

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan unsur penting yang eksistensinya diperlukan agar sebuah perusahaan atau organisasi dapat berjalan secara efektif. Sumber daya manusia memiliki peranan menggerakkan dan mengelola bagian produksi, yang mencakup modal, bahan mentah, logistik, dan lain-lain. Hal ini didukung oleh pernyataan Purwati & Maricy (2021), yang mengatakan bahwa sumber daya manusia dalam sebuah organisasi merupakan aspek utama dalam mencapai tujuan organisasi yang dimuat pada visi dan misi. Selain itu, sumber daya manusia juga memiliki fungsi sebagai penggerak agar sebuah perusahaan dapat terus beroperasi. Namun, saat ini juga masalah perusahaan yang paling tinggi terletak pada SDM seperti salah satunya tingkat *turnover* yang tinggi pada karyawan. *Turnover* dapat terjadi berawal dari adanya niat untuk melakukan *turnover* atau *turnover intention* dari karyawan

Menurut Wijaya (2020), *turnover intention* yaitu tingkat intensitas keinginan untuk pergi dari perusahaan atau organisasi, ada bermacam- macam alasan mengapa orang lain meninggalkan perusahaan, satu diantaranya keinginan untuk memperoleh pekerjaan yang lebih baik. Ahsani dkk (2021), menganggap *turnover intention* sebagai efek negatif yang disebabkan oleh ketidakmampuan perusahaan untuk mengontrol perilaku sumber daya manusia, yang menyebabkan tingginya intensi sumber daya manusia untuk melakukan *turnover*. Apabila *turnover intention* ini terus dibiarkan maka kemungkinan akan dapat berdampak langsung terhadap perusahaan.

Salah satu pengaruh negatif *turnover intention* pada perusahaan yaitu terkait *financial*, karena perusahaan harus menyiapkan anggaran untuk *recruitment* karyawan baru dan menciptakan lingkungan kerja yang tidak menyenangkan. Hal ini didukung oleh studi terdahulu oleh Ardan dan Jaelani (2021), *turnover* dapat menyebabkan dampak kerugian pada perusahaan diantaranya, departemen personalia, karyawan yang

akan dilatih, biaya pelatihan pengawasan yang berkaitan waktu, biaya wawancara karyawan pada tahap seleksi, dan fasilitas untuk wawancara.

Salah satu perusahaan yang juga mengalami *turnover intention* adalah PT. Bank Pembangunan Daerah (BPD) Jambi. PT. Bank Pembangunan Daerah (BPD) Jambi atau biasa disebut Bank Jambi adalah Bank Milik Pemerintah Daerah Provinsi Jambi dan Pemerintah Kabupaten/Kota Provinsi Jambi. Bidang usaha Bank Jambi meliputi seluruh kegiatan yang juga dilakukan Bank umum, seperti menjadi Pemegang Kas Daerah. Tanggung jawab Pemegang Kas Daerah di antaranya untuk menyimpan, menerima, dan mengelola Kas Daerah serta memprioritaskan anggaran rencana pembangunan daerah. Sebagai salah satu sumber Pendapatan Asli Daerah (PAD), misi Bank Jambi ialah menjadikan sumber daya manusia yang profesional, berintegritas, dan berakhlak. Maka dari itu, sebagai pemenuhan misi tersebut, Bank Jambi hendaknya mengurangi fenomena *turnover intention* pada perusahaan.

Berdasarkan wawancara langsung dengan beberapa karyawan di PT. Bank Pembangunan Daerah (BPD) Jambi mengenai niat mereka untuk melakukan *turnover* dan alasannya adalah sebagai berikut:

*“Pas lagi banyak kerjaan gitu, dimana kerjaan datang bertubi-tubi. Akutu tipe yang ga suka pekerjaan numpuk, jadi setiap ada tugas pasti aku kerjakan segera. Tapi kadang ada aja yang tiba-tiba datang banyak. Nah pas saat itu si aku kepikiran buat pindah”* (AW/25 tahun)

*“Ada, misalnya pas kerja pulang malam tu aku mikir kek gini nian yo kerjo di Bank baleknyo lamo nian aku harus kerja lebih dari 12 jam waktu aku untuk kantor, ni karno blm berkeluargo be tp kalo udah berkeluargo itu buat aku makin mikir capek nian kasian anak anak aku besok jarang main dgn maknyo pegi pagi balek malam”* (KN/24 tahun)

Wawancara di atas memaparkan alasan mengapa subjek berpikir untuk pindah yaitu dikarenakan waktu kerja. Bersumber dari wawancara di atas dapat diketahui bahwa karyawan ingin melakukan *turnover intention* dikarenakan waktu kerja, Hal ini didukung oleh studi terdahulu oleh Natiqiyah dan Idris (2022) yang menunjukkan bahwa waktu kerja dan variabel kompensasi dapat memiliki dampak positif signifikan

terhadap kepuasan kerja karyawan. Wawancara dengan subjek lain juga mempunyai hasil yang kurang lebih sama, seperti berikut :

*“Apa yaa.. Sebenarnya kerja disini sudah oke tapi waktu untuk keluarga benar benar terkuras yang mana abang orang yang sangat dekat sama keluarga jadi menurut abang itu sangat berpengaruh tapi ya gimana lagi itu kan udah jadi resiko pekerjaan kan” (JF/25 tahun)*

Berdasarkan wawancara itu disebutkan bahwa karyawan memiliki niat untuk berpindah kerja dengan latar belakang kurangnya waktu untuk keluarga akibat sibuk bekerja. Hal ini sepakat dengan riset Nanda & Utama (2015), yang mengemukakan bahwa konflik kerja-keluarga merupakan salah satu faktor positif signifikan yang memengaruhi hasrat karyawan meninggalkan Restoran Pizza Hut di Bali Galeria Mall. Adanya pengaruh yang positif menunjukkan bahwa konflik kerja-keluarga yang lebih besar dapat membuat karyawan mempertimbangkan untuk mengundurkan diri.

Firdaus (2017) menjelaskan bahwa terdapat dua faktor yang memengaruhi *turnover intention*, yaitu kepuasan kerja dan komitmen organisasi. Adapun faktor-faktor lain yang melatarbelakangi *turnover intention* di suatu perusahaan dalam studi Ramasari & Wahyuningtyas (2014), yaitu stres kerja, kepuasan kerja, pengembangan karier, serta komitmen organisasi. Selain itu, Gunawan & Andani (2020) juga menjelaskan faktor-faktor yang sejalan, seperti kepemimpinan, kepuasan kerja, serta komitmen organisasi. Dapat disimpulkan kepuasan kerja merupakan salah satu faktor krusial yang dapat memengaruhi *turnover intention*.

Kepuasan kerja diartikan sebagai sifat emosional menyenangkan atau tidak menyenangkan yang terkait dengan pekerjaan seseorang yang digambarkan oleh perasaan mereka terhadap pekerjaan mereka. (Chandra dkk, 2017). Menurut Badeni (2017) kepuasan kerja merupakan taraf seberapa baik individu terhadap pekerjaannya, baik taraf positif maupun negatif, dan seberapa puas individu dengan pekerjaannya. Menurut Afandi (2018) aspek kepuasan kerja dapat meliputi pekerjaan, upah, promosi, pengawasan, serta rekan kerja.

Selayaknya telah dipaparkan dalam wawancara yang di atas, alasan yang membuat karyawan ingin melakukan *turnover* berkaitan dengan kepuasan kerja karyawan. Masalah ini makin diperkuat melalui hasil wawancara kepuasan bekerja dengan karyawan PT. Bank Pembangunan Daerah (BPD) Jambi, sebagai berikut:

*“... Kalo kondisi kerja mungkin agak tertekan kalo ada yg mendesak” mungkin personality aku be yg dk biso dgn kerjoan yg mendesak” butuh cepat sedangkan aku tu anaknyo terorganisir dan sistematis nian jadi aku masih menyesuaikan diri disitu sii.” (KN/24 tahun)*

Berdasarkan wawancara dengan subjek KN, disebutkan alasan kepuasan kerja itu sendiri berhubungan dengan pekerjaan itu sendiri. Selaras dengan Robbins & Judge (2015), faktor-faktor kepuasan kerja dapat mencakup pekerjaannya, gaji, promosi, pengawasan, maupun rekan kerja. Hal yang berbeda disampaikan dari subjek JF mengenai kepuasan kerja menurutnya, yaitu :

*“Hmm... gimana yaa.. kerja disini tuh jadi ga punya waktu. , karena waktu habis di kantor , jarang bisa quality time di rumah bersama keluarga.” (JF/25 tahun)*

*“Ya, jam kerja tadi. Disini abang kerja dan pagi hingga sore, belum lagi ada lembur dan kadang sabtu minggu saya juga harus kerja mengikuti kegiatan kantor, jadi kayak yang abang bilang tadi waktu untuk keluarga jadi sangat sedikit. Jadi pulang kerumah itu Cuma numpang tidur aja” (JF/25 tahun)*

Penjelasan yang diberikan oleh subjek JF adalah waktu kerja, di mana subjek merasa waktunya habis dengan bekerja sehingga tidak memiliki waktu untuk keluarga. Hal ini didukung oleh penelitian Natiqiyah & Idris (2022) yang menunjukkan bahwa terdapat dampak positif yang dimiliki waktu kerja terhadap kepuasan kerja. Pendapat berbeda disampaikan subjek AW terkait kepuasan kerjanya, yaitu sebagai berikut :

*“Apa yaaa, kalo menurut aku sii kerja dan gaji yang diberikan disini kurang worth it aja gitu” (AW/25 tahun)*

“Kayak disini kita kerja dari pagi sampe sore bahkan malam terus kadang weekend juga harus kerja, tapi gaji yang diberikan itu ga sebanding gitu” (AW/25 tahun)

“Hehe iya sii, aku ngebandingin sama temenku yang di Bank lain. Ya walaupun jangkauan nya beda, tapi menurut aku dengan gaji aku saat ini masih ga sebanding aja sama kerjanya” (AW/25 tahun)

Subjek AW menjelaskan bahwa ia merasa ingin pindah pekerjaan sebab gaji atau upah yang ia terima tidak sepadan dengan jam kerja yang dimiliki, sehingga ia merasakan adanya ketidakpuasan dalam pekerjaan mereka. Hal ini didukung oleh Robbins dan Judge (2018) yang menerangkan bahwa bentuk pekerjaan, *partner* dalam pekerjaan tunjangan, keadilan dalam perbuatan, keamanan kerja, adanya peluang untuk menyumbang hasil pemikiran, gaji, serta kesempatan untuk maju menjadi faktor utama ketidakpuasan yang dirasakan dan akan mencari kesempatan pada pekerjaan lain yang sesuai dengan yang diinginkan.

Hasil wawancara di atas didukung oleh penelitian dari Kristin, dkk (2022) menunjukkan bahwa karyawan yang merasakan ketidakpuasan akan memicu *turnover intention*. Oleh sebab itu, lingkungan kerja, tingkat stres dalam pekerjaan, beban kerja, serta kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap *turnover intention*. Riset lain yang berbeda hasilnya oleh Marcella & Ie (2022) hasilnya menunjukkan tingginya stres kerja mampu menjadi dampak pada meningkatnya *turnover intention* di PT XYZ, akan tetapi pada kepuasan kerja dan pengembangan karir berdampak signifikan serta negatif pada *turnover intention*. Oleh karena itu, penelitian ini memiliki urgensi untuk menganalisis lebih dalam tentang dampak kepuasan kerja yang rendah terhadap tingginya *turnover intention* pada karyawan.

Pentingnya menganalisis penyebab *turnover* tinggi pada sebuah perusahaan agar mampu menganalisis tingkat penurunan kinerja karyawan dalam pekerjaannya. Oleh karena itu, maka kedepannya perusahaan mampu menjalankan operasional mereka dan berkembang mencapai visi dan misi sesuai yang diharapkan. Terjadinya *turnover* membuat keinginan perusahaan akan terhambat karena rotasi karyawan yang cepat membuat mereka menghabiskan banyak waktu hanya untuk beradaptasi dengan

lingkungan kerja dan belum mampu menunjukkan kinerja yang maksimal, sehingga kualitas dan kinerja perusahaan akan menurun (Dewi & Agustina, 2021). Berdasarkan pembahasan masalah di atas, peneliti berencana untuk meneliti **“Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Kantor Pusat PT. Bank Pembangunan Daerah (BPD) Jambi”**

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan penjelasan dari latar belakang yang telah dibahas, sehingga dirumuskan rumusan masalah pada penelitian ini adalah :

1. Bagaimana gambaran kepuasan kerja karyawan kantor pusat PT. Bank Pembangunan Daerah (BPD) Jambi
2. Bagaimana gambaran *turnover intention* karyawan kantor pusat PT. Bank Pembangunan Daerah (BPD) Jambi
3. Apakah terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan kantor pusat PT. Bank Pembangunan Daerah (BPD) Jambi
4. Bagaimana gambaran perbedaan pengaruh kepuasan kerja dan *turnover intention* pada karyawan kantor pusat PT. Bank Pembangunan Daerah (BPD) Jambi berdasarkan jenis kelamin
5. Bagaimana gambaran perbedaan pengaruh kepuasan kerja dan *turnover intention* pada karyawan kantor pusat PT. Bank Pembangunan Daerah (BPD) Jambi berdasarkan usia
6. Bagaimana gambaran perbedaan pengaruh kepuasan kerja dan *turnover intention* pada karyawan kantor pusat PT. Bank Pembangunan Daerah (BPD) Jambi berdasarkan status kepegawaian
7. Bagaimana gambaran perbedaan pengaruh kepuasan kerja dan *turnover intention* pada karyawan kantor pusat PT. Bank Pembangunan Daerah (BPD) Jambi berdasarkan lama bekerja

### **1.3 Tujuan Penelitian**

#### **1.3.1 Tujuan Umum**

Tujuan dilakukannya penelitian ini adalah mengetahui pengaruh kepuasan kerja karyawan kantor pusat PT. Bank Pembangunan Daerah (BPD) Jambi terhadap *turnover intention*

#### **1.3.2 Tujuan Khusus**

1. Mengetahui gambaran kepuasan kerja karyawan kantor pusat PT. Bank Pembangunan Daerah (BPD) Jambi
2. Mengetahui gambaran *turnover intention* karyawan kantor pusat PT. Bank Pembangunan Daerah (BPD) Jambi
3. Mengetahui gambaran perbedaan pengaruh kepuasan kerja dan *turnover intention* pada karyawan kantor pusat PT. Bank Pembangunan Daerah (BPD) Jambi berdasarkan jenis kelamin
4. Mengetahui gambaran perbedaan pengaruh kepuasan kerja dan *turnover intention* pada karyawan kantor pusat PT. Bank Pembangunan Daerah (BPD) Jambi berdasarkan usia
5. Mengetahui gambaran perbedaan pengaruh kepuasan kerja dan *turnover intention* pada karyawan kantor pusat PT. Bank Pembangunan Daerah (BPD) Jambi berdasarkan status kepegawaian
6. Mengetahui gambaran perbedaan pengaruh kepuasan kerja dan *turnover intention* pada karyawan kantor pusat PT. Bank Pembangunan Daerah (BPD) Jambi berdasarkan lama bekerja

### **1.4 Manfaat Penelitian**

#### **1.4.1 Manfaat Teoritis**

Penelitian ini diharapkan bisa memberikan manfaat khususnya pada sektor psikologi industri serta organisasi mengenai pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan

### 1.4.2 Manfaat Praktis

a. Bagi Responden

Dari hasil penelitian diharapkan responden mendapat informasi terkait pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan, sehingga mampu memberikan pemahaman implementasi mengenai *turnover intention* karyawan yang dikaitkan dengan kepuasan kerja.

b. Bagi Peneliti

Peneliti dapat memahami pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan dan penelitian ini juga dapat menambah pengetahuan mengenai permasalahan yang ada.

c. Bagi Perusahaan

Untuk perusahaan, hasil penelitian diharapkan dapat digunakan menjadi acuan untuk mengetahui seberapa puas karyawan mereka dengan pekerjaan mereka dan untuk membuat rencana untuk mempertahankan karyawan.

### 1.5 Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian ini penelitian jenis kuantitatif menggunakan metode survei mengenai seberapa besar pengaruh antara kepuasan kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan kantor pusat PT. Bank Pembangunan Daerah (BPD) Jambi. *Turnover intention* pada perusahaan merupakan sebuah fenomena menarik diteliti karena maraknya karyawan yang berniat untuk mendapatkan pekerjaan lain yang lebih menarik sehingga hal itu dapat memengaruhi produktivitas suatu perusahaan.

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini memakai teknik *purposive sampling*. Sugiyono (2018) menjelaskan bahwa teknik *purposive sampling* adalah pengumpulan sampel dengan sejumlah pertimbangan khusus untuk kriteria yang dibutuhkan. Penelitian akan dilaksanakan dalam waktu dua bulan dengan menyebarkan survei melalui *google form* secara langsung maupun online. Pengumpulan data dilakukan melalui pengembangan skala kepuasan kerja dan *turnover intention*. Analisis data dalam penelitian ini memakai analisis regresi sederhana.

## 1.6 Keaslian Penelitian

Keaslian penelitian sebagai bukti bahwa subjek penelitian ini benar, asli, dan berbeda dari penelitian sebelumnya. Penelitian ini bertujuan untuk melihat pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan kantor pusat PT. Bank Pembangunan Daerah (BPD) Jambi. Penelitian ini berpedoman pada penelitian terdahulu. dengan topik serupa sebagai bahan pertimbangan bagi peneliti. Berikut adalah tabel keaslian penelitian ini :

Tabel 1.1 Penelitian Terdahulu

NO	PENELITI	JUDUL	TAHUN	METODE PENELITIAN	HASIL PENELITIAN
1	Mariana, Sulaimiah, Embun Suryani	Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap <i>Turnover Intention</i> Pada Karyawan Hotel King's Garden Kota Bima	2023	- Metode asosiatif kausal - Pendekatan kuantitatif - Lokasi penelitian di Hotel King's Garden Kota Bima beralamat JL. Krantina Gg King's Garden Tolotangga Barat, Jatiwangi, Kec. Asakota, Kab. Bima, NTB. - Metode sensus	1. Kepuasan kerja mempunyai dampak negatif dan signifikan kepada keinginan untuk meninggalkan Hotel King's Garden. Artinya, makin rendah tingkat kepuasan kerja, makin besar keinginan untuk meninggalkan Hotel King's Garden. 2. Komitmen organisasi mempunyai dampak negatif pada keinginan <i>turnover</i> Hotel King's Garden. Makin rendah komitmen organisasi karyawan, makin tinggi keinginan mereka untuk meninggalkan Hotel King's Garden.
2	Clairine Mangumbahang, Rita Taroreh, Indrie Palandeng	Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap <i>Turnover</i> <i>Intention</i> Pada Karyawan PT. Pelangi Sulut	2023	- Pendekatan Kuantitatif - Proportionate Stratified Random Sampling. - Lokasi penelitian PT. Pelangi Sulut - Kuesioner dengan skala likert - Analisis regresi linear berganda	1. Pada PT Pelangi Sulut, variabel kepuasan kerja (X1) mempunyai pengaruh secara parsial negatif signifikan terhadap variabel <i>turnover intention</i> (Y). 2. Pada PT Pelangi Sulut, variabel Stres Kerja (X2) dan variabel <i>Turnover Intention</i> (Y) memiliki pengaruh secara parsial positif. 3. Pada PT Pelangi Sulut, variabel Lingkungan Kerja (X3) mempunyai pengaruh secara parsial negatif signifikan terhadap variabel <i>Turnover Intention</i> (Y).

NO	PENELITI	JUDUL	TAHUN	METODE PENELITIAN	HASIL PENELITIAN
					4. Pada PT Pelangi Sulut, ada hubungan antara Kepuasan Kerja, Stres Kerja, dan Lingkungan Kerja (X) dan <i>Turnover Intention</i> (Y).
3	Derrick	Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stress Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i>	2022	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Penelitian kuantitatif kausal</li> <li>- Metode <i>purposive sampling</i></li> </ul>	Hasil riset menjelaskan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan kepada keinginan untuk pindah, dan stres kerja tidak berpengaruh kepada keinginan untuk pindah. Sehingga, makin tinggi kepuasan kerja seorang PT.XYZ, maka makin tinggi keinginan untuk pindah.
4	Eka Kurnia Saputra, Zainiyah, Octojaya Abriyoso, Rizki	Pengaruh Kompensasi Terhadap <i>Turnover Intention</i> Karyawan Pada PT. Bintang Megah Abadi	2022	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Penelitian kuantitatif</li> <li>- Pengumpulan data kuesioner dan kepustakaan</li> <li>- Populasi dan sampel sebanyak 40 karyawan</li> <li>- Lokasi penelitian PT. Bintang Megah Abadi.</li> </ul>	Dengan nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel, bisa disimpulkan bahwa kompensasi secara komponen berpengaruh negatif dan signifikan terhadap tujuan penjualan, berlandaskan temuan dan diskusi yang dilakukan dalam penelitian ini dengan judul Pengaruh Kompensasi Terhadap <i>Turnover Intention</i> Pada PT. Bintang Megah Abadi. Hal ini menunjukkan bahwa jika kompensasi yang diberikan ke pekerja lebih tinggi, maka lebih sedikit kemungkinan mereka akan meninggalkan perusahaan. Perusahaan yang mempertimbangkan kompensasi yang diberikan ke pekerja mereka akan mencapai tingkat keuntungan

NO	PENELITI	JUDUL	TAHUN	METODE PENELITIAN	HASIL PENELITIAN
					yang paling tinggi dan sama dengan tujuan yang ingin diraih perusahaan.
5	Iqma Efitriana, Lie Liana	Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Gaya Kepemimpinan Terhadap <i>Turnover Intention</i> (Studi Pada Yamaha Mataram Sakti Semarang)	2022	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Penelitian kuantitatif</li> <li>- Lokasi penelitian di Yamaha Mataram Sakti Semarang</li> <li>- Pengambilan sampel menggunakan teknik purposive sampling</li> </ul>	<p>Dari hasil riset yang telah dilaksanakan, bisa disimpulkan sebagai berikut :</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) Ada pengaruh kompensasi terhadap <i>turnover intention</i>, karena H0 ditolak dan Ha diterima, yang menyatakan bahwa variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i>.</li> <li>2) Penelitian dapat disimpulkan bahwa H0 ditolak dan Ha diterima, oleh sebab itu variabel lingkungan kerja berpengaruh positif.</li> </ol>
6	Nur Asni Gani, Andry Priharta, Anastasya Purnamasari	Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap <i>Turnover Intention</i> pada Perusahaan Tambang di Kalimantan	2022	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Metode kuantitatif asosiatif</li> <li>- Teknik non-probability sampling dan metode sampling jenuh.</li> <li>- Analisis regresi linear berganda</li> <li>- Lokasi penelitian perusahaan tambang di Kalimantan</li> </ul>	<p>Dari hasil penelitian yang telah dilaksanan, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) Penelitian dapat disimpulkan bahwa H0 ditolak dan Ha diterima artinya bahwa variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i>. Maka terdapat pengaruh kompensasi terhadap <i>turnover intention</i></li> </ol>

NO	PENELITI	JUDUL	TAHUN	METODE PENELITIAN	HASIL PENELITIAN
					2) Hasil penelitian menunjukkan bahwa H0 ditolak dan Ha diterima, yang menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif.
7	Uki Yonda Asepta, Dhevira Pramitasari	Pengaruh <i>Job Stress</i> Dan <i>Burnout Syndrome</i> Terhadap <i>Turnover Intention</i> Pada Karyawan Wanita Di Kota Malang	2022	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Penelitian kuantitatif</li> <li>- Pendekatan causal comparative research</li> <li>- Metode deskriptif survey</li> <li>- Analisis regresi linier berganda</li> <li>- Populasi penelitian karyawan wanita di kota malang</li> </ul>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Hasil uji regresi menyatakan bahwa hasil stres pekerjaan mempunyai pengaruh besar terhadap keinginan untuk meninggalkan pekerjaan. Artinya, makin tinggi tingkat stres pekerjaan, maka makin tinggi keinginan untuk meninggalkan pekerjaan pada karyawan wanita.</li> <li>2. Seperti yang ditunjukkan oleh uji regresi, hasil <i>burnout syndrom</i> mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap keinginan untuk meninggalkan pekerjaan. Tingkat sindrom lelah yang lebih tinggi menyatakan keinginan untuk mencari pekerjaan lain yang lebih tinggi pada karyawan wanita.</li> <li>3. Hasil uji F menunjukkan bahwa <i>job stress</i> dan <i>burnout syndrome</i> dapat mempengaruhi <i>turnover intention</i> secara bersamaan. Dengan kata lain, tingkat <i>job stress</i> dan <i>burnout syndrome</i> yang lebih tinggi dikaitkan dengan <i>turnover intention</i> pada karyawan wanita.</li> </ol>

NO	PENELITI	JUDUL	TAHUN	METODE PENELITIAN	HASIL PENELITIAN
8	Viniartha Seplifriskila Tampubolon, Ella Jauvani Sagala	Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap <i>Turnover Intention</i> Pada Karyawan Pt. Bum Divisi Pmks	2020	- Metode kuantitatif - Penelitian deskriptif dan kausal - Populasi seluruh karyawan PT. Bangkitgiat Usaha Mandiri bagian Pabrik Minyak Kelapa Sawit (PMKS) - Metode Simple Random Sampling	1. Uji T (parsial) memperlihatkan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja dan keinginan untuk berpindah pada karyawan 2. Uji T (parsial) menyatakan bahwa ada korelasi yang signifikan terhadap komitmen organisasi dan keinginan <i>turnover</i> . 3. Hasil uji hipotesis F (simultan) menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja dan juga Komitmen Organisasi mempengaruhi <i>Turnover Intention</i> secara signifikan. 4. Hasil perhitungan KD variabel Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap <i>Turnover Intention</i> <i>Menunjukkan</i> bahwa ada pengaruh sebesar 6,8%. Namun terdapat juga faktor lain di luar Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi yang tidak ditelaah pada penelitian ini adalah 93,2% dari total.
9	Muhammad Sutikno	Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap <i>Turnover Intention</i> Dengan Kepuasan Kerja Sebagai	2020	- Penelitian eksplanatori dengan pendekatan kuantitatif	1. Beban kerja telah dapat dibuktikan mampu mempengaruhi kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan, maka dari itu beban kerja yang tinggi dapat mengurangi kepuasan kerja.

NO	PENELITI	JUDUL	TAHUN	METODE PENELITIAN	HASIL PENELITIAN
		Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan PT. Delta Dunia Sandang Tekstil)		<ul style="list-style-type: none"> <li>- Populasi penelitian seluruh karyawan PT. Delta Dunia Sandang Tekstil</li> <li>- Proportional random sampling</li> <li>- Instrumen penelitian kuesioner</li> <li>- Analisis regresi linear berganda</li> </ul>	<ol style="list-style-type: none"> <li>2. Kompensasi telah dapat dibuktikan mampu mempengaruhi kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan, maka dari itu kompensasi yang layak dapat meningkatkan kepuasan kerja.</li> <li>3. Beban kerja telah dapat dibuktikan secara efektif meningkatkan tingkat <i>turnover</i>.</li> <li>4. Kompensasi telah dapat dibuktikan mampu mempengaruhi keinginan untuk meninggalkan karyawan. Dengan kata lain, kompensasi yang layak dapat menurunkan keinginan untuk meninggalkan karyawan.</li> <li>5. Kepuasan kerja telah dapat dibuktikan mampu mempengaruhi keinginan untuk meninggalkan karyawan. Dengan kata lain, kepuasan kerja yang tinggi dapat menurunkan keinginan untuk meninggalkan karyawan.</li> <li>6. Beban kerja yang efektif dapat mempengaruhi keinginan untuk beralih melalui kepuasan karyawan.</li> <li>7. Kompensasi dapat mempengaruhi keinginan untuk beralih melalui kepuasan karyawan</li> </ol>

NO	PENELITI	JUDUL	TAHUN	METODE PENELITIAN	HASIL PENELITIAN
10	Ni Luh Sili Antari	Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Organisasi Dan <i>Turnover Intention</i> (Studi Pada Losari Hotel Sunset Bali)	2019	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Lokasi penelitian di Losari Hotel Sunset Bali</li> <li>- Populasi dan sampel seluruh karyawan Losari Hotel sunset Bali</li> <li>- Analisis jalur atau path analysis</li> </ul>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi; dengan demikian, kepuasan kerja yang lebih tinggi dapat meningkatkan komitmen karyawan Losari Sunset Hotel Bali terhadap perusahaan.</li> <li>2. Kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap keinginan untuk meninggalkan pekerjaan. artinya, tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi dapat mengurangi keinginan untuk meninggalkan pekerjaan di Losari Sunset Hotel Bali.</li> <li>3. Komitmen organisasi berpengaruh negatif terhadap tujuan <i>turnover</i> karyawan. sehingga, komitmen organisasi yang lebih tinggi mungkin menurunkan tujuan <i>turnover</i> karyawan di Losari Sunset Hotel Bali.</li> </ol>

Tabel di atas menunjukkan perbedaan dan persamaan antara penelitian ini dan 10 penelitian sebelumnya. Persamaan dapat diperhatikan dari teori dan penggunaan variabel yaitu kepuasan kerja dan *turnover intention*. Kesamaan lain pada penelitian ini adalah teknik pengambilan data yang menggunakan kuesioner.

Penelitian ini berbeda dari penelitian sebelumnya dilihat dari aspek waktu, responden, dan lokasi penelitian. Penelitian ini akan dilaksanakan pada bulan Februari 2024 dengan responden penelitian karyawan kantor pusat pada PT. Bank Pembangunan Daerah (BPD) Jambi. Selain itu, penelitian lain dilakukan di perusahaan non perbankan sedangkan penelitian ini dilakukan di ranah perbankan dan khususnya penelitian ini dilakukan di bank pembangunan daerah. Bank pembangunan daerah merupakan lembaga keuangan yang diberikan mandat oleh pemerintah daerah dan bertanggung jawab atas pengelolaan dana pemerintah daerah serta memberikan kredit kepada masyarakat. Bank umum atau konvensional memiliki perbedaan dengan bank pembangunan daerah. Kepemilikan bank umum merupakan hak investor swasta dengan tujuan utama memperoleh keuntungan, sedangkan bank pembangunan daerah dimiliki oleh pemerintah daerah dengan tujuan memperkuat pertumbuhan ekonomi dan meningkatkan kesejahteraan masyarakat daerah. Pada dasarnya, penelitian yang akan dilakukan peneliti ini tidak serupa dengan penelitian sebelumnya atau dapat dikatakan bahwa penelitian yang akan dilakukan peneliti ini adalah penelitian orisinal