

ABSTRAK

Perpindahan karyawan merupakan salah satu fenomena yang terjadi dalam dunia perbankan. *Turnover* juga terjadi di salah satu perusahaan perbankan yaitu PT. Bank X Bandung. Berbagai faktor karyawan bagian *sales funding* dan *lending* keluar dari perusahaan diantaranya adalah banyaknya tekanan, target yang selalu berubah-ubah dan semakin tinggi yang berujung pada bonus dan insentif yang semakin susah untuk didapatkan. Tingginya perputaran karyawan pada PT. Bank X Bandung menunjukkan angka di atas batas normal. Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji dan menganalisis stres kerja, kepuasan kerja, dan *turnover intention* karyawan PT. Bank X Bandung. Penelitian ini menggunakan *probability sampling* dengan metode *simple random sampling*. Kuesioner disebarakan kepada 88 responden karyawan PT. Bank X Bandung. Hasil perhitungan menunjukkan Nilai $F_{hitung} = 43,534$ lebih besar dari $F_{tabel} = 3,104$ atau dilihat nilai signifikansi lebih kecil dari nilai $\alpha = 0,05$. Hasil yang diperoleh dapat dinyatakan bahwa Stres kerja dan Kepuasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention*. Stres kerja memberikan pengaruh sebesar 40,8% terhadap *Turnover Intention*. Semakin tinggi Kepuasan kerja akan menurunkan *Turnover Intention*. Kepuasan kerja memberikan pengaruh sebesar 9,8% terhadap *Turnover Intention*. Stres kerja dan Kepuasan kerja memberikan pengaruh sebesar 50,6% terhadap *Turnover Intention* pada karyawan PT. Bank X Bandung. Dalam penelitian selanjutnya perlu dipertimbangkan untuk menggunakan variabel lain seperti kepemimpinan yang dapat mempengaruhi tingkat *turnover intention*.

Kata-kata kunci: stres kerja, kepuasan kerja, dan *turnover intention*

ABSTRACT

Employee shifting is one of the phenomena that occurs in the banking world. Turnover also occurred in one banking company, namely PT. Bank X Bandung. Various factors employee sales and lending departments out of the company such as the number of pressures, targets are always changing and the higher that led to the bonuses and incentives are increasingly difficult to obtain. The high turnover of employees at PT. Bank X Bandung shows a number above the normal limit. The purpose of this study is to test and analyze job stress, job satisfaction, and turnover intention of employees of PT. Bank X Bandung. This research uses probability sampling with simple random sampling method. Questionnaire distributed to 88 respondents employees of PT. Bank X Bandung. The result shows that the value of $F_{count} = 43,534$ is bigger than $F_{tabel} = 3,104$ or the value of significance is smaller than alpha value ($\alpha = 0,05$). The results obtained can be stated that job stress and job satisfaction simultaneously have a significant effect on Turnover Intention. Job stress has an effect of 40.8% on Turnover Intention. The higher job satisfaction will reduce Turnover Intention. Job satisfaction has an effect of 9.8% on Turnover Intention. Job stress and Job Satisfaction give influence of 50,6% to Turnover Intention to PT. Bank X Bandung. In further research it is necessary to consider using other variables such as leadership which can affect the level of turnover intention.

Keywords: *job stress, job satisfaction, and turnover intention*

DAFTAR ISI

Halaman

HALAMAN JUDUL	
HALAMAN PERSETUJUAN	
ABSTRAK	
ABSTRACT	
KATA PENGANTAR	
DAFTAR ISI.....	i
DAFTAR TABEL.....	iv
DAFTAR GAMBAR.....	vi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Penelitian.....	1
1.2 Identifikasi dan Perumusan Masalah.....	6
1.2.1 Identifikasi Masalah.....	6
1.2.2 Perumusan Masalah.....	7
1.3 Tujuan Penelitian.....	7
1.4 Manfaat Penelitian.....	8
BAB II TINJAUAN KEPUSTAKAAN.....	9
2.1 Definisi Manajemen Sumber Daya Manusia.....	9
2.1.1 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia.....	10
2.2 Stres Kerja.....	11
2.2.1 Definisi Stres Kerja.....	11
2.2.2 Faktor Penyebab Stres Kerja.....	13
2.2.3 Dimensi Stres Kerja.....	14
2.2.4 Mengelola Stres Kerja.....	15
2.3 Kepuasan Kerja.....	16
2.3.1 Definisi Kepuasan Kerja.....	16
2.3.2 Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja.....	17
2.3.3 Dimensi Dalam Kepuasan Kerja.....	18

2.3.4 Dampak Ketidakpuasan Kerja.....	21
2.4 <i>Turnover Intention</i>	22
2.4.1 Definisi <i>Turnover Intention</i>	22
2.4.2 Faktor yang Menimbulkan <i>Turnover Intention</i>	23
2.4.3 Dimensi <i>Turnover Intention</i>	27
2.4.4 Dampak Terjadinya <i>Turnover</i>	28
2.4.5 Upaya Mengurangi <i>Turnover Intention</i>	29
2.4.6 Cara Menghitung <i>Turnover Intention</i>	32
2.5 Penelitian Terdahulu.....	32
 BAB III RERANGKA PEMIKIRAN, MODEL DAN HIPOTESIS	
PENELITIAN.....	35
3.1 Rerangka Pemikiran.....	35
3.2 Metode Penelitian.....	36
3.3 Hipotesis Penelitian.....	37
 BAB IV METODE PENELITIAN.....	
4.1 Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel.....	38
4.2 Metode Penelitian.....	39
4.2.1 Metode Penelitian yang Digunakan.....	39
4.3 Teknik Pengumpulan Data.....	40
4.4 Skala Pengukuran.....	41
4.5 Operasionalisasi Variabel.....	42
4.5.1 Variabel Bebas (<i>Independent Variable</i>).....	42
4.5.2 Variabel Terikat (<i>Dependent Variabel</i>).....	42
4.5.3 Variabel Kontrol.....	46
4.6 Teknik Analisis Data.....	48
4.6.1 Uji Validitas.....	48
4.6.2 Uji Reliabilitas.....	49
4.6.3 Uji Normalitas.....	50
4.6.4 Uji Multikolinearitas.....	51

4.6.5 Uji Heteroskedastisitas.....	52
4.6.6 Uji Hipotesis.....	52
4.6.6.1 Uji Regresi Ganda.....	53
4.6.6.2 Uji Simultan (Uji F).....	54
4.6.6.3 Uji Parsial (Uji T).....	55
4.6.6.4 Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	56
 BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	57
5.1 Gambaran Umum Responden.....	57
5.2 Hasil Pengujian Data.....	60
5.2.1 Hasil Uji Validitas.....	60
5.2.2 Hasil Uji Reliabilitas.....	63
5.3 Analisis Deskriptif Stres Kerja.....	65
5.4 Analisis Deskriptif Kepuasan Kerja.....	68
5.5 Analisis Deskriptif <i>Turnover Intention</i>	70
5.6 Pengujian Asumsi Regresi.....	72
5.6.1 Uji Normalitas.....	72
5.6.2 Uji Multikolinearitas.....	75
5.6.3 Uji Heteroskedastisitas.....	75
5.7 Analisis Regresi Berganda.....	76
5.7.1 Koefisien Determinasi.....	78
5.8 Pengujian Hipotesis.....	80
5.8.1 Pengujian Hipotesis Secara Parsial.....	81
5.8.1.1 Pengaruh Stres Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i>	81
5.8.1.2 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i>	82
5.8.2 Pengujian Hipotesis Secara Simultan.....	83
 BAB VI.....	85
6.1 Kesimpulan.....	85
6.2 Saran.....	86

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 Data Pergantian Karyawan PT. Bank X Bandung.....	4
Tabel 1.2 Pra Survey Karyawan PT. Bank X Bandung.....	5
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu.....	32
Tabel 4.1 Skala Likert.....	41
Tabel 4.2 Operasionalisasi Variabel Penelitian.....	43
Tabel 4.3 Variabel Kontrol.....	47
Tabel 5.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	57
Tabel 5.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	58
Tabel 5.3 Karakteristik Status Perkawinan.....	58
Tabel 5.4 Karakteristik Responden Pendidikan Terakhir.....	59
Tabel 5.5 Karakteristik Responden Lama Kerja.....	59
Tabel 5.6 Rekapitulasi Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian Stres Kerja....	60
Tabel 5.7 Rekapitulasi Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian Kepuasan Kerja	61
Tabel 5.8 Rekapitulasi Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian <i>Turnover Intention</i>	63
Tabel 5.9 Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian Stres Kerja (X1).....	64
Tabel 5.10 Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian Kepuasan Kerja (X2)...	64
Tabel 5.11 Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian <i>Turnover Intention</i>	65
Tabel 5.12 Rekapitulasi Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian.....	65
Tabel 5.13 Rekapitulasi Hasil Skor Stres Kerja.....	67
Tabel 5.14 Rekapitulasi Hasil Skor Kepuasan Kerja.....	69
Tabel 5.15 Rekapitulasi Hasil Skor <i>Turnover Intention</i>	71
Tabel 5.16 Hasil Uji Normalitas.....	73
Tabel 5.17 Hasil Uji Multikolineritas.....	75
Tabel 5.18 Koefisien Regresi X Terhadap Y.....	77
Tabel 5.19 Koefisien Determinasi.....	79
Tabel 5.20 Koefisien Determinasi Parsial X-Y.....	80
Tabel 5.21 Uji t Stres Kerja (X ₁).....	82

Tabel 5.22 Uji t Kepuasan Kerja (X_2).....	83
Tabel 5.23 Hasil Uji Anova (Uji F).....	84



DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 3.1 Model Penelitian.....	36
Gambar 5.1 Grafik <i>Normal Probability Plot</i>	74
Gambar 5.2 Grafik Uji Heterokedastisitas.....	76

