

**PENGARUH KEPEMIMPINAN, LINGKUNGAN KERJA DAN STRES
KERJA TERHADAP *TURNOVER INTENTION* PADA KARYAWAN
BANK MUAMALAT KC 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**

OLEH:

**KHOLIDATU NURRINDASARI
NIM: 15820128**

**PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA
2019**

**PENGARUH KEPEMIMPINAN, LINGKUNGAN KERJA DAN STRES
KERJA TERHADAP *TURNOVER INTENTION* PADA KARYAWAN
BANK MUAMALAT KC 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**

OLEH:

KHOLIDATU NURRINDASARI

NIM: 15820128

DOSEN PEMBIMBING:

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

NIP: 19880524 201503 1 010

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

2019



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Alamat : Jl. Marsda Adisucipto, Telp (274) 589621, 512474, Fax. (274) 586117 Yogyakarta 55281

PENGESAHAN TUGAS AKHIR

Nomor : B-722/Un.02/DEB/PP.00.9/08/2019

Tugas Akhir dengan judul :PENGARUH KEPEMIMPINAN, LINGKUNGAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP *TURNOVER INTENTION* BANK MUAMALAT KC YOGYAKARTA

yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : KHOLIDATU NURRINDASARI
Nomor Induk Mahasiswa : 15820128
Telah diujikan pada : Jumat, 16 Agustus 2019
Nilai ujian tugas akhir : A-

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

TIM UJIAN TUGAS AKHIR

Ketua Sidang

Rosyid Nur Anggara Putra, SPd., M.Si.
NIP. 19880524 201503 1 010

Penguji 1

Joko Setyono, S.E., M.Si.
NIP. 19730702 200212 1 003

Penguji 2

Dian Nuriyah Solissa, SHI., M.Si
NIP. 19840216 200912 2 004

Yogyakarta, 23 Agustus 2019
UIN Sunan Kalijaga
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Dekan



Rafiq Mahmadah Hanafi, M.Ag
NIP. 19670518 199703 1 003



Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga FE-UINSK-BM-05-03/RO

SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI

Hal : Skripsi Saudari Kholidatu Nurrindasari

Kepada

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

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

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

Nama : Kholidatu Nurrindasari
NIM : 15820128
Judul Skripsi : " Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention* Pada Karyawan Bank Muamalat KC Yogyakarta"

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

Dengan ini kami berharap agar skripsi Saudari tersebut di atas dapat segera di munaqasahkan. Atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.
Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Yogyakarta, 5 Agustus 2019
Pembimbing

Rosvid Nur Anggara Putra. S.Pd., M.Si.
NIP: 19880524 201503 1 010

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Kholidatu Nurrindasari

NIM : 15820128

Jurusan/Prodi : Perbankan Syariah

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul **“Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention* Pada Karyawan Bank Muamalat KC Yogyakarta”** adalah benar-benar merupakan hasil karya penyusun sendiri, bukan duplikasi ataupun saduran dari orang lain kecuali pada bagian yang telah dirujuk dan disebut dalam *bodynote* atau daftar pustaka. Apabila di lain waktu terbukti adanya penyimpangan dalam karya ini, maka tanggung jawab sepenuhnya ada pada penyusun.

Demikian surat pernyataan ini saya buat agar dapat dimaklumi.

Yogyakarta, 5 Agustus 2019
Penyusun



Kholidatu Nurrindasari
NIM. 15820128

**HALAMAN PERSETUJUAN PUBLIKASI UNTUK KEPENTINGAN
AKADEMIK**

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

Nama : Kholidatu Nurrindasari
NIM : 15820128
Jurusan/Program Studi : Perbankan Syariah
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Jenis Karya : Skripsi

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

**“Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap
Turnover Intention Pada Karyawan Bank Muamalat KC Yogyakarta”**

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Non Eksklusif ini Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat dan memublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya.

Dibuat di : Yogyakarta
Pada Tanggal : 5 Agustus 2019
Yang Menyatakan,


(Kholidatu Nurrindasari)

MOTTO

*No Matter How Difficult And Hard Something Is, I Will Always Be Positive And
Smile Like An Idiot*

-Loey-



HALAMAN PERSEMBAHAN

Saya persembahkan skripsi ini untuk:

Keluargaku khususnya kedua orang tua yang selalu memberikan dorongan, motivasi dan kasih sayang agar selalu tetap semangat dalam menyelesaikan tugas akhir ini dan juga do'a yang dipanjatkan untuk dapat selalu mengiringi dalam menyelesaikan tugas akhir ini.

Tak lupa juga kepada saudara/saudariku tercinta yang selalu menerima keluhan kesahku selama mengerjakan tugas akhir ini.

Beserta Almamater tercinta

UIN SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA



PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN

Transliterasi huruf atau kata-kata arab yang digunakan dalam penyusunan skripsi ini menggunakan pedoman Surat Keputusan Bersama Menteri Agama dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor: 158/1987 dan 0543b/U/1987.

A. Konsonan Tunggal

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Keterangan
ا	Alif	Tidak dilambangkan	Tidak dilambangkan
ب	Bā'	B	Be
ت	Tā'	T	Te
ث	Sā'	Ś	Es (dengan titik di atas)
ج	Jim	J	Je
ح	Ha'	H	Ha (dengan titik di bawah)
خ	Kha'	Kh	Ka dan ha
د	Dal	D	De
ذ	Zal	Z	Zet (dengan titik di atas)
ر	Ra'	R	Er
ز	Zai	Z	Zet
س	Sin	S	Es
ش	Syin	Sy	Es dan Ye
ص	Sad	S	Es (dengan titik di bawah)
ض	Dad	D	De (dengan titik di bawah)
ط	Ta'	T	Te (dengan titik di bawah)
ظ	Za'	Z	Zet (dengan titik di bawah)

ع	'ain	'	Koma terbalik di atas
غ	Gain	G	Ge
ف	Fa'	F	Ef
ق	Qaf	Q	Qi
ك	Kaf	K	Ka
ل	Lam	L	El
م	Mim	M	Em
ن	Nun	N	En
و	Wawu	W	We
ه	Ha'	H	Ha
ء	Hamzah	`	Apostrof
ي	Ya	Y	Ye

B. Konsonan Rangkap karena *Syaddah* Ditulis Rangkap

متعددة	Ditulis	<i>Muta'addidah</i>
دعة	Ditulis	<i>'iddah</i>

C. *Ta'Marbuttah*

Semua *ta' marbuttah* ditulis dengan h, baik berada pada kata tunggal ataupun berada di tengah penggabungan kata (kata yang diikuti oleh kata sandang “al”). Ketentuan ini tidak diperlukan bagi kata-kata arab yang sudah terserap dalam bahasa Indonesia, seperti shalat, zakat dan sebagainya kecuali dikehendaki kata aslinya.

حكمة	Ditulis	<i>Hikmah</i>
------	---------	---------------

علة	Ditulis	'illah
تمر كا لأواباء	Ditulis	<i>Karamah al auliya'</i>

D. Vokal Pendek dan Penerapannya

---َ 〇---	Fathah	Ditulis	A
---ِ 〇---	Kasrah	Ditulis	I
---ُ 〇---	Dammah	Ditulis	U
لعف	Fathah	Ditulis	<i>Fa'ala</i>
ذرك	Kasrah	Ditulis	<i>Zukira</i>
ذيهب	Dammah	Ditulis	<i>Yazhabu</i>

E. Vokal Panjang

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

F. Vokal Rangkap

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

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

أُمَّتٌ	Ditulis	<i>a'antum</i>
أُدْعَتْ	Ditulis	<i>u'iddat</i>
مَتْرُكٌ نَدٌ	Ditulis	<i>la'in syakartum</i>

H. Kata Sandang Alif + Lam

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

الْقُرْآنُ	Ditulis	<i>Al-Quran</i>
الْيَقْلَسُ	Ditulis	<i>Al-Qiyas</i>

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

السَّمَاءُ	Ditulis	<i>As-sama'</i>
الشَّمْسُ	Ditulis	<i>Asy-syams</i>

I. Penulisan Kata-Kata dalam Rangkaian Kalimat

ذَوِي الْفُرُوضِ	Ditulis	<i>Zawi al-furud</i>
أَهْلُ السُّنَّةِ	Ditulis	<i>Ahl as-sunnah</i>

KATA PENGANTAR

Alhamdulillahirabbal'alamin, segala puji dan syukur penulis panjatkan atas kehadiran Allah SWT. Atas nikmat, hidayah serta karunia-Nya pada akhirnya penulis dapat menyelesaikan skripsi atau tugas akhir ini dengan sebaik-baiknya. Shalawat serta salam semoga tercurahkan kepada kepada Nabi Muhammad SAW beserta keluarga dan sahabat. Setelah melalui proses yang cukup panjang, Alhamdulillah skripsi atau tugas akhir ini dapat diselesaikan meskipun masih jauh dari kesempurnaan.

Penelitian ini merupakan tugas akhir pada Program Studi Perbankan Syariah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta. Untuk itu, dengan segala kerendahan hati, penulis ingin mengucapkan banyak terima kasih kepada:

1. Bapak Prof. Drs. KH. Yudian Wahyudi Ph. D., selaku Rektor Universitas Islam Negeri (UIN) Sunan Kalijaga Yogyakarta.
2. Bapak Dr. H. Syafiq Mahmadah Hanafi, M.Ag., Ph.D., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.
3. Bapak Joko Setyono, SE, M.Si., selaku Kepala Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.
4. Bapak Sofyan Hadinata, M.Sc., selaku Dosen Pembimbing Akademik yang telah membimbing dan memotivasi saya selama masa perkuliahan.
5. Bapak Rosyid Nur Anggara Putra, S.pd.,M.Si., selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang telah membimbing dan memotivasi saya di awal proses skripsi sampai akhir skripsi.
6. Bapak dan Ibu Dosen beserta seluruh staf dan karyawan Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.

7. Orang tua tercinta Bapak Nurkolis, Ibu Endang Budi Susanti, kakak-kakak dan adik tercinta, serta seluruh keluarga besar atas do'a dan dukungannya yang diberikan kepada saya.
8. Reza, Sri, June, Mika, Wiwi, Risda, Sita, Rifka, Matus dan Intan selaku teman seperjuangan dan motivator yang selalu memberikan semangat kepada saya tiada henti.
9. Sahabat-sahabat kelompok 227 KKN angkatan ke 96 Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta yaitu Gebol, Isol, Babu, Mujib, Nanginung, Jeni, Pipit, Itsna dan Zahro.
10. Teman-teman seperjuangan PS C dan PS 2015 yang telah susah dan senang bersam-sama dalam meraih gelar Sarjana Ekonomi bersama.
11. Teman-teman FEBINITA dan Futsal UKM UIN Sunan Kalijaga yang sudah menemani perjuangan saya selama masa kuliah, serta kepada seluruh pihak yang tidak dapat saya sampaikan satu persatu namun telah membantu dalam penyusunan skripsi ini.

Semoga Allah SWT selalu membalas kebaikan mereka semua dengan karunia-Nya serta semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi para pembacanya.
Aamin Yaa Rabbal Alamiin.

Yogyakarta, 5 Agustus 2019

Kholidatu Nurrindasari
15820128

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
PENGESAHAN TUGAS AKHIR.....	ii
SURAT PERSETUJUANSKRIPSI	iii
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN	iv
HALAMAN PERSETUJUAN PUBLIKASI	iv
MOTTO	vi
HALAMAN PERSEMBAHAN	vii
PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN.....	viii
KATA PENGANTAR.....	xii
DAFTAR ISI.....	xiv
DAFTAR GAMBAR.....	xvi
DAFTAR TABEL	xvii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xviii
ABSTRAK	xix
ABSTRACT	xx
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah	7
C. Tujuan Penelitian.....	8
D. Manfaat Penelitian.....	8
E. Sistematika Pembahasan	9
BAB II LANDASAN TEORI	11
A. Kerangka Teori	11
1. Perilaku Organisasi	11
2. <i>Turnover Intention</i>	15
3. Kepemimpinan.....	22
4. Lingkungan Kerja.....	33
5. Stres Kerja	43

B. Telaah Pustaka.....	53
C. Pengembangan Hipotesis	57
D. Kerangka Pemikiran.....	59
BAB III METODE PENELITIAN	61
A. Sifat Penelitian.....	61
B. Populasi dan Sampel.....	61
C. Teknik Pengumpulan Data.....	62
D. Definisi Operasional Variabel Penelitian.....	63
E. Teknik Analisis Data.....	65
1. Teknik Uji Coba Instrumen.....	65
2. Uji Asumsi Klasik.....	66
3. Pengujian Hipotesis.....	68
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	72
A. Gambaran Identitas Responden.....	72
B. Hasil Penelitian.....	74
1. Uji Instrumen Penelitian.....	74
2. Uji Asumsi Klasik	76
3. Uji Hipotesis	79
C. Pembahasan Hasil Penelitian.....	84
1. Pengaruh Kepemimpinan terhadap <i>Turnover Intention</i>	84
2. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap <i>Turnover Intention</i>	88
3. Pengaruh Stres Kerja terhadap <i>Turnover Intention</i>	90
BAB V PENUTUP	94
A. Kesimpulan	94
B. Saran.....	94
DAFTAR PUSTAKA	96
LAMPIRAN	

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Berpikir Penelitian	60
Gambar 4.1 Grafik Scatterplot	78



DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Data Jumlah Karyawan Bank Muamalat	4
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	53
Tabel 3.1 Skala <i>Likert</i> Kuesioner	63
Tabel 3.2 Variabel Operasional.....	64
Tabel 4.1 Jenis Kelamin Responden	72
Tabel 4.2 Status Responden	73
Tabel 4.3 Lama Bekerja Responden	73
Tabel 4.4 Hasil Uji Validitas.....	74
Tabel 4.5 Hasil Uji Reliabilitas.....	76
Tabel 4.6 Hasil Uji Normalitas	77
Tabel 4.7 Hasil Uji Multikolinieritas	77
Tabel 4.8 Hasil Uji Regresi Linear Berganda	79
Tabel 4.9 Hasil Uji Koefisien Determinasi	81
Tabel 4.10 Hasil Uji Simultan.....	82
Tabel 4.11 Hasil Uji Parsial	83
Tabel 4.12 Jawaban Responden Variabel Kepemimpinan	85
Tabel 4.13 Jawaban Responden Variabel Lingkungan Kerja	89
Tabel 4.14 Jawaban Responden Variabel Stres Kerja	92

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian	i
Lampiran 2 Data Jawaban Kuesioner Responden	iv
Lampiran 3 Output Hasil Uji SPSS 23	xi
Lampiran 4 Dokumentasi Penelitian	xix
Lampiran 5 Surat Keterangan Penelitian	xx
Lampiran 6 Daftar Riwayat Hidup	xxi



ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja, dan stres kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan Bank Muamalat KC Yogyakarta. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah *turnover intention*. Sedangkan variabel independen adalah kepemimpinan, lingkungan kerja, dan stres kerja. Sampel yang digunakan sebanyak 56 orang karyawan. Metode pengambilan sampel menggunakan *purposive sampling* dengan menggunakan beberapa kriteria. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan penyebaran kuesioner dan wawancara. Alat analisis yang digunakan adalah teknik regresi linear berganda. Hasil analisis menyatakan bahwa kepemimpinan dan lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap *turnover intention*. Sedangkan stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

Kata kunci: *turnover intention*, kepemimpinan, lingkungan kerja, dan stres kerja.



ABSTRACT

This study aims to explain the influence of leadership, work environment, and work stress on turnover intention on employees of Bank Muamalat KC Yogyakarta. The dependent variable in this study is turnover intention. While the independent variables are leadership, work environment, and work stress. The sampling used is 56 employees. The sampling method uses purposive sampling using several criteria. Data collection techniques are done by distributing questionnaires and interviews. The analytical tool used is multiple linear regression techniques. The results of the analysis state that leadership and work environment do not have a effect on turnover intention. While job stress has a positive and significant effect on turnover intention.

Keywords: *turnover intention, leadership, work environment, and work stress.*



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Perkembangan teknologi perbankan syariah saat ini semakin meningkat. Dalam Undang-Undang No. 10 Tahun 1998, pengembangan sistem perbankan syariah di Indonesia dilakukan dalam kerangka *dual-banking system* atau sistem perbankan ganda dalam kerangka Arsitektur Perbankan Indonesia (API). Dalam hal ini sistem perbankan syariah dan perbankan konvensional secara bersama-sama mendukung mobilisasi dana masyarakat untuk meningkatkan kemampuan pembiayaan bagi sektor-sektor perekonomian nasional. Karakteristik sistem perbankan syariah yang mendukung beroperasinya berdasarkan bagi hasil dengan memberikan alternatif sistem perbankan yang saling menguntungkan untuk masyarakat dan bank. Perbankan syariah juga menjadi salah satu sistem alternatif perbankan yang kredibel, dimana sistem tersebut dapat dinikmati oleh seluruh golongan masyarakat Indonesia tanpa terkecuali. (www.bi.go.id)

Pada tanggal 16 Juli 2008 diterbitkan dan diberlakukan Undang-Undang No. 21 Tahun 2008 tentang Perbankan Syariah. Dengan diberlakukan Undang-Undang tersebut maka pengembangan industri perbankan syariah nasional memiliki landasan hukum yang memadai dan juga dapat mendorong pertumbuhan perbankan syariah lebih efektif dan efisien. Dalam progres perkembangannya yang impresif, pertumbuhan

aset rata-rata mencapai lebih dari 65% pertahun selama lima tahun terakhir, maka diharapkan industri perbankan syariah memiliki peranan penting dalam mendukung untuk meningkatkan perekonomian nasional yang akan semakin signifikan. (www.bi.go.id)

Di era globalisasi saat ini persaingan dunia bisnis khususnya perbankan syariah semakin ketat. Karena hal tersebut perusahaan harus mempunyai suatu keunggulan dan kecakapan daya saing yang tinggi supaya bisa bertahan dan bersaing dengan perusahaan yang lain. Memiliki sumber daya yang baik merupakan suatu keunggulan dan kecakapan daya saing yang dapat dimiliki oleh perusahaan. Sumber daya yang dimaksud tersebut adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia mempunyai peran penting untuk mencapai sasaran perusahaan, dalam setiap organisasi publik maupun bisnis, sumber daya manusia merupakan sumber daya utama dari pada sumber daya lainnya (Sinambela, 2017: 3).

Manajemen sumber daya manusia dalam suatu perusahaan sangat penting guna untuk mengelola karyawan. Pengelolaan tersebut dilaksanakan supaya karyawan dapat bekerja sesuai dengan tugas yang diberikan. Menurut Dewi *et.al*(2018) manajemen sumber daya manusia juga perlu dilakukan agar dapat mempertahankan karyawan yang potensial supaya karyawan tersebut tidak mempunyai keinginan untuk berpindah (*turnover intention*), karena kinerjanya akan berdampak pada kegiatan operasional perusahaan. *Turnover* yang dimaksud oleh Wirawan adalah karyawan berhenti dari satu perusahaan/organisasi dan pindah kerja

ke perusahaan/organisasi lainnya dengan alasan tertentu (Fuaidah *et. al*, 2018).

Tingginya tingkat *turnover intention* menjadi suatu permasalahan yang serius dalam perusahaan. Pengaruh negatif yang terjadi akibat *turnover* pada perusahaan ialah pada kualitas dan kemampuan untuk menggantikan karyawan yang keluar dari perusahaan, sehingga butuh waktu juga biaya baru dalam merekrut karyawan yang baru (Wasposito *et. al*, 2013). Gillies menyatakan bahwa tingginya tingkat *turnover* karyawan apabila lebih dari 10%, sedangkan jika berkisar 5-10% tingkat *turnover* karyawan dapat dikatakan normal (Dewi *et. al*, 2018).

Berdasarkan hasil survei yang dilakukan oleh *Career Business Leader Mercer* Indonesia menyebutkan jumlah rata-rata karyawan yang melakukan pindah pekerjaan di semua industri pada tahun 2018 sebesar 7,4 persen. Angka tersebut lebih kecil dari pada tahun sebelumnya yaitu 7,9 persen. Hasil penelitian tersebut tidak memberikan data spesifik tentang pekerjaan yang paling banyak karyawannya melakukan pindah tempat kerja. Namun, terdapat data yang menunjukkan sebuah tren intensitas perekrutan pegawai di keseluruhan industri. Pada tahun 2018, 41 persen perusahaan melakukan ekspansi. Sedangkan mayoritasnya 47 persen memilih mempertahankan jumlah pekerjanya (www.kompas.com).

Dalam hal ini Bank Muamalat merupakan salah satu perbankan syariah yang ada di Indonesia. Bank Muamalat ini terdeteksi mengalami *turnover* yang tinggi. Hal tersebut terjadi pada tahun 2017, yakni sebanyak

1.070 orang karyawan melakukan *turnover*. Jumlah tersebut lebih rendah dari pada tahun 2016 yang sebesar 14,4% menjadi 11,4% pada tahun 2017. Alasan para karyawan Bank Muamalat melakukan *turnover* ini karena mencapai usia pensiun, mengundurkan diri, diberhentikan oleh perusahaan, alasan kesehatan dan lain sebagainya. (www.bankmuamalat.com)

Terjadinya *turnover* tersebut mengakibatkan jumlah karyawan pada Bank Muamalat menurun. Hal tersebut dapat dilihat pada data jumlah karyawan dari tahun 2013 sampai 2017 pada tabel dibawah ini.

Tabel 1.1 Data Jumlah Karyawan Bank Muamalat

Keterangan	2013	2014	2015	2016	2017
Karyawan Tetap	3.663	4.829	5.333	4.152	4.155
Karyawan Contract	2.320	1.790	1.056	575	289
Total	5.983	6.619	6.389	4.727	4.444

Sumber: Laporan Tahunan Bank Muamalat

Pada data diatas menjelaskan bahwa jumlah karyawan Bank Muamalat selama tiga tahun terakhir mengalami penurunan. Pada tahun 2015 sebanyak 6.389 orang, sedangkan pada tahun 2016 jumlah tersebut mengalami penurunan sebesar 64% yang menjadikan jumlah karyawan sebesar 4.727 orang karyawan dan terakhir pada tahun 2017 jumlah karyawan 4.444 orang, dimana jumlah tersebut lebih rendah dari pada tahun sebelumnya. (www.bankmuamalat.com)

Kepemimpinan menjadi salah satu faktor yang dapat mempengaruhi keinginan berpindah (*turnover intention*) pada anggota organisasi (Prabowo, 2018). Kepemimpinan dalam organisasi memegang

peranan penting, karena bawahan bekerja tergantung dari kemampuan pimpinannya. Pemimpin yang efektif akan mampu menularkan optimisme dan pengetahuan yang dimilikinya dalam mencapai tujuan organisasi (Ramadhany, 2017). Prabowo (2018) menyampaikan bahwa ketika pemimpin pada suatu organisasi dapat melaksanakan peranannya dengan baik, maka sangat mungkin para anggotanya memiliki keinginan berpindah (*turnover intention*) yang rendah.

Selain kepemimpinan, menurut Mobley lingkungan kerja juga merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi *turnover intention* karyawan (Halimah, 2016). Lingkungan kerja menurut Andriani *et.al* (2015) merupakan segala hal yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang diemban atau yang menjadi tanggung jawab seorang karyawan. Ketika kondisi lingkungan kerja tempat karyawan bekerja strategis atau baik hal tersebut dapat meningkatkan kinerja karyawan untuk lebih baik lagi. Hal ini dikarenakan dengan adanya lingkungan kerja yang baik maka karyawan tersebut dapat secara maksimal untuk bekerja dan antara karyawan akan saling mendukung dalam menyelesaikan pekerjaannya (Suprpto dan Darsin, 2017).

Stres kerja juga merupakan salah satu faktor yang menyebabkan tingginya *turnover intention* dari karyawan. Tingginya tingkat stres kerja yang tinggi akan berdampak pada *turnover intention* yang meningkat (Dewi dan Wibawa, 2016). Penyebab stres kerja yang terjadi karena akibat

adanya beban kerja yang berlebihan, tingginya tekanan dari perusahaan, tidak masuk target terus menerus, kurangnya berkonsentrasi dalam bekerja, sehingga akan berdampak pada terganggunya kesehatan, kepala pusing, mual sehingga dapat memicu ketidakpuasan kerja, sama halnya dengan yang diungkapkan oleh Beloor *et. al*(2017), bahwa perusahaan harus dipelihara secara efektif guna memastikan bahwa seluruh karyawan bekerja pada potensinya masing-masing dan bebas dari stres (Nasution, 2017).

Dalam penelitian Dewi *et. al*(2018) menghasilkan bahwa *work-family conflict* dan kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Sedangkan, untuk variabel kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention*. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian Prabowo (2018) yang menunjukkan hasil bahwa kepemimpinan dan komitmen organisasi memiliki pengaruh signifikan negatif terhadap *turnover intention*.

Dari hasil penelitian Nikmahet. *al* (2018) menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan pengembangan karir berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*, sedangkan stres kerja dan kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Hasil penelitian tersebut sejalan dengan penelitian Alamsyah *et. al* (2018) yang menunjukkan hasil bahwa kepuasan kerja dan lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

Pada penelitian Waspodo *et. al* (2013) memberikan hasil bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Sedangkan, untuk variabel stres kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Berbeda dengan hasil penelitian Wulansari *et. al* (2017) menunjukkan bahwa keadilan prosedural, stres kerja dan komitmen organisasi tidak memiliki pengaruh terhadap *turnover intention*.

Perbedaan penelitian yang akan dilakukan oleh penulis dengan penelitian-penelitian terdahulu terletak pada variabel yang akan diteliti, dimana variabel yang akan digunakan adalah beberapa variabel yang memiliki perbedaan hasil dan ketidakesesuaian pada penelitian sebelumnya yaitu kepemimpinan, lingkungan kerja dan stres kerja yang akan dijadikan variabel independen, sedangkan untuk variabel dependennya adalah *turnover intention*. Bank Muamalat KC Yogyakarta akan dijadikan sebagai obyek dalam penelitian ini.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan mengangkat judul: **“PENGARUH KEPEMIMPINAN, LINGKUNGAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP *TURNOVER INTENTION* PADA KARYAWAN BANK MUAMALAT KC YOGYAKARTA”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka peneliti merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap *turnover intention* pada karyawan Bank Muamalat KC Yogyakarta?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* pada karyawan Bank Muamalat KC Yogyakarta?
3. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* pada karyawan Bank Muamalat KC Yogyakarta?

C. Tujuan Penelitian

Dari hasil rumusan masalah di atas, maka tujuan yang ingin dicapai oleh penulis adalah sebagai berikut:

1. Untuk menjelaskan pengaruh kepemimpinan terhadap *turnover intention* pada karyawan Bank Muamalat KC Yogyakarta.
2. Untuk menjelaskan pengaruh lingkungan kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan Bank Muamalat KC Yogyakarta.
3. Untuk menjelaskan pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan Bank Muamalat KC Yogyakarta.

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Dapat dijadikan bukti empiris bahwa kepemimpinan, lingkungan kerja dan stres kerja dapat mempengaruhi *turnover intention* pada karyawan, dan manfaat teoritis bagi peneliti yaitu menambah wawasan teori dan praktek mengenai pengaruh

kepemimpinan, lingkungan kerja dan stres kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan.

2. Bagi Bank Muamalat KC Yogyakarta

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan bagi Bank Muamalat KC Yogyakarta dalam meningkatkan kinerja karyawan serta mengetahui pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja dan stres kerja terhadap *turnover intention* bagi karyawan.

3. Bagi peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat menambahkan wawasan bagi peneliti secara akademisi, mulai dari teori hingga praktiknya yang berkaitan dengan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi *turnover intention* bagi karyawan.

E. Sistematika Pembahasan

Pembahasan dalam penelitian ini terdiri dari lima bab, dimana setiap babnya terdiri dari beberapa sub bab dengan sistematikanya sebagai berikut:

Bab pertama adalah pendahuluan, pada bab ini akan dibahas beberapa sub bab yang terdiri dari latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika pembahasan. Bab ini yang akan menjadi acuan untuk menyusun landasan teori, metodologi penelitian, analisis data dan pengujian hipotesis.

Bab kedua adalah andasan teori, pada bab ini akan dibahas landasan teori yang berisi tentang teori yang digunakan yaitu kepemimpinan,

lingkungan kerja, stres kerja dan *turnover intention*. Selain itu ada telaah pustaka, kerangka pemikiran dan pengembangan hipotesis.

Bab ketiga adalah metodologi penelitian, dalam bab ini berisi tentang metode penelitian yang membahas tentang jenis penelitian, sumber data, teknik pengumpulan data definisi operasional dan teknik analisis data.

Bab keempat adalah hasil dan pembahasan, pada bab ini berisi tentang hasil perhitungan data-data yang diperoleh dalam penelitian, kemudian dilakukan analisis pembahasan untuk mendapatkan kesimpulan.

Bab kelima adalah penutup, bab ini berisikan tentang kesimpulan dari hasil penelitian, keterbatasan penelitian, saran, daftar pustaka dan lampiran.



BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan dalam penelitian ini yang terletak pada bab 4 mengenai pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja dan stres kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan Bank Muamalat KC Yogyakarta maka dapat disimpulkan sebagai berikut.

1. Tidak terdapat pengaruh antara kepemimpinan dengan *turnover intention* pada karyawan Bank Muamalat KC Yogyakarta, dengan demikian hipotesis pertama **ditolak**.
2. Tidak terdapat pengaruh antara lingkungan kerja dengan *turnover intention* pada karyawan Bank Muamalat KC Yogyakarta, dengan demikian hipotesis kedua **ditolak**.
3. Terdapat pengaruh antara stres kerja dengan *turnover intention* pada karyawan Bank Muamalat KC Yogyakarta, dengan demikian hipotesis ketiga **diterima**.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dipaparkan, maka terdapat beberapa saran yang nantinya diharapkan dapat memberikan manfaat kepada pihak-pihak terkait. Adapun saran dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi pimpinan Bank Muamalat KC Yogyakarta: dapat mengayomi dan memberikan solusi bagi karyawan. Meskipun kepemimpinan tidak

mempengaruhi tinggi dan rendahnya tingkat *turnover intention* karyawan, namun diharapkan tetpa menjadi contoh untuk seluruh karyawan Bank Muamalat KC Yogyakarta.

2. Bagi perusahaan perlu untuk meningkatkan suasana lingkungan kerja agar menjadi lebih aman dan nyaman untuk karyawan. Sehingga dapat menurunkan tingkat *turnover intention* pada karyawan. Meskipun dalam penelitian ini lingkungan kerja tidak mempengaruhi tinggi rendahnya tingkat *turnover intention* karyawan.
3. Saran bagi penellitian selanjutnya: disarankan untuk menambah metode pencarian data seperti wawancara atau pengamatan langsung, guna memperoleh hasil yang lebih mendalam.



DAFTAR PUSTAKA

- Alamsyah, Nanang, Refdilzon Yasra dan Nova Elisa Panjaitan. (2018). Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Turnover pada Karyawan di PT. Sanjaya Sejahtera. *Jurnal Industri Kreatif (JIK)*. Februari 2018, Vol. 2 No.1 ISSN: 2597-8950.
- Budianto, A.Aji Tri dan Amelia Katini. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Perusahaan Gas Negara (PERSERO) Tbk SBU Distribusi Wilayah Jakarta. *KREATIF, Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*. Vol. 3, No. 1, Oktober 2015.
- Budiyono, Rokhmad. (2016). Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja, dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention (Studi Pada PT. Duta Service Semarang). *Jurnal STEI Semarang*. Vol 8, No 1, Edisi Februari 2016. ISSN: 2252-826.
- Dewi, Kurnia, Maria Magdalena Minarsih dan Eko Hadi Wahyono. (2018). Pengaruh Work-Family Conflict, Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Wanita Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Journal of Management*. Vol 4, No 4.
- Dewi, Sari Kusuma dan Agus Frianto. (2013). Pengaruh Lingkungan kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi. *Jurnal Ilmiah Manajemen*. Volume 1 Nomor 4 Juli 2013.
- Fahmi, Irham. (2013). *Manajemen Kepemimpinan: Teori Dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta.
- Firdaus, Ahmad. (2017). Faktor-Faktor Yang mempengaruhi Turnover Intention (Studi Pada Karyawan Perusahaan Jasa Multi Finance di Kota Jambi). *Ekonomis: Jurnal of Economics and Business*. Vol.1 No.1 September 2017.
- Fuaidah, Nur Riqoh, Bambang Swasto Sunuharyo dan Edlyn Khurotul Aini. (2018). Pengaruh Kompensasi Karyawan Dan Lingkungan Kerja Karyawan Terhadap Turnover Intention (Studi Pada Karyawan Auto2000 Malang-Sutoyo). *Jurnal Adminitrasi Bisnis (JAB)*. Vol. 60 No.2 Juli 2018.
- Ghozali, Imam. (2005). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Halimah, Tika Nur, Azis Fathoni dan Maria M Minarsih. (2016). Pengaruh Job Insecurity, Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Pramuniaga di Gelael Supermarket (Studi Kasus Pada Gelael Superindo Kota Semarang). *Journal of Management*. Vol.2 No.2, Maret 2016.

- Handoko, Hani. (2014). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasan, Aliah B. (2008). *Pengantar Psikologi Kesehatan Islam*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Hasan, Muhammad Tolhah. (2005). *Islam Dalam Perspektif Sosio Kultural*. Jakarta: Lantabora.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2006). *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- <http://www.bankmuamalat.co.id/profil-bank-muamalat> (diakses pada tanggal 11 Maret 2019 jam 12:51 WIB)
- <https://ekonomi.kompas.com/read/2018/12/07/101938426/1-dari-4-pegawai-resign-punya-keahlian-yang-dibutuhkan-perusahaan?page=all>(diakses pada tanggal 31 Juli 2019 jam 11:47 WIB)
- <https://www.bi.go.id/id/Perbankan/Syariah/Contents/Default.aspx> (diakses pada tanggal 3 Maret 2019 jam 00.07 WIB)
- Irvianti, Laksmi Sito Dwi dan Renno Eka Verina. (2015). Analisis Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada PT. XL Axiata Tbk Jakarta. *BINUS Business Review*. Vol. 6 No. 1 Mei 2015: 117-126.
- Iskandar, Syarief, Sri Marhanah dan A.H Galih Kusumah .(2015). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Turn Over Intention Karyawan Departemen Front Office di Hotel Ibis Bandung Trans Studio. *Jurnal Manajemen Resort dan Leisure*. Vol. 12, No. 2, Oktober 2015.
- Kerlinger. (2008). *Rancangan Penelitian*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Kuncoro, Mudrajad. (2003). *Metode Riset Untuk Bisnis Dan Ekonomi Sebagaimana Meneliti Dan Menulis Tesis*. Jakarta: Erlangga.
- Kusumaatmaja, Sarwono, Cosmas Batubara, Makmuri Muchlas dan Sri Sultan Hamangku Buwono X. (1991). *Stres dan Kepuasan Kerja*. Yogyakarta: Dian Nusantara.
- Luthans, Fred. (2005). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: ANDI.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.

- Manullang, M dan Manullang, Marihot AMH. (2008). *Manajemen Personalia*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Moeheriono. (2012). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Grafindo.
- Nasution, Muhammad Irfan. (2017). Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Medical Representative. *MIX: Jurnal Ilmiah Manajemen*. Volume VII, No. 3, Okt 2017.
- Nawawi, Hadari (2001). *Kepemimpinan Menurut Islam*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Nikmah, Rizki Ma'rifatun, Heru Sri Wulan dan Adji Seputro. (2018). Analysis Of The Influence Of The Work Environmet, Work Stress, Job Satisfaction, and Career Development On Intention Turnover Study On PT. Pearland Boyolali. *Journal of Management*. Vol 4, No 4. ISSN: 2502-7689.
- Prabowo, Rudy. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention (Studi Pada Jajaran Reserse Kriminal Polres Gunungkidul). *Wahana Islamika: Jurnal Studi Keislaman*. Vol. 4 No. 2 Oktober 2018.
- Purnamasari, Hanny. (2016). Perilaku Organisasi Dalam Pelayanan Administrasi Kependudukan (Studi Pelayanan Pembuatan Kartu Keluarga (KK) Pada Kantor Kecamatan Lemahabang Kabupaten Karawang). *Jurnal Politikon Indonesia*. Vol.1 No.1, Juli 2016.
- Ratnawati. (2002). Mengukur Kepuasan Masyarakat Terhadap Pelayanan Pendidikan. *Jurnal Pendidikan*. No. 043.
- Robbins, S.P. dan Judge, T.A. (2013). *Organizational Behavior*. Boston: Pearson Education, Inc.
- Robbins, S.P. dan Judge, T.A. (2015). *Perilaku Organisasi*, Ed 16. Jakarta: Salemba Empat.
- Santosa, Purbayu Budi dan Ashari. (2005). *Analisis Statistik dengan Microsoft Exel dan SPSS*. Yogyakarta: Andi.
- Sedarmayanti. (2009). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju.
- Sedarmayanti. (2011). *Tata Kerja Dan Produktivitas Kerja: Suatu Tinjauan Dari Aspek Ergonomi Atau Kaitan Antara Manusia Dengan Lingkungan Kerjanya*. Bandung: Mandar Maju.
- Sekaran, Uma. (2017). *Metode Penelitian Bisnis Edisi 1 and 2*. Jakarta: Salemba Empat.

- Selanno, Hendry. (2014). Faktor Internal yang Mempengaruhi Perilaku Organisasi. *Populis*. Volume 8 No.2 Oktober 2014.
- Septiari, Ni Ketut dan I Komang Ardana. (2016). Pengaruh Job Insecurity dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada Hotel Asana Agung Putra Bali. *E-Jurnal Manajemen Unud*. Vol. 5, No. 10, 2016: 6429-6456. ISSN: 2302-8912.
- Shobirin, Muhamad, Maria M. Minarsih dan Azis Fathoni. (2016). Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Keinginan Pindah Kerja Karyawan PT. Bank BTPN Mitra Usaha rakyat Area Semarang1. *Journal of Management*. Vol.02 No.02, Maret 2016.
- Sinambela, Lijan Poltak. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja Yang Solid Untuk Meningkatkan Kinerja*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siregar, Syofian. (2015). *Statistik Parametrik Untuk Penelitian Kuantitatif: Dilengkapi Dengan Perhitungan Manual Dan Aplikasi SPSS Versi 17*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Pendidikan. Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sumanti, Arif. (2010). *Lingkungan Kerja Dalam Perspektif Islam*. Jakarta: Kencana.
- Suprpto, Y. Andhi dan Darsin. (2017). Pengaruh Semangat Kerja, Lingkungan Kerja Dan Locus Of Control Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Astra International Daihatsu Cabang Tegal. *Journal of Management*. Vol 3, No 3.
- Suwandi, dan Indriantoro, Nur. (2003). Pengujian Model Turnover Pasework dan Strawser :Studi Empiris pada Lingkungan Akuntansi Publik. *Jurnal Riset Akuntansi Indonesia*.
- Takase, M. (2010). A concept analysis of turnover intention: Implications for nursing management. *Collegian*. 17(1), 3–12.
- Tampubolon, Biantna D. (2007). Analisis Faktor Gaya Kepemimpinan dan Faktor Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Organisasi yang Telah Menerapkan SNI 19-9001-2001. *Jurnal Standardisasi*. No 9. Hal: 106-115.
- Wahjono, Sentot Imam. (2010). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Wahjosumidjo. 1991. *Kepemimpinan yang Efektif*. Yogyakarta: Balai Pustaka.

- Waspodo, Agung AWS. (2013). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan PT. Unitex di Bogor. *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia (JRMSI)*. Vol. 4, No. 1, 2013.
- Wateknya, Yoga dan Setyabudi Indartono. (2016). Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention. *Jurnal Manajemen Bisnis Indonesia (JMBI)*. Vol 5, No 5.
- Woods, Robert H and Macaulay, James F, R for Turnover: Retention Program that Work, Cornell Hotel and Restaurant Administration Quarterly, *Journal*, (1989), hlm 78.
- Wulansari, Yuliana Ayu, Teman Koesmono dan Marlina Junaedi. (2017). Pengaruh Keadilan Prosedural dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention dengan Komitmen Organisasional sebagai Variabel mediasi pada PT. PJB Service. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen (JUMMA)*. Vol 6 No 2 Desember 2017. ISSN: 2303-162X.
- Yusanto, Muhammad Ismail dan Widjajakusuma, Muhammad Karebet. (2002). *Menggagas Bisnis Islami*. Jakarta: Gema Insani.
- Zulganef. (2008). *Metode Penelitian Sosial Dan Bisnis*. Yogyakarta: Graha Ilmu.