

**PENGARUH STRES KERJA, BEBAN KERJA, DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP *TURNOVER INTENTION* PADA KARYAWAN
BANK SYARIAH WILAYAH DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA**



SKRIPSI

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

Disusun oleh:

M. RAUL GONZALES

22108020063

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

2026

HALAMAN PENGESAHAN



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

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

PENGESAHAN TUGAS AKHIR

Nomor : B-1245/Un.02/DEB/PP.00.9/08/2026

Tugas Akhir dengan judul : PENGARUH STRES KERJA, BEBAN KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP *TURNOVER INTENTION* PADA KARYAWAN BANK SYARIAH
WILAYAH DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA

yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : M. RAUL GONZALES
Nomor Induk Mahasiswa : 22108020063
Telah diujikan pada : Rabu, 05 Agustus 2026
Nilai ujian Tugas Akhir : A-

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

TIM UJIAN TUGAS AKHIR



Ketua Sidang

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

Valid ID: 6a88a889b9750



Penguji I

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

Valid ID: 6a87853c8c2c



Penguji II

Dr. Ruspita Rani Pertiwi, S.Psi, M.M.
SIGNED

Valid ID: 6a8b52021809



Yogyakarta, 05 Agustus 2026
UIN Sunan Kalijaga

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

Prof. Dr. Misnen Ardiansyah, S.E., M.St., Ak., CA., ACPA.
SIGNED

Valid ID: 6a8fda40b124f

SURAT PERSETUJUAN DOSEN PEMBIMBING

SURAT PERSETUJUAN DOSEN PEMBIMBING SKRIPSI

Judul : Skripsi oleh M. Raul Gonzales

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

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Setelah melakukan pengoreksian, pemeriksaan, memberikan arahan, serta melakukan perbaikan yang diperlukan, dengan demikian, saya sebagai Pembimbing menyatakan bahwa skripsi yang diajukan oleh mahasiswa berikut ini:

Nama : M. Raul Gonzales
NIM : 22108020063
Judul Skripsi : **Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Bank Syariah Wilayah Daerah Istimewa Yogyakarta**

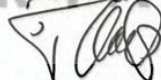
Skripsi ini telah layak untuk diajukan kepada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Program Studi Perbankan Syariah, UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana Ekonomi Islam.

Dengan ini, kami berharap skripsi ini dapat segera diujikan. Terima kasih atas perhatian dan pertimbangannya.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

Yogyakarta, 28 Juli 2024
Pembimbing,



Mahfud Asyari, S.E., M.M.
NIP. 19880115 201903 1 009

 Scanned with CamScanner

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : M. Raul Gonzales
NIM : 22108020063
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Program Studi : Perbankan Syariah

Menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa skripsi saya yang berjudul **"PENGARUH STRES KERJA, BEBAN KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP *TURNOVER INTENTION* PADA KARYAWAN BANK SYARIAH WILAYAH DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA"** adalah benar-benar hasil karya asli saya sendiri dan bukan merupakan plagiarisme pencurian hasil karya milik orang lain hasil kerja orang lain untuk kepentingan saya karena hubungan material maupun non-material ataupun segala kemungkinan lain yang pada hakekatnya bukan merupakan karya tulis skripsi saya secara orisinal dan otentik.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan kesadaran sendiri dan tidak atas tekanan ataupun paksaan dari pihak manapun demi menegakan integritas akademik di institusi.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

Yogyakarta, 29 Juli 2026
Penulis,



M. Raul Gonzales
NIM. 22108020063

PERSETUJUAN PUBLIKASI

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

Nama : M. Raul Gonzales
NIM : 22108020063
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Program Studi : Perbankan Syariah
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan
kepada UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif
(*nonexclusive royalty free right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul

**“PENGARUH STRES KERJA, BEBAN KERJA, DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP *TURNOVER INTENTION* PADA KARYAWAN
BANK SYARIAH WILAYAH DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA ”**

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 tetap mencantumkan nama saya
sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik hak cipta. Demikian surat pernyataan
ini saya buat dengan sebenarnya.

Yogyakarta, Juli 2026

Penulis,



M. Raul Gonzales
NIM. 22108020063

HALAMAN MOTTO

“Ilmu tanpa adab adalah kesia-siaan, dan adab tanpa ilmu adalah kesesatan.”

(H.R. Muslim)

“Semoga tulisan ini mengantarkanmu untuk menjadi manusia yang berguna bagi agama, keluarga, bangsa, dan negara”

(Penulis)



HALAMAN PERSEMBAHAN

Bismillahirrahmanirrahim

Segala puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT atas kesehatan, rahmat, dan hidayah-Nya. Sholawat serta salam tercurah kepada Nabi Muhammad SAW. Berkat kemudahan dari-Nya, skripsi ini dapat diselesaikan sebagai syarat meraih gelar sarjana.

Teruntuk kedua orang tua saya, pahlawan yang sesungguhnya. Doa-doa tanpa henti dan kasih sayang tulus kalian adalah pondasi dari semua yang telah penulis capai. Skripsi ini adalah persembahan sederhana sebagai wujud terima kasih tak terhingga. Semoga dapat membawa kebanggaan untuk kalian berdua.

Kepada seluruh Bapak/Ibu Dosen atas segala bimbingan, ilmu, motivasi dan koreksi yang diberikan dengan penuh kesabaran. Semoga Allah SWT membalas semua kebaikan Bapak/Ibu.

Kepada Keluarga, saudara dan teman-teman. Terimakasih atas doa, dukungan dan canda tawa yang menjadi penyemangat. Semoga Allah SWT selalu memberi keberkahan, keselamatan dan selalu dalam perlindungan-Nya.

Terakhir, penulis ucapkan terima kasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta. Terimakasih atas ilmu, fasilitas dan lingkungan akademik yang telah menjadi tempat untuk penulis berproses. Semoga kampus ini semakin jaya.

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	Na ma	Huruf Latin	Keterangan
ا	Alif	tidak dilambangkan	tidak dilambangkan
ب	bā'	b	be
ت	tā'	t	te
ث	ṣā'	ṣ	es (dengan titik di atas)
ج	Jim	j	je
ح	ḥā'	ḥ	ha (dengan titik di bawah)
خ	khā'	kh	ka and ha
د	Dāl	d	de
ذ	Ẓāl	ẓ	zet (dengan titik diatas)
ر	rā'	r	er
ز	Zāi	z	zet
س	Sīn	s	es
ش	Syīn	sy	es and ye
ص	ṣād	ṣ	es (dengan titik di bawah)
ض	ḍād	ḍ	de (dengan titik di bawah)
ط	ṭā'	ṭ	te (dengan titik di bawah)
ظ	ẓā'	ẓ	zet (dengan titik di bawah)
ع	‘ain	‘	koma terbalik di atas

غ	Gain	g	ge
ف	fā'	f	ef
ق	Qāf	q	qi
ك	Kāf	k	ka
ل	Lām	l	el
م	Mīm	m	em
ن	Nūn	n	en
و	Wāwu	w	w
ه	hā'	h	ha
ء	Hamz ah	,	apostrof
ي	yā'	Y	ye

B. Konsonan Rangkap karena Syaddah ditulis Rangkap

ممتددة	Ditulis	<i>muta'addidah</i>
عدّة	Ditulis	<i>'iddah</i>

C. Ta' Marbutah

1. Ta' Marbutah Hidup

Ta' Marbutah Hidup atau yang mendapat harakat fathah, kasrah, dan dammah, transliterasinya adalah "t".

حكمة	Ditulis	<i>ḥikmah</i>
جزية	Ditulis	<i>jizyah</i>

2. Ta' Marbutah Mati

Ta' Marbutah mati atau yang mendapat harakat sukun, transliterasinya adalah "h".

كرامة الولياء	Ditulis	<i>karāmah al-auliya'</i>
------------------	---------	---------------------------

3. Apabila pada kata terakhir dengan ta' marbutah diikuti oleh kata yang menggunakan kata sandang al serta bacaan kedua kata itu terpisah maka ta' marbutah itu ditransliterasikan dengan "h".

زكاة الفطرة	Ditulis	<i>zakatā al-fitrāh</i>
-------------	---------	-------------------------

D. Vokal Pendek dan Penerapannya

---	fathah	ditulis	a
---	Kasrah	ditulis	i
---	ḍammah	ditulis	u

فَعَلَ	fathah	ditulis	<i>fa'ala</i>
ذَكَرَ	Kasrah	ditulis	<i>ẓukira</i>
يَذْهَبُ	ḍammah	ditulis	<i>yazhabu</i>

E. Vokal Panjang

1	fathah + alif جاهلية	ditulis ditulis	<i>ā</i> <i>jāhiliyah</i>
2	fathah + yā'mati تنسى	ditulis ditulis	<i>ā</i> <i>tans ā</i>
3	kasrah + yā'mati كريم	ditulis ditulis	<i>i</i> <i>karim</i>

4	ḍammah + wāwu mati	ditulis	<i>ū</i>
	فروض	ditulis	<i>furūd</i>

F. Vokal Rangkap

1	fathah + yā' mati	ditulis	<i>ai</i>
	بينكم	ditulis	<i>bainakum</i>
2	fathah + wāwu mati	ditulis	<i>au</i>
	قول	ditulis	<i>qaul</i>

G. Vokal Pendek yang berurutan dalam Satu Kata Dipisahkan dengan Apostrof

أَنْتُمْ	ditulis	<i>a'antum</i>
اعِدَّتْ	ditulis	<i>u'iddat</i>
لَنْ شَكْرْتُمْ	ditulis	<i>la'in syakartum</i>

H. Kata Sandang alif + Lam

1. Bila diikuti huruf *Qamariyyah* maka ditulis dengan menggunakan huruf awal "al"

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

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

السماء	ditulis	<i>al-Samā'</i>
الشمس	ditulis	<i>al-Syams</i>

I. Penulisan Kata-kata dalam Rangkaian Kalimat Ditulis menurut penulisannya

ذوى الفروض	ditulis	<i>ẓawī al-furūd</i>
أهل السنة	ditulis	<i>ahl as-sunnah</i>

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT atas segala limpahan rahmat, hidayah dan karunia-NYA, sehingga penulis diberikan kesehatan, kekuatan, serta kelancaran dalam menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap *Turnover intention* pada Karyawan Bank Syariah di Wilayah Daerah Istimewa Yogyakarta.”** Shalawat serta salam senantiasa tercurah kepada junjungan kita Nabi Muhammad SAW, yang telah membawa umat manusia dari zaman kegelapan menuju zaman yang penuh ilmu pengetahuan dan nilai-nilai keadilan.

Skripsi ini disusun sebagai salah satu bentuk tanggung jawab akademik penulis sekaligus sebagai salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana Strata Satu (S1) pada Program Studi Perbankan Syariah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi keinginan karyawan untuk melakukan *turnover* pada karyawan bank syariah di wilayah DIY, khususnya yang berkaitan dengan beban kerja, keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi terhadap keinginan karyawan melakukan *turnover*; serta peran stres kerja dalam mempengaruhi hubungan variabel tersebut.

Penulis menyadari bahwa proses penyusunan skripsi ini bukanlah hal yang sederhana dan tidak terlepas dari berbagai tantangan, keterbatasan, serta hambatan, baik bersifat akademik maupun teknis. Mulai dari proses penyusunan instrumen penelitian, pengumpulan data responden, pengolahan dan analisis data menggunakan pendekatan kuantitatif, hingga interpretasi hasil penelitian, seluruh tahapan tersebut memerlukan ketelitian, kesabaran, serta konsistensi yang tinggi. Namun demikian, berkat pertolongan Allah SWT serta bantuan, dukungan dan bimbingan dari berbagai pihak, penulis dapat menyelesaikan penelitian ini dengan baik:

1. Bapak Prof. Noorhadi Hasan, S.Ag., M.A., M.Phil., Ph.D selaku Rektor UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

2. Bapak Prof. Dr. Misnen Ardiansyah, S.E., M.Si., Ak., CA., ACPA., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.
3. Bapak Dr. Jeihan Ali Azhar, S.Si., M.E.I selaku Ketua Program Studi Perbankan Syariah dan juga selaku Dosen Pembimbing Akademik yang telah mengarahkan dan membimbing untuk semua hal yang berkaitan dengan studi penulis.
4. Bapak Defi Insani Saibil, S.E.I., M.E.K selaku sekretaris Program Studi Perbankan Syariah.
5. Bapak Mahfud Asyari, S.E., M.M. selaku dosen pembimbing skripsi yang penuh dengan kesabaran dalam memberikan arahan, masukan serta dukungan dalam proses penyusunan skripsi ini. Segala ilmu, waktu dan perhatian yang Bapak berikan sangat berarti bagi saya. Semoga Bapak selalu diberikan kesehatan, kebahagiaan, keberkahan dan juga selalu dipermudah dalam menjalankan setiap aktivitas. Terimakasih atas segala hal yang telah ibu berikan kepada saya, saya sangat bersyukur dapat dibimbing oleh Bapak.
6. Seluruh dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, khususnya dosen Program Studi Perbankan Syariah, yang telah memberikan bimbingan, ilmu pengetahuan, serta wawasan yang luas kepada saya selama proses perkuliahan.
7. Seluruh staf tata usaha Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam yang telah membantu dalam kelancaran pengurusan administrasi akademik selama masa perkuliahan.
8. Teristimewa, saya ucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada kedua orang tua saya, Bapak Avib Subarkah dan Ibu Hikmah yang senantiasa memberikan doa dan dukungan, serta motivasi yang tiada henti kepada penulis. Sosok yang selalu memberi pelajaran dan kekuatan untuk terus menjalani hidup dengan baik. Saya sangat bersyukur dari segala banyak kemungkinan yang terjadi pada hidup ini, saya ditakdirkan untuk menjadi anak dari ayah dan ibu. Terima kasih atas segala pengorbanan, kasih sayang dan kepercayaan yang telah diberikan sehingga penulis mampu menyelesaikan Pendidikan hingga tahap ini, semoga Allah SWT selalu memberikan kesehatan, kebahagiaan dan juga kesejahteraan dalam kehidupan ayah dan ibu.

9. Kedua saudara, Kakak Sakinah Himav Rezeika dan Nabila Savina yang selalu memberikan dukungan serta semangat. Saya mengucapkan banyak terimakasih kepada kakak saya yang sudah kuat dan selalu hadir, membantu dan banyak berkorban selama saya menjalani masa perkuliahan. Terima kasih sudah menuntun saya untuk menjadi manusia yang lebih baik dan juga terimakasih atas segala dukungan, perhatian, doa dan pengorbanan yang telah diberikan dalam keadaan mudah maupun sulit. Semoga Allah SWT selalu memberikan kesejahteraan bagi kalian berdua, dan semoga apa yang kalian inginkan dapat tercapai.
10. Terima kasih kepada seluruh keluarga besar atas doa dan dukungan yang telah diberikan selama proses perkuliahan.
11. Terima kasih kepada teman-teman saya yang sudah membantu, mendukung dan memberi semangat kepada penulis. Terimakasih atas waktu dan pengalaman yang kalian berikan dari masa awal perkuliahan hingga tahap akhir penyusunan skripsi ini. Terimakasih sudah menjadi bagian dari kehidupan saya, semoga Allah SWT selalu memberikan kesejahteraan dan mempermudah segala urusan kalian, dan semoga apa yang kalian inginkan dapat tercapai.
12. Pihak Bank BPD DIY, BPRS Madina Mandiri Sejahtera, BPRS HIK MCI, dan Bank Syariah Indonesia yang terlibat dalam proses penyusunan skripsi.
- Semoga Allah SWT membalas semua kebaikan yang telah diberikan dengan balasan yang sebagaimana mestinya. Akhir kata penulis menyadari bahwa penelitian ini masih belum sempurna, sehingga kritik dan saran dari penelitian ini sangat diharapkan demi kesempurnaan skripsi. Semoga tugas akhir ini dapat bermanfaat.

Yogyakarta, Juli 2026
Penulis,



M. Raul Gonzales
NIM. 22108020063

DAFTAR ISI

HALAMAN PENGESAHAN	ii
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI	iii
PERSETUJUAN PUBLIKASI	v
HALAMAN MOTTO	vi
HALAMAN PERSEMBAHAN	vi
PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN	vii
KATA PENGANTAR	xiii
DAFTAR ISI	xvi
Daftar Gambar	xix
Daftar Tabel	xx
ABSTRAK	xxi
ABSTRACT	xxii
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	5
1.3 Tujuan Penelitian.....	5
1.4 Manfaat Penelitian	6
1.5 Sistematika Penulisan.....	8
BAB II LANDASAN TEORI	10
2.1 <i>Theory Job demands-Resources (JD-R)</i>	10
2.2 <i>Turnover intention</i>	12
2.2.1 Definisi <i>Turnover intention</i>	12
2.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi <i>Turnover intention</i>	13
2.2.3 Indikator <i>Turnover intention</i>	15
2.3 Stres Kerja.....	16
2.3.1 Definisi Stres Kerja	16
2.3.2 Indikator Stres Kerja.....	17
2.4 Beban Kerja.....	19
2.4.1 Definisi Beban Kerja	19
2.4.2 Indikator Beban Kerja	20
2.5 Lingkungan Kerja.....	21
2.5.1 Definisi Lingkungan Kerja	21
2.5.2 Indikator Lingkungan Kerja	22
2.6 Penelitian Terdahulu.....	24
2.7 Pengembangan Hipotesis	32
2.7.1 Pengaruh Stres Kerja terhadap <i>Turnover intention</i>	32
2.7.2 Pengaruh Beban Kerja terhadap <i>Turnover intention</i>	34
2.7.3 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap <i>Turnover intention</i>	35

2.8 Kerangka Pemikiran.....	37
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	38
3.1 Jenis Penelitian.....	38
3.2 Jenis dan Sumber Data	38
3.3 Teknik Pengumpulan Data	39
3.4 Populasi dan Sampel	40
3.4.1 Populasi	40
3.4.2 Sampel	42
3.5 Definisi Operasional Variabel Penelitian	43
3.6 Teknik Analisis Data	45
3.6.1 Analisis Deskriptif	46
3.6.2 Uji Kualitas Instrumen	46
3.6.3 Uji Asumsi Klasik.....	47
3.6.4 Analisis Regresi Linear Berganda dan Pengujian Hipotesis	49
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....	52
4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian	52
4.2 Analisis Karakteristik Responden	52
4.2.1 Jenis Kelamin	54
4.2.2 Usia.....	54
4.2.3 Pendidikan Terakhir.....	55
4.2.4 Instansi.....	56
4.2.5 Lama Bekerja.....	57
4.3 Analisis Statistik Deskriptif Penilaian Responden.....	58
4.4 Uji Kualitas Instrumen	59
4.4.1 Uji Validitas	59
4.4.2 Uji Reliabilitas.....	62
4.5 Uji Asumsi Klasik	63
4.5.1 Uji Normalitas	63
4.5.2 Uji Multikolinearitas	64
4.5.3 Uji Heteroskedastisitas	65
4.6 Analisis Regresi Linear Berganda dan Pengujian Hipotesis	66
4.6.1 Model Summary	66
4.6.2 Uji Kelayakan Model (Uji F)	67
4.6.3 Analisis Regresi Linear Berganda	68
4.6.4 Pengujian Hipotesis (Uji T).....	70
4.7 Pembahasan.....	71
4.7.1 Pengaruh Stres Kerja terhadap <i>Turnover intention</i>	71
4.7.2 Pengaruh Beban Kerja terhadap <i>Turnover intention</i>	72
4.7.3 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap <i>Turnover intention</i>	74
BAB V KESIMPULAN & SARAN	78
5.1 Kesimpulan	78
5.2 Saran.....	81

DAFTAR PUSTAKA	83
Lampiran	90



DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran	36
Lampiran 1. Hasil Uji Validitas Item Pernyataan Stres Kerja	99
Lampiran 2. Hasil Uji Validitas Item Pernyataan Beban Kerja	99
Lampiran 3. Hasil Uji Validitas Item Pernyataan Lingkungan Kerja	100
Lampiran 4. Hasil Uji Validitas Item Pernyataan Turnover intention	100
Lampiran 5. Hasil Uji Reliabilitas	101
Lampiran 6. Hasil Uji Normalitas	101
Lampiran 7. Hasil Uji Multikolinearitas	102
Lampiran 8. Hasil Uji Heteroskedastisitas	102
Lampiran 9. Hasil Analisis Linear Berganda	102



DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	24
Tabel 3.1 Ukuran skala likert	39
Tabel 4.1 Definisi Operasional Variabel	42
Tabel 4.2 Data sampel penelitian	51
Tabel 4.3 Karakteristik Jenis Kelamin	52
Tabel 4.4 Karakteristik Usia	52
Tabel 4.5 Karakteristik Pendidikan Terakhir	53
Tabel 4.6 Karakteristik Instansi	54
Tabel 4.7 Karakteristik Lama Bekerja	55
Tabel 4.8 Skala Penilaian	57
Tabel 4.9 Uji Validitas Variabel Stres Kerja	58
Tabel 4.10 Uji Validitas Variabel Beban Kerja	58
Tabel 4.11 Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja	59
Tabel 4.12 Hasil Uji Validitas Variabel Turnover intention	59
Tabel 4.13 Hasil Uji Reliabilitas	60
Tabel 4.14 Hasil Uji Normalitas	61
Tabel 4.15 Hasil Uji Multikolinearitas.....	62
Tabel 4.16 Hasil Uji Heteroskedastisitas	63
Tabel 4.17 Statistik Model Regresi (Model Summary)	64
Tabel 4.18 Hasil Uji Kelayakan Model.....	65
Tabel 4.19 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda	66

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh antara stres kerja, beban kerja dan lingkungan kerja terhadap *turnover intention* khususnya pada karyawan bank syariah di Wilayah Daerah Istimewa Yogyakarta Sampel yang digunakan pada penelitian ini sebanyak 73 responden dengan metode *convenience sampling*, pengambilan sampel menggunakan teknik *non-probability sampling* dengan software IBM SPSS Statistics. Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja dan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*, sedangkan lingkungan kerja berpengaruh negatif namun tidak signifikan. Secara simultan, stres kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,403 menunjukkan bahwa ketiga variabel tersebut mampu menjelaskan 40,3% variasi *turnover intention*, sedangkan 59,7% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian.

Kata Kunci: Stres Kerja, Beban Kerja, Lingkungan Kerja, *Turnover intention*, Karyawan Bank Syariah.

ABSTRACT

This study aims to analyze the effects of work stress, workload, and work environment on turnover intention among Islamic bank employees in the Special Region of Yogyakarta. The study involved 73 respondents selected using a nonprobability sampling technique with a convenience sampling method. The data were analyzed using IBM SPSS Statistics. The results show that work stress and workload have positive and significant effects on turnover intention, while the work environment has a negative but insignificant effect. Simultaneously, work stress, workload, and work environment have a significant effect on turnover intention. The Adjusted R Square value of 0.403 indicates that these three variables explain 40.3% of the variation in turnover intention, while the remaining 59.7% is influenced by other factors outside the research model.

Keywords: *Work Stress, Workload, Work Environment, Turnover intention, Islamic Bank Employees.*



BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Turnover intention menjadi salah satu permasalahan dalam mengelola sumber daya manusia, yang perlu mendapatkan atensi dari perusahaan. Hal ini memperlihatkan kecenderungan atau niat karyawan dalam meninggalkan perusahaan dan mencari pekerjaan di tempat lain. Hokianto (2023) dalam penelitiannya menjelaskan mengenai *turnover intention* merupakan salah satu skala yang digunakan untuk mengetahui kecenderungan karyawan untuk meninggalkan perusahaan serta mengukur potensi terjadinya *turnover*. Untuk itu, *turnover intention* perlu diperhatikan karena dapat menjadi penyebab awal adanya keputusan karyawan untuk meninggalkan organisasi. *Turnover intention* menjadi masalah serius ketika berkaitan dengan perusahaan dengan tuntutan pekerjaan tinggi yang bergantung pada karyawan berwawasan serta keterampilan tertentu. Ketika karyawan memiliki pemikiran untuk meninggalkan perusahaan, tidak hanya potensi kehilangan tenaga kerja, perusahaan juga perlu menghadapi penggantian karyawan, penyesuaian tenaga kerja baru, serta kemungkinan terganggunya keberlangsungan pekerjaan. Maka dari itu, penting bagi perusahaan memahami faktor pendorong *turnover intention* menjadi bagian penting dalam pengelolaan sumber daya manusia.

Salah satu sektor yang akan terdampak besar oleh *turnover intention* adalah sektor perbankan, karena memiliki tuntutan pekerjaan yang relatif kompleks. Hal ini disebabkan oleh karyawan perbankan selalu dihadapkan dengan tuntutan pelayanan nasabah, ketelitian dalam menjalankan pekerjaan, pencapaian target, penyelesaian pekerjaan sesuai waktu yang ditentukan, serta perubahan sistem dan teknologi. Adanya tuntutan dalam menerapkan prosedur dan prinsip syariah secara bersamaan dalam kegiatan operasional juga menjadi faktor-faktor yang berkaitan dengan tuntutan

pekerjaan dan lingkungan kerja penting diperhatikan dalam memahami *turnover intention* karyawan.

Studi terkait *turnover intention* pada sektor perbankan telah memvalidasi kondisi pekerjaan berkaitan dengan keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan. Santoso et al. (2024) meneliti terkait 100 karyawan *Smart Branch* Bank Mandiri Region IV Jakarta 2 dan menguji hubungan beban kerja, lingkungan kerja, stres kerja serta *turnover intention*. Hasilnya, pada variabel beban kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan positif terhadap stres kerja, sementara lingkungan kerja dan stres kerja berpengaruh pada *turnover intention*. Namun, beban kerja tidak secara signifikan berpengaruh langsung terhadap *turnover intention*. Ini menunjukkan bahwa hubungan antara karakteristik pekerjaan dan *turnover intention* tidak selalu menghasilkan pola yang sama dalam setiap konteks organisasi. Perbankan syariah juga telah menjadi objek penelitian mengenai *turnover intention*. Jamil et al., (2022) meneliti 116 karyawan Bank BTN Syariah Malang dan menguji bagaimana pengaruh beban kerja, stres kerja, serta iklim organisasi terhadap *turnover intention*, dengan variabel mediasi berupa kepuasan kerja. Ini menjadi bukti bahwa tuntutan pekerjaan, terutama beban kerja dan stres kerja, sejalan dalam menginterpretasikan *turnover intention* pada industri perbankan syariah.

Stres kerja merupakan salah satu aspek penentu terjadinya *turnover intention*. Stres kerja dapat terjadi saat tuntutan pekerjaan menyebabkan tekanan yang sulit dikelola. Dalam sektor perbankan, tekanan dapat dikaitkan dengan target, pelayanan nasabah, tanggung jawab, ketelitian dan tuntutan kerja yang harus diselesaikan. Ketika tekanan ini berlangsung berkepanjangan serta tidak diselaraskan dengan sumber daya kerja yang cukup, karyawan dapat mengalami kelelahan dan penurunan kesejahteraan sehingga muncul kecenderungan untuk meninggalkan perusahaan. Hal ini didukung oleh Hokianto, et al. (2023) yang mengatakan bahwa stres kerja

berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* 35 karyawan PT Mitra Jaya Raya Borneo Pontianak. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin tinggi stres kerja, maka semakin tinggi pula kecenderungan *turnover intention* karyawan. Selain itu oleh kajian dari Dwinanti & Supriadi (2026) dengan meneliti 110 karyawan BNI KCU Fatmawati menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* dengan koefisien $\beta = 0,459$ dan $p < 0,001$.

Disisi lain, beban kerja juga merupakan menjadi faktor penentu terjadinya *turnover intention*. Beban kerja biasanya digambarkan dengan tuntutan pekerjaan yang harus diselesaikan karyawan, baik dari jumlah karyawan, tingkat kesulitan serta tenggat waktu pekerjaan. Apabila tuntutan ini lebih besar dibandingkan kapasitas yang dimiliki dan terjadi terusmenerus, maka kondisi ini akan menyebabkan kelelahan dan memperbesar tekanan kerja sehingga akan menyebabkan karyawan mempertimbangkan opsi untuk meninggalkan perusahaan. Dwinanti & Supriadi (2026) memaparkan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan BNI KCU Fatmawati, dengan $\beta = 0,459$ dan $p < 0,001$. Hal ini menunjukkan bahwa beban kerja berbanding lurus dengan *turnover intention*, sehingga semakin tinggi beban kerja yang diemban karyawan, maka semakin tinggi kecenderungan *turnover intention* karyawan. Namun hasil yang berbeda ditunjukkan oleh kajian Santoso et al., (2024). Menurut kajian tersebut, beban kerja tidak berpengaruh signifikan secara langsung terhadap *turnover intention* karyawan Smart Branch Bank Mandiri Region IV Jakarta 2. Dari perbedaan keduanya menunjukkan bahwa hubungan antara beban kerja dan *turnover intention* masih perlu dikaji lebih lanjut pada perusahaan serta karakter karyawan yang bervariasi.

Faktor timbulnya kecenderungan *turnover intention* karyawan lainnya adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja meliputi kondisi fisik dan nonfisik disekitar karyawan ketika melakukan pekerjaan. Kondisi ini dapat

berupa kenyamanan ruang kerja, fasilitas, hubungan antar karyawan, hubungan dengan atasan, komunikasi, serta suasana kerja. Lingkungan kerja yang positif akan membentuk karyawan yang positif dalam menjalankan pekerjaan, sebaliknya lingkungan yang tidak mendukung akan membuat karyawan tidak nyaman dan tertekan sehingga berpotensi meninggalkan perusahaan. Dalam penelitian Mawey et al., (2024) yang mengkaji pengaruh lingkungan kerja fisik dan nonfisik terhadap *turnover intention* pada 55 karyawan PT Rajawali Nusindo Cabang Manado menyebutkan bahwa lingkungan kerja fisik dan nonfisik secara simultan berpengaruh terhadap *turnover intention*. Studi Indriati et al. (2025) memberikan validasi di wilayah Yogyakarta. Penelitian terhadap 67 karyawan bagian produksi di sebuah pabrik gula di Yogyakarta menunjukkan bahwa stres kerja dan beban kerja memiliki pengaruh positif terhadap *turnover intention*.

Penelitian yang dilakukan oleh Indriati et al. (2025) selaras dengan penelitian ini, karena memiliki kesamaan dari aspek regional yang bertempat di Yogyakarta, selain itu penelitian ini menggunakan tiga variabel independen yang sama dengan penelitian yang akan dilanjutkan, akan tetapi penelitian ini meninjau sektor produksi, bukan perbankan syariah. Adapun penelitian Jamil et al., (2022) yang meninjau faktor-faktor penentu *turnover intention* Bank BTN Syariah, namun objek penelitian ini bertempat di Malang. Perbedaan hasil penelitian terdahulu juga memvalidasi untuk melakukan pengujian kembali dari kajian Dwinanti & Supriadi (2026) yang menyatakan bahwa beban kerja dan stres kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention* karyawan BNI KCU Fatmawati, sementara Santoso et al. (2024) menyatakan hal sebaliknya, bahwa pada karyawan Bank Mandiri Region Jakarta 2 variabel beban kerja tidak memiliki pengaruh langsung yang signifikan. Kemudian variabel lingkungan kerja yang berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* dalam penelitian Indriati et al. (2025) sementara pada penelitian Mawey et al. (2024) menyebutkan bahwa lingkungan kerja fisik dan nonfisik berpengaruh signifikan dengan *turnover intention*.

Untuk itu, fokus penelitian ini adalah *turnover intention* sebagai variabel yang perlu dipahami dalam pengelolaan karyawan bank syariah. Dengan variabel independen berupa stres kerja, beban kerja dan lingkungan kerja. Pemilihan ketiga faktor tersebut karena secara empiris telah menunjukkan keterkaitan dengan *turnover intention*, namun hasil penelitian sebelumnya belum sepenuhnya menginterpretasikan secara spesifik karyawan bank syariah wilayah Daerah Istimewa Yogyakarta. Untuk itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh stres kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan bank syariah wilayah Daerah Istimewa Yogyakarta. Ini diharapkan untuk memberikan benefit yang signifikan dengan memberikan bukti empiris mengenai faktor pekerjaan yang berkaitan dengan *turnover intention* sehingga dapat dijadikan bahan evaluasi manajemen bank syariah dalam mengelola kondisi kerja dan mempertahankan karyawan.

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* pada Bank Syariah di wilayah Daerah Istimewa Yogyakarta?
2. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* pada Bank Syariah di wilayah Daerah Istimewa Yogyakarta?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* pada Bank Syariah di wilayah Daerah Istimewa Yogyakarta?

1.3 Tujuan Penelitian

Dari latar belakang dan rumusan masalah di atas, maka penelitian ini bertujuan untuk:

1. Menganalisis pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention* pada Bank Syariah di wilayah Daerah Istimewa Yogyakarta.
2. Menganalisis pengaruh beban kerja terhadap *turnover intention* pada Bank

Syariah di wilayah Daerah Istimewa Yogyakarta.

3. Menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap *turnover intention* pada Bank Syariah di wilayah Daerah Istimewa Yogyakarta.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini yaitu:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan ilmu pengetahuan khususnya di bidang manajemen sumber daya manusia, terutama yang berkaitan dengan pengaruh stres kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja terhadap *turnover intention*. Hasil penelitian ini dapat memperkaya referensi empiris mengenai model hubungan antar variabel perilaku kerja dalam konteks lembaga keuangan syariah. Selain itu, penelitian ini juga diharapkan mampu memperkuat atau menguji kembali teori-teori yang menjelaskan keterkaitan antara tekanan kerja, kondisi lingkungan, dan niat berpindah kerja dalam organisasi jasa keuangan.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan dapat memperluas wawasan serta pemahaman penulis mengenai penerapan konsep manajemen sumber daya manusia, khususnya yang berkaitan dengan stres kerja, beban kerja, lingkungan kerja, dan *turnover intention*, dalam konteks lembaga keuangan syariah. Selain itu, penelitian ini juga menjadi sarana bagi penulis untuk mengasah kemampuan analisis ilmiah, pengolahan data penelitian, serta

penerapan metode penelitian kuantitatif secara sistematis sebagai bekal akademik dan profesional di masa mendatang.

b. Bagi Instansi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi sebagai bahan evaluasi dan pertimbangan bagi manajemen Bank Syariah dalam menyusun serta menerapkan kebijakan pengelolaan sumber daya manusia yang lebih efektif. Temuan penelitian ini dapat digunakan sebagai dasar dalam upaya pengendalian stres kerja, penataan beban kerja yang proporsional, serta penciptaan lingkungan kerja yang kondusif mampu menekan tingkat *turnover intention*. Dengan demikian, instansi diharapkan mampu meningkatkan produktivitas, stabilitas karyawan, serta kualitas pelayanan kepada nasabah.

c. Bagi Akademisi

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangsih empiris dalam memperkaya dan mengembangkan kajian ilmu manajemen sumber daya manusia, terutama yang berkaitan dengan perilaku organisasi dalam konteks sektor perbankan syariah. Hasil penelitian ini juga dapat menjadi referensi bagi mahasiswa, dosen, maupun peneliti dalam pengembangan penelitian selanjutnya yang mengkaji hubungan antara faktor-faktor psikologis kerja, *turnover intention*, dan kinerja karyawan dengan objek serta pendekatan yang lebih luas.

1.5 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan dalam penelitian ini disusun secara sistematis dan berurutan untuk memberikan gambaran mengenai hal-hal yang akan dibahas pada setiap bagian. Adapun susunan sistematika penulisan dalam penelitian ini terdiri atas:

BAB I: PENDAHULUAN

Bab pendahuluan merupakan bagian awal dalam penelitian yang memuat penjelasan mengenai latar belakang penelitian, batasan dan rumusan masalah, tujuan yang hendak dicapai melalui penelitian, serta sistematika penulisan.

BAB II: LANDASAN TEORI DAN KAJIAN PUSTAKA

Bab ini memaparkan landasan teori yang relevan dengan topik penelitian, yang meliputi telaah pustaka, kerangka teoritik, kerangka pemikiran, serta perumusan hipotesis penelitian.

BAB III: METODE PENELITIAN

Bab ini menjelaskan pelaksanaan penelitian secara metodologis, yang mencakup jenis dan objek penelitian, metode serta teknik pengumpulan data, definisi operasional variabel, metode analisis data, hingga pengujian hipotesis yang diterapkan dalam penelitian.

BAB IV: HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini menyajikan hasil penelitian beserta pembahasan mengenai pengaruh stres kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan perbankan syariah yang berada di wilayah Daerah

Istimewa Yogyakarta.

BAB V: PENUTUP

Bab ini menyajikan kesimpulan dan saran berdasarkan hasil penelitian serta keterbatasan penelitian yang dapat menjadi bahan pertimbangan bagi penelitian selanjutnya.



BAB V

KESIMPULAN & SARAN

5.1 Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh stres kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan bank syariah di wilayah Daerah Istimewa Yogyakarta. Penelitian ini dilakukan terhadap 73 responden yang merupakan karyawan bank syariah di wilayah Daerah Istimewa Yogyakarta dengan menggunakan analisis regresi linear berganda. Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut.

Pertama, hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan bank syariah di wilayah Daerah Istimewa Yogyakarta. Hasil tersebut menunjukkan bahwa hipotesis pertama (H1) diterima. Semakin tinggi tingkat stres kerja yang dirasakan oleh karyawan, maka semakin tinggi pula kecenderungan karyawan untuk meninggalkan organisasi. Sebaliknya, apabila tingkat stres kerja dapat ditekan, maka keinginan karyawan untuk keluar dari organisasi juga cenderung menurun. Kondisi tersebut mengindikasikan bahwa tekanan pekerjaan, tuntutan pekerjaan yang tinggi, maupun tekanan psikologis yang dialami karyawan menjadi salah satu faktor yang mendorong munculnya *turnover intention*.

Kedua, hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan bank syariah di wilayah Daerah Istimewa Yogyakarta. Oleh karena itu, hipotesis kedua (H2) dalam penelitian ini dinyatakan diterima. Temuan tersebut menunjukkan bahwa semakin besar beban kerja yang ditanggung karyawan, semakin tinggi pula kecenderungan mereka untuk memiliki niat berpindah atau meninggalkan organisasi. Beban kerja yang tidak seimbang dengan kemampuan maupun waktu penyelesaian pekerjaan dapat menimbulkan tekanan bagi karyawan sehingga meningkatkan keinginan untuk mencari pekerjaan lain yang dianggap lebih baik.

Ketiga, hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh negatif terhadap *turnover intention*, tetapi pengaruh tersebut tidak signifikan. Oleh karena itu, hipotesis ketiga (H3) dinyatakan ditolak. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin baik kondisi lingkungan kerja, terdapat kecenderungan penurunan *turnover intention*, namun pengaruhnya belum cukup kuat secara statistik. Dengan demikian, lingkungan kerja bukan menjadi faktor utama yang menentukan keinginan karyawan bank syariah di wilayah Daerah Istimewa Yogyakarta untuk meninggalkan organisasi, karena pengaruhnya masih lebih rendah dibandingkan dengan stres kerja dan beban kerja.

Keempat, hasil uji simultan (uji F) menunjukkan bahwa stres kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh

yang signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan bank syariah di wilayah Daerah Istimewa Yogyakarta. Temuan tersebut mengindikasikan bahwa ketiga variabel independen dalam penelitian ini secara simultan mampu menjelaskan perubahan yang terjadi pada *turnover intention*.

Selain itu, hasil pengujian koefisien determinasi (Adjusted R Square) memperoleh nilai sebesar 0,403. Hal ini menunjukkan bahwa stres kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja secara bersama-sama mampu menjelaskan variasi *turnover intention* sebesar 40,3%, sementara 59,7% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar model penelitian yang tidak dikaji dalam penelitian ini.

Berdasarkan keseluruhan hasil penelitian tersebut, dapat disimpulkan bahwa faktor yang paling dominan memengaruhi *turnover intention* pada karyawan bank syariah di wilayah Daerah Istimewa Yogyakarta adalah stres kerja, diikuti oleh beban kerja, sedangkan lingkungan kerja belum terbukti memberikan pengaruh yang signifikan terhadap *turnover intention*. Oleh karena itu, pengelolaan terhadap stres kerja dan beban kerja menjadi aspek yang perlu memperoleh perhatian lebih dari pihak manajemen guna menekan tingkat *turnover intention* karyawan.

5.2 Saran

1. Bagi Perusahaan

Berdasarkan hasil penelitian, stres kerja terbukti menjadi variabel yang paling dominan memengaruhi *turnover intention*. Oleh karena itu, pihak manajemen bank syariah diharapkan dapat melakukan upaya untuk mengurangi tingkat stres kerja karyawan melalui pembagian tugas yang lebih proporsional, peningkatan komunikasi antara atasan dan bawahan, pemberian dukungan dalam penyelesaian pekerjaan, serta menciptakan lingkungan kerja yang mampu membantu karyawan mengatasi tekanan pekerjaan. Dengan demikian, tingkat stres kerja dapat ditekan sehingga kecenderungan karyawan untuk meninggalkan organisasi juga dapat diminimalkan.

Selain itu, hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Oleh karena itu, manajemen perlu mengevaluasi pembagian beban kerja agar disesuaikan dengan kemampuan, tanggung jawab, dan kapasitas setiap karyawan. Penyesuaian target, pemerataan tugas, serta evaluasi beban kerja secara berkala diharapkan dapat menciptakan kondisi kerja yang lebih nyaman sekaligus mengurangi kecenderungan karyawan untuk meninggalkan organisasi.

Meskipun lingkungan kerja tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap *turnover intention*, pihak manajemen tetap perlu

mempertahankan serta meningkatkan kualitas lingkungan kerja, baik dari aspek fisik maupun nonfisik. Lingkungan kerja yang nyaman, hubungan kerja yang harmonis, komunikasi yang baik, serta fasilitas kerja yang memadai tetap diperlukan untuk menciptakan suasana kerja yang kondusif sehingga dapat meningkatkan kenyamanan dan produktivitas karyawan.

2. Bagi Penelitian Selanjutnya

Peneliti selanjutnya diharapkan dapat mengembangkan penelitian ini dengan mempertimbangkan variabel lain yang berpotensi memengaruhi *turnover intention*, seperti kepuasan kerja, kompensasi, komitmen organisasi, work-life balance, employee engagement, gaya kepemimpinan, dan peluang pengembangan karier. Penambahan variabel tersebut diharapkan dapat memberikan pemahaman yang lebih komprehensif mengenai berbagai faktor yang memengaruhi *turnover intention*.

Selain itu, penelitian mendatang disarankan melibatkan jumlah responden yang lebih besar serta cakupan wilayah penelitian yang lebih luas agar hasil yang diperoleh memiliki daya generalisasi yang lebih baik. Apabila memungkinkan, penggunaan teknik probability sampling juga dapat dipertimbangkan agar sampel penelitian dapat merepresentasikan populasi secara lebih optimal. Penelitian selanjutnya juga dapat menerapkan pendekatan mixed methods untuk memperoleh pemahaman yang lebih mendalam mengenai faktor dan alasan yang mendorong karyawan memiliki kecenderungan untuk meninggalkan organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, K., Aiman, U. J. M., Ardiawan, N. K. M., & Sari, E. M. (2022). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. <http://penerbitzaini.com>
- Al Hadi, M. S., & Ketut Surya, I. B. (2023). Work Stress Mediates the Effect of Workload Against Employee *Turnover intention* at BRI Kuta Branch Office. *International Journal of Economics and Management Studies*, 10(5), 26–34. <https://doi.org/10.14445/23939125/ijems-v10i5p104>
- Alexander Vizano, N., Widyanty, W., & Syah Putra, D. (2023). The Perceived Job Satisfaction on *Turnover intention*: Do Workload and Work Stress Matter? *IAR Journal of Business Management*, 04(02), 1–8. <https://doi.org/10.47310/iarjbm.2023.v04i02.001>
- Arifin, H. (2020). Penerapan Metode Analisis Beban Kerja untuk Meningkatkan Produktivitas di Bagian Case Assy Up di PT. Yamaha Indonesia. In *Yamaha Indonesia* (Vol. 83).
- Arnas, Y., Wibowo, S. N., & Maemunah, S. (2024). The Effect Of Workload And Job Stress On Employee *Turnover intention*. *Business and Accounting Research (IJEBAR) Peer Reviewed-International Journal*, 8(1). <https://jurnal.stie-aas.ac.id/index.php/IJEBAR>
- Astuti, D. G. M., & Mayasari, N. M. D. A. (2021). Pengaruh Beban Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Lapas Kelas IIB Singaraja. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 7(2).
- Aulia, M. (2021). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (PERSERO) Area Jambi Rayon Telanaipura. *Jurnal Manajemen Terapan Dan Keuangan (Mankeu)*, 10(02).
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2017). *Job demands–Resources Theory: Taking Stock and Looking Forward*. *Journal of Occupational Health Psychology*, 22(3), 273–285.
- Bakker, A. B., Demerouti, E., & Verbeke, W. (2004). Using The *Job demands Resources Model* To Predict Burnout And Performance. In *Human Resource Management* (Vol. 22, Number 3, pp. 83–104). Wiley-Liss Inc. <https://doi.org/10.1002/hrm>
- Basnet, D., Gwachha, A., & Poudel, N. D. (2022). Effects of Job Stress on Job Performance in Nepali Commercial Banks. In *Management Dynamics* (Vol. 25, Number 1). <https://doi.org/10.31>

- Constantio, F., & Bangun, W. (2025). Workload, Job Stress, and Employee Turnover intention. *Journal of Management and Digital Business*, 5(2), 435–448. <https://doi.org/10.53088/jmdb.v5i2.1554>
- Dawis, M. A., Meylani, Y., Heryana, N., Alfathoni, M. A. M., Sriwahyuni, E., Agit, A., Shoffa, S., & Baali, Y. (2023). *Pengantar Metodologi Penelitian*. Get Press Indonesia. www.getpress.co.id
- Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F., & Schaufeli, W. B. (2001a). The job demandss-resources model of burnout. *The Journal of Applied Psychology*, 86(3), 499–512.
- Etikan, I., Musa, S. A., & Alkassim, R. S. (2016). Comparison of Convenience Sampling and Purposive Sampling. *American Journal of Theoretical and Applied Statistics*, 5(1), 1–4. <https://doi.org/10.11648/j.ajtas.20160501.11>
- Farida, U., Rapini, T., & Putro, R. L. (2023). Pengaruh Work Life Balance, Stres Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Turnover intention. *Value : Jurnal Manajemen Dan Akuntansi*, 18(2), 432–446. <https://doi.org/10.32534/jv.v18i2.4193>
- Faturrahman, Parminto, A., & Irwansyah. (2020). Analysis Of The Effect Of Work Stress, Work Load And Work Environment Turnover intention. *Business and Accounting Research (IJEBAR) Peer Reviewed-International Journal*, 4. <https://jurnal.stie-aas.ac.id/index.php/IJEBAR>
- Firdaus, V., & Rahmawati, R. D. (2023). Beban Kerja Lingkungan Kerja Dan Turnover intention. *Ecoment Global: Kajian Bisnis Dan Manajemen*, 8(April), 3–4.
- Fitriantini, R., & Nurmayanti, S. (2020). Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Turnover intention Tenaga Kesehatan Berstatus Kontrak di RSUD Mataram. *Jurnal Distribusi*, 8(1), 23–28.
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 26*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Griffeth, W. R., Hom, W. P., & Gaertner, S. (2000). A meta-analysis of antecedents and correlates of employee turnover: update, moderator tests, and research implications for the next millennium. *Journal of Management*, 26(3), 463–488.
- Hakro, H. T., Jhatial, A. A., & Chandio, J. A. (2022). Employee Turnover intentions: Investigating the role of Work Overload, Job Satisfaction, Employee Engagement and Job Stress. *Research Journal of Social Sciences & Economics Review*, 3, 2707–9015. <https://doi.org/10.36902/rjsser-vol2-iss2->

2022(71-82)

- Hakro, T. H., Jhatial, A. A., & Chandio, J. A. (2022). Exploring the Influence of Work Overload and Job Stress on Employees *Turnover intentions*. *Gomal University Journal of Research*, 38(02), 193–204. <https://doi.org/10.51380/gujr-38-02-06>
- Hanaysha, J. (2016). Testing the Effects of Employee Engagement, Work Environment, and Organizational Learning on Organizational Commitment. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 229, 289–297. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2016.07.139>
- Hardani, Auliya, N. H., Andriani, H., Fardani, A. R., Ustiawaty, J., Utami, F. E., Sukmana, J. D., & Istiqomah, R. R. (2020). *Metode Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif*. Pustaka Ilmu.
- Hidayati, L. N., & Harsono, D. M. (2021). Tinjauan Literatur Mengenai Stres Dalam Organisasi. In *Jurnal Ilmu Manajemen* (Vol. 18).
- Hoare, C., & Vandenberghe, C. (2022). Are They Created Equal? A Relative Weights Analysis of the Contributions of *Job demandss* and Resources to Well-Being and *Turnover intention*. *Psychological Reports*, 127(1), 392–418. <https://doi.org/10.1177/00332941221103536>
- Hokianto, H. F. (2023). *Turnover intention: Introduction, Types, Causes, And Measurements (A Review)*. *AFEBI Management and Business*. <https://journal.afebi.org/index.php/ambr/article/view/731>
- Huang, Y., Zhang, H., Qin, Z., Zou, Y., Feng, Z., & Cheng, J. (2023). The impact of meaning in life and professional happiness on the *turnover intention* of health care workers: a cross-sectional study from China. *Human Resources for Health*, 21(1). <https://doi.org/10.1186/s12960-023-00878-6>
- Hussain, K., Iqbal, M. A., & Rehman, S. ur. (2023a). Unpacking the Relationship Between Work Overload, Job Satisfaction, and *Turnover intention*: The Mediating Role of Job Stress. *International Journal of Business and Economic Affairs*, 8(2). <https://doi.org/10.24088/ijbea-2023-82003>
- Hussain, K., Iqbal, M. A., & Rehman, S. ur. (2023b). Unpacking the Relationship Between Work Overload, Job Satisfaction, and *Turnover intention*: The Mediating Role of Job Stress. *International Journal of Business and Economic Affairs*, 8(2), 20–26. <https://doi.org/10.24088/ijbea-2023-82003>
- Indrayana, S. D., & Putra, S. F. I. F. (2024). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *JIEMBI: Jurnal Ilmu Ekonomi*, 2(1).
- Indriati, H. I., Herdiany, D. H., & Putri, S. A. (2025). Pengaruh Stres Kerja, Beban

- Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap *Turnover intention* Pada Karyawan Bagian Produksi. *AKMENIKA: JURNAL AKUNTANSI & MANAJEMEN*, Vol. 22, 1140–1146.
- Irawati, R., & Arimbi, D. (2017). Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Operator Pada PT. Giken Precision Indonesia. *Jurnal Inovasi Dan Bisnis*, Vol.5, 53–58.
- Jamil, M. A. W. Al, Setiawan, M., & Juwita, H. A. J. (2022). Investigating factors predicting employees' *turnover intention*: An empirical study on islamic banking industry. *International Journal of Research in Business and Social Science* (2147- 4478), 11(5), 261–272.
<https://doi.org/10.20525/ijrbs.v11i5.1873>
- Kurniawan, L. F., & Adiputra, I. G. (2024). *Pengaruh Stress Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Jakarta*. 06(01), 147–153.
- Martin, L., Nguyen-Thi, U. T., & Mothe, C. (2021). Human resource practices, perceived employability and *turnover intention*: does age matter? *Applied Economics*, 53(28), 3306–3320.
<https://doi.org/10.1080/00036846.2021.1886238>
- Mawey, E. R., Moniharapon, S., Saerang, R., Efraim, O. :, Mawey, R., & Moniharapon, S. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap *Turnover intention* Pada Karyawan PT. Rajawali Nusindo Cabang Manado. *Jurnal EMBA*, Vol.12, 911–921.
- Mobley, H. W. (1977). Intermediate linkages in the relationship between job satisfaction and employee turnover. *Journal of Applied Psychology*, 46, 259–293.
- Nafs, T. (2020). Pengaruh Beban Kerja terhadap Stres Kerja pada Guru Tahfidzdi Pesantren Terpadu Darul Qur'an Mulia. *Acta Psychologia*, 2(2), 199–208.
<http://journal.uny.ac.id/index.php/acta-psychologia>
- Nitisemito, A. S. (1996). *Manajemen personalia: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ghalia Indonesia.
- Nurdin, I., & Hartati, S. (2019). *Metodologi Penelitian Sosial* (Lutfiah, Ed.). Media Sahabat Cendekia.
- Nurul, H., & Yuniawan, A. (2024). Analysis of The Influence of Work-Life Balance and Job Stress on *Turnover intention* Among Private Sector Employees of Generation Y in Jakarta. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 9(1), 56–64.
<https://doi.org/10.38043/jimb>
- Oktaviani, A. N., Komariah, K., & Jhoansyah, D. (2020). *Turnover intention* (Niat

- Berpindah) Karyawan Berdasarkan Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik. *Journal of Management and Bussines (JOMB)*, 2(2), 196–204. <https://doi.org/10.31539/jomb.v2i2.686>
- Otoritas Jasa Keuangan. (2025, May). *Statistik Perbankan Syariah*. Jakarta: Otoritas Jasa Keuangan.
- Pakpahan, F. A., Prasetyo, A., Gurning, K. G. N. S. E., Situmorang, R. F. r, Sipayung, D. P. T., Sesilia, P. A., Purba, B. R. P. P., Siagian, V. Y. I., & Rantung, J. A. G. (2021). *Metodologi Penelitian Ilmiah*. Yayasan Kita Menulis.
- Paputungan, F. (2013). The Effect of Work Stress To Employee Performance at Bank Rakyat Indonesia In Manado Branch. *Jurnal EMBA*, 775, 775–781.
- Paramita, A., Hendratmoko, C., & Tinggi Ilmu Ekonomi, S. (2021). *Menguji pengaruh burnout, job insecurity, work-family conflict dan gaya kepemimpinan transformasional terhadap turnover intention*. 13(3), 365–373.
- Pawirosumarto, S., Sarjana, P. K., & Gunawan, R. (2017). The Effect of Work Environment, Leadership Style, and Organizational Culture Towards Job Satisfaction and its Implication Towards Employee Performance in Parador Hotels and Resorts, Indonesia. *International Journal of Law and Management*, 59(6), 1337–1358. <https://doi.org/10.1108/IJLMA-10-2016-0085>
- Pojoh, L. S. A., Tumbel, A. L., & Sendow, G. M. (2025). Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap *Turnover intention* Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Karyawan PT. Ciputra Internasional Manado). *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Inovasi*.
- Priadana, S., & Sunarsi, D. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Pascal Books.
- Raziq, A., & Maulabakhsh, R. (2015). Impact of Working Environment on Job Satisfaction. *Procedia Economics and Finance*, 23, 717–725. [https://doi.org/10.1016/s2212-5671\(15\)00524-9](https://doi.org/10.1016/s2212-5671(15)00524-9)
- Ridjal, S., & Muhammadin, A. (2023). Role Ambiguity and Work Environment on *Turnover intention* With Work Stress As Moderation: Case Study at Bank Rakyat Indonesia. *International Journal of Scientific Research and Management*, 11(06), 4967–4976. <https://doi.org/10.18535/ijssrm/v11i06.em04>
- Robbins, P. S., & Judge, A. T. (2017). *Organizational Behavior*. Pearson Education.
- Rubio Valdehita, S., López Núñez, M. I., López Higes, R., & Díaz Ramiro, E. M. (2017). Development of the CarMen-Q Questionnaire for mental workload assessment. *Psicothema*, 29(4), 570–576. <https://doi.org/10.7334/psicothema2017.151>

- Saleh, H., & Shahidan, N. S. (2023). Work Stress and Its Impact on Employee Performance, Turnover, and Absenteeism: A Comprehensive Study at E & E Manufacturing. *International Journal of Magistravitae Management*, 1(2), 70–80. <https://doi.org/10.33019/ijomm.v1i2.13>
- Santoso, R. K., Adriansyah, A., Simatupang, B. M., Joyosumarto, S., & Haryanti, E. (2024a). Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap *Turnover intention* dengan Stress Kerja sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Perbankan*, 10, 177–194. <https://pen.kemenkeu.go.id>
- Santoso, R. K., Adriansyah, A., Simatupang, M. B., Joyosumarto, S., & Haryanti, E. (2024b). Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap *Turnover intention* dengan Stress Kerja sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Perbankan*, , Vol.10, 177–194. <https://pen.kemenkeu.go.id>
- Schaufeli, W. B., & Taris, T. W. (2014). A Critical Review of the *Job demandssResources Model*: Implications for Improving Work and Health. In *Bridging Occupational, Organizational and Public Health: A Transdisciplinary Approach* (Vol. 9789400756403, pp. 43–68). Springer Netherlands. https://doi.org/10.1007/978-94-007-5640-3_4
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*.
- Siddiqi, K. O., Rahman, M. H., Rahman, J., & Radulescu, M. (2025). Effect of perceived supervisor support, technological self-efficacy and technostress on nurses *turnover intention*: A moderated mediation model. *Acta Psychologica*, 260. <https://doi.org/10.1016/j.actpsy.2025.105631>
- Subhaktiyasa, P. G. (2024). Menentukan Populasi dan Sampel: Pendekatan Metodologi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif. *Jurnal Ilmiah Profesi Pendidikan*, 9(4), 2721–2731. <https://doi.org/10.29303/jipp.v9i4.2657>
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. ALFABETA.
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (Edisi 2). Alfabeta.
- Suzabar, D. F., Soelton, M., Umar, M., & Triwulan, J. (2020). *Recognizing How the Time Demands of Work Influences the Turnover intention in Banking Industry*.
- Tamengkel, L., & Rumawas, W. (2020). Analysis of Factors That Influence Employees *Turnover intention* (Study of Starred Hotel Employees in North Sulawesi). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 10(1).
- Tett, R. P., & Meyer, J. P. (1993). Job Satisfaction, Organizational Commitment, *Turnover intention*, and Turnover: Path Analyses Based on Meta-Analytic Findings. *Personnel Psychology*, 46.

- Tjoa, A. C. C., Trang, I., & Sumarauw, B. S. J. (2023). Analisis Pengaruh Keterikatan Kerja, Job Insecurity, dan Beban Kerja Terhadap *Turnover intention* CV. Kombos Manado. *Jurnal EMBA*, Vol.11, 555–565.
- Toly, A. A. (2001). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi *Turnover intentions* Pada Staf Kantor Akuntan Publik. *Jurnal Akuntansi & Keuangan*, 3, 102–125.
- Wahab, A., & Syahid, A. (2021). Penyajian Data Dalam Tabel Distribusi Frekuensi Dan Aplikasinya Pada Ilmu Pendidikan. *Education and Learning Journal*, 2(1), 40–48. <http://jurnal.fai@umi.ac.id>
- Wahyu, N., Kirana, I., Sunani, A., Puspa, U., Widodo, W., Lukitasari, I. C., & Permatasari, L. P. (2023). *Turnover intention Pada Pegawai Bank: Peran Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi*. 12, 839–850. <https://www.journal.unrika.ac.id/index.php/jurnaldms>
- Wahyudi, I., Nurmalasari, A., Bikorin, B., Akmal, M., & Primartono, Y. R. (2024). *Kajian Literatur : Faktor Yang Mempengaruhi Turnover intention Karyawan Dalam Manajemen Sumber Daya Manusia*. 2(2), 47–53. <https://doi.org/10.61132/manuhara.v2i1.704>
- Wibowo, A., Setiawan, M., & Yuniarinto, A. (2021). The Effect of Woarkloads On *Turnover intention* With Work Stress As Mediation and Social Support As Moderated Variables. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 19(2), 404–412. <https://doi.org/10.21776/ub.jam.2021.019.02.16>
- Wisudawati, N., & Pratama, D. A. (2021). The Influence of Workload and Stress on Employee Performance in PT X Palm Oil Mill. In *International Journal of Science*. <http://ijstm.inarah.co.id>
- Yazid, M., Wijayaningrum, T., Zulfa Qatrunnada, R., Fantiasari, W., & Pertiwi, A. A. (2025). Peran Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap *Turnover intention* pada Karyawan. *Jurnal Aplikasi Psikologi Issue 1*, 1.
- Yusnita, N., & Gursida, H. (2024). Work Stress, Job Burnout, and *Turnover intention* among Micro, Small, and Medium Finance Company's Employee. *JURNAL NUSANTARA APLIKASI MANAJEMEN BISNIS*, 9(1), 48–59. <https://doi.org/10.29407/nusamba.v9i1.20008>