

**PENGARUH STRES KERJA, LINGKUNGAN KERJA, DAN
KOMPENSASI TERHADAP TURNOVER INTENTION KARYAWAN
DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING
(STUDI KASUS PADA BTN SYARIAH KC SOLO)**



SKRIPSI

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

DISUSUN OLEH:

PUTRI NUR 'AINI KHOTIJAH

NIM: 17108020041

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

YOGYAKARTA

2022

**PENGARUH STRES KERJA, LINGKUNGAN KERJA, DAN
KOMPENSASI TERHADAP TURNOVER INTENTION KARYAWAN
DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING
(STUDI KASUS PADA BTN SYARIAH KC SOLO)**



SKRIPSI

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

DISUSUN OLEH:

PUTRI NUR 'AINI KHOTIJAH

NIM: 17108020041

DOSEN PEMBIMBING:

DIAN NURIYAH SOLISSA, SHI, M.SI

NIP: 19840216 200912 2 004

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

2022



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-137/Un.02/DEB/PP.00.9/01/2022

Tugas Akhir dengan judul : PENGARUH STRES KERJA, LINGKUNGAN KERJA, DAN KOMPENSASI TERHADAP TURNOVER INTENTION KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (STUDI KASUS PADA BTN SYARIAH KC SOLO)

yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : PUTRI NUR 'AINI KHOTIJAH
Nomor Induk Mahasiswa : 17108020041
Telah diujikan pada : Rabu, 05 Januari 2022
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
Dian Nuriyah Solissa, SHI, M.Si
SIGNED

Valid ID: 61efb855ac30a



Penguji I
Ruspita Rani Pertiwi, S.Psi, M.M
SIGNED

Valid ID: 61efb63258c53



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

Valid ID: 61ef4e5a38460



Yogyakarta, 05 Januari 2022
UIN Sunan Kalijaga
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Dr. Afdawaiza, S.Ag., M.Ag.
SIGNED

Valid ID: 6110e95420ad3

SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI

Hal :Skripsi Saudari Putri Nur ‘Aini Khotijah

Kepada

Yth. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

UIN Sunan Kalijaga

Assalamu;alaikum Wr.Wb

Setelah membaca, meneliti, memberikan petunjuk dan mengoreksi serta memperbaiki seperlunya, maka kami berpendapat bahwa skripsi saudara:

Nama : Putri Nur ‘Aini Khotijah

NIM : 17108020041

Judul Skripsi : **“Pengaruh Kepuasan kerja, Stres Kerja, Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Turnover Intention Karyawan (Studi Kasus Pada BTN Syariah KC Solo)”**

Sudah dapat diajukan kepada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Program Studi Perbankan Syariah Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Strata Satu dalam Ilmu Ekonomi Islam.

Dengan ini kami mengharapkan agar skripsi Saudara tersebut dapat segera dimunaqasahkan. Atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu’alaikum Wr. Wb.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA
Yogyakarta, 8 Desember 2021

Pembimbing



Dian Nuriyah Solissa, SHL., M.Si

NIP. 19840216 200912 1 008

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Putri Nur 'Aini Khotijah

NIM : 17108020041

Program Studi : Perbankan Syariah

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul **“Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja, Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap *Turnover Intention* Karyawan (Studi Kasus pada BTN Syariah KC Solo)”** adalah benar-benar merupakan hasil karya penyusun sendiri, bukan duplikasi ataupun sanduran dari karya orang lain kecuali pada bagian yang telah dirujuk dan disebut dalam *body note* dan 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 dan digunakan sebagaimana mestinya.

Klaten, 15 Desember 2021

Penyusun



Putri Nur 'Aini Khotijah

NIM. 17108020041

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

HALAMAN PERSETUJUAN PUBLIKASI

Saebagai salah satu civitas akademik UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Putri Nur 'Aini Khotijah
NIM : 17108020041
Program Studi : Perbankan Syariah
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk mmberikan kepada UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif (*non exclusive royalty free right*) atas karya ilmiah saya berjudul:

“PENGARUH KEPUASAN KERJA, STRES KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP *TURNOVER INTENTION* (Studi Kasus pada BTN Syariah KC Solo)

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif ini. UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta berhak menyimpan, mengalih media/informatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*). Merawat dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap tercantumkan nama saya sebagai penulis dan sebagai pemilik hak cipta

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Klaten, 8 Desember 2021

Yang menyatakan



Putri Nur 'Aini Khotijah

NIM. 17108020041

MOTTO

“Bersyukur sebelum mengeluh, memberi sebelum meminta, berdoa sebelum berjuang”



HALAMAN PERSEMBAHAN

Puji syukur saya ucapkan kepada Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan karunia-Nya sehingga SKRIPSI ini dapat terselesaikan.

Skripsi ini saya persembahkan kepada:

Bapak Sutrisno Wijaya & Isti Rohani

Semua keluarga besar dan sahabat-sahabatku

Yang selalu memberikan doa terbaiknya, dukungan serta motivasi sampai saat ini



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'	ṡ	Es (dengan titik di atas)
ج	Jim	J	Je
ح	Ḥa'	ḥ	Ha (dengan titik di bawah)
خ	Kha'	Kh	Ka dan Ha
د	Dal	D	De
ذ	Ḍal	Ḍ	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

سَاعٌ سَاعَةٌ	Ditulis	<i>Muta'addidah</i>
سَعٌ سَعَةٌ	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>
------	---------	---------------

عَلَّ	Ditulis	'illah
كرمة الأولياء	Ditulis	<i>Karamah al auliya'</i>

D. Vokal Pendek dan Penerapannya

اَ	Fathah	Ditulis	A
اِ	Kasrah	Ditulis	I
اُ	Dammah	Ditulis	U
عَلَّ	Fathah	Ditulis	<i>Fa'ala</i>
ذَكَرَ	Kasrah	Ditulis	<i>Zukira</i>
يَذْهَبُ	Dammah	Ditulis	<i>Yazhabu</i>

E. Vokal Panjang

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

F. Vokal Rangkap

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

G. Vokal Pendek yang Berurutan dala Satu Kata yang Dipisahkan dengan Apostrof

أَنْتُمْ	Ditulis	<i>A'antum</i>
----------	---------	----------------

أَع سَدَّتْ	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

السَّمَاء	Ditulis	<i>As-sama'</i>
الْأَسْمَاءُ	Ditulis	<i>Asy-syams</i>

I. Penulisan kata-kata dalam Rangkaian Kalimat

ذَوِي النُّرُوضِ	Ditulis	<i>Zawi al-furud</i>
أَهْلُ السُّنَّةِ	Ditulis	<i>Ahl as-sunnah</i>

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, segala puji bagi Allah SWT atas limpahan rahmat dan hidayat yang diberikan oleh-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penelitian tugas akhir (skripsi) dengan lancar dan diberikan kemudahan. Sholawat serta salam semoga tetap tercurahkan kepada junjungan kita Nabi Muhammad SAW, keluarga, sahabat, dan seluruh umatnya.

Skripsi ini merupakan karya terakhir saya yang disusun dalam rangka memenuhi salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Strata satu Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta. Penyusunan skripsi ini tidak lepas dari bantuan berbagai pihak. Oleh karena itu dalam kesempatan ini, penyusun ingin menyampaikan terima kasih yang dalam kepada pihak-pihak yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini, pihak-pihak tersebut adalah:

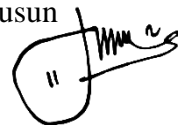
1. Bapak Prof. Dr. Phil Al Makin, MA selaku Rektor UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
2. Bapak Dr. Afdawaiza, S.Ag, selaku Dekan Fakulras Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
3. Ibu Ruspita Rani Pertiwi, S.Psi,M.Ag, selaku ketua Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
4. Bapak Joko Setyono, SE, M.Si, selaku dosen pembimbing akademik yang telah membimbing dan memberi saran mengenai progress akademik dan tugas akhir skripsi penyusun.
5. Ibu Dian Nuriyah Solissa, SHI, M.Si. selaku dosen pembimbing skripsi yang telah merelakan waktunya untuk membimbing, mengarahkan serta memberikan kritik dan saran selama penyusunan skripsi
6. Seluruh Dosen Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta yang telah memberikan ilmu pengetahuan dan wawasan kepada penyusun.

7. Seluruh staff pegawai BTN Syariah KC Solo yang telah meluangkan waktunya untuk menjadi responden guna menyelesaikan skripsi ini.
8. Kedua orang tercinta Bapak Sutrisno Wijaya dan Ibu Isti Rohani, serta saudara-saudaraku (mas Nur, mbak Afif, mas Sidiq, mbak Dewi) atas segala doa, kasih sayang, semangat, dukungan dan segalanya yang diberikan kepada penulis.
9. Sahabat-sahabatku dari SMP, Devinta Rizky dan Itamina yang selalu ada membantu, mendukung, memberikan semangat dan doa selalu.
10. Sahabat-Sahabatku kuliah “Cips Cips Ahoy” Aprilia Puspasari dan Mifta Nur Aini yang selalu ada untuk membantu, mendukung dan memberikan semangat kepada penulis agar menyelesaikan skripsi ini.
11. Teman-teman sambatku Wahyu Srihany dan Tazkia Maulida yang telah memberikan dukungan, motivasi dan mendengarkan keluh kesah penyusun.
12. Keluarga UKM Kalimasada, terlebih lagi divisi karawitan yang telah menjadi keluarga kedua selama penulis di jogja.
13. Teman-teman seperjuangan Perbankan Syariah 2017 yang tdk bisa penulis sebutkan satu persatu.
14. Teman-teman KKN 102 Candirejo yang telah berbagi cerita dan pengalaman berharga.
15. Semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu per satu.

Semoga bantuan yang diberikan menjadi amal ibadah dan dibalas kebaikannya oleh Allah SWT. Aamiin

Yogyakarta, 24 Desember 2021

Penyusun



Putri Nur ‘Aini Khotijah

NIM. 17108020041

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI	iii
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI	iv
HALAMAN PERSETUJUAN PUBLIKASI	v
MOTTO	vi
HALAMAN PERSEMBAHAN	vii
PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB LATIN	viii
KATA PENGANTAR	xii
DAFTAR ISI	xiv
DAFTAR TABEL	xvi
DAFTAR GAMBAR	xvii
DAFTAR LAMPIRAN	xviii
ABSTRAK	xix
ABSTRACT	xx
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	6
C. Tujuan dan Manfaat Penelitian	7
D. Sistematika Pembahasan	9
BAB II LANDASAN TEORI	Error! Bookmark not defined.
A. Landasan Teori	Error! Bookmark not defined.
B. Telaah Pustaka	Error! Bookmark not defined.
C. Pengembangan Hipotesis	Error! Bookmark not defined.
D. Kerangka Pemikiran	Error! Bookmark not defined.
BAB III METODE PENELITIAN	Error! Bookmark not defined.
A. Jenis Penelitian	Error! Bookmark not defined.
B. Sumber Data	Error! Bookmark not defined.

C. Populasi dan Sampel	Error! Bookmark not defined.
D. Definisi Operasional Variabel.....	Error! Bookmark not defined.
E. Metode Pengumpulan Data	Error! Bookmark not defined.
F. Teknik Analisis Data.....	Error! Bookmark not defined.
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	Error! Bookmark not defined.
A. Gambaran Umum Penelitian	Error! Bookmark not defined.
B. Karakteristik Responden.....	Error! Bookmark not defined.
B. Hasil Penelitian	Error! Bookmark not defined.
C. Pembahasan.....	Error! Bookmark not defined.
BAB V PENUTUP	96
A. KESIMPULAN	96
B. SARAN	98
DAFTAR PUSTAKA	100
LAMPIRAN.....	105

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Tingkat <i>Turnover</i> Karyawan Bank BTN	5
Tabel 2.1 Telaah Pustaka	46
Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel.....	65
Tabel 3.2 Skala Likert	68
Tabel 4.1 Distribusi Kuesioner Penelitian	72
Tabel 4.2 Jenis Kelamin Responden	73
Tabel 4.3 Usia Responden.....	73
Tabel 4.4 Pendidikan Terakhir Responden	74
Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas Konvergen.....	75
Tabel 4.6 <i>Cross Loading</i>	77
Tabel 4.7 <i>Composite Reliability</i>	78
Tabel 4.8 <i>R-Square</i>	80
Tabel 4.9 Hasil Uji Hipotesis	82



DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran.....	62
Gambar 4.1 Hasil <i>Outer Model</i>	75
Gambar 4.2 Hasil <i>Inner Model</i>	79



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian.....	105
Lampiran 2 Karakteristik Responden.....	110
Lampiran 3 Data Penelitian.....	111
Lampiran 4 Hasil Output SmartPLS	116
Lampiran 5 Surat Keterangan Penelitian	118
Lampiran 6 <i>Curriculum Vitae</i>	119



ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh stres kerja, lingkungan kerja, dan kompensasi terhadap *turnover intention* dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening (studi kasus pada karyawan BTN Syariah KC Solo). Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan di BTN Syariah KC Solo. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan *non-probability sampling* dengan menggunakan teknik sampel jenuh. Total sampel 34 responden. Data primer dalam penelitian ini diperoleh dengan penyebaran kuesioner dengan skala likert yang memiliki 4 alternatif jawaban. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah SEM-PLS dengan *software* SmartPLS 3.3.3.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja, sedangkan stres kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Stres kerja, lingkungan kerja, dan kompensasi secara langsung berpengaruh terhadap *turnover intention*. Variabel kepuasan kerja mampu memediasi kompensasi terhadap *turnover intention*, tetapi tidak dapat memediasi variabel stres dan lingkungan kerja terhadap *turnover intention* karyawan

Kata Kunci: Kepuasan Kerja, Stres Kerja, Lingkungan Kerja, Kompensasi, Turnover Intention Karyawan

ABSTRACT

This study aims to analyze the effect of work stress, work environment, and compensation on turnover intention with job satisfaction as an intervening variable (a case study on employees of BTN Syariah KC Solo). This study uses a quantitative approach. The population in this study were all employees at BTN Syariah KC Solo. Sampling in this study used non-probability sampling using a saturated sample technique. The total sample is 34 respondents. The primary data in this study was obtained by distributing a questionnaire with a Likert scale which has 4 alternative answers. The analytical technique used in this research is SEM-PLS with SmartPLS 3.3.3 software.

The results showed that the work environment and compensation had a significant positive effect on job satisfaction, while job stress had no effect on job satisfaction. Work stress, work environment, and compensation directly affect turnover intention. Job satisfaction variable is able to mediate compensation on turnover intention, but cannot mediate stress and work environment variables on employee turnover intention

Keywords: *Job Satisfaction, Job Stress, Work Environment, Compensation, Employee Turnover Intention*



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Persaingan di bidang bisnis dalam era globalisasi saat ini sangatlah ketat. Perusahaan perlu mengembangkan strategi yang tepat untuk mengelola bisnisnya, demi mempertahankan dan memenangkan persaingan. Sumber daya memegang peran yang penting dalam menggapai tujuan organisasi. Menurut Rivai (2009:1) untuk menggapai tujuan organisasi, masalah manajemen bukan cuma terkait dengan bahan baku, peralatan kerja, mesin produksi, uang, dan lingkungan kerja, namun juga pegawai yang mengelola faktor-faktor lainnya.

Sumber daya manusia adalah salah satu yang dapat menentukan kesuksesan suatu organisasi, sebab peran sumber daya manusia ialah merancang, melaksanakan, dan mengelola beragam aktivitas bisnis perusahaan (Ardana, dkk., 2012). Akan tetapi menurut Ariana dan Riana (2013) kinerja karyawan yang buruk merupakan hambatan bagi pencapaian tujuan organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan membutuhkan proses pengelolaan SDM yang baik dan benar. Tidak jarang terjadi kendala yang mengganggu proses produksi suatu perusahaan (Faslah, 2010:146). Salah satu kendalanya yaitu kecenderungan untuk meninggalkan pekerjaannya dan mencari pekerjaan lain (*Turnover Intention*). pegawai yang tidak merasakan puas cenderung merasa tidak nyaman terhadap

pekerjaannya biasanya akan memutuskan untuk keluar atau berpindah memilih pekerjaan lain.

Hal ini dapat menimbulkan dampak yang negatif bagi perusahaan. Terlalu banyak karyawan yang melakukan *turnover* bisa menimbulkan kerugian pada perusahaan terkait dengan biaya, waktu, sumber daya dan motivasi karyawan. apabila karyawan keluar/berhenti maka perusahaan akan melakukan proses *recruitment* karyawan baru dan hal ini akan memakan biaya. Sedangkan untuk karyawan yang di PHK, perusahaan wajib memberikan pesangon. Selain itu, sulitnya mencari karyawan yang sesuai dengan kriteria perusahaan mengakibatkan kerugian waktu karena butuh waktu yang tidak sebentar untuk menemukan karyawan yang sesuai kebutuhan perusahaan. Tentunya karyawan baru juga masih haru menyesuaikan diri di lingkungan baru sehingga butuh waktu untuk beradaptasi pada lingkungan dan pekerjaan barunya.

Berdasarkan hal tersebut, *turnover* menjadi masalah serius yang perlu diselesaikan dan dihindari, Akan tetapi sebelum menyelesaikan masalah, kita harus mengetahui penyebabnya terlebih dahulu. Maka dari itu perlu adanya pengetahuan mengenai faktor apa saja yang bisa mempengaruhi *turnover intention*. Beberapa studi dan literatur menunjukkan *turnover intention* berkaitan dengan kompensasi, stres kerja, lingkungan kerja serta kepuasan kerja.

Menurut penelitian Rijasawitri dan Suana (2020), kepuasan kerja memiliki pengaruh negatif terhadap *turnover intention*. Jadi semakin tingginya tingkat kepuasan pegawai, maka semakin kecil kemungkinan pegawai untuk berhenti dari pekerjaannya. Kepuasan kerja merupakan perasaan positif terhadap pekerjaannya. Salah satu kunci keberhasilan suatu perusahaan ialah meningkatkan kepuasan karyawannya, ini adalah dasar perusahaan untuk mengenali apa yang diinginkan karyawan dan bagaimana lingkungan kerja yang diinginkan, dengan demikian hal ini bisa memperkuat loyalitas pegawai (Rizwan, 2014). Penelitian tersebut juga memaparkan bahwa stres kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention*. Dengan kata lain, jika karyawan yang mengalami stres kerja itu tinggi, maka akan semakin tinggi juga tingkat *turnover intention* karyawan. Stres kerja adalah suatu gejala atau emosi yang dialami seorang karyawan dan dapat berpengaruh pada kepuasan karyawan yang akan berdampak pada produktivitas karyawan (Chaudhry, 2012).

Lingkungan kerja juga menjadi salah satu faktor penentu kesuksesan suatu perusahaan. Lingkungan kerja seorang karyawan mencakup semua yang terdapat disekeliling karyawan, baik itu fisik atau non-fisik. Lingkungan fisik adalah kondisi fisik di sekitar karyawan bekerja, seperti ukuran ruang kerja, cahaya ruangan, warna dinding, kebersihan tempat kerja dan lain sebagainya. Sedangkan lingkungan kerja non fisik ialah lingkungan tercipta karena hubungan antar sesama karyawan, karyawan dengan pengawas dan interaksi lainnya. Karyawan dapat dipengaruhi oleh berbagai

faktor dalam menjalankan dan menyelesaikan tugas pekerjaannya dengan baik. Kenyamanan karyawan dalam bekerja tercipta salah satunya dikarenakan oleh interaksi antar sesama karyawan serta hubungan dengan atasan yang baik. Sebuah studi oleh Putra dan Utama (2017) mendapatkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif pada *turnover intention*. Hal ini memperlihatkan semakin rendahnya lingkungan kerja yang didapat pekerja maka pekerja akan semakin tertarik untuk berpindah dari pekerjaannya.

Penyebab lain yang dapat memberi pengaruh terhadap *turnover* yaitu upah yang rendah. Jumlah kompensasi adalah pengukur nilai pekerjaan itu sendiri, maka dari itu kompensasi sangatlah penting bagi pekerja itu sendiri. Sebuah penelitian oleh Taufiqurrohman, dkk (2018) menemukan adanya hubungan negatif antara kompensasi dan *turnover intention*. Jadi semakin tinggi upah diberikan maka kecenderungan untuk berhenti dari perusahaan akan semakin menurun. Kompensasi dibayarkan kepada karyawan sebagai imbalan atas kontribusi jasa kepada perusahaan (Rivai, 2009:741). Manajemen kompensasi yang tepat membantu perusahaan dalam pencapaian tujuannya, mempertahankan karyawan yang memiliki kualitas dan kinerja yang optimal. Sebaliknya tanpa manajemen kompensasi yang baik akan menimbulkan kecenderungan karyawan memilih keluar dari perusahaan dan tidaklah mudah untuk melaksanakan perekrutan kembali (Zainal, 2014:554).

Seiring berjalannya waktu, industri keuangan syariah di Indonesia berkembang pesat. Bank-bank BUMN yang meluncurkan layanan perbankan berbasis syariah mulai bermunculan. Hal ini adalah tanda perkembangan industri keuangan syariah. Salah satu bank yang membuka layanan berbasis syariah ialah Bank BTN Syariah yang saat ini memiliki 22 Kantor Cabang Syariah, 21 Kantor Cabang Pembantu Syariah, 7 Kantor Kas Syariah, serta 240 Kantor Layanan Syariah. Pesatnya perkembangan perbankan syariah ini terjadi tak lain dikarenakan faktor sumber daya manusia yang mempengaruhinya.

Berdasarkan laporan Tahunan 2020 yang didapatkan di website resmi Bank BTN, tercatat sebagai berikut:

Tabel 1.1 Tingkat *Turnover* Karyawan Bank BTN

Keterangan	2020	2019	2018
Total Pegawai	11.224	11.647	11.810
<i>Voluntary Resign</i>	189	176	267
Rasio <i>Turnover</i>	1,68%	1,51%	2,26%

Sumber: Laporan tahunan Bank BTN tahun 2020

Pada tabel diatas, menunjukkan bahwa jumlah karyawan menurun setiap tahun dari tahun 2018 hingga 2020. Meskipun tingkat *turnover* di tahun 2019 mengalami penurunan dibandingkan tahun sebelumnya, namun tingkat *turnover* pada tahun 2020 meningkat sebesar 189 karyawan, dibandingkan di tahun sebelumnya yaitu 176 karyawan. sehingga perusahaan tetap perlu waspada. Berdasarkan keterangan pada laporan tahunan Bank BTN tercatat bahwa tingkat *turnover* ini disebabkan oleh

karyawan yang mengajukan pensiun dini dan pegawai juga mengajukan pengunduran diri atas permintaan sendiri.

Dalam implementasinya, stres kerja, lingkungan kerja, dan kompensasi dapat mempengaruhi tinggi rendahnya *turnover intention* karyawan. Untuk penelitian ini, peneliti akan menjadikan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Penggunaan variabel intervening dimaksudkan untuk menguji ketika variabel bebas tidak berpengaruh terhadap variabel terikat maupun memperkuat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

Berdasarkan masalah dan problematika di atas, peneliti terdorong untuk melaksanakan penelitian berjudul “**Pengaruh Stres Kerja, Lingkungan kerja, dan Kompensasi terhadap *Turnover Intention* pada Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada BTN Syariah KC Solo)**”.

B. Rumusan Masalah

Bersumber pada latar belakang yang telah dipaparkan di atas, ada lima pertanyaan yang dirumuskan, yaitu:

1. Apakah terdapat pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan?
2. Apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan

3. Apakah terdapat pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan?
4. Apakah terdapat pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention* karyawan?
5. Apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap *turnover intention* karyawan?
6. Apakah terdapat pengaruh kompensasi terhadap *turnover intention* karyawan?
7. Apakah terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* karyawan?
8. Apakah terdapat pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention* karyawan melalui kepuasan kerja?
9. Apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap *turnover intention* karyawan melalui kepuasan kerja?
10. Apakah terdapat pengaruh kompensasi terhadap *turnover intention* karyawan melalui kepuasan kerja?

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

Bersumber pada latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka tujuan adanya penelitian ini yaitu:

1. Menganalisis pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.
2. Menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.
3. Menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan.

4. Menganalisis pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention* karyawan.
5. Menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap *turnover intention* karyawan.
6. Menganalisis pengaruh kompensasi terhadap *turnover intention* karyawan.
7. Menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* karyawan.
8. Menganalisis pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention* karyawan melalui kepuasan kerja.
9. Menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap *turnover intention* karyawan melalui kepuasan kerja.
10. Menganalisis pengaruh kompensasi terhadap *turnover intention* karyawan melalui kepuasan kerja.

Manfaat dari penelitian ini dibagi menjadi dua kegunaan. Yaitu:

1. Manfaat Teoritis

Hasil riser ini diharap bisa memperluas wawasan, memperkuat penelitian sebelumnya serta dapat dijadikan acuan untuk peneliti selanjutnya mengenai *turnover intention* karyawan pada bank syariah.

2. Kegunaan Praktis

- a. Bagi Peneliti

Memperkuat wawasan peneliti mengenai apa saja faktor yang berkaitan dengan keinginan berpindah kerja pegawai (*turnover intention*) dalam suatu perusahaan.

b. Bagi Bank

Riset ini bisa dijadikan bahan informasi dan evaluasi maupun bahan pertimbangan guna mengatasi masalah *turnover* karyawan khususnya bagi BTN Syariah KC Solo.

D. Sistematika Pembahasan

1. BAB I PENDAHULUAN

Bagian ini memuat pendahuluan termasuk latar belakang penelitian ini, rumusan masalah yang diangkat, tujuan adanya penelitian ini, manfaatnya dan sistematika penyusunan skripsi ini.

2. BAB II LANDASAN TEORI

Bagian ini memuat landasan teori dalam penelitian termasuk teori yang digunakan dalam penelitian ini, tinjauan pustaka, pengembangan hipotesis dan model kerangka berfikir dari penelitian ini.

3. BAB III METODE PENELITIAN

Bagian ini memuat teknik penelitian yang digunakan termasuk jenis dan sifat penelitian, populasi dan sampel penelitian, teknik pengumpulan data yang digunakan, variabel penelitian serta cara yang digunakan untuk menguji hipotesis pada penelitian ini.

4. BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Bagian ini memuat deskripsi responden, hasil data yang telah diolah serta deskripsinya yang didasari dengan konsep teoritis.

5. BAB V PENUTUP

Bagian ini memuat kesimpulan dari data yang sudah diinterpretasikan kedalam pembahasan dan saran oleh peneliti kepada perusahaan dan peneliti selanjutnya



BAB V PENUTUP

A. KESIMPULAN

Berdasarkan dari hasil analisis dan pembahasan yang dilakukan dalam penelitian ini, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Stres kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan BTN Syariah KC Solo dengan nilai nilai *t-staitstic* konstruk lebih kecil dari *t-table* (1,97) yaitu 1,029 dan nilai *p-values* lebih besar dari 0,05 yaitu 0,304. Artinya, tinggi rendahnya kepuasan kerja tidak dipengaruhi oleh stres kerja.
2. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan BTN Syariah KC Solo dengan nilai *t-staitstic* konstruk lebih besar dari *t-table* (1,97) yaitu 2,161 dan nilai *p-values* lebih kecil dari 0,05 yaitu 0,031. Artinya, semakin tinggi kualitas lingkungan kerja maka kepuasaan kerja juga akan meningkat.
3. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan BTN Syariah KC Solo dengan nilai *t-staitstic* konstruk lebih besar dari *t-table* (1,97) yaitu 13,856 dan nilai *p-values* lebih kecil dari 0,05 yaitu 0,000. Artinya, semakin tinggi kompensasi maka kepuasan kerja juga akan meningkat.
4. Stres kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention* karyawan BTN Syariah KC Solo dengan nilai nilai *t-staitstic* konstruk lebih besar dari *t-table* (1,97) yaitu 4,829 dan nilai *p-values*

lebih kecil dari 0,05 yaitu 0,000. Hal ini dapat diartikan bahwa semakin rendah stres kerja maka akan semakin rendah pula tingkat *turnover intention* karyawan.

5. Lingkungan kerja memiliki pengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention* karyawan BTN Syariah KC Solo dengan nilai *t-statistic* konstruk lebih besar dari *t-table* (1,97) yaitu 2,960 dan nilai *p-values* lebih kecil dari 0,05 yaitu 0,003. Jadi jika tingkat lingkungan kerja meningkat maka *turnover intention* karyawan akan semakin menurun.
6. Kompensasi memiliki pengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention* karyawan BTN Syariah KC Solo dengan nilai *t-statistic* konstruk lebih besar dari *t-table* (1,97) yaitu 2,404 dan nilai *p-values* lebih kecil dari 0,05 yaitu 0,017. Artinya, semakin tinggi kompensasi maka tingkat *turnover intention* akan semakin rendah.
7. Kepuasan kerja memiliki pengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention* karyawan BTN Syariah KC Solo dengan nilai nilai *t-statistic* konstruk besar dari *t-table* (1,97) yaitu 2,292 dan nilai *p-values* lebih kecil dari 0,05 yaitu 0,022. Artinya, semakin tingginya kepuasan kerja maka semakin rendah *turnover intention* pegawai.
8. Kepuasan kerja tidak dapat menjadi mediasi pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention* karyawan BTN Syariah KC Solo. Hasil penelitian menunjukkan nilai *t-statistic* konstruk lebih kecil dari *t-table* (1,97) yaitu 0,916 dan nilai *p-values* lebih besar dari 0,05 yaitu 0,360.

9. Kepuasan kerja tidak dapat menjadi mediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap *turnover intention* karyawan BTN Syariah KC Solo. Hasil penelitian ini menunjukkan nilai *t-statistic* konstruk lebih kecil dari *t-table* (1,97) yaitu 1,456 dan nilai *p-values* lebih besar dari 0,05 yaitu 0,146.
10. Kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh kompensasi terhadap *turnover intention* karyawan BTN Syariah KC Solo. Hasil penelitian ini menunjukkan nilai *t-statistic* konstruk lebih besar dari *t-table* (1,97) yaitu 2,271 dan nilai *p-values* lebih kecil dari 0,05 yaitu 0,024. Artinya, kepuasan kerja mampu memperkuat pengaruh kompensasi terhadap *turnover intention* karyawan.

B. SARAN

1. Pada Peneliti Selanjutnya

Untuk peneliti selanjutnya diharapkan dapat mempelajari lebih mendalam lagi mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi *turnover intention* karyawan supaya memperoleh gambaran yang lebih luas dan kompleks. Selain itu, disarankan untuk menambah lebih banyak sampel supaya hasil yang diperoleh lebih maksimal dan akurat serta menyesuaikan dengan isu-isu terbaru agar hasilnya bisa lebih maksimal dari penelitian ini.

2. Pada BTN Syariah KC Solo

Demi menurunkan tingkat *turnover intention*, Pimpinan perusahaan diharapkan dapat meningkatkan dukungan terhadap

karyawan agar dapat menambah semangat kerja dan meminimalisir stres kerja. Selain itu perusahaan diharapkan lebih memperhatikan kelengkapan fasilitas kerja yang dapat menunjang karyawan dalam mengerjakan tugas-tugasnya agar beban kerja karyawan berkurang dan karyawan juga merasa puas.



DAFTAR PUSTAKA

- Anatan, L., dan Ellitan, L. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Bisnis Modern*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Ardana, dkk. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Pertama*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Ariana, I Wayan Tresna dan I Gede Riana. 2013. *Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Cendana Resort & Spa Ubud, Gianyar*, E-Jurnal Manajemen Universitas dayana Vol. 2. No. 1 Hal: 2234-2254.
- Arliansyah, Fatkhurahman. (2016). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi, dan Stres Kerja terhadap Turnover intention*. Skripsi UIn Syarif Hidayatullah Jakarta.
- Bluedorn, Carol. 2001. *The Impact of Various Factor on The Personality Job Satisfaction and Turnover Intention of Profesional Accountant*. Managerial Auditing Journal, Vol. 16 No. 4 Hal: 234-245
- Chaudhry, Abdul Qayyum. 2012. *The Relationship Beetwen Occupational Stress and Job Satisfaction: The case of Pakistan Universities*. International Education Studies, 5(3): 212-221
- Chen & Francesco. 2000. *Employee Demography, Organizational, Comitment, and Turnover Intention in China: Do Cultural Diffrences Matter*. Vol. 53 No. 6 Hal: 869-887.
- Cooper, Cary dan Straw Alison. (1995). *Stress Management yang Sukses*. Jakarta: Kesain Blanc.
- Davis, K dan Newstrom, J. (1989). *Human Behavior at Work, Organization Behavior. Edisi Kedelapan*. Singapore: MC. Graw-Hill International.
- Dharma, Cipta. (2013). *Hubungan Antara Turnover intention dengan Komitmen Organisasional di PT. X Medan*. Jurnal Ekonomi dan Bisnis -Family Conflict to Turnover intention. International Research Journal of Management, IT & Social Sciences, Vol. 7, No. 2
- Faradis, J. (2017). Modul Praktikum Statistika. FEBI: UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta
- Faslah, Roni. 2010. *Hubungan antara Keterlibatan Kerja dengan Turnover intention pada Karyawan PT. Garda Trimitra Utama*. Jurnal conosains, Vol. 8 No. 2 Hal: 146-151.
- Fawzy, Azziza Gusta. 2017 *Pengaruh Stres Kerja, Keuasan Kerja dan Komitmen Karyawan terhadap Intensi meninggalkan Organisasi pada PT. Marubeni Raya*. Jakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Gunadarma.

- Ghozali, I., & Latan, H. (2015). *Konsep, Teknik, Aplikasi Menggunakan Smart PLS 3.0 Untuk Penelitian Empiris*. Semarang: Universitas Diponegoro
- Gibson, James. L, et all. (2010). *Organisasi, Perilaku, Struktur, Proses*. Edisi kelima. Jakarta: Erlangga.
- Gomes, Faustino Cardoso. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi.
- Gondokusumo, A. A. (1992). *Komunikasi Penugasan “Bagi Eksekutif Supervisor Karyawan”*. Jakarta: CV Haji Masagung.
- Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2013). *A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)*. Thousand Oaks. Sage, 165
- Hair, Joseph E JR, Hult, G. T. M., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2017). *A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)* (2nd ed.). SAGE Publications, Inc.
- Handoko, T. Hani. (2002). *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: BPF
- Hariandja, Marihot Tua Efendi. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Gramedia Widiarsa Indonesia.
- Hartono. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi II). PT. Prehallindo: Jakarta
- Hasibuan, Malayu S.P. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Revisi Cetakan Ketigabelas). Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Kaswan. (2017). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Penerbit Alfabeta: Bandung.
- Kerlinger. (2006). *Asas-Asas Penelitian Behaviour*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Khanifudin. 2019. *Pengaruh Komitmen Organisasi Kompensasi, Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Turnover intention Karyawan (Studi Kasus pada BPR Syariah Purwokerto)*. [Skripsi]. Yogyakarta: Universitas UIN Sunan Kalijaga.
- Luthans, fred. 2006. *Perilaku Organisasi*. Terjemah oleh Vivin Andhika Yuwono, dkk. Yogyakarta: Andi
- Mangkunegara, Anwar. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya Offest.
- Margareta, Novita D dkk. 2019. *Pengaruh Stres Kerja dan Kompensasi terhadap Turnover intention pada PT. Surya Unggul Nusa Cons*. Madiun: FKIP Universitas PGRI Madiun.

- Mawaranti, Martini Erni dan Resya Partono. 2018. *Peran Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Karyawan dalam Pengelolaan Tingkat Turnover Intention pada Karyawan Puskesmas Jasingga, Bogor*. Jurnal Manajemen Indonesia, Vol 18 No 2 Hal 165-174.
- Meirina, Ira dkk. 2018. *The Influence of work Environment towards Turnover intention of Employee of 4 Star Hotels*. JBHOST, Vol 04 No. 2
- Mobley, W. H. (1986). *Pergantian Karyawan: Sebab Akibat dan Pengendaliannya*. Alih Bahasa: Nurul Imam. Jakarta: PT. Pustaka Binaan Pressindo.
- Muchtar, B., Rahmidani, R., & Siwi, M. K. (2016). *Bank dan Lembaga Keuangan Lain*. Jakarta: Prenanda Media Grup.
- Mudrajat Kuncoro. (2013). *Metode Riset untuk Bisnis & Ekonomi Edisi 4*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Munandar, Ashar S. (2001). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: Universitas Indonesia (UI-Press).
- Nawawi, Hadari. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Nitisemito, Alex S. (1992). *Manajemen Personalia*. Ghaila Indonesia: Jakarta.
- Notoatmodjo, Soekidjo. (2015). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Pambudi. 2018. *Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi pada Karyawan PT. Dankos Farma)*. [Skripsi]. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Pramitha, Gede Dana, I Wayan Gede Supartha dan I Gede Riana. 2012. *Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional dan Kinerja Karyawan Koperasi Krama Bali*. E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana, Vol. 1 No. 2
- Pranowo, Ridwan Suryo. 2016. *Pengaruh Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi Terhadap Turnover Intention Karyawan Dengan Lama Kerja Sebagai Variabel Pemoderasi*. [Skripsi]. Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta.
- Prawaty. 2020. *Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Turnover Intention dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening pada Karyawan PT MNC SKY Vision TBK*. [Skripsi]. Medan: Universitas Sumatera Utara.
- Putra, I. B.G.S., dan Rahyuda A.G. 2016. *Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Perceiver Organizational Support (POS) terhadap Retensi Karyawan*. E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana, Vol. 5 No. 2 Hal: 810-837.

- Rijasawitri, Desak P dan I Wayan Suana. 2020. *Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja, dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Turnover intention*. E-journal Manajemen, Vol. 9 No. 2 Hal: 466-486.
- Ririn Irianti Sundry. 2010. *Internalisasi Prinsip-prinsip Islam Tentang Etika Kerja dalam Perlindungan Hak Pekerja dan Pelaksanaan Hak atas Pekerjaan*. Jurnal Ilmu Hukum FH. Unisba 12, no, 2 (2010): 185-186
- Rismayanti, Revillia D dkk. 2018. *Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Turnover intention serta Dampaknya Pada Kinerja Krayawan*. Jurnal Administrasi Bisnis, Vol. 61 No. 2 Hal 127-136.
- Rivai, Veitzhal dan Sagala, Jauvani. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik Edisi Kedua*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Rizwan, Muhammad. 2014. *Antecedent of Job Stress and its Impact on Job Perfomance and Job Satisfaction*. International Journal of Learning and Development, Vol. 4 No. 2
- Robbins dan Judge. (2010). *Perilaku Organisasi, Edisi kesepuluh* (alih Bahasa Angelica). Jakarta: PT. Index Kompleks Gramedia.
- Robbins, Stephen P. 2006. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- Romiah, Siti dkk. 2019. *Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasi terhdap Keinginan Pindah Kerja Karyawan PT Taylor Nelson Sofres (TNS) Cabang Balikpapan*. Jurnal Educco, Vol. 2 No. 1 Hal: 16-25.
- Sandy, Fransiskus B. 2019. *Pengaruh Kompensasi terhadap Turnover intention yang dimediasi oleh Organization Commitment Karyawan PT IDX*. Jurnal Manajemen, Vol. 16 No.1 Halaman: 1-19
- Saniscara, I Putu Kresna dkk. 2020. *Effect of Organizational Commitment, Job Stress and Work*.
- Sari, Rindi N. 2014. *Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja, dan Komitmen Organisasi terhadap Turnover intention (Pada otel Ibis Yogyakarta)*". [Skripsi]. Yogyakarta: Universits Negeri Yogyakarta.
- Sasmito, Rohmat Aji. 2020. *Pengaruh Keadilan Kompensasi dan Stres Kerja terhadap Turnover Intention dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi pada PT. Bummy Harapan Ummat Yogyakarta*
- Sedarmayanti. (2001). *Membangun dan Mengembangkan Kepemimpinan serta Meningkatkan Kinerja untuk Meraih Keberhasilan*. Bandung: PT. Refika Aditama
- Selano, Yovita V Dkk. 2019. *Pengaruh Kepuasan Karyawan pada Kompensasi Langsung, Kompensasi Tidak Langsung, Pekerjaan, dan Lingkungan*

- Pekerjaan terhadap Turnover intention*. Jurnal Research in Business and Economics, Vol. 02 No. 01 Hal: 80-96.
- Setiawan, Muttaqijn & Hadiwijaya. 2020. *Pengaruh Stres Kerja dan Kompensasi terhadap Turnover Intention Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening*. Jurnal Simposium Nasional Multidisiplin, Vol. 2 Hal: 327-334.
- Simamora, Henry. (2004). *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Susaty Yuwono. 2010. *Mengelola Stres dalam Perspektif Islam dan Psikologi*. Journal Psyhcho Idea 8, No. 2 : 20-23,
- Tauiqurrohman dkk. 2018. *Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompeensasi, dan Stres Kerja terhadap Turnover intention dengan Lama Kerja sebagai Variabel Pemoderasi*. Journal of Management, Vol. 4 No.4
- Tulangow, Margaritha J dkk. 2018. *The Effect of Job Stress, Work Environment and Workload on Employee Turnover intention (Case Study at PT. Wika Realty Manado)*. Jurnal EMBA, vol. 6, No. 2
- Utami dan Bonussyeani. 2009. *Pengaruh Job Insecurity, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap keinginan berpindah kerja*. Jurnal Akuntansi dan Keuangan Indonesia, Vol. 6 No. 1
- Umar, Husein. (2001). *Metode Riset Bisnis*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Witasari, Lia. 2009. *Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap Turnover Intention Studi Kasus Empiris pada Novotel Semarang*. Naskah Publikasi. Universitas Diponegoro: Semarang
- Wulandari, Valentina AP. 2017. *Pengaruh Kepuasan Kerja Karyawan terhadap Turnover intention (Studi Kasus Karyawan Tetap Bagian Kesekretariatan Fakultas Kampus I, III, dan IV Universitas Sanata Dharma*. [Skripsi]. Yogyakarta: Sanata Dharma
- Wursanto. (2009). *Dasar-Dasar Ilmu Organisasi*. Yogyakarta: Andi.
- www.btn.co.id, diakses pada tanggal 9 Mei 2021
- Zainal, Veitzhal Rivai dkk. (2014). *Islamic Human Capital Management: Manajemen Sumber Daya Insani*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Zeffane, Rachid. 1994. *Understanding Employee Turnover: The Need for a Contingency Approach*. International Journal of Manpower, Vol. 15 No. 9 Hal: 1-14.