

**PENGARUH RESILIENSI, STRESS KERJA, DAN PERFORMA KERJA
TERHADAP *TURNOVER INTENTION* DENGAN MOTIVASI KERJA
SEBAGAI VARIABEL MEDIASI
(STUDI PADA PT. BPR SYARIAH ARTHA MAS ABADI PATI)**



SKRIPSI

**DIAJUKAN KEPADA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA
SEBAGAI SALAH SATU SYARAT UNTUK MEMPEROLEH GELAR
SARJANA STRATA SATU (S1)**

**STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA**

Oleh:

**SRI MULYANI
NIM. 18108020089**

**PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA
2022**

**PENGARUH RESILIENSI, STRESS KERJA, DAN PERFORMA KERJA
TERHADAP *TURNOVER INTENTION* DENGAN MOTIVASI KERJA
SEBAGAI VARIABEL MEDIASI
(STUDI PADA PT. BPR SYARIAH ARTHA MAS ABADI PATI)**



SKRIPSI

**DIAJUKAN KEPADA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA
SEBAGAI SALAH SATU SYARAT UNTUK MEMPEROLEH GELAR
SARJANA STRATA SATU (S1)**

Oleh:

SRI MULYANI
NIM. 18108020089

Dosen Pembimbing:

JEIHAN ALI AZHAR, S.Si., M.E.I.
NIP. 19871207 201903 1 009

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

2022

HALAMAN PENGESAHAN



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-686/Un.02/DEB/PP.00.9/06/2022

Tugas Akhir dengan judul : PENGARUH RESILIENSI, STRESS KERJA, DAN PERFORMA KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI (STUDI PADA PT. BPR SYARIAH ARTHA MAS ABADI KABUPATEN PATI)

yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : SRI MULYANI
Nomor Induk Mahasiswa : 18108020089
Telah ditujikan pada : Senin, 30 Mei 2022
Nilai ujian Tugas Akhir : A-

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

TIM UJIAN TUGAS AKHIR



Ketua Sidang

Jeihan Ali Azhar, S.Si.,M.E.I
SIGNED

Valid ID: 62a94706dd531



Penguji I

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

Valid ID: 62a85b9352a84



Penguji II

Farid Hidayat, S.H., M.S.I.
SIGNED

Valid ID: 62a8257508aba



Yogyakarta, 30 Mei 2022
UIN Sunan Kalijaga
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

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

Valid ID: 62a98b6741799

SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI

Hal : Skripsi Saudari Sri Mulyani

Kepada Yth.,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

Yogyakarta

Assalamu 'alaikum Wr. Wb.

Setelah membaca, meneliti, dan mengoreksi serta menyarankan perbaikan seperlunya, maka kami berpendapat bahwa skripsi saudara:

Nama : Sri Mulyani

NIM : 18108020089

Judul : Pengaruh Resiliensi, Stress Kerja, dan Performa Kerja Terhadap *Turnover Intention* dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Studi Pada PT. BPRS Artha Mas Abadi Pati)

sudah dapat diajukan kepada Prodi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta sebagai salah satu syarat memperoleh gelar sarjana strata satu dalam Perbankan Syariah.

Dengan ini kami mengharap agar skripsi atau tugas akhir saudara tersebut dapat segera dimunaqasyahkan. Atas perhatiannya, kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu 'alaikum Wr. Wb.

Yogyakarta, 12 Mei 2022

Pembimbing,



Jeihan Ali Azhar, S.Si., M.E.I.
NIP. 19871207 201903 1 009

PERNYATAAN KEASLIAN DAN BEBAS PLAGIARISME

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Sri Mulyani
NIM : 18108020089
Prodi : Perbankan Syariah
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul “Pengaruh Resiliensi, Stress Kerja, dan Performa Kerja Terhadap *Turnover Intention* dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Studi Pada PT. BPR Syariah Artha Mas Abadi Pati)” adalah benar-benar merupakan hasil karya penyusunan sendiri, bukan duplikasi atau saduran 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 adar dapat dimaklumi.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

Yogyakarta, 12 Mei 2022

Penyusun,



Sri Mulyani

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIK

Sebagai sivitas akademika UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Sri Mulyani
NIM : 18108020089
Program Studi : Perbankan Syariah
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Jenis Karya : Skripsi

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

“Pengaruh Resiliensi, Stress Kerja, dan Performa Kerja Terhadap *Turnover Intention* dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Studi Pada PT. BPR Syariah Artha Mas Abadi Pati)”

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

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di: Yogyakarta

Pada tanggal: 12 Mei 2022



(Sri Mulyani)

MOTTO

GO BE BETTER!!! Percayalah, jika suatu saat, itu akan lebih baik!

Nikmati prosesnya. Jalani dan ikuti alurnya.



HALAMAN PERSEMBAHAN

Alhamdulillah. Segala puji bagi Allah SWT, Maha Pemberi Pertolongan dan Petunjuk untuk umat-Nya. Aku bersaksi bahwa tiada Tuhan selain Allah dan bersaksi bahwa Muhammad adalah utusan Allah. Semoga do'a serta sholawat selalu tercurah pada junjungan kita Nabi Agung Muhammad SAW, keluarga, serta sahabat. Aamiin.

Skripsi ini sebagai tugas akhir perkuliahan saya, Saya persembahkan dan sebagai rasa terimakasih saya kepada:

1. Kehadirat Allah SWT atas segala Keridhoan-Nya sehingga saya mampu menyelesaikan kuliah dan skripsi ini dengan baik.
2. Kedua orang tuaku, Waluyo dan Sriyatun yang selalu memberikan kasih sayang dan do'a yang tiada pernah henti, dukungan, serta motivasi baik secara moral maupun materiil.
3. Adikku tersayang, Nur Hikmah Wati yang selalu menjadi sosok penyemangat semoga sehat selalu dan terkabul segala harapan dan do'a.
4. Segenap keluarga besar Wongso Miharjo yang selalu memberikan dukungan, motivasi, dan semangat semoga senantiasa selalu diberi kesehatan, kebahagiaan, dan kedamaian.
5. Segenap keluarga besar Tarwito yang selalu memberikan dukungan, motivasi, dan semangat semoga senantiasa selalu diberi kesehatan, kebahagiaan, dan kedamaian.

6. Teman rasa keluarga, Arum Putri, Kharisma Putri, Niken Palupi, dan Ma'ruf Huda yang selalu saya repotkan namun tidak pernah lelah dan selalu memberikan dukungan, motivasi, dan semangat. Salam sukses!
7. Teman seperjuangan Melynda, Diyah, Ovita, dan Ayu yang selalu saya repotkan dan selalu memberikan dukungan, motivasi, dan semangat. Salam sukses!
8. *Girls* keluarga babon, Inaya, Gusta, Inung, dan Ipeh sebagai teman berkeluh kesah dan yang selalu memberikan support kepada peneliti untuk segera menyelesaikan skripsi. Salam sukses!
9. Kamapuriska dan KMPY sebagai keluarga baru di tanah perantauan yang selalu memberikan semangat dan pelukan hangat kepada peneliti. Salam sukses!
10. LKMF Febipreneur sebagai tempatku berproses dalam kehidupan organisasi kemahasiswaan. Salam sukses!
11. GenBI UIN Sunan Kalijaga yang telah memberikan support kepada peneliti. Salam sukses!
12. Teman-teman seperjuangan Perbankan Syariah 2018 yang tidak dapat peneliti sebutkan satu per satu, semoga kita dan kalian semua selalu dilancarkan segala urusannya. Salam sukses!

PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB LATIN

Transliterasi merupakan pengalihan tulisan dari satu bahasa ke dalam tulisan Bahasa lain. Dalam skripsi ini transliterasi yang dimaksud adalah tulisan Bahasa Arab ke Bahasa Latin. Penulisan transliterasi Arab-Latin dalam skripsi ini menggunakan transliterasi berdasarkan Surat Keputusan Bersama Menteri Agama Republik Indonesia dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor: 158 Tahun 1987 dan Nomor: 0543 b/U/1987. Secara garis besar uraiannya adalah sebagai berikut:

A. Konsonan Tunggal

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
ا	<i>Alif</i>	tidak dilambangkan	tidak dilambangkan
ب	<i>ba'</i>	b	Be
ت	<i>ta'</i>	t	Te
ث	<i>sa'</i>	š	es (dengan titik di atas)
ج	<i>Jim</i>	j	Je
ح	<i>ha'</i>	ḥ	ha (dengan titik di bawah)
خ	<i>kha'</i>	kh	ka dan ha
د	<i>Dal</i>	d	De
ذ	<i>Zal</i>	z	ze (dengan titik di atas)
ر	<i>ra'</i>	r	Er
ز	<i>Zai</i>	z	Zet
س	<i>Sin</i>	s	Es
ش	<i>Syin</i>	sy	es dan ye
ص	<i>Sad</i>	ṣ	es (dengan titik di bawah)
ض	<i>Dad</i>	ḍ	de (dengan titik di bawah)

ط	<i>ta'</i>	t	te (dengan titik di bawah)
ظ	<i>za'</i>	z	zet (dengan titik di bawah)
ع	<i>'ain</i>	'	koma terbalik di atas
غ	<i>Gain</i>	g	Ge
ف	<i>fa'</i>	f	Ef
ق	<i>Qaf</i>	q	Qi
ك	<i>Kaf</i>	k	Ka
ل	<i>Lam</i>	l	'el
م	<i>Mim</i>	m	'em
ن	<i>Nun</i>	n	'en
و	<i>Waw</i>	w	W
ه	<i>ha'</i>	h	Ha
ء	<i>hamzah</i>	'	Apostrof
ي	<i>ya'</i>	y	Ye

B. Konsonan Rangkap karena Syaddah Ditulis Rangkap

متعددة	Ditulis	<i>Muta'addidah</i>
عدة	Ditulis	<i>'iddah</i>

C. Vokal Tunggal

ـَ	Fathah	A
ـِ	Kasrah	I
ـُ	Dammah	U

D. Ta' Marbūṭah

Semua *tā'* marbūṭah ditulis dengan huruf h, baik pada akhir kata tunggal ataupun di tengah penggabungan kata (kata yang diikuti dengan kata sandang “al”). ketentuan ini tidak diperlukan lagi bagi kata-kata Arab yang sudah terserap dalam Bahasa Indonesia, seperti shalat, zakat, dan sebagainya kecuali dikehendaki oleh kata aslinya.

حكمة	Ditulis	<i>Ḥikmah</i>
علة	ditulis	<i>'illah</i>
كرامة الأولياء	ditulis	<i>karōmah al-auliyā'</i>

E. Vokal Pendek dan Penerapannya

—◌َ—	Fathah	ditulis	<i>A</i>
—◌ِ—	Kasrah	ditulis	<i>i</i>
—◌ُ—	Ḍammah	ditulis	<i>u</i>

فَعَلَ	Fathah	ditulis	<i>fa'ala</i>
ذُكِرَ	Kasrah	ditulis	<i>ḏukira</i>
يَذْهَبُ	Ḍammah	ditulis	<i>yaḏhabu</i>

F. Vokal Panjang

1. fathah + alif	Ditulis	<i>Ā</i>
جاهلية	ditulis	<i>jāhiliyyah</i>
2. fathah + yā' mati	ditulis	<i>ā</i>
تنسى	ditulis	<i>tansā</i>

G. Vokal Rangkap

1. fathah + yā' mati بينكم	Ditulis ditulis	<i>Ai</i> <i>bainakum</i>
2. fathah + wāwu mati قول	ditulis ditulis	<i>au</i> <i>qaul</i>

H. Vokal Pendek yang Berurutan dalam Satu Kata Dipisahkan Dengan

Apostrof

أنتم	Ditulis	<i>a'antum</i>
أعدت	ditulis	<i>u'iddat</i>
لئن شكرتم	ditulis	<i>la'in syakartum</i>

I. Kata Sandang Alif + Lam

1. Bila diikuti huruf *Qomariyah* maka ditulis dengan menggunakan huruf “a”

القرآن	Ditulis	<i>al-Qur'ān</i>
القياس	ditulis	<i>al-Qiyās</i>

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

السَّمَاء	Ditulis	<i>as-Samā</i>
الشمس	Ditulis	<i>asy-Syams</i>

J. Penulisan Kata-kata dalam Rangkaian kalimat

Ditulis menurut penulisannya

ذوى الفروض	Ditulis	<i>ẓawī al-furūd</i>
أهل السنّة	Ditulis	<i>ahl as-sunnah</i>



KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, segala puji dan syukur senantiasa selalu penulis panjatkan kehadirat Allah SWT Tuhan Yang Maha Esa atas limpahan Rahmat dan Ridho-Nya kepada penulis, sehingga skripsi ini dengan judul “Pengaruh Resiliensi, Stress Kerja, dan Performa Kerja Terhadap *Turnover intention* dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Studi Pada BPRS Artha Mas Abadi Pati) dapat terselesaikan dengan baik. Sholawat serta salam senantiasa dicurahkan kepada Baginda Rasulullah Muhammad SAW, semoga kita termasuk golongan umatnya yang mendapat syafaat *fi Yaumil Kiyamah* kelak. *Aamiin ya Rabbal ‘Alamin*.

Tujuan dari penulisan skripsi ini adalah untuk memenuhi Tugas Akhir sebagai mahasiswa serta sebagai salah satu syarat untuk mendapatkan gelar sarjana strata satu program studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini tidak dapat terselesaikan tanpa adanya dukungan, bantuan, nasehat, serta bimbingan dari berbagai pihak selama penyusunan skripsi ini. Maka dari itu, pada kesempatan ini mengucapkan terimakasih yang setulus tulusnya kepada:

1. Bapak Prof. Phil Al Makin, S.Ag., M.A. selaku rektor UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
2. Bapak Dr.Afdawaiza, S.Ag., M.Ag. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.

3. Ibu Ruspita Rani Pertiwi, S.Psi., M.M. selaku Kepala Program Studi Perbankan Syariah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
4. Bapak Jeihan Ali Azhar, S.Si., M.E.I. selaku Dosen Pembimbing Skripsi atas segala bimbingan dan arahan yang diberikan kepada penulis sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.
5. Bapak Joko Setyono, SE., M.Si. selaku Dosen Penasehat Akademik yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan studi di Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
6. Seluruh Bapak/Ibu Dosen Perbankan Syariah beserta staff yang telah memberikan ilmu pengetahuan yang tak ternilai kepada penulis selama menempuh pendidikan di UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
7. Pimpinan BPRS Artha Mas Abadi Kabupaten Pati beserta seluruh karyawan yang telah membantu dan memberikan ijin kepada penulis untuk melakukan studi kasus penelitian.
8. Kedua orang tua penulis, Waluyo dan Sriyatun serta Adik tercinta Nur Hikmah Wati yang selalu memberikan kasih sayang, do'a, serta dukungan yang luar biasa kepada penulis.
9. Seluruh teman-teman seperjuangan Perbankan Syariah 2018.
10. Semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu per satu, yang telah memberikan bantuan dan dukungan kepada penulis dengan tulus dan ikhlas hingga penyelesaian skripsi.

Penulis sangat menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih banyak kesalahan dan kekurangan serta sangat jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu,

penulis sangat mengharapkan segala kritik dan saran yang membangun serta dapat memberikan manfaat bagi penulis dan para pembaca.

Yogyakarta, 20 April 2022

Penulis



DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI	iv
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN DAN BEBAS PLAGIARISME	v
HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIK	vi
MOTTO	vii
HALAMAN PERSEMBAHAN	viii
PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB LATIN	x
KATA PENGANTAR	xv
DAFTAR ISI	xviii
DAFTAR TABEL	xx
DAFTAR GAMBAR	xxi
DAFTAR LAMPIRAN	xxii
ABSTRAK	xxiii
<i>ABSTRACT</i>	xxiv
BAB I_PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	11
C. Tujuan dan Manfaat Penelitian	11
1. Tujuan Penelitian	11
2. Manfaat Penelitian	13
D. Sistematika Pembahasan	14
BAB II_LANDASAN TEORI	16
A. Landasan Teori	16
1. <i>Turnover intention</i>	16
2. Resiliensi	20
3. Stress Kerja	27
4. Performa Kerja	30
5. Motivasi Kerja	34
B. Kajian Pustaka	37
C. Pengembangan Hipotesis	43

D. Kerangka Teoritis	49
BAB III METODE PENELITIAN	42
A. Jenis Penelitian	42
B. Populasi dan Sampel Penelitian	42
C. Definisi Operasional Variabel	42
D. Metode Pengumpulan Data	46
E. Teknik Analisis Data	47
1. Model pengukuran (<i>outer model</i>)	48
2. Model struktural (<i>inner model</i>)	49
F. Pengujian Hipotesis	49
BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN	49
A. Gambaran Umum Objek Penelitian	49
B. Hasil Penyebaran Kuesioner	51
1. Analisis Deskriptif	52
2. Pengujian Model Pengukuran (<i>Outer Model</i>)	55
3. Pengujian Model Struktural (<i>inner model</i>)	64
4. Pengujian Hipotesis	68
C. Pembahasan Hasil Penelitian	69
BAB V PENUTUP	85
A. Kesimpulan	85
B. Implikasi	87
C. Keterbatasan Penelitian	87
D. Saran	88
DAFTAR PUSTAKA	90
LAMPIRAN	96

DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1 Telaah Pustaka	37
Tabel 3. 1 Definisi Operasional Variabel Independen	43
Tabel 3. 2 Definisi Operasional Variabel Dependen	44
Tabel 3. 3 Definisi Operasional Variabel Mediasi	45
Tabel 4. 1 Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	52
Tabel 4. 2 Data Responden Berdasarkan Usia	53
Tabel 4. 3 Data Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	53
Tabel 4. 4 Data Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	54
Tabel 4. 5 Hasil Pengujian Convergent Validity (1).....	56
Tabel 4. 6 Hasil Pengujian Convergent Validity (2).....	58
Tabel 4. 7 Hasil Pengujian Convergent Validity (3).....	60
Tabel 4. 8 Hasil Pengujian Discriminant Validity	62
Tabel 4. 9 Hasil Pengujian Reliabilitas	64
Tabel 4. 10 Hasil Pengujian R Square	64
Tabel 4. 11 Hasil Pengujian f square	66
Tabel 4. 12 Hasil Uji T (Direct Effect)	68
Tabel 4. 13 Hasil Uji T (Indirect Effect).....	69
Tabel 4. 14 Tabulasi Jawaban Responden (Motivasi Kerja).....	82
Tabel 4. 15 Tabulasi Jawaban Responden (Motivasi Kerja).....	86
Tabel 4. 16 Hasil Uji Hipotesis.....	89

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Penelitian	50
Gambar 4. 1 Struktur Organisasi PT. BPRS Artha Mas Abadi Pati	51
Gambar 4. 2 Hasil Analisis PLS	61



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuisisioner Penelitian	96
Lampiran 2 Tabulasi Jawaban Responden	103
Lampiran 3 Surat Penerimaan Judul Skripsi	111
Lampiran 4 Surat Penunjukan DPS	112
Lampiran 5 Surat Keterangan Pelaksanaan Penelitian	113
Lampiran 6 Curriculum Vitae	114



ABSTRAK

Tingginya tingkat *turnover intention* karyawan dapat menimbulkan beberapa dampak negatif bagi perusahaan serta dapat memungkinkan timbulnya ketidakstabilan yang menunjukkan bahwa perusahaan tersebut kurang efektif. Dengan demikian, perusahaan harus mampu mengetahui faktor-faktor yang dapat menyebabkan adanya *turnover intention*. Oleh karena itu, dilakukannya penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh resiliensi, stress kerja, dan motivasi kerja terhadap *turnover intention* pada PT. BPR Syariah Artha Mas Abadi Pati.

Metode pengambilan sampel dalam penelitian yaitu menggunakan sampel jenuh, dimana seluruh populasi dalam objek penelitian digunakan sebagai sampel. Sampel tersebut adalah seluruh karyawan PT. BPR Syariah Artha Mas Abadi Pati yang berjumlah 43 karyawan. Metode analisis data yang digunakan yaitu menggunakan model pengukuran (*outer model*), model struktural (*inner model*), serta pengujian hipotesis melalui variabel mediasi (*Path Coefficients*) dengan bantuan *Software SmartPLS 3.0*.

Hasil penelitian yang didapatkan menunjukkan bahwa resiliensi berpengaruh positif signifikan terhadap motivasi kerja, stress kerja berpengaruh negative tidak signifikan terhadap motivasi kerja, dan performa kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap motivasi kerja. Sedangkan pengaruhnya terhadap *turnover intention*, resiliensi berpengaruh positif tidak signifikan, performa kerja berpengaruh negatif tidak signifikan, dan stress kerja berpengaruh positif signifikan. Sedangkan motivasi kerja tidak mampu memediasi pengaruh resiliensi dan performa kerja terhadap *turnover intention*.

Kata kunci: *turnover intention*, resiliensi, stress kerja, performa kerja, motivasi kerja

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

ABSTRACT

The high level of employee turnover intention can cause several negative impacts for the company and can allow for instability which indicates that the company is less effective. Thus, the company must be able to know the factors that can cause turnover intention. Therefore, this study aims to determine how the influence of resilience, work stress, and work motivation on turnover intention at PT. BPR Syariah Artha Mas Abadi Pati.

The sampling method in this study is using a saturated sample, where the entire population in the research object is used as a sample. The sample is all employees of PT. BPR Syariah Artha Mas Abadi Pati, totaling 43 employees. The data analysis method used is the measurement model (outer model), structural model (inner model), and hypothesis testing through mediating variables (Path Coefficients) with the help of SmartPLS 3.0 Software.

The results obtained indicate that resilience has a significant positive effect on work motivation, work stress has an insignificant negative effect on work motivation, and work performance has no significant positive effect on work motivation. Meanwhile, the effect on turnover intention is that resilience has a positive insignificant effect, work performance has an insignificant negative effect, and work stress has a significant positive effect. While work motivation is not able to mediate the effect of resilience and work performance on turnover intention.

Keyword: turnover intention, resilience, work stress, work performance, work motivation



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Seiring dengan perkembangan zaman, Perbankan Syariah berkembang cukup pesat. Namun, perkembangan perusahaan pada umumnya juga Perbankan Syariah pada khususnya tidak lepas dari keterlibatan karyawannya. Setiap perusahaan tentu saja menginginkan karyawan yang memiliki performa dan motivasi kerja yang baik. Sikap dan perilaku karyawan menentukan kualitas dan keberlangsungan hidup suatu perusahaan. Untuk mencapai kualitas perusahaan yang maksimal salah satunya yaitu dengan memperhatikan tingkat keinginan karyawan untuk berpindah/keluar dari tempat kerja (*turnover intention*).

Sekarang ini, perusahaan dituntut untuk lebih memperhatikan Sumber Daya Manusia dalam perusahaan untuk tetap merasa nyaman dalam bekerja di perusahaan tersebut, sehingga karyawan akan tetap bertahan di perusahaan tersebut dan meminimalisir adanya keinginan untuk berpindah/keluar (*turnover*). Ketika suatu perusahaan mengabaikan unsur mutu dan kualitas karyawan, maka perusahaan tersebut akan terkesampingkan (Steven,J dan Prihatsanti,U, 2017: 161). Khususnya dalam dunia perbankan, Sumber Daya Manusia berperan sangat penting untuk meningkatkan nilai dan profit perusahaan, sehingga dalam hal ini perbankan harus bisa memberikan motivasi tersendiri bagi Sumber Daya Manusia yang

ada sehingga bisa menjaga agar Sumber Daya Manusia tersebut tidak meninggalkan perusahaan.

Berdasarkan data yang didapatkan dari laporan Statistik Perbankan Syariah (www.ojk.go.id) menunjukkan jumlah karyawan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS), sebagai berikut:

Tabel 1. 1 Jumlah Karyawan Perbankan Syariah di Indonesia

Bulan, Tahun	Jumlah Karyawan	Bulan, Tahun	Jumlah Karyawan
Agustus 2020	6.701	Februari 2021	6.770
September 2020	6.738	Maret 2021	6.800
Oktober 2020	6.757	April 2021	6.787
November 2020	6.755	Mei 2021	6.786
Desember 2020	6.750	Juni 2021	6.767
Januari 2021	6.762	Juli 2021	6.809

Sumber: ojk.go.id

Dari data tersebut, diketahui jumlah karyawan BPRS di Indonesia dalam satu tahun terakhir mengalami kenaikan dan penurunan yang cukup signifikan setiap bulannya. Hal tersebut mengindikasikan adanya tingkat *turnover intention* pada perusahaan. *Turnover intention* merupakan bentuk keinginan dan pemikiran karyawan untuk menarik diri dari suatu perusahaan secara sukarela yang bertujuan untuk mencari alternatif pekerjaan lain (Nyoman Ayu dan Wulanyani, 2017).

Tabel 1. 2 Jumlah Karyawan PT. BPR Syariah Artha Mas Abadi
Tahun 2016 s.d. 2021

No	Tahun	Jumlah Karyawan
1	2016	39

2	2017	35
3	2018	36
4	2019	35
5	2020	36
6	2021	41

Berdasarkan data tersebut dapat diketahui bahwa jumlah karyawan selalu berbeda di setiap tahunnya. Hal tersebut menunjukkan bahwa terdapat indikasi *turnover intention* pada PT. BPR Syariah Artha Mas Abadi dengan persentase yang tergolong kecil. Meskipun demikian, hal ini perlu mendapatkan perhatian yang cukup serius dari pihak manajemen perusahaan untuk mengantisipasi terjadinya *turnover* yang lebih tinggi.

Tingginya tingkat *turnover* karyawan menjadi salah satu masalah serius yang sering dihadapi oleh perusahaan. *Turnover* merupakan bentuk kestabilan karyawan dalam bekerja terhadap suatu perusahaan. Tingginya keinginan keluar yang dimiliki oleh karyawan mengisyaratkan tingginya juga perputaran karyawan yang akan terjadi, yang mengakibatkan perlunya dilakukan perekrutan ulang untuk menggantikan posisi karyawan yang meninggalkan perusahaan (Putra dan Mujiati, 2019). Semakin tinggi tingkat *turnover* menunjukkan semakin sering terjadinya keluar-masuk atau pergantian karyawan yang tentu saja akan memberikan efek yang tidak baik bagi perusahaan. Turnover intention yang tinggi dapat menyita perhatian perusahaan krena dapat mengganggu kegiatan perusahaan serta dapat meningkatkan biaya yang harus dikeluarkan perusahaan (Dewi dan

Wibawa, 2016). Hal ini biasanya disebabkan karena karyawan tersebut tidak bisa bertahan terhadap situasi-situasi sulit yang terjadi selama bekerja, atau kurangnya ketahanan dalam menghadapi masalah, sehingga pada akhirnya berujung pada timbulnya stress terhadap pekerjaan yang bisa menyebabkan performa kerjanya menurun. Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi *turnover intention* diantaranya yaitu resiliensi (Husain, dkk, 2022), stress kerja (Nazenin dan Palupiningdyah, 2014), performa kerja (Iqra Saeed, et al, 2014), motivasi kerja (Pradifa dan Welly, 2014).

Yang pertama resiliensi (ketahanan). Resiliensi merupakan faktor penting sebagai ketahanan untuk menghadapi dan menerima risiko. Karyawan dengan tingkat resiliensi yang baik memungkinkan untuk dapat bertahan menghadapi masalah-masalah yang timbul. Resiliensi sebagai prediktor positif bagi individu untuk membangkitkan motivasi dirinya. Dalam hal ini resiliensi akan menjadi sumber motivasi untuk bangkit dari permasalahan dan tekanan yang dialaminya. Smith, Vitaliano dan Yi (dalam Sri Hermi, 2012). Seseorang dengan resiliensi yang tinggi cenderung dapat mengatasi masalah-masalah dan kesulitan dalam kehidupan maupun pekerjaannya. Dengan sikap resiliensi yang dimilikinya, seorang karyawan menjadi lebih ringan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya, selalu memiliki pikiran yang positif, sehingga dapat mengurangi timbulnya stress karena beban pekerjaannya. Meningkatkan resiliensi bagi setiap karyawan merupakan hal yang penting karena dapat memberikan pengalaman bagi setiap orang dalam menghadapi segala tantangan dan kesulitan. Dengan itu,

tekanan yang ada dianggap sebagai kesempatan dalam mengembangkan pribadinya (Utami, C.T. dan Helmi, A.F., 2017).

Resiliensi memiliki peran penting untuk membantu mengurangi setiap masalah yang dialami oleh seseorang dengan cara memberikan motivasi-motivasi positif dari diri sendiri. Karyawan dengan resiliensi yang baik akan bisa bertahan menghadapi masalah-masalah serta dapat mengatasi stress kerja yang timbul, sehingga kecenderungan untuk berpindah pekerjaan akan rendah (Andriansyah dan Hidayah, 2021). Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Widati dan Muafi (2020) yang menyatakan bahwa resiliensi memiliki pengaruh yang negatif dan signifikan terhadap *intention to leave*.

Yang kedua yaitu stress kerja. Stress memiliki dampak positif dan negatif, tergantung pada masing-masing karyawan dalam menyikapinya. Di sini, adanya *turnover* pada perusahaan bisa disebabkan karena adanya pengelolaan perilaku yang tidak efektif yang pada akhirnya bisa menyebabkan stress yang dapat mempengaruhi perilaku karyawan sehingga berujung pada *turnover*. Pada dasarnya manusia menerima sumber stress yang sama namun setiap individu dapat merespon sumber stress tersebut dengan cara yang berbeda satu dengan yang lain (Hakim, G. R. dan Rizky, D. K., 2021). Pada dampak negatif stress akan sangat berpengaruh pada pekerjaannya, seperti penurunan performa kerjanya atau bahkan berniat untuk keluar dari pekerjaannya. Tingginya tingkat stress pada karyawan dapat menyebabkan rasa jenuh yang pada akhirnya menimbulkan keinginan

karyawan untuk keluar dari suatu perusahaan. Penelitian yang dilakukan oleh Nazenin dan Palupiningdyah (2014) menyatakan bahwa stress kerja memiliki efek yang positif signifikan terhadap *turnover intention*.

Kondisi stress yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk bisa menghadapi kondisi lingkungan. Kondisi tersebut dapat dikatakan bahwa apabila kondisi stress yang dirasakan oleh karyawan sangat tinggi, maka hal tersebut dapat meningkatkan *turnover*. Nugraha dan Purba (2017) juga mengemukakan bahwa stress kerja yang dialami karyawan karena terlalu beratnya tuntutan pekerjaan dapat mempengaruhi kondisi pribadi karyawan yang bisa berujung pada niat untuk meninggalkan perusahaan.

Selain itu, faktor lain yang mempengaruhi *turnover intention* adalah performa kerja. Selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Iqra Saeed, et al (2014) bahwa performa kerja memiliki hubungan negatif dengan *turnover intention*. Performa sendiri diartikan sebagai sikap mengenai bagaimana seseorang melakukan sebuah aktivitas atas suatu pekerjaan tertentu. Performa juga sebagai bentuk atau hasil pekerjaan yang telah dicapai. *Job performance* merupakan keterampilan seseorang untuk melakukan berbagai pekerjaan yang berkaitan dengan kebutuhan pekerjaan (Iqra Saeed, et al, 2014). Iqra Saeed, et al (2014) juga mengungkapkan bahwa *job performance* dan *turnover* berhubungan langsung satu sama lain serta menunjukkan hubungan negatif signifikan.

Di dalam sebuah perusahaan, adanya motivasi menjadi hal penting untuk membantu meningkatkan performa kerja. Karyawan yang memiliki performa kerja yang baik akan memberikan dampak yang baik pula kepada perusahaan. Sesuai dengan tanggung jawab pekerjaan pada Lembaga Keuangan Syariah, pihak perusahaan tentu saja harus mengoptimalkan Sumber Daya Manusia yang dimilikinya. Motivasi kerja sangat penting untuk meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia dalam perusahaan (Anoraga, W dan Prasetyo, Ari, 2015). Sehingga dalam hal ini, peran manajemen sumber daya manusia dalam perusahaan dituntut untuk menjalankan perannya dengan baik. Manajemen perusahaan harus memprioritaskan, mengembangkan, serta memotivasi para karyawan guna mendapatkan ataupun mempertahankan karyawan yang berkualitas.

Bagi seorang karyawan, motivasi sangat diperlukan guna meningkatkan produktivitasnya dalam bekerja. Motivasi merupakan dorongan yang diberikan kepada karyawan agar karyawan tersebut mampu menyelesaikan sesuatu sesuai dengan tujuan perusahaan (Putra dan Mujiati, 2019). Seorang karyawan yang memiliki motivasi yang tinggi akan terpacu untuk bekerja lebih keras dan penuh semangat. Motivasi kerja adalah suatu alasan yang mendorong karyawan untuk bekerja di sebuah perusahaan (Sugralis, dkk, 2020). Karyawan dengan motivasi yang tinggi akan memandang bahwa pekerjaannya bukan sekedar pekerjaan yang menjadi sumber penghasilannya, melainkan sebagai ajang untuk mengembangkan bakat dalam dirinya.

Karyawan dengan motivasi kerja yang rendah cenderung merasa malas dan tidak nyaman dalam bekerja (Pradifa dan Welly, 2014). Seseorang yang bekerja dan melaksanakan tugas dengan didasari motivasi kerja akan lebih menunjukkan kegairahannya dalam bekerja, sehingga akan terus berusaha untuk memenuhi tuntutan pekerjaan yang ada dengan penuh tanggung jawab. Dengan demikian, motivasi kerja dapat menjadi dorongan yang baik bagi seorang karyawan untuk bekerja, sehingga karyawan akan merasa memiliki keterikatan dalam pekerjaannya.

Dalam kenyataannya di perusahaan, motivasi kerja mengacu pada mengapa dan bagaimana karyawan melakukan suatu hal tertentu. Sehingga, perusahaan harus bisa mendorong agar para karyawannya tetap produktif dalam bekerja dengan meningkatkan motivasi kepada para karyawan. Pradifa dan Welly (2014) mengemukakan bahwa sangat penting bagi perusahaan untuk meningkatkan atau mempertahankan etos kerja karyawan agar tetap gigih dan aktif dalam melakukan pekerjaan dengan memberikan motivasi. Dengan demikian, karyawan akan tetap loyal dan bertahan dalam pekerjaannya dan sedikit kemungkinannya untuk keluar atau berpindah dari tempat kerjanya. Penelitian yang dilakukan oleh Putra dan Mujiati (2019) menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention*. Pengaruh negatif memiliki arti bahwa ketika motivasi kerja yang dimiliki karyawan meningkat, maka niat karyawan untuk berpindah atau keluar dari tempat kerja akan semakin rendah, begitu juga sebaliknya. Hal ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh

Sartono, dkk (2018) dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja mempunyai pengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention*.

Turnover dapat didefinisikan sebagai perpindahan tenaga kerja keluar dari organisasi. *Turnover* dapat berupa pengunduran diri, mutasi keluar dari unit organisasi dan pemutusan hubungan kerja, atau meninggalnya anggota organisasi (Pradifa dan Welly, 2014). Dalam sebuah perusahaan, diketahui bahwa peran karyawan sangatlah penting karena hampir seluruh aktivitasnya dikendalikan oleh Sumber Daya Manusia tersebut. Namun, terjadinya pergantian karyawan (*turnover*) merupakan hal yang tidak dapat dihindari, akan tetapi intensitasnya yang harus diminimalisir. Dalam hal ini *turnover intention* tidak dapat dianggap sebagai masalah yang kecil bagi perusahaan. (Suhariadi, 2013) mengemukakan bahwa fungsi Sumber Daya Manusia terbagi menjadi empat fungsi besar, yakni pembentukan, pengembangan, motivasi, dan pemeliharaan. Dalam hal ini, fungsi motivasi perlu dilakukan agar setiap individu yang dipilih dan dikembangkan kompetensinya tidak meninggalkan organisasi atau memiliki intensi untuk *turnover*.

Bank Pembiayaan Rakyat Syariah merupakan suatu lembaga yang bergerak di jasa keuangan. Memegang tanggung jawab dalam hal keuangan bukanlah sesuatu yang mudah, sehingga tidak semua individu mampu untuk bertahan. Lembaga Keuangan Syariah mengandalkan Sumber Daya Manusia sebagai poros untuk menjalankan kegiatannya (Anoraga, W dan Prasetyo, Ari, 2015). Pada PT. Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPR

Syariah) Artha Mas Abadi, perkembangan dan kinerja perusahaan juga mengacu pada bagaimana para karyawan bekerja dan mengabdikan diri pada perusahaan. Segala aspek dalam perusahaan sebagian besar dikendalikan oleh karyawan selaku Sumber Daya perusahaan.

Seiring dengan meningkatnya perkembangan zaman yang semakin maju, menuntut kepada perusahaan agar mampu beradaptasi dan menyesuaikan diri terhadap keadaan. Tuntutan-tuntutan itulah yang bisa menyebabkan timbulnya stress terhadap para karyawan di perusahaan. Oleh karena itu, manajemen perusahaan harus mampu memelihara Sumber Daya Manusia yang ada agar tetap bertahan pada perusahaannya. Tingginya tingkat *turnover* menjadi masalah yang serius bagi perusahaan (Pradifa dan Welly, 2014). Tingginya tingkat *turnover* akan berdampak bagi efisiensi dan citra perusahaan, sehingga hal ini harus dikaji. Dengan demikian, peneliti berminat untuk mengambil variabel penelitian mengenai faktor-faktor yang berhubungan dengan *turnover intention*, namun karena keterbatasan penelitian peneliti hanya menggunakan tiga variabel bebas, yakni resiliensi, stress kerja, dan performa kerja dan satu variabel perantara (variabel mediasi) yaitu motivasi kerja yang dirangkai menjadi sebuah judul penelitian, yakni “Pengaruh Resiliensi, Stress Kerja, dan Performa Kerja Terhadap *Turnover intention* dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi” dengan studi kasus pada PT. BPR Syariah Artha Mas Abadi Kabupaten Pati.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas, maka penulis mengambil rumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh resiliensi terhadap motivasi kerja?
2. Bagaimana pengaruh stress kerja terhadap motivasi kerja?
3. Bagaimana pengaruh performa kerja terhadap motivasi kerja?
4. Bagaimana pengaruh resiliensi terhadap *Turnover intention*?
5. Bagaimana pengaruh stress kerja terhadap *Turnover intention*?
6. Bagaimana pengaruh performa kerja berpengaruh terhadap *Turnover intention*?
7. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap *turnover intention*?
8. Bagaimana pengaruh resiliensi terhadap *turnover intention* yang dimediasi oleh motivasi kerja?
9. Bagaimana pengaruh stress kerja terhadap *turnover intention* yang dimediasi oleh motivasi kerja?
10. Bagaimana pengaruh performa kerja terhadap *turnover intention* yang dimediasi oleh motivasi kerja?

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

Adapun tujuan dan manfaat dari penelitian ini yaitu:

1. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk memperoleh bukti secara empiris mengenai pengaruh resiliensi, stress kerja, dan performa kerja terhadap

turnover intention yang dimediasi dengan motivasi kerja. Berdasarkan uraian latar belakang dan rumusan masalah yang ada, penelitian ini bertujuan untuk:

1. Untuk menjelaskan apakah resiliensi berpengaruh terhadap motivasi kerja.
2. Untuk menjelaskan apakah stress kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja.
3. Untuk menjelaskan apakah performa kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja.
4. Untuk menjelaskan apakah resiliensi berpengaruh terhadap *turnover intention*.
5. Untuk menjelaskan apakah stress kerja berpengaruh terhadap *turnover intention*.
6. Untuk menjelaskan apakah performa kerja berpengaruh terhadap *turnover intention*.
7. Untuk menjelaskan apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap *turnover intention*.
8. Untuk menjelaskan apakah motivasi kerja memediasi pengaruh resiliensi terhadap *turnover intention*.
9. Untuk menjelaskan apakah motivasi kerja memediasi pengaruh stress kerja terhadap *turnover intention*.
10. Untuk menjelaskan apakah motivasi kerja memediasi pengaruh performa kerja terhadap *turnover intention*.

2. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan manfaat untuk berbagai pihak, antara lain:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian diharapkan dapat menjadi bahan referensi tambahan bagi para peneliti selanjutnya yang melakukan penelitian sejenis serta menambah khasanah pustaka terkait dengan Manajemen Sumber Daya Manusia pada perusahaan.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Penulis

Penelitian ini memberikan pengalaman berharga yang menambah wawasan dan pengetahuan mengenai aplikasi ilmu pengetahuan yang diperoleh penulis selama menempuh pendidikan di bangku kuliah, terutama yang berkaitan dengan Sumber Daya Manusia pada perusahaan.

b. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini dapat dijadikan pertimbangan bagi manajemen perusahaan dalam proses pengelolaan dan pengambilan keputusan terutama yang berkaitan dengan *turnover intention* karyawan.

c. Bagi Institusi Pendidikan

Penelitian ini dapat dijadikan sebagai acuan untuk meningkatkan mutu lulusan sesuai dengan kualifikasi yang

dibutuhkan dalam dunia kerja serta sebagai bahan evaluasi terhadap kurikulum yang digunakan.

D. Sistematika Pembahasan

Adapun sistematika penulisan dalam penelitian ini yaitu:

BAB I: PENDAHULUAN

Bab ini berisi mengenai latar belakang masalah, rumusan penelitian, tujuan penelitian, serta manfaat penelitian. Latar belakang menjelaskan gambaran mengenai alasan yang mendasari dilakukannya penelitian. Rumusan masalah menjelaskan mengenai batasan-batasan masalah yang akan dikaji dalam penelitian. Tujuan penelitian menjelaskan arah capaian penelitian yang dikaji. Serta manfaat penelitian berisi uraian mengenai kegunaan penelitian.

BAB II: LANDASAN TEORI

Pada bab ini berisi mengenai teori-teori yang mendukung sesuai dengan variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian, telaah pustaka, kerangka penelitian, serta pengembangan hipotesis.

BAB III: METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini berisi mengenai jenis dan sifat penelitian, subjek penelitian, sumber data, teknik analisis data, serta definisi operasional variabel penelitian.

BAB IV: HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi mengenai deskripsi dari objek penelitian, hasil pengolahan data, serta pembahasan hasil analisis data.

BAB V: PENUTUP

Bab ini berisi kesimpulan dari hasil penelitian yang telah dilakukan serta saran dari hasil penelitian.



BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengolahan data dan pengujian hipotesis dapat diambil suatu kesimpulan bahwa resiliensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Artinya, yaitu semakin besar sikap resiliensi yang tertanam dalam diri karyawan maka motivasi kerjanya akan semakin tinggi pula. Seseorang yang resiliensi akan memposisikan motivasi sebagai sumber kekuatan, baik dalam diri maupun dari luar yang mendorong seseorang untuk mencapai tujuan tertentu.

Selanjutnya, stress kerja berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap motivasi kerja. Hal ini menunjukkan bahwa kondisi stress yang dialami karyawan tidak membuat motivasi kerjanya menurun bahkan cenderung stabil.

Selanjutnya, performa kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap motivasi kerja. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja seorang karyawan tidak bisa diukur dari bagaimana hasil kerja karyawan tersebut. Karena hasil kinerja karyawan bisa didapatkan berdasarkan besarnya tanggung jawab mereka terhadap pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan.

Selanjutnya, resiliensi berpengaruh positif tidak signifikan terhadap *turnover intention*. Hal ini menunjukkan bahwa tinggi

rendahnya sikap resiliensi karyawan tidak mempengaruhi niat karyawan untuk berpindah atau keluar dari perusahaan. Kondisi demikian bisa saja terjadi karena karyawan menerapkan strategi manajemen masing-masing untuk menyelesaikan permasalahannya dalam pekerjaan dengan tanpa meninggalkan perusahaan.

Selanjutnya, stress kerja berpengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention*. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi tingkat stress yang dialami karyawan, maka akan semakin tinggi pula tingkat *turnover intention* karyawan.

Selanjutnya, performa kerja berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap *turnover intention*. Hal ini berarti bahwa baik buruknya performa kerja karyawan tidak mempengaruhi tinggi rendahnya tingkat *turnover intention*. Karyawan cenderung ingin tetap bertahan pada perusahaan tersebut.

Selanjutnya, motivasi kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention*. Ini berarti bahwa semakin tinggi motivasi kerja seorang karyawan, maka tingkat *turnover intention* akan semakin rendah. Dengan kata lain semakin baik motivasi kerja karyawan, maka semakin baik pula tingkat *turnover intention* karyawan dalam perusahaan.

Kemudian, melalui variabel mediasi dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja tidak memediasi pengaruh resiliensi dan performa kerja terhadap *turnover intention* (*no mediation*).

B. Implikasi

Implementasi dari hasil penelitian ini yaitu dengan diketahui bahwa tingkat *turnover intention* karyawan pada PT. BPR Syariah Artha Mas Abadi Pati dipengaruhi oleh stress kerja dan motivasi kerja. Sedangkan variabel resiliensi dan performa tidak mempengaruhi tingkat *turnover intention* karyawan. Sehingga, berdasarkan hasil tersebut diharapkan untuk bisa menjadi salah satu pedoman bagi perusahaan untuk mengontrol faktor-faktor penyebab terjadinya *turnover*, agar karyawan tidak berniat untuk segera keluar dari perusahaan, khususnya dalam peningkatan motivasi kerja. Menurut (Suhariadi, 2013) motivasi perlu dilakukan agar setiap individu yang dipilih dan dikembangkan kompetensinya tidak meninggalkan organisasi atau memiliki intensi untuk *turnover*.

C. Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini tentu saja tidak luput dari segala keterbatasan yang di luar kuasa peneliti. Berikut ini peneliti paparkan beberapa hal yang menjadi keterbatasan peneliti dalam melakukan penelitian.

1. Ruang lingkup yang digunakan dalam penelitian hanya mencakup pada satu perusahaan, sehingga hasil penelitian belum bisa digeneralisasikan pada populasi yang lebih luas.
2. Terbatasnya pengawasan peneliti saat pembagian dan pengisian formulir penelitian sehingga terdapat kemungkinan *social desirability* dalam pengisian formulir penelitian yang kemudian dapat mempengaruhi hasil penelitian. Hal ini bisa disebabkan karena terdapat kemungkinan pada karyawan akan menjawab pernyataan-pernyataan yang ada dengan jawaban yang memungkinkan diterima oleh lingkungan sekitar dan bukan berdasarkan keadaan dirinya yang sebenarnya.
3. Item pernyataan terkadang membuat bingung subjek penelitian sehingga jawaban yang diberikan kurang sesuai, yang berakibat pada banyaknya item pernyataan yang gugur pada saat dilakukan pengujian data.
4. Data penelitian sebagian besar hanya diperoleh dari instrumen kuesioner penelitian dengan berdasarkan pada persepsi jawaban responden tanpa dilengkapi dengan wawancara.

D. Saran

1. Bagi subjek penelitian

Hasil penelitian menunjukkan bahwa karyawan PT. BPR Syariah Artha Mas Abadi memiliki motivasi kerja yang tinggi. Motivasi kerja yang tinggi akan sangat mempengaruhi bagaimana

karyawan melaksanakan tanggungjawabnya dalam pekerjaan. Dengan demikian, peneliti sangat berharap agar motivasi kerja karyawan dapat dipertahankan.

2. Bagi perusahaan

Perusahaan memiliki peranan yang penting dalam manajemen karyawan. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa dengan adanya motivasi kerja yang dimiliki karyawan akan berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan, dimana dengan *turnover intention* yang tinggi akan berpengaruh terhadap kondisi dan citra perusahaan. Sehingga, dalam hal ini perusahaan dituntut untuk menjaga dan terus meningkatkan motivasi kerja pada diri karyawan. Selain itu, perusahaan juga diharapkan dapat mengembangkan sikap resiliensi karyawan dengan memanfaatkan pengalaman sehingga karyawan dapat merefleksikannya pada masing-masing individu. Berawal dari sikap resiliensi tersebut motivasi kerja karyawan dapat terbentuk.

3. Bagi peneliti selanjutnya

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi pendukung untuk peneliti selanjutnya dan diharapkan untuk lebih baik lagi dalam melaksanakan penelitian dan menggali lebih dalam faktor-faktor yang mempengaruhi *turnover intention* karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

(a) Buku, Jurnal, Artikel

- Amir, M. Taufiq, dkk. (2021). *Organisasi dan Kepemimpinan Positif (Penerapan Psikologi Positif di Tempat Kerja) Edisi Pertama*. Jakarta: Prenada.
- Amirullah. (2015). *Populasi dan Sampel (Pemahaman, Jenis, dan Teknik)*. Malang: Bayumedia Publishing.
- Andika, R.R. dan Diwanti, D.P. (2020). Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia dan Komitmen Terhadap Turnover Intention pada Bank Muamalat Indonesia Kantor Cabang Yogyakarta. *Nusantara: Jurnal Ilmu Pengetahuan Sosial*, 7(3), 673-681.
- Andriyani, P. (-). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Turnover Intention Karyawan pada PT> Mandiri Tunan Finance Bengkulu . *Ekombis-Review*, 177-186.
- Anoraga, W dan Prasetyo, Ari. (2015). Motivasi Kerja Islam dan Etos Kerja Islam Karyawan Bank Jatim Syariah Cabang Surabaya. *Jurnal Ekonomi Syariah Teori dan Terapan*, 2(7), 531-541.
- Arshadi, Narsin dan Damiri, Hojat. (2013). The Relationship of Job Stress With Turnover Intention and Job Performance: Moderating Role of OBSE. *Journal Procedia-Social and Behavioral*, 706-710.
- Asih, dkk. (2018). *Stress Kerja*. Semarang: Semarang University Press.
- Asrun, Muhammad dan Nurendra, A. M. (2021). Meningkatkan Resiliensi Masyarakat yang Terkena PHK di Masa Pandemi Menurut Perspektif Psikologi Islam. *Motiva: Jurnal Psikologi*, 4(1), 32-41.
- Azzahra, Salika, Zainal Ilmi, and Adi Wijaya. (2021). The Influence of Role Ambiguity, Job Stress and Leadership on Job Satisfaction and Employee Turnover at PT. Bank BRI Syariah Samarinda. *Saudi Journal of Business and Management Studies*, 6(1), 15-23.
- Borman dkk. (2003). *Handbook of Psychology: Volume 12 Industrial and Organ.* (A. Fuady, Ed.) Jakarta: -.
- Damingun dan Trisihnyo, Agus. (-). Mengelola Stress Kerja Dalam Perspektif Islam. -, 1-15.
- Dewa Made B. A. Putra dan Ni Wayan Mujiati. (2019). Peran Kepuasan Kerja Dalam Memediasi Pengaruh Stress Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Turnover Intention. *E-Jurnal Manajemen*, 8(7), 4045-4072.
- Dewi, K.A.B., dan Wibawa, I.M.A. (2016). Pengaruh Stress Kerja Pada Turnover Intention yang Dimediasi Kepuasan Kerja Agen AJB Bumiputera 1912. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 5(6), 3560-3588.

- Dharmayanti, D. (2015). Pengaruh Dasar Penetapan Insentif Finansial dan Motivasi Kerja Pada Kinerja Karyawan Bagian Penjualan PT Sumber Ceria Bersama Cabang Surabaya. *Jurnal AGORA*, 3(1), 17-22.
- Eka Herdiyanti, Ria Novianti, Enda Puspitasari. (2018). Hubungan Motivasi Kerja Dengan Resiliensi Pendidik TK di Kecamatan Bengkalis Kabupaten Bengkalis. *Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini*, 2(1), 16-30.
- Fauzia, Iralda Dewi dan Widowati, Mustika. (2018). The Influence of Motivation, Leadership, and Job Satisfaction Toward Employee Turnover Intention at PT. Asuransi Jiwa Syariah Bumiputera Semarang. *Jurnal Sains Ekonomi dan Perbankan Syariah*, 8(1), 73-85.
- Fuad Ardiansyah dan Fathul Hidayah. (2021). Performa Kerja dan Turnover Dimoderasi Threat Appraisal. *Jurnal Ilmiah Psikomuda Connectedness*, 1(1), 1-14.
- Gamma R.U.Hakim dan Dinda K. Rizky. (2021). Hubungan Resiliensi dengan Stress Kerja Karyawan Bagian Layanan Pelanggan PT. X Area Jawa Timur di Masa Pandemi Covid-19. *Prosiding Seminar Nasional Fakultas Pendidikan Psikologi Universitas Negeri Malang*, 201-212.
- Gardjito, A. H, dkk. (2014). Pengaruh Motivasi kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Bagian Produksi PT. Karmand Mitra Andalan Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 13(1), 1-8.
- Gumilang, M. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stress Kerja Terhadap Intensi Turnover. *TAZKIYA: Journal of Psikologi*, 4(1), 129-145.
- Hakim, G. R. dan Rizky, D. K. (2021). *Hubungan Resiliensi dengan Stres Kerja Karyawan Bagian Layanan Pelanggan PT. X Area Jawa Timur di. Malang: Universitas Negeri Malang.*
- Halim, J dan Andreani, F. (2017). Analisis Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di Broadway Barbershop PT Bersama Lima Putera. *Jurnal AGORA*, 5(1), 1-8.
- Hamid, R S dan Anwar, S. M. (2019). *Structural Equation Modeling (SEM) Berbasis Varian*. Jakarta: PT Inkubator Penulis Indonesia.
- Handoko, Tri dan Soeling, Pantius Drahen. (2020). Analisa Penyebab Turnover Intention Karyawan Pada Sektor Perbankan Syariah. *Syntax Idea*, 2(9), 676-689.
- Hidayah, F. (2019). *Performa Kerja dan Turnover Intention: Treath Appraisal sebagai Variabel Moderator*. Malang: Tesis (Universitas Muhammadiyah Malang).
- Hidayah, Fathul dan Ardiansyah, Fuad. (2019). If You Can Survive, Then You Will Stay: Resilience and Turnover Intention on Employees. *ASSEHR (Advances in Social Science, Education and Humanities Research)*, 304, 49-54.

- Hidayati, L. N dan Harsono, M. (2021). Tinjauan Literatur Mengenai Stress Dalam Organisasi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 18(1), 20-30.
- Husain, M, Mujanah, S dan Andjarwati, Tri. (2022). Pengaruh Karakteristik Individu, Resilien, dan Kemampuan Kerja Terhadap Niat Keluar dan Kinerja Karyawan Pada PT Clariant Adsorben Indonesia, Gresik. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Jagaditha*, 9(1), 47-56.
- Indirasari, dkk. (2019). Future Time Perspective and Turnover Intention: The Mediating Role of Resilience. *Psikohumaniora: Jurnal Penelitian Psikologi*, 4(1), 1-12.
- Iqra Saeed, et al. (2014). The Relationship of Turnover Intention with Job Satisfaction, Job Performance, Leader Member Exchange, Emotional Intelligence and Organizational Commitment. *International Journal of Learning & Development*, 4(2), 242-256.
- Juda Steven dan Unika Prihatsanti. (2017). *Jurnal Empati*, 7(3), 160-169.
- Juliandi, A. (2014). Parameter Prestasi Kerja Dalam Perspektif Islam. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 14(01), 34-48.
- Juliandi, A. (2018). *Struktural Equation Model Based Partial Least Square (SEM-PLS) Menggunakan SmartPLS*. Batam: Universitas Batam.
- Karima, A. (2014). *Faktor-Faktor yang Berhubungan Dengan Stress Kerja pada Pekerja di PT X Tahun 2014*. Jakarta: UIN Syarif Hidayatullah.
- Kawilarang, G. W dan Kadiyono, A. L. (2021). Gambaran Resiliensi Karyawan Swasta yang Terkena PHK Akibat Pandemi COVID-19. *Jurnal PSIKODIMENSIA: Kajian Ilmiah Psikologi*, 20(2), 219-228.
- M. Afrizal Malna, Rodhiyah, dan Reni Shinta Dewi. (2014). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap turnover Intention Melalui Stress Kerja Karyawan PT. Bank Tabungan Negara Kantor Cabang Semarang. *Diponegoro Journal of Social and Political of Science*, 1-12.
- Mahrofi, Reseliani, dkk. (2019). Pengaruh Stress Kerja, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention. *e-Jurnal Riset Manajemen*, 08(01), 86-97.
- Manurung, Mona Tiorina dan Ratnawati, Intan. (2012). *Analisis Pengaruh Stress Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan (Studi pada Stikes Widya Husada Semarang)*. Undergraduate Thesis: Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro.
- Marcella, Jessica dan Le, Mei. (2022). Pengaruh Stress Kerja, Kepuasan Kerja, dan Pengembangan Karir Terhadap Turnover Intention Karyawan. *Jurnal Muara Ilmu Ekonomi dan Bisnis*, 6(1), 213-223.

- Mardiana, Tri, dkk. (-). The Correlation Between Self resilience and Achievement Motivation in Students Early Childhood Education Teacher Program Year 2015 Faculty of Education, Riau University. 1-13.
- Matondang, Z. (2009). Validitas dan Reliabilitas Suatu Instrumen Penelitian. *Jurnal Tabularasa PPS UNIMED*, 6(1), 87-97.
- Nanda Ayuk Widya dan Agus Sugiarto. (2020). Stress Kerja: Pengaruhnya Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Sosial dan Humaniora*, 9(2), 276-288.
- Nanda, A. W dan Sugiarto, Agus. (2020). Stress Kerja: Pengaruhnya Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Sosial dan Humaniora*, 9(2), 276-288.
- Nazenin, Syarifah dan Palupiningdyah. (2014). Peran Stress Kerja dan Kepuasan Kerja Untuk Mengurangi Turnover Intention. *Jurnal Dinamika Manajemen*, 5(2), 220-227.
- Niati, Dewi, dkk. (2021). The Effect of Training on Work Performance and Career Development: The Role of Motivation as Intervening Variable. *Budapest International Research and Critics Institute-Journal (BIRCI-Journal)*, 4(2), 2385-2393.
- Nugraha, A dan Purba, S. Diana. (2017). Tuntutan Pekerjaan dan Stress Kerja Sebagai Variabel Penentu Turnover Intention. *Jurnal Manajemen dan Pemasaran Jasa*, 10(1), 49-60.
- Nyoman Ayu T.M.D. dan Ni Made Swasti Wulanyani. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Konflik Peran Terhadap Intensi Turnover Pada Karyawan Bank di Denpasar. *Jurnal Psikologi Udayana*, 4(2), 399-412.
- Oei, I. (2005). *Riset Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Omar, M. K. (2020). Work Stress, Workload, Work-Life Balance, and Intention to Leave Among Employees of an insurance Company in Malaysia. *International Journal of Business, Economics, and Law*, 21(2), 70-78.
- Panda, F. B. (2015). The Influences of Job Satisfaction and Job Performance to Employee Turnover Intention at Hotel Yuta Manado. *Jurnal EMBA*, 3(4), 637-644.
- Pasudewi, C. Y. (2012). Resiliensi Pada Remaja Binaan Bapas Ditinjau dari Coping Stress. *Journal of Social and Industrial Psychology*, 1(2), 14-21.
- Pradana, D. (2013). *Pengaruh Efikasi Diri dan Resiliensi Diri Terhadap Sikap Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) di SMK Muda Patria Kalasan*. Yogyakarta: Fakultas Teknik Universitas Negeri Yogyakarta.
- Pradifa, Ismail A. and Welly, John. (2014). The Influence of Motivation Against Employee Turnover: Case PT Melati. *Journal of Business and Management*, 3(1), 89-101.

- Pratiwi, M. A. (-). *Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja dan Promosi Terhadap Motivasi Karyawan Pada PT. Inti (PERSERO) Bandung*. -: Universitas Komputer Indonesia.
- Prayogi, M. A.P., Koto, Murviana, dan Arif, M. (2019). Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pengaruh Work-Life Balance dan Stress Kerja Terhadap Turnover Intention. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 20(1), 39-51.
- Putradiarta, A.A. dan Rahardja, Edy. (2016). Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional, dan Stress Kerja Terhadap Intention to Quit (Studi Pada Karyawan PT. Bank Jateng). *Dponegoro Journal of Management*, 5(4), 334-345.
- Raka Harsa Wardana dan Sri Wahyuni Jamal. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Karyawan terhadap Turnover Intention pada PT Arina Multikarya Samarinda. *Borneo Student Research*, 1(2), 977-981.
- Reivich, Karen dan Shatte, Andrew. (2002). *The Resilience Factor: 7 Essential Skills for Overcoming Life's Inevitable Obstacles*. Broadway Books.
- Saifuddin. (2018). *Hubungan Antara Resiliensi Dengan Produktifitas Kerja Pada Karyawan Perusahaan Telekomunikasi PT. Cendana Teknik Utama*. Malang: UIN Maulana Malik Ibrahim.
- Salimah, z. (2021). Literatur Review: Turnover Intention. *Youth & Islamic Economic Journal*, 1(1), 1-5.
- Sartono, Muhamad, dkk. (2018). Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja, dan Komitemen Organisasi Terhadap Turnover Intention. *Journal of Management*, 4(4), 1-13.
- Sofyani, H. (-). *Modul Praktik Partial Least Square (PLS)*. Yogyakarta: Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.
- Sofyani, H. (-). *Modul Praktik Partial Least Square (PLS): Untuk Penelitian Akuntansi Pendekatan Kuantitatif*. Yogyakarta: Prodi Akuntansi UMY.
- Steven, Gondokusumo dan Sutanto, Eddy Madiono. (2015). Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasional Karyawan. *JMK*, 17(2), 186-196.
- Sugralis, dkk. (2020). Efek Stress Kerja dan Iklim Kerja Terhadap Motivasi Kerja. *Jurnal Mirai Management*, 5(3), 247-261.
- Suhariadi, F. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Dalam Pendekatan Teoritis-Praktis*. Airlangga University Press.
- Suswati, e. (2020). The Influence of Work Stress on Turnover Intention: Employee Performance as Mediator in Casual-Dining Restaurant. *JAM: Jurnal Aplikasi Manajemen*, 18(2), 391-399.

- Tett, Robert P. dan Meyer, John P. (1993). Job Satisfaction, Organizational Commitment, Turnover Intention, and Turnover: Path Analyses Based on Meta-Analytic Findings. *Personnel Psychology*, 259-293.
- Timbul Sinaga dan Mutiara Sinambela. (2013). Pengaruh Stress Kerja Terhadap Motivasi dan Kinerja Auditor pada Kantor Akuntan Publik di Kota Medan. *Jurnal Akuntansi*, XVII(01), 75-83.
- Tonnisen, Utomo Kevin dan Mei Le. (2020). Pengaruh Kompensasi dan resiliensi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Muara Ilmu Ekonomi dan Bisnis*, 4(1), 156-163.
- Utami, C.T. dan Helmi, A.F. (2017). Self-Efficacy dan Resiliensi: Sebuah Tinjauan Meta Analisis. *Buletin Psikologi*, 25(1), 54-65.
- Wahidah, E. Y. (2018). Resiliensi Perspektif Al Quran. *Jurnal Islam NUsantara*, 02(01), 105-120.
- Widati, M. A dan Muafi. (2020). Analisis Pengaruh Makna Kerja dan Resiliensi Terhadap Intention to Leave yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja. *Jurnal Bisnis: Teori dan Implementasi*, 11(2), 149-166.
- Widati, M.A. dan Muafi. (2020). Analisis Pengaruh Makna Kerja dan resiliensi Terhadap Intention to Leave yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja. *JBTI: Jurnal Bisnis: Teori dan implementasi*, 11(2), 149-166.
- Wisantyo dan Madiistriyatno. (2015). Pengaruh Stress Kerja, Disiplin Kerja, dan Kepuasan Kerja Terhadap Intensi Turnover (Studi pada Lembaga Pengelola Dana Bergulir Koperasi dan Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah). *Jurnal MIX*, V(1), 54-69.

(b) website

<https://quranhadits.com/quran/3-ali-imran/ali-imran-ayat-139/#tafsir-quraish-shihab> diakses pada tanggal 08 Juni 2022 pukul 20.35 WIB

<https://quranhadits.com/quran/2-al-baqarah/al-baqarah-ayat-286/> diakses pada 09 Juni 2022 pukul 04.50 WIB

<https://tafsiralquran.id/setelah-kesulitan-pasti-ada-kemudahan-tafsir-surah-al-insyirah-ayat-5-6/> diakses pada 09 Juni 2022 pukul 07.25 WIB

www.ojk.go.id