

**PENGARUH BEBAN KERJA, KEPEMIMPINAN DAN
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP *TURNOVER INTENTION*
DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL
INTERVENING
(Studi Kasus Karyawan Bank Syariah Kabupaten Polewali Mandar)**



SKRIPSI

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

OLEH:
MAYA KARMILA
NIM: 18108020013

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

2022

**PENGARUH BEBAN KERJA, KEPEMIMPINAN DAN
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP *TURNOVER INTENTION*
DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL
INTERVENING
(Studi Kasus Karyawan Bank Syariah Kabupaten Polewali Mandar)**



SKRIPSI

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

OLEH:

**MAYA KARMILA
NIM: 18108020013**

DOSEN PEMBIMBING SKRIPSI:

**RIFAATUL INDANA, S.E.I.,M.E.
NIP: 19870412 201903 2 006**

**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-835/Un.02/DEB/PP.00.9/08/2022

Tugas Akhir dengan judul : **PENGARUH BEBAN KERJA, KEPEMIMPINAN, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (STUDI KASUS KARYAWAN BANK SYARIAH KABUPATEN POLEWALI MANDAR)**

yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : MAYA KARMILA
Nomor Induk Mahasiswa : 18108020013
Telah diujikan pada : Selasa, 28 Juni 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
Rifaatul Indana, S.E.I.,M.E.
SIGNED

Valid ID: 62e8959417ad4



Penguji I
Dr. Joko Setyono, SE., M.Si.
SIGNED

Valid ID: 62d9f53d784bb



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

Valid ID: 62e3884731a90



Yogyakarta, 28 Juni 2022
UIN Sunan Kalijaga
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Dr. Afdawaiza, S.Ag., M.Ag.
SIGNED

Valid ID: 62e8e79032b05

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

Hal : Skripsi Saudari Maya Karmila

Kepada

Yth. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

Di – Yogyakarta

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Setelah membaca, meneliti, memberikan petunjuk dan mengoreksi serta mengadakan perbaikan seperlunya, maka kami selaku pembimbing berpendapat bahwa skripsi saudara.

Nama : Maya Karmila
NIM : 18108020013
Judul Skripsi : Pengaruh Beban Kerja, Kepemimpinan, dan Lingkungan Kerja terhadap *Turnover Intention* dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Karyawan Bank Syariah Kabupaten Polewali Mandar)

Sudah dapat diajukan kepada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Jurusan/Prodi Perbankan Syariah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana dalam Ilmu Ekonomi Islam.

Dengan ini kami berharap agar skripsi saudara tersebut dapat segera dimunaqasyahkan. Untuk itu kami ucapkan terimakasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb

Yogyakarta, 20 Juni 2022
Pembimbing



Rifaatul Indana, S.E.I., M.E
NIP. 19870412 201903 2 006

HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Maya Karmila
NIM : 18108020013
Jurusan : Perbankan Syariah
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi saya yang berjudul "**Pengaruh Beban Kerja, Kepemimpinan, dan Lingkungan Kerja terhadap Turnover Intention dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Karyawan Bank Syariah Kabupaten Polewali Mandar)**" 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 *bodynote* dan daftar pustaka. Apabila di lain waktu terbukti adanya penyimpanan dalam karya ini, maka tanggung jawab sepenuhnya ada pada penyusun.

Demikian surat pernyataan ini saya buat agar dapat dimaklumi.

Yogyakarta, 22 Juni 2022

Penyusun,

MAYAL
METERAL
TEMPEL
FACE03AJX893254915
Maya Karmila

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

HALAMAN PERSETUJUAN PUBLIKASI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIK

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

Nama : Maya Karmila
NIM : 18108020013
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-Eksklusif Royalti – Free Right*)** atau karya ilmiah saya yang berjudul :

“Pengaruh Beban Kerja, Kepemimpinan, dan Lingkungan Kerja terhadap *Turnover Intention* dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Karyawan Bank Syariah Kabupaten Polewali Mandar)”

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

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Yogyakarta, 22 Juni 2022

Penyusun



Maya Karmila

HALAMAN MOTTO

“Sesungguhnya bersama kesulitan itu ada kemudahan”

(Q.S Al Insyirah: 6)

**“ There is nothing known as perfect. It’s only those imperfections which we
choose not to see”**

(Albert Einstein)



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

HALAMAN PERSEMBAHAN

Puja dan puji syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT. atas segala limpahan rahmat, hidayah dan inayahnya yang diberikan kepada penulis sehingga karya sederhana ini dapat diselesaikan dengan lancar. Shalawat beriring salam penulis sanjung sajikan kepada baginda kita Nabi Muhammad SAW. yang telah membawa umatnya dari zaman kegelapan menuju zaman terang benderang sampai saat ini.

Karya sederhana ini penulis persembahkan kepada:

Bapak Kaharuddin dan Ibu Rasmi

Terimakasih atas nasihat, saran, pelajaran, dan doa-doa indah yang selalu tercurahkan kepada penulis. Terimakasih atas perhatian, kasih sayang, kebahagiaan dan pengorbanan tanpa pamrih yang diberikan kepada penulis. Penulis berusaha untuk selalu menjaga amanah yang diberikan kepada penulis.

Seluruh keluarga besar dan teman-teman yang selalu ada

**Almamaterku, Perbankan Syariah, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam, UIN
Sunan Kalijaga Yogyakarta.**

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan rahmah, karunia, serta hidayah-Nya sehingga penelitian dengan judul “Pengaruh Beban Kerja, Kepemimpinan, dan Lingkungan Kerja terhadap *Turnover Intention* dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Karyawan Bank Syariah Kabupaten Polewali Mandar)”. Shalawat serta salam disanjungkan kepada baginda Nabi Muhammad SAW sebagai manusia pilihan pembawa rahmat bagi seluruh alam, semoga kita mendapatkan syafaatnya di akhirat kelak, aamiin .

Penelitian ini tidak akan berjalan tanpa dukungan dan bantuan dari berbagai pihak. Melalui kesempatan ini, ucapan terima kasih disampaikan kepada yang terhormat :

1. Prof. Dr. Phill Al Makin, S. Ag., M.A selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta
2. Dr. Afdawaiza, M.Ag selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta
3. Ibu Ruspita Rani Pertiwi, S.Psi., MM selaku Ketua Program Studi Perbankan Syariah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta
4. Bapak Hasan Al Banna, SEL.,M.E selaku dosen pembimbing akademik
5. Ibu Rifaatul Indana, S.E.I.,M.E selaku dosen pembimbing skripsi, yang telah memberikan waktu, tenaga, dan pikiran dalam mengarahkan serta membimbing sehingga tugas akhir ini dapat diselesaikan.
6. Seluruh jajaran dosen di prodi perbankan syariah yang telah memberikan ilmunya selama masa studi.

7. Seluruh staff dan karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga.
8. Kedua orangtuaku tersayang, Bapak Kaharuddin dan Ibu Rasmi yang tiada henti selalu memberikan kasih sayang, semangat, doa-doa terindahny serta dukungan materil yang tidak akan pernah bisa penulis ganti dengan apapun.
9. Bapak Andri Lesmana, Bapak Syahrul, Bapak Hendra, Ibu Nia, Ibu Dwi, Bu Reni, Kak Isti dan seluruh karyawan bank syariah Kabupaten Polewali Mandar yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.
10. Teman-teman seperjuangan di Prodi Perbankan Syariah yang tidak dapat saya sebutkan satu per satu.
11. Teman-teman KKN di Desa Tejosari Ngablak Magelang, yang telah memberikan pengalaman dan keluarga baru.
12. Teman-teman kos, Anisa, Zuni, Jazil, Sassa, dan Nuna yang selalu memberikan dukungan.
13. Diri saya sendiri yang mampu menempuh hingga tahap ini dan senantiasa selalu berusaha.
14. Dan seluruh pihak yang turut direpotkan dan tidak mampu penulis tuliskan satu persatu. selama masa penelitian dilaksanakan.

Terima kasih atas bantuan dalam pencarian data, doa, serta dukungan, sehingga penelitian ini akhirnya dapat diselesaikan. Semoga Allah SWT senantiasa memberikan balasan dan kemudahan dalam segala urusan kepada mereka semua.

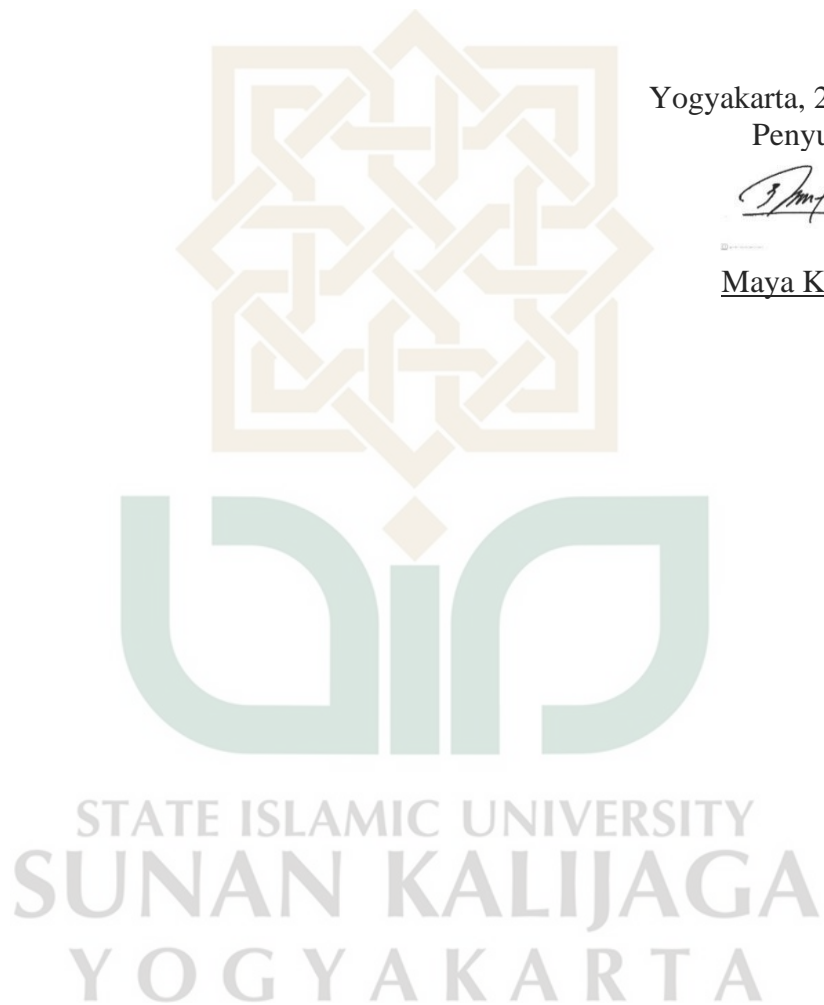
Penulis juga menyadari ketidaksempurnaan dalam penelitian, maka saran dan kritik yang membangun sangat diharapkan. Besar harapan, kelak penelitian ini dapat membawa manfaat dalam khazanah ilmu manajemen sumber daya manusia.

Yogyakarta, 22 Juni 2022

Penyusun



Maya Karmila



DAFTAR ISI

HALAMAN PENGESAHAN	iii
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI	iv
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN	v
HALAMAN PERSETUJUAN PUBLIKASI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIK	vi
HALAMAN MOTTO	vii
HALAMAN PERSEMBAHAN	viii
KATA PENGANTAR	ix
DAFTAR ISI	xii
DAFTAR TABEL	xvi
ABSTRAK	xviii
ABSTRACT	xix
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	9
C. Tujuan Penelitian	10
D. Manfaat Penelitian	11
BAB II LANDASAN TEORI DAN KAJIAN PUSTAKA	13
A. Landasan Teori.....	13
1. <i>Turnover Intention</i>	13
a. Pengertian <i>Turnover Intention</i>	13
b. Teori Keseimbangan (<i>Equity Theory</i>).....	15
c. Faktor-Faktor <i>Turnover Intention</i>	16
d. Dampak <i>Turnover Intention</i>	18
e. Indikator <i>Turnover Intention</i>	19
2. Kepuasan Kerja	19
a. Pengertian Kepuasan Kerja.....	19
b. Teori Dua Faktor.....	20
c. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja	21
d. Indikator Kepuasan Kerja	22
3. Beban Kerja.....	23
a. Pengertian Beban Kerja	23
b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Beban Kerja.....	24
c. Indikator Beban Kerja.....	25
4. Kepemimpinan	26
a. Pengertian Kepemimpinan.....	26
b. Peran Kepemimpinan.....	27

c. Indikator Kepemimpinan	28
5. Lingkungan Kerja.....	31
a. Pengertian Lingkungan Kerja	31
b. Jenis-Jenis Lingkungan Kerja.....	31
c. Indikator Lingkungan Kerja.....	32
B. Kajian Pustaka	34
C. Pengembangan Hipotesis	39
1. Pengaruh Beban Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i> Karyawan	39
2. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap <i>Turnover Intention</i> Karyawan.	40
3. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i> Karyawan.....	40
4. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i> Karyawan	42
5. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.....	42
6. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Karyawan	43
8. Pengaruh Beban Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i> Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel <i>Intervening</i>	45
9. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap <i>Turnover Intention</i> Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel <i>Intervening</i>	46
10. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i> Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel <i>Intervening</i>	47
D. Kerangka Pemikiran.....	49
BAB III METODE PENELITIAN	50
A. Desain Penelitian	50
B. Variabel dan Definisi Variabel	50
1. Variabel <i>Independen</i>	50
2. Variabel <i>Dependen</i>	51
3. Variabel <i>Intervening</i>	51
C. Populasi dan Sampel	54
1. Populasi	54
2. Sampel.....	54
D. Data, Sumber Data, dan Teknik Pengambilan Data.....	55
1. Jenis Data	55
2. Sumber Data	56
a. Data Primer	56
b. Data sekunder	56
3. Teknik Pengumpulan Data	56
a. Wawancara.....	57
b. Kuesioner	57
E. Analisis Deskriptif	58
F. Uji Instrumen Penelitian	58
1. Uji Validitas	58
2. Uji Reliabilitas.....	59
G. Uji Asumsi Klasik.....	59

1. Uji Normalitas.....	59
2. Uji Multikolinearitas.....	60
3. Uji Heteroskedastisitas	60
G. Pengujian Hipotesis	61
1. Koefisien Determinasi	61
2. Uji F.....	61
3. Uji Analisis Jalur	62
a. Analisis Regresi Untuk Mengukur Pengaruh Langsung.....	62
b. Analisis Regresi Untuk Mengukur Pengaruh Tidak Langsung	62
c. Analisis Variabel Pemediasi	63
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	64
A. Gambaran Umum Obyek Penelitian	64
1. Tempat dan Waktu Penelitian	64
B. Analisis Deskriptif Responden.....	65
1. Responden berdasarkan Jenis Kelamin	65
2. Responden Berdasarkan Usia	65
3. Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	66
4. Responden Berdasarkan Lama Kerja	67
C. Uji Instrumen Penelitian	68
1. Uji Validitas	68
2. Uji Reliabilitas.....	70
D. Uji Asumsi Klasik.....	71
1. Uji Normalitas	71
2. Uji Multikolinearitas	72
3. Uji Heteroskedastisitas	74
E. Uji Hipotesis	75
1. Koefisien Determinasi (R^2)	75
2. Uji F.....	77
F. Analisis Jalur (<i>Path Analysis</i>).....	78
1. Pengaruh Langsung	78
2. Pengaruh Tidak Langsung.....	80
G. Pembahasan.....	82
1. Pengaruh Beban Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i> Karyawan	82
2. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap <i>Turnover Intention</i> Karyawan	85
3. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i> Karyawan.....	88
4. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i> Karyawan	92
5. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.....	95
6. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan	98
8. Pengaruh Beban Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i> Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel <i>Intervening</i>	103
9. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap <i>Turnover Intention</i> Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel <i>Intervening</i>	106

10. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i> Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel <i>Intervening</i>	108
BAB V PENUTUP	111
A. Kesimpulan	111
B. Saran Penelitian	113
C. Keterbatasan Penelitian.....	113
DAFTAR PUSTAKA	115
LAMPIRAN	



DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu	34
Tabel 3. 1 Definisi Operasional Variabel.....	51
Tabel 3. 2 Data Jumlah Populasi Penelitian.....	54
Tabel 3. 3 Data Jumlah Sampel Penelitian.....	55
Tabel 3.4 Desain Pengukuran Skala Likert Variabel Beban Kerja dan Turnover Intention	57
Tabel 3.5 Desain Pengukuran Skala Likert Variabel Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja	58
Tabel. 4 1 Jenis Kelamin Responden	65
Tabel. 4 2 Usia Responden.....	66
Tabel. 4 3 Pendidikan Terakhir Responden	66
Tabel. 4 4 Lama Kerja Responden.....	67
Tabel. 4 5 Uji Validitas	69
Tabel. 4 6 Uji Reliabilitas	70
Tabel. 4 7 Hasil Uji Normalitas Beban Kerja, Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja.....	71
Tabel. 4 8 Hasil Uji Normalitas Beban Kerja, Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention.....	72
Tabel. 4 9 Hasil Uji Multikolinearitas Beban Kerja, Kepemimpinan, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja	73
Tabel. 4 10 Hasil Uji Multikolinearitas Beban Kerja, Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention	73
Tabel. 4 11 Hasil Uji Heteroskedastisitas Beban Kerja, Kepemimpinan, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja.....	74
Tabel. 4 12 Hasil Uji Heteroskedastisitas Beban Kerja, Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention	75
Tabel. 4 13 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2) Beban Kerja, Kepemimpinan, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja.....	76
Tabel. 4 14 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2) Beban Kerja, Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention.....	76
Tabel. 4 15 Hasil Uji Simultan (Uji F) Beban Kerja, Kepemimpinan, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja	77
Tabel. 4 16 Hasil Uji Simultan (Uji F) Beban Kerja, Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention	78
Tabel. 4 17 Pengaruh Langsung (Beban Kerja, Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention.....	79
Tabel. 4 18 Pengaruh Tidak Langsung (Beban Kerja, Kepemimpinan, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja	80
Tabel. 4 19 Ringkasan Jawaban Kuesioner Variabel Beban Kerja.....	83
Tabel. 4 20 Ringkasan Jawaban Kuesioner Variabel Kepemimpinan	86
Tabel. 4 21 Ringkasan Jawaban Kuesioner Variabel Lingkungan Kerja.....	90

Tabel. 4 22 Ringkasan Jawaban Kuesioner Variabel Beban Kerja.....	93
Tabel. 4 23 Ringkasan Jawaban Kuesioner Variabel Beban Kerja.....	96
Tabel. 4 24 Ringkasan Jawaban Kuesioner Variabel Kepemimpinan	99
Tabel. 4 25 Ringkasan Jawaban Kuesioner Variabel Lingkungan Kerja.....	101



ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh beban kerja, kepemimpinan, lingkungan kerja terhadap *turnover intention* melalui kepuasan kerja. populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan bank syariah di kabupaten Polewali Mandar. Teknik pengambilan sampel dengan *sampling purposive*, yaitu pengambilan sampel menggunakan pertimbangan tertentu. Sampel yang diambil sebanyak 40 responden, dengan instrumen penelitian berupa kuesioner. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara langsung beban kerja, kepemimpinan, dan lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap *turnover intention*. Kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*, beban kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja, kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, dan lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Kepuasan kerja mampu memediasi hubungan antara beban kerja dan kepemimpinan terhadap *turnover intention*, sementara itu kepuasan kerja tidak terbukti mampu memediasi hubungan antara beban kerja dan kepemimpinan terhadap *turnover intention*.

Kata Kunci : *Turnover Intention, Beban Kerja, Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja*



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

ABSTRACT

This study aims to analyze the effect of workload, leadership, work environment on turnover intention through job satisfaction. The population in this study were all employees of Islamic banks in Polewali Mandar district. The sampling technique is purposive sampling, namely sampling using certain considerations. Samples were taken as many as 40 respondents, with the research instrument in the form of a questionnaire. The results of this study indicate that the direct workload, leadership, and work environment have no effect on turnover intent. Job satisfaction has a negative effect on turnover intent, workload has a negative effect on job satisfaction, leadership have a positive effect on job satisfaction, and the work environment has no effect on job satisfaction. Job satisfaction is able to mediate the relationship between workload and leadership on turnover intention, meanwhile job satisfaction has not been proven to be able to mediate the relationship between workload and leadership on turnover intention.

Keywords: *Turnover Intention, Workload, Leadership, Work Environment, Job Satisfaction*



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Perkembangan industri perbankan syariah di Indonesia dimulai sejak hadirnya Bank Muamalat pada tahun 1991. Seiring dengan berkembangnya zaman, sampai saat ini industri keuangan syariah di Indonesia terus tumbuh dengan pesat. Hingga Maret 2022 jumlah Bank Umum Syariah (BUS) telah mencapai 12 bank dengan jumlah kantor mencapai 1.859 kantor, jumlah Unit Usaha Syariah (UUS) sebanyak 21 bank dengan jumlah kantor sebanyak 439 kantor dan jumlah BPRS sebanyak 165 bank dengan jumlah kantor sebanyak 655 kantor. Berdasarkan laporan Otoritas Jasa Keuangan (OJK) per Maret 2022, aset perbankan syariah kini mencapai Rp. 674,38 triliun.¹

Perkembangan bank syariah yang pesat di Indonesia tidak luput dari faktor sumber daya manusia. Begitupun juga untuk menghadapi persaingan yang semakin ketat pada era globalisasi saat ini, perbankan syariah harus memiliki sumber daya manusia yang berkualitas. Hal ini dikarenakan sumber daya manusia mempunyai peran penting yakni merencanakan, melaksanakan dan mengendalikan berbagai kegiatan operasional dalam sebuah perusahaan. Apabila

¹<https://www.ojk.go.id/id/kanal/syariah/data-dan-statistik/statistik-perbankan-syariah/pages/perbankan-perbankan-syariah---Maret-2022.aspx>. Diakses tanggal 10 Juli 2022 pukul 16.22 WIB.

sumber daya manusia lemah, perkembangan organisasi akan terkendala dan produktivitas kerja dalam organisasi juga menjadi terhambat, akibatnya organisasi akan sulit bersaing, baik dalam skala lokal, regional, maupun global (Nababan et al., 2016). Dengan demikian, penting bagi sebuah organisasi untuk melakukan fungsi manajemen sumber daya manusia, yaitu mulai dari perekrutan, pelatihan, hingga mempertahankan sumber daya manusia. Akan tetapi fenomena yang sering terjadi adalah ketika kinerja organisasi telah baik, namun dapat dirusak oleh perilaku karyawan (Susanti et al., 2018).

Salah satu bentuk perilaku tersebut adalah *turnover intention* yang berujung pada keputusan karyawan untuk meninggalkan perusahaan. Khususnya jika karyawan yang memutuskan untuk berhenti adalah karyawan yang mempunyai kinerja yang lebih unggul, sehingga hal tersebut dapat mengganggu efektivitas jalannya kerja dalam organisasi. Selain itu, dampak negatif lainnya yang dapat terjadi akibat tingginya tingkat *turnover* dalam organisasi yaitu terletak pada kualitas dan kemampuan untuk mencari pengganti karyawan yang meninggalkan organisasi, sehingga memerlukan biaya dan waktu yang digunakan untuk mencari karyawan yang baru (S. N. Hidayati & Saputra, 2018).

Berdasarkan data statistik Bank Umum Syariah menunjukkan bahwa tingkat *turnover* karyawan di bank syariah tergolong cukup tinggi. Pada bulan Juli 2021

terjadi jumlah *turnover* karyawan pada bank syariah yang cukup signifikan sebanyak 14%.²

Dalam hal ini bank syariah Kabupaten Polewali Mandar terdeteksi mengalami *turnover* karyawan yang cukup tinggi, berdasarkan informasi data tingkat *turnover* karyawan pada bank syariah Kabupaten Polewali Mandar pada tahun 2021 yaitu BSI KCP Polewali sebanyak 2 orang, BSI KCP Wonomulyo sebanyak 2 orang, dan Bank Muamalat Capem Wonomulyo-Mamuju sebanyak 1 orang. Terjadinya *turnover* karyawan pada bank syariah tersebut tentunya akan menimbulkan kendala terhadap efektivitas jalannya pekerjaan, hal tersebut dikarenakan beberapa posisi akan mengalami kekosongan ketika *turnover* terjadi dan untuk itu bank syariah perlu melakukan perekrutan kembali guna menggantikan posisi karyawan yang memilih keluar tersebut.

Terjadinya *turnover* umumnya selalu diawali dengan *Turnover intention*. Menurut Belete (2018) menyebutkan bahwa gaya kepemimpinan, variabel demografi, gaji, peluang promosi, komitmen organisasi, iklim organisasi, budaya organisasional, keadilan organisasi, dan stres kerja, merupakan penyebab utama munculnya *turnover intention* karyawan. Sementara Qureshi et al., 2013 menyebutkan bahwa berbagai elemen yang dapat mempengaruhi *turnover*

²<https://www.ojk.go.id/id/kanal/syariah/data-dan-statistik/statistik-perbankan-syariah/pages/perbankan-perbankan-syariah---Maret-2022.aspx>. Diakses tanggal 10 Juli 2022 pukul 16.22 WIB.

intention karyawan di antaranya yaitu lingkungan kerja, beban kerja, dan stres kerja.

Dalam teori keseimbangan atau (*equity theory*) yang dikemukakan oleh John Stacey Adams, menyatakan bahwa pada dasarnya manusia menyenangi perlakuan yang adil/sebanding, berhubungan dengan kepuasan relasional dalam hal persepsi distribusi yang adil/tidak adil dari sumber daya dalam hubungan interpersonal. Ketika karyawan merasa puas dalam berbagai hal seperti, beban kerja, gaji, kepemimpinan, kenaikan jabatan, pengawasan, dan rekan kerja, maka karyawan akan memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasi. Dalam penelitian ini mengambil empat faktor yang dapat memicu hadirnya *turnover intention* karyawan di antaranya yaitu beban kerja, kepemimpinan, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja. Hal ini dikarenakan kondisi tersebut sangat relevan dengan objek penelitian, dimana pada Kabupaten Polewali Mandar terdiri hanya 3 bank syariah dalam satu wilayah kabupaten, sehingga sangat rentang memiliki beban kerja yang lebih tinggi, sementara untuk faktor kepemimpinan, lingkungan kerja dan kepuasan kerja merupakan faktor yang berkaitan erat dengan kondisi karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya.

Faktor pertama yang dapat memicu munculnya *turnover intention* karyawan yaitu beban kerja. Menurut Koesoemowidjojo (2017:21) menjelaskan bahwa beban kerja yaitu semua jenis pekerjaan yang diberi kepada sumber daya manusia dalam organisasi untuk diselesaikan dalam jangka waktu tertentu. Beban kerja

yang tinggi akan memberikan dampak pada kelelahan fisik dan juga mental serta juga akan memunculkan gejala-gejala emosional lainnya seperti mudah marah, sakit kepala, dan gangguan pencernaan. Sebaliknya apabila beban kerja yang diberikan sangat sedikit, maka yang akan terjadi adalah pengurangan gerak yang dapat memicu timbulnya rasa bosan dan rasa monoton (Diana, 2019).

Beberapa penelitian juga telah menganalisis hubungan langsung antara beban kerja terhadap *turnover intention*, salah satunya yaitu hasil penelitian Putra, (2017) yang mengemukakan bahwa beban kerja terhadap *turnover intention* mempunyai pengaruh positif dan signifikan. Hal ini berarti banyaknya pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan akan membuat karyawan semakin terbebani dan kemungkinan untuk meninggalkan perusahaan tersebut juga akan semakin besar. Hasil berbeda ditemukan oleh (Ihsan et al., 2018) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh negatif signifikan antara variabel beban kerja terhadap *turnover intention* karyawan, artinya beban kerja yang berlebih tidak semata-mata hanya menimbulkan dampak negatif saja, tetapi juga dapat memberikan manfaat lain misalnya dengan adanya beban kerja berlebih maka perusahaan tentunya akan mengadakan kerja lembur sehingga karyawan bisa mendapatkan insentif dari beban kerja tersebut.

Faktor kedua yaitu kepemimpinan, kepemimpinan merupakan upaya memberikan pengaruh kepada orang lain untuk bertindak sesuai dengan kemauan pemimpin (Sutrisno, 2009). Pemimpin mempunyai peran sangat penting bagi

sebuah organisasi yakni sebagai penentu dalam pencapaian tujuan organisasi. Menurut Sutrisno (2009) peran pemimpin dapat dibagi menjadi tiga yaitu peran yang bersifat *interpersonal*, *informasional* dan peran pengambilan keputusan. Apabila pemimpin dalam organisasi mampu menggerakkan peran tersebut dengan baik, maka akan besar kemungkinan *turnover intention* dari para anggotanya akan rendah. Hasil penelitian Gunawan & Andani (2020) menyimpulkan bahwa kepemimpinan terhadap *turnover intention* memiliki pengaruh negatif dan signifikan. Sementara hasil penelitian Solehah & Ratnasari (2019) mengemukakan bahwa kepemimpinan terhadap *turnover intention* tidak mempunyai pengaruh signifikan.

Faktor ketiga yaitu lingkungan kerja, lingkungan kerja juga dapat dikategorikan indikasi yang dapat menjadi pemicu terjadinya *turnover intention*. Sedarmayanti (2009:26) menyatakan bahwa lingkungan kerja merupakan semua bahan maupun fasilitas yang ada di tempat kerja, metode kerja, maupun pengaturan kerja baik individu maupun kelompok.

Lingkungan kerja yang kurang nyaman seperti lingkungan kerja kotor, berbau, sempit, penerangan yang kurang atau berlebih, temperatur udara tidak stabil, adanya kebisingan dalam ruangan serta masalah-masalah lainnya, bisa memberikan dampak yang kurang baik pada karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Menurut Sedarmayanti (2009:26) lingkungan kerja bukan hanya

sesuatu yang dapat dilihat dari segi fisik saja, tetapi juga non-fisik yaitu interaksi sosial antar karyawan.

Dari penelitian Efentris & Chandra (2019) menemukan hasil bahwa lingkungan kerja terhadap *turnover intention* karyawan mempunyai pengaruh negatif dan tidak signifikan. Hasil berbeda di temukan oleh Haholongan (2018) yang memperoleh hasil bahwa terdapat pengaruh negatif signifikan antara variabel lingkungan kerja terhadap *turnover intention* karyawan. Apabila tingkat kenyamanan dan keamanan karyawan dalam bekerja menurun, maka karyawan akan sulit untuk bertahan dan lebih memilih untuk meninggalkan pekerjaan mereka. Sebaliknya, jika perusahaan senantiasa selalu memperhatikan lingkungan kerjanya, maka karyawan merasa nyaman dan betah dengan pekerjaannya dan hasil pekerjaan yang diberikan juga akan lebih memuaskan.

Satu hal yang perlu diperhatikan juga, bahwa faktor yang juga dapat mempengaruhi keinginan dan keputusan karyawan untuk keluar dari pekerjaannya yaitu kepuasan kerja. Luthans (2005:243) mengemukakan bahwa kepuasan kerja merupakan pernyataan kepuasan karyawan yang berkaitan dengan bagaimana pekerjaan mereka dapat memberi keuntungan untuk organisasi, hal ini menyiratkan bahwa apa yang didapatkan dalam bekerja telah mencakup hal yang dianggap penting. Beban kerja, kepemimpinan, dan lingkungan kerja adalah *predictor* yang mempengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan. Mangkunegara (2017) menyatakan bahwa *turnover* yang rendah dihubungkan dengan kepuasan

kerja yang tinggi oleh karyawan. Sementara terjadinya *turnover* yang tinggi dihubungkan dengan adanya ketidakpuasan kerja oleh karyawan. Semakin tinggi kepuasan kerja karyawan, maka akan semakin besar juga tingkat kenyamanan karyawan dalam bekerja di perusahaan tersebut, dengan demikian hal tersebut dapat menekan tingkat *turnover intention* yang terjadi pada karyawan.

Penelitian terdahulu oleh Wibawa (2015) menunjukkan hasil bahwasanya kepuasan kerja terhadap *turnover intention* karyawan mempunyai pengaruh negatif signifikan. Sementara dalam penelitian Setiyanto & Hidayati (2017) memperoleh hasil variabel kepuasan kerja terhadap *turnover intention* tidak mempunyai pengaruh.

Dalam beberapa penelitian sebelumnya diperoleh bahwa beban kerja, kepemimpinan, dan lingkungan kerja dapat mempengaruhi *turnover intention* karyawan, dan dalam penelitian ini peneliti menggunakan variabel kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Penggunaan variabel intervening dimaksudkan untuk menguji ketika variabel bebas tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

Fenomena *turnover* pada karyawan telah menjadi salah satu hal yang sangat penting terutama bank syariah Kabupaten Polewali Mandar. Maka dari itu berdasarkan kondisi bank syariah tersebut dan juga adanya *research gap* yang sebelumnya juga telah diuraikan, maka penulis merasa tertarik untuk mengarahkan penelitian yang akan dilakukan dengan judul “**Pengaruh Beban**

Kerja, Kepemimpinan, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Karyawan Bank Syariah Kabupaten Polewali Mandar)”.

B. Rumusan Masalah

Dari uraian latar belakang di atas, maka pokok masalah yang akan dikaji dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh beban kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan bank syariah?
2. Apakah terdapat pengaruh kepemimpinan terhadap *turnover intention* pada karyawan bank syariah?
3. Apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan bank syariah di Indonesia?
4. Apakah terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan bank syariah?
5. Apakah terdapat pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja pada karyawan bank syariah?
6. Apakah terdapat pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja pada karyawan bank syariah?
7. Apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada karyawan bank syariah?

8. Apakah terdapat pengaruh beban kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan bank syariah dengan kepuasan kerja sebagai variabel *intervening*?
9. Apakah terdapat pengaruh kepemimpinan terhadap *turnover intention* pada karyawan bank syariah dengan kepuasan kerja sebagai variabel *intervening*?
10. Apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan bank syariah dengan kepuasan kerja sebagai variabel *intervening*?

C. Tujuan Penelitian

Dari rumusan masalah di atas, maka diperoleh beberapa tujuan yang ingin dicapai oleh penulis yaitu sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan membahas pengaruh beban kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan bank syariah.
2. Untuk mengetahui dan membahas pengaruh kepemimpinan terhadap *turnover intention* pada karyawan bank syariah.
3. Untuk mengetahui dan membahas pengaruh lingkungan kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan bank syariah.
4. Untuk mengetahui dan membahas pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan bank syariah.
5. Untuk mengetahui dan membahas pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja pada karyawan bank syariah.
6. Untuk mengetahui dan membahas pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja pada karyawan bank syariah.

7. Untuk mengetahui dan membahas pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada karyawan bank syariah.
8. Untuk mengetahui dan membahas pengaruh beban kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan bank syariah dengan kepuasan kerja sebagai variabel *intervening*.
9. Untuk mengetahui dan membahas pengaruh kepemimpinan terhadap *turnover intention* pada karyawan bank syariah di Indonesia dengan kepuasan kerja sebagai variabel *intervening*.
10. Untuk mengetahui dan membahas pengaruh lingkungan kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan bank syariah di Indonesia dengan kepuasan kerja sebagai variabel *intervening*.

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Secara teoritis manfaat penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan referensi kepada peneliti selanjutnya terutama berkenaan dengan pengaruh kepemimpinan, beban kerja, dan lingkungan kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan bank syariah dengan kepuasan kerja sebagai variabel *intervening*. Selain itu penelitian ini juga diharapkan dapat menambah pengetahuan di bidang keilmuan maupun pengembangan ilmiah kepada penulis maupun pembaca mengenai manajemen sumber daya

manusia.

2. Manfaat Praktis

Secara praktis manfaat penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai salah satu sumbangan pemikiran ataupun masukan bagi bank syariah dalam mengambil keputusan yang berkaitan dengan beban kerja, kepemimpinan, lingkungan kerja, kepuasan kerja serta pengaruhnya terhadap *turnover intention*, sehingga bank syariah dapat meminimalisir terjadinya *turnover* karyawan.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Adapun beberapa kesimpulan yang dapat diperoleh dari hasil penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

1. Beban kerja terhadap *turnover intention* karyawan terbukti tidak berpengaruh. Hal ini berarti bahwa besar kecilnya beban kerja yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan tidak mempengaruhi niat karyawan untuk keluar dari tempat kerjanya.
2. Kepemimpinan terbukti tidak berpengaruh pada *turnover intention* karyawan. Artinya, sebesar apapun peranan seorang pemimpin dalam ranah kepemimpinannya, tidak akan berpengaruh secara mendasar pada *turnover intention* karyawan yang dibawahinya.
3. Lingkungan kerja terhadap *turnover intention* karyawan tidak mempunyai pengaruh. Artinya, baik atau tidaknya lingkungan kerja tidak mampu memberikan dampak yang signifikan terhadap *turnover intention* karyawan.
4. Kepuasan terhadap *turnover intention* karyawan terbukti berpengaruh positif. Dengan demikian meningkatnya kepuasan kerja karyawan, akan menekan terjadinya *turnover intention*.
5. Beban kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan karyawan bank syariah pada kabupaten Polewali Mandar, Artinya apabila tingginya beban kerja yang diberikan tidak sesuai dengan kemampuan karyawan maka kepuasan kerja karyawan akan semakin menurun.

6. Kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan terbukti berpengaruh positif. Artinya, semakin baik kepemimpinan pada bank syariah kabupaten Polewali Mandar, akan membuat karyawan merasa nyaman dalam bekerja dengan atasannya dan dapat meningkatkan kepuasan kerja.
7. Lingkungan Kerja tidak terbukti mampu memberikan efek pada kepuasan kerja karyawan. Artinya, baik tidaknya lingkungan kerja, tidak akan menimbulkan dampak yang signifikan pada kepuasan kerja karyawan.
8. Kepuasan kerja terbukti mampu memediasi pengaruh antara beban kerja terhadap *turnover intention*. Artinya, jika beban kerja yang diperoleh karyawan sesuai dengan kemampuannya maka, hal itu dapat mendorong munculnya kepuasan kerja dan *turnover intention* karyawan akan menurun.
9. Kepemimpinan terbukti dapat memberikan pengaruh terhadap *turnover intention* karyawan melalui kepuasan kerja. Dengan demikian jika karyawan telah merasa senang atau merasa puas atas kepemimpinan dalam bank syariah, maka karyawan akan cenderung lebih memilih untuk bertahan atau tetap bekerja pada bank syariah tersebut.
10. Lingkungan kerja terhadap *turnover intention* karyawan melalui kepuasan kerja terbukti tidak mempunyai pengaruh, artinya lingkungan kerja baik secara langsung ataupun secara tidak langsung yaitu melalui kepuasan kerja pada bank syariah Kabupaten Polewali Mandar tidak mampu mempengaruhi keinginan karyawan untuk keluar maupun bertahan dengan pekerjaannya.

B. Saran Penelitian

Dari hasil penelitian ini, maka diajukan beberapa saran yang diharapkan bisa memberi manfaat bagi beberapa pihak tertentu. Adapun beberapa saran atau masukan diajukan yaitu:

1. Bagi bank syariah kabupaten Polewali Mandar perlu untuk memperhatikan beban kerja yang diberikan kepada para karyawan, kepemimpinan dalam perusahaan, serta keadaan lingkungan kerja, meskipun pada penelitian beban kerja, kepemimpinan, dan lingkungan kerja secara langsung tidak memiliki pengaruh terhadap tingkat *turnover intention* karyawan, tetapi diharapkan dapat menjadi salah satu contoh yang baik bagi bank syariah lainnya.
2. Untuk penelitian selanjutnya sebaiknya mengembangkan variabel independen yang menjadi faktor terjadinya *turnover intention*, sehingga dapat diperoleh adanya kebaruan pada penelitian berikutnya.

C. Keterbatasan Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian ini, penulis dapat menyampaikan beberapa keterbatasan yang ada dalam penelitian ini, yaitu sebagai berikut :

1. Dalam penelitian ini sebagian kuesioner tidak dapat diberikan kepada responden secara langsung dan mendampingi responden dalam mengisi kuesioner. Hal ini disebabkan oleh kesibukan responden dan kendala di lokasi dan beberapa responden juga tidak menyanggupi untuk menjawab kuesioner yang telah dibagikan tersebut secara langsung atau meminta waktu kurang lebih dua minggu, sehingga kendala ini menyebabkan tidak dapat diketahui apakah responden benar-benar mengisi kuesioner dengan baik. Selain itu,

peneliti juga tidak dapat secara langsung menjawab hal-hal yang tidak dimengerti oleh responden terkait pertanyaan yang dicantumkan dalam kuesioner.

2. Informasi yang diperoleh pada penelitian ini masih kurang banyak, hal tersebut dikarenakan beberapa informan sulit untuk diwawancarai.



DAFTAR PUSTAKA

- Abid, G., & Butt, T. H. (2017). *Expressed Turnover Intention : Alternate Method for Knowing Turnover Intention and Eradicating Common Method Bias*. SciPress Ltd. <https://doi.org/10.18052/www.scipress.com/ILSHS.78.18>
- Achyana, M. (2016). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Beban Kerja Room Attendant di Grand Jatra Hotel Pekanbaru. *Jurnal FISIP*, 3(2), 1–12.
- Aini, N., Budi, S., Ekonomi, F., & Pamulang, U. (2020). Pengaruh Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Dana Mandiri Sejahtera Cabang Sepatan. *Jurnal Disrupsi Bisnis*, 3(3), 1–10.
- Akhsanu, I. (2012). *Turnover Karyawan*. PH Movement.
- Aprianto, P., & Siswoyo Haryono. (2020). Pengaruh Tekanan Kerja, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Intensi Turnover : Peran Mediasi Kepuasan Kerja. *Jurnal Manajemen Dewantara*, 4(1), 33–45.
- Ardana, I. K., & Mujiati, N. W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Graha Ilmu.
- Ariyanti, S., & Andika, F. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja (Study Kasus PT. PLN Rayon Majalaya). *Jurnal Penelitian Dan Aplikasi Sisten & Teknik Industri*, XV(1), 11–20.
- Astuti, R. (2018). *Corrected Item Total*. 6(1), 26–41.
- Azwar, S. (1997). *Sikap Manusia Teori dan Pengukurannya*. Pustaka Pelajar.
- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga.
- Basuki, A. T. (2019). *Analisis Regresi Dalam Penelitian Ekonomi Dan Bisnis (Dilengkapi Aplikasi SPSS Dan EVIEWS)* (R. Persada (ed.)).
- Belete, A. (2018). *Turnover Intention Influencing Factors of Employees : An Empirical Work Review*. 5(7), 23–31.
- Chen, Z. X., & Francesco, A. M. (2000). Employee Demography, Organizational Commitment, and Turnover Intention In China: Do Cultural Differences Matter? *Journal International Human Relations*, 53(6). <https://doi.org/10.1177/0018726700536005>
- Diana, Y. (2019). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di

- Housekeeping Departement Pada Hotel Bintan Lagoon Resort. *Jurnal Manajemen Tools*, 53(9), 193–205.
- Efentris, T., & Chandra, S. (2019). the Influence of Work Environment on Job Satisfaction, Organizational Commitment, and Turnover Intention Atpt.Cahaya Araminta Pekanbaru. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 7(2), 152–164.
- Eliyanto. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA Muhammadiyah di Kabupaten Kebumen. *Jurnal Pendidikan Madrasah*, 3(1), 169–181.
- Enny, M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. UBHARA Manajemen Press.
- Ghozali. (2005). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Bp UNDIP Semarang.
- Gunawan, S., & Andani, K. (2020). Faktor-faktor yang mempengaruhi turnover intention karyawan pada pt permata prima canindo di Jakarta. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 2(3), 793–802. <http://journal.untar.ac.id/index.php/JMDK/article/view/9593>
- Hapsari, T. D., Istiqomah, & Damayanti, R. (2020). *Analisis Faktor Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Dan Konflik Terhadap Turnover Karyawan Bagian Sewing PT. Solo Kawistara Garmindo*. 04(01), 227–235.
- Hasibuan, M. S. . (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Hidayati, N., & Trisnawati, D. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stress Kerja terhadap Turnover Intentions Karyawan Bag. Marketing PT Wahana Sahabat Utama. *Eksis*, 11(1), 22–37.
- Iskandar, Y. C., & Rahadi, D. R. (2021). Strategi Organisasi Penanganan Turnover Melalui Pemberdayaan Karyawan. *Jurnal Ilmiah Bidang Ilmu Ekonomi*, 19(1), 102–116.
- Kinanti, P. D. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Transaksional Dan Kompensasi Terhadap Turnover Intention Melalui Kepuasan Kerja. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 8(5), 2–22.
- Koesmowidjojo, S. R. M. (2017). *Paduan Praktis Menyusun Analisis Beban Kerja*. Raih Asa Sukses.
- Lestari, G. F., & Primadineska, R. W. (2021). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Turnover Intention dengan Dukungan Sosial Sebagai Variabel Pemoderasi pada Pekerja Milenial. *Jurnal Cakrawansa Bisnis*, 2(1), 11–20.

- Luthans, F. (2005). *Perilaku Organisasi*. ANDI.
- Mangkunegara, A. . A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Rosdakarya.
- Martono, N. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif Analisis Isi dan Analisis Data Sekunder*. PT Rajagrafindo Persada.
- Masta, N., & Riyanto, S. (2020). *The Effect of Transformational Leadership , Perceived Organizational Support and Workload on Turnover Intention Sharia Banking Company in Jakarta*. 6663, 473–481. <https://doi.org/10.36348/sjbms.2020.v05i08.003>
- Ningrum, W. E. (2016). Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Outseurching PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Jember Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Skripsi*.
- Novel, C., Marchyta, K., Bisnis, P. M., Manajemen, P. S., Ekonomi, F., Petra, U. K., & Siwalankerto, J. (2021). Pengaruh Beban Kerja Melalui Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Swalayan Valentine di Kairatu. *Jurnal Agora*, 9(2).
- Paramitadewi, K. F. (2017). Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekertariat Pemerintah Daerah Kabupaten Tabanan. *Jurnal Manajemen Unud*, 6(6), 3370–3397.
- Price, J. L. (2001). Reflections on the determinants of voluntary turnover. *International Journal of Manpower*, 22(7), 600–624. <https://doi.org/10.1108/EUM00000000006233>
- Purwati, A. A., & Maricy, S. (2021). Pengaruh Beban Kerja , Lingkungan Kerja dan Job Insecuriy Terhadap Turnover Intention Karyawan PT . Bumi Raya Mestika Pekanbaru. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 2(1), 77–91.
- Puspasari, O., & Nugraheni, R. (2016). (*Studi Pada Perusahaan X*). 5, 1–8.
- Putra, R. &. (2017). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Turnover Intention Karyawan. *Jurnal Manajemen Unud*, 6(11), 5970–5998.
- Rahman, M. A. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Dan Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT Jatim Times Network di Kota Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 63(1), 82–89.
- Robbins, S. P. (2015). *Perilaku Organisasi*. Perhallindo.

- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015). *Perilaku Organisasi: Organizational Behavior*. Salemba.
- Rolos, J. K. R., Sambul, S. A. P., & Rumawas, W. (2018). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 6(4).
- Saklit, I. W. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Pengembangan Karir Terhadap Intensi Turnover: Kepuasan Kerja Sebagai Mediator. *Jurnal Manajemen*, XXI(03), 472–490.
- Sandra, M. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Turnover Intention Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT Saba Pratama. *Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen Tirtayasa*, 3(1), 107–119.
- Sedarmayanti. (2009). *Tata Kerja & Produktivitas Kerja (Suatu Tinjauan Dari Aspek Ergonomi Atau Kaitan Antara Manusia dengan Lingkungan Kerjanya)*. Mandar Maju.
- Shee, A. A. H. (2015). Organizational Culture And The Job Satisfaction-Turnover Intention Link A Case Study Of The Saudi Arabian Banking. *International Journal of Management*, 4(4).
- Sitinjak, L. N. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. Mitra Pinasthika Mustika Rent Tangerang Selatan). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 60(2), 162–168.
- Sugiyono. (2013a). *METODE PENELITIAN KUANTITATIF, KUALITATIF, DAN KOMBINASI (MIXED METHODS)*. ALFABETA, cv.
- Sugiyono. (2013b). *Metode Penelitian Manajemen*. ALFABETA, cv.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. ALFABETA.
- Supriyanto. (2010). *Metodologi Riset Manajemen Sumber Daya Manusia*. UIN-MALIKI Press.
- Suryaratri, R. D., Abadi, M. A., & Jakarta, U. N. (2018). Modal Psikologis Dan Intensi Job Hopping Pada Pekerja Generasi Millennial. *IKRATH-Humaniora*, 2(2), 77–83.
- Susilo, J., & Satrya, I. G. B. H. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Yang Dimediasi Oleh Komitmen Organisasional Karyawan Kontrak. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(6), 3700. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i06.p15>

- Sutikno, M. (2020). Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Turnover Intention Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Konferensi Ilmiah Mahasiswa*, 450–473.
- Wibiseno, Q. (2018). Dampak Motivasi Kerja, Iklim Organisasi, Lingkungan Kerja, Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Lembaga Perkreditan Desa Pecatu. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 7(12), 6759–6785.
- Wibowo. (2015). *Perilaku Dalam Organisasi*. Rajawali Pers.
- Wickens, B. M. H. C. D. (1993). *Workload Transition Implication for Individual and Team Performance*. National Academy Press.
- Widjaja, C. C. W. P. H., & Lia. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Lingkungan Kerja Pada Niat Turnover Karyawan Di Bidang Teknik Dan Jasa Konstruksi. *Dinasti International Journal Of Education Management And Social Science*, 1(1).
- Wijaya, A. (2018). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Pekerja Di Hotel Maxone Di Kota Malang. *Jurnal Persimonia*, 4(3), 278–288.
- Yasa, I. G. R., & Dewi, A. A. S. K. (2018). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(3), 1203. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i03.p02>
- Yelfira, M. A., & Soeling, P. D. (2021). *Pengaruh Kompensasi Dan Kepemimpinan Terhadap Turnover Intention Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi*. 7(1), 1–19.
- Zaki, H., Ekonomi, F., & Riau, U. (2016). *Pengaruh beban kerja dan kompensasi terhadap turnover intention melalui kepuasan kerja pada karyawan pt. adira Achyana*, M. (2016). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Beban Kerja Room Attendant di Grand Jatra Hotel Pekanbaru. *Jurnal FISIP*, 3(2), 1–12