

ABSTRAK

Jeannete Ruth Katiandagho (01619200061)

PENGARUH *JOB STRESS*, *JOB SATISFACTION*, DAN KOMPENSASI TERHADAP *TURNOVER INTENTION* PADA KARYAWAN GENERASI MILENIAL INDUSTRI PERBANKAN JAKARTA

(xii+ 54 halaman; 3 gambar; 21 tabel; 3 lampiran)

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antara *job stress*, *job satisfaction* dan kompensasi dengan *turnover intention*. Sumber daya manusia merupakan salah satu aspek terpenting yang dapat menentukan berkembangnya sebuah perusahaan, seperti perekrutan yang baik dan pelatihan. Hal tersebut tentu menimbulkan biaya bagi perusahaan, terutama apabila karyawan untuk menganalisa pengaruh stres pekerja, kepuasan kerja, dan kompensasi terhadap intensi *turnover* karyawan generasi milenial industri perbankan Jakarta. Penelitian dilakukan dengan metode *Structural Equation Model* (SEM) pada 174 responden. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan stres pekerjaan, kepuasan kerja, dan kompensasi terhadap intensi *turnover* karyawan generasi milenial industri perbankan Jakarta. Sifat pengaruh yang diberikan stres pekerjaan terhadap *Turnover Intention* adalah positif, sedangkan sifat pengaruh yang diberikan oleh kepuasan kerja dan kompensasi adalah negatif. Artinya semakin rendah stress pekerjaan karyawan, maka intensi *turnover* juga akan semakin rendah dan berlaku sebaliknya. Sedangkan apabila kepuasan kerja meningkat dan juga kompensasi organisasi meningkat, maka intensi *turnover* akan menurun.

Referensi: 37 (1993 – 2021)

Kata Kunci: stres kerja, kepuasan kerja, intensi turnover, karyawan generasi milenial, industri perbankan Jakarta.

ABSTRACT

Jeannete Ruth Katiandagho (01619200061)

PENGARUH *JOB STRESS*, *JOB SATISFACTION*, DAN KOMPENSASI TERHADAP *TURNOVER INTENTION* PADA KARYAWAN GENERASI MILENIAL INDUSTRI PERBANKAN JAKARTA

(xii+ 54 pages; 3 figures; 21 tabels; 3 appendices)

This study aims to determine whether there is a relationship between job stress, job satisfaction, and compensation with turnover intention. Human resource is the most important aspects that can determine the development of company, such as good and training. This of course raises costs for the company, especially if employees who want to do good make a turnover. This study aims to analyze the effect of *Job Stress*, *Job Satisfaction*, and compensation on the turnover intensity of employees of the millennial at banking industry Jakarta. The study was conducted using the Structural Equation Model (SEM) method on 174 respondents. The results showed that there was a significant effect of *Job Stress*, *Job Satisfaction*, and compensation on the turnover intensity of banking industry Jakarta. The nature of the influence given by *Job Stress* on *Turnover Intention* is positive, while the nature of the influence given by *Job Satisfaction* and compensation is negative. This means that the lower the work stress of the employees, the lower the turnover intensity and vice versa. While *Job Satisfaction* increases and compensation also increases, the turnover intensity will decrease.

Reference: 37 (1993 – 2021)

Keywords: *job Stress*, *job satisfaction*, *turnover intention*, *employees millennial*, banking industry Jakarta.