

**PENGARUH *JOB INSECURITY, JOB STRESS, WORK-FAMILY
CONFLICT* DAN *CAREER DEVELOPMENT* TERHADAP *TURNOVER
INTENTION***

(STUDI KASUS: KARYAWAN BANK BPD DIY SYARIAH)



**STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA**

SKRIPSI

**DIAJUKAN KEPADA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA
SEBAGAI PERSYARATAN GUNA MEMPEROLEH
GELAR SARJANA STRATA SATU**

OLEH:

EKA PURWANINGSIH

NIM: 18108020056

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

2022

**PENGARUH *JOB INSECURITY, JOB STRESS, WORK-FAMILY
CONFLICT* DAN *CAREER DEVELOPMENT* TERHADAP *TURNOVER
INTENTION***

(STUDI KASUS: KARYAWAN BANK BPD DIY SYARIAH)



UII
STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

SKRIPSI

**DIAJUKAN KEPADA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA
SEBAGAI PERSYARATAN GUNA MEMPEROLEH
GELAR SARJANA STRATA SATU**

OLEH:

EKA PURWANINGSIH

18108020056

PEMBIMBING:

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

NIP: 19840523 201101 1 008

**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-949/Un.02/DEB/PP.00.9/08/2022

Tugas Akhir dengan judul : **PENGARUH JOB INSECURITY, JOB STRESS, WORK-FAMILY CONFLICT DAN CAREER DEVELOPMENT TERHADAP TURNOVER INTENTION (STUDI KASUS : KARYAWAN BANK BPD DIY SYARIAH)**

yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : **EKA PURWANINGSIH**
Nomor Induk Mahasiswa : **18108020056**
Telah diujikan pada : **Kamis, 04 Agustus 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
Janhar Faradis, S.H.I., M.A.
SIGNED

Valid ID: 6282f08a0006



Penguji I
Drs. Akhmad Yusuf Khoiruddin, S.E., M.Si.
SIGNED

Valid ID: 628e66d8e46



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

Valid ID: 6284701206e9



Yogyakarta, 04 Agustus 2022
UIN Sunan Kalijaga
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Dr. Afidawiza, S.Ag., M.Ag.
SIGNED

Valid ID: 6284597050eb

SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI

Hal : Skripsi Saudari Eka Purwaningsih

Kepada
Yth. Bapak Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
UTN Sunan Kalijaga
di Yogyakarta.

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

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

Nama : Eka Purwaningsih

NIM : I8108020056

Judul Skripsi : "Pengaruh *Job Insecurity, Job Stress, Work- Family Conflict* dan *Career Development* terhadap *Turnover Intention* (Studi Kasus: Karyawan Bank BPD DIY Syariah)"


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

Dengan ini kami menghimbau agar skripsi saudara tersebut dapat segera dimunaqasyahkan. Untuk itu kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Yogyakarta, 20 Juli 2022

Pembimbing,


Jubat Faradis, S.H.I., M.A.
NIP: 19840523 201101 1 008

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Eka Purwaningsih

NIM : 18108020056

Jurusan/Prodi : Perbankan Syariah

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul "**Pengaruh *Job Insecurity, Job Stress, Work- Family Conflict* dan *Career Development* terhadap *Turnover Intention* (Studi Kasus: Karyawan Bank BPD DIY Syariah)**" adalah benar-benar merupakan hasil karya penulis sendiri, bukan duplikasi ataupun saduran dari karya orang lain, kecuali pada bagian yang telah dirujuk dan disebutkan dalam *bodynote* atau daftar pustaka. Apabila di lain waktu terbukti adanya penyimpangan dalam karya ini, maka tanggung jawab sepenuhnya ada pada penulis.

Demikian surat pernyataan ini penulis buat agar dapat dimaklumi dan dipergunakan sebagaimana perlunya.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Yogyakarta, 20 Juli 2022

Penulis,



054344384279/114
Eka Purwaningsih

NIM. 18108020056

HALAMAN PERSETUJUAN PUBLIKASI

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

Nama : Eka Purwaningsih
NIM : 18108020056
Program Studi : Perbankan Syariah
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Jenis Karya : Skripsi

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

“Pengaruh *Job Insecurity, Job Stress, Work- Family Conflict* dan *Career Development* terhadap *Turnover Intention* (Studi Kasus: Karyawan Bank BPD DIY Syariah)”

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini di Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta berhak menyimpan, mengalihmedia/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penyusun dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Yogyakarta

Pada tanggal : 20 Juli 2022

Yang menyatakan



(Eka Purwaningsih)

MOTTO

مَنْ جَدَّوَجِدْ

“Siapa yang bersungguh-sungguh, maka ia akan berhasil”

(Akbar Zainudin, 2013)

Tidak meninggi karena bukan langit, belajar merendah karena hidup di muka bumi. Rendah hati serendah-rendahnya sampai tidak ada yang bisa merendahkan.

Cintai semua yang terikat dengan takdir, cintai orang yang telah ditakdirkan, cintai sepenuh hati, cintai sepenuh jiwa, maka akan bahagia.

(Ustadz Hilman Fauzi)

Tingkatkan kualitas diri, bentuk menghargai diri sendiri.



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

HALAMAN PERSEMBAHAN

Bismillahirrahmanirrahiim

Alhamdulillah, segala puji bagi Allah penyusun ucapkan kepada Allah SWT atas izin dan ridhonya yang telah memudahkan penyusun dalam menyelesaikan skripsi

ini. Adapun skripsi ini penyusun persembahkan kepada:

Terkhusus Kedua orangtua tercinta

Bapak Djamin Kaswari dan Ibu Poniye

Yang selalu senantiasa menitipkan do'a dan kasih sayangnya, perjuangan dan pengorbanannya dalam membimbing dan menasehati yang menjadi kekuatan tersendiri dalam setiap langkah hidup penyusun. Terima kasih banyak telah memberikan kesempatan besar untuk menempuh Pendidikan sampai tahap ini.

Kakak-kakak dan Adik tersayang

Yang selalu menjadi motivator dan penyemangat dalam meraih cita-cita
Semua Keluarga Besar terimakasih kepada saudara penyusun dan teman-teman yang selalu mendukung dan menyemangati.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

PEDOMAN TRANSLITERASI

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

A. Konsonan Tunggal

| Huruf Arab | Nama | Huruf Latin | Nama |
|------------|------|--------------------|-------------------------------|
| ا | Alif | Tidak dilambangkan | Tidak dilambangkan |
| ب | Ba' | B | Be |
| ت | Ta' | T | Te |
| ث | Sa' | Ś | Es (dengan titik di atas) |
| ج | Jim | J | Je |
| ح | Ha' | H | Ha (dengan titik di bawah) |
| خ | Kha' | Kh | Ka dan ha |
| د | Dal | D | De |
| ذ | DZal | Z | Zet |
| ر | Ra' | R | Er |
| ز | Zai | Z | Zet |
| س | Sin | S | Es |
| ش | Syin | Sy | Es dan ye |
| ص | Shad | ş | Es (dengan titik di bawah) |
| ض | Dad | đ | De (dengan titik di bawah) |

| | | | |
|---|--------|----|--------------------------------|
| ط | Ta' | ṭ | Te (dengan titik di bawah) |
| ظ | Dza' | ẓ | Zet (dengan titik di bawah) |
| ع | 'Ain | ‘ | Koma terbalik di atas |
| غ | Gain | Gh | Ge dan ha |
| ف | Fa' | F | Ef |
| ق | Qaf | Q | Ki |
| ك | Kaf | K | Ka |
| ل | Lam | L | El |
| م | Min | M | Em |
| ن | Nun | N | En |
| و | Wawu | W | We |
| ه | Ha' | H | Ha |
| ء | Hamzah | ‘ | Apostref |
| ي | Ya' | Y | Ye |

B. Konsonan Rangkap karena Syaddah Ditulis Rangkap

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

C. Ta' Marbuttah

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

| | | |
|---------------|---------|---------------------------|
| حكمة | Ditulis | <i>Hikmah</i> |
| عَلَّة | Ditulis | <i>'illah</i> |
| كرمة الأولياء | Ditulis | <i>Karamah al auliya'</i> |

D. Vokal Pendek dan Penerapannya

| | | | |
|-----------|--------|---------|----------------|
| --- َ --- | Fathah | Ditulis | A |
| --- ِ --- | Kasrah | Ditulis | I |
| --- ُ --- | Dammah | Ditulis | U |
| فعل | Fathh | Ditulis | <i>Fa'ala</i> |
| ذكر | Kasrah | Ditulis | <i>Zukira</i> |
| يذهب | Dammah | Ditulis | <i>Yazhabu</i> |

E. Vokal Panjang

| | | |
|----------------------|---------|-------------------|
| 1. fathah + alif | Ditulis | A |
| جاهليّة | Ditulis | <i>Jahiliyyah</i> |
| 2. fathah + ya' mati | Ditulis | A |
| تنسى | Ditulis | <i>Tansa</i> |

| | | |
|------------------------|---------|--------------|
| 3. kasrah + ya' mati | Ditulis | I |
| كريم | Ditulis | <i>Karim</i> |
| 4. dhammah + wawu mati | Ditulis | U |
| فروض | Ditulis | <i>Furud</i> |

F. Vokal Rangkap

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

G. Vokal Pendek yang Berurutan dalam Satu Kata yang Dipisahkan dengan Apostof

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

H. Kata Sandang Alif + Lam

1. Bila diikuti huruf qamariyyah maka ditulis menggunakan huruf awal "al"

| | | |
|--------|---------|-----------------|
| القرآن | Ditulis | <i>Al-Quran</i> |
| القياس | Ditulis | <i>Al-Qiyas</i> |

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

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

I. Penulisan Kata-Kata dalam Rangkaian Kalimat

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

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
 SUNAN KALIJAGA
 YOGYAKARTA

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Puji syukur penyusun panjatkan kehadiran Allah SWT atas berkat dan rahmat-Nya penyusun dapat menyelesaikan tugas akhir skripsi ini yang berjudul **“Pengaruh *Job Insecurity, Job Stress, Work- Family Conflict* dan *Career Development* terhadap *Turnover Intention* (Studi Kasus: Karyawan Bank BPD DIY Syariah)”**

Skripsi ini disusun guna memenuhi salah satu syarat untuk mencapai derajat Sarjana Strata 1 Program Studi Perbankan Syariah Pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.

Tentunya dalam penelitian ini terlepas dari pertolongan Allah SWT. Dalam kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada pihak-pihak yang telah memberikan bantuan, masukan serta dorongan motivasi dalam penyelesaian skripsi ini, pihak-pihak tersebut adalah:

1. Bapak Prof. Dr. Phil. Al Makin, S.Ag., M.A. selaku Rektor UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta
2. Bapak Dr. Afdawaiza, M.Ag selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
3. Ibu Ruspita Rani Pertiwi, S.Psi, M.M selaku ketua Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga.
4. Bapak Jauhar Faradis, S.H.I.,M.A. selaku Dosen Pembimbing Skripsi (DPS) yang telah merelakan waktunya untuk membimbing, mengarahkan dan memberi motivasi kepada penyusun hingga akhir proses penulisan skripsi.
5. Alex Fahrur Riza, S.E., M.Sc. selaku Dosen Pembimbing Akademik (DPA) yang telah banyak memberikan arahan dan bimbingan semasa perkuliahan.

6. Seluruh Dosen Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta yang telah memberikan ilmu pengetahuan dan wawasan selama menempuh pendidikan.
7. Kedua orang tua, Bapak Djamin Kaswari dan Ibu Poniym yang telah memberikan motivasi, dukungan moril maupun materil sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
8. Kakak-kakak saya Ponijan beserta istri, Riswanto beserta istri, Sutarno dan adik saya Taufik Nur Rohman yang secara tidak langsung memberi penulis semangat dan motivasi untuk menyelesaikan tugas akhir ini.
9. *My Honey Bunny Yusfa Hidayatul Murteza, S.E., Thank you for fighting and providing the best support..*
10. Sahabat-sahabat saya Widi Astuti, Azizah, May, Riana, Fina, Qodar, Rizki, Ifti, Dhiah terimakasih atas persahabatan, canda tawa, bantuan, keluh kesah sehingga penulis dapat menyelesaikan tugas akhir ini.
11. Teman-teman seperjuangan Program Studi Perbankan Syariah Angkatan 2018 yang telah berbagi suka dan duka dari awal hingga akhir perkuliahan.
12. Teman-teman IMBASSUKIJO (Ikatan Mahasiswa Banyumas UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta) yang telah banyak memberi pengalaman yang berkesan.
13. Teman-teman KKN 105 Desa Kalisalak yang telah memberikan doa dan dukungan.

Semoga Allah SWT senantiasa membalas semua kebaikan yang telah mereka berikan. Akhir kata, semoga skripsi ini dapat bermanfaat untuk pembaca. Aamiin
Wassalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Yogyakarta, 20 Juli 2022
Penyusun



Eka Purwaningsih
NIM. 18108020056

DAFTAR ISI

| | |
|--|------------------------------|
| HALAMAN JUDUL | Error! Bookmark not defined. |
| HALAMAN PENGESAHAN | Error! Bookmark not defined. |
| SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI | iii |
| SURAT PERNYATAAN KEASLIAN | iv |
| SURAT PERSETUJUAN PUBLIKASI | v |
| MOTTO | vi |
| HALAMAN PERSEMBAHAN | vii |
| PEDOMAN TRANSLITERASI | viii |
| KATA PENGANTAR | xiii |
| DAFTAR ISI | xv |
| DAFTAR TABEL | xviii |
| DAFTAR GAMBAR | xix |
| DAFTAR LAMPIRAN | xix |
| ABSTRAK | xx |
| <i>ABSTRACT</i> | xxi |
| BAB I PENDAHULUAN | 1 |
| A. Latar Belakang Masalah | 1 |
| B. Rumusan Masalah | 7 |
| C. Tujuan Penelitian | 8 |
| D. Manfaat Penelitian | 8 |
| E. Sistematika Pembahasan | 10 |
| BAB II KERANGKA TEORI | 12 |
| A. Landasan Teori | 12 |
| 1. <i>Turnover Intention</i> | 12 |
| 2. <i>Job Insecurity</i> | 12 |
| 3. <i>Job Stress</i> | 28 |
| 4. <i>Work-Family Conflict</i> | 34 |
| 5. <i>Career Development</i> | 41 |
| B. Kajian Pustaka | 49 |
| C. Pengembangan Hipotesis | 54 |
| D. Kerangka Pemikiran | 57 |
| BAB III METODE PENELITIAN | 59 |
| A. Jenis dan Lokasi Penelitian | 59 |

| | |
|--|--------------|
| 1. Jenis Penelitian | 59 |
| 2. Lokasi Penelitian..... | 59 |
| B. Operasional Variabel Penelitian | 59 |
| C. Populasi dan Sampel..... | 61 |
| 1. Populasi..... | 61 |
| 2. Sampel | 62 |
| D. Sumber Data dan Teknik Pengumpulan | 63 |
| 1. Sumber Data | 63 |
| 2. Teknik Pengumpulan Data..... | 63 |
| E. Teknik Analisis Data | 65 |
| 1. Uji Statistik Deskriptif..... | 65 |
| 2. Uji Kualitas Data | 65 |
| 3. Uji Asumsi Klasik | 66 |
| 4. Uji Hipotesis..... | 67 |
| BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN..... | 70 |
| A. Gambaran Umum Objek Penelitian..... | 70 |
| 1. Gambaran Umum Bank BPD DIY Syariah | 70 |
| 2. Visi dan Misi Perusahaan | 71 |
| B. Hasil Analisis Data | 72 |
| 1. Uji Statistik Deskriptif..... | 72 |
| 2. Uji Kualitas Data | 75 |
| 3. Uji Asumsi Klasik..... | 81 |
| 4. Uji Hipotesis | 86 |
| C. Pembahasan | 93 |
| 1. Pengaruh <i>Job Insecurity</i> Terhadap <i>Turnover Intention</i> Pada Karyawan Bank BPD DIY Syariah | 93 |
| 2. Pengaruh <i>Job Stress</i> Terhadap <i>Turnover Intention</i> Pada Karyawan Bank BPD DIY Syariah..... | 95 |
| 3. Pengaruh <i>Work-Family Conflict</i> Terhadap <i>Turnover Intention</i> Pada Karyawan Bank BPD DIY Syariah | 97 |
| 4. Pengaruh <i>Career Development</i> Terhadap <i>Turnover Intention</i> Pada Karyawan Bank BPD DIY Syariah | 99 |
| BAB V PENUTUP..... | 101 |
| A. Kesimpulan..... | 101 |
| B. Keterbatasan Peneliti | 102 |
| C. Saran | 102 |
| DAFTAR PUSTAKA..... | xxiii |
| LAMPIRAN..... | xxix |

DAFTAR TABEL

| | |
|--|----|
| Tabel 1. 1 Data <i>Turnover</i> Bank BPD DIY Syariah Tahun 2018-2021 | 2 |
| Tabel 2. 1 Kajian Pustaka..... | 49 |
| Tabel 3. 1 Operasional Variabel..... | 60 |
| Tabel 3. 2 Kriteria Kuesioner..... | 64 |
| Tabel 4. 1 Jenis Kelamin | 72 |
| Tabel 4. 2 Berdasarkan Usia | 73 |
| Tabel 4. 3 Tingkat Pendidikan | 73 |
| Tabel 4. 4 Lama Bekerja | 74 |
| Tabel 4. 5 Pendapatan | 75 |
| Tabel 4. 6 Hasil Uji Validitas Job Insecurity | 76 |
| Tabel 4. 7 Hasil Uji Validitas Job Stress..... | 76 |
| Tabel 4. 8 Hasil Uji Validitas Work-Family Conflict..... | 77 |
| Tabel 4. 9 Hasil Uji Validitas <i>Career Development</i> | 78 |
| Tabel 4. 10 Hasil Uji Validitas Turnover Intention | 79 |
| Tabel 4. 11 Hasil Uji Reliabilitas | 80 |
| Tabel 4. 12 Hasil Uji Normalitas | 81 |
| Tabel 4. 13 Hasil Uji Multikolinearitas..... | 83 |
| Tabel 4. 14 Hasil Uji Heteroskedastisitas | 84 |
| Tabel 4. 15 Hasil Uji Regresi Linear Berganda | 86 |
| Tabel 4. 16 Hasil Uji Determinasi (R^2)..... | 88 |
| Tabel 4. 17 Uji F | 89 |
| Tabel 4. 18 Hasil Uji T..... | 90 |
| Tabel 4. 19 Ringkasan Hasil Hipotesis | 93 |

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

DAFTAR GAMBAR

| | |
|---|----|
| Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran..... | 58 |
| Gambar 3. 1 Wawancara..... | 64 |
| Gambar 4. 1 Hasil Uji Normalitas..... | 82 |
| Gambar 4. 2 Hasil Uji Normalitas P-Plot..... | 82 |
| Gambar 4. 3 Hasil uji heteroskedastisitas | 85 |



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

DAFTAR LAMPIRAN

| | |
|--|-------|
| Lampiran 1 Kuisisioner Penelitian | xxix |
| Lampiran 2 Karakteristik Responden..... | xxxvi |
| Lampiran 3 Hasil Uji analisis..... | xxxix |
| Lampiran 4 Tabulasi Data Responden | 1 |
| Lampiran 5 Surat Izin Penelitian..... | lxi |
| Lampiran 6 Surat Keterangan Penelitian | lxii |
| Lampiran 7 Wawancara Penelitian | lxiii |
| Lampiran 8 Daftar Riwayat Hidup..... | lxiv |



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh *Job Insecurity*, *Job Stres*, *Work-Family Conflict* dan *Career Development* terhadap *Turnover Intention* pada karyawan Bank BPD DIY Syariah. Populasi dalam penelitian ini adalah 64 karyawan dan menggunakan metode *purposive sampling* dimana sampel diambil berdasarkan kriteria yang telah ditentukan. Adapun kriterianya adalah karyawan yang telah berkeluarga dan telah bekerja di Bank BPD DIY Syariah selama minimal satu tahun, sehingga didapatkan jumlah sampel 55 Orang. Pengumpulan data dengan penyebaran kuesioner yang menggunakan skala Likert dan wawancara. Alat analisis yang digunakan adalah analisis jalur dengan bantuan alat analisis data IBM SPSS *Statistic 22*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel *job insecurity*, *job stress* dan *work-family conflict* memiliki pengaruh positif yang signifikan, sedangkan variabel *career development* berpengaruh negatif yang signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan Bank BPD DIY Syariah.

Kata kunci: *job insecurity*, *job stress*, *work-family conflict*, *career development* dan *turnover intention*.



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

ABSTRACT

This study aims to determine how much influence Job Insecurity, Job Stress, Work-Family Conflict and Career Development have on Turnover Intention of Bank BPD DIY Syariah employees. The population in this study was 64 employees and used a purposive sampling method where the sample was taken based on predetermined criteria. The criteria are employees who are married and have worked at Bank BPD DIY Syariah for at least one year, so that a sample of 55 people is obtained. Collecting data by distributing questionnaires using a Likert scale and interviews. The analytical tool used is path analysis with the help of the IBM SPSS Statistic 22 data analysis tool. The results show that the variables job insecurity, job stress and work-family conflict have a significant positive effect, while the career development variable has a significant negative effect on turnover intention in employees of Bank BPD DIY Syariah.

Keywords: job insecurity, job stress, work-family conflict, career development and turnover intention



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pada era globalisasi seperti saat ini perkembangan dalam dunia perbankan, termasuk pada bank syariah terus meningkat. Persaingan dalam setiap perusahaan akan bertambah ketat, sehingga membutuhkan sumber daya manusia yang handal dan berkualitas. Sumber daya manusia merupakan aset penting untuk mencapai tujuan dalam sebuah perusahaan atau organisasi. Perusahaan menyadari bahwa sumber daya manusia merupakan modal dasar dalam proses membangun perusahaan untuk terus berkembang, sehingga kemampuan, produktivitas, dan keterampilan perlu terus ditingkatkan. Karyawan yang terlatih dapat memberikan dampak positif bagi pertumbuhan dan perkembangan perusahaan. Manajemen sumber daya manusia bertugas menciptakan sistem pemberdayaan bagi karyawan yang dapat produktif dan memajukan perusahaan.

Turnover intention menurut Zeffane (2009: 224) keinginan untuk berhenti dari perusahaan saat ini yang timbul akibat dari keinginan untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik. Perusahaan yang mengalami *turnover intention* tinggi akan mengalami kerugian karena efektivitas dalam pekerjaan akan berkurang. Dengan demikian, perusahaan harus dapat

mempertahankan karyawan-karyawan terbaiknya untuk menghadapi permasalahan bagi yang mempunyai niatan untuk keluar dari pekerjaan.

Berikut adalah data *turnover* Bank BPD DIY Syariah selama empat tahun terakhir.

Tabel 1. 1 Data Jumlah karyawan keluar Bank BPD DIY Syariah Tahun 2018-2021

| Tahun | Karyawan Awal | Karyawan Keluar | Total Karyawan Akhir |
|-------|---------------|-----------------|----------------------|
| 2018 | 74 | 3 | 71 |
| 2019 | 71 | 2 | 69 |
| 2020 | 69 | 3 | 66 |
| 2021 | 66 | 2 | 64 |

Sumber : *Bank BPD DIY Syariah, 2022*

Dari data jumlah karyawan dapat dilihat bahwa terdapat 10 karyawan yang memilih keluar dari Bank BPD DIY Syariah pada tahun 2018-2021. Cukup menarik perhatian mengingat sejak adanya Covid-19 Bank BPD DIY Syariah hampir tiga tahun tidak melakukan rekrutmen karyawan, namun justru karyawan memutuskan untuk keluar meskipun besarnya *turnover* tidak mencapai setengah atau 50%. Kasus inilah yang menjadi salah satu *gap* dalam penelitian. Dengan adanya *turnover* pada beberapa tahun kebelakang, perusahaan akan menentukan upaya untuk mengurangi kenaikan *turnover intention* apabila terjadi dalam tahun kedepannya dengan memperhatikan berbagai faktor supaya karyawan dapat bertahan di perusahaan.

Terjadinya *turnover* merupakan suatu hal yang tidak dikehendaki oleh perusahaan. Beberapa faktor yang mempengaruhi terjadinya intensi *turnover* menurut Novliadi (2007: 11-13) terdapat enam faktor, antara lain adalah usia, lama kerja, tingkat pendidikan, keikatan terhadap organisasi, kepuasan kerja dan budaya perusahaan. Pada penelitian Wicaksono (2016: 2) memaparkan variabel *job insecurity*, *job stress* dan *work-family conflict* sebagai faktor yang menyebabkan *turnover*. Penelitian ini memfokuskan pada empat variabel utama yang menjadi faktor dalam mempengaruhi *turnover* yaitu *job insecurity*, *job stress*, *work-family conflict* dan *career development*. Pengembangan karir berkaitan dengan kemajuan perusahaan dan akan berbanding terbalik dengan *turnover*, sehingga variabel ini ditambahkan dalam variabel penelitian.

Kesediaan karyawan untuk keluar dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satunya adalah ketidakamanan kerja. Menurut Ashford et al. (1989: 806) ketidakamanan kerja adalah keadaan psikologis pekerja, yang menemukan bahwa pekerjaan itu mengancam dan pekerja tidak dapat melakukan apa pun untuk mengatasi masalah tersebut. Keinginan karyawan berpindah salah satunya disebabkan efek negatif dari pemikiran yang merusak. Efek ini terjadi karena adanya konflik, ketidakpuasan terhadap lingkungan kerja, dan potensi kecemasan kerja. Ketidakamanan kerja dapat menimbulkan berbagai dampak buruk, baik secara psikologis maupun non-psikologis. Dampak dari aspek psikologis dapat berupa berkurangnya kepuasan kerja, berkurangnya kreativitas, depresi dan rasa bersalah,

kecemasan, bahkan munculnya perasaan marah (Sulistiyowati, 2019: 4). Sedikitnya karyawan yang belum ditetapkan sebagai karyawan tetap berarti semakin banyak pekerja yang akan mengalami kecemasan kerja. Sehingga *job insecurity* merupakan rasa tidak aman pada karyawan secara psikologis di tempat kerja (Wicaksono, 2016: 3). Karyawan yang merasa tidak aman dalam pekerjaannya cenderung memiliki keinginan untuk keluar dari tempatnya bekerja.

Keinginan karyawan keluar juga dipengaruhi oleh *job stress* (stress kerja). Stres diduga menjadi masalah kesehatan utama bagi para pekerja bank. Karyawan takut kehilangan pekerjaan, digantikan oleh kaum muda, gagal memenuhi target penjualan, menurunkan upah dan harus bekerja dalam tim dengan sedikit staf (Gumilang, 2019: 131). Pada tingkat tertentu, stres dapat merusak secara psikologis dan fisik, sehingga stres di tempat kerja dapat membuat karyawan ingin berhenti dari pekerjaannya (Soeharso & Christie, 2009: 32).

Temuan yang dihasilkan oleh (Putra, 2020: 32) didapatkan bahwa stres kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*, sehingga semakin tinggi tingkat stres kerja yang dirasakan karyawan, maka semakin besar niat karyawan untuk meninggalkan organisasi. Pada penelitian tersebut dijelaskan bahwa tingkat stres yang dialami pegawai berbeda-beda tergantung pada setiap tingkatan (jabatan) sesuai dengan beban kerja yang diterima. Seperti tugas atau pekerjaan yang belum selesai, harus diselesaikan pada hari yang sama sehingga karyawan

harus bekerja melebihi jam kerja yang seharusnya. Berdasarkan penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa niat seorang karyawan untuk berhenti bekerja atau berpindah dari tempatnya bekerja bukanlah tanpa alasan. Stres kerja yang tinggi dapat mengganggu psikis dan fisik karyawan dengan tuntutan pekerjaan diluar kemampuannya menimbulkan terjadinya *turnover intention*.

Selain ketidakamanan kerja dan stres kerja, faktor lain yang dapat mempengaruhi keinginan untuk keluar adalah *work-family conflict*. Malik & Awan (2015: 3), menjelaskan bahwa *work-family conflict* (konflik pekerjaan-keluarga) merupakan suatu bentuk konflik dimana tekanan peran yang berkaitan dengan keanggotaan organisasi berbeda dengan tekanan keanggotaan keluarga. Konflik ini dapat terjadi ketika seseorang mengalami stres di tempat kerja.

Hasanah & Ni'matuzahroh (2018: 382), menjelaskan bahwa konflik antara pekerjaan dan keluarga dialami oleh pegawai yang bekerja di industri perbankan. Tuntutan bekerja di perbankan, seperti akurasi dan tanggung jawab, meningkat seiring dengan keluarga baru yang dimiliki. Risikonya adalah karyawan sering bekerja melewati waktu dari jadwal pekerjaan, yang menyebabkan konflik. Konflik menjadi semakin terintegrasi ke dalam struktur kehidupan, yang dapat menyebabkan emosi ketegangan dan ancaman di antara orang-orang, yang mengakibatkan perasaan tegang dan renggang dalam hubungan keluarga. Hal ini memungkinkan pegawai bank memiliki niat untuk keluar dari pekerjaannya.

Meskipun banyak penelitian telah dilakukan untuk membahas faktor-faktor yang mempengaruhi niat untuk keluar, masih terdapat perbedaan temuan tentang ketidakamanan kerja, stres kerja, dan hubungan antara konflik pekerjaan dan keluarga. Seperti dalam penelitian yang dilakukan oleh Sulistyowati (2019: 58), konflik pekerjaan-keluarga tidak mempengaruhi niat untuk keluar, ketidakamanan kerja memiliki pengaruh positif terhadap niat keluar, dan *job stress* tidak memiliki pengaruh terhadap intensi keluar. Selain itu, sebuah penelitian oleh Riantini et al. (2021: 88), diperoleh hasil bahwa variabel pengembangan karir (*career development*) mempengaruhi niat untuk keluar. Sedangkan menurut temuan Wicaksono (2016: 29), variabel ketidakamanan kerja, stres kerja, dan konflik pekerjaan-keluarga berpengaruh signifikan terhadap kesediaan karyawan untuk keluar. Elian et al., (2020: 223) dalam penelitiannya menunjukkan *career development* tidak berpengaruh signifikan terhadap intensi *turnover*. Dengan demikian, perbedaan hasil penelitian tersebut menjadikan penambahan alasan yang menarik untuk penulis teliti, terutama pada karyawan bank syariah.

Career development atau pengembangan karir menurut Mondy (2008: 136) berperan penting untuk pengelolaan potensi karyawan dalam mendorong, mempertahankan serta memotivasi karyawan supaya mempunyai etos kerja tinggi. Karyawan dengan mempunyai semangat tinggi di perusahaan menandakan mereka nyaman dan dapat meningkatkan produktivitasnya, sehingga terjadinya *turnover intention* akan rendah.

Penulis tertarik meneliti di Bank BPD DIY Syariah sebagai Unit Usaha Syariah yang didirikan pada 19 Februari 2007. Penghargaan yang diraih oleh Bank BPD DIY Syariah selama ini tercatat di tahun 2010 meraih juara sebagai peringkat pertama dalam kategori *The Most Efficient* atas kinerja tahun 2009. Pada tahun 2016 mendapatkan penghargaan berupa *Investor Best Syariah Awards 2016*, kemudian pada tahun 2017 dalam ajang *Indonesia Banking Award* mendapatkan penghargaan sebagai *The Best Sharia Business Unit*, dan pada tahun yang sama dalam ajang *Indonesia Sharia Finance Award (ISFA)* mendapatkan predikat *The Best Performance Sharia Unit Bank*. Oleh karena itu, penulis menganggap perusahaan ini sebagai objek penelitian yang baik.

Berdasarkan penjelasan yang telah diuraikan, penyusun tertarik untuk melakukan penelitian dengan mengambil judul **“Pengaruh *Job Insecurity, Job Stress, Work- Family Conflict* dan *Career Development* Terhadap *Turnover Intention* (Studi Kasus: Karyawan Bank BPD DIY Syariah)”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah, maka rumusan masalah pada penelitian ini dapat dirangkum sebagai berikut:

1. Apakah *Job insecurity* mempunyai pengaruh terhadap *Turnover intention*?
2. Apakah *Job stress* mempunyai pengaruh terhadap *Turnover intention*?

3. Apakah *Work-family conflict* mempunyai pengaruh terhadap *Turnover intention*?
4. Apakah *Career development* mempunyai pengaruh terhadap *Turnover intention*?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah dan rumusan masalah, penelitian ini bertujuan sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh *Job insecurity* terhadap *Turnover intention* pada karyawan Bank BPD DIY Syariah.
2. Untuk mengetahui pengaruh *Job stress* terhadap *Turnover intention* pada karyawan Bank BPD DIY Syariah.
3. Untuk mengetahui pengaruh *Work-family conflict* terhadap *Turnover intention* pada karyawan Bank BPD DIY Syariah.
4. Untuk mengetahui pengaruh *Career development* terhadap *Turnover intention* pada karyawan Bank BPD DIY Syariah.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini bermanfaat guna memberikan kontribusi bagi peneliti lain yang berkaitan dengan pengaruh *job insecurity*, *job stress*, *work-family conflict* dan *career development* terhadap *turnover intention* karyawan Bank Syariah untuk mengadakan penelitian lebih lanjut tentang permasalahan yang sejenis.

2. Manfaat Praktis

a. Manfaat Bagi Penulis

Penelitian ini bermanfaat guna meningkatkan pengetahuan dan wawasan penulis tentang pengaruh *job insecurity*, *job stress*, *work-family conflict* dan *career development* terhadap *turnover intention* karyawan Bank Syariah.

b. Manfaat Bagi Perusahaan

Penelitian ini dapat ditujukan untuk acuan pertimbangan perusahaan yang berkaitan dengan *job insecurity*, *job stress*, *work-family conflict* dan *career development*. Hal ini diharapkan dapat mencegah terjadinya kerugian pada bank syariah, antara lain karena berdampak pada niat *turnover* di dalam perusahaan.

c. Manfaat Bagi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

Untuk dapat menambah informasi dan bahan referensi bagi mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam (FEBI) terkhusus Program Studi Perbankan Syariah serta sebagai bacaan ilmiah di perpustakaan.

d. Manfaat Bagi Akademisi

Penelitian ini ditujukan dapat menjadi bahan referensi dan data pembanding untuk penelitian sejenis yang sedang diteliti bagi akademisi.

E. Sistematika Pembahasan

Pembahasan yang sistematis menjelaskan alur pemikiran penulis dari awal hingga akhir. Sistematika pembahasan penelitian ini disusun menjadi 5 bab:

BAB I PENDAHULUAN

Pada bagian pendahuluan diuraikan mengenai latar belakang masalah penelitian, rumusan masalah, tujuan, manfaat dan sistematika penulisan. Pembahasan ini diletakkan pada bab pendahuluan dikarenakan pembahasan ini berkaitan dengan argumentasi dari penulis dalam mengangkat judul berdasarkan permasalahan-permasalahan yang terjadi di lapangan. Sistematika pembahasan memuat tentang bagian-bagian isi pada laporan yang disajikan dalam bentuk narasi dan bertujuan untuk memetakan langkah-langkah dalam penulisan.

BAB II KERANGKA TEORI

Kerangka Teori meliputi landasan teori, telaah pustaka, dan kerangka berpikir terkait isi proposal berdasarkan referensi dari buku, jurnal, dan internet. Landasan teori berisi teori dan konsep yang relevan dengan permasalahan, serta bahasan hasil penelitian terdahulu. Telaah pustaka berisi ringkasan hasil penelitian sebelumnya yang sejalan dengan penelitian ini dan penjelasan singkat mengenai perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya. Sedangkan kerangka berpikir berisi skema

hubungan antar variabel. Dalam pengembangan hipotesis akan membahas mengenai penyusunan hipotesis yang akan digunakan dalam penelitian ini.

BAB II METODE PENELITIAN

Pada bab ini akan diuraikan metode yang digunakan berupa metode penelitian yang berisi tentang metode penelitian yang digunakan oleh peneliti seperti jenis penelitian dari objek penelitian, sumber dan jenis data yang digunakan, populasi dan sampel, serta teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini berisi hasil penelitian berupa data konseptual teoritis dan penjelasan rinci.

BAB V PENUTUP

Pada penutup meliputi kesimpulan dari pembahasan yang telah dilakukan peneliti. Kesimpulannya adalah untuk menjawab apa yang terkandung dalam rumusan masalah dan dilanjutkan keterbatasan peneliti serta saran-saran kepada para pemangku kepentingan yang terlibat dalam penelitian.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Hasil penelitian yang telah diuji dengan olah data berupa SPSS dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. *Job insecurity* berpengaruh positif dan signifikan pada karyawan Bank BPD DIY Syariah. Hal tersebut membuktikan hipotesis pertama diterima. Apabila *job insecurity* tinggi maka akan menumbuhkan tingkat *turnover intention* di Bank BPD DIY Syariah.
2. *Job stress* berpengaruh positif dan signifikan pada karyawan Bank BPD DIY Syariah. Hal tersebut membuktikan hipotesis kedua diterima. Apabila *job stress* tinggi maka akan menumbuhkan tingkat *turnover intention* di Bank BPD DIY Syariah.
3. *Work-family conflict* berpengaruh positif dan signifikan pada karyawan Bank BPD DIY Syariah. Hal tersebut membuktikan hipotesis ketiga diterima. Apabila *work-family conflict* tinggi maka akan menumbuhkan tingkat *turnover intention* di Bank BPD DIY Syariah.
4. *Career development* berpengaruh negatif dan signifikan pada karyawan Bank BPD DIY Syariah. Hal tersebut membuktikan hipotesis keempat diterima.

Apabila *career development* tinggi maka akan menurunkan tingkat *turnover intention* di Bank BPD DIY Syariah, dan sebaliknya.

B. Keterbatasan Peneliti

Keterbatasan penulis dalam penyusunan penelitian pada karyawan Bank BPD DIY Syariah adalah:

1. Penelitian ini hanya terfokus pada empat variabel bebas terhadap pengujian variabel *turnover intention* karyawan Bank BPD DIY Syariah, sedangkan masih banyak beberapa faktor penyebab *turnover intention* yang dapat diteliti lebih lanjut.
2. Penelitian ini menggunakan alat uji SPSS versi 22, sedangkan masih terdapat beberapa alat uji yang terbaru.
3. Penelitian ini masih mengandalkan hasil olah data dari kuesioner dan wawancara, sehingga masih diperlukan teknik lainnya untuk dapat lebih mendalami pada penelitian selanjutnya.

C. Saran

Adapun saran dari penulis setelah melakukan interpretasi data dan pembahasan adalah sebagai berikut:

1. Bagi instansi, penelitian ini bisa digunakan sebagai referensi pengambilan kebijakan atau masukan bagi perusahaan untuk menurunkan tingkat *turnover intention* dengan meningkatkan pengembangan karir.

2. Perusahaan diharapkan dapat mengatur waktu sesuai jam operasional dan memberlakukan pemberian target dengan tepat. Sehingga tuntutan kerja tidak berlebihan.
3. Penelitian ini belum dapat menjelaskan dengan lengkap rinci, sehingga perlu untuk peneliti selanjutnya menambahkan variabel yang lebih luas, seperti kepuasan kerja, tingkat pendidikan, budaya organisasi, lingkungan kerja, dan lain-lain.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A Anwar Prabu Mangkunegara. 2012 *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Amstad, fabienne T., & Dkk. (2011). A Meta Analysis of Work-Family Conflict and Various Outcomes with a Special Emphasis on Cross Domain Versus Matching-Domain Relations. *Journal of Occupational Health Psychology*, Vol 16, No.2, 151-169.
- Arikunto, S. (2013). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Asghar, M., Gull, N., Bashir, M., & Akbar, M. (2018). The Impact of Work-Family Conflict on Turnover Intentions: The Moderating Role of Perceived Family Supportive Supervisor Behavior. *Journal of Hotel and Business Management*, 07(01). <https://doi.org/10.4172/2169-0286.1000178>.
- Ashford, Susan J, Cynthia Lee, Philip Bobko, 1989, Content, Cause, and Consequences Of Job Insecurity : A Theory Based Measure and Substantive Test, *Academy Of Management Journal*, 32(4), 803- 829
- Aswad C. N. (2011). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Job Insecurit Terhadap Turnover Intentions Karyawan Di Bintang Mulia Hotel Jember. Fakultas Ekonomi, Universitas Jember. Skripsi (Dipublikasikan).
- Christy, A., & Heryjanto, A. (2021). *Pengaruh Job Insecurity , Work Stress , Dan Work- Family Conflict Terhadap Turnover Intention Dengan Burnout Sebagai Variabel Mediasi (Studi Empiris : Karyawan Pt . Xyz Di Jakarta Pusat) Effects Of Job Insecurity , Work Stress , And Work-Family Conflict*. 14(2), 149–162.
- Dawwas, M. I. F. & Zahare, I. (2014). Testing the relationship between turnover intention and human resource practices in a non-Western context of the Palestine. *Journal of Advanced Social Research*, 4(6), 10-22
- De Cuyper, N., Hans, D.W., Tinne, V.E., And Yasmin, H. 2010. Objective Threat Of Unemployment And Situational Uncertainty During A Restructuring: Associations With Perceived Job Insecurity And Strain. *Journal Of Business And Psychologi*, 25: 75-85.
- Elian, S., Paramitha, C. D., Gunawan, H., & Maharani, A. (2020). The Impact of Career Development, Work-Family Conflict, and Job Satisfaction on Millennials' Turnover Intention in Banking Industry. *Journal of Business Management Review*, 1(4), 223–247. <https://doi.org/10.47153/jbmr14.422020>
- Frone, M. R. (2000). Interpersonal conflict at work and psychological outcomes:

- Testing a model among young workers. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5(2), 246–255
- Frone, M.R., Yardley, J.K., & Markel, K.S. (1997). Developing and Testing an Integrative Model of the Work-Family Interface. *Journal of Vocational Behavior*, 50, (2), 145-167
- Ghayyur, M., & Jamal, W. (2012). Konflik pekerjaan-keluarga: Kasus keinginan berpindah karyawan. *Jurnal Internasional Ilmu Sosial dan Kemanusiaan*, 2(3), 168-174.
- Greenhalgh, L., dan Z. Rosenblatt. 1984. Job Insecurity; Towards Conceptual Clarity. *Academy of Management Review*, 9 (3), p. 438-448
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of Conflict Between Work and Family. Roles. *The Academy of Management Review*, Vol. 10 No.1, 76-88.
- Ghozali, Imam, (2011). Aplikasi Multivariate dengan Program IBM SPSS. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam, (2013). Aplikasi Multivariate dengan Program IBM SPSS. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Pogram IBM SPSS.Edisi Sembilan.Semarang:Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Hafiz, J., Parizade, B., & Hanafi, A. (2016). Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Keinginan Berpindah (Turnover Intention) (Studi Kasus Pada Karyawan PT. BFI Finance. Tbk Cabang Palembang). *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis & Terapan*, 13(2),103–112. <http://ejournal2.unsri.ac.id/index.php/jembatan/article/view/4024>
- Halimah, TN., Fathoni & Minarsih, MM. (2016). Pengaruh Job Insecurity, Kepuasan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Pramuniaga Di Galael Supermarket T (Studi Kasus Pada Gelael Superindo Kota Semarang). *Journal of Management*. Vol.2 No.2.
- Handoko, T. Hani, 2011. *Manajemen Personalia & Sumber Daya Manusia*. Badan Penerbit Fakultas Ekonomi UGM, Yogyakarta
- Harnoto. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi kedua, PT. Prehallindo, Jakarta. (2).
- Hasanah, S. F., & Ni'matuzahroh, N. (2018). Work Family Conflict Pada Single Parent. *Jurnal Muara Ilmu Sosial, Humaniora, Dan Seni*, 1(2), 382. <https://doi.org/10.24912/jmishumsen.v1i2.972>.
- Hasibuan, Malayu Sp. (2012). *Manajemen SDM. Edisi Revisi, Cetakan Ke. Tigabelas*. Jakarta : Bumi Aksara.

- Hazniah, Aziz (2017). Pengaruh *Job Insecurity* dan *Job Stress* terhadap *Turnover Intention* pada PT. Mandala Multifinance Cabang Gowa. Jurusan Manajemen Pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Alauddin Makassar.
- Henry Simamora, (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi 1. Yogyakarta: STIE YKPN Yogyakarta.
- <https://tafsiralquran.id/surah-al-baqarah-ayat-216>. Diakses pada 10 Agustus 2022 pukul 01:46.
- <https://tafsiralquran.id/tafsir-surat-al-mulk-ayat-3-4>. Diakses pada 18 Agustus 2022 pukul 18: 42
- <https://tafsiralquran.id/>. Diakses pada tanggal 18 Agustus 2022 pukul 20:30
- <https://www.bpddiy.co.id/index.php?page=profile&sub=sejarah>. Diakses pada 08 Mei 2022 pukul 20:26
- <https://www.bpddiy.co.id/index.php?page=profile&sub=visi>. Diakses pada 10 Mei 2022 pukul 20:26
- I Putu Kresna Saniscara Dewanta Putra, I. G. M. S. (2020). *Pengaruh Komitmen Organisasi, Stres Kerja dan Konflik Kerja-Keluarga terhadap Turnover Intention*. 30–37.
- Ihsan, A. A., Ariffin, Z., & Dewi, M. S. (2018). Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja Terhadap Turnover Intention. *Jurnal Ilmu Manajemen Indonesia*, 1(2), 152–166. <http://ppjp.ulm.ac.id/journals/index.php/jimi>
- Kahn, A.P. (2006). *The Encyclopedia of Stress and Stress-Related Diseases*, Second Edition. New York : Facts On File, Inc.
- Kancana Gumilang, M. N. (2019). Pengaruh kepuasan kerja dan stres kerja terhadap intensi turnover. *TAZKIYA: Journal of Psychology*, 4(1), 129–145. <https://doi.org/10.15408/tazkiya.v4i1.10831>.
- Kang, D.S., Jeef, G., And Daewon, K. (2012). Responses To Job Insecurity The Impact On Discretionary Extra-Role And Impression Management Behaviours And The Moderating Role Of Employability. *Journal Career Development International*, 17(4): 314-332.
- Kaswan, K. (2017). Psikologi Industri dan Organisasi (Cetakan 1.). Bandung: Alfabeta.
- Kekesi, Elias Kodjo, & Collins Badu Agymang. (2014). Perceived Job Insecurity and Psychological Distress: The Moderating Role of Work Values. *International Journal of Management, Economics and Social Sciences*. Vol.3. No.1. pp: 18-35.
- Kurniawan, D., Purwana, D., & Widiyastuti, U. (2016). Job Insecurity, Kepuasan Kerja

- dan Turnover Intention: Studi pada Karyawan PT. X di Jakarta. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Dan Bisnis*, 4(1), 65-78.
- Malik, MS, & Awan, AG (2015). Peran konflik keluarga kerja terhadap komitmen organisasi dan organisasi efektivitas. *Nigerian Chapter of Arabian Journal of Business and Management Review*, 62(1891), 1-12.
- Marwansyah, (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung:Alfabeta.
- Margaharti, R & Noviati, N.P (2019). Keseimbangan Kehidupan Kerja Ditinjau Dari Dukungan Sosial Pada Pekerja. *Jurnal Studia Insania*. hal 1-19 Vol. 7, No. 1 ISSN 2355-1011, e-ISSN 2549-3019 DOI: 10.18592/jsi.v7i1.1997
- Mobley, W.H., Horner, S.O., & Hollingsworth A.T. (1978). An evaluation of precursors of hospital employee turnover. *Journal of Applied Psychology*. 63 (4), 408-414.
- Mondy, R.W. (2008) *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 10 Jakarta: Erlangga.
- Muchlas. 2005. *Perilaku Organisasi*. Gajah Mada University Press: Yogyakarta
- Nelfianti, F., Yuniasih, I., Bina, U., & Informatika, S. (2020). *Pengaruh Tingkat Stress Kerja Terhadap Turnover Intention This research was conducted to determine the effect of Job Stress Level on Turnover Intention in a Syariah employees to leave the company*. 5(7), 25–36.
- Novliadi, F., (2007). Intensi Turnover Karyawan ditinjau dari Budaya Perusahaan dan Kepuasan Kerja, Makalah, Universitas Sumatra Utara, 11-13.
- Pradana, A., & Salehudin, I. (2015). Work Overload And Turnover Intention Of Junior Auditors In Greater Jakarta, Indonesia. *The South East Asian Journal Of Management*, 9(2), 108–124.
- Priansa, D.J.(2014). *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Bandung:Alfabeta
- Putra, I. P. K. S. D. (2020). Effect of organizational commitment, job stress and work-family conflict to turnover intention. *International Research Journal of Management, IT and Social Sciences*, 7(2), 30–37. <https://doi.org/10.21744/irjmis.v7n2.859>.
- Riantini, Et Al., (2021). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Job Insecurity Terhadap Turnover Intention (Studi Pada Pt. Bpr Nusamba Mengwi). *Fakultas Ekonomi, Bisnis Dan Pariwisata Universitas Hindu Indonesia*. Vol. 02 No. 2 Juni 2021: 79-90.
- Richter, Anne., Elst, V. Tinne dan Witte, D.Hans. (2020). *Job Insecurity and Subsequent Actual Turnover: Rumination as a Valid Explanation?.Original Research* Volume 11, Article 712

- Robbins, S. P. 2006. *Perilaku Organisasi*. Alih Bahasa: Benyamin Molan. Edisi Kesepuluh. Penerbit PT. Indeks, Kelompok Gramedia. Jakarta.
- Robbins, S.P., & Judge, T.A. (2013). *Organizational Behavior*. Boston: Pearson.
- Samsudin, Sadili.(2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Pustaka setia
- Septiari, N., & Ardana, I. (2016). Pengaruh Job Insecurity Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada Hotel Asana Agung Putra Bali. *None*, 5(10), 251048.
- Siagian, S. P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Smithson, J, & Lewis, S, (2000), Is job insecurity changing the psychological contract?, *Personnel Review*, Vol. 29, No. 6, 680-683.
- Soeharso, S.P & Christie, Y. (2009). Pengaruh Iklim Psikologis Authentizotic, Stres Kerja dan Kebahagiaan Karyawan terhadap Intensi Turnover. *Mindset*, Desember, 1(1). 27-44
- Suciati, Haryono ,T.A, & Minarsih, M.M. (2015). Pengaruh Job Insecurity dan Stress kerja Terhadap Turnover Intention Pegawai pada karyawan PT. Berkas Abadi Surya Cemerlang Semarang (HO). *Jurnal Manajemen Universitas Pandanaran*, 1 (1), pp: 1-12.
- Sugiyono.(2001). *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: CV.Afabeta.
- Sugiyono.(2009). Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : CV. Alfabeta
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: CV.Afabeta.
- Sugiyono, (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif, Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: Alfabeta.
- Sulistyowati, S. (2019). Pengaruh Work Family Conflict Dan Job Insecurity Terhadap Turnover Intention Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Empiris Pada PT. Surya Mandiri Jaya Sakti 1, Secang). Other thesis. *Skripsi*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Magelang.
- Sunyoto, Danang. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Center for Academic Publishing Service. Yogyakarta.
- Suwarto, F. X. (2010). *Perilaku Keorganisasian edisi 5*. Yogyakarta: Universitas Atmajaya Yogyakarta.
- Tohardi, Ahmad. (2011). *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*. CV. Mandar Maju, Bandung.

- Wicaksono, W. (2016). Pengaruh Job Insecurity, Job Stress dan Work-Family Conflict Terhadap Turnover Intention CV. Batik Indah Rara Djonggrang. *Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Yogyakarta*, 1–33.
- Zeffane, R. (2009). *Understanding employee turnover: The need for a contingency approach*. *International Journal of Manpower*, 12(3), 224-241.

