

**PENGARUH KESEJAHTERAAN PSIKOLOGI, *BURNOUT*, DAN
KEADILAN ORGANISASI TERHADAP *TURNOVER INTENTION*
KARYAWAN PERBANKAN SYARIAH YOGYAKARTA**



SKRIPSI

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

OLEH

NIKE DIAH ELVY RAMADHANI

NIM. 19108020034

**STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA**

**PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARI'AH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA**

2023

**PENGARUH KESEJAHTERAAN PSIKOLOGI, *BURNOUT*, DAN
KEADILAN ORGANISASI TERHADAP *TURNOVER INTENTION*
KARYAWAN PERBANKAN SYARIAH YOGYAKARTA**



SKRIPSI

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

OLEH

NIKE DIAH ELVY RAMADHANI

NIM. 19108020034

DOSEN PEMBIMBING

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

NIP. 19840523 201101 1 008

**PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARI'AH
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-544/Un.02/DEB/PP.00.9/04/2023

Tugas Akhir dengan judul : PENGARUH KESEJAHTERAAN PSIKOLOGI, BURNOUT, DAN Keadilan ORGANISASI TERHADAP TURNOVER INTENTION KARYAWAN PERBANKAN SYARIAH YOGYAKARTA

yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : NIKE DIAH ELVY RAMADHANI
Nomor Induk Mahasiswa : 19108020034
Telah diujikan pada : Selasa, 21 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: 642a8678d7d25



Penguji I

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

Valid ID: 642a6c2741313



Penguji II

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

Valid ID: 642a76263D86



Yogyakarta, 21 Maret 2023
UIN Sunan Kalijaga
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

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

Valid ID: 642b84210e2c8

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

Hal : Skripsi saudara Nike Diah Elvy Ramadhani

Kepada

Yth. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

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

Nama : Nike Diah Elvy Ramadhani

NIM : 19108020034

Judul Skripsi : Pengaruh Kesejahteraan Psikologi, *Burnout*, dan Keadilan

Organisasi Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Perbankan

Syariah Yogyakarta

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

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

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Yogyakarta, 15 Maret 2023

Pembimbing


Jannah Puradis, S.H.L., M.A.
NIP. 19840523 201101 1 008

HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Nike Diah Elvy Ramadhani
NIM : 19108020034
Prodi/Fakultas : Perbankan Syariah/Ekonomi dan Bisnis Islam

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul "Pengaruh Kesejahteraan Psikologi, *Burnout*, dan Keadilan Organisasi terhadap *Turnover Intention* Karyawan Perbankan Syariah Yogyakarta" adalah benar-benar merupakan hasil karya penyusun sendiri, bukan duplikasi atau saduran dari karya orang lain kecuali pada bagian yang telah dirujuk dan disebut dalam *body note* dan daftar pustaka. Apabila di lain waktu terbukti adanya penyimpangan dalam karya ini maka tanggung jawab sepenuhnya ada pada penyusun.

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

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Yogyakarta, 14 Maret 2023

Penyusun



Nike Diah Elvy Ramadhani

**HALAMAN PERSETUJUAN PUBLIKASI UNTUK KEPENTINGAN
AKADEMIK**

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

Nama : Nike Diah Elvy Ramadhani

NIM : 19108020034

Program Studi : Perbankan Syariah

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Jenis Karya : Skripsi

Dengan mengemban ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta Hak Bebas Royalti Non-eksklusif (*non-exclusive royalty free right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul:

“Pengaruh Kesejahteraan Psikologi, Burnout, Dan Keadilan Organisasi Terhadap Turnover Intention Karyawan Perbankan Syariah Yogyakarta”

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

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di: Yogyakarta, 14 Maret 2023

Yang Menyatakan



Nike Diah Elvy Ramadhani

NIM. 19108020034

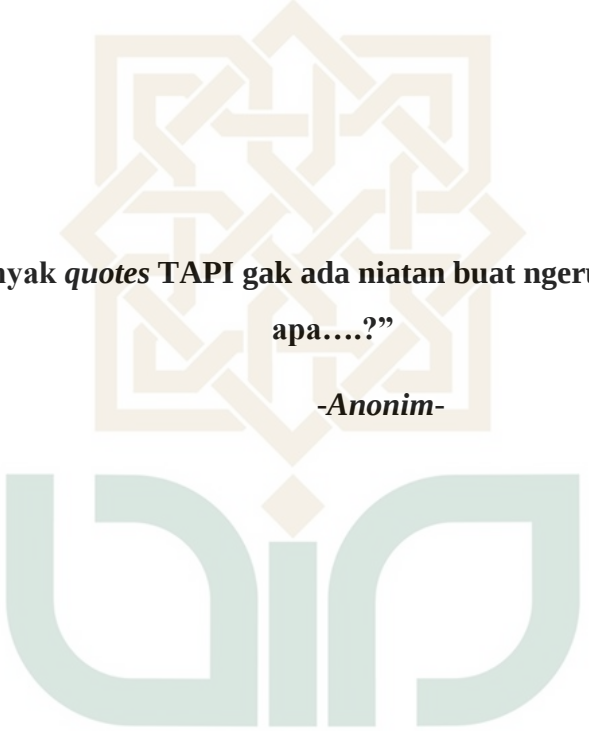
HALAMAN MOTTO

“Sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan, maka apabila kamu telah selesai (dari suatu urusan), kerjakanlah dengan sungguh-sungguh (urusan) yang lain, dan hanya kepada Allah lah hendaknya kamu berharap”.

(Q.S. Al- Insyirah: 6-8)

“Punya banyak *quotes* TAPI gak ada niatan buat ngerubah hidup, buat apa....?”

-Anonim-



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

HALAMAN PERSEMBAHAN

Alhamdulillahirabbilalamin, segala puji bagi Allah SWT yang telah memberikan kekuatan kepada penulis sehingga penulis berada di titik akhir perjalanan menempuh Pendidikan strata-1. Penulis memohon ampunan kepada Allah karena dalam perjalanan menempuh pendidikan ini penulis banyak melakukan kelalaian baik dalam beribadah, bersyukur, serta kurang maksimalnya dalam upaya menuntut ilmu. Penulis memohon keberkahan dari Allah SWT atas Pendidikan strata-1 yang telah penulis tempuh, atas ilmu dan semua pengalaman yang penulis dapatkan.

Penyusunan karya tulis ini penulis persembahkan untuk :

1. Kedua orang tua : Ibu Tarning dan Bapak Subondo yang tidak putus-putusnya mendoakan dan memberi dukungan kepada penulis. Terimakasih untuk kepercayaan yang telah diberikan kepada penulis untuk menuntut ilmu di Yogyakarta. Terimakasih untuk semua perjuangan dan pengorbanan yang telah Bapak Ibu berikan untuk mewujudkan cita-cita penulis. Penulis memohon maaf yang sebesar-besarnya karena penulis belum bisa membalas semua pengorbanan yang telah Bapak Ibu berikan. Semoga setiap lelah yang Bapak dan Ibu rasakan dalam membesarkan penulis bisa menjadi ladang pahala.
2. Kakek dan Nenek : Terimakasih telah mendoakan penulis setiap waktu tanpa lelah dan mendukung setiap langkah yang penulis ambil.
3. Adik tercinta : Terimakasih untuk adikku Icha Bungan Dwi Safa Gita yang telah memberikan dukungan kepada kakaknya. Semoga kelak bisa tumbuh menjadi anak sholehah dan dapat menggapai cita-cita yang mulia. Penulis memohon maaf apabila selama ini belum bisa menjadi contoh yang baik.
4. Untuk diri sendiri yang luar biasa hebatnya berusaha menjadi anak mandiri dalam setiap langkahnya.

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 0523b/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	Sa'	ṡ	es (dengan titik di atas)
ج	Jim	J	Je
ح	Ha'	ḥ	ha (dengan titik di bawah)
خ	Kha'	Kh	ka dan ha
د	Dal	D	De
ذ	Ẓal	Ẓ	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	Dad	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	Wawu	W	Wa
ه	Ha'	H	Ha
ء	Hamzah	`	Apostrof
ي	Ya	Y	Ya

B. Konsonan Rangkap karena Syaddah Ditulis Rangkap

قَمْعَدَة	Ditulis	<i>Muta'addidah</i>
عَدَّة	Ditulis	<i>‘iddah</i>

C. Ta'Marbuttah

Semua *ta'marbuttah* ditulis dengan h, baik berada pada kata tunggal ataupun berada di tengah penggabungan kata (kata yang diikuti oleh kata sandang “al”). ketentuan ini tidak diperlakukan bagi kata-kata

arab yang sudah terserap dalam bahasa Indonesia, seperti shalat, zakat, dan sebagainya kecuali dikehendaki kata aslinya.

حكمة	Ditulis	<i>Hikmah</i>
جزية	Ditulis	<i>Jizyah</i>
كرمة الاولياء	Ditulis	<i>Karamah al auliya'</i>

D. Vokal Pendek dan Penerapannya

اَ	Fathah	Ditulis	A
اِ	Kasrah	Ditulis	I
اُ	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	Ditulis	A
جاهلية	Ditulis	<i>Jahiliyyah</i>
2. Fathah + ya' mati	Ditulis	A
تنسى	Ditulis	<i>Tansa</i>
3. Kasrah + ya' mati	Ditulis	I
كريم	Ditulis	<i>Karim</i>
4. Dhammah + Wawu mati	Ditulis	U
فروض	Ditulis	<i>Furud</i>

F. Vokal Rangkap

1. Fathah + ya' mati	Ditulis	Ai
بينكم	Ditulis	<i>Bainakum</i>
2. Fathah + wawu mati	Ditulis	Au
بينكم	Ditulis	<i>Qaul</i>

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

أَنْتُمْ	Ditulis	<i>A'antum</i>
أُذِّنْتُ	Ditulis	<i>U'iddat</i>
لَنْ شَكَرْتُمْ	Ditulis	<i>La'in syakartum</i>

H. Kata Sandang Alif + Lam

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

الْقُرْآن	Ditulis	<i>Al-Qur'an</i>
الْقِيَّاس	Ditulis	<i>Al-Qiyas</i>

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

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

I. Penyusunan Kata-kata dalam Rangkaian Kalimat

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



KATA PENGANTAR

Alhamdulillahirabbil'alamin, segala puji bagi Allah SWT, Dzat yang hanya kepada-Nya kami memohon pertolongan, atas segala rahmat dan kasih sayang-Nya yang telah memberikan kekuatan sehingga peneliti dapat menyelesaikan penelitian dan menyusun skripsi ini dengan judul **“Pengaruh Kesejahteraan Psikologi, *Burnout*, dan Keadilan Organisasi Terhadap Karyawan Perbankan Syariah Yogyakarta”**. Shalawat beserta salam kami junjungkan kepada Rasulullah SAW yang senantiasa selalu memberikan tuntunan dan inspirasi bagi seluruh umat manusia untuk selalu berusaha, berjuang dan pantang menyerah dalam mengejar kebaikan dunia dan akhirat.

Skripsi ini penulis ajukan untuk memenuhi syarat kelulusan mata kuliah skripsi Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta. Dalam menyusun skripsi ini, tidak dapat dipungkiri bahwa penulis mendapatkan banyak dukungan dari berbagai pihak sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Untuk itu dengan segala kerendahan hati, penulis ingin mengucapkan terimakasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Phil Al-Makin, S.Ag., M.Ag, selaku Rektor UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
2. Bapak Dr. Afdawaiza, S.Ag., M.Ag. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
3. Ibu Ruspita Rani Pertiwi, S.Psi., M.M. selaku Ketua Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
4. Bapak Jauhar Faradis, S.H.I., M.A. selaku Dosen Pembimbing Skripsi dan Dosen Pembimbing Akademik yang telah meluangkan banyak waktunya untuk memberikan bimbingan, arahan, dan perbaikan dengan penuh kesabaran serta memberikan dukungan selama proses penyelesaian skripsi ini dari tahap awal sampai tahap akhir skripsi.

5. Segenap Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta yang telah memberikan pengetahuan dan wawasan untuk penulis selama menempuh pendidikan.
6. Seluruh pegawai dan staf tata usaha Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
7. Pimpinan dan seluruh karyawan Bank Syariah Indonesia KC Yogyakarta Kusumanegara, Bank Syariah Indonesia KCP FE UII, Bank Permata Syariah KCS Yogyakarta, dan Bank Pembangunan Daerah (BPD) Syariah Yogyakarta yang telah memberikan kesempatan kepada saya untuk melaksanakan penelitian serta meluangkan waktunya untuk melakukan wawancara dan mengisi kuesioner.
8. Orang tua penulis dan seluruh keluarga yang tiada henti mendoakan penulis untuk mendapatkan kemudahan dalam proses perkuliahan dan kelulusan selama berkuliah di Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.
9. Seluruh teman-teman seperjuangan Perbankan Syariah 2019.
10. Ayasha Hijab dan team : Terimakasih kepada Mas Eri dan Mbak Wulan selaku owner Ayasha Hijab atas kesempatan yang telah diberikan kepada penulis untuk bergabung dengan Ayasha Hijab. Terimakasih mbak Via, mbak Fara, mbak Felia, dan mbak Siti atas dukungan dan pengertiannya selama bekerja di Ayasha Hijab.
11. Keluarga besar KKN Kecandran, terkhususnya Pak Maskuri dan Ibu Meilani beserta keluarga yang sudah menerima dan turut mendoakan penulis.
12. Shofi, Dida, Uma, Badi' dan teman-teman KKN Mandiri 110 Kecandran lainnya atas keakraban, suka duka, dan canda tawa yang tercipta sampai saat ini.
13. GenBI DIY yang telah memberikan dukungan dan pengalaman yang sangat berharga kepada penulis.

14. Semua pihak yang telah membantu dan tidak dapat penulis sebutkan satu persatu. Terimakasih untuk segala kebaikan serta dukungannya dalam proses penyelesaian penelitian ini.

Semoga Allah SWT senantiasa memudahkan segala urusan serta membalas seluruh kebaikan dengan hal yang lebih baik lagi. Peneliti menyadari bahwa penulisan skripsi ini masih jauh dari kata sempurna, karena keterbatasan kemampuan penulis sehingga masih terdapat banyak kekurangan dalam penulisan skripsi ini. Dengan kerendahan hati yang sangat dalam penulis memohon maaf dan mengharapkan kritik serta saran yang membangun dari semua pihak. Semoga skripsi ini dapat memberi manfaat bagi kita semua. Aamiin.

Yogyakarta, 14 Maret 2023



Nike Diah Elvy Ramadhani

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

DAFTAR ISI

HALAMAN PENGESAHAN	iii
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI	iv
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....	v
HALAMAN PERSETUJUAN PUBLIKASI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIK.....	vi
HALAMAN MOTTO	vii
HALAMAN PERSEMBAHAN	viii
PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB LATIN	ix
KATA PENGANTAR.....	xiv
DAFTAR ISI.....	xvii
DAFTAR TABEL	xx
DAFTAR GAMBAR.....	xxi
DAFTAR LAMPIRAN	xxii
ABSTRAK	xxiii
ABSTRACT	xxiv
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah.....	8
C. Tujuan Penelitian.....	8
D. Manfaat Penelitian.....	9
E. Sistematika Penulisan	10
BAB II LANDASAN TEORI	12
A. Kerangka Teori	12
1. Teori Atribusi (<i>Attribution Theory</i>).....	12
2. <i>Turnover Intention</i>	14
3. Kesejahteraan Psikologi (<i>Psychological Well-Being</i>).....	22
4. <i>Burnout</i>	27
5. Keadilan Organisasi (<i>Organizational Justice</i>).....	32
B. Telaah Pustaka	37
C. Pengembangan Hipotesis.....	44
1. Pengaruh Kesejahteraan Psikologi Terhadap <i>Turnover Intention</i> ..	44

2. Pengaruh <i>Burnout</i> Terhadap <i>Turnover Intention</i>	45
3. Pengaruh Keadilan Organisasi Terhadap <i>Turnover Intention</i>	46
D. Kerangka Pemikiran.....	47
BAB III METODELOGI PENELITIAN	48
A. Jenis Penelitian dan Sumber Data Penelitian.....	48
1. Jenis Penelitian	48
2. Sumber Data Penelitian	48
B. Populasi dan Sampel.....	49
1. Populasi	49
2. Sampel	50
C. Teknik Pengumpulan Data	51
1. Kuesioner atau Angket	51
2. Wawancara	53
D. Definisi Operasional Variabel.....	53
1. Variabel Independen.....	53
2. Variabel Dependen	54
E. Teknik Analisis Data.....	55
1. Uji Statistik Deskriptif	56
2. Uji Evaluasi Model Pengukuran (Outer Model)	56
3. Uji Evaluasi Model Struktural (Inner Model).....	57
4. Uji Hipotesis.....	59
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	60
A. Gambaran Umum Objek Penelitian.....	60
1. BSI Kantor Cabang (KC) Kusumanegara Yogyakarta.....	60
2. BSI Kantor Cabang Pembantu (KCP) FE UII Yogyakarta.....	61
3. Bank Permata Syariah KCS Yogyakarta	61
4. Bank Pembangunan Daerah (BPD) Syariah DIY	62
B. Analisis Deskriptif Responden.....	63
1. Analisis Berdasarkan Jenis Kelamin.....	64
2. Analisis Berdasarkan Usia.....	65
3. Analisis Berdasarkan Pendidikan.....	66
C. Pengujian Outer Model	67
1. Uji Validitas	67
2. Uji Reliabilitas	70

D. Pengujian Inner Model.....	71
E. Uji Hipotesis.....	73
F. Pembahasan.....	75
1. Pengaruh Kesejahteraan Psikologi Terhadap <i>Turnover Intention</i> ..	75
2. Pengaruh <i>Burnout</i> Terhadap <i>Turnover Intention</i>	80
3. Pengaruh Keadilan Organisasi Terhadap <i>Turnover Intention</i>	85
BAB V PENUTUP.....	90
A. Kesimpulan	90
B. Keterbatasan Penelitian	91
C. Saran	92
DAFTAR PUSTAKA.....	94
LAMPIRAN.....	43

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Pertumbuhan Karyawan BUS & UUS di Indonesia 2016-2021.....	2
Tabel 2 1 Telaah Pustaka	38
Tabel 3.1 Skala Likert	52
Tabel 3.2 Definisi Operasioanal Variabel Independen	54
Tabel 3.3 Definisi Operasional Variabel Dependen	55
Tabel 3 4 Kriteria Penerimaan Inner Model.....	58
Tabel 4.1 Penyebaran Kuesioner	63
Tabel 4. 2 Data Jenis Kelamin Responden	64
Tabel 4. 3 Persentase Usia Responden	65
Tabel 4.4 Pendidikan Terakhir Responden	66
Tabel 4.5 Hasil Pengujian Convergent Validity	67
Tabel 4.6 Hasil Pengujian <i>Discriminant Validity</i>	69
Tabel 4.7 Hasil Pengujian Reliabilitas	70
Tabel 4.8 Hasil Pengujian Adjusted R Square	72
Tabel 4.9 Hasil Pengujian Model Fit	72
Tabel 4.10 Hasil Uji Hipotesis.....	74

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran	47
Gambar 4. 1 Kerangka Hasil Uji Hipotesis	74



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian.....	43
Lampiran 2 Tabulasi Jawaban Responden	46
Lampiran 3 Transkrip Wawancara	55
Lampiran 4 Hasil Uji Statistik Deskriptif SPSS dan Output WarpPLS	59
Lampiran 5 Surat Keterangan Penelitian	xxv
Lampiran 6 Dokumentasi Wawancara	xxvi
Lampiran 7 Curriculum Vitae.....	xxvii



ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi niat karyawan untuk keluar pada tiga perusahaan perbankan syariah di wilayah Yogyakarta meliputi BSI KC Yogyakarta Kusumanegara, Bank Permata Syariah KCS Yogyakarta, BSI KC FE UII Yogyakarta, dan BPD DIY Syariah. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan teknik *purposive sampling* menggunakan 75 responden. Data diperoleh melalui kuesioner yang dibagikan secara langsung kepada responden. Menggunakan metode analisis *Structural Equation Modelling* dengan pendekatan *Partial Least Squares* dan alat analisis WarpPLS 8.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kesejahteraan psikologi tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *turnover intention*. Keadilan organisasi memiliki pengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention*. Sedangkan *burnout* memiliki pengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention*.

Kata Kunci : *turnover intention*, kesejahteraan psikologi, *burnout*, keadilan organisasi



ABSTRACT

This study aims to analyze the factors that influence employee intentions to leave three Islamic banking companies in the Yogyakarta region, including BSI KC Yogyakarta Kusumanegara, Bank Permata Syariah KCS Yogyakarta, BSI KC FE UII Yogyakarta, and BPD DIY Syariah. The research method used is quantitative with a purposive sampling technique using 75 respondents. Data were obtained through questionnaires which were distributed directly to the respondents. Using the Structural Equation Modeling analysis method with the Partial Least Squares approach and the WarpPLS 8.0 analysis tool. The results of the study show that psychological well-being has no significant effect on turnover intention. Organizational justice has a significant negative effect on turnover intention. Meanwhile, burnout has a significant positive effect on turnover intention.

Keywords: turnover intention, psychological well-being, burnout, organizational justice



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Keberhasilan suatu perusahaan dalam menggerakkan operasional bisnisnya tidak dapat dipisahkan dari peran Sumber Daya Manusia (SDM). Setiap perusahaan tentunya menginginkan sumber daya yang unggul dan mampu mencurahkan segala potensi yang dimiliki untuk membantu tercapainya tujuan bisnis. Untuk itu, pengembangan sumber daya manusia menjadi tanggung jawab besar yang dimiliki perusahaan. Pengembangan dan pelatihan yang tepat dapat menciptakan suasana nyaman serta meningkatkan motivasi karyawan untuk tetap bertahan di perusahaan.

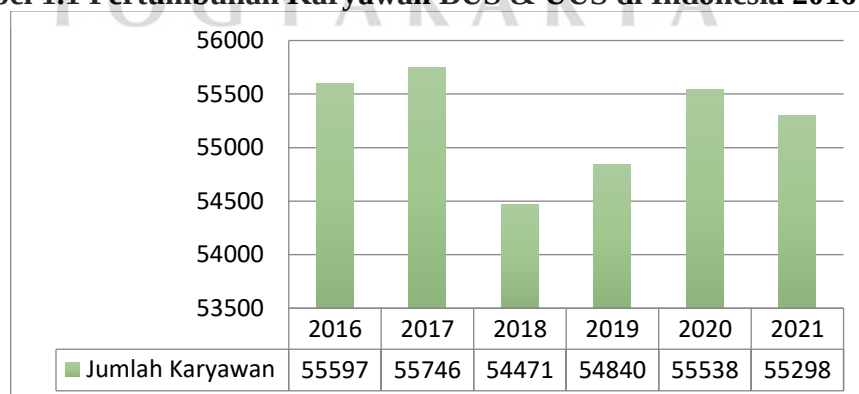
Dewasa ini, fenomena keluar masuknya karyawan dari suatu perusahaan yang kemudian berpindah ke perusahaan lain tengah menjadi sorotan pada dunia kerja. Permasalahan akibat *turnover* ini membawa konsekuensi negatif bagi perusahaan, seperti menghambat proses mencapai tujuan perusahaan, menambah pengeluaran perusahaan untuk proses rekrutmen hingga menurunkan reputasi perusahaan (Handoko & Drahen, 2020).

Perputaran karyawan (*turnover*) pada suatu perusahaan telah menjadi fenomena yang tak terhindarkan. Pada tahun 2014 Hay Group melakukan survei dan mendapati bahwa tingkat turnover di Indonesia mencapai angka 25,8% (Hay Group Indonesia, 2014). Selain itu, pada tahun 2017 *Compdata Surveys* melaporkan fenomena *turnover* pada sektor *banking & finance* mencapai 18,7%. Menurut (Prawitasari, 2016) perusahaan yang memiliki

turnover rate lebih dari 10% dapat dikategorikan sebagai perusahaan dengan tingkat *turnover* yang cukup tinggi. Perusahaan perlu mewaspadai permasalahan terkait turnover terkhususnya industri yang bergerak di sektor keuangan syariah agar perkembangan serta tujuan perusahaan dapat tercapai dengan baik.

Di Indonesia, terdapat tiga bentuk lembaga keuangan syariah yang diakui oleh pemerintah dan telah diatur dalam peraturan perundang-undangan (www.ojk.go.id). Tiga bentuk lembaga keuangan syariah tersebut meliputi Bank Perkreditan Rakyat Syariah (BPRS), Badan Usaha Syariah (BUS) dan Unit Usaha Syariah (UUS). Fenomena *turnover* pada lembaga keuangan Badan Usaha Syariah (BUS) dan Unit Usaha Syariah (UUS) dapat dilihat berdasarkan pada jumlah tenaga kerja dalam jangka waktu tertentu. Berdasarkan temuan data yang dikumpulkan oleh peneliti dalam enam tahun terakhir menunjukkan pertumbuhan jumlah tenaga kerja perbankan syariah di Indonesia mengalami fluktuasi. Berikut merupakan data jumlah tenaga kerja Badan Usaha Syariah (BUS) dan Unit Usaha Syariah (UUS) pada tabel berikut :

Tabel 1.1 Pertumbuhan Karyawan BUS & UUS di Indonesia 2016-2021



Sumber: Statistik Perbankan Syariah OJK (2016-2021)

Terkait data yang ada menyebutkan bahwa jumlah tenaga kerja BUS & UUS dari tahun 2016 sampai dengan 2021 membuktikan adanya fluktuasi. Pada tahun 2016 total tenaga kerja berjumlah 55.597 karyawan dan mengalami peningkatan di tahun berikutnya yakni pada tahun 2017 dengan jumlah tenaga kerja mencapai 55.746 karyawan. Namun jumlah tenaga kerja BUS & UUS mengalami penurunan sebanyak 1.275 karyawan sehingga jumlah karyawan yang tersisa pada tahun 2018 adalah 54.471 karyawan. Berbeda dengan tahun 2018, kenaikan jumlah tenaga kerja cukup signifikan terjadi pada tahun 2019 dan 2020. Namun, penurunan jumlah tenaga kerja kembali terjadi pada tahun 2021 yang mencapai 240 karyawan, sehingga jumlah karyawan BUS & UUS hingga tahun 2021 adalah 55.298 karyawan.

Berdasarkan sumber data statistik perbankan syariah Otoritas Jasa Keuangan (OJK) 2022, terdapat 18 jaringan kantor Unit Usaha Syariah (UUS) dan 39 kantor Badan Usaha Syariah (BUS) yang beroperasi di Yogyakarta, diantaranya adalah Bank Syariah Indonesia (BSI) KC Yogyakarta Kusumanegara, Bank Syariah Indonesia KCP FE UII Yogyakarta, Bank Permata Syariah KCS Yogyakarta, dan Bank Pembangunan Daerah (BPD) Syariah DIY. Sebagai perusahaan yang beroperasi pada sektor jasa keuangan berlandaskan syariah, SDM yang berkualitas memiliki peran penting dalam keberhasilan perusahaan terutama dalam industri yang bergantung pada kualitas dan kinerja karyawan. Oleh sebab itu, menjaga SDM untuk menghindari terjadinya *turnover* menjadi hal penting bagi perusahaan demi stabilitas serta keberlangsungan perusahaan.

Mengingat banyaknya konsekuensi negatif yang ditimbulkan akibat adanya turnover, perusahaan harus cepat tanggap untuk mengurangi intensitas *turnover* dengan berfokus pada karyawan yang kemungkinan besar memiliki untuk keluar dari tempat kerja (*turnover intention*). Pengukuran terhadap *turnover intention* memiliki nilai penting dalam organisasi dari pada pengukuran terhadap perilaku *turnover* yang sebenarnya (Paryani, 2014). Dengan melakukan pengukuran terhadap *turnover intention*, perusahaan dapat memprediksi perilaku yang akan dilakukan karyawannya di waktu yang akan datang dan mengidentifikasi adanya permasalahan yang mendasari karyawan meninggalkan perusahaan, sehingga perusahaan dapat bertindak mengambil langkah yang preventif untuk mengurangi terjadinya *turnover* secara nyata.

Mobley et al., (1978) mendefinisikan *turnover intention* sebagai keinginan karyawan yang muncul atas kesadaran untuk berhenti dari pekerjaannya secara sukarela dan mencari alternatif pekerjaan baru di perusahaan lain berdasarkan pilihannya sendiri. Terjadinya *turnover intention* bukanlah sebuah hal yang kebetulan, kemunculannya disebabkan oleh faktor-faktor yang mempengaruhi perilaku karyawan.

Menurut Yuniasanti et al (2019) salah satu faktor penting untuk mencegah berpindahnya karyawan ke perusahaan lain adalah kesejahteraan psikologi (*psychological well-being*). Psikolog Amerika Serikat, Carol Ryff (1989) mengembangkan kesejahteraan psikologi ke dalam enam dimensi yang digambarkan melalui penerimaan diri, hubungan dengan orang lain yang positif, otonomi, pengendalian lingkungan, pengembangan diri, dan memiliki

arah hidup yang jelas. Jika dikaitkan dengan dunia kerja, tingginya tingkat kesejahteraan psikologi (*psychological well-being*) yang dimiliki oleh pekerja berguna untuk menurunkan keinginan meninggalkan perusahaan (Amin & Akbar, 2013).

Pernyataan ini selaras dengan penelitian Ananda & Pane (2018) yang menyimpulkan kesejahteraan psikologi membawa pengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Kesejahteraan yang dimiliki individu mempengaruhi penilaian positif terhadap dirinya, hubungan hangat dengan rekan kerjanya, pencapaian diri dalam perusahaan, sehingga kemungkinan untuk pergi dari perusahaan akan berkurang. Namun, hasil dari penelitian Amri et al (2022) menjelaskan adanya perbedaan hasil, kesejahteraan psikologi berpengaruh positif secara signifikan pada *turnover intention*.

Rendahnya kesejahteraan psikologi menyebabkan karyawan lebih banyak merasakan sikap negatif, tidak puas terhadap pekerjaan yang dilakukan dan pada akhirnya mengantarkannya pada timbulnya permasalahan seperti stres, kelelahan emosional, mental dan fisik (Isgor & Haspolat, 2016). Permasalahan yang terjadi secara berkepanjangan dan ketidakmampuan untuk mengatasinya dapat mengakibatkan terjadinya *burnout* pada karyawan. Istilah *burnout* merupakan kondisi individu yang mengalami kelelahan emosional, fisik dan perilaku sinisme berkepanjangan dengan menunjukkan reaksi negatif sebagai wujud dari tekanan kerja yang sering dialami individu di tempat kerja (Maslach & Jackson, 1981).

Kondisi burnout dapat memicu seseorang melakukan pencarian pekerjaan yang lebih menarik dan sesuai dengan kebutuhan. Banyak penelitian yang telah membuktikan terjadinya *turnover intention* sebagai akibat dari meningkatnya kondisi *burnout* yang dialami seseorang di tempat kerja. Srivastava & Agrawal (2020) menyatakan, dampak paling parah akibat *burnout* adalah keinginan untuk meninggalkan pekerjaan. Pernyataan tersebut diperkuat hasil penelitian Permatasari & Laily (2021) dan Gomes et al (2022) yang menyatakan *burnout* mempengaruhi *turnover intention* secara signifikan pada karyawan dengan arah positif. Salah satu konsekuensi yang akan timbul dari adanya peningkatan *burnout* pada karyawan akibat lingkungan kerja penuh dengan tekanan adalah meningkatnya niat karyawan untuk keluar. Sedangkan hasil penelitian Wang et al. (2020) menegaskan bahwa *burnout* yang dirasakan karyawan dengan *turnover intention* tidak memiliki pengaruh yang besar.

Moliner et al. (2008) mengungkapkan intensitas stres dan reaksi kelelahan pada pekerja akan meningkat, sebagai akibat adanya ketidakadilan organisasi. Padahal memperlakukan karyawan secara adil merupakan bagian penting dari pekerjaan eksekutif manapun dan menjadi persyaratan dasar berfungsinya organisasi secara efektif (Greenberg, 2004). Keadilan organisasi (*Organizational justice*) merupakan persepsi dalam menggambarkan perlakuan adil di tempat kerja yang diterima individu atau kelompok (Gomes et al., 2022). Colquitt (2001) menetapkan aspek keadilan organisasi dengan identifikasi berbeda, yaitu keadilan distributif (*distributive justice*), keadilan

prosedural (*procedural justice*), dan keadilan interaksional (*interactional justice*).

Perlakuan adil dapat membantu organisasi dalam mengurangi *turnover intention* di kalangan karyawan (Naiemah et al., 2017). Ketika karyawan mendapat perlakuan secara adil atas kinerja yang telah mereka lakukan kepada perusahaan, maka perasaan untuk tetap bertahan pada perusahaan tersebut semakin meningkat dan intensitas *turnover* berkurang. Pernyataan ini selaras dengan penelitian yang dilangsungkan oleh George & Wallio (2017) dan Pamungkas & Sulisty (2020) telah menemukan adanya pengaruh keadilan organisasi terhadap *turnover intention* karyawan secara negatif signifikan. Namun, perbedaan ditemukan pada hasil penelitian Wang et al (2020) bahwa keadilan organisasi mempengaruhi *turnover intention* secara positif dan signifikan.

Penelitian terkait *turnover intention* pada perusahaan perbankan syariah telah banyak dilakukan (Bakri & Ali, 2015; Handoko & Drahen, 2020; Azzahra et al., 2021). Sejauh ini, penelitian yang relevan dengan *turnover intention* pada sebuah organisasi umumnya dikaitkan dengan kepuasan kerja, komitmen karyawan terhadap organisasi, kepemimpinan, serta budaya organisasi. Sedangkan, penelitian dengan penggunaan variabel yang berfokus pada faktor internal seperti psikologis karyawan masih jarang dilakukan oleh peneliti sebelumnya. Padahal faktor intrinsik atau psikologis menyumbang peranan penting dalam mengurangi *turnover intention* dalam organisasi.

Peneliti menambahkan keadilan organisasi sebagai variabel ekstrinsik untuk menganalisa apakah terdapat perlakuan tidak adil yang diterima karyawan dalam organisasi. Berdasarkan uraian permasalahan tersebut dan ditemukannya hasil yang tidak konsisten dari penelitian terdahulu menjadikan peneliti tertarik untuk mengembangkan penelitian terkait *turnover intention* dengan berjudul **Pengaruh Kesejahteraan Psikologi, *Burnout*, dan Keadilan Organisasi Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Perbankan Syariah Yogyakarta.**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang disampaikan, pokok permasalahan yang akan dikaji dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Apakah kesejahteraan psikologi berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan Perbankan Syariah di Yogyakarta ?
2. Apakah *burnout* berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan Perbankan Syariah di Yogyakarta?
3. Apakah keadilan organisasi berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan Perbankan Syariah di Yogyakarta?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah ditulis diatas, maka tujuan yang hendak dicapai melalui penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh kesejahteraan psikologi terhadap *turnover intention* karyawan perbankan syariah di Yogyakarta.

2. Untuk mengetahui pengaruh *burnout* terhadap *turnover intention* karyawan perbankan syariah di Yogyakarta.
3. Untuk mengetahui pengaruh keadilan organisasi terhadap *turnover intention* karyawan perbankan syariah di Yogyakarta.

D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut :

1. Bagi Perbankan Syariah

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran dan dijadikan evaluasi dalam departemen sumber daya manusia untuk menerapkan kebijakan yang efektif khususnya terkait dengan terjadinya *turnover intention*.

2. Bagi Akademisi

Penelitian diharapkan dapat memberikan kontribusi positif dan dijadikan sebagai salah satu rujukan akademisi untuk melakukan pengembangan penelitian terutama terkait bidang ilmu manajemen sumber daya manusia.

3. Bagi Peneliti

Penelitian ini merefleksikan teori dan konsep Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) yang telah diperoleh penulis dalam masa menempuh pendidikan perkuliahan dan memperluas khasanah bidang keilmuan sehingga dapat melengkapi penelitian sebelumnya.

E. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan pembahasan ini dimaksudkan untuk menunjukkan langkah-langkah yang akan dilakukan peneliti dalam menulis penelitiannya. Untuk mempermudah pemahaman dan penulisan pada skripsi ini, penulis menyediakan sistematika penulisan terdiri dari lima bab dengan rincian sebagai berikut :

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini menyajikan gambaran umum tentang latar belakang masalah yang menjadi faktor penting dilakukannya penelitian. Selanjutnya, pokok permasalahan dalam penelitian dirumuskan berdasarkan gejala masalah. Pada bagian tujuan dan manfaat penelitian, peneliti menjelaskan sesuatu yang ingin dicapai dan manfaat yang akan diperoleh dalam melakukan penelitian. Sistematika penulisan skripsi memuat tentang bagian-bagian pada skripsi yang disajikan.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini mencakup deskripsi konsep dan landasan teori yang relevan dengan masalah (kesejahteraan psikologi, burnout, keadilan organisasi, dan turnover intention) dan kajian terdahulu dengan topik yang relevan dengan permasalahan keinginan keluar dari perusahaan yang dapat dijadikan pedoman dalam penyusunan skripsi. Hubungan antar variabel dijelaskan melalui pengembangan hipotesis, dan pengembangan kerangka berpikir.

BAB III : METODE PENELITIAN

Pada bab ini penulis menyusun rencana metode penelitian yang memuat mengenai jenis penelitian, populasi penelitian dan penentuan sampel, sumber dan teknik pengumpulan data, skala pengukuran data, definisi operasional variabel penelitian, dan alat analisis yang diterapkan untuk melakukan pengujian hipotesis.

BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini, penulis memaparkan kerangka kerja yang diteliti dan hasil pengolahan data, meliputi uji statistik deskriptif, outer model (validitas, reliabilitas), inner model, dan pengujian hipotesis. Hasil pengolahan data dianalisis lebih lanjut terkait dengan metode analisis yang dijelaskan pada bagian tiga.

BAB V : PENUTUP

Bagian akhir dalam bab ini penulis menyajikan kesimpulan dari keseluruhan pengujian hipotesis terkait dengan temuan studi, keterbatasan, serta saran untuk menyempurnakan penelitian berikutnya agar menjadi lebih baik.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Penelitian ini mengkaji pengaruh variabel independen yang diwakili oleh kesejahteraan psikologi dan *burnout* terhadap variabel dependen yakni *turnover intention*, serta mengkaji antar variabel independen agar penelitian yang dihasilkan semakin kompleks. Berdasarkan hasil analisis dan hasil olah data menggunakan *Structural Equation Modeling Partial Least Square* dengan aplikasi WarpPLS 8.0 dan jumlah sampel sebanyak 75 karyawan perbankan syariah di Yogyakarta yang mencakup Bank Syariah Indonesia KC Yogyakarta Kusumanegara, Bank Syariah Indonesia KCP Yogyakarta FE UII, Bank Permata Syariah KCS Yogyakarta, dan Bank Pembangunan Daerah (BPD) DIY Syariah melalui pembagian kuesioner serta wawancara kepada seluruh karyawan, maka dapat disimpulkan sebagaimana berikut:

- 1) Kesejahteraan psikologi pada karyawan perbankan syariah tidak terbukti memiliki pengaruh terhadap *turnover intention*. Artinya, sebesar apapun kesejahteraan psikologi yang dimiliki karyawan dalam dirinya tidak mempengaruhi keinginan mereka untuk melakukan tindakan keluar dari perusahaan tempat bekerja.
- 2) *Burnout* pada karyawan perbankan syariah memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Hal ini berarti besarnya tuntutan pekerjaan yang diberikan perusahaan kepada pekerjanya akan memiliki

tingkatan yang besar dalam mempengaruhi niat karyawan keluar dari perusahaan.

- 3) Keadilan organisasi pada karyawan perbankan syariah memiliki pengaruh yang signifikan dengan arah negatif terhadap *turnover intention*. Ini artinya, semakin tinggi keadilan yang diberikan perusahaan kepada karyawan dan telah sesuai dengan persepsi mereka, maka keadilan yang diterapkan tersebut mampu menekan keinginan karyawan melakukan *turnover intention*.

B. Keterbatasan Penelitian

Berdasarkan pada hasil penelitian yang telah dilaksanakan dengan sebaik mungkin, namun dalam proses pengerjaannya masih terdapat beberapa kendala yang menjadi keterbatasan pada penelitian ini, diantaranya sebagai berikut:

- 1) Peneliti hanya menyebarkan kuesioner secara langsung kepada salah satu karyawan yang menjadi objek dalam penelitian, namun peneliti tidak mengawasi pengisian pada angket secara langsung. Hal ini menyebabkan pengisian skala bukan karena keadaan sesungguhnya, melainkan adanya faktor sosial desirability, yakni penyesuaian jawaban berdasar pada jawaban rekan kerjanya.
- 2) Peneliti tidak memperoleh perizinan untuk melakukan wawancara dengan karyawan BPD DIY Syariah, sehingga hasil penelitian dapat dikatakan kurang maksimal.

- 3) Penelitian ini hanya dilakukan pada empat kantor cabang bank syariah yang ada di Yogyakarta, karena keterbatasan terkait waktu dan perizinan penelitian.

C. Saran

Berdasarkan atas hasil yang sudah dilaksanakan, terdapat berbagai saran yang dapat dijadikan sebagai perhatian serta bahan peninjauan dalam pembuatan kebijakan oleh manajemen organisasi dan peneliti selanjutnya. Adapun saran yang dapat penulis sampaikan adalah sebagai berikut:

- 1) Bagi perusahaan diharapkan dapat menggunakan penelitian ini untuk evaluasi dalam memberikan beban kerja dan peningkatan penerapan keadilan organisasi kepada karyawan untuk mengurangi kondisi *burnout* yang sering dialami oleh karyawan dan menekan rencana atau keinginan karyawan melakukan *turnover*.
- 2) Bagi Karyawan, meskipun dalam penelitian menunjukkan kesejahteraan psikologi secara langsung tidak mempengaruhi kondisi *burnout* dan *turnover intention*, tetapi faktor internal tersebut perlu ditingkatkan oleh karyawan untuk menghindari faktor-faktor lain yang dapat menghasilkan sikap negatif dalam bekerja. Selain itu, kesejahteraan psikologi ini dapat membantu produktivitas karyawan dan keberhasilan perusahaan.
- 3) Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat menjadikan variabel *burnout* sebagai variabel moderasi atau intervening untuk mengetahui seberapa besar pengaruh yang dihasilkan terhadap variabel *turnover intention*, serta menambahkan variabel lain terkait psikologi pada individu dengan

referensi dan sampel yang lebih luas sehingga menghasilkan generalisasi hasil penelitian yang lebih baik.



DAFTAR PUSTAKA

- Achmad, N., & Maskan, M. (2018). *Metodologi Penelitian Bisnis : Metode Penelitian Bisnis* (D. A. Halim (ed.); Vol. 1). Salemba Empat. www.polinemapress.org
- Amin, Z., & Akbar, K. P. (2013). Analysis of psychological well-being and turnover intentions of hotel employees: An empirical study. *International Journal of Innovation and Applied Studies*, 3(3), 662–671.
- Amri, A. R., Ribhan, & Ahadiat, A. (2022). The Influence of Job Satisfaction and Psychological well-being on Turnover on Hospital Employees. *Jurnal Ilmiah Indoneia*, 7(2).
- Ananda, F., & Pane, A. (2018). Pengaruh Psychological Well-Being Dan Job Embeddedness Terhadap Turnover Intentions. *Psikologia : Jurnal Pemikiran Dan Penelitian Psikologia*, 12(1), 1–20.
- Andrews, F. M., & Robinson, J. P. (1991). Measures of Subjective Well-Being. In *Measures of Personality and Social Psychological Attitudes* (Third Revi). Academic Press, Inc. <https://doi.org/10.1016/b978-0-12-590241-0.50007-1>
- Azzahra, Salika, Ilmi, Z., & Wijaya, A. (2021). The Influence of Role Ambiguity, Job Stress and Leadership on Job Satisfaction and Employee Turnover at PT. Bank BRI Syariah Samarinda. *Saudi Journal of Business and Management Studies*, 6(1), 15–23.
- Bakri, N., & Ali, N. (2015). The impact of organizational justice on turnover intention of Bankers of KPK, Pakistan: The mediator role of organizational commitment. *Asian Social Science*, 11(21), 143–147.
- Bank BPD DIY. (2021). *Transformasi Untuk Terus Kompetitif*. <https://www.bpddiy.co.id/index.php?page=bisnis&sub=laptahunan>
- Bank Permata Tbk. (2021). *Laporan Tahunan 2021 PT Bank Permata Tbk*. 566– 887.
- Colquitt, J. A. (2001). On the dimensionality of organizational justice: A construct validation of a measure. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 386–400.

- Compdata Surveys. (2017). *Turnover Report. United States: Compdata Surveys & Consulting, Dolan Technologies Corporation.* 66061(800).
- Cropanzano, R., & Greenberg, J. (1997). *Progress in Organizational Justice: Tunneling the Maze.* 27(2), 1–80.
- Deconinck, J., & Johnson, J. (2009). The effects of perceived supervisor support, perceived organizational support, and organizational justice on turnover among salespeople. *Journal of Personal Selling and Sales Management*, 29(4), 333–350. <https://doi.org/10.2753/PSS0885-3134290403>
- Emadpoor, L., Lavasani, M. G., & Shahcheraghi, S. M. (2016). Relationship Between Perceived Social Support and Psychological Well-Being Among Students Based On Mediating Role of Academic Motivation. *International Journal of Mental Health and Addiction*, 14(3), 284–290. <https://doi.org/10.1007/s11469-015-9608-4>
- George, J., & Wallio, S. (2017). Organizational justice and millennial turnover in public accounting. *Employee Relations*, 39(1), 112–126.
- Gibson, J. L., M, I., & Konopaske, R. (2011). *Organizations: Behavior, structure, processes.* McGraw-Hill Higher Education.
- Gomes, G. P., Ribeiro, N., & Gomes, D. R. (2022). The Impact of Burnout on Police Officers' Performance and Turnover Intention: The Moderating Role of Compassion Satisfaction. *Administrative Sciences*, 12(3).
- Greenberg, J. (1990). Organizational Justice: Yesterday, Today, and Tomorrow. *Journal of Management*, 16(2), 399–432.
- Greenberg, J. (2004). Stress fairness to fare no stress: Managing workplace stress by promoting organizational justice. *Organizational Dynamics*, 33(4 SPEC.ISS.), 352–365. <https://doi.org/10.1016/j.orgdyn.2004.09.003>
- Hadjam, M., & Nasiruddin, A. (2003). Peranan Kesulitan Ekonomi, Kepuasan Kerja Dan Religiusitas Terhadap Kesejahteraan Psikologis. *Jurnal Psikologi UGM*, 30(2), 72–80.
- Hair Jr., J. F., Matthews, L. M., Matthews, R. L., & Sarstedt, M. (2017). PLS- SEM or CB-SEM: updated guidelines on which method to use. *International Journal of Multivariate Data Analysis*, 1(2), 107.

- <https://doi.org/10.1504/ijmda.2017.10008574>
- Handoko, T., & Drahen, S. P. (2020). Analisa Penyebab Turnover Intention Karyawan Pada Sektor Perbankan Syariah. *Liquid Crystals*, 2(9), 676–689.
- Hardjanti, I. W., Noermijati, & Dewanto, A. (2017). Influence of quality of work life towards psychological well-being and turnover intention of nurses and midwives in hospital. *Kesmas*, 12(1), 7–14. <https://doi.org/10.21109/kesmas.v12i1.1144>
- Herda, D. N., & Lavelle, J. J. (2012). The auditor-audit firm relationship and its effect on burnout and turnover intention. *Accounting Horizons*, 26(4), 707–723. <https://doi.org/10.2308/acch-50181>
- Indonesia, B. (2008). Ikhtisar Undang-Undang No. 21 Tahun 2008 Tentang Perbankan Syariah. *Ikhtisar Undang -Undang*, 21, 1–10. http://www.bi.go.id/id/perbankan/syariah/Documents/Iktisar_uu_21_2008.pdf
- Indonesia, H. G. (2014). Retention study in India press release. I
- Isgor, I. Y., & Haspolat, N. K. (2016). Investigating the Psychological Well-Being and Job Satisfaction Levels in Different Occupations. *International Education Studies*, 9(12), 194. <https://doi.org/10.5539/ies.v9n12p194>
- Kholis, N. (2004). *So Odzdulg (glvl ; , 7dkxq* (XI). Al-Mawarid.
- Kim, S., Tam, L., Kim, J. N., & Rhee, Y. (2017). Determinants of employee turnover intention: Understanding the roles of organizational justice, supervisory justice, authoritarian organizational culture and organization- employee relationship quality. *Corporate Communications*, 22(3), 308–328. <https://doi.org/10.1108/CCIJ-11-2016-0074>
- Li, X., Zhang, Q., & Gamble, J. H. (2022). Teacher burnout and turnover intention in higher education: The mediating role of job satisfaction and the moderating role of proactive personality. *Frontiers in Psychology*, 13(December), 1–17. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.1076277>
- Lubis, A. I. (2010). *Akuntansi Keperilakuan*. Salemba.
- Machali, I. (2016). *Statistik Manajemen Pendidikan*. Kaukaba Dipantara.

- Marista, A. J. (2021). *Skripsi. Analisis Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Gaji, Dan Keadilan Organisasi Terhadap Turnover Intention Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderasi (Studi Kasus Pada PT. BPRS Mandiri Madina Sejahtera)*.
- Martinussen, M., Richardsen, A. M., & Burke, R. J. (2007). Job demands, job resources, and burnout among police officers. *Journal of Criminal Justice*, 35(3), 239–249. <https://doi.org/10.1016/j.jcrimjus.2007.03.001>
- Masita, I. (2021). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Turnover Intention (Studi Kasus Pada Karyawan Yayasan Cendikia Bunayya Kabanjahe). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB Universitas Brawijaya*, 9(2), 1–14.
- Maslach, C. (1993). Burnout: a Multidimensional Perspective. *Professional Burnout*, January, 1–13. <https://doi.org/10.4324/9781315227979-3>
- Maslach, C., & Jackson, S. E. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of Occupational Behavior*, 2(2), 99–113.
- Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). Job Brunout. In *Annual Review of Psychology*.
- Mobley, W. H., Horner, S. O., & Hollingsworth, A. T. (1978). An evaluation of precursors of hospital employee turnover. In *Journal of Applied Psychology* (Vol. 63, Issue 4, pp. 408–414). <https://doi.org/10.1037/0021-9010.63.4.408>
- Moliner, C., Martinez-Tur, V., Ramos, J., Peiro, J. M., & Cropanzano, R. (2008). Organizational justice and extrarole customer service: The mediating role of well-being at work. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 17(3), 327–348. <https://doi.org/10.1080/13594320701743616>
- Nadiri, H., & Tanova, C. (2010). An investigation of the role of justice in turnover intentions, job satisfaction, and organizational citizenship behavior in hospitality industry. *International Journal of Hospitality Management*, 29(1), 33–41. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2009.05.001>
- Naiemah, U., Zuraini Zin Aris, A., Mohd Karim, K., Hanie Abu Samah, I., Sa, S., & Mutalib, A. (2017). Relationships between Organizational Commitment, OCB, Organizational Justice and Turnover Intention: Evidence from Educational Institution in Malaysia. *Review of Integrative Business and Economics*

- Research*, 6(2), 64. <http://buscompress.com/journal-home.html>
- Oei, I. (2010). *Riset Sumber Daya Manusia*. Gramedia Pustaka Utama.
- Oktariana, ria diati, & Hidayat. (2021). Pengaruh Job Insecurity, Burnout dan Organizational Justice Terhadap Turnover Intention Karyawan Bagian Operasional Pada SATPOL PP Kab. Rokan Hulu. *Jurnal Manajemen*, 10(1).
- Otoritas Jasa Keuangan (OJK). (2020). Statistik Perbankan Syariah Juli 2022.
- Suparyanto Dan Rosad (2015, 5(3), 248–253.
- Pamungkas, G. B., & Sulisty, H. (2020). Peran Organizational Justice Dan Spiritual Management Terhadap Employee Engagement Dan Turnover Intention Dengan Dimoderasi Locus of Control. *JBTI: Jurnal Bisnis Teori Dan Implementasi*, 11(2), 166–181. <https://doi.org/10.18196/bti.112138>
- Park, T. Y., & Shaw, J. D. (2013). Turnover rates and organizational performance: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 98(2), 268–309.
- Parker, R. J., Nouri, H., & Hayes, A. F. (2011). Distributive justice, promotion instrumentality, and turnover intentions in public accounting firms. *Behavioral Research in Accounting*, 23(2), 169–186.
- Paryani, S. (2014). *Study of Work-Life Balance of Faculty of Engineering & Management Institutes With Special Reference to Mumbai & Pune Region*.
- Permatasari, C., & Laily, N. (2021). *Melalui Komitmen Organisasional Sebagai Variable Intervening (Studi Pada Tenaga Kesehatan Rumah Sakit Di Surabaya)* Nur Laily Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya. 1–23.
- Prawitasari, A. (2016). Ekombis Review-Andriyani Prawitasari. *Ekombis Review*, 177–186.
- Priansa, D. J. (2017). *Manajemen Kinerja Kepegawaian : Dalam Pengelolaan SDM Perusahaan*. Putaka Setia.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015). *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat.
- Ryff, C. D. (1989). Happiness Is Everything, or Is It? Explorations on the Meaning of Psychological Well-Being. *Journal of Personality and Social Psychology*, 57(6), 1069–1091.

- Saeed, A., Syed, N., & Faria Rabbi, M. F. (2015). The impact of organizational Justice on job burnout. *Scholars Journal of Economics, Business and Management*, 2(5), 519–522.
- Salehi, M., Seyyed, F., & Farhangdoust, S. (2020). The impact of personal characteristics, quality of working life and psychological well-being on job burnout among Iranian external auditors. *International Journal of Organization Theory and Behavior*, 23(3), 189–205. <https://doi.org/10.1108/IJOTB-09-2018-0104>
- Sanusi, A. (2013). *Metodologi Penelitian Bisnis* (Halim, Ded).
- Scott, J. T., Matland, R. E., Michelbach, P. A., & Bornstein, B. H. (1984). American journal of Political Science. *Electoral Studies*, 3(2), 216. [https://doi.org/10.1016/0261-3794\(84\)90070-2](https://doi.org/10.1016/0261-3794(84)90070-2)
- Shihab, M. Q. (2011). *Tafsir Al Misbah*. Lentera Hati.
- Sholihin, M., & Ratmono, D. (2013). *Analisis SEM-PLS WarpPLS 3.0*. ANDI.
- Srivastava, S., & Agrawal, S. (2020). Resistance to change and turnover intention: a moderated mediation model of burnout and perceived organizational support. *Journal of Organizational Change Management*, 33(7), 1431–1447.
- Sumartik. (2019). *Buku Ajar Perilaku Organisasi*.
- Supriyanto, A. S., & Maharani, V. (2013). *Metodologi Penelitian Manajemen Sumberdaya Manusia* (Fathani, A). UIN-MALIKI PRESS.
- Suyono, J., Eliyana, A., & Ratmawati, D. (2020). The Nightmare of Turnover Intention for Companies in Indonesia. *Opcion*, 36(91), 871–888.
- Wahibur, R., & Arif, H. (2012). Transformational Leadership and Work Outcomes: Organizational Justice as Mediator. *World Review of Business Research*, 2(4), 164–171.
- Wang, Y., Jiang, N., Zhang, H., & Liu, Z. (2020). Organizational justice, burnout, and turnover intention of social workers in China. *Journal of Social Work*, 21(3), 1–20. <https://doi.org/10.1177/1468017320911347>
- Wiratama, D., & Suana, I. (2015). Pengaruh Keadilan Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Turnover Intention Pada Karyawan the Jayakarta Bali. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 4(11), 251656.

- Yuniasanti, R., Binti Abas, N. A. H., & Hamzah, H. (2019). Employee turnover intention among Millennials: The role of psychological well-being and experienced workplace incivility. *HUMANITAS: Indonesian Psychological Journal*, 16(2), 74. <https://doi.org/10.26555/humanitas.v16i2.12544>
- Zahari, A. E., Supriyati, Y., & Santoso, B. (2020). The Influence of Compensation and Career Development Mediated Through Employee Engagement Toward Turnover Intention of The Permanent Officers Employees at The Head Office of PT Bank Syariah Mandiri. *Journal of International Conference Proceedings*, 3(1), 22–40. <https://doi.org/10.32535/jicp.v2i4.777>