PENGARUH KONFLIK PERAN GANDA (*WORK FAMILY CONFLICT*), BEBAN KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP *TURNOVER INTENTION* KARYAWAN

(Studi Kasus: Bank Nagari Syariah Cabang Padang)

SKRIPSI

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

Oleh:
RAHMI FITRI
NIM. 16820004

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

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

PENGARUH KONFLIK PERAN GANDA (*WORK FAMILY CONFLICT*), BEBAN KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP *TURNOVER INTENTION* KARYAWAN

(Studi Kasus: Bank Nagari Syariah Cabang Padang)

SKRIPSI

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

Oleh:

RAHMI FITRI

NIM. 16820004

Dosen Pembimbing Skripsi:

ALEX FAHRUR RIZA, SE., M.Sc.

NIP: 19900412 000000 1 301

PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARIAH

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA

YOGYAKARTA

2022

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

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-959/Un.02/DEB/PP.00.9/08/2022

Tugas Akhir dengan judul : PENGARUH KONFLIK PERAN GANDA (WORK FAMILY CONFLICT), BEBAN KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION KARYAWAN (STUDI KASUS: BANK NAGARI SYARIAH CABANG PADANG)

yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : RAHMI FITRI
Nomor Induk Mahasiswa : 16820004
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

Alex Fahrur Riza, SE., M.Sc.
SIGNED

Valid ID: 63021fac15bc6

Penguji I

Hasan Al Banna, SEI., M.E
SIGNED

Valid ID: 62fe094c42123

Penguji II

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

Valid ID: 62fe1002bafa8

Yogyakarta, 04 Agustus 2022
UIN Sunan Kalijaga
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

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

Valid ID: 630307ee2ff5e

1/1 22/08/2022

Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

Hal : Skripsi Saudari Rahmi Fitri

Lamp : 1

Kepada

Yth. Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam

Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta

Di Yogyakarta

Assalamualaikum warahmatullahi wabarakatuh

Setelah menimbang, meneliti, memberikan petunjuk, dan mengoreksi serta mengadakan perbaikan seperlunya, maka kami berpendapat bahwa skripsi saudari:

Nama : Rahmi Fitri

NIM : 16820004

Judul Skripsi : "Pengaruh Konflik Peran Ganda (*Work Family Conflict*), Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan (Studi Kasus: Bank Nagari Syariah Cabang Padang"

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

Dengan ini kami mengharap agara skripsi saudari tersebut di atas dapat segera dimunaqosyahkan. Atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

Wassalamualaikum warahmatullahi wabarakatuh

Yogyakarta, 08 Juli 2022

Pembimbing

Alex Fahrur Riza, SE., M. Sc.

NIP: 19900412 000000 1 301

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Rahmi Fitri

NIM : 16820004

Program Studi : Perbankan Syariah

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul "**Pengaruh Konflik Peran ganda (*Work Family Conflict*), Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan (Studi Kasus: Bank Nagari Syariah Cabang Padang)**" adalah benar-benar merupakan hasil karya penyusunan sendiri, bukan dipublikasikan ataupun saduran dari karya orang lain kecuali pada bagian yang telah dirujuk dan disebut dalam *bodynote, footnote* dan daftar pustaka. Apabila di lain waktu terbukti adanya penyimpangan dalam karya ini, maka tanggung jawab sepenuhnya ada pada penyusun.

Demikian surat pernyataan ini saya buat agar dapat dimaklumi dan digunakan sebagaimana mestinya.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Yogyakarta, 08 Juli 2022

Penyusun

Rahmi Fitri

NIM. 16820004

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

SURAT PERNYATAAN PUBLIKASI
UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIK

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

Nama	: Rahmi Fitri
NIM	: 16820004
Jurusan/Program Studi	: Perbankan Syariah
Fakultas	: Ekonomi dan Bisnis Islam
Jenis Karya	: Skripsi

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

"Pengaruh Konflik Peran Ganda (*Work Family Conflict*), Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan (Studi Kasus: Bank Nagari Syariah)"

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

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya.

Dibuat di Yogyakarta
Pada tanggal 08 Juli 2022
Yang menyatakan,

(Rahmi Fitri)

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

MOTTO

"Cukuplah Allah (menjadi penolong) bagi kami dan Dia adalah sebaik-baik pelindung."

~QS. Ali-Imran : 173

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

HALAMAN PERSEMBAHAN

Saya persembahkan skripsi ini untuk:

Kedua orang tuaku Bapak Joni Rusdi dan Ibu Darmi Yelita yang selalu memberikan do'a, dorongan, motivasi, dan kasih sayang agar selalu semangat dalam menyelesaikan tugas akhir ini.

Adik-adikku Rossy Amelia dan M. Alfi Rezki yang selalu mendukung dan memberi semangat.

Sahabat-sahabat dan teman-teman yang telah mendukung dan membantu menyelesaikan skripsi ini, baik secara langsung atau tidak langsung.

Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam yang selalu memberikan bimbingan terbaik bagi mahasiswanya.

Keluarga besar mahasiswa Perbankan Syariah Angkatan 2016

Beserta Almamater tercinta

UIN SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN

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

A. Konsonan Tunggal

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Keterangan
ا	Alif	tidak dilambangkan	tidak dilambangkan
ب	Ba’	B	Be
ت	Ta’	T	Te
ث	Ṡa’	ṡ	Es (dengan titik di atas)
ج	Jim	J	Je
ح	Ḥa’	ḥ	Ha (dengan titik di bawah)
خ	Kha’	Kh	Ka dan Ha
د	Dal	D	De
ذ	Żal	Ż	Zet (dengan titik di atas)
ر	Ra’	R	Er
ز	Zai	Z	Zet
س	Sin	S	Es
ش	Syin	Sy	Es dan Ye
ص	Ṣad	ṣ	es (dengan titik di bawah)
ض	Ḍad	ḍ	De (dengan titik di bawah)
ط	Ṭa’	ṭ	Te (dengan titik di bawah)
ظ	Ẓa’	ẓ	Zet (dengan titik di bawah)
ع	‘Ain	‘	koma terbalik di atas

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

غ	Gain	G	Ge
ف	Fa’	F	Ef
ق	Qaf	Q	Qi
ك	Kaf	K	Ka
ل	Lam	L	El
م	Mim	M	Em
ن	Nun	N	En
و	Wawu	W	We
ه	Ha’	H	Ha
ء	Hamzah	`	Apostrof
ي	Ya’	Y	Ye

B. Konsonan Rangkap karena *Syaddah* Ditulis Rangkap

متعدّدة	Ditulis	*Muta’addidah*
عدّة	Ditulis	*‘iddah*

C. *Ta’ Marbutah*

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

حكمة	Ditulis	*Hikmah*
علّة	Ditulis	*‘illah*
كرمة االولياء	Ditulis	*Karamah al auliya’*

D. Vokal Pendek dan Penerapannya

---َ -- -	Fathah	Ditulis	A
---ِ -- -	Kasrah	Ditulis	I
---ُ -- -	Dammah	Ditulis	U
فعل	Fathah	Ditulis	*Fa'ala*
ذكر	Kasrah	Ditulis	*Zukira*
يذهب	Dammah	Ditulis	*Yazhab u*

E. Vokal Panjang

1. Fathah + alif	Ditulis	*A*
جاهليّة	Ditulis	*Jahiliyya h*
2. Fathah + ya' mati	Ditulis	*A*
تنسى	Ditulis	*Tansa*
3. Kasrah + ya' mati	Ditulis	*I*
كريم	Ditulis	*Karim*
4. Dhammah + wawu mati	Ditulis	*U*
فروض	Ditulis	*Furud*

F. Vokal Rangkap

1. Fathah + ya' mati	Ditulis	*Ai*
بينكم	Ditulis	*Bainaku m*
2. Fathah + wawu mati	Ditulis	*Au*
قول	Ditulis	*Qaul*

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

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

أأنتم	Ditulis	*A'antum*
أعدّت	Ditulis	*U'iddat*
لئنشكرتم	Ditulis	*La'in syakartum*

H. Kata Sandang Alif + Lam

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

القرآن	Ditulis	*Al-Quran*
القياس	Ditulis	*Al-Qiyas*

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

السماء	Ditulis	*As-sama'*
الشّمس	Ditulis	*Asy-syams*

I. Penulisan kata-kata dalam Rangkaian Kalimat

ذوي الفروض	Ditulis	*Zawi al-furud*
السّنة أهل	Ditulis	*Ahl as-sunnah*

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

KATA PENGANTAR

Alhamdulillahirabbal'alamin, segala puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT. atas segala nikmat, hidayah, serta karunia-Nya, sehingga pada akhirnya penulis dapat menyelesaikan skripsi atau tugas akhir dengan sebaik-baiknya. Shalawat serta salam semoga tetap tercurah kepada junjungan kita Nabi Muhammad SAW yang telah membimbing kita dari kegelapan menuju kebaikan dan senantiasa kita nantikan syafa'atnya di *yaumul qiyamah* nanti.

Dalam penyusunannya, skripsi ini tidak terlepas dari bantuan, dukungan, dan bimbingan dari berbagai pihak. Untuk itu dengan segala kerendahan hati pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan terima kasih kepada pihak-pihak yang telah membantu dalam penyusunan skripsi ini khususnya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Phil. Al-Makin, S.Ag, M.A. selaku Rektor Universitas Islam Negeri 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 Yogyakarta.
4. Bapak Farid Hidayat, S.H., M.S.I. selaku Dosen Penasihat Akademik yang telah membimbing saya dari awal proses perkuliahan hingga akhir masa perkuliahan.
5. Bapak Alex Fahrur Riza, SE., M.Sc. selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang telah membimbing, mengarahkan, dan memberikan banyak masukan serta memotivasi saya selama proses penyusunan skripsi ini dari awal hingga akhir.
6. Seluruh Dosen Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta yang telah memberikan pengetahuan dan wawasan yang luas selama menempuh pendidikan
7. Seluruh Pegawai dan Staff Tata Usaha Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

8. Seluruh karyawan Bank Nagari Syariah Cabang Padang yang telah membantu dalam pengisian kuesioner penelitian.
9. Orang tua tersayang Bapak Joni Rusdi dan Ibu Darmi Yelita, adik-adikku Rossy Amelia dan M. Alfi rezki, serta seluruh keluarga besar yang senantiasa memberikan doa dan dukungan.
10. Sahabat-Sahabat tercinta Sucy, Mita, Any, dan Tya yang selalu memberi semangat dan berjuang bersama untuk mendapatkan gelar sarjana.
11. Teman-teman KKN Angkatan 99 UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta kelompok 100 yaitu Nisa, Pipit, Vero, Silvi, Yaya, Anang, Indra, dan Mas Fatih.
12. Seluruh teman-teman Perbankan Syariah Angkatan 2016, khususnya PS A yang telah bersama-sama menempuh pendidikan.
13. Seluruh pihak yang terlibat secara langsung maupun tidak langsung yang tidak bisa disebutkan satu per satu.

Akhirnya dengan segala kerendahan hati penulis menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini masih jauh dari sempurna, untuk itu penuis mengharapkan kritik dan saran yang membangun demi kesempurnaan skripsi ini. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua. *Aamiin yaa rabbal 'alamiin.*

Yogyakarta, 08 Juli 2022

Rahmi Fitri

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL ..... **i**
HALAMAN PENGESAHAN TUGAS AKHIR ..... **ii**
SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI ..... **iii**
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN ..... **iv**
HALAMAN PERSETUJUAN PUBLIKASI ..... **v**
MOTTO ..... **vi**
HALAMAN PERSEMBAHAN ..... **vii**
PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN ..... **viii**
KATA PENGANTAR ..... **xii**
DAFTAR ISI ..... **xiv**
DAFTAR TABEL ..... **xvi**
DAFTAR GAMBAR ..... **xvii**
DAFTAR LAMPIRAN ..... **xviii**
ABSTRAK ..... **xix**
ABSTRACT ..... **xx**
BAB I PENDAHULUAN **1**
A. Latar Belakang 1
B. Rumusan Masalah 9
C. Tujuan Penelitian 9
D. Manfaat Penelitian 10
E. Sistematika Penulisan 11
BAB II LANDASAN TEORI **13**
A. Landasan Teori 13
1. Grand Teori Perilaku Organisasi 13
2. *Turnover Intention* 14
3. Konflik Peran Ganda 18
4. Beban Kerja 21
5. Lingkungan Kerja 24
B. Telaah Pustaka 31
C. Pengembangan Hipotesis 41

D. Kerangka Pemikiran 44
BAB III METODE PENELITIAN 46
A. Jenis Penelitian, Sumber, dan Jenis data 46
B. Populasi dan Sampel 46
C. Teknik Pengumpulan Data 47
D. Tempat dan Waktu Penelitian 48
E. Definisi Operasional Variabel 48
F. Teknik Pengujian Instrumen 54
G. Teknik Analisis Data 55
BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN 60
A. Gambaran Umum Objek Penelitian 60
B. Hasil Penyebaran Kuesioner 64
C. Karakteristik Responden 66
D. Analisis Statistik Deskriptif 69
E. Hasil Pengujian 70
F. Pembahasan Hasil Penelitian 83
BAB V PENUTUP 96
A. Kesimpulan 96
B. Keterbatasan Penelitian 97
C. Saran 98
DAFTAR PUSTAKA 100
LAMPIRAN

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Data *Turnover Intention* Bank Nagari Syariah Cabang Padang 4
Tabel 2.1 Telaah Pustaka 31
Tabel 3.1 Skala Likert 48
Tabel 3.2 Definisi Operasional Variabel 49
Tabel 4.1 Tabel Penyebaran Kuesioner 65
Tabel 4.2 Jenis Kelamin Responden 66
Tabel 4. 3 Usia Reponden 67
Tabel 4.4 Pendidikan Responden 67
Tabel 4.5 Lama Bekerja 68
Tabel 4.6 Penghasilan Responden 68
Tabel 4.7 Hasil Analisis Statistik Dekriptif 69
Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Variabel Konflik Peran Ganda 71
Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Variabel Beban Kerja 72
Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja 73
Tabel 4.11 Hasil Uji Validitas Variabel *Turnover Intention* 73
Tabel 4.12 Hasil Uji Reliabilitas 74
Tabel 4.13 Hasil Uji Normalitas 75
Tabel 4.14 Hasil Uji Multikolinearitas 76
Tabel 4.15 Hasil Uji Heteroskedastisitas 77
Tabel 4.16 Hasil Uji Regresi Linear Berganda 78
Tabel 4.17 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2) 80
Tabel 4.18 Hasil Uji Koefisien Regresi (Uji T) 81
Tabel 4.19 Hasil Uji Simultan (Uji F) 82
Tabel 4.20 Ringkasan Hasil Pengujian Hipotesis 83
Tabel 4.21 Detail Jawaban kuesioner Konflik Peran Ganda 84
Tabel 4.22 Detail Jawaban Kuesioner Beban Kerja 88
Tabel 4.23 Detail Jawaban Kuesioner Lingkungan Kerja 92

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Teori Perilaku Organisasi Robbins & Judge (2013) 13

Gambar 2.1 Model Kerangka Pemikiran 45

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian I
Lampiran 2 Hasil Olah Data SPSS dan Ms.Excel VII
Lampiran 3 Output SPSS XIV
Lampiran 4 Transkip Hasil Wawancara XIX
Lampiran 5 Dokumentasi XXII
Lampiran 6 Surat Keterangan Penelitian XXIII
Lampiran 7 *Curriculum Vitae* XXIV

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh konflik peran ganda (*work family conflict*), beban kerja, dan lingkungan kerja terhadap *turnover intention* karyawan Bank Nagari Syariah Cabang Padang. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan mengolah data primer melalui kuesioner yang diberikan kepada karyawan Bank Nagari Syariah Cabang Padang. Teknik pengambilan sampel adalah menggunakan teknik sampling jenuh. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel konflik peran ganda (*work family conflict*) berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan dengan t_{hitung} sebesar 2,731 dan nilai signifikan sebesar 0,011. Variabel beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan dengan t_{hitung} sebesar 2,539 dan nilai signifikan sebesar 0,017. Sedangkan lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan dengan t_{hitung} sebesar 0,795 dan nilai signifikan sebesar 0,434.

Kata kunci: Konflik Peran Ganda (*Work Family conflict*), Beban Kerja, Lingkungan Kerja, dan *Turnover Intention*

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of work family conflict, workload, and work environment on the turnover intention of employees of Bank Nagari Syariah, Padang Branch. This study uses quantitative methods by processing primary data through a questionnaire given to employees of Bank Nagari Syariah Branch of Padang. The sampling technique is using saturated sampling technique. The analytical tool used in this research is multiple linear regression analysis. The results showed that the work family conflict variable had a positive and significant effect on employee turnover intention with a t_{count} of 2.731 and a significant value of 0.011. The workload variable has a positive and significant effect on employee turnover intention with a t_{count} of 2, 539 and a significant value of 0.017. Meanwhile, the work environment has no effect on employee turnover intention with a t_{count} of 0.795 and a significant value of 0.434.

Keywords: *Work Family conflict, Workload, Work Environment, and Turnover Intention*

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia dapat dikatakan sebagai bagian utama sekaligus penggerak terdepan dalam menjalankan berbagai kegiatan suatu organisasi, maka dari itu harus diatur sedemikian rupa melalui pengelolaan sumber daya manusia (SDM). Menurut (Handoko, 2011: 3), manajemen sumber daya manusia didefinisikan sebagai pemilihan, penarikan, pengembangan, perawatan serta pemanfaatan sumber daya manusia untuk mencapai visi karyawan dan perusahaan.

Kedudukan pentingnya SDM dalam suatu organisasi dijelaskan sebagai seluruh kemampuan sumber daya manusia yang dapat difungsikan untuk mencapai target individu dan organisasi. Sumber daya manusia diartikan sebagai bagian terpenting untuk mengembangkan dan mencapai misi perusahaan. Jika suatu organisasi telah mempunyai banyak modal, teknologi maju, dan sumber daya alam yang berlebih tetapi tidak memiliki SDM yang mampu menjalankan dan memanfaatkannya, maka tujuan organisasi tidak akan tercapai. Oleh sebab itu, fungsi SDM pada suatu organisasi sangat dibutuhkan sebagai faktor utama serta penentu berhasilnya suatu organisasi.[1]

Di era modern saat ini, dunia bisnis sudah berkembang pesat, yang menuntut perusahaan untuk mampu bersaing dan bertahan dalam dunia

[1] https://www.kompasiana.com/nandadianats/5701db3bb593738b051879c6/pentingnya-sumber-daya-manusia. Diakses pada Sabtu, 27 Juni 2020. Pukul 15.17 WIB.

bisnis. Perbankan Syariah merupakan salah satu organisasi bisnis berbasis syariah yang terkait dengan lembaga keuangan, dan dituntut agar mampu bersaing dengan lembaga keuangan konvensional yang pertama kali berkembang di Indonesia. Persaingan yang semakin ketat menyebabkan suatu perusahaan atau organisasi untuk lebih efektif dan efisien dalam melakukan kegiatan usahanya untuk dapat mengembangkan produk perbankan syariah (Mahfud, 2020).

Namun dari segi kompetisi bank syariah masih sangat tertinggal jauh dari pada bank konvensional, karena mayoritas masyarakat cenderung memutuskan menggunakan bank konvensional dibandingkan bank syariah. Rendahnya masalah sumber daya manusia adalah aspek dari penurunan minat pelanggan pada industri perbankan syariah, fakta menunjukkan bahwa sebagian besar sumber daya manusia industri perbankan syariah tidak datang atau memiliki *background* pendidikan Islami (lulusan bidang konvensional), menyebabkan adanya persepsi publik yang beranggapan bahwa bank syariah identik dengan bank konvensional (Rivai et.al, 2010).

Keuntungan suatu perusahaan dapat dilihat dari kinerja suatu perusahaan. Agar produksi dapat efektif, suatu badan usaha semestinya mempunyai SDM yang terbaik untuk menjalankan bisnis. Sumber daya manusia (SDM) adalah bagian terpenting dari organisasi karena mampu memanfaatkan sumber daya lainnya. (Simamora, 2016) menjelaskan adanya pengaruh terhadap efektivitas serta efisiensi suatu organisasi pada sumber daya manusia. Namun, saat ini sangat sulit untuk menemukan karyawan yang

berkompeten. Oleh karena itu, perusahaan harus mampu mempertahankan kualitas karyawan yang sudah bekerja di perusahaan dengan terus memberikan motivasi, pelatihan dan pengembangan agar mereka betah selama bekerja di perusahaan dan tanpa ingin berpindah (*turnover inetntion*).

Turnover menjadi salah satu permasalahan bagi sebuah perusahaan. Keluarnya karyawan yang berkompeten dari sebuah perusahaan akan sangat merugikan perusahaan tersebut. Dampak negatif yang ditimbulkan dari *turnover* bagi perusahaan yakni pada kualitas dan keahlian untuk mengganti karyawan yang *resign* dari perusahaan, sehingga membutuhkan waktu dan anggaran untuk merekrut pegawai baru Waspodo *et.al* (2013). Gillies mengatakan jika melebihi 10% maka tingkat *turnover* karyawan tergolong tinggi, sebaliknya apabila sebesar 5-10% taraf *turnover* karyawan bisa dianggap normal Dewi *et.*al (2018).

Bank Syariah merupakan suatu badan usaha yang melangsungkan aktivitas usahanya berlandaskan hukum Islam dan berdasarkan kegiatannya Bank Syariah dikelompokkan menjadi Bank Umum Syariah, Unit Usaha Syariah, dan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah.[2] Unit Usaha syariah atau yang biasa dikenal dengan UUS, merupakan unit kerja kantor utama bank umum biasa yang bertindak sebagai kantor pusat atau bagian yang mengoperasikan aktivitas usaha berdasarkan asas Islam atau suatu badan pada cabang bank yang berkedudukan di luar negeri. Melakukan kegiatan usaha

[2] https://www.ojk.go.id/id/kanal/syariah/tentang-syariah/Pages/PBS-dan-Kelembagaan.aspx#:~:text=2.)%20Unit%20Usaha%20Syariah%20yang,berkedudukan%20di%20luar%20negeri%20yang. Diakses pada Selasa, 30 Agustus 2020. Pukul 09.15 WIB.

berdasarkan prinsip Syariah kegiatan usaha yang biasa dilakukan adalah sebagai kantor pusat anak perusahaan afiliasi dan/atau unit Syariah. Pada kondisi ini, salah satu Bank Syariah yang terdapat di Sumatera Barat ialah Bank Nagari Syariah Cabang Padang. Bank Nagari Syariah ini terdeteksi memiliki *turnover intention* yang relatif tinggi. Hal ini dapat dilihat pada data jumlah *turnover intention* pegawai Bank Nagari Syariah Cabang Padang mulai pada tahun 2015 hingga tahun 2020 termuat pada tabel dibawah ini.

Tabel 1.1 Data *Turnover Intention* Karyawan Bank Nagari Syariah Cabang Padang

Tahun	Out (%)
2016	4,5%
2017	4,5%
2018	9,1%
2019	12,5%
2020	7,7%

Sumber: Bank Nagari Syariah

Pada Tabel di atas menyatakan bahwa tingkat *turnover intention* karyawan Bank Nagari Syariah Cabang Padang mengalami peningkatan dari tahun 2017 yaitu sebanyak 4,5%, kemudian naik menjadi 9,1% pada tahun 2018, dan pada tahun 2019 mengalami kenaikan kembali sebanyak 12,5%.

Sebuah fenomena yang kadang muncul pada sebuah perusahaan adalah *turnover intention* (niat untuk pindah) yang akhirnya mengarah pada langkah karyawan untuk *resign* dari perusahaan. Menurut (Widjaja et al., 2012) *turnover intention* merupakan keinginan untuk pindah, namun belum mencapai tahap realisasi untuk berpindah dari pekerjaan ke pekerjaan lainnya. Sedangkan menurut Robbins (2012), *turnover intention* karyawan yaitu

penarikan diri secara permanen (tetap) dari suatu organisasi, baik secara sukarela ataupun tidak sukarela.

Keinginan atau tujuan karyawan untuk keluar dari pekerjaannya disebut sebagai *turnover intention*. Bentuk konkret yang dilakukan karyawan yaitu dengan cara meninggalkan pekerjaan untuk memilih pekerjaan lainnya. Aksi penarikan diri menurut Abelson termuat dari sejumlah faktor yang terjadi secara bersamaan timbul dalam pikiran seseorang, seperti pikiran untuk pergi, dorongan untuk memilih peluang kerja alternatif, dan keinginan untuk meninggalkan suatu organisasi Sinambela (2016).

Banyak hal yang dapat menimbulkan *turnover intention* karyawan, diantaranya waktu kerja yang tidak fleksibel, gaji/upah, lingkungan kerja, beban kerja, konflik peran ganda, promosi jabatan, pendidikan, usia, status pernikahan berdasarkan penelitian (Oetomo dalam Riley, 2006:2). Menurut (Staffelbach, 2008) dalam (Irvianti & Verina, 2015) menggambarkan *turnover intention* sebagai kemungkinan yang bersifat subyektif dari seorang individu untuk berganti pekerjaan dalam kurun waktu tertentu, sekaligus perintis awal *turnover* yang sesungguhnya. Konflik peran ganda, beban kerja dan lingkungan kerja adalah sebagian faktor yang memiliki pengaruh pada keinginan karyawan untuk melakukan *turnover intention*. Perusahaan harus mempertimbangkan faktor-faktor tersebut dalam pengembangannya agar karyawan merasa nyaman bekerja di perusahaan.

Salah satu penyebab yang dapat menimbulkan *turnover intention* yaitu konflik peran ganda. Pada dasarnya baik pria maupun wanita dapat

mengalami konflik peran ganda (*work family conflict*) (Wulandari et al., 2016). Bertemunya dua peran yang dialami seseorang akan memicu konflik dan tekanan psikologis, karena dua peran yang dialami akan sulit untuk diseimbangkan. Hal ini lah yang dapat menjadi sumber terjadinya konflik peran ganda (*work family conflict*) (Kurniawati et al., 2018). Menurut Greenhaus & Beutell (1985) dalam Sari (2018) menjelaskan jika konflik peran ganda (*work family conflict*) yaitu konflik antara peran ganda yang muncul ketika desakan pekerjaan dan keluarga secara bersama belum mampu diselaraskan untuk sebagian kondisi.

Pada penelitian sebelumnya telah dibuktikan bahwa adanya pengaruh positif konflik peran ganda (*work family conflict*) terhadap *turnover intention* karyawan (Wulandari dan Adnyani, 2016). Kondisi tersebut sejalan dengan penelitian (Lestari dan Prahiawan, 2016) yang menguraikan bahwa konflik peran ganda memiliki pengaruh terhadap langkah karyawan untuk mengambil tindakan *turnover intention*.

Faktor beban kerja juga dapat mempengaruhi adanya *turnover intention*. Beban kerja menurut Soleman (2011) ialah jumlah pekerjaan yang wajib diselesaikan pada suatu bagian organisasi yang mencakup keseluruhan perkalian antara volume kerja dan spesifikasi waktu. Beban kerja yang berlebihan mampu berdampak buruk baik bagi karyawan maupun perusahaan, dikarenakan ketika beban kerja yang dibebankan terhadap karyawan berlebihan dan kesanggupan karyawan untuk memenuhi tuntutan kerja

terbatas, maka perusahaan akan memerlukan lebih banyak waktu untuk menyelesaikan pekerjaannya Cooper (2001).

Hasil penelitian yang telah diangkat Riani dan Putra (2017) membuktikan jika beban kerja mempunyai pengaruh positif terhadap *turnover intention* karyawan. Pernyataan tersebut juga sependapat terhadap penelitian Irvianti dan Verina (2015) yang menunjukkan jika terdapat pengaruh beban kerja dengan *turnover intention* karyawan. Hasil penelitian Maulidiyah, Suryaningtyas, dan Anjar (2018) juga menyampaikan adanya pengaruh positif beban kerja terhadap *turnover intention* karyawan.

Menurut Achyari (1994: 125), lingkungan kerja berhubungan dengan semua aspek yang berada di tempat kerja dan mampu mempengaruhi pelaksanaan tugas oleh karyawan, misalnya pelayanan karyawan, kondisi kerja dan relasi karyawan di dalam perusahaan terkait. Menurut Dr Eka Viora SpKJ, Ketua Pengurus Pusat Perhimpunan Dokter Spesialis Jiwa, lingkungan kerja yang buruk bukan hanya menyebabkan risiko kesehatan fisik, tetapi juga masalah kesehatan mental yang mengakibatkan pada ketidakhadiran atau *absenteeism*, motivasi dan kemampuan kinerja rendah, serta penurunan produktivitas.[3] Jika karyawan sudah merasakan dampak buruk dari lingkungan kerja maka karyawan akan mempertimbangkan untuk meninggalkan perusahaan.

Hasil penelitian Azhari dan Kasmir (2018) menyatakan jika lingkungan kerja terdapat pengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover*

---

[3] https://gaya.tempo.co/read/1023472/lingkungan-kerja-buruk-akibatnya-depresi-dan-sering-bolos/full&view=ok. Diakses pada Minggu, 28 Juni 2020. Pukul 20.13 WIB.

intention. Hasil penelitian tersebut sependapat dengan penelitian Riani dan Putra (2017) yang menunjukkan jika terdapat pengaruh negatif lingkungan kerja terhadap *turnover intention*.

Berlandaskan pada observasi yang dilakukan, teridentifikasi permasalahan terkait *turnover intnetion*, konflik peran ganda, dan beban kerja yang terjadi pada pegawai Bank Nagari Syariah Cabang Padang, Utama dan Sintaasih (2015) menunjukkan bahwa pegawai mengalami konflik peran ganda karena jam kerja panjang, beban kerja, dan kebijakan perbankan yang ketat terkait hari libur dan jam kantor. Beberapa kewajiban yang ditetapkan oleh Bank seperti disiplin waktu serta beban kerja yang harus ditanggung menyebabkan karyawan sulit memilah waktu antara pekerjaan dan keluarga sehingga menyebabkan karyawan berniat untuk berhenti dari pekerjaannya dan berharap mendapatkan pekerjaan lainnya.

Dari penelitian-penelitian Wulandari dan Adnyani (2016), Irvianti dan Verina (2015), Riani dan Putra (2017) yang telah dilakukan, karyawan yang mengalami konflik peran ganda dalam bekerja, beban kerja yang berlebihan serta diluar batas kemampuan karyawan dan lingkungan kerja yang tidak menyenangkan maka mampu memunculkan keinginan karyawan untuk keluar (*turnover intention*), dan akan mengarah pada *turnover* karyawan.

Berdasarkan permasalahan di atas, maka perlu dilakukan studi mengenai *turnover intention* pegawai di industri perbankan khususnya Bank Nagari Syariah Cabang Padang, untuk memprediksi pengaruh faktor konflik peran ganda, Beban kerja dan lingkungan kerja mempengaruhi *turnover*

intention karyawan dan memberikan umpan balik bagi perusahaan sebagai sarana untuk menurunkan tingkat *turnover* yang sebenarnya. Oleh karena itu, penulis tertarik melakukan penelitian yang berjudul **"PENGARUH KONFLIK PERAN GANDA (*WORK FAMILY CONFLICT*), BEBAN KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP *TURNOVER INTENTION* KARYAWAN (Studi kasus: Bank Nagari Syariah Cabang Padang)"**

B. Rumusan Masalah

Berikut rumusan masalah yang berpatokan pada uraian latar belakang di atas, antara lain:

1. Apakah konflik peran ganda (*work family conflict*) berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan di Bank Nagari Syariah Cabang Padang?
2. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan di Bank Nagari Syariah Cabang Padang?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan di Bank Nagari Syariah Cabang Padang?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini jika berdasarkan uraian latar belakang dan rumusan masalah sebelumnya ialah:

1. Untuk mengetahui pengaruh konflik peran ganda (*work-family conflict*) terhadap *turnover intention* karyawan pada Bank Nagari Syariah Cabang Padang.
2. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap *turnover intention* pegawai pada Bank Nagari Syariah Cabang Padang.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap *turnover intention* karyawan pada Bank Nagari Syariah Cabang Padang.

D. Manfaat Penelitian

a. Bagi penulis

Penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan wawasan, ilmu dan gambaran terkait praktek yang terjadi dilapangan atau perusahaan sehingga memungkinkan penulis untuk menemukan praktek di lapangan berdasarkan pengetahuan teoritis yang diperoleh dari perkuliahan khususnya yang berkaitan dengan faktor-faktor yang berdampak pada *turnover intention* karyawan terutama yang terkait dengan variabel konflik peran ganda, beban kerja, dan lingkungan kerja.

b. Bagi perusahaan

Sebagai sumbangan pemikiran dan masukan bagi pengembangan kegiatan sumber daya manusia serta untuk mendapatkan akses dalam mensosialisasikan eksistensi cabang lembaga Bank Syariah.

c. Bagi penelitian lanjutan

Sebagai bahan perbandingan atau referensi dalam penulisan skripsi bagi aspek lain yang memiliki pengaruh dan terkait dengan penelitian ini. Sebagai studi banding dan masukan bagi peneliti lain untuk melakukan penelitian lebih lanjut.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

E. Sistematika Pembahasan

Pembahasan yang sistematis dipaparkan untuk memberikan deskripsi tentang pokok bahasan secara keseluruhan. Terdapat lima bab sistematika pembahasan pada penelitian ini, antara lain:

BAB I PENDAHULUAN

Tahapan ini memuat pemaparan global. Latar belakang masalah dan rumusannya, serta tujuan dan fungsi penelitian, diartikan sebagai topik utama yang dibahas dalam bab ini, diikuti pada bagian akhir dengan pembahasan yang sistematis.

BAB II LANDASAN TEORI

Memuat landasan teori yang dikenakan penulis untuk memecahkan rumusan masalah yang sudah diatur pada bab I. Topik utama yang dikupas pada bab ini yaitu: kerangka teori, telaah pustaka, pengembangan hipotesis serta kerangka pemikiran.

BAB III METODE PENELITIAN

Tahapan ini menjelaskan cara yang dipakai pada penelitian, Ruang lingkup metode penelitian meliputi, jenis dan teknik pengumpulan data, definisi variabel operasional, jenis dan sifat penelitian objek penelitian (populasi dan sampel), serta teknik analisis data.

BAB IV HASIL ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Bagian ini memuat penjabaran dan analisis pengelolaan data yang diperoleh ketika penelitian dikerjakan, meliputi analisis data secara deskriptif

serta analisis hasil uji hipotesis yang dilakukan. Hasil pengelolaan data dianalisis dan diinterpretasikan dengan teori.

BAB V PENUTUP

Bagian ini adalah bab penutup dari pembentukan skripsi. pada bagian ini berisi saran dari hasil analisis data yang berkaitan dengan penelitian, implikasi serta kesimpulan penelitian.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Adapun intisari akhir hasil penelitian yang dilakukan pada Bank Nagari Syariah Cabang Padang, yaitu sebagai berikut:

Pada Bank Nagari Syariah Cabang Padang terdapat pengaruh positif dan signifikan konflik peran ganda (*work-family conflict*) terhadap niat karyawan untuk berpindah atau keluar dari perusahaan, dengan perolehan t_{hitung} sebesar 2,731 dan tingkat signifikan 0,011%. Jadi, dapat disimpulkan dengan meningkatnya tingkat konflik peran ganda karyawan Bank Nagari Syariah Cabang Padang maka kemungkinan karyawan meninggalkan perusahaan atau mencari peluang kerja lain juga meningkat. Apabila karyawan terus mengalami konflik yang berkelanjutan antara peran kerja dan peran dalam keluarga, hingga karyawan hendak melanjutkan keinginan pergi dari perusahaan (*turnover intention*). Dengan demikian hipotesis pertama **diterima**.

Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel beban kerja Bank Nagari Syariah Cabang Padang dengan variabel *turnover* pegawai dengan nilai thitung sebesar 2,539 dan nilai signifikan sebesar 0,017. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa beban kerja berpengaruh terhadap pekerjaan yang dilakukan karyawan Bank Nagari Syariah Cabang Padang. Semakin banyak pekerjaan yang diberikan maka semakin berat beban yang

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

ditanggung karyawan dan karyawan tersebut akan berniat untuk keluar dari perusahaan (*turnover intention*). Oleh karena itu, hipotesis kedua **diterima**.

Variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap variabel *turnover intention* karyawan Bank Nagari Syariah Cabang Padang, dengan nilai t_{hitung} sebesar 0,795 dan nilai signifikansi sebesar 0,434. Dari sini dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan Bank Nagari Syariah Cabang Padang. Secara keseluruhan, perusahaan memiliki lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif bagi karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan, sehingga kesediaan karyawan untuk keluar tidak dapat ditingkatkan sepenuhnya. Oleh karena itu, hipotesis ketiga **ditolak**.

B. Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini telah dirancang dan dilaksanakan dengan semaksimal mungkin, akan tetapi memiliki beberapa keterbatasan yaitu sebagai berikut:

1. Informasi yang diberikan oleh responden selama pengumpulan data melalui kuesioner tidak selalu mencerminkan tanggapan responden yang sesungguhnya. Pasalnya, setiap responden memiliki sudut pandang dan pemahaman yang berbeda. Terdapat juga perbedaan pemikiran, serta faktor lain seperti tidak adanya kejujuran saat mengisi jawaban atau tanggapan responden dalam kuesionernya.
2. Dalam penelitian ini ruang lingkup hanya diterapkan pada satu perusahaan yang ruang lingkupnya tidak terlalu besar atau luas, sehingga hasilnya

tidak dapat digeneralisasi untuk populasi yang lebih besar, lebih luas atau lingkup mikro yang besar.

C. Saran

Adapun beberapa saran berdasarkan hasil penelitian, maka peneliti akan menyampaikan beberapa poin yang diharapkan untuk dapat menjadi masukan dan manfaat bagi pihak-pihak terkait. Berikut beberapa saran dalam penelitian yaitu:

1. Bagi Perusahaan

   Untuk mengurangi tingkat konflik peran ganda (*work family conflict*), sebaiknya perusahaan bisa mengoptimalkan hari libur kerja bagi karyawan supaya karyawan mempunyai lebih banyak waktu untuk dihabiskan bersama keluarga, sehingga waktu kerja dan keluarga dapat dialokasikan dengan baik. Perusahaan juga sebaiknya memberikan waktu relaksasi, seperti mengikuti kegiatan keagamaan, olahraga, rekreasi atau wisata bersama karyawan, guna mengurangi tingkat beban kerja karyawan. Bagi karyawan yang bekerja lembur, serta mencapai target yang diharapkan perusahaan, maka perusahaan juga sebaiknya memberikan reward berupa insentif terhadap karyawan. Agar karyawan merasa lebih aman dan nyaman dalam bekerja, perusahaan juga perlu meningkatkan kondisi lingkungan kerja, sehingga dengan demikian diharapkan dapat menurunkan tingkat kesediaan karyawan untuk keluar.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

2. Bagi peneliti selanjutnya

Penelitian ini diminta mampu diperluas kembali dengan menambahkan variabel-variabel lain yang tidak terdapat dalam penelitian ini. Untuk memperluas penelitian lebih lanjut dan untuk mendapatkan hasil penelitian yang lebih akurat, diharapkan untuk mencakup sampel yang beragam dan jumlah sampel yang lebih banyak.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

DAFTAR PUSTAKA

Azhari, Vicky dan Kasmir. 2018. *Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi, dan Beban Kerja Terhadap Turnover Intention di PT. Prima Hotel Indonesia*. Jurnal SWOT, Vol VIII, No. 2, Mei 2018.

Dewi, Nyoman Ayu Trisa Mustika dan Ni Made Swasti Wulanyani. 2017. *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Konflik Peran Terhadap Intensi Turnover Pada Karyawan Bank di Denpasar*. Jurnal Psikologi Udayana, Vol. 4 No.2, 2017, Hal. 399-412.

Dewi, Kurnia, Maria Magdalena Minarsih dan Eko Hadi Wahyono. 2018. *Pengaruh Work Family Conflict, Kepemimpinan, dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Wanita dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variable Intervening*. Jurnal of Management. Vol. 4, No. 4.

Etnaningtiyas, Aningeti Prihandini. 2011. *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Intensi Turnover Pada Karyawan PT. Alenatex Bandung*. Skripsi. Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta.

Fristiyanti, Mega. 2014. *Pengaruh Komitmen Organisasi dan Konflik Peran Terhadap Turnover Intention di PT. Malugo Indonesia*. Jurnal PASTI, Vol VIII, No. 3, hal. 311-325.

Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Hafidhuddin, Didin dan Hendri Tanjung.2003. *Manajemen Syariah dalam Praktik*. Jakarta:Gema Insani Press.

Handoko, T. Hani. 2011. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit BPFE.

Hasanah, S. F., & Ni'matuzahroh. (2017). *Work family conflict pada single parent*. Jurnal Muara Ilmu Sosial, Humaniora, Dan Seni, *1*(2), 381–398.

Ilyas, Yaslis. 2000. *Perencanaan Sumber Daya Manusia PT (Teori, Metode dan Formula)*. Jakarta: Pusat Kajian Ekonomi Informasi FKM-UI Depok.

Irvianti, Laksmi Sito Dwi dan Renno Eka Verina. 2015. *Analisis Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada PT XL Axiata Tbk Jakarta*. *Binus Business Review* Vol. 6, No. 1, Mei 2015.

Juliandi, Azur. 2014. *Parameter Lingkungan Kerja dalam Perspektif Islam*. Jurnal Manajemen dan Bisnis, Vol. 14, No. 01.

Kesumaningsari, N.P.A. (2014). *Konflik kerja keluarga dan work engagement karyawati Bali pada bank di Bali*. Jurnal Psikologi Udayana. 1(3), 105-118.

Kurniawati, N. I., Werdani, R. E., & Pinem, R. J. (2018). *Analisis Pengaruh Work Family Conflict dan Beban Kerja Terhadap Stres Kerja Dalam Mempengaruhi Turnover Intention (Studi Pada Karyawan PT . Bank Negara Indonesia (Persero), Tbk Wilayah Semarang*). Jurnal Administrasi Bisnis, *7*(September), 95–102.

Koesomowidjojo, Suci R. Ma'ih. 2017. *Analisis Beban Kerja*. Jakarta: Penerbit Raih Asa Sukses.

Lestari, D., & Prahiawan, W. (2016). *Terhadap Turnover Intention Dengan Kepuasan Kerja*. Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen Tirtayasa, *2*(2), 165–183.

Lukmawati, Erika Yuliani dan Rudi Pratono. 2020. *Pengaruh Job Stress, Konflik Peran, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention (Studi Kap di Surabaya)*. Jurnal Analisa Akuntansi dan Perpajakan, Vol. 4, No. 1, Maret 2020, hal. 57-67.

Mahfud, Imam. 2020. *Strategi Pemasaran Perbankan Syariah di Tengah Pesatnya Pertumbuhan Industri Perbankan Syariah di Indonesia*. Jurnal Madani Syari'ah, Vol. 3.

Maulidiyah, Anis Jaurotun, Dianawati Suryaningtyas dan Arien Anjar P.S. 2018. *Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, dan Kompensasi terhadap Turnover Intention Karyawan pada Jawa Pos Radar Malang.* Jurnal Riset Mahasiswa Manajemen (JRMM), Vol. 1, No. 2.

Maqsood, A., Muddasar, M., & Perviaz, S. (2012). *The impact of work-family conflict and pay on employee job satisfaction with the moderating affect of perceived supervisor support in Pakistan Banking Sector*. Global Journal of Management and Business Research. 12(6), 2249-4588.

Mobley,W. H. 2011. *Pergantian Karyawan: Sebab, Akibat dan Pengendaliannya* (Terjemahan). Jakarta: PT Pustaka Binaman Pressindo.

Nitisemito, Alex. S. 2006. *Manajemen Personalia*. Jakarta:Ghalia Indonesia.

Nurrindasari, Kholidatu. 2019. *Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Bank Muamalat KC Yogyakarta*. Skripi. Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.

Oetomo (dalam Riley). 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: UI-Press.

Putra, Achmad Syukriansyah. 2012. *Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Marketing dan Kredit PT. WOM Finance Cabang Depok*. Skripsi. Institut Pertanian Bogor.

Riani, Ni Luh Tesi dan Made Surya Putra. 2017. *Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Turnover Intention Karyawan*. E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 6, No. 1, 2017.

Ribhka, Lidya dan Genta Polii. 2015. *Analisis Keterikatan Karyawan Terhadap Pekerjaan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan turnover Intentions Karyawan di Rumah Sakit Siloam Manado.* Jurnal EMBA Vol. 3, No. 4 Desember 2015, hal. 178-190.

Rifai, Hanif Amali. 2010. *Identifikasi Faktor Penentu Keputusan Konsumen Dalam Memilih Jasa Perbankan: Bank Syariah Vs Bank Konvensional*. Jurnal Kerjasama Bank Indonesia dan *Center For Banking Research*. Vol. 1 No. 1, hal. 10.

Riyanni, K., & Herawati, J. (2018). *Pengaruh Konflik Peran Ganda Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawati Hamzah Batik Malioboro Yogyakarta*. Jurnal UMKM Dewantara, *1*(2), 28–38.

Robbins, P.Stephen dan Timothy A. Judge. 2012. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.

Robbins, Stephen P & Judge, Timothy A. 2013. *Organizational Behavior*. New Jersey: Pearson Education.

Sari, Kiki Retno. 2018. *Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Turnover Intention Karyawan Hotel Grand Duta Syariah di Kota Palembang*. Skripsi. Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang.

Sari, Riana Atika. 2018. *Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja, dan Konflik Peran Ganda Terhadap Turnover Intention Karyawan PT XYZ*. Skripsi. President University.

Sedarmayanti. 2007. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju.

Sedarmayanti. 2011. *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.

Sekaran, U. 2006b. *Metodologi Penelitian untuk Bisnis Buku 2*. Jakarta: Salemba Empat.

Sekaran, U., & Bougie, R. 2017. *Metode Penelitian untuk Bisnis: Pendekatan Pengembangan-Keahlian*. Jakarta: Salemba Empat.

Septian, Shendy, Sri Indarti dan Daviq Chairilsyah. 2019. *Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Bagian Produksi Pada PT. Eka Dura Indonesia di Kabupaten Rokan Hulu*. Jurnal Tepak Manajemen Bisnis Vol. XI, No. 2, April 2019.

Simamora, Henry. 2006. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN: Yogyakarta.

Sinambela, Lijan Poltak. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*. Jakarta: Bumi Aksara.

Staffelbach, B. 2008. *Turnover Intent*. Diploma Thesis. Strategie-und.Unternehmensokonomik University of Zurich.

Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Sunyoto, Danang. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS

Sunyoto, Danang. 2013. *Validitas dan Reliabilitas*. Yogyakarta: Nuha Medika.

Susanto. (2010). *Analisis Pengaruh Konflik Kerja-Keluarga terhadap Kepuasan Kerja Pengusaha Wanita di Kota Semarang*. Magister, Program Universitas, Manajemen. *12*(1), 75–85.

Soleman, Aminah (2011). Analisis Beban Kerja Ditinjau Dari Faktor Usia Dengan Pendekatan Recommended Wight Limit, Universitas Pattimura, Ambon

Utama, D. G., & Sintaasih, D. K. (2015). Pengaruh *work-family conflict* dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional dan *turnover intention*. E-jurnal Manajemen Unud, 4(11), 373-3737.

Waspodo, A. A. W. S., Handayani, N. C., dan Paramita, W. 2013. *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja terhadap Turnover Intention pada Karyawan PT. Unitex di Bogor*. Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia (JRMSI), 4(1). 97-115. Retrieved from Journal UNJ.

Widjaja, Deborah. C dkk. 2008. *Analisis Persepsi Employee Empowerment Terhadap Employee Turnover Intention di Hotel X, Kupang, Nusa Tenggara*.

Jurnal Manajemen Perhotelan. Vol. 4. Hal. 72-84.

Handoko, T. H. (2011). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Penerbit BPFE.

Hasanah, S. F., & Ni'matuzahroh. (2017). Work family conflict pada single parent. *Jurnal Muara Ilmu Sosial, Humaniora, Dan Seni*, *1*(2), 381–398.

Irvianti, L. S. D., & Verina, R. E. (2015). Analisis Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan pada PT XL Axiata Tbk Jakarta. *Binus Business Review*, *6*(1), 117. https://doi.org/10.21512/bbr.v6i1.995

Kurniawati, N. I., Werdani, R. E., & Pinem, R. J. (2018). Analisis Pengaruh Work Family Conflict dan Beban Kerja Terhadap Stres Kerja Dalam Mempengaruhi Turnover Intention (Studi Pada Karyawan PT . Bank Negara Indonesia (Persero), Tbk Wilayah Semarang) Pendahuluan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, *7*(September), 95–102.

Lestari, D., & Prahiawan, W. (2016). TERHADAP TURNOVER INTENTION DENGAN KEPUASAN KERJA Pendahuluan. *Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen Tirtayasa*, *2*(2), 165–183.

Riyanni, K., & Herawati, J. (2018). Pengaruh Konflik Peran Ganda Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawati Hamzah Batik Malioboro Yogyakarta. *Jurnal UMKM Dewantara*, *1*(2), 28–38.

Simamora, H. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN.

Susanto. (2010). Analisis Pengaruh Konflik Kerja-Keluarga terhadap Kepuasan Kerja Pengusaha Wanita di Kota Semarang. *Magister, Program Universitas, Manajemen*, *12*(1), 75–85.

Widjaja, D. C., Fulbertus, M., & Kusuma D.W., F. (2012). Analisis Persepsi Employee Empowerment Terhadap Employee Turnover Intention Di Hotel X, Kupang, Nusa Tenggara. *Jurnal Manajemen Perhotelan*, *4*(2). https://doi.org/10.9744/jmp.4.2.72-84

Wulandari, I. A. D., & Adnyani, I. G. A. D. (2016). PENGARUH WORK FAMILY CONFLICT TERHADAP TURNOVER INTENTION MELALUI MEDIASI KEPUASAN KERJA PADA HOTEL GRAND INNA KUTA PENDAHULUAN Dewasa ini kemajuan perusahaan sangat bergantung pada Sumber Daya Manusia (SDM) yang handal dalam menggerakkan perusahaan itu. *E-Jurnal Manajemen Unud*, *5*(10), 813–839.