

ABSTRACT

In an organization or a company, management in human resources is important. Since there are changes in every employee position, this could effect the employee stability in working because they are already attached to another employees. stress behaviour includes productivity, *turnover* of the employees is very high, employees tend to go to work and work accident.

The researcher wants to find out how big is the effect of the turnover intention in marketing in CIMB Bank through the research called the effects of work stress in *turnover intention*. The population of this research is the marketing employees of CIMB bank in Sukajadi Bandung. The sampling used for this research are *non probability sampling* and *purposive sampling*.

The result of the research showed a low numbers in work stress in CIMB marketing and so does the rank of *turnover intention*. The effects of work stress in *turnover intention* in CIMB bank is 16,7 percent and the rest 83,3 percent was made by other factors that are not include in the material of research.

Keywords : *Work Stress , Turnover Intention*

ABSTRAK

Dalam suatu organisasi atau perusahaan, peranan manajemen sumber daya manusia (SDM) sangatlah penting. Adanya pergantian atau perputaran karyawan dalam suatu organisasi akan mempengaruhi stabilitas kerja karyawan, karena karyawan juga mempunyai hubungan dengan sesama karyawan. Akibat stres yang dikaitkan dengan perilaku mencakup perubahan dalam produktivitas, *turnover* karyawan tinggi, tingkat absensi yang tinggi dan kecelakaan kerja.

Melalui penelitian yang berjudul tentang pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention* pada Bank CIMB Niaga Sukajadi Bagian Marketing, peneliti ingin mengetahui seberapa besar pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention* pada Bank CIMB Niaga Bagian Marketing. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Bank CIMB Niaga Bagian Marketing Area Sukajadi Bandung. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *non probability sampling* dan *purposive sampling*.

Hasil penelitian menunjukkan tingkat stres kerja pada Bank CIMB Niaga Bagian Marketing rendah dan tingkat *turnover intention* pada Bank CIMB Niaga Bagian Marketing rendah. Pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention* pada Bank CIMB Niaga Bagian Marketing sebesar 16,7% dan sisanya 83,3% yang dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti.

Kata kunci : Stres kerja, *turnover intention*

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI	iii
SURAT PERNYATAAN PUBLIKASI LAPORAN PENELITIAN	iv
KATA PENGANTAR.....	v
ABSTRACT	viii
ABSTRAK	ix
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL	xvi
DAFTAR GAMBAR.....	xvii
DAFTAR LAMPIRAN	xviii

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang	1
1.2 Identifikasi Masalah	4
1.3 Tujuan Penelitian	4
1.4 Kegunaan Penelitian.....	4

BAB II KAJIAN PUSTAKA

2.1 Kajian Pustaka.....	6
2.1.1 Pengertian Manajemen.....	6
2.1.2 Manajemen Sumber Daya Manusia	7

2.1.2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	7
2.1.2.2 Fungsi-fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	8
2.1.3 Intensitas Perputaran Tenaga Kerja Karyawan	10
2.1.3.1 Jenis-jenis Intensitas Perputaran Tenaga Kerja Karyawan	11
2.1.3.2 Faktor yang Mempengaruhi Intensitas Perputaran Tenaga Kerja Karyawan.....	12
2.1.3.3 Pengukuran Intensitas Perputaran Tenaga Kerja	15
2.1.3.4 Alasan Karyawan Berhenti	16
2.1.3.5 Indikasi Terjadinya Intensitas Perputaran Tenaga Kerja	17
2.1.3.6 Dampak Intensitas Perputaran Tenaga Kerja terhadap Organisasi.....	19
2.1.4 Stres Kerja.....	20
2.1.4.1 Pengertian Stres Kerja.....	20
2.1.4.2 Faktor Penyebab Timbulnya Stres	21
2.1.4.3 Akibat-akibat Stres.....	21
2.1.4.4 Dampak Stres Kerja	22
2.1.4.5 Dampak Stres Kerja	23
2.2 Kerangka Teoritis.....	24
2.3 Kerangka Pemikiran.....	26
2.4 Penelitian Terdahulu	27
2.5 Pengembangan Hipotesis	29
2.6 Model Penelitian	29

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian.....	30
3.2 Populasi dan Sampel	30
3.3 Teknik Pengambilan Sampel dan Ukuran Sampel.....	32
3.4 Operasionalisasi Variabel	32
3.5 Teknik Pengumpulan Data	34
3.6 Uji Pendahuluan	35
3.6.1 Normalitas	35
3.6.2 Uji Validitas	35
3.6.3 Uji Reliabilitas	36
3.7 Teknik Analisis Data.....	37
3.7.1 Analisis Regresi Linier Sederhana	37
3.7.2 Koefisien Korelasi.....	38
3.7.3 Koefisien Determinasi.....	39
3.8 Pengujian Hipotesis.....	39

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Analisis Deskriptif Stres Kerja	41
4.1.1 Hasil Pengumpulan Data.....	41
4.1.2 Hasil Pengujian Validitas dan Reliabilitas.....	42
4.1.3 Hasil Pengujian Normalitas.....	44
4.1.4 Analisis Deskriptif Mengenai Variabel Stres Kerja.....	45
4.1.5 Analisis Deskriptif Mengenai Variabel <i>Turnover Intention</i>	54
4.2 Hasil Uji Hipotesis	60

4.2.1 Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana.....	61
4.3 Implikasi Manajerial	63

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan	65
5.2 Saran.....	66

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

RIWAYAT HIDUP PENULIS (*CURRICULUM VITAE*)

DAFTAR TABEL

Tabel I.	Data <i>Turnover</i> Karyawan Bank CIMB Niaga Bagian Marketing anuari - Desember 2014	3
Tabel II.	Operasional Variabel.....	32
Tabel III.	Pedoman Untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi	37
Tabel IV.	Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	41
Tabel V.	Data Responden Berdasarkan Usia	42
Tabel VI.	Hasil Penghitungan Validitas.....	43
Tabel VII.	Hasil Penghitungan Reliabilitas	44
Tabel VIII.	Pernyataan responden tentang beban kerja berlebihan secara kuantitatif	45
Tabel IX.	Pernyataan responden tentang beban kerja berlebihan secara kualitatif	46
Tabel X.	Pernyataan responden tentang jadwal bekerja yang padat	46
Tabel XI.	Pernyataan responden tentang ketidakjelasan peran karyawan	46
Tabel XII.	Pernyataan responden tentang kerjasama antar teman tidak baik.....	46
Tabel XIII.	Pernyataan responden tentang hubungan dengan pimpinan tidak harmonis.....	47
Tabel XIV.	Pernyataan responden tentang promosi ke jabatan yang lebih rendah dari kemampuannya	47
Tabel XV.	Pernyataan responden tentang promosi ke jabatan yang lebih tinggi dari kemampuannya	47

Tabel XVI.	Pernyataan responden tentang tidak adanya jaminan keamanan pekerjaannya	48
Tabel XVII.	Pernyataan responden tentang struktur organisasi yang kaku dan tidak jelas tugas dan tanggung jawabnya	48
Tabel XVIII.	Pernyataan responden tentang pengawasan dan pelatihan yang tidak seimbang.....	48
Tabel XIX.	Pernyataan responden tentang minimnya ketidakterlibatan karyawan dalam membuat keputusan	49
Tabel XX.	Pernyataan responden tentang mencampurkan masalah pekerjaan dengan masalah pribadi	49
Tabel XXI.	Pernyataan responden tentang kurangnya dukungan dari pasangan hidup.....	49
Tabel XXII.	Pernyataan responden tentang stress karena memiliki dua pekerjaan	50
Tabel XXIII.	Pernyataan responden tentang Saya berpikir untuk pindah dari tempat bekerja sekarang.....	54
Tabel XXIV.	Pernyataan responden tentang Saya berniat untuk berhenti dari tempat bekerja sekarang.....	54
Tabel XXV.	Pernyataan responden tentang Saya mencari informasi mengenai lowongan pekerjaan di tempat lain.....	55
Tabel XXVI.	Pernyataan responden tentang Saya menghubungi beberapa kolega untuk menanyakan apakah ada lowongan pekerjaan untuk saya	55

Tabel XXVII. Pernyataan responden tentang Saya mengirimkan lamaran pekerjaan di tempat lain	55
Tabel XXVIII. Pernyataan responden tentang Saya bolos kerja karena menghadiri wawancara kerja di tempat lain.....	56
Tabel XXIX. Pernyataan responden tentang Saya lebih suka pekerjaan lain yang lebih ideal daripada yang sekarang saya kerjakan.....	56
Tabel XXX. Pernyataan responden tentang Saya merasa lebih cocok bekerja di tempat lain.....	56
Tabel XXXI. Pernyataan responden tentang Saya berkeinginan untuk mencari kerja di tempat lain.....	57
Tabel XXXII. Pernyataan responden tentang Saya memutuskan untuk keluar dari tempat bekerja sekarang.....	57
Tabel XXXIII. Uji Regresi	61
Tabel XXXIV. Model Summary.....	62
Tabel XXXV. Coefficient.....	62

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Kerangka Pemikiran.....	25
Gambar 2. Model Penelitian	28
Gambar 3. Uji Normalitas Data	45

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran I Kuesioner
- Lampiran II Pengisian Kuesioner
- Lampiran III Output SPSS
- Lampiran IV Surat Pernyataan Mengadakan Penelitian