

Pengaruh Kompensasi dan Stres Kerja Terhadap *Turnover* Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia (BRI) Cabang Jember

Ahmad Rofiki, Hikmatul Hasanah

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam , Universitas Kiai Haji Achmad Siddiq Jember

Email: hikmahhasanah@uinkhas.ac.id

Abstract

In the current era of global competition, the banking business is a business that has a high level of competition, so it requires quality human resources to be able to compete with other companies. This research aims to determine the effect of compensation and work stress on employee turnover at Bank Rakyat Indonesia (BRI) Jember Branch. The method used in this research is quantitative research, which uses primary data. Primary data is data obtained from respondents and the results of research interviews with sources. Meanwhile, the analytical method used in this research is the multiple linear regression analysis method. The results of the data using the F test (simultaneous) show that compensation and work stress have no effect on employee turnover at BRI Jember Branch, proven by a significance greater than 0.05, namely 0.078. Meanwhile, the results of the T-test (partial) show that the compensation variable affects employee turnover at the BRI Jember Branch, and the Job Stress variable has no effect on employee turnover at the BRI Jember Branch.

Keywords: *Compensation, Job Stress, and Employee Turnover.*

Abstrak

Era persaingan global saat ini, bisnis perbankan merupakan bisnis yang memiliki tingkat persaingan yang tinggi, sehingga memerlukan sumber daya manusia yang berkualitas agar mampu bersaing dengan perusahaan lainnya. Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui pengaruh dari kompensasi dan stres kerja terhadap *turnover* karyawan pada Bank Rakyat Indonesia (BRI) Cabang Jember. Metode dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif, dengan menggunakan data primer. Data primer adalah data yang diperoleh dari responden, dan juga hasil wawancara penelitian narasumber. Sedangkan metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis regresi linier berganda. Hasil dari data menggunakan uji F (simultan) menunjukkan bahwa kompensasi dan stres kerja secara bersama-sama tidak berpengaruh terhadap *turnover* karyawan pada BRI Cabang Jember dibuktikan dengan signifikansi lebih besar dari 0,05 yaitu sebesar 0,078. Sedangkan untuk hasil uji T (parsial) menunjukkan bahwa

variabel kompensasi berpengaruh terhadap turnover karyawan pada BRI Cabang Jember, dan variabel Stres Kerja tidak berpengaruh terhadap turnover karyawan pada BRI Cabang Jember.

Kata Kunci: *Kompensasi, Stres Kerja, dan Turnover Karyawan.*

Pendahuluan

Dalam dunia usaha yang kompetitif, setiap perusahaan berusaha untuk memiliki sumber daya manusia yang berkualitas dan loyalitas tinggi. Oleh karena itu, budaya organisasi yang kuat dan tangguh yang diberikan sebagai informasi dan nilai-nilai tentang budaya perusahaan akan mempengaruhi kinerja karyawan untuk mewujudkan tujuan perusahaan. (Qoriani & Musfiroh, 2023) Salah satu faktor yang memengaruhi keunggulan perusahaan adalah loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan dan pengelolaan sumber daya manusia yang baik. Sumber daya manusia adalah kemampuan yang dimiliki manusia yang mencakup kemampuan berpikir, berkomunikasi, bertindak, dan bermoral untuk menyelesaikan tugas tertentu. Dengan meningkatkan kompetensi sumber daya manusia dalam mengelola organisasi di perusahaan, karyawan dapat bekerja lebih profesional dan produktif sehingga kinerja tercapai dengan memuaskan. (Isnaini et al., 2023)

Kondisi diatas akan berbeda jika yang dialami karyawan adalah kepenatan kerja, kepenatan kerja yang dialami oleh karyawan akan membuat karyawan semakin stres yang pada akhirnya dapat berimbas pada penurunan kinerja karyawan tersebut, sebagaimana penelitian yang telah dilakukan oleh Pattiwael et al, menjelaskan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. FIFGROUP Cabang Kota Ambon. Artinya apabila semakin rendah stres kerja yang dialami karyawan maka semakin tinggi kinerja pada karyawan, begitu pula sebaliknya, semakin tinggi stress karyawan, maka kinerja akan mengalami penurunan. (Pattiwael et al., 2023)

Tekanan yang dialami oleh karyawan diartikan sebagai stres kerja pada suatu pekerjaan, sebab dalam beberapa beban yang tidak bisa dikerjakan sepenuhnya. Oleh karena itu, stres kerja akan muncul ketika seorang karyawan sudah tidak dapat memenuhi kebutuhan pekerjaan yang ada dalam suatu perusahaan. Hal ini akan berdampak pada kinerja dan kesehatan karyawan, yang pada gilirannya akan menyebabkan karyawan berpindah (*turn over*). (Pantouw & Jordan, 2022)

Permasalahan stres kerja selain berakibat pada penurunan kinerja karyawan juga lebih fatal lagi ketika karyawan sudah tidak bisa lagi mengelola stresnya sehingga melakukan keputusan *turnover* (berhentinya seorang karyawan dari tempatnya bekerja secara sukarela atau pindah dari satu tempat kerja ke tempat kerja yang lain) (Nurfajrina, n.d.), meningkatnya *turnover* akan berpengaruh pada keberlanjutan perusahaan, untuk meminimalisir permasalahan tersebut

pembenahan manajemen perusahaan maupun evaluasi perlu dilakukan. Adapun faktor yang mempengaruhi stres kerja adalah:

1. Faktor individu, faktor ini mencakup kehidupan pribadi karyawan terutama faktor-faktor persoalan keluarga, masalah ekonomi pribadi, karakteristik kepribadian bawaan dan terorisme.
2. Faktor organisasi, mencakup permasalahan beban kerja yang terlalu berat, manajer yang menuntut dan tidak peka, tekanan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan cepat atau tanpa kesalahan, dan rekan kerja yang tidak bersahabat.
3. Faktor lingkungan, terdapat beberapa indikator antara lain:
 - a. Perubahan dalam lingkungan komersial dapat menyebabkan ambiguitas ekonomi. Orang menjadi lebih khawatir tentang kesejahteraan mereka jika ekonomi menderita.
 - b. Ambiguitas politik. Berbagai kelompok yang tidak puas dengan keadaan mereka sering berdemonstrasi di lingkungan politik yang bergejolak, seperti Indonesia. Kejadian seperti itu bisa saja membuat orang tidak nyaman. seperti penundaan karyawan untuk pergi ke tempat kerja karena penutupan jalan yang disebabkan oleh protes atau pemogokan yang memengaruhi angkutan umum.
 - c. Kemajuan teknologi. Hotel memasang teknologi baru atau mengembangkan sistem baru sebagai hasil dari peningkatan teknologi yang cepat. hal ini memaksa anggota staf untuk memulai dari awal dan beradaptasi.
 - d. Di abad ke-21, terorisme adalah bentuk tekanan lingkungan yang terus berkembang, seperti runtuhnya World Trade Center yang disebabkan oleh teroris, yang membuat orang Amerika merasa terancam dan tertekan. (Maghfirah, 2023)

Salah satu cara untuk meminimalisir meningkatnya *turnover* adalah dengan memperhatikan kompensasi yang layak bagi karyawan. Kompensasi kerja berupa imbalan antara lain:

1. Gaji, jumlah yang diterima langsung oleh karyawan tetap setiap bulan sebagai imbalan kerja atau sebagai pengurang nilai gaji yang ditetapkan oleh Perusahaan.
2. Bonus, adalah jumlah yang ditambahkan ke gaji karyawan sebagai imbalan atas pekerjaan yang luar biasa. Jika gaji pokok biasanya dibayarkan setiap bulan, bonus dibayarkan dengan cara yang berbeda, tergantung pada kriteria seperti omset tahunan.
3. Insentif, adalah jumlah bulanan/mingguan yang diterima oleh karyawan jangka Panjang atau paruh waktu sebagai imbalan atas pekerjaan kasus per kasus berdasarkan keterampilan profesional mereka. atau gaji beberapa pegawai yang kinerjanya lebih tinggi dari standar kinerja.

4. Tunjangan, adalah untuk mengurangi keinginan orang untuk meninggalkan perusahaan, meningkatkan daya tarik rekrutmen, meningkatkan moral atau motivasi dalam bekerja, dan meningkatkan rasa aman karyawan. (Rahmawati et al., 2022)

Imbalan yang diberikan oleh perusahaan pada pekerja suatu bentuk kompensasi atas pengorbanan sumber daya dan kompensasi yang mereka berikan selama periode waktu tertentu disebut sebagai kompensasi. Tujuannya adalah untuk memberikan pengakuan atas peran yang diberikan oleh karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan. Kompensasi dapat berupa pembayaran tidak langsung, seperti asuransi kesehatan, tunjangan pensiun, dan cuti tahunan, atau pembayaran tunai langsung, seperti gaji dan bonus. Selain itu, perusahaan memberikan insentif kepada karyawan untuk mendorong mereka dalam melakukan lebih banyak pekerjaan dan mencapai tingkat produktivitas yang lebih tinggi. (Drastyana, n.d.)

Masalah *turnover* adalah suatu masalah yang dapat berpengaruh pada tenaga kerja sehingga memberikan dampak negatif bagi suatu perusahaan termasuk perbankan. Tingkat *turnover* yang tinggi bisa membuat perusahaan menghadapi beberapa masalah, seperti biaya untuk merekrut karyawan baru dan melatih karyawan baru, serta meningkatnya beban kerja bagi karyawan yang tersisa. Selain itu, kehilangan karyawan yang memiliki keahlian, kemampuan, dan pengalaman juga dapat mengurangi tingkat keahlian dalam perusahaan. Namun, apabila terjadi *turnover* yang tinggi akan berdampak pada citra perusahaan. (Handoko & Soeling, 2020) Komitmen terhadap organisasi, budaya organisasi, kepuasan karyawan, lingkungan kerja, kompensasi, stres kerja, hubungan karyawan, dan keseimbangan *work-life* dapat menjadi beberapa faktor yang dapat memengaruhi perilaku pengunduran diri atau keinginan untuk berhenti bekerja. (Halim & Antolis, 2021)

Dalam penelitian I Komang Gede menyebutkan bahwa Manajemen PT Bank BRI Cabang Gatot Subroto dalam menghadapi masalah *turnover intention* karyawan banyak dipengaruhi oleh tingkat pendidikannya, ini yang perlu dievaluasi oleh manajemen dan pimpinan kedepan agar mampu memberi tempat kepada karyawan "*The right man on the right place*" sehingga mampu menekan tindakan *turnover intention*. (Gede & Sunny, 2019)

Harahap et al dalam tulisannya menjelaskan tentang strategi organisasi untuk pemberdayaan karyawan sehingga kecenderungannya untuk *turnover* menjadi berkurang. Strategi organisasi yang bersifat investasi langsung adalah memastikan bahwa gaji, honor, dan berbagai bonus harus diberikan kepada karyawan baik dalam hal jumlah maupun waktu pemberiannya. Strategi investasi tidak langsung adalah berupa kesempatan bagi karyawan untuk mengembangkan diri. Disebut investasi tidak langsung karena dampaknya tidak langsung bagi pengembangan diri karyawan. Karyawan yang mampu mengembangkan diri berarti ia mampu memberdayakan dirinya. Ia menjadi jeli

pada peluang-peluang yang dosodorkan organisasi untuk menaikkan kemampuannya. Karyawan yang tergali potensinya akan tinggi juga kepuasan kerjanya, sehingga intensi *turnover* justru menurun.(Harahap et al., 2013)

Penelitian pada artikel ini adalah tentang pengaruh kompensasi dan stres kerja terhadap *turnover* karyawan yang dilakukan di salah satu perusahaan BUMN atau Badan Usaha Milik Negara yaitu BRI, yang berperan penting dalam kegiatan perekonomian masyarakat Indonesia. Sebagai organisasi keuangan terbesar yang dimiliki oleh pemerintah Indonesia, BRI didirikan pada tanggal 16 Desember 1895. Selama sejarah perjuangan bangsa Indonesia, BRI telah mengalami banyak perubahan nama dan status. Karena searah dengan cita-cita dan tujuan BRI, dan digambarkan dalam visi dan misi BRI untuk melayani pelanggan.(Lutfiana et al., 2024)

Berdasarkan pernyataan dari pihak BRI Cabang Jember bahwa jumlah karyawan yang bekerja pada BRI Cabang Jember yaitu sebanyak 135 orang, data tersebut diperoleh pada bulan Desember 2023. Berikut jumlah karyawan dari tahun 2020-2023 dari Bank BRI, BNI, Mandiri, dan BTN:

Tabel. Data Karyawan BRI, BNI, Mandiri, dan BTN
Tahun 2020-2023

Tahun	Nama Bank			
	BRI	BNI	Mandiri	BTN
2020	88.184	27.202	38.247	11.224
2021	82.718	27.177	37.840	11.192
2022	74.735	27.170	38.176	11.859
2023	77.739	27.570	38.940	12.045

Sumber: laporan tahunan 2020-2023 Bank BRI, BNI, Mandiri, dan BTN

Berdasarkan data jumlah karyawan dari tiap perusahaan perbankan diatas dapat disimpulkan bahwa BRI mengalami penurunan karyawan yang cukup besar dari tahun 2020-2022. Sehingga peneliti ingin meneliti lebih lanjut apa yang menyebabkan karyawan keluar dari perusahaan tersebut ada kaitannya dengan kompensasi dan stres kerja.

Berdasarkan uraian di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa *turnover* dapat menjadi masalah dalam perusahaan, termasuk di BRI Cabang Jember, karena dapat meningkatkan biaya rekrutmen dan melatih karyawan baru, serta mengganggu kelancaran operasional dan mengurangi tingkat keahlian dalam perusahaan. Kompensasi yang tidak memadai dan juga akan membuat karyawan stres dalam bekerja sehingga dapat menjadi faktor yang mempengaruhi *turnover intention*. Oleh karena itu, BRI Cabang Jember perlu memberikan kompensasi yang memadai dan mempertahankan karyawan dengan memperhatikan

kepuasan karyawan dalam memanjakan pekerjaannya tanpa merasakan adanya beban kerja, sehingga hal tersebut dapat mengurangi *turnover* karyawan.

Metode Penelitian

Pada penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Metode kuantitatif merupakan pendekatan yang menggunakan angka dan data yang diukur secara numerik, dan berlandaskan pada filsafat positivisme. Metode kuantitatif digunakan untuk menguji hipotesis dengan mengumpulkan data dari populasi atau sampel tertentu. Tujuan dari analisis statistik ini adalah untuk melakukan pengujian terhadap hipotesis yang telah ditetapkan sebelumnya, mengidentifikasi hubungan antara variabel.(Sugiyono, 2013) Penelitian dilakukan pada BRI Cabang Jember.

Populasi dan Sampel

Populasi didefinisikan sebagai kumpulan orang atau objek melalui atribut dan kualitas tertentu yang telah peneliti pilih sebagai subjek penelitian supaya dianalisis dan membuat kesimpulannya. Sedangkan sampel yaitu yang terdiri dari jumlah populasi dan karakteristiknya.(Sugiyono, 2013)

Teknik dan Pengumpulan Data

Pada penelitian, menggunakan sumber data untuk mengumpulkan suatu data yaitu data primer. Sumber primer merupakan pengumpul data menerima data dari sumber data langsung. Sumber data primer untuk mengumpulkan data yaitu melalui wawancara, angket, dan observasi.(Sugiyono, 2013)

Analisis Data

Pada penelitian ini, untuk mempermudah dalam menganalisis dan menginterpretasikan data yang diperoleh dari hasil pengumpulan data menggunakan SPSS. Langkah pertama untuk menentukan apakah item pertanyaan dapat dikatakan valid dan reliabel maka menggunakan uji validitas dan reabilitas. Uji asumsi klasik digunakan untuk menentukan keefektifan model regresi yang diterapkan sebagai alat prediksi, uji asumsi klasik yang digunakan adalah normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas. Analisis regresi linier berganda analisis statistik yang digunakan untuk menguji hubungan pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen.(Zahriyah et al., 2021) Selain itu digunakan uji hipotesis untuk mengetahui pengaruh secara simultan (uji F) dan pengaruh secara parsial (uji t), serta dilakukan uji R Square untuk mengetahui berapa banyak kontribusi yang diberikan oleh variabel independen terhadap variabel dependen.

Pembahasan

Uji Validitas

Nilai signifikansi dari setiap indikator kompensasi lebih kecil dari 0,05. Selain itu, nilai signifikansi dari setiap indikator stres kerja lebih kecil dari 0,05. Nilai signifikansi dari setiap indikator *turnover* lebih kecil dari 0,05. Dapat disimpulkan bahwa semua butir pertanyaan pada variabel kompensasi, stres kerja, dan *turnover* dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Hasil dari variabel kompensasi diperoleh nilai $0,848 > 0,6$. Hasil dari variabel stres kerja diperoleh nilai $0,823 > 0,6$. Hasil dari variabel *turnover* diperoleh nilai $0,612 > 0,6$. Dapat disimpulkan bahwa semua item pertanyaan pada variabel kompensasi, stres kerja, dan *turnover* dinyatakan reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		135
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.76435175
Most Extreme Differences	Absolute	.067
	Positive	.057
	Negative	-.067
Test Statistic		.067
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Pada hasil uji normalitas nilai signifikansi variabel penelitian lebih besar dari 0,05 ($0,200 > 0,05$), artinya bahwa nilai residual berdistribusi normal, seperti yang ditunjukkan dalam tabel diatas.

Uji Multikolinearitas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Kompensasi	.985	1.016
	Stres Kerja	.985	1.016

Pada hasil uji multikolinearitas nilai tolerance kompensasi dan stres kerja yaitu sebesar 0,985 ($0,985 > 0,1$) sedangkan nilai VIF yaitu sebesar 1,016 ($1,016 > 1$). Dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi dan stres kerja tidak terjadi multikolinearitas.

Uji heteroskedastisitas

Model	Sig.
1 (Constant)	.637
Kompensasi	.380
Stres Kerja	.328

Pada hasil uji heteroskedastisitas nilai sig. lebih besar dari 0,05 variabel kompensasi 0,380 > 0,05 dan stres kerja 0,328 > 0,05. Dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	19.741	2.646		7.461	.000
Kompensasi	-.143	.057	-.191	-2.502	.014
Stres Kerja	.372	.066	.428	5.601	.000

Pada hasil analisis diatas, adapun hubungan variabel independen terhadap variabel dependen dengan persamaan:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

$$Y = 19.741 + (-0,143)X_1 + 0,372X_2 + e$$

Berikut interpretasi dari persamaan diatas:

- Konstanta sebesar 19.741, artinya jika variabel kompensasi (X_1) dan stres kerja (X_2) = 0, maka variabel *Turnover* (Y) adalah sebesar 19.741.
- Variabel kompensasi (X_1) sebesar -0,143 menunjukkan tanda negatif. Hal ini menunjukan bahwa variabel kompensasi (X_1) memiliki hubungan negatif terhadap variabel *Turnover* (Y). artinya apabila variabel independen kompensasi (X_1) mengalami kenaikan sebesar 1 satuan dan variabel lain bersifat tetap. Maka variabel dependen *Turnover* (Y) akan mengalami penurunan sebesar 0,143.
- Nilai 0,372 pada variabel stres kerja (X_2) menunjukan tanda positif. Hal ini menunjukkan bahwa variabel stres kerja (X_2) memiliki hubungan yang positif terhadap variabel dependen *Turnover* (Y). artinya apabila variabel stres kerja mengalami kenaikan sebesar 1 satuan dan variabel lain bersifat tetap, maka variabel dependen *Turnover* (Y) akan mengalami peningkatan 0,372.

Uji Hipotesis

Uji t (parsial)

Hasil analisis uji t, variabel kompensasi nilai sig. $0,014 < 0,05$, artinya variabel kompensasi berpengaruh terhadap *turnover* karyawan. sedangkan variabel stres kerja nilai sig. $0,00 < 0,05$, artinya variabel stres kerja berpengaruh terhadap *turnover* karyawan.

Uji F (simultan)

Hasil analisis uji F, variabel kompensasi dan stres kerja dengan nilai sig. $0,00 < 0,05$. Artinya variabel kompensasi dan stres kerja berpengaruh terhadap *turnover* karyawan secara bersama-sama.

Analisis dan interpretasi secara Parsial

a. Pengaruh Kompensasi terhadap *Turnover* Karyawan

Berdasarkan uji t (parsial) dapat dilihat bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap *turnover* karyawan. hal ini terbukti dari perhitungan SPSS yang menghasilkan bahwa nilai signifikansi untuk variabel kompensasi adalah $0,014 < 0,05$. Sehingga variabel Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap variabel *Turnover* (Y).

b. Stres Kerja terhadap *turnover* karyawan

Berdasarkan uji t (parsial) dapat dilihat bahwa stres kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover* karyawan. hal ini terbukti dari perhitungan SPSS yang menghasilkan bahwa nilai signifikansi untuk variabel stres kerja adalah $0,00 < 0,05$. Karena nilai signifikansi dibawah $0,05$, maka variabel stres kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel *turnover* karyawan.

Analisis dan Interpretasi secara Bersama-sama (Simultan)

Hasil yang diperoleh dari tabel 4.18 bahwa kompensasi dan stres kerja mempengaruhi *turnover* karyawan pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Jember. Hasil perhitungan dengan SPSS menunjukkan bahwa nilai signifikansi $0,00$ menunjukkan bahwa kompensasi dan stres kerja berpengaruh secara signifikan terhadap *turnover* karyawan. Sehingga berbunyi bahwa tidak ada pengaruh harga atau stres kerja terhadap *turnover* karyawan.

Simpulan

1. Berdasarkan hasil uji t (parsial), kompensasi berpengaruh signifikan terhadap *turnover* karyawan dengan nilai sig. $0,014 < 0,05$. Sedangkan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover* karyawan dengan nilai sig. $0,00 < 0,05$.
2. Berdasarkan hasil uji F (simultan), kompensasi dan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover* karyawan dengan nilai sig. $0,00 < 0,05$.

Daftar Pustaka

- Drastyana, S. F. (n.d.). *Turnover Intention Karyawan Dalam Tinjauan Kompensasi, Pengembangan Karir, Iklim Organisasi [Sumber Elektronik]*. Retrieved July 21, 2024, from <https://edeposit.perpusnas.go.id/collection/turnover-intention-karyawan-dalam-tinjauan-kompensasi-pengembangan-karir-iklim-organisasi-sumber-elektronis/59283#>
- Gede, I. K., & Sunny, M. P. (2019). Pengaruh Leader-Member Exchange, Empowerment, Talent Management terhadap Turnover Intention. *Widya Manajemen*, 1(2), 113–137. <https://doi.org/10.32795/widyamanajemen.v1i2.359>
- Halim, L., & Antolis, K. (2021). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Turnover Intention Agent di PT AIA Cabang X Malang. *Ekonomi, Keuangan, Investasi dan Syariah (EKUITAS)*, 2(2), 177–186. <https://doi.org/10.47065/ekuitas.v2i2.667>
- Handoko, T., & Soeling, P. D. (2020). Analisa Penyebab Turnover Intention Karyawan Pada Sektor Perbankan Syariah. *Syntax Idea*, 2(9), 676–689.
- Harahap, D. H., Asih, T. W., Shinta, A., & Mahmudah, S. (2013). Turnover dan Strategi Organisasi untuk Mengatasinya Melalui Pemberdayaan Karyawan. *Prosiding Seminar Nasional Psikologi Aktualisasi Potensi Anak Bangsa Menuju Indonesia EmaS*, 72–80. <https://doi.org/10.24176/0360.0107>
- Isnaini, M., Anggitaningsih, R., & Setianingrum, N. (2023). *HR Development to Enhance BMT- UGT Nusantara Capem Balung Jember Employee Performance*.
- Lutfiana, F. D., Maulida, H. R., & Is'adi, M. (2024). *Perspektif Nasabah Terhadap KUR Di Bank Bri Tanjung*. 01(03).
- Maghfirah, N. (2023). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Stres Kerja Karyawan. *Jurnal Doktor Manajemen (JDM)*, 6(2), 127. <https://doi.org/10.22441/jdm.v6i2.22307>
- Nurfajrina, A. (n.d.). *Turnover Adalah? Ini Arti, Penyebab, Dampak, Hingga Cara Mengurangnya*. detikfinance. Retrieved July 27, 2024, from <https://finance.detik.com/berita-ekonomi-bisnis/d-6985768/turnover-adalah-ini-arti-penyebab-dampak-hingga-cara-mengurangnya>
- Pantouw, & Jordan, D. G. (2022). Pengaruh Stres Kerja dan Worklife Balance Terhadap Turnover Intention Karyawan PT. Mahagrata Sinar Karyawan Manado. *Productivity*, 3(1). <https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/productivity/article/view/37958/34737>
- Pattiwael, E., Tetelepta, M. M., & Sahertian, O. (2023). Pengaruh Stres terhadap

- Kinerja Karyawan PT. Federal International Finance Group Cabang Kota Ambon. Jurnal Administrasi Terapan*, 2(1).
- Qoriani, H. F., & Musfiroh, L. (2023). Correlation of Job Satisfaction, *Organizational Culture* on Individual Behavior Through Motivation. *Jurnal Informatika Ekonomi Bisnis*, 1233–1237. <https://doi.org/10.37034/infeb.v5i4.770>
- Rahmawati, T., Partha, M. N., & Stephanie Piar, C. (2022). Pengaruh Kompensasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Asuransi Cakrawala Proteksi Tahun 2022. *Educational Studies: Conference Series*, 2(1), 186–192. <https://doi.org/10.30872/escs.v2i1.1212>
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Zahriyah, A., Suprianik, & Parmono, A. (2021). *Ekonometrika Teknik dan Aplikasi dengan SPSS* (pp. 1–132). Mandala Press.

Pengaruh Kompensasi dan Stres Kerja Terhadap *Turnover* Karyawan
Pada Bank Rakyat Indonesia (BRI) Cabang Jember
Ahmad Rofiki, Hikmatul Hasanah