

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil

1. Profil Bank Kalsel Syariah

a. Sejarah Bank Kalsel Syariah

Bank Kalsel Syariah Kalimantan Selatan didirikan pada tanggal 25 Maret 1964 berdasarkan Peraturan Pemerintah Daerah Tingkat I Kalimantan Selatan Nomor 4 Tahun 1964. Izin usaha Menteri Keuangan/Gubernur Bank Indonesia dan ketentuan pokok bank pembangunan daerah diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 1962 (Keputusan Nomor 26/UBS/65 tanggal 31 Maret 1965). Bahasa Indonesia: Menyikapi sejumlah perkembangan terakhir, pada tanggal 11 November 2011, notaris Nenny Indriani, SH, M, KN menggantikan notaris M. Farid Zain, SH, MH di Banjarmasin melalui akta notaris nomor 13, yang telah disahkan dengan keputusan Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia AHU-58606.AH.01.01 tahun 2011 tanggal 29 November 2011, yang menetapkan peraturan Bank Pembangunan Daerah Kalimantan Selatan dengan nama Bank Kalsel. Keputusan Gubernur Bank Indonesia Nomor 14/5/KEP.GBI/2012, yang dikeluarkan pada tanggal 1 Februari 2012, memungkinkan perusahaan daerah untuk mengalihkan izin usahanya menjadi perseroan terbatas (bankkalsel,

2012). Pembentukan BPD Kalsel bertujuan untuk mendukung pembangunan daerah dan kemajuan ekonomi serta berfungsi sebagai sumber pendapatan daerah untuk meningkatkan taraf hidup masyarakat melalui kegiatan usaha perbankan yang mematuhi hukum konvensional dan syariah. Bank Pembangunan Daerah Kalimantan Selatan telah melakukan perubahan dengan Peraturan Daerah Nomor 16 Tahun 2003 yang memuat tentang pembentukan Unit Usaha Syariah (UUS) operasional BPD Kalimantan Selatan yang kemudian dikenal dengan nama Bank Kalsel Syariah dalam rangka menjawab tantangan peningkatan kualitas perbankan sejak Undang-Undang Nomor 10 Tahun 1998 tentang perbankan menerapkan dual banking system. Bank Kalsel Syariah didirikan pada tanggal 13 Agustus 2004 untuk memberikan layanan perbankan alternatif bagi masyarakat Kalimantan Selatan yang mayoritas beragama Islam. Selanjutnya BPD mendirikan Kantor Cabang Syariah Banjarmasin di Jalan Brigjend H. Hasan Basri No. 8 yang selanjutnya direlokasi ke Jalan S. Parman Rt.04 Kayu Tangi. Kantor Cabang Syariah Kandangan yang beralamat di Jalan Jend. Sudirman Rt. 4 Tibung Raya Kandangan, juga diluncurkan pada tanggal 4 Desember 2005. Hingga tahun 2015, Bank Kalsel Syariah memegang jaringan, yang meliputi dua kantor cabang, dua kantor cabang pembantu, tujuh gerai syariah, tiga kantor kas syariah, dan dua lokasi kas keliling. mengawasi, mengevaluasi, dan memastikan

kegiatan Bank terus konsisten dalam hal penerimaan dan penyaluran dana, menawarkan layanan sesuai prinsip syariah, dan menciptakan produk baru 44 sesuai dengan fatwa Dewan Syariah Nasional-Majelis Ulama Indonesia. Prof. Dr. H. Kamrani Buseri, MA, adalah ketua dewan pengawas syariah di Bank Kalsel Syariah. Logo Bank Kalsel telah mengalami beberapa kali perubahan. Maksud dan Tujuan Bank Kalsel Syariah Dalam menjalankan kegiatan usahanya, Bank Kalsel Syariah memiliki visi dan tujuan.

b. Visi Bank Kalsel Syariah adalah “Menjadikan Bank Kalsel Syariah sebagai bank bagi masyarakat Banua yang Islami, sehat, profesional, dan aktif sesuai dengan prinsip-prinsip syariah yang murni dan autentik”. Selain itu, misi Bank Kalsel Syariah adalah sebagai berikut:

- 1) Mewujudkan masyarakat yang memanfaatkan karunia Allah SWT dan menjalankan sistem perekonomian yang sejahtera.
- 2) Memenuhi kebutuhan masyarakat terhadap layanan dan produk perbankan dengan tetap menjaga keunggulan kompetitif. Menjadikan Bank Kalsel Syariah sebagai mitra usaha yang andal bagi perekonomian syariah, khususnya dalam hal pemberdayaan usaha mikro, kecil, dan menengah.

- 3) Meningkatkan porsi pendapatan Bank Kalsel Syariah dari kegiatan operasional perbankan syariah.
- 4) Berkontribusi terhadap pengembangan sumber daya manusia Bank Kalsel Syariah sebagai manusia idaman yang mampu melaksanakan jasa keuangan sesuai prinsip syariah (bankkalsel, 2012). Bank telah menetapkan langkah strategis berupa
- 5) Mewujudkan Bank yang beroperasi dengan baik dalam rangka menjalankan visi dan misinya.
- 6) Mewujudkan Bank yang mampu memberikan layanan yang bermutu.
- 7) Menciptakan barang dan jasa yang menjawab tuntutan konsumen dan masyarakat.
- 8) Memastikan bahwa Bank terorganisasi dan memiliki sistem dan prosedur kerja yang efektif yang memuat perkembangan usaha dan ketentuan terkait.
- 9) Meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang merupakan aset penting untuk menjamin kelangsungan hidup Bank dalam jangka panjang.
- 10) Menciptakan infrastruktur dan sarana kerja yang memadai, serta teknologi sistem informasi yang baik, sesuai dengan kebutuhan pengembangan Bank (Bank Kalsel, 2012).

c. Struktur Organisasi Bank Kalsel Syariah

Suatu perusahaan perlu terorganisasi dengan baik agar dapat mencapai keberhasilan. Struktur organisasi yang terdiri dari sistem kerja yang teratur dan pemisahan fungsi mendukung organisasi yang baik. Uraian Jabatan Setiap jabatan memiliki tugas dan kewajiban masing-masing. Berikut ini adalah penjelasan umum mengenai tanggung jawab masing-masing divisi dalam struktur organisasi Kantor Cabang Bank Kalsel Syariah:

- 1) Presiden Direktur, dan Direktur Lainnya
- 2) Menurut ketentuan yang berlaku, presiden direktur, dan direktur lainnya tidak mempunyai hubungan dengan pemegang saham pengendali dalam hal apapun, termasuk hubungan keuangan, kepengurusan, kepemilikan, atau kekeluargaan.
- 3) Dewan Pengawas Syariah Karena sifatnya yang independen dan terpisah dari administrasi Bank, Dewan Pengawas Syariah tidak dapat mengakses internal Bank.
- 4) Divisi Bisnis Syariah Operasional bisnis kantor cabang Syariah diatur oleh Divisi Bisnis Syariah.
- 5) Divisi Manajemen Risiko Di Bank Kalsel, divisi manajemen risiko secara berkala mengkaji dan menilai penerapan kebijakan dan strategi manajemen risiko.

- 6) Divisi Audit Internal Sesuai dengan Peraturan Bapepam-LK No.IX.I.7, Bank Kalsel telah membentuk divisi audit internal. Meskipun fungsi pengendalian internal pada hakikatnya tertanam dalam setiap fungsi unit kerja, penting untuk memastikan bahwa pengendalian internal beroperasi secara efisien.
- 7) Bidang Inspeksi Bertanggung jawab untuk pelaksanaan kegiatan-kegiatan yang mencakup:
 - a) Menyusun, melaksanakan, dan menilai rencana usaha (KPI, sasaran dan inisiatif), serta rencana anggaran untuk bidang inspeksi.
 - b) Mengatur, mengkoordinasikan, dan mendelegasikan pelaksanaan program, tugas, serta wewenang dalam bidang inspeksi.
 - c) Merencanakan, melaksanakan, dan menilai kebijakan, sistem, serta prosedur yang berhubungan dengan audit rutin Bank.
- d. Pimpinan cabang syariah adalah pemimpin dari kantor cabang syariah. Kantor cabang syariah adalah cabang unit syariah yang bertanggung jawab kepada pusat (divisi bisnis syariah). Kantor Cabang Pembantu Syariah adalah unit Bank syariah yang bertanggung jawab langsung kepada kantor cabang Bank syariah terkait, dengan lokasi usaha tetap dan alamat kantor yang jelas sesuai

dengan aktivitas yang dilakukan oleh cabang pembantu syariah tersebut.

- e. Seksi Pemasaran adalah bagian yang berada di bawah cabang syariah yang mengelola tim pemasaran pembiayaan serta tim pemasaran dana.

1) Tim Pemasaran Pembiayaan

Tim pemasaran pembiayaan berperan dalam melaksanakan tugas-tugas antara lain: Memasarkan produk pembiayaan berdasarkan prinsip syariah Bank Kalsel kepada nasabah dan/atau calon nasabah sector korporasi, retail dan consumer. Mengadakan penjualan produk dana, jasa dan pembiayaan berdasarkan prinsip (cross selling) kepada nasabah dan/atau calon nasabah korporasi, retail dan consumer.

2) Tim Pemasaran Dana

Tim pemasaran dana dan analisa pembiayaan berperan dalam rangka membantu tugas-tugas antara: Memasarkan produk dana dan jasa cabang syariah Bank Kalsel kepada nasabah dan/atau calon nasabah. Mengelola dan memonitor usaha pemasaran produk dana dan jasa.

- f. Seksi Layanan Nasabah Seksi layanan nasabah adalah unit yang berada di bawah cabang syariah, yang membawahi staf layanan pelanggan (CS), teller, dan kantor kas syariah serta kegiatan pelayanan kas syariah.

1) Customer Service

Layanan Pelanggan memiliki peran dalam mendukung pelaksanaan tugas-tugas pelayanan produk-perbankan syariah, seperti: Mengelola rekening giro, deposito, serta tabungan yang lama dan yang baru. Mendirikan dan menjaga rekening tabungan serta giro. Menerima permohonan dan memberikan rekomendasi Bank/surat keterangan dari Bank

2) Teller

Berfungsi untuk membantu dalam melaksanakan tugas-tugas seperti: Mengelola pembayaran dan penerimaan tunai untuk berbagai jenis transaksi. Menerima setoran uang tunai untuk rekening deposito mudharabah/wad'iah yang baru. Menerima pajak, transfer, dan sebagainya.

- g. Seksi Operasional

Bagian operasional adalah sektor yang berada di bawah cabang syariah, mencakup staf administrasi pembiayaan, staf administrasi umum, serta staf akuntansi dan pelaporan.

h. Manajemen Risiko Kredit di Kantor Cabang

Manajemen risiko kredit cabang bertanggung jawab atas berbagai aktivitas yang meliputi: Penentuan batasan dan parameter yang digunakan untuk menyusun profil risiko kredit. Perencanaan serta penetapan kebijakan yang dibutuhkan untuk memelihara risiko kredit sesuai risk appetite Bank, termasuk pemberian otoritas kepada pejabat.

i. Pinjaman.Pengawasan Internal Kantor

Pengendalian internal cabang bertugas untuk melaksanakan aktivitas yang mencakup: Melakukan pemeriksaan dan pengawasan terhadap proses transaksi di cabang secara acak dan berkala sesuai dengan ketentuan/peraturan yang ada. Mengusulkan langkah lanjutan terkait kasus penyimpanan dan ketidakpatuhan kepada kepala cabang dan kepala bidang inspeksi.

2. Karakteristik Responden

Pada penelitian ini data responden didapat melalui penyebaran kuesioner atau angket selama waktu riset dilakukan yang disebarakan secara online dengan tujuan para karyawan Bank Kalsel sebagai responden. Pada penelitian ini responden berjumlah sebanyak 30 orang dengan kriteria karyawan Bank Kalsel kantor cabang syariah Banjarmasin dari segala kalangan umur bai itu laki-laki maupun perempuan yang ditemui selama waktu riset. Responden berdasarkan usia:

Tabel 4. 1
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	USIA	JUMLAH	PRESENTASE
1	<25 tahun	8	27%
2	25-35 tahun	16	53%
3	35-44 tahun	6	20%
		30	100%

Sumber: SPSS 26, 2025

3. Jawaban Responden Terhadap Variabel

Berdasarkan data yang diperoleh dari hasil kuesioner yang telah disebarkan kepada karyawan Bank Kalsel Kantor Cabang Syariah Banjarmasin sebagai responden dalam penelitian, didapatkan sejumlah jawaban dari setiap pertanyaan yang diajukan kepada para responden mengenai Pengaruh Promosi Jabatan dan Stres Kerja Terhadap Niat Turnover Karyawan di Bank Kalsel Kantor Cabang Syariah Banjarmasin. Yang tertuang dalam tabel distribusi berikut:

Tabel 4. 2
Rekapitulasi Jawaban Responden Terhadap Variabel X1

No	Item pertanyaan	Skor Jawaban X1										Skor	
		5		4		3		2		1			
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
1	X1.1	7	7%	13	13%	8	8%	1	1%	1	1%	114	
2	X1.2	13	13%	15	15%	6	6%	3	3%	0	0%	150	

3	X1.3	8	8%	12	12%	8	8%	2	2%	0	0%	117
4	X1.4	1	1%	16	16%	8	8%	0	0%	2	2%	94
5	X1.5	1	1%	14	14%	8	8%	1	1%	0	0%	88

Sumber: SPSS 26, 2025

Berdasarkan tabel di atas, hasil data variabel (X1) dari responden diperoleh dan dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Item 1, jawaban atas pernyataan memperoleh dukungan saya percaya bahwa kompensasi yang diberikan perusahaan sebanding dengan beban kerja. Dari 30 responden, ada 7 orang yang menjawab sangat setuju, 13 orang menjawab setuju, 8 orang menjawab netral, 1 orang menjawab tidak setuju, dan 1 orang menjawab sangat tidak setuju.
- b. Item 2, tanggapan terhadap pernyataan bahwa gaji yang saya terima cukup untuk mencukupi kebutuhan hidup saya, dari 30 responden, 6 orang menjawab sangat setuju, 15 orang menjawab setuju, 6 orang menjawab netral, dan 3 orang menjawab tidak setuju.
- c. Item 3, jawaban atas pernyataan mengenai kepuasan terhadap tunjangan yang diberikan perusahaan sebanding dengan beban kerja menunjukkan bahwa dari 30 responden, 8 orang menjawab sangat setuju, 12 orang menjawab setuju, 8 orang menjawab netral, dan 2 orang menjawab tidak setuju.
- d. Item 4, tanggapan terhadap pernyataan kebijakan kenaikan gaji di perusahaan yang dianggap transparan dan adil, dari 30 responden,

terdapat 4 orang yang menjawab sangat setuju, 16 orang menjawab setuju, 8 orang menjawab netral dan 2 orang menjawab sangat tidak setuju.

- e. Item 5, tanggapan terhadap pernyataan bahwa bonus dan insentif yang diperoleh sudah selaras dengan pencapaian kerja, dari 30 responden, 7 orang menjawab sangat setuju, 14 orang menjawab setuju, 8 orang menjawab netral, dan 1 orang menjawab tidak setuju.

Tabel 4. 3
Rekapitulasi Jawaban Responden Terhadap Variabel X2

No	Item pertanyaan	Skor Jawaban X2										Skor
		5		4		3		2		1		
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	X2.1	5	5%	16	16%	7	7%	1	1%	1	1%	113
2	X2.2	3	3%	19	19%	7	7%	1	1%	1	1%	115
3	X2.3	6	6%	19	19%	5	5%	0	0%	0	0%	122
4	X2.4	4	4%	17	17%	8	8%	1	1%	0	0%	115
5	X2.5	5	5%	17	17%	7	7%	1	1%	0	0%	117

Sumber: SPSS 26, 2025

Berdasarkan tabel di atas, hasil data variabel (X2) dari responden diperoleh dan dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Item 1, tanggapan terhadap pernyataan merasa memiliki kesempatan yang sama untuk mendapatkan promosi jabatan, dari 30 responden, 5

orang menjawab sangat setuju, 16 orang menjawab setuju, 7 orang menjawab netral, 1 orang menjawab tidak setuju, dan 1 orang menjawab sangat tidak setuju.

- b. Item 2, tanggapan terhadap pernyataan bahwa proses promosi jabatan di perusahaan ini berlangsung secara transparan, dari 30 orang responden terdapat 3 orang menjawab sangat setuju, 19 orang menjawab setuju, 7 orang menjawab netral, dan 1 orang menjawab tidak setuju.
- c. Untuk pernyataan merasa bahwa promosi jabatan diberikan berdasarkan kemampuan dan prestasi kerja, dari 30 responden, 6 orang sangat setuju, 19 orang setuju, dan 5 orang netral.
- d. Item 4, respon terhadap pernyataan memperoleh dukungan perusahaan untuk pengembangan karier, dari 30 responden, terdapat 4 orang yang menjawab sangat setuju, 17 orang menjawab setuju, 8 orang menjawab netral, dan 1 orang menjawab sangat tidak setuju.
- e. Item 5, respon terhadap pernyataan kepuasan terhadap kebijakan promosi jabatan di perusahaan ini, dari 30 responden, 5 orang menjawab sangat setuju, 17 orang menjawab setuju, 7 orang menjawab netral, dan 1 orang menjawab tidak setuju.

Tabel 4. 4
Rekapitulasi Jawaban Responden Terhadap Variabel X3

No	Item pertanyaan	Skor Jawaban X3										Skor
		5		4		3		2		1		
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	X3.1	3	3%	10	10%	12	12%	4	4%	1	1%	100

2	X3.2	2	2%	9	9%	14	14%	5	5%	0	0%	99
3	X3.3	2	2%	8	8%	12	12%	8	8%	0	0%	95
4	X3.4	3	3%	9	9%	13	13%	5	5%	0	0%	101
5	X3.5	0	0%	14	14%	11	11%	5	5%	0	0%	100

Sumber: SPSS 26, 2025

Berdasarkan tabel di atas, hasil data variabel (X3) dari responden diperoleh dan dapat dijelaskan sebagai berikut :

- a. Item 1, tanggapan terhadap pernyataan beban kerja sering kali melebihi kapasitas saya dari 30 responden, 3 orang menjawab sangat setuju, 10 orang menjawab setuju, 12 orang menjawab netral, 4 orang menjawab tidak setuju, dan 1 orang menjawab sangat tidak setuju.
- b. Item 2, tanggapan terhadap stres kerja di perusahaan ini terlalu tinggi, sebanyak 30 responden, 2 orang menyatakan sangat setuju, 9 orang setuju, 14 orang netral, dan 5 orang tidak setuju.
- c. Item 3, tanggapan terhadap pernyataan merasakan kelelahan fisik dan mental akibat pekerjaan dari 30 orang responden, 2 orang memberikan jawaban sangat setuju, 8 orang menjawab setuju, 12 orang menjawab netral, dan 8 orang menyatakan tidak setuju.
- d. Item 4, tanggapan terhadap pernyataan mengenai mendapatkan lingkungan kerja yang mendukung untuk pengurangan stres dari 30 responden, terdapat 3 orang yang menjawab sangat setuju, 9 orang setuju, 13 orang netral, dan 5 orang sangat tidak setuju.

- e. Item 5, tanggapan terhadap pernyataan bahwa waktu kerja yang dijalani seimbang dengan waktu istirahat dari 30 responden, 14 orang setuju, 11 orang netral, dan 5 orang tidak setuju.

Tabel 4. 5
Rekapitulasi Jawaban Responden Terhadap Variabel Y

No	Item pertanyaan	Skor Jawaban Y										Skor
		5		4		3		2		1		
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	Y	1	1%	6	6%	8	8%	10	10%	5	5%	74
2	Y	2	2%	4	4%	7	7%	10	10%	7	7%	68
3	Y	1	1%	3	3%	7	7%	10	10%	3	3%	59
4	Y	1	1%	4	4%	2	2%	13	13%	10	10%	54
5	Y	1	1%	3	3%	8	8%	8	8%	10	10%	58

Sumber: SPSS 26, 2025

Berdasarkan tabel diatas, didapat hasil data variabel (Y) dari para responden sehingga dapat diuraikan sebagai berikut:

- Item 1, respons terhadap pernyataan yang sering mempertimbangkan untuk meninggalkan perusahaan ini berasal dari 30 responden dengan 1 orang menjawab sangat setuju, 6 orang menjawab setuju, 8 orang menjawab netral, 10 orang menjawab tidak setuju, dan 5 orang menjawab sangat tidak setuju.
- Item 2, respons terhadap pencarian peluang kerja lain di luar perusahaan dari 30 responden menunjukkan 2 orang menjawab sangat setuju, 4

orang menjawab setuju, 7 orang menjawab netral, 10 orang menjawab tidak setuju, dan 7 orang sangat tidak setuju.

- c. Item 3, respon terhadap pernyataan merasa tidak puas dengan pekerjaan saat ini terdapat 30 responden, 1 orang menjawab sangat setuju, 3 orang menjawab setuju, 7 orang menjawab netral, 10 orang menjawab tidak setuju, dan 9 orang menjawab sangat tidak setuju.
- d. Item 4, jawaban tentang sering memikirkan untuk mengundurkan diri dalam waktu dekat dari 30 responden, 1 orang menyatakan sangat setuju, 4 orang setuju, 2 orang netral, 13 orang tidak setuju, dan 10 orang sangat tidak setuju.
- e. Item 5, tanggapan terhadap pernyataan bahwa lingkungan kerja saat ini tidak memenuhi harapan saya dari 30 orang responden, 1 orang menjawab sangat setuju, 3 orang menjawab setuju, 8 orang menjawab netral, 8 orang menjawab tidak setuju, dan 10 orang menjawab sangat tidak setuju

4. Hasil Uji Data

a. Uji Validitas

Uji Intrumen Penelitian Berdasarkan hasil uji normalitas yang dilakukan menggunakan SPSS dinyatakan semua data valid. Berikut merupakan hasil dari Uji Program SPSS :

Tabel 4. 6
Hasil Uji Validitas

Variable	item pernyataan	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Kompensasi	X1.1	0,857	0,361	VALID
	X1.2	0,919	0,361	VALID
	X1.3	0,834	0,361	VALID
	X1.4	0,832	0,361	VALID
	X1.5	0,729	0,361	VALID
Promosi jabatan	X2.1	0,937	0,361	VALID
	X2.2	0,834	0,361	VALID
	X2.3	0,850	0,361	VALID
	X2.4	0,760	0,361	VALID
	X2.5	0,945	0,361	VALID
Stres kerja	X3.1	0,868	0,361	VALID
	X3.2	0,837	0,361	VALID
	X3.3	0,715	0,361	VALID
	X3.4	0,617	0,361	VALID
	X3.5	0,702	0,361	VALID
Turnover intention	Y.1	0,872	0,361	VALID
	Y.2	0,835	0,361	VALID
	Y.3	0,944	0,361	VALID
	Y.4	0,943	0,361	VALID
	Y.5	0,870	0,361	VALID

Sumber: SPSS 26, 2025

Mengacu pada tabel di atas, semua item yang tercantum dalam variabel pernyataan tersebut, setiap variabel memiliki indikator yang nilai R hitung dari setiap indikator melebihi R tabel, sehingga dapat disimpulkan bahwa semua indikator pada setiap variabel di atas dinyatakan valid.

b. Uji Reabilitas

Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas yang dilaksanakan dalam penelitian, nilai cronbach's akan dibandingkan dengan nilai tingkat signifikansi, sebagai berikut:

Tabel 4. 7
Hasil Uji Reabilitas

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.756	20

Sumber: SPSS 26, 2025

- 1) Jika nilai Cronbach's alpha $> 0,6$ maka dinyatakan reliabel
- 2) Jika nilai Cronbach's alpha $< 0,6$ maka dinyatakan tidak reliabel

Berdasarkan tabel reliabilitas yang ada, terlihat bahwa skor cronbach's alpha mencapai 0.756, yang lebih besar dari 0.6, sehingga dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan dalam setiap variabel X1, X2, X3, dan Y dinyatakan Reliabel.

5. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Hasil pengujian normalitas Kolmogorov-Smirnov menunjukkan nilai signifikan (Asymp. Sig (2-tailed) sebesar 0,200, yang berarti nilai itu lebih besar dari 0,05. Dari hasil uji normalitas dalam penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa distribusinya normal.

Tabel 4. 8
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters ^{a, b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.31415039
Most Extreme Differences	Absolute	.079
	Positive	.079
	Negative	-.072
Test Statistic		.079
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c, d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: SPSS 26, 2025

2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji adanya kolerasi antara variabel bebas dalam model regresi. Untuk mengidentifikasi uji multikolinearitas, diperhatikan nilai tolerance dan nilai Variance Inflation Factor (VIF). Apabila nilai toleransi $< 0,10$ dan nilai VIF > 10 , maka multikolinearitas terjadi. Selanjutnya, jika nilai toleransi $> 0,10$ dan nilai VIF < 10 , maka tidak ada indikasi terjadinya multikolinearitas.

Tabel 4. 9
Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	13.131	7.029		1.868	.073		
Kompensasi	-.669	.253	-.500	-2.650	.014	.787	1.270
promosijabatan	.226	.304	.141	.744	.463	.779	1.284
StresKerja	.349	.236	.249	1.479	.151	.988	1.012

a. Dependent Variable: TurnoverIntention

Sumber: SPSS 26, 2025

Hasil Uji Multikolinearitas menunjukkan bahwa variabel kompensasi memiliki nilai toleransi 0,787 ($0,787 > 0,10$) dan nilai VIF 1,270 ($1,270 < 10$). Variabel promosi jabatan memiliki nilai toleransi 0,779 ($0,779 > 0,10$) dan nilai VIF 1,284 ($1,284 < 10$). Sedangkan variabel stres kerja memiliki nilai toleransi 0,988 ($0,988 > 0,10$) dan nilai VIF 1,012 ($1,012 < 10$). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak ada gejala multikolinearitas pada ketiga variabel bebas dalam model regresi.

3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi terdapat perbedaan varian dari residual antar

pengamatan. Deteksi adanya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan memanfaatkan uji glejser. Jika nilai signifikansi $> 0,05$ maka gejala heteroskedastisitas tidak terjadi.

Tabel 4. 10
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1(Constant)	5.806	3.972		1.461	.156
X1	-.062	.143	-.095	-.433	.669
X2	.010	.172	.013	.060	.952
X3	-.068	.134	-.100	-.511	.614

Dependent Variable: ABS_RES

Sumber: SPSS 26, 2025

Hasil uji heteroskedastisitas dari pengujian di atas menunjukkan bahwa setiap variabel independen memiliki nilai signifikansi $> 0,05$. Kompensasi memiliki variabel sebesar 0,699, variabel Promosi jabatan sebesar 0,952, dan variabel stres kerja sebesar 0,614. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa setiap variabel independen tidak menunjukkan tanda-tanda heteroskedastisitas.

6. Uji Statistik

a. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda bertujuan untuk mengidentifikasi pengaruh dari variabel independen, yaitu Kompensasi

(X1) dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (X2) terhadap variabel dependen, yaitu Kinerja Karyawan (Y).

Tabel 4. 11
Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a								
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
			Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
Model	B							
1	(Constant)	13.131	7.029		1.868	.073		
	Kompensasi	-.669	.253	-.500	-2.650	.014	.787	1.270
	promosijabatan	.226	.304	.141	.744	.463	.779	1.284
	StresKerja	.349	.236	.249	1.479	.151	.988	1.012

Dependent Variable: TurnoverIntention

Sumber: SPSS 26, 2025

Dari uji regresi linear berganda di atas, diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + B_3X_3$$

$$Y = 13.131 + -0,669 X_1 + 0,226X_2 + 0,349$$

Koefisien konstanta memiliki nilai sebesar 13.131. Berikut adalah penjelasannya:

- 1) Nilai konstanta untuk *turnover intention* (Y) adalah 13.131, yang menunjukkan bahwa jika variabel kompensasi (X1), promosi

jabatan (X2), dan stres kerja (X3) memiliki nilai Nol (0), maka estimasi untuk variabel dependen (Y) *turnover intention* adalah 13.131.

- 2) Koefisien kompensasi (X1) memiliki nilai sebesar -0,669. Hal ini menunjukkan bahwa jika variabel kompensasi bernilai negatif, setiap kenaikan 1% pada X1 akan menyebabkan penurunan nilai Y sebesar 0,669, dengan asumsi bahwa X2 dan X3 tetap konstan. Terdapat koefisien negatif antara variabel X1 dan Y.
- 3) Koefisien Promosi jabatan (X2) menunjukkan nilai sebesar 0,226. Hal ini berarti jika variabel Promosi jabatan meningkat, maka setiap kenaikan 1% pada X2 akan menyebabkan peningkatan nilai Y sebesar 0,226 dengan asumsi X1 dan X3 tidak berubah. Koefisien ini bernilai positif antara variabel X2 dan Y.
- 4) Koefisien Stres kerja (X3) bernilai 0,349. Ini menunjukkan bahwa jika variabel Stres kerja memiliki nilai positif, maka setiap peningkatan 1% pada X3 akan menyebabkan peningkatan nilai Y sebesar 0,349 dengan anggapan bahwa X1 dan X2 tetap tidak berubah. Koefisien positif ini menunjukkan hubungan antara variabel X3 dan Y.

7. Uji Hipotesis

a. Uji Parsial (Uji T)

Uji T dilaksanakan untuk menguji apakah variabel independen kompensasi promosi kerja dan stres kerja masing-masing memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen yaitu niat turnover.

Tabel 4. 12
Hasil Uji Parsial (Uji T)

Model	Coefficients ^a						
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Collinearity Statistics		
	Std.						
	B	Error	Beta	T	Sig.	Tolerance	VIF
1 (Constant)	13.131	7.029		1.868	.073		
Kompensasi	-.669	.253	-.500	-2.650	.014	.787	1.270
Promosijabatan	.226	.304	.141	.744	.463	.779	1.284
Streskerja	.349	.236	.249	1.479	.151	.988	1.012

Dependent Variable: turnoverintention

Sumber: SPSS 26, 2025

1) Kompensasi (X1)

Berdasarkan pengujian di atas, diperoleh nilai t-hitung untuk variabel kompensasi (X1) sebesar $-2,650 < t\text{-tabel } 2,055$ atau $\text{sig } 0,014 < 0,05$, sehingga H_0 diterima dan H_a ditolak. Hal ini

menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh signifikan secara parsial antara variabel Kompensasi (X1) dan variabel (Y).

2) Promosi Jabatan (X2)

Berdasarkan uji diatas diketahui nilai t-hitung variabel Promosi Jabatan (X2) sebesar $0,744 < t\text{-tabel } 2,055$ atau dengan nilai $\text{sig } 0,463 > 0,05$ maka H_a ditolak dan H_o diterima, Dengan kata lain, semakin tinggi tingkat kompensasi yang diberikan oleh perusahaan, maka kecenderungan karyawan untuk meninggalkan perusahaan akan semakin menurun. Karena nilai signifikansi berada di bawah 0,05, maka H_1 dapat diterima, yang berarti bahwa kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap turnover intention.

3) Stress kerja (X3)

Berdasarkan uji di atas, nilai t-hitung untuk variabel stres kerja (X3) adalah $1,479 < t\text{-tabel } 2,055$ atau dengan nilai $\text{sig } 0,151 > 0,05$, sehingga H_a ditolak dan H_o diterima. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa variabel independen (X3) tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap variabel (Y).

b. Uji Simultan (Uji F) .

Uji F digunakan untuk menguji apakah variabel independen yaitu kompensasi, promosi kerja dan stres kerja berpengaruh secara signifikan secara simultan terhadap variabel dependen yaitu niat turnover

Tabel 4. 13
Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	199.222	3	66.407	3.199	.040 ^b
Residual	539.745	26	20.759		
Total	738.967	29			

a. Dependent Variable: turnoverintention

b. Predictors: (Constant), streskerja, kompensasi, promosi jabatan

Sumber: SPSS 26, 2025

Berdasarkan hasil Uji F pada tabel di atas, dapat dilihat bahwa nilai signifikansi yang diperoleh sebesar 0,040, kemudian membandingkan nilai f-hitung dengan f-tabel yang dapat diketahui berdasarkan hasil dari K=3 dan N=30 dengan tingkat signifikansi 5%.

Keterangan :

$$f\text{-tabel} = (n-k-1)$$

n = Jumlah Responden

k = Jumlah Variabel

$$f = (30-3-1)$$

$$f = 26 (2,98)$$

Hasil pengujian F di atas menunjukkan bahwa F hitung mencapai 3,199 dengan signifikansi 0,05, sehingga diperoleh F tabel sebesar 2,98. Dengan demikian, F hitung lebih besar daripada F tabel ($3,199 > 2,98$) dan nilai signifikan adalah 0,040 yang lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa faktor kompensasi,

promosi jabatan, dan stres kerja berpengaruh secara simultan terhadap variabel turnover intention.

c. Uji Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 4. 14
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary			
Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	.135 ^a	.018	-.095
Std. Error of the Estimate			
2.57483			
Predictors: (Constant), streskerja, kompensasi, promosijabatan			

Sumber: SPSS 26, 2025

Hasil dari pengujian koefisien determinasi menunjukkan bahwa nilai R square yang didapat adalah 0,135. Hal ini menunjukkan bahwa dampak dari variabel independen, yakni kompensasi, promosi jabatan, dan stres kerja, sangat signifikan terhadap variabel dependen, yaitu niat untuk berpindah kerja.

Analisis koefisien determinasi menunjukkan nilai R square sebesar 0,018. Ini berarti bahwa hanya 1,8% variasi dalam *turnover intention* dapat dijelaskan oleh ketiga variabel independen, yaitu kompensasi, promosi jabatan, dan stres kerja. Sisa 98.2% lainnya dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak dianalisis dalam penelitian ini. Artinya, meskipun ketiga variabel ini memiliki pengaruh signifikan terhadap *turnover intention* secara

bersamaan, tetapi kekuatan prediktif modelnya tetap sangat rendah. Penemuan ini mengindikasikan bahwa niat untuk keluar dalam konteks ini lebih banyak dipengaruhi oleh elemen-elemen lain seperti budaya perusahaan, gaya kepemimpinan, kepuasan karyawan, atau bahkan faktor eksternal seperti situasi atau peluang pekerjaan di luar. Hasil uji koefisien determinasi di atas, nilai R square yang diperoleh adalah 0,135. Hal ini memperlihatkan bahwa pengaruh variabel independen, yaitu kompensasi, promosi jabatan dan stres kerja, sangat signifikan terhadap variabel dependen, yaitu niat untuk turnover intention.

B. Pembahasan

1. Gambaran Umum Objek Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada karyawan Bank Kalsel Kantor Cabang Syariah Banjarmasin dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi, promosi jabatan, dan stres kerja terhadap turnover intention. Responden penelitian ini didominasi oleh karyawan dengan usia produktif, memiliki latar belakang pendidikan yang sesuai, dan telah memiliki pengalaman kerja yang beragam. Hal ini memberikan gambaran bahwa hasil penelitian ini relevan dalam konteks organisasi perbankan syariah di wilayah tersebut.

2. Pembahasan Hasil Penelitian

Penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda untuk mengetahui pengaruh kompensasi, promosi jabatan, dan stres kerja baik

secara parsial maupun simultan terhadap turnover intention. Berikut penjelasan secara rinci.

3. Parsial

a. Pengaruh Kompensasi terhadap Turnover Intention

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kompensasi tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap turnover intention. Hal ini mengindikasikan bahwa kompensasi yang diberikan oleh perusahaan saat ini belum menjadi faktor dominan yang memengaruhi karyawan dalam memutuskan untuk bertahan atau keluar dari perusahaan.

Meskipun kompensasi merupakan salah satu komponen penting dalam menciptakan kepuasan kerja, namun dalam konteks penelitian ini, kompensasi belum mampu menekan keinginan karyawan untuk keluar. Karyawan kemungkinan lebih mempertimbangkan faktor lain, seperti suasana kerja, kesempatan pengembangan karier, atau beban kerja. Hasil ini sejalan dengan penelitian Gumilang (2016) yang menyatakan bahwa kompensasi tidak selalu menjadi faktor utama dalam turnover intention apabila kebutuhan karyawan telah terpenuhi secara memadai.

b. Pengaruh Promosi Jabatan terhadap Turnover Intention

Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa promosi jabatan tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap turnover intention.

Artinya, kesempatan promosi yang tersedia belum cukup kuat untuk memengaruhi keputusan karyawan bertahan atau meninggalkan perusahaan. Hal ini dapat disebabkan oleh minimnya peluang promosi, proses yang tidak transparan, atau adanya ketidakjelasan dalam jalur karier.

Penelitian ini sejalan dengan temuan Kurniadi (2018) yang menyatakan bahwa promosi jabatan baru akan memengaruhi turnover intention apabila dilakukan secara objektif, adil, dan disertai dengan peningkatan hak dan tanggung jawab yang jelas.

c. Pengaruh Stres Kerja terhadap Turnover Intention

Variabel stres kerja juga tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap turnover intention. Hasil ini menunjukkan bahwa meskipun karyawan menghadapi beban kerja atau tekanan tertentu, hal tersebut tidak secara langsung mendorong keinginan mereka untuk mengundurkan diri. Besar kemungkinan karyawan telah mampu menyesuaikan diri dengan pola kerja yang ada, atau perusahaan telah menyediakan dukungan yang cukup dalam mengelola stres kerja.

Hasil ini sejalan dengan penelitian Hidayatullah (2022) yang menemukan bahwa stres kerja tidak selalu berkorelasi langsung dengan turnover intention, terutama apabila karyawan telah memiliki kemampuan coping yang baik atau perusahaan menyediakan lingkungan kerja yang mendukung. Pengaruh

Kompensasi, Promosi Jabatan, dan Stres Kerja secara Simultan terhadap Turnover Intention

4. Simultan

Berdasarkan hasil uji simultan (uji F), diketahui bahwa kompensasi, promosi jabatan, dan stres kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap turnover intention. Meskipun secara parsial ketiga variabel tersebut tidak signifikan, secara simultan ketiganya tetap berkontribusi terhadap turnover intention karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa turnover intention tidak ditentukan oleh satu faktor tunggal, melainkan merupakan akumulasi dari berbagai faktor yang saling terkait.

Temuan ini mendukung teori dari Mobley (2011) yang menyatakan bahwa turnover intention dipengaruhi oleh kombinasi faktor-faktor yang ada di lingkungan kerja, baik dari aspek finansial, psikologis, maupun hubungan sosial di tempat kerja.

5. Implikasi Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian ini, terdapat beberapa implikasi yang dapat dijadikan pertimbangan bagi perusahaan:

- a. **Kompensasi:** Perusahaan perlu mengevaluasi kembali sistem kompensasi agar lebih kompetitif dan sesuai dengan kontribusi karyawan. Tidak hanya dari sisi gaji pokok, tetapi juga insentif,

tunjangan, dan fasilitas lain yang mendukung kesejahteraan karyawan.

- b. **Promosi Jabatan:** Perlu adanya kejelasan sistem jenjang karier yang adil, transparan, dan berbasis kinerja agar dapat memotivasi karyawan untuk bertahan lebih lama di perusahaan.
- c. **Stres Kerja:** Perusahaan perlu memperhatikan beban kerja yang diberikan, memberikan dukungan psikologis, dan menciptakan lingkungan kerja yang sehat agar karyawan tetap produktif dan nyaman.