

**PENGARUH KEPUASAN KERJA, KOMPENSASI, DAN
STRES KERJA TERHADAP *TURNOVER INTENTION* PADA
KARYAWAN PT. BANK MANDIRI TBK MICRO BANKING
CLUSTER JEMBER 1**

SKRIPSI

diajukan kepada Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember
untuk memenuhi salah satu persyaratan memperoleh
gelar Sarjana Ekonomi (S.E)
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Program Studi Perbankan Syariah

Oleh:

Silvina Dwiki Setyawati
NIM : 201105010032

Disetujui Pembimbing


Prof. Dr. Khamdan Rifa'i, S.E., M.Si., CHRA.
NIP. 196808072000031001

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

**PENGARUH KEPUASAN KERJA, KOMPENSASI, DAN
STRES KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION PADA
KARYAWAN PT. BANK MANDIRI TBK MICRO BANKING
CLUSTER JEMBER 1**

SKRIPSI

telah diuji dan diterima untuk memenuhi salah satu
persyaratan memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (S.E.)
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Program Studi Perbankan Syariah

Hari : Rabu
Tanggal : 12 Juni 2024

Tim Penguji

Ketua

Sekretaris

Nadia Azalia Putri, M.M.
NIP. 199403042019032019

Mohammad Mirza Pratama, S.ST., M.M.
NIP. 199112052023211022

Anggota :

1. Dr. Moh. Haris Balady, M.M.
2. Prof. Dr. Khamdan Rifa'i, S.E., M.Si., CHRA

Menyetujui
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam



Dr. H. Ubaidillah, M.Ag
NIP. 196812241996031001

MOTTO

وَمَا مِنْ دَابَّةٍ فِي الْأَرْضِ إِلَّا عَلَى اللَّهِ رِزْقُهَا وَيَعْلَمُ مُسْتَقَرَّهَا وَمُسْتَوْدَعَهَا كُلٌّ فِي كِتَابٍ مُبِينٍ ﴿٦﴾

“Dan tidak satu pun makhluk bergerak (bernyawa) di bumi melainkan semuanya dijamin Allah rezekinya. Dia mengetahui tempat kediamannya dan tempat penyimpanannya. Semua (tertulis) dalam Kitab yang nyata (Lauh Mahfuz).” (QS. Hud [11]: 6).*



* Al-Qur'an, QS. Hud ayat 6. *Kementrian Agama*.

PERSEMBAHAN

Dengan segala puji syukur kehadirat Allah SWT dan atas dukungan dan doa dari orang-orang tercinta akhirnya skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik dan tepat waktu. Oleh karena itu, dengan rasa bangga dan bahagia penulis sampaikan rasa syukur dan terimakasih kepada:

1. Kedua orang tua tercinta, Bapak Kokoh Agus Setyawan dan Ibu Ratna Sari. Terima kasih atas segala pengorbanan dan kasih sayang. Terimakasih telah memberikan yang terbaik, menjadi panutan untuk penulis, mendidik penulis, memotivasi, memberi dukungan serta selalu mendoakan untuk kesuksesan anak-anaknya hingga penulis mampu menyelesaikan studinya sampai sarjana.
2. Kakak tercinta Andrias Eka Setyawan yang selalu memberikan semangat, dukungan, dan motivasi serta selalu bersedia mendengarkan keluh kesah penulis sampai akhirnya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
3. Guru-guru saya mulai dari TK Alamanda Bengalon, SDN 004 Bengalon, MTs dan MA Salafiyah Syafi'iyah Tebuireng, PPP. Al-Masruriyah Tebuireng, dan Bapak Ibu Dosen Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember yang telah mendidik penulis.
4. Orang-orang terdekat yang penulis sayangi, Muhammad Yusuf Arbiansyah, Naina Sulistiono Putri, Nayli Rizqi Sa'adah, dan seluruh teman di PPP. Al-Masruriyah Tebuireng angkatan 2014-2020, terimakasih selalu memberikan semangat dan meluangkan waktunya untuk penulis.
5. Teman-teman seperjuangan kelas Perbankan Syariah 1 angkatan 2020 yang telah berjuang bersama dari awal hingga bisa menyelesaikan tugas akhir ini.

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Puji Syukur kehadiran Allah SWT. yang telah melimpahkan Rahmat serta Hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi yang berjudul “Pengaruh Kepuasan Kerja, Kompensasi, dan Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention* Pada Karyawan PT. Bank Mandiri Tbk Micro Banking Cluster Jember 1” sebagai salah satu syarat menyelesaikan program sarjana satu (S1) dengan lancar. Sholawat serta salam semoga tetap tercurah limpahkan kepada Nabi Muhammad SAW. yang selalu dinantikan syafaatnya.

Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini masih jauh dari kata sempurna, kesuksesan dalam penyusunan skripsi ini tentunya karena adanya dukungan dan bantuan dari banyak pihak. Oleh sebab itu, dengan ketulusan hati penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Hepni, S.Ag., M.M., CPEM. selaku Rektor Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember.
2. Bapak Dr. H. Ubaidillah, M.Ag. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.
3. Bapak Dr. M.F. Hidayatullah, S.H.I., M.S.I. selaku Ketua Jurusan Ekonomi Islam.
4. Ibu Ana Pratiwi, S.E., M.S.A. selaku Koordinator Program Studi Perbankan Syariah.

5. Bapak Prof. Dr. H. Babun Suharto, S.E., M.M., CHRP., CCGS. selaku Dosen Pembimbing Akademik (DPA) yang telah memberikan bimbingan, nasihat, serta dukungan selama menempuh studi ini.
6. Bapak Prof. Dr. Khamdan Rifa'i, S.E., M.Si., CHRA. selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang telah memberi arahan bimbingan serta bersedia meluangkan waktunya demi kelancaran penulisan skripsi ini.
7. Seluruh civitas akademik Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember.
8. PT. Bank Mandiri Tbk Micro Banking Cluster Jember 1 sebagai tempat penelitian skripsi ini. Terimakasih atas bantuan, kepercayaan, dan pengalamannya sehingga penelitian skripsi ini dapat terselesaikan.
9. Serta semua pihak yang telah membantu baik secara langsung maupun tidak langsung dalam penyusunan skripsi ini.

Semoga kebaikan selalu diberikan kepada yang berbuat baik, semoga skripsi yang ditulis bisa menambah ilmu pengetahuan untuk siapapun. Dan semoga karya penulis bisa berguna bagi penulis khususnya dan bagi semua orang.

Jember, 19 Mei 2024

Penulis

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

Silvina Dwiki Setyawati
NIM. 201105010032

ABSTRAK

Silvina Dwiki Setyawati, Khamdan Rifa'i, 2024: *Pengaruh Kepuasan Kerja, Kompensasi, dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan PT. Bank Mandiri Tbk Micro Banking Cluster Jember 1.*

Kata Kunci: Kepuasan kerja, kompensasi, stres kerja, *turnover intention*

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan bagian terpenting dalam keberhasilan perbankan yang harus dikelola dengan baik. Apabila SDM tidak dikelola dengan baik, maka dapat mengakibatkan berkurangnya semangat kerja karyawan dan akhirnya karyawan tersebut berkeinginan untuk keluar (*turnover intention*) dari perusahaan tersebut. Terdapat faktor yang seringkali mempengaruhi *turnover intention* yaitu kepuasan kerja, kompensasi, dan stres kerja.

Fokus masalah penelitian ini adalah: 1) Apakah kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan PT. Bank Mandiri Tbk Micro Banking Cluster Jember 1? 2) Apakah kompensasi berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan PT. Bank Mandiri Tbk Micro Banking Cluster Jember 1? 3) Apakah stres kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan PT. Bank Mandiri Tbk Micro Banking Cluster Jember 1? 4) Apakah kepuasan kerja, kompensasi, dan stres kerja secara serempak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan PT. Bank Mandiri Tbk Micro Banking Cluster Jember 1?

Tujuan penelitian ini adalah: 1) Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan PT. Bank Mandiri Tbk Micro Banking Cluster Jember 1. 2) Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap *turnover intention* pada karyawan PT. Bank Mandiri Tbk Micro Banking Cluster Jember 1. 3) Untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan PT. Bank Mandiri Tbk Micro Banking Cluster Jember 1. 4) Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja, kompensasi, dan stres kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan PT. Bank Mandiri Tbk Micro Banking Cluster Jember 1.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Bank Mandiri Tbk Micro Banking Cluster Jember 1. Sampel dalam penelitian menggunakan teknik *sampling jenuh* yaitu seluruh karyawan PT. Bank Mandiri Tbk Micro Banking Cluster Jember 1 sebanyak 35 karyawan. Teknik pengumpulan data menggunakan penyebaran kuesioner. Analisis data yang digunakan yaitu analisis regresi linier berganda dengan menggunakan aplikasi SPSS 27.

Penelitian ini menghasilkan: 1) Kepuasan kerja yang diterima karyawan cukup tinggi sehingga membuat tingkat *turnover intention* pada perusahaan tersebut semakin rendah. 2) Karyawan menerima kompensasi yang besar sehingga tingkat *turnover intention* pada perusahaan tersebut semakin kecil. 3) Stres kerja yang dirasakan karyawan cukup rendah, sehingga semakin rendah juga tingkat *turnover intention* pada perusahaan tersebut. 4) Pengaruh yang diberikan oleh kepuasan kerja, kompensasi, dan stres kerja terhadap *turnover intention* termasuk rendah sehingga dapat menurunkan tingkat *turnover intention* pada perusahaan tersebut.

DAFTAR ISI

	Hal.
HALAMAN SAMPUL.....	i
LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING	ii
LEMBAR PENGESAHAN.....	iii
MOTTO	iv
PERSEMBAHAN	v
KATA PENGANTAR.....	vi
ABSTRAK.....	viii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xiv
BAB 1 PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	9
C. Tujuan Penelitian.....	9
D. Manfaat Penelitian.....	10
E. Ruang Lingkup Penelitian	12
1. Variabel Penelitian.....	12
2. Indikator Variabel.....	13

F. Definisi Operasional.....	14
G. Asumsi Penelitian.....	15
H. Hipotesis	17
I. Sistematika Pembahasan.....	18
BAB II KAJIAN PUSTAKA	19
A. Penelitian Terdahulu.....	19
B. Kajian Teori	34
BAB III METODE PENELITIAN.....	58
A. Pendekatan dan Jenis Penelitian.....	58
B. Populasi dan Sampel.....	58
C. Teknik dan Instrumen Pengumpulan Data.....	59
D. Analisis Data	60
BAB IV PENYAJIAN DATA DAN ANALISIS.....	68
A. Gambaran Objek Penelitian	68
B. Penyajian Data	77
C. Analisis dan Pengujian Hipotesis	87
D. Pembahasan.....	100
BAB V PENUTUP	108
A. Simpulan	108
B. Saran	109

DAFTAR PUSTAKA..... 111

LAMPIRAN-LAMPIRAN



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

DAFTAR TABEL

No	Uraian	Hal.
1.1	Indikator Variabel	13
2.1	Penelitian Terdahulu	30
3.1	Skala Likert	60
4.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	78
4.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	78
4.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja	79
4.4	Hasil Analisis Statistik Deskriptif X1	79
4.5	Hasil Analisis Statistik Deskriptif X2	82
4.6	Hasil Analisis Statistik Deskriptif X3	84
4.7	Hasil Analisis Statistik Deskriptif Y	86
4.8	Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja (X1)	88
4.9	Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi (X2)	88
4.10	Hasil Uji Validitas Variabel Stres Kerja (X3)	89
4.11	Hasil Uji Validitas Variabel <i>Turnover Intention</i> (Y)	90
4.12	Hasil Uji Reliabilitas	91
4.13	Hasil Uji Normalitas Kolmogorov Smirnov	92
4.14	Hasil Uji Multikolinieritas	94
4.15	Hasil Uji Heteroskedastisitas Glejser	95
4.16	Hasil Uji Regresi Linier Berganda	96
4.17	Hasil Uji t (Parsial)	97
4.18	Hasil Uji F (Simultan)	99

4.19 Hasil Uji Koefisien Determinasi 100



DAFTAR GAMBAR

No	Uraian	Hal.
1.1	Kerangka Konseptual	16
4.1	Bank Mandiri Micro Baking Cluster Jember 1	72
4.2	Logo Bank Mandiri	72
4.3	Struktur Organisasi	74



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pada era globalisasi saat ini, persaingan dalam bisnis menjadi semakin ketat, sehingga organisasi atau perusahaan harus memiliki kapasitas untuk bersaing. Perbankan merupakan lembaga keuangan yang memiliki peran penting dalam aktivitas perekonomian baik taraf nasional maupun internasional. Perbankan diharapkan untuk beradaptasi dengan perubahan zaman yaitu dengan menyediakan layanan yang memudahkan nasabah dalam mengambil uang, meminjam uang, dan melakukan berbagai transaksi lainnya. Peran perbankan semakin dominan dalam perekonomian dan bisnis suatu negara, bahkan keberadaannya menjadi salah satu penentu utama kemajuan negara tersebut.² Sehingga seiring bertumbuhnya dunia perbankan, baik bank konvensional maupun syariah mereka bersaing untuk mendapatkan posisi dan kondisi yang menguntungkan. Hal tersebut tentunya akan menimbulkan persaingan antar perusahaan yang sudah ada.³ Setiap perusahaan bersaing untuk perbaikan terhadap produktivitas bisnis dengan mempertahankan dan mengembangkan sumber daya manusia yang berkualitas tinggi agar dapat mendukung pembangunan berkelanjutan perusahaan dan menghasilkan produksi sesuai

² Ana Pratiwi, Kuni Zakiiyatul Laila, and Daru Anondo, "Pengaruh Pengungkapan Sustainability Report Terhadap Kinerja Keuangan Perusahaan Perbankan di Indonesia", *Aseri: Jurnal Akuntansi Terapan dan Bisnis* 2, no. 1 (Juli 2022): 61, <https://publikasi.polije.ac.id/asersi/article/view/3313>.

³ Nur Risky Islianty and Wiri Wirastuti, "Pengaruh Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Pada Bank Mandiri Cabang Samratulangi Palu", *Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan* 5, no. 7 (Juli 2022): 2122-2123, <https://doi.org/10.54371/jiip.v5i7.691>.

dengan yang diharapkan. Oleh karena itu, suatu organisasi atau perusahaan harus mempunyai strategi maupun konsep pengembangan sumber daya manusia yang dapat meningkatkan kualitas dan kinerja karyawan dan organisasi secara khusus.⁴

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan kemampuan potensial yang dimiliki manusia, yang terdiri dari kemampuan berfikir, berkomunikasi, bertindak, dan bermoral untuk melaksanakan kegiatan. Kemampuan yang dimiliki tersebut akan dapat mempengaruhi sikap dan perilaku manusia dalam mencapai tujuan hidup. Pengembangan ini akan meningkatkan kompetensi SDM dalam mengelola organisasi di perusahaan. Karyawan diharapkan dapat bekerja lebih profesional dan produktif agar tercapainya kinerja yang memuaskan sesuai dengan standar ketenagakerjaan.⁵ SDM merupakan aset berharga dan faktor utama dalam keberhasilan perusahaan. Keberhasilan suatu perusahaan sangat tergantung dari SDM yang berkualitas, maka dari itu perusahaan harus dapat mengelola SDM. Apabila perusahaan memiliki prasarana yang canggih namun tidak didukung dengan SDM yang berkualitas maka akan menimbulkan hambatan bagi keberhasilan perusahaan.⁶ SDM yang tidak dikelola dengan baik dapat mengakibatkan berkurangnya semangat

⁴ Mukarromatul Isnaini, Retna Anggitaningsih, and Nurul Setianingrum, "Pengembangan SDM dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan BMT-UGT Nusantara Capem Balung Jember", *ILTIZAMAT: Journal of Economic Sharia Law and Business Studies* 3, no. 1 (Desember 2023):67, <https://doi.org/10.55120/iltizamat.v3i1.1746>.

⁵ Isnaini, Anggitaningsih, and Setianingrum, 67.

⁶ Heslie Margaretta and I Gede Riana, "Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan PT. Fastrata Buana Denpasar", *E-Jurnal Manajemen* 9, no. 3 (2020): 1150, <https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2020.v09.i03.p17>.

karyawan dalam bekerja dan akhirnya karyawan tersebut berkeinginan untuk keluar dari perusahaan (*turnover intention*).

Kepuasan kerja merupakan faktor yang dapat mempengaruhi tingkat *turnover intention* yang sering terjadi dalam dunia kerja. Seperti teori yang dikemukakan oleh Mobley bahwa sebagian besar *turnover intention* dipengaruhi oleh kepuasan kerja.⁷ Kepuasan kerja adalah perasaan positif atau negatif yang dialami oleh karyawan terhadap pekerjaan mereka. Hal tersebut bersifat personal, karena setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda sesuai dengan nilai-nilai yang mereka anut.⁸ Semakin tinggi penilaian terhadap kegiatan yang dirasakan, maka akan semakin tinggi kepuasan terhadap kegiatan tersebut. Dengan kata lain, karyawan yang memiliki kepuasan kerja adalah karyawan yang produktif. Seperti pendapat yang dikemukakan oleh Robbins dan Judge yaitu kepuasan kerja diartikan sebagai perasaan positif tentang pekerjaan yang dihasilkan dari evaluasi atas karakteristik-karakteristiknya.⁹ Kepuasan kerja juga sangat penting dalam keberhasilan suatu perusahaan, karena apabila seorang karyawan merasa puas maka kinerja yang dihasilkan akan optimal sehingga dapat mencapai keberhasilan suatu perusahaan dan mereka akan menyelesaikan tugasnya dengan semaksimal mungkin. Namun ketika karyawan tersebut merasa tidak puas dengan

⁷ Margareta and Riana, 1150.

⁸ Ahmad Faizal, Nurul Widyawati Islami Rahayu, and Imam Suroso, "Analisis Pengaruh Sumber Daya Insani, Etos Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Perusahaan Melalui Kepuasan Kerja Di BAZNAS Jember", *IEF: Indonesian Journal of Islamic Economics & Finance* 4, no. 2 (Desember 2021): 12, <https://jurnalpasca.uinkhas.ac.id/index.php/IJIEF/article/view/1822>.

⁹ Afrilla Sholihah, Khamdan Rifa'i, and 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 Istiqro, Jurnal Hukum Islam, Ekonomi dan Bisnis* 9, no. 1 (Januari 2023): 46-47, <https://doi.org/10.30739/istiqro.v9i1.1652>.

pekerjaannya maka mereka akan merasakan cemas dan tidak nyaman dalam perusahaan tersebut. Sehingga dapat membuat mereka ingin keluar (*turnover intention*) dari perusahaan tersebut.¹⁰

Kompensasi yang rendah merupakan penyebab lainnya yang dapat mempengaruhi *turnover intention*. Kompensasi merupakan penghargaan atau imbalan yang diberikan oleh perusahaan dan diterima oleh karyawan sesuai dengan kontribusi ataupun kinerja yang lebih baik pada suatu perusahaan. Menurut Mathis dan Jackson, kompensasi adalah faktor penting yang mempengaruhi bagaimana dan mengapa orang-orang bekerja pada suatu organisasi dan bukan pada organisasi lainnya. Pemberian kompensasi ini dilakukan untuk meningkatkan prestasi (kinerja) karyawan, seperti pendapat yang dikemukakan oleh Handoko bahwa salah satu cara meningkatkan prestasi kerja karyawan, motivasi, dan kepuasan karyawan yaitu dengan memberikan kompensasi yang baik.¹¹ Kompensasi juga menjadi salah satu semangat kerja karyawan. Dalam melakukan penilaian kinerja karyawan, maka perusahaan harus teliti. Karena dari biaya kompensasi yang dikeluarkan, perusahaan mengharapkan adanya produktivitas kerja yang maksimal.¹² Tingkat kesejahteraan karyawan secara langsung dipengaruhi oleh besarnya kompensasi yang diberikan dan sesuai dengan produktivitas. Apabila seorang menerima kompensasi yang rendah, maka karyawan akan bekerja secara tidak optimal

¹⁰ Margaretta and Riana, "Pengaruh Stres Kerja", 1150.

¹¹ Siti Masrohatin, *Kompensasi & Revitalisasi Kinerja Dosen* (Jember: STAIN Jember Press, 2013), 28-30.

¹² Eka Kurnia Saputra et al., "Pengaruh Kompensasi Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Pada PT. Bintang Megah Abadi", *AKSARA: Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal* 8, no. 2 (Mei 2022): 1492, <http://ejurnal.pps.ung.ac.id/index.php/Aksara>.

atau setengah hati, dan cepat merasa jenuh. Sehingga produktivitas menjadi rendah dan berdampak pada kegiatan perusahaan. Hal tersebut dapat menimbulkan terjadinya *turnover intention*.¹³

Selain itu, faktor yang dapat mempengaruhi tingkat *turnover intention* yaitu stres kerja. Stres kerja merupakan masalah umum yang muncul ketika karyawan dihadapkan pada kondisi yang berlebihan atau tidak nyaman saat bekerja. Stres kerja menurut Robbins yaitu beban kerja yang berlebihan, perasaan susah, dan ketegangan emosional yang menghambat performa individu. Stres yang tidak diatasi dengan baik biasanya berakhir pada ketidakmampuan seseorang untuk berinteraksi secara positif dengan lingkungannya, baik lingkungan pekerjaan maupun lingkungan lainnya. Sehingga stres kerja dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan bahkan ada keinginan untuk keluar dari pekerjaan yang nantinya akan berdampak pada perusahaan.¹⁴

Turnover intention merupakan keinginan untuk meninggalkan pekerjaan saat ini dan mencari pekerjaan yang lebih baik di tempat lain. Menurut Gallup yang dikutip oleh Smith dan Rutigliano, tingkat *turnover* yang masih bisa ditoleransi yaitu 10 persen. Ketika tingkat *turnover* terlalu tinggi maka perlu dilakukan perbaikan pada sistem manajemen sumber daya manusia. Sebab tingginya tingkat *turnover* akan menimbulkan kerugian bagi perusahaan. Oleh karena itu, fenomena ini tidak hanya menjadi permasalahan individu

¹³ Lindawati Kartika, Roni Jayawinangun, and TB Sjafrli Mangkuprawira, *Manajemen Kompensasi Konsep, Implementasi, dan Studi Kasus* (Bogor: IPB Press, 2016), 2, iPusnas.

¹⁴ Sahat Simbolon, *Pengaruh Stres, Lingkungan, dan Budaya Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan* (Yogyakarta: Bintang Pustaka Madani, 2021), 18, iPusnas.

karyawan saja, namun menjadi permasalahan perusahaan, seperti pegawai tetap akan merasa bekerja *double* akibat kekosongan pegawai yang meninggalkan pekerjaannya dan perusahaan akan dirugikan akibat harus mengeluarkan biaya rekrutmen dan pelatihan karyawan baru.¹⁵

Salah satu bank yang dimiliki oleh pemerintah adalah Bank Mandiri, yang didirikan pada tanggal 2 Oktober 1998 sebagai bagian dari program perbankan pemerintah Indonesia. Bank Mandiri terbentuk dari penggabungan empat bank, yaitu Bank Bumi Daya, Bank Dagang Negara, Bank Ekspor Impor Indonesia, dan Bank Pembangunan Indonesia pada tahun 1999. Bank Mandiri memiliki slogan "Terdepan, Terpercaya Tumbuh Bersama Anda." Bank Mandiri memiliki banyak prestasi, salah satunya yaitu mendapatkan prestasi sebagai salah satu bank terbaik dalam daftar World's Best Bank 2024 versi Forbes. Media ekonomi internasional tersebut menobatkan Bank Mandiri sebagai bank pelat merah terbaik di Indonesia. Penilaian tersebut dilihat dari kepercayaan pelanggan, layanan nasabah, ketentuan dan biaya, layanan digital, dan saran terkait keuangan. Bank Mandiri berhasil mempertahankan posisinya sebagai salah satu World's Best Bank sejak tahun 2021. Prestasi tersebut merupakan prestasi yang luar biasa sebab Bank Mandiri merupakan 1 dari 17 bank terpilih di Indonesia, dan 1 dari 415 bank terpilih di dunia yang termasuk di dalam daftar tersebut. Oleh karena itu, Bank Mandiri terus meningkatkan

¹⁵ Nazifah Husainah, "Determinant Employee Turnover Intention", *Jurnal Ilmu-Ilmu Sosial dan Humaniora* 25, no. 21 (Juli 2023): 209-210, <https://doi.org/10.24198/sosiohumaniora.v25i2.45881>.

kualitas pelayanan, dimulai dari desain transparansi informasi produk, perlindungan data nasabah, dan penanganan keluhan nasabah.¹⁶

PT. Bank Mandiri Tbk Micro Banking Cluster Jember 1 terletak di Jl. Wijaya Kusuma No. 1, Tegal Rejo, Jemberlor, Kec. Patrang, Kabupaten Jember, Jawa Timur, 68118. PT. Bank Mandiri Tbk Micro Banking Cluster Jember 1 memiliki misi, salah satunya yaitu berorientasi untuk mengembangkan sumber daya manusia professional. Berdasarkan misinya. bank tersebut sangat memperhatikan karyawannya dalam meningkatkan kualitas dan perkembangan SDM perusahaan agar manfaatnya bisa dirasakan oleh semua karyawan dan perusahaan tersebut. Adanya perhatian terkait kepuasan kerja, kompensasi, dan stres kerja pada karyawan bank tersebut, diharapkan mampu membuat karyawan melakukan pekerjaannya dengan optimal baik dari segi kuantitas dan kualitas sehingga kinerjanya menjadi maksimal dan tidak ada masuk-keluarnya karyawan. Maka dari itu peneliti memilih PT. Bank Mandiri Tbk Micro Banking Cluster Jember 1 sebagai objek penelitian dengan harapan mendapatkan info yang diperlukan tentang sumber daya manusia. Selain itu alasan peneliti ingin melakukan penelitian di bank tersebut karena belum ada peneliti sebelumnya yang meneliti tentang pengaruh kepuasan kerja, kompensasi, dan stres kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan.

¹⁶ “Lagi, Bank Mandiri Raih Peringkat Satu Bank Pelat Merah Terbaik Versi Forbes”, Bank Mandiri, Mei 10, 2024, <https://www.bankmandiri.co.id/en/web/guest/press-detail?primaryKey=293166429&backUrl=/en/press>.

Adapun hasil penelitian dari Fira Annisa, dkk, pada tahun 2023 yang berjudul “Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap *Turnover Intention* Pada Karyawan PT. BSI KC Medan Aksara” dengan hasil bahwa terdapat pengaruh antara kepuasan kerja, stres kerja, dan komitmen organisasi terhadap *turnover intention*.¹⁷ Sedangkan hasil penelitian dari Gita Pratiwi Widjanarko, dkk, pada tahun 2022 yang berjudul “Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan (Studi Pada Bank Jateng Cabang Utama)” dengan hasil bahwa stres kerja berpengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention*, kepuasan kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention*, serta terdapat pengaruh signifikan stres kerja dan kepuasan kerja secara bersamaan terhadap *turnover intention*.¹⁸ Selanjutnya penelitian dari Christy Manopo, dkk, pada tahun 2023 yang berjudul “Pengaruh Kompensasi, Komitmen Organisasi, dan Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Pada PT. Golden Mitra Inti Perkasa Manado” dengan hasil bahwa kompensasi dan komitmen organisasi secara parsial tidak berpengaruh terhadap *turnover intention*, sedangkan stres kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*.¹⁹

¹⁷ Fira Annisa, Sri Ramadhani, and Muhammad Lathief Ilhamy, “Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap *Turnover Intention* Pada Karyawan PT. BSI KC Medan Aksara”, *EKOMA: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi* 2, no. 2 (Januari-Juni 2023): 330, <https://doi.org/10.56799/ekoma.v2i21445>.

¹⁸ Gita Pratiwi Widjanarko, Agus Hermani, and Widiartanto, “Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan (Studi Pada Bank Jateng Cabang Utama)”, *JLAB: Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis* 11, no. 4 (Oktober 2022): 622, <https://doi.org/10.14710/jiab.2022.35591>.

¹⁹ Christy Manopo, Irvan Trang, and Regina Trifena Saerang, “Pengaruh Kompensasi, Komitmen Organisasi dan Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Pada PT. Golden Mitra Inti Perkasa Manado”, *EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi* 11, no. 1 (Januari 2023): 454, <https://doi.org/10.35794/emba.v11i1.45861>.

Karena adanya perbedaan dari hasil penelitian sebelumnya tentang pengaruh kepuasan kerja, kompensasi, dan stres kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan maka dari itu penulis ingin meneliti variabel-variabel tersebut.

Berdasarkan latar belakang diatas maka penulis tertarik untuk meneliti dengan judul **“Pengaruh Kepuasan Kerja, Kompensasi, dan Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention* Pada Karyawan PT. Bank Mandiri Tbk Micro Banking Cluster Jember 1”**.

B. Rumusan Masalah

1. Apakah kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan PT. Bank Mandiri Tbk Micro Banking Cluster Jember 1?
2. Apakah kompensasi berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan PT. Bank Mandiri Tbk Micro Banking Cluster Jember 1?
3. Apakah stres kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan PT. Bank Mandiri Tbk Micro Banking Cluster Jember 1?
4. Apakah kepuasan kerja, kompensasi, dan stres kerja secara serempak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan PT. Bank Mandiri Tbk Micro Banking Cluster Jember 1?

C. Tujuan Penelitian

Kegiatan penelitian ini merupakan kegiatan yang harus ditempuh setiap mahasiswa Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember. Tujuan yang ingin dicapai dalam pelaksanaan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan PT. Bank Mandiri Tbk Micro Banking Cluster Jember 1.

2. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap *turnover intention* pada karyawan PT. Bank Mandiri Tbk Micro Banking Cluster Jember 1.
3. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan PT. Bank Mandiri Tbk Micro Banking Cluster Jember 1.
4. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja, kompensasi, dan stres kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan PT. Bank Mandiri Tbk Micro Banking Cluster Jember 1.

D. Manfaat Penelitian

Penelitian yang berjudul “Pengaruh Kepuasan Kerja, Kompensasi, dan Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention* Pada Karyawan PT. Bank Mandiri Tbk Micro Banking Cluster Jember 1” merupakan bentuk rasa keingintahuan peneliti terkait seperti apa pengaruh kepuasan kerja, kompensasi, dan stres kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan PT. Bank Mandiri Tbk Micro Banking Cluster Jember 1. Manfaat penelitian berisi tentang kontribusi apa yang diberikan setelah penelitian selesai dilakukan. Manfaat ini berupa manfaat yang bersifat teoritis dan praktis, seperti kegunaan bagi penulis, mahasiswa, instansi terkait atau bagi masyarakat. Berikut manfaat dari penelitian ini sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dibidang keilmuan maupun pengembangan ilmiah yang berhubungan dengan sumber daya manusia, serta dapat digunakan sebagai refrensi bagi penelitian yang membahas tentang pengaruh kepuasan kerja, kompensasi, dan stres kerja

terhadap *turnover intention* sehingga mampu untuk dikembangkan dengan menghasilkan penelitian yang lebih mendalam.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat menambah, memperdalam dan memperluas pengetahuan peneliti yang selama ini dipelajari di bangku kuliah dan untuk mengetahui bagaimana fakta di lapangan tentang sumber daya manusia dalam perbankan. Selain itu juga untuk menambah wawasan dan pengetahuan yang mendalam tentang kepuasan kerja, kompensasi, dan stres kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan bank.

b. Bagi Lembaga Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember

Penelitian ini diharapkan bisa menjadi referensi tambahan jika ada penelitian lebih lanjut tentang kepuasan kerja, kompensasi, dan stres kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan bank.

c. Bagi PT. Bank Mandiri Tbk Micro Banking Cluster Jember I

Hasil penelitian ini mampu mencari solusi dalam permasalahan *turnover intention* karyawan dan sebagai salah satu langkah untuk meningkatkan sumber daya manusia mengenai pengaruh kepuasan kerja, kompensasi, dan stres kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan bank.

d. Bagi Pembaca

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi landasan penelitian yang akan datang dan mampu menambah pengetahuan dalam mengidentifikasi permasalahan yang ada, serta dapat memberikan sebuah pendapat atau solusi masalah tentang kepuasan kerja, kompensasi, dan stres kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan bank.

E. Ruang Lingkup Penelitian

1. Variabel Penelitian

Pada bagian ini peneliti harus menentukan variabel secara jelas dan tegas. Mana yang menjadi variabel bebas dan mana variabel terikatnya.²⁰

Pada variabel penelitian ini dapat dibedakan menjadi dua variabel, yaitu: variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y).

a. Variabel Independen

Variabel independen merupakan variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab perubahan atau timbulnya variabel dependen (terikat).²¹ Variabel independen juga bisa disebut variabel bebas.

Variabel bebas dalam penelitian ini adalah:

- 1) Kepuasan Kerja (X1)
- 2) Kompensasi (X2)
- 3) Stres Kerja (X3)

²⁰ Tim Penyusun, *Pedoman Penulisan*, 39.

²¹ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2016), 39.

b. Variabel Dependen

Variabel dependen merupakan variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat karena adanya variabel independen (bebas).²² Variabel dependen juga bisa disebut variabel terikat. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah *turnover intention* (Y).

2. Indikator Variabel

Indikator variabel merupakan rujukan empiris dari variabel yang diteliti. Indikator empiris ini digunakan sebagai dasar dalam membuat komponen pertanyaan dalam kuesioner, observasi, dan wawancara.²³ Adapun indikator dalam penelitian ini sebagai berikut:

Tabel 1.1
Indikator Variabel

No.	Variabel	Indikator	Sumber
1.	Kepuasan Kerja (X ₁)	1. Pekerjaan Itu Sendiri 2. Gaji 3. Promosi 4. Supervisi 5. Rekan Kerja 6. Kondisi Kerja	Meithiana Indrasari. <i>Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan</i> Sidoarjo: Indomedia Pustaka, 2017.
2.	Kompensasi (X ₂)	1. Gaji 2. Upah 3. Insentif 4. Kompensasi Tidak Langsung (<i>Fringe Benefit</i>)	Edi Winata. <i>Manajemen Sumber Daya Manusia Kompensasi Dalam Kinerja Karyawan</i> . NTB: Pusat Pengembangan Pendidikan dan Penelitian Indonesia, 2022.
3.	Stres Kerja (X ₃)	1. Beban Kerja 2. Sikap Pemimpin 3. Waktu Kerja 4. Komunikasi	Kadek Sada Wirya, Nyoman Dini Andiani, dan Ni Luh Wayan Sayang Telegawathi.

²² Sugiyono, 39.

²³ Tim Penyusun, *Pedoman Penulisan*, 39.

No.	Variabel	Indikator	Sumber
		5. Konflik	“Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. BPR Sedana Murni”. <i>Prospek: Jurnal Manajemen dan Bisnis</i> 2, no. 1 (Juli 2020).
4.	<i>Turnover Intention (Y)</i>	1. Pikiran untuk Keluar 2. Keinginan Mencari Lowongan di Tempat Lain 3. Mengevaluasi Kemungkinan untuk Menemukan Pekerjaan yang Layak 4. Adanya Keinginan untuk Meninggalkan Organisasi	Purbudi Wahyuni, Diana Angraini Kusumawati, dan Pribadi Widyatmojo. <i>Perilaku Organisasional Teori Dan Aplikasi Penelitian</i> . Sleman: Deepublish Publisher, 2020.

Sumber: Data diolah oleh peneliti

F. Definisi Operasional

Definisi operasional adalah definisi yang digunakan sebagai landasan dasar pengukuran secara empiris terhadap variabel penelitian dengan rumusan yang didasarkan pada indikator variabel.²⁴ Berikut definisi operasional dari variabel-variabel yang ada dalam penelitian:

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

²⁴ Tim Penyusun, *Pedoman Penulisan*, 40.

1. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah suatu perasaan positif terhadap pekerjaan yang dinilai dari pekerjaan itu sendiri, gaji, promosi, supervisi, rekan kerja, dan kondisi kerja pada karyawan.

2. Kompensasi

Kompensasi adalah semua pendapatan dari perusahaan yang terdiri dari gaji, upah, insentif, dan kompensasi tidak langsung yang diberikan kepada karyawan.

3. Stres Kerja

Stres kerja adalah kondisi perubahan perilaku yang dinilai dari beban kerja, sikap pemimpin, waktu kerja, komunikasi, dan konflik pada karyawan.

4. *Turnover Intention*

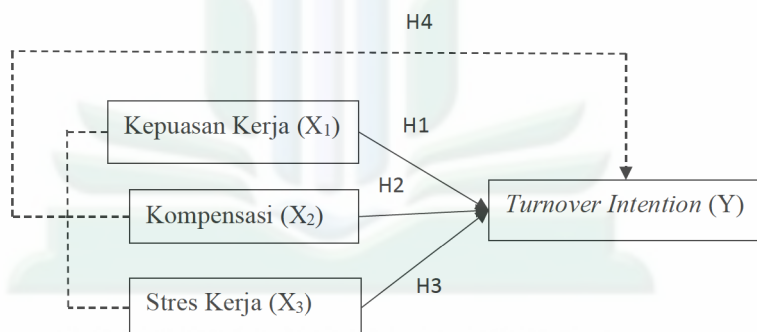
Turnover intention adalah keinginan karyawan untuk berhenti dari pekerjaan yang dinilai dari adanya pikiran untuk keluar, keinginan mencari lowongan di tempat lain, mengevaluasi kemungkinan untuk menemukan pekerjaan yang layak, dan adanya keinginan untuk meninggalkan pekerjaan pada.

G. Asumsi Penelitian

Asumsi penelitian juga bisa disebut sebagai anggapan dasar atau postulat, yaitu sebuah titik tolak pemikiran yang kebenarannya diterima oleh peneliti. Anggapan dasar harus dirumuskan secara jelas sebelum peneliti melangkah mengumpulkan data. Anggapan dasar di samping berfungsi sebagai

dasar berpijak yang kukuh bagi masalah yang diteliti juga untuk untuk mempertegas variabel yang menjadi pusat perhatian penelitian dan merumuskan hipotesis.²⁵

Penelitian ini berdasarkan pada pengaruh kepuasan kerja, kompensasi, dan stres kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan PT. Bank Mandiri Tbk Micro Banking Cluster Jember 1. Hal ini dapat diketahui model dari penelitian ini menggunakan 3 variabel independen (X) dan satu variabel dependen (Y). Sehingga asumsi dalam penelitian ini adalah terdapat pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja, kompensasi, dan stres kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan PT. Bank Mandiri Tbk Micro Banking Cluster Jember 1. Untuk mengetahui pengaruh variabel tersebut maka dapat digambarkan dalam kerangka konseptual sebagai berikut:



Gambar 1.1
Kerangka Konseptual

²⁵ Tim Penyusun, *Pedoman Penelitian*, 41.

Keterangan:

H1 : Pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan PT.

Bank Mandiri Tbk Micro Banking Cluster Jember 1.

H2 : Pengaruh kompensasi terhadap *turnover intention* pada karyawan PT.

Bank Mandiri Tbk Micro Banking Cluster Jember 1.

H3 : Pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan PT. Bank

Mandiri Tbk Micro Banking Cluster Jember 1.

H4 : Pengaruh kepuasan kerja, kompensasi, stres kerja terhadap *turnover*

intention pada karyawan PT. Bank Mandiri Tbk Micro Banking Cluster

Jember 1.

H. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap masalah yang telah dirumuskan dalam suatu penelitian dan masih harus diuji kebenarannya dengan menggunakan data empiris hasil penelitian.²⁶ Berdasarkan kajian Pustaka dan kerangka pemikiran diatas, maka hipotesis pada penelitian ini adalah:

H₁: Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover*

intention pada karyawan PT. Bank Mandiri Tbk Micro Banking Cluster

Jember 1.

H₂: Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* pada

karyawan PT. Bank Mandiri Tbk Micro Banking Cluster Jember 1.

H₃: Stres kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* pada

karyawan PT. Bank Mandiri Tbk Micro Banking Cluster Jember 1.

²⁶ Djaali, *Metodelogi Penelitian Kuantitatif* (Jakarta: Bumi Aksara, 2020), 13.

H₄: Kepuasan kerja, kompensasi, dan stres kerja secara serempak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan PT. Bank Mandiri Tbk Micro Banking Cluster Jember 1.

I. Sistematika Pembahasan

1. Bab I Pendahuluan

Bab pertama berfungsi sebagai pengantar sejarah topik, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat, dan ruang lingkup studi yang mencakup definisi operasional, asumsi penelitian, hipotesis, dan sistematika pembahasan.

2. Bab II Kajian Pustaka

Penelitian sebelumnya dan penyelidikan teoritis disertakan dalam bab kedua. Bab 2 membahas ide-ide terkait yang mendukung perhatian utama, terutama yang berkaitan dengan kemampuan akademis, lingkungan kerja, dan kepribadian.

3. Bab III Metode Penelitian

Bab ketiga membahas populasi dan sampel, metode dan alat pengumpulan data, analisis data, serta metodologi dan jenis penelitian.

4. Bab IV Penyajian Data dan Analisis

Bab keempat memberikan gambaran tentang objek penelitian, memberikan data, mengkaji, menguji, dan membahas hipotesis.

5. Bab V Penutup

Temuan penelitian mengenai pengaruh kepuasan kerja, kompensasi, dan stres kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan bank PT. Bank Mandiri Tbk Micro Banking Cluster Jember 1.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Penelitian Terdahulu

Peneliti telah memfokuskan penelitian sebelumnya yang berhubungan dengan faktor yang mempengaruhi *turnover intention* seperti kepuasan kerja, kompensasi, dan stres kerja karyawan.

1. Penelitian yang dilakukan oleh Fira Annisa, Sri Ramadhani, dan Muhammad Lathief Ilhamy, Universitas Islam Negeri Sumatera Utara yang berjudul “Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap *Turnover Intention* Pada Karyawan PT. BSI KC Medan Aksara”, 2023.²⁷

Tujuan penelitian ini untuk menguji pengaruh kepuasan kerja, stres kerja dan komitmen organisasi terhadap *turnover intention* pada karyawan PT. BSI KC Medan Aksara. Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif dengan desain penelitian *cross sectional*. Jenis data yang digunakan adalah data primer yang diperoleh dari narasumber atau responden dengan menggunakan wawancara atau kuesioner pada karyawan BSI KC Medan Aksara dan data sekunder diperoleh dari *Branch Operation* yang meliputi jumlah karyawan, produk dan jasa serta struktur organisasi BSI KC Medan Aksara. Sampel dari penelitian ini adalah seluruh dari jumlah populasi (karyawan BSI KC Medan Aksara) yaitu sebanyak 31

²⁷ Annisa, Ramadhani, and Ilhamy, “Pengaruh Kepuasan Kerja”, 324.

responden. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan pengisian kuesioner dan menggunakan teknik analisis data uji regresi logistik.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa dari analisis bivariat menyatakan terdapat pengaruh antara kepuasan kerja terhadap *turnover intention*. Terdapat pengaruh antara stres kerja terhadap *turnover intention* dan terdapat pengaruh antara komitmen organisasi terhadap *turnover intention*.

Persamaan dengan penelitian ini yaitu sama-sama menggunakan metode kuantitatif dan menggunakan variabel kepuasan kerja, stres kerja, dan *turnover intention*, serta menggunakan teknik sampling jenuh. Sedangkan perbedaan dengan penelitian ini adalah penelitian sebelumnya menggunakan variabel independen yang lain yaitu komitmen organisasi, dan penelitian sebelumnya menggunakan teknik analisis regresi logistik sedangkan peneliti menggunakan teknik analisis regresi linear berganda.

2. Penelitian yang dilakukan oleh Meindro Waskito dan Ayu Rachmawati Putri, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Islam As-Syafi'iyah yang berjudul "Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Pada Karyawan *Office* PT Cipta Nugraha Contrindo", 2021.²⁸

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* karyawan *office* pada PT Cipta Nugraha Contrindo. Penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 64

²⁸ Meindro Waskito and Ayu Rachmawati Putri, "Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Pada Karyawan *Office* PT Cipta Nugraha Contrindo", *KINERJA Jurnal Ekonomi dan Bisnis* 4, no. 01 (Desember 2021): 111, <https://doi.org/10.34005/kinerja.v4i1.1799>.

karyawan dengan menggunakan sampel jenuh. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan penyebaran kuesioner untuk mengumpulkan data. Analisis data yang digunakan yaitu analisis regresi sederhana dengan persamaan regresi, koefisien korelasi, koefisien determinasi dan uji hipotesis (uji t) menggunakan program SPSS 26.

Hasil penelitian ini yaitu secara parsial kompensasi berpengaruh yang rendah, negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Kepuasan kerja secara parsial terdapat pengaruh yang rendah, negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan *office* PT Cipta Nugraha Contrindo.

Persamaan dengan penelitian ini adalah menggunakan metode kuantitatif, menggunakan variabel kompensasi, kepuasan kerja, dan *turnover intention*, menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, dan uji asumsi klasik. Sedangkan perbedaannya yaitu penelitian sebelumnya menggunakan teknik analisis regresi sederhana sedangkan peneliti menggunakan analisis regresi linear berganda.

3. Penelitian yang dilakukan oleh Gita Pratiwi Widjanarko, Agus Hermani, dan Widiartanto, Fakultas Ilmu Sosiasl dan Politik, Universitas Diponegoro yang berjudul “Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan (Studi Pada Bank Jateng Cabang Utama)”, 2022.²⁹

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh antara stres kerja dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* karyawan Bank Jateng

²⁹ Widjanarko, Hermani, and Widiartanto, “Pengaruh Stres Kerja”, 622.

Cabang Utama. Penelitian ini menggunakan tipe *explanatory research* dengan metode sampling jenuh atau sensus. Pengumpulan data penelitian menggunakan teknik menyebarkan kuesioner kepada 108 responden yang bekerja di Bank Jateng Cabang Utama. Metode analisis data yang digunakan yaitu analisis regresi dengan menggunakan aplikasi SPSS 25.0.

Berdasarkan hasil penelitian ini bahwa stres kerja berpengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention*, kepuasan kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention*, terdapat pengaruh signifikan stres kerja dan kepuasan kerja secara bersamaan terhadap *turnover intention*.

Persamaan dengan penelitian ini adalah menggunakan metode kuantitatif, menggunakan variabel stres kerja, kepuasan kerja, dan *turnover intention*, serta menggunakan aplikasi SPSS, dan menggunakan sampling jenuh. Perbedaannya yaitu penelitian ini menggunakan analisis regresi sederhana dan berganda sedangkan peneliti hanya menggunakan analisis regresi linier berganda, serta penelitian ini menggunakan koefisien korelasi.

4. Penelitian yang dilakukan oleh Grace Indah, Naomy Glori Elisaber, Eddy Setyanto, dan Prilia Haliawan, STIE Tri Bhakti yang berjudul “Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap *Turnover Intention*”, 2023.³⁰

³⁰ Grace Indah et al, “Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap *Turnover Intention*”, *Jurnal Kewirausahaan, Akuntansi, dan Manajemen Tri Bisnis* 5, no. 1 (Februari 2023): 26, <https://doi.org/10.59806/tribisnis.v5i1.271>.

Tujuan penelitian ini untuk menguji dan menganalisis apakah kepuasan kerja dan komitmen organisasi berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*. Penelitian ini menggunakan kuantitatif dengan menggunakan teknik sampling jenuh untuk pengambilan sampel.

Berdasarkan hasil penelitian ini bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif secara tidak signifikan terhadap *turnover intention* dan komitmen organisasi berpengaruh positif secara signifikan terhadap variabel *turnover intention*.

Persamaan penelitian ini adalah sama-sama menggunakan kuantitatif dan membahas tentang kepuasan dan *turnover intention* serta menggunakan teknik sampling jenuh. Sedangkan perbedaannya yaitu penelitian sebelumnya menggunakan variabel independen lain yaitu komitmen organisasi.

5. Penelitian yang dilakukan oleh Merta I Ketut, Arya Pering I Made, dan Nita Ni Komang, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Mahendradatta yang berjudul “Peran Kepuasan Kerja Sebagai Pemediasi Pengaruh Kompensasi Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Pada Bank Negara Indonesia”, 2024.³¹

Tujuan penelitian ini yaitu menguji peran kepuasan kerja sebagai pemediasi pengaruh kompensasi terhadap *turnover intention* karyawan Pada Bank Negara Indonesia dengan *Theory of reasoned action*. Penelitian ini

³¹ Merta I Ketut, Arya Pering I Made, and Nita Ni Komang, “Peran Kepuasan Kerja Sebagai Pemediasi Pengaruh Kompensasi Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Pada Bank Negara Indonesia”, *Jurnal Ilmiah Satyagraha* 7, no. 1 (Februari-Agustus 2024): 135-137, <https://doi.org/10.47532/jis.v7i1.987>.

menggunakan metode kuantitatif dan menggunakan kuesioner dengan 56 sampel dan empat hipotesis serta mengolah data menggunakan SPSS versi 24.

Berdasarkan hasil penelitian ini ditemukan bahwa variabel kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja yang dipengaruhi oleh upah, gaji, insentif, dan kesediaan untuk membayar. Kemudian dari variabel kompensasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap *turnover intention* karyawan yang dipengaruhi oleh upah, gaji, promosi, dan rekan kerja. Adapun variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan yang dipengaruhi oleh *thinking of quitting* dan *intention to search for alternative* yang dimana karyawan mulai berpikir untuk keluar dari tempat kerjanya saat ini. Adapun hasil analisis jalur yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh langsung antara variabel kompensasi dan kepuasan kerja karyawan terhadap *turnover intention*, serta ada hasil analisis jalur yang terdapat pengaruh tidak langsung antara variabel kompensasi melalui kepuasan kerja karyawan terhadap *turnover intention*.

Persamaan penelitian ini yaitu menggunakan variabel kepuasan kerja, kompensasi, dan *turnover intention*. Sedangkan perbedaannya yaitu penelitian ini lebih fokus dengan tujuan untuk menguji peran kepuasan kerja sebagai mediasi pengaruh kompensasi terhadap *turnover intention* karyawan dan menggunakan rumus slovin untuk menentukan sampel.

6. Penelitian yang dilakukan oleh Christy Manopo, Irvan Trang, dan Regina Trifena, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jurusan Manajemen, Universitas Sam Ratulangi yang berjudul “Pengaruh Kompensasi, Komitmen Organisasi dan Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Pada PT. Golden Mitra Inti Perkasa Manado”, 2023.³²

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Kompensasi, Komitmen Organisasi dan Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Pada PT. Golden Mitra Inti Perkasa Manado. Penelitian ini menggunakan pendekatan asosiatif dengan jumlah sampel 58 responden.

Hasil dari penelitian ini yaitu kompensasi, komitmen organisasi, dan stres kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel *turnover intention*. Kemudian hasil lainnya yaitu kompensasi tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap *turnover intention* di PT. Golden Mitra Inti Perkasa Manado karena kompensasi yang berupa gaji, insentif, dan tunjangan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan sudah sesuai dengan usaha dan harapan karyawan. Selanjutnya, komitmen organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* di PT. Golden Mitra Inti Perkasa Manado karena jawaban responden menyatakan mereka bersedia melakukan upaya ekstra disamping pekerjaan yang telah ditentukan untuk membantu keberhasilan tempat mereka bekerja dan mereka selalu ikut serta dalam kegiatan sosial, keagamaan dan kegiatan nasional yang diadakan oleh perusahaan. Adapun stres kerja secara parsial

³² Manopo, Trang, and Trifena, “Pengaruh Kompensasi”, 461-462.

mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Hal ini disebabkan karena adanya tuntutan tugas yang menumpuk dari atasan, kurangnya dukungan dari sesama rekan kerja dan kurangnya perhatian atasan terhadap tingkat stres kerja para karyawan.

Persamaan dari penelitian ini yaitu menggunakan metode kuantitatif dan menggunakan variabel kompensasi, stres kerja, dan *turnover intention* karyawan. Sedangkan perbedaannya penelitian ini menambahkan variabel independen lainnya yaitu komitmen organisasi dan menggunakan teknik *simple random sampling*.

7. Penelitian yang dilakukan oleh Selindha Rosanti Pramono dan Puspita Wulansari, Universitas Telkom yang berjudul “Kompensasi dan Budaya Organisasi Terhadap *Turnover Intention* Pada PT. BPR Gunung Slamet Cilacap”, 2023.³³

Tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan budaya organisasi terhadap *turnover intention* PT. BPR Gunung Slamet Cilacap. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif menggunakan teknik analisis deskriptif dan analisis regresi linier berganda.

Berdasarkan hasil dari penelitian ini yaitu kompensasi dan budaya organisasi terhadap *turnover* secara simultan diketahui sebesar 51,2% dan sisanya 48,8% dipengaruhi oleh faktor lainnya yaitu fasilitas yang diberikan belum sesuai dengan keinginan karyawan. Kemudian karyawan

³³ Selindha Rosanti Pramono and Puspita Wulansari, “Kompensasi dan Budaya Organisasi Terhadap *Turnover Intention* Pada PT. BPR Gunung Slamet Cilacap”, *JOMB: Journal of Management and Bussines* 5, no. 2 (Juli-Desember 2023): 1203-1208, <https://doi.org/10.31539/jomb.v5i2.6593>.

berkeinginan untuk meninggalkan perusahaan karena merasa tidak puas, namun karyawan juga ragu akan mendapatkan karir yang lebih baik dari sekarang. Karyawan akan lebih termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya apabila perusahaan memberikan fasilitas yang baik. Adapun hasil secara parsial yaitu kompensasi dan budaya organisasi mempunyai pengaruh signifikan yang positif terhadap variabel *turnover*, sedangkan secara simultan kompensasi dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap variabel *turnover*.

Persamaan penelitian ini yaitu sama-sama menggunakan metode kuantitatif, menggunakan variabel kompensasi dan *turnover intention*, serta menggunakan analisis regresi linear berganda dan menggunakan sampel jenuh. Sedangkan perbedaannya yaitu penelitian ini menggunakan variabel independen lainnya yaitu budaya organisasi.

8. Penelitian yang dilakukan oleh Syamsul Alam dkk, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Makassar Bongaya yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan, Kepuasan Kerja, dan Kompensasi Terhadap *Turnover Intention* Pada Karyawan Perusahaan Pers dalam SMSI Sulsel”.³⁴

Tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, kepuasan kerja, dan kompensasi terhadap *turnover intention* pada karyawan perusahaan pers dalam Serikat Media Siber Indonesia (SMSI) Sulawesi Selatan (Sulsel). Penelitian ini menggunakan metode

³⁴ Syamsul Alam et al, “Pengaruh Kepemimpinan, Kepuasan Kerja, dan Kompensasi Terhadap *Turnover Intention* Pada Karyawan Perusahaan Pers dalam SMSI Sulsel”, *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi dan Pelayanan Publik* 9, no. 3 (2022): 489, <https://doi.org/10.37606/publik.v9i3.342>.

accidental sampling dengan jumlah sampel 32 responden. Penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda.

Hasil penelitian ini yaitu kepemimpinan berpengaruh negatif serta tidak signifikan terhadap *turnover intention*, kepuasan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap *turnover intention*, dan kompensasi berpengaruh negatif serta tidak signifikan terhadap *turnover intention*.

Persamaan penelitian ini yaitu sama-sama menggunakan metode kuantitatif, menggunakan variabel kepuasan kerja, kompensasi, dan *turnover intention*, serta menggunakan teknik analisis regresi linear berganda. Sedangkan perbedaannya yaitu penelitian ini menggunakan variabel independen kepemimpinan, penelitian ini menggunakan metode *accidental sampling* sedangkan peneliti menggunakan sampling jenuh.

9. Penelitian yang dilakukan oleh Mitha Indri Pratiwi dan Muhammad Roni Indarto, Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen YKPN yang berjudul “Pengaruh Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention* Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Studi Kasus di PT. *Victory International Futures* Yogyakarta)”, 2022.³⁵

Tujuan penelitian ini yaitu untuk menganalisis pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention* dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Dalam mengambil sampel penelitian ini menggunakan teknik

³⁵ Mitha Indri Pratiwi and Muhammad Roni Indarto, “Pengaruh Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention* Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Studi Kasus di PT. *Victory International Futures* Yogyakarta)”, *Cakrawangsa Bisnis: Jurnal Ilmiah Mahasiswa* 3, no. 2 (Oktober 2022): 221, <http://dx.doi.org/10.35917/cb.v3i2.346>.

nonprobability sampling dan dengan metode *sampling* jenuh dengan jumlah responden 69 orang serta menggunakan program IBM SPSS Statistics 25.

Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, stres kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention*, kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*, dan kepuasan kerja tidak dapat memediasi antara variabel stres kerja terhadap variabel *turnover intention*.

Persamaan penelitian ini adalah sama-sama menggunakan metode kuantitatif dan menggunakan variabel stres kerja dan *turnover intention*, serta menggunakan teknik non-probabilitas yaitu *sampling* jenuh. Sedangkan perbedaannya yaitu pada tujuan penelitian, penelitian ini menggunakan variabel kepuasan kerja sebagai variabel mediasi.

10. Penelitian yang dilakukan oleh Ike Yuni Kurniawati dan Ade Permata Surya, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Mercu Buana yang berjudul “Dampak Kepuasan Kerja, Stres Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Pada Karyawan Generasi Milenial di Perusahaan Startup”, 2020.³⁶

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja, stres kerja, dan lingkungan kerja terhadap *turnover intention*. Penelitian ini menggunakan teknik *sampling* jenuh untuk menentukan

³⁶ Ike Yuni Kurniawati and Ade Permata Surya, “Dampak Kepuasan Kerja, Stres Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Pada Karyawan Generasi Milenial di Perusahaan Startup”, *Scientific Journal of Management and Business* 9, no. 1 (April 2020): 16, <http://dx.doi.org/10.22441/teropong.v11i1.17147>.

sampel. Metode analisis data penelitian ini menggunakan program *Partial Least Square (smart-PLS)*.

Berdasarkan hasil penelitian bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*, stres kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap *turnover intention*, dan lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

Persamaan penelitian ini yaitu menggunakan metode kuantitatif, menggunakan variabel kepuasan kerja, stres kerja dan *turnover intention*, dan menggunakan sampling jenuh. Perbedaannya yaitu menggunakan variabel lingkungan kerja dan penelitian ini menggunakan program *Partial Least Square (smart-PLS)*.

Table 2.1
Penelitian Terdahulu

No.	Nama (Tahun)	Judul	Persamaan	Perbedaan
1.	Fira Annisa, Sri Ramadhani, dan Muhammad Lathief Ilhamy (2023)	Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap <i>Turnover Intention</i> Pada Karyawan PT. BSI KC Medan Aksara	Menggunakan metode kuantitatif. Menggunakan variabel kepuasan kerja, stres kerja, dan <i>turnover intention</i> . Menggunakan teknik <i>sampling</i> jenuh.	Menggunakan variabel independen komitmen organisasi. Menggunakan teknik analisis regresi logistik sedangkan peneliti menggunakan teknik analisis regresi linear berganda.
2.	Meindro Waskito dan Ayu Rachmawati Putri	Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap <i>Turnover</i>	Menggunakan metode kuantitatif. Menggunakan variabel	Penelitian sebelumnya menggunakan teknik analisis regresi

No.	Nama (Tahun)	Judul	Persamaan	Perbedaan
	(2021)	<i>Intention</i> Pada Karyawan Office PT Cipta Nugraha Contrindo	kompensasi, kepuasan kerja, dan <i>turnover intention</i> . Menggunakan uji validitas, uji reliabilitass, dan uji asumsi klasik.	sederhana sedangkan peneliti menggunakan analisis regresi linear berganda.
3.	Gita Pratiwi Widjanarko, Agus Hermani, dan Widiartanto (2022)	Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i> Karyawan (Studi Pada Bank Jateng Cabang Utama)	Menggunakan metode kuantitatif. Menggunakan variabel stres kerja, kepuasan kerja, dan <i>turnover intention</i> . Menggunakan SPSS. Menggunakan <i>sampling jenuh</i> .	Penelitian sebelumnya menggunakan analisis regresi sederhana dan berganda sedangkan peneliti hanya menggunakan analisis regresi linier berganda. Peneliti sebelumnya menggunakan koefisien korelasi.
4.	Grace Indah, Naomy Glori Elisabet, Eddy Setyanto, dan Prilia Haliawan (2023)	Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap <i>Turnover Intention</i>	Menggunakan metode kuantitatif. Membahas tentang kepuasan kerja dan <i>turnover intention</i> . Menggunakan teknik <i>sampling jenuh</i> .	Menggunakan variabel independen tambahan yaitu komitmen organisasi.
5.	Merta I Ketut, Arya Pering I Made, dan	Peran Kepuasan Kerja Sebagai Pemediiasi Pengaruh Kompensasi	Menggunakan variabel kepuasan kerja, kompensasi,	Penelitian ini lebih fokus dengan tujuan untuk menguji peran kepuasan

No.	Nama (Tahun)	Judul	Persamaan	Perbedaan
	Nita Ni Komang (2024)	Terhadap <i>Turnover Intention</i> Karyawan Pada Bank Negara Indonesia	dan <i>turnover intention</i> . Menggunakan metode kuantitatif.	kerja sebagai pemediasi pengaruh kompensasi terhadap <i>turnover intention</i> karyawan. Menggunakan rumus slovin untuk menentukan sampel.
6.	Christy Manopo, Irvan Trang, dan Regina Trifena (2023)	Pengaruh Kompensasi, Komitmen Organisasi dan Stres Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i> Karyawan Pada PT. Golden Mitra Inti Perkasa Manado	Menggunakan metode kuantitatif. Menggunakan variabel kompensasi, stres kerja, dan <i>turnover intention</i> karyawan.	Variabel independen komitmen organisasi. Menggunakan teknik <i>simple random sampling</i> .
7.	Selindha Rosanti Pramono dan Puspita Wulansari (2023)	Kompensasi dan Budaya Organisasi Terhadap <i>Turnover Intention</i> Pada PT. BPR Gunung Slamet Cilacap	Menggunakan metode kuantitatif. Menggunakan variabel kompensasi dan <i>turnover intention</i> . Menggunakan analisis regresi linear berganda.	Variabel independen yaitu budaya organisasi
8.	Syamsul Alam, Syamsul Ridjal, Abdul Samad, dan Muammad	Pengaruh Kepemimpinan, Kepuasan Kerja, Kompensasi Terhadap <i>Turnover Intention</i> Pada	Menggunakan metode kuantitatif. Menggunakan variabel kepuasan kerja,	Menggunakan variabel independen kepemimpinan. Penelitian ini menggunakan metode

No.	Nama (Tahun)	Judul	Persamaan	Perbedaan
	Ashri Samad (2022)	Karyawan Perusahaan Pers dalam SMSI Sulsel	kompensasi, dan <i>turnover intention</i> . Menggunakan teknik analisis regresi linear berganda.	<i>accidental sampling</i> sedangkan peneliti menggunakan <i>sampling jenuh</i> .
9.	Mitha Indri Pratiwi dan Muhammad Roni Indarto (2022)	Pengaruh Stres Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i> Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Studi Kasus di PT. Victory International Futures Yogyakarta)	Menggunakan metode kuantitatif. Menggunakan variabel stres kerja dan <i>turnover intention</i> . Menggunakan teknik non-probabilitas yaitu <i>sampling jenuh</i> .	Tujuan penelitian. Menggunakan variabel kepuasan kerja sebagai variabel mediasi.
10.	Ike Yuni Kurniawati dan Ade Permata Surya (2020)	Dampak Kepuasan Kerja, Stres Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i> pada Karyawan Generasi Milenial di Perusahaan Startup	Menggunakan metode kuantitatif. Menggunakan variabel kepuasan kerja, stres kerja, dan <i>turnover intention</i> . Menggunakan metode <i>sampling jenuh</i> .	Menggunakan variabel lingkungan kerja. Penelitian ini menggunakan <i>smart-PLS</i> .

Sumber: diolah oleh peneliti

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

B. Kajian Teori

1. Kepuasan Kerja

a. Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan keadaan emosional para karyawan terhadap pekerjaannya, baik positif maupun negatif. Kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual, sehingga setiap individu mempunyai tingkat kepuasan yang berbeda-beda. Kepuasan karyawan terhadap pekerjaannya dapat dilihat dari sikapnya, ketika sudah puas mereka akan bersikap positif dan sebaliknya ketika tidak puas mereka akan bersikap negatif. Perilaku kerja karyawan seperti malas, rajin, produktif, dan lain-lain dapat dipengaruhi oleh kepuasan kerja.³⁷

Menurut Robbins dan Judge, kepuasan kerja yaitu suatu perasaan positif terhadap pekerjaan seseorang setelah dilakukan penilaian karakteristiknya. Sedangkan menurut Hasibuan, kepuasan kerja merupakan sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap tersebut terlihat oleh moral kerja, penempatan, kedisiplinan, dan prestasi kerja.³⁸

Menurut T. Hani Handoko, kepuasan kerja yaitu keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan saat karyawan memandang pekerjaan mereka. Perasaan ketidakpuasan kerja karyawan muncul ketika harapan-harapan mereka tidak terpenuhi. Adapun

³⁷ Fauzia Agustin, *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia* (Medan: UISU Press, 2019), 55.

³⁸ Marbawi Adamy, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Ljokseumawe: Unimal Press, 2016), 75-76.

menurut Frey dan Stutzer, kepuasan kerja merupakan faktor penting bagi hasil pasar tenaga kerja dan kunci utama kesejahteraan. Perusahaan harus memperhatikan kesejahteraan karyawan, sehingga nantinya kinerja karyawan akan bagus dan menurunnya *turnover*.³⁹

Berdasarkan uraian definisi para ahli tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan yang dirasakan karyawan baik suka maupun tidak suka terhadap pekerjaannya. Sehingga perusahaan harus memperhatikannya agar karyawan merasa puas dengan pekerjaannya dan tidak terjadi *turnover* pada karyawan.

b. Teori-Teori Kepuasan Kerja

Menurut Wexley dan Yuki, teori kepuasan kerja ada tiga macam, yaitu *discrepancy theory*, *equity theory*, dan *two factor theory*.⁴⁰

1) *Discrepancy Theory* (Teori Ketidaksesuaian)

Menurut Porter, mengukur kepuasan kerja seseorang dengan menghitung selisih antara apa yang seharusnya diterima dengan kenyataan yang ia terima. Dengan demikian, ketika tidak ada perbedaan antara persepsi mereka pada kenyataan dengan apa yang mereka inginkan, maka mereka akan merasa puas karena apa yang diinginkan telah mencapai batas minimum. Apabila yang didapat lebih besar daripada yang diinginkan, maka orang akan menjadi lebih puas walaupun terdapat *discrepancy*, namun berupa

³⁹ Adamy, 77-80.

⁴⁰ Sofyan Tsauri, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jember: STAIN Jember Press, 2013), 122-123.

discrepancy yang positif. Sebaliknya semakin jauh kenyataan yang dirasakan itu dibawah standar minimum sehingga menjadi *discrepancy negative*, maka ketidakpuasan seseorang bertambah besar terhadap pekerjaannya.

2) *Equity Theory* (Teori Keadilan)

Menurut Adams, prinsip dari teori ini yaitu bahwa orang merasa puas atau tidak puas, tergantung apakah ia merasakan keadilan atau tidak. Perasaan *equity* (adil) atau *inequity* (tidak adil) atas suatu situasi yaitu diperoleh orang dengan cara membandingkan dirinya dengan orang lain.

Adapun elemen-elemen dari teori keadilan, yaitu:

- a) Adil dalam *input* yaitu adanya perkembangan yang dirasakan oleh karyawan sehingga dapat mendorong pekerjaan atau tugasnya misalnya tambahan ilmu, pengalaman, keterampilan, alat-alat kerja, dan lainnya.
- b) Adil dalam *outcome* yaitu karyawan merasakan hasil pekerjaannya berupa gaji, bonus, pengakuan, dan kesempatan untuk berprestasi.
- c) Adil dalam *comparison* yaitu karyawan mendapat perlakuan yang sama apabila dibandingkan dengan karyawan yang lainnya, baik di dalam perusahaan maupun di luar perusahaan.⁴¹

⁴¹ Priyono, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Sidoarjo: Zifatama Publisher, 2010), 175, PDFDrive.

3) *Two Factor Theory* (Teori Dua Faktor)

Menurut Herzberg bahwa beliau membagi situasi yang mempengaruhi sikap seseorang terhadap pekerjaannya menjadi dua kelompok yaitu kelompok *satisfiers* atau motivator dan kelompok *dissatisfiers* atau *hygiene factors*.

Satisfiers adalah faktor-faktor atau situasi yang dibuktikannya sebagai sumber kepuasan kerja yang terdiri dari prestasi, pengakuan, pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab, kemajuan-kemajuan, pertumbuhan dan perkembangan pribadi. Adanya faktor ini akan menimbulkan kepuasan, tetapi apabila tidak adanya faktor ini tidak selalu mengakibatkan ketidakpuasan.

Dissatisfiers adalah faktor-faktor yang terbukti menjadi sumber ketidakpuasan yang terdiri dari gaji, jaminan pekerjaan, kondisi kerja, status, kebijakan perusahaan, kualitas supervisi, hubungan antar pribadi, dan jaminan sosial. Karena ini merupakan sumber kepuasan kerja, maka apabila ada perbaikan terhadap kondisi atau situasi ini sehingga akan menimbulkan kepuasan.⁴²

c. Faktor-Faktor Kepuasan Kerja

Menurut Robbins, kepuasan kerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu *mentally challenging work*, *equitable rewards*, *supportive working conditions*, dan *supportive mileagues*. Berikut penjelasannya:

⁴² Tsauri, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 123.

- 1) *Mentally Challenging Work* (pekerjaan yang menantang mental).
Faktor ini dalam kepuasan kerja menunjukkan bahwa pegawai lebih menyukai pekerjaan yang memberikan peluang kepadanya untuk menggunakan seluruh kemampuannya dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan secara bebas. Diharapkannya respon atasan kepada pegawai tentang seberapa baik pekerjaan yang dikerjakan. Pekerjaan yang tidak menantang akan membuat pegawai bosan, namun jika pekerjaan terlalu menantang cenderung akan sulit dikerjakan dan membuat pegawai frustrasi. Pegawai akan merasa senang dan puas apabila pekerjaannya diantara kedua batas ekstrim tersebut.
- 2) *Equitable Rewards* (imbalan yang adil). Pegawai menginginkan kebijakan organisasi dalam sistem pembayaran dan kesempatan promosi yang adil dan sesuai dengan yang diharapkan. Terciptanya kepuasan kerja apabila pembayaran gaji dilakukan dengan adil yaitu sesuai ruang lingkup pekerjaan, sesuai kemampuan pegawai, serta sesuai standar yang berlaku.
- 3) *Supportive Working Conditions* (kondisi kerja yang mendukung).
Pegawai selalu akan memperhatikan lingkungan kerja untuk mendapatkan rasa nyaman. Pegawai tidak menyukai jika fasilitas kerja tidak menyenangkan dan berbahaya bagi keselamatan jiwanya.
- 4) *Supportive Colleagues* (rekan kerja yang mendukung). Pegawai tidak hanya bekerja untuk uang atau penghargaan fisik semata.

Namun pada dasarnya, kebanyakan pegawai bekerja untuk memenuhi kebutuhan interaksi sosial. Mempunyai dukungan rekan positif akan memberikan kepuasan kerja pegawai. Selain itu, perilaku pimpinan juga mempengaruhi kepuasan kerja pegawai.⁴³

d. Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Smith *et al.* terdapat lima indikator kepuasan kerja yaitu:

- 1) Kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri. Pegawai mempunyai kesempatan untuk belajar sesuai dengan minat serta kesempatan untuk bertanggungjawab terhadap pekerjaannya.
- 2) Kepuasan terhadap gaji. Apabila besar uang yang diterima pegawai sesuai dengan beban kerja dan seimbang dengan pegawai lainnya maka akan menimbulkan kepuasan kerja bagi pegawai.
- 3) Kepuasan terhadap promosi. Promosi merupakan bentuk penghargaan yang diterima pegawai dalam organisasi. Apabila pegawai dipromosikan atas dasar prestasi kerja yang dicapai pegawai tersebut maka akan tinggi kepuasan kerja pegawai tersebut.
- 4) Kepuasan terhadap supervisi. Hal ini ditunjukkan oleh atasan dalam bentuk memperhatikan seberapa baik pekerjaan yang dilakukan pegawai, menasehati, dan membantu pegawai serta komunikasi yang baik dalam pengawasan. Kepuasan kerja pegawai akan tinggi

⁴³ Meithiana Indrasari, *Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan* (Sidoarjo: Indomedia Pustaka, 2017), 44-45.

apabila pengawasan yang dilakukan supervisor memotivasi pegawai.

- 5) Kepuasan terhadap rekan sekerja. Jika dalam organisasi terdapat hubungan antara pegawai yang harmonis, bersahabat, dan saling membantu maka akan menciptakan suasana kelompok kerja yang kondusif, sehingga akan menciptakan kepuasan kerja pegawai.
- 6) Kondisi kerja. Jika kondisi kerja baik seperti lingkungan yang bersih dan menarik, maka karyawan akan lebih mudah menyelesaikan pekerjaannya. Sebaliknya, jika kondisi kerja buruk seperti udara panas dan lingkungan yang bising, maka karyawan akan lebih sulit menyelesaikan pekerjaannya.⁴⁴

2. Kompensasi

a. Pengertian Kompensasi

Kompensasi menurut pandangan karyawan yaitu kebutuhan hidup yang merupakan salah satu alasan utama orang mencari pekerjaan. Sedangkan bagi pemberi kerja, kompensasi merupakan salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia yang paling penting yaitu sebagai cara utama untuk menarik karyawan dan memotivasi mereka untuk berkinerja lebih efektif. Kompensasi mencakup semua balas jasa yang diberikan kepada karyawan sebagai imbalan atas jasa yang mereka

⁴⁴ Indrasari, 45.

berikan pada organisasi yang muncul dari pekerjaan yang mereka lakukan yang dibayarkan oleh perusahaan dalam waktu tertentu.⁴⁵

Menurut Hasibuan, kompensasi yaitu semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan oleh perusahaan. Adapun menurut Mondy, kompensasi merupakan total seluruh imbalan yang diterima para karyawan sebagai pengganti jasa yang mereka berikan. Sedangkan menurut Rivai, kompensasi yaitu sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan.

Menurut Mondy, komponen kompensasi terdiri dari sebagai berikut:

- 1) Kompensasi finansial langsung. Terdiri dari bayaran yang diterima seseorang dalam bentuk upah, gaji, komisi, dan bonus.
- 2) Kompensasi finansial tidak langsung (tunjangan). Meliputi seluruh imbalan finansial yang tidak termasuk dalam kompensasi finansial langsung. Kompensasi ini biasanya diterima secara tidak langsung oleh karyawan. Seperti tunjangan jaminan sosial, cuti keluarga atau pengobatan, asuransi jiwa, uang pensiun, dan sebagainya.
- 3) Kompensasi non finansial. Meliputi kepuasan yang diterima seseorang dari pekerjaan itu sendiri atau dari lingkungan tempat

⁴⁵ Ni Kadek Suryani and John FoEh, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Tinjauan Praktis Aplikatif* (Bali: Nilacakra Publishing House, 2019), 97.

bekerja. Seperti dari keterampilan, *feedback*, rekan kerja yang menyenangkan, promosi jabatan, waktu yang fleksibel, dan sebagainya.⁴⁶

Berdasarkan definisi yang diuraikan oleh para ahli tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi adalah imbalan yang diberikan kepada karyawan dari perusahaan baik berupa uang atau bukan uang.

b. Tujuan Kompensasi

Menurut Rivai, tujuan manajemen kompensasi yaitu untuk membantu perusahaan mencapai tujuan keberhasilan strategi perusahaan dan menjamin terciptanya keadilan internal dan eksternal. Beberapa tujuan manajemen kompensasi efektif meliputi:

- 1) Memperoleh SDM yang berkualitas. Kompensasi yang cukup tinggi sangat diperlukan untuk memberi daya tarik kepada para pelamar. Ketika para pengusaha berkompetisi untuk mendapatkan karyawan yang diharapkan, maka tingkat pembayaran harus responsif terhadap penawaran dan permintaan pasar kerja.
- 2) Mempertahankan karyawan yang ada. Apabila besaran kompensasi tidak kompetitif maka para karyawan dapat keluar dari perusahaan dan mengakibatkan timbulnya perputaran karyawan yang tinggi.

⁴⁶ Wehelmina Rumawas, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Manado: Unsrat Press, 2018), 113-115.

- 3) Menjamin keadilan. Manajemen kompensasi selalu berusaha agar keadilan internal dan eksternal dapat terwujud. Keadilan internal mensyaratkan bahwa pembayaran dihubungkan dengan nilai relatif sebuah pekerjaan yang sama dibayar dengan besaran yang sama. Keadilan eksternal berarti pembayaran terhadap pekerja yang dapat dibandingkan dengan perusahaan lain di pasar kerja.
- 4) Penghargaan terhadap perilaku yang diinginkan. Pembayaran hendaknya memperkuat perilaku yang diinginkan dan bertindak sebagai insentif untuk perbaikan perilaku di masa depan, rencana kompensasi efektif, menghargai kinerja, ketaatan, pengalaman, tanggung jawab, dan perilaku lainnya.
- 5) Mengendalikan biaya. Agar membantu perusahaan memperoleh dan mempertahankan para karyawan dengan biaya yang beralasan yaitu dengan sistem kompensasi yang rasional. Tanpa manajemen kompensasi efektif, bisa jadi pekerja dibayar dibawah atau diatas standar.
- 6) Mengikuti aturan hukum. Sistem gaji dan upah yang sehat mempertimbangkan faktor-faktor legal yang dikeluarkan pemerintah dan menjamin pemenuhan kebutuhan karyawan.
- 7) Memfasilitasi pengertian. Sistem manajemen kompensasi hendaknya dengan mudah dipahami oleh spesialis SDM, manajer operasi, dan para karyawan.

- 8) Meningkatkan efisiensi administrasi. Program pengupahan dan penggajian hendaknya direncanakan untuk dapat dikelola dengan efisien, membuat sistem informasi SDM optimal, meskipun tujuan ini seharusnya sebagai pertimbangan sekunder dibandingkan dengan tujuan lainnya.⁴⁷

Adapun menurut Hasibuan tujuan lain dari kompensasi, yaitu:

- 1) Ikatan kerja sama. Pemberian kompensasi dapat menjalin ikatan kerja sama antara atasan dan karyawan, dimana karyawan harus mengerjakan tugasnya dengan baik dan atasan wajib membayar kompensasi yang disepakati.
- 2) Kepuasan kerja. Dengan balas jasa, karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan hidupnya sehingga akan mendapat kepuasan kerja dari jabatannya.
- 3) Motivasi. Apabila balas jasa yang diberikan memadai, maka manajer akan lebih mudah memotivasi karyawan yang nantinya akan berdampak pada peningkatan produktivitas.
- 4) Stabilitass karyawan. Adanya program kompensasi yang berdasarkan prinsip adil dan layak, maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena *turnover* relatif kecil.
- 5) Peningkatan disiplin. Pemberian kompensasi yang sesuai dengan prosedur akan berdampak pada peningkatan disiplin karyawan.⁴⁸

⁴⁷ Rumawas, 114-115.

⁴⁸ Priyono and Marnis, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Sidoarjo: Zifatama Publisher, 2008), 225-226.

c. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi

Secara garis besar faktor-faktor pemberian kompensasi terbagi menjadi tiga, yaitu:

1) Faktor Internal Organisasi

a) Dana organisasi. Kemampuan organisasi untuk melaksanakan kompensasi tergantung pada dana yang terhimpun. Prestasi kerja karyawanlah yang menjadi alasan pengumpulan dana tersebut. Makin meningkatnya prestasi kerja maka makin meningkat pula profitabilitas organisasi. Besarnya keuntungan organisasi akan memperbesar himpunan dana untuk kompensasi, maka pelaksanaan kompensasi akan semakin baik, begitupun sebaliknya.

b) Serikat pekerja. Para pekerja yang tergabung dalam serikat pekerja dapat mempengaruhi pelaksanaan atau penetapan kompensasi dalam suatu organisasi. Serikat pekerja dapat menjadi simbol kekuatan pekerja di dalam menuntut perbaikan nasib. Keberadaan serikat pekerja perlu mendapatkan perhatian oleh pihak manajemen.

2) Faktor Pribadi Karyawan

a) Produktivitas kerja. Produktivitas kerja dipengaruhi oleh prestasi kerja. Sehingga pengaruh ini memungkinkan karyawan pada posisi dan jabatan yang sama mendapatkan kompensasi

yang berbeda. Pemberian kompensasi ini dimaksud untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

- b) Posisi dan jabatan. Semakin tinggi posisi jabatan seseorang dalam organisasi, semakin besar tanggung jawabnya, maka semakin tinggi juga kompensasi yang diterima dan sebaliknya.
- c) Pendidikan dan pengalaman. Karyawan yang lebih berpengalaman dan berpendidikan lebih tinggi akan mendapat kompensasi yang lebih besar dari karyawan yang kurang pengalaman atau lebih rendah tingkat pendidikannya. Faktor ini merupakan wujud penghargaan organisasi pada keprofesionalan seseorang dan dapat menarik karyawan untuk meningkatkan pengetahuannya.
- d) Jenis dan sifat pekerjaan. Besarnya kompensasi karyawan yang bekerja di lapangan berbeda dengan yang bekerja dalam ruangan. Pertimbangan kompensasi ini selain karena pertimbangan profesionalisme karyawan juga karena besarnya resiko dan tanggung jawab karyawan.

3) Faktor Eksternal Karyawan Organisasi

- a) Penawaran dan permintaan kerja. Sesuai dengan hukum pasar bebas, kondisi dimana penawaran (*supply*) karyawan lebih dari permintaan (*demand*) akan menyebabkan rendahnya kompensasi yang diberikan dan sebaliknya. Besarnya nilai

kompensasi yang ditawarkan suatu organisasi merupakan daya tarik calon karyawan untuk memasuki organisasi tersebut.

- b) Biaya hidup. Besarnya kompensasi terutama upah atau gaji harus disesuaikan dengan besarnya hidup (*cost of living*). Yang dimaksud biaya hidup adalah biaya hidup minimal. Dimana kompensasi yang diberikan harus sama atau diatas biaya hidup minimal. Jika kompensasi yang diberikan lebih rendah dari biaya hidup minimal, maka yang terjadi adalah proses kemiskinan bangsa.
- c) Kebijakan pemerintah. Disini pemerintah menentukan upah minimum, jam kerja/hari, untuk pria dan Wanita, pada batas umur tertentu. Dengan peraturan tersebut pemerintah menjamin berlangsungnya proses kemakmuran bangsa.
- d) Kondisi perekonomian nasional. Besarnya rata-rata kompensasi yang diberikan oleh organisasi dalam suatu negara mencerminkan kondisi perekonomian negara tersebut dan penghargaan negara terhadap SDM.⁴⁹

d. Indikator Kompensasi

Menurut Rivai, indikator kompensasi antara lain yaitu:

- 1) Gaji. Gaji merupakan balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai profesinya yang telah memberikan sumbangan

⁴⁹ Noor Arifin, *Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM): Teori, Studi Kasus, dan Solusi* (Jepara: UNISNU Press, 2023), 92-95.

tenaga dan pikiran dalam mencapai tujuan perusahaan. Gaji juga merupakan sebagai bayaran tetap yang diterima karyawan.

- 2) Upah. Upah merupakan imbalan finansial langsung yang dibayarkan kepada karyawan berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau banyaknya pelayanan yang diberikan. Besarnya upah dapat berubah-ubah tergantung pada keluaran yang dihasilkan.
- 3) Insentif. Insentif merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena kinerjanya melebihi standar yang ditentukan, seperti bonus, komisi, dan sebagainya.
- 4) Kompensasi Tidak Langsung (*Fringe Benefit*). Kompensasi tidak langsung merupakan kompensasi tambahan yang diberikan berdasarkan kebijakan perusahaan terhadap semua karyawan sebagai usaha untuk meningkatkan kesejahteraan para karyawan. Contohnya berupa fasilitas seperti: asuransi, tunjangan, uang pensiun, dan lain-lain.⁵⁰

3. Stres Kerja

a. Pengertian Stres Kerja

Menurut Robbins dan Judge, stres merupakan proses psikologis yang tidak menyenangkan yang terjadi sebagai tanggapan terhadap tekanan lingkungan.⁵¹ Stres di lingkungan kerja memang tidak dapat dihindari, namun dapat dikelola agar tidak mengganggu pekerjaan.

⁵⁰ Edi Winata, *Manajemen Sumber Daya Manusia Kompensasi Dalam Kinerja Karyawan* (NTB: Pusat Pengembangan Pendidikan dan Penelitian Indonesia, 2022), 30-31.

⁵¹ Stephen P. Robbins and Timothy A. Judge, *Organizational Behavior (Perilaku Organisasi)*, terj. Ratna Saraswati and Febriella Sirait (Jakarta: Salemba Empat, 2016), 429.

Menurut Gibson, stres merupakan suatu tanggapan penyesuaian yang dimediasi oleh perbedaan-perbedaan individual, yang merupakan suatu konsekuensi dari setiap tindakan, situasi, atau peristiwa yang menetapkan permintaan khusus kepada seseorang. Sedangkan menurut Luthans, stres kerja merupakan kondisi yang muncul dari interaksi antara manusia dan pekerjaannya yang ditandai oleh perubahan manusia yang memaksa mereka untuk menyimpang dari fungsi normal mereka.⁵²

Berdasarkan definisi yang diuraikan tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa stres kerja adalah suatu keadaan yang timbul ketika pekerja menghadapi peluang atau tantangan yang bisa menimbulkan konflik atau perubahan perilaku.

b. Faktor-Faktor Penyebab Stres Kerja

Menurut Robbins dan Judge, terdapat faktor penyebab stres kerja, yaitu:

1) Faktor Lingkungan

Ketidakpastian lingkungan dapat mempengaruhi stres karyawan di dalam organisasi. Terdapat tiga ketidakpastian lingkungan yang utama, yaitu:

- a) Ketidakpastian ekonomi. Ketika ekonomi terkena ancaman, maka dapat membuat seseorang menjadi cemas dengan pekerjaan mereka.

⁵² Bernhard Tewal et al., *Perilaku Organisasi* (Bandung: CV. Patra Media Grafindo Bandung, 2017), 138.

- b) Ketidakpastian politik. Ketika terdapat perubahan dalam politik, maka dapat menimbulkan stres. Misalnya adanya peperangan akibat perebutan kekuasaan.
 - c) Perubahan teknologi. Dengan adanya inovasi yang dapat membuat keterampilan seperti komputer, robot, dan sebagainya merupakan sebuah ancaman bagi karyawan dan menyebabkan stres.
- 2) Faktor Organisasional
- a) Tuntutan tugas terkait dengan pekerjaan dari seseorang. Meliputi desain pekerjaan, kondisi kerja, dan tata ruang kerja. Bekerja dalam ruangan yang sangat penuh kesesakan orang atau lokasi yang bising dapat meningkatkan kecemasan dan stres.
 - b) Tuntutan peranan yang ditempatkan pada seseorang yang ia pegang dalam organisasi. Beban peran yang berlebihan dan sulit dapat menimbulkan stres.
 - c) Tuntutan interpersonal merupakan tekanan yang diciptakan oleh para karyawan lainnya. Perilaku dari rekan kerja dan supervisor yang negatif seperti perkelahian, intimidasi, ketidaksopanan, pelecehan seksual dapat menimbulkan stres di tempat kerja.
- 3) Faktor Pribadi
- a) Permasalahan keluarga. Hal-hal yang dapat menimbulkan stres pada karyawan dari faktor keluarga seperti pernikahan, putusnya hubungan yang dekat, kesulitan mencari nafkah dan sebagainya.

- b) Permasalahan ekonomi. Misalnya apa yang dimilikinya tidak memenuhi apa yang diinginkan.
- c) Kepribadian. Watak dasar dari seseorang dapat mempengaruhi stres.⁵³

c. Dampak Stres Kerja

Menurut Robbins dan Judge, dampak dari stres kerja terbagi menjadi tiga gejala, yaitu:

- 1) Gejala Fisiologi. Gejala ini seperti sakit kepala, tekanan darah tinggi, penyakit jantung, dan sebagainya.
- 2) Gejala Psikologis. Gejala ini seperti timbul kecemasan, kebosanan, depresi, dan penurunan dalam kepuasan kerja.
- 3) Gejala Perilaku. Terlalu banyaknya stres akan memberikan tuntutan yang tidak dapat dicapai oleh seseorang yang akan menjadikan kinerjanya lebih rendah. Gejala ini seperti penurunan dalam produktivitas, ketidakhadiran, dan tingginya tingkat perputaran.⁵⁴

d. Indikator Stres Kerja

Menurut Hasibuan, terdapat lima indikator stres kerja, yaitu:

- 1) Beban kerja, sesuatu yang dirasakan tentang beban kerja yang berlebihan.
- 2) Sikap pemimpin, diukur dari persepsi responden mengenai sikap pemimpin yang kurang adil dalam memberikan tugas.

⁵³ Robbins and Judge, *Organizational Behavior*, 431-433.

⁵⁴ Robbins and Judge, *Organizational Behavior*, 434-435.

- 3) Waktu kerja, diukur dari persepsi responden mengenai waktu kerja yang dirasakan berlebihan.
- 4) Komunikasi, proses pemindahan informasi dari seseorang kepada orang lain dalam sebuah organisasi. Komunikasi yang kurang baik antar karyawan dapat menyebabkan konflik.
- 5) Konflik, perbedaan antara dua atau lebih anggota organisasi atau kelompok. Diukur dari persepsi responden mengenai konflik antar karyawan dengan pemimpin.⁵⁵

4. *Turnover Intention*

a. Pengertian *Turnover Intention*

Keinginan (*intention*) adalah niat yang muncul pada individu untuk melakukan sesuatu. Sedangkan *turnover* adalah berhentinya seseorang karyawan dari tempat bekerja atau pindah dari satu tempat kerja ke tempat kerja yang lain.

Menurut Flippo, *turnover* merupakan keluar masuknya tenaga kerja dalam suatu perusahaan dalam kurun waktu tertentu. Sedangkan menurut Robbins dan Judge, *turnover* merupakan pengunduran diri permanen baik secara sukarela maupun tidak sukarela dari suatu organisasi dan *turnover intention* merupakan saat seorang karyawan memiliki kecenderungan untuk berhenti dari pekerjaannya.⁵⁶

⁵⁵ Kadek Sada Wirya, Nyoman Dini Andiani, and Ni Luh Wayan Sayang Telegawathi, "Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. BPR Sedana Murni", *Prospek: Jurnal Manajemen dan Bisnis* 2, no. 1 (Juli 2020): 53-54, <https://doi.org/10.23887/pjmb.v2i1.26190>.

⁵⁶ Purbudi Wahyuni, Diana Anggraini Kusumawati, and Pribadi Widyatmojo, *Perilaku Organisasional Teori Dan Aplikasi Penelitian* (Sleman: Deepublish Publisher, 2020), 18,

Menurut Robert L. Mathis dan John H. Jackson, masuk-keluar (*turnover*) sering diklasifikasikan sebagai sukarela atau tidak sukarela. *Turnover* sukarela terjadi pada saat tenaga kerja meninggalkan organisasi atas permintaan sendiri yang disebabkan oleh beberapa faktor seperti kurangnya tantangan, kesempatan yang lebih baik di tempat lain, gaji, pengawasan, letak geografis, dan tekanan. Sedangkan *turnover* tidak sukarela terjadi pada saat tenaga kerja diberhentikan. Tidak semua *turnover* itu negatif, namun kehilangan beberapa tenaga kerja kadang memang diinginkan apabila jika tenaga kerja yang pergi adalah yang kinerjanya rendah. Akan tetapi, perusahaan harus tetap mempelajari aktivitas sumber daya manusia sebagai upaya untuk mengendalikan *turnover*.⁵⁷

Berdasarkan definisi yang telah diuraikan, maka dapat disimpulkan bahwa *turnover intention* adalah keinginan seseorang untuk keluar dari pekerjaannya dan mencari pekerjaan di tempat lain.

b. Faktor-Faktor *Turnover Intention*

Menurut Price, faktor-faktor yang mempengaruhi terjadinya *turnover intention* di antara lain yaitu:

⁵⁷ Robert L. Mathis and John H. Jackson, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Human Resource Management)*, terj. Jimmy Sadeli and Bayu Prawira Hie (Jakarta: Salemba Empat, 2001), 102.

- 1) Faktor lingkungan, terdiri dari:
 - a) Tanggung jawab kekerabatan terhadap lingkungan. Semakin besar rasa tanggung jawab tersebut maka semakin rendah *turnover intention*.
 - b) Kesempatan kerja. Semakin banyak kesempatan kerja tersedia di bursa kerja, maka semakin besar *turnover intention*-nya.
- 2) Faktor individual, terdiri dari:
 - a) Kepuasan kerja. Semakin besar kepuasannya maka semakin kecil intensi *turnover*-nya.
 - b) Komitmen terhadap Lembaga. Semakin loyal karyawan terhadap Lembaga maka semakin kecil *turnover intention*-nya.
 - c) Perilaku mencari peluang/lowongan kerja. Semakin besar usaha karyawan mencari pekerjaan lain maka semakin besar *turnover intention*-nya.
 - d) Niat untuk tetap tinggal. Semakin besar niat karyawan untuk mempertahankan pekerjaannya maka semakin kecil *turnover intention*-nya.
 - e) Pelatihan umum/peningkatan kompetensi. Semakin besar tingkat transfer pengetahuan dan ketrampilan di antara karyawan maka semakin kecil *turnover intention*-nya.
 - f) Kemauan bekerja keras. Semakin besar kemauan karyawan untuk bekerja keras maka semakin kecil *turnover intention*-nya.

g) Perasaan negatif atau positif terhadap pekerjaannya.⁵⁸

c. Dampak *Turnover Intention*

Dampak dari *turnover intention* yang tinggi dan yang akan dialami oleh perusahaan diantaranya yaitu:

- 1) Biaya perekrutan. Biaya yang dibutuhkan mulai dari mencari hingga melakukan perekrutan calon karyawan, termasuk biaya promosi baik secara *online* atau *offline*.
- 2) Biaya *training*. Setiap karyawan baru perlu dilakukan *training* dan biaya tersebut tidak murah dan harus itu harus dilakukan, termasuk biaya dan tenaga yang harus diluangkan.
- 3) Peluang yang hilang. Dengan seringnya karyawan keluar dari Perusahaan bisa saja mengakibatkan hilangnya beberapa peluang kerja atau *job* perusahaan seperti proyek yang akan dijalankan oleh perusahaan bisa saja batal jika karyawan yang bersangkutan tiba-tiba memutuskan untuk keluar dari perusahaan.
- 4) Produktivitas menyusut. *Turnover* yang tinggi dapat mengganggu konsentrasi karyawan yang tersisa karena juga harus menjalankan pekerjaan karyawan yang keluar tiba-tiba. Selain itu juga membutuhkan waktu yang lama untuk menyetarakan tahap produktivitas karyawan baru dengan karyawan yang lama.

⁵⁸ Selvi Yona Sari, M. Havidz Aima, and Zefriyenni, *Mengurai Turnover Intention: Strategi Mempertahankan Karyawan* (Padang: CV. Gita Lentera, 2024), 4-5.

- 5) Dampak moral. Tingkat *turnover* yang tinggi berdampak negatif bagi moral pegawai yang masih bekerja di perusahaan tersebut. Semakin banyak karyawan yang keluar, semakin membuat karyawan yang tersisa resah, tidak bersemangat dan mendorong mereka untuk ikut mencari peluang yang lebih baik di luar perusahaan tersebut.⁵⁹

d. Pengendalian *Turnover Intention*

Menurut Robert L. Mathis dan John H. Jackson, masuk-keluar (*turnover intention*) dapat dikendalikan dengan berbagai cara, yaitu:

- 1) Proses perekrutan. Pada proses ini garis besar pekerjaan dan gambaran pekerjaan dipresentasikan sehingga realitas pekerjaan sesuai dengan ekspektasi dari tenaga kerja baru.
- 2) Proses seleksi dan menyesuaikan pelamar dengan pekerjaan. Dengan proses seleksi yang baik dan menerima tenaga kerja yang tidak akan menimbulkan masalah disiplin dan kinerja yang rendah, perusahaan dapat mengurangi *turnover*.
- 3) Program orientasi tenaga kerja yang baik. Tenaga kerja yang diterima dan dilatih dengan baik di dalam perusahaan, kecil kemungkinan akan berhenti.
- 4) Sistem kompensasi yang adil dan kompetitif. Apabila penghargaan yang diterima kurang memadai maka akan menimbulkan *turnover intention*.

⁵⁹ Sari, Aima, and Zefriyenni, 5-6.

- 5) Perencanaan karir dan promosi internal. Hal ini dapat membantu organisasi menahan tenaga kerja untuk tidak meninggalkan perusahaan.⁶⁰

e. Indikator *Turnover Intention*

Menurut Mobley, indikator yang bisa digunakan untuk mengukur *turnover intention*, yaitu:

- 1) Adanya pikiran untuk keluar dari organisasi.
- 2) Keinginan untuk mencari lowongan pekerjaan di tempat lain.
- 3) Mengevaluasi kemungkinan untuk menemukan pekerjaan yang layak.
- 4) Adanya keinginan untuk meninggalkan organisasi.⁶¹



⁶⁰ Mathis and Jackson, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 103.

⁶¹ Wahyuni, Kusumawati, and Widyatmojo, *Perilaku Organisasional*, 18.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan dan Jenis Penelitian

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif juga disebut metode *discovery* karena dengan metode ini dapat ditemukan dan dikembangkan berbagai iptek baru. Penelitian ini disebut metode kuantitatif karena data penelitian berupa angka dan analisis menggunakan statistik.

Jenis penelitian ini menggunakan penelitian deskriptif. Penelitian kuantitatif deskriptif adalah jenis penelitian yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul. Penelitian kuantitatif deskriptif menggunakan pendekatan korelasi. Penelitian korelasi adalah penelitian yang dilakukan untuk menemukan ada tidaknya hubungan dan apabila ada, berapa eratnya hubungan serta berarti atau tidak hubungan itu. Penelitian korelasi mempelajari dua variabel atau lebih yakni sejauh mana variasi dalam satu variabel berhubungan dengan variasi dalam variabel lain.⁶²

B. Populasi dan Sampel

Populasi dan sampel merupakan istilah yang sering digunakan dalam penelitian kuantitatif. Populasi dapat diartikan keseluruhan subjek yang akan diteliti karakteristiknya, namun jika populasinya terlalu besar, maka perlu menggunakan sampel dari populasi itu.

⁶² Sugiyono, *Metode Penelitian 7*.

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang memiliki kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan.⁶³

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Bank Mandiri Tbk Micro Banking Cluster Jember 1 sebanyak 35 karyawan.

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Penelitian ini menggunakan teknik *non probability sampling* yaitu teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang/kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Jenis teknik pengambilan sampel ini adalah *sampling jenuh* yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.⁶⁴

C. Teknik dan Instrumen Pengumpulan Data

Bagian terpenting dalam penelitian adalah sebuah data yang berkaitan dengan data penelitian, karena inti dari sebuah penelitian adalah terkumpulnya data atau informasi yang nantinya akan diolah atau dianalisis kemudian hasilnya diterjemahkan sebagai kesimpulan atau hasil penelitian. Adapun instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer (*primary data*) yang dilakukan melalui kuesioner.

⁶³ Sugiyono, 80.

⁶⁴ Sugiyono, 84-85.

Kuesioner adalah alat ukur berupa angket dengan beberapa pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Jenis kuesioner yang digunakan penelitian ini adalah kuesioner tertutup. Dimana responden diminta untuk menjawab pertanyaan dengan memilih jawaban yang telah disediakan dengan *skala likert* yang berisi empat tingkatan pilihan jawaban mengenai kesetujuan responden terhadap pertanyaan yang disediakan dengan cara memberikan tanda silang (×) atau tanda checklist (√).⁶⁵

Skala likert yaitu digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dengan skala likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut digunakan untuk menyusun item pertanyaan.⁶⁶

Tabel 3.1
Skala Likert

No.	Jawaban	Skor
1.	Sangat Setuju (SS)	4
2.	Setuju (S)	3
3.	Tidak Setuju (TS)	2
4.	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

D. Analisis Data

Analisis data merupakan kegiatan setelah dari seluruh respon atau sumber data lain telah terkumpul. Kegiatan analisis data adalah

⁶⁵ Nurul Ilmiyah et.al., *Mudahnya Memahami Metode Penelitian* (Bojonegoro: CV. Agrapana Media, 2021), 112-115.

⁶⁶ Sugiyono, *Metode Penelitian*, 93.

mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, mentabulasi, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan. Untuk memudahkan dalam analisis data, maka peneliti menggunakan software SPSS 27 (*Statistical Package of Social Science*). Adapun alat uji analisis data sebagai berikut:

1. Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif mempunyai tujuan untuk mendeskripsikan atau memberi gambaran objek yang diteliti, sebagaimana adanya tanpa menarik kesimpulan atau generalisasi. Dalam statistik, deskriptif ini dikemukakan cara-cara penyajian data dalam bentuk tabel maupun diagram, mean, modus, rentang serta simpangan baku. Statistik deskriptif berfungsi untuk mendeskripsikan terhadap objek yang diteliti melalui data sampel dan populasi sebagaimana adanya tanpa melakukan analisis dan membuat kesimpulan secara umum.⁶⁷

2. Uji Instrumen Data

a. Uji Validitas

Validitas adalah ketepatan atau kecermatan suatu instrumen dalam pengukuran. Uji validitas bertujuan untuk melihat sejauh mana suatu alat ukur mampu mengukur apa yang hendak diukur, sedangkan reliabilitas instrumen untuk melihat sejauh mana suatu alat pengukur

⁶⁷ Marwan Hamid et.al., *Analisis Jalur dan Aplikasi SPSS Versi 25* (Bireuen: Sefa Bumi Persada, 2019), 2.

mampu memberikan hasil pengukuran yang konsisten pada waktu dan tempat yang berbeda.⁶⁸ Uji validitas bisa diartikan sebagai uji keakuratan setiap variabel dan juga bisa disebut dengan uji pearson. Adapun rumusan yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan korelasi. Uji validitas dapat digunakan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel. Dengan ketentuan:

Jika $r \text{ hitung} > r \text{ tabel} = \text{valid}$

Jika $r \text{ hitung} < r \text{ tabel} = \text{tidak valid}$

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat pengukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang. Reliabilitas berarti dapat dipercaya, “Artinya instrumen dapat memberikan hasil yang tepat”. Alat ukur instrumen dikategorikan reliabel jika menunjukkan konstanta hasil pengukuran dan mempunyai ketetapan hasil pengukuran sehingga terbukti bahwa alat ukur itu benar-benar dapat dipertanggung jawabkan kebenarannya.

Dalam penelitian ini, uji reliabilitas menggunakan metode *Cronbach's Alpha* (α). Suatu variabel dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,6$ dan jika nilai *Cronbach's Alpha* $< 0,6$ maka suatu variabel dikatakan tidak reliabel.⁶⁹

⁶⁸ Hamid, 28.

⁶⁹ Hamid, 29-30.

3. Uji Asumsi Klasik

Pengujian asumsi klasik yang dilakukan penelitian terdiri dari uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas.

a. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah residual data model regresi linear memiliki distribusi normal atau tidak, layak atau tidak layak digunakan. Artinya, uji normalitas data digunakan untuk memperlihatkan bahwa data sampel berasal dari populasi yang berdistribusi normal. Dalam mengujinya penelitian ini menggunakan teknik uji *kolmogrov-smirnov* yaitu untuk menguji apakah model regresi memiliki distribusi normal. Untuk menentukan normalitas digunakan pedoman sebagai berikut:

- a) Signifikan uji (α) = 0,05
- b) Jika $\text{sig} > \alpha$, maka sampel berasal dari populasi yang berdistribusi normal.
- c) Jika $\text{sig} < \alpha$, maka sampel bukan berasal dari populasi yang berdistribusi normal.⁷⁰

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Uji multikolinearitas dapat dilihat dari *Variance Inflation*

⁷⁰ Hamid, 71-81.

Factor (VIF). Jika nilai tolerance $> 0,10$ dan nilai VIF $< 10,0$ maka model regresi tersebut tidak ada multikolonieritas antara variabel independen.⁷¹

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Uji heteroskedastisitas dalam penelitian ini menggunakan uji Glejser. Pendekatan glejser dapat digunakan untuk menentukan ada atau tidaknya heteroskedastisitas. Jika nilai signifikansi $> 0,05$ maka berkesimpulan data tidak ada heteroskedastisitas. Sebaliknya jika nilai signifikan $< 0,05$ maka data ada heteroskedastisitas.⁷²

4. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda adalah analisis yang digunakan untuk mengukur, menguji, dan meramal hubungan pengaruh dua atau lebih variabel independen terhadap variabel dependen. Dalam penelitian ini, variabel independen yang diuji terhadap variabel dependen adalah Kepuasan Kerja, Kompensasi, dan Stres Kerja terhadap *Turnover Intention* pada Karyawan PT. Bank Mandiri Tbk Micro Banking Cluster Jember 1.

Adapun model persamaan regresi menggunakan rumus sebagai berikut:

⁷¹ Hamid, 105.

⁷² Syafrida Hafni Sahir, *Metodologi Penelitian* (Jogjakarta: KBM Indonesia, 2021), 69.

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan:

Y = *Turnover intention* pada karyawan PT. Bank Mandiri Tbk Micro Banking Cluster Jember 1

α = Konstanta

X_1 = Kepuasan kerja

X_2 = Kompensasi

X_3 = Stres Kerja

b = Koefisien Regresi

e = Error

5. Uji Hipotesis

a. Uji t (Uji Parsial)

Uji t (Uji Parsial) digunakan untuk menentukan atau menilai pengaruh parsial yang dimiliki masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen.⁷³

Langkah-langkah pengujian uji t pada penelitian ini adalah:

1) Menentukan hipotesis

H_a : variabel independen (Kepuasan Kerja) terdapat pengaruh signifikan terhadap variabel terikat (*Turnover Intention*)

H_o : variabel independen (Kepuasan Kerja) tidak terdapat pengaruh signifikan terhadap variabel terikat (*Turnover Intention*)

2) Membuat derajat kepercayaan 5% ($\alpha = 0,05$) dari t hitung dan t tabel

⁷³ Sahir, 53.

- a) Bila t hitung $> t$ tabel maka H_0 ditolak dan H_a diterima.
- b) Bila t hitung $< t$ tabel maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

3) Membuat kesimpulan

Kriteria uji t :

- a) Jika t hitung $> t$ tabel dan nilai signifikan $< 0,05$ maka H_a diterima dan H_0 ditolak, dengan demikian bisa disimpulkan bahwa variabel independen secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
- b) Jika t hitung $< t$ tabel dan nilai signifikan $> 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak, dengan demikian bisa disimpulkan bahwa variabel independen secara parsial berpengaruh tidak signifikan terhadap variabel dependen.

b. Uji F (Uji Simultan)

Uji F (uji simultan) digunakan untuk mengetahui terdapat atau tidaknya pengaruh dengan cara Bersama-sama (simultan) variabel independen terhadap variabel dependen.⁷⁴ Tingkat signifikan dalam pengujian ini adalah 0,05. Hasil uji F akan menghasilkan dua kesimpulan sebagai berikut:

- 1) Jika nilai F hitung $> F$ tabel dan nilai signifikan $< 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, dengan demikian disimpulkan bahwa variabel independen secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

⁷⁴ Sahir, 53.

2) Jika nilai F hitung $< F$ tabel dan nilai signifikan $>$ nilai 0,05 maka H_0 diterima dan H_a ditolak, dengan demikian disimpulkan bahwa variabel independen secara simultan tidak memiliki pengaruh tidak signifikan terhadap variabel dependen.

c. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk melihat besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Apabila nilai koefisien determinasi dalam mode regresi terus menjadi kecil atau semakin dekat dengan nol berarti semakin kecil pengaruh semua variabel independen terhadap variabel dependen. Sebaliknya, jika nilai koefisien determinasi semakin mendekati 100%, maka semakin besar pengaruh semua variabel independen terhadap variabel dependen.⁷⁵



⁷⁵ Sahir, 54.

BAB IV

PENYAJIAN DATA DAN ANALISIS

A. Gambaran Objek Penelitian

1. Profil PT. Bank Mandiri Tbk Micro Banking Cluster Jember 1

a. Gambaran Umum Bank Mandiri

Bank Mandiri didirikan pada tanggal 2 Oktober 1998, sebagai bagian dari program restrukturisasi perbankan yang dilakukan oleh pemerintah Indonesia. Pada Juli 1999, empat bank milik pemerintah yaitu Bank Bumi Daya, Bank Dagang Negara, Bank Ekspor Impor Indonesia, dan Bank Pembangunan Indonesia digabungkan menjadi Bank Mandiri. Setiap bank tersebut mempunyai peran penting dalam Pembangunan ekonomi Indonesia. Sampai saat ini, Bank Mandiri telah berkontribusi selama lebih dari 140 tahun dalam dunia perbankan dan perekonomian Indonesia.

Setelah melalui proses konsolidasi dan integrasi yang menyeluruh di segala bidang, Bank Mandiri berhasil membangun organisasi perbankan yang solid dan mengimplementasikan *core banking system* baru yang terintegrasi menggantikan *core banking system* dari keempat bank sebelumnya yang saling terpisah. Sejak berdiri, kinerja Bank Mandiri terus meningkat, seperti terlihat dari pertumbuhan laba yang mencapai Rp 1,18 triliun pada tahun 2000 hingga Rp 5,3 triliun pada tahun 2004. Pada tanggal 14 Juli 2003, Bank

Mandiri melakukan penawaran saham perdana sebesar 20% atau setara dengan 4 miliar lembar saham.

Tahun 2005 menjadi titik balik bagi Bank Mandiri ketika mereka memutuskan untuk menjadi bank unggul tingkat regional. Hal ini diwujudkan melalui program transformasi dengan empat strategi utama, yaitu:

- 1) Implementasi budaya melalui restrukturisasi organisasi berbasis kinerja, penilaian kinerja yang lebih baik, pengembangan kepemimpinan dan talenta, serta penyesuaian sumber daya manusia dengan kebutuhan strategis.
- 2) Pengendalian tingkat kredit macet secara agresif dengan fokus pada manajemen risiko.
- 3) Meningkatkan pertumbuhan bisnis melebihi rata-rata pasar dengan strategi yang khas untuk masing-masing segmen.
- 4) Pengembangan dan pengelolaan program aliansi antar direktorat atau unit bisnis untuk meningkatkan layanan kepada nasabah dan memaksimalkan potensi bisnis nasabah eksisting maupun *value chain* mereka.

Untuk mencapai visi menjadi Bank Regional Unggul, Bank Mandiri melakukan transformasi secara bertahap melalui tiga fase:

- 1) Tahap 1 (2006-2007). *Back on Track*: Fokus untuk merekonstruksi ulang fondasi Bank Mandiri untuk pertumbuhan di masa depan.

- 2) Tahap 2 (2008-2009). *Outperform the Market*: Fokus pada ekspansi bisnis untuk pertumbuhan yang signifikan di berbagai segmen dan mencapai profitabilitas di atas rata-rata pasar.
- 3) Tahap 3 (2010). *Shaping the End Game*: Bank Mandiri menargetkan diri untuk menjadi bank regional terdepan melalui konsolidasi bisnis jasa keuangan dan memprioritaskan pertumbuhan non-organik, termasuk memperkuat kinerja anak perusahaan dan melakukan akuisisi yang dapat memberikan nilai tambah.

Proses transformasi yang dimulai sejak tahun 2005 hingga 2010 berhasil meningkatkan kinerja Bank Mandiri secara konsisten. Sejalan dengan transformasi bisnis diatas, Bank Mandiri juga melakukan transformasi budaya dengan merumuskan nilai-nilai utama:

- 1) Amanah: Memegang teguh kepercayaan yang diberikan.
- 2) Kompeten: Terus belajar dan mengembangkan kapabilitas.
- 3) Harmonis: Saling peduli dan menghargai perbedaan.
- 4) Loyal: Berdedikasi dan mengutamakan kepentingan bangsa dan negara.
- 5) Adaptif: Terus berinovasi dan antusias dalam menggerakkan ataupun menghadapi perubahan.
- 6) Kolaboratif: Membangun kerja sama yang sinergis.

Adapun panduan perilaku dalam Bank Mandiri, yaitu:

- 1) Memenuhi janji dan komitmen.

- 2) Bertanggung jawab atas tugas, Keputusan, dan tindakan yang dilakukan.
- 3) Berpegang teguh kepada nilai moral dan etika.
- 4) Meningkatkan kompetensi diri untuk menjawab tantangan yang selalu berubah.
- 5) Membantu orang lain belajar.
- 6) Menyelesaikan tugas dengan kualitas terbaik.
- 7) Menghargai setiap orang apapun latar belakangnya.
- 8) Suka menolong orang lain.
- 9) Membangun lingkungan kerja kondusif.
- 10) Menjaga nama baik sesama karyawan, pimpinan, BUMN, dan negara.

Adapun tema program kerja budaya, yaitu:

- 1) Satu hati satu mandiri.
 - 2) Mandirian Tangguh.
 - 3) Tumbuh sehat.
 - 4) Memenuhi kebutuhan pelanggan.⁷⁶
- b. **Gambaran Bank Mandiri Tbk Micro Banking Cluster Jember 1**

Bank Mandiri Area Jember memulai bergerak dibidang business micro pada tahun 2005. Saat ini untuk kredit yang dilayani adalah produk Kredit Usaha Mikro (KUM) dan Kredit Usaha Rakyat (KUR)

⁷⁶ Woro Anjar Verianty, "Profil PT Bank Mandiri, Sejarah Berdiri dan Produk-Produknya", last modified Mei 14, 2024, <https://www.liputan6.com/hot/read/5149339/profil-pt-bank-mandiri-sejarah-berdiri-dan-produk-produknya?page=2>.

dengan limit hingga 500 juta, jangka waktu 5 tahun, jaminan berupa obyek yang dibiayai dan aktiva tetap, serta suku bunga tetap selama masa pinjaman cicilan bulanan. Pada tahun 2008 berdirilah Mandiri Micro Bussines Cluster Jember yang beralamat di Jl. Wijaya Kusuma No. 1, Tegal Rejo, Jemberlor, Kec. Patrang, Kabupaten Jember, Jawa Timur, 68118.



Gambar 4.1
Bank Mandiri Tbk Micro Banking Cluster Jember 1

2. Logo Bank Mandiri

Logo Bank Mandiri sejak 2 Oktober 2016 sampai sekarang dengan penyempurnaan warna logosign gelombang cair menjadi berwarna emas yang solid.



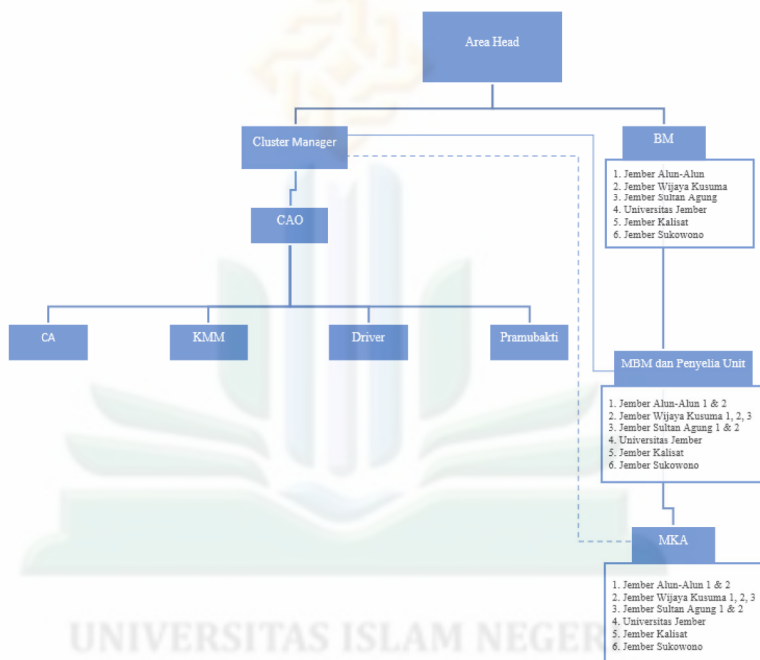
Gambar 4.2
Logo Bank Mandiri

Penjelasan:

- a. Bentuk huruf melambangkan sikap ramah dan rendah hati. Ramah terhadap semua segmen bisnis yang dimasuki, menunjukkan keinginan yang besar untuk melayani dengan rendah hati.
- b. Warna biru melambangkan rasa nyaman, tenang, dan menyejukkan. Warisan leluhur, stabilitas (*command*, memimpin) dan serius (*respect*) serta tahan uji (*resilient*). Sebagai metafora dari pondasi yang kuat, berhubungan dengan kesetiaan, hal yang dapat dipercaya, kehormatan yang tinggi serta simbol dari professionalism.
- c. Gelombang emas cair. Lengkungan emas sebagai metamorfosa dari sifat Agile, Progresif, Pandangan ke depan, fleksibilitas serta ketangguhan atas segala kemungkinan yang akan datang Warna kuning emas (ke arah orange) melambangkan: warna logam mulia emas menunjukkan keagungan, kemuliaan, kemakmuran, dan kekayaan; warna yang menarik perhatian orang, aktif, kreatif, dan meriah.
- d. Warna kuning emas (kuning ke arah orange). Warna logam mulia (emas) menunjukkan keagungan, kemuliaan, kemakmuran, dan kekayaan. menjadikan kita merasa tajam perhatiannya (warna yang menarik perhatian orang), aktif, kreatif dan meriah, warna spiritual melambangkan hal yang luar biasa. Warna ini juga ramah, menyenangkan dan nyaman. Warna ini diterima sebagai warna riang,

membuat perasaan anda bahwa masa depan lebih baik, cemerlang, dan menyala-nyala.⁷⁷

3. Visi dan Misi PT. Bank Mandiri Tbk Micro Banking Cluster Jember 1
 - a. Visi: Menjadi partner finansial pilihan utama anda
 - b. Misi: Menyediakan solusi perbankan digital yang handal dan simple yang menjadi bagian hidup nasabah.⁷⁸
4. Struktur Organisasi PT. Bank Mandiri Tbk Micro Banking Cluster Jember 1



Gambar 4.3
Struktur Organisasi

⁷⁷ “Arti dan Filosofi Logo Bank Mandiri”, Click Mandiri, accessed Mei 15, 2024, <https://www.mandiri.co.id>.

⁷⁸ “Visi dan Misi” Click Mandiri, accessed Mei 15, 2024, <https://www.mandiri.co.id>.

Keterangan:

a. *Area Head*

Mengatur seluruh aktivitas bisnis PT. Bank Mandiri Tbk Micro Banking Cluster Jember 1.

b. *Cluster Manager (CM)*

Bertanggung jawab terhadap pengembangan dan pengelolaan portofolio bisnis mikro yang berkualitas (a.l. usaha mikro, Bank Perkreditan Rakyat/BPR, dan pinjaman Program Kemitraan/PK), melalui jaringan distribusi internal maupun pihak ketiga sesuai dengan target yang telah ditetapkan, dengan melalui supervisi terhadap pegawai dibawahnya, meliputi pemetaan potensial usaha yang dapat dibiayai, pengembangan jaringan mikro, pemasaran produk, meyakini proses administrasi kredit dilakukan dengan benar, memustuskan permohonan kredit.

c. *Branch Manager (BM)*

Menyiapkan rencana bisnis untuk cabang, menyusun kebijakan cabang sesuai dengan petunjuk kantor pusat, memotivasi bawahan dan rekan kerja, mengambil keputusan bisnis, mengelolah keuangan, kekayaan bank, dan kepegawaian di kantor cabang menurut peraturan direksi.

d. *Micro Banking Manajer (MBM)*

Merupakan pegawai bank yang diberi tanggung jawab dan wewenang untuk memutus kredit mikro sesuai dengan kewenangan limit yang dimilikinya.

e. *Micro Kredit Analis (MKA)*

Merupakan pegawai bank yang diberi tanggung jawab dan wewenang untuk melakukan analisa kredit, membuat nota analisa, melakukan *compliance review* sebelum assetsi rekening pinjaman, serta melakukan verifikasi ulang bila diperlukan atas perintah *Micro Banking Manager* (MBM).

f. *Credit Admin Officer (CAO)*

Melakukan review dan monitoring pelaksanaan administrasi kredit di jaringan bisnis mikro sesuai dengan sistem dan prosedur yang berlaku, melaksanakan fungsi pelaporan, kesekretariatan, dan logistic di cluster, serta bertindak sebagai pengganti sementara MMM/Kepala Cabang Mikro.

g. *Cluster Admin (CA)*

Membantu dalam melaksanakan review dan monitoring administrasi kredit di jaringan bisnis mikro sesuai dengan sistem dan prosedur yang berlaku, serta melaksanakan fungsi kesekretariatan, logistic, pelaporan administrasi lainnya di cluster.

h. Koordinator Mitra Mikro (KMM)

Melakukan koordinasi Mikro Mandiri Collection (MMC) dalam monitoring kredit dalam menjaga portofolio, menjaga dan mengkoordinasi Mikro Mandiri Collection (MMC) dalam memantau portofolio kredit kolektabilitas lancar.

i. *Driver*

Mengantar karyawan bank menggunakan kendaraan mobil dan bertanggung jawab atas peralatan inventaris kendaraan kantor.

j. *Pramubakti*

Memastikan kebersihan kantor dan kebutuhan kantor seperti pembelian barang-barang, pelayanan minuman dan makanan, memastikan transaksi dengan benar, memfotocopy dan mengarsip dokumen kantor, bukti konfirmasi dan arsip perusahaan, serta melaksanakan tugas administrasi sesuai dengan deskripsi tugas yang telah diberikan oleh perusahaan.

B. Penyajian Data

Penelitian ini dilakukan dengan cara menyebarkan kuesioner secara online (*google form*) dan secara offline. Peneliti menggunakan satu pertanyaan untuk setiap variabel indikator dalam penelitian ini yaitu 6 item pernyataan untuk kepuasan kerja (X1), 4 item pernyataan untuk variabel kompensasi (X2), 5 item untuk pernyataan variabel stres kerja (X3), dan 4 item pernyataan untuk variabel *turnover intention* (Y). Jumlah keseluruhan terdiri dari 19 item pernyataan yang sudah mewakili dari masing-masing variabel. Responden dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Bank Mandiri Tbk Micro Banking Cluster Jember 1 yang berjumlah 35 karyawan. Setelah data terkumpul maka selanjutnya adalah mengolah data dan analisis data menggunakan bantuan software SPSS 27.

1. Responden berdasarkan jenis kelamin

Menurut data yang peneliti kumpulkan yang berjumlah 35 responden, maka jenis kelamin diklasifikasikan sebagai berikut:

Tabel 4.1
Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah Responden
Laki-Laki	28
Perempuan	7
Total	35

Sumber: Data Primer, 2024 / Lampiran 8

Berdasarkan data diatas dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini adalah laki-laki yang berjumlah 28 responden, sedangkan responden perempuan sebanyak 7 responden.

2. Responden berdasarkan usia

Responden berdasarkan usia karyawan adalah sebagai berikut:

Tabel 4.2
Karakteristik responden berdasarkan usia

Usia	Jumlah Responden
<18 tahun	0
18-30 tahun	12
30-40 tahun	18
>40 tahun	5
Total	35

Sumber: Data primer, 2024 / Lampiran 8

Berdasarkan data yang diperoleh bahwa mayoritas responden yaitu berusia 30-40 tahun sebanyak 18 responden, sedangkan responden usia 18-30 tahun berjumlah 12 responden dan responden usia >40 tahun hanya 5 responden saja.

3. Responden berdasarkan lama bekerja

Responden berdasarkan lama bekerja karyawan adalah sebagai berikut:

Tabel 4.3
Karakteristik responden berdasarkan lama bekerja

Lama Bekerja	Jumlah Responden
<2 tahun	11
2-5 tahun	5
5-10 tahun	10
>10 tahun	9
Total	35

Sumber: Data primer, 2024 / Lampiran 8

Berdasarkan data yang diperoleh bahwa mayoritas responden bekerja selama <2 tahun yaitu sebanyak 11 responden, lalu lama bekerja responden 5-10 tahun berjumlah 10 responden, lama bekerja >10 tahun berjumlah 9 responden, dan lama bekerja 2-5 tahun hanya sebanyak 5 responden saja.

4. Statistik Deskriptif

a. Variabel Kepuasan Kerja (X1)

Tabel 4.4
Hasil Analisis Statistik Deskriptif X1

		Sangat Tidak Setuju	Tidak Setuju	Setuju	Sangat Setuju	Modus
X1.1	Frekuensi	1	0	18	16	3
	Persen	2,9	0	51,4	45,7	
X1.2	Frekuensi	1	0	21	13	3
	Persen	2,9	0	60	37,1	
X1.3	Frekuensi	2	5	16	12	3
	Persen	5,7	14,3	45,7	34,3	
X1.4	Frekuensi	1	1	19	14	3
	Persen	2,9	2,9	54,3	40	
X1.5	Frekuensi	1	0	16	18	4
	Persen	2,9	0	45,7	51,4	

		Sangat Tidak Setuju	Tidak Setuju	Setuju	Sangat Setuju	Modus
X1.6	Frekuensi	1	0	18	16	3
	Persen	2,9	0	51,4	45,7	

Sumber: Data Primer, 2024 / Lampiran 10

Berdasarkan Tabel 4.4 diatas, diperoleh responden umumnya menilai variabel Kepuasan Kerja (X1) dari item pernyataan 1 lebih banyak pada skor 3, item kuesioner 2 lebih banyak pada skor 3, item kuesioner 3 lebih banyak pada skor 3, item kuesioner 4 lebih banyak pada skor 3, item kuesioner 5 lebih banyak pada skor 4, dan item kuesioner 6 lebih banyak pada skor 3.

Pada item pernyataan 1 yang menyatakan “Pekerjaan yang saya lakukan memberi kesempatan untuk belajar sesuai dengan minat saya”. Pekerjaan yang dilakukan karyawan memberi kesempatan untuk belajar se sesuai dengan minat karyawan. Diketahui sebanyak 18 responden (51,4%) memilih jawaban Setuju, 16 responden (45,7%) memilih Sangat Setuju, dan 1 responden (2,9%) memilih Sangat Tidak Setuju.

Kemudian dari item pernyataan 2 yang menyatakan “Gaji yang saya terima dibayar dengan adil dan sesuai dengan beban kerja yang saya kerjakan”. Gaji diberikan dengan adil sesuai dengan beban kerja karyawan. Diketahui sebanyak 21 responden (60%) memilih Setuju, 13 responden (37,1%) memilih Sangat Setuju, dan 1 responden (2,9%) memilih Sangat Tidak Setuju.

Kemudian dari item pernyataan 3 yang menyatakan “Saya diberikan promosi karena prestasi kerja saya yang baik”. Prestasi kerja

yang baik mendapatkan promosi jabatan sehingga meningkatkan kepuasan kerja. Diketahui sebanyak 16 responden (45,7%) memilih Setuju, 12 responden (34,3%) memilih Sangat Setuju, 5 responden (14,3%) memilih Tidak Setuju, dan 2 responden (5,7%) memilih Sangat Tidak Setuju.

Kemudian dari item pernyataan 4 yang menyatakan “Pengawasan yang dilakukan atasan saya dapat memotivasi dalam bekerja”. Pengawasan atasan dapat memotivasi karyawan dalam bekerja. Diketahui sebanyak 19 responden (54,3%) memilih Setuju, 14 responden (40%) memilih Sangat Setuju, 1 responden (2,9%) memilih Tidak Setuju, dan 1 responden (2,9%) memilih Sangat Tidak Setuju.

Kemudian dari item pernyataan 5 yang menyatakan “Saya puas dengan rekan kerja yang saling membantu satu sama lain”. Rekan kerja yang saling membantu satu sama lain dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Diketahui sebanyak 18 responden (51,4%) memilih Sangat Setuju, 16 responden (45,7%) memilih Setuju, dan 1 responden (2,9%) memilih Sangat Tidak Setuju.

Terakhir, dari item pernyataan 6 yang menyatakan “Lingkungan yang bersih dan menarik di tempat saya bekerja membuat saya merasa nyaman”. Lingkungan kerja yang bersih dan menarik dapat membuat karyawan merasa nyaman dan puas dalam bekerja. Diketahui sebanyak 18 responden (51,4%) memilih Setuju, 16 responden (45,7%) memilih Sangat Setuju, dan 1 responden (2,9%) memilih Sangat Tidak Setuju.

b. Variabel Kompensasi (X2)

Tabel 4.5
Hasil Analisis Statistik Deskriptif X2

		Sangat Tidak Setuju	Tidak Setuju	Setuju	Sangat Setuju	Modus
X2.1	Frekuensi	1	0	22	12	3
	Persen	2,9	0	62,9	34,3	
X2.2	Frekuensi	2	1	15	17	4
	Persen	5,7	2,9	42,9	48,6	
X2.3	Frekuensi	2	2	17	14	3
	Persen	5,7	5,7	48,6	40	
X2.4	Frekuensi	1	0	21	13	3
	Persen	2,9	0	60	37,1	

Sumber: Data primer, 2024 / Lampiran 10

Berdasarkan Tabel 4.5 diatas, diperoleh responden umumnya menilai variabel Kompensasi (X2) dari item pernyataan 1 lebih banyak pada skor 3, item pernyataan 2 lebih banyak pada skor 4, item pernyataan 3 lebih banyak pada skor 3, dan item pernyataan 4 lebih banyak pada skor 3.

Pada item pernyataan 1 yang menyatakan “Saya menerima gaji tetap sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan”. Karyawan menerima gaji tetap sesuai dengan pekerjaannya. Diketahui sebanyak 22 responden (62,9%) memilih jawaban Setuju, 12 responden (34,3%) memilih jawaban Sangat Setuju, dan 1 responden (2,9%) memilih jawaban Sangat Tidak Setuju.

Kemudian dari item pernyataan 2 yang menyatakan “Apabila saya bekerja melebihi jam kerja yang ditentukan perusahaan, maka saya mendapatkan upah lembur”. Karyawan mendapatkan upah lembur ketika melebihi jam kerja yang ditentukan perusahaan. Diketahui

sebanyak 17 responden (48,6%) memilih jawaban Sangat Setuju, 15 responden (42,9%) memilih jawaban Setuju, 2 responden (5,7%) memilih jawaban Sangat Tidak Setuju, dan 1 responden (2,9%) memilih jawaban Tidak Setuju.

Kemudian dari item pernyataan 3 yang menyatakan “Apabila saya menghasilkan pekerjaan melebihi standar yang ditentukan perusahaan, maka saya diberi insentif”. Insentif diberikan ketika karyawan melakukan pekerjaan yang melebihi standar yang ditentukan perusahaan. Diketahui sebanyak 17 responden (48,6%) memilih jawaban Setuju, 14 responden (40%) memilih jawaban Sangat Setuju, 2 responden (5,7%) memilih jawaban Tidak Setuju, dan 2 responden (5,7%) memilih jawaban Sangat Tidak Setuju.

Terakhir, item pernyataan 4 yang menyatakan “Saya merasa aman karena diberikan asuransi kesehatan”. Asuransi kesehatan yang diberikan kepada karyawan membuat mereka merasa aman. Diketahui sebanyak 21 responden (60%) memilih jawaban Setuju, 13 responden (37,1%) memilih jawaban Sangat Setuju, dan 1 responden (2,9%) memilih jawaban Sangat Tidak Setuju.

c. Variabel Stres Ketja (X3)

Tabel 4.6
Hasil Analisis Statistik Deskriptif X3

		Sangat Tidak Setuju	Tidak Setuju	Setuju	Sangat Setuju	Modus
X3.1	Frekuensi	3	7	16	9	3
	Persen	8,6	20	45,7	25,7	
X3.2	Frekuensi	3	9	15	8	3

		Sangat Tidak Setuju	Tidak Setuju	Setuju	Sangat Setuju	Modus
	Persen	8,6	25,7	42,9	22,9	
X3.3	Frekuensi	3	10	17	5	3
	Persen	8,6	28,6	48,6	14,3	
X3.4	Frekuensi	2	9	18	6	3
	Persen	5,7	25,7	51,4	17,1	
X3.5	Frekuensi	2	8	15	10	3
	Persen	5,7	22,9	42,9	28,6	

Sumber: Data primer, 2024 / Lampiran 10

Berdasarkan Tabel 4.6 diatas, diperoleh responden umumnya menilai variabel Stres Kerja (X3) dari item pernyataan 1 lebih banyak pada skor 3, item pernyataan 2 lebih banyak pada skor 3, item pernyataan 3 lebih banyak pada skor 3. Dan item pernyataan 4 lebih banyak pada skor 3.

Pada item pernyataan 1 yang menyatakan “Beban kerja yang berlebihan membuat saya mudah stres”. Beban kerja yang berlebihan membuat karyawan mudah stres. Diketahui sebanyak 16 responden (45,7%) memilih jawaban Setuju, 9 responden (25,7%) memilih jawaban Sangat Setuju, 7 responden memilih jawaban Tidak Setuju, dan 3 responden (8,6%) memilih jawaban Sangat Tidak Setuju.

Kemudian dari item pernyataan 2 yang menyatakan “Saya merasa stres ketika atasan saya kurang adil dalam memberikan tugas”. Karyawan merasa stres ketika atasan kurang adil dalam memberikan tugas. Diketahui sebanyak 15 responden (42,9%) memilih jawaban Setuju, 9 responden (25,7%) memilih jawaban Tidak Setuju, 8

responden (22,9%) memilih Setuju, dan 3 responden (8,6%) memilih jawaban Sangat Tidak Setuju.

Kemudian dari item pernyataan 3 yang menyatakan “Waktu kerja yang berlebihan membuat saya mudah stres”. Waktu kerja yang berlebihan membuat karyawan mudah stres. Diketahui sebanyak 17 responden (48,6%) memilih jawaban Setuju, 10 responden (28,6%) memilih jawaban Tidak Setuju, 5 responden (14,3%) memilih jawaban Sangat Setuju, dan 3 responden (8,6%) memilih jawaban Sangat Tidak Setuju.

Kemudian dari item pernyataan 4 yang menyatakan “Komunikasi yang kurang baik antar karyawan membuat saya stres”. Komunikasi yang kurang baik antar karyawan membuat karyawan merasa stres. Diketahui sebanyak 18 responden (51,4%) memilih jawaban Setuju, 9 responden (25,7%) memilih jawaban Tidak Setuju, 6 responden (17,1%) memilih jawaban Sangat Setuju, dan 2 responden (5,7%) memilih jawaban Sangat Tidak Setuju.

Terakhir dari item pernyataan 5 yang menyatakan “Saya merasa stres bila terjadi konflik dengan atasan”. Karyawan merasa stres ketika terjadi konflik dengan atasan. Diketahui sebanyak 15 responden (42,9%) memilih jawaban Setuju, 10 responden (28,6%) memilih jawaban Sangat Setuju, 8 responden (22,9%) memilih jawaban Tidak Setuju, dan 2 responden (5,7%) memilih jawaban Sangat Tidak Setuju.

d. Variabel *Turnover Intention* (Y)

Tabel 4.7
Hasil Analisis Statistik Deskriptif Y

		Sangat Tidak Setuju	Tidak Setuju	Setuju	Sangat Setuju	Modus
Y1	Frekuensi	15	16	2	2	2
	Persen	42,9	45,7	5,7	5,7	
Y2	Frekuensi	14	18	2	1	2
	Persen	40	51,4	5,7	2,9	
Y3	Frekuensi	13	18	3	1	2
	Persen	37,1	51,4	8,6	2,9	
Y4	Frekuensi	18	15	1	1	1
	Persen	51,4	42,9	2,9	2,9	

Sumber: Data primer, 2024 / Lampiran 10

Berdasarkan Tabel 4.7 diatas, diperoleh responden umumnya menilai variabel *Turnover Intention* (Y) dari item pernyataan 1 lebih banyak pada skor 2, item pernyataan 2 lebih banyak pada skor 2, item pernyataan 3 lebih banyak pada skor 2, dan item pernyataan 4 lebih banyak pada skor 1.

Pada item pernyataan 1 yang menyatakan “Saya sering berpikir untuk keluar dari perusahaan tempat saya bekerja”. Diketahui sebanyak 16 responden (45,7%) memilih jawaban Tidak Setuju, 15 responden (42,9%) memilih jawaban Sangat Tidak Setuju, 2 responden (5,7%) memilih jawaban Setuju, dan 2 responden (5,7%) memilih jawaban Sangat Setuju.

Kemudian dari item pernyataan 2 yang menyatakan “Saya ingin mencari lowongan pekerjaan di perusahaan lain”. Diketahui sebanyak 18 responden (51,4%) memilih jawaban Tidak Setuju, 14 responden (40%) memilih jawaban Sangat Tidak Setuju, 2 responden (5,7%)

memilih jawaban Setuju, dan 1 responden (2,9%) memilih jawaban Sangat Setuju.

Kemudian dari item pernyataan 3 yang menyatakan “Saya berfikir akan mendapatkan pekerjaan yang lebih layak di perusahaan lain”. Diketahui sebanyak 18 responden (51,4%) memilih jawaban Tidak Setuju, 13 responden (37,1%) memilih jawaban Sangat Tidak Setuju, 3 responden (8,6%) memilih jawaban Setuju, dan 1 responden (2,9%) memilih jawaban Sangat Setuju.

Terakhir dari item pernyataan 4 yang menyatakan “Saya akan meninggalkan perusahaan ini dalam waktu dekat”. Diketahui sebanyak 18 responden (51,4%) memilih jawaban Sangat Tidak Setuju, 15 responden (42,9%) memilih jawaban Tidak Setuju, 1 responden (2,9%) memilih jawaban Setuju, dan 1 responden (2,9%) memilih jawaban Sangat Setuju.

C. Analisis dan Pengujian Hipotesis

1. Uji Instrumen Penelitian

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk menentukan apakah setiap item dalam daftar klaim benar atau salah. Jika sebuah pernyataan dapat menyampaikan apa saja yang akan dievaluasi oleh pernyataan tersebut, maka pernyataan tersebut dianggap valid. Sebagian pernyataan dalam data ini mendukung variabel tertentu.

Nilai r hitung dapat dibandingkan dengan nilai r tabel untuk melakukan uji validitas. Ukuran sampel dalam penelitian ini sebesar 35 dengan taraf signifikansi 5%, menghasilkan r tabel = 0,334. Oleh karena itu, jika r hitung $>$ 0,334 maka item pernyataan dikatakan valid.

1) Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja (X1)

Tabel 4.8
Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja (X1)

No.	Item Pernyataan	r hitung	r tabel	Hasil
1.	X1.1	0.799	0.334	VALID
2.	X1.2	0.893	0.334	VALID
3.	X1.3	0.606	0.334	VALID
4.	X1.4	0.886	0.334	VALID
5.	X1.5	0.846	0.334	VALID
6.	X1.6	0.840	0.334	VALID

Sumber: Hasil pengolahan data SPSS 27, 2024 / Lampiran 11

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa nilai yang dihitung nilai r untuk seluruh item yang disajikan dengan nilai r hitung $>$ r tabel yaitu pada taraf signifikan yang nilainya ($\alpha = 0,05$ dan $N = 35$), sehingga mendapat hasil r tabel sebesar 0,334.

Hal ini membuktikan bahwa seluruh item pernyataan mengenai kepuasan kerja dinyatakan valid dan dapat dijadikan sebagai variabel yang ditawarkan menjadi variabel penelitian.

2) Uji Validitas Variabel Kompensasi (X2)

Tabel 4.9
Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi (X2)

No.	Item Pernyataan	r hitung	r tabel	Hasil
1.	X2.1	0.884	0.334	VALID
2.	X2.2	0.803	0.334	VALID
3.	X2.3	0.855	0.334	VALID

No.	Item Pernyataan	r hitung	r tabel	Hasil
4.	X2.4	0.769	0.334	VALID

Sumber: Hasil pengolahan data SPSS 27, 2024 / Lampiran 11

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa nilai yang dihitung nilai r untuk seluruh item yang disajikan dengan nilai r hitung > r tabel yaitu pada taraf signifikan yang nilainya ($\alpha = 0,05$ dan $N = 35$), sehingga mendapat hasil r tabel sebesar 0,334.

Hal ini membuktikan bahwa seluruh item pernyataan mengenai kompensasi dinyatakan valid dan dapat dijadikan sebagai variabel yang ditawarkan menjadi variabel penelitian.

3) Uji Validitas Variabel Stres Kerja (X3)

Tabel 4.10
Hasil Uji Validitas Variabel Stres Kerja (X3)

No.	Item Pernyataan	r hitung	r tabel	Hasil
1.	X3.1	0.806	0.334	VALID
2.	X3.2	0.817	0.334	VALID
3.	X3.3	0.810	0.334	VALID
4.	X3.4	0.841	0.334	VALID
5.	X3.5	0.848	0.334	VALID

Sumber: Hasil pengolahan data SPSS 27, 2024 / Lampiran 11

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa nilai yang dihitung nilai r untuk seluruh item yang disajikan dengan nilai r hitung > r tabel yaitu pada taraf signifikan yang nilainya ($\alpha = 0,05$ dan $N = 35$), sehingga mendapat hasil r tabel sebesar 0,334.

Hal ini membuktikan bahwa seluruh item pernyataan mengenai stres kerja dinyatakan valid dan dapat dijadikan sebagai variabel yang ditawarkan menjadi variabel penelitian.

4) Uji Validitas Variabel *Turnover Intention* (Y)

Tabel 4.11
Hasil Uji Validitas Variabel *Turnover Intention* (Y)

No.	Item Pernyataan	r hitung	r tabel	Hasil
1.	Y1	0.847	0.334	VALID
2.	Y2	0.940	0.334	VALID
3.	Y3	0.889	0.334	VALID
4.	Y4	0.908	0.334	VALID

Sumber: Hasil pengolahan data SPSS 27, 2024 / Lampiran 11

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa nilai yang dihitung nilai r untuk seluruh item yang disajikan dengan nilai r hitung > r tabel yaitu pada taraf signifikan yang nilainya ($\alpha = 0,05$ dan $N = 35$), sehingga mendapat hasil r tabel sebesar 0,334.

Hal ini membuktikan bahwa seluruh item pernyataan mengenai *turnover intention* dinyatakan valid dan dapat dijadikan sebagai variabel yang ditawarkan menjadi variabel penelitian.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk menilai seberapa konsisten kuesioner yang diberikan. Uji reliabilitas dilakukan pada indikator yang telah melewati uji validitas. Dalam penelitian ini, uji reliabilitas menggunakan metode *Cronbach's Alpha* (α). Suatu variabel dikatakan

reliabel jika nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,6$ dan jika nilai *Cronbach's Alpha* $< 0,6$ maka suatu variabel dikatakan tidak reliabel.

Tabel 4.12
Hasil Uji Reliabilitas

No.	Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	a Ketetapan	Keterangan
1.	Kepuasan Kerja (X1)	0,885	0,6	Reliabel
2.	Kompensasi (X2)	0,839	0,6	Reliabel
3.	Stres Kerja (X3)	0,881	0,6	Reliabel
4.	<i>Turnover Intention</i> (Y)	0,915	0,6	Reliabel

Sumber: Hasil pengolahan data SPSS 27, 2024 / Lampiran 12

Berdasarkan tabel dengan menggunakan teknik *Cronbach's Alpha*, maka dapat diketahui bahwa hasil uji reliabilitas untuk masing-masing variabel $> 0,6$ yaitu; variabel kepuasan kerja (X1) sebesar $0,885 > 0,6$, variabel kompensasi (X2) sebesar $0,839 > 0,6$, variabel stres kerja (X3) sebesar $0,881 > 0,6$, dan variabel *turnover intention* (Y) sebesar $0,915 > 0,6$.

Jadi, item dari keempat variabel tersebut dinyatakan reliabel dan dapat digunakan untuk penelitian karena telah memenuhi syarat $> 0,6$.

2. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik digunakan untuk mengetahui apakah variabel dependen (Y) dan variabel independen (X) berdistribusi normal atau tidak digunakan uji asumsi klasik. Terdapat tiga jenis pengujian dalam penelitian ini, yaitu uji normalitas, uji multikolinieritas, dan uji heteroskedastisitas.

a. Uji Normalitas

Uji normalitas data digunakan untuk memperlihatkan bahwa data sampel berasal dari populasi yang berdistribusi normal. Dalam mengujinya penelitian ini menggunakan teknik uji *kolmogorov-smirnov* yaitu untuk menguji apakah model regresi memiliki distribusi normal. Untuk menentukan normalitas digunakan pedoman sebagai berikut:

- 1) Signifikan uji (α) = 0,05
- 2) Jika $\text{sig} > \alpha$, maka sampel berasal dari populasi yang berdistribusi normal.
- 3) Jika $\text{sig} < \alpha$, maka sampel bukan berasal dari populasi yang berdistribusi normal.

Tabel 4.13
Hasil Uji Normalitas Kolmogorov Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N	35	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.49640807
Most Extreme Differences	Absolute	.112
	Positive	.112
	Negative	-.100
Test Statistic		.112
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.200 ^d
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^e	.310	
99% Confidence Interval	Lower Bound	.298
	Upper Bound	.322
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

e. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 299883525.

Sumber: Hasil pengolahan data SPSS 27, 2024 / Lampiran 13

Berdasarkan hasil uji normalitas Kolmogorov smirnov pada tabel diatas menunjukkan bahwa seluruh variabel yakni variabel kepuasan kerja (X1), kompensasi (X2), stres kerja (X3), dan *turnover intention* (Y) memperoleh hasil nilai dari Asymp. Sig. (2-tailed) yaitu sebesar $0,200 > 0,05$ maka berkesimpulan data berdistribusi secara normal karena nilai signifikansi yang didapatkan $> 0,05$.

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas digunakan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Uji multikolinieritas dapat dilihat dari *Variance Inflation Factor* (VIF). Jika nilai tolerance $> 0,10$ dan nilai VIF $< 10,0$ maka model regresi tersebut tidak ada multikolinieritas antara variabel independen.

Tabel 4.14
Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	4.148	2.983		1.390	.174		
	TOTAL_X1	.022	.241	.028	.093	.927	.318	3.142
	TOTAL_X2	-.095	.322	-.085	-.295	.770	.345	2.900
	TOTAL_X3	.245	.135	.329	1.812	.080	.874	1.145

a. Dependent Variable: TOTAL_Y

Sumber: Hasil pengolahan data SPSS 27, 2024 / Lampiran 13

Berdasarkan hasil uji multikolinieritas pada tabel diatas, diketahui variabel kepuasan kerja (X1) memperoleh nilai tolerance $0,318 > 0,10$ dan nilai VIF $3,142 < 10,0$. Variabel kompensasi (X2) memperoleh nilai tolerance $0,345 > 0,10$ dan nilai VIF $2,900 < 10,0$. Variabel stres kerja (X3) memperoleh nilai tolerance $0,874 > 0,10$ dan nilai VIF $1,145 < 10,0$.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa dalam regresi antara variabel independen kepuasan kerja (X1), kompensasi (X2), dan stres kerja (X3) terhadap *turnover intention* (Y) tidak terjadi multikolinieritas dan model regresi dapat diterima.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Uji heteroskedastisitas dalam penelitian ini menggunakan uji Glejser. Pendekatan glejser dapat digunakan untuk menentukan ada atau tidaknya heteroskedastisitas. Jika nilai signifikansi $> 0,05$ maka berkesimpulan data tidak ada heteroskedastisitas. Sebaliknya jika nilai signifikan $< 0,05$ maka data ada heteroskedastisitas.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

Tabel 4.15
Hasil Uji Heteroskedastisitas Glejser

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-1.108	1.692		-.655	.517
	TOTAL X1	.005	.136	.012	.039	.969
	TOTAL X2	.111	.183	.175	.608	.547
	TOTAL X3	.106	.077	.250	1.384	.176

a. Dependent Variable: RES9

Sumber: Hasil pengolahan data SPSS 27, 2024 / Lampiran 13

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas glejser pada tabel diatas, dapat diketahui variabel kepuasan kerja (X1) memperoleh nilai signifikansi sebesar $0,969 > 0,05$. Variabel kompensasi (X2) memperoleh nilai signifikansi sebesar $0,547 > 0,05$. Variabel stres kerja (X3) memperoleh nilai signifikansi sebesar $0,176 > 0,05$. Maka dapat disimpulkan tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

3. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linear berganda adalah analisis yang digunakan untuk mengukur, menguji, dan meramal hubungan pengaruh dua atau lebih variabel independen terhadap variabel dependen.

Tabel 4.16
Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.148	2.983		1.390	.174
	TOTAL X1	.022	.241	.028	.093	.927
	TOTAL X2	-.095	.322	-.085	-.295	.770
	TOTAL X3	.245	.135	.329	1.812	.080

a. Dependent Variable: TOTAL_Y

Sumber: Hasil pengolahan data SPSS 27, 2024 / Lampiran 14

Berdasarkan hasil uji regresi linier berganda pada tabel diatas, maka dapat disimpulkan bahwa regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

$$Y = 4,148 + 0,022X_1 - 0,095X_2 + 0,245X_3 + e$$

Penjelasan dari persamaan diatas adalah sebagai berikut:

- 1) Nilai konstanta yang diperoleh sebesar 4,148 maka bisa diartikan jika variabel independen bernilai 0 (konstan) maka variabel dependen bernilai 4,148.
- 2) Nilai koefisien regresi variabel Kepuasan Kerja (X1) bernilai positif (+) sebesar 0,022 maka bisa diartikan bahwa jika variabel X1 meningkat maka variabel Y juga akan meningkat, begitu juga sebaliknya. Jika variabel kepuasan kerja naik sebesar 1 satuan, sedangkan variabel lain tetap, maka *turnover intention* akan naik sebesar 0,022 atau 2,2%.
- 3) Nilai koefisien regresi variabel Kompensasi (X2) bernilai negatif (-) sebesar -0,095 maka bisa diartikan jika variabel X2 meningkat maka variabel Y akan menurun, begitu juga sebaliknya. Jika variabel kompensasi naik sebesar 1 satuan, sedangkan variabel lain tetap, maka *turnover intention* akan turun sebesar -0,095 atau -9,5%.
- 4) Nilai koefisien regresi variabel Stres Kerja (X3) bernilai positif (+) sebesar 0,245 maka bisa diartikan jika variabel X3 meningkat maka variabel Y juga akan meningkat, begitu juga sebaliknya. Jika variabel stres kerja naik sebesar 1 satuan, sedangkan variabel lain tetap, maka *turnover intention* akan naik sebesar 0,245 atau 24,5%.

4. Uji Hipotesis

a. Uji t (Uji Parsial)

Uji t (parsial) digunakan untuk menentukan atau menilai pengaruh parsial yang dimiliki masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Proses pengambilan keputusan uji t adalah jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai signifikansi $< 0,05$, maka H_a diterima, begitupun sebaliknya. Dalam penelitian ini menggunakan 35 responden maka t_{tabel} yang diperoleh adalah 2,037 (dengan $\alpha = 0,05$; $n=35$; variabel = 4; $dk = 310$).

Tabel 4.17
Hasil Uji t (Parsial)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.148	2.983		1.390	.174
	TOTAL X1	.022	.241	.028	.093	.927
	TOTAL X2	-.095	.322	-.085	-.295	.770
	TOTAL X3	.245	.135	.329	1.812	.080

a. Dependent Variable: TOTAL Y

Sumber: Hasil pengolahan data SPSS 27, 2024 / Lampiran 15

Berikut ini merupakan pembahasan hasil analisis Uji t (parsial):

- 1) H_1 : Kepuasan kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap *turnover intention* pada karyawan PT. Bank Mandiri Tbk Micro Banking Cluster Jember 1.

Berdasarkan hasil uji t (parsial) di atas diketahui bahwa nilai signifikansi variabel kepuasan kerja (X1) sebesar $0,927 > 0,05$ dan nilai $t_{hitung} 0,093 < t_{tabel} 2,037$. Sehingga dapat disimpulkan H_1

ditolak, dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan PT. Bank Mandiri Tbk Micro Banking Cluster Jember 1.

- 2) H2: Kompensasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap *turnover intention* pada karyawan PT. Bank Mandiri Tbk Micro Banking Cluster Jember 1.

Berdasarkan hasil uji t (parsial) diatas diketahui bahwa nilai signifikansi variabel kompensasi (X2) sebesar $0,770 > 0,05$ dan nilai t hitung $-0,295 < t$ tabel $2,037$. Sehingga dapat disimpulkan H2 ditolak, dapat dikatakan bahwa kompensasi berpengaruh tidak signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan PT. Bank Mandiri Tbk Micro Banking Cluster Jember 1.

- 3) H3: Stres kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap *turnover intention* pada karyawan PT. Bank Mandiri Tbk Micro Banking Cluster Jember 1.

Berdasarkan hasil uji t (parsial) diatas diketahui bahwa nilai signifikansi variabel stres kerja (X3) sebesar $0,080 > 0,05$ dan nilai t hitung $1,812 < t$ tabel $2,037$. Sehingga dapat disimpulkan H3 ditolak, dapat dikatakan bahwa stres kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan PT. Bank Mandiri Tbk Micro Banking Cluster Jember 1.

b. Uji F (Uji Simultan)

Uji F (Simultan) digunakan untuk mengetahui terdapat atau tidaknya pengaruh dengan cara bersama-sama (simultan) variabel independen terhadap variabel dependen. Dikatakan variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen secara bersama-sama jika F hitung $>$ F tabel. Selain itu dianggap signifikan jika nilai signifikasinya $<$ $0,05$. Dalam penelitian ini menggunakan sampel 35 responden maka F tabel yang diperoleh sebesar 2,901.

Tabel 4.18
Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	25.710	3	8.570	1.254	.307 ^b
	Residual	211.890	31	6.835		
	Total	237.600	34			
a. Dependent Variable: TOTAL_Y						
b. Predictors: (Constant), TOTAL_X3, TOTAL_X2, TOTAL_X1						

Sumber: Hasil pengolahan data SPSS 27, 2024 / Lampiran 15

Berikut ini merupakan pembahasan hasil analisis uji F (simultan):

H4: terdapat pengaruh signifikan antara kepuasan kerja, kompensasi, dan stres kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan PT. Bank Mandiri Tbk Micro Banking Cluster Jember 1.

Dengan menggunakan uji F (simultan) data diperoleh F determinan sebesar 1,254 dan nilai signifikansi sebesar 0,307. H4 ditolak karena nilai F hitung $1,254 <$ F tabel 2,901 dan nilai signifikansi sebesar $0,307 >$ $0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa variabel kepuasan kerja,

kompensasi, dan stres kerja berpengaruh tidak signifikan secara simultan (bersama-sama) terhadap variabel *turnover intention* pada karyawan PT. Bank Mandiri Tbk Micro Banking Cluster Jember 1.

c. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk melihat besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

Tabel 4.19
Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.329 ^a	.108	.022	2.614
a. Predictors: (Constant), TOTAL_X3, TOTAL_X2, TOTAL_X1				

Sumber: Hasil pengolahan data SPSS 27, 2024 / Lampiran 15

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui nilai Adjusted R Square sebesar 0,022 maka memiliki arti bahwa variabel kepuasan kerja, kompensasi, dan stres kerja memberikan pengaruh secara serempak sebesar 2,2% terhadap variabel *turnover intention* pada karyawan PT. Bank Mandiri Tbk Micro Banking Cluster Jember 1 dan sisanya 97,8% dipengaruhi variabel lain diluar penelitian ini.

D. Pembahasan

Hasil pengujian yang telah dilakukan diatas mengenai pengaruh kepuasan kerja, kompensasi, dan stres kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan PT. Bank Mandiri Tbk Micro Banking Cluster Jember 1, maka diperoleh hasil berikut ini sebagai jawaban dari rumusan masalah:

1. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention* pada Karyawan PT. Bank Mandiri Tbk Micro Banking Cluster Jember 1

Kepuasan kerja adalah keadaan yang dirasakan karyawan baik suka maupun tidak suka terhadap pekerjaannya. Sehingga perusahaan harus memperhatikannya agar karyawan merasa puas dengan pekerjaannya dan tidak terjadi *turnover* pada karyawan. Variabel kepuasan kerja dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja yang didapatkan oleh karyawan mengenai seberapa berpengaruh dalam tingkat *turnover intention* pada PT. Bank Mandiri Tbk Micro Banking Cluster Jember 1.

Pengujian hipotesis dan analisis data menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja (X1) berpengaruh tidak signifikan terhadap *turnover intention* (Y). Temuan analisis menyatakan nilai Sig. $0,927 > 0,05$ dan nilai t hitung $0,093 < t$ tabel $2,037$ maka H_1 ditolak. Jadi, dapat dikatakan hipotesis H_1 ditolak karena kepuasan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan PT. Bank Mandiri Tbk Micro Banking Cluster Jember 1.

Faktor pekerjaan itu sendiri, gaji, promosi, supervisi, rekan kerja, dan kondisi kerja tidak mempengaruhi keinginan karyawan untuk berpindah dari perusahaan tersebut ke perusahaan lain. Hal ini dikarenakan karyawan telah mendapatkan kepuasan kerja di PT. Bank Mandiri Tbk Micro Banking Cluster Jember 1 sehingga mereka enggan keluar dari perusahaan tersebut. Karena karyawan telah mendapatkan kepuasan kerja sehingga membuat tingkat *turnover intention* pada karyawan PT. Bank Mandiri Tbk Micro

Banking Cluster Jember 1 semakin rendah. Apabila kepuasan kerja lebih tinggi maka *turnover* karyawan rendah, begitupun sebaliknya karyawan yang kepuasan kerjanya rendah maka *turnover* nya lebih tinggi. Maka dari itu perusahaan harus meminimalisir hal yang dapat menimbulkan *turnover* agar dapat mempertahankan karyawan dalam perusahaan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang pernah dilakukan oleh Grace Indah, Naomy Glori Elisabet, Eddy Setyanto, dan Prilia Haliawan pada tahun 2023, yang menunjukkan hasil bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif secara tidak signifikan terhadap *turnover intention*. Berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Fira Annisa, Sri Ramadhani, dan Muhammad Lathief Ilhamy pada tahun 2023 bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*.

2. Pengaruh Kompensasi terhadap *Turnover Intention* pada Karyawan PT. Bank Mandiri Tbk Micro Banking Cluster Jember 1

Kompensasi adalah semua pendapatan dari perusahaan yang terdiri dari gaji, upah, insentif, dan kompensasi tidak langsung yang diberikan kepada karyawan. Apabila besaran kompensasi tidak kompetitif maka para karyawan dapat keluar dari perusahaan dan mengakibatkan timbulnya perputaran karyawan yang tinggi. Variabel kompensasi dalam penelitian ini adalah kompensasi yang didapatkan oleh karyawan mengenai seberapa berpengaruh dalam tingkat *turnover intention* pada PT. Bank Mandiri Tbk Micro Banking Cluster Jember 1.

Pengujian hipotesis dan analisis data menunjukkan bahwa variabel kompensasi (X_2) berpengaruh tidak signifikan terhadap *turnover intention* (Y). Temuan analisis menyatakan nilai Sig. $0,770 > 0,05$ dan nilai t hitung $-0,295 < t$ tabel $2,037$ maka H_2 ditolak. Jadi, dapat dikatakan hipotesis H_2 ditolak karena kompensasi berpengaruh tidak signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan PT. Bank Mandiri Tbk Micro Banking Cluster Jember 1.

Dalam penelitian ini, PT. Bank Mandiri Tbk Micro Banking Cluster Jember 1 mampu memberikan kompensasi yang sesuai kepada karyawannya berdasarkan pekerjaan yang sudah dilakukan. Dalam PT. Bank Mandiri Tbk Micro Banking Cluster Jember 1 kompensasi tidak hanya gaji saja, melainkan upah lembur dan insetif yang diberikan bagi karyawan yang telah bekerja melewati batas waktu kerja dan batas standar yang ditentukan perusahaan. Kemudian karyawan juga mendapat asuransi kesehatan sehingga karyawan merasa aman. Hal tersebut menggambarkan perusahaan tidak hanya mengutamakan keuntungan sebagai keberlanjutan tetapi juga mengedepankan karyawannya. Artinya semakin besar kompensasi yang diterima maka semakin kecil *turnover intention* pada karyawan PT. Bank Mandiri Tbk Micro Banking Cluster Jember 1.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang pernah dilakukan oleh Syamsul Alam, Syamsul Ridjal, Abdul Samad, dan Muhammad Ashri Samad pada tahun 2022 yaitu menunjukkan bahwa kompensasi secara parsial berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap *turnover*

intention. Berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Selindha Rosanti dan Puspita Wulansari pada tahun 2023 yaitu menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*.

3. Pengaruh Stres Kerja terhadap *Turnover Intention* pada Karyawan PT. Bank Mandiri Tbk Micro Banking Cluster Jember 1

Stres kerja adalah kondisi perubahan perilaku yang dinilai dari beban kerja, sikap pemimpin, waktu kerja, komunikasi, dan konflik pada karyawan. Variabel stres kerja dalam penelitian ini adalah stres kerja yang dirasakan oleh karyawan mengenai sejauh mana berpengaruh dalam tingkat *turnover intention* pada PT. Bank Mandiri Tbk Micro Banking Cluster Jember 1.

Pengujian hipotesis dan analisis data menunjukkan bahwa variabel stres kerja (X3) berpengaruh tidak signifikan terhadap *turnover intention* (Y). Temuan analisis menyatakan nilai Sig. 0,080 > 0,05 dan nilai t hitung $1,812 < t \text{ tabel } 2,037$ maka H3 ditolak. Jadi, dapat dikatakan hipotesis H3 ditolak karena stres kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan PT. Bank Mandiri Tbk Micro Banking Cluster Jember 1.

Dalam penelitian ini, stres kerja terbukti berpengaruh namun tidak signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan PT. Bank Mandiri Tbk Micro Banking Cluster Jember 1. Tingkat stres kerja pada karyawan PT. Bank Mandiri Tbk Micro Banking Cluster Jember 1 tergolong rendah, sehingga tingkat *turnover intention*nya juga rendah. Tingkat stres kerja pada

karyawan PT. Bank Mandiri Tbk Micro Banking Cluster Jember 1 yang paling tinggi yaitu ketika terjadi komunikasi yang kurang baik antar karyawan. Kemudian stres kerja karyawan PT. Bank Mandiri Tbk Micro Banking Cluster Jember 1 juga disebabkan oleh waktu kerja yang berlebihan, beban kerja yang berlebihan, atasan yang kurang adil dalam memberi tugas, dan ketika terjadi konflik dengan atasan. Sehingga semakin besar stres kerja yang dirasakan karyawan, maka semakin besar juga keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang pernah dilakukan oleh Ike Yuni Kurniawati dan Ade Permata Surya pada tahun 2022 yang menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap *turnover intention*. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Gita Pratiwi Widjanarko, Agus Hermani, dan Widiartanto pada tahun 2022 yang menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention*.

4. Pengaruh Kepuasan Kerja, Kompensasi, dan Stres Kerja terhadap *Turnover Intention* pada Karyawan PT. Bank Mandiri Tbk Micro Banking Cluster Jember 1

Selanjutnya variabel kepuasan kerja, kompensasi, dan stres kerja memiliki pengaruh yang tidak signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan PT. Bank Mandiri Tbk Micro Banking Cluster Jember 1. Hal ini dapat dilihat dari hasil data yang ditemukan untuk menguji keempat hipotesis dengan diperoleh hasil F determinan sebesar 1,254 dan nilai

signifikansi sebesar 0,307 maka H4 ditolak karena nilai F hitung $1,254 < F$ tabel 2,901 dan nilai signifikansi sebesar $0,307 > 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kepuasan kerja, kompensasi, dan stres kerja berpengaruh tidak signifikan secara simultan terhadap variabel *turnover intention* pada karyawan PT. Bank Mandiri Tbk Micro Banking Cluster Jember 1.

Begitupun hasil data menunjukkan nilai kuadrat untuk uji koefisien determinasi $(R)^2$ sebesar 0,022 atau 2,2% maka kepuasan kerja, kompensasi, dan stres kerja memberikan pengaruh secara serempak sebesar 2,2% terhadap variabel *turnover intention* pada karyawan PT. Bank Mandiri Tbk Micro Banking Cluster Jember 1 dan sisanya 97,8% dipengaruhi oleh variabel diluar penelitian ini.

Berdasarkan fakta tingkat *turnover intention* pada karyawan PT. Bank Mandiri Tbk Micro Banking Cluster Jember 1 yang dipengaruhi oleh kepuasan kerja, kompensasi, dan stres kerja memang sangat rendah. Hal ini dikarenakan perusahaan tersebut telah melakukan manajemen sumber daya manusia dengan baik, sehingga karyawan merasa sangat puas bekerja di perusahaan tersebut. PT. Bank Mandiri Tbk Micro Banking Cluster Jember 1 juga merupakan perusahaan milik negara yang dimana memiliki kebijakan remunerasi dalam memberikan imbalan kepada karyawan sehingga dapat menarik, mempertahankan, memotivasi, dan meningkatkan keterikatan karyawan agar terus memberikan kinerja yang optimal. Oleh karena itu

BAB V

PENUTUP

A. Simpulan

Berdasarkan analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulannya adalah sebagai berikut:

1. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan PT. Bank Mandiri Tbk Micro Banking Cluster Jember 1. Faktor pekerjaan itu sendiri, gaji, promosi, supervisi, rekan kerja, dan kondisi kerja tidak mempengaruhi keinginan karyawan untuk berpindah dari perusahaan tersebut ke perusahaan lain. Hal ini dikarenakan karyawan telah mendapatkan kepuasan kerja di PT. Bank Mandiri Tbk Micro Banking Cluster Jember 1 sehingga mereka enggan keluar dari perusahaan tersebut.
2. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh tidak signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan PT. Bank Mandiri Tbk Micro Banking Cluster Jember 1. Faktor gaji, upah, insentif, dan kompensasi tidak langsung tidak mempengaruhi keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan. Hal ini dikarenakan karyawan telah mendapatkan gaji, upah lembur, insentif, dan asuransi kesehatan sesuai dengan jasa yang mereka berikan kepada perusahaan. Artinya semakin besar kompensasi yang diterima maka semakin kecil *turnover intention* pada karyawan PT. Bank Mandiri Tbk Micro Banking Cluster Jember 1.

3. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan PT. Bank Mandiri Tbk Micro Banking Cluster Jember 1. Hal ini dikarenakan beban kerja, sikap pemimpin, waktu kerja, komunikasi, dan konflik dengan atasan tidak terlalu dirasakan oleh karyawan PT. Bank Mandiri Tbk Micro Banking Cluster Jember 1 sehingga mereka tidak merasakan stres kerja. Dapat disimpulkan bahwa semakin rendah stres kerja yang dirasakan karyawan, maka semakin rendah juga keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan.
4. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja, kompensasi, dan stres kerja secara serempak berpengaruh tidak signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan PT. Bank Mandiri Tbk Micro Banking Cluster Jember 1 yaitu sebesar 2,2% sedangkan sisanya 97,8% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain. Hal ini dapat disimpulkan jika semakin besar pengaruh yang diberikan oleh variabel independen (kepuasan kerja, kompensasi, dan stres kerja) terhadap variabel dependen (*turnover intention*) maka akan dapat menurunkan tingkat keinginan karyawan PT. Bank Mandiri Tbk Micro Banking Cluster Jember 1 untuk keluar dari perusahaan dan berpindah ke perusahaan lain.

B. Saran

Berdasarkan uraian di atas ada beberapa saran dalam penelitian ini, diantaranya adalah:

1. PT. Bank Mandiri Tbk Micro Banking Cluster Jember 1 diharapkan terus meningkatkan kepuasan kerja karyawan.
2. Tingkat kompensasi PT. Bank Mandiri Tbk Micro Banking Cluster Jember 1 pada bagian upah lembur dan insentif termasuk rendah, sehingga diharapkan perusahaan dapat lebih memperhatikan karyawan yang pekerjaannya melebihi waktu dan standar yang ditentukan perusahaan.
3. PT. Bank Mandiri Tbk Micro Banking Cluster Jember 1 diharapkan terus memperhatikan faktor stres kerja terutama ketika terjadi komunikasi kurang baik antar karyawan. PT. Bank Mandiri Tbk Cluster Jember 1 perlu menurunkan tingkat stres kerja karyawannya. Hal ini bisa dilakukan dengan melakukan survei berkala dengan menyebarkan kuesioner kepada karyawannya. Sehingga dari hasil survei tersebut perusahaan dapat meminimalkan faktor yang membuat karyawan merasa stres dalam bekerja.
4. Bagi penelitian selanjutnya untuk memperluas penelitian diharapkan dapat menjangkau responden lebih luas dan dapat menggunakan variabel lainnya diluar dari variabel kepuasan kerja, kompensasi, stres kerja, dan *turnover intention* seperti kinerja karyawan, motivasi karyawan, kepemimpinan, budaya organisasi, maupun lingkungan kerja. Selain itu, penelitian selanjutnya diharapkan dapat mengambil objek dari perusahaan swasta.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

DAFTAR PUSTAKA

- Adamy, Marbawi. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ljokseumawe: Unimal Press, 2016.
- Agustin, Fauzia. *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia*. Medan: UISU Press, 2019.
- Al-Qur'an. Hud ayat 6. *Kementrian Agama*.
- Alam, Syamsul, Syamsul Ridjal, Abdul Samad, and Muhammad Ashri Samad. "Pengaruh Kepemimpinan, Kepuasan Kerja, dan Kompensasi Terhadap *Turnover Intention* Pada Karyawan Perusahaan Pers dalam SMSI Sulse". *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi, dan Pelayanan Publik* 9, no. 3 (2022): 489-499. <https://doi.org/10.37606/publik.v9i3.342>.
- Annisa, Fira, Sri Ramadhani, and Muhammad Lathief Ilhamy. "Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap *Turnover Intention* Pada Karyawan PT. BSI KC Medan Aksara". *EKOMA: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi* 2, no. 2 (Januari-Juni 2023): 324-332. <https://doi.org/10.56799/ekoma.v2i21445>.
- Arifin, Noor. *Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM): Teori, Studi Kasus, dan Solusi*. Jepara: UNISNU Press, 2023.
- Bank Mandiri. "Company Profile". Accessed Mei 13, 2024. <https://www.bankmandiri.co.id/en/profil-perusahaan>.
- Bank Mandiri. "Lagi, Bank Mandiri Raih Peringkat Satu Bank Pelat Merah Terbaik Versi Forbes". Mei 10, 2024. <https://www.bankmandiri.co.id/en/web/guest/press-detail?primaryKey=293166429&backUrl=/en/press>.
- Djaali. *Metodelogi Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Bumi Aksara, 2020.
- Fabian, Rie. "Makna dari Symbol Bank Mandiri". Juli 17, 2011. <https://ariefabian.blogspot.com/2011/07/makna-dari-symbol-bank-mandiri.html>.
- Faizal, Ahmad, Nurul Widyawati Islami Rahayu, and Imam Suroso. "Analisis Pengaruh Sumber Daya Insani, Etos Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Perusahaan Melalui Kepuasan Kerja Di BAZNAS Jember". *IEF: Indonesian Journal of Islamic Economies & Finance* 4, no. 2 (Desember 2021): 11-21. <https://jurnalpasca.uinkhas.ac.id/index.php/IJIEF/article/view/1822>.

- Hamid, Marwan, Ibrahim Sufi, Wen Konandi, and Yusrizal Akmal. *Analisis Jalur dan Aplikasi SPSS Versi 25*. Bireuen: Sefa Bumi Persada, 2019.
- Husainah, Nazifah. "Determinant Employee Turnover Intention". *Jurnal Ilmu-Ilmu Sosial dan Humaniora* 25, no. 21 (Juli 2023): 209-217. <https://doi.org/10.24198/sosiohumaniora.v25i2.45881>.
- Ilmiyah, Nurul, Novi Nur Lailisna, Ifa Seftia Rakhma Widiyanti Seriwati Ginting, Sri Cacik, Wahab Syakhirul Alim Tsalitsatul Maulidah, Alinea Dwi Elisanti, Naili Sa'ida, and Parama Kartika Dewa. *Mudahnya Memahami Metode Penelitian*. Bojonegoro: CV. Agrapana Media, 2021.
- Indah, Grace, Naomy Glori Elisabet, Eddy Setyanto, and Prilia Haliawan. "Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap *Turnover Intention*". *Jurnal Kewirausahaan, Akuntansi, dan Manajemen Tri Bisnis* 5, no. 1 (Februari 2023): 14-28. <https://doi.org/10.59806/tribisnis.v5i1.271>.
- Indrasari, Meithiana. *Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan*. Sidoarjo: Indomedia Pustaka, 2017.
- Indrastuti, Sri. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik (Edisi Revisi)*. Riau: UR Press, 2012.
- Isnaini, Mukarromatul, Retna Anggitaningsih, and Nurul Setianingrum. "Pengembangan SDM dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan BMT-UGT Nusantara Capem Balung Jember". *ILTIZAMAT: Journal of Economic Sharia Law and Business Studies* 3, no. 1 (Desember 2023):67-81. <https://doi.org/10.55120/iltizamat.v3i1.1746>.
- Islianty, Nur Risky, and Wiri Wirastuti. "Pengaruh Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Pada Bank Mandiri Cabang Samratulangi Palu". *Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan* 5, no. 7 (Juli 2022): 2121-2130. <https://doi.org/10.54371/jiip.v5i7.691>.
- Kartika, Lindawati, Roni Jayawinangun, and TB Sjafrri Mangkuprawira. *Manajemen Kompensasi Konsep, Implementasi, dan Studi Kasus*. Bogor: IPB Press, 2016. IPUSNAS.
- Ketut, Merta I, Arya Pering I Made, and Nita Ni Komang. "Peran Kepuasan Kerja Sebagai Pemediasi Pengaruh Kompensasi Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Pada Bank Negara Indonesia". *Jurnal Ilmiah Satyagraha* 7, no. 1 (Februari-Agustus 2024): 126-141. <https://doi.org/10.47532/jis.v7i1.987>.
- Kurniawati, Ike Yuni and Ade Permata Surya. "Dampak Kepuasan Kerja, Stres Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap *Turnover Intention* pada Karyawan Generasi Milenial di Perusahaan Startup". *Scientific Journal of*

- Management and Business* 9, no. 1 (April 2020): 16-28.
<http://dx.doi.org/10.22441/teropong.v11.i1.17147>.
- Mandiri. “Arti dan Filosofi Logo Bank Mandiri”. Click Mandiri. Accessed Mei 15, 2024. <https://www.mandiri.co.id>.
- Mandiri. “Visi dan Misi”. Click Mandiri. Accessed Mei 15, 2024. <https://www.mandiri.co.id>.
- Manopo, Christy, Irvan Trang, and Regina Trifena Saerang. “Pengaruh Kompensasi, Komitmen Organisasi dan Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Pada PT. Golden Mitra Inti Perkasa Manado”. *EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi* 11, no. 1 (Januari 2023): 454-464. <https://doi.org/10.35794/emba.v11i1.45861>.
- Margaretta, Heslie, and I Gede Riana. “Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan PT. Fastrata Buana Denpasar”. *E-Jurnal Manajemen* 9, no. 3 (2020): 1149-1169. <https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2020.v09.i03.p17>.
- Masrohatin, Siti. *Kompensasi & Revitalisasi Kinerja Dosen*. Jember: STAIN Jember Press, 2013.
- Mathis, Robert L, and H. Jackson. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Human Resource Management)*. Terjemahan oleh Jimmy Sadeli and Bayu Prawira Hie. Jakarta: Salemba Empat, 2001.
- Penyusun, Tim. *Pedoman Penulisan Karya Tulis Ilmiah*. Jember: IAIN Jember, 2019.
- Pramono, Selindha Rosanti, and Puspita Wulansari. “Kompensasi dan Budaya Organisasi Terhadap *Turnover Intention* Pada PT. BPR Gunung Slamet Cilacap”. *JOMB: Journal of Management and Bussines* 5, no. 2 (Juli-Desember 2023): 1203-1212. <https://doi.org/10.31539/jomb.v5i2.6593>.
- Pratiwi, Ana, Kuni Zakkiyatul Laila, and Daru Anondo. “Pengaruh Pengungkapan Sustainability Report Terhadap Kinerja Keuangan Perusahaan Perbankan di Indonesia”. *Asersi: Jurnal Akuntansi Terapan dan Bisnis* 2, no. 1 (Juli 2022): 60-71. <https://publikasi.polije.ac.id/asersi/article/view/3313>.
- Pratiwi, Mitha Indri, and Muhammad Roni Indarto. “Pengaruh Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention* Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Studi Kasus di PT. Victory International Futures Yogyakarta)”. *Cakrawangsa Bisnis: Jurnal Ilmiah Mahasiswa* 3, no. 2 (Oktober 2022): 221-236. <http://dx.doi.org/10.35917/cb.v3i2.346>.
- Priyono. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo: Zifatama Publisher, 2010. PDFDrive.

- Priyono and Marnis. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo: Zifatama Publisher, 2008.
- Rahim, Rani, Sao'dah, Sri Sulistyarningsih Natalia Daeng Tiring, Asman, Lina Arifah Fitriyah, Mertayani Sari Dewi, Irene Hendrika, R, Ferawati, Mutia, Megita Dwi Pamungkas, Eko Sutrisno, Heny Wulandari, Trimurtini, and Arief Budi Wicaksono. *Metodologi Penelitian (Teori dan Praktik)*. Tasikmalaya: Perkumpulan Rumah Cemerlang Indonesia, 2021.
- Robbins, Stephen P, and Timothy A. Judge. *Organizational Behavior (Perilaku Organisasi)*. Terjemahan oleh Ratna Saraswati and Febriella Sirait. Jakarta: Salemba Empat, 2016.
- Rumawas, Wehelmina. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Manado: Unsrat Press, 2018.
- Sahir, Syafrida Hafni. *Metodologi Penelitian*. Jogjakarta: KBM Indonesia, 2021.
- Saputra, Bayu. "OJK tinjau Peta Jalan BPR yang akan diluncurkan dalam waktu dekat". ANTARA. Januari 12, 2024. <https://www.antaraneews.com/berita/3913200/ojk-tinjau-peta-jalan-bpr-yang-akan-diluncurkan-dalam-waktu-dekat>.
- Saputra, Eka Kurnia, Zainiyah, Octojaya Abriyoso, and M. Rizki. "Pengaruh Kompensasi Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Pada PT. Bintang Megah Abadi". *AKSARA: Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal* 8, no. 2 (Mei 2022): 1491-1500. <http://ejurnal.pps.ung.ac.id/index.php/Aksara>.
- Sari, Selvi Yona, M. Havidz Aima, and Zefriyenni. *Mengurai Turnover Intention: Strategi Mempertahankan Karyawan*. Padang: CV. Gita Lentera, 2024.
- Sholihah, Afrilla, Khamdan Rifa'i, and 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 Istiqro, Jurnal Hukum Islam, Ekonomi dan Bisnis* 9, no. 1 (Januari 2023): 44-57. <https://doi.org/10.30739/istiqro.v9i1.1652>.
- Simbolon, Sahat. *Pengaruh Stres, Lingkungan, dan Budaya Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan*. Yogyakarta: Bintang Pustaka Madani, 2021. IPusnas.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta, 2013.
- Suryani, Ni Kadek, and FoEh. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Tinjauan Praktis Aplikatif*. Bali: Nilacakra Publishing House, 2019.

- Tewal, Bernhard, Adolffina, Merinda Ch. H. Pandowo, and Hendra N. Tawas. *Perilaku Organisasi*. Bandung: CV. Patra Media Grafindo Bandung, 2017.
- Tsauri, Sofyan. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jember: STAIN Jember Press, 2013.
- Verianty, Woro Anjar. "Profil PT Bank Mandiri, Sejarah Berdiri dan Produk-Produknya". Last modified Mei 14, 2024. <https://www.liputan6.com/hot/read/5149339/profil-pt-bank-mandiri-sejarah-berdiri-dan-produk-produknya?page=2>.
- Wahyuni, Purbudi, Diana Anggraini Kusumawati, and Pribadi Widyatmojo. *Perilaku Organisasional Teori Dan Aplikasi Penelitian*. Sleman: Deepublish Publisher, 2020.
- Waskito, Meindro, and Ayu Rachmawati Putri. "Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Pada Karyawan Office PT Cipta Nugraha Contrindo". *KINERJA Jurnal Ekonomi dan Bisnis* 4, no. 01 (Desember 2021): 111-122. <https://doi.org/10.34005/kinerja.v4i1.1799>.
- Widjanarko, Gita Pratiwi, Agus Hermani, and Widiartanto. "Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan (Studi Pada Bank Jateng Cabang Utama)". *JIAB: Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis* 11, no. 4 (Oktober 2022): 622-629. <https://doi.org/10.14710/jiab.2022.35591>.
- Winata, Edi. *Manajemen Sumber Daya Manusia Kompensasi Dalam Kinerja Karyawan*. NTB: Pusat Pengembangan Pendidikan dan Penelitian Indonesia, 2022.
- Wirya, Kadek Sada, Nyoman Dini Andiani, and Ni Luh Wayan Sayang Telegawathi. "Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. BPR Sedana Murni". *Prospek: Jurnal Manajemen dan Bisnis* 2, no. 1 (Juli 2020): 50-60. <https://doi.org/10.23887/pjmb.v2i1.26190>.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

Lampiran 1: Matrik Penelitian

Matrik Penelitian

Judul Penelitian	Rumusan Masalah	Tujuan Penelitian	Metode Penelitian
Pengaruh Kepuasan Kerja, Kompensasi, dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan PT. Bank Mandiri Tbk Micro Banking Cluster Jember 1	<ol style="list-style-type: none"> 1. Apakah kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap turnover intention pada karyawan PT. Bank Mandiri Tbk Micro Banking Cluster Jember 1? 2. Apakah kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap turnover intention pada karyawan PT. Bank Mandiri Tbk Micro Banking Cluster Jember 1? 3. Apakah stres kerja berpengaruh secara signifikan terhadap turnover intention pada karyawan PT. Bank Mandiri Tbk Micro Banking Cluster Jember 1? 4. Apakah kepuasan kerja, 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap turnover intention pada karyawan PT. Bank Mandiri Tbk Micro Banking Cluster Jember 1. 2. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap turnover intention pada karyawan PT. Bank Mandiri Tbk Micro Banking Cluster Jember 1. 3. Untuk mengetahui stres kerja terhadap turnover intention pada karyawan PT. Bank Mandiri Tbk Micro Banking Cluster Jember 1. 4. Untuk mengetahui pengaruh 	<p>Pendekatan dan Jenis Penelitian: Pendekatan kuantitatif deskriptif.</p> <p>Teknik Pengambilan sampel: Menggunakan teknik sampling jenuh dengan jumlah 35 karyawan.</p> <p>Teknik Pengumpulan Data: Kuesioner</p> <p>Variabel:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Variabel independen: Kepuasan Kerja, Kompensasi, dan Stres Kerja 2. Variabel Dependen: Turnover Intention <p>Analisis Data: Analisis regresi linear berganda menggunakan aplikasi SPSS 27.</p>

Judul Penelitian	Rumusan Masalah	Tujuan Penelitian	Metode Penelitian
	kompensasi, dan stres kerja secara serempak berpengaruh signifikan terhadap turnover intention pada karyawan PT. Bank Mandiri Tbk Micro Banking Cluster Jember 1?	kepuasan kerja, kompensasi, dan stres kerja terhadap turnover intention pada karyawan PT. Bank Mandiri Tbk Micro Banking Cluster Jember 1.	



PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Silvina Dwiki Setyawati
NIM : 201105010032
Program Studi : Perbankan Syariah
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Institusi : Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember

Dengan ini menyatakan bahwa penelitian dengan judul “**Pengaruh Kepuasan Kerja, Kompensasi, dan Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention* Pada Karyawan PT. Bank Mandiri Tbk Micro Banking Cluster Jember 1**” Adalah benar – benar hasil kerja saya kecuali kutipan – kutipan yang dirujuk sumbernya. Apabila terdapat kesalahan di dalamnya, maka sepenuhnya akan menjadi tanggung jawab saya.

Demikian surat pernyataan ini dibuat dan dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Jember, 31 Mei 2024
Saya yang menyatakan



Silvina Dwiki Setyawati
NIM. 201105010032

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

Lampiran 3: Kuesioner Penelitian

KUESIONER PENELITIAN

A. IDENTITAS RESPONDEN

1. Jenis Kelamin : Laki – Laki Perempuan
2. Usia : < 18 tahun 30 – 40 tahun
 18 – 30 tahun > 40 tahun
3. Lama Bekerja : < 2 tahun 5 – 10 tahun
 2 – 5 tahun > 10 tahun
4. Status Pernikahan : Belum menikah Sudah menikah

B. TATA CARA PENGISIAN KUISIONER

Mohon Bapak/ Ibu/ Saudara/i memberikan tanda *check list* (✓) pada salah satu jawaban yang sesuai dengan pendapat dari Bapak/ Ibu/ Saudara/i.

- SS : Sangat Setuju
S : Setuju
TS : Tidak Setuju
STS : Sangat Tidak Setuju



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

DAFTAR PERTANYAAN

A. KEPUASAN KERJA (X₁)

No.	Pernyataan	SS	S	TS	STS
		4	3	2	1
1.	Pekerjaan yang saya lakukan memberi kesempatan untuk belajar sesuai dengan minat saya				
2.	Gaji yang saya terima dibayar dengan adil dan sesuai dengan beban kerja yang saya kerjakan				
3.	Saya diberikan promosi karena prestasi kerja saya yang baik				
4.	Pengawasan yang dilakukan atasan saya dapat memotivasi dalam bekerja				
5.	Saya puas dengan rekan kerja yang saling membantu satu sama lain				
6.	Lingkungan yang bersih dan menarik di tempat saya bekerja membuat saya merasa nyaman				

B. KOMPENSASI (X₂)

No.	Pernyataan	SS	S	TS	STS
		4	3	2	1
1.	Saya menerima gaji tetap sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan				
2.	Apabila saya berkerja melebihi jam kerja yang ditentukan perusahaan, maka saya mendapatkan upah lembur				
3.	Apabila saya menghasilkan pekerjaan melebihi standar yang ditentukan perusahaan, maka saya diberi insentif				
4.	Saya merasa aman karena diberikan asuransi Kesehatan				

C. STRES KERJA (X₃)

No.	Pernyataan	SS	S	TS	STS
		4	3	2	1
1.	Beban kerja yang berlebihan membuat saya mudah stress				
2.	Saya merasa stres ketika atasan saya kurang adil dalam memberikan tugas				

No.	Pernyataan	SS	S	TS	STS
		4	3	2	1
3.	Waktu kerja yang berlebihan membuat saya mudah stress				
4.	Komunikasi yang kurang baik antar karyawan membuat saya stress				
5.	Saya merasa stres bila terjadi konflik dengan atasan				

D. *TURNOVER INTENTION (Y)*

No.	Pernyataan	SS	S	TS	STS
		4	3	2	1
1.	Saya sering beripikir untuk keluar dari perusahaan tempat saya bekerja				
2.	Saya ingin mencari lowongan pekerjaan di perusahaan lain				
3.	Saya berfikir akan mendapatkan pekerjaan yang lebih layak di perusahaan lain				
4.	Saya akan meninggalkan perusahaan ini dalam waktu dekat				



Lampiran 4: Dokumentasi Penelitian

DOKUMENTASI PENELITIAN





mandiri

Nomor : R08/ARJBR/MBC.JBR1/0209/2024
Tanggal : 31 Mei 2024
Lampiran : -

PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk.
Micro Business Cluster Jember
Jl. Wijaya Kusuma No. 3 – 5 Jember
Telp. (0331) 427977
Fax. (0331) 423545

Kepada Yth.
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam
UIN Kiai Haji Achmad Siddiq Jember
Ditempat

Perihal : **Surat Keterangan Selesai Penelitian**

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Huda Masriyanto

Jabatan : Cluster Manager

Menerangkan dengan sebenar-benarnya :

Nama : Silvina Dwiki Setyawati


NIM : 201105010032

Pendidikan : Program Studi Perbankan Syariah UIN Kiai Haji Achmad Siddiq Jember

Dengan ini di sampaikan bahwa yang bersangkutan telah melaksanakan Penelitian di PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk. Micro Banking Cluster Jember I mulai tanggal 14 Mei 2024 sd 30 Mei 2024.

Demikian surat keterangan ini di buat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk.
Micro Banking Cluster Jember



Huda Masriyanto
Cluster Manager



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

Lampiran 7: Jurnal Kegiatan Penelitian

JURNAL KEGIATAN PENELITIAN

Judul Penelitian : Pengaruh Kepuasan Kerja, Kompensasi, dan Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention* Pada Karyawan PT. Bank Mandiri Tbk Micro Banking Cluster Jember 1

Lokasi Penelitian : PT. Bank Mandiri Tbk Micro Banking Cluster Jember 1

No.	Tanggal	Kegiatan Penelitian	Paraf
1.	14 Mei 2024	Menyerahkan proposal dan surat izin penelitian	G
2.	20 Mei 2024	ACC untuk melakukan penelitian	G
3.	20 Mei 2024	Penyebaran kuesioner kepada karyawan PT. Bank Mandiri Tbk Micro Banking Cluster Jember 1	G
4.	21 Mei 2024	Penyebaran kuesioner kepada karyawan PT. Bank Mandiri Tbk Micro Banking Cluster Jember 1	G
5.	22 Mei 2024	Penyebaran kuesioner kepada karyawan PT. Bank Mandiri Tbk Micro Banking Cluster Jember 1	G
6.	23 Mei 2024	Meminta struktur organisasi PT. Bank Mandiri Tbk Micro Banking Cluster Jember 1	G
7.	30 Mei 2024	Revisi terkait profil PT. Bank Mandiri Tbk Micro Banking Cluster Jember 1	G
8.	31 Mei 2024	Mengambil surat selesai penelitian	G

Jember, 31 Mei 2024

Mengetahui,

**PT. BANK MANDIRI (PERSERO) Tbk
MICRO BANKING CLUSTER JEMBER 1**

Ersanti Puspitarini
CAQ/9975099250

PT. Bank Mandiri Tbk Micro
Banking Cluster Jember 1

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

Lampiran 8: Karakteristik Responden

Karakteristik Responden

1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah Responden
Laki-Laki	28
Perempuan	7
Total	35

2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah Responden
<18 tahun	0
18-30 tahun	12
30-40 tahun	18
>40 tahun	5
Total	35

3. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja	Jumlah Responden
<2 tahun	11
2-5 tahun	5
5-10 tahun	10
>10 tahun	9
Total	35

Lampiran 9: Tabulasi Data

Tabulasi Data

1. Variabel Kepuasan Kerja (X1)

No Responden	Kepuasan Kerja (X1)						Total X1
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	
1	3	3	4	3	3	3	19
2	3	3	4	3	3	4	20
3	4	4	4	4	4	4	24
4	3	3	3	3	3	3	18
5	4	4	4	4	4	4	24
6	4	4	2	4	4	4	22
7	4	3	2	3	3	3	18
8	1	1	1	1	1	1	6
9	3	3	3	3	3	3	18
10	3	3	4	3	3	3	19
11	4	4	3	3	3	3	20
12	3	3	3	3	3	3	18
13	3	3	3	4	4	4	21
14	4	4	4	4	4	4	24
15	3	3	3	3	4	4	20
16	4	3	3	3	3	3	19
17	3	4	4	4	4	4	23
18	4	3	3	4	3	3	20
19	3	3	3	3	3	3	18
20	4	4	3	4	4	4	23
21	3	3	3	3	3	3	18
22	3	4	1	4	4	4	20
23	3	4	2	3	4	4	20
24	4	3	2	4	4	4	21
25	4	3	4	3	4	3	21
26	3	3	2	3	4	3	18
27	3	3	3	3	3	3	18
28	4	4	4	4	4	4	24
29	4	3	3	3	3	3	19
30	3	3	3	3	3	3	18
31	4	4	4	4	4	4	24
32	3	3	3	2	4	3	18
33	4	4	4	4	4	3	23
34	4	4	4	4	4	4	24
35	3	3	3	3	3	4	19

2. Variabel Kompensasi (X2)

No Responden	Kompensasi (X2)				Total X2
	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	
1	4	4	4	4	16
2	3	4	3	3	13
3	4	4	4	4	16
4	3	3	3	3	12
5	4	1	4	4	13
6	4	4	4	3	15
7	3	3	3	3	12
8	1	1	1	1	4
9	3	3	3	3	12
10	3	2	1	4	10
11	3	4	3	3	13
12	3	3	3	3	12
13	3	4	4	3	14
14	4	4	4	4	16
15	3	3	3	3	12
16	4	4	3	3	14
17	4	4	4	4	16
18	3	4	3	4	14
19	3	3	3	3	12
20	4	4	4	4	16
21	3	3	3	3	12
22	4	4	4	4	16
23	3	3	3	3	12
24	3	3	3	3	12
25	3	4	4	4	15
26	3	3	4	3	13
27	3	3	3	3	12
28	4	4	4	4	16
29	3	4	4	3	14
30	3	3	3	3	12
31	3	3	2	4	12
32	3	3	2	3	11
33	4	4	4	4	16
34	4	4	3	3	14
35	3	3	3	3	12

3. Variabel Stres Kerja (X3)

No Responden	Stres Kerja (X3)					Total X3
	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	
1	4	2	2	4	3	15
2	3	3	3	3	3	15
3	2	2	2	2	2	10
4	4	4	4	4	4	20
5	4	4	3	3	3	17
6	4	3	4	4	4	19
7	3	2	3	3	3	14
8	1	1	1	1	1	5
9	3	3	3	3	2	14
10	3	3	3	2	3	14
11	3	2	2	2	2	11
12	3	4	3	3	4	17
13	3	3	3	3	3	15
14	2	2	3	2	2	11
15	2	3	2	2	2	11
16	3	3	3	3	3	15
17	2	1	2	1	1	7
18	3	2	2	3	2	12
19	3	3	3	3	3	15
20	4	4	4	3	4	19
21	2	2	3	3	3	13
22	1	4	1	4	4	14
23	3	3	2	3	4	15
24	2	3	3	3	3	14
25	3	3	3	3	3	15
26	3	3	3	3	4	16
27	3	3	3	3	3	15
28	4	4	4	4	4	20
29	2	2	2	2	2	10
30	3	3	3	3	3	15
31	4	4	4	4	4	20
32	4	4	2	3	3	15
33	1	1	1	2	3	8
34	4	2	3	3	4	16
35	3	3	2	2	2	12

4. Variabel *Turnover Intention* (Y)

No Responden	<i>Turnover Intention</i> (Y)				Total
	Y1	Y2	Y3	Y4	
1	1	1	1	1	4
2	2	2	2	2	8
3	2	2	2	2	8
4	2	2	2	2	8
5	1	1	1	1	4
6	1	1	1	1	4
7	1	1	1	1	4
8	1	1	1	1	4
9	3	2	2	2	9
10	2	3	3	1	9
11	2	2	2	2	8
12	3	3	3	3	12
13	2	2	2	2	8
14	1	1	1	1	4
15	2	2	2	2	8
16	2	2	2	1	7
17	1	1	1	1	4
18	2	2	2	2	8
19	2	2	2	2	8
20	4	1	1	1	7
21	1	2	2	1	6
22	1	1	1	1	4
23	1	1	1	1	4
24	1	1	3	1	6
25	2	2	2	2	8
26	1	1	1	1	4
27	2	2	2	2	8
28	4	4	4	4	16
29	2	2	2	2	8
30	2	2	2	2	8
31	2	2	2	2	8
32	1	2	2	1	6
33	1	1	1	1	4
34	1	1	1	1	4
35	2	2	2	2	8

Lampiran 10: Uji Statistik Deskriptif

Uji Statistik Deskriptif

Variabel Kepuasan Kerja (X1)

	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6
Valid	35	35	35	35	35	35
Missing	0	0	0	0	0	0
Mean	3.40	3.31	3.09	3.31	3.46	3.40
Std. Error of Mean	.110	.107	.144	.114	.111	.110
Median	3.00	3.00	3.00	3.00	4.00	3.00
Mode	3	3	3	3	4	3
Std. Deviation	.651	.631	.853	.676	.657	.651
Variance	.424	.398	.728	.457	.432	.424
Range	3	3	3	3	3	3
Minimum	1	1	1	1	1	1
Maximum	4	4	4	4	4	4
Sum	119	116	108	116	121	119

X1.1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	2.9	2.9	2.9
	S	18	51.4	51.4	54.3
	SS	16	45.7	45.7	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

X1.2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	2.9	2.9	2.9
	S	21	60.0	60.0	62.9
	SS	13	37.1	37.1	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

X1.3					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	2	5.7	5.7	5.7
	TS	5	14.3	14.3	20.0
	S	16	45.7	45.7	65.7
	SS	12	34.3	34.3	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

X1.4					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	2.9	2.9	2.9
	TS	1	2.9	2.9	5.7
	S	19	54.3	54.3	60.0
	SS	14	40.0	40.0	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

X1.5					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	2.9	2.9	2.9
	S	16	45.7	45.7	48.6
	SS	18	51.4	51.4	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

X1.6					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	2.9	2.9	2.9
	S	18	51.4	51.4	54.3
	SS	16	45.7	45.7	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

Variabel Kompensasi (X2)

Statistics					
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4
N	Valid	35	35	35	35
	Missing	0	0	0	0
Mean		3.29	3.34	3.23	3.31
Std. Error of Mean		.105	.136	.136	.107
Median		3.00	3.00	3.00	3.00
Mode		3	4	3	3
Std. Deviation		.622	.802	.808	.631
Variance		.387	.644	.652	.398
Range		3	3	3	3
Minimum		1	1	1	1
Maximum		4	4	4	4
Sum		115	117	113	116

X2.1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	2.9	2.9	2.9
	S	22	62.9	62.9	65.7
	SS	12	34.3	34.3	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

X2.2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	2	5.7	5.7	5.7
	TS	1	2.9	2.9	8.6
	S	15	42.9	42.9	51.4
	SS	17	48.6	48.6	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

X2.3					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	2	5.7	5.7	5.7
	TS	2	5.7	5.7	11.4
	S	17	48.6	48.6	60.0
	SS	14	40.0	40.0	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

X2.4					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	2.9	2.9	2.9
	S	21	60.0	60.0	62.9
	SS	13	37.1	37.1	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

Variabel Stres Kerja (X3)

Statistic						
		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5
N	Valid	35	35	35	35	35
	Missing	0	0	0	0	0
Mean		2.89	2.80	2.69	2.80	2.94
Std. Error of Mean		.152	.152	.141	.135	.147
Median		3.00	3.00	3.00	3.00	3.00
Mode		3	3	3	3	3
Std. Deviation		.900	.901	.832	.797	.873
Variance		.810	.812	.692	.635	.761
Range		3	3	3	3	3
Minimum		1	1	1	1	1
Maximum		4	4	4	4	4
Sum		101	98	94	98	103

X3.1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	3	8.6	8.6	8.6
	TS	7	20.0	20.0	28.6
	S	16	45.7	45.7	74.3
	SS	9	25.7	25.7	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

X3.2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	3	8.6	8.6	8.6
	TS	9	25.7	25.7	34.3
	S	15	42.9	42.9	77.1
	SS	8	22.9	22.9	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

X3.3					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	3	8.6	8.6	8.6
	TS	10	28.6	28.6	37.1
	S	17	48.6	48.6	85.7
	SS	5	14.3	14.3	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

X3.4					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	2	5.7	5.7	5.7
	TS	9	25.7	25.7	31.4
	S	18	51.4	51.4	82.9
	SS	6	17.1	17.1	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

X3.5					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	2	5.7	5.7	5.7
	TS	8	22.9	22.9	28.6
	S	15	42.9	42.9	71.4
	SS	10	28.6	28.6	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

Variabel Turnover Intention (Y)

Statistics					
		Y1	Y2	Y3	Y4
N	Valid	35	35	35	35
	Missing	0	0	0	0
Mean		1.74	1.71	1.77	1.57
Std. Error of Mean		.138	.120	.124	.118
Median		2.00	2.00	2.00	1.00
Mode		2	2	2	1
Std. Deviation		.817	.710	.731	.698
Variance		.667	.504	.534	.487
Range		3	3	3	3
Minimum		1	1	1	1
Maximum		4	4	4	4
Sum		61	60	62	55

Y1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	15	42.9	42.9	42.9
	TS	16	45.7	45.7	88.6
	S	2	5.7	5.7	94.3
	SS	2	5.7	5.7	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

Y2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	14	40.0	40.0	40.0
	TS	18	51.4	51.4	91.4
	S	2	5.7	5.7	97.1
	SS	1	2.9	2.9	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

Y3					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	13	37.1	37.1	37.1
	TS	18	51.4	51.4	88.6
	S	3	8.6	8.6	97.1
	SS	1	2.9	2.9	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

Y4					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	18	51.4	51.4	51.4
	TS	15	42.9	42.9	94.3
	S	1	2.9	2.9	97.1
	SS	1	2.9	2.9	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

Lampiran 11: Uji Validitas

UJI VALIDITAS

Validitas Kepuasan Kerja (X1)

		Correlations						
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	TOTAL_X1
X1.1	Pearson Correlation	1	.687**	.413*	.709**	.591**	.514**	.799**
	Sig. (2-tailed)		.000	.014	.000	.000	.002	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35
X1.2	Pearson Correlation	.687**	1	.386*	.796**	.778**	.759**	.893**
	Sig. (2-tailed)	.000		.022	.000	.000	.000	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35
X1.3	Pearson Correlation	.413*	.386*	1	.360*	.295	.307	.606**
	Sig. (2-tailed)	.014	.022		.034	.085	.073	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35
X1.4	Pearson Correlation	.709**	.796**	.360*	1	.726**	.775**	.886**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.034		.000	.000	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35
X1.5	Pearson Correlation	.591**	.778**	.295	.726**	1	.798**	.846**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.085	.000		.000	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35
X1.6	Pearson Correlation	.514**	.759**	.307	.775**	.798**	1	.840**
	Sig. (2-tailed)	.002	.000	.073	.000	.000		.000
	N	35	35	35	35	35	35	35
TOTAL_X1	Pearson Correlation	.799**	.893**	.606**	.886**	.846**	.840**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	35	35	35	35	35	35	35

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).
 * . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Validasi Variabel Kompensasi (X2)

		Correlations				
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	TOTAL_X2
X2.1	Pearson Correlation	1	.564**	.686**	.739**	.884**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000
	N	35	35	35	35	35
X2.2	Pearson Correlation	.564**	1	.602**	.420*	.803**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.012	.000
	N	35	35	35	35	35
X2.3	Pearson Correlation	.686**	.602**	1	.490**	.855**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.003	.000
	N	35	35	35	35	35
X2.4	Pearson Correlation	.739**	.420*	.490**	1	.769**
	Sig. (2-tailed)	.000	.012	.003		.000
	N	35	35	35	35	35
TOTAL_X2	Pearson Correlation	.884**	.803**	.855**	.769**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	35	35	35	35	35

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).
 * . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Validitas Variabel Stres Kerja (X3)

		Correlations					
		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	TOTAL_X3
X3.1	Pearson Correlation	1	.551**	.697**	.541**	.516**	.806**
	Sig. (2-tailed)		.001	.000	.001	.002	.000
	N	35	35	35	35	35	35
X3.2	Pearson Correlation	.551**	1	.541**	.598**	.658**	.817**
	Sig. (2-tailed)	.001		.001	.000	.000	.000
	N	35	35	35	35	35	35
X3.3	Pearson Correlation	.697**	.541**	1	.568**	.542**	.810**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001		.000	.001	.000
	N	35	35	35	35	35	35
X3.4	Pearson Correlation	.541**	.598**	.568**	1	.787**	.841**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000		.000	.000
	N	35	35	35	35	35	35
X3.5	Pearson Correlation	.516**	.658**	.542**	.787**	1	.848**
	Sig. (2-tailed)	.002	.000	.001	.000		.000
	N	35	35	35	35	35	35
TOTAL_X3	Pearson Correlation	.806**	.817**	.810**	.841**	.848**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	35	35	35	35	35	35

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

Validitas Variabel Turnover Intention (Y)

		Correlations				
		Y1	Y2	Y3	Y4	TOTAL_Y
Y1	Pearson Correlation	1	.681**	.588**	.729**	.847**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000
	N	35	35	35	35	35
Y2	Pearson Correlation	.681**	1	.890**	.814**	.940**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000
	N	35	35	35	35	35
Y3	Pearson Correlation	.588**	.890**	1	.724**	.889**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000
	N	35	35	35	35	35
Y4	Pearson Correlation	.729**	.814**	.724**	1	.908**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000
	N	35	35	35	35	35
TOTAL_Y	Pearson Correlation	.847**	.940**	.889**	.908**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	35	35	35	35	35

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

Lampiran 12: Uji Reliabilitas

UJI RELIABILITAS

Reliabilitas Kepuasan Kerja (X1)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.885	6

Reliabilitas Kompensasi (X2)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.839	4

Reliabilitas Stres Kerja (X3)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.881	5

Reliabilitas *Turnover Intention* (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.915	4

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

Lampiran 13: Uji Asumsi Klasik

UJI ASUMSI KLASIK

UJI NORMALITAS

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
			Unstandardized Residual
N			35
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000	
	Std. Deviation	2.49640807	
Most Extreme Differences	Absolute	.112	
	Positive	.112	
	Negative	-.100	
Test Statistic			.112
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c			.200 ^d
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^e	99% Confidence Interval	Sig.	.310
		Lower Bound	.298
		Upper Bound	.322
a. Test distribution is Normal.			
b. Calculated from data.			
c. Lilliefors Significance Correction.			
d. This is a lower bound of the true significance.			
e. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 299883525.			

UJI MULTIKOLINIERITAS

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	4.148	2.983		1.390	.174		
	TOTAL_X1	.022	.241	.028	.093	.927	.318	3.142
	TOTAL_X2	-.095	.322	-.085	-.295	.770	.345	2.900
	TOTAL_X3	.245	.135	.329	1.812	.080	.874	1.145

a. Dependent Variable: TOTAL_Y

UJI HETEROSKEDASTISITAS

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-1.108	1.692		-.655	.517
	TOTAL_X1	.005	.136	.012	.039	.969
	TOTAL_X2	.111	.183	.175	.608	.547
	TOTAL_X3	.106	.077	.250	1.384	.176

a. Dependent Variable: RES9

Lampiran 14: Analisis Regresi Linier Berganda

ANALISIS REGRESI LINIER BERGANDA

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.148	2.983		1.390	.174
	TOTAL_X1	.022	.241	.028	.093	.927
	TOTAL_X2	-.095	.322	-.085	-.295	.770
	TOTAL_X3	.245	.135	.329	1.812	.080

a. Dependent Variable: TOTAL_Y



Lampiran 15: Uji Hipotesis

UJI HIPOTESIS

UJI t (PARSIAL)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.148	2.983		1.390	.174
	TOTAL_X1	.022	.241	.028	.093	.927
	TOTAL_X2	-.095	.322	-.085	-.295	.770
	TOTAL_X3	.245	.135	.329	1.812	.080

a. Dependent Variable: TOTAL_Y

UJI F (SIMULTAN)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	25.710	3	8.570	1.254	.307 ^b
	Residual	211.890	31	6.835		
	Total	237.600	34			

a. Dependent Variable: TOTAL_Y
b. Predictors: (Constant), TOTAL_X3, TOTAL_X2, TOTAL_X1

UJI KOEFISIEN DETERMINASI

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.329 ^a	.108	.022	2.614

a. Predictors: (Constant), TOTAL_X3, TOTAL_X2, TOTAL_X1

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

BIODATA PENULIS



Biodata Diri

Nama : Silvana Dwiki Setyawati
NIM : 201105010032
Tempat, Tanggal Lahir : Kotabaru, 01 September 2002
Alamat Lengkap : Jl. Rawa Permai, Sepaso, Kec. Bengalon, Kabupaten
Kutai Timur, Kalimantan Timur
Jurusan/Prodi : Ekonomi dan Bisnis Islam/Perbankan Syariah

Riwayat Pendidikan

1. TK Alamanda Bengalon
2. SDN 004 Bengalon
3. MTs Salafiyah Syafi'iyah Tebuireng Jombang
4. MA Salafiyah Syafi'iyah Tebuireng Jombang