

Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stress Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan di PT Bank Tabungan Pensiunan Nasional (BTPN) Syariah Cabang Bantargebang, Bekasi

¹Jose Ericson, ²Dian Sudiantini, ³Bintang Narpati

^{1,2,3}Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, Indonesia

¹Joseericsonjoseericson4@gmail.com, ²dian.sudiantini@dsn.ubharajaya.ac.id,

³bintang.narpati@dsn.ubharajaya.ac.id,

Author Coresponden : dian.sudiantini@dsn.ubharajaya.ac.id

Abstrak: Penelitian ini menganalisis pengaruh kepuasan kerja dan stres kerja terhadap niat berpindah (turnover intention) karyawan di PT. Bank Tabungan Pensiunan Nasional (BTPN) Syariah Cabang Bantargebang, Bekasi. Niat berpindah karyawan merupakan isu krusial yang dapat mengganggu stabilitas operasional dan efisiensi perusahaan. Menggunakan pendekatan kuantitatif dengan survei kuesioner terhadap 35 karyawan, data dianalisis menggunakan regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap niat berpindah, mengindikasikan bahwa kepuasan kerja yang lebih tinggi menurunkan kecenderungan karyawan untuk keluar. Sebaliknya, stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap niat berpindah, menunjukkan bahwa tingkat stres kerja yang lebih tinggi meningkatkan keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan. Secara simultan, kepuasan kerja dan stres kerja berkontribusi signifikan sebesar 81,7% terhadap niat berpindah. Oleh karena itu, perusahaan disarankan untuk meningkatkan faktor-faktor pendukung kepuasan kerja dan menurunkan tingkat stres kerja guna menekan angka niat berpindah karyawan, khususnya di sektor perbankan syariah yang sangat bergantung pada stabilitas sumber daya manusia.

Kata Kunci: Kepuasan Kerja, Stres Kerja, Niat Berpindah, Sumber Daya Manusia, Perbankan Syariah

Pendahuluan

Dalam lanskap bisnis global yang dinamis, pengelolaan sumber daya manusia (SDM) menjadi tantangan kompleks yang menuntut kesiapan infrastruktur dan suprastruktur yang memadai untuk menciptakan SDM yang unggul dan kompeten. Perusahaan yang bertekad untuk mempertahankan eksistensi dan reputasi positifnya harus memprioritaskan pengembangan kualitas SDM. Dalam konteks ini, manajemen SDM memegang peranan strategis, tidak hanya sebagai pengelola utama tetapi juga sebagai penyedia sumber daya bagi departemen lain (Hermanses et al., 2024). Salah satu isu krusial dalam manajemen SDM adalah niat berpindah karyawan (turnover intention). Niat berpindah didefinisikan sebagai kecenderungan perilaku karyawan untuk mencoba meninggalkan organisasi tempat mereka bekerja, yang pada akhirnya dapat menyebabkan *turnover actual* (user, 2020). Tingginya niat berpindah dapat menimbulkan biaya signifikan bagi organisasi, terutama yang telah menginvestasikan besar dalam pelatihan dan pengembangan karyawan.

Dua faktor utama yang sering diidentifikasi memengaruhi niat berpindah adalah kepuasan kerja dan stres kerja. Kepuasan kerja adalah seperangkat perasaan karyawan tentang hal-hal yang menyenangkan atau tidak menyenangkan terkait pekerjaan mereka (Silva & Rodrigues, 2025). Kepuasan ini bersifat subjektif, didasarkan pada perbandingan antara apa yang diterima karyawan dengan apa yang mereka harapkan. Sebaliknya, stres kerja adalah kondisi ketegangan yang muncul dari interaksi pekerja dengan pekerjaan mereka, menyebabkan ketidakseimbangan fisik dan mental yang berdampak pada emosi, proses berpikir, dan kondisi kerja (Cheung et al., 2025). Sektor perbankan, termasuk perbankan syariah, sangat rentan terhadap masalah stres kerja akibat tekanan target, beban kerja berlebihan, dan kurangnya dukungan atasan (Liu et al., 2025). PT. Bank Tabungan Pensiunan Nasional (BTPN) Syariah, sebagai bank syariah pertama yang melayani masyarakat pra-sejahtera, menghadapi tantangan serupa. Data awal dari Cabang Bantargebang,

Bekasi, menunjukkan tingkat niat berpindah karyawan yang relatif tinggi, seperti yang disajikan pada Tabel 1.1 dan Gambar 1.1.

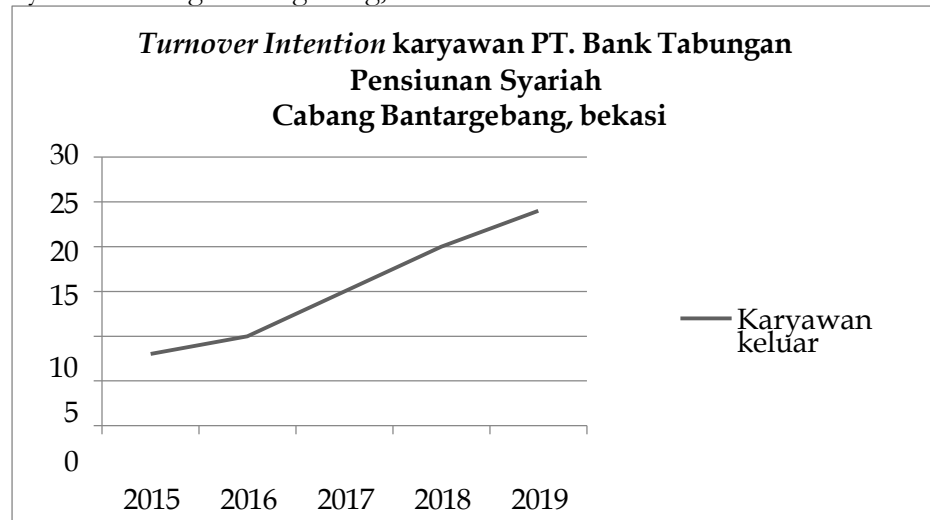
Tabel 1.1 Data *Turnover Intention*

Karyawan PT. Bank Tabungan Pensiunan Nasional (BTPN) Syariah Cabang Bantargebang, Bekasi Tahun 2020-2024

Tahun	Jumlah Karyawan Awal	Jumlah Karyawan Keluar	Total Karyawan
2020	120	8	112
2021	112	10	102
2022	102	15	87
2023	87	20	67
2024	67	24	43

Sumber : Data internal PT. Bank Pensiunan Nasional (BTPN) Syariah Cabang Bantargebang, Bekasi (2024)

Gambar 1.1 Grafik *Turnover Intention* Karyawan PT. Bank Tabungan Pensiunan Nasional (BTPN) Syariah Cabang Bantargebang, Bekasi



Sumber : Data Internal PT. Bank Tabungan Pensiunan Nasional Syariah Cabang Bantargebang, Bekasi (2024).

Survei awal yang dilakukan peneliti juga mengindikasikan bahwa ketidakpuasan kerja dan stres kerja menjadi faktor pemicu niat berpindah karyawan di BTPN Syariah. Hal ini terlihat dari respons kuesioner awal yang disajikan pada Tabel 1.2.

Tabel 1.2 Pra Survei Penelitian

No	Pertanyaan	Ya	Tidak
Kepuasan Kerja			
1	Saya merasa puas terhadap pekerjaan yang diberikan	5	30
2	Penghasilan saya cukup untuk kebutuhan hidup	9	26
3	Saya menikmati bekerja dengan teman-teman disini	8	27
Total		22	83
Stres Kerja			

1	Saya harus selalu memikirkan pekerjaan saya setiap saat	30	5
2	Kurangnya waktu yang disediakan untuk melakukan semua pekerjaan	27	8
3	Pekerjaan saya membutuhkan konsentrasi yang tinggi	25	10
Total		82	23
<i>Turnover Intention</i>			
1	Saya sering mencari informasi mengenai pekerjaan lain	30	5
2	Saya berpikir untuk berhenti dari pekerjaan saya	28	7
3	Saya sering berpikir untuk meninggalkan pekerjaan saya	26	9
Total		84	21

Sumber : Pra survei 35 responden, 2025.

Berdasarkan latar belakang ini, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis secara lebih mendalam pengaruh kepuasan kerja dan stres kerja terhadap niat berpindah karyawan di PT. Bank Tabungan Pensiunan Nasional (BTPN) Syariah Cabang Bantargebang, Bekasi.

Niat Berpindah Karyawan (Turnover Intention)

Turnover intention adalah probabilitas seorang karyawan akan meninggalkan organisasi (Arafat et al., 2025). Ini merupakan prediktor kuat dari *turnover actual*. Faktor-faktor yang memengaruhi *turnover intention* meliputi faktor individual (usia, masa kerja, jenis kelamin, pendidikan, status perkawinan), kepuasan kerja (terhadap gaji, penyediaan, beban kerja, promosi, kondisi kerja), dan komitmen organisasional (Othman et al., 2025). Dampak negatif *turnover intention* bagi perusahaan meliputi peningkatan biaya rekrutmen dan pelatihan, kehilangan produksi, penurunan laba, dan moral karyawan yang rendah (Li et al., 2025).

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah penilaian karyawan terhadap pekerjaan mereka, mencerminkan sikap positif terhadap pekerjaan dan lingkungannya (Ercegović, 2025). Faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja meliputi faktor pegawai (IQ, kecakapan, usia, jenis kelamin, pendidikan, pengalaman, kepribadian) dan faktor pekerjaan (jenis pekerjaan, struktur organisasi, pangkat, jaminan finansial, promosi, interaksi sosial, kondisi kerja) (Naseem et al., 2025). Dimensi kepuasan kerja mencakup kompensasi, supervisi, pekerjaan itu sendiri, hubungan dengan rekan kerja, kondisi kerja, kesempatan promosi, dan keamanan kerja (Ercegović, 2025).

Stres Kerja

Stres kerja adalah ketegangan fisik dan mental yang timbul ketika tuntutan pekerjaan melebihi kapasitas individu (Li et al., 2025). Faktor penyebab stres kerja meliputi faktor lingkungan (ketidakpastian ekonomi, teknologi, politik), faktor organisasi (tuntutan tugas, peran, kebutuhan pribadi), dan faktor individu (masalah keluarga, ekonomi pribadi, kepribadian) (Burlacu et al., 2025). Gejala stres kerja dapat berupa fisiologis (sakit kepala, masalah jantung), psikologis (ketegangan, kecemasan), dan perilaku (penurunan produktivitas, absensi) (Homann & Ehmke, 2025). Dampak stres kerja meliputi penurunan produktivitas, kesejahteraan mental yang buruk, peningkatan risiko gangguan kesehatan fisik, peningkatan absensi dan *turnover*, serta kerusakan hubungan interpersonal (Würtenberger et al., 2025). Indikator stres kerja meliputi konflik peran, beban kerja, hubungan di tempat kerja, dan pengembangan karier (Sönmez et al., 2025).

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan desain penelitian kausalitas dengan pendekatan kuantitatif. Populasi penelitian adalah seluruh karyawan PT. Bank Tabungan Pensiunan Nasional (BTPN) Syariah Cabang *Bantargebang*, Bekasi, berjumlah 35 orang. Karena jumlah populasi kurang dari 100, seluruh populasi dijadikan sampel (*sensus*). Data dikumpulkan melalui kuesioner yang disebarkan kepada responden, menggunakan skala Likert 4 poin (1 = Sangat Tidak Setuju, 2 = Tidak Setuju, 3 = Setuju, 4 = Sangat Setuju).

Variabel penelitian meliputi:

Variabel Independen (X):

Kepuasan Kerja (X1)

Stres Kerja (X2)

Variabel Dependen (Y):

Turnover Intention (Y)

Analisis data dilakukan menggunakan regresi linear berganda dengan bantuan perangkat lunak SPSS 26. *Sebelum* analisis regresi, dilakukan uji instrumen (validitas dan reliabilitas) dan uji asumsi klasik (normalitas, heteroskedastisitas, multikolinearitas, dan autokorelasi).

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Karakteristik Responden

Responden penelitian berjumlah 35 karyawan. Distribusi responden berdasarkan jenis kelamin, usia, dan pendidikan terakhir disajikan pada tabel berikut:

Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Responden	Persentase
Laki-Laki	15	42.9 %
Perempuan	20	57.1 %
Jumlah	35	100%

Sumber: Data diolah oleh peneliti, 2025

Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Jenis Kelamin	Responden	Persentase
25-29 tahun	13	37.14 %
30-34 tahun	12	34.29 %
35-39 tahun	5	14.29 %
40-44 tahun	1	2.86%
45-49 tahun	1	2.86%
50-54 tahun	2	5.71 %
55-59 tahun	1	2.86%
Jumlah	35	100%

Sumber: Data diolah oleh peneliti, 2025

Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Jenis Kelamin	Responden	Persentase
SMA/Sederajat	3	8.6 %
Diploma (D1/D2/D3)	6	17.1 %
Sarjana S1	22	62.9 %

Pascasarjana (S2/S3)	4	11.4 %
Jumlah	35	100%

Sumber: Data diolah oleh peneliti, 2025

Deskripsi Variabel

Turnover Intention (Y)

Rata-rata skor *turnover intention* adalah 3.19, menunjukkan bahwa tingkat niat berpindah karyawan cenderung *tinggi*, berada di antara kategori "Setuju" dan "Sangat Setuju". Mayoritas responden menyatakan setuju atau sangat setuju untuk sebagian besar item pernyataan, mengindikasikan adanya keinginan untuk berpindah pekerjaan (Othman et al., 2025).

Tabel 4.4 Analisis Deskriptif Variabel *Turnover Intention*

Item	STS		TS		S		SS	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Y.1	0	0.0	1	2.9	18	51.4	16	45.7
Y.2	0	0.0	6	17.1	19	54.3	10	28.6
Y.3	0	0.0	10	28.6	15	42.9	10	28.6
Y.4	0	0.0	4	11.4	24	68.6	7	20.0
Y.5	0	0.0	3	8.6	18	51.4	14	40.0
Y.6	0	0.0	1	2.9	18	51.4	16	45.7
Y.7	0	0.0	15	42.9	8	22.9	12	34.3
Y.8	0	0.0	3	8.6	18	51.4	14	40.0
Y.9	0	0.0	6	17.1	19	54.3	10	28.6
<i>Mean Turnover Intention</i>							3.19	

Sumber: Data diolah oleh peneliti, 2025

Kepuasan Kerja (X1)

Rata-rata skor kepuasan kerja adalah 2.04, yang berada di kisaran "Tidak Setuju". Ini menunjukkan bahwa responden secara umum merasa kurang puas terhadap berbagai aspek pekerjaan mereka.

Tabel 4.5 Analisis Deskriptif Variabel Kepuasan Kerja

Item	STS		TS		S		SS	
	f	%	f	%	f	%	f	%
X1.1	12	34.3	15	42.9	8	22.9	0	0.0
X1.2	8	22.9	19	54.3	7	20.0	1	2.9
X1.3	11	31.4	19	54.3	5	14.3	0	0.0
X1.4	14	40.0	14	40.0	7	20.0	0	0.0
X1.5	12	34.3	13	37.1	9	25.7	1	2.9
X1.6	12	34.3	14	40.0	8	22.9	1	2.9
X1.7	8	22.9	18	51.4	6	17.1	3	8.6
X1.8	12	34.3	15	42.9	8	22.9	0	0.0
X1.9	10	28.6	13	37.1	11	31.4	1	2.9
X1.10	8	22.9	16	45.7	11	31.4	0	0.0
X1.11	10	28.6	16	45.7	9	25.7	0	0.0
<i>Mean Kepuasan Kerja</i>							2.04	

Sumber: Data diolah oleh peneliti, 2025

Stres Kerja (X2)

Rata-rata skor stres kerja adalah 2.13. Mayoritas responden cenderung memberikan jawaban "Setuju" dan "Sangat Setuju" pada item-item yang mengindikasikan tekanan dalam pekerjaan, seperti beban kerja tinggi dan kurangnya kontrol.

Tabel 4.6 Analisis Deskriptif Variabel Stres Kerja

Item	STS		TS		S		SS	
	f	%	f	%	f	%	f	%
X2.1	10	28.6	18	51.4	7	20.0	0	0.0
X2.2	10	28.6	14	40.0	10	28.6	1	2.9
X2.3	8	22.9	12	34.3	13	37.1	2	5.7
X2.4	0	0.0	4	11.4	20	57.1	11	31.4
X2.5	0	0.0	2	5.7	23	65.7	10	28.6
X2.6	0	0.0	4	11.4	23	65.7	8	22.9
X2.7	0	0.0	5	14.3	21	60.0	9	25.7
X2.8	0	0.0	9	25.7	14	40.0	12	34.3
X2.9	0	0.0	4	11.4	22	62.9	9	25.7
X2.10	0	0.0	12	34.3	14	40.0	9	25.7
X2.11	0	0.0	5	14.3	17	48.6	13	37.1
X2.11	0	0.0	6	17.1	14	40.0	15	42.9
Mean Stres Kerja							2.13	

Sumber: Data diolah oleh peneliti, 2025

Uji Instrumen

Uji Validitas

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa semua item pernyataan untuk variabel *Turnover Intention* (Y) dan Kepuasan Kerja (X1) dinyatakan valid ($r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$ 0.3338). Namun, pada variabel Stres Kerja (X2), tiga item pertama (X2.1, X2.2, X2.3) tidak valid dan tidak digunakan dalam analisis regresi linear berganda. Sembilan item lainnya (X2.4 hingga X2.12) dinyatakan valid.

Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas

Item	rtabel	rhitung	keterangan
<i>Turnover Intention</i> (Y)			
1	0,3338	0.675	Valid
2	0,3338	0.817	Valid
3	0,3338	0.781	Valid
4	0,3338	0.749	Valid
5	0,3338	0.681	Valid
6	0,3338	0.675	Valid
7	0,3338	0.661	Valid
8	0,3338	0.681	Valid
9	0,3338	0.817	Valid
Kepuasan Kerja (X1)			
1	0,3338	0.764	Valid
2	0,3338	0.559	Valid
3	0,3338	0.753	Valid

4	0,3338	0.712	Valid
5	0,3338	0.652	Valid
6	0,3338	0.529	Valid
7	0,3338	0.601	Valid
8	0,3338	0.693	Valid
9	0,3338	0.507	Valid
10	0,3338	0.568	Valid
11	0,3338	0.683	Valid
Stres Kerja (X2)			
1	0,3338	0.071	Tidak Valid
2	0,3338	-0.175	Tidak Valid
3	0,3338	-0.080	Tidak Valid
4	0,3338	0.802	Valid
5	0,3338	0.751	Valid
6	0,3338	0.695	Valid
7	0,3338	0.683	Valid
8	0,3338	0.854	Valid
9	0,3338	0.833	Valid
10	0,3338	0.787	Valid
11	0,3338	0.827	Valid
12	0,3338	0.657	Valid

Sumber: Data diolah peneliti, 2025

Uji Reliabilitas

Semua variabel menunjukkan nilai Cronbach's Alpha di atas 0.6, mengindikasikan bahwa instrumen penelitian reliabel.

Tabel 4.8 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
<i>Turnover Intention</i>	0.883	Reliabel
Kepuasan Kerja	0.850	Reliabel
Stres Kerja	0.942	Reliabel

Sumber : Data diolah peneliti, 2025

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Hasil uji Kolmogorov-Smirnov menunjukkan nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0.200, yang lebih besar dari 0.05. Ini berarti residual terdistribusi secara normal.

Tabel 4.9 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
	Unstandardized Residual	
N	35	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.84732414

Most	Absolute	.106
Extreme	Positive	.106
Differences	Negative	-.100
Test Statistic		.106
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber: Data diolah peneliti, 2025

Uji Heteroskedastisitas

Nilai signifikansi untuk variabel kepuasan kerja (X1) dan stres kerja (X2) masing-masing adalah 0.709 dan 0.838, keduanya lebih besar dari 0.05. Ini menunjukkan tidak adanya heteroskedastisitas dalam model regresi.

Tabel 4.10 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a					
Sumber: Data diolah peneliti, 2025					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.839	1.869	.449	.656
	Total X1	.015	.041	.074	.709
	Total_X2	.009	.045	.041	.838

a. Dependent Variable: Abs_Res

Uji Multikolinearitas

Nilai *tolerance* untuk X1 dan X2 adalah 0.794 (lebih besar dari 0.10) dan nilai VIF adalah 1.260 (lebih kecil dari 10). Ini menunjukkan tidak adanya multikolinearitas dalam model regresi.

Tabel 4.11 Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a			
Model		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Total X1	.794	1.260
	Total_X2	.794	1.260

a. Dependent Variable: Total Y

Sumber: Data diolah peneliti, 2025

Uji Autokorelasi

Nilai Durbin-Watson (DW) adalah 1.772. Dengan $n=35$ dan $k=3$, nilai dU adalah 1.6528. Karena $1.6528 < 1.772 < (4 - 1.6528)$, maka tidak terdapat autokorelasi.

Tabel 4.12 Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.904 ^a	.817	.806	1.9042	1.772
a. Predictors: (Constant), Total_X2, Total X1					
b. Dependent Variable: Total Y					

Sumber: Data diolah peneliti, 2025

Analisis Regresi Linear Berganda

Model regresi linear berganda yang diperoleh adalah:

$$Y = 26.414 - 0,451 X1 + 0,426 X2 + e$$

Tabel 4.13 Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
		B	Std. Error	Beta	t	
1	(Constant)	26.414	3.048		8.666	.000
	Total X1	-.451	.067	-.569	-6.707	.000
	Total_X2	.426	.074	.490	5.784	.000

a. Dependent Variable: Total Y

Sumber: Data diolah peneliti, 2025

Konstanta (a): Sebesar 26.414. Jika kepuasan kerja dan stres kerja bernilai nol, niat berpindah berada pada tingkat 26.414.

Koefisien Regresi Kepuasan Kerja (X1): Sebesar -0.451. Ini menunjukkan hubungan negatif dan signifikan. Setiap peningkatan satu satuan kepuasan kerja akan menurunkan niat berpindah sebesar 0.451 satuan, dengan asumsi stres kerja konstan.

Koefisien Regresi Stres Kerja (X2): Sebesar 0.426. Ini menunjukkan hubungan positif dan signifikan. Setiap peningkatan satu satuan stres kerja akan meningkatkan niat berpindah sebesar 0.426 satuan, dengan asumsi kepuasan kerja konstan.

Uji Hipotesis

Uji t (Pengaruh Parsial)

Tabel 4.14 Hasil Uji t

Coefficients^a

Model		Unstandardize Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
		B	Std. Error	Beta	t	
1	(Constant)	26.414	3.048		8.666	.000
	Total X1	-.451	.067	-.569	-6.707	.000
	Total_X2	.426	.074	.490	5.784	.000

a. Dependent Variable: Total Y

Sumber: Data diolah peneliti, 2025

Kepuasan Kerja (X1): Nilai t-hitung sebesar -6.707 (lebih kecil dari t-tabel 2.03693) dan nilai signifikansi 0.000 (lebih kecil dari 0.05). Ini mendukung hipotesis bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Semakin tinggi kepuasan kerja,

semakin rendah niat karyawan untuk keluar. Hasil ini konsisten dengan penelitian ([Salameh-Ayanian et al., 2025](#))

Stres Kerja (X2): Nilai t-hitung sebesar 5.784 (lebih besar dari t-tabel 2.03693) dan nilai signifikansi 0.000 (lebih kecil dari 0.05). Ini mendukung hipotesis bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Semakin tinggi stres kerja, semakin tinggi keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan. Hasil ini juga konsisten dengan penelitian ([Chang, 2024](#))

Uji F (Pengaruh Simultan)

Tabel 4.15 Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	519.114	2	259.557	71.584	.000 ^b
	Residual	116.029	32	3.626		
	Total	635.143	34			

a. Dependent Variable: Total Y

b. Predictors: (Constant), Total_X2, Total X1

Sumber: Data diolah peneliti, 2025

Nilai F-hitung sebesar 71.584 dengan signifikansi 0.000 (lebih kecil dari 0.05). Ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan stres kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* karyawan di PT. Bank Tabungan Pensiunan Nasional (BTPN) Syariah Cabang Bantargebang, Bekasi.

Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 4.16 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted Square	R	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.904 ^a	.817	.806		1.90418	1.772

a. Predictors: (Constant), Total_X2, Total X1

b. Dependent Variable: Total Y

Sumber: Data diolah peneliti, 2025

Nilai R Square sebesar 0.817 menunjukkan bahwa 81.7% variasi dalam *turnover intention* dapat dijelaskan oleh kepuasan kerja dan stres kerja. Sisanya sebesar 18.3% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar model penelitian.

Kesimpulan dan Saran

Kesimpulan

Kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention karyawan PT. Bank Tabungan Pensiunan Nasional (BTPN) Syariah Cabang Bantargebang, Bekasi. Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention* karyawan PT. Bank Tabungan Pensiunan Nasional (BTPN) Syariah Cabang Bantargebang, Bekasi. Kepuasan kerja dan stres kerja secara simultan terbukti memiliki pengaruh signifikan terhadap turnover intention* karyawan PT. Bank Tabungan Pensiunan Nasional (BTPN) Syariah Cabang Bantargebang, Bekasi.*

Saran

Untuk PT. Bank Tabungan Pensiunan Nasional (BTPN) Syariah Cabang Bantargebang, Bekasi:

- 1) Terkait *Turnover Intention*: Perusahaan perlu meningkatkan kepuasan kerja karyawan dan mengurangi stres kerja yang dirasakan.
- 2) Terkait Kepuasan Kerja: Perbaikan dalam pemberian gaji, kompensasi, dan fasilitas pendukung lainnya diharapkan dapat memicu semangat kerja karyawan. Perusahaan juga perlu memperbaiki kesejahteraan karyawan untuk mempertahankan *qualified employee*.
- 3) Terkait Stres Kerja: Perusahaan harus melakukan analisis *job specification* untuk memperjelas pembagian *job description* karyawan, sehingga tidak ada lagi peran yang ambigu yang dapat memicu stres.

Daftar Pustaka

- Arafat, A. A., Isnurhadi, Hadjri, M. I., Zunaidah, Z., & Malinda, S. (2025). Kompetensi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Melalui Komitmen Organisasi. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 21(4), 601. <https://doi.org/10.31851/jmwe.v21i4.17749>
- Burlacu, G., Robu, I.-B., Anghel, I., Rogoz, M. E., & Munteanu, I. (2025). The Use of the Fraud Pentagon Model in Assessing the Risk of Fraudulent Financial Reporting. *Risks*, 13(6), 102. <https://doi.org/10.3390/risks13060102>
- Chang, R. (2024). The Impact of Employees' Health and Well-being on Job Performance. *Journal of Education Humanities and Social Sciences*, 29, 372. <https://doi.org/10.54097/9ft7db35>
- Cheung, F., Wu, D., Zheng, Y., & Li, C. (2025). An investigation of psychological well-being among platform riders in mainland China. *BMC Public Health*, 25(1). <https://doi.org/10.1186/s12889-025-22946-3>
- Ercegović, M. Đ. (2025). The Impact of Financial and Non-Financial Rewarding System on Employee Motivation and Productivity: Balancing Incentives in Modern Workplaces. *Global Journal of Management and Business Research*, 5. <https://doi.org/10.34257/gjmbavol24is5pg5>
- Hermanses, B., Jove, B. T., & Lukitasari, M. W. (2024). Public Relations Communication Strategies in Building Consumer Branding: Analysis of Unilever Company. *Ilomata International Journal of Management*, 5(1), 340. <https://doi.org/10.52728/ijjm.v5i1.1098>
- Homann, H.-S., & Ehmke, T. (2025). Managing Stress During Long-Term Internships: What Coping Strategies Matter and Can a Workbook Help? *Education Sciences*, 15(5), 532. <https://doi.org/10.3390/educsci15050532>
- Li, H., Li, F., Ma, J., & Liu, B. (2025). How digital leadership adds affective commitment of new generation employees: an affective events perspective. *Frontiers in Psychology*, 15. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2024.1476047>
- Li, M., Chen, X., Wang, Z. Y., & Zhou, R. (2025). Sustainable Development in the Digital Economy: How Platform Exploitation Perception Influences Digital Workers' Well-Being via Job Rewards and Job Security. *Sustainability*, 17(5), 1920. <https://doi.org/10.3390/su17051920>
- Liu, Y., Abdul-Rahman, A., Amin, S. I. M., & Ja'afar, R. (2025). Navigating fintech and banking risks: insights from a systematic literature review. *Humanities and Social Sciences Communications*, 12(1). <https://doi.org/10.1057/s41599-025-05055-9>
- Naseem, S., Mohsin, M., & Jamil, K. (2025). Driving job satisfaction through inclusive knowledge management: a focus on learning and communication in diverse workplaces. *BMC Psychology*, 13(1). <https://doi.org/10.1186/s40359-025-02404-w>
- Othman, A. A., MohamedMahran, H., & Ali, H. I. (2025). Covering loyalty policy in quiet firing workplace: The association between quiet quitting, intention to leave and nurses' loyalty. *Research Square (Research Square)*. <https://doi.org/10.21203/rs.3.rs-6176264/v1>

- Salameh-Ayanian, M., Lakkis, P., Maalouf, N. J. A., & Makki, M. (2025). Leading Through Uncertainty: How Transformational and Transactional Leadership Shape Employee Satisfaction and Performance in Lebanese NGOs. *Administrative Sciences*, 15(5), 172. <https://doi.org/10.3390/admsci15050172>
- Silva, M. B. D., & Rodrigues, R. (2025). Training and Job Satisfaction in Portugal's Public Sector: A Sequential Mediation Model Based on Competency Acquisition, Performance Appraisal, and Career Progression. *Administrative Sciences*, 15(5), 189. <https://doi.org/10.3390/admsci15050189>
- Sönmez, K., Yılmaz, S., & KARABAY, D. (2025). Effects of Psychosocial and Ergonomic Risk Perceptions in the Hospital Environment on Employee Health, Job Performance, and Absenteeism. *Healthcare*, 13(9), 1000. <https://doi.org/10.3390/healthcare13091000>
- user. (2020). Adam NOWAK. https://managementpapers.polsl.pl/wp-content/uploads/2020/10/149_W%C3%B3jcik.pdf
- Würtenberger, A., Groneberg, D. A., & Mache, S. (2025). Digital stress perception and associations with work- and health-related outcomes among general practitioners in Germany: a quantitative study. *BMC Health Services Research*, 25(1). <https://doi.org/10.1186/s12913-025-12653-5>