

PENGARUH STRES KERJA TERHADAP *TURNOVER INTENTION* DIMEDIASI OLEH KEPUASAN KERJA (STUDI PADA KARYAWAN TETAP BRI KC TANJUNG REDEB – BERAU)

Syarifah Mirza Lestari

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Brawijaya

syarifahmirza_1@student.ub.ac.id

Dosen Pembimbing:

Prof. Dr. Achmad Sudiro, SE., ME.

ABSTRAK

Stres kerja merupakan kondisi seseorang mengalami ketegangan yang mempengaruhi emosi dan proses berpikir yang dapat menyebabkan penyimpangan fisik, perilaku, dan psikologis. Sedangkan kepuasan kerja merupakan perasaan menyenangkan yang dirasakan seseorang dalam melakukan pekerjaannya. Tingkat stres kerja karyawan dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam melakukan pekerjaannya yang akan berdampak pada tingkat *turnover intention* karyawan. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja dan *turnover intention*. Jenis penelitian ini adalah *explanatory research* dengan tujuan untuk menjelaskan pengaruh variabel satu dan lainnya. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan tetap BRI KC Tanjung Redeb, Berau dengan responden sebanyak 49 karyawan. Alat analisis data menggunakan analisis jalur dengan program SPSS versi 27.0. Hasil penelitian ini adalah Variabel stres kerja berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap variabel kepuasan kerja. Variabel kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap *turnover intention*. Variabel stres kerja berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap *turnover intention*. Dalam penelitian ini juga terbukti bahwa kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention* karyawan tetap BRI KC Tanjung Redeb, Berau.

Kata Kunci: Stres Kerja, Kepuasan Kerja, *Turnover Intention*

**THE INFLUENCE OF JOB STRESS TOWARD TURNOVER
INTENTION MEDIATED BY JOB SATISFACTION (Studi at BRI
Jobholder KC Tanjung Redeb – Berau)**

Syarifah Mirza Lestari

Faculty of Economic and Business University of Brawijaya

syarifahmirza_1@student.ub.ac.id

Supervisor:

Prof. Dr. Achmad Sudiro, SE., ME.

ABSTRACT

Job stress is the condition who is experiencing tension that affects physical, behavior, and physiologic deviation. while job satisfaction is a pleasant feeling that is felt by who are doing work. Employee job stress level can be affects employee job satisfaction when doing work and can have an impact turnover intentionlevel. The aim of this research was to analyze the influence of job stress toward job satisfaction and turnover intention at BRI employees KC Tanjung Redeb. The population of this research are jobholder of BRI KC Tanjung Redeb, with the 49 respondents. The data were analyzed path analysis with the SPSS 27.0 version program. The result of this research are job stress has a positive and significant influence toward job satisfaction. The job satisfaction has a positive and significant influence toward turnover intention. The job stress has a positive and significant influence toward turnover intention. The job stress has a significant influence toward turnover intention through job satisfaction.

Keywords: Job Stress, Job Satisfaction, Turnover Intention

PENDAHULUAN

Perkembangan bank semakin pesat seiring dengan persaingan yang semakin ketat. Sektor bank memegang peran penting agar dapat menjaga stabilitas ekonomi. Pada Undang-undang Nomor 10 Tahun 1998 tentang Perbankan, Bank disebut sebagai 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 masyarakat (OJK). Terdapat 4 jasa perbankan BUMN, yakni Mandiri; BNI; BRI; Bank BTN. Pada penelitian ini hanya berfokus pada satu perusahaan saja, yakni bank BRI. Dilansir dari IDX Channel, pada kuartal 1 Kinerja BRI meningkat dan mencetak laba hingga Rp8, 17 triliun atau tumbuh sekitar 2,91% (Abidin, 2020). Pencapaian ini menunjukkan bahwa BRI mampu mengelola karyawan agar dapat meningkatkan kualitas kerja, bahkan di masa pandemi seperti sekarang.

Kualitas kerja karyawan atau sumber daya manusia merupakan salah satu aspek penting. Karyawan harus bekerja secara efektif dan kompetitif agar dapat mencapai target yang telah ditetapkan perusahaan. Selain mengelola karyawan agar dapat berkualitas, perusahaan perlu memperhatikan beban kerja yang dialami karyawan. Bisnis.com menyebutkan bahwa terjadi penurunan jumlah karyawan, namun hal ini dibarengi juga dengan peningkatan beban kerja yang cukup signifikan (Richard, 2020). Ia juga memaparkan data 10 bank besar di Indonesia mengalami penurunan sebesar 2,25 persen dari Tahun 2018 hingga 2019.

Tuntutan pekerjaan yang berlebihan dapat mengakibatkan stres kerja, hal ini nantinya akan berdampak pada pekerjaan karyawan. Susanto (2010) dalam Christy dan Amalia (2017, p. 80) mengatakan bahwa stress yang berlebihan, berkepanjangan, tak terpecahkan, akan berpengaruh negatif pada kesehatan dan kinerja.

Dilansir dari *Business Insider*, ada sebuah aplikasi yang dibuat untuk para karyawan untuk berbagi masalah pekerjaan secara *anonym*. Seorang pengguna menanyakan pertanyaan singkat, “Apakah sekarang kamu menderita karena *job burnout*?” dan pertanyaan ini hanya dapat dijawab dengan “Ya” atau “Tidak”. *Blind* menemukan bahwa 57.16% dari karyawan teknologi mengatakan bahwa mereka mengalami *burnt out* karena bekerja.

WHO (2019) mendefinisikan *burn-out* sebagai sindrom yang disebabkan oleh stres kronis di tempat kerja yang belum berhasil dikelola. WHO (2019) mengemukakan gejala *burn-out* ditandai dengan dimesi.

Berdasarkan penjelasan di atas, dapat terlihat bahwa dalam mengelola karyawan tidak hanya memperhatikan prestasi karyawan, namun perusahaan perlu memperhatikan kesehatan mental karyawannya.

The American Institute of Stress (AIS) adalah organisasi yang

berfungsi sebagai sumber informasi yang berkaitan dengan stres. AIS mengelompokkan definisi stres menjadi dua kelompok, yakni secara umum dan secara khusus. Secara umum stres berarti ketegangan fisik, mental, atau emosional (*The American Institute of Stress (AIS), n.d.*). Sedangkan secara khusus stres diartikan sebagai suatu kondisi atau perasaan yang dialami ketika seseorang merasa bahwa tuntutan melebihi kemampuan individu (*The American Institute of Stress (AIS), n.d.*).

Karyawan yang mengalami stres saat bekerja dapat mempengaruhi kepuasan kerjanya. Kepuasan kerja berkaitan dengan perasaan seseorang saat melakukan pekerjaan. Apabila karyawan merasa senang saat melakukan pekerjaannya, maka dapat dikatakan bahwa karyawan tersebut mengalami kepuasan kerja.

Kepuasan kerja karyawan merupakan perasaan individu masing-masing sehingga tingkat kepuasan masing-masing karyawan berbeda-

beda. Apabila karyawan tidak merasa puas atas pekerjaan yang ia lakukan dapat berdampak pada kinerja yang menurun, bahkan kemungkinan buruk lainnya adalah terjadinya *turnover intention*.

Turnover merupakan kondisi ketika karyawan meninggalkan perusahaan atau organisasi. Sedangkan *Turnover intention* mengacu pada kemungkinan seorang karyawan untuk meninggalkan pekerjaan yang sedang ia lakukan (AK, 2018, p. 1). Terjadinya *turnover intention* dalam suatu perusahaan perlu diidentifikasi, dengan tujuan agar dapat mengurangi tingkat *turnover intention*. Mengidentifikasi terjadinya *turnover intention* penting untuk mempertahankan bakat yang lebih baik. Selain itu, *turnover intention* dapat menyebabkan pembengkakan biaya khususnya untuk rekrutmen karyawan lagi, sehingga manajemen perlu menaruh perhatian khusus agar dapat mengendalikan *turnover intention* dalam sebuah organisasi atau perusahaan.

Mobley dalam Syauqi (2018, p. 6) mengungkapkan ada banyak hal yang dapat menyebabkan karyawan ingin meninggalkan organisasi, hal ini bisa berkaitan dengan faktor internal seperti faktor individual seperti usia, masa kerja, jenis kelamin, pendidikan, dan status perkawinan; kepuasan kerja seperti kepuasan terhadap gaji, bobot pekerjaan promosi jabatan; dan yang terakhir bisa disebabkan komitmen organisasional.

Berdasarkan uraian di atas, peneliti kemudian memilih BRI KC Tanjung Redeb, Berau sebagai objek penelitian. Peneliti tertarik untuk meneliti tentang stres kerja, kepuasan kerja, *turnover intention* pada karyawan tetap BRI KC Tanjung Redeb dengan judul: **“Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan *Turnover Intention* (Studi Pada Karyawan Tetap BRI KC Tanjung Redeb – Berau).**

KAJIAN PUSTAKA

Stres Kerja

Handoko dalam Darmaputra (2017, p. 6) mengartikan bahwa stres merupakan kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang. Luthans (2006, 441) menyatakan stres kerja sebagai respon adaptif terhadap situasi eksternal yang menimbulkan penyimpangan fisik, psikologis, dan atau perilaku pada anggota organisasi. Menurut Robbins dan Judge (2011, p. 368-369) menyatakan bahwa stres kerja merupakan kondisi dinamis dimana seorang individu dihadapkan pada peluang, tuntutan, atau sumber daya yang dihasratkan oleh individu itu dan hasilnya dipandang tidak pasti namun penting.

A. Gejala-gejala Stres Kerja

Robbins dan Judge (2015, p. 434) mengklasifikasikan tiga jenis gejala yang ditimbulkan oleh stres kerja, yaitu:

1. Gejala fisiologis
2. Gejala psikologis
3. Gejala perilaku

B. Faktor-faktor yang mempengaruhi stres kerja (Robbins, 2011, p. 370-373) :

1. Faktor lingkungan

- a. Ketidakpastian ekonomi
- b. Ketidakpastian politis
- c. Ketidakpastian teknologis

2. Faktor organisasional

- a. Tuntutan tugas
- b. Tuntutan peran
- c. Tuntutan antarpribadi
- d. Struktur organisasi
- e. Kepemimpinan organisasi

3. Faktor Individual

- a. Masalah keluarga
- b. Karakteristik kepribadian

Kepuasan Kerja

Robbins dan Judge (2013, p. 79) menyatakan bahwa kepuasan kerja sebagai perasaan positif seseorang atas pekerjaannya yang diperoleh dari suatu evaluasi terhadap karakteristiknya. Sedangkan Luthans (2006, p. 243) mengartikan kepuasan kerja sebagai hasil persepsi karyawan tentang

seberapa baik pekerjaan yang dilakukan dan dapat memberikan hal yang dianggap penting bagi karyawan. Selain itu, Kinicki dan Fugate dalam Djatmiko, Prasetio, Safa, dan Alamanda (2018, p. 669) memandang kepuasan kerja sebagai respon afektif atau emosional dari karyawan terhadap berbagai aspek pekerjaan mereka.

A. Teori Kepuasan Kerja (Rivai, 2010, p. 856-857)

1. Teori Ketidakpuasan, untuk mengukur kepuasan kerja seseorang dengan menghitung selisih antara sesuatu yang diinginkan dengan kenyataan.
2. Teori keadilan, menyatakan bahwa karyawan akan merasa puas atau tidak puas bergantung pada keadilan yang dirasakannya.
3. Teori dua faktor, menjelaskan bahwa kepuasan dan ketidakpuasan kerja adalah hal yang berbeda.

B. Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja (Luthans, 2006, p. 244-245) :

1. Pekerjaan itu sendiri
2. Gaji
3. Kesempatan promosi
4. Pengawasan
5. Rekan kerja
6. Kondisi kerja

Turnover Intention

Celik dan Cira dalam Akgunduz dan Erylmaz (2018, p. 42) menyatakan *turnover intention* sebagai kesadaran atau pikiran karyawan tentang keluar atau berhenti dari pekerjaan. Sedangkan Tett dan Meyer dalam Akgunduz dan Erylmaz (2018, p. 42) mendefinisikan *turnover intention* sebagai keinginan karyawan secara sadar dan sengaja untuk meninggalkan organisasi tempat mereka bekerja. Menurut Mobley (2011) *turnover intention* adalah kecenderungan niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya dengan sukarela atau pindah ke tempat kerja yang lain berdasarkan pilihannya sendiri.

A. Faktor *Turnover Intention* (Staffelbach, 2008, 0. 35)

1. Faktor psikologi
 - a. *psychological contract*
atau kontrak psikologis
 - b. kepuasan kerja
 - c. komitmen organisasi
 - d. *job insecurity*
2. Faktor Ekonomi
 - a. Upah
 - b. Peluang eksternal
 - c. *Company size*
3. Faktor Demografis
 - a. Usia
 - b. Masa jabatan

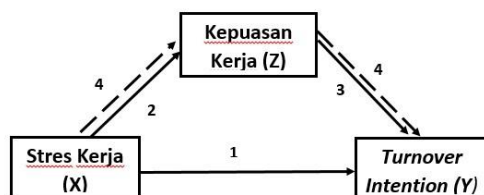
B. Indikator *Turnover Intention*

((Mobley, 2011, p. 150)

1. Berpikir untuk keluar
2. Mencari alternatif pekerjaan
3. Niat untuk keluar

Berdasarkan latar belakang dan teori di atas, maka model hipotesis pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

Berdasarkan model konseptual diatas, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Konseptual Penelitian

Sumber: Data primer diolah, 2021

H1 : Stres kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap *turnover intention*.

H2 : Stres kerja berpengaruh signifikan dan negatif terhadap kepuasan kerja.

H3 : Kepuasan kerja berpengaruh signifikan dan negative terhadap *turnover intention* karyawan

H4 : Stres kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* melalui kepuasan kerja.

METODE

Penelitian ini menggunakan paradigm kuantitatif. Metode penelitian ini menggunakan *explanatory research*. Metode tersebut digunakan untuk menjelaskan kedudukan variabel-variabel dan pengaruh antara satu variabel dan variabel.

Populasi dan sampel pada penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap BRI KC Tanjung Redeb sejumlah

70 orang. Teknik *sampling* yang digunakan adalah *sampling* jenuh dan kuesioner yang terkumpul sejumlah 49 buah yang akan digunakan sebagai data primer.

Variabel Penelitian dan Definisi Operasional Variabel

Variabel yang diteliti adalah sebagai berikut:

1. Variabel Bebas (*Independent Variable*). Variabel bebas (X) pada penelitian ini adalah Stres kerja yang merupakan kondisi dinamis dimana seorang individu dihadapkan pada peluang, tuntutan, atau sumber daya yang dihasratkan oleh individu itu dan hasilnya dipandang tidak pasti namun penting (Robbins dan Judge, 2011, p. 368-369). Indikator penelitian ini menggunakan faktor-faktor yang mempengaruhi stres kerja (Robbins, 2011, p. 370-373). Berikut indikator penelitian yang akan digunakan:
 - a. Faktor lingkungan

- b. Faktor organisasional
 - c. Faktor individual
2. Variabel Mediasi. Variabel mediasi (Z) pada penelitian ini adalah kepuasan kerja yang merupakan hasil persepsi karyawan tentang seberapa baik pekerjaan yang dilakukan dan dapat memberikan apa yang dianggap penting bagi karyawan (Luthans, 2006, p. 243). Indikator penelitian ini menggunakan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yakni sebagai berikut:
 - a. Pekerjaan itu sendiri
 - b. Gaji
 - c. Kesempatan promosi
 - d. Pengawasan
 - e. Rekan kerja
 - f. Kondisi kerja

Variabel terikat (*Dependent Variable*). Variabel terikat pada penelitian ini adalah *Turnover Intention* yang merupakan kecenderungan niat karyawan untuk keluar atau berhenti dari pekerjaannya secara suka rela (Mobley, 2011).

Berikut indikator *turnover intention* (Mobley, 2011, p. 150) :

- a. Berpikir untuk keluar
- b. Mencari alternatif
- c. Niat untuk keluar

HASIL PENELITIAN

Analisis data menggunakan analisis jalur (*path analysis*) untuk mengetahui pengaruh langsung dan tidak langsung antara variabel bebas (eksogen) terhadap variabel terikat (*endogen*).

Pengaruh stres kerja (X) terhadap kepuasan kerja (Z)

Hasil analisis regresi:

Tabel 1. Hasil Analisis Pengaruh Variabel X terhadap Z

Var.	Beta	t _{hitung}	Ket.
X	0,691	6,550	Signifikan
T _{tabel}	1,678		
R ²	0,477		

Sumber: Data primer diolah, 2021.

Pengaruh kepuasan kerja (Z) terhadap *turnover intention* (Y).

Tabel 3. Hasil Analisis Pengaruh Variabel X dan Variabel Z terhadap Variabel Y

Var.	Beta	t _{hitung}	Ket.
X	0,282	1,991	Signifikan
Z	0,494	3,485	Signifikan
T _{tabel}	1,678		
R ₂	0,517		

Sumber: Data primer diolah, 2021

Berdasarkan hasil analisis pengaruh variabel X dan Z terhadap Variabel Y didapatkan persamaan:

$$Z = 0,691 X + e_1$$

Pengaruh error:

$$Pe_1 = \sqrt{1 - R_1^2}$$

$$Pe_1 = \sqrt{1 - 0,477}$$

$$Pe_1 = 0,723$$

$$\text{Jadi, } Z = 0,691 X + 0,723 e_1$$

Berdasarkan hasil analisis pengaruh variabel X dan Z terhadap Variabel Y, maka didapatkan persamaan:

$$Y = 0,282 X + 0,494 Z + e_2$$

Pengaruh *error*:

$$Pe_2 = \sqrt{1 - R_2^2}$$

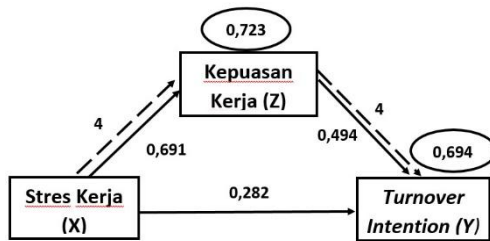
$$Pe_2 = \sqrt{1 - 0,517}$$

$$Pe_2 = 0,694$$

$$\text{Jadi, } Y = 0,282 X + 0,494 Z + 0,694$$

e₂

Berdasarkan persamaan regresi 1 dan 2 di atas, maka diagram jalur persamaannya adalah sebagai berikut:



Gambar 2. Diagram Jalur Persamaan Regresi

Sumber: Data primer diolah, 2021

Jika diringkas, maka pengaruh langsung antar variabel dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4. Hasil Uji Pengaruh Langsung

Var. Bebas	Var. terikat	P	t hitung	Ket.
X	Z	0,691	6,550	Sig.
X	Y	0,282	1,991	Sig.
Z	Y	0,494	3,485	Sig.
t _{tabel}	1,678			

Sumber: Data primer diolah, 2021

Stres kerja (X) memiliki pengaruh langsung terhadap kepuasan kerja (Z) sebesar 0,691. Selain itu, stres kerja (X) juga memiliki pengaruh langsung terhadap *turnover intention* (Y) sebesar 0,282. Sedangkan pengaruh kepuasan kerja (Z) memiliki pengaruh

langsung terhadap *turnover intention* (Y) sebesar 0,494.

Analisis Pengaruh Tidak Langsung

Pengaruh tidak langsung antara variabel Stres kerja (X) terhadap variabel *turnover intention* (Y) melalui variabel kepuasan kerja (Z) merupakan hasil kali antara pengaruh langsung variabel X terhadap Z dan pengaruh langsung Z terhadap Y.

$$P_4 = X \rightarrow Z \rightarrow Y = (0,691 \times 0,494) = \mathbf{0,341}$$

Sehingga, total pengaruh langsung dan tidak langsung adalah sebagai berikut:

Total pengaruh X terhadap Y

$$XY = 0,691 + 0,341 = \mathbf{1,032}$$

Uji Sobel

Uji sobel digunakan untuk membuktikan hipotesis ke empat yaitu “Pengaruh tidak langsung stres kerja terhadap *turnover intention* melalui kepuasan kerja”. Pada penelitian ini, uji sobel dilakukan dengan menggunakan

<http://quantpsy.org/sobel/sobel.htm> untuk memastikan bahwa pengaruh mediasi benar-benar signifikan atau tidak. Berikut hasil *Sobel test*:

Gambar 3. Hasil Sobel Test Online

Input:	Test statistic:	Std. Error:	p-value:
a 0.691	Sobel test: 4.43382866	0.07698854	0.0000926
b 0.494	Aroian test: 4.42417769	0.07715649	0.0000968
s _a 0.048	Goodman test: 4.44354307	0.07682023	0.0000885
s _b 0.106	Reset all	Calculate	

Sumber: <http://quantpsy.org/sobel/sobel.htm>

Berdasarkan hasil analisis di atas, maka secara ringkas hasil analisis pengaruh tidak langsung dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 5. Hasil Uji Pengaruh Tidak Langsung

Var. Bebas	Var. Mediasi	Var. Terikat	P4	Total	Ket.
Stres kerja (X)	Kepuasan Kerja (Z)	Turnover Intention (Y)	0,341	1,032	Sig.
Z hitung	4,33				
Z mutlak	1,96				

Sumber: Data primer diolah, 2021

Besarnya pengaruh tidak langsung antara stres kerja terhadap *turnover intention* melalui kepuasan kerja adalah 0,341 atau sebesar 34%. Sedangkan total pengaruh variabel X terhadap Y adalah sebesar 1,034.

PEMBAHASAN

Pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja

Berdasarkan perhitungan maka, diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 6,550 > t_{tabel} sebesar 1,678 sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya hipotesis pertama "Stres kerja berpengaruh signifikan dan negatif terhadap kepuasan kerja" tidak terbukti karena hubungan stres kerja terhadap kepuasan kerja bersifat positif. Pengaruh positif yang signifikan antara stres kerja dan kepuasan kerja mengartikan bahwa semakin tinggi tingkat stres kerja karyawan BRI KC Tanjung Redeb maka akan semakin tinggi pula dampaknya terhadap kepuasan kerja karyawan BRI Kanca Tanjung Redeb.

Pengaruh kepuasan kerja terhadap turnover intention

Berdasarkan perhitungan maka, diperoleh t_{hitung} sebesar 3,845 > t_{tabel} sebesar 1,678 sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya hipotesis kedua "Kepuasan kerja berpengaruh signifikan dan negatif terhadap

turnover intention karyawan” tidak terbukti. Pengaruh positif yang signifikan antara kepuasan kerja dan *turnover intention* mengartikan bahwa semakin tinggi tingkat kepuasan kerja karyawan BRI KC Tanjung Redeb maka semakin tinggi pula dampaknya bagi *turnover intention* karyawan.

Pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention*

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh t_{hitung} sebesar 1,991 > t_{tabel} sebesar 1,678 sehingga H_0 diterima dan H_a ditolak. Artinya hipotesis ketiga “Stres kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap *turnover intention* karyawan” terbukti. Hasil uji hipotesis ke tiga menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat stres karyawan, maka semakin tinggi pula keinginan karyawan untuk keluar organisasi.

Pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention* melalui kepuasan kerja

Hasil perhitungan analisis jalur menggunakan *sobel test online* maka

diiperoleh nilai Z_{hitung} sebesar 4,43 > Z_{mutlak} sebesar 1,96 sehingga H_0 di tolak dan H_a diterima. Artinya, kepuasan kerja memiliki peranan dalam memediasi pengaruh langsung stres kerja terhadap *turnover intention*. Di mana pengaruh langsung stres kerja lebih kecil dari pada pengaruh tidak langsung. Maka kepuasan kerja dapat menambah pengaruh langsung stres kerja terhadap *turnover intention* karyawan. Artinya stres kerja dapat lebih berdampak pada *turnover intention* karyawan BRI Kanca Tanjung Redeb jika di dukung dengan kepuasan kerja.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan tentang pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja dan *turnover intention* studi pada BRI KC Tanjung Redeb, maka kesimpulan yang tepat yang dapat dikemukakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Stres kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja,

pengaruh ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat stres kerja maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja karyawan BRI KC Tanjung Redeb.

2. Kepuasan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention*, pengaruh ini menunjukkan bahwa semakin puas karyawan BRI Kanca Tanjung Redeb pada pekerjaannya maka semakin tinggi pula niat untuk keluar dari perusahaan.
3. Stres kerja berpengaruh terhadap *turnover intention*, pengaruh ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat stres kerja karyawan maka semakin tinggi pula niat untuk keluar karyawan dari perusahaan.
4. Stres kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* melalui kepuasan kerja, hubungan tidak langsung antara stres kerja terhadap *turnover intention* lebih besar dibandingkan hubungan langsung. Hal tersebut menunjukkan bahwa stres kerja

lebih berdampak terhadap *turnover intention* karyawan BRI Kanca Tanjung Redeb jika didukung kepuasan kerja karyawan.

Saran

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, dapat dikemukakan beberapa saran yang diharapkan dapat bermanfaat bagi instansi terkait maupun pihak-pihak lain. Adapun saran yang diberikan, antara lain:

1. Bagi BRI KC Tanjung Redeb
 - a. BRI KC Tanjung Redeb diharapkan dapat berupaya untuk mengendalikan tingkat stres kerja karyawan dengan efektif dan efisien agar dapat memberikan efek yang baik bagi kinerja karyawan. upaya yang dapat dilakukan dapat dengan memberikan kesempatan karyawan untuk andil dalam mengambil

keputusan seperti memberikan beberapa wewenang dan tanggungjawab pekerjaan kepada karyawan, mengadakan mediasi diantara karyawan jika terjadi masalah di tempat kerja, dan meninjau ulang besaran gaji yang diterima karyawan agar sesuai dengan kebutuhan sehari-hari.

- b. BRI KC Tanjung Redeb diharapkan dapat lebih memperhatikan aspek kepuasan kerja karyawan. Meskipun dalam penelitian ini aspek kepuasan kerja termasuk tinggi, namun pihak perusahaan perlu meninjau kembali apa yang membuat karyawan puas dalam bekerja. Ada beberapa aspek yang dapat mengurangi tingkat kepuasan kerja dan hal ini perlu diperhatikan

pihak perusahaan, yakni meninjau kembali besaran gaji agar sesuai dengan beban kerja karyawan, kemudian memberikan wewenang kepada karyawan untuk pengambilan keputusan, dan yang terakhir memperhatikan penataan ruang kerja yang nyaman sehingga karyawan dapat lebih produktif karena merasa nyaman saat bekerja.

- c. Karyawan dapat merasakan stres saat bekerja seperti yang telah dijelaskan sebelumnya namun dapat pula merasakan kepuasan kerja karena dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik, ditambah lagi pekerjaan tersebut dapat menambah kompetensi karyawan dalam bekerja. Hal ini dapat memotivasi

karyawan meninggalkan organisasi karena dapat mendapatkan pekerjaan baru yang lebih baik. Oleh karena itu, pihak perusahaan perlu memperhatikan hal tersebut untuk mengurangi tingkat *turnover intention*. Perusahaan dapat memberikan *reward* kepada karyawan yang memiliki pencapaian terbaik pada suatu periode sehingga karyawan merasa termotivasi untuk bekerja lebih giat dan meningkatkan kompetensinya namun tetap merasa nyaman untuk terus bekerja di BRI KC Tanjung Redeb.

2. Berdasarkan hasil analisis maka diharapkan bagi penelitian selanjutnya dapat menambahkan variabel lain yang dapat mempengaruhi

turnover intention sesuai dengan objek yang diteliti agar dapat menambah pengetahuan yang lebih luas terkait dengan *turnover intention* karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abidin, F. (2020, Mei 14). *Kinerja BRI Meningkat, Cetak Laba Rp8,17 Triliun di Kuartal-I 2020*. Retrieved from IDX Channel: <https://www.idxchannel.com/market-news/kinerja-bri-meningkat-cetak-laba-rp817-triliun-di-kuartal-i-2020>
- AK, B. (2018). Turnover Intention Influencing Factors of Employees: An Empirical Work Review. *Journal of Entrepreneurship & Organization Management*.
- Akgunduz, Y., and Erylmaz, G. (2018). Does turnover intention mediate the effects of job insecurity and co-worker support on social loafing.
- Business Insider . (2018, Juni 10). *Employee burnout is a huge problem in the tech industry. This survey shows which companies have it the worst*. Retrieved from [businessinsider.com](https://www.businessinsider.com): <https://www.businessinsider.com>

- m/employee-burnout-tech-companies-silicon-valley-blind-survey-2018-5?r=US&IR=T
- Christy, N. A., dan Amalia, S. (2017). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Bisnis & Investasi*.
- Darmaputra, H. A. (2017). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada BPJS Kesehatan KC Malang).
- Djarmiko, T., Prasetyo, A. P., Safa, M. N., dan Alamanda, D. T. (2018). Work stress, job satisfaction, and turnover intention in public telecommunication company.
- Luthans, F. (2006). *Perilaku Organisasi Edisi Kesepuluh*. Yogyakarta: Andi.
- Mobley, W. H., Horner, S. O., & Hollingsworth, A. T. (2011). *Pergantian Karyawan: Sebab, Akibat dan Pengendaliannya (Terjemahan)*. Jakarta: PT Pusaka Binaman Pressindo.
- OJK. (n.d.). *Bank Umum*. Retrieved from Otoritas Jasa Keuangan : <https://www.ojk.go.id/id/kanal/perbankan/Pages/Bank-Umum.aspx>
- Richard, M. (2020, Maret 17). *Jumlah Pegawai Bank Turun, Beban Tenaga Kerja Justru Naik*. Retrieved from Finansial Bisnis.com: <https://finansial.bisnis.com/read/20200317/90/1214375/jumlah-pegawai-bank-turun-beban-tenaga-kerja-justru-naik>
- Rivai, V. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S. P., and Judge, T. A. (2011). *Perilaku Organisasi Edisi Keduabelas*. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, S. P., and Judge, T. A. (2013). *Organizational Behavior. 15*. New Jersey: Pearson Education.
- Robbins, S. P., dan Judge, T. A. (2015). *Perilaku Organisasi Edisi 16*. Jakarta: Salemba Empat.
- Staffelbach, B. (2008). Turnover intent. Diploma Thesis of Human Resource Management.
- Syauqi, M. F. (2018). Hubungan Antara Kepuasan Kerja dengan Turnover Intention Pada Karyawan PT Pos Indonesia (PERSERO) Cabang Pontianak.
- The American Institute of Stress (AIS). (n.d.). *What is Stress?* Retrieved from stress.org:

<https://www.stress.org/daily-life>

World Health Organization. (2018, May 28). *Burn-out an "occupational phenomenon": International Classification of Diseases*. Retrieved from who.int:
https://www.who.int/mental_health/evidence/burn-out/en/