

**PENGARUH *WORK-LIFE BALANCE*, MODAL PSIKOLOGIS, DAN
PERSEPSI DUKUNGAN ORGANISASI TERHADAP *TURNOVER
INTENTION* PADA KARYAWAN BSI KCP YOGYAKARTA
KUSUMANEGARA**



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

SKRIPSI

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

OLEH:

YUNISA NURUL INAYAH

NIM. 19108020056

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

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

2023

**PENGARUH *WORK-LIFE BALANCE*, MODAL PSIKOLOGIS, DAN
PERSEPSI DUKUNGAN ORGANISASI TERHADAP *TURNOVER
INTENTION* PADA KARYAWAN BSI KCP YOGYAKARTA
KUSUMANEGARA**



SKRIPSI

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

OLEH:

YUNISA NURUL INAYAH

NIM. 19108020056

DOSEN PEMBIMBING

MAHFUD ASYARI, S.E., M.M.

NIP. 19880115 201903 1 004

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

2023

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI



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

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

PENGESAHAN TUGAS AKHIR

Nomor : B-779/Un.02/DEB/PP.00.9/06/2023

Tugas Akhir dengan judul : PENGARUH WORK-LIFE BALANCE, MODAL PSIKOLOGIS, DAN PERSEPSI DUKUNGAN ORGANISASI TERHADAP TURNOVER INTENTION PADA KARYAWAN BSI KCP YOGYAKARTA KUSUMANEGARA

yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : YUNISA NURUL INAYAH
Nomor Induk Mahasiswa : 19108020056
Telah diujikan pada : Senin, 17 April 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

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

Valid ID: 647419921eec7



Penguji I

Hasan Al Banna, SEL., M.E
SIGNED

Valid ID: 647fd23419ed6



Penguji II

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

Valid ID: 648154b2b2aa7



Yogyakarta, 17 April 2023
UIN Sunan Kalijaga
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

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

Valid ID: 64816351d34e9

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

Hal : Skripsi Saudari Yunisa Nurul Inayah
Kepada,
**Yth. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta
Di Yogyakarta**

Assalamualaikum Wr. Wb.

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

Nama : Yunisa Nurul Inayah

NIM : 19108020056

Judul Skripsi : “Pengaruh *Work-Life Balance*, Modal Psikologis, dan Persepsi Dukungan Organisasi terhadap *Turnover Intention* pada Karyawan BSI KCP Yogyakarta Kusumanegara”

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 Sarjana Strata Satu Ilmu Ekonomi Islam.

Dengan ini saya mengharap agar skripsi tersebut di atas dapat segera dimunaqosyahkan. Atas perhatiannya saya ucapkan terimakasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Yogyakarta, 3 April ... 2023
Pembimbing



Mahfud Asviri, S.E., M.M.
NIP. 19880115 201903 1 004

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini

Nama : Yunisa Nurl Inayah

NIM : 19108020056

Jurusan/Program Studi : Perbankan Syariah

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul “*Pengaruh Work-Life Balance, Modal Psikologis, dan Persepsi Dukungan Organisasi terhadap Turnover Intention pada Karyawan BSI KCP Yogyakarta Kusumanegara*” adalah benar-benar merupakan hasil karya penyusun sendiri, bukan publikasi atau saduran dari karya orang lain kecuali pada bagian yang telah dirujuk dan disebut dalam *bodynote*, *footnote*, dan daftar pustaka. Apabila di lain waktu terbukti adanya penyimpangan dalam karya ini, maka tanggung jawab sepenuhnya ada pada penyusun.

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

Yogyakarta, 3 April 2023

Penyusun,



Yunisa Nurul Inayah
NIM. 19108020056

**SURAT PERSETUJUAN PUBLIKASI UNTUK KEPENTINGAN
AKADEMIK**

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

Nama : Yunisa Nurul Inayah

NIM : 19108020056

Program Studi : Perbankan Syariah

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Jenis Karya : Skripsi

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

**“Pengaruh *Work-Life Balance*, Modal Psikologis, dan Persepsi Dukungan
Organisasi terhadap *Turnover Intention* pada Karyawan BSI KCP
Yogyakarta Kusumanegara”**

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*), dan
mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai
penulis/pencipta dan sebagai pemilik hak cipta.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya.

Dibuat di: Yogyakarta, 3 April 2023



Yunisa Nurul Inayah
NIM. 19108020056

HALAMAN MOTTO

“In life, it’s okay to experience gagal maning, gagal maning.
What’s more important is try not to be gagal at finding meaning”

(Handoko Tjung)

“Sesungguhnya bersama kesulitan ada kemudahan”

(Q.S.94:6)



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

HALAMAN PERSEMBAHAN

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Puji syukur kepada Allah SWT atas nikmat dan hidayah-Nya sehingga proses penyusunan tugas akhir ini mampu terselesaikan. Shalawat dan salam semoga tetap tercurahkan kepada baginda Nabi Muhammad SAW.

Dengan mengucapkan alhamdulillah, skripsi ini saya persembahkan untuk

Orang Tua Tercinta

Bapak Sukhadir dan Ibu Khotiah

Karena kekuatan doa dan perjuangan beliau yang membuat segalanya menjadi mungkin, sehingga saya bisa ada dititik ini. Terima kasih atas segala hal baik yang bapak ibu berikan, saya selalu bersyukur dengan keberadaan kalian sebagai orangtua ku.

Kepada seluruh Bapak/Ibu Dosen yang memberikan ilmu, saya ucapkan terima kasih atas jasa dan pengabdianya, semoga dapat menjadi berkah amal ke depannya terlebih di akhirat nanti.

Teruntuk kakak-kakakku, seluruh keluarga besar serta sahabat-sahabatku yang telah memberikan doa, semangat, dan menampung keluh kesah.

Serta teruntuk Almamater UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta yang telah memberikan banyak kenangan indah.

PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN

Pedoman transliterasi Arab-Latin yang dipakai dalam menyusun skripsi ini berlandaskan pada Surat Keputusan Bersama Menteri Agama dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor 158/1987 dan 0543b/U/1987.

A. Konsonan Tunggal

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Keterangan
ا	Alif	Tidak dilambangkan	Tidak dilambangkan
ب	Ba	B	Be
ت	Ta	T	Te
ث	Ṡa	ṣ	es (dengan titik di atas)
ج	Jim	J	Je
ح	Ḥa	ḥ	ha (dengan titik di bawah)
خ	Kha	Kh	kadan 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	esden 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	Ki
ك	Kaf	K	Ka
ل	Lam	L	El
م	Mim	M	Em
ن	Nun	N	En
و	Wau	W	We
ه	Ha	H	Ha
ء	Hamzah	'	Aspostrof
ي	Ya	Y	Ye

B. Konsonan Rangkap karena Syaddah Ditulis Rangkap

مُتَعَدِّدَةٌ	Ditulis	<i>Muta'addidah</i>
عِدَّةٌ	Ditulis	<i>'iddah</i>

C. Konsonan Tunggal

Semua tā' marbūṭah 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 dibutuhkan bagi kata-kata Arab yang sudah terserap dalam bahasa Indonesia, seperti shalat, zakat, dan sebagainya kecuali dikehendaki kata aslinya.

حِكْمَةٌ	Ditulis	<i>Ḥikmah</i>
عِلَّةٌ	Ditulis	<i>'illah</i>
كِرَامَةُ الْأَوْلِيَاءِ	Ditulis	<i>karāmah al-auliā'</i>

D. Vokal Pendek dan Penerapannya

Semua tā' marbūṭah 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 bagi kata-kata Arab yang sudah terserap dalam bahasa Indonesia, seperti shalat, zakat, dan sebagainya kecuali dikehendaki kata aslinya.

_____	Fathah	Ditulis	A
_____	Kasrah	Ditulis	i
_____	Ḍammah	Ditulis	u

فَعَلَ	Fathah	Ditulis	<i>fa'ala</i>
كَتَبُ	Kasrah	Ditulis	<i>Kutiba</i>
يَقْرَأُ	Ḍammah	Ditulis	<i>yaqrau</i>

E. Vokal Panjang

1.	Fathah + alif جَاهِلِيَّة	Ditulis	Ā <i>jāhiliyyah</i>
2.	Fathah + yā' mati تَنْسَى	Ditulis	ā <i>tansā</i>
3.	Kasrah + yā' mati كَرِيم	Ditulis	ī <i>karīm</i>
4.	Ḍammah + wāwu mati فُرُوض	Ditulis	ū <i>furūd</i>

F. Vokal Rangkap

1.	Fathah + yā' mati بَيْنَكُمْ	Ditulis	Ai <i>bainakum</i>
2.	Fathah + wāwu mati قَوْل	Ditulis	au <i>qaul</i>

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

أَنْتُمْ	Ditulis	<i>a'antum</i>
أَعِدَّتْ	Ditulis	<i>u'iddat</i>
لَيْنِ شَكَرْتُمْ	Ditulis	<i>la'in syakartum</i>

H. Kata Sandang Alif+Lam

1. Bila diikuti huruf Qamariyyah maka ditulis dengan menggunakan huruf awal “al”

القرآن	Ditulis	<i>al-Qur'ān</i>
القياس	Ditulis	<i>al-Qiyās</i>

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

السَّمَاء	Ditulis	<i>as-Samā</i>
الشمس	Ditulis	<i>asy-Syams</i>

I. Penulisan Kata-kata dalam Rangkaian Kalimat

Ditulis sesuai dengan penulisannya

ذَوِي الْفُرُوضِ	Ditulis	<i>ẓawī al-furūd</i>
أَهْلُ السُّنَّةِ	Ditulis	<i>ahl as-sunnah</i>



KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Alhamdulillah, atas puji dan syukur kehadiran Allah SWT yang telah memberikan rahmat, taufiq dan hidayah-Nya sehingga pada kesempatan ini penulis dapat menyelesaikan tugas akhir ini dengan baik. Sholawat serta salam semoga tetap tercurahkan kepada baginda Nabi Muhammad SAW. Semoga kita termasuk golongan umatnya dan mendapatkan syafaatnya di yaumul qiyamah. Aamiin.

Berkat izin Allah SWT, penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh *Work-Life Balance*, Modal Psikologis, dan Persepsi Dukungan Organisasi terhadap *Turnover Intention* pada Karyawan BSI KCP Yogyakarta Kusumanegara” dengan baik. Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih banyak kekurangan, baik dari segi penulisan, penyusunan maupun isinya. Hal tersebut dikarenakan keterbatasan pengetahuan, pengalaman, dan kemampuan yang ada pada penulis. Oleh sebab itu, penulis sangat mengharapkan kritik dan saran.

Pada kesempatan ini, penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah membantu dan mendukung memberikan bimbingan baik berupa moral, material, maupun spiritual sehingga penyusunan tugas akhir ini dapat terselesaikan dengan baik. Untuk itu penulis menyampaikan terima kasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Phil. Al Makin, S.Ag., M.A. 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 Mahfud Asyari., S.E., M.M. selaku dosen pembimbing skripsi yang telah merelakan waktunya untuk membimbing, mengarahkan, dan memotivasi kepada penulis sampai akhir proses penyusunan skripsi.

5. Bapak Jauhar Faradis, S.H.I., M.A. selaku dosen pembimbing akademik yang telah memberikan saran dan masukan perkuliahan dan tugas akhir penulis.
6. Seluruh Dosen Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta yang telah memberikan ilmu pengetahuan dan wawasan selama penulis mengenyam pendidikan di kampus ini.
7. Seluruh Pegawai dan Staf Tata Usaha Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta yang telah membantu dalam hal administrasi.
8. Pimpinan dan seluruh karyawan BSI KCP Yogyakarta Kusumanegara yang telah memberikan kesempatan kepada saya untuk melaksanakan penelitian dan meluangkan waktunya untuk mengisi kuesioner.
9. Kedua orang tua saya, Bapak Sukhadir dan Ibu Khotiah atas dukungan doa sekaligus sebagai penyumbang beasiswa penuh sehingga saya dapat menyelesaikan studi ini.
10. Dua kakak perempuan saya Mbak Yayah dan Mbak Anita yang telah mendoakan dan memberikan dukungan, serta keponakan saya Arsyah dan Ayla yang telah mendoakan.
11. Teman-teman saya yang telah bersedia membuka rekening tabungan sebagai syarat melakukan penelitian: Melani, Wening, Anas, Uli, Jihad, Mbak Defri, Mbak Isti, Mas Budi, dan Kang Iun.
12. Keluarga besar yang tidak bisa satu persatu saya sebutkan namanya, yang telah mendoakan saya sampai pada titik ini.
13. Sahabat main dan curhat saya, Vita dan Fatma. Teman-teman yang selalu saya repotkan, Bimo, Karsi, dan Roro. Serta teman-teman yang telah mewarnai hari-hari saya sebagai anak rantau di Jogja yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu.
14. Teman-teman mahasiswa Perbankan Syariah 2019, terutama kelas PS B yang telah berbagi cerita, informasi, dan pengalaman selama masa perkuliahan.

15. Keluarga besar KKN 108 Desa Madiredo, terima kasih atas keakraban dan memori yang tercipta sampai saat ini.
16. Teman-teman *online* yang mengunggah status, postingan, dan cuitan bermanfaat dan menghibur.
17. Semua pihak yang telah membantu dalam penyusunan skripsi ini yang tidak dalam peneliti sebutkan satu per satu, semoga Allah SWT membalas kebaikan kalian.

Semoga Allah SWT senantiasa memberikan rahmat, ridho dan karunia-Nya kepada kita semua. Penulis menyadari masih terdapat banyak kekurangan dalam penulisan skripsi ini, oleh karena itu kritik serta saran yang membangun sangat diharapkan. Akhir kata, semoga skripsi ini dapat bermanfaat, khususnya bagi penulis dan umumnya bagi pembaca. Aamiin.

Yogyakarta, 3 April 2023

Hormat Saya,



Yunisa Nurul Inayah
NIM. 19108020056

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

DAFTAR ISI

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI.....	iii
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI	iv
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN	v
SURAT PERSETUJUAN PUBLIKASI.....	vi
HALAMAN MOTTO	vii
HALAMAN PERSEMBAHAN	viii
PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN	ix
KATA PENGANTAR.....	xiii
DAFTAR ISI.....	xvi
DAFTAR TABEL	xviii
DAFTAR GAMBAR.....	xix
DAFTAR LAMPIRAN	xx
ABSTRAK	xxi
<i>ABSTRACT</i>	xxii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah.....	9
C. Tujuan Penelitian.....	9
D. Manfaat Penelitian.....	9
E. Sistematika Pembahasan.....	10
BAB II LANDASAN TEORI	12
A. Kajian Teori.....	12
1. <i>Turnover Intention</i>	12
2. <i>Work-Life Balance</i>	16
3. Modal Psikologis.....	22
4. Persepsi Dukungan Organisasi	29
B. Telaah Pustaka	36
C. Hipotesis Penelitian.....	39
D. Kerangka Berpikir	42
BAB III METODE PENELITIAN	43
A. Jenis dan Sumber Penelitian.....	43

1. Jenis Penelitian	43
2. Sumber Penelitian	43
B. Populasi dan Sampel	44
1. Populasi	44
2. Sampel	44
C. Teknik Pengumpulan Data	45
D. Definisi Operasional Variabel	45
1. Variabel Dependen	45
2. Variabel Independen	45
E. Skala Pengukuran	46
F. Metode Analisis Data	47
1. Uji Kualitas Data	47
2. Uji Asumsi Klasik	48
3. Uji Hipotesis	50
4. Analisis Regresi Linear Berganda	51
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	52
A. Gambaran Umum dan Objek Penelitian	52
1. Sejarah Singkat Perusahaan	52
2. Visi dan Misi	52
B. Hasil dan Analisis	53
1. Analisis Deskriptif Responden	53
2. Analisis Deskriptif Variabel	56
3. Analisis Data	57
C. Pembahasan	69
1. Pengaruh <i>Work-Life Balance</i> terhadap <i>Turnover Intention</i>	69
2. Pengaruh Modal Psikologis terhadap <i>Turnover Intention</i>	71
3. Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi terhadap <i>Turnover Intention</i>	73
BAB V PENUTUP	76
A. Kesimpulan	76
B. Keterbatasan Penelitian	76
C. Saran	77
DAFTAR PUSTAKA	79
LAMPIRAN	89

DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu	36
Tabel 3.1 Indikator Penelitian	46
Tabel 3.2 Skala dan Kategori Respon	47
Tabel 4.1 Karakteristik Responden	53
Tabel 4.2 Statistik Deskriptif Variabel.....	56
Tabel 4.3 Hasil Uji Validitas.....	58
Tabel 4.4 Hasil Uji Reliabilitas	60
Tabel 4.5 Hasil Uji Normalitas	61
Tabel 4.6 Hasil Uji Multikolinearitas	62
Tabel 4.7 Hasil Uji Heteroskedastisitas	63
Tabel 4.8 Hasil Uji Koefisien Determinasi	64
Tabel 4.9 Hasil Uji Simultan.....	65
Tabel 4.10 Hasil Uji Parsial	66
Tabel 4.11 Ringkasan Hasil Uji Hipotesis	67
Tabel 4.12 Hasil Uji Regresi Linear Berganda	68



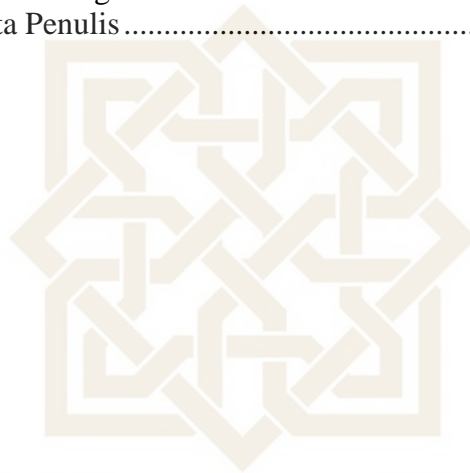
DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. 1 Rata-rata Persentase <i>Turnover</i> di Dunia Tahun 2016	3
Gambar 2. 1 Kerangka Berpikir	42



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian.....	xxiii
Lampiran 2. Data Responden.....	xxix
Lampiran 3. Jawaban Kuesioner.....	xxx
Lampiran 4. Hasil Olah Data.....	xxxiii
Lampiran 5. Hasil Wawancara.....	xl
Lampiran 6. Surat Keterangan Melakukan Penelitian.....	xlvii
Lampiran 7. Biodata Penulis.....	xlviii



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh *work-life balance*, modal psikologis, dan persepsi dukungan organisasi terhadap *turnover intention* pada karyawan BSI KCP Yogyakarta Kusumanegara. Penelitian ini menggunakan teknik *purposive sampling* sebanyak 22 responden. Jenis penelitian ini bersifat kuantitatif eksplanatori. Pengumpulan data menggunakan kuesioner sebagai data utama dan wawancara sebagai data pendukung. Skala pengukuran dalam kuesioner ini menggunakan skala likert 6 poin. Software yang digunakan adalah IBM SPSS versi 25 dengan metode analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: 1) *work-life balance* tidak berpengaruh terhadap *turnover intention* pada karyawan, 2) modal psikologis tidak berpengaruh terhadap *turnover intention* pada karyawan, 3) persepsi dukungan organisasi berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan BSI KCP Yogyakarta Kusumanegara.

Kata Kunci: *Work-Life Balance*, Modal Psikologis, Persepsi Dukungan Organisasi, *Turnover Intention*



ABSTRACT

This research is aims to examine and analyzing of the effect of work-life balance, psychological capital, and perceived organizational support on turnover intention of BSI KCP Yogyakarta Kusumanegara employees. This study used a purposive sampling technique with a total of 22 respondents. This type of research is explanatory quantitative. Data accumulation used a questionnaire as the main data and an interview as the proponent data. Measurements scale in this questionnaire using a 6-point likert scale. The software used is IBM SPSS version 25 with multiple linear regression analysis method. The results of this research show that: 1) work-life balance has no effect on turnover intention of employees, 2) psychological capital has no effect on turnover intention of employees, 3) perceived organizational support has significant negative effect on turnover intention of BSI KCP Yogyakarta Kusumanegara employees.

Keywords: Work-Life Balance, Psychological Capital, Perceived Organizational Support, Turnover Intention



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Di era digital seperti sekarang ini persaingan antarperusahaan semakin kuat. Setiap perusahaan dituntut untuk dapat mempertahankan kelangsungan bisnisnya dengan sumber daya yang dimiliki. Industri jasa keuangan seperti perbankan merupakan salah satunya. Bank adalah lembaga jasa keuangan yang bertugas menghimpun dana dalam bentuk simpanan dan menyalurkan dana kepada masyarakat yang bertujuan untuk meningkatkan taraf hidup orang banyak (Ikatan Bankir Indonesia, 2014:2). Baik sistem perbankan konvensional maupun perbankan syariah secara lebih luas dan sinergis mendukung mobilisasi dana berupa modal kepada masyarakat. Hal inilah yang menyebabkan peran bank sangat penting dan strategis dalam pembangunan perekonomian negara. Roda perekonomian yang bergerak pada sektor riil, secara impulsif dapat membantu mempercepat pembangunan nasional (Fahrial, 2018:183).

Salah satu sistem perbankan yang ada di Indonesia adalah bank syariah. Bank syariah adalah bank yang menjalankan bisnisnya sesuai syariat Islam. Bank Indonesia berharap dapat mewujudkan perbankan syariah yang modern, bersifat universal, dan terbuka bagi seluruh masyarakat Indonesia. Meskipun *market share* perbankan syariah per Agustus 2022 mengalami kenaikan dari tahun lalu menjadi 7,03 persen¹, tetapi angka tersebut masih dalam kategori kecil, mengingat populasi muslim di Indonesia yang mencapai 86,7% dari total penduduk Indonesia². Dalam *Roadmap* Perbankan Syariah 2018-2019 sampai 2020-2025

¹ Merdeka, "Data OJK: Pangsa Pasar Perbankan Syariah Baru Capai 7,03 Persen per Agustus 2022", <https://www.merdeka.com/perbankan/data-ojk-pangsa-pasar-perbankan-syariah-baru-capai-703-persen-per-agustus-2022.html> (diakses tanggal 28 Desember 2022, pukul 12:37)

² Monavia Ayu Rizaty, "Jumlah Penduduk Muslim Indonesia Terbesar di Dunia pada 2022", <https://dataindonesia.id/ragam/detail/populasi-muslim-indonesia-terbesar-di-dunia-pada-2022> (diakses tanggal 4 Februari 2023, pukul 14:57)

disebutkan bahwa salah satu permasalahan tersebut dikarenakan kondisi sumber daya manusia perbankan syariah baik dari segi kualitas maupun kuantitas yang belum mampu memanfaatkan teknologi informasi untuk mendukung pengembangan produk dan jasa.

Sektor perbankan dari tahun ke tahun terus mengalami perkembangan digital sebagai upaya menghadapi era industri 4.0 (Syafie *et al.*, 2022:534). Otoritas Jasa Keuangan (OJK) menyatakan perkembangan teknologi informasi akan mengarah pada jasa perbankan berbasis digital atau *digital banking*. Tujuan dari layanan ini adalah untuk memajukan kegiatan operasional secara efisien serta pelayanan bank yang berkualitas kepada para nasabah. Pernyataan tersebut didukung oleh OJK tentang penyelenggaraan layanan perbankan digital dalam Peraturan Otoritas Jasa Keuangan (POJK) Nomor 12/POJK.03/2018 yang kemudian disempurnakan dengan adanya POJK Nomor 11/POJK.03/2022 tentang penyelenggaraan teknologi informasi. OJK berharap penerbitan ini dapat meningkatkan kekuatan dan kematangan operasional bank umum dalam aspek penyelenggaraan informasi dan teknologi secara menyeluruh.

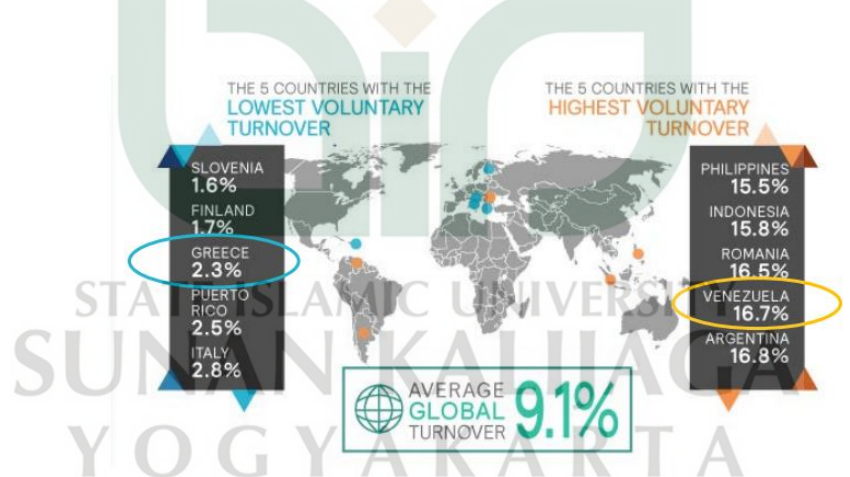
Seiring dengan perkembangan digitalisasi perbankan dan persaingan yang ketat, maka perlu diimbangi dengan sumber daya manusia (SDM) yang adaptif dengan perkembangan teknologi. Hal ini sejalan dengan visi pemerintah yang tertuang dalam Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RPJMN) 2020-2024 bahwa pembangunan Indonesia ditujukan untuk menciptakan SDM yang berkualitas dan berdaya saing, yakni SDM yang sehat dan cerdas, adaptif, inovatif, terampil dan berkarakter (Bappenas, 2019:142). Tidak heran, jika suatu perusahaan memiliki SDM yang potensial dan loyal akan mampu bertahan hidup dalam kondisi yang cepat berubah (Prawironegoro & Utari, 2016:1).

Menyadari bahwa sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas merupakan pilar utama bagi perusahaan, maka SDM perlu dipertahankan untuk mencegah karyawan keluar dari perusahaan. Akan tetapi, setelah pandemi Covid-19, muncul fenomena "*The Great Resignation Reality*

Check” atau pengunduran diri besar-besaran yang dirilis oleh perusahaan Robert Walters. Sebanyak 77% tenaga kerja profesional di Indonesia berpikir untuk mengundurkan diri. Padahal sebanyak 65% perusahaan di Indonesia sejak tahun lalu mengalami kesulitan untuk mendapatkan talenta baru³. Hal ini perlu menjadi perhatian serius bagi setiap perusahaan untuk dapat mengurangi keinginan karyawan meninggalkan perusahaan.

Suatu keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan secara sadar dan disengaja disebut juga dengan *turnover intention* (Meyer & Tett, 1993:262). Fenomena *turnover* bisa terjadi pada semua jenis perusahaan. Mathis & Jackson (2010:160) mengemukakan terdapat beberapa jenis *turnover*, pertama *involuntary turnover* (*turnover* tidak sukarela) yaitu karyawan diberhentikan karena kinerja yang rendah atau melanggar aturan kerja. Kedua, *voluntary turnover* (*turnover* sukarela) yaitu karyawan yang keluar dari tempat kerja atas keputusannya sendiri.

Gambar 1. 1 Rata-rata Persentase *Turnover* di Dunia Tahun 2016



Sumber: Gutmann (2016:15)

Dari gambar 1 terlihat bahwa tingkat *turnover* secara sukarela (*voluntary turnover*) di Indonesia menunjukkan persentase sebesar 15.8%

³ Vania Rossa, “Survei Robert Walters: Pascapandemi, 77% Tenaga Kerja Profesional di Indonesia Mempertimbangkan Untuk Mengundurkan Diri”, <https://www.suara.com/bisnis/2022/09/15/162957/survei-robert-walters-pascapandemi-77-tenaga-kerja-profesional-di-indonesia-mempertimbangkan-untuk-mengundurkan-diri> (diakses tanggal 14 Desember 2022, pukul 10:52)

dan masuk ke dalam negara dengan tingkat *turnover* tertinggi di dunia. Sementara itu, rata-rata persentase *turnover* global sebesar 9.1%.

Berdasarkan perolehan data dari *Mercer Talent Consulting and Information Solution* tentang prediksi kenaikan gaji karyawan Indonesia pada tahun 2020, tingkat *voluntary turnover* pada tahun 2019 di semua industri sebesar 7% dengan *turnover* tertinggi terjadi pada industri jasa keuangan sebesar 14 persen⁴. Angka tersebut masuk dalam kategori tinggi karena lebih dari 10% pertahun. Sedangkan, *turnover* dikatakan normal jika berkisar antara 5-10% pertahun (Gillies, 1989) dalam (Susilo & Satrya, 2019:3704).

Menurut Suyono *et al.*, (2020:874) bagi kebanyakan perusahaan, *turnover intention* lebih berbahaya daripada *turnover* karena karyawan yang bertekad keluar dari perusahaan sudah tidak fokus pada pekerjaannya, yang terlihat hanya raga saja, tetapi hati dan jiwanya sudah hilang dari tempat kerja. Terkadang *turnover* memang dapat memberikan pengaruh positif bagi perusahaan. Terutama bagi karyawan dengan kinerja rendah, kurang bisa diandalkan, dan cenderung mengganggu rekan kerja. Tetapi, mayoritas *turnover* akan memberikan dampak negatif bagi perusahaan. *Turnover* dapat mengganggu keberlangsungan organisasi dan membutuhkan biaya yang mahal (Kreitner & Kinicki, 2007:197) dalam merekrut karyawan baru seperti biaya iklan, gaji perekrut, dan pelatihan yang memerlukan banyak waktu (Suyono *et al.*, 2020:873). Tingkat *turnover* yang tinggi juga dapat mengganggu keefisienan organisasi. Ketika karyawan yang berpengalaman luas dan berpengalaman meninggalkan tempat kerja, perusahaan harus segera mencari karyawan untuk menggantikan posisi tersebut dan mengambil alih tanggung jawabnya (Robbins & Judge 2015:60).

Mathis & Jackson (2010:165) mengemukakan beberapa faktor yang dapat memengaruhi adanya *turnover intention* adalah organisasi &

⁴ Asean Mercer, "Mercer Prediksi Kenaikan Gaji Karyawan Indonesia pada Tahun 2020 akan Meningkatkan", <https://www.asean.mercer.com/newsroom/indonesia-salary-increase-to-rise-in-2020-id.html> (diakses tanggal 10 November 2022, pukul 15:3)

manajemen, hubungan dengan karyawan, kehidupan kerja & rancangan pekerjaan, penghargaan, peluang karier, dan kebijakan perusahaan. Dalam hal ini, peneliti mengusulkan variabel *work-life balance* yang mewakili aspek hubungan dengan karyawan. Hubungan tersebut bisa tercipta dengan baik jika atasan mampu bersikap adil, menciptakan fleksibilitas kerja serta mendukung *work-life balance*. Hal itu sesuai dengan penelitian Fayyazi & Aslani (2015:33), Suifan *et al.* (2016:126) menemukan bahwa ketika individu dapat mencapai *work-life balance* maka dapat mengurangi niat mereka untuk keluar dari tempat kerjanya. Selanjutnya, peneliti juga mengusulkan variabel persepsi dukungan organisasi yang mewakili aspek organisasi & manajemen, penghargaan, dan peluang karir. Keterkaitan antara variabel dengan aspek-aspek tersebut terlihat dari kesamaan indikator persepsi dukungan organisasi. Hal tersebut sesuai dengan penemuan Fitria & Linda (2019:503), dan Kalidass & Bahron (2015:82) yang menyatakan ketika persepsi individu terhadap dukungan organisasi baik, maka *turnover intention* akan berkurang. Selain itu, peneliti memilih variabel modal psikologis sebagai faktor internal seseorang. Harahap & Salendu (2021:84) menyatakan faktor yang ada di dalam individu juga memengaruhi keinginan seseorang untuk keluar dari perusahaan. Penelitian Çelik (2018:67) dan Rahmah & Nurtjahjanti (2020:79) menemukan ketika modal psikologis seseorang tinggi, maka *turnover intention* akan semakin rendah.

Salah satu cara untuk mengurangi *turnover intention* adalah dengan meningkatkan *work-life balance* (WLB) atau keseimbangan antara pekerjaan dengan kehidupan personal. WLB adalah persepsi individu terhadap pekerjaan dan aktivitas nonpekerjaan yang sepadan dan ikut tumbuh selaras dengan prioritas kehidupan seseorang (Kalliath & Brough, 2008:326). Implementasi WLB penting bagi setiap karyawan, Kashyap & Kaur (2021:5071) menyatakan bahwa terpenuhinya WLB akan berdampak pada peningkatan komitmen karyawan, kepuasan kerja, kreativitas dan keterampilan *problem-solving* yang baik. Selanjutnya, tingkat stres akan berkurang sehingga dapat meningkatkan kebahagiaan serta kesejahteraan

fisik dan mental juga akan membaik. Terciptanya WLB memiliki konsekuensi negatif terhadap *turnover intention*. Abdien (2019:235) menemukan bahwa karyawan yang merasakan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadinya, dapat mengurangi niat mereka untuk meninggalkan perusahaan. Ketika aspek kehidupan dan kerja karyawan tidak seimbang, maka ia cenderung akan berhenti dan mencari pekerjaan lain yang dapat memenuhi WLB (Sismawati & Lataruva, 2020:9).

Faktor lain yang harus ditingkatkan karyawan untuk mengurangi tingkat *turnover* adalah modal psikologis (*psychological capital*). Pada dasarnya variabel modal psikologis dipilih karena keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan bukan hanya dipengaruhi faktor situasional yang berhubungan dengan pekerjaan atau lingkungan perusahaan, melainkan juga faktor disposisional seseorang (Harahap & Salendu, 2021:84). Modal psikologis diartikan sebagai pembentukan individu yang positif yang berkiblat pada kesuksesan tujuan melalui kecakapan individu untuk memperoleh berbagai cara untuk berhasil (Adestyani & Nurtjahjanti, 2013:3). Terdapat empat komponen positif dalam modal psikologis, antara lain: efikasi diri, harapan, optimis, dan daya tahan individu. Apabila tingkat modal psikologis tinggi, maka akan mengurangi stres karyawan dan pada akhirnya dapat menurunkan tingkat *turnover* (Çelik, 2018:73). Selain itu, modal psikologis yang tinggi juga dapat menangani masalah yang muncul dari pekerjaan dan keluarga sehingga mengurangi *turnover intention* dan ketidakhadiran (Karatepe & Karadas, 2014:132).

Masalah lain yang menjadi alasan karyawan keluar dari perusahaan adalah interaksi antara rekan kerja dan atasan yang buruk (Robbins & Judge, 2015:60). Perilaku atasan yang dirasa kurang menghargai dan adil kepada bawahan akan mengakibatkan ketidakharmonisan antara karyawan dan pihak manajemen (Rahadjeng, 2016 dalam Oktaviani, 2018:59). Dukungan organisasi penting bagi karyawan karena akan membentuk *perceived organizational support* atau persepsi dukungan organisasi. Robbins & Judge (2015:103) *perceived organizational support* (POS) merupakan taraf

sejauh mana karyawan percaya bahwa organisasi menghargai kontribusi mereka dan peduli terhadap kesejahteraan mereka. Persepsi karyawan yang baik mengenai bentuk dukungan dari perusahaan seperti memperhatikan dedikasi karyawan dan kepedulian terhadap karyawan, membuat karyawan merasa perusahaan memberikan dukungan sehingga karyawan memilih untuk tidak meninggalkan tempat kerjanya (Suraya & Nurtjahjanti, 2019:125). Pernyataan tersebut didukung oleh penelitian Putra & Suana (2016:6260) yang menyatakan bahwa persepsi dukungan organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Artinya jika perusahaan bisa memberikan dukungan sesuai dengan norma, maka *turnover intention* akan menurun.

Terdapat beberapa *research gap* pada penelitian-penelitian sebelumnya. Riset mengenai topik *work-life balance* (WLB) memang sudah banyak dilakukan, tetapi terdapat hasil yang tidak konsisten. Penelitian Dwi Afnisya'id & Aulia (2021:6548), Fayyazi & Aslani (2015:33), Suifan *et al.* (2016:126) menemukan bahwa WLB berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*. Sedangkan penelitian Wijaya (2019), Nurdin & Rohaeni (2020), dan Oktaviani & Budiono (2018:58) menemukan WLB tidak berpengaruh terhadap *turnover intention*. Sama halnya pada variabel modal psikologis, pada penelitian Çelik (2018:67) dan Rahmah & Nurtjahjanti (2020:79) menemukan, modal psikologis berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention*. Sementara itu, penelitian Wibowo & Priyono (2022:387) dan Saerang (2019:59) menunjukkan pengaruh modal psikologis terhadap *turnover intention* tidak terbukti. Begitu juga pada variabel persepsi dukungan organisasi, penelitian yang dilakukan oleh Hussain & Asif (2012:1), Fitria & Linda (2019:503), dan Kalidass & Bahron (2015:82) menemukan bahwa persepsi dukungan organisasi berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*. Penelitian tersebut berbeda dengan penemuan Alhashmi *et al.* (2019:520) dan Herianto & Yanuar (2021:82) yang menyatakan bahwa tidak ada pengaruh antara persepsi dukungan organisasi terhadap *turnover intention*.

Dalam penelitian ini, peneliti tertarik menjadikan Bank Syariah Indonesia (BSI) sebagai objek penelitian. Alasan pemilihan perusahaan ini disebutkan dalam laporan tahunan BSI tahun 2021. BSI merupakan salah satu perusahaan perbankan yang mendukung peralihan organisasi dan sumber daya manusia yang proaktif dan inovatif untuk menghadapi tantangan di masa depan. Beberapa aksi yang dilakukan untuk mencapai visi tersebut adalah dengan adanya dukungan organisasi berupa penyelenggaraan pelatihan, pengembangan kompetensi, pendidikan lanjutan. Perusahaan juga berupaya memperhatikan *work-life balance* dan menciptakan suasana kerja yang baik. Selain itu, tingkat *turnover* di BSI pada tahun 2021 relatif rendah, yaitu sebesar 2,6 persen. Hal serupa juga terjadi di BSI KCP Yogyakarta Kusumanegara, disebutkan bahwa sejak dilakukan *merger* hanya 3 karyawan yang melakukan *turnover*. Satu karyawan mengundurkan diri karena kecelakaan kerja dan 2 lainnya merupakan karyawan habis kontrak⁵. Jumlah *turnover* yang rendah ini memunculkan ketertarikan peneliti, apakah implementasi *work-life balance* dan dukungan yang diberikan oleh BSI KCP Yogyakarta Kusumanegara sudah baik sehingga topik ini perlu dikaji lebih lanjut.

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian lebih mendalam tentang **“Pengaruh *Work-Life Balance*, Modal Psikologis, dan Persepsi Dukungan Organisasi terhadap *Turnover Intention* pada Karyawan BSI KCP Yogyakarta Kusumanegara”** untuk mengetahui bagaimana peran *work-life balance*, modal psikologis, dan persepsi dukungan organisasi dalam meminimalkan *turnover intention* pada karyawan BSI KCP Yogyakarta Kusumanegara.

⁵ Wawancara dengan Bu Prita tanggal 13 Februari 2023 di Kantor BSI KCP Yogyakarta Kusumanegara

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah *work-life balance* berpengaruh terhadap *turnover intention* pada karyawan BSI KCP Yogyakarta Kusumanegara?
2. Apakah modal psikologis berpengaruh terhadap *turnover intention* pada karyawan BSI KCP Yogyakarta Kusumanegara?
3. Apakah persepsi dukungan organisasi berpengaruh terhadap *turnover intention* pada karyawan BSI KCP Yogyakarta Kusumanegara?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah disebutkan, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh *work-life balance* terhadap *turnover intention* pada karyawan BSI KCP Yogyakarta Kusumanegara.
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh modal psikologis terhadap *turnover intention* pada karyawan BSI KCP Yogyakarta Kusumanegara.
3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh persepsi dukungan organisasi terhadap *turnover intention* pada karyawan BSI KCP Yogyakarta Kusumanegara.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoretis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah sumber pengetahuan dan memberikan sumbangan ide untuk mengembangkan teori-teori yang relevan mengenai hubungan *work-life balance*, modal psikologis, dan persepsi dukungan organisasi terhadap *turnover intention* pada karyawan.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan masukan dan rekomendasi kepada perusahaan mengenai pengelolaan manajemen

sumber daya manusia untuk mengurangi tingkat *turnover intention* pada karyawan dengan meningkatkan peran *work-life balance*, modal psikologis, dan dukungan organisasi.

E. Sistematika Pembahasan

Sistematika penulisan dibuat untuk menjadi acuan dan urutan penelitian sehingga mempermudah penulisan tugas akhir ini. Secara garis besar penulisan penelitian ini dibagi menjadi lima bab antara lain:

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab satu ini berisi subbab yang terdiri dari latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika pembahasan.

BAB II LANDASAN TEORI

Pada bab dua terdiri dari kerangka teori yang menjelaskan tentang teori dari masing-masing variabel, kemudian penelitian terdahulu, pengembangan hipotesis sebagai upaya untuk merumuskan hipotesis dengan argumen yang dibangun dari teori atau logika dan penelitian sebelumnya yang relevan. Model penelitian dan kerangka pikir juga disertakan pada bab ini.

BAB III METODE PENELITIAN

Pada bab tiga berisi penjelasan mengenai rencana dan prosedur penelitian yang dilakukan penulis untuk menjawab hipotesis penelitian. Hal-hal yang dicantumkan adalah dari waktu dan tempat penelitian, jenis dan pendekatan penelitian, teknik pengumpulan data, dan teknik analisis data.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada bab empat membahas tentang gambaran objek secara umum dan pembahasan yang berisi hasil analisis penulis dari pengolahan data yang telah dilakukan, baik itu pembahasan secara deskriptif maupun pembahasan terkait hasil dari pengujian hipotesis serta interpretasi hasil penelitian.

BAB V PENUTUP

Pada bab lima atau terakhir membahas mengenai kesimpulan dari pembahasan, saran kepada praktisi perbankan syariah atau pihak yang berkepentingan, serta rekomendasi bagi penelitian selanjutnya.



BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan penemuan dan pembahasan yang telah disebutkan pada BAB IV mengenai “Pengaruh *Work-Life Balance*, Modal Psikologis, dan Persepsi Dukungan Organisasi terhadap *Turnover Intention* pada Karyawan BSI KCP Yogyakarta Kusumanegara” dengan jumlah sampel sebanyak 22 responden, maka dapat diambil beberapa kesimpulan, antara lain:

1. Variabel *Work-Life Balance* tidak berpengaruh terhadap *Turnover Intention* pada Karyawan BSI KCP Yogyakarta Kusumanegara.
2. Variabel Modal Psikologis tidak berpengaruh terhadap *Turnover Intention* pada Karyawan BSI KCP Yogyakarta Kusumanegara.
3. Variabel Persepsi Dukungan Organisasi memiliki pengaruh negatif signifikan terhadap *Turnover Intention* pada Karyawan BSI KCP Yogyakarta Kusumanegara.

B. Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini telah dilaksanakan sesuai dengan prosedur ilmiah, namun penelitian ini masih memiliki kekurangan yang harus diperbaiki untuk penelitian-penelitian selanjutnya. Beberapa keterbatasan dalam penelitian ini antara lain:

1. Jumlah sampel yang terbatas hanya 22 responden. Cohen *et al.* (2007:101) menyebutkan banyak yang menggunakan patokan sampel 30 sebagai jumlah minimal untuk melakukan analisis data. Akan tetapi, menurutnya angka ini terlalu kecil. Sampel yang lebih kecil dari yang dibutuhkan memiliki kekuatan statistik yang tidak cukup untuk menjawab pertanyaan primer penelitian dan menyebabkan hasil tidak signifikan (Andrade, 2020:102). Bagaimanapun, tidak ada angka tunggal yang dapat digunakan secara mutlak. Setiap peneliti harus

mengetahui pedoman dan aturan dalam konteks khusus sesuai kondisi penelitian (Memon *et al.*, 2020:14).

2. Kesulitan perizinan penelitian menyebabkan objek penelitian hanya terfokus di 1 kantor cabang saja, yaitu BSI KCP Yogyakarta Kusumanegara sehingga perolehan responden masih terbatas.
3. Peneliti tidak dapat mengawasi secara langsung pengisian kuesioner yang dilakukan oleh responden sehingga tidak dapat diketahui apakah jawaban yang diisi sesuai dengan keadaan yang sesungguhnya atau tidak.

C. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah disebutkan sebelumnya, maka penulis memberikan beberapa saran bagi perusahaan dan peneliti selanjutnya, antara lain:

1. Bagi Perusahaan

Berdasarkan hasil uji hipotesis, variabel persepsi dukungan organisasi memiliki pengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan. Apabila dilihat dari jawaban responden masih terdapat karyawan yang menjawab kurang setuju pada indikator kesejahteraan karyawan khususnya pernyataan perusahaan dalam mendengarkan keluhan dan masukan karyawan. Dari hasil temuan ini diharapkan agar BSI KCP Yogyakarta Kusumanegara dapat memperhatikan keluhan maupun masukan dari karyawan. Dengan hal ini, karyawan akan merasa diapresiasi dan pandangan terhadap organisasi akan lebih positif, sehingga niat karyawan untuk meninggalkan perusahaan dapat diminimalkan.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

- a. Peneliti diharapkan mengkaji variabel-variabel lain yang tidak terdapat dalam penelitian ini untuk mengetahui komponen-komponen apa saja yang memiliki pengaruh terhadap *turnover intention*.

- b. Peneliti dapat memperluas populasi dan sampel, sehingga tingkat keakuratan data lebih tinggi dan mendapatkan hasil yang lebih baik.
- c. Peneliti dapat menggunakan model analisis data dan *tools* yang berbeda dari penelitian ini.



DAFTAR PUSTAKA

- Abbasi, A. S., Rehman, K. U., & Abbasi, S. H. (2010). Welfare and Protection Model for Organizational Management: The Islamic Perspective. *African Journal of Business Management*, 4(5), 739–747. <http://www.academicjournals.org/AJBM>
- Abdien, M. (2019). Impact of communication satisfaction and work-life balance on employee turnover intention. *Journal of Tourism Theory and Research*, 5(2), 228–238. <https://doi.org/10.24288/jttr.526678>
- Adestyani, F. A., & Nurtjahjanti, H. (2013). Hubungan antara Psychological Capital dengan Organizational Citizenship Behavior pada Karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Tengah dan Daerah Istimewa Yogyakarta. *Jurnal Empati*, 2(3), 0–9.
- Alhashmi, M., Jabeen, F., & Papastathopoulos, A. (2019). Impact of leader–member exchange and perceived organisational support on turnover intention: The mediating effects of psychological stress. *Policing: An International Journal*, 42(4), 520–536. <https://doi.org/10.1108/PIJPSM-06-2018-0081>
- Allen, M. W., & Brady, R. (1997). Total Quality Management, Organizational Commitment, Perceived Organizational Support, and Intraorganizational Communication. *Management Communication Quarterly*, 10(June 2015), 316–341. <https://doi.org/10.1177/0893318997010003003>
- Amunkete, S., & Rothmann, S. (2015). Authentic leadership, psychological capital, job satisfaction and intention to leave in state-owned enterprises. *Journal of Psychology in Africa*, 25(4), 271–281. <https://doi.org/10.1080/14330237.2015.1078082>
- Andrade, C. (2020). Sampel Size and its Importance in Research. *Indian Psychiatric Society*, 42(1), 102–103. https://doi.org/10.4103/IJPSYM.IJPSYM_504_19
- Avey, J., Luthans, F., & Jensen, S. (2009). Psychological Capital: A Positive Resource for Combating Employee Stress and Turnover. *Human Resource Management*, 48(5), 677–693. <https://doi.org/10.1002/hrm.20294>
- Baltes, B., & Clark, M. (2009). Achieve Work-Family Balance through Individual and Organizational Strategies. In E. Locke (Ed.), *Handbook Of Principles Of Organizational Behavior: Indispensable* (Second, pp. 582–594). John Wiley & Sons Ltd. <https://doi.org/10.1002/9781119206422>
- Bappenas. (2019). *Rancangan Awal Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RPJMN) 2020-2024*. Bappenas. www.bappenas.go.id
- Brough, P., & Kalliath, T. (2008). Work–life balance : A review of the meaning of the balance construct. *Journal of Management & Organization*, 14(3), 323–327. <https://doi.org/10.5172/jmo.837.14.3.323>

- Çelik, M. (2018). The Effect of Psychological Capital Level of Employees on Workplace Stress and Employee Turnover Intention. *Innovar*, 28(68), 67–75. <https://doi.org/10.15446/innovar.v28n68.70472>
- Chahal, E. K. (2022). Gender Differences in Psycap of Working Professionals. *International Journal of Social Science and Economic Research*, 07(07), 2250–2260. <https://doi.org/10.46609/IJSSER.2022.v07i07.034>
- Charis, M., Ammar, M., Wijokongko, D., & Al-Hafizd, M. F. (2020). Kategori Kepemimpinan dalam Islam. *Jurnal Edukasi Nonformal*, 1(2), 171–189. <https://ummaspul.e-journal.id/JENFOL/article/download/491/282>
- Chen, Z. X., & Francesco, A. M. (2000). Employee Demography, Organizational Commitment, and Turnover Intentions in China: Do Cultural Differences Matter? *Human Relation*, 53(6), 869–887. <https://doi.org/10.1177/0018726700536005>
- Chomeya, R. (2010). Quality of Psychology Test Between Likert Scale 5 and 6 Points. *Journal of Social Sciences*, 6(3), 399–403. <https://doi.org/10.3844/jssp.2010.399.403>
- Cohen, L., Manion, L., & Marrison, K. (2007). *Research Methods in Education* (Sixth). Routledge.
- Delecta, P. (2011). Work Life Balance. *International Journal of Current Research*, 3(4), 186–189.
- Dhiman, N., & Arora, N. (2018). Exploring the Relationship of Psycap and Turnover Intentions: A Study among Health Professionals. *Amity Business Review*, 19(1), 106–118.
- Dwi Afnisya'id, M., & Aulia, P. (2021). Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Turnover Intention Karyawan Kantor Pusat Perum Bulog Jakarta the Effect of Work-Life Balance on Employee Turnover Intention of Kantor Pusat Perum Bulog Jakarta. *E-Proceeding of Management*, 8(5), 6548–6553.
- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., & Sowa, D. (1986). Perceived Organizational Support. *Journal of Applied Psychology*, 71(3), 500–507. <https://doi.org/0021-9010/86/500.75>
- Fahrial. (2018). Peranan Bank dalam Pembangunan Ekonomi Nasional. *Ensiklopedia Of Journal*, 1(1), 179–184. <http://jurnal.ensiklopediaku.org>
- Fayyazi, M., & Aslani, F. (2015). The Impact of Work-Life Balance on Employees' Job Satisfaction and Turnover Intention; the Moderating Role of Continuance Commitment. *International Letters of Social and Humanistic Sciences*, 51, 33–41. <https://doi.org/10.18052/www.scipress.com/ilshs.51.33>
- Fitria, Y., & Linda, M. R. (2019). *Perceived Organizational Support and Work Life Balance on Employee Turnover Intention*. 65(Icebef 2018), 503–506.
- Ghani, N. A. A., & Hussin, T. A. B. S. R. (2009). Antecedents of Perceived

- Organizational Support. *Canadian Social Science*, 5(6), 121–130.
- Ghozali, I. (2005). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS* (Ketiga). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 (Update PLS Regresi)* (P. Harto (ed.); Edisi 7). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Greenhaus, J. H., Collins, K. M., & Shaw, J. D. (2003). The relation between work-family balance and quality of life. *Journal of Vocational Behavior*, 63(3), 510–531. [https://doi.org/10.1016/S0001-8791\(02\)00042-8](https://doi.org/10.1016/S0001-8791(02)00042-8)
- Guangyi, L., & Shanshan, Y. (2016). Psychological Capital: Origin, Connotation and the Related Factors. *Canadian Social Science*, 12(8), 71–77. <https://doi.org/10.3968/8710>
- Gutmann, P. (2016). *Tackling Trends in Turnover*. 25. <https://www.mercer.com/content/dam/mercer/attachments/global/webcasts/gl-2016-webcast-talent-tackling-trends-in-turnover-mercer.pdf>
- Hadi, A., & Rahman, H. (2018). Pengaruh Psychological Capital terhadap Kinerja dan Turnover Intention Karyawan NGO X dengan Quality of Work Life sebagai Variabel Mediasi. 3(4), 161–174.
- Hadi, S. M. (2013). The Comparison of Number Response Categories Towards Reliability of Mathematics Disposition Instrument. *Jurnal Evaluasi Pendidikan*, 4(2), 105–117.
- Handayani, A., Afiati, T., & Adiyanti. (2015). Studi Eksplorasi Makna Keseimbangan Kerja Keluarga pada Ibu Bekerja. *Psychology Forum UMM*, 30–36.
- Harahap, M. A., & Salendu, A. (2021). Peran Perceived Organizational Support dan Psychological Capital sebagai Moderator pada Hubungan antara Job Insecurity dan Turnover Intention. *Jurnal Ilmiah Indonesia*, 6(1), 82–93.
- Hasan, Ali, Noreen, S., & Hafeez, M. (2018). The Relationship among Perceived Organizational Support, Trust, Job Satisfaction and Turnover Intention: A Study of Banking Sector in Pakistan. *International Journal of Human Resource Studies*, 8(4), 227. <https://doi.org/10.5296/ijhrs.v8i4.13686>
- Hasan, Aliah. (2006). *Psikologi Perkembangan Islami: Menyingkap Rentang Kehidupan Manusia dari Prakelahiran hingga Pascakematian* (S. Rinaldy (ed.); 1st ed.). RajaGrafindo Persada.
- Hasanah, M. (2015). Dinamika Kepribadian Menurut Psikologi Islami. *Ummul Quro*, 6(2), 110–124. <http://ejournal.kopertais4.or.id/index.php/qura/issue/view/531>
- Herianto, F., & Yanuar, Y. (2021). Pengaruh Perceived Organizational Support Terhadap Turnover Intention Dengan Job Satisfaction Sebagai Variabel

- Mediasi Pada PT. BANK MNC DI JAKARTA PUSAT. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 3(1), 82. <https://doi.org/10.24912/jmk.v3i1.11290>
- Hussain, T., & Asif, S. (2012). *Is Employees' Turnover Intention driven by Organizational Commitment and Perceived Organizational Support? VIII(Ii)*, 1–10.
- Ikatan Bankir Indonesia. (2014). *Mengelola Bank Syariah: Modul Sertifikasi Tingkat II General Banking Syariah (Pertama)*. Gramedia Pustaka Utama.
- Ikram, A. Z. (2022). *Pengaruh Work- Life Balance dan Pengembangan Karier terhadap Turnover Intention Karyawan Milenial dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Bank Muamalat Kc Yogyakarta)* [UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta]. <https://digilib.uin-suka.ac.id/id/eprint/52920/>
- Indriantoro, N., & Supomo, B. (2014). *Metodologi Penelitian Bisnis (Pertama)*. BPFE-Yogyakarta.
- Jauhari, M. I., & Hakim, M. L. (2020). Nilai-Nilai Psikologi Pendidikan Dalam Al-Qur'an. *Journal PIWULANG*, 2(2), 112. <https://doi.org/10.32478/piwulang.v2i2.371>
- 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), 82–89. <https://doi.org/10.5430/ijba.v6n5p82>
- Kalliath, T., & Brough, P. (2008). Work-life balance: A review of the meaning of the balance construct. *Journal of Management and Organization*, 14(3), 323–327. <https://doi.org/10.5172/jmo.837.14.3.323>
- Karatepe, O. M., & Karadas, G. (2014). The effect of psychological capital on conflicts in the work-family interface, turnover and absence intentions. *International Journal of Hospitality Management*, 43, 132–143. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2014.09.005>
- Kashyap, E., & Kaur, S. (2021). Importance of Work Life Balance : A Review. *Ilkogretim Online - Elementary Education Online*, 20(5), 5068–5072. <https://doi.org/10.17051/ilkonline.2021.05.567>
- Kaźmierska, A., & Stankiewicz, K. (2016). Work-life balance: Does age matter? *IOS Press*, 55(3), 679–688. <https://doi.org/10.3233/WOR-162435>
- Kerdpitak, C., & Jermstittiparsert, K. (2020). The effects of workplace stress, work-life balance on turnover intention: An empirical evidence from pharmaceutical industry in Thailand. *Systematic Reviews in Pharmacy*, 11(2), 586–594. <https://doi.org/10.5530/srp.2020.2.86>
- Kim, T. (Terry), Karatepe, O. M., Lee, G., Lee, S., Hur, K., & Xijing, C. (2017). Does hotel employees' quality of work life mediate the effect of psychological

- capital on job outcomes? *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 29(6), 1638–1657. <https://doi.org/10.1108/IJCHM-04-2016-0224>
- Kreitner, R., & Kinicki, A. (2007). *Organizational Behavior* (J. Biernat E. (ed.); 7th ed). McGraw Hill.
- Lebang, F. A., & Ardiyanti, N. (2021). The Effect of Work-Life Balance and Work Stress on Turnover Intention with Job Satisfaction as A Mediator at Anti-Corruption Institution in Indonesia. *Atlantis Press*, 187(Gcbme 2020), 638–648. <https://doi.org/10.2991/aebmr.k.210831.122>
- Li, X. (2020). Workplace Bullying, Perceived Organizational Support and Turnover Intention in Manufacturing Factory: Evidence from China. *OALib*, 07(10), 1–11. <https://doi.org/10.4236/oalib.1106886>
- Li, Z., Liu, J., Li, H., Huang, Y., & Xi, X. (2023). Primary Healthcare Pharmacists ' Perceived Organizational Support and Turnover Intention : Do Gender Differences Exist? *Psychology Research and Behavior Management*, 16, 1181–1193.
- Luthans, F. (2011). *Organizational Behavior (An Evidence-Based Approach)* (B. Gordon (ed.); Twelfth). The McGraw Companies.
- Masri, S., & Effendi, S. (1995). *Metode Penelitian Survey*. LP3ES.
- Masta, N., & Riyanto, S. (2020). The Effect of Transformational Leadership, Perceived Organizational Support and Workload on Turnover Intention Sharia Banking Company in Jakarta. *Saudi Journal of Business and Management Studies*, 5(8), 473–481. <https://doi.org/10.36348/sjbms.2020.v05i08.003>
- Mathis, R., & Jackson, J. (2010). *Human Resource Management* (M. Rhoads (ed.); 13th ed.). South-Western Cengage Learning.
- Meenakshi, P., Subrahmanyam, V., & Ravichandran. (2013). The Importance of Work -Life- Balance. *Journal of Business and Management (IOSR-JBM)*, 14(3), 31–35.
- Melo, P. C., Ge, J., Craig, T., Brewer, M. J., & Thronicker, I. (2018). Does Work-life Balance Affect Pro-environmental Behaviour? Evidence for the UK Using Longitudinal Microdata. *Ecological Economics*, 145(August 2016), 170–181. <https://doi.org/10.1016/j.ecolecon.2017.09.006>
- Memon, M. A., Ting, H., Cheah, J.-H., Thurasamy, R., Chuah, F., & Cham, T. H. (2020). Sample Size for Survey Research: Review and Recommendations. *Journal of Applied Structural Equation Modeling*, 4(2), i–xx. [https://doi.org/10.47263/jasem.4\(2\)01](https://doi.org/10.47263/jasem.4(2)01)
- Meyer, J. P., & Tett, R. P. (1993). Job Satisfaction, Organizational Commitment, Turnover Intention, and Turnover: Path Analyses Based on Meta-Analytical Findings. *Personnel Psychology*, 46, 259–293.

- Mobley, W. H., Horner, S. O., & Hollingsworth, A. T. (1978). An evaluation of precursors of hospital employee turnover. *Journal of Applied Psychology*, 63(4), 408–414. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.63.4.408>
- Mohamed, A., & Ali, M. (2015). *The Influence of Perceived Organizational Support on Employees ' Job Performance*. 5(4), 1–6.
- Munfaridah, T. (2016). Kepemimpinan dalam Islam. *Wahana Akademika: Jurnal Studi Islam Dan Sosial*, 14(1).
- Nafei, W. (2017). *The Effects of Psychological Capital on Employee Attitudes and Employee Performance : A Study on Teaching Hospitals in Egypt* *The Effects of Psychological Capital on Employee Attitudes and Employee Performance : A Study on Teaching Hospitals in Egypt*. February 2015. <https://doi.org/10.5539/ijbm.v10n3p249>
- Nazir, M. (2014). *Metode Penelitian* (F. R. Sikumbang (ed.); Kesepuluh). Ghalia Indonesia.
- Nurdin, S., & Rohaeni, H. (2020). Work-Life Balance dan Dampaknya terhadap Intention Turnover pada Generasi Millennial : Peran Mediasi Job Satisfaction Work-Life Balance and its Impact on Turnover Intention in the Millennium: the Mediation Role of. *Jurnal Konsep Bisnis Dan Manajemen*, 6(2), 121–132. <http://ojs.uma.ac.id/index.php/bisman>
- Oktaviani, H., & Budiono. (2018). Pengaruh Work Life Balance Dan Perceived Organizational Support Terhadap Turnover Intention Melalui Organizational Commitment Sebagai Variabel Intervening Pada Pt Berlian Jasa Terminal Indonesia. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, 6(3), 58–72.
- Prawironegoro, D., & Utari, D. (2016). *Manajemen SDM Abad 21 (Sumber Daya Manusia)* (Revisi). Mitra Wicana Media.
- Purwanto, E. A., & Sulistyastuti, D. R. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif Untuk Administrasi Publik dan Masalah-masalah Sosial* (H. A. Darisman (ed.); Kedua). Gava Media.
- Puteh, F., & Arshad, H. (2015). Determinants of turnover intention among employees. *Journal of Administrative Science*, 12(2), 1–15.
- Putra, I., & Suana, I. (2016). Pengaruh Perceived Organizational Support Dan Komitmen Organisasional Terhadap Turnover Intention Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 5(10), 6260–6287.
- Putra, R. G., Bastari, M. V., & Kartika, E. W. (2014). Pengaruh Perceived Organizational Support Terhadap Turnover Intention Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediator Di Restoran X Surabaya. *Artikel Manajemen Perhotelan, Universitas Kristen Petra, Surabaya*, 191–202.
- Rahmah, A. A., & Nurtjahjanti, H. (2020). Hubungan Antara Psychological Capital Dengan Intensi Turnover Pada Karyawan Matahari Department Store

- Javamall Semarang. *Jurnal EMPATI*, 10(2), 155–162. <https://doi.org/10.14710/empati.2020.27703>
- 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 P., S., & Judge A., T. (2015). *Organizational Behavior* (S. Wall (ed.); 16th ed.). Pearson Education Limited.
- Rozana, M., & Dwiyantri, R. (2022). Peran Perceived Organizational Support terhadap Turnover Intentions. *PSIMPHONI*, 1(2), 39–45.
- Saerang, Y. (2019). *Peran Modal Psikologis, Kualitas Kehidupan Kerja, dan Persepsi Peluang Kerja terhadap Intensi Keluar Kerja Pada Karyawan Generasi Milenial (Studi pada Unit Bisnis PT. X)*. Universitas Tarumanegara.
- Saerang, Y. B., Zamralita, M., & Saraswati, K. D. H. (2020). The Role of Psychological Capital, Quality of Work Life, and Perceived Job Opportunity on Turnover Intention in Millennials (Study on PT. X Business Unit). *TICASH*, 439, 534–541. <https://doi.org/10.2991/assehr.k.200515.090>
- Samson, A. M., & Suliystiorini, D. (2020). Person Organization Fit Dan Psychological Capital Sebagai Prediktor Turnover Intention Pada Karyawan Site Pertambangan. *Asosiasi Psikologi Positif Indonesia*, 17–18.
- Sangadji, E. M., & Sopiah. (2010). *Metodologi Penelitian - Pendekatan Praktis dalam Penelitian* (Oktaviani (ed.)). Penerbit Andi.
- Sarwono, J. (2006). *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif* (Pertama). Graha Ilmu.
- Schabracq, M., Winnubst, J., & Cooper, C. (2003). *The Handbook of Work and Health Psychology* (M. Schabracq, J. Winnubst, & C. Cooper (eds.); Second Edi). John Wiley & Sons Ltd.
- Sismawati, W., & Lataruva, E. (2020). Analisis Pengaruh Work-Life Balance dan Pengembangan Karier terhadap Turnover Intention Karyawan Generasi Y dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi Pada PT Bank Tabungan Negara Syariah Semarang). *Diponegoro Journal Of Management*, 9(3), 1–11.
- Sitorus, D. R., Raharjo, K., & Kusumawati, A. (2018). The Influence of Work-Life Balance on Job Satisfaction, Organizational Commitment, and Turnover Intention. *Wacana*, 21(4), 181–187.
- Siyoto, S., & Sodik, A. (2015). *Dasar Metodologi Penelitian* (Ayup (ed.); Cetakan 1). Literasi Media Publishing.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Suifan, T. S., Abdallah, A. B., & Diab, H. (2016). The Influence of Work Life

- Balance on Turnover Intention in Private Hospitals: The Mediating Role of Work Life Conflict. *European Journal of Business and Management*, 8(20), 126–139. www.iiste.org
- Sumampouw, & Johaness, N. (2006). *Harapan (Hope) Pasca Stroke: Penelitian pada Orang-orang Pasca Stroke di Fase Rehabilitasi* [Universitas Indonesia]. <https://lib.ui.ac.id/detail.jsp?id=94778>
- Sunarto, & Suparji. (2020). *Peran Perceived Organizational Support dan Organizational Commitment dalam Model Kinerja SDIDTK* (H. Nugroho (ed.)). Prodi Kebidanan Magetan.
- Suparlan. (2008). Psikologi dan Kepribadian Perspektif Al-Quran. *Humanika*, 8(1). <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.21831/hum.v8i1.21005>
- Suraya, M. K., & Nurtjahjanti, H. (2019). Hubungan antara Persepsi Dukungan Organisasi dengan Job Embeddedness pada Pegawai Kontrak RSUD Kabupaten Temanggung. *Jurnal Empati*, 8(1), 123–129.
- Susilo, J., & Satrya, I. G. B. H. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Yang Dimediasi Oleh Komitmen Organisasional Karyawan Kontrak. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(6), 3700. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i06.p15>
- Suyono, J., Eliyana, A., & Ratmawati, D. (2020). The nightmare of turnover intention for companies in Indonesia. *Opcion*, 36(91), 871–888.
- Syafie, Indrajit, R., & Dazki, E. (2022). Kesiapan Teknologi Informasi Perbankan Hadapi Revolusi Industri era 4.0. *JATISI (Jurnal Teknik Informatika Dan Sistem Informasi)*, 9(1), 533–546. <https://doi.org/10.35957/jatisi.v9i1.1540>
- Takaya, R., Arsil, & Ramli, A. H. (2020). *Perceived Organizational Support and Turnover Intention*. 151(Icmae), 59–63. <https://doi.org/10.2991/aebmr.k.200915.015>
- Thamara, F. (2022). *Analisis Alternative Attractiveness dan Penempatan Kerja terhadap Turnover Intention dalam Perspektif Bisnis Islam*. UIN Raden Intan Lampung.
- Tho, D. N., Phong, D. N., & Quan, T. H. M. (2014). Marketers ' Psychological Capital and Performance The mediating role of quality of work life, job effort and job attractiveness. *APJBA*, 6(1), 36–48. <https://doi.org/10.1108/APJBA-04-2013-0026>
- Trihendradi. (2009). *Step by Step SPSS 16 Analisis Data Statistik*. Andi.
- Wibowo, A. S., & Priyono, B. S. (2022). *YUME: Journal of Management Pengaruh Modal Psikologi dan Komitmen Organisasional Terhadap Labor Turnover Intention dengan Mediasi Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada PT . Wom Finance Tuban)*. 5(3), 378–390. <https://doi.org/10.2568/yum.v5i3.2892>

- Wijaya, F. A. (2019). *Pengaruh Sres Kerja dan Keseimbangan Kehidupan Kerja Terhadap Intensi Keluar Pekerjaan dengan Variabel Kepuasan Kerja Sebagai Mediator (Studi Empiris Pada Karyawan Divisi Food and Beverage Hotel Berbintang 2-5 di Magelang)*. Universitas Muhammadiyah Magelang.
- Williams, C. (2017). The Gendered Discourse of Work-Family Balance in the Oil and Gas Industry. *The Southern Sociological Society*, 5(2), 1–20. <https://doi.org/https://doi.org/10.1177/2329496517748334>
- Wiyono, G. (2011). *Merancang Penelitian Bisnis dengan Alat Analisis SPSS 17.0 & SmartPLS 2.0 (Pertama)*. UPP STIM YKPN.
- Xiao, S., Shi, L., Lin, H., Zhao, S., Ou, W., Zang, J., Zhu, H., & Zhang, C. (2020). The impact of psychological capital on turnover intention among Chinese nurses: A moderated mediation model. *Nursing Management*, 30(7), 3031–3040. <https://doi.org/https://doi.org/10.1111/jonm.13702>
- Zafar, R., Altaf, M., Bagram, M. M. M., & Hussain, H. (2012). Religiosity, as Determinant of Turnover Intention: an Exploratory Study. *Journal of Commerce*, 4(4), 1–8. <http://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/8980084>
- Zulganef. (2013). *Metode Penelitian Sosial dan Bisnis (Pertama)*. Graha Ilmu.

Sumber dari Website:

- Asean.mercer.com. (Desember 2019), "Mercer Prediksi Kenaikan Gaji Karyawan Indonesia pada Tahun 2020 akan Meningkatkan", diakses tanggal 10 November 2022 pukul 15:33, dari <https://www.asean.mercer.com/newsroom/indonesia-salary-increase-to-rise-in-2020-id.html>
- Bankbsi.co.id. (28 April 2022), "Laporan Tahunan BSI 2021: Energi Baru untuk Indonesia", diakses tanggal 9 November 2022, pukul 10:44, dari <https://www.bankbsi.co.id/storage/reports/g9daVDCwjKXSgeunaj5bSojqvEnFQhv4x80jNX2h.pdf>
- Merdeka.com. (13 Oktober 2022), "Data OJK: Pangsa Pasar Perbankan Syariah Baru Capai 7,03 Persen per Agustus 2022", diakses tanggal 28 Desember 2022, pukul 12:37 dari <https://www.merdeka.com/perbankan/data-ojk-pangsa-pasar-perbankan-syariah-baru-capai-703-persen-per-agustus-2022.html>
- Rizaty, Monavia Ayu. (3 November 2022), "Jumlah Penduduk Muslim Indonesia Terbesar di Dunia pada 2022", diakses tanggal 4 Februari 2023 pukul 14:57, dari <https://dataindonesia.id/ragam/detail/populasi-muslim-indonesia-terbesar-di-dunia-pada-2022>
- Rossa, Vania. (15 September 2022). Survei Robert Walters: Pascapandemi, 77% Tenaga Kerja Profesional di Indonesia Mempertimbangkan Untuk Mengundurkan Diri. Diakses pada Rabu, 14 Desember 2022, dari <https://www.suara.com/bisnis/2022/09/15/162957/survei-robert-walters->

[pascapandemi-77-tenaga-kerja-profesional-di-indonesia-mempertimbangkan-untuk-mengundurkan-diri](#)

Work Institute. (2019). 2019 Retention Report. Diakses pada 14 Mei 2023, dari <https://info.workinstitute.com/hubfs/2019%20Retention%20Report/Work%20Institute%202019%20Retention%20Report%20final-1.pdf?ref=blog.vantagecircle.com>

