

**PENGARUH STRES KERJA, KETERIKATAN KERJA, DAN RESILIENSI
TERHADAP TURNOVER INTENTION KARYAWAN (STUDI KASUS BSI
AREA RAWAMANGUN)**



SKRIPSI

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

OLEH:

FARREL ZAHARAN ARIZI

NIM: 20108020138

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

2024

**PENGARUH STRES KERJA, KETERIKATAN KERJA, DAN RESILIENSI
TERHADAP TURNOVER INTENTION KARYAWAN (STUDI KASUS BSI
AREA RAWAMANGUN)**



SKRIPSI

DIAJUKAN KEPADA

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA
SEBAGAI SALAH SATU SYARAT MEMPEROLEH GELAR SARJANA
STRATA SATU DALAM ILMU EKONOMI ISLAM**

OLEH:

FARREL ZAHARAN ARIZI

NIM: 20108020081

DOSEN PEMBIMBING:

SYAYYIDAH MAFTUHATUL JANNAH, S.E., M.Sc.

NIP : 19920616 000000 2 301

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

2024



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-1406/Un.02/DEB/PP.00.9/08/2024

Tugas Akhir dengan judul : PENGARUH STRES KERJA, KETERIKATAN KERJA, DAN RESILIENSI TERHADAP TURNOVER INTENTION KARYAWAN (STUDI KASUS BSI AREA RAWAMANGUN)

yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : FARREL ZAHARAN ARIZI
Nomor Induk Mahasiswa : 20108020138
Telah diujikan pada : Rabu, 21 Agustus 2024
Nilai ujian Tugas Akhir : A-

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

TIM UJIAN TUGAS AKHIR



Ketua Sidang

Syayyidah Maftuhatul Jannah, SE., M.Sc
SIGNED

Valid ID: 66d00aa3e1df4



Penguji I

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

Valid ID: 66cd4eeabd154



Penguji II

Rifaatul Indana, S.E.I., M.E.
SIGNED

Valid ID: 66cedf1bb4e82



Yogyakarta, 21 Agustus 2024
UIN Sunan Kalijaga
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

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

Valid ID: 66d019008b9b1

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

Kepada:

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

Assalamualaikum wr. wb.

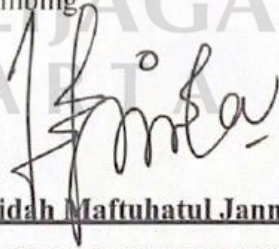
Setelah membaca, meneliti, memberikan petunjuk, dan mengoreksi serta mengadakan perbaikan seperlunya, maka saya selaku pembimbing berpendapat bahwa skripsi saudara:

Nama	:	Farrel Zahran Arizi
NIM	:	20108020138
Judul Skripsi	:	Pengaruh Stres Kerja, Keterikatan Kerja, dan Resiliensi Terhadap <i>Turnover Intention</i> (Studi Kasus BSI Area Rawamangun)

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

Dengan ini saya berharap agar skripsi tersebut di atas dapat segera dimunaqosayahkan. atas perhatiannya saya ucapkan terima kasih.

Yogyakarta, 15 Agustus 2024
Pembimbing


Syayyidah Maftuhatul Jannah, S.E., M.Sc.

NIP: 19920616 000000 2 301

HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Farrel Zahran Arizi

Nim : 20108020138

Prodi : Perbankan Syariah

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul “Pengaruh Stres Kerja, Keterikatan Kerja, dan Resiliensi Terhadap *Turnover Intention* (Studi Kasus BSI Area Rawamangun)” adalah benar-benar merupakan hasil karya penyusun sendiri dan bukan merupakan duplikasi ataupun saduran dari karya orang lain kecuali pada bagian yang telah dirujuk dan disebutkan dalam daftar pustaka. Apabila dilain waktu terbukti adanya penyimpangan dalam karya ini, maka tanggung jawab sepenuhnya terdapat pada penyusun.

Demikian, surat pernyataan ini saya buat agar dapat dimaklumi.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

Yogyakarta, 15 Agustus 2024



Farrel Zahran Arizi
20108020138

**HALAMAN PERSETUJUAN PUBLIKASI UNTUK KEPENTINGAN
AKADEMIK**

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

Nama : Farrel Zahran Arizi

NIM : 20108020138

Program Studi : Perbankan Syariah

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Jenis Karya : Skripsi

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

“Pengaruh Stres Kerja, Keterikatan Kerja, dan Resiliensi Terhadap *Turnover Intention* (Studi Kasus BSI Area Rawamangun)”.

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

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Yogyakarta, 15 Agustus 2024

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA


Farrel Zahran Arizi
20108020138

HALAMAN MOTTO

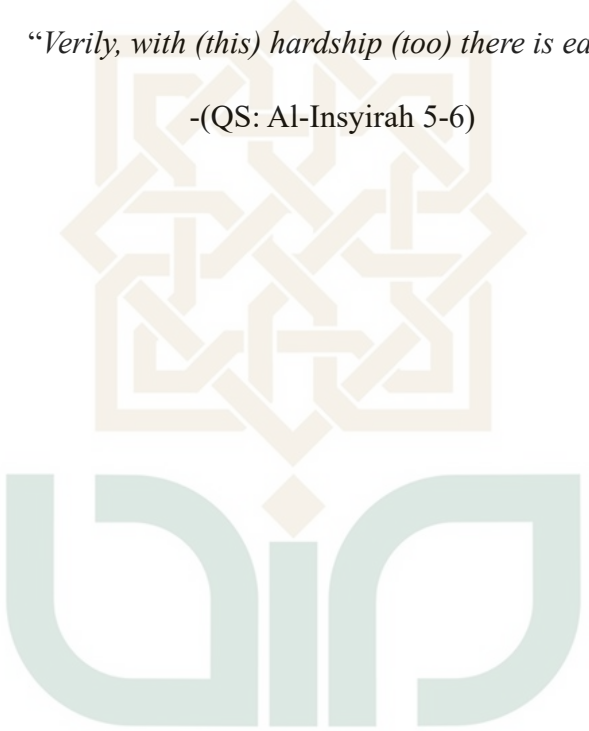
فَإِنَّ مَعَ الْعُسْرِ يُسْرًا

“So surely, ease (comes) with every hardship”

إِنَّ مَعَ الْعُسْرِ يُسْرًا

“Verily, with (this) hardship (too) there is ease”

-(QS: Al-Insyirah 5-6)



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

HALAMAN PERSEMBAHAN

Dengan rahmat Allah SWT yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang atas nikmat dan karunia-Nya sehingga proses dalam penyusunan tugas akhir ini dapat terselesaikan. Sholawat serta salam tercurahkan kepada Nabi Muhammad SAW.

Teruntuk pahlawan sepanjang masa orang tua saya..., serta keluarga besar yang telah mendoakan, membimbing, memberikan motivasi dan bantuan baik moril maupun materil untuk mendukung kesuksesan penulis pada masa yang akan datang.

Kepada Bapak/Ibu Dosen yang memberikan ilmu pengetahuan, wawasan, bimbingan, pengalaman, dan memberikan motivasi terkhusus Ibu Syayyidah Maftuhatul Jannah yang sudah membimbing dan mengarahkan hingga saat ini. Saya ucapkan terima kasih atas jasa dan pengabdianya, semoga membawa keberkahan dan bermanfaat kedepannya.

Teruntuk sahabat-sahabat yang selalu menemani, memberikan motivasi, dan menampung segala keluh kesah.

Serta untuk Almamater kebanggaan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta yang memberikan pengalaman, pembelajaran dan kenangan.

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	Ba'	B	Be
ت	Ta'	T	Te
ث	ša'	Ṣ	S (dengan titik di atas)
ج	Jīm	J	Je
ح	Hâ'	Ḥ	Ha (dengan titik dibawah)
خ	Kha'	Kh	K dan h
د	Dāl	D	De
ذ	Ẓāl	Ẓ	Z (dengan titik di atas)
ر	Ra'	R	Er
ز	Za'	Z	Zet
س	Sīn	S	Es
ش	Syīn	Sy	Es dan ye
ص	Sâd	Ṣ	Es (dengan titik di bawah)

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Keterangan
ض	Dâd	Ḍ	De (dengan titik di bawah)
ط	Tâ'	Ṭ	Te (dengan titik di bawah)
ظ	Zâ'	Ẓ	Zet (dengan titik di bawah)
ع	'Aīn	‘	Koma terbalik ke atas
غ	Gaīn	G	Ge
ف	Fa'	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
ه	Ha'	H	Ha
ء	Hamzah	‘	Apostrof
ي	Ya'	Y	Ye

B. Konsonan Rangkap karena Syaddah Ditulis Rangkap

Huruf Arab	Keterangan	Huruf Latin
مُتَعَدِّدَة	Ditulis	<i>Muta'addidah</i>
عِدَّة	Ditulis	<i>'iddah</i>

C. *Ta' Marbutah* di akhir kata

Semua ta' marbutah ditulis dengan h, baik berada pada kata tunggal atau 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.

Huruf Arab	Keterangan	Huruf Latin
حِكْمَةٌ	Ditulis	<i>ḥikmah</i>
جِزْيَةٌ	Ditulis	<i>Jizyah</i>
كَرَامَةُ الْأَوْلِيَاءِ	Ditulis	<i>Karāmah al-auliya'</i>

D. Vokal Pendek dan Penerapannya

اَ	Fathah	Ditulis	A
اِ	Kasrah	Ditulis	I
اُ	Dammah	Ditulis	U
فَعَلَ	Fathah	Ditulis	<i>Fa'ala</i>
ذَكَرَ	Kasrah	Ditulis	<i>Zukira</i>
يَذْهَبُ	Dammah	Ditulis	<i>Yazhabu</i>

E. Vokal Panjang

Huruf Arab	Keterangan	Huruf Latin
1. fathah + alif	Ditulis	A

جاهليّة	Ditulis	<i>Jahiliyyah</i>
2. fathah + ya ^h mati	Ditulis	A
تنسى	Ditulis	<i>Tansa</i>
3. kasrah + ya ^h mati	Ditulis	I
كريم	Ditulis	<i>Karim</i>
4. dhammah + wawu mati	Ditulis	U
فروض	Ditulis	<i>Furud</i>

F. Vokal Rangkap

Huruf Arab	Keterangan	Huruf Latin
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 Apostrof

Huruf Arab	Keterangan	Huruf Latin
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 Qomariyah maka ditulis dengan menggunakan huruf “a”

Huruf Arab	Keterangan	Huruf Latin
القرآن	Ditulis	<i>Al-Quran</i>
القياس	Ditulis	<i>Al-Qiyas</i>

2. Bila diikuti huruf Syamsiyyah ditulis sesuai dengan huruf pertama

Syamsiyyah tersebut

Huruf Arab	Keterangan	Huruf Latin
السَّماء	Ditulis	<i>As-sama'</i>
الشَّمس	Ditulis	<i>Asy-syams</i>

I. Penyusunan Kata-kata dalam Rangkaian Kalimat

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

KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmanirrahim

Alhamdulillahirrabbi a'lam, puji syukur kehadiran Allah SWT yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang, dengan limpahan nikmat dan karunia yang diberikan, sehingga penulis dapat menyelesaikan Tugas Akhir Skripsi untuk memenuhi persyaratan mendapatkan gelar Sarjana Ekonomi dengan judul **“Pengaruh Stres Kerja, Keterikatan Kerja, dan Resiliensi Terhadap *Turnover Intention* (Studi Kasus BSI Area Rawamangun)”** dapat tersusun sesuai harapan. Tugas Akhir Skripsi dapat diselesaikan tidak lepas dari bantuan dan kerjasama dengan berbagai pihak. Penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada yang terhormat:

1. Bapak Prof. Dr. Phil. Al-Makin, S.Ag., M.A selaku Rektor UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
2. Bapak Dr. Afdawaiza, S.Ag., M.M selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.
3. Ibu Dr. Ruspita Rani Pertiwi, S.Psi., M.M selaku Ketua Program Studi Perbankan Syariah.
4. Bapak Hasan Al Banna, SEI., ME.. selaku Dosen Pembimbing Akademik yang telah mengarahkan dan membimbing.
5. Ibu Syayyidah Maftuhatul Jannah, S.E., M,Sc selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang telah membimbing, memotivasi, mengarahkan dan memberi semangat untuk penulis menyelesaikan skripsi yang sangat berkualitas.

Terimakasih juga telah menyediakan waktu, tenaga, pikiran untuk mengarahkan saya dalam penyusunan skripsi ini.

6. Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga. Terkhusus program studi Perbankan Syariah yang telah memberikan ilmu dan telah mengajarkan kami serta memberikan pengetahuan dan wawasan yang luas.
7. Seluruh Karyawan dan Staff Tata Usaha yang telah memberikan bantuan selama menempuh pendidikan.
8. Teruntuk Mama & Papa, dua orang yang sangat berjasa dalam hidup penulis. Terimakasih atas doa, cinta, kepercayaan dan segala bentuk yang telah diberikan, sehingga penulis merasa terdukung di segala pilihan dan keputusan yang diambil oleh penulis, serta tanpa lelah mendengar keluh kesah penulis hingga di titik ini. Semoga Allah SWT memberikan keberkahan di dunia serta tempat terbaik di akhirat kelak, karena telah menjadi figur orangtua terbaik bagi penulis.
9. Teruntuk seluruh keluarga besar. Terima kasih atas segala do'a, bimbingan, dukungan, motivasi, pengorbanan dan kasih sayang yang diberikan kepada penulis sehingga bisa menyelesaikan perkuliahan ini tepat waktu.
10. Teruntuk Tara Nabila Zavarani yang selalu siap sedia untuk menemani, siap menerima keluh kesah, bimbingan, do'a serta memberikan dukungan penulis selama mengerjakan skripsi ini. Terimakasih telah memberikan motivasi untuk terus maju dan berproses menjadi pribadi yang mengerti apa itu pengalaman

dan pendewasaan. Semoga Allah SWT selalu memberikan keberkahan dalam segala hal yang dilalui

11. Teruntuk sahabat penulis di bangku perkuliahan yang selalu Bersama dalam empat tahun ini yaitu: Raka Yuandra, Fiqih Nurhidayat, Syamsul Ma'arif, Daffa Dzikri, Sayyidatul Azizah, Salsabila Bahrudin, dan Putri Nurhikmah yang banyak membantu penulis dalam mengerjakan skripsi dan tak pernah henti saling menyayangi dan menyemangati. Diluar daripada itu Galih, Radja, Jose, Agil, Danu, Jey, Alfin yang telah membuat kenangan di kota Yoagyakarta ini.
12. Teruntuk pimpinan cabang, karyawan BSI KCP Jakarta Rawamangun, BSI KC Pemuda, dan teman-teman PKL yang telah memberikan ilmu, pengalaman dan kenangan pada penulis.
13. Teman-teman KKN 111 Probolinggo terkhusus kelompok dua yang telah memberikan pengalaman dan kenangan pada saat pengabdian bagi penulis.
14. Seluruh warga Desa Sumber Kerang yang telah memberikan ilmu, kenangan dan pengalaman yang luar biasa bagi penulis sehingga memberikan motivasi agar bisa menjadi seseorang yang sukses di kemudian hari.
15. Seluruh teman-teman Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga, terkhusus teman-teman Perbankan Syariah 2020 yang mendukung dan berjuang bersama.
16. Seluruh pihak yang terlibat dalam penelitian dan penyusunan skripsi yang tidak bisa disebutkan satu persatu.

17. *Last but not least*, kepada diri saya sendiri Farrel Zahran Arizi. Terima kasih sudah berjuang dan bangkit dalam menyelesaikan semua ini. Terima kasih banyak sudah bertahan dan terus siap akan hal yang datang kedepannya.

Semoga Allah senantiasa membalas semua kebaikan mereka dengan nikmat yang lebih berkah dan sempurna. Akhir kata penulis menyadari bahwa penelitian ini masih jauh dari kata sempurna, maka dari itu kritik dan saran serta perkembangan dari penelitian ini sangat diharapkan demi kesempurnaan skripsi ini. Semoga bermanfaat, Aamiin.

Yogyakarta, 15 Agustus 2024

Farrel Zahran Arizi
20108020138

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI	iii
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN.....	iv
HALAMAN PERSETUJUAN PUBLIKASI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIK.....	v
HALAMAN MOTTO	vi
HALAMAN PERSEMBAHAN	vii
PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB – LATIN	viii
KATA PENGANTAR.....	xiii
DAFTAR ISI	xvii
DAFTAR TABEL	xix
DAFTAR GAMBAR	xx
DAFTAR LAMPIRAN	xxi
ABSTRAK	xxii
<i>ABSTRACT</i>	xxiii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	8
C. Tujuan Penelitian.....	8
D. Manfaat Penelitian.....	8
E. Sistematika Penulisan.....	9
BAB II LANDASAN TEORI	10
A. Kerangka Teori	10
B. Penelitian Terdahulu	36
C. Pengembangan Hipotesis	39
D. Kerangka Pemikiran Penelitian	42
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	43
A. Jenis Penelitian	43
B. Populasi dan Sampel	43
C. Sumber dan Teknik Pengumpulan Data	44
D. Definisi Operasional Variabel.....	47

E. Teknik Analisis Data.....	50
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....	56
A. Gambaran Umum Objek Penelitian	56
B. Hasil Dan Analisis	56
C. Pembahasan	72
BAB V KESIMPULAN DAN REKOMENDASI	82
A. Kesimpulan.....	82
B. Batasan dan Kelemahan Penelitian	82
C. Rekomendasi bagi Penelitian Selanjutnya	83
DAFTAR PUSTAKA.....	84
LAMPIRAN.....	90



DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu	36
Tabel 3. 1 Skala Likert	46
Tabel 3. 2 Definisi Operasional Variabel Bebas.....	47
Tabel 3. 3 Definisi Operasional Variabel Terikat	49
Tabel 4. 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	56
Tabel 4. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	57
Tabel 4. 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	58
Tabel 4. 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	58
Tabel 4. 5 Hasil Uji Validitas	59
Tabel 4. 6 Hasil Uji Reliabilitas	61
Tabel 4. 7 Hasil Uji Normalitas One-Sample Kolmogorov-Smirnov	62
Tabel 4. 8 Hasil Uji Multikolinearitas.....	63
Tabel 4. 9 Hasil Uji Heteroskedastisitas	66
Tabel 4. 10 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda.....	67
Tabel 4. 11 Hasil Uji Koefisien Determinasi	68
Tabel 4. 12 Hasil Uji F	69
Tabel 4. 13 Hasil Uji t	70
Tabel 4. 14 Rekapitulasi Responden Variabel Stres Kerja	73
Tabel 4. 15 Rekapitulasi Responden Variabel Keterikatan Kerja	75
Tabel 4. 16 Rekapitulasi Responden Variabel Resiliensi	78

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. 1 Jumlah Karyawan PT. Bank Syariah.....	2
Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran.....	42
Gambar 4. 1	63
Gambar 4. 2	65



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian.....	90
Lampiran 2 Hasil Responden	94
Lampiran 3 Hasil Olah Data Menggunakan SPSS.....	100



ABSTRAK

Penelitian ini menguji pengaruh stres kerja keterikatan kerja dan resiliensi terhadap turnover intention. Teknik pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan kuesioner dengan total 31 responden karyawan bsi kcp jakarta rawamangun dan bsi kc pemuda. Metode analisis menggunakan spss versi 26. Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif terhadap turnover intention keterikatan kerja tidak berpengaruh terhadap turnover intention resiliensi tidak berpengaruh terhadap turnover intention. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk melakukan penelitian yang lebih komprehensif mengenai variabel - variabel yang mempengaruhi turnover intention. Ukuran sampel yang lebih besar dan variabel tambahan yang dapat mempengaruhi turnover intention dalam penelitian selanjutnya.

Kata Kunci : *Turnover Intention*, Stres kerja, keterikatan kerja, resiliensi



ABSTRACT

This study examines the effect of job stress on job attachment and resilience on turnover intention. The data collection technique in this study used a questionnaire with a total of 31 respondents of BSI kcp jakarta Rawamangun and BSI kc Pemuda employees. The results showed that work stress has a positive effect on turnover intention, work attachment has no effect on turnover intention, resilience has no effect on turnover intention. For future researchers, it is recommended to conduct a more comprehensive study of the variables that influence turnover intention. Larger sample sizes and additional variables that can affect turnover intention in future studies.

Keyword: *Turnover Intention, Job Stress, Work Engagement, Resilience*



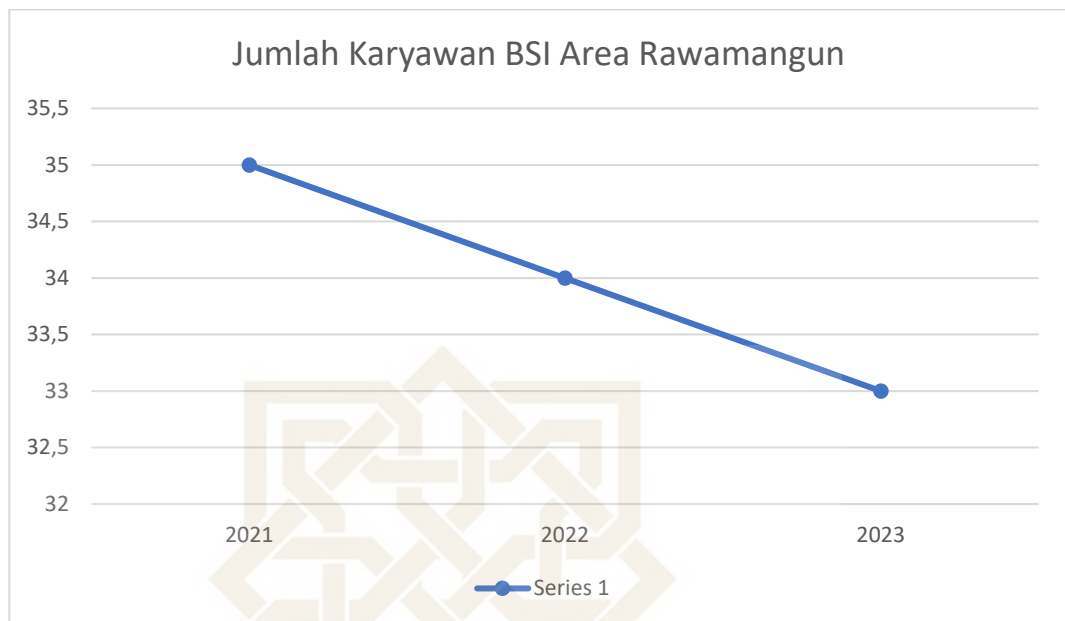
BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Karyawan ialah sumber daya manusia (SDM) sebagai penggerak sumber daya lainnya guna meraih tujuan berbisnis. Ketiadaan karyawan, sasaran perusahaan sukar dicapai sehingga menyebabkan ketidakmampuan perusahaan berdaya saing (Gunaprasida & Wibowo, 2019). Memperhatikan dan mengelola motivasi serta sikap karyawan adalah hal penting bagi perusahaan, guna mencapai tujuan dengan baik. Kini perusahaan ditekankan agar semakin peduli akan SDM dalam perusahaan tersebut agar senantiasa bersemangat menjalankan pekerjaannya (Mulyani, 2022).

Sumber daya manusia (SDM) menduduki kunci pokok atas keberhasilan setiap perusahaan. Mengelola SDM dengan baik dapat membantu meningkatkan daya saing perusahaan. Investasi dalam pelatihan dan pengembangan SDM menjadi strategi umum bagi perusahaan untuk memastikan kualitas tenaga kerja tetap tinggi. Selain itu, memberikan perhatian pada kesejahteraan karyawan juga merupakan langkah penting untuk membantu mengukuhkan karyawan, menjaga stabilitas mereka, dan mencegah keinginan untuk berpindah ke tempat kerja lain (Marcella & Ie, 2022).



Gambar 1. 1 Jumlah Karyawan BSI Area Rawamangun

Sumber: ojk.go.id

Berdasarkan data tersebut, terlihat bahwa banyaknya karyawan BSI Area Rawamangun pada tahun 2021 adalah 35, pada tahun 2022 sebanyak 34, dan pada tahun 2023 sebanyak 33. Hal tersebut menunjukkan terdapat penurunan jumlah karyawan yang pada BSI Area Rawamangun. Kondisi demikian memerlukan atensi lebih mendalam bagi manajemen perusahaan guna mencegah adanya kemungkinan *turnover intention* pada karyawan.

Di Indonesia, fenomena *turnover intention* menjadi perhatian khusus bagi para akademisi dan praktisi. Setiap tahun, sekitar 10-12 persen karyawan mengalami *turnover*. Munculnya banyak perusahaan baru memberikan kesempatan bagi karyawan untuk mencari pekerjaan untuk mencari peluang baru. Selain itu, pertumbuhan usaha waralaba dan bisnis *online* juga berkontribusi pada tingginya *turnover intention* di suatu perusahaan (Melky et al., 2015)

Berdasarkan hasil pra survei yang saya lakukan pada 13 orang karyawan BSI Area Rawamangun, terdapat beberapa karyawan yang berniat hengkang meninggalkan perusahaan tersebut. Hal ini didukung karena adanya stres yang mereka alami dalam pekerjaan yang mereka lakukan, namun dari hasil pra survey juga menunjukkan bahwa karyawan memiliki keterikatan pada pekerjaan mereka dan juga resiliensi. Kondisi ini mendorong peneliti tergerak mengadakan penelitian lebih lanjut demi membuktikan apakah keterikatan kerja dan resiliensi bisa menghindari adanya *turnover intention* atau tidak.

Meningkatnya *turnover intention* karyawan menjadi salah satu masalah yang serius bagi sebuah perusahaan. Meningkatnya *turnover intention* pada karyawan mengartikan meningkatnya perputaran karyawan yang tinggi pula, yang berujung dengan diperlukannya merekrut kembali karyawan guna menempati posisi karyawan yang hengkang meninggalkan perusahaan (Putra & Mujiati, 2019)

Elmi dalam Marcella & Ie (2022) mengatakan *turnover intention* ialah niat karyawan meninggalkan atau keluar perusahaan tempatnya bekerja. Mobley et al, (1978) mengatakan bahwa *turnover* yaitu berakhirnya keanggotaan seseorang dalam sebuah organisasi/perusahaan disertai kompensasi dari organisasi yang bersangkutan. Mathis & Jackson (2011) *Turnover* adalah proses di mana suatu karyawan yang keluar dalam suatu organisasi harus digantikan.

Peristiwa *turnover* menjadi perihal yang tidak diharapkan bagi perusahaan begitu pun dengan perputaran yang tetap berlanjut, entah

perputaran yang disebabkan oleh faktor penurunan produktivitas lantaran termakan usia, perusahaan bisa mempersiapkan penggantinya lewat penyediaan calon-calon karyawan baru yang sesuai. Namun, jika pergantian terjadi karena pengunduran diri, itu bisa menjadi tantangan besar buat perusahaan sebab menyangkut pelaksanaan rencana kerja yang sudah dicanangkan. Gomez dalam Ramadhan et al, (2019) mengungkapkan tingkat *turnover* yang tinggi dapat menimbulkan persoalan berat pada suatu perusahaan. Hal ini dapat mengganggu efektivitas dan kelancaran operasional perusahaan. Terutama jika yang keluar adalah pekerja yang menempati kedudukan penting, hal ini dapat berdampak besar pada produktivitas dan kinerja keseluruhan perusahaan. Oleh karena itu, mengelola tingkat *turnover* menjadi penting dalam menjaga stabilitas dan kelangsungan operasional perusahaan (Irvianti & Verina, 2015)

Menurut Ramadhan et al, (2019) Terdapat tiga indikator utama yang menjadi acuan untuk menentukan *turnover intention* adalah pikiran untuk keluar (*Thought of quitting*), niat untuk berhenti (*intention to leave*) dan niat untuk mencari pekerjaan lain (*job search intention*). Indikator seperti ini memberikan gambaran tentang sejauh mana karyawan merencanakan atau memikirkan untuk keluar dari tempat kerja mereka dan mencari peluang di tempat kerja lain. Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi *turnover intention* diantaranya stres kerja (Nazenin & Palupiningdyah, 2014) keterikatan kerja (Laksono & Wardoyo, 2019) dan resiliensi (Husain et al., 2022). Faktor tersebut sangat berperan dengan terjadi atau tidaknya *turnover intention*

karyawan pada suatu perusahaan.

Basri (2012) menyatakan bahwa stres kerja merupakan perasaan negatif yang muncul saat individu tidak mampu mengatasi beban kerja yang melebihi kapasitasnya atau ketika dihadapkan pada berbagai tekanan dari lingkungan kerja. Hal ini dapat berdampak pada tingkat *turnover intention* di perusahaan. Asih Yuli et al, (2018) menyatakan bahwa stres adalah respon psikologis terhadap ketidakseimbangan antara tuntutan situasi lingkungan sekitar atau pekerjaan dengan kapasitas yang dimilikinya untuk menghadapi tuntutan tersebut. Semakin besar kesenjangan antara tuntutan dan kemampuan individu untuk mengatasinya, semakin tinggi tingkat stres yang bisa dialami individu tersebut.

Waspodo et al, (2013) menyatakan bahwa stres kerja mempunyai efek secara menyeluruh, bukan saja bagi individu tapi termasuk bagi perusahaan. Pengaruhnya terhadap tingkat *turnover* karyawan bisa menjadi perhatian khusus karena stres kerja seringkali menjadi faktor utama yang mendorong orang mencari pekerjaan alternatif. Menurut penelitian yang dilakukan Audina & Kusmayadi (2018) menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention*. Selain itu, Ghandi et al (2017) juga melakukan penelitian dan hasilnya menunjukkan bahwa stres kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap *turnover intention*.

Faktor lain yang mempengaruhi *turnover intention* adalah keterikatan kerja. Menurut Aprilita Tjoa et al (2023) keterikatan kerja menggambarkan tingkat keterlibatan emosional, mental, dan fisik seseorang terhadap

pekerjaannya. Ini tercermin dalam semangat (*vigour*) yang tinggi, dedikasi (*dedication*) yang kuat, dan penghayatan (*absorption*) yang mendalam terhadap pekerjaan. Menurut Kahn dalam Widodo (2014) keterikatan kerja menggambarkan bagaimana seorang anggota organisasi terlibat secara fisik, mental, dan emosional dalam pekerjaannya. Hal ini mencakup keterlibatan mereka dalam melaksanakan peran, bekerja, serta mengekspresikan diri dengan penuh keterlibatan di berbagai aspek saat bekerja.

Karyawan dengan level keterikatan kerja yang tinggi cenderung mempunyai produktivitas lebih baik, lebih berkontribusi secara aktif, dan kurang cenderung untuk pindah ke perusahaan lain karena merasa puas dan terikat dengan pekerjaannya. Tentunya ini penting untuk organisasi karena dapat mendorong peningkatan kinerja karyawan. Perusahaan perlu menyadari adanya keterikatan kerja tak timbul seketika, eksistensi karyawan di suatu perusahaan tentunya karena perusahaan mendukung dan meningkatkan ketertarikan dan loyalitas karyawan (Ramdhani & Sawitri, 2017). Hasil penelitian yang dilakukan Bitha & Komang (2017) membuktikan bahwa keterikatan kerja memiliki pengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention*. Hal ini, membuktikan bahwa semakin tinggi tingkat keterikatan kerja maka tingkat *turnover intention* akan mengalami penurunan.

Selain stres kerja dan keterikatan kerja, resiliensi juga menjadi faktor penting yang bisa mempengaruhi *turnover intention*. Menurut Yuniar et al, (2011) resiliensi merupakan salah satu faktor yang diperlukan agar seseorang dapat belajar dan berkembang setelah mengalami masalah dan kesulitan dalam

pekerjaan atau kehidupannya. Sehingga, suatu masalah atau kesulitan yang dialami sebelumnya dapat menjadi pengembang untuk beradaptasi demi perubahan yang lebih baik. Sejati (2019) menyatakan bahwa resiliensi adalah hasil dari seseorang setelah menghadapi kemunduran dan halangan dan situasi untuk berusaha melewatinya.

Dari pengertian sebelumnya bisa disimpulkan, pengertian resiliensi yaitu kesanggupan suatu individu agar mampu menyesuaikan diri dan pulih secara cepat dalam tantangan yang sedang dilaluinya dan bisa menjadi lebih baik lagi setelah mengalami situasi sulit dalam pekerjaan ataupun kehidupannya. Hasil penelitian yang dilakukan Widati & Muafi (2020) juga penelitian Sejati (2019) membuktikan bahwa resiliensi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover intention*. Sedangkan, hasil penelitian Hidayah & Ardiansyah (2019) menunjukkan bahwa resiliensi berpengaruh positif signifikan pada *turnover intention*. Didapatkan perbedaan hasil pada penelitian terdahulu, maka dari itu, peneliti tertarik untuk meneliti lebih lanjut.

Penelitian ini diharapkan dapat membantu PT. Bank Syariah Indonesia dalam memahami pentingnya pengaruh stres kerja, keterikatan kerja, dan resiliensi terhadap *turnover intention*. Selain itu, diharapkan dapat memberikan pemahaman terkait dengan faktor-faktor yang mempengaruhi *turnover intention* yang dapat diperluas lebih lanjut dalam penelitian selanjutnya. Dari pembahasan latar belakang di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Stres Kerja, Keterikatan Kerja dan Resiliensi Terhadap *Turnover Intention* Karyawan”**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka didapat rumusan masalah dalam penelitian yang dijadikan fokus pembahasan, antara lain:

1. Bagaimana pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention* karyawan?
2. Bagaimana pengaruh keterikatan kerja terhadap *turnover intention* karyawan?
3. Bagaimana pengaruh resiliensi terhadap *turnover intention* karyawan?

C. Tujuan Penelitian

1. Menguji pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention* karyawan
2. Menguji pengaruh keterikatan kerja terhadap *turnover intention* karyawan
3. Menguji pengaruh resiliensi terhadap *turnover intention* karyawan

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritik

Penelitian ini dilaksanakan guna menentukan apakah pengaruh stres kerja, keterikatan kerja, dan resiliensi terhadap *turnover intention* pada karyawan. Selain itu, penelitian ini juga dapat membantu peneliti dalam menyelesaikan jenjang pendidikan strata satu yang sedang ditempuh.

2. Manfaat Praktik

Penelitian ini diharapkan mampu menjadi sumber referensi bagian akademisi untuk mengetahui apakah pengaruh stres kerja, keterikatan kerja dan resiliensi terhadap *turnover intention* karyawan.

3. Manfaat Kebijakan

Penelitian ini dapat berguna bagi pihak bank untuk membantu dalam memberikan pengetahuan terkait pengaruh stres kerja, keterikatan kerja, dan resiliensi terhadap *Turnover Intention* pada karyawan.

E. Sistematika Penulisan

Dalam rangka memberikan pembahasan yang runtut, sistematis, serta jelas, berikut garis besar sistematika penulisan yang disusun oleh peneliti:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini terdiri dari latar belakang penelitian, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II LANDASAN TEORI DAN KAJIAN PUSTAKA

Bab kedua ini berisi kerangka teori, penelitian terdahulu, pengembangan hipotesis, dan kerangka pemikiran.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ketiga ini berisi tentang jenis penelitian, populasi dan sampel, sumber dan teknik pengumpulan data, definisi operasional variabel, serta teknik analisis data.

BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Bab keempat berisi tentang gambaran umum objek penelitian, hasil dan analisis, serta pembahasan.

BAB V PENUTUP

Bab kelima ini berisi tentang kesimpulan, batasan dan kelemahan penelitian, serta rekomendasi bagi penelitian selanjutnya.

BAB V

KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

A. Kesimpulan

Penelitian yang dilakukan untuk menguji pengaruh stres kerja, keterikatan kerja, dan resiliensi terhadap *turnover intention* pada karyawan BSI Area Rawamangun yang disusun berdasarkan berbagai sumber referensi seperti buku, jurnal acuan dan penelitian terdahulu yang menghasilkan menjadi sebuah model penelitian. Hasil dari penelitian ini terdapat kesimpulan yaitu:

1. Secara parsial variabel stres kerja memiliki hasil berpengaruh positif atau H1 diterima terhadap *turnover intention*.
2. Secara parsial variabel keterikatan kerja memiliki hasil tidak berpengaruh atau H2 ditolak terhadap *turnover intention*.
3. Secara parsial variabel resiliensi memiliki hasil tidak berpengaruh atau H3 ditolak terhadap *turnover intention*

B. Batasan dan Kelemahan Penelitian

Penelitian yang dilakukan tentunya masih terdapat beberapa keterbatasan yang diharapkan dapat diperbaiki dalam penelitian selanjutnya, yaitu :

1. Pada wilayah studi yang dipilih peneliti hanya terfokus pada wilayah area Rawamangun, sehingga generalisasi hasil penelitian hanya berlaku untuk populasi yang berada dalam wilayah tersebut.
2. Pada variabel yang diambil, penelitian ini hanya mempertimbangkan pengaruh tiga variabel independen, yaitu stres kerja, keterikatan kerja dan

resiliensi, terhadap *turnover intention* karyawan BSI Area Rawamangun. Padahal masih terdapat variabel lain yang kemungkinan dapat mempengaruhi *turnover intention*.

3. Penelitian ini memiliki keterbatasan dalam hal jumlah responden yaitu sebanyak 31 orang yang relatif sedikit, sehingga hasil yang diperoleh mungkin tidak sepenuhnya mencerminkan kondisi yang sebenarnya.

C. Rekomendasi bagi Penelitian Selanjutnya

Berdasarkan batasan dan kelemahan penelitian yang telah disebutkan diatas, peneliti berupaya memberikan rekomendasi yang dapat dimanfaatkan dalam penelitian selanjutnya, sebagai berikut :

1. Memperluas cakupan sampel untuk menjangkau lebih banyak wilayah geografis dan variasi demografis dapat meningkatkan generalisasi hasil penelitian. Hal ini dapat dilakukan dengan menggunakan teknik pengambilan sampel yang lebih representatif dan inklusif.
2. Untuk penelitian selanjutnya diharapkan bisa memakai variabel lain yang kemungkinan tingkat pengaruh terhadap *turnover intention*-nya lebih besar.
3. Disarankan untuk penelitian selanjutnya dengan melibatkan jumlah responden yang lebih besar. Hal ini bertujuan untuk memperoleh hasil yang lebih representatif dan dapat menggambarkan kondisi yang sebenarnya dengan lebih akurat. Dengan demikian, temuan penelitian akan memiliki validitas yang lebih tinggi dan dapat memberikan wawasan yang lebih mendalam mengenai topik yang diteliti.

DAFTAR PUSTAKA

- Abas, N. I., Sri, H., Sawitri, R., & Puspawati, D. (2018). SRIWIJAYA INTERNATIONAL JOURNAL OF DYNAMIC ECONOMICS AND BUSINESS <http://ejournal.unsri.ac.id/index.php/sijdeb> Transformational Leadership, Job Performance, and Organizational Citizenship Behavior: Mediating Role of Work Engagement. *Sijdeb*, 2(4), 363–376. <https://doi.org/10.9259/sijdeb.v2i4.363-376>
- Abdillah, F. (2012). Pengaruh Kualitas Layanan, Harga Dan Lokasi Terhadap Kepuasan Pelanggan Pada Bengkel Arthur Kupang. *Journal of Social and Industrial Psychology*, 1(2), 53–56. <http://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/sip>
- Alif, S. (2023, August 20). Motivasi Pribadi & Dorongan Perusahaan Jadi Kunci Resiliensi Karyawan – Universitas Indonesia. *Berita Fakultas Psikologi Universitas Indonesia*.
- Anwar, H. (2014). Proses Pengambilan Keputusan untuk Mengembangkan Mutu Madrasah. *Nadwa: Jurnal Pendidikan Islam*, 8(1), 37–56. <https://doi.org/10.21580/nw.2014.8.1.569>
- Aprilita Tjoa, C. C., Trang, I., & Sumarauw, J. S. B. (2023). Analisis Pengaruh Keterikatan Kerja, Job Insecurity Dan Beban Kerja Terhadap Turnover Intention Cv. Kombos Manado. *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 11(3), 555–565. <https://doi.org/10.35794/emba.v11i3.49360>
- Asih Yuli, G., Widhiastuti, H., & Dewi, R. (2018). *STRES KERJA*. Semarang University Press.
- Assauri, A. (2020). *PENGARUH KEPUASAN KERJA, STRES KERJA DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP TURNOVER INTENTION KARYAWAN*. 16–19.
- Audina, V., & Kusmayadi, T. (2018). Pengaruh Job Insecurity dan Job Stress terhadap Turnover Intention. *Revitalisasi*, 10. <https://doi.org/10.32503/revitalisasi.v11i1.2534>
- Aulia Ihsan, A., Ariffin, Z., & Sari Dewi, M. (2018). PENGARUH STRES KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION (Studi Pada PT. Bank Syariah Mandiri, Cabang Banjarmasin). *Jurnal Manajemen*, 1(2), 152–166.
- Ayu, N., Mustika, T., Made, N., & Wulanyani, S. (2017). *TURNOVER PADA KARYAWAN BANK DI DENPASAR* Nyoman Ayu Trisa Mustika Dewi , Ni Made Swasti Wulanyani. 4(2), 399–412.
- Bardoel, E. A., Pettit, T. M., De Cieri, H., & Mcmillan, L. (2014). Employee resilience: An emerging challenge for HRM. *Asia Pacific Journal of Human Resources*, 52(3), 279–297. <https://doi.org/10.1111/1744-7941.12033>
- Basori, O. K., Dharmanto, A., & Sumantyo, F. D. S. (2023). Pengaruh Stres Kerja Dan Employee Engagement Terhadap Turnover Intention Karyawan. *Jurnal Economina*, 2(10), 3132–3142.

<https://doi.org/10.55681/economina.v2i10.938>

- Basri, Y. M. (2012). Hubungan antara keadilan prosedural, job stress, komitmen organisasi dan keinginan berpindah. *Jurnal Akuntansi*, 1(1), 23–37.
- Bitha, S., & Komang, A. I. (2017). Pengaruh Keterikatan kerja, Persepsi Dukungan Organisasional Dan Komitmen Organisasioanl Terhadap Turnover Intention Karyawan Muji Motor. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 6(2), 919–947.
- Block, J., & Kremen, A. M. (1996). IQ and Ego-Resiliency: Conceptual and Empirical Connections and Separateness. *Journal of Personality and Social Psychology*, 70(2), 349–361. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.70.2.349>
- Cale, W. O. R. K. E. N. S., Schaufeli, W., & Bakker, A. (2004). *U w e s. December*.
- Christian, M. B., & Widhianto, C. W. (2021). *ANALISIS FAKTOR FAKTOR YANG MEMPENGARUHI NIAT UNTUK BERTAHAN PEKERJA PEREMPUAN DALAM SEKTOR FORMAL*. 14(2), 127–138.
- Connor, K. M., & Davidson, J. R. T. (2003). Development of a new Resilience scale: The Connor-Davidson Resilience scale (CD-RISC). *Depression and Anxiety*, 18(2), 76–82. <https://doi.org/10.1002/da.10113>
- Danurwindo, Alhakim, M., Maretasari, R., & Wardhana, A. (2022). *PERSEPSI DUKUNGAN ORGANISASI SERTA STRES KERJA DAN PENGARUHNYA TERHADAP TURNOVER INTENTION*. 2(1), 48–58.
- Devi, S., Vasudevan, A., Subramaniam, K., Kalsom, U., & Sam, H. T. (2022). *Turnover Intentions among Gen Y in Malaysia's Banking Industry*. 11(3), 147–160. <https://doi.org/10.18488/11.v11i3.3126>
- Diana dan Tjiptono. (2020). Bab ii kajian pustaka bab ii kajian pustaka 2.1. *Bab Ii Kajian Pustaka 2.1*, 12(2004), 6–25.
- Ghandi, P., Hejazi, E., & Ghandi, N. (2017). A Study on the Relationship between Resilience and Turnover Intention: With an Emphasis on the Mediating Roles of Job Satisfaction and Job Stress. *Bulletin de La Société Royale Des Sciences de Liège*, 86, 189–200. <https://doi.org/10.25518/0037-9565.6659>
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23* (8th ed.). Univ. Diponegoro Press.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariete dengan Program IBM SPSS 25* (8th ed.). Univ. Diponegoro Press.
- Gunaprasada, N., & Wibowo, A. (2019). The effect of work-family conflict and flexible work arrangement on turnover intention: do female and male employees differ? *Jurnal Siasat Bisnis*, 23(1), 27–36. <https://doi.org/10.20885/jsb.vol23.iss1.art3>
- Haholongan, R. (2018). Stres Kerja, Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Perusahaan. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 18(1), 61–67. <https://doi.org/10.25124/jmi.v18i1.1260>
- Halimah, T. N., Fathoni, A., & Maria M Minarsih. (2016). LINGKUNGAN KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION PRAMUNIAGA Di GELAE SUPERMARKET (Studi Kasus Pada Gelael Superindo Kota Semarang). *Journal of Management*, 2(2).
- Handoko, H. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Personalialia*. Yogyakarta: BPFE UGM.
- Handoyo, A. W. (2017). *Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja*

- Karyawan_Agnes Wahyu Handoyo*. 5(1).
- Herman, A., Surya, & Direja. (2011). *Buku ajar asuhan keperawatan jiwa* (Cet. 1). Nuha Medika.
- Hidayah, F., & Ardiansyah, F. (2019). *If you can survive, then you will stay: Resilience and Turnover Intention on Employees*. 304(Acpch 2018), 76–80. <https://doi.org/10.2991/acpch-18.2019.19>
- Husain, M., Mujanah, S., & Andjarwati, T. (2022). The Effect of Individual Characteristics, Resilient and Work Ability on Intention to Leave and Employee Performance at PT Clariant Adsorbent Indonesia, Gresik. *Jurnal Ekonomi & Bisnis JAGADITHA*, 9(1), 47–56. <https://doi.org/10.22225/jj.9.1.2022.47-56>
- Ichsan, N. (2015). *KERJA, BISNIS DAN SUKSES MENURUT ISLAM*. 174.
- Irvianti, L. S. D., & Verina, R. E. (2015). Analisis Pengaruh Stres Kerja, Beban 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. <https://d.Binus Business Review>, 6(1), 117.
- Isyandi, B. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif Global*.
- Johanes, E., & Handayani, K. (2016). *PENGARUH EMPLOYEE ENGAGEMENT DAN JOB SATISFACTION TERHADAP TURNOVER INTENTION PADA KARYAWAN GENERASI MILENIAL DI WILAYAH JAKARTA*. 1–10.
- Kang, M., & Sung, M. (2019). To leave or not to leave : the effects of perceptions of organizational justice on employee turnover intention via employee-organization relationship and employee job engagement. *Journal of Public Relations Research*, 0(0), 1–24. <https://doi.org/10.1080/1062726X.2019.1680988>
- Kholis, N. (2004). *ETIKA KERJA DALAM PERSPEKTIF ISLAM*. *Case Reports in Infectious Diseases*, 151. <https://doi.org/10.1155/2012/214215>
- Kusbiantari, D. (2013). Upaya Menurunkan Intensi Turnover Melalui Peningkatan Motivasi Intrinsik pada Guru PAUD. *Majalah Ilmiah Pawiyatan*, 20(1), 93–103.
- Kusumawati, E., Sofiah, D., & Prasetyo, Y. (2021). Keterikatan kerja dan Tingkat Turnover Intention pada Karyawan Generasi Milenial dan Generasi Z. *Sukma: Jurnal Penelitian Psikologi*, 2(2), 103. <https://jurnal.untag-sby.ac.id/index.php/sukma/article/view/5994>
- 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. <https://doi.org/10.26623/jreb.v12i1.1525>
- Latif Salleh, A., Bakar, R. A., & Kok Keong, W. (2008). How Detrimental is Job Stress? : A Case Study Of Executives in the Malaysian Furniture Industry. *International Review of Business Research Papers*, 4(5), 64–73.
- Liu, F., Chen, H., Xu, J., Wen, Y., & Fang, T. (2021). *Exploring the Relationships between Resilience and Turnover Intention in Chinese High School Teachers : Considering the Moderating Role of Job Burnout*.

- Liu, Y. (2018). *ORBIT - Online Repository of Birkbeck Institutional Theses Organizational culture , employee resilience and per- formance in the international banking industry*.
- Mangkunegara, A., & Prabu, A. (2005). *Evaluasi Kinerja SDM, PT Refika Aditama*.
- Marcella, J., & Ie, M. (2022). Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Turnover Intention Karyawan. *Jurnal Muara Ilmu Ekonomi Dan Bisnis*, 6(1), 213. <https://doi.org/10.24912/jmieb.v6i1.18321>
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2011). Human Resource. *UTKAL UNIVERSITY Directorate of Distance & Continuing Education Bhubaneswar*.
- Melky, Y., Psikologi, P. S., & Samarinda, U. M. (2015). *HUBUNGAN KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP INTENSI PINDAH KERJA (TURNOVER INTENTION) KARYAWAN PT REJEKI ABADI SAKTI SAMARINDA*. 3(1), 98–111.
- Mobley, W. H. (1986). *Pergantian Karyawan: Sebab, Akibat dan Pengendaliannya*.
- Mobley, W. H., Horner, S. O., & Hollingsworth, A. T. (1978). An evaluation of precursors of hospital employee turnover. *Journal of Applied Psychology*, 63(4), 408–414. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.63.4.408>
- Mulyani, Elvina, N. (2019). *PENGARUH KETERIKATAN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION PADA PT.D8 VALASINDO GANDARIA CITY*. <http://e-journal.uajy.ac.id/id/eprint/19910>
- Mulyani, S. (2022). *PENGARUH RESILIENSI, STRESS KERJA, DAN PERFORMA KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI (STUDI PADA PT. BPR SYARIAH ARTHA MAS ABADI PATI)*.
- Mursi, A. H. (1997). *SDM Yang Produktif, Pendekatan Al-Qur 'an dan Sains*. Gema Insani Press.
- Nanda, A. W., Sugiarto, A., Kristen, U., & Wacana, S. (2020). *STRES KERJA : PENGARUHNYA TERHADAP MOTIVASI KERJA DAN*. 9(2).
- Nasution, M. I. (2017). Pengaruh stres kerja, kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap turnover intention medical representative. *MIX: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 7(3), 407–428.
- Nazenin, S., & Palupiningdyah, P. (2014). Peran Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Untuk Mengurangi Turnover Intention. *Jurnal Dinamika Manajemen*, 5(2), 220–227. <https://doi.org/10.15294/jdm.v5i2.3663>
- Pratiwie, F. D. (2016). Pengaruh Individual Stressor Dan Organizational Stressor Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB*.
- Putra, A. I. D., Lie, V., & Alvani, S. (2020). Pengaruh Pengembangan Karier Terhadap Intensi Turnover di PT Benua Penta Global Medan. *Insight : Jurnal Pemikiran Dan Penelitian Psikologi*, 16(1), 174. <https://doi.org/10.32528/ins.v16i1.2005>
- Putra, D. M. B. A., & Mujiati, N. W. (2019). Peran Kepuasan Kerja Dalam Memediasi Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Turnover Intention. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(7), 4045. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i07.p02>
- Putra, I. G. A. P., & Surya, I. B. K. (2020). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Turnover

- Intention Dengan Dukungan Sosial Sebagai Variabel Pemoderasi. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 9(7), 2790. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2020.v09.i07.p16>
- Rachmatan, R., & Kubatini, S. (2018). Hubungan Antara Keterikatan Kerja dengan Intensi Keluar Kerja pada Karyawan Swalayan di Banda Aceh. *Journal Psikogenesis*, 6(1), 1–10. <https://doi.org/10.24854/jps.v6i1.628>
- Rahmansyah, A. M., Utami, N. H., & Prasetya, A. (2023). The Effect of Work Life Balance and Work Engagement on Employee Loyalty and Performance. *International Journal of Social Science and Education Research Studies*, 03(09), 10–18. <https://doi.org/10.55677/ijssers/v03i9y2023-04>
- Ramadhan, R. D., Mulyadi, H., & Tarmed, E. (2019). Bagaimana peran kepuasan dan stres kerja pada turnover intention karyawan? *Journal of Business Management Education (JBME)*, 4(1), 49–58. <https://doi.org/10.17509/jbme.v4i1.16213>
- Ramdhani, G. F., & Sawitri, D. R. (2017). Hubungan Antara Dukungan Organisasi Dengan Keterikatan Kerja Pada Karyawan Pt. X Di Bogor. *Jurnal EMPATI*, 6(1), 199–205. <https://doi.org/10.14710/empati.2017.15211>
- Robbins, S. P. (2006). *Perilaku Organisasi, PT. Indeks*.
- Santrock, J. (2006). *Human adjustment*.
- Sari, R. N. (2019). *Job Stress Effect On Turnover Intention of Employees*. 377(Icaess), 12–17. <https://doi.org/10.2991/icaess-19.2019.3>
- Sartika, D. (2014). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Keinginan Keluar Karyawan dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Mediasi (Studi Kasus Di CV. Putra Tama Jaya). *Management Analysis Journal*, 3(2), 1–11.
- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., & Salanova, M. (2006). The measurement of work engagement with a short questionnaire: A cross-national study. *Educational and Psychological Measurement*, 66(4), 701–716. <https://doi.org/10.1177/0013164405282471>
- Sejati, Y. M. (2019). Pengaruh resiliensi dan stres terhadap turnover intention. *Jurnal Mahasiswa Psikologi*, 1(3), 80–91.
- Setyawan Armanu, M. (2018). *Pengaruh Insentif Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pada Pt.Telkom Akses Indonesia (Studi Pada Pt.Telkom Akses Malang)*.
- Siddiqui, A. A., & Jamil, R. A. (2015). Antecedents of Employees' Turnover Intentions: Evidence from Private Educational Institutions. *American Journal of Economics and Business Administration*, 7(4), 160–165. <https://doi.org/10.3844/ajebasp.2015.160.165>
- Singh, K., & Yu, X. (2010). *Psychometric Evaluation of the Connor-Davidson Resilience Scale (CD-RISC) in a Sample of Indian Students*. 1(1), 23–30.
- Smith, B. W., Dalen, J., Wiggins, K., Tooley, E., Christopher, P., & Bernard, J. (2008). The brief resilience scale: Assessing the ability to bounce back. *International Journal of Behavioral Medicine*, 15(3), 194–200. <https://doi.org/10.1080/10705500802222972>
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif* (3rd ed.). Alfabeta.
- Sundary, R. I. (2010). *Internalisasi Prinsip - Prinsip Islam Tentang Etika Kerja*

- Dalam Perlindungan Hak Pekerja. *Siyar Hukum: Jurnal Ilmu Hukum*, 12(2), 178–188.
- Sundry, Z. E. (2023). The Influence of Work Engagement on Turnover Intention Mediated by Job Satisfaction of Bakti Timah Medika Nurses. *International Journal of Applied Research and Sustainable Sciences (IJARSS)*, 1(2), 109–118.
- Triyati, N. (2002). Pengaruh Adaptasi Kebijakan Work Family Issue Terhadap Absence dan Trunover. In *Jurnal Widya Manajemen & Akuntansi* (Vol. 2, Issue 3).
- Wang, C., Xu, J., Christina, T., & Melo, Q. (2020). Journal of Hospitality and Tourism Management Effects of professional identity on turnover intention in China ' s hotel employees : The mediating role of employee engagement and job satisfaction. *Journal of Hospitality and Tourism Management*, 45(December 2019), 10–22. <https://doi.org/10.1016/j.jhtm.2020.07.002>
- Waspodo, A. A. W. S., Handayani, N. C., & Paramita, W. (2013). Pengaruh kepuasan kerja dan stres kerja terhadap turnover intention pada karyawan pt. Unitex di bogor. *JRMSI-Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia*, 4(1), 97–115.
- Widati, M. A., & Muafi, M. (2020). Analisis Pengaruh Makna Kerja Dan Resiliensi Terhadap Intention To Leave Yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja. *JBTI : Jurnal Bisnis Teori Dan Implementasi*, 11(2), 149–165. <https://doi.org/10.18196/bti.112137>
- Widjanarko, G. P., Hermani, A., & Widiartanto, W. (2022). Pengaruh Stress Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan (Studi pada Bank Jateng Cabang Utama). *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 11(4), 622–629. <https://doi.org/10.14710/jiab.2022.35591>
- Widodo, C. W. (2014). Pengaruh Total Reward Terhadap Job Engagement Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal MIX*, 4(3), 334–347. <https://core.ac.uk/download/pdf/196255896.pdf>
- Yasmin, Z. L., Rai, M. G. N., & Bramanti, W. G. (2023). *Analysis the Effect of Job Burnout and Resilience on Turnover Intention During the Covid-19 Pandemic on Bank Employees*. 270–281. <https://doi.org/10.2991/978-94-6463-216-3>
- Yessica Ekayuni, Angela Oktavia Suryani, & Laura Francisca Sudarnoto. (2022). Konstruksi Alat Ukur Tingkat Resiliensi Ibu Rumah Tangga dengan Tekanan Sosial Ekonomi. *Bandung Conference Series: Psychology Science*, 2(3), 853–864. <https://doi.org/10.29313/bcsp.v2i3.4886>
- Yuniar, I. G. A. A. Y., Nurtjahjanti, H., & Rusmawati, D. (2011). Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dan Resiliensi Dengan Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Pada Karyawan Kantor Pusat Pt. Bpd Bali. *Jurnal Psikologi Undip*, 9(1), 11–20. <https://ejournal.undip.ac.id/index.php/psikologi/article/view/2878/2561>
- Zhang, W., Meng, H., Yang, S., & Liu, D. (2018). The influence of professional identity, job satisfaction, and work engagement on turnover intention among township health inspectors in China. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 15(5). <https://doi.org/10.3390/ijerph15050988>