

The Influence Of Job Stress, Job Satisfaction On Employee Turnover At PT Bank BRI Palopo Branch

Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Karyawan Pada PT Bank BRI Cabang Palopo

Haryana¹, Saharuddin², Haedar³

Universitas Muhammadiyah Palopo^{1,2,3}

anaharyana025@gmail.com¹, saharuddin@umpalopo.ac.id², haedar@umpalopo.ac.id³

*Corresponding Author

ABSTRACT

The purpose of this study was to analyze the impact of job stress and job satisfaction on employee turnover rate at PT Bank BRI Palopo Branch. This research uses a quantitative approach with a survey design. The research population involved 130 employees at PT Bank BRI Palopo Branch, with sampling done through saturated sample technique. Of the 130 questionnaires distributed through Google Form, 90 questionnaires were successfully returned. The data collected has gone through validity and reliability tests. The data analysis technique used is linear regression and multiple regression to test the effect of job stress and job satisfaction on employee turnover. The results showed that job stress has a positive and significant effect on employee turnover, which means that the higher the level of job stress, the more likely employees are to leave the organization. In contrast, job satisfaction has a negative and significant effect on turnover, which means that the higher the level of job satisfaction, the less likely employees are to leave the organization. This study also found that the combination of job stress and job satisfaction simultaneously affects employee turnover rates.

Keywords: Job Stress, Job Satisfaction, Turnover

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis dampak stres kerja dan kepuasan kerja terhadap tingkat perputaran karyawan di PT Bank BRI Cabang Palopo. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain survei. Populasi penelitian melibatkan 130 karyawan di PT Bank BRI Cabang Palopo, dengan pengambilan sampel dilakukan melalui teknik sampel jenuh. Dari 130 kuesioner yang disebarkan melalui *Google Form*, sebanyak 90 kuesioner berhasil dikembalikan. Data yang dikumpulkan telah melalui uji validitas dan reliabilitas. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linier dan regresi berganda untuk menguji pengaruh stres kerja dan kepuasan kerja terhadap *turnover* karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover* karyawan, yang berarti semakin tinggi tingkat stres kerja, semakin besar kemungkinan karyawan untuk keluar dari organisasi. Sebaliknya, kepuasan kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover*, yang berarti semakin tinggi tingkat kepuasan kerja, semakin kecil kemungkinan karyawan untuk meninggalkan organisasi. Penelitian ini juga menemukan bahwa kombinasi antara stres kerja dan kepuasan kerja secara simultan memengaruhi tingkat *turnover* karyawan.

Kata Kunci: Stres Kerja, Kepuasan Kerja, Turnover.

1. Pendahuluan

Stres kerja merupakan masalah yang sering terjadi di berbagai sektor industri. Stres yang berlangsung lama dapat menurunkan produktivitas, meningkatkan tingkat absensi, serta menimbulkan ketidakpuasan terhadap pekerjaan, yang pada gilirannya dapat memicu peningkatan tingkat *turnover*. Karyawan yang mengalami stres kerja yang tinggi cenderung merasa tidak nyaman dan tidak puas dengan pekerjaan mereka, yang mendorong mereka untuk mencari peluang kerja lain yang dirasa lebih baik atau tidak memberi tekanan serupa. Secara umum, ada Adanya hubungan yang konstruktif antara stres kerja dan..." *turnover*, yang

berarti Semakin meningkat tingkat stres kerja, semakin tinggi kemungkinan terjadinya perputaran karyawan.

Kepuasan kerja yang tinggi umumnya dapat menurunkan niat karyawan untuk keluar dari pekerjaan mereka. Karyawan yang merasa puas cenderung lebih termotivasi, setia, dan memiliki komitmen yang kuat terhadap organisasi. Secara umum, hubungan antara kepuasan kerja dan turnover bersifat negatif, yang berarti semakin besar kepuasan kerja, semakin kecil kemungkinan terjadinya turnover. Kepuasan kerja mencakup perasaan positif karyawan terhadap berbagai aspek pekerjaan mereka, seperti gaji, kondisi kerja, hubungan dengan rekan kerja dan atasan, serta kesempatan untuk mengembangkan karier. Kepuasan kerja yang rendah sering menjadi faktor penyebab meningkatnya turnover. Stres kerja dan kepuasan kerja merupakan dua elemen utama yang mempengaruhi dengan signifikan niat turnover karyawan. Berbagai studi menunjukkan bahwa keduanya saling berhubungan dan dapat mempengaruhi keputusan karyawan untuk tetap bertahan atau meninggalkan perusahaan. Turnover karyawan, atau keluarnya karyawan dari suatu organisasi, dapat menimbulkan biaya yang signifikan bagi perusahaan, baik dalam hal rekrutmen, pelatihan, maupun kehilangan produktivitas. Oleh karena itu, penting untuk memahami faktor-faktor yang mempengaruhi turnover guna merancang strategi retensi yang efektif.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis bagaimana stres kerja dan kepuasan kerja memengaruhi keputusan karyawan untuk keluar dari organisasi. Dengan memahami keterkaitan antara ketiga faktor ini, perusahaan dapat mengambil tindakan yang tepat untuk mengurangi stres kerja, meningkatkan kepuasan karyawan, dan menurunkan tingkat turnover. Selain pengaruh langsung, stres kerja dan kepuasan kerja juga bisa berinteraksi dalam mempengaruhi turnover. Misalnya, karyawan yang merasa stres namun tetap puas dengan beberapa aspek pekerjaan mereka mungkin memiliki tingkat turnover yang berbeda dibandingkan dengan mereka yang merasa stres dan tidak puas sama sekali.

Mengelola stres kerja dan meningkatkan kepuasan kerja merupakan langkah krusial untuk mengurangi turnover karyawan, menjaga kestabilan organisasi, dan meningkatkan produktivitas. Kedua faktor tersebut, stres kerja dan kepuasan kerja, memiliki peran penting dalam mempengaruhi turnover karyawan. Berdasarkan hal ini, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: "Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover di Bank BRI Cabang Kota Palopo".

2. Tinjauan Pustaka

Stress Kerja

Stres kerja, menurut Riggio (2013), adalah reaksi fisik dan mental seorang pekerja terhadap lingkungan kerja yang dianggap mengancam atau membebani mereka. Menurut Gaol (2014), stres adalah kondisi di mana Terdapat tekanan yang menyebabkan gangguan pada keseimbangan fisik, emosional, proses kognitif, serta kesehatan seorang karyawan. Fahmi (2016) mengemukakan bahwa stres merupakan situasi di mana seseorang memaksakan diri dan jiwanya melampaui kapasitas yang dimilikinya, dan jika dibiarkan tanpa penanganan yang tepat, dapat menimbulkan dampak buruk bagi kesehatan. Menurut Dhini Rama Dhanita pada tahun 2010. Ketika karyawan tidak merasa puas dengan pekerjaan mereka, stres di tempat kerja dapat menyebabkan mereka berhenti. Ketika karyawan mengalami tingkat stres kerja yang lebih tinggi, mereka merasa lebih puas dengan pekerjaan mereka, yang pada gilirannya menyebabkan mereka ingin meninggalkan perusahaan. Sofia, Dewi, Great, dan Sriathi

Berdasarkan berbagai definisi stres kerja yang ada, dapat disimpulkan bahwa stres kerja merupakan kondisi atau situasi yang menekan, baik secara fisik maupun mental, yang dapat berdampak pada kondisi seorang karyawan.

Kepuasan Kerja

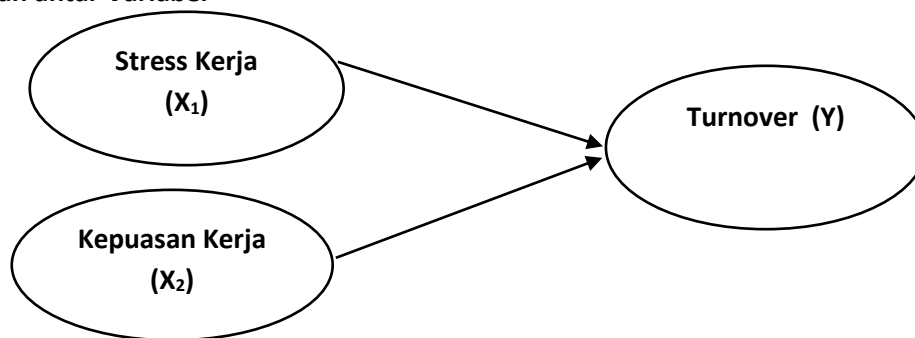
Kepuasan kerja adalah perasaan positif atau kepuasan yang dirasakan karyawan terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja mencakup berbagai aspek seperti kompensasi, kondisi kerja, hubungan dengan rekan kerja dan atasan, serta peluang pengembangan karier. Karyawan yang puas dengan pekerjaannya cenderung lebih termotivasi, memiliki komitmen yang lebih tinggi terhadap organisasi, dan menunjukkan kinerja yang lebih baik. Moral kerja, disiplin, dan prestasi kerja adalah bukti Kepuasan kerja dapat diartikan sebagai perasaan emosional atau sikap yang membuat individu merasa bahagia dan mencintai pekerjaannya. Salsabila & Tumanggor (2023) menjelaskan bahwa.

Menurut Sedarmayanti (2017), kepuasan kerja adalah kondisi yang dapat bersifat positif atau negatif yang dirasakan oleh pekerja terkait lingkungan tempat mereka bekerja. Perasaan yang dirasakan oleh karyawan terhadap pekerjaannya mencakup kepuasan yang terkait dengan berbagai aspek pekerjaan mereka. Kepuasan kerja meliputi bagaimana karyawan menilai pengalaman mereka di tempat kerja, mulai dari gaji, kondisi kerja, hubungan dengan rekan kerja dan atasan, hing

Turnover

Istilah "turnover" merujuk pada proses di mana seorang karyawan meninggalkan organisasi dan digantikan oleh orang lain. Turnover dapat dibedakan menjadi sukarela (ketika karyawan memutuskan untuk keluar secara sukarela) atau tidak sukarela (ketika karyawan dipaksa keluar akibat pemutusan hubungan kerja). Selain itu, Ronald dan Milkha (2015) menjelaskan bahwa "turnover intention" (keinginan untuk berpindah pekerjaan) adalah kecenderungan karyawan untuk mempertimbangkan meninggalkan pekerjaan mereka. Turnover intention merujuk pada keinginan yang berkelanjutan dari karyawan untuk meninggalkan organisasi dan digantikan oleh karyawan lain. Mobley (2011) menjelaskan bahwa turnover intention adalah tingkat atau intensitas dorongan untuk keluar dari perusahaan. Berbagai faktor dapat mempengaruhi turnover intention ini, salah satunya adalah "keinginan untuk pindah pekerjaan" (Derrick, 2022). Sustainable, 2024.

Hubungan antar Variabel



Gambar 1. Kereangka Konseptual

Stres kerja yang tidak ditangani dengan baik dapat mendorong karyawan untuk mencari pekerjaan di tempat lain yang dianggap lebih baik dan menawarkan tekanan yang lebih sedikit. Dalam hal ini, stres kerja menjadi salah satu faktor utama yang mempengaruhi turnover karyawan, yaitu kecenderungan untuk meninggalkan organisasi. Oleh karena itu, pengelolaan stres kerja yang efektif sangat penting untuk mempertahankan karyawan dan meningkatkan produktivitas organisasi

H1: Terdapat pengaruh positif yang signifikan antara stres kerja dan turnover karyawan.

Kepuasan kerja memiliki peran yang sangat penting dalam mempertahankan karyawan dan menurunkan tingkat turnover. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya

cenderung memiliki keterikatan emosional yang kuat dengan organisasi, sehingga mereka enggan untuk mencari pekerjaan di tempat lain. Sebaliknya, karyawan yang tidak puas dengan pekerjaannya lebih cenderung mencari peluang di luar organisasi, yang dapat menyebabkan meningkatnya turnover.

H2: Terdapat pengaruh negatif yang signifikan antara kepuasan kerja dan turnover karyawan.

3. Metode Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di PT Bank BRI Cabang Kota Palopo yang terletak di Jl. Kartini, Kota Palopo. Fokus penelitian ini adalah menganalisis Variabel "Faktor yang bersifat independen dalam penelitian ini mencakup stres kerja dan..." kepuasan kerja, sedangkan "Variabel yang tergantung dalam penelitian ini adalah... turnover karyawan, yang bertujuan untuk mengumpulkan informasi mengenai dampak insentif dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah... metode kuantitatif dengan desain survei. Survei ini bertujuan untuk mengumpulkan data dari sampel karyawan mengenai tingkat stres kerja, kepuasan kerja, dan niat turnover. Lokasi penelitian berada di PT Bank BRI Cabang Palopo, dengan populasi penelitian mencakup seluruh karyawan sebanyak 130 orang. Metode yang digunakan untuk memilih sampel..." Metode yang diterapkan dalam penelitian ini adalah sampling jenuh." (*census sampling*), yang berarti seluruh Anggota dalam kelompok populasi" dilibatkan dalam penelitian ini. Kuesioner disebarakan melalui Google Form kepada 130 karyawan, dan 90 di antaranya mengisi kuesioner, sehingga jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 90 karyawan.

Untuk mengumpulkan data yang diperlukan, saya menggunakan metode observasi, wawancara, dokumentasi, dan penyebaran kuesioner. Kuesioner ini digunakan untuk menilai respons responden terhadap variabel yang diukur dengan skala Likert. Skala tersebut memiliki lima pilihan jawaban. Skala yang digunakan adalah 5 untuk Sangat Setuju, 4 untuk Setuju, 3 untuk Tidak Setuju, dan 1 untuk Sangat Tidak Setuju. "Sebelum melakukan "Pendekatan analisis menggunakan regresi" linier berganda untuk mengukur pengaruh stres kerja dan kepuasan kerja terhadap turnover karyawan di PT Bank BRI Cabang Palopo, dilakukan terlebih dahulu pengujian validitas dan reliabilitas data.

4. Hasil dan Pembahasan

Hasil Penelitian

Uji validitas data dinyatakan berkualitas dan dapat dipertanggungjawabkan apabila sudah terbukti validitas dan reliabilitasnya. Uji validitas diukur dengan membandingkan antara r -hitung dengan r -tabel, jika r -hitung $\geq r$ -tabel maka pertanyaan tersebut valid, atau setiap item pertanyaan mempunyai koefisien korelasi positif dan signifikan dengan skor total (Sig. < 0.05) maka dianggap valid. Dalam menghitung uji validitas ini membagikan kuisisioner sebanyak 90 responden. Uji validitas membandingkan r hitung dan r tabel dengan (df) = $n - 2$, maka $90 - 2 = 88$ didapat nilai r tabel 0.2072. Hasil perhitungan koefisien korelasi seluruh butir pertanyaan memiliki signifikansi pearson correlation r -hitung $\geq r$ -tabel, maka dapat disimpulkan bahwa semua butir-butir pertanyaan stress kerja, kepuasan kerja dan turnover karyawan dikatan valid dan dapat digunakan sebagai instrumen alat ukur.

Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas yang saya gunakan bertujuan untuk menilai apakah kuesioner tersebut dapat diandalkan atau tidak, yaitu dengan menguji sejauh mana kuesioner Hal ini dapat diterapkan" berulang Apabila"j ika "Sebuah instrumen pengukuran diterapkan dua kali untuk..." mengukur fenomena yang sama dan menghasilkan hasil yang konsisten, maka alat Hal ini" dapat dianggap memiliki reliabilitas. Item-item dalam kuesioner Suatu instrumen dianggap memiliki reliabilitas yang baik jika nilai Cronbach's Alpha melebihi 0,60."sementara

jika nilainya kurang dari 0,60, item-item tersebut dianggap tidak reliabel. dalam kuesioner dianggap tidak reliabel (Sekaran, 1992). Hasil uji reliabilitas dengan menggunakan nilai Alpha Cronbach untuk variabel stres kerja, kepuasan kerja, dan turnover karyawan dapat dilihat pada tabel satu di bawah ini. Uji Reliabilitas:

Tabel 1. Hasil Uji Reliabilitas

<i>Item pertanyaan</i>	<i>Cronbach's alpha</i>	<i>Keterangan</i>
Turnover karyawan (Y)	0,795	Reliabel
Stress Kerja (X ₁)	0,811	Reliabel
Kepuasan Kerja (X ₂)	0,791	Reliabel

Sumber : SPSS (2024, data diolah)

Tabel satu di atas diketahui bahwa *Cronbach's alpha* semua. Jika nilai Cronbach's Alpha lebih dari 0,60, maka setiap item pertanyaan dianggap reliabel karena telah memenuhi kriteria sebagai alat ukur yang valid.

Analisis regresi linier berganda

Analisis regresi berganda diterapkan untuk... mengukur atau memprediksi sejauh mana pengaruh stres kerja dan kepuasan kerja terhadap turnover karyawan di PT Bank BRI Cabang Palopo. Hasil pengolahan data dengan menggunakan SPSS versi 23.0 disajikan pada tabel dua di bawah ini.

Tabel 2. Hasil Uji Koefisien

Coefficients^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	14.022	1.168		12.000
	Stress Kerja	.431	.057	.462	7.594
	Kepuasan Kerja	-.495	.053	-.569	-9.343

a. Dependent Variable: Turn Over

Sumber: SPSS (2024, data diolah)

Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan aplikasi SPSS versi 23.0, "Diperoleh rumus regresi yang dapat dijelaskan sebagai berikut:

$$Y = 14.022 + 0.431X_1 - 0.495X_2 + e$$

Dari persamaan regresi ini, dapat dijelaskan sebagai berikut: Nilai konstanta (a) sebesar 14.022 menunjukkan bahwa jika stres kerja dan kepuasan kerja tidak mengalami perubahan, maka turnover karyawan akan bernilai 14.022 satuan. Koefisien stres kerja (b1) sebesar 0.431 mengindikasikan bahwa setiap kenaikan satu satuan pada stres kerja, dengan asumsi kepuasan kerja tetap, akan menyebabkan turnover karyawan meningkat sebesar 0.431 satuan. Koefisien kepuasan kerja (b2) sebesar -0.495 berarti bahwa setiap peningkatan satu satuan dalam kepuasan kerja, dengan asumsi stres kerja tetap, akan mengurangi turnover karyawan sebesar 0.495 satuan. Uji F digunakan untuk mengevaluasi apakah variabel independen secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependen. Hasil uji F menunjukkan pengaruh gabungan dari seluruh variabel independen terhadap variabel dependen, yang dapat dilihat pada tabel tiga di bawah ini.

Tabel 3. Hasil Uji F

ANOVA^a					
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	Sig.
1	Regression	365.029	2	182.514	108.335
	Residual	146.571	87	1.685	
	Total	511.600	89		

Dependent Variable: Turn Over
a. Prediktor: (Konstanta), Kepuasan Kerja, Stres Kerja
Sumber: SPSS (2024, pengolahan data)

Berdasarkan hasil uji F pada tabel tiga, diperoleh nilai f-hitung sebesar 108.335 yang lebih tinggi dari f-tabel 3,10, dengan nilai signifikansi 0,000 yang lebih rendah dari 0,05. Hal ini mengindikasikan bahwa, secara simultan, stres kerja dan kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap turnover karyawan.

Pembahasan

Uji hipotesis (H1) menunjukkan adanya pengaruh stres kerja terhadap turnover karyawan. Berdasarkan perhitungan, nilai t-hitung yang diperoleh lebih besar daripada t-tabel 1.662, yang mengarah pada penerimaan H_a dan penolakan terhadap H_0 . Ini menunjukkan bahwa, secara statistik, stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover karyawan di PT Bank BRI Cabang Kota Palopo. Uji hipotesis (H2) mengenai pengaruh kepuasan kerja terhadap turnover karyawan menunjukkan hasil yang signifikan. Dari perhitungan, diperoleh nilai t-hitung -9.343 yang lebih kecil dari t-tabel 1.662, yang mengarah pada penerimaan H_a dan penolakan terhadap H_0 . Secara statistik, hasil ini membuktikan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover karyawan (keluar masuknya karyawan) di PT Bank BRI Cabang Palopo.

5. Penutup

Kesimpulan

Berdasarkan temuan penelitian, dapat disimpulkan "Bahwa tekanan yang berasal dari pekerjaan..." memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap turnover karyawan. Artinya, semakin tinggi tingkat stres yang dialami oleh karyawan, semakin besar kemungkinan mereka untuk meninggalkan organisasi. Karyawan yang menghadapi tekanan kerja yang berlebihan cenderung merasa tidak puas dan mencari kesempatan kerja lain yang dianggap lebih baik serta menawarkan lingkungan kerja yang lebih kondusif. Sebaliknya, kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover karyawan, yang berarti semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dirasakan, semakin kecil kemungkinan karyawan untuk meninggalkan perusahaan atau organisasi tempat mereka bekerja.

Daftar Pustaka

- Alfarol, A. K., & Bahwiyanti, J. (2023). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Pt. Hasnur Riung Sinergi Kabupaten Tapin. *al-kalam : jurnal komunikasi, bisnis dan manajemen*, 10 (1), 75. <https://doi.org/10.31602/al-kalam.v10i1.10032>
- Derrick, D. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja terhadap Turnover Intention. *Jurnal Manajemen Bisnis Dan Kewirausahaan*, 6(1), 29. <https://doi.org/10.24912/jmbk.v6i1.16350>
- Dhini Rama Dhanika. (2010). Pengaruh Stres Kerja , Beban Kerja Terhadap Kepuasan(Studi Pada Medical Representatif Di Kota Kudus). *Jurnal Psikologi Universitas Muria Kudus*, 1(1), 15–23.
- Gunawan, H. (2018). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Bongaya Journal for Research in Management (BJRM)*, 1(2), 56–61. <https://doi.org/10.37888/bjrm.v1i2.90>
- Lestari, P. Y. (2024). Pengaruh Stres Kerja terhadap Turnover Intention yang Dimediasi oleh Kepuasan Kerja pada Karyawan Hotel Indiana Kenanga Boutique & Spa Nusa Lembongan , Kabupaten Klungkung, 4(5), 885–895.
- Salsabila, N., & Tumanggor, B. F. (2023). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Tingkat Turnover Intention Pegawai Di PT PKSS Cabang Jakarta 1. *Jurna Sumber Daya*

Aparatur, 5(2), 1–19.

Sofia, P., Dewi, A., Agung, A., & Sriathi, A. (2019). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana (Unud), Bali , Indonesia Sumber daya manusia merupakan hal yang penting dalam menentukan keefektifan suatu organisasi . O, 8 (6), 3646–3673.