85	2	2	1	2	2	3	2	2	3	19
86	2	2	2	2	2	2	2	2	2	18
87	2	2	2	2	2	2	2	2	3	19
88	2	2	2	2	2	2	2	1	1	17
89	2	2	2	2	2	2	3	2	2	19
90	2	2	2	2	2	2	2	2	2	18
91	2	2	2	2	2	2	2	2	2	18
92	2	2	2	1	2	2	1	1	2	15
93	2	2	2	2	2	2	2	2	2	18
94	1	2	2	2	2	2	2	2	2	17
95	2	2	2	2	2	2	2	2	2	18
96	2	2	2	2	2	2	2	2	2	18
97	2	1	2	2	2	2	2	2	1	16
98	2	2	2	2	2	2	1	2	2	17
99	2	2	2	3	2	2	2	2	1	18
100	3	2	1	2	2	2	2	2	2	18
101	1	2	2	2	2	2	2	1	2	16
102	1	1	2	1	2	2	2	2	2	15

103	2	1	1	1	2	2	1	1	1	12
104	1	2	1	2	2	2	2	2	2	16
105	1	1	2	2	2	1	1	1	1	12
106	1	1	2	1	1	1	1	1	1	10
107	1	1	2	1	2	1	2	2	2	14
108	2	1	1	1	1	2	2	1	2	13
109	1	2	1	1	1	2	1	1	1	11
110	1	1	2	1	1	1	2	1	1	11
111	2	1	1	1	1	1	2	2	2	13
112	1	2	2	2	1	2	1	1	2	14
113	1	1	1	1	2	1	1	2	1	11
114	1	1	1	1	2	1	1	1	1	10
115	2	1	2	2	1	1	1	1	1	12
116	2	1	2	1	2	2	1	2	2	15
117	2	2	2	1	2	1	1	2	1	14
118	2	1	1	1	2	2	1	2	1	13
119	1	2	1	2	2	1	1	1	1	12
120	1	1	1	1	1	1	1	2	1	10
121	1	2	1	1	1	1	2	2	2	13
122	2	2	2	1	2	2	1	2	2	15
123	1	1	2	1	2	2	2	2	2	15
124	2	1	2	1	2	1	1	2	2	14
125	1	1	1	2	2	1	2	2	2	14
126	1	2	2	1	2	1	1	2	2	14
127	2	2	2	2	2	2	2	1	1	16
128	1	2	1	2	1	1	2	1	2	13
129	2	1	1	1	1	1	2	1	1	11
130	1	2	1	2	2	2	1	1	2	14
131	2	2	2	1	2	1	1	1	1	13
132	1	1	2	1	1	1	1	2	1	11
133	2	1	2	1	2	1	1	2	1	13
134	2	2	1	2	1	1	1	1	2	13
135	2	1	1	2	1	2	1	1	2	13



#### 4. Turnover (Y)

NO	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Total
1	3	2	2	3	1	3	2	1	3	20
2	1	3	2	3	2	3	3	2	3	22
3	2	3	2	3	2	3	1	3	3	22
4	3	3	3	2	3	3	3	2	3	25
5	1	2	1	2	2	3	2	3	3	19
6	3	3	3	3	2	3	2	3	3	25
7	3	3	1	3	2	3	3	2	3	23
8	2	2	2	2	1	2	3	2	2	18
9	1	2	1	3	1	3	3	2	3	19
10	2	3	3	2	2	3	3	2	3	23
11	2	3	3	3	1	2	2	1	3	20
12	3	1	3	3	3	3	3	3	3	25
13	3	2	3	3	2	2	3	2	2	22
14	1	2	2	2	2	2	3	2	2	18
15	3	3	3	3	2	3	2	2	2	23
16	1	2	2	3	2	3	3	2	3	21
17	3	3	3	1	1	2	3	1	3	20
18	3	3	3	3	1	3	3	3	3	25
19	2	3	2	3	1	3	2	2	3	21
20	3	2	2	2	2	2	2	1	2	18
21	3	3	3	3	3	3	2	2	3	25
22	3	3	3	3	3	2	1	1	3	22
23	1	3	2	3	3	3	2	3	3	23
24	2	3	3	3	2	3	3	2	3	24
25	3	3	2	3	2	3	1	1	1	19
26	3	1	3	1	1	1	1	3	1	15
27	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
28	2	3	2	3	2	3	1	3	3	22
29	3	3	3	2	3	3	2	2	3	24
30	1	3	3	3	2	3	2	1	3	21
31	2	3	3	3	2	3	2	3	3	24
32	3	3	2	3	2	3	3	2	3	24

33	2	2	2	2	1	2	3	1	2	17
34	1	2	2	2	1	2	3	1	2	16
35	2	3	2	3	3	2	3	3	3	24
36	2	2	3	3	1	3	3	1	3	21
37	3	3	3	3	3	2	2	3	2	24
38	1	3	3	3	2	2	3	2	2	21
39	1	2	3	2	2	2	3	1	2	18
40	3	2	3	2	2	3	3	2	3	23
41	3	3	2	2	2	3	3	2	3	23
42	3	3	2	2	1	2	3	1	2	19
43	3	3	3	3	1	3	3	2	3	24
44	2	3	2	3	1	3	2	2	3	21
45	3	2	3	2	2	2	2	1	2	19
46	3	3	3	3	3	3	2	2	3	25
47	3	3	3	3	3	3	1	1	3	23
48	3	3	3	3	2	2	3	1	2	22
49	3	2	3	3	3	3	3	3	3	26
50	1	2	3	2	2	2	2	3	2	19
51	1	2	3	2	2	2	2	3	2	19
52	3	2	3	3	3	2	3	2	2	23
53	3	3	3	3	2	3	3	2	3	25
54	2	2	2	2	1	2	2	2	2	17
55	3	3	3	3	2	3	2	2	3	24
56	2	2	2	2	2	2	2	2	2	18
57	3	3	2	2	2	2	3	2	3	22
58	3	3	3	3	1	3	2	1	3	22
59	2	3	3	3	2	3	3	2	3	24
60	3	3	3	3	2	3	3	2	3	25
61	2	3	2	3	1	3	2	2	3	21
62	3	2	3	2	2	2	2	1	2	19
63	3	3	3	3	3	3	2	2	3	25
64	3	3	3	3	3	3	1	1	3	23
65	1	3	2	3	2	3	2	1	3	20
66	3	3	3	3	2	3	2	3	3	25
67	2	3	3	3	2	3	3	2	3	24

68	2	2	2	2	1	2	3	2	2	18
69	1	1	2	2	2	2	3	2	3	18
70	2	3	2	3	3	3	2	2	3	23
71	2	3	3	3	1	1	2	1	3	19
72	2	2	1	2	3	2	2	3	3	20
73	2	3	2	3	2	3	3	2	2	22
74	2	2	2	2	2	2	3	1	2	18
75	3	3	3	3	2	3	1	2	2	22
76	2	3	2	3	2	3	3	2	3	23
77	3	2	3	2	2	1	3	2	2	20
78	3	3	2	3	2	3	3	2	3	24
79	2	3	2	3	1	3	2	2	3	21
80	3	2	3	2	2	2	2	1	2	19
81	3	3	3	3	3	3	2	3	2	25
82	3	3	3	3	3	2	1	2	3	23
83	3	4	3	3	2	3	3	2	4	27
84	3	3	3	2	3	4	3	3	3	27
85	2	3	2	3	2	3	3	2	2	22
86	1	2	3	2	2	2	2	2	2	18
87	2	2	3	3	3	3	3	2	3	24
88	3	3	3	3	2	3	2	2	3	24
89	2	2	2	2	1	2	2	2	2	17
90	2	2	2	3	2	2	3	2	3	21
91	3	3	3	3	2	3	3	2	3	25
92	2	2	2	2	3	2	2	2	2	19
93	2	3	3	3	3	2	3	3	3	25
94	3	3	3	3	2	3	3	2	3	25
95	2	2	2	4	1	2	2	2	2	19
96	2	3	3	2	1	3	3	2	3	22
97	3	2	4	3	2	3	3	2	3	25
98	2	3	2	3	2	3	3	2	4	24
99	3	3	3	3	2	3	3	3	3	26
100	2	3	2	2	1	3	2	2	1	18
101	3	2	3	2	2	2	2	2	1	19
102	3	1	3	1	3	3	2	3	3	22

103	3	2	2	2	2	2	3	3	2	21
104	1	3	2	3	3	2	2	1	2	19
105	3	1	2	1	1	2	1	1	3	15
106	3	2	1	3	3	2	3	1	1	19
107	3	1	1	3	1	2	3	1	1	16
108	1	2	1	3	2	2	3	2	3	19
109	3	1	3	3	2	3	3	1	1	20
110	1	3	1	3	2	2	2	1	2	17
111	2	2	2	2	2	2	1	2	1	16
112	2	1	1	1	2	3	1	1	3	15
113	1	1	3	2	3	1	3	2	3	19
114	3	1	1	1	1	1	2	1	2	13
115	3	3	2	1	3	3	1	1	3	20
116	3	3	3	3	1	1	3	1	1	19
117	3	3	1	3	1	1	3	3	2	20
118	3	3	3	1	1	2	2	1	1	17
119	2	1	2	2	2	1	2	2	2	16
120	2	3	3	3	1	1	1	3	2	19
121	1	2	1	3	3	3	2	2	1	18
122	2	3	1	2	2	1	3	1	3	18
123	3	3	2	3	2	3	2	1	2	21
124	1	2	1	2	2	3	2	3	3	19
125	2	1	3	1	3	1	3	1	3	18
126	2	1	3	1	1	2	3	2	3	18
127	2	2	3	2	2	3	2	3	1	20
128	2	1	3	1	3	3	1	3	2	19
129	3	2	1	3	3	3	2	1	2	20
130	1	1	2	3	2	2	1	2	1	15
131	3	1	3	1	3	3	2	2	3	21
132	1	3	1	2	3	2	2	3	1	18
133	2	1	1	1	2	3	1	1	1	13
134	2	1	1	2	1	1	1	3	3	15
135	3	2	1	2	2	1	1	1	1	14

## LAMPIRAN: Uji Validitas

### 1. Kompensasi

#### Correlations

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	Total
X1.1	Pearson Correlation	1	.420**	.584**	.292**	.454**	.476**	.573**	.400**	.407**	.753**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	135	135	135	135	135	135	135	135	135	135
X1.2	Pearson Correlation	.420**	1	.421**	.390**	.379**	.593**	.291**	.238**	.340**	.663**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.001	.005	.000	.000
	N	135	135	135	135	135	135	135	135	135	135
X1.3	Pearson Correlation	.584**	.421**	1	.407**	.573**	.518**	.523**	.311**	.330**	.772**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	135	135	135	135	135	135	135	135	135	135
X1.4	Pearson Correlation	.292**	.390**	.407**	1	.256**	.374**	.262**	.371**	.177*	.593**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000		.003	.000	.002	.000	.040	.000
	N	135	135	135	135	135	135	135	135	135	135
X1.5	Pearson Correlation	.454**	.379**	.573**	.256**	1	.513**	.476**	.172*	.247**	.666**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.003		.000	.000	.045	.004	.000
	N	135	135	135	135	135	135	135	135	135	135
X1.6	Pearson Correlation	.476**	.593**	.518**	.374**	.513**	1	.434**	.364**	.372**	.756**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	135	135	135	135	135	135	135	135	135	135
X1.7	Pearson Correlation	.573**	.291**	.523**	.262**	.476**	.434**	1	.339**	.265**	.684**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.000	.002	.000	.000		.000	.002	.000
	N	135	135	135	135	135	135	135	135	135	135
X1.8	Pearson Correlation	.400**	.238**	.311**	.371**	.172*	.364**	.339**	1	.412**	.607**
	Sig. (2-tailed)	.000	.005	.000	.000	.045	.000	.000		.000	.000
	N	135	135	135	135	135	135	135	135	135	135
X1.9	Pearson Correlation	.407**	.340**	.330**	.177*	.247**	.372**	.265**	.412**	1	.580**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.040	.004	.000	.002	.000		.000
	N	135	135	135	135	135	135	135	135	135	135
Kompensas i	Pearson Correlation	.753**	.663**	.772**	.593**	.666**	.756**	.684**	.607**	.580**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	135	135	135	135	135	135	135	135	135	135

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

## 2. Stres Kerja

Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	Total
X2.1	Pearson Correlation	1	.333**	.225**	.334**	.131	.275**	.188*	.118	.238**	.491**
	Sig. (2-tailed)		.000	.009	.000	.129	.001	.029	.173	.006	.000
	N	135	135	135	135	135	135	135	135	135	135
X2.2	Pearson Correlation	.333**	1	.410**	.717**	.104	.647**	.424**	.278**	.519**	.783**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.230	.000	.000	.001	.000	.000
	N	135	135	135	135	135	135	135	135	135	135
X2.3	Pearson Correlation	.225**	.410**	1	.351**	.190*	.279**	.354**	.252**	.276**	.570**
	Sig. (2-tailed)	.009	.000		.000	.027	.001	.000	.003	.001	.000
	N	135	135	135	135	135	135	135	135	135	135
X2.4	Pearson Correlation	.334**	.717**	.351**	1	.166	.624**	.475**	.299**	.545**	.799**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.055	.000	.000	.000	.000	.000
	N	135	135	135	135	135	135	135	135	135	135
X2.5	Pearson Correlation	.131	.104	.190*	.166	1	.089	.104	.438**	.184*	.385**
	Sig. (2-tailed)	.129	.230	.027	.055		.306	.231	.000	.033	.000
	N	135	135	135	135	135	135	135	135	135	135
X2.6	Pearson Correlation	.275**	.647**	.279**	.624**	.089	1	.456**	.257**	.564**	.746**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.001	.000	.306		.000	.003	.000	.000
	N	135	135	135	135	135	135	135	135	135	135
X2.7	Pearson Correlation	.188*	.424**	.354**	.475**	.104	.456**	1	.224**	.482**	.665**
	Sig. (2-tailed)	.029	.000	.000	.000	.231	.000		.009	.000	.000
	N	135	135	135	135	135	135	135	135	135	135
X2.8	Pearson Correlation	.118	.278**	.252**	.299**	.438**	.257**	.224**	1	.344**	.543**
	Sig. (2-tailed)	.173	.001	.003	.000	.000	.003	.009		.000	.000
	N	135	135	135	135	135	135	135	135	135	135
X2.9	Pearson Correlation	.238**	.519**	.276**	.545**	.184*	.564**	.482**	.344**	1	.737**
	Sig. (2-tailed)	.006	.000	.001	.000	.033	.000	.000	.000		.000
	N	135	135	135	135	135	135	135	135	135	135
Stres Kerja	Pearson Correlation	.491**	.783**	.570**	.799**	.385**	.746**	.665**	.543**	.737**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	135	135	135	135	135	135	135	135	135	135

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

### 3. Turnover

#### Correlations

		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Total
Y.1	Pearson Correlation	1	.162	.332**	.024	.066	.121	-.014	-.099	.036	.379**
	Sig. (2-tailed)		.060	.000	.779	.448	.161	.870	.251	.678	.000
	N	135	135	135	135	135	135	135	135	135	135
Y.2	Pearson Correlation	.162	1	.197*	.540**	.037	.361**	.107	.055	.313**	.621**
	Sig. (2-tailed)	.060		.022	.000	.667	.000	.216	.530	.000	.000
	N	135	135	135	135	135	135	135	135	135	135
Y.3	Pearson Correlation	.332**	.197*	1	.093	.138	.167	.115	.106	.203*	.537**
	Sig. (2-tailed)	.000	.022		.284	.109	.053	.183	.219	.018	.000
	N	135	135	135	135	135	135	135	135	135	135
Y.4	Pearson Correlation	.024	.540**	.093	1	.070	.312**	.173*	.100	.202*	.554**
	Sig. (2-tailed)	.779	.000	.284		.420	.000	.045	.251	.019	.000
	N	135	135	135	135	135	135	135	135	135	135
Y.5	Pearson Correlation	.066	.037	.138	.070	1	.226**	-.079	.208*	.125	.400**
	Sig. (2-tailed)	.448	.667	.109	.420		.008	.362	.016	.149	.000
	N	135	135	135	135	135	135	135	135	135	135
Y.6	Pearson Correlation	.121	.361**	.167	.312**	.226**	1	.043	.172*	.391**	.618**
	Sig. (2-tailed)	.161	.000	.053	.000	.008		.618	.047	.000	.000
	N	135	135	135	135	135	135	135	135	135	135
Y.7	Pearson Correlation	-.014	.107	.115	.173*	-.079	.043	1	.028	.221*	.357**
	Sig. (2-tailed)	.870	.216	.183	.045	.362	.618		.744	.010	.000
	N	135	135	135	135	135	135	135	135	135	135
Y.8	Pearson Correlation	-.099	.055	.106	.100	.208*	.172*	.028	1	.178*	.390**
	Sig. (2-tailed)	.251	.530	.219	.251	.016	.047	.744		.039	.000
	N	135	135	135	135	135	135	135	135	135	135
Y.9	Pearson Correlation	.036	.313**	.203*	.202*	.125	.391**	.221*	.178*	1	.598**
	Sig. (2-tailed)	.678	.000	.018	.019	.149	.000	.010	.039		.000
	N	135	135	135	135	135	135	135	135	135	135
Turnover	Pearson Correlation	.379**	.621**	.537**	.554**	.400**	.618**	.357**	.390**	.598**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	135	135	135	135	135	135	135	135	135	135

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

## LAMPIRAN: Hasil Uji Reabilitas

### 1. Kompensasi (X1)

Cronbach's Alpha	N of Items
.848	9

### 2. Stres Kerja (X2)

Cronbach's Alpha	N of Items
.823	9

### 3. Turnover (Y)

Cronbach's Alpha	N of Items
.612	9

## LAMPIRAN: Uji Asumsi Klasik

### 1. Uji Normalitas

#### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		135
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.76435175
Most Extreme Differences	Absolute	.067
	Positive	.057
	Negative	-.067
Test Statistic		.067
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.



## 2. Uji Multikolinearitas

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Kompensasi	.985	1.016
	Stres Kerja	.985	1.016

a. Dependent Variable: Turnover

## 3. Uji Heteroskedastisitas

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.667	1.411		.472	.637
	Kompensasi	.027	.030	.077	.881	.380
	Stres Kerja	.035	.035	.086	.981	.328

a. Dependent Variable: Abs\_res



## LAMPIRAN: Uji Analisis Regresi Linear Berganda

KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ

I.F. Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	19.741	2.646		7.461	.000
	Kompensasi	-.143	.057	-.191	-2.502	.014
	Stres Kerja	.372	.066	.428	5.601	.000

a. Dependent Variable: Turnover

## LAMPIRAN: Uji Hipotesis

### 1. Uji F (simultan)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	323.753	2	161.877	20.867	.000 <sup>b</sup>
	Residual	1023.980	132	7.757		
	Total	1347.733	134			

a. Dependent Variable: Turnover

b. Predictors: (Constant), Stres Kerja, Kompensasi

### 2. Uji T (parsial)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	19.741	2.646		7.461	.000
	Kompensasi	-.143	.057	-.191	-2.502	.014
	Stres Kerja	.372	.066	.428	5.601	.000

a. Dependent Variable: Turnover

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ  
JEMBER

## LAMPIRAN: Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.490 <sup>a</sup>	.240	.229	2.785

a. Predictors: (Constant), Stres Kerja, Kompensasi

LAMPIRAN: R tabel (df=n-2)

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
1	0.9877	0.9969	0.9995	0.9999	1.0000
2	0.9000	0.9500	0.9800	0.9900	0.9990
3	0.8054	0.8783	0.9343	0.9587	0.9911
4	0.7293	0.8114	0.8822	0.9172	0.9741
5	0.6694	0.7545	0.8329	0.8745	0.9509
6	0.6215	0.7067	0.7887	0.8343	0.9249
7	0.5822	0.6664	0.7498	0.7977	0.8983
8	0.5494	0.6319	0.7155	0.7646	0.8721
9	0.5214	0.6021	0.6851	0.7348	0.8470
10	0.4973	0.5760	0.6581	0.7079	0.8233
11	0.4762	0.5529	0.6339	0.6835	0.8010
12	0.4575	0.5324	0.6120	0.6614	0.7800
13	0.4409	0.5140	0.5923	0.6411	0.7604
14	0.4259	0.4973	0.5742	0.6226	0.7419
15	0.4124	0.4821	0.5577	0.6055	0.7247
16	0.4000	0.4683	0.5425	0.5897	0.7084
17	0.3887	0.4555	0.5285	0.5751	0.6932
18	0.3783	0.4438	0.5155	0.5614	0.6788
19	0.3687	0.4329	0.5034	0.5487	0.6652
20	0.3598	0.4227	0.4921	0.5368	0.6524
21	0.3515	0.4132	0.4815	0.5256	0.6402
22	0.3438	0.4044	0.4716	0.5151	0.6287
23	0.3365	0.3961	0.4622	0.5052	0.6178
24	0.3297	0.3882	0.4534	0.4958	0.6074
25	0.3233	0.3809	0.4451	0.4869	0.5974
26	0.3172	0.3739	0.4372	0.4785	0.5880
27	0.3115	0.3673	0.4297	0.4705	0.5790
28	0.3061	0.3610	0.4226	0.4629	0.5703
29	0.3009	0.3550	0.4158	0.4556	0.5620
30	0.2960	0.3494	0.4093	0.4487	0.5541
31	0.2913	0.3440	0.4032	0.4421	0.5465
32	0.2869	0.3388	0.3972	0.4357	0.5392
33	0.2826	0.3338	0.3916	0.4296	0.5322
34	0.2785	0.3291	0.3862	0.4238	0.5254
35	0.2746	0.3246	0.3810	0.4182	0.5189
36	0.2709	0.3202	0.3760	0.4128	0.5126
37	0.2673	0.3160	0.3712	0.4076	0.5066
38	0.2638	0.3120	0.3665	0.4026	0.5007
39	0.2605	0.3081	0.3621	0.3978	0.4950
40	0.2573	0.3044	0.3578	0.3932	0.4896
41	0.2542	0.3008	0.3536	0.3887	0.4843
42	0.2512	0.2973	0.3496	0.3843	0.4791
43	0.2483	0.2940	0.3457	0.3801	0.4742
44	0.2455	0.2907	0.3420	0.3761	0.4694
45	0.2429	0.2876	0.3384	0.3721	0.4647
46	0.2403	0.2845	0.3348	0.3683	0.4601
47	0.2377	0.2816	0.3314	0.3646	0.4557
48	0.2353	0.2787	0.3281	0.3610	0.4514
49	0.2329	0.2759	0.3249	0.3575	0.4473
50	0.2306	0.2732	0.3218	0.3542	0.4432

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
51	0.2284	0.2706	0.3188	0.3509	0.4393
52	0.2262	0.2681	0.3158	0.3477	0.4354
53	0.2241	0.2656	0.3129	0.3445	0.4317
54	0.2221	0.2632	0.3102	0.3415	0.4280
55	0.2201	0.2609	0.3074	0.3385	0.4244
56	0.2181	0.2586	0.3048	0.3357	0.4210
57	0.2162	0.2564	0.3022	0.3328	0.4176
58	0.2144	0.2542	0.2997	0.3301	0.4143
59	0.2126	0.2521	0.2972	0.3274	0.4110
60	0.2108	0.2500	0.2948	0.3248	0.4079
61	0.2091	0.2480	0.2925	0.3223	0.4048
62	0.2075	0.2461	0.2902	0.3198	0.4018
63	0.2058	0.2441	0.2880	0.3173	0.3988
64	0.2042	0.2423	0.2858	0.3150	0.3959
65	0.2027	0.2404	0.2837	0.3126	0.3931
66	0.2012	0.2387	0.2816	0.3104	0.3903
67	0.1997	0.2369	0.2796	0.3081	0.3876
68	0.1982	0.2352	0.2776	0.3060	0.3850
69	0.1968	0.2335	0.2756	0.3038	0.3823
70	0.1954	0.2319	0.2737	0.3017	0.3798
71	0.1940	0.2303	0.2718	0.2997	0.3773
72	0.1927	0.2287	0.2700	0.2977	0.3748
73	0.1914	0.2272	0.2682	0.2957	0.3724
74	0.1901	0.2257	0.2664	0.2938	0.3701
75	0.1888	0.2242	0.2647	0.2919	0.3678
76	0.1876	0.2227	0.2630	0.2900	0.3655
77	0.1864	0.2213	0.2613	0.2882	0.3633
78	0.1852	0.2199	0.2597	0.2864	0.3611
79	0.1841	0.2185	0.2581	0.2847	0.3589
80	0.1829	0.2172	0.2565	0.2830	0.3568
81	0.1818	0.2159	0.2550	0.2813	0.3547
82	0.1807	0.2146	0.2535	0.2796	0.3527
83	0.1796	0.2133	0.2520	0.2780	0.3507
84	0.1786	0.2120	0.2505	0.2764	0.3487
85	0.1775	0.2108	0.2491	0.2748	0.3468
86	0.1765	0.2096	0.2477	0.2732	0.3449
87	0.1755	0.2084	0.2463	0.2717	0.3430
88	0.1745	0.2072	0.2449	0.2702	0.3412
89	0.1735	0.2061	0.2435	0.2687	0.3393
90	0.1726	0.2050	0.2422	0.2673	0.3375
91	0.1716	0.2039	0.2409	0.2659	0.3358
92	0.1707	0.2028	0.2396	0.2645	0.3341
93	0.1698	0.2017	0.2384	0.2631	0.3323
94	0.1689	0.2006	0.2371	0.2617	0.3307
95	0.1680	0.1996	0.2359	0.2604	0.3290
96	0.1671	0.1986	0.2347	0.2591	0.3274
97	0.1663	0.1975	0.2335	0.2578	0.3258
98	0.1654	0.1966	0.2324	0.2565	0.3242
99	0.1646	0.1956	0.2312	0.2552	0.3226
100	0.1638	0.1946	0.2301	0.2540	0.3211

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
101	0.1630	0.1937	0.2290	0.2528	0.3196
102	0.1622	0.1927	0.2279	0.2515	0.3181
103	0.1614	0.1918	0.2268	0.2504	0.3166
104	0.1606	0.1909	0.2257	0.2492	0.3152
105	0.1599	0.1900	0.2247	0.2480	0.3137
106	0.1591	0.1891	0.2236	0.2469	0.3123
107	0.1584	0.1882	0.2226	0.2458	0.3109
108	0.1576	0.1874	0.2216	0.2446	0.3095
109	0.1569	0.1865	0.2206	0.2436	0.3082
110	0.1562	0.1857	0.2196	0.2425	0.3068
111	0.1555	0.1848	0.2186	0.2414	0.3055
112	0.1548	0.1840	0.2177	0.2403	0.3042
113	0.1541	0.1832	0.2167	0.2393	0.3029
114	0.1535	0.1824	0.2158	0.2383	0.3016
115	0.1528	0.1816	0.2149	0.2373	0.3004
116	0.1522	0.1809	0.2139	0.2363	0.2991
117	0.1515	0.1801	0.2131	0.2353	0.2979
118	0.1509	0.1793	0.2122	0.2343	0.2967
119	0.1502	0.1786	0.2113	0.2333	0.2955
120	0.1496	0.1779	0.2104	0.2324	0.2943
121	0.1490	0.1771	0.2096	0.2315	0.2931
122	0.1484	0.1764	0.2087	0.2305	0.2920
123	0.1478	0.1757	0.2079	0.2296	0.2908
124	0.1472	0.1750	0.2071	0.2287	0.2897
125	0.1466	0.1743	0.2062	0.2278	0.2886
126	0.1460	0.1736	0.2054	0.2269	0.2875
127	0.1455	0.1729	0.2046	0.2260	0.2864
128	0.1449	0.1723	0.2039	0.2252	0.2853
129	0.1443	0.1716	0.2031	0.2243	0.2843
130	0.1438	0.1710	0.2023	0.2235	0.2832
131	0.1432	0.1703	0.2015	0.2226	0.2822
132	0.1427	0.1697	0.2008	0.2218	0.2811
133	0.1422	0.1690	0.2001	0.2210	0.2801
134	0.1416	0.1684	0.1993	0.2202	0.2791
135	0.1411	0.1678	0.1986	0.2194	0.2781
136	0.1406	0.1672	0.1979	0.2186	0.2771
137	0.1401	0.1666	0.1972	0.2178	0.2761
138	0.1396	0.1660	0.1965	0.2170	0.2752
139	0.1391	0.1654	0.1958	0.2163	0.2742
140	0.1386	0.1648	0.1951	0.2155	0.2733
141	0.1381	0.1642	0.1944	0.2148	0.2723
142	0.1376	0.1637	0.1937	0.2140	0.2714
143	0.1371	0.1631	0.1930	0.2133	0.2705
144	0.1367	0.1625	0.1924	0.2126	0.2696
145	0.1362	0.1620	0.1917	0.2118	0.2687
146	0.1357	0.1614	0.1911	0.2111	0.2678
147	0.1353	0.1609	0.1904	0.2104	0.2669
148	0.1348	0.1603	0.1898	0.2097	0.2660
149	0.1344	0.1598	0.1892	0.2090	0.2652
150	0.1339	0.1593	0.1886	0.2083	0.2643


**JURNAL KEGIATAN PENELITIAN DI BANK RAKYAT INDONESIA  
(BRI) KANTOR CABANG JEMBER**

Nama : Ahmad Rofiki

NIM : 204105010058

Judul : Pengaruh Kompensasi dan Stres Kerja Terhadap Turnover Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia (BRI) Cabang Jember

Lokasi : Jl. Ahmad Yani no.1, Kp. Using, Jemberlor, Kec. Patrang, Kabupaten Jember, Jawa Timur

No	Hari/Tanggal	Uraian Kegiatan	Paraf
1	Jumat/ 29 Desember 2023	Penyerahan surat izin penelitian pada BRI Cabang jember	
2	Jumat/ 5 Januari 2024	Konfirmasi surat izin penelitian sudah disetujui	
3	Kamis/18 Januari 2024	Penyebaran kuesioner penelitian pada karyawan BRI Cabang Jember	
4	Kamis/ 22 Februari 2024	Selesai penyebaran sekaligus penutupan kuesioner penelitian	
5	Jumat/15 Maret 2024	Penyerahan Surat selesai Penelitian pada BRI Cabang Jember	

Jember, 15 Maret 2024

Sekretaris BRI Cabang Jember



Nomor : B-2173/Un.22/7.a/PP.00.9/12/2023  
Lampiran : -  
Hal : **Permohonan Izin Penelitian**

19 Desember 2023

Kepada Yth.

**Pimpinan PT Bank Rakyat Indonesia Tbk, Kantor Cabang Jember**  
Jl. Ahmad Yani NO. 1, Kp. Using, Jemberlor, Kec. Patrang,  
Kabupaten Jember, Jawa Timur

Disampaikan dengan hormat bahwa, dalam rangka menyelesaikan tugas Skripsi pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, maka bersama ini mohon diizinkan mahasiswa berikut :

Nama : Ahmad Rofiki  
NIM : 204105010058  
Semester : VII (Tujuh)  
Jurusan : Ekonomi Islam  
Prodi : Perbankan Syariah

Guna melakukan Penelitian/Riset mengenai "Pengaruh Kompensasi dan Stres Kerja Terhadap Turnover Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia (BRI) Cabang Jember" di lingkungan/lembaga wewenang Bapak/Ibu.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI

Demikian atas perkenan dan kerjasamanya disampaikan terima kasih.

JEMBER



A.n. Dekan  
Wakil Dekan Bidang Akademik,

  
**Nurul Widyawati Islami Rahayu**



Model 54

**PT. BANK RAKYAT INDONESIA (PERSERO) Tbk**  
**KANTOR CABANG JEMBER**

Jalan A. Yani No. 1 Jember ☎ (0331) 483258 Facs. 486484

Nomor : B. 1162/KC-XVI/SDM/03/2024  
Lamp. : -  
Perihal : *Keterangan selesai penelitian*

Jember, 18 Maret 2024

Kepada Yth :  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam  
UIN KH ACHMAD SIDDIQ  
Jember  
Di  
Jember

Sehubungan dengan telah selesainya Penelitian di Kanca BRI Jember, maka dengan ini kami menerangkan bahwa:

Nama / NIM : Ahmad Rofiki/ 204105010058  
Fakultas / Jurusan : Ekonomi dan Bisnis Islam / Perbankan Syariah  
Judul Penelitian : "PENGARUH KOMPENSASI DAN STRES KERJA TERHADAP *TURNOVER* KARYAWAN PADA BANK RAKYAT INDONESIA (BRI) CABANG JEMBER."  
Lokasi : PT.BRI (Persero) Tbk. Kantor Cabang Jember  
Lama Penelitian : Desember 2023 sd Februari 2024

Bahwasanya yang bersangkutan telah melaksanakan penelitian di Perusahaan Kami dengan baik.

Demikian surat keterangan ini kami buat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya dan atas perhatiannya disampaikan terima kasih

**PT.BANK RAKYAT INDONESIA (Persero)**  
**KANTOR CABANG JEMBER**



*[Handwritten Signature]*  
**Dian Wahyu Purnamasari**  
**SPO**



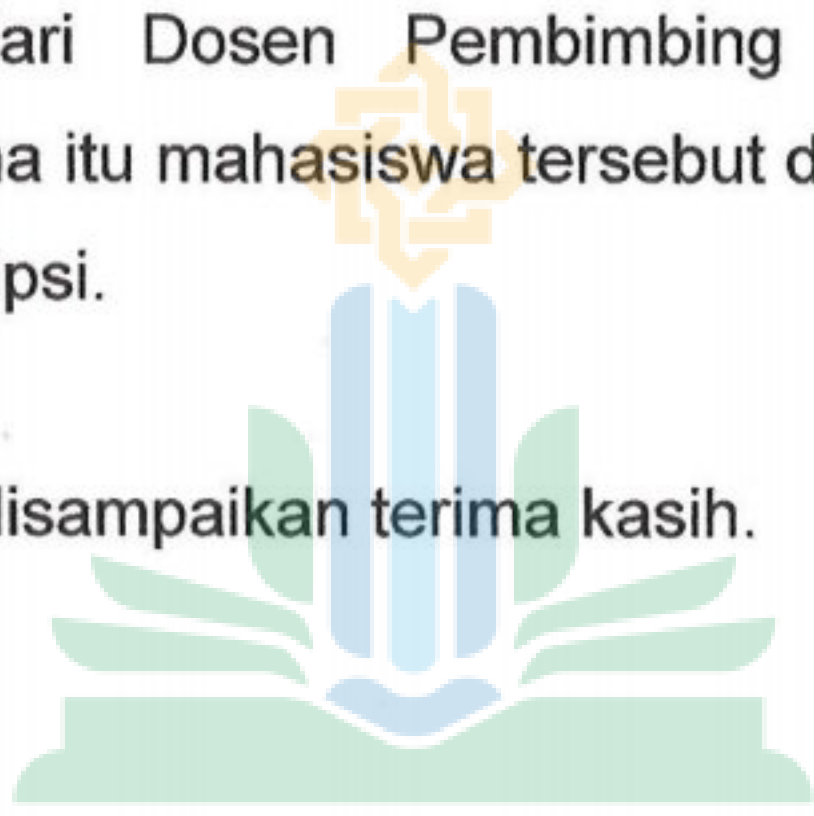
## SURAT KETERANGAN

Kami yang bertandatangan di bawah ini menerangkan bahwa :

Nama : Ahmad Rofiki  
NIM : 204105010058  
Program Studi : Perbankan Syariah  
Judul Skripsi : Pengaruh Kompensasi dan Stres Kerja Terhadap  
*Turnover* Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia (BRI)  
Cabang Jember

Berdasarkan keterangan dari Dosen Pembimbing telah dinyatakan selesai bimbingan skripsi. Oleh karena itu mahasiswa tersebut diperkenankan mendaftarkan diri untuk mengikuti Ujian Skripsi.

Demikian atas perhatiannya disampaikan terima kasih.



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ  
JEMBER

Jember, 13 Maret 2024

Koordinator Prodi. Perbankan Syariah,



**Ana Pratiwi, SE., Ak., MSA**  
**NIP.198809232019032003**

### SURAT KETERANGAN LULUS PLAGIASI

Bagian Akademik Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam menerangkan bahwa:

Nama : Ahmad Rofiki  
NIM : 204105010058  
Program Studi : PERBANKAN SYARIAH  
Judul : Pengaruh Kompensasi dan Stres Kerja Terhadap Turnover Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Jember

Adalah benar-benar telah lulus pengecekan plagiasi dengan menggunakan aplikasi Turnitin, dengan tingkat kesamaan dari Naskah Publikasi Tugas Akhir pada aplikasi Turnitin kurang atau sama dengan 25%.

Demikian surat keterangan ini dibuat agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.


UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ

JEMBER

Jember, 1 April 2024.

Operator Turnitin

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam



(.....)

**LAMPIRAN : Dokumentasi**

Foto Lokasi Bank Rakyat Indonesia (BRI) Kantor Cabang Jember



Meminta Izin Untuk Melakukan Penelitian



Penyebaran Kuesioner dan Foto Bersama dengan Karyawan BRI Kantor Cabang

UNIVERSITAS Jember NEGERI  
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ  
JEMBER



## BIODATA PENULIS



Nama : Ahmad Rofiki  
NIM : 204105010058  
Tempat, Tanggal Lahir : Jember, 2 Februari 2001  
Alamat : Dusun Langsung RT/RW: 002/001 Desa Sukamakmur  
Kecamatan Ajung Kabupaten Jember  
Jurusan/Program Studi : Ekonomi Islam/Perbankan Syariah  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam  
Agama : Islam  
No. HP : 087844111824  
Email : [ahmadrofikikaliber5@gmail.com](mailto:ahmadrofikikaliber5@gmail.com)  
Riwayat Pendidikan :

1. SDN Sukamakmur 2
2. SMP Negeri 1 Jenggawah
3. SMK Negeri 5 Jember
4. Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember