

## PENGARUH TINGKAT STRESS KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION KARYAWAN PADA SALAH SATU BANK SWASTA SYARIAH JAKARTA

Fera Nelfianti<sup>1</sup>, Idah Yuniasih<sup>2</sup>

Universitas Bina Sarana Informatika

fera.fnf@bsi.ac.id<sup>1</sup>

### ABSTRACT

*This research was conducted to determine the effect of Job Stress Level on Turnover Intention in a Sharia Private Bank in Jakarta. This research was conducted in the credit marketing division. The population of this research is marketing employees where the total population of credit marketing in all branches of Bank X Syariah is 39 marketing employees. The research method used is the method of distributing questionnaires that have been tested for validity and reliability and using multiple linear regression techniques with quantitative calculations with the help of SPSS 18.0 for windows software. The results of this study indicate that there is a significant influence between the level of Job Stress on Intention Turnover at Bank X Syariah with a significance of  $0.00 \leq 0.005$ . Furthermore, from this study it can be seen that the effect of work stress levels on Turnover Intention is 64.9% with 35.1% influenced by other factors. This shows that the more work stress is the dominant factor for Bank X Syariah employees to leave the company*

**Keyword: Stress, Turnover Intention**

### ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh Tingkat Stress Kerja Terhadap Turnover Intention di sebuah Bank Swasta Syariah Jakarta. Penelitian ini dilakukan pada divisi marketing kredit. Populasi Penelitian ini adalah karyawan marketing dimana jumlah populasi marketing kredit diseluruh cabang Bank X Syariah sebanyak 39 karyawan marketing. Metode penelitian yang digunakan adalah metode penyebaran kuesioner yang telah di uji validitas dan reliabilitasnya serta menggunakan teknik regresi linier berganda dengan perhitungan secara kuantitatif dengan bantuan *software SPSS 18.0 for windows*. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara tingkat Stress Kerja terhadap Turnover Intention pada Bank X syariah dengan signifikansi  $0,00 \leq 0,005$ . Berikutnya dari penelitian ini dapat dilihat bahwa pengaruh tingkat stress kerja terhadap Turnover Intention adalah sebesar 64,9% dengan 35,1% dipengaruhi oleh faktor lain. Hal ini menunjukkan bahwa semakin Stress kerja merupakan faktor dominan karyawan Bank X Syariah untuk meninggalkan perusahaannya.

**Kata Kunci: Stress Kerja, Turnover Intention**

### PENDAHULUAN

Bank merupakan lembaga intermediasi keuangan yang melaksanakan tugas Perbankan yaitu menghimpun dan menyalurkan dana di masyarakat untuk peningkatan taraf hidup masyarakat. Penghimpunan dana dilakukan dengan cara Simpanan dari masyarakat, sedangkan penyaluran dana dengan cara peminjaman atau kredit.

Menurut Undang-Undang Republik Indonesia No 7 Tahun 1992 Pasal 1 Ayat 12 Kredit adalah penyediaan uang atau tagihan yang dapat dipersamakan dengan itu, berdasarkan persetujuan atau kesepakatan pinjam-meminjam antara bank dengan pihak lain yang mewajibkan pihak peminjam untuk melunasi hutangnya setelah jangka waktu tertentu dengan jumlah bunga, imbalan atau

pembagian hasil keuntungan; Dimana artinya adalah produk pinjaman tersebut digunakan oleh Lembaga Perbankan untuk menyalurkannya kembali kepada masyarakat.

Persaingan industri Perbankan saat ini semakin kompetitif, hal tersebut dapat dilihat dengan banyaknya industri Perbankan yang bermunculan saat saat ini, menurut data yang dapat dilihat dari laman [www.ojk.go.id](http://www.ojk.go.id) dengan kata kunci "Daftar Alamat dan Kantor Bank Umum dan Bank Syariah Periode Desember 2019" tercatat saat ini terdapat 110 Lembaga Perbankan yang aktif dimana terdiri dari 4 Bank Umum Persero (Milik Pemerintah), 71 Bank Umum Swasta Nasional, 27 Bank Pembangunan Daerah dan 8 Kantor Cabang Bank yang berkedudukan di Luar negeri atau yang kita kenal dengan Bank Swasta Asing. Dengan Catatan Per- Mei 2020 terdapat 2 bank yang berganti nama.

Dengan banyaknya Lembaga Perbankan tersebut, peranan sumber daya manusia, khususnya dibidang marketing menjadi faktor penting dalam menunjang pendapatan usaha "Bank X Syariah" dimana tenaga marketing ditugaskan untuk dapat menjual produk-produk perbankannya. Pendapatan usaha "Bank X Syariah" tentunya ditopang dari segi penjualan kredit, hal ini dikarenakan dengan mendapatkan bunga kredit, maka "Bank X Syariah" mendapatkan keuntungan. Tercatat pada laporan tahunan (*annual report*) "Bank X Syariah" pada periode 2019, dimana pada tahun tersebut "Bank X Syariah" sebesar Rp. 168.018.699.522 angka tersebut turun dari tahun sebelumnya, dimana pada tahun sebelumnya sebesar Rp. 169.986.811.737. Dari penurunan Pendapatan tersebut, tentu saja perusahaan mengambil langkah-langkah antisipatif salah satunya dengan menaikkan target penjualan kepada marketing kredit "Bank X Syariah". Dari peningkatan target tersebut biasanya fenomena yang terjadi di bagian divisi marketing adalah keinginan untuk keluar atau Turnover Intention. Dalam teori perilaku organisasi yang dikemukakan oleh Mullins (2010) yang mengatakan bahwa sumber daya manusia adalah hal yang paling utama dalam sebuah organisasi. Dalam prakteknya kegiatan organisasi dan kegiatan manajemen tidak dapat dipisahkan, mayoritas tindakannya berhubungan dengan keseluruhan proses yang ada di dalam sebuah organisasi Dengan menurunnya pendapatan tentu perusahaan melakukan peningkatan-peningkatan salah satunya menaikkan target penjualan kredit. Dengan kenaikan ini kinerja marketing kredit terus ditingkatkan demi tercapainya target tersebut.

Stres kerja yang terjadi pada divisi marketing kredit timbul akibat dari meningkatnya target penjualan yang ditetapkan oleh "Bank X Syariah", dimana dengan meningkatnya target tersebut disinyalir akan menambahkan beban kerja pada marketing, hal ini merupakan salah satu pemicu karyawan untuk tidak mendapatkan penilaian kinerja yang baik, sehingga banyak karyawan marketing kredit usaha untuk memilih keluar dari perusahaan dan mencari kepada perusahaan yang baru. Tidak tercapainya target tersebut dikarenakan berbagai macam faktor yang mempengaruhi, seperti faktor persaingan harga/bunga antar bank yang semakin kompetitif, alur proses kredit yang panjang, dan tidak sesuainya plafond kredit yang diharapkan oleh nasabah. Hal tersebut turut membuat marketing kredit frustrasi. "Bank X Syariah" menerapkan sistem *reward and punishment*, dimana "Bank X

Syariah”melakukan evaluasi setiap bulannya atas hasil pencapaian kinerja masing-masing marketing kredit dan melakukan tindakan atas hasil yang dicapai masing-masing marketing. Stress kerja merupakan suatu respon adaptif yang dihubungkan oleh perbedaan individu dan atau proses psikologi yang merupakan konsekuensi tindakan, situasi, atau kejadian eksternal (lingkungan) yang menempatkan tuntutan psikologi dan atau fisik yang berlebihan pada seseorang (Luthans, 2006).

Dengan Penjelasan diatas. maka penulis mengambil judul “Pengaruh Stres kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Divisi Marketing Kredit Pada Salah Satu Bank Swasta Syariah di Jakarta”

## KAJIAN TEORI

### Konsep Stress Kerja

Menurut Rivai (2009) stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berfikir, dan kondisi seorang karyawan.

*Stressor* adalah faktor-faktor yang menyebabkan terjadinya stres. Penyebab stres kerja tidak hanya disebabkan oleh satu faktor penyebab saja, namun stres bisa saja terjadi karena penggabungan dari beberapa sebab sekaligus yang antara lain: Beban kerja yang berlebihan (*work overload*), Tekanan atau desakan waktu (*time pressure*), Kualitas supervisi yang jelek (*poor quality of supervision*), Iklim politik yang tidak aman (*insecure political climate*), Umpan balik tentang pelaksanaan kerja yang tidak memadai (*lack of recognition/reward*), Wewenang yang tidak mencukupi untuk melaksanakan tanggung jawab (*inadequate authority to match responsibilities*) Kemenduaan peranan (*role ambiguity and conflict*), Frustrasi (*frustration*), Konflik antar pribadi dan antar kelompok (*interpersonal conflict*), Perbedaan antara nilai-nilai perusahaan dan karyawan (*differences between company and employee value*), Berbagai bentuk perubahan (*change of anytype*) (Bonaventura, 2012).

Berdasarkan penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa stress merupakan respon adaptif dari seseorang terhadap situasi yang menghasilkan penyimpangan baik fisik, psikologis, dan atau perilaku. Kesimpulan diatas menunjukkan adanya kondisi tertentu dalam lingkungan yang menjadi sumber potensial munculnya stres. merupakan suatu proses yang dapat mempengaruhi kondisi psikologi dan mengganggu seseorang dalam pekerjaannya.

### Model Stres Kerja

Dalam model stres kerja yang dikembangkan oleh Ivansevich dan Matteson, “*Organizational Stressor and Heart Disease*”, (dalam Kreitner dan Kinicki, 2005: 29) penyebab stres antara lain meliputi: Level individual, level kelompok, level organisasional, dan level ekstra organisasional. Stressor level individual yaitu yang secara langsung dikaitkan dengan tugas pekerjaan seseorang (*person-job interface*). Contoh yang paling umum stressors level individual ini, adalah:

1. *Role overload.*

Merupakan kondisi dimana pegawai memiliki terlalu banyak pekerjaan yang harus dikerjakan atau di bawah tekanan jadwal waktu yang ketat

2. *Role conflict.*

Terjadi ketika berbagai macam pegawai memiliki tugas dan tanggung jawab yang saling bertentangan satu dengan yang lainnya. Konflik ini juga terjadi ketika pegawai diperintahkan untuk melakukan sesuatu tugas/pekerjaan yang berlawanan dengan hati nurani atau moral yang mereka anut.

3. *Role ambiguity.*

Terjadi ketika pekerjaan itu sendiri tidak didefinisikan secara jelas. Oleh karena pegawai tidak mampu untuk menentukan secara tepat apa yang diminta organisasi dari mereka, maka mereka terus menerus merasa cemas apakah kinerja mereka telah cukup atau belum.

4. *Responsibility for other people.*

Hal ini berkaitan dengan kemajuan karir pegawai. Kemajuan karir yang terlalu lambat, terlalu cepat, atau pada arah yang tidak diinginkan akan menyebabkan para pegawai mengalami tingkat stres yang tinggi. Apalagi jika mereka harus bertanggung jawab terhadap karir seseorang yang lain akan menyebabkan level stres menjadi lebih tinggi.

### **Faktor-Faktor Penyebab Timbulnya Stres**

Menurut Gibson (dalam Hermita, 2011 :19), ada empat faktor penyebab terjadinya stres. Stres terjadi akibat dari adanya tekanan (Stressor) di tempat kerja, stressor tersebut yaitu :

1. Stressor Lingkungan Fisik

Berupa sinar, kebisingan, temperatur dan udara yang kotor.

2. Stressor Individu

Berupa Konflik peranan, kepaksaan peranan, beban kerja, tanggung jawab terhadap orang lain, ketiadaan kemajuan karir dan rancangan pengembangan karir.

3. Stressor Kelompok

Berupa hubungan yang buruk dengan rekan sejawat, bawahan dan atasan.

4. Stressor Keorganisasian

Berupa ketiadaan partisipasi, struktur organisasi, tingkat jabatan, dan ketiadaan kebijaksanaan yang jelas.

### **Indikator-Indikator Stres Kerja**

Indikator-indikator stress kerja menurut Robbins (2006) dapat dibagi dalam 3 (tiga) aspek, yaitu:

1. Gejala Fisik

Stres dapat menciptakan perubahan dalam metabolisme, meningkatnya laju detak jantung dan pernapasan, meningkatnya tekanan darah, menimbulkan sakit kepala serta menyebabkan serangan jantung.

2. Gejala Psikologis

Stres dapat menyebabkan ketidakpuasan yang berkaitan dengan pekerjaan, misalnya ketegangan, kecemasan, mudah marah, kebosanan dan suka menunda-nunda pekerjaan. Pekerjaan-pekerjaan yang memberikan keragaman, arti penting, otonomi, umpan balik, dan

identitas tingkatan rendah pada penanggung pekerjaan akan menciptakan stres dan mengurangi kepuasan serta keterlibatan dalam pekerjaan itu.

### 3. Gejala Perilaku

Stres yang dikaitkan dengan perilaku mencakup perubahan dalam produktivitas, *turnover* karyawan tinggi, tingkat absensi yang tinggi dan kecelakaan kerja.

### **Turnover Intention**

*Turnover Intention* didefinisikan sebagai keinginan seseorang untuk keluar dari perusahaan. *Turnover Intention* mencerminkan keinginan individu untuk meninggalkan organisasi dan mencari alternatif pekerjaan lain.

Robbins (2008), menjelaskan bahwa penarikan diri seseorang keluar dari suatu organisasi (*turnover*) dapat diputuskan secara sukarela (*voluntary turnover*) maupun secara tidak sukarela (*involuntary turnover*). *Voluntary turnover* merupakan keputusan karyawan untuk meninggalkan organisasi secara sukarela yang disebabkan oleh faktor seberapa menarik pekerjaan yang ada saat ini, dan tersedianya alternatif pekerjaan lain. Sebaliknya, *involuntary turnover* atau pemecatan menggambarkan keputusan pemberi kerja (*employer*) untuk menghentikan hubungan kerja dan bersifat *uncontrollable* bagi karyawan yang mengalaminya.

*Turnover intention* didefinisikan sebagai keinginan seseorang untuk keluar dari perusahaan. Penelitian yang dilakukan oleh Carsten dan Spector dalam Suhanto (2009:13) menemukan adanya hubungan antara kepuasan kerja dengan *turnover* dan *intention to quit*.

### **Faktor yang mempengaruhi *Turnover Intention* Karyawan**

Dalam penelitian Novliadi (2007) mendapati bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi terjadinya *Turnover Intention* cukup kompleks dan saling berkait satu sama lain, diantaranya:

#### 1. Usia

pekerja muda mempunyai tingkat turnover yang lebih tinggi daripada pekerja-pekerja yang lebih tua.

#### 2. Lama Kerja

Semakin lama masa kerja maka semakin rendah kecenderungan *turnover*-nya. *Turnover* lebih banyak terjadi pada karyawan dengan masa kerja lebih singkat

#### 3. Tingkat Pendidikan dan Intelegensi

Karyawan yang mempunyai tingkat intelegensi tidak terlalu tinggi akan memandang tugas-tugas yang sulit sebagai tekanan dan sumber kecemasan. Ia mudah merasa gelisah akan tanggungjawab yang diberikan padanya dan merasa tidak aman. Sebaliknya mereka yang mempunyai tingkat intelegensi yang lebih tinggi akan merasa cepat bosan dengan pekerjaan-pekerjaan yang monoton. Mereka akan lebih berani keluar dan mencari pekerjaan baru daripada mereka yang tingkat pendidikannya terbatas, karena kemampuan intelegensinya yang terbatas pula

4. Keikatan terhadap perusahaan

Semakin tinggi keikatan seseorang terhadap perusahaannya akan semakin kecil turnover intention dan semakin rendah keikatan karyawan terhadap perusahaan maka semakin tinggi tingkat *Turnover Intention*.

5. Kepuasan kerja

Penelitian-penelitian yang telah banyak dilakukan menunjukkan bahwa semakin tidak puas seseorang terhadap pekerjaannya akan semakin kuat dorongannya untuk melakukan *Turnover Intention*.

6. Budaya Perusahaan

Budaya perusahaan dapat mempengaruhi persepsi karyawan, menentukan dan mengharapkan bagaimana cara individu dapat bekerja sehari-hari dan dapat membuat individu tersebut merasa senang dalam menjalankan tugasnya.

### **Dimensi *Turnover Intention***

Perusahaan yang mempunyai tenaga kerja muda akan mempunyai tingkat *Turnover Intention* paling tinggi dibandingkan perusahaan yang memiliki pekerja relative lebih tua (Flinkman et all, 2006 dalam Adijaya (2015:34).

Menurut Suparta (2004:44), menyebutkan ada empat dimensi *Turnover Intention* karyawan, yaitu:

1. Dimensi Ekonomi, yang meliputi Gaji, upah, dan bonus
2. Dimensi Psikologis, yang meliputi hubungan dengan teman sejawat, hubungan dengan rekan kerja atau atasan, lingkungan kerja, kesesuaian pekerjaan dengan kemampuan dan minat
3. Dimensi Sosiologis, yang meliputi keadaan masyarakat dan rubrik lowongan pekerjaan
4. Dimensi Yuridis, yang meliputi peraturan ketenaga kerjaan yang berlaku

### **METODE PENELITIAN**

Menurut Sugiyono (2010:5), Metode penelitian dapat diartikan sebagai cara ilmiah untuk mendapatkan data yang valid dengan tujuan dapat ditemukan, dikembangkan, dan dibuktikan suatu pengetahuan tertentu sehingga pada gilirannya dapat digunakan untuk memahami, menyelesaikan, dan mengantisipasi masalah dalam bidang bisnis.

Penelitian ini merupakan penelitian mengenai hubungan kausal (sebab-akibat) baik secara parsial maupun simultan dari variabel-variabel yang diamati dan diteliti. Penelitian yang dilakukan bermaksud membuktikan hipotesa, diuji dengan teknik Regresi linear sederhana dengan menggunakan tolls SPSS V.18.0 yang bertujuan untuk mengetahui tingkat signifikan dan hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen.

### **Populasi**

Menurut Sudarmanto (2013:26) Populasi pada dasarnya merupakan wilayah yang akan dikenai generalisasi dari suatu hasil penelitian. Populasi merupakan totalitas dari suatu karakteristik tertentu yang ditentukan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya. Oleh karena itu seorang peneliti perlu memahami bagaiman karakteristik dari populasi penelitian tersebut. Hal penting yang

harus diperhatikan adalah kondisi homogenitas atau heterogenitas suatu populasi. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Bank X Syariah. Data penelitian yang diolah adalah jawaban responden dari kuesioner yang disebar kepada 39 karyawan divisi marketing kredit pada Bank X Syariah. Pengolahan data penelitian ini menggunakan program *Microsoft Excel 2016 dan Statistical Product Service and Solution (SPSS) versi 18.0 for Windows*

### UJI VALIDITAS

#### Variabel Stress Kerja (X)

Penelitian variabel stress kerja yang terdiri dari 14 Pernyataan. Dari distribusi jawaban tersebut, analisis instrumen penelitian dapat dilihat pada hasil perhitungan yang ditampilkan pada Tabel 1 berikut.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Variabel Stress Kerja (X)

Item-Total Statistics					
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted	Keterangan
X1	52,0513	23,682	,501	,850	Valid
X2	52,1282	24,115	,473	,852	Valid
X3	52,4615	22,466	,465	,851	Valid
X4	52,0769	23,389	,604	,846	Valid
X5	52,2308	22,814	,589	,844	Valid
X6	52,1538	20,818	,648	,839	Valid
X7	52,2051	22,483	,479	,850	Valid
X8	52,5385	23,571	,350	,856	Valid
X9	52,3846	18,980	,690	,838	Valid
X10	52,4615	22,466	,465	,851	Valid
X11	52,0769	23,389	,604	,846	Valid
X12	52,2308	22,814	,589	,844	Valid
X13	52,4359	21,831	,545	,846	Valid
X14	52,2308	23,814	,333	,857	Valid

Sumber : Hasil Output SPSS 18.0

Dengan jumlah responden sebanyak 39 responden, maka nilai r-tabel dapat diperoleh melalui  $df$  (*degree of freedom*) =  $n - k$ , sehingga  $df = 39 - 2 = 37$ , maka r-tabel = 0,316. Pernyataan yang dikatakan valid jika r-hitung yang merupakan nilai *Corrected Item-Total Correlation* lebih besar dari r-tabel 0,316.

Dengan demikian semua Pernyataan dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya dan dapat disimpulkan bahwa masing-masing Pernyataan (Pernyataan valid) dapat terklarifikasi pada variabel Stress Kerja (X) dianggap valid.

#### Variabel Turnover Intention (Y)

Penelitian variabel *Turnover Intention* yang terdiri dari 9 Pernyataan. Dari distribusi jawaban tersebut,

analisis instrumen penelitian dapat dilihat pada hasil perhitungan yang ditampilkan pada Tabel 2. berikut.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Variabel *Turnover Intention* (Y)

<b>Item-Total Statistics</b>					
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted	Keterangan
Y1	31,8462	7,713	,652	,736	Valid
Y2	31,9487	8,313	,519	,756	Valid
Y3	32,2051	7,483	,388	,770	Valid
Y4	31,9231	8,389	,434	,762	Valid
Y5	32,0256	7,710	,519	,748	Valid
Y6	32,0769	6,599	,541	,746	Valid
Y7	32,2564	8,038	,347	,771	Valid
Y8	32,0256	6,762	,619	,728	Valid
Y9	32,3077	8,008	,331	,774	Valid

Sumber : Hasil Output SPSS 18.0

Dengan jumlah responden sebanyak 39 responden, maka nilai r-tabel dapat diperoleh melalui  $df$  (*degree of freedom*) =  $n - k$ , sehingga  $df = 39 - 2 = 37$ , maka  $r\text{-tabel} = 0,316$ . Pernyataan yang dikatakan valid jika r-hitung yang merupakan nilai *Corrected Item-Total Correlation* lebih besar dari r-tabel 0,316.

Dengan demikian semua Pernyataan dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya dan dapat disimpulkan bahwa masing-masing Pernyataan (Pernyataan valid) dapat terklarifikasi pada variabel *Turnover Intention* (Y) dianggap valid.

### UJI REALIBILITAS

#### Hasil Uji Realibilitas Variabel Stress Kerja ( X)

Berikut hasil uji reliabilitas pernyataan atas variabel Stress Kerja yang disebarkan kepada 39 responden yang dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 3. Uji Realibilitas Variabel Stress Kerja

<b>Reliability Statistics</b>	
Cronbach's Alpha	N of Items
,857	14

Sumber : Hasil Output SPSS 18.0

Tabel 3 adalah hasil uji reliabilitas pada variabel Stress Kerja berdasarkan tabel tersebut variabel Stress Kerja yang ada dalam penelitian ini reliabel, karena nilai *Cronbach Alpha* = 0,857 ( $\geq 0.600$ ) sehingga dapat disimpulkan juga semua butir pertanyaan yang valid memiliki kehandalan atau konsistensi dalam mengukur variabel Stress Kerja.

### Hasil Uji Reliabilitas Variabel *Turnover Intention* (Y)

Berikut hasil uji reliabilitas pernyataan atas variabel *Turnover Intention* yang disebarkan kepada 39 responden yang dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4. Uji Reliabilitas Variabel *Turnover Intention*

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,776	9

Sumber : Hasil Output SPSS 18.0

Tabel 4 adalah hasil uji reliabilitas pada variabel *Turnover Intention* berdasarkan tabel tersebut variabel *Turnover Intention* yang ada dalam penelitian ini reliabel, karena nilai *Cronbach Alpha* = 0,776 ( $\geq 0.600$ ) sehingga dapat disimpulkan juga semua butir pertanyaan yang valid memiliki kehandalan atau konsistensi dalam mengukur variabel *Turnover Intention*.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Karakteristik Responden

Dari kuesioner yang telah disebarkan oleh penulis, diperoleh data berdasarkan jenis kelamin responden sebagai berikut :

Tabel 5. Klasifikasi Responden Karyawan Divisi Marketing Kredit Bank X Syariah Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Jumlah	Prosentase (%)
1.	Perempuan	12	30,8%
2.	Laki-Laki	27	69,2%
	<b>Jumlah</b>	<b>39</b>	<b>100 %</b>

Sumber : Data Primer yang telah diolah

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa jenis kelamin responden yang mendominasi adalah responden Laki-laki dengan prosentasi 69,2% dengan jumlah 27 responden, kemudian responden perempuan berjumlah 12 responden atau 30,8%. Dari kuesioner yang telah penulis sebar, diperoleh data berdasarkan Pendidikan Terakhir adalah sebagai berikut:

Tabel 6. Klasifikasi Responden Karyawan Divisi Marketing Kredit Bank X Syariah Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No.	Tingkat Pendidikan	Jumlah	Prosentase (%)
1.	SMA	0	0%
2.	Diploma	10	25,6%
3.	Sarjana	29	74,4%
4.	Magister/ Doktoral	0	0%
	<b>Jumlah</b>	<b>39</b>	<b>100%</b>

Sumber: Data Primer yang telah diolah

Dilihat dari data pada table diatas, jumlah karyawan yang bekerja pada divisi marketing kredit Bank X Syariah jika dilihat dari tingkat pendidikan, didominasi oleh pendidikan dengan latar belakang Sarjana dengan total 29 responden (74,4%) dan sisanya dari jenjang pendidikan Diploma dengan 10 responden (25,6%).

**Pembahasan**

Tabel 7. Analisis Regresi Linear Sederhana

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8,723	3,320		2,628	,012
	X	,486	,059	,806	8,273	,000

a. Dependent Variable: Y

Hasil analisis regresi linier sederhana diperoleh koefisien untuk variabel bebas X= 0,486 dengan konstant sebesar 8,723 sehingga model persamaan regresi linier sederhana diperoleh adalah  $Y = 8,723 + 0,486 X$ . Hal ini menunjukkan bahwa jika terjadi peningkatan stress dalam bekerja (X) maka akan meningkatkan pula Turnover Intention (Y) karyawan tersebut dengan mengalami peningkatan sebesar 0,486 persatuan.

Tabel 8. Analisis Regresi Linear Berganda

**ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	232,873	1	232,873	68,439	,000 <sup>a</sup>
	Residual	125,897	37	3,403		
	Total	358,769	38			

a. Predictors: (Constant), X

b. Dependent Variable: Y

Dari hasil perhitungan dengan menggunakan program SPSS v.18 diketahui bahwa Fhitung sebesar 68,439 dengan nilai probabilitas sebesar 0.000 lebih kecil dari 0,05 maka dapat dikatakan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara tingkat stress kerja terhadap Turnover Intention.

Tabel 9. Output Koefisien Determinasi

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,806 <sup>a</sup>	,649	,640	1,84462

a. Predictors: (Constant), X

b. Dependent Variable: Y

Berdasarkan tabel Model Summary di atas dapat dilihat bahwa nilai R Square sebesar 0,649 atau 64,9%, artinya Keinginan karyawan untuk keluar ( Turnover Intention) di Bank X Syariah dipengaruhi oleh tingkat stress kerja sebesar 64,9%. Sedangkan sisanya yaitu 35,1% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak disebutkan dalam penelitian ini.

## SIMPULAN

1. Berdasarkan perhitungan Persamaan Regresi diperoleh persamaan  $Y = 8,723 + 0,486 X$  yang menunjukkan jika ada penambahan stress kerja sebesar 1 satuan maka akan menambahkan keinginan untuk keluar / Turnover Intention sebesar 0,486
2. Berdasarkan perhitungan Koefisien Determinasi diperoleh hasil sebesar 64,9%. yang menunjukkan bahwa pengaruh Stress kerja terhadap tingkat Turnover Intention dan sisanya sebesar 35,1% yang dipengaruhi oleh faktor lain.
3. Dengan besarnya pengaruh stress terhadap keinginan karyawan untuk keluar, maka stress kerja bagi karyawan harus di maintainance dengan pelatihan, refresh ataupun memberikan motivasi dalam bentuk bonus dan tunjangan-tunjangan yang sesuai.

## DAFTAR PUSTAKA

- Adijaya, Rino. (2015). Pengaruh stress kerja, kepuasan kerja dan komitmen organisasional terhadap turnover intention pada karyawan telkomsel distribution center kabupaten jember. Skripsi jurusan manajemen fakultas ekonomi universitas jember.
- Bonaventura Ridya Putra. (2012). Pengaruh Job Stressor Terhadap Turnover Intention Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Pemeditasi. *Jurnal Studi Manajemen Indonesia*. Vol 1 No 2 Tahun 2012:72-81.
- Hermita. (2011). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Skripsi. Makassar: FE-UNHAS.
- Kreitner, Robert & Angelo Kinicki. 2005. "Perilaku Organisasi". Penerbit Salemba Empat.
- Luthans, F. (2006). Perilaku Organisasi (Alih Bahasa VA Yuwono, dkk), Edisi Sepuluh. Yogyakarta: Andi.
- Mullins, Laurie J. (2010). *Management & Organizational Behavior. Ninth Edition*. Pearson Education Limited. England.
- Novliadi, F., (2007). Intensi Turnover Karyawan ditinjau dari Budaya Perusahaan dan Kepuasan Kerja, Makalah, Universitas Sumatra Utara, Medan. Ongori, H., (2007), A review of the literature on employee turnover.
- Rivai, Veithzal. (2009). *Performance Appraisal*. PT RajaGrafindo Persada, Jakarta.
- Robbins, Stephen. P. (2006). Perilaku Organisasi (alih bahasa Drs. Benjamin Molan), Edisi Bahasa Indonesia, Klaten: PT INT AN SEJATI.
- Robbins, Stephen P. (2008). dan Timothy A. Judge.. *Perilaku Organisasi Edisi ke-12*, jakarta: Salemba Empat.
- Sudarmanto, Gunawan, (2013). Statistik Terapan Berbasis Komputer dengan Program IBM SPSS Statistics 19, Mitra Wacana Media, Jakarta
- Suhanto, Edy. (2009). Pengaruh Stress Kerja dan Iklim Organisasi terhadap Turnover Intention dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. Studi di BII, Universitas Diponegoro
- Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Manajemen*. Jakarta: Alfabeta

Suparta, I Ketut. (2004). Faktor-Faktor Penyebab "*Labour Turnover*". Politeknik unud Mandiri Edisi Ilmiah. ISSN. 0852 -1796.

Undang Undang Republik Indonesia Nomor 7 Tahun 1992. Perbankan.

[www.ojk.go.id](http://www.ojk.go.id)