

**PENGARUH STRES KERJA, KOMITMEN ORGANISASI, KEPUASAN
KERJA, DAN *WORK ENGAGEMENT* TERHADAP *TURNOVER INTENTION*
(STUDI KASUS PADA BPRS DINAR ASHRI KOTA MATARAM)**



SKRIPSI

**DIAJUKAN KEPADA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA
SEBAGAI SALAH SATU SYARAT MEMPEROLEH GELAR SARJANA
STRATA SATU ILMU EKONOMI ISLAM**

OLEH:

ISTIKA HANDAYANI

NIM:16820045

**PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA
2021**

**PENGARUH STRES KERJA, KOMITMEN ORGANISASI, KEPUASAN
KERJA, DAN *WORK ENGAGEMENT* TERHADAP *TURNOVER INTENTION*
(STUDI KASUS PADA BPRS DINAR ASHRI KOTA MATARAM)**



**DIAJUKAN KEPADA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA
SEBAGAI SALAH SATU SYARAT MEMPEROLEH GELAR SARJANA
STRATA SATU ILMU EKONOMI ISLAM**

OLEH:

ISTIKA HANDAYANI

NIM:16820045

DOSEN PEMBIMBING:

JAUHAR FARADIS, S. H.I., M.A.

NIP: 19840216 200912 2 004

**PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA
2021**



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Jl. Marsda Adisucipto Telp. (0274) 550821, 512474 Fax. (0274) 586117 Yogyakarta 55281

PENGESAHAN TUGAS AKHIR

Nomor : B-820/Un.02/DEB/PP.00.9/08/2021

Tugas Akhir dengan judul : PENGARUH STRES KERJA, KOMITMEN ORGANISASI, KEPUASAN KERJA, DAN WORK ENGAGEMENT TERHADAP TURNOVER INTENTION (STUDI KASUS PADA BPRS DINAR ASHRI KOTA MATARAM)

yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : ISTIKA HANDAYANI
Nomor Induk Mahasiswa : 16820045
Telah diujikan pada : Kamis, 05 Agustus 2021
Nilai ujian Tugas Akhir : A/B

dinyatakan telah diterima oleh Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

TIM UJIAN TUGAS AKHIR



Ketua Sidang

Jauhar Faradis, S.H.I., M.A.
SIGNED

Valid ID: 612302b486fe3



Penguji I

Syayyidah Maftuhatul Jannah, SE., M.Sc
SIGNED

Valid ID: 6121e946a3d13



Penguji II

Mahfud Asyari, S.E., M.M.
SIGNED

Valid ID: 611a1ab8a1cfe



Yogyakarta, 05 Agustus 2021
UIN Sunan Kalijaga
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

Dr. Afdawaiza, S.Ag., M.Ag.
SIGNED

Valid ID: 61247147556a4



SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI

Hal : Skripsi Sdri. **Istika Handayani**

Kepada.

Yth. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islm

UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

Di Yogyakarta

Assalamu 'alaikum Wr.Wb.

Setelah membaca, meneliti, memberikan petunjuk dan mengkoreksi serta mengadakan perbaikan seperlunya, maka kami berpendapat bahwa skripsi saudara

Nama : Istika Handayani

NIM : 16820045

Judul Skripsi : “Pengaruh Stres Kerja, Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja dan Work Engagement Terhadap Turnover Intention (Studi Kasus Pada BPRS Dinar Ashri Kota Mataram)”

Sudah dapat diajukan kembali kepada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Jurusan/Program Studi Perbankan Syariah Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga sebagai salah syarat untuk memperoleh gelar sarjana strata satu dalam Ilmu Ekonomi Islam.

Dengan ini kami mengharap agar skripsi saudara tersebut di atas dapat segera dimunaqosyahkan. Atas perhatiannya kami ucapkan terimakasih.

Wassalamualaikum Wr.Wb.

Yogyakarta, 27 Juli 2021

Pembimbing

Jauhar Faradis, S.H.I., M.A

NIP : 19840523 301101 1 008

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Istika Handayani

NIM : 16820045

Jurusan/Prodi : Perbankan Syariah

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul **“Pengaruh Stres Kerja, Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja, Dan *Work engagement* Terhadap *Turnover intention* (Studi Kasus Pada BPRS Dinar Ashri Kota Mataram)”** adalah benar-benar merupakan hasil karya penyusun sendiri, bukan duplikasi ataupun suduran dari orang lain kecuali bagian yang telah dirujuk dan disebut dalam *bodynote* atau daftar pustaka. Apabila di lain waktu terbukti adanya penyimpangan dalam karya ini, maka tanggung jawab sepenuhnya ada pada penyusun.

Demikian surat pernyataan ini saya buat agar dapat dimaklumi.

Yogyakarta, 27 Juli 2021

Penyusun



Istika Handayani
NIM. 16820045

SURAT PERNYATAAN PUBLIKASI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIK

Sebagai civitas akademik Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama	: Istika Handayani
NIM	: 16820045
Jurusan/Program Studi	: Perbankan Syariah
Fakultas	: Ekonomi dan Bisnis Islam
Jenis Karya	: Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta Hak Bebas Royalti Non Eksklusif (*Non-exclusive Royalty Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul:

“Pengaruh Stres Kerja, Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja, Dan *Work engagement* Terhadap *Turnover intention* (Studi Kasus Pada BPRS Dinar Ashri Kota Mataram)”

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Non Eksklusif ini, Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta berhak menyimpan, mengalihkan/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik hak cipta.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya.

Dibuat di Yogyakarta
Pada tanggal 27 Juli 2021
Yang menyatakan,

(Istika Handayani)

MOTTO

“Be Brave”

“Be Humble”

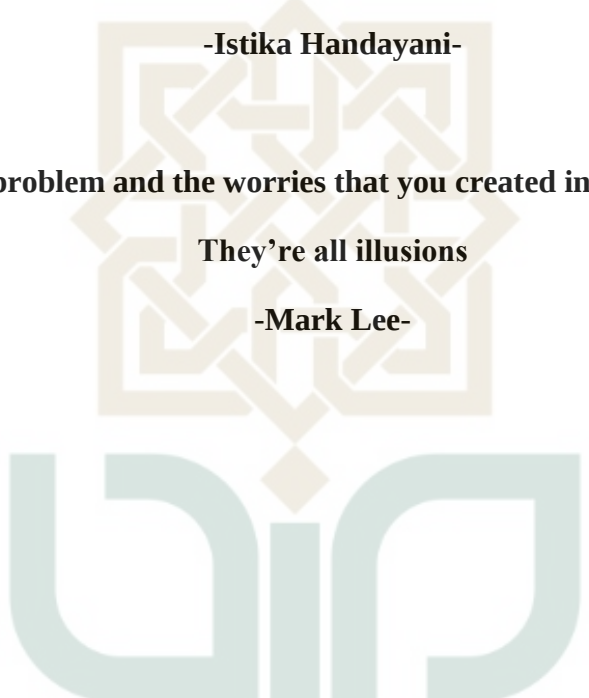
“Be Myself”

-Istika Handayani-

The problem and the worries that you created in your head

They’re all illusions

-Mark Lee-



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

HALAMAN PERSEMBAHAN

Saya persembahkan skripsi ini untuk:

Kedua orang tua saya tercinta. Ibunda Juani dan Bapak Jalaluddin.

Terima atas cinta, kasih sayang, doa dan motivasi yang telah diberikan selama ini.

Beserta Almamater Tercinta

UIN SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA



PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN

Transliterasi kata-kata arab yang dipakai dalam penyusunan skripsi ini berpedoman pada Surat Keputusan Bersama Menteri Agama dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor: 158/1987 dan 0543b/U/1987.

A. Konsonan Tunggal

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Keterangan
ا	Alif	tidak dilambangkan	tidak dilambangkan
ب	Ba'	B	Be
ت	Ta'	T	Te
ث	Sa'	s	Es (dengan titik di atas)
ج	Jim	J	Je
ح	Ha'	h	Ha (dengan titik di bawah)
خ	Kha'	Kh	Ka dan Ha
د	Dal	D	De
ذ	Ẓal	Ẓ	Zet (dengan titik di atas)
ر	Ra'	R	Er
ز	Zai	Z	Zet
س	Sin	S	Es
ش	Syin	Sy	Es dan Ye
ص	Ṣad	ṣ	es (dengan titik di bawah)
ض	Ḍad	ḍ	De (dengan titik di bawah)
ط	Ṭa'	ṭ	Te (dengan titik di bawah)
ظ	Ẓa'	ẓ	Zet (dengan titik di bawah)
ع	‘Ain	‘	koma terbalik di atas
غ	Gain	G	Ge
ف	Fa'	F	Ef
ق	Qaf	Q	Qi
ك	Kaf	K	Ka
ل	Lam	L	El

م	Mim	M	Em
ن	Nun	N	En
و	Wawu	W	We
ه	Ha'	H	Ha
ء	Hamzah	`	Apostrof
ي	Ya'	Y	Ye

B. Konsonan Rangkap karena Syaddah Ditulis Rangkap

مضاعف ددة	Ditulis	<i>Muta'addidah</i>
عدة	Ditulis	<i>'iddah</i>

C. Ta' Marbuttah

Semua ta' marbuttah ditulis dengan h, baik berada pada kata tunggal ataupun berada di tengah penggabungan kata (kata yang diikuti oleh kata sandang "al"). Ketentuan ini tidak diperlukan bagi kata-kata arab yang sudah terserap dalam bahasa Indonesia, seperti shalat, zakat dan sebagainya kecuali dikehendaki kata aslinya.

حكمة	Ditulis	<i>Hikmah</i>
علة	Ditulis	<i>'illah</i>
كرمة الأولياء	Ditulis	<i>Karamah al auliya'</i>

D. Vokal Pendek dan Penerapannya

ا	Fathah	Ditulis	A
إ	Kasrah	Ditulis	I
أ	Dammah	Ditulis	U
أعل	Fathah	Ditulis	<i>Fa'ala</i>
أكر	Kasrah	Ditulis	<i>Zukira</i>
أذهب	Dammah	Ditulis	<i>Yazhabu</i>

E. Vokal Panjang

1. Fathah + alif	Ditulis	A
جاهل ّ	Ditulis	<i>Jahiliyyah</i>
2. Fathah + ya' mati	Ditulis	A
تانسى	Ditulis	<i>Tansa</i>
3. Kasrah + ya' mati	Ditulis	I
كريم	Ditulis	<i>Karim</i>
4. Dhammah + wawu mati	Ditulis	U
فروض	Ditulis	<i>Furud</i>

F. Vokal Rangkap

1. Fathah + ya' mati	Ditulis	<i>Ai</i>
بينكم	Ditulis	<i>Bainakum</i>
2. Fathah + wawu mati	Ditulis	<i>Au</i>
قول	Ditulis	<i>Qaul</i>

G. Vokal pendek yang Berurutan dalam Satu Kata yang Dipisahkan dengan Apostrof

أَنْتُمْ	Ditulis	<i>A'antum</i>
أَعَدَّتْ	Ditulis	<i>U'iddat</i>
لَا إِلَهَ إِلَّا اللَّهُ	Ditulis	<i>La'in syakartum</i>

H. Kata Sandang Alif + Lam

1. Bila diikuti huruf *qamariyyah* maka ditulis menggunakan huruf awal “al”

الْقُرْآن	Ditulis	<i>Al-Quran</i>
الْقِيَّاس	Ditulis	<i>Al-Qiyas</i>

2. Bila diikuti huruf *Syamsiyyah* maka ditulis sesuai dengan huruf pertama *Syamsiyyah* tersebut

السماء	Ditulis	<i>As-sama'</i>
الشمس	Ditulis	<i>Asy-syams</i>

I. Penulisan kata-kata dalam Rangkaian Kalimat

ذوي الفروض	Ditulis	<i>Zawi al-furud</i>
أهل السنة	Ditulis	<i>Ahl as-sunnah</i>



KATA PENGANTAR

Alhamdulillahirabbil'alamiin, segala puji dan syukur penulis penjatkan kehadirat Allah SWT. atas mikmat, hidayah serta karunia-Nya pada akhirnya penulis dapat menyelesaikan skripsi atau tugas akhir ini dengan sebaik-baiknya. Shalawat serta salam semoga tercurahkan kepada Nabi Muhammad SAW beserta keluarga dan sahabat. Setelah melalui proses yang cukup panjang, Alhamdulillah skripsi atau tugas akhir ini dapat diselesaikan meskipun masih jauh dari kesempurnaan.

Penelitian ini merupakan tugas akhir pada Program Studi Perbankan Syariah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta. Untuk itu, dengan segala kerendahan hati, penulis ingin mengucapkan banyak terima kasih kepada:

1. Prof. Dr. Phil. Al-Makin, S.Ag., MA selaku Rektor UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
2. Dr. Afdawaiza, M.Ag selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
3. Ruspita Rani Pertiwi, S.Psi, M.M selaku Ketua Program Studi Perbankan Syariah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
4. Jauhar Faradis, S.H.I, M.A selaku sekprodi Program Studi Perbankan Syariah sekaligus dosen pembimbing skripsi yang telah membimbing, mengarahkan, memberikan kritik dan saran serta memberikan motivasi selama menyusun skripsi.

5. Rosyid Nur Anggara Putra, S.Pd., M.Si., selaku dosen pembimbing akademik yang telah membimbing saya dari awal proses perkuliahan hingga akhir semester.
6. Seluruh Dosen Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta yang telah memberikan pengetahuan dan wawasan untuk penulis selama menempuh pendidikan.
7. Seluruh pegawai dan staff tata usaha Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
8. Seluruh karyawan BPR Syariah Dinar Ashri Kota Mataram yang telah memberikan saya kesempatan untuk melakukan penelitian.
9. Teristimewa untuk kedua orang tua tercinta yang selalu mendoakan, memberikan cinta, kasih, sayang serta telah banyak berkorban baik materi maupun non materi kepada penulis.
10. Kakak dan Adik-adik tercinta yang selalu menjadi penyemangat penulis.
11. Seluruh teman-teman Perbankan Syariah 2016, khususnya PS A yang selalu berproses bersama.
12. Bapak dan keluarga selaku induk semang serta teman-teman KKN Dusun Ngalang-alang sari yang pernah serumah, mengabdikan dan berproses bersama.
13. Teman-teman alumni MAN 1 Lombok Timur Yogyakarta yang sudah kebersamaan sejak awal menginjakkan kaki di Yogyakarta.
14. Seluruh keluarga besar, teman-teman, kerabat, saudara yang telah mendukung dan mendoakan yang tidak bisa disebutkan satu per satu.

15. Seseorang yang akrab di panggil Zeus yang selalu menjadi penyemangat dan selalu mengingatkan jika saya sudah bekerja keras.
16. *Most importantly, I would like to give thanks to God for always being with me and letting me know that i'm safe in Your Name.*

Yogyakarta, 27 Juli 2021

Istika Handayani
NIM. 16820045



DAFTAR ISI

PENGESAHAN TUGAS AKHIR.....	ii
SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI	iii
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN	iv
SURAT PERNYATAAN PUBLIKASI	v
MOTTO	vi
HALAMAN PERSEMBAHAN	vii
PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN	viii
KATA PENGANTAR.....	xii
DAFTAR ISI.....	xv
DAFTAR GAMBAR.....	xvii
DAFTAR TABEL	xviii
DAFTAR LAMPIRAN	xx
ABSTRAK	xxi
ABSTRACT.....	xxii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah.....	9
C. Tujuan dan Manfaat Penelitian	10
D. Sistematika Pembahasan	11
BAB II LANDASAN TEORI	13
A. Landasan Teori.....	13
1. <i>Turnover intention</i>	13
2. Stres Kerja	15
3. Komitmen Organisasi.....	17
4. Kepuasan Kerja	21

5. <i>Work engagement</i>	26
B. Telaah Pustaka	28
C. Pengembangan Hipotesis	37
D. Kerangka Pemikiran.....	41
BAB III METODE PENELITIAN	42
A. Jenis Penelitian.....	44
B. Sumber Data Penelitian.....	44
C. Tempat dan Waktu Penelitian	44
D. Populasi dan Sampel	43
E. Definisi Operasional Variabel Penelitian.....	44
F. Instrumen Penelitian.....	46
G. Teknis Analisis Data	47
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	52
A. Gambaran Umum Objek Penelitian	52
B. Karakteristik Responden	53
C. Hasil Penelitian	55
D. Pembahasan Hasil Penelitian	70
BAB V PENUTUP.....	87
A. Kesimpulan	87
B. Keterbatasan Penelitian.....	88
C. Saran.....	88
DAFTAR PUSTAKA.....	90
LAMPIRAN	xxiii

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Berfikir.....	42
-----------------------------------	----



DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Jumlah Tenaga Kerja Perbankan Syariah	3
Tabel 1.2 Pertumbuhan Keuangan BPRS Dinar Ashri Kota Mataram	6
Tabel 1.3 Jumlah Karyawan BPRS Dinar Ashri Kota Mataram Yang Melakukan Resign.....	7
Tabel 2.1 Ringkasan Penelitian.....	30
Tabel 3.1 Skala Likert	45
Tabel 3.2 Variabel Operasional.....	52
Tabel 4.1 Jenis Kelamin Responden	55
Tabel 4.2 Usia Responden.....	56
Tabel 4.3 Pendidikan Terakhir Responden	56
Tabel 4.4 Lama Bekerja Responden	57
Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas Stres Kerja.....	58
Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas Komitmen Organisasi	60
Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja	60
Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas <i>Work engagement</i>	62
Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas <i>Turnover intention</i>	63
Tabel 4.10 Hasil Uji Reliabilitas	64
Tabel 4.11 Hasil Uji Normalitas	65
Tabel 4.12 Hasil Uji Multikolinieritas	66
Tabel 4.13 Hasil Uji Heteroskedastisitas	67
Tabel 4.14 Hasil Uji Regresi Linear Berganda	68
Tabel 4.15 Hasil Uji Koefisien Determinasi	70

Tabel 4.16 Hasil Uji F	71
Tabel 4.17 Detail Jawaban Kuesioner Variabel Stres Kerja	74
Tabel 4.18 Detail Jawaban Kuesioner Variabel <i>Kepuasan Kerja</i>	82
Tabel 4.19 Detail Jawaban Kuesioner Variabel <i>Work Engagemnet</i>	86



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian.....	xxiii
Lampiran 2 Daftar Pertanyaan Wawancara	xxx
Lampiran 3 Hasil Olah Data SPSS 20.....	xxxi
Lampiran 4 Data Jawaban Kuesioner Responden.....	xxxiii
Lampiran 5 Output Hasil SPSS 20.....	xxxviii
Lampiran 6 Dokumentasi Penelitian	liii
Lampiran 7 Surat Keterangan Penelitian	liv
Lampiran 8 Daftar Riwayat Hidup.....	lvi

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan pengaruh stres kerja, komitmen organisasi, kepuasan kerja dan *work engagement* terhadap *turnover intention* BPR Syariah Dinar Ashri Mataram. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah *turnover intention*. Sedangkan variabel independen dalam penelitian ini adalah stres kerja, komitmen organisasi, kepuasan kerja dan *work engagement*. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan BPR Syariah Dinar Ashri Mataram. Metode pengambilan sampel yang digunakan adalah *purposive sampling* dengan sampel penelitian 35 orang karyawan. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner dan wawancara. Analisis yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda dengan bantuan alat analisis data IBM SPSS *Statistic* 20.00. Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja, komitmen organisasi, kepuasan kerja dan *work engagement* secara simultan berpengaruh terhadap *turnover intention*. Secara parsial variabel komitmen organisasi berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention* dengan t_{hitung} sebesar -3,994 dan nilai signifikansi 0,000. Variabel stres kerja, kepuasan kerja dan *work engagement* tidak berpengaruh terhadap *turnover intention*.

Kata kunci: Stres kerja, Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja, *Work Engagement* dan *Turnover Intention*



ABSTRACT

This study aims to explain the influence of job stress, organizational commitment, job satisfaction and work engagement on turnover intention at BPR Syariah Dinar Ashri Mataram. The dependent variable in this study is turnover intention. While the independent variables in this study are job stress, organizational commitment, job satisfaction and work engagement. The population in this study is all employees of BPR Syariah Dinar Ashri Mataram. The sampling method used is purposive sampling with a research sample of 35 employees. Data collection was carried out through questionnaires and interviews. The analysis tool used is multiple linear regression analysis with the help of data analysis tools IBM SPSS Statistics 20.00. The results showed that job stress, organizational commitment, job satisfaction, and work engagement simultaneously affect turnover intention. Partially the organizational commitment variable has a significant negative effect on turnover intention with a tcount of -3.994 and a significant value of 0.000. Job stress, job satisfaction and work engagement variables have no effect on turnover intention.

Keyword: Job Stress, Organizational Commitment, Job Satisfaction, Work Engagement and Turnover Intention



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pendirian Bank Muamalat pada tahun 1991 menjadi awal mula munculnya perbankan syariah di Indonesia dan dengan adanya respon positif masyarakat atas industri perbankan syariah ini mengakibatkan pertumbuhan serta perkembangan industri perbankan syariah semakin pesat hingga saat ini. Hal ini dapat dilihat melalui pertumbuhan kuantitas nasabah Pembiayaan dan Dana Pihak Ketiga (DPK) dari tahun ke tahun semakin tumbuh pesat. Berdasarkan data Statistik Perbankan Syariah Desember 2020, pada tahun 2016 jumlah nasabah pembiayaan dan DPK sebesar 18.521.091 nasabah, tahun 2017 sebesar 21.692.463 nasabah, tahun 2018 sebesar 24.334.556 nasabah, tahun 2019 sebesar 27.015.606 nasabah dan tahun 2020 sebesar 30.537.585 nasabah (www.ojk.go.id).

Tingkat rasio keuangan perbankan syariah juga semakin baik tiap tahunnya. Hal ini dapat dilihat melalui penurunan rasio keuangan perbankan syariah di Indonesia mengalami peningkatan pada dua tahun terakhir. Pada tahun 2019 jumlah Dana Pihak Ketiga (DPK) perbankan syariah mencapai Rp 425,20 triliun, tingkat NPF (*Non Profit Financing*) sebesar 3,11%, tingkat ROA (*Rasio on Asset*) sebesar 1,61% serta nilai Laba tahun berjalan perbankan syariah mencapai Rp 9.256 miliar.

Perkembangan perbankan syariah di Indonesia semakin didukung oleh adanya sumber daya manusia yang ikut andil dalam kegiatan operasional. Industri perbankan syariah sangat membutuhkan sumber daya manusia yang mampu bersaing dengan kualitas yang mumpuni sehingga hal ini mampu mendukung tujuan ekonomi nasional menjadikan Bank Syariah Indonesia menjadi bank syariah yang mampu berdaya saing global dan masuk dalam 10 bank syariah teratas di dunia (republika.co.id). Namun, hingga saat ini industri perbankan syariah masih memiliki tugas utama dalam memenuhi SDM yang berkualitas karena pada beberapa bank syariah masih kekurangan SDM yang memiliki kualitas yang baik. Hal ini dikarenakan pola rekrutmen yang ditetapkan oleh perbankan syariah masih cenderung merekrut SDM sesama bank syariah yang berkualitas dan sudah berpengalaman, tetapi dalam rekrutmen SDM baru bank syariah, SDM yang di rekrut masih banyak berlatar belakang tidak memiliki pengetahuan maupun ilmu perbankan syariah. Sehingga, kondisi ini mengakibatkan tidak terpenuhinya SDM perbankan syariah, kekurangan SDM berkualitas bahkan berakibat pada kurangnya kompetitif yang dimiliki oleh bank syariah dibanding bank konvensional (Adi & Ratnasari, 2015).

Perusahaan perlu mengatur SDM sebaik mungkin guna mencapai tujuannya secara efektif. Dengan senantiasa melakukan investasi untuk penerimaan, penyeleksian, dan mempertahankan SDM yang potensial agar tidak berdampak pada perpindahan karyawan (*turnover intention*). *Turnover* secara tidak langsung membuat berkurangnya tingkat produktivitas dalam sebuah perusahaan. Selain itu,

perusahaan juga mengalami kerugian karena akan mengeluarkan waktu serta biaya yang tidak sedikit untuk merekrut karyawan baru sebagai pengganti dari karyawan yang keluar sehingga dapat memulihkan kembali kualitas dan kemampuan operasional perusahaan (Putradianar, 2016).

Terjadinya *turnover intention* dapat dilihat melalui jumlah karyawan perbankan syariah yang fluktuatif dalam lima tahun terakhir.

Tabel 1.1 Jumlah Tenaga Kerja Perbankan Syariah

Bank	2016	2017	2018	2019	2020
BUS	51.413	51.068	49.516	49.654	50.212
UUS	4.487	4.678	4.955	5.186	5.326
BPRS	4.372	4.619	4.918	6.620	6,720
Total	61.985	62.832	61.407	61.460	62.258

Sumber: Statistik Perbankan Syariah Desember 2020

Mobley (2011) mendefinisikan *turnover intention* seperti kemauan seorang karyawan untuk *resign* dari pekerjaan yang ia miliki secara sukarela. Mobley juga berpendapat bahwa *turnover intention* adalah peralihan seorang karyawan dari perusahaan sebelumnya ke tempat lain menurut pilihannya. *Turnover intention* akan tinggi jika perusahaan kurang memperhatikan keberadaan karyawan dan hanya memperhatikan keuntungan perusahaan semata. Namun berlaku sebaliknya, *turnover intention* akan rendah jika perusahaan memberi perhatian yang lebih kepada para karyawannya (Aamodt, 2007).

Staffelbach (2008) mengungkapkan salah satu faktor-faktor penyebab turnover intention adalah faktor psikologi. Faktor Psikologis merujuk pada proses mental

dan perilaku karyawan seperti kepuasan kerja, komitmen organisasi dan keterlibatan kerja (*work engagement*). Selain itu Manurung dan Ratnawati, (2012) mengungkapkan bahwa stres kerja juga merupakan salah satu faktor psikologi yang menyebabkan sering terjadinya *turnover intention*.

Wahjono (2010) menjelaskan stres diartikan sebagai suatu keadaan dimana seseorang merasa kegentingan yang berefek pada perasaan, cara berpikir dan kondisinya. Dengan meningkatnya tingkat stres karyawan akan berpengaruh terhadap kesehatan karyawan tersebut baik secara fisik maupun mental. Stres membuat karyawan tertekan, merasa tidak kuat bekerja lagi sehingga memunculkan keinginan mengundurkan diri (*turnover intention*).

Selain stres, faktor komitmen organisasi juga menyebabkan terjadinya *turnover intention* dalam suatu perusahaan. Luthans (2005) mengartikan komitmen organisasi kedalam tiga komponen antara lain; berkeinginan erat untuk menjadi bagian dari organisasi, mempunyai keyakinan teguh dan memiliki kemampuan yang baik dalam menerima nilai dan tujuan organisasi. Jika tingkat komitmen seseorang terus mengalami peningkatan maka tingkat keinginan untuk mengundurkan diri akan mengalami penurunan sebaliknya jika tingkat komitmen organisasi seorang karyawan rendah maka tingkat keinginan untuk mengundurkan diri akan tinggi, sehingga komitmen organisasi harus menjadi salah satu pusat perhatian perusahaan.

Kecendrungan untuk mengundurkan diri juga dapat dipengaruhi oleh ketidakpuasan yang diterima oleh karyawan. Colquitt (2015) menggambarkan kepuasan kerja sebagai keadaan emosional berupa perasaan yang dihasilkan dari evaluasi dan keahlian kerja individu. Karyawan dengan kepuasan kerja yang tinggi mengalami perasaan positif ketika memikirkan atau melakukan pekerjaannya sedangkan karyawan dengan kepuasan kerja rendah mengalami perasaan negatif ketika memikirkan atau melakukan pekerjaannya. Dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi, karyawan yang berkinerja baik berkemungkinan lebih besar untuk bertahan di organisasi tersebut karena karyawan akan menerima pengakuan, pujian, dan hadiah lain yang menjadi salah satu alasan untuk bertahan. Sebaliknya, apabila tingkat kepuasan kerja rendah, maka muncul ketidakpuasan kerja karyawan yang berdampak pada perusahaan, yaitu perilaku yang mengarah untuk meninggalkan organisasi (Robbins & Judge, 2015).

Selain kepuasan kerja ada juga keterlibatan kerja (*work engagement*) yang juga menjadi salah satu seseorang karyawan dalam perusahaan mengundurkan diri. Schaufeli & Bakker (2004) menjelaskan *work engagement* merupakan keadaan mental seseorang terkait pekerjaan yang ia kerjakan yang bersifat positif. Kondisi ini bisa digambarkan bagaimana seorang karyawan terlibat secara penuh dalam berbagai tugas perusahaan secara tetap. Faktor keterlibatan kerja merupakan identifikasi seseorang secara psikologis terhadap pekerjaannya, berpartisipasi aktif dan pekerjaan dianggap sebagai bagian yang penting dalam kehidupan individu. Tetapi masalah yang dihadapi perusahaan sekarang ini seperti adanya keterlibatan

kerja yang rendah pada diri karyawan mengakibatkan tingginya tingkat keinginan berpindah (*turnover intention*) pada karyawan (Faslah, 2010).

Terdapat perbedaan hasil penelitian terkait stres kerja, komitmen organisasi, kepuasan kerja, *work engagement* dan *turnover intention*. Penelitian Baskoro & Wardana (2018) menjelaskan jika stres kerja tidak mempunyai pengaruh langsung terhadap terjadinya *turnover intention*. Didukung pula penelitian Lestari & Mujiati (2018) menyatakan jika stres kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Penelitian Budiyo (2016) menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention*. Sedangkan penelitian Sukmawati, Purwanti, & Herlina (2019) menyatakan bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap *turnover intention*.

Selanjutnya penelitian Abdurrahim et al., (2017) menjelaskan kepuasan kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention*. Sedangkan penelitian Rozaq & Karyono (2019) menyatakan kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap *turnover intention*. Penelitian Agoi (2015) menyatakan bahwa *work engagement* berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention*. Sedangkan penelitian Gupta & Shaheen (2017) menyatakan bahwa *work engagement* berpengaruh positif terhadap *turnover intention*.

Berdasarkan (gap) penelitian tersebut, penulis melakukan penelitian terkait *turnover intention*. Penelitian ini dilakukan pada BPRS Dinar Ashri Kota Mataram, pengambilan objek penelitian pada BPRS Dinar Ashri Kota Mataram dikarenakan BPRS Dinar Ashri Kota Mataram telah mengalami progres yang

cukup baik selama lima tahun terakhir. Keadaan tersebut tercermin melalui laporan keuangannya yang semakin baik dalam lima tahun terakhir.

Table 1.2 Pertumbuhan Keuangan BPRS Dinar Ashri Kota Mataram

Indikator Keuangan	2016	2017	2018	2019	2020
Aset (dalam ribuan Rupiah)	176.740.868	310.700.036	466.565.946	623.652.098	747.465.371
Laba (dalam ribuan Rupiah)	5.063.943	10.256.223	20.112.129	27.561.452	28.266.550
NPF	3,87 %	2,72%	1,67%	0,56%	0,67%

Berdasarkan tabel diatas bisa dilihat bahwa jumlah asset, laba serta tingkat NPF (*Non Profit Financing*) BPRS Dinar Ashri Kota Mataram sangat baik. Namun, dalam dua tahun terakhir tingkat FDR (*Financing to Deposit Ratio*) lebih dari 100% yakni tahun 2019 sebesar 143,63% dan tahun 2020 sebesar 116,39%, sehingga lebih tinggi dibandingkan dengan standar Bank Indonesia bahwa nilai FDR perbankan harus berkisar 80-100%. Tingginya tingkat FDR yang dimiliki oleh BPRS Dinar Ashri Kota Mataram dapat dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal. Faktor internal anatara lain, Dana Pihak Ketiga (DPK), Pembiayaan Yang Diberikan (PYD), ROA, penempatan pada BI dan bank lain. Sedangkan faktor eksternal berasal dari inflasi dan pertumbuhan ekonomi. Keberadaan DPK yang bagus, target pembiayaan yang tepat dapat dipengaruhi oleh keadaan manajemen perusahaan serta karyawan dari perusahaan yang bersangkutan.

Kenaikan jumlah FDR pada BPRS Dinar Ashri Kota Mataram pada tahun 2019 dan 2020 merupakan salah satu indikasi bahwa terdapat permasalahan internal perusahaan yakni kemampuan karyawan dalam meneliti target pembiayaan, memperluas jaringan untuk mendapatkan DPK yang meningkat. Selain permasalahan mengenai tingkat laporan keuangan tersebut, BPR Syariah Dinar Ashri juga mengalami permasalahan yang berhubungan dengan tingkat *turnover* karyawan. Tingkat *turnover* karyawan di BPR Syariah Dinar Ashri terus mengalami peningkatan setiap tahunnya.

Penulis mendapatkan bahwa karyawan BPR Syariah Dinar Ashri sebanyak 49 orang, dimana terjadi penambahan serta pengurangan jumlah karyawan tiap tahunnya. Berikut adalah jumlah karyawan BPR Syariah Dinar Ashri yang keluar dalam kurun waktu 3 tahun terakhir:

Tabel 1.3 Jumlah Karyawan BPRS Dinar Ashri Kota Mataram Yang Melakukan Resign

Tahun Resign	Jumlah Karyawan Resign	Jumlah Keseluruhan Karyawan	Persentase
2017	4	55	7,3%
2018	5	54	9,2%
2019	8	49	16,3%

Sumber data diolah : BPR Syariah Dinar Ashri

Berdasarkan tabel diatas permasalahan tersebut dapat disebabkan oleh berbagai faktor salah satunya adalah faktor psikologis karyawan seperti tingkat stres kerja, komitmen organisasi, kepuasan kerja dan *work engagement*. Sehingga berpengaruh

terhadap tingkat turnover yang terjadi pada karyawan BPRS Dinar Ashri Kota Mataram.

Bersumber pada latar belakang tersebut, penulis tertarik untuk meneruskan penelitian sebelumnya dan mengerjakan penelitian kembali dengan menarik kesimpulan sebagian faktor yang memiliki pengaruh terhadap *turnover intention* ke dalam empat variabel independen seperti; stres kerja, komitmen organisasi, kepuasan kerja dan *work engagement* dengan judul **“PENGARUH STRES KERJA, KOMITMEN ORGANISASI, KEPUASAN KERJA, DAN WORK ENGAGEMENT TERHADAP TURNOVER INTENTION (STUDI KASUS PADA BPRS DINAR ASHRI KOTA MATARAM)”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas, rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention* karyawan di BPRS Dinar Ashri Kota Mataram?
2. Apakah ada pengaruh komitmen organisasi terhadap *turnover intention* karyawan di BPRS Dinar Ashri Kota Mataram?
3. Apakah ada pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* karyawan di BPRS Dinar Ashri Kota Mataram?
4. Apakah ada pengaruh *work engagement* terhadap *turnover intention* karyawan di BPRS Dinar Ashri Kota Mataram?

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Bersumber pada uraian rumusan masalah di atas, adapun tujuan penelitian ini antara lain:

- a. Agar mengetahui dan menjelaskan pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention* karyawan di BPRS Dinar Ashri Kota Mataram
- b. Agar mengetahui dan menjelaskan pengaruh komitmen organisasi terhadap *turnover intention* karyawan di BPRS Dinar Ashri Kota Mataram
- c. Agar mengetahui dan menjelaskan pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* karyawan di BPRS Dinar Ashri Kota Mataram
- d. Untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh *work engagement* terhadap *turnover intention* karyawan di BPRS Dinar Ashri Kota Mataram

2. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini antara lain:

- a. Bagi Akademisi

Dengan dilakukannya penelitian ini semoga dapat memperluas ilmu dan wawasan serta dapat dijadikan referensi pengetahuan untuk penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan stres kerja, komitmen organisasi, kepuasan kerja, *work engagement* terhadap *turnover intention* di masa yang akan datang.

- b. Bagi Praktisi

Bagi perusahaan, terutama BPRS Dinar Ashri Kota Mataram. Penelitian ini diharapkan mampu menjadi bahan evaluasi dan dapat memberikan masukan yang berarti untuk menjadi lebih baik lagi.

D. Sistematika Pembahasan

Sistematika dari pembahasan hasil penelitian dibuat dengan tujuan agar pembaca dapat memperoleh pemahaman secara sistematis, runtun dan jelas. Adapun sistematika pembahasan dalam penelitian ini sebagai berikut:

Bab pertama yaitu pendahuluan. Pendahuluan berisi penjelasan penelitian secara umum meliputi latar belakang mengenai persoalan yang akan dikaji oleh peneliti, rumusan masalah, tujuan dan manfaat dilakukannya penelitian serta sistematika pembahasan penelitian yang menjelaskan isi dari setiap bab.

Bab kedua yaitu landasan teori. Bab landasan teori berisi uraian tentang teori dari masing-masing variabel yang diteliti penulis, uraian tentang penelitian terdahulu yang menjadi acuan dalam penelitian ini serta kerangka pemikiran dan hipotesis penelitian yang menjelaskan secara teoritis hubungan kedua variabel yaitu variabel dependen dan variabel independen.

Bab tiga yaitu metode penelitian. Metode penelitian berisi jenis penelitian yang digunakan, jenis dan sumber data dalam penelitian, populasi dan sampel, definisi operasional variabel, metode pengumpulan data dan teknik dalam menganalisis data yang difungsikan dalam penelitian ini.

Bab empat merupakan hasil analisis data dan pembahasan. Bagian tersebut berisi tentang pembahasan secara umum gambaran objek penelitian, analisis dan hasil penelitian yang dimana merupakan jawaban dari rumusan masalah.

Bab lima yakni penutup. Penutup berisi kesimpulan dari hasil analisis data dalam penelitian serta kritik dan saran bagi perusahaan ataupun bagian-bagian yang mempunyai ketertarikan untuk penelitian selanjutnya.



BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Bersumber dari *output* analisis data serta pengkajian yang dilaksanakan pada variabel stres kerja, komitmen organisasi, kepuasan kerja, *work engagement* terhadap *turnover intention* karyawan BPR Syariah Dinar Ashri Kota Mataram, maka dapat disimpulkan:

1. Hasil uji t variabel stres kerja adalah tidak terdapatnya pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan BPR Syariah Dinar Ashri kota Mataram. Hal ini berarti tinggi dan rendahnya tingkat stress dalam diri karyawan tidak memiliki pengaruh terhadap *turnover intention*.
2. Terdapat pengaruh negatif signifikan komitmen organisasi terhadap *turnover intention* karyawan BPR Syariah Dinar Ashri kota Mataram pada hasil uji t yang didapatkan. Keadaan ini menjelaskan jika tingkat komitmen organisasi yang besar akan menurunkan besarnya *turnover intention* karyawan..
3. Hasil uji t variabel kepuasan kerja karyawan adalah kepuasan kerja tidak mampu mempengaruhi tingkat *turnover intention* karyawan BPR Syariah Dinar Ashri kota Mataram. Hal ini berarti tinggi dan rendahnya tingkat kepuasan kerja dalam diri karyawan tidak mempengaruhi *turnover intention*.

4. Hasil uji t variabel *work engagement* adalah *work engagement* tidak dapat mempengaruhi *turnover intention* karyawan BPR Syariah Dinar Ashri kota Mataram. Hal ini berarti tinggi dan rendahnya tingkat *work engagement* dalam diri karyawan tidak berpengaruh terhadap *turnover intention*.

B. Keterbatasan Penelitian

Adapun keterbatasan pada penelitian ini sebagai berikut:

1. Keterbatasan dalam jumlah responden yakni hanya 35 responden dari karyawan BPR Syariah Dinar Ashari Kota Mataram.
2. Keterbatasan dalam aspek yang berhubungan dengan *turnover intention* dari sisi psikologis karyawan yakni stres kerja, komitmen organisasi, kepuasan kerja dan *work engagement*.

C. Saran

Bersumber pada hasil penelitian serta kesimpulan, adapun saran peneliti antara lain:

- 1) Bagi BPR Syariah Dinar Ashri Kota Mataram

Diharapkan dapat menjadi pertimbangan untuk BPR Syariah Dinar Ashri untuk terus memperhatikan sisi psikologis karyawan, karena hasil kerja dan kecenderungan karyawan untuk tetap berada di BPR Syariah Dinar Ashri sangat dipengaruhi oleh psikologis karyawan.

- 2) Bagi Penelitian Selanjutnya

Penelitian selanjutnya diharapkan untuk menambah jumlah responden serta variabel yang mempengaruhi *turnover intention*.



DAFTAR PUSTAKA

- Aamodt, M. G. (2007). *Industrial/Organizational Psychology: An Applied Approach 6th Edition*.
- Aamodt, M. G. (2010). *Industrial/Organizational Psychology 6th Edition*. USA: Wadsworth.
- Abdurrahim, Anisah, H. U., & Dewi, M. sari. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Studi Pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Mitratama Arthabuana. *At-Tadbir: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 1.
- Adi, A. Z., & Ratnasari, S. L. (2015). Pengaruh Komitmen Organisasi, Penghargaan dan Kepuasan Kerja Terhadap Perputaran Karyawan Pada Perbankan Syariah di Kota BATAM. *Etikonomi*, 14(1), 35–50.
- Agoi, L. F. (2015). Effect of work engagement on employee turnover intention in Public Sector, Kenya. *International Journal of Economics, Commerce and Management United Kingdom*, 3(12), 426–440.
- ANDRIANI, I. G. (2019). Pengaruh Stress Kerja, Komitmen Organisasional Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Perusahaan Otomotif. *Jurnal Bisnis Dan Akuntansi*, 20(2), 135–140.
- Angle, H. L., & Perry, J. L. (1981). An Empirical Assessment of Organizational Commitment and Organizational Effectiveness Harold L Angle and. *Administrative Science Quarterly*, 26(1), 1–15.
- Baskoro, A., & Wardana, L. W. (2018). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Pekerja Melalui Kepuasan Kerja Di Umkm Pengolahan Tahu (Tahu Rt, Industri Tahu Rds Dan Tahu Duta) Di Malang. *Jurnal Penelitian Manajemen*

Terapan (PENATARAN), 2(2), 119–126.

Baumruk, R., B. Gorman. (2006). Why Manager are Crucial to Increasing Engagement. *Startegic HR Review*, pp. 24-27

Bentein, K., Vandenberghe, C., Vandenberg, R., & Stinglhamber, F. (2005). The role of change in the relationship between commitment and turnover: A latent growth modeling approach. *Journal of Applied Psychology*, 90(3), 468–482.

Bitha, S., & Ardana, I. (2017). Pengaruh Keterikatan Kerja, Persepsi Dukungan Organisasional Dan Komitmen Organisasional Terhadap Turnover Intention Karyawan Muji Motor. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 6(2), 919–947.

Budiyono, R. (2016). Analisa Pengaruh Kepuasan Kerja, Stress Kerja, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention (Studi Pada Pt. Duta Service Semarang). *Journal of Chemical Information and Modeling*, 8(1), 1–17.

Colquitt, LePine, & Wesson. (2015). *Organizational Behavior (4th ed)*. New York: MCGraw Hill Education.

Faslah, R. (2010). Hubungan Antara Keterlibatan Kerja Dengan Turnover Intention Pada Karyawan Pt. Garda Trimitra Utama, Jakarta. *Econosains Jurnal Online Ekonomi Dan Pendidikan*, 8(2), 146–151.

Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Gupta, M., & Shaheen, M. (2017). Impact of Work Engagement On Turnover Intention: Moderation By Psychological Capital In India. *Verslas: Teorija Ir Praktika / Business: Theory and Practice*.

Handoko, H. (2014). *Manajemen Personalia & Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta:

BPFE-Yogyakarta.

Hasibuan, M. S. . (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.

II, B. B. (1974). Building Organizational Commitment: The Socialization of Managers in Work Organizations. *Administrative Science Quarterly*, 19(4), 533.

Indrianti, R., & Hadi, C. (2012). *Hubungan Antara Modal Psikologis Dengan Keterikatan Kerja Pada Perawat di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Jiwa Menur Surabaya*. *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi* 1 (2) 110-115.

Iqbal, S., Ehsan, S., Rizwan, M., & Noreen, M. (2014). The impact of organizational commitment, job satisfaction, job stress and leadership support on turnover intention in educational institutes. *International Journal of Human Resource Studies*, 4(2), 181.

Kosi, I., Sulemana, I., Boateng, J. S., & Mensah, R. (2015). *Teacher motivation and job satisfaction on intention to quit: An empirical studi in public second cycle school in Tamal Metropolis Ghana*. *International Journal of Scientific And Research Publication*.

Lestari, N. N. Y. S., & Mujiati, N. W. (2018). Pengaruh Stres Kerja, Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Karyawan Terhadap Turnover Intention. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 7(6), 3412–3441.

Luthans, F. (2005). *Perilaku Organisasi (Edisi Kese; S. Purwanti, ed.)*. Yogyakarta: ANDI.

Manurung dan Ratnawati. (2012). Analisis Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan. *Diponegoro Journal Of Manajemnt*, 1, 1–13.

- Mathis, R. L., & John, H. Jackson. (2006). *Human Resource Management*. Jakarta Selatan: Salemba Empat.
- Meyer, J. P., & Tett, R. P. (1993). Job Satisfaction, Organizational Commitment, Turnover Intention, and Turnover: Path Analyses Based on Meta-analytical Findings. *Personnel Psychology*, 46, 259–293.
- Mobley, W. H. (2011). *Pergantian Karyawan: Sebab Akibat dan Pengendaliannya*. Jakarta: Penerbit PPM.
- N. Allen, & J. Meyer. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63, 1–18.
- Novriyadhi, R. O., & Riana, G. (2015). Pengaruh Keadilan Organisasional Terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Pada PT Astra International Auto 2000 Denpasar. *Unud, E-Jurnal Manajemen*, 4(6), 1753–1770.
- Nurhidayati, U. (2018). *Hubungan Work Family Balance Dan Work Engagement Pada Karyawan Yang Berkeluarga*. Skripsi. Fakultas Psikologi dan Ilmu Budaya. Universitas Islam Indonesia.
- Paat, G., Tewal, B., & Jan, A. B. H. (2017). Pengaruh Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja, Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Kantor Pusat Pt. Bank Sulutgo Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 5(3), 3444–3454.
- Park, J., & Gursay, D. (2012). Generation effects on work engagement among U.S. hotel employees. *International Journal of Hospitality Management*, 31(4), 1195–1202.
- Putradianar, A. A. (2016). *Komitmen Organisasional , Dan Stres Kerja Terhadap Intention To Quit (Keinginan Untuk Keluar)*. Diponegoro Journal Of

Management 5, 1–9.

Rachmatan, R., & Kubatini, S. (2018). Hubungan Antara Keterikatan Kerja dengan Intensi Keluar Kerja pada Karyawan Swalayan di Banda Aceh. *Journal Psikogenesis*, 6(1), 1–10.

Rahayuningsih, S. (2018). *Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja, Kompensasi, Dan Job Insecurity Terhadap Turnover Intention Karyawan Btn Syariah Kc Solo*. Skripsi. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Salatiga..

Rivai, V. (2009). *Manajemen Sumber daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT RAJAGRAFINDO PERSADA.

Robbins, S. ., & Judge, T. A. (2015). *Organizational Behavior, 16th Edition*. United States of America: Pearson.

Rozaq, A., & Karyono. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, dan Penempatan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan . *Jurnal Manajemen Pelita Bangsa*, 2.

Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*, 25(3), 293–315.

Shihab, M. Q. (2002). *Tafsir Al-Mishbah: Pesan, Kesan dan Keserasian Al-Quran*. Jakarta: Lentera Hati.

Staffelbach, Bruno. 2008. *Human Resources Management: Turnover Intent*. University of Zurich, Swiss.

Sugiyono. (2013a). *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Penerbit Alfabeta.

Sugiyono. (2013b). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.

- Sugiyono. (2013c). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Sukmawati, I., Purwanti, R. S., & Herlina, E. (2019). *Pengaruh Work Atmosphere Dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention (Suatu Studi Pada Konsumen Butik28 Ciamis Mall). Bussines Management And Enterpreunership Journal*.
- Tnay, E., Othman, A. E. A., Siong, H. C., & Lim, S. L. O. (2013). The Influences of Job Satisfaction and Organizational Commitment on Turnover Intention. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 97, 201–208.
- Umar, H. (2013a). *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Umar, H. (2013b). *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Wahjono, S. I. (2010). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Wonowijoyo, S. M. T. dan S. R. (2018). Pengaruh Organizational Commitment Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Di Pt. Kediri Matahari Corn Mills. *Agora*, 6(1)
- Yogi Pratiwi, I., & Ardana, I. (2015). Pengaruh Stres Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Intention To Quit Karyawan Pada Pt. Bpr Tish Batubulan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 4(7), 241997.
- Z, I. N., & Prasetyo, A. P. (2017). Pengaruh stres kerja terhadap turnover intention pada karyawan CV. Sukahati Pratama. *Study & Management Research*, 14(3), 57–64.