

**PENGARUH *WORK LIFE BALANCE* DAN STRES KERJA TERHADAP
TURNOVER INTENTION MELALUI KEPUASAN KERJA KARYAWAN
SEBAGAI VARIABEL *INTERVENIG*
(Studi Kasus BPR Syariah Mitra Amal Mulia Yogyakarta)**



SKRIPSI

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

Disusun Oleh :

Ganang Tri Ardiansyah

NIM 18108020125

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

2023

**PENGARUH *WORK LIFE BALANCE* DAN STRES KERJA TERHADAP
TURNOVER INTENTION MELALUI KEPUASAN KERJA KARYAWAN
SEBAGAI VARIABEL *INTERVENIG*
(Studi Kasus BPR Syariah Mitra Amal Mulia Yogyakarta)**



SKRIPSI

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

Disusun Oleh :

Ganang Tri Ardiansyah

NIM 18108020125

Dosen Pembimbing :

Hasan Al Banna, SEI., M.E

NIP 19900312 000000 1 301

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

2023



PENGESAHAN TUGAS AKHIR

Nomor : B-156/Un.02/DEB/PP.00.9/01/2024

Tugas Akhir dengan judul : **PENGARUH WORK LIFE BALANCE DAN STRES KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION MELALUI KEPUASAN KERJA KARYAWAN SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (STUDI KASUS BPR SYARIAH MITRA AMAL MULIA YOGYAKARTA)**

yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : GANANG TRI ARDIANSYAH
Nomor Induk Mahasiswa : 18108020125
Telah diujikan pada : Jumat, 15 Desember 2023
Nilai ujian Tugas Akhir : A/B

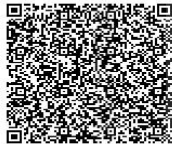
dinyatakan telah diterima oleh Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

TIM UJIAN TUGAS AKHIR



Ketua Sidang
Hasan Al Banna, SEL., M.E
SIGNED

Valid ID: 65b04c6eea15e



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

Valid ID: 65829ba8a0f9c



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

Valid ID: 65af4676eace9



Yogyakarta, 15 Desember 2023
UIN Sunan Kalijaga
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Dr. Afdawaiza, S.Ag., M.Ag.
SIGNED

Valid ID: 65b077da1402d

SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI

Hal : Skripsi Ganang Tri Ardiansyah

Kepada

Yth. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

Assalamu 'alaikum Wr.Wb

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

Nama : Ganang Tri Ardiansyah

NIM : 18108020125

Judul : Pengaruh *Work Life Balance* dan Stres Kerja terhadap *Turnover Intention* melalui Kepuasan Kerja Karyawan sebagai Variabel *Intervening* (Studi Kasus BPR Syariah Mitra Amal Mulia Yogyakarta)

Sudah dapat diajukan kembali kepada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Jurusan/Program Studi Perbankan Syariah Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Strata Satu dalam ilmu ekonomi Islam. Dengan ini kami berharap agar skripsi saudara tersebut di atas dapat segera di munaqosyahkan. Atas perhatiannya kami ucapkan terimakasih.

Wassaamu 'alaikum Wr.Wb

Yogyakarta, 5 Desember 2023

Pembimbing



Hasan Al Banna, SEI., M.E

NIP 19900312 000000 1 301

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Ganang Tri Ardiansyah
NIM : 18108020125
Jurusan : Perbankan Syariah

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul “Pengaruh *Work Life Balance* dan Stres Kerja terhadap *Turnover Intention* melalui Kepuasan Kerja Karyawan sebagai Variabel *Intervening* (Studi Kasus BPR Syariah Mitra Amal Mulia Yogyakarta)” adalah benar-benar hasil karya penyusun sendiri, bukan publikasi atau saduran dari karya orang lain kecuali bagian yang telah dirujuk dan disebutkan dalam footnote, bodynote, dan daftar pustaka. Apabila dilain waktu terbukti adanya penyimpangan dalam karya ini, maka tanggung jawab sepenuhnya ada pada penyusun.

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

Yogyakarta, 8 Desember 2023



Ganang Tri Ardiansyah
18108020125

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

**HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI UNTUK
KEPENTINGAN AKADEMIK**

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

Nama : Ganang Tri Ardiansyah
NIM : 18108020125
Program Studi : Perbankan Syariah (S1)
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 Eksklusif (*Non- Exclusive Royalty Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul:

“Pengaruh *Work Life Balance* dan Stress Kerja terhadap *Turnover Intention* melalui Kepuasan Kerja Karyawan sebagai Variabel *Intervening* (Studi Kasus BPR Syariah Mitra Amal Mulia Yogyakarta)”

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalty Non Eksklusif Ini, Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik hak cipta. Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya.

Yogyakarta, 8 Desember 2023



Ganang Tri Ardiansyah
18108020125

HALAMAN MOTTO

“Lakukan Dengan Penuh Kesungguh-Sungguhan, Serta Ketulusan Dan Keikhlasan Hati, Dan Teguhkan Dalam Hati Bahwa Pertolongan-Nya Nyata Adanya”

“ Ganangtria ”

“Teringat ku teringat, pada janji-Mu ku terikat, hanya sekejap ku berdiri ku lakukan sepenuh hati, jika Kau lah sandaran hati”

“ Sabrang MDP ”



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

HALAMAN PERSEMBAHAN

Alhamdulillah, diucapkan dengan penuh rasa syukur atas rahmat, kemudahan, kelancaran serta pertolongan yang Allah berikan. Atas izin Allah terciptalah karya

sederhana ini, karya ini dipersembahkan teruntuk :

Keluarga tercinta Bapak Suprono dan Ibu Muhefiyati yang selalu mendukung, mendoakan dan merawat penulis dengan penuh kasih sayang dan kesabaran, serta pengorbanan yang luar biasa sampai saat ini.

Untuk segenap keluarga besar yang selalu mendoakan serta mensupport.

Untuk Bapak/Ibu dosen yang telah membimbing dan mengarahkan penulis.

Untuk rekan-rekan dan sahabat yang selalu menemani didalam dinamika

perjuangan selama perkuliahan.

Serta teruntuk Almamater tercinta

UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

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

ط	Ta'	ṭ	Te (dengan titik di bawah)
ظ	Dza'	ẓ	Zet (dengan titik di bawah)
ع	'Ain	‘	Koma terbalik di atas
غ	Gain	Gh	Ge dan ha
ف	Fa'	F	Ef
ق	Qaf	Q	Ki
ك	Kaf	K	Ka
ل	Lam	L	El
م	Min	M	Em
ن	Nun	N	En
و	Wawu	W	We
ه	Ha'	H	Ha
ء	Hamzah	‘	Apostrof
ي	Ya'	Y	Ye

B. Konsonan Rangkap karena Syaddah Ditulis Rangkap

مُعَدَّة	Ditulis	<i>Muta'addidah</i>
عَدَّة	Ditulis	<i>'iddah</i>

C. Ta'Marbuttah

Semua ta' marbuttah ditulis dengan h, baik berada pada kata tunggal ataupun berada di tengah penggabungan kata (kata yang diikuti oleh katasandang "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	<i>Hikmah</i>
عَلَّة	Ditulis	<i>'illah</i>
كرمة الأولياء	Ditulis	<i>Karamah al auliya'</i>

D. Vokal Pendek dan Penerapannya

--- َ ---	Fathah	Ditulis	A
--- ِ ---	Kasrah	Ditulis	I
--- ُ ---	Dammah	Ditulis	U
فعل	Fathh	Ditulis	<i>Fa'ala</i>
ذكر	Kasrah	Ditulis	<i>Zukira</i>
يذهب	Dammah	Ditulis	<i>Yazhabu</i>

E. Vokal Panjang

1. fathah + alif	Ditulis	A
جاهلية	Ditulis	<i>Jahiliyyah</i>
2. fathah + ya' mati	Ditulis	A
تنسى	Ditulis	<i>Tansa</i>
3. kasrah + ya' mati	Ditulis	I
كريم	Ditulis	<i>Karim</i>
4. dhammah + wawu mati	Ditulis	U
فروض	Ditulis	<i>Furud</i>

F. Vokal Rangkap

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

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

أنتم	Ditulis	<i>a'antum</i>
أعدت	Ditulis	<i>u'iddat</i>
لئن شكرتم	Ditulis	<i>la'in syakartum</i>

H. Kata Sandang Alif + Lam

1. Bila diikuti huruf qamariyyah maka ditulis menggunakan huruf awal "al"

القرآن	Ditulis	<i>Al-Quran</i>
القياس	Ditulis	<i>Al-Qiyas</i>

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

السماء	Ditulis	<i>As-sama'</i>
الشمس	Ditulis	<i>Asy-syams</i>

I. Penulisan Kata-Kata dalam Rangkaian Kalimat

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



KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Wr.Wb.

Alhamdulillah, puji syukur ke hadirat Allah SWT atas segala karunia, rahmat dan hidayah-Nya, penulis dapat menyelesaikan Skripsi ini sesuai dengan yang diharapkan. Penulisan Skripsi ini dimaksudkan untuk memenuhi sebagian dari persyaratan guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (S.E) pada Program Sarjana Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta, disamping manfaat yang mungkin dapat disumbangkan dari hasil penelitian ini kepada pihak yang berkepentingan. Penulisan Skripsi ini merupakan kesempatan yang berharga sekali untuk mencoba menerapkan beberapa teori yang diperoleh selama duduk di bangku kuliah dalam situasi dunia nyata Penulis menyadari sepenuhnya bahwa baik dalam pengungkapan, penyajian dan pemilihan kata-kata maupun pembahasan materi tesis ini masih jauh dari kesempurnaan, oleh karena itu dengan penuh kerendahan hati penulis mengharapkan saran, kritik dan segala bentuk pengarahannya dari semua pihak untuk perbaikan Skripsi ini. Banyak pihak yang telah dengan tulus ikhlas memberikan bantuan, baik itu melalui kata-kata ataupun dorongan semangat untuk menyelesaikan penulisan Skripsi ini. Pada kesempatan ini penulis menyampaikan rasa terima kasih disertai penghargaan yang setinggi-tingginya kepada :

1. Bapak Prof. Dr. Phil Al Makin, MA., selaku Rektor UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
2. Bapak Dr. Afdawaiza, S.Ag., M.Ag., selaku ketua Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
3. Ibu Ruspita Rani Pertiwi, S.Psi., M.M., selaku Ketua Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
4. Bapak Jauhar Faradis, S.H.I., M.A Dosen Pembimbing Akademik yang telah membimbing saya dari awal proses perkuliahan hingga akhir semester.
5. Hasan Al Banna, SEI., M.E selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang telah membimbing, mengarahkan, memberikan kritik dan saran, serta memberikan motivasi selama saya menyusun skripsi ini.

6. Seluruh pegawai dan staff tata usaha Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta beserta dosen Prodi Perbankan Syariah yang tidak dapat saya sebutkan satu persatu yang telah memberikan bantuan dan menyampaikan ilmunya kepada penulis selama berada di bangku perkuliahan
7. Kedua orang tua saya Bapak Suprono dan Ibu Muhefiyati yang selalu memberikan kasih sayang dan dukungan dalam bentuk apapun dengan ikhlas
8. Kakak dan adik saya yang selalu mendukung dalam proses penulisan skripsi ini.
9. Seluruh pegawai BPR Syariah Mitra Amal Mulia Yogyakarta, yang sudah mengizinkan dan membantu saya untuk melakukan penelitian Skripsi ini di BPR Syariah Mitra Amal Mulia Yogyakarta.
10. Sahabat dan teman seperjuangan yang selalu dapat diandalkan, yang telah menemani awal perkuliahan dan turut membantu terhadap berbagai hal yang tidak dapat disebutkan satu persatu.

Hanya doa yang dapat penulis panjatkan semoga Allah SWT berkenan membalas semua kebaikan Bapak, Ibu, Saudara dan teman-teman sekalian. Akhir kata, semoga penelitian ini dapat bermanfaat bagi pihak yang berkepentingan.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

Yogyakarta, 8 Desember 2023



Ganang Tri Ardiansyah
18108020125

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI	iii
HALAMAN MOTTO	vi
HALAMAN PERSEMBAHAN	vii
PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN	viii
KATA PENGANTAR	xiii
DAFTAR ISI	xv
DAFTAR TABEL	xviii
ABSTRAK	xix
ABSTRACT	xx
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	13
C. Tujuan Penelitian	13
D. Manfaat Penelitian	14
E. Sistematika Penulisan	14
BAB II LANDAASAN TEORI	16
A. Kerangka Teori.....	16
1. Manajemen Sumber Daya Manusia	16
2. <i>Turnover intention</i>	23
3. Kepuasan Kerja	26
4. <i>Work Life Balance</i>	28
5. Stres Kerja	31
B. Tinjauan Pustaka	35
C. Pengembangan Hipotesis	40
1. Pengaruh <i>Work Life Balance</i> Terhadap Kepuasan Kerja	40
1. Pengaruh <i>Work Life Balance</i> Terhadap <i>Turnover Intention</i>	41
2. Pengaruh Stres Kerja terhadap <i>Turnover Intention</i>	42
3. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja	42
4. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i>	44
5. Pengaruh <i>Work Life Balance</i> Terhadap <i>Turnover Intention</i> Karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai variabel <i>Intervening</i>	45
6. Pengaruh Stres Kerja erhadap <i>Turnover Intention</i> melalui Kepuasan Kerja sebagai variabel <i>intervening</i>	46
D. Kerangka Pemikiran.....	47
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	49
A. Jenis dan Sumber Penelitian.....	49

1.	Data Primer.....	49
2.	Data Sekunder	49
B.	Populasi dan Sampel Penelitian	50
1.	Populasi penelitian	50
2.	Sampel Penelitian	50
C.	Teknik Pengumpulan Data.....	51
1.	Kuisisioner	51
2.	Wawancara	51
D.	Definisi Operasional Variabel.....	51
1.	Variabel Independen.....	51
2.	Variabel Dependen	53
3.	Variabel Intervening	54
E.	Skala Pengukuran.....	56
F.	Teknik Analisis Data.....	57
1.	Uji Instrumen Data	57
2.	Uji Asumsi Klasik	58
3.	Uji Hipotesis.....	60
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN		65
A.	Gambaran Objek Penelitian	65
B.	Analisis Deskriptif Responden.....	67
1.	Responden Berdasarkan Jenis kelamin	67
2.	Responden Berdasarkan Usia.....	67
3.	Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	68
4.	Responden Berdasarkan Jabatan	69
5.	Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	69
C.	Hasil Uji Instrumen Data	70
1.	Uji Validitas	70
2.	Uji Reliabilitas.....	71
D.	Hasil Uji Asumsi Klasik	71
1.	Uji Normalitas.....	71
2.	Uji Multikolinieritas	72
3.	Uji Heteroskedastisitas	72
E.	Uji Hipotesis	73
1.	Koefisien Determinasi (R^2)	73
2.	Uji F.....	74
3.	Uji t.....	75
4.	Uji Analisis Jalur (<i>Path Analysis</i>)	77
F.	Pembahasan.....	80
1.	Pengaruh <i>Work Life Balance</i> Terhadap Kepuasan Kerja	80
2.	Pengaruh <i>Work Life Balance</i> Terhadap <i>Turnover Intention</i>	82
3.	Pengaruh Stres Kerja terhadap <i>Turnover Intention</i>	83
4.	Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja	83
5.	Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i>	86

6. Pengaruh <i>Work Life Balance</i> Terhadap <i>Turnover Intention</i> Karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai variabel <i>Intervening</i>	88
7. Pengaruh Stres Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i> melalui Kepuasan Kerja sebagai variabel <i>intervening</i>	90
BAB V PENUTUP	91
A. Kesimpulan	91
B. Saran.....	93
DAFTAR PUSTAKA	95
LAMPIRAN	101



DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Jumlah Karyawan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) di Indonesia.....	3
Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu.....	35
Tabel 3. 1 Definisi Operasional Variabel	55
Tabel 3. 1 Pengukuran <i>Skala Likert</i>	56
Tabel 4. 1 Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis kelamin	67
Tabel 4. 2 Deskripsi Responden Berdasarkan Usia.....	67
Tabel 4. 3 Deskripsi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	68
Tabel 4. 4 Deskripsi Responden Berdasarkan Jabatan	69
Tabel 4. 5 Deskripsi Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	69
Tabel 4. 6 Hasil Uji Validitas Data.....	70
Tabel 4. 7 Hasil Uji Reliabilitas Data	71
Tabel 4. 8 Hasil Uji Normalitas Data	71
Tabel 4. 9 Hasil Uji Multikolinieritas Data	72
Tabel 4. 10 Hasil Uji Heteroskedastisitas Data	72
Tabel 4. 11 Hasil Uji R^2 Variabel Kepuasan Kerja	73
Tabel 4. 12 Hasil Uji R^2 Variabel <i>Turnover Intention</i>	73
Tabel 4. 13 Hasil Uji F Variabel Kepuasan Kerja	74
Tabel 4. 14 Hasil Uji F Variabel <i>Turnover Intention</i>	75
Tabel 4. 15 Hasil Uji t Variabel <i>Turnover Intention</i>	75
Tabel 4. 16 Hasil Uji t Variabel Kepuasan Kerja	76
Tabel 4. 17 Hasil Pengujian Hipotesis.....	80

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *Work Life Balance* dan Stres kerja terhadap *Turnover Intention* melalui Kepuasan kerja sebagai variabel *Intervening* pada karyawan BPR Syariah Mitra Amal Mulia Yogyakarta, jumlah sampel yang diambil sebanyak 33 karyawan dengan menggunakan teknik total sampling atau sampel jenuh. Data penelitian yang digunakan adalah data primer. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah software statistik SPSS 23. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *Work life balance* berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja, *Work Life Balance* berpengaruh negatif signifikan terhadap *Turnover Intention*, Stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention*, Stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja, Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention*, *Work Life Balance* tidak langsung berpengaruh signifikan melalui Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention*, Stres kerja secara tidak langsung tidak berpengaruh signifikan melalui kepuasan kerja terhadap *Turnover Intention*.

Kata Kunci : *Work Life Balance*, Stres Kerja, Kepuasan Kerja, *Turnover Intention*



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of Work Life Balance and Job Stress on Turnover Intention through Job Satisfaction as an Intervening variable in BPR Syariah Mitra Amal Mulia Yogyakarta employees, the number of samples taken was 33 employees using total sampling technique or saturated sample. The research data used is primary data. The results of this study indicate that work life balance has a significant effect on job satisfaction, work life balance has a significant negative effect on turnover intention, work stress has no significant effect on turnover intention, work stress has no significant effect on job satisfaction, job satisfaction has a significant effect on turnover intention, work life balance indirectly has a significant effect through job satisfaction on turnover intention, work stress indirectly has no significant effect through job satisfaction on turnover intention.

Keywords: Work Life Balance, Job Stress, Job Satisfaction, Turnover Intention



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan sebuah aset yang sangat penting bagi perusahaan. Pada dasarnya sumber daya manusia yaitu berupa seorang manusia yang selalu berperan aktif dan dipekerjakan untuk menggerakkan, berfikir, dan merencanakan sebuah perusahaan atau organisasi agar tercapai suatu tujuan. Hal ini telah dinyatakan oleh Hasibuan (2015) manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi, karena manusia menjadi perencana, pelaku dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Oleh karena itu, tampak sulit bagi sebuah organisasi perusahaan untuk beroperasi dengan lancar dan memperoleh sasaran, jika karyawan tidak mampu mengeksekusi tugas dan fungsinya dengan baik. Keberhasilan sebuah organisasi atau perusahaan dalam menjalankan bisnisnya tidak terlepas dari peran sumber daya manusia yang ada didalamnya. Di mana sumber daya manusia memegang peran penting dalam memainkan fungsi vital dan sebagai salah satu ujung tombak organisasi untuk dapat mencapai tujuannya. Tujuan akhir yang ingin dicapai dalam suatu organisasi adalah kinerja yang tinggi serta efektif dari setiap pegawainya (*Abdillah & Wabji, 2011*).

Berkembangnya industri Perbankan Syariah di Indonesia khususnya pada Bank Pembiayaan Rakyat syariah (BPRS), dikarenakan adanya faktor Sumber Daya Manusia (*Setiyowati, 2019*). Sumber Daya Manusia dalam

suatu organisasi memegang peran penting keberhasilan dalam tercapainya target organisasi. Kemampuan Sumber Daya Manusia dalam menjalankan tugasnya sangat berdampak terhadap tercapainya keberhasilan organisasi, manusia cenderung berfikir aktif dalam menjalankan aktivitasnya, sebab manusia adalah salah satu faktor penentu terlaksananya target organisasi (Lestari, Fauzi, & Wazdi, 2021)

Perkembangan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) di Indonesia sesuai dengan data dari Otoritas Jasa Keuangan pada tahun 2022 ini, Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) mengalami pertumbuhan sebanyak 164 buah. Dari perkembangan tersebut yang menjadi salah satu perhatian adalah pengembangan Sumber Daya Manusia pada Bank Pembiayaan Rakyat Syariah. Dengan banyaknya perkembangan pada Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) maka dibutuhkan pula Sumber Daya Manusia yang berkualitas dibidang syariah yang memahami konsep Perbankan Syariah (Trimulato, 2018). Dalam pengembangan sumber daya manusia Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) perlu untuk melaksanakan pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia untuk meningkatkan kualitas kerja dari sumber daya manusia tersebut (Trimulato, 2018) (Setiawan & Pasrizal, n.d.)

Menurut Sutrisno (2010) Sumber Daya Manusia yang tidak mempunyai kesanggupan menghadapi tuntutan globalisasi, akan menganggap bahwa sebuah pekerjaan tersebut sebagai beban karena mereka menjalani pekerjaan sebagai suatu keharusan dan tuntutan. Sumber Daya

Manusia yang menganggap pekerjaan sebagai beban dapat dikatakan sebagai Sumber Daya Manusia yang mempunyai etos kerja rendah. Ketika seorang karyawan tidak menjaga keseimbangan dan bekerja terlalu banyak dalam pengaturan organisasi, hal ini dapat menyebabkan beban (pikiran, jiwa) dan konsekuensi perilaku, sebagai hasil produktivitasnya juga akan rendah.

Berdasarkan data yang diperoleh dari laporan Statistik Perbankan Syariah (www.ojk.go.id) menunjukkan jumlah karyawan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS), sebagai berikut :

Tabel 1. 1 Jumlah Karyawan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) di Indonesia

Bulan Tahun	Jumlah karyawan	Bulan, Tahun	Jumlah Karyawan
Agustus 2020	6.701	Februari 2021	6.770
September 2020	6.738	Maret 2021	6.800
Oktober 2020	6.757	April 2021	6.787
November 2020	6.755	Mei 2021	6.786
Desember 2020	6.750	Juni 2021	6.767
Januari 2021	6.762	Juli 2021	6.809

Sumber: ojk.go.id

Dari data tersebut, diketahui jumlahnya Karyawan BPRS di Indonesia dalam satu tahun terakhir mengalami kenaikan dan penurunan yang cukup signifikan setiap bulannya. Hal tersebut mengindikasikan adanya tingkat *Turnover Intention* pada perusahaan. Menurut Tet dan Meyer (Ridlo, 2012), mengungkapkan definisi *Turnover Intention* yaitu

niat karyawan untuk meninggalkan organisasi secara hasrat disengaja dan secara sadar dari diri karyawan untuk meninggalkan organisasi.

Dengan meningkatnya sumber daya manusia pada BPR syariah tentunya sumber daya manusia tersebut butuh inovasi dan meningkatkan kualitasnya agar menjadikan kinerja yang tinggi serta efektif dari setiap pegawainya, dengan tujuan agar pertumbuhan ekonomi semakin membaik dari tahun ke tahun. Dalam penelitian Wikaningrum (2011) dijelaskan bahwa selain kualitas teknologi di dalam perusahaan, *skill ability* dan kualitas Sumber daya manusia juga mempengaruhi pertumbuhan perusahaan. (Wikaningrum, 2011)

Namun ada banyak hal yang termasuk dalam kriteria pengelolaan sumber daya manusia, sebagai salah satunya yaitu perilaku karyawan. Sering kali fenomena ini menjadi faktor yang dapat merusak organisasi baik itu langsung ataupun tidak langsung. Salah satu pemicunya adalah keinginan keluar (*turnover intention*) dan berujung pada keputusan karyawan untuk keluar dari perusahaan. Masalah *turnover intention* ini bisa dijumpai di semua lembaga keuangan perbankan, salah satunya perbankan syariah.

Turnover Intention karyawan merupakan masalah yang sering dihadapi oleh perusahaan. Akibatnya perusahaan sering mengalami permasalahan diantaranya terjadi *turnover* karyawan yang tinggi, yang berpengaruh dengan tenaga kerja dalam suatu perusahaan, yang dapat menyebabkan kerugian bagi perusahaan. *Turnover Intention* atau pergantian tenaga kerja merupakan wujud nyata bagi perusahaan atau organisasi,

khususnya apabila karyawan yang keluar adalah tenaga kerja yang mempunyai keahlian, kemampuan, terampil dan berpengalaman atau tenaga kerja yang menduduki posisi vital dalam perusahaan, sehingga dapat mengganggu efektivitas jalannya perusahaan, tentu perusahaan akan membutuhkan waktu untuk mendapatkan karyawan yang dapat menggantikan posisi tersebut (Mobley et.,al 1978).

Menurut Tet dan Meyer (Ridlo, 2012), mengungkapkan definisi *Turnover Intention* yaitu niat karyawan untuk meninggalkan organisasi secara hasrat disengaja dan secara sadar dari diri karyawan untuk meninggalkan organisasi. Dengan demikian *Turnover Intention* dapat diartikan sebagai niat karyawan untuk berpindah dari suatu organisasi atau keluar dari organisasi, baik dalam bentuk pemberhentian atau pengunduran diri. Terjadinya *Turnover* di perusahaan bukanlah hal yang kebetulan, namun ada faktor-faktor tertentu yang mempengaruhi karyawan. Dalam penelitian yang dilakukan oleh (Halim & Antolis, 2021), mengungkapkan faktor-faktor penyebab terjadinya *turnover intention* diantaranya adalah kepuasan kerja, stres kerja dan *work-life balance*.

Merujuk kepada penelitian yang dilakukan oleh Ubaidillah (2021) yang berjudul Meminimalisir stres kerja dan turnover Intention (Studi kasus pegawai perbankan Kota Jambi) menyatakan bahwa stress kerja berpengaruh positif terhadap tingkat *turnover intention*. Akan tetapi berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Wiwik Sismawati, Eisha Lataruva (2020) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang negatif

dan signifikan pada variabel *work life balance* dan stres kerja terhadap *turnover intention* karyawan.

Menciptakan dan memelihara kepuasan kerja karyawan merupakan upaya yang penting bagi kelangsungan perusahaan. Hal ini disebabkan, karyawan yang puas membawa pengaruh yang positif bagi perusahaan, seperti meningkatnya efisiensi dan produktivitas (Kanwar et al., 2009). Menurut Dessler (2015), seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya lebih besar kemungkinan untuk meninggalkan pekerjaannya, tetapi sumber kepuasan itu sendiri banyak dan beragam. Menurut Luthans, (2006) kepuasan kerja adalah meliputi reaksi atau sikap kognitif, afektif, dan evaluatif dan menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosi yang senang atau emosi positif yang berasal dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang. Oleh karena itu, tingkat kepuasan kerja karyawan merupakan faktor penting yang mempengaruhi niat karyawan untuk berpindah dari pekerjaannya. Jadi, jika seorang karyawan puas dengan pekerjaannya, kemungkinan ingin meninggalkan perusahaan akan rendah.

Hal ini sejalan dengan studi yang dilakukan oleh Nazenin (2014), Hidayati (2016) dan Syahronica et.al (2015) yang menjelaskan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap niat untuk berpindah. ketika karyawan merasa puas dengan pekerjaannya, maka semakin rendah niat untuk keluar dari pekerjaannya. Di sisi lain, ketidakpuasan kerja lebih tinggi akan meningkatkan niat karyawan untuk keluar dari pekerjaannya. Namun

hal ini berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Kadiman dan Indriana (2012), Ahsan (2012) dan Djamil et al (2018) yang menyatakan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover intention*.

Dalam upaya meningkatkan kepuasan, saat ini banyak perusahaan yang menerapkan program *work life balance*. Program ini dianggap penting karena perusahaan menyadari bahwa karyawan tidak hanya menghadapi peran serta masalah dalam pekerjaan, namun juga diluar pekerjaannya. Setiap individu dalam perusahaan dituntut untuk mampu berkomitmen dalam hal pekerjaan dan keluarga, serta bertanggung jawab baik dalam kegiatan non-pekerjaan. (Zulfah, Wahono, & Rahman, 2021). Salah satu cara dalam mengelola sumber daya yang baik adalah dengan meminimalisir tingkat perputaran karyawan (*employee's turnover*) dengan memperhatikan segala faktor yang menyebabkan keinginan karyawan untuk berpindah (*turnover intention*). (Hafid & Prasetio, n.d.)

Terdapat beberapa faktor yang dapat memicu timbulnya intensi *turnover*, mulai dari *work-life balance*, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, hingga stres kerja. Jika karyawan tidak mampu menyeimbangkan waktu kerja dengan waktu pribadi yang dihabiskan dengan keluarga, maka yang terjadi adalah fenomena kebalikan dari *work-life balance*, yaitu *work-life imbalance* (ketidakseimbangan kehidupan pribadi dan kerja). Menurut Pantouw *et al.* (2022) factor yang menyebabkan timbulnya intensi *Turnover* mulai dari Gaya kepemimpinan, budaya

organisasi *Work Life Balance* hingga stress kerja. Selain itu Halim & Antelis (2021) dalam penelitiannya menyebutkan ada beberapa faktor-faktor yang menyebabkan timbulnya *Turnover Intention* diantaranya adalah kepuasan kerja, stress kerja dan *work life balance*. Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Andi Prayogi (2019) mengungkapkan beberapa faktor yang dapat mempengaruhi terjadinya *Turnover intention*, diantaranya yaitu *Work life balance*, stress kerja dan kepuasan kerja. Adapun faktor *Turnover intention* lainnya adalah kepuasan kerja karyawan, dimana tingginya kepuasan kerja karyawan akan menurunkan niat untuk keluar dari pekerjaannya (Amri *et al.*, 2017).

Work-life imbalance inilah yang dapat memunculkan pemikiran karyawan untuk keluar dari perusahaan tempat dia bekerja. Priansa (2016) berpendapat program WLB yang dikelola dengan baik oleh manajer SDM dapat memberikan dampak dan manfaat yang positif, seperti menarik perhatian lebih banyak calon pegawai baru, mengurangi *turnover* dan kemangkiran kerja, dan meningkatkan kinerja dan keterlibatan karyawan dalam program serta tujuan perusahaan (Hafid & Prasetio, n.d.)

Menurut Wicaksana *et al.*, (2020) *work life balance* merupakan kemampuan individu untuk menyeimbangkan waktu, energi dan tekanan dalam domain lingkungan pekerjaan dan kehidupan pribadi serta bermasyarakat yang mencakup hobi, studi, olahraga dan *volunteerism*. Terdapat banyak faktor yang dapat menjadi pemicu *turnover intention* karyawan. Salah satu faktor tersebut adalah *Work-life Balance*. (Dwi

Afnisya'id & Aulia, n.d.). Menurut Shaffer *et al* (2016), *work-life balance* yang rendah memiliki konsekuensi yang negatif terhadap kesehatan karyawan dan akan mempengaruhi kinerja organisasi. Oleh karena itu, ketidakseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan personal akan menyebabkan stres yang akan menimbulkan *turnover intention* pada karyawan (Kumara, 2018). Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Prayogi (2019) menyatakan *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* di enam Bank Syariah di Kota Medan. Namun berbeda penelitian yang dilakukan (Sismawati & Lataruva, 2020) menyatakan *Work life balance* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* di PT Bank Tabungan Negara Syariah Semarang.

Menurut Nafiudin (2015), jika seseorang tidak dapat mengatur *Work life balance* antara pekerjaan dan kehidupan pribadi maka dapat diindikasikan seseorang tersebut akan memilih berhenti untuk bekerja, jika *Work life balance* seorang karyawan tidak tercapai maka dapat menimbulkan stres kerja. Oleh karena itu, ketidakseimbangan *work-life* menyebabkan tingkat stress yang tinggi dan mungkin mengarah pada *turnover intention* yang lebih besar di antara karyawan (Kumara & Fasana, 2018; Smith & Gardner, 2007). Hasil penelitian yang dilakukan oleh Siddiqui dan Jamil (2015) menunjukkan bahwa stres kerja merupakan salah satu faktor utama yang mempengaruhi *turnover intention* karyawan (Dewi & Sriathi, 2019). Kaya H (2010) menyatakan bahwa Stres kerja merupakan

perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam melaksanakan pekerjaan, yang dipengaruhi oleh tanggapan masing-masing individu dan psikologi, yaitu konsekuensi dari setiap kegiatan di lingkungan kerja yang membebani tuntutan psikologis atau fisik yang berlebihan.

Menurut Alkahtani AH (2015) stres kerja merupakan faktor awal yang dapat memicu munculnya *turnover intention* pada diri individu, semakin tinggi tingkat tekanan beban kerja yang dapat memicu stres kerja individu maka individu tersebut mulai tidak merasa betah untuk tetap berada di perusahaan. Stres di lingkungan kerja juga mempengaruhi emosi kepuasan kerja karyawan yang pada akhirnya timbul keputusan untuk berhenti dari pekerjaan. Semakin tinggi stres kerja yang dialami karyawan, maka kepuasan kerja yang dirasakan akan menurun, hal tersebutlah yang menyebabkan munculnya keinginan karyawan untuk berhenti dari perusahaan. (Dewi & Sriathi, 2019)

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hidayati & Trisnawati, (2016) Saraswati & Subudi, (2017), Ulil Amri & Riyanto, (2017) yang mengatakan Stress kerja berpengaruh secara langsung terhadap *turnover intention*. Namun berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Pahi, *et al*, (2016), Dewi & Wibawa, (2016) yang menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* akan tetapi dimediasi kepuasan yang menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh terhadap *turnover intention*.

Penelitian ini dilakukan di PT.BPRS Mitra Amal Mulia adalah lembaga keuangan syariah yang menitik beratkan pada pemberdayaan masyarakat yang tingkat ekonomi menengah kebawah, yang lebih dikenal dengan nama BPRS MAM telah berdiri pada tanggal 22 november 2007 berdasarkan izin prinsip No.9/759/DPbS tanggal 9 Mei 2007 dan izin usaha No.9/55/KEP.GB/2007 tanggal 7 november 2007 keduanya diterbitkan oleh Bank Indonesia. PT.BPRS Mitra Amal Mulia yang merupakan kantor pusat terletak di Jalan Ring Road Barat No.9 Banyuraden Gamping, Sleman, Daerah Istimewa Yogyakarta. PT.BPRS Mitra Amal Mulia telah memiliki kantor cabang, yaitu cabang Wonosari dan cabang Kulon Progo. (BPRS MAM,2010) dan (Brosur MAM,2018)

PT. BPRS Mitra Amal Mulia sebagai instansi perbankan syariah tentunya dalam menjalankan usahanya tidak terlepas dari peran sumber daya manusia di dalamnya. Tentunya setiap karyawan dituntut untuk bekerja semaksimal mungkin agar bisa menghasilkan sebuah pekerjaan yang memuaskan. PT. BPRS Mitra Amal Mulia Yogyakarta memiliki 5 hari kerja dalam 1 minggu (senin-jumat) dan jam kerja pada pukul 08.00 – 17.00. Besarnya tuntutan pekerjaan, tidak sedikit karyawan hampir setiap hari lembur bekerja demi menyelesaikan tugasnya dengan maksimal dan tepat waktu. Adapun ketika akhir bulan perusahaan melakukan tutup buku dengan istilah “*Closing*” rata-rata setiap karyawan menghabiskan waktu dikantor hingga pukul 22.00 atau bisa lebih. Hal ini diketahui dari hasil wawancara dengan salah satu pegawai PT. BPRS Mitra Amal Mulia

Yogyakarta. Padatnya tingkat pekerjaan yang menyebabkan lamanya jam kerja mengakibatkan karyawan tidak dapat maksimal dalam membagi waktu antara pekerjaan dan keluarga. Apabila diamati bekerja pada bidang tugas yang sama untuk waktu yang panjang akan mudah membuat karyawan merasa bosan dan lelah. Rutinitas kerja yang monoton setiap harinya, pada suatu waktu tentunya akan sampai pada titik kejenuhan, yang mana dapat mengakibatkan karyawan mengalami stres kerja dengan tidak terjaganya keseimbangan antara kehidupan dalam pekerjaan dan kehidupan pribadi, sehingga dapat menimbulkan adanya kemungkinan tindakan *turnover* pada karyawan.

Berdasarkan latar belakang tersebut dan hasil dari wawancara kepada salah satu pegawai perusahaan, serta adanya beberapa hasil penelitian terdahulu yang saling berbeda, maka masih ada peluang untuk melakukan penelitian kembali. Pada penelitian ini penambahan dan pengurangan variabel, menjadi salah satu pembeda dari penelitian sebelumnya, sehingga penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dampak dari variabel terkait terhadap intensitas *turnover* karyawan dengan dimediasi kepuasan kerja sebagai variabel *intervening*. Dengan demikian, maka penulis tertarik untuk mengambil judul “**Pengaruh *Work -Life Balance* Dan Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention* Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Sebagai Variabel *Intervenig* (Studi Kasus BPR Syariah Mitra Amal Mulia Yogyakarta).**”

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan dari latar belakang di atas, maka dapat diambil rumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah *Work Life Balance* berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan ?
2. Apakah *Work Life Balance* berpengaruh terhadap *Turnover intention* ?
3. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan ?
4. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap *Turnover intention* ?
5. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap *Turnover intention* ?
6. Apakah kepuasan kerja memediasi pengaruh *Work Life Balance* terhadap *Turnover intention* ?
7. Apakah kepuasan kerja memediasi pengaruh stres kerja terhadap *Turnover intention* ?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Menjelaskan pengaruh *Work Life Balance* terhadap kepuasan kerja karyawan.
2. Menjelaskan pengaruh *Work Life Balance* terhadap *Turnover intention*.
3. Menjelaskan pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan
4. Menjelaskan pengaruh stres kerja terhadap *Turnover intention*.
5. Menjelaskan pengaruh kepuasan kerja terhadap *Turnover intention*.
6. Menjelaskan apakah kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh *Work Life Balance* terhadap *Turnover intention*.

7. Menjelaskan apakah kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh stress kerja terhadap *Turnover intention*.

D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi peneliti

Menerapkan ilmu yang diperoleh dalam masa perkuliahan dan sebagai sarana untuk memperluas khasanah pengetahuan sehingga dapat melengkapi penelitian-penelitian sebelumnya.

2. Bagi praktisi Bank Muamalat KCU Yogyakarta

Penelitian dapat digunakan sebagai evaluasi dan bahan pertimbangan dalam manajemen sumber daya manusia khususnya dalam hal mengurangi tingkat *Turnover intention* karyawan.

3. Bagi Akademis

Penelitian ini merupakan refleksi untuk penelitian selanjutnya dan penelitian ini juga bisa dijadikan sebagai rujukan untuk menambah pengetahuan untuk para pembaca.

E. Sistematika Penulisan

Agar pembahasan dan penulisan skripsi ini lebih mudah dipahami dan lebih jelas, maka penulis memberikan sistematika penulisan yang meliputi :

BAB I PENDAHULUAN

Dalam bab ini terdiri dari latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, dan juga sistematika penulisan.

BAB II LANDASAN TEORI

Dalam bab ini akan menjelaskan variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian, serta penelitian-penelitian terdahulu yang meliputi nama peneliti, judul, variabel dan hasil penelitian, serta menjelaskan hipotesis penelitian, dan juga kerangka berpikir.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Dalam bab ini menjelaskan tentang teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian yang meliputi jenis penelitian, populasi dan sampel penelitian, teknik pengumpulan data, skala pengukuran, definisi variabel operasional, instrumen penelitian, dan alat analisis yang digunakan dalam penelitian.

BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Di dalam bab ini peneliti menjelaskan objek penelitian yang terdiri dari sejarah, visi dan misi perusahaan, menjelaskan hasil pengolahan data yaitu uji validitas, reliabilitas dan uji hipotesis berupa inner model.

BAB V PENUTUP

Dalam bab ini terdapat dua sub bab yaitu kesimpulan atau ringkasan hasil penelitian saran terhadap penelitian selanjutnya agar dapat melakukan penelitian yang lebih baik lagi kedepannya.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari *Work Life Balance*, Stress Kerja, terhadap *turnover intention* karyawan dengan dimediasi kepuasan kerja sebagai variabel *intervening* pada karyawan BPR Syariah Mitra Amal Mulia Kabupaten Kulon Progo yang berjumlah 33 karyawan. Berdasarkan penelitian yang dilakukan dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut:

1. *Work Life Balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan dengan nilai t hitung sebesar 4.549 lebih besar daripada nilai t tabel sebesar 2,04227 dengan nilai signifikansi $0.000 < 0.05$. Artinya, semakin baik *work life balance* yang dirasakan karyawan, maka semakin tinggi kepuasan kerja.
2. *Work life balance* berpengaruh negatif signifikan terhadap *Turnover Intention* dengan t hitung untuk sebesar 4,550 lebih besar daripada nilai t tabel sebesar 2,04227 dengan nilai signifikansi $0.00 < 0.05$ dengan nilai koefisien negatif. Artinya, semakin baik *work life balance* yang dirasakan karyawan, maka semakin rendah keinginan mereka untuk keluar dari pekerjaan.
3. Stress kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel *Turnover Intention* dengan nilai t hitung untuk variabel Stress kerja sebesar 1,134 lebih kecil daripada nilai t tabel sebesar 2,04227 dengan nilai signifikansi

0.266 > 0.05. Artinya, stres kerja tidak meningkatkan keinginan karyawan untuk keluar dari pekerjaan.

4. Stress kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel Kepuasan kerja dengan nilai t hitung untuk variabel Stress kerja sebesar 0.917 lebih kecil daripada nilai t tabel sebesar 2,04227 dengan nilai signifikansi $0.367 > 0.05$. Artinya, stres kerja tidak menurunkan kepuasan kerja karyawan.
5. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel *Turnover Intention* dengan koefisien regresi bernilai negatif. Dengan nilai t hitung untuk variabel Kepuasan kerja sebesar -3,216 lebih besar daripada nilai t tabel sebesar 2,04227 dengan nilai signifikansi $0.003 < 0.05$. Artinya, semakin tinggi kepuasan kerja karyawan, maka semakin rendah keinginan mereka untuk keluar dari pekerjaan.
6. Berdasarkan penghitungan analisis jalur (*path analysis*) menunjukkan pengaruh langsung sebesar 0.198 dan pengaruh tidak langsung sebesar 0,227, sehingga secara tidak langsung *work life balance* berpengaruh signifikan melalui kepuasan kerja terhadap *turnover intention*. Artinya, *work life balance* dapat menurunkan *turnover intention* karyawan dengan meningkatkan kepuasan kerja mereka.
7. Berdasarkan penghitungan analisis jalur (*path analysis*) menunjukkan pengaruh langsung sebesar 0.147 dan pengaruh tidak langsung sebesar 0.045, sehingga secara tidak langsung stress kerja tidak berpengaruh signifikan melalui kepuasan kerja terhadap *turnover intention*, Artinya, stres

kerja tidak dapat menurunkan *turnover intention* karyawan dengan menurunkan kepuasan kerja mereka.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian peneliti menyadari bahwa masih terdapat kekurangan dalam melakukan penelitian. Sehingga peneliti dapat memberikan saran bagi penelitian selanjutnya dan pihak terkait antara lain:

1. Penelitian ini dilakukan dengan melibatkan 33 karyawan dari BPR Syariah Mitra Amal Mulia Yogyakarta. Untuk meningkatkan generalisasi hasil, penelitian selanjutnya dapat mempertimbangkan melibatkan lebih banyak responden atau melibatkan karyawan dari berbagai latar belakang dan industri.
2. Selain *Work-Life Balance*, *Stress Kerja*, *Kepuasan Kerja*, dan *Turnover Intention*, penelitian selanjutnya dapat mempertimbangkan variabel lain yang mungkin memengaruhi hubungan antara faktor-faktor ini. Misalnya, faktor-faktor organisasi, dukungan sosial, atau faktor ekonomi.
3. Berdasarkan temuan bahwa *Work-Life Balance* berpengaruh positif terhadap *Kepuasan Kerja* dan berpengaruh negatif terhadap *Turnover Intention*, instansi dapat mempertimbangkan program pengembangan karyawan yang memperhatikan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi.
4. Memberikan pelatihan dan pengembangan kepada karyawan dalam hal manajemen stres, keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi,

dan perbaikan kompetensi kerja dapat membantu meningkatkan kualitas kerja dan kepuasan kerja mereka.



DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad Aulia Ihsan, dkk. (2018). Pengaruh Stres kerja dan Beban Kerja Terhadap Turnover Intention (Studi Pada PT. Bank Syariah Mandiri, Cabang Banjarmasin). *Jurnal ilmu manajemen Indonesia*. Vol. 1 No. 2
- Anas Andreanto. (2013). Aplikasi teori perilaku terencana: Niat melakukan physical Exercise (Latihan Fisik) pada remaja di Surabaya. Skripsi Fakultas Psikologi Universitas Surabaya.
- Anugrah, Panji Galih, and Bagus Aji Priyambodo. 2021. "Peran Work-Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan Yang Menerapkan Work From Home (WFH) Di Masa Pandemi COVID-19: Studi Literatur." *Fakultas Pendidikan Psikologi Universitas Negeri Malang* 19(April):340–49.
- Anggry Yelfira & Soeling. (2021), Pengaruh Kompensasi dan Kepemimpinan terhadap Turnover Intention dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Tata Sejuta STIA MATARAM*. Vol.7 No.1
- Arief Rachman Hakim dan R. Joko Sugiharjo. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention pada PT Bank OCBC NISP Tbk Area Jakarta Pusat. *Jurnal Tekun* Vol. 1 No. 1
- Caesar, A., Tadampali, T., Hadi, A., & Salam, R. (2016). Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Turnover Intention Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pt Bank Sulselbar. *Jurnal Administrasi Publik*, 6.
- Costan, F., Gonzales, G., Gonzales, R., Valle, L., Dela Cruz, J., Alcantara, G., ... Burdeos, A. (2022). Teachers' Turnover Intentions in View of Implementing a Flexible Learning System: An Extended Theory of Planned Behavior. *Sustainability*, 14(20), 13009.
- Delvio Geofanny Jordan Pantouw. (2022). Pengaruh Stres Kerja dan Work Life Balance Terhadap Turnover Intention Karyawan PT. Mahagatra Sinar Karya Manado. *Jurnal Ilmu Administrasi*. Vol 3 No. 1
- DEWI, N. W. A. (2022). Pengaruh Pemahaman Wajib Pajak, Kualitas Pelayanan, Informasi Perpajakan Terhadap Penggelapan Pajak (Tax Evasion) Di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Kabupaten Gianyar Dengan Sanksi Perpajakan Sebagai Variabel Moderasi.
- Dewi, P. S. A., & Sriathi, A. A. A. (2019). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(6), 3646. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i06.p13>

- Dwi Afnisya'id, M., & Aulia, P. (n.d.). Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Turnover Intention Karyawan Kantor Pusat Perum Bulog Jakarta The Effect Of Work-Life Balance On Employee Turnover Intention Of Kantor Pusat Perum Bulog Jakarta.
- Ekaputra, A., Triyono, T., & Achyani, F. (2022). Meminimalisasi Penggelapan Pajak Melalui Optimalisasi Kesadaran Perilaku Wajib Pajak Dengan Pendekatan Theory Of Planned Behavior. *EKOMBIS REVIEW: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 10(1). <https://doi.org/10.37676/ekombis.v10i1.1761>
- Fachruzi, dkk. (2021) Teori dan Konsep Manajemen Sumber Daya Manusia
- Faradiba, F. (2020). PENGGUNAAN APLIKASI SPSS UNTUK ANALISIS STATISTIKA.
- Fauziridwan, Meydy, Wiwiek Rabiatul Adawiyah, Abdul Aziz Ahmad, Program Magister, Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, and Universitas Jenderal Soedirman. n.d. Pengaruh Employee Engagement Dan Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Serta Dampaknya Terhadap Turnover Intention.
- Ferry Wahyu Laksono, Bernardus, and Paulus Wardoyo. n.d. Pengaruh Work-Life Balance, Kepuasan Kerja Dan Work Engagement Terhadap Turnover Intentions Dengan Mentoring Sebagai Variabel Moderating Pada Karyawan Hotel Dafam Semarang Effect Of Work-Life Balance, Work Satisfaction And Work Engagement On Turnover Intentions With Mentoring As Moderating Variables In Employee Dafam Hotel Semarang.
- Gujarati, & Porter, D. (2009). *Basic Econometrics* Mc Graw-Hill International Edition.
- Gujarati, D. (1997). *Ekonometrika Dasar*, Alih Bahasa Sumarno Zain. Cetakan Kedua, Erlangga.
- Gumilang, M. N. K. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Intensi Turnover. *Tazkiya Journal Of Psychology*, 4(1).
- Hafid, M., & Prasetyo, A. P. (2017). Pengaruh work-life balance terhadap turnover intention (Studi pada karyawan divisi food & beverage Hotel Indonesia Kempinski Jakarta). *SMART-Study & Management Research*, 14(3), 54.
- Hafid, M., & Prasetyo, A. P. (n.d.). Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Turnover Intention (Studi Pada Karyawan Divisi Food & Beverage Hotel Indonesia Kempinski Jakarta).

- Hakim, F. (2016). Analisa Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Turnover Intention dan Kinerja Karyawan Outsourcing. *Jurnal Dinamika UMT*, 1(2), 66. <https://doi.org/10.31000/dinamika.v1i2.579>
- Hasibuan, M. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Ihsan, Ahmad Aulia, Zakhyadi Ariffin, Maya Sari Dewi, Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Dan Bisnis, and UIm Banjarmasin. n.d. Pengaruh Stres Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Turnover Intention (Studi Pada PT. Bank Syariah Mandiri, Cabang Banjarmasin).
- Irvianti, L. S. D., & Verina, R. E. (2015). Analisis pengaruh stres kerja, beban kerja dan lingkungan kerja terhadap turnover intention karyawan pada PT XL Axiata Tbk Jakarta. *Binus Business Review*, 6(1), 117–126.
- Koto, M. A., & Arif, M. (2019). Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening Pada Pengaruh Work-Life Balance dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 20(1), 39–51. <https://doi.org/10.30596/jimb.v20i1.2987>
- Kurniati, H. 2018. “Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. United Tractors Tbk. Branch Surabaya.” *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB* 6(2):1–16.
- Laksono, B. F. W., & Wardoyo, P. (2019). Pengaruh Work–Life Balance, Kepuasan Kerja dan Work engagement Terhadap Turnover intentions dengan Mentoring Sebagai Variabel Moderating Pada Karyawan Hotel Dafam Semarang. *Jurnal Riset Ekonomi Dan Bisnis*, 12(1), 17–36.
- Lestari, A. F., Fauzi, Y. M., & Wazdi, A. I. (2021). Pengaruh Komitmen Organisasi dan Stres Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan di PT BPRS HIK Parahyangan Bandung. *Jurnal Dimamu*, 1(1), 23–36. <https://doi.org/10.32627>
- Ludy Sapulette, (2017). Pengaruh Stres Kerja Dan Iklim Organisasi Terhadap Turnover Intention. *Jurnal Manajemen Ide Dan Inspirasi* Vol. 4 No. 2
- Manuntung, N. A., & Kep, M. (2019). Terapi perilaku kognitif pada pasien hipertensi. *Wineka Media*.
- Muhammad Andi Prayoga, dkk. (2019). Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pengaruh Work-Life Balance Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention. *Jurnal Ilmiah dan Bisnis* Vol. 20 No.1
- Munawir Nasir, dkk. (2019). Faktor Yang Mempengaruhi Turnover Intention Karyawan (Studi kasus:PT Bank Syariah Indonesia, Tbk KC Makassar 2). *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi*. Vol. 9 No. 1

- Nadya Novia Dewi. (2020). Pengaruh Work life balance terhadap kepuasan kerja dengan Burnout sebagai variabel intervening pada BTN Syariah Malang. Skripsi Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
- Nafiudin, (2015). Pengaruh Work Life Balance Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan pada PT. Bank Agroniaga TBK Cabang Bandung. *Jurnal Sains Manajemen* Vol. 1 No. 1
- Nunnally, J. C. (1994). *Psychometric theory* 3E. Tata McGraw-hill education.
- Nyoman Tri Sutagana, dkk. (2022) ANALISIS PAKET REMUNIRASI DAN STRES KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA KARYAWAN. *Journal Of Business, Management and Accounting*. Vol.4 No.1
- O'brien, R. M. (2007). A caution regarding rules of thumb for variance inflation factors. *Quality & Quantity*, 41(5), 673–690.
- Pebriana Barage dan Eka Sadarusman. (2022). Pengaruh Work Life Balance, Stres Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention (Studi Pada Pekerja Generasi Milenial Di Yogyakarta). *Jurnal Cakrawangsa Bisnis* Vol. 3 No. 1
- Prayogi, M. A., Koto, M., & Arif, M. (2019). Kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada pengaruh work-life balance dan work-life balance terhadap turnover intention. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 20(1), 39–51.
- Rachman Hakim, A., Joko Sugiharjo, R., & Mercu Buana, U. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja terhadap..... In Joko Sugiharjo *Jurnal Tekun* (Vol. 1).
- Rani, S. V., & Mariappan, S. (2011). Work/life balance reflections on employee satisfaction. *Serbian Journal of Management*, 6(1), 85–96.
- Rene, R., & Wahyuni, S. (2018). Pengaruh work-life balance terhadap komitmen organisasi, kepuasan kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja individu pada karyawan perusahaan asuransi di jakarta. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Sriwijaya*, 16(1), 53–63.
- Riduwan, M. (2012). *Belajar Mudah Penelitian*, Bandung: CV. Alfabeta.: Informatika.
- Rivai, V., & Sagala, E. J. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Raja Grafindo

- Rizky Nanda & Fendy, S. (2021). Pengaruh Kepuasan dan Stres Kerja terhadap Turnover Intention pada Pengurangan Gaji Karyawan Saat Pandemi. *Jurnal BRPKM*. Vol. 1(2)
- Rondonuwu, F. A., Rumawas, W., & Asaloei, S. (2018). Pengaruh Work-life balance Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Hotel Sintesa Peninsula Manado. *JURNAL ADMINISTRASI BISNIS (JAB)*, 7(2), 30–39.
- Setiawan, R., & Pasrizal, H. (n.d.). Pengembangan Sumber Daya Manusia Perbankan Syariah di BPRS | 46 PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA PERBANKAN SYARIAH DI BPRS.
- Sismawati, Wiwik, and Eisha Lataruva. 2020. “Karyawan Generasi Y Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada PT. Bank Tabungan Negara Syariah Semarang).” *Diponegoro Journal Of Management* 9(3):1–11.
- Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Pendidikan, Pendekatan Kualitatif dan Kuantitatif*. Alfa Beta.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfa Beta.
- Suleman, D. (2018). FAKTOR PENENTU KEPUTUSAN KONSUMEN INDONESIA MEMILIH TEMPAT BELANJA DISEBUAH E-COMMERCE (Theory of Planned Behavior). In *Jurnal JDM* (Vol. 01).
- Suliyanto, D. (2011). *Ekonometrika Terapan: Teori dan Aplikasi dengan SPSS*. Penerbit Andi: Yogyakarta.
- Supriyanto. (2009). *Metodologi Riset Bisnis*. Indeks.
- T, IMuliawat. 2020. “Peran Work-Life Balance Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Milenial: Studi Literatur.” *Jurnal Ilmu Manajemen* XX(XX):606–20.
- Tri Handoko dan Pantius Drahen Soeling. (2020). Analisa Penyebab Turnover Intention Karyawan Pada Sektor Perbankan Syariah. *Jurnal Syntax Idea* Vol. 2 No. 9
- Ubaidillah, Ubaidillah. 2021. “Meminimalisir Stres Kerja Dan Turnover Intention (Studi Kasus Pegawai Perbankan Kota Jambi).” *Eksis: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis* 12(2):248. doi: 10.33087/eksis.v12i2.275.
- Vogelvang, B. (2005). *Econometrics: Theory and applications with Eviews*. Pearson Education.
- Wahyuddin Abdullah, M., Kara, M., Islam Negeri Alauddin Makassar Jl M Yasin Limpo No, U. H., & Gowa, S. (n.d.). PERANAN SYARIATE

ENGAGEMENT DALAM MEMODERASI KEPUASAN KERJA DAN SALARY TERHADAP TURNOVER INTENTION KARYAWAN PT BNI LIFE INSURANCE WILAYAH MAKASSAR.

- Wanarta, F. E., & Mangoting, Y. (2014). Pengaruh Sikap Ketidakpatuhan Pajak, Norma Subjektif, dan Kontrol Perilaku yang Dipersepsikan terhadap Niat Wajib Pajak Orang Pribadi untuk Melakukan Penggelapan Pajak. *Tax & Accounting Review*, 4(1), 138.
- Waspodo, A. A. W. S., Handayani, N. C., & Paramita, W. (2013). Pengaruh kepuasan kerja dan work-life balance terhadap turnover intention pada karyawan pt. Unitex di bogor. *JRMSI-Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia*, 4(1), 97–115.
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja (Jilid V)*. Pt. Grafindo.
- Widiastuti, T., & Suaris, S. (2017). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behaviour (Ocb)(Studi pada Karyawan Kantor Konsultan Manajemen Rizqi). *Fokus Ekonomi: Jurnal Ilmiah Ekonomi*, 12(1), 81–98.
- Wijaya, T. (2009). Analisis data penelitian menggunakan SPSS. Universitas Atma Jaya.
- Wijayanto, Petrus, Lieli Suharti, and Robby Chaniago. 2022. “Pengaruh Work Life Balance Terhadap Employee Engagement Dan Dampaknya Terhadap Turn-Over Intentions Dengan Job Characteristics Sebagai Pemoderasi (Studi Pada Karyawan Generasi Y Di Indonesia).” *Jurnal Ekonomi Pendidikan Dan Kewirausahaan* 10(1):83–98. doi: 10.26740/jepk.v10n1.p83-98.
- Wikaningrum, T. (2011). Praktek dan Kebijakan Manajemen Sumber Daya Manusia pada Perbankan Syariah. *Jurnal Siasat Bisnis*, 15(1), 99–122. <https://doi.org/10.20885/jsb.vol15.iss1.art8>
- Zulfah, R. A., Wahono, B., & Rahman, F. (2021). Pengaruh Work Life Balance, Lingkungan Kerja Fisik Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Ciomas Adisatwa. *Jurnal Ilmiah Riset Manajemenn*, Volume 10(No 3), 49–56.
- Zulfikly Rusby. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*