

PENGARUH *PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT*, KOMITMEN ORGANISASI DAN *WORKPLACE WELL-BEING* TERHADAP *TURNOVER INTENTION*

(Studi Kasus Karyawan Perbankan Syariah di Yogyakarta)



SKRIPSI

**DIAJUKAN PADA 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 :

Nur Aulia

NIM : 19108020004

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

2023

**PENGARUH *PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT*, KOMITMEN
ORGANISASI DAN *WORKPLACE WELL-BEING* TERHADAP
*TURNOVER INTENTION***

(Studi Kasus Karyawan Perbankan Syariah di Yogyakarta)



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 :

Nur Aulia

NIM : 19108020004

DOSEN 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**

2023

HALAMAN PENGESAHAN



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Jl. Marsda Adisucipto Telp. (0274) 550821, 512474 Fax. (0274) 586117 Yogyakarta 55281

PENGESAHAN TUGAS AKHIR

Nomor : B-576/Un.02/DEB/PP.00.9/04/2023

Tugas Akhir dengan judul : PENGARUH PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT, KOMITMEN ORGANISASI, DAN WORKPLACE WELL-BEING TERHADAP TURNOVER INTENTION (STUDI KASUS KARYAWAN PERBANKAN SYARIAH DI YOGYAKARTA)

yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : NUR AULIA
Nomor Induk Mahasiswa : 19108020004
Telah diujikan pada : Jumat, 31 Maret 2023
Nilai ujian Tugas Akhir : A-

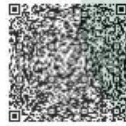
dinyatakan telah diterima oleh Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

TIM UJIAN TUGAS AKHIR



Ketua Sidang
Jauhar Faradis, S.H.I., M.A.
SIGNED

Valid ID: 642cea748b1ad



Penguji I
Syayyidah Maftuhatul Jannah, SE., M.Sc
SIGNED

Valid ID: 642ce80891a11



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

Valid ID: 642a3b408b666



Yogyakarta, 31 Maret 2023
UIN Sunan Kalijaga
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Dr. Afdawaiza, S.Ag., M.Ag.
SIGNED

Valid ID: 642cef81a55ae

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI

Hal: Skripsi Saudari Nur Aulia

Kepada

**Yth. Bapak Dekan Fakultas Ekonomi
dan Bisnis Islam
UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta
di – Yogyakarta**

Assalamu 'alaimun Wr. Wb

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

Nama : Nur Aulia

NIM : 19108020004

Judul Skripsi : “Analisis Pengaruh *Perceived Organizational Support*,
Komitmen Organisasi, dan *Workplace well-being* Terhadap
Turnover Intention (Studi Kasus Karyawan Perbankan Syariah di
Yogyakarta)”


Sudah dapat diajukan kembali kepada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Jurusan/Proram Studi Perbankan Syariah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Strata Satu dalam Ilmu Ekonomi Islam.

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

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Yogyakarta, 16 Maret 2023

Pembimbing



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

HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN

Asslamu'alaikum Wr. Wb

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Nur Aulia
NIM : 19108020004
Jurusan/Prodi : Perbankan Syariah

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul "**Analisis Pengaruh Perceived Organizational Support, Komitmen Organisasi, dan Workplace well-being Terhadap Turnover Intention (Studi Kasus Karyawan Perbankan Syariah di Yogyakarta)**" adalah benar-benar merupakan hasil karya penulis sendiri, bukan duplikasi ataupun suduran dari 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 syarat pernyataan ini penulis buat agar dapat dimaklumi dan dipergunakan sebagaimana perlunya:

Wassalamu'alaikum Wr. Wb

Yogyakarta, 16 Maret 2023

Penulis



Nur Aulia

NIM.19108020004

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIDIGRA
YOGYAKARTA

HALAMAN PERSETUJUAN PUBLIKASI

SURAT PERNYATAAN PUBLIKASI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIK

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

Nama : Nur Aulia
NIM : 19108020004
Program Studi : Perbankan Syariah
Jenis Karya : Skripsi

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

Analisis Pengaruh *Perceived Organizational Support*, Komitmen Organisasi, dan *Workplace well-being* Terhadap *Turnover Intention* (Studi Kasus Karyawan Perbankan Syariah di Yogyakarta)”

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneklusif 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 sebenar-benarnya.

Dibuat di : Yogyakarta

Pada tanggal 16 Maret 2023

Yang menyatakan,



(Nur Aulia)

MOTTO

ولا تهنوا ولا تحزنوا

(Janganlah kamu lemah dan janganlah (pula) kamu bersedih hati)

“Hidup di dunia hanya satu kali maka hiduplah dengan berarti”

“Tak masalah jadi orang yang biasa-biasa saja. Tidak kaya, tidal miskin. Tidak cantik, tidak jelek. Tidak punya jabatan, namun tidak terlupakan. Tidak genius, tidak pula bego-bego amat. Menjadi biasa-biasa saja itu indah yang masalah adalah tidak terbiasa menjadi orang”

(J.S. Kairen)

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

HALAMAN PERSEMBAHAN

Dengan Rahmat Allah yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang. Dengan ini saya persembahkan tulisan ini yang jauh dari kata sempurna, untuk; Mama (Nurlaela), sosok malaikat yang tak bersayap dihidup saya, yang telah mengandung, melahirkan, dan merawat saya ke dunia, membimbing ke jalan yang benar. Terima kasih untuk segala doa terbaik yang menembus langit, terima kasih karena saya lahir dari Rahim ibu yang sudah memeluk agama Islam. Terima kasih karena saya lahir dari ibu yang sangat hebat, yang rela melakukan apa saja yang penting halal dan memberikan yang terbaik untuk anaknya. Mama (Nurlaela) saya sangat bersyukur menjadi anak Mama (Nurlaela). Aba (Arafik), sosok ayah yang sangat hebat, yang penuh kecintaan untuk keluarganya, yang rela banting tulang melewati dinginnya malam dan panas teriknya matahari demi menghidupi keluarga kecilnya. Terima kasih untuk segala doa dan upayanya untuk selama ini. Terima kasih telah menjadi sosok ayah terbaik di kehidupan saya. Terima kasih untuk segala nasehat dan wejangannya untuk tetap tegar, ikhlas, dan syukur dalam menjalani kehidupan. Semoga Allah senantiasa membalas kebaikan Mama dan Aba. Dan sekali lagi terima kasih kepada semua pihak yang terlibat dalam penyusunan skripsi ini, semoga Allah membalas kebaikan kalian, Aamiin.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

SISTEM TRANSLITERASI ARAB-LATIN

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

A. Konsonen Tunggal

Huruf Arab	Nama	Huruf latin	Nama
ا	Alif	Tidak dilambangkan	Tidak dilambangkan
ب	Ba'	B	Be
ت	Ta'	T	Te
ث	Ṣa'	Ṣ	Es (dengan titik diatas)
ج	Jim	J	Je
ح	Ḥa'	Ḥ	Ha (dengan titik di bawah)
خ	Kha'	KH	Ka dan ha
د	Dal	D	De

ذ	Ḍal	Z	Ze (dengan titik diatas)
ر	Ra'	R	Er
ز	Zai	Z	Zet
س	Sin	S	Es
ش	Syin	Sy	Es dan ye
ص	Ṣad	Ṣ	Es (dengan titik di bawah)
ض	Ḍad	Ḍ	De (dengan titik di bawah)
ط	Ṭa'	Ṭ	Te (dengan titik di bawah)
ظ	Ẓa'	Ẓ	Zet (dengan titik di bawah)
ع	'Ain	'	Koma terbalik di atas
غ	Gain	G	Ge
ف	Fa'	F	Ef
ق	Qaf	Q	Qi
ك	Kaf	K	ka
ل	Lam	L	'el
م	Mim	M	'em
ن	Nun	N	'en

و	Waw	W	W
هـ	Ha'	H	H
ء	Hamzah	'	Apostrof
ي	Ya'	Y	ye

B. Konsonan Rangkap karena Syaddah

مُتَعَدِّدَةٌ	ditulis	Muta'addidah
عِدَّةٌ	ditulis	'iddah

C. Ta' Marbutah di akhir Kata

Semua ta, marbutah ditulis dengan h, baik berada pada akhir kata tunggal ataupun berada di tengah penggabungan kata (kata yang diikuti oleh kata sandang "al"). Ketentuan ini tidak diperlukan kata-kata Arab yang sudah terserap dalam Bahasa Indonesia, seperti shalat, zakat, dan sebagainya kecuali di kehendaki kata aslinya.

1. Bila dimatikan ditulis h

حِكْمَةٌ	ditulis	ḥikmah
عِلَّةٌ	ditulis	'illah

2. Bila diikuti dengan kata sandang al serta bacaan kedua itu terpisah, maka ditulis dengan h.

كَرَامَةُ الْأَوْلِيَاءِ	ditulis	Karāmah al-auliya'
--------------------------	---------	--------------------

3. Bila ta' marbutah hidup atau dengan harakat fathah kasrah dan dammah ditulis t atau h.

زكاة الفطر	ditulis	<i>Zakāh al-Fiṭri</i>
------------	---------	-----------------------

D. Vokal Pendek dan Penerapannya

Semua ta, marbutah ditulis dengan h, baik berada pada akhir kata tunggal ataupun berada di tengah penggabungan kata (kata yang diikuti oleh kata sandang “al”). Ketentuan ini tidak di perlukan kata-kata Arab yang sudah terserap dalam Bahasa Indonesia, seperti shalat, zakat, dan sebagainya kecuali di kehendakin kata aslinya.

1.	••••• ◌ •••••	Fathah	Ditulis	A
2.	••••• ◌̇ •••••	Kasrah	Ditulis	i
3.	••••• ◌̇̇ •••••	Dammah	Ditulis	u

فعل	Fathah	ditulis	<i>Fa'ala</i>
ذكر	Kasrah	ditulis	<i>zukira</i>
يذهب	Dammah	ditulis	<i>yazhabu</i>

E. Vokal Panjang

1.	Fathah + alif جاهلية	ditulis ditulis	ā <i>jāhiliyyah</i>
2.	Fathah + ya' mati تنهي	ditulis ditulis	ā <i>tanśā</i>

3.	Kasrah + yā' mati كريم	ditulis ditulis	ī <i>karīm</i>
4.	Dammah + wāwu mati فروء	ditulis ditulis	ū <i>furud</i>

I. Vokal Rangkap

	Fathah + ya' mati بينكم	ditulis ditulis	ai <i>bainakum</i>
	Fathah + wawu mati قول	ditulis ditulis	au <i>qaul</i>

II. Vokal Pendek yang Berurutan dalam Satu Kata Dipisahkan dengan Apostrof

أَنْتُمْ	ditulis	a'antum
أَعَدَّتْ	ditulis	u'iddat
لِإِنْ شَكَرْتُمْ	ditulis	la'ain syakartum

III. Kata Sandang Alif + Lam

- a. Bila diikuti huruf *Qamariyyah* maka ditulis dengan menggunakan huruf awal “al”

الْقُرْآن	ditulis	<i>Al-Qur'ān</i>
الْقِيَاس	ditulis	<i>al-Qiyās</i>

- b. Bila diikuti juruf *Syamsiyyah* ditulis dengan menggunakan huruf pertama *Syamsiyyah* tersebut

السَّمَاء	ditulis	<i>As-samā</i>
الشمس	ditulis	<i>Asy-Syams</i>

IV. Penulisan Kata-Kata dalam Rangkaian Kalimat

Ditulis menurut penulisannya

ذوى الفروض	ditulis	<i>Zawi al- furud</i>
أهل السنة	ditulis	<i>Ahl as-sunnah</i>

KATA PENGANTAR

Dengan menyebut nama Allah yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang, puji syukur hanya bagi Allah atas segala Rahmat dan hidayah-Nya sehingga penyusun dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “Analisis Pengaruh *Perceived Organizational Support*, Komitmen Organisasi, dan *Workplace well-being* terhadap *Turnover Intention* (Studi Kasus Karyawan Perbankan Syariah di Yogyakarta)”. Sholawat serta salam semoga tetap terimpah-curahkan kehadiran junjungan kita Nabi Besar Muhammad SAW, Keluarga dan Sahabatnya

Alhamdulillah atas ridho Allah SWT dan bantuan dari semua pihak, akhirnya skripsi ini dapat terealisasikan. Oleh karena itu, dalam kesempatan ini sudah sepatutnya penyusun mengucapkan banyak terima kasih kepada :

1. Prof Dr. Phil Al Makin, S. Ag., M.A., selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.
2. Bapak Dr. Afdawaiza, S.Ag., M.Ag., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.
3. Ibu Ruspita Rani Pertiwi, S.Psi, M.M., selaku Kelapa Program Studi Perbankan Syariah Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.
4. Bapak Jauhar Faradis, S.H.I., M.A., selaku dosen pembimbing yang selalu menyempatkan waktu dan memberikan masukan serta bimbingannya sehingga skripsi ini bisa diselesaikan. Semoga Allah memberikan kemudahan disetiap urusan.
5. Aba dan Mama tercinta Bapak Arafik dan Ibu Nurlaela yang telah membesarkan, mendidik, membimbing, memberikan semangat, motivasi dan nasehat. dan tidak hentinya mendoakan yang terbaik untuk saya.
6. Bapak dan Ibu Dosen beserta civitas akademika Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.
7. Ibu Rosmilawati Jumhar S.Keb. Bibi tercinta yang membantu secara materi maupun non materi selama kuliah. Beribu-ribu terima kasih yang dapat saya

ucapkan untul segala yang diberikan selama kuliah. Semoga dilancarkan segala urusan oleh Allah SWT

8. Kepada sahabat-sahabatku (Fita, Uni, Ko'o, dan Nia) yang selalu memberikan semangat dan motivasi. Terimakasih telah kebersamai hingga akhir. Semoga selalu bersama dunia dan di akherat
9. Teman-teman seperjuangan dari Bima (Fita, Arman, dan Rasyid). Terima Kasih banyak atas kebersamaan selama ini. Semoga urusan duniawi dan ukhrowi kalian dilancarkan oleh Allah SWT.
10. Terima kasih kepada semua pihak yang terlibat yang telah membantu penyusunan skripsi ini baik secara langsung maupun tidak langsung yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.

Semoga segala bantuan yang diberikan kepada penulis menjadi amal baik dan akan selalu mendapatkan balasan dari Allah SWT. Penulis menyadari sepenuhnya bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan dalam karya ilmiah, meskipun segala daya upaya telah tercurahkan agar memperoleh hasil yang maksimal. Namun peneliti berharap skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca.

Yogyakarta, 16 Maret 2023

Penyusun,

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA
(Nur Aulia)

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI	iv
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN.....	v
MOTTO	vii
HALAMAN PERSEMBAHAN	viii
PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN.....	ix
KATA PENGANTAR.....	xv
DAFTAR ISI.....	xvii
DAFTAR TABEL	xix
DAFTAR GAMBAR.....	xx
ABSTRAK	xxi
ABSTRACT	xxii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	12
C. Tujuan Penelitian	12
D. Manfaat Penelitian	12
E. Sistematika Pembahasan	13
BAB II TINJAUAN PUSAKA	16
A. Grand Theory	16
1. Turnover Intention.....	17
2. Perceived Organizational Support.....	24
3. Komitmen Organisasi.....	30
4. <i>Workplace Well-being</i>	36
B. Telaah Pustaka	42
C. Pengembangan Hipotesis	53
D. Kerangka Pemikiran.....	55

BAB III MTODE PENELITIAN.....	56
A. Jenis Penelitian.....	56
B. Populasi dan Sampel	56
C. Sumber Data Penelitian.....	58
D. Teknik Pengumpulan Data.....	58
E. Definisi Operasional Variabel Penelitian.....	60
1. Variabel Independen.....	60
2. Variabel Dependen	61
F. Skala Pengukuran Penelitian.....	64
G. Teknik Analisis Data.....	65
1. Statistik Dekriptif	65
2. Uji Instrumen.....	65
3. Uji hipotesis.....	68
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	69
A. Gambaran Umum Objek Penelitian	69
B. Statistik Dekriptif	72
C. Uji Instrumen	75
1. Evaluasi Model Pengukuran (<i>Outer Model</i>).....	75
2. Evaluasi Model Pengukuran Struktural (<i>Inner Model</i>)	82
3. Uji Hipotesis.....	85
D. Pembahasan.....	87
BAB V PENUTUP.....	102
A. Kesimpulan	102
B. Keterbatasan Penelitian.....	103
C. Saran.....	104

DAFTAR PUSTAKA	105
-----------------------------	------------

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1	Data Karyawan Bank BSI.....	3
Tabel 1. 2	Data turnover Karyawan BPD DIY Syariah.....	5
Tabel 2. 1	Telaah Pustaka.....	42
Tabel 3. 1	Definisi Operasional Variabel.....	62
Tabel 3. 2	Skala Pengukuran pertanyaan.....	64
Tabel 4. 1	Data Jenis Kelamin Responden.....	73
Tabel 4. 2	Data Responden Berdasarkan Usia.....	73
Tabel 4. 3	Data Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	74
Tabel 4. 4	Hasil Uji Validitas Konvergen Variabel Perceived Organizational Support.....	75
Tabel 4. 5	Hasil uji validitas variabel Komitmen Organisasi.....	76
Tabel 4. 6	Hasil Uji Validitas Konvergen Variabel Workplace well-being.....	77
Tabel 4. 7	Hasil Uji Validitas Konvergen Variabel Turnover Intention.....	79
Tabel 4. 8	Hasil Uji Validitas Deskriminan.....	80
Tabel 4. 9	Hasil uji reliabilitas (compiite reliability dan Alpha Cronbach).....	81
Tabel 4. 10	Hasil Uji R-Square dan Adjusted R-Square.....	82
Tabel 4. 11	hasil uji Q-Square.....	83
Tabel 4. 12	Hasil Uji Model Fit.....	84
Tabel 4. 13	Hasil Uji Hipotesis Penelitian.....	85
Tabel 4. 14	Jawaban Responden Terkait Komitmen Afektif.....	93
Tabel 4. 15	Jawaban Responden Terkait Komitmen Berkelanjutan.....	95

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. 1 Data Turnover Karyawan Bank BNIS dan BRIS 4

Gambar 4. 1 Path Coefficien (Koefisien Jalur) 85



ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan pengaruh *perceived organizational support*, komitmen organisasi, dan *workplace well-being* terhadap *turnover intention* karyawan perbankan syariah di Yogyakarta. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah *turnover intention*. Sedangkan independen dalam penelitian ini adalah *perceived organizational support*, komitmen organisasi, dan *workplace well-being*. Metode pengambilan sampel menggunakan *purposive sampling* dengan sampel penelitian sebanyak 75 orang karyawan. Analisis yang digunakan adalah uji koefisien jalur (*path coefficient*) dengan bantuan alat analisis data WarpPLS 8.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *perceived organizational support* dan komitmen organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. variabel *workplace well-being* dengan nilai *p-value* $0,426 > 0,05$ tidak berpengaruh secara signifikan terhadap *turnover intention*.

Kata kunci: *Perceived Organizational Support*, Komitmen Organisasi, *Workplace Well-Being* Dan *Turnover Intention*



ABSTRACT

The purpose of this research is to explain the impact of perceived organizational support, organizational commitment, and workplace well-being on the turnover intention to leave of Islamic banking employees in Yogyakarta. In this study, the dependent variable is turnover intention. Perceived organizational support, organizational commitment, and workplace well-being are all independent variables in this study. Purposive sampling is used, with a research sample of 75 employees. The path coefficient test was performed using the WarpPLS 8.0 data analysis tool. The findings revealed that perceived organizational support and commitment had a negative and significant impact on turnover intention. The workplace well-being variable with a p-value of $0.426 > 0.05$ had no significant effect on turnover intention.

Keyword: *Perceived Organizational Support, Organizational Commitment, Workplace well-being and Turnover Intention*



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Di tengah perkembangan dunia yang cepat berubah, perusahaan diharuskan agar semaksimal mungkin mengembangkan sumber daya perusahaan agar tidak tertinggal oleh perkembangan global. Sumber daya merupakan faktor penting yang berpengaruh pada kesuksesan sebuah perusahaan. Karena faktanya bahwa faktor penting dalam menjalankan perusahaan adalah sumber daya manusia, maka sumber daya manusia membutuhkan pengelolaan dan pengembangan yang nantinya bermanfaat dalam mencapai tujuan utama dan kelangsungan hidup perusahaan (Simamora, 2006 (dalam (Handoko & Soeling, 2020))). Ketika suatu perusahaan memiliki sumber daya manusia yang kompeten dalam pekerjaannya, maka akan menghasilkan *output* berkualitas bagi perusahaan tersebut. Untuk menghasilkan tenaga kerja yang berkualitas, perusahaan mutlak membutuhkan manajemen tenaga kerja yang profesional sehingga dapat memberikan kontribusi yang baik bagi perusahaan.

Salah satu perusahaan yang terus mengoptimalkan peran sumber daya manusianya adalah Bank. Bank sendiri merupakan bisnis yang dipenuhi dengan risiko maka membutuhkan pengelolaan SDM yang baik sehingga peran SDM dapat dioptimalkan guna mencapai produktivitas perusahaan. Bank syariah merupakan satu lembaga keuangan yang memiliki peran krusial dalam

peningkatan pertumbuhan ekonomi melalui kegiatan mengumpulkan dan menyalurkan dana. Bank syariah menghadapi masalah yang semakin sulit dalam mengelola karyawan di era globalisasi, modernisasi, dan digitalisasi. Dimana bank syariah sendiri mengalami persoalan sumber daya manusia, profesionalisme, serta keahlian dan keterampilan karyawan kurang memadai. Namun, disisi lain tuntutan pekerjaan semakin tinggi begitu pula dengan tuntutan dari karyawan. Sehingga, perusahaan diharuskan mampu secara berkesinambungan untuk meningkatkan kinerja karyawan (Darma, 2018).

Pada sisi lain, pengelolaan SDM yang tidak tepat bisa berdampak pada banyaknya karyawan yang berhenti bekerja atau keluar dari perusahaan. Kehoe & Wright (2013) berpendapat tentang praktik manajemen sumber daya manusia sebuah organisasi akan tercermin dari perilaku atau sikap para pegawainya. Jika praktik MSDM berhasil menjalankan tugasnya, maka tercipta perilaku dan sikap yang positif dari karyawan. Namun sebaliknya, ketika praktik MSDM tidak menjalankan tugasnya dengan baik, maka dapat menimbulkan berbagai macam masalah pada SDM perusahaan. Hal tersebut tentunya bisa berdampak pada karyawan merasa tidak nyaman, tidak puas dan cenderung menimbulkan keinginan dari diri karyawan untuk keluar atau pindah bekerja ke perusahaan lain.

Data dari Mercer's COVID-19 Pulse Survey, mayoritas responden di Asia Tenggara mengalami perputaran karyawan yang lebih tinggi setiap tahunnya, terutama di antara karyawan tingkat menengah. 55% karyawan memberikan ketidakpuasan terhadap gaji sebagai alasan utama. Setelah itu,

46% karyawan menerima tawaran yang lebih baik di perusahaan lain. Dan terakhir, 43% menganggap pengembangan karier di perusahaan tempatnya bekerja terbatas.

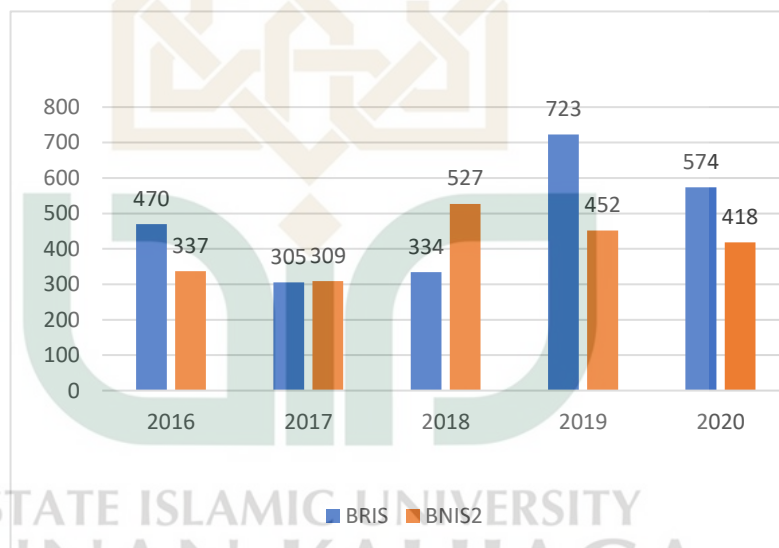
Tingkat perputaran karyawan (*turnover*) yang tinggi dan terus menerus terjadi bisa memberikan efek negatif. Di mana sejumlah karyawan akan meninggalkan perusahaan dan harus digantikan oleh karyawan baru (Tnay et al., 2013). Hal ini akan membuat perusahaan mengeluarkan biaya untuk perekrutan karyawan baru. Selain, itu, apabila karyawan berkompeten melakukan *turnover* dari perusahaan maka perusahaan akan kehilangan aset berharga dari segi sumber daya manusia. Memikirkan dampak negatif dari *turnover*, setiap perusahaan berusaha memperkecil tingkat niat keluar karyawan dengan memberikan tunjangan kepada karyawan, menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, memberikan *reward* kepada karyawan berprestasi dan menyediakan fasilitas-fasilitas kepada karyawannya tetapi masih tetap saja ada karyawan yang mempunyai keinginan untuk mengundurkan diri dengan berbagai alasan. Fenomena turnover juga setiap tahun terjadi di bank syariah khususnya Bank Syariah Indonesia dan BPD DIY Syariah.

Tabel 1. 1 Data Karyawan Bank BSI

Tahun	2018	2019	2020
BRIS	5.950	5.932	7.513
BSM	8.710	8.552	8.580
BNIS	4.942	5.723	5.738
BSI 2021	19.449		

Sumber: *Laporan Tahunan Bank BSI*

Data di atas menjabarkan tingkat perputaran karyawan mengalami perubahan dari tahu ke tahun. Jumlah karyawan BRIS pada tahun 2019 mengalami penurunan sebanyak 18 karyawan, sementara pada tahun 2020 angka karyawan BRIS naik secara signifikan sebesar 1.581 karyawan. Pada tahun 2019 karyawan BSM mengalami penurunan sebanyak 158 karyawan dan di tahun 2020 bertambah 15 karyawan. Sedangkan BNIS mengalami peningkatan jumlah karyawan dari tahun ke tahun.



Gambar 1. 1 Data Turnover Karyawan Bank BNIS dan BRIS

Data di atas menggambarkan bahwa *turnover* terus terjadi di bank BNI syariah maupun bank BRI Syariah. Setiap tahun angka *turnover* karyawan mencapai 200-300 karyawan. Dapat dilihat ditahun 2019 karyawan BRI Syariah mengalami *turnover* hingga mencapai 700 karyawan. Kemudian laporan tahunan Bank Syariah Indonesia 2021 menunjukkan jumlah karyawan

yang mengalami *turnover* sebanyak 604 orang atau 2,6% dari total jumlah karyawan yang ada di Bank Syariah Indonesia.

Bank BPD DIY Syariah sebagai bank yang bertanggung jawab dalam pertumbuhan ekonomi masyarakat Yogyakarta dengan berbagai prestasi yang sudah dicapainya salah satunya, yaitu *Banking Award* mendapatkan penghargaan sebagai *The Best Sharia Bussnines Unit* tahun 2017 dan ditahun yang sama juga BPD DIY Syariah memenangkan penghargaan *The Best Performance Sharia Unit Bank* dalam ajang *Indonesia Sharia Finance Award* (ISFA). Namun, dengan segala prestasi yang dicapai fenomena *turnover* juga terjadi di bank BPD DIY Syariah.

Tabel 1. 2 Data *turnover* Karyawan BPD DIY Syariah

Tahun	Karyawan Awal	Karyawan Keluar	Jumlah Karyawan
2018	74	3	71
2019	71	2	69
2020	69	3	66
2021	66	2	64

Sumber : Laporan BPD DIY Syariah 2022

Dapat dilihat bahwa jumlah karyawan dari tahun ke tahun cukup menurun walaupun tidak signifikan. Selain, itu tabel menggambarkan bahwa karyawan yang keluar dari BPD DIY Syariah tidak digantikan oleh karyawan baru, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak adanya rekrutmen karyawan

baru untuk menggantikan karyawan yang keluar. Walaupun tingkat *turnover* tidak mencapai setengah dari karyawan, akan tetapi tetap saja *turnover intention* sangat perlu diperhatikan oleh perusahaan untuk tetap mempertahankan karyawannya.

Pada hakikatnya perusahaan tidak dapat mempengaruhi dan mengendalikan karyawan yang memutuskan untuk keluar karena berbagai alasan. Sebelum karyawan memutuskan untuk berhenti dari perusahaan sering kali karyawan berperilaku yang menunjukkan niat untuk keluar atau berpindah (*turnover intention*). Tanda-tanda perilaku ini tidak dapat diukur secara langsung, tetapi menurut Moorhead dan Giffirin (2013:70) (dalam (Bitha & Ardana, 2017)) diartikan sebagai bagian dari sikap yang menuntun perilaku seseorang yang tidak selalu tercipta dalam tindakan nyata. Zeffane & Gul (1995) (dalam (Bitha & Ardana, 2017)), niat didefinisikan sebagai kehendak seseorang untuk melakukan suatu tindakan. Keluar dari perusahaan adalah berhentinya karyawan secara suka rela dari tempat kerja. *Turnover intention* tercipta karena adanya subjek normatif individu dan perilaku yang terencana atas keinginannya sendiri.

Turnover intention yaitu suatu pemikiran atau kehendak seorang karyawan untuk meninggalkan perusahaan. *Turnover intention* masih berbentuk pemikiran yang dialami oleh karyawan untuk meninggalkan perusahaan dan belum berbentuk tindakan nyata untuk meninggalkan perusahaan. Berbagai faktor dapat menjadi sebab terjadinya *turnover intention*. Faktor-faktor tersebut dapat berbeda antara perusahaan (Shah et al., 2010),

serta bersifat kompleks, dalam artian dengan *turnover intention* tidak dapat dikaitkan dengan satu faktor saja (Jha, 2009).

Faktor yang bisa mempengaruhi *turnover intention* yang kemukakan oleh Price (1989). Faktor pribadi adalah kepuasan kerja, komitmen terhadap organisasi, perilaku untuk mencari lowongan kerja, keinginan untuk tinggal, pelatihan, kemauan untuk bekerja keras, dan emosi (negatif atau positif) untuk bekerja. Sedangkan faktor lingkungan meliputi tanggung jawab lingkungan. Penelitian ini menggunakan faktor internal karyawan karena faktor internal menyumbang peranan penting pada keputusan karyawan melakukan *turnover intention*.

Perceived organizational support (POS) salah satu di antara faktor yang berpotensi mempengaruhi tingkat *turnover intention*. *Perceived organizational support* merupakan teori yang dikemukakan oleh (Eisenberger et al., 1986) (Robbins 2015:47) merupakan suatu bentuk keyakinan individu karyawan seberapa besar organisasi menghargai kontribusi karyawan dan memperhatikan kesejahteraan karyawan. Armstrong dan Stassen (dalam (Zumrah & Boyle, 2015)) mengatakan bahwa sikap atau perilaku kerja karyawan dapat dipengaruhi oleh persepsi karyawan terhadap faktor kunci yang menjadi salah satu karakteristik organisasi. Apabila karyawan menganggap bahwa dukungan perusahaan yang diperoleh telah sesuai, karyawan beranggapan bahwa telah menjadi bagian dari anggota organisasi yang nantinya bisa menghadirkan emosi yang positif antara karyawan dan

organisasi. Ketika ini terjadi maka tercipta rasa tanggung jawab untuk konsisten memberikan kontribusi dan kinerja positif pada perusahaan.

Menurut Kalidass & Bahron (2015) *perceived organizational support* yang dialami karyawan berhubungan dengan *turnover intention* karyawan dalam perusahaan. Menurut penelitian (Hussain & Asif 2012) karyawan cenderung lebih mengeksplorasi diri terutama ke arah yang positif dari sudut pandang organisasi, ketika karyawan merasakan dukungan organisasi yang ditawarkan oleh perusahaan besar, dan sebaliknya. Ketika karyawan merasa dukungan perusahaan kecil menyebabkan kinerja memburuk dari waktu ke waktu dan tentunya dapat menyebabkan munculnya niat berpindah (*turnover intention*) (Hussain & Asif 2012). Riset dari Putra et al. (2015) membuktikan bahwa dukungan organisasi karyawan secara signifikan dan negatif berpengaruh terhadap niat berpindah. Namun, dalam penelitian Silvia (2015). persepsi dukungan organisasi memiliki dampak positif dan signifikan terhadap niat untuk keluar.

Faktor lain yang mempengaruhi tingkat *turnover intention* adalah komitmen organisasi. Komitmen organisasi diartikan sebagai kemampuan relatif dari seorang individu dengan keterlibatannya dalam organisasi (Porter et al., 1974). Menurut Robbins dan Coulter (2004) komitmen organisasi adalah tingkat di mana karyawan mengidentifikasi dirinya dengan perusahaan dan tujuan tertentu, serta memiliki keinginan untuk terus bekerja di perusahaan tersebut. Allen & Meyer (1990) berpendapat bahwa karyawan yang mempunyai komitmen senantiasa melakukan pekerjaan dengan penuh

dedikasi, sehingga karyawan bersedia mencurahkan lebih banyak energi dan tanggung jawab untuk mendukung kesejahteraan dan keberhasilan organisasi tempat mereka bekerja.

Karyawan yang berkomitmen merasakan nilai pentingnya menyatukan tujuan individual dan perusahaan. Munculnya komitmen yang tinggi pada karyawan bisa berpengaruh positif pada sikap dan perilaku karyawan, memotivasi dirinya dalam bekerja, mempengaruhi sikap dan tindakan, ambisi, dan melaksanakan tugas dengan penuh dedikasi yang tinggi.

Chiu & Tsai (2006) berasumsi bahwa, karyawan dengan komitmen yang besar pada perusahaan kemungkinan kecil akan keluar meninggalkan perusahaan dibandingkan karyawan yang relatif tidak memiliki komitmen. Karyawan yang berkomitmen lebih kecil kemungkinannya untuk berhenti dan menerima pekerjaan baru, dengan demikian perusahaan tidak harus mengeluarkan biaya yang besar untuk perekrutan karyawan baru

Menurut Wibowo (2011) (dalam Novaliawati dkk, 2013) ketiadaan komitmen akan dapat melemahkan efektivitas organisasi. Artinya, ketika seorang karyawan kurang memiliki komitmen, hal itu mempengaruhi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya. Terbukti oleh sejumlah penelitian di antaranya Bitha & Ardana (2017) dengan hasil variabel komitmen organisasional mempunyai korelasi negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*, artinya semakin tinggi tingkat komitmen organisasi yang dimiliki oleh karyawan maka tingkat *turnover intention* semakin rendah.

Diperkuat dengan penelitian Regina Angundjaja & QianYan, (2017) yang menemukan bahwa komitmen organisasi dan *turnover intention* berkorelasi negatif dan signifikan.

Selain *perceived organizational support* dan komitmen organisasi, terdapat penyebab internal organisasi yang bisa memunculkan indikasi perilaku *turnover intention* yaitu rendahnya tingkat kesejahteraan yang dirasakan karyawan di tempat kerja (*workplace well-being*). Mobley (2011) mengemukakan ada dua faktor utama yang mempengaruhi *turnover intention*, yaitu faktor internal dan eksternal organisasi. Faktor internal organisasi yang dapat menimbulkan perilaku *turnover intention* pada pegawai dapat disebabkan akibat ketidakpuasaan dalam bekerja, gaji dan kondisi lingkungan kerja yang buruk (Albattat & Som, 2013). Kondisi demikian akan menyebabkan rendahnya tingkat kesejahteraan yang dirasakan pegawai di tempat kerja (*workplace well-being*). *Workplace well-being* diartikan sebagai perasaan sejahtera dirasakan oleh karyawan dari pekerjaannya yang berkaitan dengan perasaan pekerja secara generik (*core affect*) dan nilai intrinsik maupun ekstrinsik dari pekerjaan (*work value*) (Page, 2005). Slemp et al., (2015) mendefinisikan *workplace well-being* suatu kesejahteraan di tempat kerja yang mampu memberikan pengaruh positif maupun negatif di tempat kerja serta kepuasan kerja.

Kesejahteraan kerja sangat perlu diterapkan di perusahaan dengan persyaratan kerja, jika karyawan merasa kesejahteraan kerja kurang, pasti akan mempengaruhi keinginan untuk berubah atau keluar dari perusahaan (*turnover*

intention). *Workplace well-being* harus diimplementasikan di dalam perusahaan seiring dengan tuntutan pekerjaan, jika karyawan merasa *workplace well being* kurang pasti berimbas pada kehendak untuk berpindah atau keluar (*turnover intention*) dari perusahaan. Sejumlah penelitian telah menunjukkan bahwa kedua variabel ini memiliki keterkaitan antara satu sama lain. Penelitian yang dilakukan oleh Fikri (2018) Khairunisa & Muafi (2022) menemukan bahwa *workplace well-being* dan *turnover intention* mempunyai hubungan negatif dan signifikan.

Penelitian terkait *turnover intention* pada perusahaan perbankan syariah telah banyak dilakukan (Handoko & Soeling, 2020; Trimurti & Tanoto, 2018; Umita, 2020) hanya dikaitkan dengan kepuasan kerja, kepemimpinan, komitmen organisasi dan budaya organisasi. Sedangkan penelitian yang berfokus pada faktor internal dan psikologis karyawan masih jarang dilakukan oleh peneliti sebelumnya. Padahal faktor intrinsik menyumbang peranan penting dalam mengurangi masalah *turnover intention* dalam perusahaan.

Berdasarkan latar belakang di atas, terkait *perceived organizational support*, komitmen organisasi, dan *workplace well-being* terhadap *turnover intention*. Maka penulis tertarik mengambil judul “ANALISIS PENGARUH *PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT*, KOMITMEN ORGANISASI DAN *WORKPLACE WELL-BEING* TERHADAP *TURNOVER INTENTION* (Studi Kasus Karyawan Perbankan Syariah di Yogyakarta).

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan penjabaran latar belakang, maka dapat dirumuskan masalah penelitian yang akan dibahas dalam penelitian ini yaitu :

1. Apakah *perceived organizational support* berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan Bank Syariah di Yogyakarta?
2. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan Bank Syariah di Yogyakarta?
3. Bagaimana pengaruh *workplace well-being* terhadap *turnover intention* karyawan Bank Syariah di Yogyakarta?

C. Tujuan Penelitian

Dari rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah :

1. Menguji adanya pengaruh *perceived organizational support* terhadap *turnover intention* karyawan Bank Syariah di Yogyakarta.
2. Menguji pengaruh komitmen organisasi terhadap *turnover intention* karyawan Bank Syariah di Yogyakarta.
3. Untuk mengetahui adanya pengaruh *workplace well-being* terhadap *turnover intention* karyawan Perbankan Syariah di Yogyakarta

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Diharapkan penelitian ini bisa dijadikan sebagai sumber informasi dan referensi yang dapat diaplikasikan sehingga bisa meningkatkan dan

menambah literatur pengetahuan tentang penyebab terjadinya *turnover intention*

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan bisa digunakan sebagai acuan dalam penetapan kebijakan terkait permasalahan yang dialami oleh karyawan lewat variabel-variabel yang dikaji. Selain itu, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi Bank Syariah, yang dapat memberikan kemajuan bagi Bank Syariah melalui pengelolaan manajemen sumber daya manusia yang baik.

E. Sistematika Pembahasan

Pembahasan yang sistematis mendeskripsikan alur pemikiran penulis dari awal hingga akhir. Sistematika pembahasan penelitian ini disusun menjadi lima bab.

BAB I PENDAHULUAN

Latar belakang pemilihan topik penelitian yang meliputi masalah penelitian, rumusan masalah, tujuan, manfaat, dan sistematika penulisan diuraikan pada bagian pendahuluan. Argumentasi penulis mengangkat judul permasalahan di lapangan berkaitan dengan pembahasan yang disajikan pada bab pendahuluan. Sistematika berfungsi untuk menguraikan proses penulisan dan memuat isi laporan dalam bentuk naratif.

BAB II KERANGKA TEORI

Pada bab ini memuat tentang landasan teori, kajian literatur, dan kerangka isi proposal dimasukkan dalam bab ini dan didasarkan pada referensi dari buku, jurnal, dan internet. Seiring dengan pembahasan temuan penelitian sebelumnya, landasan teori mencakup teori dan konsep yang berkaitan dengan masalah ini. Hasil penelitian terdahulu yang sejalan dengan penelitian ini dirangkum dalam tinjauan pustaka, disertai penjelasan singkat mengenai perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya. Hubungan skematis antara variabel membentuk kerangka kerja. Dan penyusunan hipotesis penelitian tercakup dalam bagian pengembangan hipotesis.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini membahas tentang berbagai jenis penelitian, objek penelitian, sumber data, jenis data, populasi dan ukuran sampel, serta metode analisis data yang digunakan dalam penelitian..

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada bagian hasil dan pembahasan akan membahas terkait hasil penelitian berupa data konseptual dan teoritis, serta penjelasan rinci terkait data yang diperoleh.

BAB V PENUTUP

Bagian penutup terdiri dari kesimpulan terkait hasil penelitian dan pembahasan. Kesimpulan dijadikan acuan untuk menjawab apa yang

terkandung dalam rumusan masalah dan dilanjutkan dengan keterbatasan peneliti serta saran-sarang kepada para pemangku kepentingan yang terlibat dalam penelitian.



BAB V

PENUTUP

A. KESIMPULAN

Didasarkan pada hasil yang diperoleh, hasil analisis data, dan pembahasan yang sudah peneliti lakukan terkait variabel *perceived organizational support*, komitmen organisasi, *workplace well-being* terhadap *turnover intention* karyawan Bank Syariah di Yogyakarta yang didapatkan 75 responden dari BSI KCP Kusumanegara, BSI KCP FE UII, Bank Permata Syariah, dan BPD DIY Syariah pada penelitian ini, maka dapat ditarik kesimpulan :

1. Hasil uji p-value *perceived organizational support* yaitu terdapat pengaruh negatif dan signifikan antara *perceived organizational support* dengan *turnover intention* pada karyawan Bank Syariah di Yogyakarta. Hal ini mendeskripsikan bahwa jika *perceived organizational support* besar dirasakan oleh karyawan, akan berpengaruh pada penurunan tingkat *turnover intention* karyawan bank.
2. Komitmen organisasi memiliki korelasi negatif dan signifikan dengan *turnover intention* karyawan Bank Syariah di Yogyakarta. Hal ini didapatkan dari hasil uji p-value antar kedua variabel tersebut. Hubungan ini menandakan jika karyawan yang mempunyai komitmen organisasi yang tinggi akan bisa memperkecil angka *turnover intention* karyawan

3. Hasil uji *p-value workplace well-being* yaitu *workplace well-being* tidak berpengaruh kepada variabel *turnover* karyawan Ban Syariah di Yogyakarta. Hal ini bermakna bahwa besar dan kecilnya tingkat *workplace well-being* yang dirasakan karyawan tidak bisa mempengaruhi tingkat *turnover intention*.

B. KETERBATASAN PENELITIAN

Keterbatasan penelitian ini adalah sebagai berikut::

1. Keterbatasan biaya dan waktu yakni peneliti tidak dapat melakukan penelitian di semua bank syariah yang ada di wilayah kota Yogyakarta.
2. Keterbatasan perizinan untuk meneliti pada semua bank syariah di kota Yogyakarta, dikarenakan pengurusan perizinan yang cukup rumit. Sehingga hanya empat bank yang mendapatkan perizinan.
3. Pengumpulan informasi melalui kuesioner terkadang tidak bisa menggambarkan pendapat yang sebenarnya, mempengaruhi penyelesaian kuesioner. Responden juga kurang mengisi pertanyaan umum terkait karakteristik responden. Hal ini mungkin disebabkan karena kerahasiaan identitas responden.
4. Keterbatasan aspek yang berkaitan dengan niat keluar dari sisi psikologis karyawan, yaitu persepsi dukungan organisasi, komitmen organisasi, dan kesejahteraan tempat kerja.

C. SARAN

Berdasarkan pada hasil penelitian dan kesimpulan, Adapun saran peneliti agar mempertimbangkan beberapa hal :

1) Bagi Bank Syariah wilayah Yogyakarta

Diharapkan dapat menjadi pertimbangan untuk pihak bank syariah wilayah kota Yogyakarta agar terus memperhatikan sisi psikologis karyawan dan terus meningkatkan peran manajemen sumber daya manusianya sehingga tercipta sikap dan perilaku positif dari karyawan. Karena karyawan yang cenderung mempunyai sikap yang konsisten untuk bekerja di Bank Syariah wilayah Yogyakarta sangat dipengaruhi oleh penerapan manajemen sumber daya manusia (MSDM) serta faktor psikologis karyawan.

2) Bagi penelitian selanjutnya

Studi selanjutnya diharapkan untuk tidak hanya meneliti terkait variabel-variabel yang sudah diteliti di penelitian ini. Penulis berharap penelitian berikutnya bisa lebih mengembangkan dan menggunakan variabel-variabel yang baru. Selain itu diharapkan dapat menambah jumlah responden ataupun bank tempat penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- Abelson, M. A. (1987). Examination of Avoidable and Unavoidable Turnover. *Journal of Applied Psychology*, 72(3), 382–386. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.72.3.382>
- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective , continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63, 1–18.
- Angundjaja, R. M., & Yan, Q. (2017). Correlation between New Employees ' Organizational Commitment and Turnover Intention in Indonesia. *Journal of Research in Business, Economics and Management (JRBEM)*, 9(4), 1725–1731.
- Arfari, A., Berlyanti, D. O., & Adawiyah, W. R. (2023). Green Involvement , Workplace Well-Being , And Career Planning Affect Turnover Intention ; Is It Possible ? *Jkpi: Jurnal Konseling Pendidikan Islam*, 4(1), 1–11.
- Arikunto. (2006). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekata Praktek*.
- Bakri, N., & Ali, N. (2017). *The Impact of Organizational Justice on Turnover Intention of Bankers of KPK , Pakistan : The Mediator Role of Organizational Commitment*. 11(21), 143–147. <https://doi.org/10.5539/ass.v11n21p143>
- Bitha, S., & Ardana, I. K. (2017). Organisasional Dan Komitmen Organisasional Terhadap Turnover Intention Karyawan Muji Moto. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 6(2), 919–947.

- Chandra, C. (2001). Analisis Dampak Perceived Organizational Support Terhadap Tingkat Turnover Intention. *JIBEKA*, 11(1), 51–55.
- Chiu, S. U. F., & Tsai, M. C. (2006). Relationships among burnout, job involvement, and organizational citizenship behavior. *Journal of Psychology: Interdisciplinary and Applied*, 140(6), 517–530.
<https://doi.org/10.3200/JRLP.140.6.517-530>
- Choirina, A. R., & Budiani, M. S. (2015). Hubungan Antara Workplace Wellbeing Dengan Intensi Turnover Karyawan Pt Xy Surabaya. *Jurnal Penelitian Psikologi*, 8(4), 1–15.
- Cropanzano, R., Howes, J. C., Grandey, A. A., & Toth, P. (1997). The relationship of organizational politics and support to work behaviors, attitudes, and stress. *Journal of Organizational Behavior*, 18(2), 159–180.
[https://doi.org/10.1002/\(SICI\)1099-1379\(199703\)18:2<159::AID-JOB795>3.0.CO;2-D](https://doi.org/10.1002/(SICI)1099-1379(199703)18:2<159::AID-JOB795>3.0.CO;2-D)
- Danna, K., & Griffin, R. W. (1999). Health and well-being in the workplace: A review and synthesis of the literature. *Journal of Management*, 25(3), 357–384. <https://doi.org/10.1177/014920639902500305>
- Eisenberger, R., Armeli, S., Rexwinkel, B., Lynch, P. D., & Rhoades, L. (2001). Reciprocation of POS. In *Journal of Applied Psychology* (Vol. 86, Issue 1, pp. 42–51).
- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., & Sowa, D. (1986). Perceived Organizational Support. In *Journal of Applied Psychology* (Vol. 71, Issue 3,

pp. 500–507). <https://doi.org/10.1037/0021-9010.71.3.500>

Fazio, J., Gong, B., Sims, R., Yurova, Y., Fazio, J., Gong, B., Sims, R., & Yurova, Y. (2017). The role of affective commitment in the relationship between social support and turnover intention. *Management Decision*, 55(3), 512–525.

Fikri, M. (2018). Pengaruh Workplace Wellbeing Terhadap Intensi Turnover Pada Karyawan. In Skripsi. Universitas Muhamamdiyah Malang.

Ghozali, I. (2020). *Aplikasi Analisis Mutlivariate dengan Program IBM SPSS*.

Handoko, T., & Soeling, P. D. (2020). Analisa Penyebab Turnover Intention Karyawan Pada Sektor Perbankan Syariah. *Syntax Idea*, 2(9), 676–689.

Hardani, H., Medica, P., Husada, F., Andriani, H., Sukmana, D. J., Mada, U. G., & Fardani, R. (2020). *Buku Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif*. Yogyakarta : CV Pustaka Ilmu

Harter, J. K., Schmidt, F. L., & Keyes, C. L. M. (2002). Well-being in the workplace and its relationship to business outcomes: A review of the Gallup studies. *Flourishing: Positive Psychology and the Life Well-Lived.*, January, 205–224. <https://doi.org/10.1037/10594-009>

Hudin, A. M., & Budiani, M. S. (2021). Hubungan antara Workplace Well-Being dengan Kinerja Karyawan pada PT . X di Sidoarjo. *Jurnal Penelitia*, 8(4), 1-11.

Islam, T., Ahmed, I., & Ahmad, U. N. B. U. (2015). The influence of organizational learning culture and perceived organizational support on employees' affective

commitment and turnover intention. *Nankai Business Review International*, 6(4), 417–431. <https://doi.org/10.1108/NBRI-01-2015-0002>

Jatmiko, B., Pratowo, N., & Astuti, R. J. (2019). *Metodeolgi Peneltian: Implementasi Untuk Bidang EKonomi, Manajemen & Akuntansi*. Yogyakarta :LP2M Muhammadiyah Yogyakarta

Jha, S. (2009). Determinants of Employee Turnover Intentions: A Review. *Management Today*, 9(2), 26–33. <https://doi.org/10.1108/ccij-11-2016-0074>

Kalidass, A., & Bahron, A. (2015). The Relationship between Perceived Supervisor Support, Perceived Organizational Support, Organizational Commitment and Employee Turnover Intention. *International Journal of Business Administration*, 6(5). <https://doi.org/10.5430/ijba.v6n5p82>

Kehoe, R. R., & Wright, P. M. (2013). The Impact of High-Performance Human Resource Practices on Employees' Attitudes and Behaviors. *Journal of Management*, 39(2), 366–391. <https://doi.org/10.1177/0149206310365901>

Keyes, C. L. M., Shmotkin, D., & Ryff, C. D. (2002). Optimizing well-being: The empirical encounter of two traditions. *Journal of Personality and Social Psychology*, 82(6), 1007–1022. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.82.6.1007>

Khairunisa, N. A. (2022). Pengaruh Workpalce well-being dan Workplace Incivility Terhadap Turnover Intention dengan Job Embeddens sebagai Variabel Meoderasi (Studi Pada Pegawai Intansi Vertikal Kementterian Pertanian Monokwari. Tesis. Univeritas Islam Indonesia.

- Madden, L., Mathias, B. D., & Madden, T. M. (2015). The impact of perceived organizational support and positive relationships at work on turnover intentions. *Management Research Review*, 38(3), 242–263. <https://doi.org/10.1108/MRR-09-2013-0228>
- Maier, G. W., & Brunstein, J. C. (2001). The role of personal work goals in newcomers' job satisfaction and organizational commitment: A longitudinal analysis. *Journal of Applied Psychology*, 86(5), 1034–1042. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.5.1034>
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A Three-Component Conceptualization Of Organizational Commitment. *1*(1), 61–89.
- Nadia Raisita. (2021). *Hubungan Natara Kesejahteraan Piskologiss Dengan intention Pada Karyawan*. Skripsi Universitas Muhammadiyah Malang
- Page, K. (2005). *Subjective Wellbeing in the Workplace : October*.
- Porter, L. W., Steers, R. M., & Mowday, R. T. (1974). Organizational Commitment , Job Satisfaction , And Turnover Among Psychiatric Technicians J. *Journal Oj Applied Psychology*, 59(5), 603–609.
- Putra, I. P., Suana, I., W (2016). Pengaruh Perceived Organizational Support Dan Komitmen Organisasional Terhadap Turnover Intention Karyawan 5(10), 6260–6287.
- Putra, R. G., Bastari, M. V., Kartika, E. W., Perhotelan, M., & Petra, U. K. (2015). Pengaruh Perceived Organizational Support Terhadap Turnover Intention

- Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediator Di Restoran X Surabaya.
Jurnal Hospitality Dan Manajemen Jasa., 1, 191–202.
- R. Zeffane. (1994). Understanding Employee Turnover: The Need for a Contingency Approach. *International Journal of Manpower*, 15(9), 22–37.
- Radjab, E., & Jam'an, A. (n.d.). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Makassar: Lembaga Perpustakaan dan Penerbitan Universitas Muhammadiyah Makassar
- Rhoades, L., & Eisenberger, R. (2002). Perceived organizational support: A review of the literature. *Journal of Applied Psychology*, 87(4), 698–714.
<https://doi.org/10.1037/0021-9010.87.4.698>
- Robbins, S.P . (2007). Perilaku organisasi. In *Perilaku Organisasi : Jakarta PT. Macan Jaya Cemerlang*.
- Robbins, S.P. & A.Timothy, J. (2015). Perilaku Organisasi (Edisi 16): Jakarta. Salemba Empat
- Shah, I. a L. I., Fakhr, Z., Ahmad, S., & Zaman, K. (2010). Measuring Push , Pull and Personal Factors Affecting Turnover Intention : a Case of. *Review of Economic & Business Studies*, 3(1), 167–192.
- Sholihin, M., & Ratmono, D. (2013). *Analisis SEM-PLS WarpPLS 3.0*. ANDI.
- Slemp, G. R., Kern, M. L., & Brodrick, D. A. V. (2015). Workplace Well - Being : The Role of Job Crafting and Autonomy Support. *Psychology of Well-Being*.
<https://doi.org/10.1186/s13612-015-0034-y>
- T. Hussain, S. A. (2012). Is Employees ' Turnover Intention Driven By

Organizational Commitment and Perceived Organizational Support ? *Journal of Quality and Technology Management*, VIII(II), 1–10.

Tnay, E., Othman, A. E. A., Siong, H. C., & Lim, S. L. O. (2013). The Influences of Job Satisfaction and Organizational Commitment on Turnover Intention. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 97, 201–208.

<https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2013.10.223>

Trimurti, stefani M., & Tanoto, S. R. (2018). Pengaruh Organizational Commitment Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Di Pt. Kediri Matahari Corn Mills. 6(1),1-9.

Umita, N. Z. (2020). Pengaruh Career Development, Kepemimpinan Transformasional, Dan Perceived Organizational Support Terhadap Turnover Intention Dengan Kepuasan Kerja Karyawan Sebagai Variabel Intervening), (Studi Kasus Karyawan Bri Syariah Kc.Semanrang).Skripsi. Institut agaman Islam Negeri Salatiga

Vazifehdust, H., & Khosrozadeh, S. (2014). The affect of the organizational socialization on organizational commitmen and turnover intention with regard to moderate effect or career aspirations intention. *Management Science Letters*, 4(4), 277–286. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2013.12.027>

Wahyuni, A. S., Zaika, Y., Anwar, R., Brawijaya, U., & Timur, J. (2014). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Turnover Intention (Keinginan Berpindah) Karyawan. *Jurnal Rekayasa Sipil*, 8(2), 89–95.

Yunita. (2021). *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Turnover Intention Karyawan*

Pada Pt Bintang Sejahtera Batam Group. Skripsi. Universitas Putra Batam

Zumrah, A. R., & Boyle, S. (2015). The effects of perceived organizational support and job satisfaction on transfer of training. *Personnel Review*, 44(2), 236–254.
<https://doi.org/10.1108/PR-02-2013-0029>

