
**PENGARUH STRES KERJA DAN IKLIM ORGANISASI TERHADAP TURNOVER
INTENTION DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI DI
PT. BANK NEGARA INDONESIA CABANG TERNATE**

Sufiyanti Tsauri Ifat¹, Zulkifli², Zulaiha Husen³
^{1,2,3}Universitas Khairun

E-mail : sufiyantiifat@gmail.com

ABSTRACT

This research aims to test and analyze the influence of work stress and organizational climate on turnover intention with job satisfaction as a mediating variable. With a sample size of 62 respondents. Data collection was carried out by distributing questionnaires via Google Form with a Likert scale of 1-5. Data analysis uses the quantitative PLS-SEM method with the help of Smart PLS software. The research results show that work stress has a positive and significant effect on turnover intention. Organizational climate does not have a significant effect on turnover intention. Job stress has a significant effect on job satisfaction. Organizational climate does not have a significant effect on job satisfaction. Job satisfaction has a positive and significant effect on turnover intention. Job stress has a positive and significant effect on turnover intention through job satisfaction. Organizational climate does not have a positive and significant effect on turnover intention through job satisfaction as mediation. It can be said that job satisfaction cannot mediate the relationship between organizational climate and turnover intention.

Keywords: Work Stress, Organizational Climate, Job Satisfaction, Turnover Intention.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh stres kerja dan iklim organisasi terhadap *turnover intention* dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Dengan jumlah sampel 62 responden. Pengumpulan data dilakukan dengan penyebaran kuesioner melalui *google form* dengan skala likert 1-5. Analisis data menggunakan metode kuantitatif PLS-SEM dengan bantuan software Smart PLS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Iklim organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Iklim organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* melalui kepuasan kerja. Iklim organisasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* melalui kepuasan kerja sebagai mediasi. Hal ini dapat dikatakan kepuasan kerja tidak dapat memediasi hubungan antara iklim organisasi terhadap *turnover intention*.

Kata Kunci: Stres Kerja, Iklim Organisasi, Kepuasan Kerja, *Turnover Intention*.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan suatu hal yang sangat penting dan harus dimiliki dalam upaya mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Dengan demikian peran karyawan pada organisasi perusahaan adalah faktor yang sangat perlu untuk mencapai serta melaksanakan fungsi dan tujuan dari perusahaan. Karyawan yang disebut selaku penunjang tercapainya tujuan juga memiliki pikiran, perasaan, dan keinginan yang memengaruhi perilaku dan sikapnya terhadap pekerjaan.

Menurut **Mangkunegara (2015)** stres kerja dapat menimbulkan perasaan cemas, emosi yang tidak menentu, gangguan tidur, kesepian, penurunan relaksasi, kurang konsentrasi, gugup, dan tekanan darah tinggi sehingga dapat mengganggu pekerjaan seseorang yang akhirnya memicu karyawan untuk memiliki niat berhenti dari pekerjaannya. Hasil penelitian **Muslim (2021)** mengatakan stress kerja berpengaruh terhadap turnover intention. Dalam jangka pendek, stres yang tidak terkontrol tanpa penanganan serius dari perusahaan dapat membuat karyawan depresi, kehilangan motivasi, frustrasi, dan kinerja buruk. Sedangkan dalam jangka panjang, karyawan yang tidak dapat menangani stres kerja akan sulit bekerja pada perusahaan.

Iklim organisasi yang tidak mendukung perkembangan dan pengembangan karyawan juga dapat berkontribusi pada tingkat *turnover* yang tinggi. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh **Raharso (2021)** menemukan bahwa kurangnya kesempatan dalam pengembangan karir merupakan salah satu alasan terjadinya pergantian karyawan. Ketika karyawan

merasa tidak memiliki kesempatan untuk belajar dan berkembang dalam perusahaan, mereka mungkin mencari kesempatan karir yang lebih baik di tempat lain yang menawarkan peluang pengembangan yang lebih baik.

Stres kerja yang tinggi dan iklim organisasi yang buruk adalah dua aspek yang saling terkait dan dapat berdampak serius pada kepuasan kerja. Menurut **Permana et al. (2021)** kepuasan kerja bukan seberapa keras atau seberapa baik seseorang bekerja, tetapi seberapa banyak orang menyukai pekerjaan tersebut. Penilaian ini dapat dianggap sebagai salah satu nilai penting dalam pekerjaan. Karyawan yang puas lebih suka dengan situasi kerjanya daripada yang tidak menyukainya. Iklim kerja yang mendukung dan baik akan menghasilkan hubungan yang positif dengan kepuasan kerja serta mengurangi stres kerja pada para karyawannya (**Pecino et al., 2019**)

Turnover intention adalah kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya. Menurut **Mobley (2011)** turnover intention adalah niat karyawan untuk keluar dari pekerjaannya secara mandiri atau pindah dari satu tempat kerja ke tempat kerja yang lain menurut pilihannya. Seseorang tidak akan meninggalkan perusahaan tanpa sebuah alasan atau pengaruh yang mengundang timbulnya keinginan untuk berpindah. *Turnover* adalah salah satu risiko bagi perusahaan yang akan menimbulkan banyak kerugian apabila terjadi secara berulang kali.

Alasan diperlukan penelitian ini karena melihat adanya peningkatan jumlah pengangguran di Indonesia pada Badan Pusat Statistik adanya peningkatan tingkat

pengangguran pada bulan Februari 5,83% kemudian naik menjadi 5,86% pada bulan Agustus tahun 2022. Dengan peningkatan jumlah pengangguran tersebut menjadi tanda tanya bahwa mengapa sebagian orang masih melakukan *turnover* di zaman sekarang padahal jumlah pengangguran semakin meningkat. Sementara itu alasan lain penelitian ini harus dilakukan karena tingkat *turnover* pada perusahaan perbankan yang meningkat setiap tahunnya, selain itu juga masih terdapat hasil penelitian yang tidak konsisten.

Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka penulis mengajukan rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan PT. Bank Negara Indonesia Cabang Ternate?
2. Apakah iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan PT. Bank Negara Indonesia Cabang Ternate?
3. Apakah stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT. Bank Negara Indonesia Cabang Ternate?
4. Apakah iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT. Bank Negara Indonesia Cabang Ternate?
5. Apakah kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan PT. Bank Negara Indonesia Cabang Ternate?
6. Apakah kepuasan kerja memediasi pengaruh stres kerja terhadap *Turnover*

intention pada karyawan PT. Bank Negara Indonesia Cabang Ternate?

7. Apakah kepuasan kerja memediasi pengaruh iklim organisasi terhadap *turnover intention* pada karyawan PT. Bank Negara Indonesia Cabang Ternate?

Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengukur pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan PT. Bank Negara Indonesia Cabang Ternate.
2. Untuk mengukur pengaruh iklim organisasi terhadap *turnover intention* pada karyawan PT. Bank Negara Indonesia Cabang Ternate.
3. Untuk mengukur pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT. Bank Negara Indonesia Cabang Ternate.
4. Untuk mengukur pengaruh iklim organisasi terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT. Bank Negara Indonesia Cabang Ternate.
5. Untuk mengukur pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT. Bank Negara Indonesia Cabang Ternate.
6. Untuk mengukur apakah kepuasan kerja memediasi pengaruh stres kerja terhadap *Turnover intention* pada karyawan PT. Bank Negara Indonesia Cabang Ternate.
7. Untuk mengukur apakah kepuasan kerja memediasi pengaruh iklim organisasi terhadap *turnover intention* pada karyawan PT. Bank Negara Indonesia Cabang Ternate.

Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang dari penelitian ini sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini di harapkan dapat menambah kajian manajemen sdm tentang Pengaruh stres kerja dan iklim organisasi terhadap *turnover intention* dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. dan dapat di jadikan sebagai referensi bagi penelitian selanjutnya.

2. Manfaat Praktifis

Diharapkan dapat menjadi bahan masukan dan referensi bagi internal manajemen PT. Bank Negara Indonesia Cabang Ternate dalam rangka pengelolaan sdm untuk mendukung perencanaan dan pengembangan serta merumuskan strategi sdm kedepan dan khususnya dalam rangka menekan dan menurunkan angka *turnover*.

METODE PENELITIAN

Populasi

Sugiyono (2019), menjelaskan bahwa populasi adalah suatu wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditentukan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian diambil kesimpulannya. Adapun populasi dalam penelitian ini yaitu keseluruhan Pegawai Bank BNI Cabang Ternate dengan jumlah 62 pegawai.

Tabel 3.1 Data Jumlah Pegawai

No	Jenis Kelamin	Jumlah
1	Laki – Laki	23
2	Perempuan	39
Total		62

Sumber: Bank BNI Cabang Ternate

1. Sampel

Sampel merupakan sebagian dari populasi yang digunakan yang nantinya akan dijadikan sebagai responden dalam pengolahan data (Sugiyono, 2019). Dalam penelitian ini untuk menentukan berapa jumlah responden yang akan dijadikan sebagai sampel, seluruh karyawan PT. Bank BNI Cabang Ternate. yang akan dijadikan sampel karena jumlah pegawai sebanyak 62 karyawan dan karena kurang dari 100 orang maka keseluruhan populasi dijadikan sampel (Arikunto, 2006).

Teknik Pengumpulan Data

Dalam hal ini, teknik pengumpulan data yang digunakan melalui observasi langsung, wawancara dan kuesioner ke lokasi langsung. Kuisisioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pernyataan-pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab Sugiyono (2019) dengan satuan ukur menggunakan Likert.

Tabel 3.2. Pengukuran Variabel

Simbol	Keterangan	Skor
SS	Sangat Setuju	5
S	Setuju	4
N	Netral	3
TS	Tidak Setuju	2
STS	Sangat Tidak Setuju	1

Sumber : (Sugiyono, 2019)

Teknik Analisis Data

Penelitian ini menggunakan metode analisis data dengan menggunakan software SmartPLS versi 4.0. Uji PLS atau Partial Least Square adalah pendekatan persamaan struktrural (Structural Equation

Modelling/SEM) berbasis varian. Pendekatan ini digunakan untuk melakukan analisis jalur yang banyak digunakan dalam studi keperilakuan, sehingga PLS menjadi teknik statistik yang digunakan dalam model yang lebih dari satu variabel dependen dan variabel independen (Muniarti et al., 2013).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Metode lain untuk menguji validitas yaitu dengan melihat nilai AVE dan akar kuadrat dari AVE, dengan ketentuan apakah setiap konstruk memiliki korelasi lebih besar daripada korelasi antara konstruk lainnya. Sebelum melihat korelasinya, nilai AVE dikatakan valid jika lebih besar dari 0,5 sebagai berikut:

Tabel 4.9 Nilai Average Variance Extracted (AVE)

Variabel	Rata rata varians diekstraksi (AVE)
stres kerja	0,790
iklim organisasi	0,767
turnover intention	0,708
kepuasan kerja	0,688

Sumber: Output SmartPLS 4.0, 2024.

Dari tabel 4.9 diatas, dapat dilihat bahwa nilai AVE sudah lebih dari 0.5, dengan kata lain bahwa semua konstruk atau variabel stress kerja, iklim organisasi, *turnover intention* dan kepuasan kerja sudah valid atau bisa dikatakan konstruk sudah dapat menjelaskan variansi itemnya.

Uji Raliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui apakah indikator-indikator dari semua varibel penelitian yang digunakan

merupakan konstruk yang baik atau tidak dalam membentuk sebuah variabel laten.

Tabel 4.10 Pengujian Composite Reliability dan Cronbach's Alpha

Variabel	Cronbach's alpha	Keandalan komposit (rho_a)
stress kerja	0,947	0,949
iklim organisasi	0,946	0,986
turnover intention	0,947	0,952
kepuasan kerja	0,924	0,928

Sumber: Output SmartPLS 4.0, 2024.

Berdasarkan tabel diatas Syarat yang biasanya digunakan untuk menilai reliabilitas konstruk yaitu *composite reliability* harus lebih besar dari 0.7 untuk penelitian yang bersifat *confirmatory* dan nilai 0.6 – 0.7 masih dapat diterima untuk penelitian yang bersifat *exploratory* (Ghozali & Latan, 2015) Dari hasil *output SmartPLS* diatas semua konstruk memiliki nilai *composite reliability* di atas 0.6 dan *cronbach's*

alpha di atas 0.6. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kosntruk memiliki reliabilitas yang baik, seperti pendapat Hair et al. (2014) bahwa, “*rule of thumbs* nilai *alpha* atau *composite reliability* harus lebih besar dari 0.7 meskipun nilai 0.6 masih dapat diterima”.

Tabel 4.11 Nilai R-Square dan Adjusted R-Square

Variabel	R-square	Adjusted R-square
turnover intention	0,802	0,792

kepuasan kerja	0,594	0,580
----------------	-------	-------

Sumber: *Output SmartPLS 4.0*, 2024.

Berdasarkan tabel 4.11, nilai *R-Square* variabel *Turnover Intention* (Y) sebesar 0.792 yang berarti bahwa nilai presentase variabel Stres kerja dan Iklim organisasi memiliki pengaruh terhadap *Turnover Intention* pada PT. Bank Negara Indonesia Ternate sebesar 79,2% dan sisanya 20,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Uji Hipotesis

Tabel 4.12 Path Coefficients (Mean, STDEV, t-value)

Variabel	Sampel asli (O)	Rata-rata sampel	Standar deviasi (STDEV)	T statistik ((O/STDEV)	Nilai P (P values)
X1. -> Y.	0,482	0,486	0,089	5,433	0,000
X1. -> Z.	0,776	0,770	0,056	13,927	0,000
X2. -> Y.	-0,008	-0,005	0,062	0,133	0,894
X2. -> Z.	-0,033	-0,020	0,096	0,343	0,732
Z. -> Y.	0,472	0,469	0,094	5,000	0,000

Sumber: *Output SmartPLS 4.0*, 2024.

Uji Efek Mediasi

Tabel 4.15 Pengaruh Tidak Langsung Antara Variabel Independen Dengan Variabel Dependen Melalui Variabel Mediasi

Berdasarkan Tabel 4.15 menunjukkan bahwa: (1) Pengaruh langsung stress kerja (X1) terhadap *turnover intention* (Y) melalui kepuasan kerja (Z) memiliki nilai T-statistik (5,003) > 1.96 yang berarti bahwa kepuasan kerja dapat menjadi mediasi

Variabel	Sampel asli (O)	Rata-rata sampel (M)	Standar deviasi (STDEV)	Tstatistik ((O/STDEV)	NilaiP (P values)
X1. -> Z. ->Y.	0,366	0,360	0,073	5,003	0,000
X2. -> Z. ->Y.	-0,016	-0,010	0,047	0,334	0,738

antara stress kerja (X1) dengan *turnover intention* (Y). Jadi, hipotesis efek mediasi (H6) diterima. (2) Pengaruh langsung iklim organisasi (X2) terhadap *turnover intention* (Y) melalui kepuasan kerja (Z) memiliki nilai T-statistik (0,334) < 1.96 yang berarti bahwa kepuasan kerja tidak dapat menjadi mediasi antara iklim organisasi (X2) dengan *turnover intention* (Y). Jadi, hipotesis efek mediasi (H7) ditolak.

Pengaruh Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention* Pada Bank BNI Kota Ternate

Hasil analisis pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention* menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada Bank BNI Kota Ternate dengan nilai P Value sebesar 0,000 < 0.05. Sehingga semakin tinggi tingkat stres karyawan, maka semakin tinggi pula keinginan karyawan untuk keluar perusahaan.

Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap *Turnover Intention* Pada Bank BNI Kota Ternate

Hasil analisis pengaruh iklim organisasi terhadap *turnover intention* menunjukkan bahwa iklim organisasi terhadap *turnover intention* adalah tidak berpengaruh signifikan dengan nilai P Value sebesar 0,894 > 0.05. Sehingga Semakin baik tingkat iklim organisasi yang dimiliki oleh perusahaan,

maka akan menurunkan niat karyawan untuk meninggalkan perusahaan.

Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Bank BNI Kota Ternate

Sesuai dengan hasil pengujian hipotesis ketiga pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja, maka dapat diketahui bahwa stress kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada Bank BNI Kota Ternate dengan nilai P Value sebesar $0,000 < 0.05$. Sehingga mengalami stres saat bekerja akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawainya. Hal ini mengindikasikan bahwa stres kerja adalah suatu kondisi dimana seseorang mengalami perasaan tidak puas sehingga menimbulkan rasa yang tidak senang. Kepuasan karyawan di tempat kerja dipengaruhi ketika mereka berada di bawah tekanan. Terdapat hubungan yang signifikan antara stres kerja dan kepuasan kerja. Diharapkan bahwa organisasi atau perusahaan bisa membangun lingkungan kerja yang meminimalkan stres kerja karyawan dan kepuasan kerja karyawan dimaksimalkan. Ketika seseorang stres, itu memiliki dampak fisik, psikologis dan social.

Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada Bank BNI Kota Ternate

Sesuai dengan hasil pengujian hipotesis keempat pengaruh iklim organisasi terhadap kepuasan kerja maka dapat diketahui bahwa iklim organisasi terhadap kepuasan kerja adalah tidak signifikan dengan nilai P Value sebesar $0,732 > 0.05$. Sehingga semakin baik iklim organisasi maka tidak menetunya kepuasan kerja pada Bank BNI Kota Ternate.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Pada Bank BNI Kota Ternate

Hasil analisis pengaruh keputusan kerja terhadap *turnover intention* menunjukkan bahwa Keputusan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada Bank BNI Kota Ternate dengan nilai P Value sebesar $0,000 < 0.05$. Sehingga hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat kepuasan kerja maka akan mengurangi tingkat *turnover intention*.

Pengaruh Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention* Pada Bank BNI Kota Ternate Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi

Hasil analisis pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention* melalui kepuasan kerja menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* melalui kepuasan kerja pada Bank BNI Kota Ternate dengan nilai P Value sebesar $0,000 < 0.05$ dan berdasarkan hasil uji VAF dengan nilai 30,14% yang mana dapat dikatakan kepuasan kerja memediasi secara parsial hubungan antara stress kerja terhadap *turnover intention* pada bank BNI Kota Ternate.

Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap *Turnover Intention* Pada Bank BNI Kota Ternate Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi

Hasil analisis pengaruh iklim organisasi terhadap *turnover intention* melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi menunjukkan bahwa iklim organisasi terhadap *turnover intention* melalui kepuasan kerja sebagai mediasi adalah tidak berpengaruh signifikan dengan nilai P Value sebesar $0,738 > 0.05$

dan berdasarkan hasil uji VAF dengan nilai 0,4% yang mana dapat dikatakan kepuasan kerja tidak dapat memediasi hubungan antara iklim organisasi terhadap *turnover intention* pada bank BNI Kota Ternate

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil dan pembahasan diatas, maka kesimpulan dalam penelitian ini adalah:

1. Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan bank BNI Kota Ternate. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat stres karyawan maka semakin tinggi pula keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan.
2. Iklim organisasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan bank BNI Kota Ternate. Hal ini menunjukkan bahwa iklim organisasi tidak memiliki hubungan yang kuat dengan keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan.
3. Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada Bank BNI Kota Ternate. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat stres karyawan maka semakin rendah pula tingkat kepuasan kerja mereka.
4. Iklim organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan bank BNI kota Ternate. Hal ini menunjukkan bahwa iklim organisasi tidak memiliki hubungan yang kuat dengan tingkat kepuasan kerja karyawan.
5. Keputusan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover*

intention pada Bank BNI Kota Ternate. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat kepuasan kerja maka semakin rendah keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan tersebut.

6. Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* melalui kepuasan kerja pada Bank BNI Kota Ternate. Hal ini menunjukkan bahwa stres kerja yang tinggi dapat menurunkan kepuasan kerja yang pada akhirnya dapat meningkatkan *turnover intention*.
7. Iklim organisasi tidak berpengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention* melalui kepuasan kerja pada Bank BNI Kota Ternate. Hal ini menunjukkan bahwa stres kerja yang tinggi dapat mempengaruhi kepuasan kerja yang kemudian berpengaruh terhadap *turnover intention* dan pada akhirnya iklim organisasi tidak memiliki peran dalam proses ini.

Saran

Berdasarkan hasil pembahasan dan kesimpulan diatas, maka saran dalam penelitian ini adalah

1. Pada frekuensi tanggapan responden mengenai stres kerja nilainya sudah tergolong tinggi namun, pada item pernyataan X1.1 karyawan merasa target dan tuntutan perusahaan terlalu tinggi, lebih rendah di bandingkan item pernyataan X1.2 karyawan merasa tertekan dalam menyelesaikan setiap pekerjaan yang diberikan. Untuk item X1.1 diperlukan upaya untuk meningkatkan kualitas pengawasan kerja dan mengurangi beban kerja

- terhadap karyawan agar kinerja karyawan tidak menurun.
2. Pada frekuensi tanggapan responden mengenai iklim organisasi nilainya sudah tergolong tinggi namun, pada item pernyataan X2.6 anggota organisasi merasa bahwa organisasi memasang target untuk dirinya, lebih rendah di bandingkan item pernyataan X2.1, X2.7, X2.9 dan X2.12. Untuk item X2.6 diperlukan upaya untuk meningkatkan kualitas komunikasi hal ini dapat membantu mengurangi stres yang timbul dari ketidakjelasan target.
 3. Pada frekuensi tanggapan responden mengenai *turnover intention* nilainya sudah tergolong tinggi namun, pada item pernyataan Y.4 karyawan akan meninggalkan organisasi ini bila sudah mendapatkan pekerjaan dengan gaji yang lebih besar, lebih rendah di bandingkan item pernyataan Y.8 karyawan berniat keluar dari organisasi ini karena pekerjaan terlalu berat. Untuk item Y.4 diperlukan upaya untuk memberikan kompensasi dan kenaikan gaji secara berkala yang adil dan berdasarakan performa kinerja.
 4. Pada frekuensi tanggapan responden mengenai kepuasan kerja nilainya sudah tergolong tinggi namun, pada item pernyataan Z.4 merasa ada kesempatan untuk naik jabatan atau mendapatkan promosi di tempat kerja, lebih rendah di bandingkan item pernyataan Z.6 bekerja sama dengan rekan kerja yang membantu dan mendukung dalam menjalankan pekerjaan. Untuk item Z.4 diperlukan upaya untuk program pengembangan

karir guna untuk meningkatkan kemampuan karyawan.

5. Dari hasil penelitian ini, bagi Bank BNI Kota Ternate dalam mengurangi *turnover intention* dapat memperhatikan stres kerja karyawan dalam meningkatkan kepuasan kerja agar tidak terjadi *turnover intention*.

Bagi peneliti selanjutnya yang tertarik untuk mengembangkan penelitian ini sebaiknya menggunakan variabel-variabel yang berbeda atau metode penelitian yang berbeda dengan mencari fenomena di bank terkait dengan kecangihan teknologi yang membuat perusahaan memberhentikan karyawan sehingga, dapat mengetahui faktor lain yang mempengaruhi *turnover intention* terjadi.

DAFTAR PUSTAKA

- Ghozali, I., & Latan, H. (2015). *Konsep, Teknik, Aplikasi Menggunakan Smart PLS 3.0 Untuk Penelitian Empiris*. BP Undip. Semarang Harnanto. 2017. *Akuntansi Biaya: Sistem Biaya Historis*. BPFE-Yogyakarta.
- Hair, W., B., J., B. B., & R., A. (2014). *Multivariate Data Analysis (7th ed.)*. New Jersey: Pearson Education Limited.
- Mangkunegara, & A. (2015). *Sumber Daya Manusia Perusahaan (Cetakan Kedua Belas Ed.)*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mobley, & W. (2011). *Pergantian Karyawan: Sebab, Akibat Dan Pengendaliannya*. (N. Iman, Trans.) Jakarta: Pt Pustaka Binaman Pressindo.

- Muniarti, M, P, & Al., E. (2013). *Alat-Alat Pengujian Hipotesis*. Semarang: Universitas Katolik Soegijapranata.
- Muslim, & M. (2021). Pengaruh Stres Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada Pt. Sunggong Logistics Jakarta. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 24(3), 426–435.
- Pecino, V, Mañas, A, M., Díaz-Fúnez, P, A, Aguilar-Parra, J, M, PadillaGóngora, D, López-Liria, & R. (2019). Pecino, V., Mañas, M. A., Díaz-Fúnez, P. A., Aguilar-Parra, J. M., PadillaGóngora, D., & López-Liria, R. (2019). Organisational climate, role stress, and public employees' job satisfaction. *International Journal of Environmental Research and Public Health. Journal of Environmental Research and Public Health*, 16(10). <https://doi.org/10.3390/ijerph16101792>
- Permana, A, Aima, H, M, Ariyanto, E, Nurmahdi, A, Sutawidjaya, A, H, Endri, & E. (2021). *The effect of compensation and career development on lecturer job satisfaction*. 7(6), 1287–1292. <https://doi.org/10.5267/j.ac.2021.4.011>
- Raharso, & S. (2021). Impact of Organizational Climate on Knowledge-Sharing Behavior: An Empirical Study in Minimarkets. *Jurnal Bisnis Dan Kewirausahaan*, 17(2), 94– 105. <https://doi.org/10.31940/jbk.v17i2.2357>
- Sugiyono. (2019). *Metodelogi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif dan R&D*. Alfabeta