

PENGARUH STRES KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP TURNOVER INTENTION MELALUI KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING DI UNIT KCU KOPI JAKARTA BARAT

Evvie Ariantya Wulandari dan Wawan Prahiawan

Program Pascasarjana Magister Manajemen

Universitas Sultan Ageng Tirtayasa

evvi.ariantya@gmail.com¹, wawan.prahyawan@ymail.com²

Abstract

The purpose of this study was to analyze the effect of work stres through job satisfaction on KCP employee turnover intention Panin Bank in KCU Coffee Unit; to analyze the effect of compensation through job satisfaction on KCP employee turnover intention Panin Bank in KCU Coffee Unit and to analyze the influence of job satisfaction on KCP employee turnover intention Panin Bank in KCU Kopi Unit.

The research method used is quantitative with an explanatory survey research approach or correlational design through data collection techniques using questionnaires. The population is all employees at KCP Panin Bank in KCU Coffee Unit West Jakarta totaling 206 people with a sample of more than 20%, amounting to 98 people. Data analysis techniques are used using path analysis using PLS.

The results showed that work stres had a positive effect on turnover intention, compensation had a negative effect on turnover intention, work stres had a negative effect on job satisfaction, compensation had a positive effect on job satisfaction and job satisfaction had a negative effect on turnover intention.

Keywords: Job Stres; Compensation; Turnover intention; Job Satisfaction

Pendahuluan

Latar Belakang Masalah

Dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 10 Tahun 1998 tentang Perbankan dijelaskan bahwa Perbankan adalah segala sesuatu yang menyangkut tentang bank, mencakup kelembagaan, kegiatan usaha, serta cara dan proses dalam melaksanakan kegiatan usahanya. Bank adalah badan usaha yang menghimpun dana dari masyarakat dalam bentuk simpanan dan menyalurkannya kepada masyarakat dalam bentuk kredit dan atau bentuk-bentuk lainnya dalam rangka meningkatkan taraf hidup rakyat banyak.

Bank sampai saat ini banyak mendapatkan sorotan dari masyarakat terutama karena instansi ini memegang peranan penting dalam masyarakat dan memberikan pelayanan langsung kepada masyarakat secara luas. Perkembangan perbankan di Indonesia saat ini semakin membaik meski tekanan krisis keuangan global semakin terasa. Hal tersebut terlihat dari berkurangnya keketatan likuiditas perbankan dan tumbuhnya total kredit perbankan. Perekonomian Indonesia masih mengalami pasang-surut, pemerintah melakukan kebijakan deregulasi dan debirokratisasi yang dijalankan secara bertahap pada sektor keuangan dan perekonomian. Salah satu maksud dari kebijakan deregulasi dan debirokratisasi adalah upaya untuk membangun suatu sistem perbankan yang sehat, efisien, dan tangguh. Dampak dari *over regulated*

terhadap perbankan adalah kondisi stagnan dan hilangnya inisiatif perbankan. Hal tersebut mendorong Bank Indonesia melakukan deregulasi perbankan untuk memodernisasi perbankan sesuai dengan tuntutan masyarakat, dunia usaha, dan kehidupan ekonomi pada periode tersebut. Sumber daya manusia dalam suatu bank memiliki peran penting yang dapat menentukan keberhasilan perusahaan, dan tidak dapat diabaikan begitu saja. Sumber daya manusia pada bank merupakan sumber daya utama yang memiliki keunggulan dalam menghadapi berbagai tantangan walaupun banyak faktor lain yang memiliki peran dalam kemajuan suatu bank.

Di era informasi dan teknologi sekarang ini menuntut setiap bank mampu mengelola sumber daya manusia yang dimilikinya dengan tepat. Banyaknya persaingan dalam pasar menuntut perusahaan mampu meningkatkan kinerja dan memelihara para karyawannya. Untuk mengelola sumber daya manusia seorang manajer puncak sebagai pengambil keputusan harus memiliki kemampuan untuk memaksimalkan fungsi sumber daya manusia yang ada. Secara umum sumber daya manusia bertujuan meningkatkan kinerja perusahaan melalui pembentukan sumber daya manusia yang handal.

Dalam hubungannya dengan sumber daya manusia, dari berbagai penelitian yang telah dilakukan bahwa banyak faktor yang dapat mempengaruhi keberlangsungan sumber daya manusia yang ada di perusahaan di antaranya faktor stres kerja, kompensasi yang diberikan perusahaan, dan kepuasan kerja. Jika perusahaan mampu mengelola dan meminimalisir stres kerja, mampu memberikan kompensasi yang dibutuhkan karyawan maka akan berdampak kepada timbulnya kepuasan kerja bagi para karyawannya, sehingga tidak akan terjadi *turnover intention* atau niat untuk pindah bagi karyawan. Tetapi sebaliknya jika tidak dapat mengelola stres kerja, kompensasi dan tingkat kepuasan kerja para karyawannya rendah maka dapat menimbulkan *turnover intention* yang sebenarnya.

Turnover intention adalah keinginan karyawan untuk berhenti dari suatu organisasi dengan berbagai alasan yang dikemukakan, dan umumnya pindah ke organisasi lain. Dari berbagai faktor yang perlu menjadi perhatian perusahaan untuk mengurangi angka *turnover intention* karyawan adalah bagaimana perusahaan mengelola kompensasi untuk meningkatkan kepuasan kerja dan yang akhirnya mampu menekan stres kerja secara berkesinambungan yang dialami oleh karyawan.

Stres kerja dan kompensasi adalah dua faktor yang dapat mempengaruhi *turnover intention* dan keduanya memiliki keterikatan satu sama lain. Umumnya kompensasi yang tinggi dari perusahaan akan diikuti dengan stres kerja yang juga tinggi karena beban kerja yang diberikan sesuai dengan perhitungan kompensasinya. Menciptakan kepuasan kerja merupakan hal yang dapat dilakukan perusahaan untuk dapat menengahi permasalahan kompensasi dan stres kerja sehingga dapat menurunkan *turnover intention* karyawan. Kajian yang akan dilakukan dalam penelitian ini adalah variabel stres kerja dan kompensasi yang merupakan dua variabel yang menjadi prediktor terhadap variabel *turnover intention* melalui kepuasan kerja sebagai variabel *intervening*. Penelitian ini mengambil obyek di sebuah bank swasta nasional yaitu KCP Panin Bank Unit KCU Kopi Jakarta Barat yang didirikan tahun 1971.

Tabel 1 Karyawan KCP Panin Bank Unit KCU Kopi Jakarta Barat Tahun 2017

No	KCP	Jumlah Karyawan
1	Jelambar	14
2	Lodan	12
3	Mitra Bahari	11
4	Season City	12
5	Wisma Eka Jiwa	11
6	Jembatan 21	14
7	Permata Kota	13
8	Grand Boutique Mangga Dua	12

No	KCP	Jumlah Karyawan
9	Marinatama	11
10	Mangga Dua Harco	16
11	Jembatan 22	12
12	Jembatan 3	12
13	Bandengan Selatan	12
14	Ancol	16
15	Mangga 2 Mall	15
16	Bandengan Indah	13
Jumlah		206

Sumber : HR Panin Bank KCP Wilayah Kopi

Dari tabel 1 di atas dapat dilihat bahwa pada tahun 2017 jumlah karyawan KCP Panin Bank Unit KCU Kopi Jakarta Barat sebanyak 206 karyawan dengan jumlah karyawan terbanyak yaitu KCP Mangga Dua Harco dan KCP Ancol masing-masing sebanyak 16 karyawan. Jumlah karyawan paling sedikit yaitu KCP Mitra Bahari, KCP Wisma Eka Jiwa dan KCP Marinatama masing-masing sebanyak 11 karyawan. Fenomena jumlah karyawan yang terjadi di KCP Panin Bank Unit KCU Kopi Jakarta Barat menunjukkan selalu terjadi penurunan jumlah karyawan disebabkan adanya karyawan yang keluar dari perusahaan. Pada tiga bulan terakhir yaitu bulan Juli sampai September 2017 jumlah karyawan yang keluar adalah sebanyak 32 orang sekitar 15.5%. Berikut data karyawan yang keluar di 16 KCP Panin Bank Unit KCU Kopi Jakarta Barat.

Terjadinya *turnover intention* di KCP Panin Bank Unit KCU Kopi Jakarta Barat disebabkan oleh beberapa permasalahan manajemen yang terjadi di KCP Panin Bank. Hasil wawancara yang dilakukan terhadap beberapa karyawan yang keluar dari beberapa KCP Panin Bank di Unit KCU Kopi Jakarta Barat adalah kurangnya gaji yang diberikan kepada karyawan dan rata-rata penghasilannya tidak sesuai dengan beban kerja yang diberikan serta suasana kerja yang tidak menimbulkan ketidaknyamanan para karyawan bekerja,

juga adanya tempat kerja lain yang menjanjikan bagi mereka dengan gaji yang lebih besar. Sehingga permasalahan inilah yang menjadikan adanya *turnover* tiap bulan di KCP Panin Bank Unit KCU Kopi Jakarta Barat.

Turnover intention di KCP Panin Bank Unit KCU Kopi Jakarta Barat yang terus terjadi dapat memberikan ancaman bagi pihak manajemen. Karyawan yang keluar berpotensi dapat mencemarkan nama baik perusahaan. Terlebih jika karyawan tersebut keluar karena merasakan ketidaknyamanan dalam bekerja. Hal ini tentunya perlu disikapi dengan baik oleh pihak manajemen untuk menurunkan tingkat *turnover intention* agar nama baik perusahaan tetap terjaga dan perusahaan pun tidak perlu mengeluarkan biaya tambahan untuk melakukan rekrutmen karyawan baru yang pada dasarnya akan membutuhkan waktu tambahan beban kerja bagi karyawan lama.

Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah dapat ditentukan rumusan masalah penelitian sebagai berikut :

1. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan KCP Panin Bank di Unit KCU Kopi?
2. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan KCP Panin Bank di Unit KCU Kopi?
3. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan KCP Panin Bank di Unit KCU Kopi?
4. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan KCP Panin Bank di Unit KCU Kopi?
5. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan KCP Panin Bank di Unit KCU Kopi?

Tinjauan Pustaka

Pengertian Manajemen

Grand theory yang digunakan dalam penelitian ini adalah mengenai manajemen. Berdasarkan asal katanya, manajemen berasal dari kata *management* yang

merupakan bentuk *nouns* dari kata kerja *to manage* yang bermakna mengurus, mengatur, melaksanakan, dan mengelola sehingga manajemen adalah pengurusan, pengaturan, pelaksanaan, dan pengelolaan.

Menurut Ranupandojo (2016:1.7) bahwa manajemen adalah pencapaian tujuan yang sudah ditentukan sebelumnya dengan mempergunakan bantuan orang lain. Manajemen adalah seni menyelesaikan pekerjaan melalui orang lain. Manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian usaha-usaha para anggota organisasi serta penggunaan sumber daya lain yang ada dalam organisasi, guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Untuk dapat melaksanakan tugas dan menjalankan perannya dengan baik dan benar, maka sebuah manajemen memiliki peran yang dapat mendukung dan membantu dalam penerapannya. Menurut Edison (2016:7), dalam manajemen terdapat 4 (empat) fungsi atau aktifitas sebagai berikut:

1. Perencanaan (*Planning*)

Perencanaan adalah fungsi manajemen yang sangat penting sebab, apa yang dideskripsikan dalam perencanaan merupakan sebuah keputusan, arah kebijakan dan harapan yang harus diraih. Dalam menyusun perencanaan perlu dilakukan dengan cermat melalui pengamatan lingkungan dan keterlibatan semua level strategis yang ada dalam organisasi, sehingga menghasilkan keputusan-keputusan terbaik, dan sinergi dari masing-masing bagian dalam mewujudkan tujuan organisasi.

2. Pengorganisasian (*Organizing*)

Setelah perencanaan ditetapkan menjadi sebuah keputusan, maka pemimpin sesuai dengan kewenangannya melakukan pengorganisasian. Di mana direksi memberikan otorisasi pekerjaan dan alokasi biaya secara keseluruhan, pemimpin di tingkat unit bisnis membagi tugas pada para manajer, sedangkan manajer mengatur dan mengalokasikan pekerjaan pada tingkat operasional dan teknis.

3. Kepemimpinan (*Leading*)

Fungsi pemimpin di antaranya adalah mengarahkan dan menggerakkan bawahannya sesuai dengan tingkat kewenangannya. Fungsi memimpin juga untuk memberikan inspirasi, memotivasi, dan menyatukan kekuatan bawahannya untuk melaksanakan tugas-tugas dengan baik, termasuk melakukan fungsi koordinasi, komunikasi, dan pengawasan.

4. Pengendalian (*Controlling*)

Fungsi pengendalian bertujuan untuk memastikan bahwa proses telah berjalan sesuai dengan rencana dan prinsip-prinsip yang sudah ditetapkan. Tujuan lainnya adalah untuk membantu manajemen dalam mengambil tindakan korektif, atau melakukan analisis ulang perencanaan untuk menetapkan tujuan dan sasaran baru atau untuk melanjutkan pekerjaan pada tujuan yang belum terpenuhi.

Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Middle Theory yang digunakan dalam penelitian ini adalah Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). Menurut Sinambela (2016:7) Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa, dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok pekerja. Manajemen SDM juga menyangkut desain pekerjaan, perencanaan pegawai, seleksi dan penempatan, pengembangan pegawai, pengelolaan karier, kompensasi, evaluasi kinerja pengembangan tim kerja, sampai dengan masa pensiun. Pendekatan terhadap manajemen manusia yang berdasarkan empat prinsip dasar, yaitu:

1. Sumber daya manusia adalah harta paling penting yang dimiliki oleh suatu organisasi, sedangkan manajemen yang efektif adalah kunci bagi keberhasilan organisasi tersebut.
2. Keberhasilan ini sangat mungkin dicapai jika peraturan atau kebijaksanaan dan prosedur yang bertalian dengan manusia

dari organisasi tersebut saling berhubungan, dan memberikan sumbangan terhadap pencapaian tujuan organisasi dan perencanaan strategis.

3. Kultur dan nilai organisasi, suasana organisasi dan perilaku manajerial yang berasal dari kultur tersebut akan memberikan pengaruh yang besar terhadap hasil pencapaian yang terbaik.
4. Manajemen sumber daya manusia berhubungan dengan integrasi, yakni semua anggota organisasi tersebut terlibat dan bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama.

Dari beberapa pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah kegiatan organisasi yang berhubungan dengan manusia dalam rangka mencapai tujuan organisasi perusahaan yang meliputi kegiatan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan atas pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja.

Pengertian Stres

Salah satu masalah dalam manajemen sumber daya manusia yang pasti akan dihadapi oleh setiap orang dalam kehidupan adalah stres dan harus segera di atasi baik oleh karyawan sendiri tanpa bantuan orang lain, maupun dengan bantuan pihak lain seperti para spesialis yang disediakan oleh organisasi di mana karyawan bekerja. Menurut Sinambela (2016:472) stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami pegawai dalam menghadapi pekerjaan. Stres kerja ini tampak dari tampilan diri, antara lain emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur, merokok yang berlebihan, tidak bias relaks, cemas, tegang, gugup, tekanan darah meningkat, dan mengalami gangguan pencernaan. Stres kerja adalah tuntutan-tuntutan eksternal yang mengenai seseorang, misalnya objek-objek dalam lingkungan atau suatu stimulus yang secara objektif adalah berbahaya. Stres kerja dapat diartikan pula sebagai tekanan,

ketegangan atau gangguan yang tidak menyenangkan yang berasal dari luar diri seseorang.

Menurut Sinambela (2016:473) penyebab terjadinya stres kerja yang bersifat organisasi salah satunya adalah struktur dalam organisasi yang terbentuk melalui desain organisasi yang ada, misalnya formalisasi, konflik dalam hubungan antar pegawai, spesialisasi serta lingkungan yang kurang mendukung. Hal lain dalam desain organisasi yang juga dapat menyebabkan stres antara lain adalah level diferensiasi dalam perusahaan, serta adanya sentralisasi yang menyebabkan pegawai tidak mempunyai hak untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan.

Menurut Siagian (2015:301) faktor lain penyebab stres kerja adalah terdiri dari:

1. Faktor dari dalam pekerjaan (organisasi), meliputi beban tugas yang terlalu berat, desakan waktu, penyeliaan yang kurang baik, iklim kerja yang menimbulkan rasa tidak aman, kurangnya informasi dari umpan balik tentang prestasi kerja seseorang, ketidakseimbangan antara wewenang dan tanggung jawab, ketidakjelasan peranan karyawan dalam keseluruhan kegiatan organisasi, frustrasi akibat intervensi dari pihak lain yang terlalu sering, konflik antara karyawan, dan perbedaan sistem nilai yang dianut oleh karyawan dan yang dianut oleh organisasi
2. Faktor dari luar pekerjaan (non-organisasi/individu), meliputi: masalah keuangan, perilaku anak-anak, penghidupan keluarga yang tidak harmonis, pindah tempat tinggal, ada keluarga yang meninggal, kecelakaan dan penyakit gawat.

Pendekatan yang dapat digunakan dalam mengatasi stres kerja menurut Davis dan Newstrom dalam Sinambela (2016:474) mengemukakan empat pendekatan terhadap stres kerja yaitu:

1. Pendekatan dukungan sosial (*social support*)
2. Pendekatan melalui meditasi (*meditation*)

3. Pendekatan *biofeedback*

4. Pendekatan program kesehatan pribadi

Pendekatan dukungan sosial dilakukan melalui aktivitas yang bertujuan memberikan kepuasan sosial kepada pegawai. Pendekatan melalui meditasi perlu dilakukan pegawai dengan cara berkonsentrasi ke alam pikiran, mengendorkan kerja otot dan menenangkan emosi. Pendekatan *biofeedback* dilakukan melalui bimbingan medis sedangkan pendekatan program kesehatan pribadi merupakan pendekatan preventif sebelum terjadinya stres.

Indikator Stres Kerja

Indikator stres kerja menurut jurnal penelitian yang dilakukan oleh Fitria (2015) adalah sebagai berikut :

1. *Individual stresor* (stres individual)
Adalah tekanan atau ketegangan yang dihadapi seseorang dan mempengaruhi emosi, pikiran, serta kondisi keseluruhan dari orang tersebut. *Stresor* individu meliputi persoalan keluarga, masalah ekonomi dan karakteristik kepribadian bawaan.
2. *Role stress* (*stres peran*)
Adalah Pola tindakan yang diharapkan dari seseorang dalam tindakan yang melibatkan orang lain. Stres peran meliputi konflik peran, ketidakjelasan peran dan kelebihan peran.
3. *Organizational stressors* (*Stres Organisasi*)
Yaitu stres organisasi terdiri dari kebijakan organisasi, struktur organisasi, keadaan fisik dalam organisasi, dan proses yang terjadi dalam organisasi.

Pengertian Kompensasi

Kompensasi merupakan salah satu fungsi yang penting dalam manajemen sumber daya manusia. Karena kompensasi merupakan salah satu aspek yang paling sensitif di dalam di dalam hubungan kerja. Kompensasi perlu dibedakan dengan gaji dan upah, karena konsep kompensasi tidak sama dengan konsep gaji dan upah. Gaji dan

upah merupakan salah satu bentuk konkret atas pemberian kompensasi.

Menurut Mondy (2008:4) menjelaskan bahwa kompensasi adalah total seluruh imbalan yang diterima para karyawan sebagai pengganti jasa yang telah mereka berikan dengan tujuan untuk menarik, mempertahankan, dan memotivasi karyawan. Kemudian Panggabean dalam Sutrisno (2017:181) mendefinisikan kompensasi yaitu sebagai setiap bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi. Pada prinsipnya pemberian kompensasi itu merupakan hasil penjualan tenaga para sumber daya manusia terhadap perusahaan. Selanjutnya Handoyo dalam Sutrisno (2017:183) mengemukakan bahwa kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka.

Kemudian Martoyo dalam Sinambela (2016:218) mengatakan bahwa kompensasi adalah pengaturan keseluruhan pemberian balas jasa bagi *employers* maupun *employees*, baik yang langsung berupa uang (finansial) maupun yang tidak langsung berupa bukan uang (non-finansial). Menurut Bangun dalam Edison (2017:152) mengemukakan bahwa kompensasi adalah sesuatu yang diterima karyawan atas jasa yang mereka sumbangkan pada pekerjaannya. Mereka menyumbangkan apa yang menurut mereka berharga, baik tenaga maupun pengetahuan yang dimiliki.

Dari beberapa pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa kompensasi adalah pemberian imbalan atas jasa yang telah diberikan oleh para karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan baik berupa uang ataupun bukan secara layak dan adil yang dapat memenuhi kebutuhan mereka.

Suatu kegiatan yang dilakukan biasanya ada tujuan yang ingin dicapai, atau minimal kegiatan tersebut diusahakan mendekati hal yang ingin dicapai, begitu pula halnya dengan kompensasi yang diberikan kepada para karyawan. Tujuan pengelolaan kompensasi adalah membantu

organisasi mencapai keberhasilan strategis dan menjamin hak internal dan eksternal secara adil.

Faktor-faktor yang mempengaruhi penentuan jumlah komponen kompensasi dan besarnya kompensasi yang diterima karyawan per bulan menurut Kasmir (2017:251) yaitu pendidikan, pengalaman, beban pekerjaan dan tanggung jawab, jabatan, jenjang kepangkatan/golongan dan prestasi kerja.

Pendidikan merupakan faktor utama dalam menentukan besarnya jumlah kompensasi yang diterima. Artinya dasar utama permulaan dan selanjutnya besarnya kompensasi yang diterima setelah karyawan bekerja adalah pendidikan. Pengalaman berpengaruh juga terhadap kompensasi artinya jangka waktu dan keahlian seseorang dalam bekerja. Beban kerja dan tanggung jawab berpengaruh juga terhadap kompensasi yang harus menjadi pertimbangan untuk menentukan besar kecilnya kompensasi yang diberikan. Jabatan juga akan mempengaruhi kompensasi dan tentu akan meningkatkan kompensasinya. Jenjang kepangkatan / golongan juga menjadi faktor pertimbangan untuk menambah kompensasi. Dan faktor yang terakhir adalah prestasi kerja. Karyawan yang memiliki kinerja yang baik tentu akan memperoleh kompensasi yang baik.

Indikator Kompensasi

Menurut Sinambela (2016:222) secara umum dalam berbagai kepustakaan dijelaskan terdapat tiga jenis kompensasi yaitu:

1. Kompensasi langsung
Yaitu penghargaan atau ganjaran yang disebut gaji atau upah, yang dibayar secara tetap berdasarkan tenggang waktu yang ditetapkan organisasi.
2. Kompensasi tidak langsung
Yaitu pemberian bagian keuntungan atau manfaat bagi para pekerja di luar gaji atau upah tetap.
3. Insentif

Yaitu penghargaan atau ganjaran yang diberikan untuk memotivasi para pekerja agar produktivitas kerjanya tinggi, dan sifatnya tidak tetap atau sewaktu-waktu.

Pengertian Kepuasan Kerja

Robbins dan Coulter dalam Edison (2017:210) menyebutkan bahwa kepuasan kerja adalah sikap umum seseorang terhadap pekerjaannya. Kemudian Wexley dan Yukl dalam Edison (2017:210) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah cara seseorang pekerja merasakan pekerjaannya. Sedangkan pendapat Vroom dalam Edison (2017:210) mengemukakan bahwa kepuasan kerja adalah reaksi dari para pekerja terhadap peran yang mereka mainkan dalam pekerjaan mereka.

Keith Davis dalam Mangkunegara (2015:117) mengemukakan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan menyokong atau tidak menyokong yang dialami pegawai dalam bekerja. Kemudian Mangkunegara (2015:117) mendefinisikan kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya.

Dari beberapa pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah kondisi fisik maupun psikis yang menyeluruh dari seperangkat perasaan karyawan yang menyenangkan atau tidak tentang hasil dari pekerjaan yang telah dilakukannya.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja menurut Blum dalam Sinambela (2016:307) bahwa faktor kepuasan kerja meliputi:

1. Faktor individual, meliputi umur, kesehatan, watak dan harapan
2. Faktor sosial, meliputi hubungan kekeluargaan, pandangan masyarakat, kesempatan berkreasi, kegiatan perserikatan pekerja, kebebasan berpolitik dan hubungan kemasyarakatan.
3. Faktor utama dalam pekerjaan, meliputi upah, pengawasan, ketenteraman kerja,

kondisi kerja, dan kesempatan untuk maju.

Kesempatan untuk maju adalah faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja dalam hal ini ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh pengalaman dan peningkatan kemampuan selama kerja. Kemudian keamanan kerja sebagai penunjang kepuasan kerja, baik bagi pegawai pria maupun wanita. Gaji adalah faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja juga tetapi banyak terjadi ketidakpuasan terhadap gaji yang diberikan oleh perusahaan dan jarang orang mengekspresikan kepuasan kerjanya dengan sejumlah uang yang diperolehnya. Perusahaan dan manajemen juga faktor penentu kepuasan kerja, jika manajemennya baik maka akan mampu memberikan situasi dan kondisi kerja yang stabil. Pengawasan bagi para pegawai dianggap sebagai figur ayah dan sekaligus atasannya, pengawasan yang buruk dapat berakibat absensi dan *turnover*.

Indikator Kepuasan kerja

Menurut Jurnal penelitian ilmiah yang dilakukan oleh Fitria (2015) yang telah dilakukan meliputi:

1. Kepuasan dengan gaji
2. Kepuasan dengan promosi
3. Kepuasan dengan rekan sekerja
4. Kepuasan dengan penyelia
5. Kepuasan dengan pekerjaan itu sendiri

Pengertian *Turnover intention*

Turnover intention menurut Sinambela (2016:212) adalah keinginan pegawai untuk berhenti dari suatu organisasi dengan berbagai alasan yang dikemukakan, dan umumnya pindah ke organisasi lain. *Turnover intention* akan menciptakan tantangan baru bagi pengembangan sumber daya manusia. Keputusan seorang karyawan untuk bertahan tetap bekerja dalam suatu perusahaan memang sangat tergantung dari berbagai hal, terutama akibat adanya berbagai perubahan. Tidak sedikit yang bekerja seumur hidupnya hanya disalah satu perusahaan, artinya tidak pernah pindah ke perusahaan lain, karena memang perusahaan

mampu memberikan seperti yang diinginkannya. Tetapi tidak sedikit pula yang berpindah-pindah dari satu perusahaan ke perusahaan lainnya, berkali-kali karena selalu merasa tidak puas apa yang telah diterimanya.

Turnover intention pada dasarnya adalah sama dengan keinginan/niat berpindahnya karyawan dari satu tempat kerja ke tempat kerja lainnya. Dari beberapa pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa *turnover intention* adalah keinginan yang timbul dari diri karyawan untuk keluar dari perusahaan tempatnya bekerja secara sukarela dengan diikuti surat pengunduran diri dan terputusnya kewajiban perusahaan terhadap karyawan dan karyawan terhadap perusahaan. Faktor terjadinya *turnover intention* atas kemauan sendiri ini menurut Kasmir (2017:322) disebabkan oleh beberapa faktor di antaranya masalah lingkungan kerja yang kurang kondusif, kompensasi yang kurang, jenjang karir yang tidak jelas dan terjadinya konflik intern perusahaan.

Menurut Price dalam Kusbiantari (2013:94) faktor-faktor yang mempengaruhi terjadinya *turnover intention* terdiri dari:

1. Faktor lingkungan yang terdiri dari:
 - a. Tanggung jawab kekerabatan terhadap lingkungan
Semakin besar rasa tanggung jawab tersebut semakin rendah *turnover intention*.
 - b. Kesempatan kerja
Semakin banyak kesempatan kerja tersedia di bursa kerja, semakin besar *turnover intention*-nya.
2. Faktor individual yang terdiri dari:
 - a. Kepuasan kerja
Semakin besar kepuasannya maka semakin kecil *intention turnover*-nya.
 - b. Komitmen terhadap lembaga
Semakin loyal karyawan terhadap lembaga, semakin kecil *turnover intention*-nya.
 - c. Perilaku mencari peluang/lowongan kerja

- Semakin besar upaya karyawan mencari pekerjaan lain, semakin besar *turnover intention*-nya.
- d. Niat untuk tetap tinggal
Semakin besar niat karyawan untuk mempertahankan pekerjaannya, semakin kecil *turnover intention*-nya.
 - e. Pelatihan umum / peningkatan kompetensi
Semakin besar tingkat transfer pengetahuan dan ketrampilan di antara karyawan, semakin kecil *turnover intention*-nya.
 - f. Kemauan bekerja keras
Semakin besar kemauan karyawan untuk bekerja keras, semakin kecil *turnover intention*-nya.
 - g. Perasaan negatif atau positif terhadap pekerjaannya
Semakin besar perasaan Negatif yang dirasakan karyawan akan mengurangi kepuasan kerjanya sehingga meningkatkan perilaku mencari peluang kerja lain, dan menurunkan keinginan untuk tetap bertahan yang kemudian terealisasi dengan keluar dari pekerjaan.

Indikator *Turnover intention*

Indikator *turnover intention* menurut Mobley dalam Jurnal penelitian yang dilakukan oleh Rasyid (2017) meliputi:

1. Adanya pikiran untuk keluar (*Thinking of Quitting*)
Adalah pemikiran seorang karyawan untuk keluar dari sebuah perusahaan dan adanya pemikiran bahwa ia berkemungkinan tidak bertahan dengan perusahaan.
2. Adanya alternatif pekerjaan lain (*Intent to search*)
Adalah sikap seorang karyawan untuk mencari alternatif perusahaan lain, dan menanyakan hal-hal yang berkaitan dengan perusahaan lain.
3. Keinginan untuk meninggalkan (*Intent to Quit*)
Adalah sikap seorang karyawan yang menunjukkan indikasi keluar seperti

meminimalisir usaha dalam bekerja, dan membatalkan pekerjaan penting.

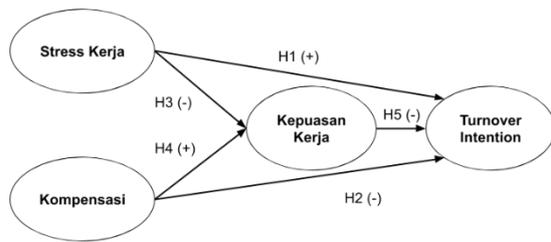
Kerangka Pemikiran

Menurut Sinambela (2016:212) *Turnover intention* adalah keinginan pegawai untuk berhenti dari suatu organisasi dengan berbagai alasan yang dikemukakan, dan umumnya pindah ke organisasi lain. *Turnover intention* akan menciptakan tantangan baru bagi pengembangan sumber daya manusia. Keputusan seorang karyawan untuk bertahan tetap bekerja dalam suatu perusahaan memang sangat tergantung dari berbagai hal, terutama akibat adanya berbagai perubahan. Tidak sedikit yang bekerja seumur hidupnya hanya disalah satu perusahaan, artinya tidak pernah pindah ke perusahaan lain, karena memang perusahaan mampu memberikan seperti yang diinginkannya. Tetapi tidak sedikit pula yang berpindah-pindah dari satu perusahaan ke perusahaan lainnya, berkali-kali karena selalu merasa tidak puas apa yang telah diterimanya.

Dampak *turnover intention* yaitu keluarnya karyawan dari perusahaan baik atas kemauan sendiri maupun diberhentikan adalah terjadi kekosongan perlu melakukan rekrutmen dan seleksi, mengganggu proses kerja, kebocoran rahasia perusahaan, menurunkan moral karyawan yang ditinggalkan, kehilangan tenaga potensial, mengurangi tenaga yang tidak produktif dan mengeluarkan jumlah biaya.

Berbagai faktor diduga dapat mempengaruhi *turnover intention* di antaranya adalah stres kerja dan kompensasi. Tingkat stres kerja yang tinggi dapat membuat karyawan memiliki keinginan untuk keluar dari pekerjaannya yang di gambar dengan pemberian kompensasi yang kurang memadai dari perusahaan. Untuk dapat mengatasi hal tersebut, maka perusahaan harus dapat menciptakan kepuasan kerja bagi karyawannya.

Dari uraian dan kajian literatur sebelumnya, maka kerangka pemikiran dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut.



Gambar 1 Kerangka Pemikiran

Metodologi Penelitian

Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif yaitu penelitian yang berlandaskan kepada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara *random*, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian. Analisis data bersifat kuantitatif untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2012:13).

Penelitian ini dilakukan untuk menguji hipotesis yaitu menemukan pengaruh langsung dari variabel bebas yaitu stres kerja dan kompensasi terhadap *turnover intention* melalui kepuasan kerja karyawan sebagai variabel *intervening* melalui instrumen pengumpulan data berupa kuesioner.

Operasional Variabel

Variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, obyek, atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2012:59). Dalam penelitian kuantitatif, operasionalisasi variabel digunakan sebagai upaya mengoperasionalkan sehingga jelas indikator sampai pada yang lebih teknis pada variabel yang dioperasionalkan. Variabel-variabel diukur dan diuji berdasarkan data yang dikumpulkan dari objek penelitian. Adapun operasionalisasi variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 2 Operasionalisasi Variabel

Variabel	Indikator
Stres Kerja	1. <i>Individual Stresor</i>

Variabel	Indikator
(X1)	2. <i>Role Stresor</i> 3. <i>Organization Stresor</i> Fitria (2015)
Kompensasi (X2)	1. <i>Direct Financial Payment</i> 2. <i>Indirect Financial Payment</i> 3. <i>Non Financial Rewards</i> Rasyid (2017)
Kepuasan Kerja (Z)	1. Gaji 2. Promosi 3. Rekan sekerja 4. Penyelia 5. Pekerjaan Fitria (2015)
<i>Turnover intention</i> (Y)	1. Adanya pikiran untuk keluar (<i>Thinking of Quitting</i>) 2. Adanya alternatif pekerjaan lain (<i>Intent to search</i>) 3. Keinginan untuk meninggalkan (<i>Intent to Quit</i>) Simamora dalam Rasyid (2017)

Sumber : Olah data Peneliti 2018

Populasi, Sampel dan Teknik Sampling

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan KCP Panin Bank di Unit KCU Kopi Jakarta Barat yang berjumlah 206 orang. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 98 sampel dengan rincian sebagai berikut.

Tabel 3 Jumlah Sampel Penelitian

No	KCP	Jumlah Karyawan	Perhitungan Sampel	Sampel
1	Jelambar	14	(14/206)x98	7
2	Lodan	12	(12/206)x98	6
3	Mitra Bahari	11	(11/206)x98	5
4	Season City	12	(12/206)x98	6
5	Wisma Eka Jiwa	11	(11/206)x98	5
6	Jembatan 21	14	(14/206)x98	7
7	Permata Kota	13	(13/206)x98	6
8	Grand Boutique Mangga Dua	12	(12/206)x98	6
9	Marinatama	11	(11/206)x98	5
10	Mangga Dua Harco	16	(16/206)x98	8
11	Jembatan 22	12	(12/206)x98	6
12	Jembatan 3	12	(12/206)x98	6
13	Bandengan Selatan	12	(12/206)x98	6
14	Ancol	16	(16/206)x98	8

No	KCP	Jumlah Karyawan	Perhitungan Sampel	Sampel
15	Mangga 2 Mall	15	$(15/206) \times 98$	7
16	Bandengan Indah	13	$(13/206) \times 98$	6
Jumlah				98

Sumber: Olah data Peneliti 2018

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner (angket) merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2012:199). Dalam penelitian ini menggunakan kuesioner tertutup dan terbuka dengan menggunakan *rating scale* dengan skor 1-10.

Teknik Analisis Data

Untuk memperoleh penilaian kategori yang telah ditetapkan, maka tanggapan responden disusun ke dalam suatu tabulasi data yang kemudian diolah dan dipresentasikan dalam suatu tabulasi distribusi frekuensi selanjutnya dianalisis menggunakan program *SmartPLS versi 2.03*. Jogiyanto dan Abdillah (2015) menyatakan analisis PLS adalah teknik statistika multivarian yang melakukan perbandingan antara variabel dependen berganda dan variabel independen berganda. PLS merupakan salah satu metode statistika SEM berbasis varian yang didesain untuk menyelesaikan regresi berganda ketika terjadi permasalahan spesifik pada data. Ghazali (2015) menjelaskan bahwa PLS adalah metode analisis yang bersifat *soft modeling* karena tidak mengasumsikan data harus dengan pengukuran skala tertentu, yang berarti jumlah sampel dapat kecil (di bawah 100 sampel). Penggunaan PLS dalam penelitian ini didasari pada ukuran sampel yang kecil yaitu hanya sebanyak 98 sampel.

Pengujian Instrumen

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid

jika pertanyaan kuesioner tersebut mampu mengungkapkan suatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut.

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah tingkat kehandalan kuesioner. Instrumen yang dapat dipercaya akan menghasilkan data yang dapat dipercaya juga. Kuesioner yang *reliable* adalah kuesioner yang apabila dicoba secara berulang-ulang kepada kelompok yang sama akan menghasilkan data yang sama dengan asumsi tidak terdapat perubahan psikologis pada responden. Untuk melihat tingkat reliabilitas dalam penelitian ini dapat dilihat dari nilai *cronbach alpha* dan nilai *compsite reliability*.

Model Pengukuran (Outer Model)

Ada tiga kriteria untuk menilai outer model yaitu *convergent validity*, *discriminant validity*, dan *composite reliability*. *Convergent validity* dari model pengukuran dengan refleksif indikator dinilai berdasarkan korelasi antara item *score/component score* yang dihitung dengan PLS. Ukuran refleksif individual dikatakan tinggi jika berkorelasi lebih dari 0,70 dengan konstruk yang diukur.

Menurut Ghazali (2015) untuk penelitian tahap awal dari pengembangan skala pengukuran nilai *loading factor* 0,5 sampai 0,6 dianggap cukup memadai. *Discriminant validity* dari model pengukuran dengan refleksif indikator dinilai berdasarkan *cross loading* pengukuran dengan konstruk.

Model Struktural (Inner Model)

Pengujian *inner model* atau model structural dilakukan untuk melihat hubungan antara konstruk, nilai signifikansi dan *R Square* dari model penelitian. Model struktural dievaluasi dengan menggunakan *R Square* untuk konstruk dependen, *Stone-Geisser Q-square test* untuk *predictive relevance* dan uji t serta signifikansi dari koefisien parameter jalur struktural (Ghazali, 2015). Dalam menilai model dengan PLS dimulai dengan melihat *R Square* untuk setiap variabel laten dependen.

Perubahan nilai *R Square* dapat digunakan untuk menilai pengaruh variabel laten independen tertentu terhadap variabel laten dependen apakah mempunyai pengaruh yang substantif.

Hasil Penelitian

Hasil Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada 98 Karyawan di Panin Bank KCU Kopi Jakarta Barat. Gambaran umum responden diuraikan sebagai berikut :

Tabel 4 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
Laki-Laki	21	42
Perempuan	29	58
Total	50	100

Sumber: Hasil Penelitian, 2018

Dari kuesioner yang penulis kumpulkan berhubungan dengan jenis kelamin, setelah dilakukan analisis dan pengelompokan data maka diperoleh hasil dari tabel 4 di atas bahwa responden berjenis kelamin laki-laki sebanyak 21 responden dengan persentase 42% dan untuk responden berjenis kelamin perempuan sebanyak 29 responden dengan persentase 58%. Dari hasil ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden berjenis kelamin perempuan.

Tabel 5 Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah	Persentase (%)
< 19 tahun	0	0
19 – 25 tahun	17	34
26 – 40 tahun	30	60
> 40 tahun	3	6
Total	50	100

Sumber: Hasil Penelitian, 2018

Dari kuesioner yang penulis kumpulkan berdasarkan usia, setelah dilakukan analisis dan pengelompokan data maka dari tabel 5 di atas diperoleh hasil responden tidak ada responden yang berusia < 19 tahun, responden dengan usia 19-25 tahun sebanyak 17 responden persentase sebesar 34%, responden dengan usia 26-40 tahun sebanyak 30 responden dengan persentase sebesar 60% dan responden

dengan usia > 40 tahun sebanyak 3 responden dengan persentase sebesar 6%. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden berusia antara 26-40 tahun.

Tabel 6 Responden Berdasarkan Status

Status	Jumlah	Persentase (%)
Kawin	12	24
Belum Kawin	36	72
Duda/Janda	2	4
Total	50	100

Sumber: Hasil Penelitian, 2018

Dari kuesioner yang penulis kumpulkan berdasarkan status perkawinan, setelah dilakukan analisis dan pengelompokan data pada tabel 6 di atas maka diperoleh hasil responden dengan status kawin sebanyak 12 responden dengan persentase 24%, responden dengan status belum kawin sebanyak 36 responden dengan persentase sebesar 72% dan responden dengan status duda/janda sebanyak 2 responden atau 4%, Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden berstatus sudah belum kawin.

Tabel 7 Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	Jumlah	Persentase (%)
SMP	0	0
SMU	11	22
D3	4	8
S1	35	70
S2	0	0
Total	50	100

Sumber: Hasil Penelitian, 2018

Dari kuesioner yang penulis kumpulkan berdasarkan pendidikan, setelah dilakukan analisis dan pengelompokan data pada tabel 7 di atas maka diperoleh hasil responden dengan tingkat pendidikan tidak ada responden yang berpendidikan SMP dan S2, responden dengan tingkat pendidikan tamat SMA 11 responden dengan persentase sebesar 22%, responden dengan tingkat pendidikan D3 sebanyak 4 responden dengan persentase sebesar 8% dan responden dengan tingkat pendidikan S1 sebanyak 35 responden dengan persentase sebesar 70%. Hal ini menunjukkan bahwa

sebagian besar pendidikan terakhir responden adalah tamat S1.

Tabel 8 Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Pendidikan Terakhir	Jumlah	Persentase (%)
< 1 tahun	1	2
1 – 2 tahun	25	50
> 2 tahun	24	48
Total	50	100

Sumber: Hasil Penelitian, 2018

Dari kuesioner yang penulis kumpulkan berdasarkan lama bekerja, setelah dilakukan analisis dan pengelompokan data pada tabel 8 di atas maka diperoleh hasil responden dengan lama bekerja < 1 tahun sebanyak 1 responden atau 2%, dengan lama bekerja 1 – 2 tahun sebanyak 25 responden dengan persentase sebesar 50%, dan responden dengan lama bekerja > 2 tahun sebanyak 24 responden dengan persentase sebesar 48%. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden bekerja selama 1 – 2 tahun.

Statistik Deskriptif Variabel Penelitian

Pembahasannya berdasarkan indikator pada operasional variabel. beberapa indikator dari variabel penelitian tidak digunakan dalam pengujian hipotesis dan setelah dilakukan uji kualitas data, sehingga dalam penyajian analisis statistik deskriptif jika ada indikator yang tidak memenuhi syarat juga tidak akan disertakan. Berikut deskripsi masing-masing variabel penelitian.

Stres Kerja

Tabel 9 Statistik Deskriptif Variabel Stres Kerja

Indikator	N	Min	Max	Mean	Med	Standar Deviasi
<i>Individual Stresor</i>	98	6	30	19.73	20.00	5.996
<i>Role Stres</i>	98	7	30	19.54	21.00	6.016
<i>Organization Stresor</i>	98	7	40	24.74	25.00	6.126

Sumber : Hasil Penelitian, 2018

Berdasarkan data pada tabel 9 di atas dapat ditunjukkan bahwa indikator *individual stresor* mempunyai kisaran teoritis antara 6 sampai dengan 30 dengan

nilai rata-rata sebesar 19.73 dan standar deviasi sebesar 5.996. Dengan nilai rata-rata sebesar 19.73 yang mendekati nilai median (20.00), dapat dikatakan bahwa kondisi *individual stresor* para pegawai KCP Panin Bank Unit KCU Kopi Jakarta Barat secara umum memiliki tingkat *individual stressor* yang cukup tinggi. Nilai standar deviasi menunjukkan adanya penyimpangan sebesar 5.996 dari nilai rata-rata jawaban responden atas pernyataan tentang *individual stresor* yang besarnya 19.73.

Kompensasi

Tabel 10 Statistik Deskriptif Variabel Kompensasi

Indikator	N	Min	Max	Mean	Med	Standar Deviasi
<i>Direct Financial Payment</i>	98	3	26	14.06	13.50	5.072
<i>Indirect Financial Payment</i>	98	2	18	9.22	9.00	3.071
<i>Non Financial Rewards</i>	98	3	25	13.99	13.00	4.665

Sumber : Hasil Penelitian, 2018

Berdasarkan data pada tabel 10 di atas dapat ditunjukkan bahwa indikator *Direct Financial Payment* mempunyai kisaran teoritis antara 3 sampai dengan 26 dengan nilai rata-rata sebesar 14.06 dan standar deviasi sebesar 5.072. Dengan nilai rata-rata sebesar 14.06 yang lebih tinggi di atas nilai median (13.50), dapat dikatakan bahwa kondisi *Direct Financial Payment* para pegawai KCP Panin Bank Unit KCU Kopi Jakarta Barat secara umum memiliki tingkat *Direct Financial Payment* yang tinggi. Nilai standar deviasi menunjukkan adanya penyimpangan sebesar 5.072 dari nilai rata-rata jawaban responden atas pernyataan tentang *Direct Financial Payment* yang besarnya 14.06.

Kepuasan Kerja

Tabel 11 Statistik Deskriptif Variabel Kepuasan Kerja

Indikator	N	Min	Max	Mean	Med	Standar Deviasi
Gaji	98	3	29	14.79	13.00	5.457
Promosi	98	2	20	10.78	11.00	3.862
Rekan Kerja	98	2	18	8.62	8.00	3.580

Indikator	N	Min	Max	Mean	Med	Standar Deviasi
Penyelia	98	2	18	8.48	8.00	3.570
Pekerjaan	98	3	27	13.42	13.00	5.205

Sumber : Hasil Penelitian, 2018

Berdasarkan data pada tabel 11 di atas dapat ditunjukkan bahwa indikator gaji mempunyai kisaran teoritis antara 3 sampai dengan 29 dengan nilai rata-rata sebesar 14.79 dan standar deviasi sebesar 5.457. Dengan nilai rata-rata sebesar 14.79 yang menunjukkan lebih tinggi di atas nilai median (13.00), dapat dikatakan kondisi bahwa gaji para pegawai KCP Panin Bank Unit KCU Kopi Jakarta Barat secara umum tingkat gaji yang tinggi. Nilai standar deviasi menunjukkan adanya penyimpangan sebesar 5.457 dari nilai rata-rata jawaban responden atas pernyataan tentang gaji yang diterima yang besarnya 14.79.

Turnover intention

Tabel 12 Statistik Deskriptif Variabel Kepuasan Kerja

Indikator	N	Min	Max	Mean	Med	Standar Deviasi
Adanya pikiran untuk keluar (<i>Thinking of Quitting</i>),	50	7	27	18.57	20.00	4.758
Adanya alternatif pekerjaan lain (<i>Intent to search</i>)	50	6	27	19.92	21.00	4.469
Keinginan untuk meninggalkan (<i>Intent to Quit</i>)	50	9	36	24.58	26.00	7.301

Sumber : Hasil Penelitian, 2018

Berdasarkan data pada tabel 12 di atas dapat ditunjukkan bahwa indikator adanya pikiran untuk keluar (*Thinking of Quitting*), mempunyai kisaran teoritis antara 7 sampai dengan 27 dengan nilai rata-rata sebesar 18.57 dan standar deviasi sebesar 4.758. Dengan nilai rata-rata sebesar 18.57 yang mendekati nilai median (20.00), dapat dikatakan bahwa adanya pikiran untuk

keluar (*Thinking of Quitting*) para pegawai KCP Panin Bank Unit KCU Kopi Jakarta Barat memiliki tingkat yang cukup tinggi. Nilai standar deviasi menunjukkan adanya penyimpangan sebesar 4.758 dari nilai rata-rata jawaban responden atas pernyataan tentang adanya pikiran untuk keluar (*Thinking of Quitting*) yang diterima yang besarnya 18.57.

Hasil Pengujian Outer Model

1. Uji Validitas

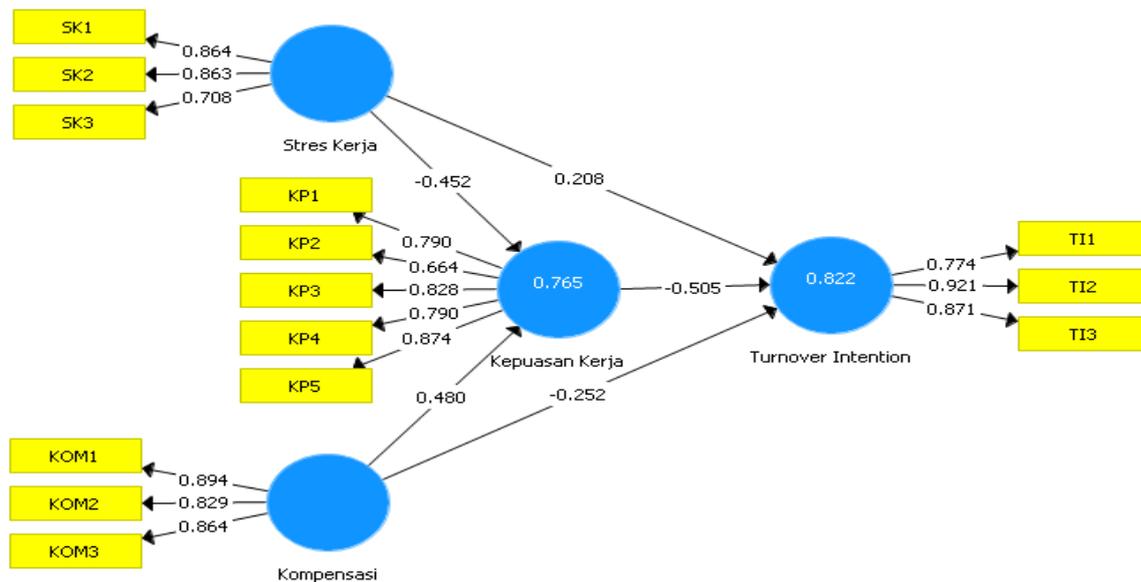
Suatu indikator dinyatakan valid jika mempunyai *loading factor* di atas 0,5 terhadap konstruk yang dituju. *Output SmartPLS* untuk *loading factor* memberikan hasil sebagai berikut:

Tabel 13 Result For Outer Loading

	Kepuasan Kerja	Kompensasi	Stres Kerja	Turnover intention
KOM1		0.894		
KOM2		0.829		
KOM3		0.864		
KP1	0.790			
KP2	0.664			
KP3	0.828			
KP4	0.790			
KP5	0.874			
SK1			0.864	
SK2			0.863	
SK3			0.708	
TI1				0.774
TI2				0.921
TI3				0.871

Sumber : Hasil Penelitian, 2018

Tabel di atas menunjukkan bahwa *loading factor* secara keseluruhan sudah berada di atas 0,5 sesuai dengan nilai yang disarankan yaitu sebesar 0,5. Nilai paling kecil adalah sebesar 0,664 untuk indikator KP2. Berarti indikator yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah valid atau telah memenuhi *convergent validity*. Berikut adalah diagram *loading factor* masing-masing indikator dalam model penelitian.



Gambar 2 Uji Outer Loading

Suatu indikator dinyatakan valid jika mempunyai *loading factor* tertinggi kepada konstruk yang dituju dibandingkan *loading factor* kepada konstruk lain. Tabel di atas menunjukkan bahwa *loading factor* untuk indikator Kompensasi (KOM1, KOM2 dan KOM3) mempunyai *loading factor* kepada konstruk kompensasi lebih tinggi dari pada dengan konstruk yang lain. Dari data di atas dapat dijelaskan bahwa *loading factor* KOM1 kepada kompensasi adalah sebesar 0.894 yang lebih tinggi dari pada *loading factor* kepada Stres Kerja (-0.624) dan *Turnover intention* (-0.683) dan kepuasan kerja (0.635). Hal tersebut sama juga tampak pada indikator-indikator yang lain.

Dengan demikian, kontrak laten memprediksi indikator pada blok mereka lebih baik dibandingkan dengan indikator di blok yang lain. Metode lain untuk melihat *discriminant validity* adalah dengan melihat nilai *square root of average variance extracted* (AVE). Nilai yang disarankan adalah di atas 0,5. Berikut adalah nilai AVE dalam penelitian ini:

Tabel 14 Average Variance Extracted (AVE)

	Average variance extracted (AVE)
Kepuasan Kerja	0.628
Kompensasi	0.745
Stres Kerja	0.664
Turnover intention	0.735

Sumber : Hasil Penelitian, 2018

Tabel di atas memberikan nilai AVE di atas 0,5 untuk semua konstruk yang terdapat pada model penelitian. Nilai terendah AVE adalah sebesar 0.628 pada konstruk kepuasan kerja.

Uji Reliabilitas

Tabel 15 Composite Reliability

	Composite Reliability
Kepuasan Kerja	0.893
Kompensasi	0.897
Stres Kerja	0.855
Turnover intention	0.892

Sumber : Hasil Penelitian, 2018

Tabel di atas menunjukkan bahwa nilai *composite reliability* untuk semua konstruk adalah di atas 0,7 yang menunjukkan bahwa semua konstruk pada model yang diestimasi memenuhi kriteria *discriminant validity*. Nilai *composite reliability* yang terendah adalah sebesar 0.855 pada konstruk Stres Kerja

Uji reliabilitas juga bisa diperkuat dengan *Cronbach's Alpha* di mana output SmartPLS memberikan hasil sebagai berikut:

Tabel 16 Cronbach's Alpha

	Cronbach's Alpha
Kepuasan Kerja	0.849
Kompensasi	0.828
Stres Kerja	0.746
Turnover intention	0.817

Sumber : Hasil Penelitian, 2018

Nilai yang disarankan adalah di atas 0,6 dan pada tabel di atas menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* untuk semua konstruk berada di atas 0,6. Nilai terendah adalah sebesar 0.746 yaitu Stes Kerja.

Hasil Pengujian Kelayakan Model Struktural (Inner Model)

Tabel 17 R-Square

Variabel	R-Square
Kepuasan Kerja	0.765
Kompensasi	
Turnover intention	0.822
Stres Kerja	

Sumber : Hasil Penelitian, 2018

Tabel di atas memberikan nilai 0.765 untuk konstruk Kepuasan Kerja yang berarti bahwa Kompensasi mampu menjelaskan varians Kepuasan Kerja sebesar 76.5%. Nilai R juga terdapat pada *Turnover Intention* yang dipengaruhi Kompensasi, Stres Kerja dan Kepuasan Kerja oleh yaitu sebesar 0.822 atau 82.2%.

Untuk melihat signifikansi pengaruh stres kerja, kompensasi terhadap kepuasan kerja dan dampaknya terhadap *turnover intention* yaitu dengan melihat nilai koefisien parameter dan nilai signifikansi t statistik. Hasil output *SmartPLS* dengan menggunakan *calculate-PLS Bootstrapping* sebagai berikut:

Tabel 18 Path Coefficients (Mean, STDEV, t-Value)

	Original Sampel Estimate	Mean of Subsamples	Stdev	T-Statistics
Kepuasan Kerja -> <i>Turnover intention</i>	-0.505	-0.514	0.131	4.042
Kompensasi -> Kepuasan Kerja	0.480	0.480	0.092	5.192
Kompensasi ->	-0.252	-0.254	0.094	2.702

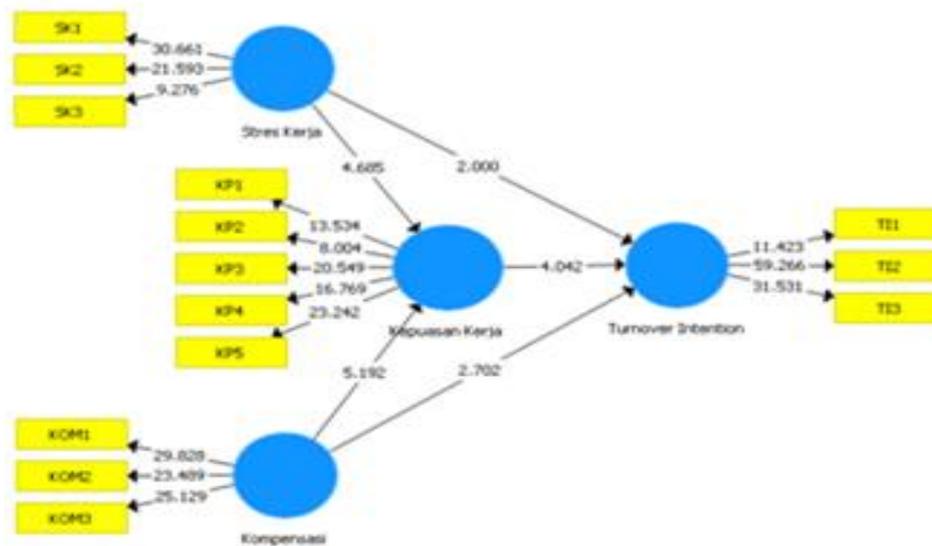
	Original Sampel Estimate	Mean of Subsamples	Stdev	T-Statistics
<i>Turnover intention</i>				
Stres Kerja -> Kepuasan Kerja	-0.452	-0.452	0.094	4.685
Stres Kerja -> <i>Turnover intention</i>	0.208	0.197	0.106	2.000

Sumber : Hasil Penelitian, 2018

Hasil *Path Coefficients* pada tabel 18 memperlihatkan Kepuasan Kerja terhadap *Turnover intention* menunjukkan nilai koefisien jalur sebesar -0.505 dan t-statistik 4.042 lebih besar dari t- tabel 1.660 (*t-statistics* > t-tabel), tingkat signifikansi proporsi dalam satu ekor 5%, dengan demikian variabel kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap variabel *turnover intention*. Variabel kompensasi terhadap kepuasan kerja menunjukkan nilai koefisien sebesar 0.480 dengan t-statistik 5.192 lebih besar dari t-table 1.660 (*t-statistik* > t-tabel), dengan demikian variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kepuasan kerja. Variabel kompensasi terhadap *turnover intention* menunjukkan nilai koefisien sebesar -0.252 dengan t-statistik 2.702 lebih besar dari t-tabel 1.660 (*t-statistik* > t-tabel), Dengan demikian variabel kompensasi berpengaruh negatif terhadap variabel *turnover intention*. Variabel stres kerja terhadap variabel kepuasan kerja menunjukkan nilai koefisien sebesar -0.452 dengan t-statistik 4.685 lebih besar dari *t-table* 1,660 (*t-statistik* < t- tabel), dengan demikian variabel stres kerja berpengaruh negatif terhadap variabel kepuasan kerja. Variabel stres kerja terhadap variabel *turnover intention* menunjukkan nilai koefisien sebesar 0.208 dengan t statistik 2.000 lebih besar dari t-tabel 1.660 (*t-statistik* > t-tabel), dengan demikian variabel kepuasan kerja berpengaruh positif berpengaruh terhadap variabel *turnover intention*.

Analisis dan evaluasi Model Struktural (*Inner Model*) dalam gambar hasil

calculate-PLS Bootstrapping sebagai berikut:



Gambar 3 Tampilan Output Model Structural Hasil PLS *Boothstrapping*

Pembahasan

Pengaruh Stres Kerja Terhadap *Turnover intention*

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pertama dapat disimpulkan bahwa variabel stres kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention*. Stres menurut Siagian (2015:300) merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran dan kondisi fisik seseorang. Stres yang tidak di atasi dengan baik biasanya berakibat pada ketidakmampuan seseorang berinteraksi secara positif dengan lingkungannya, baik dalam arti lingkungan pekerjaan maupun di luarnya. Artinya karyawan yang bersangkutan akan menghadapi berbagai gejala negatif yang pada gilirannya berpengaruh pada prestasi kerjanya. Dari tabel 4.16 di atas dapat dilihat bahwa nilai t statistik sebesar 2.000 lebih besar dari nilai t-tabel sebesar 1.660 pada taraf signifikansi $\alpha = 0.05$ (5%) yang menyatakan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara stres kerja terhadap *turnover intention*. Kemudian untuk mengetahui arah hubungan dapat dilihat dari nilai *original sample estimate* stres kerja adalah sebesar 0.208 dengan nilai positif berarti arah hubungannya adalah positif. Sehingga hipotesis dalam penelitian ini adalah stres kerja berpengaruh positif dan

signifikan terhadap *turnover intention*. Dengan nilai *original sample estimate* 0.208 artinya semakin meningkat stres kerja maka semakin meningkat pula *turnover intention*, begitu pula sebaliknya. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa **hipotesis pertama diterima**. Hal ini sesuai dengan hipotesis yang menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention*

Pengaruh Kompensasi Terhadap *Turnover intention*

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis kedua dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*.

Dari tabel 4.16 di atas dapat dilihat bahwa nilai t statistik sebesar 2.702 lebih besar dari nilai t-tabel sebesar 1.660 pada taraf signifikansi $\alpha = 0.05$ (5%) yang menyatakan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara kompensasi terhadap *turnover intention*. Kemudian untuk mengetahui arah hubungan dapat dilihat dari nilai *original sample estimate* kompensasi adalah sebesar -0.252 dengan nilai negatif berarti arah hubungannya adalah negatif. Sehingga hipotesis dalam penelitian ini adalah kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

Dengan nilai *original sample estimate* -0.252 artinya semakin meningkat kompensasi maka semakin menurun pula *turnover intention*, begitu pula sebaliknya. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa **hipotesis kedua diterima**. Hal ini sesuai dengan hipotesis yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*.

Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis ketiga dapat disimpulkan bahwa variabel stres kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja. Salah satu masalah dalam manajemen sumber daya manusia yang pasti akan dihadapi oleh setiap orang dalam kehidupan adalah stres dan harus segera di atasi baik oleh karyawan sendiri tanpa bantuan orang lain, maupun dengan bantuan pihak lain seperti para spesialis yang disediakan oleh organisasi di mana karyawan bekerja.

Dari tabel 4.16 di atas dapat dilihat bahwa nilai t statistik sebesar 4.685 lebih besar dari nilai t-tabel sebesar 1.660 pada taraf signifikansi $\alpha = 0.05$ (5%) yang menyatakan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara stres kerja terhadap kepuasan kerja. Kemudian untuk mengetahui arah hubungan dapat dilihat dari nilai *original sample estimate* stres kerja adalah sebesar -0.452 dengan nilai negatif berarti arah hubungannya adalah negatif. Sehingga hipotesis dalam penelitian ini adalah stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Dengan nilai *original sample estimate* -0.452 artinya semakin meningkat stres kerja maka semakin menurun pula kepuasan kerja, begitu pula sebaliknya. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa **hipotesis ketiga diterima**.

Hal ini sesuai dengan hipotesis yang menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja dengan arah pengaruh antara stres kerja terhadap kepuasan kerja adalah negatif.

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis keempat dapat disimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Hal ini sesuai dengan hipotesis yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja, karena apabila bila perusahaan mampu mengelola kompensasi dengan baik maka akan akan muncul tingkat kepuasan kerja dari para karyawan, begitu pula sebaliknya.

Dari tabel 4.16 di atas dapat dilihat bahwa nilai t statistik sebesar 5.192 lebih besar dari nilai t-tabel sebesar 1.660 pada taraf signifikansi $\alpha = 0.05$ (5%) yang menyatakan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara kompensasi terhadap kepuasan kerja. Kemudian untuk mengetahui arah hubungan dapat dilihat dari nilai *original sample estimate* kompensasi adalah sebesar 0.480 dengan nilai positif berarti arah hubungannya adalah positif. Sehingga hipotesis dalam penelitian ini adalah kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Dengan nilai *original sample estimate* 0.480 artinya semakin meningkat kompensasi maka semakin meningkat pula kepuasan kerja, begitu pula sebaliknya. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa **hipotesis keempat diterima**.

Hal ini konsisten dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Devi dan Dudibia (2015) dengan judul penelitian Analisis Pengaruh Job Insecurity, dan Kompensasi Finansial terhadap Kepuasan Kerja Dan *Turnover intention*: (Studi Pada Karyawan Kontrak Di Bali Dynasty Resort), dan hasil penelitiannya menunjukkan bahwa kompensasi financial berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Turnover intention

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis kelima dapat disimpulkan bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*. Hal ini sesuai

dengan hipotesis yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*, hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Waspodo, Handayani dan Paramita (2013) yang mengatakan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

Dari tabel 4.16 di atas dapat dilihat bahwa nilai t statistik sebesar 4.042 lebih besar dari nilai t-tabel sebesar 1.660 pada taraf signifikansi $\alpha = 0.05$ (5%) yang menyatakan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja terhadap *turnover intention*. Kemudian untuk mengetahui arah hubungan dapat dilihat dari nilai *original sample estimate* kepuasan kerja adalah sebesar -0.505 dengan nilai negatif berarti arah hubungannya adalah negatif. Sehingga hipotesis dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Dengan nilai *original sample estimate* -0.505 artinya semakin meningkat kepuasan kerja maka semakin menurun *turnover intention*, begitu pula sebaliknya. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa **hipotesis kelima diterima.**

Hasil penelitian serupa dilakukan oleh Khaidir dan Sugiaty (2016) hasil penelitian adalah kepuasan kerja berpengaruh dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan.

Kesimpulan dan Saran

Kesimpulan

Berdasarkan analisis dan pembahasan pada bagian sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Hasil uji hipotesis pertama menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Hal ini berarti bahwa terjadinya *turnover intention* dipengaruhi oleh stres kerja karyawan di KCP Panin Bank Unit KCU Kopi Jakarta Barat selain faktor lain di luar stres kerja. Dibuktikan dengan nilai hipotesis dengan nilai 0.208 dengan t-statistik

2.000 lebih besar dari nilai t-tabel sebesar 1.660.

2. Hasil uji hipotesis kedua menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Hal ini berarti bahwa terjadinya *turnover intention* dipengaruhi oleh kompensasi yang diberikan oleh pihak manajemen KCP Panin Bank Unit KCU Kopi Jakarta Barat tetapi faktor lain di luar kompensasi. Dibuktikan dengan nilai hipotesis dengan nilai -0.252 dengan t-statistik 2.702 lebih besar dari nilai t-tabel sebesar 1.660.
3. Hasil uji hipotesis ketiga menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini berarti bahwa tingkat kepuasan kerja yang dirasakan oleh para karyawan dipengaruhi oleh tingkat stres kerja yang terjadi pada karyawan di KCP Panin Bank Unit KCU Kopi Jakarta Barat. Dibuktikan dengan nilai hipotesis dengan nilai -0.452 dengan t-statistik 4.685 lebih besar dari nilai t-tabel sebesar 1.660.
4. Hasil uji hipotesis keempat menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Hal ini berarti bahwa tingkat kepuasan kerja yang dirasakan oleh para karyawan dipengaruhi oleh kompensasi yang diberikan pada karyawan oleh pihak manajemen KCP Panin Bank Unit KCU Kopi Jakarta Barat. Dibuktikan dengan nilai hipotesis dengan nilai sebesar 0.480 dengan t-statistik 5.192 lebih besar dari nilai t-tabel sebesar 1.660.
5. Hasil uji hipotesis kelima menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Hal ini berarti bahwa tingkat *turnover intention* yang tinggi terjadi dipengaruhi oleh tingkat kepuasan kerja yang diberikan pada karyawan oleh pihak manajemen KCP Panin Bank Unit KCU Kopi Jakarta Barat. Dibuktikan dengan nilai hipotesis dengan nilai

sebesar -0.505 dengan t-statistik 4.042 lebih besar dari nilai t-tabel sebesar 1.660.

Saran

1. Saran selanjutnya yang dilakukan adalah bagaimana mengurangi stres kerja untuk mengurangi tingkat *turnover intention*, sebagaimana dijelaskan indikator stres kerja adalah di antaranya *role stresor* yaitu bagaimana seharusnya menguranginya, misalnya dengan cara meringankan beban pekerjaan masing-masing individu saling bekerja sama. Kemudian *individual stresor* atau stres individu cara mengatasinya dapat dilakukan dengan cara-cara kekeluargaan dalam satu kantor yang harus lebih ditingkatkan. Dan yang terakhir *organisasi stresor* merubah atau memperbaiki kebijakan-kebijakan yang ada diorganisasi.
2. Saran selanjutnya, dilihat dari hasil penelitian yang menunjukkan adanya hasil berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*, maka dilihat dari variabel-variabel kompensasi yang diambil adalah semakin tinggi gaji yang diberikan (*direct financial payment*) semakin rendah angka untuk karyawan keluar dari perusahaan. Lalu bonus yang diberikan setiap tahun selalu tepat waktu (*indirect financial payment*) dan terakhir variabel yang ditulis oleh Rasyid (2017) adalah *non financial finance* yaitu penghargaan setiap karyawan. Jika kinerja mereka bagus, ada baiknya penghargaan diberikan kepada seluruh karyawan dari segala unit.
3. Saran selanjutnya adalah bagaimana menaikkan kepuasan kerja sesuai dengan variabel yang ditulis oleh Fitria (2015) ada 5 variabel yaitu gaji, bagaimana peran perusahaan memberikan gaji sesuai dengan ketentuan dari pemerintah, lalu promosi jabatan yang diadakan PT. Panin Bank setiap tahunnya. Ketiga adanya kerja sama dalam setiap cabang, saling membantu, dan meminimalisasi senioritas, keempat untuk penyelia di pusat untuk bersifat objektif dalam pengambilan keputusan dan terakhir adalah pekerjaan, pekerjaan di sini agar dalam pemberian job deskripsi sesuai dengan SOP-nya masing-masing.
4. Saran selanjutnya adalah hubungan tentang kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Jika dilihat dari hasil uji hipotesis karyawan akan pusa jika kebutuhan finansial mereka tercukupi. Maka dari itu disarankan peneliti untuk memenuhi kebutuhan finansial sesuai dengan kebijakan pemerintah seperti gaji yang sesuai jabatan, bonus diberikan setiap tahun, insentif diberikan kepada karyawan yang memenuhi target, asuransi perusahaan atau minimal BPJS untuk karyawan kontrak/karyawan tetap di PT. Panin Bank.
5. Hasil penelitian ini adalah hasil dari uji hipotesis yang diambil dari kuesioner yang dibagikan di Panin Bank KCU Kopi. Untuk saran selanjutnya adalah bagaimana perusahaan menurunkan tingkat *turnover intention*, dengan cara menaikkan tingkat kepuasan kerja karyawan. Berdasarkan variabel, jika adanya karyawan yang berpikir untuk keluar dikarenakan gaji yang diberikan tidak sesuai dengan kebijakan pemerintah atau sudah sesuai tetapi banyaknya potongan-potongan dari gaji yang dibebankan kepada karyawan, seharusnya pihak perusahaan menindaklanjuti hal tersebut dengan mengurangi potongan-potongan yang ada. Kemudian jika adanya alternatif pekerjaan lain dikarenakan di tempat bekerja tidak adanya promosi jabatan yang diberikan sedangkan di tempat lain diberikan jabatan yang sesuai dengan pengalaman kerjanya, seharusnya perusahaan memperhitungkan menaikkan jabatan karyawan yang usia jabatannya sudah lama dengan cara mendata karyawan yang masa kerjanya di atas 5 tahun atau lebih. Selanjutnya keinginan untuk meninggalkan

dikarenakan hal-hal seperti penyelia yang tidak objektif dalam pengambilan keputusan, rekan sekerja yang tidak bias diajak bekerja sama, beban pekerjaan yang diberikan tak sesuai dengan kemampuan atau job deskripsi yang diterima. Semua bisa terjadi jika tidak adanya kerja sama antara karyawan dengan perusahaan, kurangnya komunikasi dua arah, dan kurangnya kepercayaan jika kita berbicara dengan bagian penyelia salah satunya yang harus diperbaiki jika ingin mengurangi angka *turnover intention*.

Keterbatasan

1. Penelitian ini terbatas pada lokasi penelitian di KCP Panin Bank Unit KCU Kopi Jakarta Barat tidak mewakili seluruh cabang KCP Panin Bank Jakarta Barat dan seluruh perusahaan bank secara umum.
2. Penelitian ini terbatas hanya pada variabel yang diteliti stres kerja, kompensasi melalui variabel *intervening* kepuasan kerja terhadap *turnover intention* dan masih ada variabel lain yang perlu diteliti.
3. Kuesioner hanya didistribusikan di KCP Panin Bank Unit KCU Kopi Jakarta Barat Cakupan penelitian yang sempit menyebabkan hasil penelitian kurang dapat digeneralisasi.
4. Para responden terlihat dalam mengisi kuesioner adakalanya jawaban tidak sesuai dengan pertanyaan yang diberikan, sehingga kemungkinan jawaban yang jujur sesuai dengan kenyataan yang sebenarnya masih dipertanyakan.

Daftar Pustaka

- Devi Ni Lu Mita Sri, Sudibia Gede Adnyana. 2015. *Analisis Pengaruh Job Insecurity, dan Kompensasi Finansial terhadap Kepuasan Kerja Dan Turnover intention: (Studi Pada Karyawan Kontrak Di Bali Dynasty Resort)*. E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 4, No. 4, 2015:1047-1066 ISSN: 2302-8912. (Diunduh Tanggal 1 September 2018, Pukul 05.48 WIB)
- Edison Emron dkk. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Strategi dan Perubahan dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai dan Organisasi)*. Bandung : Alfabeta.
- Fitria Novy. 2015. *Pengaruh Stres Kerja dan Iklim Organisasi Terhadap Turnover intention dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening pada Perawat RS X di Surabaya*. Dalam Jurnal Karya Ilmiah Progam Pascasarjana Fakultas Ekonomi, Universitas Jember Hal. 257-272. Jember: Universitas Jember. (Diunduh Tanggal 30 Mei 2018, Pukul : 21.27 WIB).
- Ghozali, Iman. 2015. *Structural Equation Modeling Metode Alternatif dengan Partial Least Square (PLS)*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Jogiyanto dan Abdillah.2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kasmir. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktek)*. Depok: PT. Rajagrafindo Persada.
- Khaidir Muhammad dan Sugiati Tinik. 2016. *Pengaruh Stres Kerja, Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover intention Studi pada Karyawan Kontrak PT. Gagah Satria Manunggal Banjarmasin*. Dalam Jurnal wawasan Manajemen Vol 4 No. 3 Hal. 175-185. Banjarmasin: Universitas Lambung Mangkurat. (Diunduh Tanggal 31 Mei 2018, Pukul : 05.20 WIB).
- Kusbiantari, D. 2013. *Upaya Menurunkan Turnover Melalui Peningkatan Motivasi Intrinsik Pada Guru PAUD*.Majalah Ilmiah Pawiyatan. Vol. XX, No.1 (hal. 93-103)
- Mangkunegara Anwar Prabu. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Manurung, Mona T., Ratnawati, Intan. 2013. *Analisis Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover intention Karyawan (Studi Pada STIKES Widya Husada Semarang)*. Diponegoro Journal of Management, Volume 1, Nomor 2, Tahun 2012, Hal 145-157
- Mondy Wayne R. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Erlangga.

- Mosadeghrad Ali Mohammad. 2013. *Occupational Stres and Turnover intention: Implications for Nursing Management*. International Journal of Health Policy and Management, 2013, 1(2), 179-186. (Diunduh Tanggal 3 September 2018, Pukul : 17.54 WIB).
- Nasution Muhammad Irfan. 2017. *Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Turnover intention Medical Representative*. Dalam Jurnal Ilmiah Manajemen, Volume VII, No. 3 Hal. 407-428. Medan: Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. (Diunduh Tanggal 30 Mei 2018, Pukul : 18.48 WIB).
- Ranupandojo Heidrachman. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia I*. Jakarta: Universitas Terbuka.
- Rasyid Angga Ahmad dan Indarti Sri. 2017. *Pengaruh Komitmen Organisasional dan Kompensasi Terhadap Turnover intention dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening pada PT. Persada Lines Pekanbaru*. Dalam Jurnal Tepak Manajemen Bisnis Vol IX No. 3 Hal. 36-53. Riau: Universitas Riau. (Diunduh Tanggal 31 Mei 2018, Pukul : 05.26 WIB).
- Raza Shoaib, Azeem Muhammad, Humayon Asad Afzal, Ansari Noor-ul-Ain. 2017. *The Impact Of Pay Satisfaction, Job Stres, And Abusive Supervision On Turnover intention Among Banking Employees*. Vol. 3, Issue 2 ISSN 2414-2336 (Print), ISSN 2523-2525 (Online). (Diunduh Tanggal 3 September 2018, Pukul : 20:14 WIB).
- Robbins, Stephen P. and Coulter, Mary. 2014. *Management*. New Jersey: Pearson Education, Inc.
- Setyaningrum Wahyu dan Mukzam Mochammad Djudi. 2018. *Pengaruh Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non Finansial Terhadap Kepuasan Kerja Dan Turnover intention (Studi Pada Karyawan PT. PLN (Persero) Kantor Area Bojonegoro)*. Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol. 59 No. 1 Juni 2018. (Diunduh Tanggal 1 September 2018. Pukul 06.08 WB).
- Sewwandi, D.V.S. and Perere, G.D.N. 2016. *The Impact of Job Stres on Turnover intention: A Study of Reputed Apparel Firm in Sri Lanka*. International HRM Conference, Vol.3, No.1, 08th October, 2016. ISSN: 2420-7608. (Diunduh tanggal 3 September 2018, Pukul : 17.51 WIB).
- Sheraz Ahmad, Wajid Muhammad, Sajid Muhammad, Qureshi Wajahat Hussain dan Rizwan Muhammad. 2014. *Antecedents of Job Stres and its impact on employee's Job Satisfaction and Turnover intentions*. International Journal of Learning & Development ISSN 2164-4063 2014, Vol. 4, No. 2. (Diunduh Tanggal, 1 September 2018, Pukul : 06.06 WIB).
- Siagian P. Sondang. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Silaban Normariati, Syah Tantri Yanuar Rahmat. 2018. *The Influence of Compensation and Organizational Commitment on Employees' Turnover intention*. IOSR Journal of Business and Management (IOSR-JBM) e-ISSN: 2278-487X, p-ISSN: 2319-7668. Volume 20, Issue 3. Ver. I (March. 2018), PP 01-06 www.iosrjournals.org. (Diunduh tanggal 3 September 2018, Pukul: 20:05 WIB).
- Silalahi Ulber. 2015. *Metode Penelitian Sosial Kuantitatif. Edisi Revisi*. Bandung: Refika Aditama PT.
- Sinambela Lijan Poltak. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno Edy. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenadamedia Group.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 10 Tahun 1998 tentang Perbankan.
- Waspodo Agung AWS, Handayani Nurul Chotimah dan Paramita Widya. 2013. *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja terhadap Turnover intention pada Karyawan PT. Unitex di Bogor*. Dalam Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia (JRMSI) Vol. 4, No. 1 Hal. 97-115. Jakarta: UIN. (Diunduh Tanggal 30 Mei 2018, Pukul: 20.38 WIB).