

ABSTRAK

Dewasa ini semakin majunya sektor perbankan, khususnya bank umum, menyebabkan terjadinya peningkatan jumlah kantor bank yang signifikan setiap tahunnya. Sedangkan sebaliknya, jumlah bank umum yang dari tahun 2012 sampai tahun 2015 ternyata mengalami penurunan. Hal tersebut mengindikasikan bahwa semakin kompetitifnya persaingan antar bank dalam mencari sumber daya manusia yang potensial. Persaingan tersebut pada tahap yang lebih lanjut dapat memicu *talent war* yang berimplikasi pada tingginya intensi *turnover* di usia muda (*lower level*) maupun di usia tua (*leader*).

Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui deskripsi kepuasan kerja karyawan dan intensi *turnover* di perusahaan BNI 46. Hal itu penting sebagai upaya untuk mengidentifikasi pertimbangan individu karyawan dalam memutuskan *stay* atau *leave*, dan metode dalam mengidentifikasi pertimbangan karyawan tersebut, digunakan variabel kepuasan kerja. Sedangkan untuk responden dan informan merupakan karyawan di usia dan masa kerja yang rawan *turnover* (*lower level*).

Terkait dengan kisah metafora yang diadaptasi dari buku yang sangat inspiratif : *Fly, Eagle, Fly: An African Tale*. (Gregorowsky dalam Rhenald Kasali, 2011) penting untuk dibahas karena dapat menjelaskan perilaku organisasi khususnya mengenai pertimbangan karyawan dalam memutuskan *stay* atau *leave*, dua golongan ini *leavers* dan *stayer* yang ternyata mempunyai sisi positif dan negatif bagi karyawan itu sendiri.

Hasil temuan dalam penelitian ini mengindikasikan bahwa manajemen BNI sebaiknya tidak hanya berusaha mempertahankan elang/karyawan yang produktif, akan tetapi manajemen BNI juga harus menciptakan habitatnya/ lingkungan kerja yang nyaman sehingga dapat membuat karyawannya *perform* dalam bekerja. Untuk itu rekomendasi dari kepuasan kerja yang terendah penting untuk segera diatasi agar tidak menyebabkan tingginya intensi *turnover* yang dapat mempengaruhi citra baik perusahaan yang bersangkutan.

Kata Kunci : Kepuasan Kerja, Intensi *Turnover*, *Stayer* dan *Leaver*

ABSTRAK

Today more advanced banking sector, especially commercial banks, causes an increase in the number of bank offices are significantly each year. While conversely, the number of commercial banks from 2012 to 2015 turned out to be decreased. It indicates that the competitive rivalry between banks in search for potential human resources. The competition is at more advanced stage can trigger the talent war that has implications for the high turnover intention at a young age (lower level) and old age (leader).

As for the purpose of this study was to determine the description of employee job satisfaction and turnover intention in companies BNI 46. It is important as an attempt to identify individual consideration in deciding stay or leave, and the methods of indentifying the employee considerations used variables job satisfaction. While for respondents and informants are employees in the age and tenure are prone turnover (lower level).

Metaphors associated with the story adapted from the book arrives very inspiring : Fly, Eagle, Fly: An African Tale (Gregorowsky in Rhenald Kasali, 2011) important to discuss because it can explain the behavior of the organization, especially regarding employee consideration in deciding stay or leave, these two categories leavers and stayers proved to have positive and negatif sides to the employee.

The findings in this study indicate that BNI management should not only try to maintain an eagles/ productive employee, but management should also create a comfortable working environment so as to make the employees perform the work. As for recommendation of the lowest job satisfaction is important to be addressed urgently so as not to cause high turnover intention which could affect the good image of th company concerned.

Key word : Job Satisfaction, Turnover intention, Stayer and Leaver