

**PENGARUH *JOB INSECURITY*, *JOB SATISFACTION*, DAN *WORKLOAD*  
TERHADAP *TURNOVER INTENTION* KARYAWAN DENGAN STRES  
KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (STUDI PADA  
KARYAWAN BANK MUAMALAT INDONESIA DI YOGYAKARTA)**



**SKRIPSI**

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

**OLEH:**

**SITI NGAROPAH**

**19108020082**

**PEMBIMBING:**

**FITRI ZAELINA, S.E.I., M.E.K**

**19920418 201903 2 015**

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

**2023**



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-1125/Un.02/DEB/PP.00.9/08/2023

Tugas Akhir dengan judul : PENGARUH JOB INSECURITY, JOB SATISFACTION, DAN WORKLOAD TERHADAP TURNOVER INTENTION KARYAWAN DENGAN STRES KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (STUDI PADA KARYAWAN BANK MUAMALAT INDONESIA DI YOGYAKARTA)

yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : SITI NGAROPAH  
Nomor Induk Mahasiswa : 19108020082  
Telah diujikan pada : Selasa, 18 Juli 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

Fitri Zaelina, S.E.I., M.E.K  
SIGNED

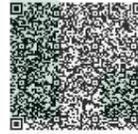
Valid ID: 64d4937c12e59



Penguji I

Rosyid Nur Anggara Putra, SPd., M.Si.  
SIGNED

Valid ID: 64c8544b86884



Penguji II

Syayyidah Maftuhatul Jannah, SE., M.Si.  
SIGNED

Valid ID: 64d305122b232



Yogyakarta, 18 Juli 2023

UIN Sunan Kalijaga  
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

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

Valid ID: 64d5ab293dd58

## SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI

Hal : Skripsi Saudari Siti Ngaropah

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 memperbaiki seperlunya, maka kami berpendapat bahwa skripsi saudara:

Nama : Siti Ngaropah

NIM : 19108020082

Judul : Pengaruh *Job Insecurity, Job Satisfaction, dan Workload* terhadap *Turnover Intention* dengan Stres Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi pada Karyawan Bank Muamalat Indonesia di Yogyakarta).

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

Dengan ini kami mengharapkan agar skripsi saudara tersebut dapat segera dimunaqosyahkan. Atas perhatiannya, kami ucapkan terima kasih.

*Wassalamu'alaikum wr.wb.*

Yogyakarta, 10 Juni 2023

Pembimbing



**Fitri Zaelina, S.E.I., M.E.K**

**NIP. 19920418 201903 2 015**

## SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Siti Ngaropah  
NIM : 19108020082  
Program Studi : Perbankan Syariah  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi saya yang berjudul “Pengaruh Job Insecurity, Job Satisfaction, Dan Workload Terhadap Turnover Intention Karyawan Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening” adalah hasil karya pribadi dan sepanjang pengetahuan penyusun tidak berisi materi yang dipublikasikan atau ditulis orang lain, kecuali bagian-bagian tertentu yang penyusun ambil sebagai acuan.

Apabila kemudian hari dalam skripsi saya ditemukan plagiasi dari karya orang lain, maka saya bersedia ditindak sesuai aturan yang berlaku di Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta. Demikian pernyataan ini saya buat dan dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Yogyakarta, 23 Mei 2023



Siti Ngaropah

NIM. 19108020082

**SURAT PERSETUJUAN PUBLIKASI UNTUK KEPENTINGAN  
AKADEMIK**

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

Nama : Siti Ngaropah  
NIM : 19108020082  
Program Studi : Perbankan Syariah  
Fakultas : Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam  
Jenis Karya : Skripsi

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

**“Pengaruh *Job Insecurity*, *Job Satisfaction*, dan *Workload* Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Karyawan Bank Muamalat Indonesia di Yogyakarta)”**

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan bebas royalti noneklusif ini Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta berhak menyimpan, mengalih media tau/formatkan, mengolah dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis dan sebagai pemilik Hak Cipta.  
Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Yogyakarta, 10 Juni 2023

Yang menyatakan



**Siti Ngaropah**

**19108020082**

## HALAMAN MOTTO

“Perempuan adalah separuh masyarakat, anda tidak dapat memiliki revolusi tanpa wanita, anda tidak dapat memiliki demokrasi tanpa wanita, anda tidak akan memiliki kesetaraan tanpa wanita, anda tidak dapat memiliki apapun tanpa wanita.”

(Nawal El Saadawi)

“Perempuan selalu dihadapkan dengan banyak pilihan, diantaranya adalah memilih menjadi perempuan karir atau ibu rumah tangga. Meskipun mampu memilih keduanya, perempuan akan tetap kembali kerumah dan menjadi ibu rumah tangga. Jika memang demikian, jadilah ibu rumah tangga yang berpendidikan.”

(Siti Ngaropah)

STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA

## HALAMAN PERSEMBAHAN

Puji syukur kehadirat Allah SWT dan atas dukungan serta doa dari orang-orang tercinta akhirnya skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik.

Skripsi ini saya persembahkan :

**Pertama dan yang paling utama untuk kedua orang tua serta kakak-kakak tercinta.**

Yang selalu mendukung, mendoakan sekaligus memberikan banyak perhatian dengan penuh kasih sayang dan kesabaran, serta pengorbanan yang luar biasa tidak dapat di deskripsikan. Karena pada sejatinya, semua ini bukan tentang materi yang telah dikeluarkan namun effort yang telah diperjuangkan. Semoga segala keihlasan yang diberikan, digantikan dengan sebaik-baiknya pemberian.

**Kedua untuk siapapun yang selalu bertanya “kapan skripsimu selesai?”**

Lulus tepat waktu atau lulus diwaktu yang tepat adalah pilihan, bahkan jika memang terpaksa lulus tidak tepat waktu pun bukanlah suatu kejahatan bukan pula aib yang perlu disembunyikan. Sungguh kerdil dan primitif sekali jika mengukur kecerdasan seseorang dari siapa yang paling cepat lulus. Ini bukan tentang kompetisi, bukankah sebaik-baiknya skripsi adalah skripsi yang selesai.

Karena mungkin ada satu dua hal dibalik keterlambatan mereka lulus, kemampuan dan kemauan mereka tidak sepenuhnya digunjingkan. Dan percayalah, alasan saya disini pun merupakan alasan yang sepenuhnya baik.

## PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB LATIN

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

### A. Konsonan Tunggal

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Keterangan
ا	Alif	Tidak dilambangkan	Tidak dilambangkan
ب	Bā'	b	be
ت	Tā'	t	te
ث	Šā'	š	es (dengan titik di atas)
ج	Jīm	j	je
ح	Ḥā'	ḥ	ha (dengan titik di bawah)
خ	Khā'	kh	ka dan ha
د	Dāl	d	de
ذ	Žāl	ž	zet (dengan titik di atas)
ر	Rā'	r	er
ز	Zāi	z	zet
س	Sīn	s	es
ش	Syīn	sy	es dan ye
ص	Šād	š	es (dengan titik di bawah)
ض	Ḍād	ḍ	de (dengan titik di bawah)
ط	Ṭā'	ṭ	te (dengan titik di bawah)
ظ	Zā'	ẓ	zet (dengan titik di bawah)
ع	'Ain	'	koma terbalik di atas
غ	Gain	g	ge
ف	Fā'	f	ef
ق	Qāf	q	qi
ك	Kāf	k	ka

ل	Lām	l	el
م	Mīm	m	em
ن	Nūn	n	en
و	Wāwu	w	w
هـ	Hā'	h	ha
ء	Hamzah	`	apostrof
ي	Yā'	Y	Ye

### B. Konsonan Rangkap

متعددة	ditulis	Muta'addidah
عدة	ditulis	'iddah

### C. Ta"Marbuttah

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.

حكمة	ditulis	Hikmah
علة	ditulis	'illah
الولياء كرامة	ditulis	karāmah al-aulyā

### 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.

-----◌-----	Fatḥah	ditulis	A
-----◌-----	Kasrah	ditulis	i
-----◌-----	Ḍammah	ditulis	u

فَعَلَ	Fatḥah	ditulis	fa'ala
ذَكَرَ	Kasrah	ditulis	ẓukira
يَذْهَبُ	Ḍammah	ditulis	yaẓhabu

### E. Vokal Panjang

1. fatḥah + alif	ditulis	Ā
جَاهِلِيَّة	ditulis	jāhiliyyah
2. fatḥah + yā' mati	ditulis	ā
تَنَسَّى	ditulis	tansā
3. Kasrah + yā' mati	ditulis	ī
كَرِيم	ditulis	karīm
4. Ḍammah + wāwu mati	ditulis	ū
فُرُوض	ditulis	furūḍ

### F. Vokal Rangkap

1. fatḥah + yā' mati	ditulis	ai
بَيْنَكُمْ	ditulis	bainakum

2. fathah + wāwu mati	ditulis	au
قول	ditulis	qaul

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

أَنْتُمْ	ditulis	a'antum
عِدَّةٌ	ditulis	u'iddat
شَكَرْتُمْ لَنَا	ditulis	la'in syakartum

### H. Kata Sandang Alif + Lam

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

الْقُرْآن	ditulis	al-Qur'ān
الْقِيَاس	ditulis	al-Qiyās

2. Bila diikuti huruf syamsiyyah maka ditulis sesuai dengan huruf pertama syamsiyyah tersebut.

السَّمَاء	ditulis	as-Samā
الشَّمْس	ditulis	asy-Syams

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

الفروض ذوى	ditulis	ẓawī al-furūḍ
السنة أهل	ditulis	ahl as-sunnah

## KATA PENGANTAR

Segala puji bagi Allah SWT atas segala rahmat, taufiq dan hidayahnya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan lancar dan sesuai dengan yang diharapkan. Sholawat salam senantiasa tercurahkan kehadiran Nabi Besar Muhammad SAW yang kita teladani akhlaqnya dan dinantikan syafaatnya diakhir zaman nanti.

Skripsi ini merupakan wujud karya terakhir saya sebagai Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta. Tentunya ada banyak sekali bantuan dari pihak lain, untuk itu dengan segala kerendahan hati, penulis ingin mengucapkan terimakasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Phil Al-Makin, S.Ag., M.Ag, selaku Rektor UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
2. Bapak Dr. Afdawaiza, S.Ag., M.Ag. selalu 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. Ibu Fitri Zaelina, S.E.I., M.E.K. selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang telah memberikan bimbingan, arahan, serta evaluasi dengan penuh kesabaran. Memposisikan diri layaknya teman yang dapat diajak berdiskusi serta mendukung secara mental. Terimakasih atas dedikasinya.
5. Bapak Alex Fahrur Riza, S.E., M.SC. selaku Dosen Pembimbing Akademik.
6. Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta atas pengetahuan dan wawasan serta dedikasi yang diberikan.
7. Seluruh pegawai dan staf tata usaha Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
8. Pimpinan serta seluruh karyawan Bank Muamalat Indonesia di Yogyakarta yang telah memberikan kesempatan untuk melaksanakan penelitian dan meluangkan waktunya untuk mengisi kuesioner.

9. Orang tua tercinta Bapak Sarengat dan Ibu Suharti, kakak tersayang Ninik Hanipah dan Yuli Ariani serta keluarga besar Mbah Musinem. Terimakasih atas segala doa, dukungan, motivasi, pengorbanan dan kasih sayang yang diberikan. Semoga senantiasa diberikan kesehatan, kebahagiaan, rezeki, dipermudah segala urusannya dan selalu dalam lindungan Allah SWT.
10. For My Self, terimakasih sudah berjuang dan bertahan sampai titik ini, terimakasih telah begitu yakin untuk melawati proses atas pilihan yang aku yakini. Meskipun banyak rencana yang belum terlaksana, meskipun banyak mimpi yang belum tercapai, serta rasa ingin menyerah karena terus melangkah, I believe you can do it and can finish it till the end. Maaf untuk segala luka yang dirasakan, betapa munafiknya diri ini atas rasa sakit akan kehidupan, namun masih tetap ceria demi sebuah afirmasi dewasa. Pada akhirnya insecurity ku hanyalah ketakutan masa lalu, sekarang yang tersisa hanyalah rasa bangga karena telah begitu kuat dan menguatkan.
11. Keluarga DEMA FEBI 2021, SEMA FEBI 2022 serta keluarga besar Prodi PS 2019 khususnya kelas PS C yang tidak bisa disebutkan satu persatu, terimakasih banyak atas pelajaran, pengalaman, dedikasi serta tempat berproses yang sangat luar biasa.
12. Keluarga KKN 108 Dersono, kalian adalah satu dari sekian rumah yang cukup nyaman untuk berkeluh kesah, berbagi kisah akan masa depan serta candaan-candaan yang saling menguatkan. Terima kasih atas segala suka duka serta kekompakan yang diberikan, dimasa depan semoga dipertemukan kembali dengan versi terbaik dari masing-masing diri ini.
13. Last but not Least, kawan seperjuangan Orieza sandey, Dewi Noviana, Aprilia Hesti, Fitri Choirun, Rinakurniawati, Sinta Nuriyah. Semoga curhatan akan masa depan menjadi koreksi bersama, and see you all on top.

Semoga Allah SWT senantiasa memudahkan segala urusan serta membalas seluruh kebaikan. Penulis menyadari masih terdapat banyak kekurangan dalam penulisan skripsi ini, oleh karena itu kritik serta saran yang membangun sangat diharapkan. Semoga skripsi ini dapat memberi manfaat bagi kita semua. Aamiin.

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL .....</b>	<b>i</b>
<b>SURAT PENGESAHAN TUGAS AKHIR .....</b>	<b>ii</b>
<b>SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI .....</b>	<b>iii</b>
<b>SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI .....</b>	<b>iv</b>
<b>SURAT 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>xii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>xiv</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>xvi</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>xviii</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>xix</b>
<b>ABSTRAC.....</b>	<b>xx</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang .....	1
B. Rumusan Masalah .....	9
C. Tujuan dan Manfaat Penelitian .....	9
D. Sistematika Pembahasan .....	11
<b>BAB II LANDASAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS .....</b>	<b>14</b>
A. Landasan Teori.....	14
1. Turnover Intention .....	14
2. Job Insecurity .....	17
3. Job Satisfaction .....	21
4. Workload .....	23
5. Stres Kerja.....	26
B. Kajian Pustaka .....	31
C. Pengembangan Hipotesis .....	37

D. Kerangka Pemikiran.....	46
<b>BAB III METODOLOGI PENELITIAN .....</b>	<b>48</b>
A. Jenis Penelitian.....	48
B. Lokasi Penelitian.....	48
C. Populasi dan Sampel.....	49
D. Definisi Operasional Variabel.....	51
1. Variabel Independen .....	51
2. Variabel Dependen .....	51
3. Variabel Intervening .....	51
E. Metode Pengumpulan dan Sumber Data.....	54
F. Teknik Analisis Data.....	56
<b>BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>64</b>
A. Gambaran Umum Penelitian.....	64
B. Analisis Deskriptif Responden .....	65
C. Hasil Penelitian.....	70
1. Hasil Uji Instrumen Penelitian.....	70
2. Hasil Uji Asumsi Klasik .....	73
3. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda.....	78
4. Analisis Jalur (Path Analysis).....	84
D. Pembahasan.....	89
<b>BAB V PENUTUP.....</b>	<b>102</b>
A. Kesimpulan .....	102
B. Keterbatasan Penelitian.....	103
C. Saran .....	103
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>105</b>
<b>LAMPIRAN.....</b>	<b>114</b>

## DAFTAR TABEL

<b>Tabel 1.1</b> Jumlah Karyawan tahunan berdasarkan Gender .....	7
<b>Tabel 1.2</b> Jumlah Karyawan tahunan berdasarkan Masa Kerja .....	7
<b>Tabel 2.1</b> Penelitian Terdahulu .....	31
<b>Tabel 3.1</b> Definisi Operasional .....	51
<b>Tabel 4.1</b> Karakteristik Responden .....	65
<b>Tabel 4.2</b> Tingkat Pendidikan Responden .....	66
<b>Tabel 4.3</b> Kantor Tempat Kerja Responden .....	67
<b>Tabel 4.4</b> Jabatan/Posisi Pekerjaan Responden .....	68
<b>Tabel 4.5</b> Masa Kerja Responden .....	69
<b>Tabel 4.6</b> Hasil Uji Validitas .....	70
<b>Tabel 4.7</b> Hasil Uji Reliabilitas .....	73
<b>Tabel 4.8</b> Hasil Uji Normalitas (Variabel X terhadap Z) .....	74
<b>Tabel 4.9</b> Hasil Uji Normalitas (Variabel X dan Z terhadap Y) .....	74
<b>Tabel 4.10</b> Hasil Uji Multikolinearitas (Variabel X terhadap Z) .....	76
<b>Tabel 4.11</b> Hasil Uji Multikolinearitas (Variabel X dan Z terhadap Y) .....	76
<b>Tabel 4.12</b> Hasil Uji Heteroskedastisitas (Variabel X terhadap Z) .....	77
<b>Tabel 4.13</b> Hasil Uji Heteroskedastisitas (Variabel X dan Z terhadap Y) .....	78
<b>Tabel 4.14</b> Hasil Uji Koefisien Determinasi (Variabel X terhadap Z).....	79
<b>Tabel 4.15</b> Hasil Uji Koefisien Determinasi (Variabel X dan Z terhadap Y).....	79
<b>Tabel 4.16</b> Hasil Uji F (Variabel X terhadap Z) .....	80
<b>Tabel 4.17</b> Hasil Uji F (Variabel X dan Z terhadap Y) .....	81
<b>Tabel 4.18</b> Hasil Uji t (Variabel X terhadap Z) .....	81
<b>Tabel 4.19</b> Hasil Uji t (Variabel X dan Z terhadap Y) .....	83
<b>Tabel 4.20</b> Hasil Uji Regresi Linier Berganda (Variabel X terhadap Z) .....	84
<b>Tabel 4.21</b> Hasil Uji Regresi Linier Berganda (Variabel X dan Z terhadap Y)....	86
<b>Tabel 4.22</b> Hasil Kalkulasi Sobel Test .....	89
<b>Tabel 4.23</b> Distribusi Frekuensi <i>Job Satisfaction</i> .....	94
<b>Tabel 4.24</b> Tabel Hasil Perhitungan Effek .....	96
<b>Tabel 4.25</b> Hasil Kalkulasi Sobel Test .....	97

<b>Tabel 4.26</b> Tabel Hasil Perhitungan Efek .....	98
<b>Tabel 4.27</b> Hasil Kalkulasi Sobel Test .....	98
<b>Tabel 4.28</b> Tabel Hasil Perhitungan Efek .....	99
<b>Tabel 4.29</b> Hasil Kalkulasi Sobel Test .....	100



## DAFTAR LAMPIRAN

<b>Lampiran I</b> Kuisisioner Penelitian .....	114
<b>Lampiran II</b> Hasil Uji SPSS dan Data Kuisisioner.....	120
<b>Lampiran III</b> Transkrip Hasil Wawancara .....	141
<b>Lampiran IV</b> Dokumentasi .....	142
<b>Lampiran V</b> Daftar Riwayat Hidup (CV).....	143

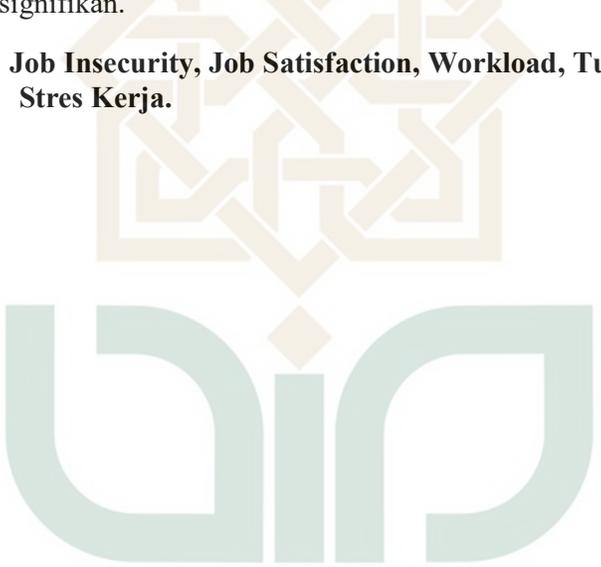


STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
**SUNAN KALIJAGA**  
YOGYAKARTA

## ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh job insecurity, job satisfaction, dan workload terhadap turnover intention dengan stres kerja sebagai variabel intervening. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Bank Muamalat Indonesia di Yogyakarta dengan pengambilan sampel menggunakan teknik purposive sampling (minimal bekerja >1 tahun dengan posisi kerja strategis, non staf keamanan dan kebersihan). Penelitian ini menggunakan analisis jalur (Path Analysis) yaitu pengembangan dari regresi linier berganda, dengan software SPSS 25.0. sebagai media analisisnya. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa dari sembilan hipotesis yang diajukan tiga diantaranya berpengaruh positif dan signifikan, sedangkan sisanya tidak berpengaruh signifikan.

**Kata Kunci: Job Insecurity, Job Satisfaction, Workload, Turnover Intention, Stres Kerja.**

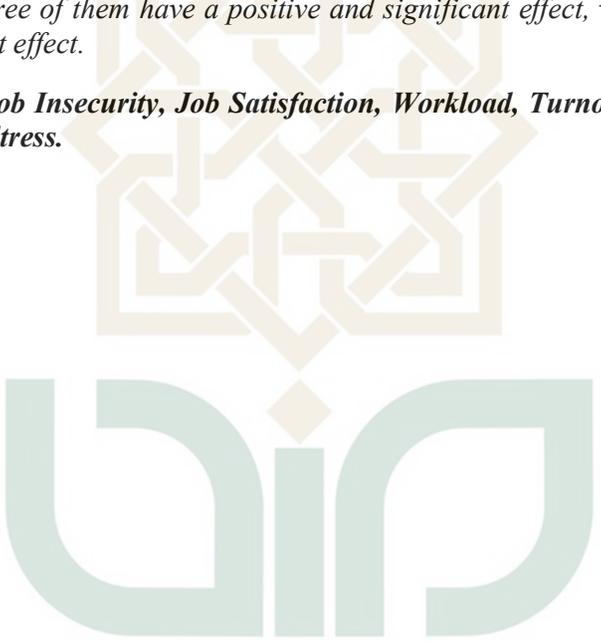


STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA

## **ABSTRACT**

*This research was conducted with the aim of knowing the effect of job insecurity, job satisfaction, and workload on turnover intention with work stress as an intervening variable. The population in this study were all employees of Bank Muamalat Indonesia in Yogyakarta by taking samples using a purposive sampling technique (working minimum > 1 year in strategic work positions, non-security and cleaning staff). This study uses path analysis (Analisis Jalur), namely the development of multiple linear regression, with SPSS 25.0 software. as a medium of analysis. The results of this study indicate that of the nine hypotheses proposed, three of them have a positive and significant effect, while the rest have no significant effect.*

**Keywords:** *Job Insecurity, Job Satisfaction, Workload, Turnover Intention, Job Stress.*



STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Pada akhir abad ke-20, muncul istilah yang cukup populer pada dunia bisnis, dimana istilah tersebut menandai lahirnya perubahan di masa-masa setelahnya. Istilah yang dimaksud adalah Disrupsi, yang ditandai dengan kemunduran pada perusahaan besar serta meningkatnya kreativitas dan inovasi dari perusahaan kecil melalui pengembangan bisnis digital (Handayani, 2020). Kemajuan yang pesat pada awal abad ke-21 dalam kemajuan dan perkembangan teknologi melahirkan fenomena yang dinamakan Era Disrupsi. Disrupsi bukan serta merta perubahan yang sifatnya kecil dengan dampak yang sempit, melainkan perubahan besar yang mengubah tatanan yang fundamental. Era disrupsi tidak hanya mengubah wajah media ataupun industri yang ada pada zamannya, tetapi juga mengubah sesuatu yang sifatnya lebih kompleks, seperti cara, sikap dan perilaku dalam berkomunikasi.

Disrupsi menunjukkan bahwa terdapat pergeseran pada aktivitas masyarakat dari dunia nyata beralih ke dunia maya, pergeseran dari tenaga yang awalnya manual atau dikerjakan manusia menjadi tenaga yang lebih canggih seperti mesin, komputer hingga robot, sehingga merusak tatanan yang ada (Yudihistira, 2021). Satu dari rangkaian era disrupsi yang ditandai dengan digital teknologi dan sistem informasi yang berkembang pesat sehingga mengubah berbagai macam sistem, khususnya sistem keuangan secara global, hal tersebut dengan terang menggeser kebiasaan masyarakat dalam melakukan transaksi

keuangan (Sutrisno, 2020). Perkembangan serta kemajuan teknologi digital seiring berjalannya waktu menghilangkan perbankan tradisional yang pada awalnya menjalankan transaksi manual beralih menjadi transaksi digital. Dampak negatif dari implementasi transformasi teknologi ini yaitu risiko pemotongan prosedur kerja, serta pada tahap lebih lanjut akan berdampak pada pengurangan tenaga kerja (Hartono & Atmaja, 2021).

Teknologi digital yang tumbuh luar biasa, didukung dengan generasi muda yang terbiasa hidup berdampingan dengan kecanggihan digital, memunculkan fenomena dimana ketika seorang nasabah pergi ke bank tidak akan lagi menemukan pekerja yang biasa diposisikan di *front office*, melainkan robot-robot yang secara otomatis menggantikan posisi mereka. Namun, tidak menutup kemungkinan bahwa transformasi digital akan memunculkan ekonomi-ekonomi baru, atau servis-servis baru yang dibutuhkan masyarakat sebagai bentuk perbaikan dari perkembangan teknologi, meskipun kemungkinan besar akan menghilangkan posisi *front office* dan sebagian *back office* (Sandi, 2022).

Efek negatif yang disampaikan pada penjelasan sebelumnya pada akhirnya akan menimbulkan ketakutan tersendiri bagi karyawan yang posisinya terancam oleh disrupsi teknologi. Semua perubahan tersebut dapat mempengaruhi kelompok atau individu tertentu yang terdapat dalam suatu organisasi sehingga akan mendorong persepsi ketidakamanan kerja. Sedangkan untuk tuntutan psikologis yang akan dialami karyawan, seperti kelelahan serta semangat kerja yang menurun, hal itu dapat mengakibatkan kesehatan mental karyawan terganggu pada tempat mereka bekerja, yang memungkinkan karyawan untuk

memutuskan keluar dari pekerjaannya di perusahaan dan memilih alternatif ke pekerjaan yang lain (Greenhalgh & Rosenblatt, 1984).

Lum et al (1998) mengartikan *turnover intention* sebagai keinginan untuk tetap tinggal atau pindah dari organisasinya. Menurut Steel dan Ovalle (1984) *turnover intention* adalah kecenderungan karyawan untuk meninggalkan organisasinya. *turnover intention* merupakan suatu kecenderungan ataupun tingkat kemungkinan seorang karyawan meninggalkan perusahaan atau organisasi, baik disengaja atau tidak (Robbins & Judge, 2017). Hal tersebut didukung oleh beberapa faktor diantaranya adalah faktor *job insecurity*, *job satisfaction* dan *workload*, serta yang lebih kompleks adalah faktor stres kerja.

Ketidakamanan kerja atau *job insecurity* yang dipengaruhi oleh perubahan organisasi diantaranya adalah pemutusan hubungan kerja (PHK), perampangan serta *marger*. Menurut Greenhalgh & Rosenblatt (1984) mendefinisikan *job insecurity* sebagai kondisi tidak mampu seorang karyawan dalam mempertahankan serta menjaga keberlangsungan dari pekerjaannya, dikarenakan adanya suatu ancaman terhadap pekerjaan yang mereka lakukan. Mauno *et al.* (2001) menambahkan bahwa terdapat dua alasan atau sebab yang memicu terjadinya ketidakamanan kerja, yaitu terdapat tekanan psikologis serta perubahan organisasi.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Sverke & Hellgren (2002) menjelaskan *job insecurity* memiliki pengaruh terhadap karyawan ataupun organisasi baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang. Pengaruh jangka

pendek *job insecurity* terhadap karyawan diantaranya kualitas *job satisfaction*, keterlibatan kerja, komitmen terhadap organisasi serta kepercayaan pada pemimpin atau atasan. Sedangkan untuk pengaruh dari jangka panjang, akan berdampak pada kesehatan terhadap fisik serta mental karyawan, kinerja menurun serta mempengaruhi intensitas pindah kerja (*turnover intention*).

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Marzuqi (2021) menyebutkan bahwa terdapat pengaruh yang positif antara *job insecurity* dengan *turnover intention* pada seorang karyawan. Hal tersebut sesuai atau didukung oleh penelitian sebelumnya oleh Ardi Saputra et al (2020) dimana *job insecurity* menunjukkan pengaruh simultan dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan. Namun, Purwati & Maricy (2021) menyatakan hasil yang berbeda dari penelitian yang dilakukan, dimana *job insecurity* tidak memiliki pengaruh atau tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap *turnover intention* karyawan.

Selain *job insecurity*, *job satisfaction* juga dapat memunculkan terjadinya *turnover intention*. Menurut Puangyoykeaw & Nishide (2015) menjelaskan bahwa kepuasan kerja merupakan sikap yang menggambarkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya baik secara keseluruhan maupun terhadap berbagai aspek dari pekerjaannya tersebut. karyawan yang puas dan berkomitmen akan terlibat positif dalam membantu organisasi, sedangkan karyawan yang tidak senang dengan pekerjaannya cenderung bersikap negatif mengindikasikan ketidakpuasan kerja. Adanya ketidaksesuaian antara perusahaan dengan karyawan biasanya tercermin pada pembayaran gaji atau hak karyawan, tidak peduli dengan kondisi fisik tempat kerja, tidak memberi apresiasi bahkan ketika perusahaan harus

mengambil tindakan pemutusan hubungan kerja atau PHK (Ardi Saputra et al., 2020).

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Sari et al (2015) menunjukkan hasil dimana kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan secara simultan terhadap *turnover intention* karyawan. Hal tersebut berlawanan dengan penelitian Wahyuningtyas & Munauwaroh (2022) yang menjelaskan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention* karyawan. Begitupun penelitian yang sebelumnya dilakukan oleh Ardi Saputra et al (2020) memaparkan hasil dimana *job satisfaction* memiliki pengaruh negatif atau berpengaruh negatif dan signifikan terhadap intensitas pindah kerja atau *turnover intention* karyawan.

Selanjutnya adalah *workload* atau beban kerja, yang mana juga mempengaruhi terjadinya *turnover intention* pada karyawan (Afrianty et al, 2022). Menurut Koesomowidjojo (2017) beban kerja merupakan segala bentuk pekerjaan yang diberikan kepada sumberdaya manusia untuk diselesaikan dalam waktu tertentu. Menurut Ilyas (2000) beban kerja atau *workload* harus sesuai dengan intensitas serta kuantitas pekerjaan yang harus diselesaikan maupun secara kualitas sesuai keahlian. Bila tidak sesuai dan sebanding dengan kapasitas dan kapabilitas baik fisik ataupun keahlian serta waktu yang terbatas, akan menjadi sumber stres. Pada penelitian yang dilakukan oleh Wibisono et al (2020) beban kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention* karyawan. Diperkuat dengan penelitian Oktaviani et al (2023) bahwa beban kerja atau *workload* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Berlawanan dengan penelitian yang sebelumnya dilakukan oleh Sundari & Meria

(2019) menyimpulkan bahwa beban kerja tidak berpengaruh terhadap *turnover intention*.

Variabel selanjutnya adalah Stres Kerja, Robbins dan Judge (2008) menjelaskan stres kerja merupakan suatu iklim atau kondisi yang dirasakan oleh seorang karyawan karena beban kerja yang melebihi batas kemampuan, estimasi waktu yang singkat, perasaan susah atau tidak tenang serta emosi yang tidak terkontrol yang dapat menghambat kinerja karyawan tersebut. Stres kerja disini dijadikan sebagai variabel penguat tidaknya penelitian, karena semua variabel sebelumnya berdasarkan penelitian Robbins dan Judge (2008) masuk kedalam indikator sumber Stres kerja, yang mana secara umum sumber Stres kerja dibagi menjadi tiga faktor, yaitu faktor lingkungan , faktor organisasional dan faktor individual.

Faktor lain yang menjadikan stres kerja sebagai variabel intervening adalah karena terdapat ketidak konsistensian hasil penelitian sebelumnya, Ramdhan & Fajrianti (2021) menunjukkan hasil bahwa *job insecurity* tidak berpengaruh signifikan terhadap stres kerja, Fauziek & Yanuar (2021) menunjukkan hasil negatif namun signifikan antara *job satisfaction* dengan *stres kerja*, dan yang terakhir Djapar (2020) menunjukkan hasil penelitian stres kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*.

Penelitian ini dilakukan di Yogyakarta yang merupakan satu dari beberapa pusat pertumbuhan industri teknologi di Indonesia. Yogyakarta memiliki visi untuk menjadi kota pintar (*smart city*) yang berfokus pada pemanfaatan teknologi

untuk meningkatkan kualitas dan efektivitas pelayanan publik. Objek pada penelitian ini adalah karyawan Bank Muamalat Indonesia di Yogyakarta. Bank Muamalat merupakan bank yang menggunakan konsep syariah pertama di Indonesia, kemudian diikuti oleh lembaga-lembaga syariah lainnya. Berdiri berdasarkan Akta Pendirian No. 1 tanggal 1 November 1991 di Jakarta. Dimana tuntutan untuk terus berkembang serta menyesuaikan diri terhadap perubahan khususnya perkembangan digital semakin tinggi.

Terlepas dari tuntutan untuk terus berkembang dan menyesuaikan diri, berdasarkan data yang diambil dari laporan tahunan Bank Muamalat Indonesia tahun 2022, terhitung dari laporan empat tahun terakhir yaitu mulai tahun 2019 sampai 2022, menunjukkan tingkat penurunan karyawan yang cukup signifikan. Dengan spesifikasi data sebagai berikut:

**Tabel 1.1**

Jumlah Karyawan tahunan berdasarkan Gender

Keterangan Gender	2022	2021	2020	2019
Laki-laki	1.524	1.640	1.803	1.966
Perempuan	956	1.060	1.165	1.294
<b>Jumlah</b>	<b>2.480</b>	<b>2.700</b>	<b>2.968</b>	<b>3.260</b>

Sumber: Laporan Tahunan Bank Muamalat Indonesia tahun 2022

**Tabel 1.2**

Jumlah Karyawan tahunan berdasarkan Masa Kerja

Keterangan Masa Kerja	2022	2021	2020	2019
-----------------------	------	------	------	------

<1 tahun	278	125	111	224
1-2 tahun	161	208	368	514
3-5 tahun	371	494	483	583
6-10 tahun	577	939	1.177	1.256
>10 tahun	1.093	934	829	683
<b>Jumlah</b>	<b>2.480</b>	<b>2.700</b>	<b>2.968</b>	<b>3.260</b>

Sumber: Laporan Tahunan Tahunan Bank Muamalat Indonesia tahun 2022

Dari kurun waktu empat tahun kebelakang yaitu dari tahun 2019 sampai dengan 2022, persentase *turnover intention* karyawan Bank Muamalat Indonesia selalu mengalami penurunan karyawan. Dilihat mulai dari kurun waktu 2019-2020 persentase *turnover* sebesar 9,37%,kemudian dikisaran tahun tahun 2020-2021 turun sebesar 6,20% kemudian di tahun 2021-2022 turun sebesar 5,58%. Hal ini menunjukkan konsistensi *turnover* yang terjadi pada Bank Muamalat Indonesia, meskipun jika dilihat dari besaran persentasenya mengalami penurunan angka. Menurut Maier (1970) persentase *turnover* dinyatakan tinggi apabila mencapai 5% atau lebih.

Berdasarkan pemaparan serta penjelasan dari latar belakang yang telah disebutkan diatas, maka disusunlah penelitian dengan judul “**Pengaruh *Job Insecurity*, *Job Satisfaction*, dan *Workload* terhadap *Turnover Intention* Karyawan dengan Stres Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Bank Muamalat Indonesia di Yogyakarta)**”.

## B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, dapat dirumuskan beberapa rumusan masalah yaitu:

1. Bagaimana pengaruh *job insecurity* terhadap *turnover intention*?
2. Bagaimana pengaruh *job satisfaction* terhadap *turnover intention*?
3. Bagaimana pengaruh *workload* terhadap *turnover intention*?
4. Bagaimana pengaruh *job insecurity* terhadap stres kerja?
5. Bagaimana pengaruh *job satisfaction* terhadap stres kerja?
6. Bagaimana pengaruh *workload* terhadap stres kerja?
7. Apakah stres kerja memediasi pengaruh *job insecurity* terhadap *turnover intention*?
8. Apakah stres kerja memediasi pengaruh *job satisfaction* terhadap *turnover intention*?
9. Apakah stres kerja memediasi pengaruh *workload* terhadap *turnover intention*?

## C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

### 1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, dapat diketahui tujuan dari penelitian ini yaitu:

1. Untuk mendeskripsikan pengaruh *job insecurity* terhadap *turnover intention*.
2. Untuk mendeskripsikan pengaruh *job satisfaction* terhadap *turnover intention*.
3. Untuk mendeskripsikan pengaruh *workload* terhadap *turnover intention*.
4. Untuk mendeskripsikan pengaruh *job insecurity* terhadap stres kerja.
5. Untuk mendeskripsikan pengaruh *job satisfaction* terhadap stres kerja.

6. Untuk mendeskripsikan pengaruh *workload* terhadap stres kerja.
7. Untuk mengetahui apakah stres kerja memediasi pengaruh *job insecurity* dengan *turnover intention*.
8. Untuk mengetahui apakah stres kerja memediasi pengaruh *job satisfaction* terhadap *turnover intention*.
9. Untuk mengetahui apakah stres kerja memediasi pengaruh *workload* terhadap *turnover intention*.

## 2. Manfaat Penelitian

Dalam penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat serta berguna untuk beberapa pihak antara lain:

### a. Bagi peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan tentang perkembangan isu SDM khususnya pada Bank Muamalat Indonesia, sehingga dapat membantu peneliti dalam menganalisis bagaimana isu-isu SDM tersebut dapat mempengaruhi *turnover intention* pada ranah Bank Muamalat Indonesia, khususnya pada pengaruh *job insecurity*, *job satisfaction* dan *workload* terhadap *turnover intention* dengan stres kerja sebagai variabel intervening pada karyawan Bank Muamalat Indonesia di Yogyakarta.

### b. Bagi akademisi

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan referensi atau sebagai bahan literasi yang memberikan muatan informasi perihal penelitian dengan judul serupa atau berkaitan dengan pengaruh *job insecurity*, *job satisfaction*, dan *workload*

terhadap *turnover intention* karyawan dengan stres kerja sebagai variable intervening pada karyawan Bank Muamalat Indonesia di Yogyakarta.

c. Bagi PT Bank Muamalat Indonesia

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan pertimbangan bagi PT Bank Muamalat Indonesia dalam mengembangkan serta meningkatkan formula-formula untuk memaksimalkan kapasitas dan kapabilitas dari SDM yang dimiliki, baik kualitas kerja maupun kualitas pada *turnover intention* yang dibangun.

**D. Sistematika Pembahasan**

Sistematika pembahasan dalam sebuah penelitian merupakan rangkaian urutan dalam proses penyajian hasil dari penelitian tersebut. dalam sistematika pembahasan tersebut dibagi menjadi beberapa bab yang bertujuan untuk mempermudah dalam penulisan serta menyajikan laporan secara urut dan rapi. Adapun pembagian tersebut dibagi kedalam 5 BAB pembahasan yang akan diuraikan sebagaimana berikut:

BAB I berisikan uraian latar belakang yang mendasari penulis untuk melakukan penelitian, selanjutnya rumusan masalah yang ditulis dalam bentuk pertanyaan, dengan adanya rumusan masalah penulis mempunyai batas-batas dalam melakukan sebuah penelitian, kemudian terdapat tujuan dan manfaat penelitian hal inilah yang menjadikan sebuah penelitian penting untuk dilakukan, karena dengan penelitian ini diharapkan dapat berbagi serta memberikan manfaat yang sifatnya keberlanjutan, dan terakhir sistematika pembahasan yang menyajikan urutan-urutan pembahasan penelitian mulai dari latar belakang

masalah hingga kesimpulan, sehingga penelitian tersebut dapat tersusun secara urut.

BAB II berisi tentang landasan teori yang berfungsi untuk memperkuat dan sebagai acuan dasar untuk menentukan hasil dari penelitian, kemudian terdapat kajian pustaka yang berfungsi sebagai referensi terhadap penelitian-penelitian terdahulu, sehingga penulis dapat menentukan perbedaan dari penelitian-penelitian terdahulu, dan terakhir hipotesis yaitu jawaban sementara dari sebuah penelitian yang masih harus dicari kebenarannya. Pada bab ini kita dapat menemukan pemahaman dan kerangka untuk melakukan sebuah penelitian.

BAB III disajikan gambaran atau tata cara maupun teknik yang digunakan untuk menjawab permasalahan-permasalahan yang tertulis pada rumusan masalah sebuah penelitian. BAB ini membahas tentang jenis penelitian, kemudian jenis dan sumber data, dilanjutkan populasi dan sampel penelitian, metode pengumpulan data, definisi operasional variabel, serta teknik analisis data yang digunakan dalam melakukan penelitian.

BAB IV merupakan inti dari sebuah penelitian, dikarenakan gambaran umum serta hasil dan pembahasan pada sebuah penelitian tertuang dan teruraikan secara jelas pada bab ini. Adapun isi dari bab ini yaitu interpretasi atau penjelasan lebih spesifik dari hasil olah data yang mencakup analisis deskriptif, uji asumsi klasik, analisis jalur serta analisis data terhadap pengujian hipotesis dan juga pembahasan.

BAB V merupakan bagian akhir sebuah penelitian, pada bab ini menjelaskan kesimpulan secara singkat dari hasil sebuah penelitian yang telah dilakukan, sehingga pembaca dapat memahami inti sari dari penelitian tersebut dengan lebih mudah, pada bab ini juga dituliskan kritik dan saran bagi instansi terkait yang bertujuan untuk membangun bagaimana agar instansi tersebut lebih baik lagi.

## BAB V PENUTUP

### A. Kesimpulan

Berdasarkan analisis data dan pembahasan dari pengaruh variabel *job insecurity*, variabel *job satisfaction*, variabel *workload* terhadap *turnover intention* karyawan dengan stres kerja sebagai variabel intervening studi kasus pada karyawan Bank Muamalat Indonesia di Yogyakarta, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara *Job Insecurity* dengan *Turnover Intention*.
2. Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara *job satisfaction* dengan *turnover intention*.
3. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara *workload* dengan *turnover intention*.
4. Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara *job insecurity* dengan stres kerja.
5. Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara *job satisfaction* dengan stres kerja.
6. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara *workload* dengan stres kerja.
7. Tidak terdapat pengaruh signifikan stres kerja dalam memediasi pengaruh *job insecurity* terhadap *turnover intention*.
8. Tidak terdapat pengaruh signifikan stres kerja dalam memediasi pengaruh *job satisfaction* terhadap *turnover intention*.

9. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan stres kerja dalam memediasi pengaruh *workload* terhadap *turnover intention*.

## **B. Keterbatasan Penelitian**

Dalam penelitian ini tentunya diawal telah dirancang serta dilaksanakan dengan sebagaimana mestinya, namun ada keterbatasan yang perlu diperhatikan, yaitu:

1. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini masih terbatas, sehingga mempengaruhi hasil dari penelitian yang dilakukan.
2. Penelitian ini seharusnya dilakukan dengan objek penelitian karyawan Bank Syariah Indonesia dengan spesifikasi pekerjaan *teller* dan *customer service*. Namun karena adanya beberapa kendala, objek pada penelitian ini beralih menjadi seluruh karyawan Bank Muamalat Indonesia di Yogyakarta.
3. Penyebaran kuisisioner pada penelitian ini diatur oleh satu karyawan di bank pusat (Bank Muamalat Indonesia KC Yogyakarta), peneliti tidak diberikan akses untuk berkomunikasi secara langsung terhadap responden secara keseluruhan.

## **C. Saran**

Berdasarkan penelitian yang sudah dilakukan, terdapat beberapa saran yang harapannya dapat bermanfaat bagi pihak terkait atau siapapun yang menjadikan penelitian ini referensi penelitian selanjutnya, yaitu sebagai berikut:

### 1. Bagi Perusahaan

Bank Muamalat Indonesia perlu mempertahankan *employee management* mereka, pengembangan skill atau keahlian bagi karyawan cukup bahkan sangat penting untuk menunjang kualitas serta meningkatkan *insight* untuk terus menyesuaikan diri dengan segala perubahan dan perkembangan yang ada pada dunia kerja, khususnya perbankan. Serta memperhatikan tuntutan kerja yang dibebankan terhadap karyawan guna mempertahankan kualitas perusahaan yang dimiliki perlu diimbangi dengan memperhatikan kualitas dan kuantitas dari karyawan itu sendiri.

### 2. Disarankan untuk Peneliti Selanjutnya

Peneliti selanjutnya diharapkan dapat meneliti objek serta populasi yang berbeda dari sebelumnya, serta dapat meningkatkan kuantitas serta kualitas variabel penelitian sesuai dengan perkembangan isu yang ada di lapangan, dan jangan lupa untuk memperbanyak *search and research* literatur yang ada.

## Daftar Pustaka

- Afandi, P. (2016). *Concept & Indicator human resources management for management research*. Deepublish.
- Afrianty, T. W., Nyoman, N., & Astuti, A. (2022). *Workload Dan Pengaruhnya Terhadap Burnout Serta Turnover Intention Karyawan Perbankan*. 11(1), 11–20.
- Akob, M. (2016). Influence workload, work ethic and job satisfaction toward teacher's performance (Studi of islamic based sdhool in Makasar-Indonesia). *Journal of Management and Business Studies*, 5(7), 172–177.
- Ardi Saputra, E. G., Maryam, S., & Marwati, F. S. (2020). Job Insecurity, Job Satisfaction Dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Pt. Bima Polyplast Di Sukoharjo. *Jurnal Ilmiah Edunomika*, 4(01), 263–270. <https://doi.org/10.29040/jie.v4i01.926>
- Ashford, S. J., Lee, C., & Bobko, P. (1989). Content, Cause, and Consequences of Job Insecurity: A theory-based measure and substantive test. *Academy of Management Journal*, 32(4), 803–829.
- Budiasa, I. K. (2021). *Beban Kerja Dan Kinerja Sumber Daya Manusia* (N. K. Suryani (ed.); 1st ed., Issue August). CV. Pena Persada.
- Chen, C., Huang, J., & Hsiao, Y. (2010). Knowledge management and innovativeness: The role of organizational climate and structure. *Journal of*

- Manpower*, 31, 848–870.
- Dhania, D. R. (2010). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Psikologi Universitas Muria Kudus*, 1(1), 15–23.
- Djapar, D. P. (2020). *Pengaruh Stres Kerja Dan Worklife Balance Karyawan Terhadap Turnover Intention Pt. Edly Kreasi Di Bogor*. 1–20.  
<http://eprints.kwikkiangie.ac.id/931/>
- Ernawati, Prayekti, & Herawati, J. (2018). *Pengaruh Beban Kerja terhadap Turnover Intention melalui Stres Kerja sebagai variabel intervening (Studi Pada Mirota Batik Yogyakarta)*. 1(1), 29–38.  
<https://doi.org/10.16383/j.aas.2018.cxxxxxx>
- Fauziek, E., & Yanuar, Y. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 3(3), 680. <https://doi.org/10.24912/jmk.v3i3.13155>
- Gay, L. R., & Diehl, P. . (1992). *Research Methods for Business and Management*. Macmillan Publishing Company.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS* (8th ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Greenhalgh, L., & Rosenblatt, Z. (1984). Job Insecurity: Toward Conceptual Clarity. *The Academy of Management Review*, 9(3), 438–448.
- Handayani, S. A. (2020). Humaniora dan Era Disrupsi Teknologi dalam Konteks

- Historis. *E-Prosiding Seminar Nasional Pekan Chairil Anwar*, 1(1), 19–30.
- Handoko, T. H. (2001). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPEE Yogyakarta.
- Hartono, B., & Atmaja, H. E. (2021). SDM Digital: Strategi Tranformasi Bank Menjadi Bank Digital. *Jurnal Administrasi Kantor*, 9(1), 49–60.  
<http://ejournal-binainsani.ac.id/index.php/JAK/article/view/1481>
- Hazna'ni, H. (2022). *Pengaruh Job Insecurity dan Stres Kerja Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Intervening Terhadap Kinerja Karyawan Pada Masa Pandemi Covid 19*. 10(2), 111–119.
- Hellgren, J., Sverke, M., & Isaksson, K. (1999). A Two-dimensional Approach to Job Insecurity: Consequences for Employee Attitudes and Well-being. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 8(2), 179–195.  
<https://doi.org/10.1080/135943299398311>
- Koesomowidjojo, S. R. M. (2017). *Balance scorecard: Model pengukuran kinerja organisasi dengan empat perspektif (Pertama)*. Raih Asa Sukses.
- Lum, L., Kervin, J., Clark, K., Reid, F., & Sirola, W. (1998). Explaining Nursing Turnover Intention: Job satisfaction, pay satisfaction, on organizational commitment? *Journal of Organizational Behaviour*, 19, 305–320.
- Marzuqi, N. A. (2021). *Pengaruh Job Insecurity, Job Satisfaction dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intentiton Karyawan*. 9(4), 1393–1405.

- Medysar, S., Asj'ari, F., & Samsyiah, S. (2019). *Pengaruh Job Insecurity Terhadap Turnover Intention Melalui Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Karyawan PT. Malidas Sterilindo di Sidoarjo*. 24(1411), 194–203.
- Mobley, W. H. (2017). *Pengertian Karyawan: Sebab-Akibat dan Pengendaliannya*. PT Pustaka Binama Persindo.
- Moorhead, G., & Griffin, R. W. (2013). *Perilaku Organisasi: Manajemen Sumberdaya Manusia dan Organisasi*. Salemba Empat.
- Moslow, A. H. (1954). *Motivation and Personality*. Harper & Row.
- Munandar, A. S. (2014). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Universitas Indonesia.
- Nasir, M., Syahnur, M. H., & Hasan, M. (2022). Faktor yang Mempengaruhi Turnover Intention Karyawan (Studi Kasus: PT. Bank Syariah Indonesia, Tbk KC Makassar 2). *JMBI UNSRAT (Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi)*, 9(1), 16–29. <https://doi.org/10.35794/jmbi.v9i1.37470>
- Noor, J. (2011). *Metode Penelitian: Skripsi, Tesis, Disertasi dan Karya Ilmiah* (1st ed.). Kencana.
- Oktaviani, D. S., Utami, R. H., & Violinda, Q. (2023). Pengaruh Job Satisfaction, Job Embeddedness, Dan Beban Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Pekerja Divisi Marketing PT Musawa Land Di Kota Semarang. *Manajemen*

*Kreatif Jurnal*, 1(1), 48–59.

Paulus, E., & Tj, H. W. (2015). Pengaruh kompensasi dan kepuasan kerja terhadap turnover intention karyawan (Studi kasus pada PT Multi Abadi Sejahtera). *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis*, 15(2), 81–97.

Preston, C. C., & Colmon, A. M. (2000). Optimal number of response categories in rating scales: reliability, validity, discriminating power, and respondent preferences. *Acta Psychologica*, 104(1), 1–15.

Puangyoykeaw, K., & Nishide, Y. (2015). Organizational commitment and turnover intention in low-skilled immigrant workers in Thailand: An Empirical assessment of need satisfaction, job satisfaction and overall life satisfaction factors. *Journal of Business Management*, 10(5), 98–112.

Purwati, A. A., & Maricy, S. (2021). Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Job Insecurity Terhadap Turnover Intention Karyawan PT. Bumi Raya Mestika Pekanbaru. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 2(1), 77–91. <http://journal.yrpiiku.com/index.php/msej>

Ramdhan, M. R., & Fajrianti, F. (2021). Pengaruh Job Insecurity dan Work Life Balance terhadap Stres Kerja pada Karyawan Outsourcing. *Buletin Riset Psikologi Dan Kesehatan Mental (BRPKM)*, 1(1), 327–337. <https://doi.org/10.20473/brpkm.v1i1.24783>

Rivai, V., & Sagala, E. J. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori Praktik*. PT. Raja Grafindo Persada.

- Rizky, D., & Afrianty, T. W. (2018). Pengaruh beban kerja terhadap stres kerja dengan work life balance sebagai variabel intervening (Studi Pada Dinas Sosial Provinsi Jawa Timur Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 61(4), 47–53.  
<http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id/index.php/jab/article/viewFile/2622/3016>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2008). *Perilaku Organisasi* (13th ed.). Salemba Empat.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Perilaku Organisasi* (S. Empat (ed.); Edisi 16).
- Roboth, J. Y. (2015). Analisis Work Family Conflict, Stres Kerja dan Kinerja Wanita Berperan Ganda pada Yayasan Compassion East Indonesia. *Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen*, 3(1), 33–46.
- Rose, T., & Nofiyanti, F. (2020). Kepuasan, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Turnover Intention melalui Stres Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Hotel di Jakarta). *Jurnal Ilmiah Pariwisata*, 25(2), 141.  
<https://doi.org/10.30647/jip.v25i2.1361>
- Rowntree, J. (2005). *Job Insecurity and Work Intensification*. online: [www.jrf.org.uk](http://www.jrf.org.uk).
- Sandi, F. (2022). *Sri Mulyani Ungkap “Kiamat” Teller Bank, Akan Ada Badai PHK?CNBCIndonesia*.

<https://www.google.com/amp/s/www.cnbcindonesia.com/tech/20220402173552-37-328239/sri-mulyani-ungkap-kiamat-teller-bank-akan-ada-badai-phk/amp>

Saputri, P., Hidayati, T., & Lestari, D. (2020). *Pengaruh Job Insecurity Terhadap Stres Kerja, Kinerja dan Turnover Intention Karyawan PT Bank Mandiri (Persero) Tbk*. 16(3), 235–259.

Sari, N. R., Hakam, M. S., & Susilo, H. (2015). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention (Studi pada AJB Bumiputera 1912 Kantor Wilayah Jatim II/Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 27(1), 1–8.

Spiegel, M. . (1961). *Schaum's Outline of theory and problems*. Scaum Publishing Company.

Steel, R. P., & Ovalle, N. K. (1984). A review and metaanalysis of research on the relationship between behavioral intentions and employee turnover. *Journal of Applied Psychology*, 69(4), 673–686.

Sugiyono. (2013). *Statistika Untuk Penelitian* (23rd ed.). ALFABETA.

Sundari, P. R., & Meria, L. (2019). *Pengaruh Beban Kerja Melalui Burnout dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Pengaruh Beban Kerja Melalui Burnout dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention*.

Sutrisno, R. A. (2020). Strategi Menyiapkan Kompetensi SDM Bankir Dalam Disrupsi Era Financial Technology 4.0. *Jurnal Administrasi Dan Manajemen*, 10(1), 10–21. <https://doi.org/10.52643/jam.v10i1.841>

- Sverke, M., & Hellgren, N. (2002). No Security: A Meta-Analysis and Review of Job Insecurity and its consequences. *Journal of Occupational Health Psychology, 7*, 242–269.
- Taniredja, T., & Mustafidah, H. (2012). *Penelitian Kuantitatif (sebuah pengantar)* (2nd ed.). Alfabeta.
- Tett, R. P., & Meyer, J. P. (1993). Job Satisfaction, organizational commitment, turnover intention, and turnover: Path analyses based on meta-analytic findings. *Personnel Psychology, 46*(2), 259–293.
- Wahyuningtyas, Y. F., & Munauwaroh, S. D. (2022). Pengaruh Lingkungan Organisasi, Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada PT. Sempurna Sejahtera. *Jurnal Riset Akuntansi Dan Bisnis Indonesia STIE Wiya Wiwaha, 2*(1), 50–68.
- Wibisono, G., Sutapa, I. K., & Astawa, I. P. A. (2020). *Pengaruh Kompensasi Finansial, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan pada Harper Hotel Kuta. 02*(1), 1–11.
- Widhiarso, W. (2010). *Pengembangan Skala Psikologi : Lima Kategori Respons ataukah Empat Kategori Respons?* 1–5.  
[http://widhiarso.staff.ugm.ac.id/files/widhiarso\\_2010\\_-\\_respon\\_alternatif\\_tengah\\_pada\\_skala\\_likert.pdf](http://widhiarso.staff.ugm.ac.id/files/widhiarso_2010_-_respon_alternatif_tengah_pada_skala_likert.pdf)
- Witte, H. De. (1999). Job Insecurity and Psychological Well-being : Review of the Literature and Exploration of Some Unresolved Issues. *European Journal Of*

*Work And Organizational Psychology*, 8(2), 155–177.

<https://doi.org/10.1080/135943299398302>

Yuda, I. B. D. P., & Ardana, I. K. (2017). Turnover Intention Pada Karyawan Hotel Holiday INN Express Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana , Bali , Indonesia. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 6(10), 5319–5347.  
<https://media.neliti.com/media/publications/244381-pengaruh-kepuasan-kerja-dan-stres-kerja-bbbb6f6c.pdf>

Yudihistira, R. (2021). *Disrupsi di Dunia Digital*. 22 Januari.

Yusuf, M. A. (2017). *Metode Penelitian:Kualitatif,Kuantitatif,dan Penelitian Gabungan* (1st ed.). Prenadamedia Grub.

