

**SKRIPSI**

**Pengaruh *Job Stress*, dan *Job Satisfaction* Terhadap *Turnover Intention*  
Karyawan Bidang Perbankan yang Bertempat Tinggal di Jakarta Barat**



**Disusun oleh:**

**Renardi Elfenso (115180051)**

**PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI & BISNIS  
UNIVERSITAS TARUMANEGARA JAKARTA**

**2021**

**SKRIPSI**

**Pengaruh *Job Stress*, dan *Job Satisfaction* Terhadap *Turnover Intention*  
Karyawan Bidang Perbankan yang Bertempat Tinggal di Jakarta Barat**



**Disusun oleh:**

**Renardi Elfenso (115180051)**

**PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI & BISNIS  
UNIVERSITAS TARUMANEGARA JAKARTA**

**2021**

## SURAT PERSETUJUAN TIDAK MELAKUKAN PLAGIAT



FR.FE-4.7-RO

### SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama mahasiswa : RENARDI ELFENSO  
NPM (Nomor Pokok Mahasiswa) : 115180051  
Program Studi : MANAJEMEN  
Alamat : JL ANYAR 3 NO 23  
  
Telp: 5651905  
HP: 083891380982

Dengan ini saya menyatakan, apabila dalam pembuatan skripsi ternyata saya:

1. Melakukan plagiat/ menyontek;
2. Mengutip tanpa menyebut sumbernya;
3. Menggunakan data fiktif atau memanipulasi data;
4. Melakukan riset perusahaan fiktif (hal ini Jurusan Akuntansi/Manajemen dapat konfirmasi langsung ke perusahaan terkait sesuai dengan surat risetnya).

Saya bersedia dikenakan sanksi berupa pembatalan skripsi dan diskors maksimal 2 (dua) semester. Kemudian apabila hal di atas terbukti setelah lulus ujian skripsi/komprehensif saya bersedia dinyatakan batal skripsi dan kelulusannya.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya tanpa ada paksaan dari pihak manapun.

Jakarta, 1 Desember 2021

Materai



Renardi Elfenso

#### Catatan:

1. Asli dikembalikan ke jurusan Akuntansi/Manajemen dan difotocopy untuk mahasiswa yang bersangkutan.
2. Harap disertakan pada skripsi sebelum maupun setelah lulus ujian dan revisi.

**HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI**

**UNIVERSITAS TARUMANAGARA  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
JAKARTA**

**HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI**

NAMA : RENARDI ELFENSO  
N. P. M. : 115180051  
PROGRAM/JURUSAN : MANAJEMEN  
KONSENTRASI : SDM  
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH *JOB STRESS*, DAN *JOB SATISFACTION* TERHADAP *TURNOVER INTENTION* KARYAWAN BIDANG PERBANKAN YANG BERTEMPAT TINGGAL DI JAKARTA BARAT

Jakarta, 1 Desember 2021

Pembimbing,



(Kurniati W. Andani, S.E., M.M.)

**HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI**

**UNIVERSITAS TARUMANAGARA  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
JAKARTA**

**HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI**

NAMA : RENARDI ELFENSO  
N. P. M. : 115180051  
PROGRAM/JURUSAN : MANAJEMEN  
KONSENTRASI : SDM  
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH JOB STRESS, DAN JOB  
SATISFACTION TERHADAP TURNOVER  
INTENTION KARYAWAN BIDANG  
PERBANKAN YANG BERTEMPAT  
TINGGAL DI JAKARTA BARAT

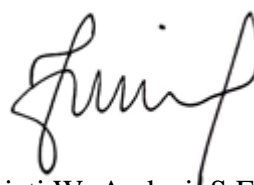
Telah diuji pada Ujian Skripsi dan Komprehensif tanggal 13 Januari 2022 dan dinyatakan lulus, dengan tim penguji yang terdiri atas:

1. Ketua Penguji : IDA PUSPITOWATI S.E., M.E.
2. Anggota Penguji : SANNY EKAWATI S.E., M.M

-

Jakarta, 20 Januari 2022

Pembimbing,



(Kurniati W. Andani, S.E., M.M.)

## ABSTRACT

UNIVERSITAS TARUMANAGARA

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

JAKARTA

(A) RENARDI ELFENSO (115180051)

(B) THE INFLUENCE OF *JOB STRESS*, AND *JOB SATISFACTION* ON TURNOVER INTENTION OF BANKING EMPLOYEES RESIDING IN WEST JAKARTA

(C) xvi + 74 pages, 2021, tables 20; pictures 4; attachments 5.

(D) MANAGEMENT

(E) **Abstract:** This study was conducted with the aim of knowing the effect of *job stress*, and *job satisfaction* on *turnover intention*. The sample used in this study amounted to 100 respondents, which is banking employees, who is residing in the West Jakarta area, the sample collection was carried out with convenience sampling techniques. This research was analyzed using *Smart pls software* version 3. The results of this study showed that there was a positive and significant influence between *job stress* and *turnover intention*, and there was also a negative and significant influence between *job satisfaction* and *turnover intention*.

**Keywords:** *job stress, job satisfaction, turnover intention.*

(F) Reference list 38 (2000-2020)

(G) Kurniati W. Andani, S.E., M.M.

## ABSTRAK

UNIVERSITAS TARUMANAGARA

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

JAKARTA

(H) RENARDI ELFENSO (115180051)

(I) PENGARUH *JOB STRESS*, DAN *JOB SATISFACTION* TERHADAP *TURNOVER INTENTION* KARYAWAN BIDANG PERBANKAN YANG BERTEMPAT TINGGAL DI JAKARTA BARAT

(J) xvi + 74 halaman, 2021, tabel 20; gambar 4; lampiran 5.

(K) MANAJEMEN

(L) **Abstrak:** Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh dari *job stress*, dan *job satisfaction* terhadap *turnover intention*. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 100 responden, yaitu karyawan perbankan yang bertempat tinggal di daerah Jakarta Barat, pengumpulan sampel dilakukan dengan teknik *convenience sampling*. Penelitian ini dianalisis dengan menggunakan *software Smart pls* versi 3. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara *job stress* dengan *turnover intention*, dan juga terdapat pengaruh negatif dan signifikan antara *job satisfaction* dengan *turnover intention*.

**Kata kunci:** *job stress*, *job satisfaction*, *turnover intention*.

(M) Daftar acuan 38 (2000-2020)

(N) Kurniati W. Andani, S.E., M.M.

**HALAMAN MOTTO**

**“You’ll never find rainbows  
if you’re looking down”.**

**- Charlie Chaplin -**



## **HALAMAN PERSEMBAHAN**

Karya ini kupersembahkan untuk:

Orang tua tercinta,

Sanak saudara,

Dan seluruh teman-teman yang kukasihi.

## KATA PENGANTAR

Puji syukur saya panjatkan pada Tuhan Yang Maha Esa atas berkat dan rahmat-Nya, pelaksanaan dan penyusunan tugas akhir ini (Skripsi) dapat terlaksana dengan sangat baik dan tepat waktu. Skripsi ini ditujukan untuk memenuhi salah satu syarat dalam mencapai gelar Sarjana Manajemen Jurusan S1 Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanagara Jakarta.

Pada kesempatan ini, saya penulis ingin menyampaikan ucapan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada seluruh pihak yang telah memberikan bimbingan, motivasi, semangat, dan *support* pada penulis sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini, yaitu kepada yang terhormat:

1. Ibu Kurniati W. Andani, S.E., M.M., selaku dosen pembimbing dalam penelitian ini.
2. Bapak Dr. Sawidji Widoatmodjo, S.E., M.M., M.B.A., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanagara.
3. Bapak Ronnie Resdianto Masman, S.E., M.A., M.M., selaku Wakil Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanagara.
4. Bapak Dr. Keni, S.E., M.M., selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanagara.
5. Bapak Frangky Slamet, S.E., M.M., selaku Ketua Program Studi Sarjana Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanagara.
6. Keluarga besar, Kakak adik dan Orang tua tecinta, Ayah (Kim Hian Kong) dan Ibu (Meriwaty) yang selalu mendoakan dan memberikan dukungan terus menerus hingga akhir dalam penyusunan skripsi ini
7. Senior skaligus mentor dan konsultan saya tercinta dalam perkuliahan sejak semester 2 hingga sekarang Ferry IrawanChan
8. Sahabat – sahabat G.I.T.O.N.G yang selalu menghibur dan mensupport dalam pembuatan skripsi ini
9. Teman-teman seperbimbingan saya terutama Jembi solo jaya jaya
10. Teman-teman saya peline, vini, henry, devan, ganda, kepin, banhin, jonatan, rita, dan teman seperjuangan saya lainnya.

11. Teman-teman dari gereja Restoration Ministry dan Awesome Community yang selalu mendoakan dan memberi dukungan dalam menyelesaikan skripsi ini
12. Segenap Dosen dan Staf dalam Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanagara yang telah memberikan bekal ilmu pengetahuan, pengalaman dan telah bekerja sama selama masa perkuliahan
13. Seluruh pihak lain yang ikut membantu dan mendukung dalam penyusunan skripsi ini, yang tidak dapat saya sebutkan satu persatu.

Akhir kata, penulis menyadari dalam penulisan skripsi ini masi sangat jauh dari kata “sempurna”. Karna itu, penulis sangat senang untuk menerima kritik dan saran dari pembaca untuk membantu penulis agar menjadi lebih baik lagi, dan semoga skripsi ini bermanfaat bagi para pembacanya.

Jakarta, 1 Desember 2021



Renardi Elfenso

## DAFTAR ISI

<b>SURAT PERNYATAAN TIDAK MELAKUKAN PLAGIAT</b> .....	<b>ii</b>
<b>HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI</b> .....	<b>iii</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI</b> .....	<b>iv</b>
<b>ABSTRACT</b> .....	<b>v</b>
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>vi</b>
<b>HALAMAN MOTTO</b> .....	<b>vii</b>
<b>HALAMAN PERSEMBAHAN</b> .....	<b>viii</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>ix</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>xi</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>xiv</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>xv</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	<b>xvi</b>
<b>BAB 1 PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
<b>A. Permasalahan</b> .....	<b>1</b>
1. Latar Belakang Masalah .....	<b>1</b>
2. Identifikasi Masalah .....	<b>3</b>
3. Batasan Masalah .....	<b>3</b>
4. Rumusan Masalah .....	<b>3</b>
<b>B. Tujuan dan Manfaat</b> .....	<b>4</b>
1. Tujuan .....	<b>4</b>
2. Manfaat .....	<b>4</b>
<b>BAB 2 LANDASAN TEORI</b> .....	<b>6</b>
<b>A. Gambaran Umum Teori</b> .....	<b>6</b>
<b>B. Definisi Konseptual Variabel</b> .....	<b>7</b>
1. Turnover Intention .....	<b>7</b>
2. Job Stress .....	<b>8</b>
3. Job Satisfcation .....	<b>9</b>
<b>C. Kaitan Antar Variabel</b> .....	<b>10</b>
1. variabel job stress dengan turnover intention.....	<b>10</b>

2.	Variabel job satisfaction dengan turnover intention .....	11
D.	Tabel Penelitian Relevan .....	11
E.	Kerangka Pemikiran dan Hipotesis .....	19
<b>BAB 3</b>	<b>METODE PENELITIAN</b> .....	<b>21</b>
A.	Desain Penelitian .....	21
B.	Populasi, Teknik Pemilihan Sampel, dan Ukuran Sampel .....	22
1.	Populasi .....	22
2.	Teknik Pemilihan Sampel .....	22
3.	Ukuran Sampel .....	22
C.	Operasionalisasi Variabel dan Instrumen .....	22
D.	Analisis Validitas dan Reliabilitas .....	26
E.	Analisis Data.....	27
1.	Analisis Data Deskriptif .....	27
2.	Outer Model .....	28
3.	Inner Model .....	33
4.	Pengujian Hipotesis Penelitian .....	34
<b>BAB 4</b>	<b>HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b> .....	<b>36</b>
A.	Deskripsi Subjek Penelitian .....	36
1.	Jenis Kelamin .....	36
2.	Usia .....	36
3.	Pendidikan Akhir .....	37
4.	Masa Kerja .....	38
5.	Status Perkawinan .....	38
6.	Perusahaan Tempat Bekerja.....	39
B.	Deskripsi Objek Penelitian.....	39
1.	Turnover intention.....	40
2.	Job satisfaction .....	41
3.	Job stress .....	43
C.	Hasil Analisis Data .....	44
1.	Hasil Pengujian Model Struktural (Inner Model) .....	44
2.	Hasil Pengujian Goodness of Fit (GOF) .....	47

3. Hasil Pengujian Hipotesis .....	47
D. Pembahasan .....	50
<b>BAB 5 KESIMPULAN DAN SARAN.....</b>	<b>52</b>
A. Kesimpulan .....	52
B. Saran.....	52
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>54</b>
<b>LAMPIRAN .....</b>	<b>58</b>
<b>DAFTAR WIRAYAT HIDUP .....</b>	<b>73</b>
<b>HASIL TURNITIN.....</b>	<b>74</b>

## DAFTAR PUSTAKA

- Agi Syarif Hidayat. 2018. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Dan Turnover Intention. *Jurnal Manajemen dan Pemasaran Jasa*, Vol. 11, No. 1: 51-66
- Agus, Dharma. 2013. *Manajemen Supervisi*. Penerbit : Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Anwar Prabu Mangkunegara ,2000, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung. PT, Remaja Rosdakarya.
- Badriyah, Mila. 2015. *Manajemen Sumber daya Manusia*. Bandung : CV Pustaka Setia
- Bougie, Sekaran. (2016). *Research Methods for Business: A skill Building Approach (7th Ed)*. New York: John wiley@Sons.
- Celik, E. B., Findikli, M. A. (2016). The mediating effect of job satisfaction on the relation between organizational justice perception and intention to leave. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 403-411. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2016.11.050>.
- Chandio, J., Jhatial, A., Mallah, R., (2013), "Modelling The Relationship Of Unclear Career Development With Jib Dissatisfaction, Job Stress and Employees Turnover Intention: Structural Equation Modeling Approach. *Journal of Arts Humamanities*, 41(41): 55-57.
- Chaudhry, Abdul Qayyum. 2012. The Relationship Beetwen Occupational Stress and Job Satisfaction: The case of Pakistan Universities. *International Education Studies*, 5(3): 212-221.
- Ghozali, Imam. 2009. "Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS ". Semarang : UNDIP.

- Ghozali, Imam. 2016. Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8). Cetakan ke VIII. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Halimah Tika Nur, dkk. 2016 Pengaruh Job Insecurity, Kepuasan Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention (Studi pada pramuniaga Gelael Supermarket). *Jurnal Penelitian Manajemen*, Vol. 2 No. 2, Semarang: Universitas Pandanaran Semarang.
- Handoko, T. Hani. 2001. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.
- Handoko, T. Hani. 2011. Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia. Yogyakarta: Penerbit BPFE.
- Hashim, R. (2015). Levels of Job satisfaction among Engineers in a Malaysian Local Organization. *Procedia- Social and Behavioral Sciences*, 175-181. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2015.06.430>
- Husain, A. S. (2015). *Penelitian bisnis dan Manajemen menggunakan Partial Least Squares (PLS) dengan Smart PLS 3.0.*. Modul ajar jurusan manajemen fakultas ekonomi dan bisnis unversitas Brawijaya.
- Junaidi, A., Sasono, E., Wanuri, W., & Emiyati, D. W. (2020). The effect of overtime, job stress, and workload on turnover intention. *Management Science Letters*, 3873–3878. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2020.7.024>
- Latan, H., & Noonan, R. (2017). *Partial Least Squares Path Modeling: Basic Concepts, Methodological Issues and Applications*. Springer International Publishing AG 2017.
- Li, N., Zhang, L., Xiao, G., Chen, Z. J., & Lu, Q. (2020). Effects of organizational commitment, job satisfaction and workplace violence on turnover intention of emergency nurses: A cross-sectional study. *International Journal of Nursing Practice*, 26(6). <https://doi.org/10.1111/ijn.12854>



- Lu, Y., Hu, X., Huang, X., Zhuang, X., & Guo, P. (2017). The relationship between job satisfaction, Work Stress, Work – Family Conflict, and Turnover intention Among physicians in Guangdong, China. *Journal BMJ Open*, 7, 1–12. <https://doi.org/10.1136/bmjopen-2016-014894>
- Matindas, R. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia; lewat Konsep AKU (ambisi, kenyataan dan usaha)*. Pustaka Utama Grafiti. Jakarta.
- Munir, R. I., Rahman, R. A. (2016). Determining Dimensions of Job satisfaction Using Factor Analysis. *Procedia Economics and Finance*, 488-496 [https://doi.org/10.1016/S2212-5671\(16\)30156-3](https://doi.org/10.1016/S2212-5671(16)30156-3)
- Nasution. (2017). Pengaruh stress kerja, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi terhadap turnover intention medical representative. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, Volume VII, No. 3, 407 – 428.
- Novieta Handani dan Kurniati W Andani (2019). Pengaruh Stress Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Pada PT. Quadrantplus di Jakarta. *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan*, Volume I No. 4/2019 Hal: 795-800.
- Nurul Hidayati Dewi Trisnawati (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Bag. Marketing PT. Wahana Sahabat Utama, Vol. 11. No. 1 2016
- Pauline E. Ngo-Henha. (2018). A Review of Existing Turnover Intention Theories. *International Journal of Business, Human and Social Sciences*, 10.0(11). <https://doi.org/10.5281/zenodo.1316263>
- Prerana. (2017). Effect of employee engagement on organisational commitment. *Indian Journal of Commerce and Management Studies*, 8(2), 101-108. DOI: 10.18843/IJCMS/V8I2/14.
- Purnama Dewi, Budiastiti K. Ayu., dan I Made Artha Wibawa. 2016. Pengaruh Stres Kerja Pada Turnover Intention Yang Dimediasi Kepuasan Kerja Agen Ajb Bumiputera 1912. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 5(2): 762-789.

- Raziq, A., Maulabakhsh, R. (2015). Impact of working environment on job satisfaction. *Procedia Economics and Finance*, 717-725. [https://doi.org/10.1016/S2212-5671\(15\)00524-9](https://doi.org/10.1016/S2212-5671(15)00524-9)
- Robbins dan Judge, 2008, Perilaku Organisasi, Edisi 12, Salemba Empat, Jakarta
- Robbins, P. Stephen. (2006). Perilaku Organisasi. Edisi Sepuluh. Diterjemahkan oleh: Drs. Benyamin Molan. Erlangga, Jakarta.
- Sitinjak, Tumpal JR & Sugiarto. 2006. LISREL. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Slamet, Riyanto, and Hatmawan Aglis Andhita. 2020. Metode Riset Penelitian Kuantitatif Penelitian Di Bidang Manajemen, Teknik, Pendidikan Dan Eksperimen. Yogyakarta: Deepublish
- Sugiyono. (2016). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: PT Alfabet.
- Syahronica Gabriela Ronica, Moehammad Soe'oad Hakam, Ika Ruhana. 2015. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention. Universitas Brawijaya: Malang. Jurnal. 20 (1)
- Therecia Prisillya dan Joyce Angelique Turangan (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Niat Untuk Berpindah. Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan, Volume II No. 2/2020 Hal: 299-305
- Umi Narimawati. 2008. Metodologi Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif, Teori dan Aplikasi. Bandung: Agung Media
- Wetzels, M., Schroder, G. O., and Oppen, V. C. (2009). "Using PLS path modeling for assessing hierarchical construct models: guidelines and empirical illustration", *MIS Quarterly*, 33(1), 177–195.
- Zaffane, Rachid. 2003. Understanding Employee Turnover : The Need For a Contingency Approach. *International Journal of Manpower* 15 (9) : 1-14

## **DAFTAR RIWAYAT HIDUP**

### **DATA PRIBADI**

1. Nama : Renardi Elfenso
2. Tempat/tanggal lahir : Jakarta, 28 April 2000
3. Alamat : JL Anyar 3 no 23
4. Jenis kelamin : Laki-Laki
5. Agama : Kristen
6. Kewarnegaraan : Indonesia
7. NO Telepon : 083891380982
8. Email : renardi.115180051@stu.untar.ac.id

### **PENDIDIKAN FORMAL**

1. 2018-sekarang : Universitas Tarumanagara
2. 2016-2018 : SMAK Ketapang I
3. 2012-2016 : SMPK Ketapang II
4. 2005-2012 : SDK Immanuel

## HASIL TURNITIN

11/24/2021

Turnitin

### Turnitin Originality Report

Processed on: 24-Nov-2021 07:22 WIB  
 ID: 1711548359  
 Word Count: 9557  
 Submitted: 1

*R. Arif Pratomo*  
 (Lectin R. Arif Pratomo, R.)  
 Manajemen Lihang FE UNTAR

Similarity Index  
**3%**

Similarity by Source	
Internet Sources:	4%
Publications:	2%
Student Papers:	N/A

Pengaruh Job Stress, dan Job Satisfaction Terhadap Turnover

Intention Karyawan Bidang Perbankan yang Bertempat

Tinggal di Jakarta Barat By Sm Renardi Eifenso 1% match (Internet from 10-Apr-2018)

[http://repository.unika.ac.id/5214/8/RS\\_30\\_0116%20Edwin%20Hargono%20LAMPIRAN.pdf](http://repository.unika.ac.id/5214/8/RS_30_0116%20Edwin%20Hargono%20LAMPIRAN.pdf)

1% match (Internet from 28-Oct-2021)

[http://repository.untar.ac.id/13368/1/bukti\\_penelitian\\_10191031\\_106210730.pdf](http://repository.untar.ac.id/13368/1/bukti_penelitian_10191031_106210730.pdf)

1% match (Internet from 25-Nov-2020)

<https://doku.gub/documents/tesis/intaka-penwira-ardinatamm-usm.pdf?id=9xnd4erxglz>

1% match (Internet from 22-Jun-2021)

<http://repository.usu.ac.id/bitstream/handle/123456789/32086/177019049.pdf?isAllowed=y&sequence=1>

SKRIPSI Pengaruh Job Stress, dan Job Satisfaction Terhadap Turnover Intention Karyawan Bidang Perbankan yang Bertempat Tinggal di Jakarta Barat Disusun oleh: Renardi Eifenso (115180051) PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI & BISNIS UNIVERSITAS TARUMANEGARA JAKARTA 2021 BAB 1 PENDAHULUAN A. PERMASALAHAN 1. Latar Belakang Masalah Dalam suatu organisasi, sumber daya manusia (SDM) adalah asset bagi organisasi yang tentunya memiliki peran yang penting untuk dapat mencapai tujuan yang sudah di targetkan dari suatu organisasi. Karena itu, Sumber Daya Manusia sangat perlu untuk dikelola dan di pertahankan sebaik mungkin oleh organisasi atau perusahaan sehingga karyawan pun dapat terus setia bekerja di organisasi itu. Pengelolaan sumber daya manusia ini selain mempertahankan karyawan juga dapat digunakan untuk mencari dan mendapatkan SDM yang berkualitas, SDM yang berkualitas pastinya dapat memberi efek atau dampak yang positif juga untuk tiap perusahaan, salah satu contohnya ada dalam dunia perbankan . Pentingnya memiliki kualitas SDM dalam perusahaan perbankan karena, makin tingginya kebutuhan dari masyarakat dalam dunia perbankan sekarang ini. Masyarakat sekarang ini akan menilai dan memilih salah satu dari bank yang memberi pelayanan (service) yang baik dan terpercaya, dan dikarenakan makin tingginya tingkat persaingan dalam sektor perbankan ini. Jadi jika suatu perusahaan dapat memberi pelayanan terbaik, pasti akan mendapatkan point tambah tersendiri pada perusahaan yaitu kepercayaan dan loyalitas dari orang yang merasakan pelayanan itu. Salah satu kejadian yang sering terjadi di organisasi khususnya perbankan adalah adanya kecenderungan karyawan untuk berhenti dan meninggalkan organisasi tempat ia bekerja. Menurut hasil

[https://www.turnitin.com/learn/report\\_printview.asp?eq=1&eb=1&em=-1&id=1711548359&id=0&n=0&m=2&av=44&e=9.423082486495014&lang=...](https://www.turnitin.com/learn/report_printview.asp?eq=1&eb=1&em=-1&id=1711548359&id=0&n=0&m=2&av=44&e=9.423082486495014&lang=...) 1/18