

**ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMENGARUHI TURNOVER  
INTENTION PADA KARYAWAN BANK SYARIAH DAN BANK  
KONVENSIONAL**



**SKRIPSI**

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

**OLEH:**

**RAIDA NADIA SYAHITA**

**NIM: 19108020111**

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

**2023**

**ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMENGARUHI TURNOVER  
INTENTION PADA KARYAWAN BANK SYARIAH DAN BANK  
KONVENSIONAL**



**SKRIPSI**

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

**OLEH:**

**RAIDA NADIA SYAHITA**

**NIM: 19108020111**

**DOSEN PEMBIMBING:**

**ROSYID NUR ANGGARA PUTRA, S.Pd., M.Si.**

**NIP. 198805242015031010**

**PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARIAH  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA  
2023**

# HALAMAN PENGESAHAN



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

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

## PENGESAHAN TUGAS AKHIR

Nomor : B-806/Un.02/DEB/PP.00.9/06/2023

Tugas Akhir dengan judul : ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMENGARUHI TURNOVER INTENTION  
PADA KARYAWAN BANK SYARIAH DAN BANK KONVENSIONAL

yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : RAIDA NADIA SYAHITA  
Nomor Induk Mahasiswa : 19108020111  
Telah diujikan pada : Jumat, 26 Mei 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  
Rosyid Nur Anggara Putra, SPd., M.Si.  
SIGNED

Valid ID: 6482a3a41670c



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

Valid ID: 6482a3e78f0c8



Penguji II  
Dr. Siti Nur Azizah, S.E.I., M.E.I.  
SIGNED

Valid ID: 648158rad241e



Yogyakarta, 26 Mei 2023  
UIN Sunan Kalijaga  
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam  
Dr. Afdawaiza, S.Ag., M.Ag.  
SIGNED

Valid ID: 6482a5469ffad

## SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI

HAL : Skripsi Saudari Raida Nadia Syahita

Kepada  
Yth. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam  
UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta  
Di – Yogyakarta

*Assalamu'alaikum Wr. Wb*

Setelah membaca, meneliti, memberikan petunjuk dan mengoreksi serta maengadakan perbaikan seperlunya, maka kami selaku pembimbing berpendapat bahwa Skripsi Saudari:

Nama : Raida Nadia Syahita  
NIM : 19108020111  
Judul Skripsi : Analisis Faktor-Faktor yang Memengaruhi *Turnover Intention* pada Karyawan Bank Syariah dan Bank Konvensional

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 dalam Ilmu Ekonomi Islam.

Dengan ini kami mengharap agar Skripsi Saudari tersebut dapat segera dimunaqasyahkan. Untuk itu kami ucapkn terima kasih.

*Wassalamu'alaikum Wr. Wb.*

Yogyakarta, 08 Mei 2023

Pembimbing



Rosyid Nur Anggara Putra, S.Pd., M.Si.

NIP. 198805242015031010

## SURAT PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Raida Nadia Syahita

NIM : 19108020111

Prodi : Perbankan Syariah

Menyatakan bahwa yang berjudul “**Analisis Faktor-Faktor yang Memengaruhi Turnover Intention pada Karyawan Bank Syariah dan Bank Konvensional**” adalah benar-benar merupakan hasil karya sendiri, bukan duplikasi atau saduran dari 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.

Yogyakarta, 16 Mei 2023

Penyusun,



Raida Nadia Syahita

19108020111

**HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI UNTUK  
KEPENTINGAN AKADEMIK**

Sebagai civitas akademik UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta. Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Raida Nadia Syahita  
Nim : 19108020111  
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 Miliki Bebas Noneklusif (*Non Eksklusif Royalty-Free Right*) atas karya ilmiah saya berjudul :

**“Analisis Faktor-Faktor yang Memengaruhi Turnover Intention pada Karyawan Bank Syariah dan Bank Konvensional.”**

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 pangkaldata (*database*), merawat dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap menyantumkan nama saya sebagai pemilik hak cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Yogyakarta, 16 Mei 2023



Raida Nadia Syahita

19108020111

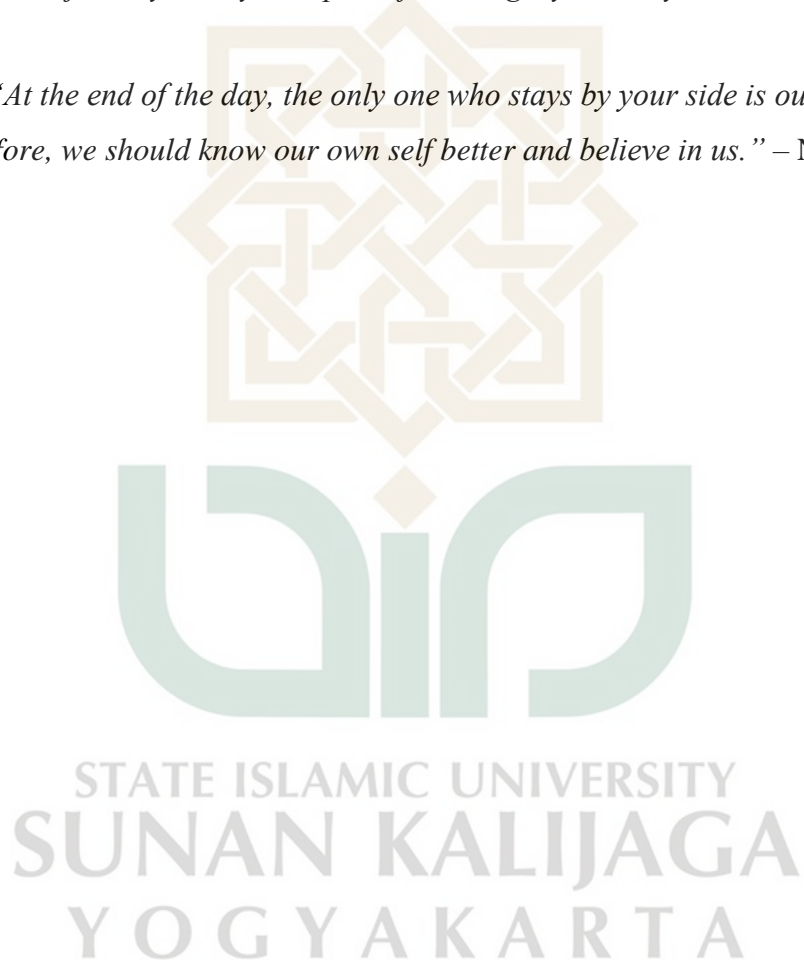


## HALAMAN MOTTO

*“The problem and the worries that you created in your head, they’re all your illusions.” – Mark Lee.*

*“I will no longer go full throttle. Instead, I will walk slowly enjoying every steps of the journey. At my own pace, following my own rhythms.” – Mak Lee.*

*“At the end of the day, the only one who stays by your side is our own self. Therefore, we should know our own self better and believe in us.” – Nakamoto Yuta.*



## HALAMAN PERSEMBAHAN

*Bismillahirrohmanirrohim.*

Dengan menyebut asma Allah Yang Maha Pengasih Lagi Maha Penyayang. Puji Syukur kehadiran Allah SWT yang telah memberi rahmat serta keberkahan-Nya, sehingga skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik. Skripsi ini saya persembahkan: Teruntuk kedua orang tua serta adekku tersayang, yang dalam perjalanannya selalu mendukung, mendo'akan, dan terus memotivasi dengan penuh kesabaran.

Untuk keluarga besar yang senantiasa mendo'akan  
Kepada sahabat – sahabat yang menemani serta memberi banyak dukungan  
Dan untuk diriku yang mampu menyelesaikan tanggung jawab ini

Pengerjaan skripsi merupakan salah satu proses pendewasaan  
Dipertemukan dengan berbagai rintangan pun kesulitan yang berbeda satu dengan  
lainnya, tak bisa dibandingkan  
Proses skripsi seringkali melelahkan, tanpa disadari juga memberi kekuatan  
Prosesnya yang memakan waktu, membuat penulis berlatih bersabar  
Seringkali bertemu dengan penolakan, membuat penulis sadar bahwa tidak semua hal  
berjalan sesuai keinginan  
Satu hal yang pasti, skripsi ini tidak akan selesai tanpa perjuangan, tidak akan selesai  
jika menyerah di tengah jalan.



## PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN

Transliterasi kata-kata Arab yang digunakan dalam penyusunan skripsi ini berpedoman pada Surat Keputusan Bersama Menteri Agama dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan RI No. 158/1987 dan 05433b/U/1987.

### A. Konsonan Tunggal

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

ض	Dhad	Dh	De (dengan titik di bawah)
ط	Tha'	Th	Te (dengan titik di bawah)
ظ	Zha'	Zh	Zet (dengan titik di bawah)
ع	'ain	'	Koma terbalik di atas
غ	Gain	G	Ge dan ha
ف	Fa'	F	Ef
ق	Qaf	Q	Qi
ك	Kaf	K	Ka
ل	Lam	L	El
م	Min	M	Em
ن	Nun	N	En
و	Waw	W	W
هـ	Ha'	H	Ha
ء	Hamzah	'	Apostref
ي	Ya'	Y	Ye

**B. Konsonan Rangkap karena Syaddah Ditulis Rangkap**

م تعددة	Ditulis	<i>Muta'addidah</i>
عدّة	Ditulis	<i>'iddah</i>

### C. Ta' Marbuttah

Semua *Tā' marbūṭāh* ditulis dengan h, baik berada pada akhir kata tunggal maupun berada di tengah penggabungan kata (kata yang diikuti oleh kata sandang “*al*”) ketentuan ini tidak diperlukan bagi kata-kata dalam Bahasa Arab yang sudah terserap dalam Bahasa Indonesia seperti salat, zakat, dan sebagainya kecuali dikehendaki kata aslinya.

حكمة	Ditulis	<i>Hikmah</i>
إلهة	Ditulis	<i>'illah</i>
كرامة الأولياء	Ditulis	<i>Karāmah alauliyā'</i>

### D. Vokal Pendek dan Penerapannya

َ	<i>Fathah</i>	Ditulis	A
َ	<i>Kasrah</i>	Ditulis	I
ُ	<i>Ḍammah</i>	Ditulis	U
فاعة	<i>Fathah</i>	Ditulis	<i>fa'ala</i>
ذكرة	<i>Kasrah</i>	Ditulis	<i>zūkira</i>
ذهبي	<i>Ḍammah</i>	Ditulis	<i>yazhabu</i>

### E. Vokal Panjang

1. Fathah + alif	Ditulis	<i>Ā</i>
جاهلية	Ditulis	<i>Jāhiliyyah</i>

2. Fathah + yā' mati	Ditulis	<i>Ā</i>
تنسى	Ditulis	<i>Tansā</i>
3. Kasrah + yā' mati	Ditulis	<i>Ī</i>
كريم	Ditulis	<i>Karīm</i>
4. Dammah + wāwumati	Ditulis	<i>Ū</i>
فروض	Ditulis	<i>Furūd</i>

#### F. Vokal Rangkap

1. Fathah + yā' mati	Ditulis	<i>Ai</i>
بينكم	Ditulis	<i>Bainakum</i>
2. Dammah + wāwumati	Ditulis	<i>Au</i>
قول	Ditulis	<i>Qaul</i>

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

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

#### H. Kata Sandang Alif + Lam

1. Bila diikuti oleh huruf Qomariyyah maka ditulis dengan menggunakan huruf awal “*al*”

القرآن	Ditulis	<i>Al-Qur'an</i>
القياس	Ditulis	<i>Al-Qiyas</i>

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

سما	ال	Ditulis	<i>As-Sama'</i>
شمس	ال	Ditulis	<i>Asy-Syams</i>

#### I. Penulisan Kata-kata dalam Rangkaian Kalimat

Ditulis menurut penulisannya.

ذوئ الفروض	Ditulis	<i>Zawi al-furud</i>
أهة ال سنة	Ditulis	<i>Ahl as-sunnah</i>

STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA

## KATA PENGANTAR

*Bismillahirrohamanirrohim.*

Alhamdulillah, puji syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang, dengan limpahan nikmat dan keberkahan yang telah diberikan, sehingga penulis dapat menyelesaikan Tugas Akhir Skripsi untuk memenuhi persyaratan mendapatkan gelar Sarjana dengan judul “Analisis Faktor-Faktor yang Memengaruhi *Turnover Intention* pada Karyawan Bank Syariah dan Bank Konvensional” dapat tersusun sesuai harapan. Tugas Akhir Skripsi dapat diselesaikan tidak lepas dari bantuan dan kerjasama dengan berbagai pihak. Penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada yang terhormat:

1. Bapak Prof. Dr. Phil. Al-Makin, S.Ag., M.A selaku Rektor UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta
2. Bapak Dr. Afdawaiza, S.Ag., M.M selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.
3. Ibu Dr. Ruspita Rani Pertiwi, S.Psi., M.M selaku Ketua Program Studi Perbankan Syariah.
4. Bapak Hasan Al Banna, SEI., M.E. selaku Dosen Pembimbing Akademik yang telah mengarahkan dan membimbing saya selama menempuh pendidikan.
5. Bapak Rosyid Nur Anggara Putra, Spd., M.Si. selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang telah membimbing, mengarahkan, memotivasi, dan memberi semangat untuk penulis menyelesaikan skripsi ini.
6. Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga. Terkhusus program studi Perbankan Syariah yang telah memberikan ilmu dan telah mengajarkan kami serta memberikan pengetahuan dan wawasan yang luas.
7. Seluruh Karyawan dan Staff Tata Usaha yang telah memberikan bantuan dan fasilitas selama menempuh pendidikan.
8. Seluruh pimpinan serta karyawan Bank BPD DIY Syariah dan Bank BPD DIY Cabang Senopati yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk melakukan penelitian di tempat tersebut.



9. Orang tua penulis, Ayah dan Ibu tercinta, Najamuddin dan Titi Kurniawati. Serta adikku, M. Asyam Ardhika Fitriyansyah. Terima kasih atas segala do'a, dukungan baik moral dan materil, pengorbanan dan kasih sayang, serta motivasi yang diberikan kepada penulis.
10. Sahabatku Sasa, Qila, Mona, yang selalu memberikan dukungan, bantuan, serta menghibur penulis sampai saat ini.
11. Sahabatku Tia dan Ayuna, teman seperjuangan selama proses perkuliahan dan pembuatan skripsi ini.
12. Teman – teman HMPS PS Periode 2021, *Language Community* Periode 2021 & 2022, SEMA FEBI Periode 2022, dan seluruh teman – teman organisasi yang berproses bersama penulis.
13. Untuk teman – teman jauh penulis yang selalu ada. Menemani serta menghibur penulis saat lelah melalui lagu – lagunya yang menyentuh, dan atas karyanya yang selalu menjadi motivasi serta inspirasi untuk penulis.
14. Seluruh teman – teman Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga, terkhusus teman – teman Perbankan Syariah 2019 yang mendukung dan berjuang bersama.
15. Seluruh pihak yang terlibat dalam penelitian dan penyusunan skripsi yang tidak bisa disebutkan satu persatu.

Penulis menyadari masih terdapat banyak kekurangan dalam penulisan skripsi ini, oleh karena itu kritik serta saran membangun sangat diharapkan. Semoga segala bantuan yang telah diberikan dari semua pihak mendapat balasan yang terbaik dari Allah SWT. Penulis berharap semoga Tugas Akhir Skripsi ini dapat menambah pengetahuan dan bermanfaat bagi pembaca.

Yogyakarta, 16 April 2023

Raida Nadia Syahita

19108020111

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN SAMPUL</b> .....	<b>i</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN</b> .....	<b>ii</b>
<b>SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI</b> .....	<b>iii</b>
<b>HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN</b> .....	<b>iv</b>
<b>PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI</b> .....	<b>v</b>
<b>HALAMAN MOTTO</b> .....	<b>vi</b>
<b>HALAMAN PERSEMBAHAN</b> .....	<b>vii</b>
<b>PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN</b> .....	<b>viii</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>xiii</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>xv</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>xviii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>xix</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	<b>xx</b>
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>xxi</b>
<b>ABSTRACT</b> .....	<b>xxii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah .....	8
C. Tujuan Penelitian.....	8
D. Manfaat Penelitian.....	9
E. Sistematika Penulisan.....	10
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b> .....	<b>12</b>
A. Landasan Teori .....	12
1. <i>Turnover Intention</i> .....	12
2. Transformasi Digital .....	16
3. <i>Work-Life Balance</i> .....	23
4. Kecerdasan Emosional.....	27
5. Kepuasan Kerja.....	32
B. Penelitian Terdahulu.....	36

C.	Pengembangan Hipotesis.....	41
1.	Transformasi Digital terhadap <i>Turnover Intention</i> .....	41
2.	<i>Work-Life Balance</i> terhadap <i>Turnover Intention</i> .....	42
3.	Kecerdasan Emosional terhadap <i>Turnover Intention</i> .....	43
4.	Kepuasan Kerja terhadap <i>Turnover Intention</i> .....	44
5.	Perbedaan Faktor yang Memengaruhi <i>Turnover Intention</i> .....	45
D.	Kerangka Pemikiran .....	46
<b>BAB III</b>	<b>METODE PENELITIAN .....</b>	<b>47</b>
A.	Jenis Penelitian .....	47
B.	Waktu dan Lokasi Penelitian.....	47
1.	Waktu Penelitian.....	47
2.	Lokasi Penelitian.....	48
C.	Populasi dan Sampel.....	48
1.	Populasi.....	48
2.	Sampel .....	48
D.	Sumber dan Teknik Pengumpulan Data .....	49
1.	Sumber Data .....	49
2.	Teknik Pengumpulan Data.....	51
E.	Definisi Operasional Variabel .....	52
F.	Teknik Analisis Data .....	53
1.	<i>Outer Model</i> .....	53
2.	Inner Model.....	54
3.	Uji Hipotesis .....	55
4.	Uji Beda .....	56
<b>BAB IV</b>	<b>HASIL DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>58</b>
A.	Gambaran Umum Objek Penelitian.....	58
1.	Deskripsi Lokasi Penelitian .....	58
2.	Deskripsi Responden .....	60
B.	Hasil Penelitian.....	64
1.	Bank BPD DIY Syariah .....	64
2.	Bank BPD DIY Senopati .....	70

3. Uji Beda Bank BPD DIY Syariah dan Bank BPD DIY Senopati ...	75
C. Pembahasan .....	77
1. Transformasi Digital Bank BPD DIY Syariah .....	77
2. Transformasi Digital Bank BPD DIY Senopati.....	80
3. <i>Work-Life Balance</i> Bank BPD DIY Syariah.....	82
4. <i>Work-Life Balance</i> Bank BPD DIY Senopati.....	84
5. Kecerdasan Emosional Bank BPD DIY Syariah .....	87
6. Kecerdasan Emosional Bank BPD DIY Senopati .....	89
7. Kepuasan Kerja Bank BPD DIY Syariah .....	91
8. Kepuasan Kerja Bank BPD DIY Senopati .....	94
9. Perbedaan Faktor yang Memengaruhi Turnover Intention.....	96
<b>BAB V PENUTUP .....</b>	<b>101</b>
A. Kesimpulan.....	101
B. Saran .....	102
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>104</b>
<b>LAMPIRAN.....</b>	<b>113</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu .....	36
Tabel 3.1 Penentuan Jumlah Sampel Penelitian .....	49
Tabel 3.2 Skala Likert .....	51
Tabel 3.3 Definisi Operasional Variabel.....	52
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	61
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	62
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pegawai.....	63
Tabel 4.4 Hasil Measurement Model Bank BPD DIY Syariah .....	64
Tabel 4.5 Fornell Larckers Bank BPD DIY Syariah.....	65
Tabel 4.6 Nilai Koefisien Determinasi Bank BPD DIY Syariah dan Senopati .....	67
Tabel 4.7 Nilai T Statistic dan P Values Bank BPD DIY Syariah.....	69
Tabel 4.8 Hasil Measurement Model Bank BPD DIY Senopati.....	70
Tabel 4.9 Fornell Larckers Bank BPD DIY Senopati.....	71
Tabel 4.10 Nilai T Statistic dan P Values Bank BPD DIY Senopati .....	74
Tabel 4.11 Hasil Uji Homogenitas.....	75
Tabel 4.12 Hasil Uji Independent Samples T Test .....	76
Tabel 4.13 Hasil Kuesioner Variabel TD Bank BPD DIY Syariah .....	78
Tabel 4.14 Hasil Kuesioner Variabel TD Bank BPD DIY Senopati .....	80
Tabel 4.15 Hasil Kuesioner Variabel WLB Bank BPD DIY Syariah.....	82
Tabel 4.16 Hasil Kuesioner Variabel WLB Bank BPD DIY Senopati.....	85
Tabel 4.17 Hasil Kuesioner Variabel EI Bank BPD DIY Syariah.....	87
Tabel 4.18 Hasil Kuesioner Variabel EI Bank BPD DIY Senopati.....	89
Tabel 4.19 Hasil Kuesioner Variabel JS Bank BPD DIY Syariah.....	92
Tabel 4.20 Hasil Kuesioner Variabel JS Bank BPD DIY Senopati.....	94

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Penelitian .....	46
Gambar 4.1 <i>Measurement Model</i> Bank BPD DIY Syariah .....	65
Gambar 4.2 <i>Structural Model</i> Bank BPD DIY Syariah.....	68
Gambar 4.3 <i>Measurement Model</i> Bank BPD DIY Senopati .....	71
Gambar 4.4 <i>Structural Model</i> Bank BPD DIY Senopati .....	73





## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian .....	113
Lampiran 2 Hasil Jawaban Responen .....	120
Lampiran 3 Nilai <i>Outer Loadings</i> .....	122
Lampiran 4 SK Telah Melakukan Penelitian .....	136
Lampiran 5 Dokumentasi Wawancara .....	138



## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Transformasi Digital, *Work-Life Balance*, Kecerdasan Emosional, dan Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention*. Obyek pada penelitian ini adalah Karyawan pada Bank BPD DIY Syariah dan Bank BPD DIY Senopati. Metode sampel yang digunakan pada penelitian ini yaitu *convenience sampling*. Data penelitian yang digunakan adalah data primer yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner secara online (Google Form) dan secara offline kepada responden sebanyak 90 orang. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah SMART-PLS 3.0 dan SPSS Versi 26. Teknik analisis yang digunakan adalah *Outer model*, *Inner Model*, Uji Hipotesis dan Uji Beda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh secara negatif dan signifikan antara Variabel Kepuasan Kerja dan *Turnover Intention*. Variabel *Work-Life Balance* berpengaruh terhadap *Turnover Intention* pada Karyawan Bank BPD DIY Syariah. Variabel kecerdasan emosional tidak berpengaruh bagi karyawan Bank BPD DIY Syariah. Variabel *Work-Life Balance* serta Kecerdasan Emosional tidak berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* pada Karyawan dan Bank BPD DIY Senopati. Transformasi Digital berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan Bank Syariah dan Bank BPD DIY Senopati. Serta tidak terdapat perbedaan signifikan faktor-faktor yang memengaruhi *turnover intention* pada karyawan Bank BPD DIY Syariah dan Bank BPD DIY Senopati.

Kata Kunci: **Transformasi Digital, *Work-Life Balance*, Kecerdasaan Emosional, Kepuasan Kerja, *Turnover Intention*.**

## **ABSTRACT**

*This study aims to determine the effect of field digital transformation, Work-Life Balance, emotional intelligence, and job satisfaction on turnover intention. The objects in this study were employees at Bank BPD DIY Syariah and Bank BPD DIY Senopati. The sample method used in this research is convenience sampling. The research data used was primary data obtained through distributing questionnaires online (Google Form) and offline to 90 respondents. The analysis tool used in this research is SMART-PLS 3.0 and SPSS Version 26. The analysis technique used is Outer Model, Inner Model, Hypothesis Test and Comparison Test. The results of this study shows that there is a negative and significant influence between Job Satisfaction and Turnover Intention. Work-Life Balance have effect on Turnover Intention in Bank BPD DIY Syariah. Emotional Intelligence did not have a significant effect toward employees of Bank BPD DIY Syariah. Work-Life Balance and Emotional Intelligence partially did not have a significant effect on Turnover Intention in Employees of Bank BPD DIY Senopati. The Digital Transformation has a negative and significant effect on Turnover Intention in both objects. There is no difference factors that influence turnover intention between employee's of Bank BPD DIY Syariah and Bank BPD DIY Senopati.*

**Keywords:** *Digital Transformation, Work-Life Balance, Emotional Intelligence, Job Satisfaction, Turnover Intention.*

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang

Fenomena *turnover intention* atau keinginan keluarnya karyawan dari suatu perusahaan merupakan suatu isu penting yang menjadi perhatian bagi perusahaan. Niat tersebut dapat dimiliki oleh semua karyawan dengan intensitas yang berbeda pada tiap generasi dan lingkungan. Survey yang dilakukan oleh Deloitte (2022) terhadap 14,808 Generasi Z dan 8,412 Generasi Milenial menunjukkan sebanyak 40% Generasi Z serta 24% Generasi Milenial berencana untuk meninggalkan perusahaan tempat mereka bekerja saat ini dalam dua tahun ke depan. Serta 35% dari Generasi Z dan 32% dari Generasi Milenial berencana untuk meninggalkan pekerjaannya saat ini meskipun belum memiliki pekerjaan lain.<sup>1</sup>

Penurunan jumlah pegawai bank yang cukup signifikan terjadi di beberapa bank di Indonesia, di latar belakang oleh beberapa faktor seperti; digitalisasi dan pengurangan jumlah jaringan kantor bank.<sup>2</sup> Berdasarkan data yang diperoleh dari Statistik Perbankan Indonesia oleh OJK, jumlah jaringan kantor bank menurun cukup signifikan. Jumlah kantor Bank Syariah, termasuk Unit Usaha Syariah pada tahun 2019 sebesar 2.300, pada tahun 2020 sebanyak 2.426, dan pada tahun 2022 sebesar 2.398 jaringan kantor. Pada Bank Umum Konvensional baik di dalam

---

<sup>1</sup>Deloitte, (2022). *The Deloitte Global 2022 Gen Z & Millennial Survey*. <https://www.deloitte.com/content/dam/assets-shared/legacy/docs/about/2022/deloitte-2022-gen-millennial-1-survey.pdf> (Diakses 09 September 2022).

<sup>2</sup>M. Richard, (2020). *Jumlah Pegawai Bank Turun, Beban Kerja Justru Naik*. <https://finansial.bisnis.com/read/20200317/90/1214375/jumlah-pegawai-bank-turun-beban-tenaga-kerja-ju-stru-naik>. (Diakses 29 Desember 2022).

maupun luar negeri, jumlah jaringan kantor bank pada tahun 2019 sebanyak 31.127, pada tahun 2020 sebanyak 30.733 dan di tahun 2022 ssebanyak 25.482 jumlah jaringan kantor bank.

Berdasarkan Laporan Tahunan Bank BPD DIY 2022 diketahui jumlah karyawan mengalami penurunan, pada tahun 2020 jumlah karyawan sebanyak 1.106, pada tahun 2021 sebesar 1.059, sedangkan di tahun 2022 jumlah karyawan Bank BPD DIY sebanyak 994 orang. Oleh karena itu, dalam rangka mempertahankan karyawan untuk tetap berada pada perusahaan, dibutuhkan pemahaman atau alasan yang mendasari apa yang menyebabkan karyawan ingin keluar dari perusahaan, atau alasan mengapa karyawan berniat untuk pindah ke perusahaan lain (Bogar, 2011).

Sering terjadi di beberapa perusahaan, seorang karyawan yang sangat loyal dan bertalenta tiba-tiba ingin keluar atau berpindah perusahaan. Ini merupakan suatu permasalahan tersendiri bagi perusahaan, yang seringkali menganggap bahwa keinginan untuk keluar didasari oleh gaji. Namun, karyawan yang berniat keluar dari perusahaan bukan hanya dikarenakan alasan finansial, tetapi juga terdapat alasan non-finansial. Sismawati & Lataruva (2020) menyebutkan bahwa terdapat banyak pekerja yang berpindah dari satu perusahaan ke perusahaan lain dalam industri yang sama maupun lintas industri. Hal ini disebabkan oleh rendahnya kepuasan karyawan dalam berbagai bidang perusahaan.

Dalam Al-Qur'an surat An-Nisa ayat 58 dikatakan:

إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤَدُّوا الْأَمَانَاتِ إِلَىٰ أَهْلِهَا

Artinya: “*Sesungguhnya Allah memerintahkan kepada kalian untuk menunaikan amanat kepada yang berhak*”. (Terjemah Kemenag 2019).

Berdasarkan ayat tersebut, Allah SWT memerintahkan kepada manusia untuk bersikap amanah. Dalam hal ini, seorang karyawan harus melakukan pekerjaannya sesuai dengan kontrak yang telah disepakati. Karyawan yang ikhlas dalam melakukan pekerjaannya selalu datang tepat waktu, menaati peraturan yang ada, serta melayani konsumen dengan baik (Fatwa Al Lajnah Ad Daimah lil Buhuts Al ‘Ilmiyyah wal Ifta’).

Amanah meliputi tiga dimensi, pertama berkaitan dengan hubungannya dengan Allah SWT di mana seorang hamba menunaikan kewajibannya kepada Allah SWT. Kedua, terkait dimensi antar manusia, dapat dilihat sebagai karakter terpuji dan tugas yang harus dilaksanakan. Ketiga, terhadap diri sendiri, merupakan sesuatu yang dikerjakan demi kebaikan dirinya (Agung & Husni, 2016). Oleh karena itu, seorang individu harus melakukan tugas atau pekerjaannya dengan amanah, yang berarti setia dan dapat dipercaya (KBBI, 2013).

Halim & Antolis (2021) menyebutkan, faktor-faktor yang menyebabkan terjadinya *turnover intention* di antaranya adalah kepuasan kerja, stres kerja, dan *Work-Life Balance*. Karyawan dituntut untuk memperkaya kemampuan dengan mengikuti berbagai pelatihan atau sertifikasi dalam pekerjaannya seiring dengan berbagai perubahan pada sektor perbankan. Terjadinya disrupsi inovasi terlebih pada sektor digital, memaksa karyawan untuk dapat beradaptasi di dalamnya.



Perbankan dituntut untuk melakukan perubahan secara signifikan baik dari segi cara kerja, prosedur, struktur organisasi, bahkan model bisnis. Inovasi teknologi tersebut dapat bersifat disruptif, menggantikan orang dengan teknologi dan menggantikan karyawan lama dengan mereka yang memiliki manfaat terbaik yang dibutuhkan perusahaan. Hal ini tentunya menjadi suatu masalah tersendiri bagi sumber daya manusia di perbankan.

Tuntutan serta tekanan tersebut membuat karyawan menyadari akan pentingnya *mental health awareness*, di mana salah satunya berupa *Work-Life Balance*. Orang yang menghabiskan terlalu banyak waktu di tempat kerja dan tidak cukup waktu untuk terlibat dalam kegiatan yang mereka inginkan dapat menyebabkan stres, kepuasan hidup yang buruk, kesehatan yang buruk, dan produktivitas kerja yang buruk (Groner, 2018). Keseimbangan kehidupan kerja dan pribadi terbentuk bukan hanya dari karakteristik kesuksesan, kekayaan, atau kemiskinan. Setiap orang menghabiskan jumlah waktu yang sama setiap hari di tempat kerja, keluarga, dan kegiatan lainnya (Smith, 2010). Hasil penelitian yang dilakukan oleh Halim & Antolis (2021) memperlihatkan bahwa *Work-Life Balance* berpengaruh secara negatif signifikan terhadap *turnover intention*. Yang berarti semakin tingginya pemahaman akan *work-life balance* maka tingkat *turnover intention* karyawan semakin rendah.

Terjadinya perubahan model bisnis serta tuntutan yang ada, serta bagaimana menjaga keseimbangan kerja dan kehidupan pribadinya, diperlukan kemampuan mengelola emosi. *Emotional Intelligence* mempunyai peran penting dalam

membangun serta memelihara hubungan sosial, memprediksi aspek-aspek tertentu dari situasi interaksi sosial, dan dapat memfasilitasi atau menghambat proses tersebut (Reis *et al.*, 2007). Kecerdasan emosional dapat membantu perusahaan dalam mengurangi *turnover intention* dan mempertahankan karyawannya (Papoutsis *et al.*, 2019). Seseorang dengan kecerdasan emosional yang tinggi, dapat mengetahui bagaimana harus mengalokasikan waktunya serta ketika seseorang dihadapkan oleh permasalahan atau keadaan yang dapat menimbulkan stress dapat segera mengetahui penyebab dan perubahan emosinya (Felix & El Akmal, 2019). Secara umum, emosi seseorang cepat berubah berdasarkan pada tantangan di tempat kerja dan kehidupan keluarga (Avey *et al.*, 2009).

Pada penelitian terdahulu menunjukkan bahwa kecerdasan emosional membantu karyawan dalam mengendalikan emosi serta memahami penggunaan keterampilan sosialnya yang berguna bagi organisasi (Zerbe *et al.*, 2015). Penelitian oleh Gao *et al.*, (2020) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh negatif antara kecerdasan emosional terhadap *turnover intention*. Semakin tingginya tingkat kecerdasan emosional karyawan, semakin rendah kemungkinan karyawan perbankan untuk memiliki niat keluar dari perusahaan.

Adapun faktor yang memengaruhi *turnover intention* lainnya adalah kepuasan kerja karyawan, di mana tingginya kepuasan kerja karyawan akan menurunkan niat untuk keluar dari pekerjaannya (Amri *et al.*, 2017). Ketika karyawan merasa puas dengan pekerjaannya, karyawan tersebut dengan sendirinya akan berusaha sebaik mungkin dalam pekerjaannya. Namun, tidak semua karyawan selalu mendapat

kepuasan kerja yang diinginkannya. Karyawan merasa rendah diri, tidak dapat menikmati pekerjaannya, dan tidak nyaman dengan pekerjaan yang dilakukannya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap suatu pekerjaan. Kepuasan kerja tergantung kepada apa yang diinginkan seseorang dari pekerjaannya dan apa yang mereka peroleh.

Perusahaan yang menawarkan peluang karir kepada karyawannya, baik dalam bentuk pengetahuan atau tugas yang lebih tinggi, memengaruhi kepuasan karyawan terhadap kebutuhan mengekspresikan diri dan posisi yang berharga dalam perusahaan. Menurut Sutrisno (2016), karyawan yang tidak puas dalam pekerjaannya tidak akan merasa bahagia secara psikologi dan kemudian mengembangkan sikap atau perilaku negatif yang pada akhirnya menimbulkan frustrasi. Di lain sisi, karyawan yang bahagia bekerja dengan baik, bersemangat, dan aktif.

Pada penelitian yang dilakukan oleh Zhang *et al.* (2020) menunjukkan hasil bahwa kepuasan kerja dapat berpengaruh secara langsung dengan efek negatif terhadap *turnover intention* studi pada dokter pedesaan di China. Hasil yang sama ditunjukkan pada penelitian yang dilakukan oleh Sismawati & Lataruva (2020) bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Yang berarti semakin tinggi kepuasan kerja karyawan, maka semakin rendah *turnover intention* yang terjadi. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Barage & Sudarusman (2022) menunjukkan hasil berbeda di mana kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap *turnover intention*.

*Turnover Intention* perlu ditanggapi dengan serius oleh manajemen perusahaan, karena akan berakibat negatif jika tidak segera ditangani (Prapti *et al.*, 2004). Ketika karyawan melakukan *turnover*, akan berpengaruh terhadap karyawan lainnya yang juga dapat memikirkan kemungkinan dirinya untuk keluar dari perusahaan. Karyawan akan mulai malas untuk bekerja, melakukan pelanggaran-pelanggaran tata tertib dalam pekerjaannya, atau bahkan melakukan protes terhadap atasannya (Harnoto, 2022).

Perusahaan juga akan mengalami banyak kerugian dikarenakan telah menginvestasikan biaya bagi karyawan yang keluar, seperti; biaya rekrutmen, seleksi, pengembangan karyawan melalui pelatihan (Yin-Fah *et al.*, 2010). Perusahaan tentunya akan membutuhkan biaya tambahan guna rekrutmen karyawan pengganti, proses seleksi, pelatihan formal maupun informal sampai dengan karyawan baru tersebut memiliki kemampuan yang sama dengan karyawan yang telah keluar (Staw, 1980). *Turnover* yang tinggi dapat membahayakan perusahaan dan mengurangi efisiensi serta produktivitas perusahaan, dan memungkinkan terjadinya penurunan kualitas pelayanan yang diberikan (Joarder *et al.*, 2011).

Penelitian ini berbeda dengan penelitian sebelumnya, perbedaan akan objek penelitian, variabel bebas, serta belum banyak penelitian yang membandingkan factor terjadinya *turnover intention* di Bank Syariah dan Bank Konvensional. Berdasarkan permasalahan yang telah diuraikan di atas, analisis penelitian ini dapat memberikan wawasan lebih lanjut mengenai faktor - faktor yang dapat

memengaruhi *turnover intention* karyawan pada Bank Syariah dan Bank Konvensional. Maka dari itu, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul : **Analisis Faktor-Faktor Memengaruhi *Turnover Intention* pada Karyawan Bank Syariah dan Bank Konvensional.**

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang tersebut, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah transformasi digital berpengaruh terhadap *turnover intention* pada karyawan Bank Syariah dan Bank Konvensional?
2. Apakah *Work-Life Balance* berpengaruh terhadap *turnover intention* pada karyawan Bank Syariah dan Bank Konvensional?
3. Apakah kecerdasan emosional berpengaruh terhadap *turnover intention* pada karyawan Bank Syariah dan Bank Konvensional?
4. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* pada karyawan Bank Syariah Bank Konvensional?
5. Apakah terdapat perbedaan yang signifikan pada faktor-faktor yang memengaruhi munculnya *Turnover Intention* antara karyawan Bank Syariah dan Bank Konvensional?

## **C. Tujuan Penelitian**

Tujuan yang dapat dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Mengetahui pengaruh transformasi digital terhadap *turnover intention* pada karyawan Bank Syariah dan Bank Konvensional

2. Mengetahui pengaruh *Work-Life Balance* terhadap *turnover intention* pada karyawan Bank Syariah dan Bank Konvensional
3. Mengetahui pengaruh kecerdasan emosional terhadap *turnover intention* pada karyawan Bank Syariah dan Bank Konvensional
4. Mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan Bank Syariah dan Bank Konvensional
5. Mengetahui perbedaan faktor yang memengaruhi *Turnover Intention* pada karyawan Bank Konvensional dan Bank Syariah

#### **D. Manfaat Penelitian**

Manfaat yang diharapkan dalam penelitian ini adalah:

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan berguna dan dapat memberikan sumbangan bagi pengembangan ilmu pengetahuan tentang kajian perbankan syariah di UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi tinjauan yang memberikan informasi dan pemahaman mengenai faktor-faktor yang memengaruhi *turnover intention* pada karyawan Bank Syariah dan Bank Konvensional yang dapat membantu pengambilan kebijakan oleh pihak yang berkepentingan.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi Penulis

Penelitian ini memberikan manfaat bagi penulis berupa pemahaman mengenai faktor-faktor yang memengaruhi *turnover intention* pada karyawan



Bank Syariah dan Konvensional dapat dijadikan sebagai media pengaplikasian dari ilmu pengetahuan yang penulis peroleh selama perkuliahan serta menambah pengalaman dalam penelitian.

b. Bagi Instansi

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi kepada perusahaan terkait faktor-faktor yang memengaruhi *turnover intention* pada karyawan Bank Konvensional dan Bank Syariah agar dapat menjadi referensi pengambilan kebijakan.

c. Bagi Peneliti Berikutnya

Penelitian ini diharapkan bisa menjadi referensi bagi peneliti yang akan meneliti tentang *turnover intention* pada karyawan baik di Bank Konvensional maupun Bank Syariah.

## **E. Sistematika Penulisan**

Sistematika yang digunakan dalam penyusunan skripsi ini adalah sebagai berikut:

### **BAB I PENDAHULUAN**

Pada bab ini akan dibahas mengenai latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, kontribusi penelitian, serta sistematika penulisan.

## BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab ini akan diuraikan mengenai kajian teori, penelitian terdahulu, pengembangan hipotesis dan kerangka pemikiran.

## BAB III METODE PENELITIAN

Pada bab ini akan diuraikan mengenai jenis penelitian, sumber dan teknik pengumpulan data, populasi dan sampel, definisi operasional, variabel penelitian dan teknis analisis data.

## BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini diuraikan mengenai gambaran umum lokasi penelitian, analisis statistik deskriptif, *outer model*, *inner model*, uji hipotesis, dan pembahasan hasil analisis

## BAB V PENUTUP

Pada bab ini akan dijelaskan mengenai hasil kesimpulan dan saran mengenai penelitian analisis faktor – faktor yang memengaruhi *Turnover intention* pada Karyawan Bank Konvensional dan Bank Syariah.

## BAB V

### PENUTUP

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan temuan penelitian tentang analisis faktor-faktor yang memengaruhi *turnover intention* pada karyawan Bank Syariah dan Bank Konvensional, dapat diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Transformasi digital berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* pada karyawan Bank BPD DIY Syariah. Pada karyawan Bank BPD DIY Senopati terdapat pengaruh langsung secara negatif antara transformasi digital dengan *turnover intention*. Dapat diartikan bahwa semakin tinggi transformasi digital yang terjadi, tingkat *turnover intention* karyawan akan semakin rendah.
2. Terdapat pengaruh negatif dan signifikan antara *Work-Life Balance* terhadap *turnover intention* pada karyawan Bank BPD DIY Syariah. Dapat diartikan bahwa apabila terjadi penurunan tingkat *work-life balance* pada karyawan bank BPD DIY Syariah maka akan meningkatkan *turnover intention* karyawan. Pada karyawan Bank BPD DIY Senopati tidak terdapat pengaruh signifikan antara *work-life balance* dengan *turnover intention*.
3. Tidak terdapat pengaruh antara kecerdasan emosional terhadap *turnover intention* pada karyawan Bank BPD DIY Syariah. Pada karyawan Bank BPD DIY Senopati juga tidak terdapat pengaruh antara kecerdasan emosional dengan *turnover intention*.

4. Kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap terjadinya *turnover intention* pada karyawan Bank BPD DIY Syariah dan Bank BPD DIY Senopati.
5. Dalam hasil uji beda, tidak ditemukan perbedaan yang signifikan mengenai faktor-faktor yang memengaruhi *turnover intention* pada karyawan Bank BPD DIY Syariah dan Bank BPD DIY Senopati.

## **B. Saran**

Terdapat beberapa saran yang dapat peneliti sampaikan berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh, yaitu :

1. Bagi Bank BPD DIY Syariah dan Bank BPD DIY Senopati

Dengan adanya pengaruh Kepuasan Kerja dan Transformasi Digital terhadap *Turnover Intention* pada Karyawan, diharapkan bagi perusahaan dapat memperhatikan indikator pembentuk kepuasan kerja karyawan seperti; kepuasan terhadap gaji, kepuasan terhadap supervisi/atasan, kepuasan terhadap promosi jabatan, serta kepuasan terhadap rekan kerja agar dapat mengurangi tingkat *turnover intention* karyawan. Selain itu, adanya transformasi digital perlu dibarengi dengan pelatihan serta sosialisasi mengenai digitalisasi melihat pekerjaan yang telah berorientasi digital ini memudahkan karyawan, namun juga menjadi momok tersendiri apabila karyawan tersebut tidak mengetahui cara penggunaan teknologi.

Bagi karyawan di Bank BPD DIY Syariah *Work-Life Balance* memiliki pengaruh terhadap terjadinya *turnover intention*. Sehingga perlu menjadi perhatian khusus untuk perusahaan terhadap indikator pembentuk *work-life balance* seperti

Beban kerja, Waktu Kerja, selain itu dukungan anggota keluarga di rumah juga berperan penting dalam membentuk *work-life balance*.

Pada Karyawan Bank BPD DIY Senopati, pemahaman mengenai *Work-Life Balance* serta kecerdasan emosional sudah baik. Karyawan mengetahui pentingnya kedua variabel tersebut. Maka dari itu, perusahaan perlu mempertahankan dan meningkatkan indikator pembentuk *Work-Life Balance* dan kecerdasan emosional agar karyawan dapat terus bertahan di perusahaan.

## 2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Transformasi Digital, *Work-Life Balance*, Kecerdasan Emosional, dan Kepuasan Kerja merupakan empat variabel bebas dalam penelitian ini. Diharapkan bagi peneliti selanjutnya dalam penelitian mengenai *turnover intention* agar dapat menambah variabel tambahan dengan meneliti faktor-faktor yang dapat memengaruhi terjadinya *turnover intention*. Selain itu dapat dilakukan penelitian pada sektor/perusahaan lainnya yang mengalami tingkat *turnover* tinggi.

### DAFTAR PUSTAKA

- Ambarwati, A. (2018). *Perilaku dan Teori Organisasi* (I ed., Vol. 104). Media Nusa Creative (MNC Publishing).
- Amri, U., Marzuki, A., & Riyanto, S. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja, dan Komitmen Organisasi terhadap Turnover Intention pada Head Office PT. Thamrin Brothers Palembang. *Jurnal Kompetitif*, 6(1). 10.52333/kompetitif.v6i1.437
- Arikunto, S. (2011). *Prosedur penelitian : suatu pendekatan praktik* (Revisi IV ed.). Jakarta: Rineka Cipta.
- As'ad, M. (2004). *Psikologi industri*. Liberty.
- Avey, J. B., Luthans, F., & Jensec, S. M. (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>
- Bambacas, M., & Kulik, C. T. (2013). Job embeddedness in china: how HR practices impact turnover intentions. *The International Journal of Human Resource Management*, 24(10), 1933–1952.
- Barage, P., & Sudarusman, E. (2022). Pengaruh *Work-Life Balance*, Stres Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention. *Cakrawangsa Bisnis*, 3(1), 81-96.
- Bryman, A., & Bell, E. (2011). *Business Research Methods 3e*. OUP Oxford.
- Chan, S.H. J., & Darian Ao, C. T. (2019). The mediating effects of job satisfaction and organizational commitment on turnover intention, in the relationships between pay satisfaction and work–family conflict of casino employees. *Journal of Quality Assurance in Hospitality & Tourism*, 206 - 229. [doi.org/10.2307/259187](https://doi.org/10.2307/259187)

- Delecta, P. (2011). Work Life Balance. *International Journal of Current Research*, 3(4),186-189.
- Dess, G. G., & Shaw, J. D. (2001). Voluntary turnover, social capital, and organizational performance. *The Academy of Management Review*, 26(3), 446-456.[doi.org/10.2307/259187](https://doi.org/10.2307/259187)
- Dewi Wahyuni, & Rusman Frennika. (2022). Pengaruh Emotional Intelligence terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. X. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis*, 11–15. <https://doi.org/10.29313/jrmb.v2i1.856>
- Felix, M. T., & El Akmal, M. (2019). Peranan Kecerdasan Emosional Pada Pemilihan Strategi Coping Pada Mahasiswa yang Bekerja. *Jurnal Psikologi Indonesia*, 8(1),39-56. 10.30996/persona.v8i1.2377
- Fisher, G. G., Smith, C. S., & Bulger, C. A. (2009). Beyond Work and Family: A Measure of Work/Non-Work Interference and Enhancement. *Journal of Occupational Health Psychology*, 14(4), 441– 456. 10.1037/a0016737
- Ghandi, P., Hejazi, E., & Ghandi, N. (2017). A Study on the Relationship between Resilience and Turnover Intention: With an Emphasis on the Mediating Roles of Job Satisfaction and Job Stress. *Bulletin de La Société Royale Des Sciences de Liège*, 189–200. <https://doi.org/10.25518/0037-9565.6659>
- Ghozali, I. (2005). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Ghozali, I., Latan, H. (2015). *Partial Least Squares; Konsep, Teknik dan Aplikasi menggunakan Program SmartPLS 3.0*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Giao, H. N. K., Vuong, B. N., Huan, D. D., Tushar, H., & Quan, T. N. (2020). The



Effect of Emotional Intelligence on Turnover Intention and the Moderating Role of Perceived Organizational Support: Evidence from the Banking Industry of Vietnam. *Sustainability*, 12(5). 10.3390/su12051857

Goleman, D. (2000). *Kecerdasan Emosional*. Gramedia Pustaka Utama.

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. 10.1016/S0001-8791(02)00042-8

Griffin, G. G. (2001). *WORK PERSONAL LIFE BALANCE: A CONSTRUCT*

Groner, E.S. (2018). Students Publications. Retrieved 10 10, 2022, from [https://cupola.gettysburg.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1721&context=student\\_scholarship](https://cupola.gettysburg.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1721&context=student_scholarship)

Gull, G. A., & Doh, J. (2004). The “Transmutation” of The Organization: Toward a More Spiritual Workplace. *Journal of Management Inquiry*, 13(3), 249.

Halim, L., & Antolis, K. (2021). Analisis Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Turnover Intention Agent di PT AIA Cabang X Malang. *Ekonomi, Keuangan, Investasi Dan Syariah (EKUITAS)*, 2(2), 177 - 186. 10.47065/ekuitas.v2i2.667

Hamid, E. S. (2017). Disruptive Innovation: Manfaat dan Kekurangan Dalam Konteks Pembangunan Ekonomi. *Jurnal Universitas Islam Indonesia*.

Hartanti, I., & Arifin. (2020). *JURNAL BPPK STRATEGI PEMBANGUNAN SDM KEMENTERIAN KEUANGAN REPUBLIK INDONESIA DALAM MENGHADAPI TANTANGAN ERA DISRUPSI 4.0* (Vol. 13).

- Hasibuan, M. S. P. (2010). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.
- Joarder, M. H., Sharif, M., & Ahmmed, K. (2011). Mediating Role of Affective Commitment in HRM Practices and Turnover Intention Relationship: A Study in a Developing Context. *Business and Economics Research Journal*, 2(4), 135-158.
- Kurniawan, A., Rahayu, A., & Wibowo, L. A. (2021). Pengaruh Transformasi Digital terhadap Kinerja Bank Pembangunan Daerah di Indonesia. *Jurnal IlmuKeuangan dan Perbankan (JIKA)*, 10(2), 159-181.
- Kerdpitak, C., & Jermsttiparsert, 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>
- Laporan Tahunan Bank BPD DIY. (2021). *TRANSFORMASI UNTUK TERUS KOMPETITIF PT Bank Pembangunan Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta TRANSFORM TO STAY COMPETITIVE*.
- Lestrari, N. N. Y. S., & Mujiati, N. W. (2018). Pengaruh Stres Kerja, Komitmen Organisasi, Dan Kepuasan Kerja Karyawan Terhadap Turnover Intention. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 7(6), 3412-3441. [10.24843/EJMUNUD.2018.v7.i06.p20](https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2018.v7.i06.p20)
- Manurung, M. T. (2012). *Analisis Pengaruh Stress Kerja dan kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan*.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2011). *Human resource management: Essential perspectives*. Cengage Learning.
- Mitroff, I. I., & Denton, E. A. (1999). *A Study of Spirituality in the Workplace*. Sloan Management Review Summer.

- Mobley, W. H. (1977). Intermediate linkages in the relationship between job satisfaction and employee turnover. *Journal of Applied Psychology*, 62(2), 237.
- Mobley, W. H., Horner, S. O., & Hollingsworth, A. T. (1978). An Evaluation of Precursors of Hospital Employee Turnover. *Journal of Applied Psychology*, 63. 10.1037/0021-9010.63.4.408
- Moorhead, G., & Griffin, R. (2013). *Organizational Behavior: Managing People and Organization* (9th ed.). South-Western Cengage Learning.
- Narimawati, U. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif: Teori, Penerapan, dan Riset Nyata*. Anak Hebat Indonesia.
- Nasution, I. M. (2017). PENGARUH STRES KERJA, KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP TURNOVER INTENTION MEDICAL REPRESENTATIVE. In *Jurnal Ilmiah Manajemen: Vol. VII* (Issue 3).
- Nurdin, S., & Rohaeni, H. (2020). *Work-Life Balance and its Impact on Turnover Intention in the Millennium: the Mediation Role of Job Satisfaction*.
- 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* 58.
- Omarini, A. (2017). The Digital Transformation in Banking and The Role of FinTechs in the New Financial Intermediation Scenario. *International Journal of Finance, Economics and Trade*, 1(1), 1-6. 10.19070/2643-038X-170001

- Papoutsis, C., Drigas, A., & Skianis, C. (2019). Emotional Intelligence as an Important Asset for HR in Organizations: Attitudes and Working Variables. *International Journal of Advanced Corporate Learning (iJAC)*, 12(2), 21-34.10.3991/ijac.v12i2.9620
- Pertiwi, W., & Nurhikmah, F. (2018). Pengaruh Perubahan Sistem Digitalisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Seminar Nasional Multidisiplin*.
- Rachmelya, E., & Suryani, A. (2017). Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Dampaknya Terhadap Komitmen Organisasi Frontliner Bakti Pt Bank Central Asia Tbk Kcu Jambi. *Journal of Economics and Business*, 1(1), 51 - 69.
- Rahi, S. (2017). Research Design and Methods: A Systematic Review of Research Paradigms Sampling issues and Instruments Development. *International Journal of Economic and Management Sciences*, 6 10.4172/2162-6359.1000403
- Reis, D. L., Brackett, M. A., Shamosh, N. A., Kiehl, K. A., Salovey, P., & Gray, J. R. (2007). Emotional Intelligence predicts individual differences in social exchange reasoning. *NeuroImage*, 35(3), 1358-1391. 10.1016/j.neuroimage.2006.12.045
- Robbins, P. S., & Judge, T. (2009). *Organizational Behaviour* (13th ed.). Pearson Prentice Hall, United States of America. Salovey, P., & Mayer, J. D. (1990). Emotional Intelligence. *Imagin. Cogn. Personal*, 9(3), 185-211. 10.2190/DUGG-P24E-52WK-6CDG
- Saputro, D. R. (2016). *Kecerdasan Emosi dengan Turnover Intention pada Karyawan*. Universitas Muhammadiyah Malang.
- 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. *Diponegoro Journal of Management*, 9(3), 1-11.
- Smith, K. T. (2010). *Work-Life Balance Perspectives of Marketing Professionals in Generation Y*. *Services Marketing Quarterly*, 31(4), 434-447. 10.1080/15332969.2010.510724
- Staw, B. M. (1980). The Consequences of Turnover. *Journal of Occupational Behaviour*, 1(4).
- Sugiyono. (2008). *Metode penelitian pendidikan: (pendekatan kuantitatif, kualitatif dan R & D)*. Alfabeta.
- Suhanto, E. (2009). *PENGARUH STRES KERJA DAN IKLIM ORGANISASI TERHADAP TURNOVER INTENTION DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING*.
- Sutanto, E. M., & Kurniawan, M. (2016). The impact of recruitment, employee retention and labor relations to employee performance on batik industry in Solo city, Indonesia. *International Journal of Business and Society*, 17(2), 375 - 390.
- Sutrisno. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana. Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (8th ed.). Kencana.
- Sutrisno, R. A., & Prasetyo, U. E. (2021). *Strategi Menyiapkan Kompetensi SDM Bankir Dalam Disrupsi Era Financial Technology 4.0*. <http://ejournal.urindo.ac.id/index.php/administrasimanajemen/index>
- Waheed Akhtar, M., Shabir, A., Shahid Safdar, M., & Saeed Akhtar, M. (2017). Impact of Emotional Intelligence on Turnover Intentions: The Role of Organizational Commitment and Perceive Organizational Support. *Journal of Accounting & Marketing*, 06(04). <https://doi.org/10.4172/2168-9601.1000259>



- Wahyuni, D., & Frendika, R. (2022). Pengaruh Emotional Intelligence terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. X. *Jurnal Riset Manajemen Bisnis Unisba*, 2(1), 11 - 16. 10.29313/jrmb.v2i1.85
- Wang, C. Y., Lin, Y. K., Chen, I. H., Wang, C. S., Peters, K., & Lin, S. H. (2022). Mediating effect of job performance between emotional intelligence and turnover intentions among hospital nurses during the COVID-19 pandemic: A path analysis. *Collegian*. <https://doi.org/10.1016/j.colegn.2022.09.006>
- Wicaksana, S. A., Suryadi, S., & Asrunputri, A. P. (2020). Identifikasi Dimensi-Dimensi WorkLife Balance pada Karyawan Generasi Milenial di Sektor Perbankan. *Widya Cipta: Jurnal Sekretari Dan Manajemen*, 4(2), 137 - 143. 10.31294/widyacipta.v4i2.8432
- Winasis, S. (2020). Digital Transformation in Indonesian Banking Industry: Impact on Employee Engagement. *International Journal of Innovation, Creativity and Change*, 12(4), 531.
- Yin-Fah, B. C., Foon, Y. S., Chee-Leong, L., & Osman, S. (2010). An Exploratory Study on Turnover Intention among Private Sector Employees. *International Journal of Business and Management*, 5(8). 10.5539/ijbm.v5n8p57
- Yuanita, I., & Sumiarti, E. (2022). *Proceeding Applied Business and Engineering Conference Dampak Digital Banking dan Job Insecurity Terhadap Turnover Intention*.
- Zeffane, R. M. (1994). Understanding employee turnover: The need for a contingency approach. *International Journal of Manpower*, 15(9), 22-37.
- Zerbe, W. J., Härtel, C. E. J., & Ashkanasy, N. M. (Eds.). (2015). *New Ways of Studying Emotions in Organizations*. Emerald Group Publishing Limited.

Zhang, X., Bian, L., Bai, X., Khong, D., Liu, L., Chen, Q., & Li, N. (2020). The influence of job satisfaction, resilience and work engagement on turnover intention among village doctors in China: a cross-sectional study. *BMC Health Services Research*, 20. 10.1186/s12913-020-05154-0

Zulganef. (2013). *Metode Penelitian Sosial dan Bisnis*. Yogyakarta: Graha Ilmu.

