

**PENGARUH BEBAN KERJA DAN KEPUASAN KERJA  
TERHADAP *TURNOVER INTENTION* PADA KARYAWAN  
PT.BPRS BUMI RINJANI KEPANJEN SELAMA PANDEMI  
COVID-19**

**SKRIPSI**



**Oleh**

**AYYU FADILA RAMADHANI**

**NIM : 18540180**

**JURUSAN PERBANKAN SYARIAH**

**FAKULTAS EKONOMI**

**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)**

**MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG**

**2022**

**PENGARUH BEBAN KERJA DAN KEPUASAN KERJA  
TERHADAP *TURNOVER INTENTION* PADA KARYAWAN  
PT. BPRS BUMI RINJANI KEPANJEN SELAMA PANDEMI  
COVID-19**

**SKRIPSI**

Diajukan Kepada:

Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang  
Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan  
dalam Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi



Oleh

**AYYU FADILA RAMADADHANI**

NIM : 18540180

**JURUSAN PERBANKAN SYARIAH  
FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)  
MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG**

**2022**

**LEMBAR PERSETUJUAN**

**PENGARUH BEBAN KERJA DAN KEPUASAN KERJA  
TERHADAP *TURNOVER INTENTION* : KARYAWAN  
PERBANKAN SYARIAH DI BPRS BUMI RINJANI KEPANJEN  
PADA MASA PANDEMI COVID-19**

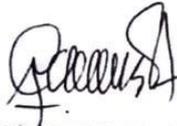
**SKRIPSI**

Oleh

**AYYU FADILA RAMADHANI  
NIM : 18540180**

Telah disetujui 15 Juni 2022

Dosen Pembimbing,



**RINI SAFITRI, S.E., MM  
NIP 199303282019032016**

Mengetahui:  
Ketua Jurusan,



**Dr. Yayuk Sri Rahayu, S.E., M.M  
NIP. 19770826 200801 2 011**

**LEMBAR PENGESAHAN**  
**PENGARUH BEBAN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP**  
**TURNOVER INTENTION PADA PT.BPRS BUMI**  
**RINJANI KEPANJEN SELAMA PANDEMI COVID-19**

**SKRIPSI**

Oleh

**AYYU FADILA RAMADHANI**

NIM : 18540180

Telah Dipertahankan di Depan Dewan Penguji Dan Dinyatakan  
Diterima Sebagai Salah Satu Persyaratan Untuk Memperoleh Gelar  
Sarjana Ekonomi (SE) Pada 24 Juni 2022

**Susunan Dewan Penguji :**

1. Ketua Penguji  
**Guntur Kusuma Wardana, S.E., MM**  
NIP 19900615 20180201 1 194
2. Dosen Pembimbing / Sekretaris  
**Rini Safitri SE.,MM**  
NIP 199303282019032016
3. Penguji Utama  
**Irmayanti Hasan, S.T., MM**  
NIP 19770506 200312 2 001

**Tanda Tangan**



Disahkan Oleh:  
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Islam Malang  
  
**Dr. Yusuf Satrio Rahayu, S.E.,MM.**  
NIP 197708262008012011

## SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Ayyu Fadila Ramadhani

Nim : 18540180

Fakultas/Jurusan: Ekonomi/Perbankan Syariah

Menyatakan bahwa “Skripsi” yang saya buat untuk memenuhi persyaratan kelulusan pada jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang, dengan judul:

**PENGARUH BEBAN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP *TURNOVER INTENTION* PADA KARYAWAN PT. BPRS BUMI RINJANI KEPANJEN SELAMA PANDEMI COVID-19** adalah hasil karya saya sendiri, bukan “duplikasi” dari karya orang lain. Selanjutnya apabila dikemudian hari ada “klaim” dari pihak lain, bukan menjadi tanggung jawab Dosen Pembimbing dan atau pihak Fakultas Ekonomi, tetapi menjadi tanggung jawab saya sendiri.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan tanpa paksaan dari siapapun.

Malang, 15 Juni 2022



Ayyu Fadila Ramadhani

NIM: 18540180

## **HALAMAN PERSEMBAHAN**

Skripsi ini saya persembahkan kepada orang-orang berikut ini dengan rasa syukur yang sebesar-besarnya kepada Allah SWT yang telah memberikan kekuatan dan kemudahan kepada saya: Seluruh keluarga tercinta, terutama Bapak dan Ibu yang telah sabar mendidik saya dan mendoakan kebaikan dan kesuksesan saya, sebagai serta seluruh keluarga besar yang selalu mengerti dan memberikan inspirasi dan doa untuk saya, untuk para dosen dan staf Fakultas Ekonomi yang telah membantu dalam menyelesaikan jenjang pendidikan saya, khususnya Ibu Rini Safitri, MM. Teman-teman, keluarga , dan orang-orang terkasih dalam suka maupun duka, termasuk Rara, Evi, Hanifa, Indah, dan masih banyak lagi yang tidak bisa saya sebutkan semuanya rekan saya

Salam Cinta dan Hormat



Ayyu Fadila Ramadhani

**MOTTO**

“BERDOA, IKHTIAR DAN SELALU BERSYUKUR”

## KATA PENGANTAR

Segala puji syukur kehadirat Allah Swt, karena atas rahmat dan hidayah-Nya penelitian ini dapat terselesaikan dengan judul “Pengaruh Beban Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Pada Karyawan PT.BPRS Bumi Rinjani Kepanjen Selama Pandemi Covid-19”.

Shalawat dan salam semoga tetap tercurahkan kepada junjungan kita Nabi besar Muhammad SAW yang telah membimbing diri kita dari kegelapan menuju jalan kebaikan, yakni Din Al-Islam.

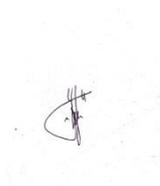
Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan tugas akhir ini tidak akan berhasil dengan baik tanpa adanya bimbingan dan sumbangan pemikiran dari berbagai pihak. Pada kesempatan ini penulis menyampaikan terimah kasih yang tak terhingga kepada:

1. Prof Dr HM. Zainuddin MA., selaku Rektor Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang.
2. Dr. Misbahul Munir, Lc., M.Ei. selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang.
3. Yayuk Sri Rahayu, MM, selaku Ketua Jurusan Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang.
4. Esy Nur Aisyah,SE., MM selaku wali dosen yang telah membimbing saya selama di UIN Maulana Malik Ibrahim Malang.
5. Ibu Rini Safitri SE., M.M selaku Dosen Pembimbing skripsi yang telah memberikan motivasi dan arahan dalam menyelesaikan tugas akhir skripsi ini.

6. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang.
7. Ibu Sindy Yulia K. dan seluruh karyawan PT. BPRS Bumi Rinjani Kepanjen yang telah membantu saya dalam menyelesaikan tugas akhir skripsi ini.
8. Bapak, Ibu dan seluruh keluarga yang senantiasa memberikan do'a dan dukungan secara moril dan spiritual.
9. Teman-teman Perbankan Syariah angkatan 2018 yang telah memberikan semangat dan dukungan dalam menyelesaikan tugas akhir skripsi ini.
10. Dan seluruh pihak yang terlibat secara langsung maupun tidak langsung yang tidak bisa disebutkan satu persatu.

Akhirnya, penulis berpendapat bahwa argumen ini masih jauh dari sempurna dalam segala kerendahan hati. Oleh karena itu, penulis mohon kritik dan saran yang membangun agar penulisan ini lebih baik lagi. Penulis berpikir bahwa setiap orang akan mendapat manfaat dari pekerjaan langsung ini. Allahumma Amiinn.

Malang, 15 Juni 2022



Ayyu Fadila Ramadhani

## Daftar Isi

<b>HALAMAN SAMPUL DEPAN</b>	
<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	<b>i</b>
<b>LEMBARAN PERSETUJUAN</b> .....	<b>ii</b>
<b>SURAT PERNYATAAN</b> .....	<b>iii</b>
<b>HALAMAN PERSEMBAHAN</b> .....	<b>iv</b>
<b>MOTTO</b> .....	<b>v</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>vi</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>viii</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>xii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>xiii</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	<b>xiv</b>
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>xv</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	9
1.3 Tujuan Penelitian .....	10
1.4 Manfaat Penelitian.....	10
1.5 Batasan Masalah.....	11
<b>BAB II KAJIAN TEORI</b> .....	<b>13</b>
2.1 Hasil-Hasil Penelitian Terdahulu.....	13
2.2 Kajian Teori .....	22
2.2.1 Beban Kerja.....	22
2.2.1.1 Definisi Beban Kerja .....	22
2.2.1.2 Indikator-indikator Keseimbangan Beban Kerja .....	24
2.2.1.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Beban Kerja .....	24
2.2.1.4 Dampak Timbulnya Beban Kerja .....	26
2.2.2 Kepuasan Kerja .....	27
2.2.2.1 Definisi Kepuasan Kerja.....	27
2.2.2.2 Indikator Penilaian Kepuasan Kerja .....	29
2.2.2.3 Faktor-Faktor yang Memengaruhi Kepuasan Kerja.....	30
2.2.2.4 Dampak Kepuasan Kerja .....	31
2.2.3 <i>Turnover Intention</i> .....	34
2.2.3.1 Definisi <i>Turnover Intention</i> .....	34
2.2.3.2 Indikator-Indikator <i>Turnover Intention</i> .....	35
2.2.3.3 Faktor-Faktor yang memengaruhi <i>Turnover Intention</i> .....	36

2.2.3.4 Dampak dari <i>Turnover Intention</i> .....	37
2.4 Hubungan Antara Variabel.....	39
2.4.1 Hubungan Beban Kerja dengan <i>Turnover Intention</i> .....	39
2.4.2 Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja .....	39
2.4.3 Kepuasan Kerja dengan <i>Turnover Intention</i> .....	40
2.4.4 Kepuasan Kerja Memediasi Efek dari Beban Kerja .....	42
2.5 Model Hipotesis .....	43
2.5.1 Hipotesis Penelitian .....	44
<b>BAB III METODE PENELITIAN.....</b>	<b>46</b>
3.1 Jenis dan Pendekatan Penelitian .....	46
3.2 Lokasi Penelitian .....	47
3.3 Populasi dan Sampel Penelitian.....	47
3.3.1 Populasi .....	47
3.3.2 Sampel.....	47
3.4 Teknik Pengambilan Sampel .....	48
3.5 Data dan Jenis Data .....	48
3.6 Teknik Pengumpulan Data .....	49
3.7 Definisi Operasional Variabel .....	49
3.8 Skala Pengukuran.....	54
3.9 Metode Analisis Data .....	55
3.9.1 Uji Validitas dan Reliabilitas.....	55
3.10 Uji Asumsi Klasik .....	56
3.10.1 Uji Normalitas .....	56
3.10.2 Uji Lineritas.....	56
3.10.3 Uji Heteroskedastisitas .....	56
3.11 Teknik Analisis Data .....	57
3.11.1 Analisis Jalur ( <i>path Analysis</i> ).....	57
3.11.2 Uji R-square .....	57
3.11.3 Uji Parsial (Uji t) .....	58
3.12 Uji Mediasi.....	58
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>59</b>
4.1 Gambaran Umum Objek penelitian .....	59

4.1.1 Gambaran Umum PT. BPRS Bumi Rinjani Kepanjen.....	59
4.1.2 Visi, Misi, Produk dan Kantor Layanan PT. BPRS Bumi Rinjani .....	61
4.1.3 Pemilikan Saham.....	62
4.1.4 Struktur Organisasi.....	62
4.2 Pembahasan Subjek Penelitian .....	65
4.2.1 Deskripsi Karakteristik Responden .....	65
4.2.2 Gambaran Distribusi Frekuensi Responden.....	69
4.2.2.1 Variabel Bebas .....	70
4.2.2.2 Variabel Terikat.....	75
4.2.3 Uji Validitas dan Reliabilitas.....	77
4.2.3.1 Uji Validitas .....	77
4.2.3.2 Uji Reliabilitas.....	79
4.2.4 Uji Asumsi Klasik .....	80
4.2.4.1 Uji Normalitas .....	80
4.2.4.2 Uji Linearitas.....	81
4.2.4.3 Uji Heteroskedasitas.....	82
4.2.5 Uji <i>Analysis path</i> (analisis jalur).....	83
4.2.5.1 Hasil Koefesien Determinasi .....	84
4.2.5. Pengujian Hipotesis.....	85
4.2.6 Uji Mediasi (Sobel Test) .....	87
4.3 Pembahasan Hasil Penelitian.....	88
4.3.1 Pengaruh Beban Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i> .....	88
4.3.2 Pengaruh Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyaw an .....	91
4.3.3 Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap <i>Turnover Intention</i> .....	94
4.3.4 Kepuasan Kerja Memediasi Beban Kerja terhadap <i>Turnover Intention</i> ...	96
<b>BAB V KESIMPULAN.....</b>	<b>99</b>
5.1 Kesimpulan .....	99
5.2 Saran .....	100
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>104</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel 1 1 DATA <i>TURNOVER INTENTION</i> KARYAWAN.....	5
Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu .....	19
Tabel 3. 1 Definisi Operasional Variabel .....	50
Tabel 3. 2 <i>Skala Likert</i> .....	54
Tabel 4 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia Karyawan .....	65
Tabel 4 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	66
Tabel 4 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja .....	67
Tabel 4 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan .....	68
Tabel 4 5 Karakteristik responden berdasarkan status pernikahan .....	69
Tabel 4 6 Distribusi Frekuensi Item Variabel Beban Kerja (X1) .....	70
Tabel 4 7 Distribusi Frekuensi Item Variabel Kepuasan Kerja (X2) .....	72
Tabel 4 8 Distribusi Frekuensi Item Variabel <i>Turnover Intention</i> (Y).....	75
Tabel 4 9 Hasil Uji Validitas .....	78
Tabel 4 10 Uji Reliabilitas.....	79
Tabel 4 11 Uji <i>Kolmogorov Sminorov</i> .....	81
Tabel 4 12 Uji Linearitas .....	82
Tabel 4 13 Hasil Uji Heterokedasitas .....	83
Tabel 4 14 Koefesien Determinasi.....	85
Tabel 4 15 Hasil Pengujian Hipotesis .....	86
Tabel 4 16 Tes SOBEL.....	87

## **DAFTAR GAMBAR**

Gambar 4.1 STRUKTUR ORGANISASI.....	64
Gambar 4.2 Uji Normalitas .....	80
Gambar 4.3 Diagram Analisis Jalur .....	84

## **DAFTAR LAMPIRAN**

LAMPIRAN 1 BIODATA PENELITI.....	112
LAMPIRAN 2 Identitas Responden.....	114
LAMPIRAN 3 KUESIONER PENELITIAN .....	116
LAMPIRAN 4 HASIL UJI PENELITIAN .....	121
LAMPIRAN 5 BUKTI PENELITIAN.....	133

## ABSTRAK

Ayyu Fadila Ramadhani. 2022, SKRIPSI. Judul: “Pengaruh Beban Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention* pada Karyawan PT. BPRS Bumi Rinjani Kepanjen Selama Pandemi Covid-19”.

Pembimbing : Rini Safitri SE., M.,M.

Kata Kunci :Beban Kerja, Kepuasan Kerja dan *Turnover Intention*.

---

Penelitian ini mengambil objek seluruh karyawan PT.BPRS Bumi Rinjani Kepanjen yang mana notabennya bergerak dalam pembiayaan syariah. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh beban kerja, kepuasan kerja dalam memediasi beban kerja terhadap *turnover intention* karyawan pada BPRS Bumi Rinjani Kepanjen.

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan *explanatory research*. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan BPRS Bumi Rinjani Kepanjen. Teknik Pengumpulan data yaitu dengan wawancara, dokumentasi, penelusuran literature dan instrumen penelitian menggunakan kuesioner. Sampel pada penelitian ini diambil dengan teknik sampling jenuh, yang berjumlah 69 responden. Metode analisis data yang digunakan adalah uji validitas, reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis jalur dan uji sobel test dengan bantuan softmare SPSS 23.0 for Windows.

Hasil penelitian menemukan bahwa terdapat pengaruh antara variabel beban kerja terhadap *turnover intention* karyawan, beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, variabel kepuasan kerja tidak mempunyai pengaruh terhadap variabel *turnover intention* karyawan dan kepuasan kerja tidak mampu memediasi antara variabel beban kerja terhadap variabel *turnover intention*.

## ABSTRACT

Ayyu Fadila Ramadhani. 2022, *THESIS*. Title: “Effect of Workload and Job Satisfaction on Turnover Intention Employees of PT. BPRS Bumi Rinjani Kepanjen During the Covid-19 Pandemic”.

Advisor : Rini Safitri SE., M.,M.

**Keywords** : *Workload, Job Satisfaction and Turnover Intention.*

---

*This research used BPRS Bumi Rinjani Kepanjen as the object because it was engaged in Islamic finance. This research aims to determine how the effect of workload and job satisfaction in mediating workload on employees turnover intention at BPRS Bumi Rinjani Kepanjen.*

*The type of research used was quantitative research with an explanatory research approach. The population was all employees of BPRS Bumi Rinjani Kepanjen. Data collection techniques used interviews, documentation, literature searches and questionnaires. The sample was taken with a saturated sampling technique, totaling 69 respondents. The data analysis method used was validity, reliability, classical assumption test, path analysis and Sobel test with SPSS 23.0 for Windows software.*

*The result shows that there is an effect of workload variable on employees' turnover intention, workload has a significant effect on employees' job satisfaction, job satisfaction variable has no effect on variable of employees' turnover intention, and job satisfaction is unable to mediate between workload variable and turnover intention variable.*

Translator	Date	Director of Language Center
Norma Noviana	1- 07- 2022	Prof. Dr. H. M. Abdul Hamid, MA. CSID. 19730201 1998031007

---

### مستخلص البحث

أبو فضيلة رمضان. ٢٠٢٢، البحث الجامعي. العنوان: "أثر عبء العمل والرضا الوظيفي على رغبة تنقل الموظفين (دراسة الحالة في موظفي شركة بنك التمويل الشعبي بومي رينجاني كيفانجين خلال جائحة الكوفيد-١٩).

المشرف: ريني سافيتري.

**الكلمات الرئيسية:** عبء العمل والرضا الوظيفي ورغبة تنقل الموظفين.

يأخذ هذا البحث موضوعا في بنك التمويل الشعبي بومي رينجاني كيفانجين، حيث أنه يعمل في التمويل الإسلامي. يهدف هذا البحث إلى معرفة كيفية تأثير عبء العمل والرضا الوظيفي في التوسط لعبء العمل على رغبة تنقل الموظفين في بنك التمويل الشعبي بومي رينجاني كيفانجين.

نوع البحث المستخدم هو البحث الكمي مع نهج البحث التوضيحي. كان جميع السكان في هذا البحث من موظفي بنك التمويل الشعبي بومي رينجاني كيفانجين. تم جمع البيانات هي المقابلة والوثائق والبحث عن المراجع وأدوات البحث باستخدام الاستبانة. تم أخذ العينات في هذا البحث باستخدام تقنية أخذ العينات المشبعة، والتي بلغ عددها ٦٩ مستجيبا. طريقة تحليل البيانات المستخدمة هي اختبار الصلاحية والموثوقية واختبار الافتراض الكلاسيكي وتحليل المسار واختبار سوبيل بمساعدة تطبيق *SPPS* الإصدار ٢٣ لنظام التشغيل ويندوز.

ووجدت نتائج البحث أن هناك تأثيرا بين متغير عبء العمل على رغبة تنقل الموظفين، وكان لعبء العمل تأثير كبير على الرضا الوظيفي للموظفين، ولم يكن لمتغير الرضا الوظيفي أي تأثير على متغير رغبة تنقل الموظفين، ولم يتمكن الرضا الوظيفي من التوسط بين متغير عبء العمل ومتغير رغبة تنقل الموظفين.

Penerjemah,	Tanggal	Validasi Kepala PPB,
M.Mubasysyir Munir, MA NIDT:19860513201802011215	10/06/2022	Prof. Dr. H. M. Abdul Hamid, MA NIP: 19730201 1998031007

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Di awal tahun 2020, Indonesia resmi menjadi salah satu negara yang terkena efek penyebaran virus corona (COVID-19) yang berdampak negatif dan kelumpuhan pada sebagian besar perekonomian. Situasi ini memicu krisis global pasca pandemi global, yang telah menyentuh setiap sudut kehidupan pekerjaan (Hidayat *et al.*, 2021). Ketika orang beradaptasi untuk bekerja pada realitas baru, perusahaan memainkan peran kunci dalam meringkai pengalaman karyawan di tempat kerja selama dan pasca-pandemi (Hidayat *et al.*, 2021). Di sebagian besar perusahaan, karyawan mempunyai peranan yang sangat penting karena karyawan merupakan salah satu penggerak untuk mencapai tujuan suatu perusahaan. Oleh karena itu perusahaan harus memperhatikan pegawai yang dapat mempengaruhi kondisi perusahaan. Untuk mendapatkan kontribusi positif dari karyawan, perusahaan harus mengelola mereka dengan baik. Jika perusahaan tidak mengelola karyawan dengan baik, maka karyawan akan cenderung meninggalkan perusahaan (Wibowo *et al.*, 2021).

Fauziridwan *et al.* (2018) menyatakan *turnover intention* merupakan risiko suatu perusahaan dalam menangani sumber daya manusianya sebagai kekuatan dan pencapaian tujuan. Ketika sebuah perusahaan memasuki proses rekrutmen tenaga kerja, risiko jangka panjangnya adalah perusahaan harus memiliki kesiapan ketika tenaga kerja memiliki keinginan untuk keluar dari perusahaan, seperti dilakukan PT. BPRS Bumi Rinjani Kepanjen yang notabennya melayani

pembiayaan syariah, untuk itu dibutuhkan tenaga kerja yang professional. *Turnover intention* adalah proses yang berasal dari respon psikologis negatif terhadap kondisi organisasi dan kondisi pekerjaan tertentu yang membuat karyawan mengundurkan diri dari suatu organisasi. Beberapa dampak negatif bagi perusahaan seperti biaya keuangan, kurangnya produktivitas, efektivitas kerja berkurang, dampak dalam jaringan sosial dan komunikasi, hilangnya keahlian dan menurunnya moralitas (Ramalho Luz *et al.* 2018). Di tingkat individu, alasan seperti keinginan mendedikasikan lebih banyak waktu untuk bisnis keluarga, pindah karena pekerjaan pasangan, dan menikmati aktivitas lain. Orang-orang yang bertahan dalam perusahaan juga terpengaruh ketika mereka mulai bertanya tentang karir mereka dan merasa tidak adanya rekan kerja mereka (Stamolampros *et al.*, 2019). Selain itu, karyawan dapat menjadi terlalu banyak bekerja dengan diberikan aktivitas karyawan yang meninggalkan perusahaan (Ramalho Luz *et al.*, 2018). Perputaran yang berlebihan juga dapat meningkatkan biaya dan mengakibatkan kurangnya kapasitas karena kurangnya orang yang terlatih dan tidak adanya profesional yang memenuhi syarat.

Wibowo *et al.*, (2021) berbagai hal dapat menyebabkan tingginya tingkat *turnover intention* karyawan. Diantaranya adalah faktor dari perusahaan itu sendiri yaitu beban kerja yang tidak seimbang, sehingga karyawan mengalami kelelahan (Fauziridwan *et al.*, 2018). Beban kerja yang tinggi selama pandemi COVID-19 dapat merugikan pegawai dan perusahaan karena jika beban kerja yang diberikan pegawai terlalu tinggi sedangkan kemampuan pegawai tidak dapat memenuhi tuntutan pekerjaan, maka perusahaan akan membutuhkan tambahan

waktu agar pegawai dapat menyelesaikan pekerjaannya. Beban kerja didefinisikan oleh Robbins dan Judge dalam Fauziridwan *et al.*, (2018) dimana perubahan beban kerja cenderung mengubah tingkat stres karyawan. Ketika beban kerja meningkat tanpa diikuti dengan *turnaround time* yang seimbang maka akan menyebabkan karyawan mengalami stres fisik dan mental . Menurut Junaidi *et al.*, (2020) beban kerja adalah suatu kegiatan yang harus diselesaikan oleh seorang pekerja dengan menggunakan teknik analisis jabatan atau teknik manajemen lainnya dalam jangka waktu tertentu untuk memperoleh informasi tentang efisiensi dan efektivitas kerja. Menurut Ratnasari & Lestari (2020) beban kerja adalah sesuatu yang timbul dari interaksi antara tuntutan tugas, lingkungan kerja yang digunakan sebagai tempat kerja, keterampilan, perilaku dan persepsi pekerja.

Menurut Malik *et al.*, (2021) beban kerja adalah banyaknya rangkaian aktifitas yang perlu dibereskan oleh pekerja dengan waktu yang cukup sedikit. Apabila pekerja dapat menyelesaikan dan beradaptasi dengan banyak tanggungan yang dibebankan oleh atasan maka hal tersebut bisa jadi tanggungan yang berlebih untuk pekerja. Tetapi kalau pekerjaan tersebut gagal, lalu kewajiban dan aktivitas tersebut akan jadi tanggungan yang berlebih untuk sorang pekerja. Diperkuat oleh penelitian Rachmad *et al.*, (2019) mengatakan bahwa beban kerja adalah suatu keadaan dimana pekerja menghadapi tugas-tugas yang harus diselesaikan pada waktu tertentu. Jenis beban kerja lainnya adalah kombinasi beban kerja kuantitatif dan kualitatif. Beban kerja kuantitatif karena terlalu banyak atau terlalu sedikit tugas. Meskipun beban kerjanya bersifat kualitatif, jika pekerja merasa tidak

mampu menyelesaikan tugasnya, mereka tidak akan menggunakan keterampilan dan potensi pekerja.

Fenomena *turnover intention* sedang terjadi di beberapa perusahaan selama pandemi COVID-19. Salah satu perusahaan terbesar di Indonesia mengalami pergantian karyawan dengan peningkatan dari tahun ke tahun. Fenomena ini erat kaitannya dengan penambahan beban kerja. Intensi *turnover Intention* disebabkan oleh kebijakan perusahaan untuk melakukan rotasi pekerjaan dengan menempatkan karyawan pada posisi atau peran yang tidak sesuai. Hal ini diperkuat dengan pendapat Fauziridwan *et al.*, (2018) yang menyatakan bahwa ketidaksesuaian peran dapat memicu beban kerja yang kemudian menyebabkan keinginan untuk meninggalkan karyawan menjadi tinggi.

Namun, di satu sisi kondisi ini juga memberikan dampak buruk bagi karyawan. Seperti, yang terjadi pada PT Graha Megatama Indonesia, melalui pencarian data yang sudah dilakukan oleh peneliti akhirnya didapatkan data bahwa terdapat karyawan yang mengundurkan diri pada tahun 2019 dan 2020. Berikut data tingkat *turnover intention* di PT Graha Megatama Indonesia pada tahun 2019 s/d tahun berjalan 2021.

<b>Tabel 1 1</b>					
<b>DATA <i>TURNOVER INTENTION</i> KARYAWAN PT. GRAHA MEGATAMA INDONESIA</b>					
Tahun	Jumlah Karyawan Awal Tahun	Jumlah Karyawan Keluar	Jumlah Karyawan Masuk	Jumlah Karyawan Akhir Tahun	Turnover Rate
2019	34	2	2	34	5,9%
2020	34	2	2	34	5,9%
2021	34	-	3	37	0

Sumber : PT Graha Megatama Indonesia 2021

Sesuai dengan tabel 1.1, maka dapat diketahui bahwa terjadi *turnover intention* pada PT Graha Megatama Indonesia selama 2 tahun berturut-turut dengan *turnover intention rate* yang sama yaitu sebesar 5,9%. Walaupun tingkat *turnover intention* selama 2 tahun berturut-turut tersebut masih dalam batas normal, namun jika hal tersebut dibiarkan dikhawatirkan jumlah *turnover* pada tahun-tahun berikutnya akan bertambah. Apalagi, menurut Direktur PT Graha Megatama Indonesia saat ini ditemukan cukup banyak karyawan yang tertangkap tangan, diam-diam sedang mencari lowongan pekerjaan baru, karena mereka menganggap bahwa jika terus menerus bertahan, mereka akan mendapat kerugian yang lebih banyak dan mereka merasa kalau usia mereka yang terbilang masih cukup muda tersebut masih memiliki peluang yang cukup besar untuk mendapat pekerjaan. HRD BPRS Bumi Rinjani Kepanjen menyebutkan jumlah karyawan yang masuk di tahun 2017-2022 berjumlah 53 orang, sedangkan untuk karyawan yang keluar dari perusahaan berjumlah 28 orang. Salah satu responden yang saat ini masih bekerja di PT. BPRS Bumi Rinjani Kepanjen yang sudah bekerja selama 2 tahun, dirinya mengaku bahwa ia sedang merencanakan untuk keluar dari

perusahaan tersebut karena merasa beban kerja yang terlalu tinggi di masa pandemi COVID-19 membuat ia merasa terbebani bahkan merasa stress.

Tidak hanya beban kerja saja, perusahaan juga perlu mempertimbangkan kepuasan karyawan dalam pekerjaan (Hidayat *et al.*, 2021). Dalam penelitian Ramalho Luz *et al.*, (2018), faktor terpenting yang mempengaruhi *turnover intention* adalah kepuasan kerja (Xiao *et al.*, 2021). Menurut Robbins dalam Wonowijoyo & Tanoto (2018) menyatakan, bahwa kepuasan kerja adalah suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang selisih antara banyaknya ganjaran yang diterima seseorang pekerja dan banyaknya ganjaran yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Sedangkan menurut Cronley & Kim (2017) kepuasan kerja adalah suatu sudut pandang yang subjektif dari seorang individu yang mencakup perasaannya tentang pekerjaan dan perusahaan tempat dia bekerja. Selain itu, kepuasan kerja juga merupakan keadaan emosional yang menyenangkan yang dihasilkan dari pencapaian nilai-nilai pekerjaan. Kepuasan kerja juga dapat dikatakan sebagai perasaan dalam mencapai suatu prestasi, dan bagaimana suksesnya karyawan pada pekerjaannya dimana dapat memiliki hubungan langsung terhadap performa karyawan dan juga kesejahteraan karyawan (Chandra Putra *et al.*, 2020). Kepuasan kerja menurut Adiyasa & Windayanti (2019) yaitu sikap perasaan yang menopang dalam diri karyawan dan berhubungan dengan pekerjaan ataupun kondisi kerjanya. Perasaan yang berhubungan dengan pekerjaan yang mengaitkan aspek-aspek lain seperti hubungan dengan pekerja lain, penempatan kerja, serta struktur organisasi.

Sementara itu, perasaan yang berkaitan dengan dirinya seperti umur, kondisi kesehatan, kemampuan dan pendidikan.

Kepuasan kerja menurut Dewi (2021) yaitu “sikap perasaan yang menopang dalam diri karyawan dan berhubungan dengan pekerjaan ataupun kondisi kerjanya”. Perasaan yang berhubungan dengan pekerjaan yang mengaitkan aspek-aspek lain seperti usaha, kesempatan kompensasi, hubungan dengan pekerja lain, penempatan kerja, serta struktur organisasi. Sementara itu, perasaan yang berkaitan dengan dirinya seperti umur, kondisi kesehatan, kemampuan dan pendidikan. Menurut Malik *et al.*, (2021) kepuasan kerja sebagai sikap (positif) tenaga kerja terhadap pekerjaannya, yang dihasilkan berdasarkan evaluasi situasi kerja. Evaluasi dapat dilakukan untuk salah satu tugas, dan evaluasi dilakukan sebagai rasa penghargaan yang merupakan salah satu nilai penting dalam realisasi pekerjaan.

Beberapa penelitian terdahulu yang dilakukan Wibowo *et al.*, (2021) beban kerja bukan merupakan faktor dominan sebagai prediktor untuk mempengaruhi keputusan karyawan dalam berpindah pekerjaan. Didukung dengan penelitian Prayogi *et al.* (2019) diketahui dan dibuktikan bahwa tidak terdapat pengaruh antara beban kerja dan *turnover intention* pada karyawan selama masa pandemi COVID-19. Berbeda dengan penelitian Wulansari *et al.*, (2022) bahwa beban kerja berpengaruh pada *turnover intention*. Penelitian yang dilakukan oleh Inegbedion *et al.*, (2020) keseimbangan beban kerja memengaruhi kepuasan kerja. Didukung oleh penelitian Novita & Kusuma, (2020) beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Berbeda dengan penelitian

Wulansari *et al.*, (2022) menyatakan bahwa beban kerja yang berlebihan tidak berpengaruh pada kepuasan kerja. Penelitian Shiddiqi (2021) menyatakan bahwa bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention*. Begitu juga penelitian Dewi (2021) menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan. Berbeda dengan penelitian Yelfira & Soeling (2021) menyatakan bahwa kepuasan kerja tidak memiliki pengaruh terhadap *turnover intention*.

Berdasarkan fenomena dan *research gap* diatas, terdapat perbedaan hasil penelitian tentang beban kerja, kepuasan kerja terhadap *turnover intention* karyawan. Penelitian ini memfokuskan pada karyawan PT. BPRS Bumi Rinjani Kepanjen. Dikarenakan BPRS tersebut adalah salah satu Bank Pembiayaan Rakyat Syariah swasta dengan manajemen sumber daya manusia yang baik berada di kabupaten Malang yang terletak di Kepanjen untuk kantor pusat, 2 kantor cabang dan kantor kas yang tersebar di kabupaten Malang dan Probolinggo. BPRS Bumi Rinjani Kepanjen berdiri pada berdiri pada bulan Oktober 1992 dan mulai beroperasi pada tanggal 16 November 1992, meskipun BPRS ini relatif cukup berpengalaman dalam memberikan pelayanan kepada nasabah, selain itu PT. BPRS Bumi Rinjani Kepanjen selalu memberikan keunggulan supaya dapat bersaing dengan BPRS yang lain

Menurut hasil wawancara peneliti yang dilakukan di bagian bidang HRD/ sumber daya manusia PT. BPRS Bumi Rinjani Kepanjen, diperoleh informasi dan ditemukan permasalahan yang ada di PT. BPRS Bumi Rinjani Kepanjen. Pertama, yaitu karyawan PT. BPRS Bumi Rinjani Kepanjen yang telah menikah sering

menghadapi ketidak seimbangan beban kerja (*workload*). Kedua, karena rotasi penempatan pegawai dan tingginya beban kerja yang terkait dengan pekerjaannya di BPRS Bumi Rinjani, pegawai sering berpindah atau berhenti. Posisi ini harus dipertimbangkan karena beban kerja yang berat dapat menyebabkan konflik berbasis ketegangan atau karyawan yang tertekan yang kurang puas dengan pekerjaan mereka (Direktur Utama PT. BPRS Bumi Rinjani Kepanjen, 2021). Penelitian oleh Novita & Kusuma (2020) yang menunjukkan bahwa terdapat banyak faktor yang memengaruhi kepuasan kerja seorang karyawan, salah satunya adalah beban kerja merupakan salah satu faktor yang memengaruhi *turnover intention*. Peneliti tertarik untuk meneliti pengaruh beban kerja dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention*. Oleh karena itu, peneliti ingin dan tertarik untuk melakukan penelitian ini yang berjudul: **“Pengaruh Beban Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap *Turover Intention* Pada Karyawan PT.BPRS Bumi Rinjani Kepanjen Selama Pandemi Covid-19.**

## **1.2 Rumusan Masalah**

Peneliti mengembangkan masalah penelitian dengan menggunakan empat rumusan masalah yang berbeda berdasarkan judul dan penjelasan latar belakang, yaitu:

1. Apakah beban kerja berpengaruh pada *turnover intention* karyawan di PT. BPRS Bumi Rinjani Kepanjen?
2. Apakah beban kerja memiliki pengaruh pada kepuasan kerja karyawan di PT. BPRS Bumi Rinjani Kepanjen?

3. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan di PT. BPRS Bumi Rinjani Kepanjen?
4. Apakah kepuasan kerja memediasi efek dari beban kerja pada *turnover intention* karyawan di PT. BPRS Bumi Rinjani Kepanjen?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian yang ingin dicapai adalah sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis pengaruh beban kerja terhadap *turnover intention* karyawan di PT. BPRS Bumi Rinjani Kepanjen.
2. Untuk menganalisis beban kerja memiliki pengaruh pada kepuasan kerja karyawan di PT. BPRS Bumi Rinjani Kepanjen.
3. Untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* karyawan di PT. BPRS Bumi Rinjani Kepanjen.
4. Untuk menganalisis kepuasan kerja memediasi efek dari beban kerja pada *turnover intention* karyawan di PT. BPRS Bumi Rinjani Kepanjen.

### **1.4 Manfaat Penelitian**

Temuan penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat baik secara teoritis maupun praktis sesuai dengan tujuan penelitian tersebut di atas.

#### **1. Keuntungan Teoritis**

Peneliti berharap hasil penelitian yang telah selesai dapat mendukung penelitian selanjutnya, khususnya dalam pembuatan variabel bebas agar mendapatkan hasil yang memberikan gambaran mengenai hal-hal yang

berhubungan dengan penelitian yang terkait dengan *turnover intention*, keseimbangan beban kerja dan kepuasan kerja.

## 2. Manfaat Praktis

Penelitian berharap hasil penelitian ini dapat digunakan untuk dunia praktisi dalam membuat kebijakan-kebijakan terkhusus untuk PT. BPRS BUMI RINJANI KEPANJEN dengan pihak perusahaan dapat meningkatkan kepuasan kerja untuk menjaga loyalitas karyawan kepada perusahaan sehingga meminimalisir terjadinya *turnover intention* pada masa pandemi.

### 1.5 Batasan Masalah

Pembatasan suatu masalah digunakan untuk menghindari adanya penyimpangan maupun pelebaran pokok masalah agar penelitian tersebut lebih terarah dan memudahkan dalam pembahasan sehingga tujuan penelitian akan tercapai. Beberapa batasan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Peneliti melakukan penelitian diseluruh kantor pusat, kantor cabang dan kantor kas, meliputi :

Kantor Pusat : Jl. A Yani No 130 Kepanjen

Kantor Cabang:

1. Jl DR Wahidin Ruko KAV. No 3 Gondanglegi

2. Jl Raya Dringu No 110 Probolinggo

Kantor Kas :1. Jl Raya Donomulyo No. 62 Donomulyo

2. Jl. Raya Pakisjajar No. 05 RT 01/ 04 Pakis

3. Jl. Gatot Subroto 317-319 Turen
4. Jl. Kertanegara RT 04/001 Karangploso
5. Jl. Taman Suci No. 8 Wonokerto
6. Jl. Pasar Sitirejo Kav E no. 20 Wagir
7. Jl. Sidomulyo Wandapuro-Bululawang
8. Jl. Tumapel 81 Rt. 003/006 Pagentan-Singosari
9. Jl. Panglima Sudirman no 102-Lawang
10. Jl. Tlogosari Rt 02 Rw 04 Tirtoyudo
11. Dusun Brukan RT.007/RW.001 Maron Kidul

2. Informasi yang disajikan yaitu : gambaran umum Kantor Pusat BPRS Bumi Rinjani Kepanjen, visi, misi, produk, lokasi kantor layanan dan struktur organisasi Kantor Pusat BPRS Bumi Rinjani Kepanjen.

## BAB II

### KAJIAN TEORI

#### 1.1 Hasil-Hasil Penelitian Terdahulu

Untuk menghindari penarikan kesimpulan tentang kesamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya, tidak mungkin untuk memisahkannya dari penelitian tersebut. Prestasi peneliti sebelumnya harus ditransformasikan menjadi penelitian baru dengan beberapa perbedaan yang ada agar dapat ditemukan beberapa perbedaan.

1. Inegbedion *et al.* (2020) penelitian tentang “*Perception of workload balance and employee job satisfaction in work organisations*” Data yang diperoleh dari responden diolah menggunakan SPSS. Dengan variasi persepsi karyawan tentang keseimbangan beban kerja dijelaskan oleh variabel penjelas kekuatan staf organisasi, perbandingan beban kerja dengan mereka rekan sejawat, keunikan bidang spesialisasi dan keselarasan yang dipilih secara acak dari 8 organisasi multinasional dan dua universitas swasta di Nigeria. Dapat disimpulkan bahwa persepsi karyawan tentang keseimbangan beban kerja memengaruhi kepuasan kerja. Perbandingan beban kerja dengan rekan kerja dan penyelarasan peran karyawan mempengaruhi persepsi tentang keseimbangan beban kerja dan kepuasan kerja sementara kekuatan staf organisasi memengaruhi keseimbangan beban kerja karyawan.
2. Novita & Kusuma (2020) penelitian tentang “Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus pada

Karyawan Koperasi Nusantara Cabang Bengkulu dan Curup)”. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian survei dengan pendekatan kuantitatif dengan menggunakan bantuan program komputer SPSS for windows versi 16 pada karyawan Koperasi Nusantara Cabang Bengkulu dan Curup. Beban kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap lingkungan kerja sebesar 51,2% sedangkan sisanya 48,8% dipengaruhi faktor-faktor lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, beban kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan Koperasi Nusantara cabang Bengkulu dan Curup.

3. Dewi (2021) penelitian tentang “Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja terhadap *Turnover Intention* Karyawan”. Dengan metode kuantitatif menggunakan bantuan program SPSS Version 22.0 for Windows. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan metode observasi, wawancara, dokumentasi, dan kuesioner. Untuk mengukur persepsi responden terhadap variabel diukur menggunakan *Skala Likert*. Pengamatan dilakukan pada beberapa variabel untuk menggambarkan sesuatu dari variabel yang diteliti secara khusus pada karyawan PT. Pradnyana Artha Mandiri *Money Changer* di Kuta, Badung. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif dan

signifikan terhadap *turnover intention*, stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*, kepuasan kerja dan stres kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan pada PT. Pradnyana Artha Mandiri Money Changer di Kuta, Badung.

4. Prayogi *et al.*, (2019) penelitian tentang “Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada Pengaruh *Work-Life Balance* dan Stres Kerja terhadap *Turnover Intention*”. Penelitian dilakukan di 6 bank syariah di Kota Medan. Data pada penelitian ini dikumpulkan menggunakan kuesioner dengan menggunakan *skala likert* yang diberikan kepada *Account officer*. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif *non eksperimental*. Pengolahan data yang dilakukan menggunakan *Structural Equation Modelling* (SEM) dengan aplikasi AMOS, dan Uji validitas dan realibilitas kuesioner pada penelitian menggunakan uji CFA (*Confirmatory Factor Analysis*). Berdasarkan hasil penelitian tersebut bahwa *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*, stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*, kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*, *work life balance* berpengaruh secara langsung terhadap *turnover intention* tanpa melalui kepuasan kerja.

5. Yelfira & Soeling (2021) penelitian tentang “Pengaruh Kompensasi dan Kepemimpinan terhadap *Turnover Intention* dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi”. Metode penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan program SPSS yang menekankan pada pengujian teori melalui pengukuran variabel penelitian pada karyawan PT. X. Dari hasil tersebut menjelaskan bahwa kompensasi dan kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Hasil uji variabel mediasi yaitu kepuasan kerja tidak memediasi hubungan antara kompensasi dan kepemimpinan terhadap *turnover intention* akan tetapi tingkat *turnover intention* bisa meningkat akibat faktor lainnya yang berasal dari dalam diri karyawan maupun dari luar.
6. Wulansari *et al.*, (2022) penelitian tentang “*The Influence of Excessive Workload and Work Stress towards the Auditor’s Turnover Intention with Job Satisfaction as Mediation Variable*”. Data yang diperoleh dari data primer yang dianalisis menggunakan Pemodelan Persamaan Struktural (SEM) melalui program smart-PLS. Model SEM berasal dari dua langkah mendasar, seperti model validitas pengukuran dan uji model struktural pada *Auditor Junior* yang bekerja di “Empat Besar” PAF di Indonesia. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja yang berlebihan yang tidak berpengaruh pada kepuasan kerja serta kepuasan kerja yang juga tidak berpengaruh pada *turnover intention*, beban kerja dan stres yang berlebihan berpengaruh pada *turnover intention*. Selain itu, stres kerja berpengaruh pada kepuasan kerja.

7. Shiddiqi (2021) penelitian tentang “*The Effect of Job Satisfaction on Turnover Intention and the Moderating Organization Commitment: Evidence from the Banking Sector*”. Penelitian ini merupakan penelitian kausal menggunakan *explanatory research*. Data primer diperoleh peneliti dengan menyebarkan kuesioner, SEM-PLS melalui program smartPLS yang dioperasikan sebagai alat akhir untuk menghasilkan model struktural pada karyawan sektor perbankan di Sumatra Barat. Berdasarkan hasil penelitian dinyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention* dan komitmen organisasi berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention*.
8. Kurniawaty *et al.*, (2019) “*The Effect of Work Environment, Stress, and Job Satisfaction on Employee Turnover Intention*”. Penelitian ini menggunakan metode analisis jalur untuk menguji linieritas model dengan mengolah hasil akhir menggunakan serta menguji hubungan dan pengaruh antar variabel pada karyawan Bank Mandiri Kantor Wilayah X Kota Makassar Sulawesi yang diolah menggunakan program SPSS. Hasil penelitian tersebut menjelaskan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif langsung terhadap kepuasan kerja, stres memiliki efek negatif langsung terhadap kepuasan kerja, lingkungan kerja memiliki efek negatif langsung pada keinginan berpindah, stres memiliki pengaruh positif langsung terhadap *turnover intention*, kepuasan kerja berpengaruh negatif langsung terhadap *turnover intention*.

9. (Masykuroh & Muafi, 2021) “*The Effect of Person-Job Fit on Turnover Intention: Mediated by Job Satisfaction*”. Alat analisis yang digunakan adalah *Partial Least Square* (PLS) dengan teknik analisis data yang akan digunakan metode *Structural Equation Model* (SEM). Metode pengumpulan data yang digunakan adalah dengan menyebarkan kuesioner atau kuesioner pribadi pada salah satu bank daerah di Banten. Berdasarkan penelitian tersebut *Personjob fit* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*, *Person-job fit* memiliki hubungan yang negatif tetapi tidak berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan.
10. Wibowo *et al.*, (2021) “*The Effect of Workloads on Turnover Intention with Work Stress as Mediation and Social Support as Moderated Variables*”. Teknik analisis data menggunakan analisis *regresi* dan *Structural Equation Modeling* (SEM). Alat analisis untuk menguji hubungan antar variabel menggunakan bantuan *SmartPLS 3.0*. Penelitian menggunakan angket dengan *skala likert*. Hasil penelitian tersebut beban kerja tidak berpengaruh terhadap keputusan karyawan dalam berpindah pekerjaan. Stres kerja mediasi simultan untuk pengaruh beban pada keinginan karyawan untuk pindah. Dukungan sosial tidak berperan sebagai moderator dalam pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention* karyawan, Namun dukungan sosial akan berpengaruh signifikan terhadap keinginan untuk keluar ketika menjadi variabel independen.

Untuk memudahkan memahami temuan-temuan kunci dalam temuan-temuan penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian yang akan dilakukan kali ini, hasil-hasil penelitian terdahulu yang telah dibahas sebelumnya disajikan secara sederhana dalam sebuah tabel. Sebuah tabel ringkasan temuan dari studi sebelumnya disediakan di bawah ini.

**Tabel 2. 1**  
**Penelitian Terdahulu**

No	Nama dan Judul Penelitian	Variabel	Metode penelitian	Hasil Penelitian
1.	(Inegbedion <i>et al.</i> , 2020) “ <i>Perception of workload balance and employee job satisfaction in work organisations</i> ”	<i>Workload Balance</i> (X1) <i>Employee Job Satisfaction</i> (X2) <i>Work Organisations</i> (Y)	Wawancara, Studi kasus, dan dianalisis menggunakan pemodelan persamaan struktural.	Keseimbangan beban kerja memengaruhi kepuasan kerja.
2.	(Novita & Kusuma, 2020) “ Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus pada Karyawan Koperasi Nusantara Cabang Bengkulu dan Curup)”	Beban Kerja (X1) Lingkungan Kerja (X2) Kepuasan Kerja Karyawan (Y)	Kuesioner, wawancara, metode observasi dokumentasi, dan survei dengan pendekatan kuantitatif	Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Koperasi Nusantara Cabang Bengkulu dan Curup.
3.	(Dewi, 2021) “Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja terhadap <i>Turnover Intention</i> ”	Kepuasan Kerja (X1) Stres Kerja (X2) <i>Turnover Intention</i>	Pendekatan kuantitatif yang berbentuk deskriptif, studi kasus.	Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> .

	Karyawan”.	(Y)		
4.	Prayogi <i>et al.</i> , (2019) “Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening Pada Pengaruh <i>Work-Life Balance</i> dan Stres Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i> ”.	<i>Work-Life Balance</i> (X1) Stres Kerja (X2) Kepuasan Kerja (X3) <i>Turnover Intention</i> (Y)	Kuesioner, metode kuantitatif <i>non eksperimental</i>	Kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i>
5.	(Yelfira & Soeling, 2021) “Pengaruh Kompensasi dan Kepemimpinan terhadap <i>Turnover Intention</i> dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi.	Kompensasi (X1) Kepemimpinan (X2) <i>Turnover Intention</i> (Y) Kepuasan Kerja (Z)	Kuesioner, metode kuantitatif menekankan pada pengujian teori.	Kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap <i>turnover intention</i> .
6.	(Wulansari <i>et al.</i> , 2022) “ <i>The Influence of Excessive Workload and Work Stress towards the Auditor’s Turnover Intention with Job Satisfaction as Mediation Variable</i> ”.	<i>Excessive Workload</i> (X1) <i>Work Stress</i> (X2) <i>Turnover Intention</i> (Y) <i>Job Satisfaction</i> (Z)	Survei dengan data primer melalui kuesioner yang diolah menggunakan SmartPLS 3.0.	Beban kerja yang berlebihan tidak berpengaruh pada kepuasan kerja serta kepuasan kerja juga tidak berpengaruh pada <i>turnover intention</i> . Beban kerja yang berlebihan berpengaruh pada <i>turnover intention</i> .
7.	(Shiddiqi, 2021) “ <i>The Effect of Job Satisfaction on Turnover Intention and the Moderating Organization Commitment: Evidence from the Banking Sector</i> ”.	<i>Job Satisfaction</i> (X) <i>Turnover Intention</i> (Y1) <i>The Moderating Organization Commitment</i> (Y2)	Menggunakan <i>explanatory research</i> melalui kuesioner dengan data semi primer melalui wawancara	Kepuasan kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap <i>turnover intention</i> .

8.	(Kurniawaty <i>et al.</i> , 2019) “ <i>The Effect of Work Environment, Stress, and Job Satisfaction on Employee Turnover Intention</i> ”.	<i>Work Environment (X1)</i> <i>Stress (X2)</i> <i>Job Satisfaction (Y1)</i> <i>Turnover Intention (Y2)</i>	Metode kuantitatif dengan model <i>Path Analysis</i> dan model yang dihasilkan menganalisis pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung.	Kepuasan kerja berpengaruh negatif langsung terhadap <i>turnover intention</i> .
9.	Masykuroh & Muafi (2021) “ <i>The Effect of Person-Job Fit on Turnover Intention: Mediated by Job Satisfaction</i> ”.	<i>Person-Job Fit (X)</i> <i>Turnover Intention (Y)</i> <i>Job Satisfaction (Z)</i>	Kuesioner, Menggunakan alat <i>Partial Least Square (PLS)</i> dengan teknik analisis data menggunakan metode <i>Structural Equation Model (SEM)</i> .	Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> ,
10.	Wibowo <i>et al.</i> (2021) “ <i>The Effect of Workloads on Turnover Intention with Work Stress as Mediation and Social Support as Moderated Variables</i> ”	<i>Workloads (X)</i> <i>Turnover Intention (Y)</i> <i>Work Stress (Z)</i>	Instrumen penelitian menggunakan angket dengan <i>skala likert</i> untuk menjawab pertanyaan dari kuesioner.  Teknik analisis data menggunakan analisis regresi dan <i>Structural Equation Modeling (SEM)</i> . Data dari penelitian ini dianalisis menggunakan bantuan software smartPLS 3.0.	Beban kerja tidak berpengaruh terhadap keputusan karyawan dalam berpindah pekerjaan.

Sumber Data: Jurnal Diolah 2022

## **2.2 Kajian Teori**

### **2.2.1. Beban Kerja**

#### **2.2.1.1 Definisi Beban Kerja**

Menurut Novita & Kusuma (2020) beban kerja adalah sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi dalam jangka waktu tertentu. Beban kerja karyawan merupakan fungsi dari struktur organisasi. Menurut Inegbedion *et al.*, (2020) bahwa di dalam perusahaan yang sama, tugas karyawan bervariasi dengan perbedaan beban kerja. Sebagian besar beban kerja dipengaruhi oleh pendidikan, bidang spesialisasi atau posisi dalam organisasi. Persepsi karyawan tentang keseimbangan atau ketidak seimbangan beban kerja sebagai akibat dari perbedaan yang dirasakan antara beban kerjanya dan anggota organisasi lainnya dapat menyebabkan ketidakpuasan. Menurut Inegbedion *et al.*, (2020) karyawan di setiap organisasi memiliki berbagai tingkat beban kerja yang dihadapi setiap hari. Jika karena alasan apapun beban kerja berubah, perubahan tersebut mengubah tingkat stres karyawan serta persepsi mereka tentang keadilan dalam keseimbangan beban kerja.

Menurut Wulansari *et al.*, (2022) tidak dapat dipungkiri bahwa beban kerja yang berlebihan memang menjadi tanggung jawab masing-masing karyawan. Akan tetapi beban kerja yang tinggi dapat merugikan pegawai dan perusahaan, karena jika beban kerja yang diberikan pegawai terlalu tinggi sedangkan kemampuan pegawai tidak dapat memenuhi tuntutan pekerjaan, maka perusahaan akan membutuhkan tambahan waktu agar pegawai dapat menyelesaikan pekerjaannya (Wibowo *et al.*, 2021). Menurut Novita & Kusuma (2020) beban kerja dapat dilihat dari beban kerja fisik maupun mental. Apabila beban kerja

yang ditanggung seorang karyawan terlalu berat atau kemampuan fisik yang lemah tentu akan mengakibatkan suatu hambatan dalam bekerja sehingga karyawan merasa terbebani. Seorang tenaga kerja tentunya harus mampu memperhatikan beban kerjanya untuk mendapatkan suatu keserasian dalam bekerja sehingga akan sejalan dengan produktivitas yang tinggi. Jadi beban kerja dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$\text{Isi Kerja} = \text{Beban Kerja} \times \text{Waktu}$$

Bila sudah menghitung isi kerja, maka bisa dilanjutkan dengan menjumlahkannya agar bisa memperoleh isi kerja jabatan dan juga isi kerja unit dengan satuan orang jam. Terdapat empat waktu kerja yang dinilai efektif, yakni perhari, perminggu, perbulan atau pertahun. Perhitungan waktu dari keempat waktu kerja efektif tersebut adalah sebagai berikut:

$$\text{Per hari} = 1 \text{ hari} \times 8,5 \text{ jam} = 8,5 \text{ jam} = 510 \text{ menit}$$

$$\text{Per minggu} = 5 \text{ hari} \times 8,5 \text{ jam} = 42,5 \text{ jam} = 2.550 \text{ menit}$$

$$\text{Per bulan} = 20 \text{ hari} \times 8,5 \text{ jam} = 170 \text{ jam} = 10.200 \text{ menit}$$

$$\text{Per tahun} = 240 \text{ hari} \times 8,5 \text{ jam} = 2.040 \text{ jam} = 122.400 \text{ menit}$$

Berdasarkan pendapat para ahli, peneliti menyimpulkan bahwa keseimbangan beban kerja adalah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu organisasi dalam jangka waktu tertentu dengan tugas karyawan bervariasi dengan perbedaan kapasitas. Seorang tenaga kerja tentunya harus mampu memperhatikan

beban kerjanya untuk mendapatkan suatu keserasian dalam bekerja sehingga akan sejalan dengan produktivitas yang tinggi.

#### **2.2.1.2 Indikator-indikator Keseimbangan Beban Kerja**

Menurut Listiana *et al.* (2020) menjelaskan bahwa indikator beban kerja yang meliputi:

##### **1. Kondisi Pekerjaan,**

Kondisi pekerjaan yang dimaksud adalah bagaimana pandangan seorang karyawan memahami pekerjaan tersebut dengan baik. Mencakup tentang bagaimana pandangan yang dimiliki oleh individu mengenai kondisi pekerjaannya.

##### **2. Penggunaan Waktu Kerja,**

Waktu kerja yang berstandar SOP akan meminimalisir beban kerja karyawan. Namun, beberapa organisasi yang tidak konsisten dengan SOP melaksanakan waktu kerja yang digunakan oleh karyawan cenderung sempit atau berlebihan.

##### **3. Target yang Harus Dicapai**

Target yang harus dicapai, yaitu pandangan individu mengenai besarnya target kerja yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaannya dalam jangka waktu tertentu.

#### **2.2.1.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Beban Kerja**

Dalam penelitian ini akan mengadopsi faktor-faktor yang memengaruhi beban kerja yang dijelaskan oleh Hariati & Nasution (2021) menyatakan bahwa beban kerja dipengaruhi yaitu:

1. Tugas (Task)

Tugas yang dimaksud meliputi tugas bersifat fisik seperti: kondisi kerja, tempat kerja, sikap kerja, alat dan sarana kerja. Tugas bersifat mental meliputi: tanggung jawab pekerjaan, tingkat kesulitan pekerjaan dan kompleksitas pekerjaan.

2. Lingkungan kerja

Lingkungan kerja bisa memberi beban tambahan yang meliputi: lingkungan kerja fisik adalah tempat kerja, sarana dan prasarana kerja atau segala sesuatu yang ada disekitar lingkungan kerja berpengaruh terhadap kerja seseorang secara langsung maupun tidak langsung, lingkungan kerja non fisik adalah seluruh keadaan yang berhubungan dengan relasi kerja, hubungan kerja antara satu pekerja dengan pekerja lainnya maupun dengan atasan.

3. Organisasi kerja

Organisasi kerja seperti waktu kerja, jam istirahat, kerja lembur/malam, tugas dan wewenang pekerjaan. Waktu kerja melebihi batas waktu normal atau kerja lembur dapat mempercepat timbulnya kelelahan, tidak fokus, tidak selesai tepat waktu dan tidak teliti dalam bekerja apabila dilakukan di luar batas kemampuan pekerja.

#### 2.2.1.4 Dampak Timbulnya Beban Kerja

Dalam penelitian Ulfa & Muchlis (2021) mengungkapkan bahwa terdapat dampak beban kerja yang terjadi selama pandemi covid-19, diantaranya adalah sebagai berikut:

##### 1. Individu

Ada beban bagi seorang pegawai bank saat memberikan pelayanan terhadap nasabah, namun dituntut untuk tetap professional melakukan pelayanan. Meskipun APD bisa menjadi pelindung bagi seorang pegawai bank ketika melaksanakan tugas, namun penggunaan APD juga bisa menyebabkan pegawai bank mudah lelah. Hal ini dikarenakan saat melakukan pelayanan dengan menggunakan APD, pegawai bank dilarang makan/minum dan mereka tidak boleh melepas APD selain jam istirahat.

##### 2. Organisasi

Selain biaya BHP (bahan habis pakai) yang meningkat, biaya peralatan juga meningkat karena semakin banyak peralatan yang harus dibeli di tempat kerja untuk menghentikan penyebaran virus. Selain itu, biaya pengeluaran SWAB masing-masing kantor kas dan kantor cabang.

Seperti dalam hadits juga dijelaskan tentang beban kerja, Rasulullah SAW bersabda:

وَلَا تُكَلِّفُوا مِمَّا يَغْلِبُهُمْ، فَإِنْ كَلَّفْتُمُوهُمْ فَأَعْيِنُوهُمْ

Artinya: “Janganlah kalian membebani mereka (budak), dan jika kalian memberikan tugas kepada mereka, bantulah mereka.” (HR. Bukhari no. 30)

Persepsi beban kerja di PT BPRS Bumi Rinjani Kepanjen dapat bersifat positif dan negatif. Untuk memberi makna pada lingkungannya, orang mengatur dan menafsirkan informasi yang mereka dapatkan dari indera mereka melalui proses persepsi. Kesan beban kerja sangat erat kaitannya dengan suatu pekerjaan, dimana individu mengevaluasi berbagai tuntutan tugas atau aktivitas yang memerlukan aktivitas mental dan fisik yang harus ia modifikasi dalam jangka waktu tertentu, apakah berdampak positif atau buruk terhadap pekerjaannya.

Beban kerja terlihat seperti ini:

- a) Beban kerja kuantitatif akan menunjukkan bahwa sejumlah besar pekerjaan perlu dilakukan, seperti teller melalui jam kerja yang cukup panjang dan beban kerja yang berat.
- b) Dalam beban kerja kualitatif akan berhubungan dengan mampu tidaknya pekerjaan melaksanakan pekerjaan yang dia punya. Seperti contoh di PT. BPRS Bumi Rinjani Kepanjen *Account Officer* (AO) memiliki tanggung jawab yang besar saat dihadapkan pada keputusan yang tepat untuk melakukan pencairan pembiayaan kepada nasabah.

## **2.2.2 Kepuasan Kerja**

### **2.2.2.1 Definisi Kepuasan Kerja**

Menurut Cronley & Kim (2017) kepuasan kerja adalah suatu sudut pandang yang subjektif dari seorang individu mencakup perasaannya mengenai pekerjaan dan kondisi perusahaan tempat dia bekerja. Selain itu, kepuasan kerja merupakan keadaan emosional perasaan yang menyenangkan dihasilkan dari nilai-nilai pekerjaan. Menurut Hee *et al.*, (2019), kepuasan kerja adalah perasaan

yang dirasakan oleh pekerja terhadap pekerjaan, dan berdasarkan 2 faktor yaitu faktor intrinsik dan ekstrinsik. Novita & Kusuma (2020) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan bentuk rasa yang timbul dari dalam diri individu, di mana dia mengevaluasi karakteristik pekerjaan tersebut secara positif. Menurut Wibowo et al. (2021) kepuasan kerja adalah nilai positif atau negatif yang timbul dari seseorang dari aspek tugas pekerjaan, tempat kerja dan hubungan dengan sesama pekerja. Kepuasan kerja sebenarnya tergantung dari masing-masing individu karena setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda. Menurut Ganapathi (2016) kepuasan kerja adalah sikap emosional individu yang merasa senang dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini tercermin dari moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja.

Menurut Ulfa & Muchlis (2021) kepuasan kerja menunjukkan kesesuaian antara harapan individu dengan imbalan yang diterima dalam pekerjaan. Tercermin pada sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya dimana dalam pekerjaan tersebut seseorang dituntut untuk berinteraksi dengan rekan sekerja dan atasan, mengikuti aturan dan kebijaksanaan organisasi, memenuhi standar kinerja.

Berdasarkan pendapat para ahli, peneliti menyimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan yang berhubungan dengan lingkungan kerja, jenis pekerjaan, kompensasi, hubungan antar teman kerja, hubungan sosial ditempat kerja dan sebagainya.

### **2.2.2.2 Indikator Penilaian Kepuasan Kerja**

Indikator yang digunakan untuk mengukur kepuasan kerja menurut Hee *et al.*, (2019) yaitu:

1. Kepuasan terhadap pembayaran gaji atau upah

Hal ini mencerminkan perasaan pekerja mengenai upah/gaji, apakah upah/gaji sesuai dengan yang diharapkan dengan upah/gaji yang mereka terima. Pembayaran gaji/upah yang tepat waktu salah satu hal yang membuat karyawan semangat dalam bekerja.

2. Kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri

Mencerminkan perasaan pekerja dengan pekerjaannya. Apakah pekerjaan itu menarik dan sesuai dengan kemampuan. Kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri menimbulkan rasa bangga dengan hasil yang diperoleh dan akan mencoba hal-hal baru dalam pekerjaan tersebut.

3. Kepuasan terhadap rekan kerja

Hal ini mencerminkan pekerja dengan rekan kerjanya. Semua pekerja memerlukan rekan kerja yang peduli karena dalam beberapa pekerjaan membutuhkan kerjasama yang baik. Selain itu, pekerja juga menginginkan mitra kerja yang menyenangkan dan saling mendukung. Sehingga mereka akan menikmati hari-hari kerja dengan penuh semangat.

4. Kepuasan terhadap kesempatan promosi

Mencerminkan perasaan pekerja atas kebijakan promosi jabatan. Mereka yang kinerjanya baik memperoleh kesempatan adil dalam promosi jabatan. Adanya kesempatan promosi jabatan dari perusahaan akan menambah semangat kerja dan puas dengan kesempatan untuk memperoleh promosi kenaikan jabatan.

5. Kepuasan terhadap pengawasan (supervisi).

Hal itu mencerminkan pikiran pekerja terhadap atasannya yang mau membantu dan mendukung pekerjaan mereka dengan menyediakan sumber daya yang mereka butuhkan dan melindungi mereka dari kebingungan di tempat kerja.

### **2.2.2.3 Faktor-Faktor yang Memengaruhi Kepuasan Kerja**

Menurut Hasibuan dalam Ganapathi (2016) kepuasan kerja karyawan dipengaruhi oleh faktor-faktor berikut:

1. Balas jasa yang adil dan layak.
2. Penempatan yang tepat sesuai dengan keahlian.
3. Berat ringannya pekerjaan.
4. Suasana dan lingkungan pekerjaan.
5. Peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan.
6. Sikap pimpinan dalam kepemimpinannya.
7. Sifat pekerjaan monoton atau tidak.

Sedangkan menurut Menurut Sutrisno dalam Ganapathi (2016) Unsur-unsur berikut mempengaruhi kepuasan kerja:

1. Elemen psikologis adalah hal-hal yang mempengaruhi kesehatan mental karyawan dan mencakup hal-hal seperti hobi, tingkat kesejahteraan di tempat kerja, sikap terhadapnya, bakat, dan keterampilan.
2. Elemen sosial adalah elemen yang mempengaruhi seberapa baik karyawan bergaul satu sama lain dan seberapa baik mereka bergaul dengan atasan.
3. Unsur fisik adalah yang mempengaruhi kesehatan fisik seorang pegawai, seperti jenis pekerjaan, waktu dan waktu istirahat, waktu istirahat, peralatan kerja, pengaturan ruangan, suhu, pencahayaan, aliran udara, kondisi kesehatan pegawai, usia, dan lain-lain.
4. Unsur keuangan, yang meliputi sistem dan besaran upah, jaminan sosial, berbagai tunjangan, fasilitas yang ditawarkan, promosi, dan lain-lain, merupakan variabel yang berkaitan dengan jaminan dan kesejahteraan karyawan.

#### **2.2.2.4 Dampak Kepuasan Kerja**

Terdapat dampak dari kepuasan kerja selama pandemi covid-19, diantaranya:

##### **1. Bagi Organisasi**

Kepuasan tidak selalu mengarah pada peningkatan kinerja individu tetapi mengarah pada peningkatan tingkat departemen dan organisasi. Dapat disimpulkan bahwa dampak dari perhatian perusahaan selama pandemi covid-19 terhadap kepuasan kerja karyawan akan

memberikan peningkatan kinerja di tingkat departemen dan organisasi.

## 2. Bagi Individu

Bagi individu kepuasan mengarahkan perilaku untuk tidak meninggalkan organisasi, termasuk tidak mencari sebuah posisi baru serta pengunduran diri, berhentinya pekerja secara kolektif merupakan kerugian total bagi organisasi atas pengetahuan, keahlian, kemampuan dan karakteristik lainnya dari karyawan tersebut. Kepuasan karyawan terlihat dari kinerja yang baik, disiplin dan merasa nyaman dengan lingkungan kerja.

Karena ilmu bersumber dari agama, Allah SWT memerintahkan umat Islam untuk merantau ke setiap sudut dan celah mencari rezeki yang akan Allah berikan bagi mereka. Ini berarti terlibat dalam jenis bisnis apa pun, di mana pun mereka berada, menggunakan pengetahuan dan kemampuan mereka dan sangat memengaruhi agama.

سُئِلَ النَّبِيُّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ عَنْ أَفْضَلِ الْكَسْبِ فَقَالَ بَيْعُ مَبْرُورٍ وَعَمَلُ الرَّجُلِ  
بِيَدِهِ

*Nabi shallallahu 'alaihi wasallam ditanya tentang pekerjaan yang paling utama. Beliau menjawab, "perniagaan yang baik dan pekerjaan seseorang dengan tangannya sendiri" (HR. Al Bazzar dan Thabrani dalam Al Mu'jam Kabir; shahih lighairihi).*

Penafsiran ini menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan representasi dari sikap dan perasaan positif seseorang tentang pekerjaan yang dilakukannya, yang berpengaruh pada emosi yang dirasakan dengan cara lain,

seperti kesenangan, kenyamanan, kepuasan, atau perasaan menyenangkan lainnya yang dirasakan orang setelah bertemu dengan orang lain. Mereka yang bertanggung jawab penuh atas pekerjaan mereka dan selalu reflektif. Ayat ini semakin memperjelas konsep pemenuhan pekerjaan yang ditemukan dalam Al-Qur'an Allah SWT. Ayat 67 dari Surah Al-Qhashash:

فَأَمَّا مَنْ تَابَ وَآمَنَ وَعَمِلَ صَالِحًا فَعَسَىٰ أَنْ يَكُونَ مِنَ الْمُفْلِحِينَ

Artinya :

*Maka adapun orang yang bertobat dan beriman, serta mengerjakan kebajikan, maka mudah-mudahan dia termasuk orang yang beruntung.*

Menurut ahli tafsir Jalalayn adapun orang yang bertaubat dari kemusyrikan dan beriman percaya kepada keesaan Allah SWT serta mengerjakan amal saleh yakni melaksanakan pekerjaan-pekerjaan yang difardukan semoga dia termasuk orang-orang yang beruntung yang selamat berkat janji Allah SWT.

Menurut ayat di atas, kepuasan seseorang akan sangat dipengaruhi oleh jenis pekerjaan (amal) yang mereka lakukan jika mereka yakin telah menyelesaikan tugas mereka dengan cara yang bijaksana (kebenaran). Apapun jenis pekerjaan (amal) yang dilakukan, tidak ada seorangpun yang luput dari pengawasan atau pengawasan Allah SWT, sehingga pekerjaan yang dilakukan memiliki nilai yang berdampak baik bagi individu maupun lingkungannya.

Perasaan yang dimiliki pegawai PT BPRS Bumi Rinjani Kepanjen terhadap pekerjaannya, baik berupa perasaan senang, juga dapat dikatakan sebagai kepuasan kerja. Jika pekerja puas dengan pekerjaannya, mereka akan lebih termotivasi untuk melakukan pekerjaan terbaiknya. Sebaliknya, jika pekerja

kurang puas dengan pekerjaannya, mereka akan kurang termotivasi untuk menyelesaikan tugas-tugasnya, yang akan berakibat pada rendahnya produktivitas.

### **2.2.3 Turnover Intention**

#### **2.2.3.1 Definisi Turnover Intention**

Persaingan bisnis makin ketat pada era globalisasi saat ini dan juga pada masa mendatang. Oleh karena itu, perusahaan harus meningkatkan daya saing salah satunya dengan mempertahankan karyawan terbaik. Karyawan merupakan aset penting dalam menjalankan operasional perusahaan. Faktanya, tingkat karyawan yang memutuskan untuk keluar dan pindah ke perusahaan lain akhir-akhir ini meningkat (Kurniawaty *et al.*, 2019). Di tengah pandemi COVID 19, banyak perusahaan yang mengurangi gaji karyawan atau bahkan memberhentikan karyawannya untuk menjaga stabilitas dan keseimbangan keuangan (Hidayat *et al.*, 2021). Hal-hal tersebut akan berdampak pada niat karyawan untuk mengundurkan diri dari organisasinya saat ini (Hsiao *et al.*, 2020).

Menurut Kurniawan & Kristianingsih, (2021) *turnover intention* memiliki risiko kehilangan calon karyawan terhadap perusahaan, terutama *turnover intention* yang disebabkan oleh keinginan karyawan. *Turnover intention* karyawan merupakan masalah yang serius terutama untuk bagian sumber daya manusia. Menurut Novel & Marchyta (2021) “masalah yang sering dihadapi oleh suatu perusahaan yaitu tingginya tingkat keluar atau pindah kerja karyawan (*turnover intention*)”.

Menurut Nafiudin & Umdiana (2017) *turnover intention* adalah niat seseorang untuk meninggalkan pekerjaan dan mencari pekerjaan lain yang lebih

baik pada masa yang akan datang. Menurut Adhari (2021) *turnover intention* adalah kecenderungan seorang karyawan untuk meninggalkan perusahaannya saat ini secara sukarela atau tidak karena kurangnya daya tarik dari pekerjaan saat ini dan adanya alternatif pekerjaan lain. *Turnover intention* adalah keinginan karyawan untuk berhenti dari pekerjaannya dengan mencari pekerjaan alternatif lain yang dianggap lebih baik dalam beberapa bulan ke depan (Nafiudin & Umdiana, 2017).

Berdasarkan pendapat para ahli, peneliti menyimpulkan bahwa *turnover intention* adalah suatu tindakan karyawan untuk meninggalkan perusahaan dengan berbagai alasan untuk berhenti dari pekerjaannya untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik. *Turnover intention* bisa menjadi hal yang penting bagi perusahaan itu sendiri karena akan menurunkan keinginan dalam hal keterampilan dan kinerja karyawan di daerahnya. Selain itu, akan meningkatkan biaya perusahaan karena adanya karyawan baru untuk rekrutmen.

### **2.2.3.2 Indikator-Indikator *Turnover Intention***

Junaidi *et al.*, (2020) menjelaskan *Turnover Intentions* diukur dengan 3 Indikator tindakan yaitu:

1. Adanya fikiran untuk keluar

Dimana seorang karyawan berpikir untuk keluar dari pekerjaannya atau bertahan di perusahaan. Adanya fikiran untuk keluar dari pekerjaannya bila karyawan merasa fasilitas yang diberikan oleh perusahaan tempat mereka bekerja kurang memadai. Selain itu, karyawan merasa memiliki kesempatan untuk meninggalkan pekerjaannya.

2. Mencari lowongan pekerjaan

Mencari alternatif pekerjaan lain (niat untuk mencari alternatif). Dimana individu mencari informasi pekerjaan di perusahaan lain yang dianggap lebih baik dan gaji yang lebih besar.

3. Memiliki keinginan yang kuat untuk berpindah perusahaan.

Niat untuk keluar dari perusahaan (*Intention to quit*) karena merasa tidak ada perkembangan karier di tempat kerja saat ini. Karyawan berniat untuk pergi jika mereka telah mendapatkan pekerjaan baru yang lebih baik dan imbalan yang lebih memuaskan diakhiri dengan keputusan untuk meninggalkan perusahaan.

### **2.2.3.3 Faktor-Faktor yang memengaruhi *Turnover Intention***

Menurut Supriadi *et al.*, (2021) ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi terjadinya *turnover intention* yaitu :

1. Faktor lingkungan yang terdiri dari tanggung jawab kekerabatan terhadap lingkungan dan kesempatan kerja,
2. Faktor individu yang terdiri dari kepuasan kerja, komitmen pada institusi, perilaku mencari kerja, niat tinggal, pelatihan umum/ peningkatan kompetensi, kemauan untuk bekerja keras, perasaan negatif atau positif terhadap pekerjaan,
3. Faktor struktural yang terdiri dari otonomi, keadilan, tekanan kerja, remunerasi, kemungkinan promosi, rutinitas kerja, dan dukungan sosial.

#### **2.2.3.4 Dampak dari *Turnover Intention***

Menurut Literatur klasik seperti Hidayat *et al.*, (2021), menyoroti ada beberapa dampak negatif dan positif bagi karyawan. Dampak ini terbagi dalam dua jenis, yaitu:

##### **1. Bagi Organisasi**

Dampak bagi organisasi adanya *turnover intention* selama pandemi covid-19 meningkatnya biaya, kurangnya produktivitas, efektivitas kerja berkurang, dampak dalam jaringan sosial dan komunikasi, hilangnya keahlian dan menurunnya moralitas, sehingga memengaruhi wilayah tersebut secara sosial ekonomi. Dampak positif dari *turnover intention* yakni adanya pembaruan bagi organisasi dengan membawa orang lain dengan keahlian, ide, pengetahuan baru dan pengalaman professional (Ramalho Luz *et al.*, 2018).

##### **2. Bagi Individu**

Di tingkat individu alasan seperti keinginan mendedikasikan lebih banyak waktu untuk bisnis keluarga, pindah karena pekerjaan pasangan, dan menikmati aktivitas lain. Orang-orang yang bertahan dalam organisasi juga terpengaruh ketika mereka mulai bertanya tentang karier mereka dan merasa tidak adanya rekan kerja mereka. Selain itu, karyawan dapat menjadi terlalu banyak bekerja dengan diberikan aktivitas karyawan yang meninggalkan organisasi (Ramalho Luz *et al.*, 2018).

Konsep *turnover intention* dikemukakan oleh Chruden (1992) dalam Azis (2017) yang mengartikan *turnover intention* sebagai suatu jumlah mobilitas karyawan yang masuk dan keluar dari suatu organisasi dan biasanya ditunjukkan dengan *turnover intention rate*. Keinginan pindah kerja juga diartikan sebagai keinginan individu untuk meninggalkan organisasi dan mencari alternative pekerjaan lain. Namun dalam hal ini karyawan juga harus mempertimbangkan apa yang akan terjadi kedepannya, karena apa yang menurut kita baik belum tentu baik bagi diri kita. Hal ini dijelaskan dalam QS Al-isra'/17:36 :

وَلَا تَقْفُ مَا لَيْسَ لَكَ بِهِ عِلْمٌ إِنَّ السَّمْعَ وَالْبَصَرَ وَالْفُؤَادَ كُلُّ أُولَئِكَ كَانَ عَنْهُ مَسْئُولًا

Artinya :

*Dan janganlah kamu mengikuti apa yang kamu tidak mempunyai pengetahuan tentangnya. Sesungguhnya pendengaran, penglihatan dan hati, semuanya itu akan diminta pertanggung jawaban.*

Dalam ayat ini menegaskan bahwa manusia pun akan dituntut untuk mempertanggungjawabkan kerja hatinya. Para ulama menggaris bawahi bahwa apaapa yang tersirat dalam hati, bermacam-macam dan bertingkat-tingkat. Ada yang dinamai *hajis* yaitu sesuatu yang terlintas dalam fikiran secara spontan dan berakhir seketika. Selanjutnya *khatir* yaitu yang terlintas sejenak kemudian terhenti. Yang ketiga adalah *hadits nafs* yaitu bisikan-bisikan hati yang dari saat ke saat muncul dan bergejolak. Peringkat ke empat adalah *hamm* yaitu kehendak melakukan sesuatu sambil memikirkan cara-cara pencapaiannya, dan yang terakhir adalah sebelum melangkah mewujudkan kegiatan adalah '*azm* yakni kebulatan tekad setelah rampungnya seluruh proses *hamm* dan dimulainya langkah awal bagi pelaksanaannya (M. Quraish Shihab, 2002:473).

Dalam penjelasan diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa ketika karyawan di PT.BPRS Bumi Rinjani Kepanjen ingin berpindah pekerjaan harus mengetahui apakah dengan pindahnya kita dari pekerjaan yang kita miliki sekarang itu bisa berdampak baik dengan kehidupan kita, artinya apapun yang akan kita lakukan haruslah kita amati terlebih dahulu agar tidak menyesal di kemudian hari.

## **2.4 Hubungan Antara Variabel**

### **2.4.1 Hubungan Beban Kerja dengan *Turnover Intention***

Penelitian pada Wulansari *et al.*, (2022) menunjukkan bahwa beban kerja yang berlebihan mempengaruhi niat berpindah. Peningkatan volume pekerjaan tanpa waktu penyelesaian yang memadai dapat menyebabkan stres fisik dan mental bagi karyawan (Wibowo *et al.*, 2021). Variabel beban kerja, diketahui dan dibuktikan bahwa terdapat pengaruh dan signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan selama masa pandemi COVID-19. Dapat disimpulkan bahwa *turnover intention* memiliki pengaruh dan signifikan terhadap beban kerja selama pandemi covid-19

**H1 : Diduga Beban Kerja memiliki Pengaruh terhadap *Turnover Intention* pada PT. BPRS Bumi Rinjani Kepanjen.**

### **2.4.2 Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja**

Menurut Inegbedion *et al.*, (2020) beban kerja karyawan dan kompleksitas tugas merupakan fungsi dari struktur organisasi. Bahkan di dalam organisasi yang sama, persyaratan tugas karyawan bervariasi karena karyawan dengan peringkat yang sama mungkin tidak diberi tugas yang sama. Perbedaan beban kerja mungkin sebagian besar dipengaruhi oleh kualifikasi pendidikan, bidang

spesialisasi atau posisi dalam organisasi. Di sebagian besar organisasi, variabilitas dalam beban kerja karyawan mungkin sebagian besar dipengaruhi oleh departemen tempat mereka berada. Tetapi bahkan di dalam departemen yang sama, tidak ada jaminan bahwa beban kerja karyawan akan seimbang. Persepsi karyawan tentang keseimbangan atau ketidak seimbangan beban kerja sebagai akibat dari perbedaan yang dirasakan antara beban kerjanya dan anggota perusahaan lainnya dapat menyebabkan ketidak puasan. Berdasarkan hasil penelitian Novita & Kusuma (2020) diketahui bahwa adanya pengaruh variabel beban kerja secara negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan. Dengan tingginya beban kerja yang dirasakan tentu akan makin menurunkan kepuasan kerja oleh karyawan. Menurut Wulansari *et al.*, (2022) beban kerja yang berlebihan akan dirasakan sangat memengaruhi kepuasan dalam bekerja. Namun tidak dapat dipungkiri bahwa beban kerja yang berlebihan memang menjadi tanggung jawab seorang karyawan.

Kesimpulannya hal ini menunjukkan banyaknya kewajiban dan peraturan yang harus dipatuhi sehingga menyebabkan kelelahan fisik dan mental pada pegawai bank. Jika masalah ini tidak segera ditangani, akan berdampak negatif pada seberapa puas Anda dengan pekerjaan Anda.

**H2 : Diduga Beban Kerja memiliki Pengaruh terhadap Kepuasan pada PT.BPRS Bumi Rinjani Kepanjen.**

### **2.4.3 Kepuasan Kerja dengan *Turnover Intention***

Hasil penelitian Shiddiqi (2021) kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Makin tinggi kepuasan kerja karyawan maka

makin rendah pula *turnover intention* karyawan (Dewi, 2021). Hal-hal tersebut telah dibuktikan oleh peneliti sebelumnya bahwa kepuasan kerja merupakan faktor penting dalam menekankan karyawan niat berpindah. Sehingga karyawan yang merasakan puas dan nyaman dengan lingkungannya sehingga sulit untuk keluar dari organisasi. Namun, dalam menghadapi ketidakpuasan kerja, peneliti tidak menyimpulkan bahwa niat untuk mengundurkan diri dari pekerjaannya (Wulansari *et al.*, 2022). Selanjutnya, menurut Yelfira & Soeling (2021) tingkat *turnover intention* bisa meningkat akibat faktor lainnya yang berasal dari dalam diri karyawan maupun dari luar (Prayogi *et al.*, 2019). Banyak penelitian menemukan bahwa kepuasan kerja makin mendorong karyawan untuk mencari pekerjaan lain untuk lebih meningkatkan kesejahteraannya pada tingkat yang lebih tinggi (Masykuroh & Muafi, 2021). Beberapa penelitian menunjukkan bahwa tingkat *turnover intention* yang rendah dapat meningkatkan kepuasan kerja (Kurniawaty *et al.*, 2019).

Dapat disimpulkan dari penelitian diatas bahwa *turnover intention* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Artinya makin tinggi *turnover intention* karyawan maka makin rendah pula kepuasan kerja karyawan.

**H3 : Kepuasan kerja berpengaruh terhadap *Turnover Intention* pada PT.  
BPRS Bumi Rinjani Kepanjen.**

#### **2.4.4 Kepuasan Kerja Memediasi Efek dari Beban Kerja pada *Turnover***

##### ***Intention***

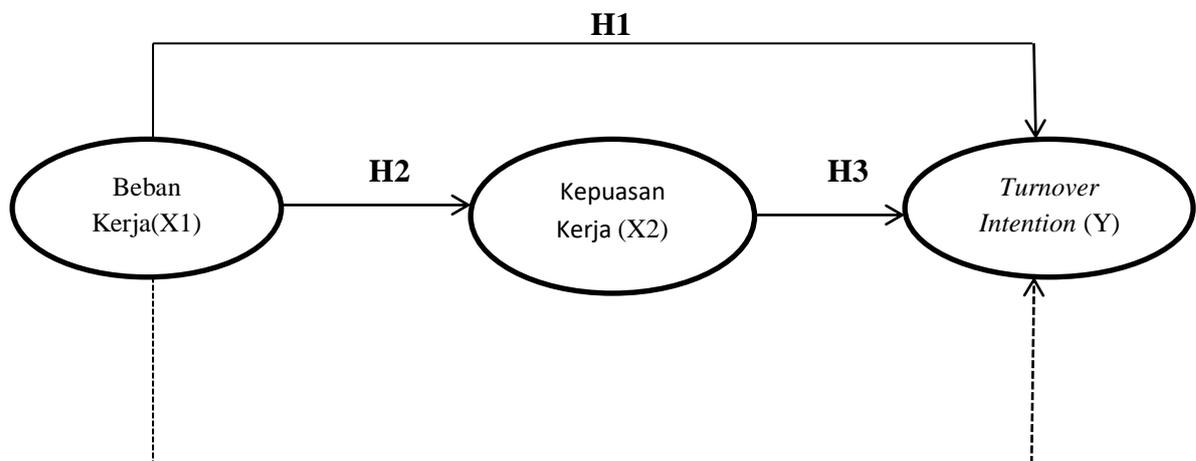
Menurut Wulansari *et al.*, (2022) beban kerja yang berlebihan berpengaruh pada *turnover intention*. Selain beban kerja yang berlebih, kepuasan kerja sebagai efek mediasi dari beban kerja terhadap *turnover intention*. Karyawan merasa beban kerja menjadi seimbang jika adanya komunikasi dan kerjasama yang baik antar sesama karyawan sehingga menimbulkan kepuasan dan tidak merasakan keinginan untuk mengundurkan diri dari perusahaan. Namun tidak dapat dipungkiri bahwa beban kerja yang berlebihan memang menjadi tanggung jawab seorang karyawan, sehingga menimbulkan *turnover intention* jika adanya beban kerja berlebih yang diberikan. Kepuasan kerja tidak memberikan pengaruh pada niat karyawan untuk mengundurkan diri, karena ada hal yang membuat karyawan merasa tidak puas di tempat kerja ketika berada dalam posisi stres di tempat kerja. Dalam kepuasan atau ketidakpuasan kerja, karyawan berasumsi bahwa beban kerja yang berlebihan akan memengaruhi kepuasan kerja. Namun, dalam menghadapi ketidakpuasan kerja karyawan tidak menyimpulkan bahwa memiliki niat untuk mengundurkan diri dari perusahaan (Wulansari *et al.*, 2022). Tidak dapat dipungkiri bahwa karyawan merasa wajar dalam suatu pekerjaan pasti ada beban kerja akibat ketidakpuasan dalam bekerja (Wulansari *et al.*, 2022).

Dapat disimpulkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. Namun kepuasan kerja tidak berpengaruh secara langsung dan tidak langsung terhadap *turnover intention*.

**H4 : Kepuasan Kerja memediasi Efek dari Beban Kerja terhadap *Turnover Intention* pada PT. BPRS Bumi Rinjani Kepanjen.**

## 2.5 Model Hipotesis

Hipotesis adalah klaim yang akan diuji atau tanggapan sementara untuk penyelidikan penelitian. Definisi lain dari hipotesis adalah solusi sementara yang kebenarannya masih diselidiki atau kompilasi temuan teoritis dari literatur. Penting untuk menunjukkan kebenaran melalui tes atau tes, yang disebut sebagai uji hipotesis, karena masih bersifat sementara. Hipotesis penelitian yang diturunkan dari model hipotesis adalah sebagai berikut:



**H4**

### 2.5.1 Hipotesis Penelitian

Menurut Sugiyono (2017), memahami hipotesis adalah solusi sementara untuk rumusan masalah penelitian. Akibatnya, rumusan masalah penelitian biasanya berbentuk kalimat pernyataan. Karena tanggapan hanya berdasarkan data aktual yang diperoleh melalui pengungkapan data, itu diklaim bersifat sementara. Sebagai tanggapan teoretis, bukan empiris, terhadap perumusan topik studi, hipotesis mungkin juga diartikulasikan. Hipotesis berikut dikemukakan dalam penelitian ini berdasarkan kerangka yang disebutkan di atas:

Beberapa penelitian terdahulu yang dilakukan (Wibowo *et al.*, 2021) ; (Prayogi *et al.*, 2019) diketahui dan dibuktikan bahwa tidak terdapat pengaruh antara beban kerja dan *turnover intention* pada karyawan selama masa pandemi COVID-19. Berbeda dengan penelitian (Wulansari *et al.*, 2022); (Purwati & Maricy, 2019); (Kristiyanto & Khasanah, 2021) bahwa beban kerja berpengaruh signifikan pada *turnover intention*. Berdasarkan hal tersebut hipotesis yang diajukan pada variabel beban kerja terhadap *turnover intention* adalah :

**H<sub>1</sub>: Beban Kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap *turnover intention* di PT. BPRS Bumi Rinjani Kepanjen.**

Beberapa penelitian terdahulu yang dilakukan (Inegbedion *et al.*, 2020); (Novita & Kusuma, 2020); diketahui dan dibuktikan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara beban kerja terhadap kepuasan kerja pada karyawan selama masa pandemi COVID-19. Berbeda dengan penelitian Wulansari *et al.*,( 2022) beban kerja yang berlebihan tidak berpengaruh pada kepuasan kerja. Berdasarkan

hal tersebut hipotesis yang diajukan pada variabel beban kerja terhadap kepuasan kerja adalah :

**H<sub>2</sub> : Beban Kerja memiliki pengaruh signifikan pada kepuasan kerja di PT.**

**BPRS Bumi Rinjani Kepanjen.**

Beberapa penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Dewi, 2021); (Prayogi et al., 2019); (Kurniawaty *et al.*, 2019); Masykuroh & Muafi (2021) kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Berbeda dengan penelitian Wulansari *et al.*,( 2022); (Yelfira & Soeling, 2021) kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap *turnover intention*. Kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap *turnover intention*. Berdasarkan hal tersebut hipotesis yang diajukan pada variabel kepuasan kerja terhadap *turnover intention* adalah :

**H3: Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap *Tunover Intention* pada Karyawan PT. BPRS Bumi Rinjani Kepanjen.**

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Wibowo et al., (2021) dalam kepuasan atau ketidakpuasan kerja, karyawan berasumsi bahwa beban kerja yang berlebihan akan memengaruhi kepuasan kerja. Namun, dalam menghadapi ketidakpuasan kerja karyawan tidak menyimpulkan bahwa memiliki niat untuk mengundurkan diri dari perusahaan. Tidak dapat dipungkiri bahwa karyawan merasa wajar dalam suatu pekerjaan pasti ada beban kerja akibat ketidakpuasan dalam bekerja. Berdasarkan hal tersebut hipotesis yang diajukan pada variabel kepuasan kerja sebagai mediasi dari beban kerja terhadap *turnover intention*.

**H4: Kepuasan Kerja memediasi efek dari Beban Kerja pada *Turnover Intention*.**

## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### 3.1 Jenis dan Pendekatan Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Menurut Arikunto, (2017) metode kuantitatif adalah untuk menggambarkan hubungan antara variabel yang diuji yaitu beban kerja terhadap *turnover intention* yang dimediasi oleh kepuasan kerja. suatu strategi penelitian yang bertujuan untuk menguji teori, melakukan analisis data sesuai dengan teknik statistik, dan mengukur variabel sebagai nilai numerik. Kuesioner pribadi kemudian digunakan untuk mengumpulkan informasi dari responden dalam penelitian ini. Sesuai dengan kesulitan dan tujuan yang telah ditetapkan, maka ditetapkan bahwa penelitian ini merupakan penelitian eksplanatori (*Explanatory research*). *Explanatory research* adalah menguji hipotesis yang telah dirumuskan untuk menjelaskan hubungan antara variabel dengan variabel lain (Yayuk & Sugiyono, 2019).

Model penelitian ini menggunakan model *path analysis* (analisis jalur). Menurut Yayuk & Sugiyono (2019) *path analysis* adalah suatu uji untuk mengetahui pengaruh langsung maupun tidak langsung dari variabel-variabel yang dihipotesiskan. Dalam penelitian ini terdapat tiga variabel yaitu, variabel *independent* (beban kerja dan kepuasan kerja), variabel *dependent* (*turnover intention*).

### **3.2 Lokasi Penelitian**

Dalam penelitian ini objek lokasi yang dijadikan tempat penelitian adalah seluruh BPRS Bumi Rinjani Kapanjen yang berlokasi di Kapanjen, Gondanglegi, Probolinggo, Donomulyo, Pakis, Turen, Karangploso, Singosari, Wagir, Bululawang, Singosari, Lawang dan Tirtoyudo. Untuk memperoleh data yang diperlukan, maka peneliti melaksanakan penelitian pada waktu yang telah ditentukan. Alasan memilih PT BPRS Bumi Rinjani Kapanjen karena di era pandemi covid-19 perusahaan sering terjadinya *turover intention*.

### **3.3 Populasi dan Sampel Penelitian**

#### **3.3.1 Populasi**

Menurut Yayuk & Sugiyono (2019) istilah populasi mengacu pada sesuatu, kumpulan individu, atau hal lain yang mendapat perhatian penelitian khusus waktu dan ruang pegawai PT. BPRS Bumi Rinjani Kapanjen menjadi seluruh sampel dalam penelitian ini yang berjumlah 69 orang.

#### **3.3.2 Sampel**

Sampel merupakan perwakilan dari jumlah populasi yang karakteristiknya memuni syarat untuk diteliti (Yayuk & Sugiyono, 2019). Sedangkan menurut A. P. Dewi (2021) sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah semua populasi, menggunakan teknik sampel jenuh. Hal ini dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil. Sehingga responden dalam penelitian ini adalah karyawan PT. BPRS Bumi

Rinjani Kepanjen sebanyak 69 orang yang mana dari keseluruhan populasi yang akan di teliti.

### **3.4 Teknik Pengambilan Sampel**

Menurut Yayuk & Sugiyono (2019) Sampel diambil dengan cara sampling jenuh yaitu pengambilan anggota sampel yang dari keseluruhan populasi. Biasanya pengambilan sampel ini jika jumlah populasi kurang dari 100 atau relatif kecil.

### **3.5 Data dan Jenis Data**

Dalam penelitian ini menggunakan jenis data primer serta sekunder, sebagai berikut:

#### **1. Data primer**

Data primer, data yang di dapat secara langsung dari jawaban responden lewat penyebaran kuesioner atau data yang didapat dengan wawancara (Yelfira & Soeling, 2021). Data yang dikumpulkan oleh peneliti sendiri yaitu melakukan penyebaran kuesioner.

#### **2. Data sekunder**

Data sekunder merupakan data yang bersumber dari data perusahaan yang telah diolah yang umumnya bersifat objektif meliputi peraturan perusahaan, dan laporan mengenai data karyawan (Yelfira & Soeling, 2021).

### 3.6 Teknik Pengumpulan Data

Memiliki proses yang konsisten untuk mengumpulkan data yang diperlukan selama pengumpulan data. Secara umum ada 3 cara untuk memperoleh data, antara lain:

- a) Kuesioner adalah sekumpulan data yang menggunakan kuesioner terstruktur untuk mendapatkan data yang tepat dari responden. Untuk mengumpulkan data yang relevan untuk penelitian, kuesioner ini dibuat.
- b) Wawancara adalah ketika penanya dan tanggapan berbicara tatap muka untuk mengumpulkan informasi. khususnya di PT. BPRS Bumi Rinjani Kepanjen, yang memuat informasi tentang lokasi perusahaan, personel, dan faktor lainnya.
- c) Dokumentasi, yang terdiri dari data yang dikumpulkan dari berbagai sumber, seperti bagan organisasi, wewenang, dan tanggung jawab setiap karyawan (Dewi, 2021).

### 3.7 Definisi Operasional Variabel

Variabel penelitian adalah variabel yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga mendapat informasi tentang yang diteliti untuk ditarik kesimpulan (Yayuk & Sugiyono, 2019). Dalam penelitian ini ada tiga variabel yang akan dianalisis, anantara lain :

- a. Variabel Bebas (*independent*)

Menurut Yayuk & Sugiyono (2019) variabel bebas merupakan variabel yang memengaruhi variabel terikat (*dependent*).

b. Variabel Terikat (*dependent*)

Menurut Yayuk & Sugiyono (2019) variabel terikat (*dependent*) merupakan variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas atau yang menjadi penyebab adanya variabel bebas. Definisi operasional variabel ditampilkan pada tabel 3.1 berikut:

**Tabel 3. 1**  
**Definisi Operasional Variabel**

Variabel	Indikator	Item	Sumber
Beban Kerja	1. Kondisi Pekerjaan	1. Karyawan memahami pekerjaan tersebut dengan baik. 2. Perusahaan telah memiliki dan menyosialisasikan SOP ( <i>Standar Operating Procedure</i> ) 3. Peralatan kerja yang saya terima sesuai dengan pekerjaan yang saya kerjakan. 4. Ruang kerja yang nyaman membuat saya lebih bersemangat dalam bekerja.	(Listiana <i>et al.</i> , 2020)
	2. Penggunaan Waktu Kerja	1. Waktu kerja yang sesuai dengan SOP 2. Penggunaan waktu kerja yang diberlakukan kepada karyawan cenderung berlebihan atau sangat sempit 3. Pekerjaan yang kompleks membuat saya sulit membagi	

		<p>waktu.</p> <p>4. Atasan selalu melakukan pengawasan kerja pada saat jam kerja berlangsung.</p>	
	3. Target yang Harus Dicapai	<p>1. Target kerja yang ditetapkan oleh perusahaan memengaruhi beban kerja yang diterima oleh karyawan.</p> <p>2. Prosedur kerja yang ditetapkan perusahaan membuat saya untuk bekerja lebih cepat.</p> <p>3. Pekerjaan yang berlebihan membuat saya mudah cepat sakit.</p>	
Kepuasan Kerja	1. Gaji	<p>1. Kesesuaian gaji dengan pekerjaan</p> <p>2. Kesesuaian gaji dengan harapan.</p> <p>3. Merasa puas dengan tunjangan yang diberikan</p> <p>4. Perusahaan tempat saya bekerja dalam prosedur pembayaran gaji tepat waktu.</p> <p>5. Penghasilan yang saya peroleh dapat membuat semangat kerja meningkat.</p>	(Hee <i>et al.</i> , 2019)
	2. Pekerjaan itu sendiri	<p>1. Pekerjaan saya sangat menarik karena sesuai dengan kemampuan, keahlian, dan pendidikan yang saya dimiliki</p> <p>2. Saya merasa bangga dengan hasil pekerjaan</p>	

		<p>saya sendiri.</p> <p>3. Saya merasa senang mendapat kesempatan belajar hal-hal baru dalam pekerjaan saya</p>	
	3. Rekan kerja	<p>1. Rekan kerja saya bisa diajak kerjasama dalam tim</p> <p>2. Saya menikmati bekerja di sini karena teman-teman yang menyenangkan.</p> <p>3. Rekan kerja saya selalu memberikan dukungan pada saya.</p>	
	4. Supervisi	<p>1. Pimpinan memberikan dukungan pada karyawan</p> <p>2. Saya merasa puas atas dukungan moral yang diberikan atasan</p> <p>3. Hubungan atasan dengan bawahan sangat baik.</p>	
	5. Promosi	<p>1. Dengan kinerja yang baik memperoleh kesempatan adil dalam promosi jabatan.</p> <p>2. Adanya kesempatan promosi jabatan dari perusahaan tempat saya bekerja menambah semangat kerja saya.</p> <p>3. Saya puas dengan kesempatan untuk memperoleh promosi kenaikan jabatan.</p>	
<i>Turnover</i>	1. Adanya pikiran untuk keluar	1. Saya berfikir untuk keluar dari pekerjaan saya	

<i>Intention</i>		<p>2. Saya berpikir untuk meninggalkan perusahaan jika fasilitas yang diberikan kurang memadai.</p> <p>3. Jika saya memiliki peluang untuk keluar dari perusahaan tempat saya bekerja saya akan melakukannya.</p>	(Junaidi <i>et al.</i> , 2020)
	2. Mencari lowongan pekerjaan	<p>1. Keinginan untuk mencoba mencari informasi pekerjaan ditempat lain yang lebih baik</p> <p>2. Saya akan meninggalkan perusahaan tempat saya bekerja bila sudah mendapatkan pekerjaan dengan gaji yang lebih besar.</p> <p>3. Saya menghubungi beberapa teman saya untuk menanyakan lowongan pekerjaan.</p> <p>4. Saya sedang mencari pekerjaan baru dan peluang baru dari perusahaan lain.</p>	
	3. Memiliki keinginan yang kuat untuk berpindah perusahaan	<p>1. Keinginan untuk keluar dari pekerjaan untuk beberapa bulan atau tahun kedepan.</p> <p>2. Keinginan untuk meninggalkan perusahaan dalam waktu dekat</p> <p>3. Saya berniat keluar dari perusahaan tempat saya bekerja</p>	

		<p>karena pekerjaan pekerjaan saya terlalu berat.</p> <p>4. Saya berniat keluar dari perusahaan tempat saya bekerja saat ini karena imbalan yang diberikan sedikit.</p> <p>5. Saya berniat keluar dari perusahaan tempat saya bekerja karena tidak ada pengembangan karir.</p>	
--	--	--	--

Sumber Data : Data Diolah 2022

### 3.8 Skala Pengukuran

Menurut A. P. Dewi (2021) Sebuah skala pengukuran yang berfungsi sebagai standar untuk penelitian kuantitatif digunakan untuk mengumpulkan data kuantitatif. Untuk mengukur variabel yang akan diteliti, alat penelitian ini berupa kuesioner. Menurut A. P. Dewi (2021) *skala likert* merupakan pengukuran berbobot yang didasarkan pada tanggapan terhadap pertanyaan dan hal-hal dengan menggunakan skala satu sampai lima. Kategori peringkat jawaban dengan rentang nilai dari satu hingga lima diberikan untuk penelitian ini. Adapun *skala linkert* pada penelitian ini ditampilkan pada tabel 3.2 berikut.

**Tabel 3. 2**  
**Bobot nilai setiap pertanyaan**

<b>Alternatif Jawaban</b>	<b>Bobot Nilai</b>
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Netral	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Sumber : (Dewi, 2021)

### **3.9 Metode Analisis Data**

#### **3.9.1 Uji Validitas dan Reliabilitas**

Pengujian validitas melibatkan evaluasi suatu faktor yang menunjukkan tingkat validitas atau validitas instrumen. Jika suatu alat dapat secara akurat mengukur objek yang diukur, itu dianggap sah (Yayuk & Sugiyono, 2019). Menurut A. P. Dewi (2021) menghitung hubungan antara hasil skor setiap pertanyaan dan jumlah pertanyaan adalah salah satu cara untuk memeriksa validitas instrumen. Jika nilai signifikansi (sig) lebih kecil dari 0,05 maka hasilnya dapat diterima, begitu pula sebaliknya. Menurut A. P. Dewi (2021) hasil kuesioner tidak akan berubah jika diambil lebih dari satu kali. Jika suatu instrumen memberikan nilai alfa lebih besar dari 0,06 instrumen tersebut dinilai dapat diandalkan (Ayunia 2017).

### **3.10 Uji Asumsi Klasik**

#### **3.10.1 Uji Normalitas**

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui sebaran data pada variabel penelitian ini berdistribusi normal atau tidak. Data dikatakan berdistribusi normal jika nilai probabilitas  $p > 0,05$ , sedangkan data yang tidak berdistribusi normal memiliki nilai  $p < 0,05$  (Sugiyono, 2019). Model uji normalitas yang digunakan yaitu uji komogorov-Smirnov (K-S), dalam pengambilan keputusan uji ini, yang mana bila nilai signifikansi Kolmogorov-Smirnov  $> 0,05$  sehingga dinyatakan data berdistribusi normal.

#### **3.10.2 Uji Linieritas**

Uji linieritas merupakan uji yang dilakukan untuk melihat suatu hubungan variabel independen dan variabel dependen apakah bersifat linier atau tidak (Hidayati & Mulyana, 2021). Metode yang dilakukan uji linieritas ini menggunakan *curva estimation* yaitu menggambarkan suatu hubungan linear antara variabel yang ada dalam hipotesis penelitian. Apabila nilai signifikansi ( $\text{sig}$ )  $< 0,05$  dapat dikatakan tidak linier serta sebaliknya. Dan juga bisa dilihat pada *devition from linerty*, yang mana bila nilai *devition from linerty*  $> 0,05$  ada hubungan variabel dinyatakan linier.

#### **3.10.3 Uji Heteroskedastisitas**

Menurut Yayuk & Sugiyono (2019) uji heteroskedastisitas adalah uji yang bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan

variance dari residual satu pengamat ke pengamatan lain. Dalam menguji terdapat tidaknya heterokedasitas digunakan uji *rank spearman* ialah dengan mengkorelasikan variabel independen terhadap mutlak dari hasil regresi. Bila  $\text{sig} < 0,05$  sehingga disebut heteroskedasitas. bila  $\text{sig} > 0.05$  maka disebut homoskedasitas.

### **3.11 Teknik Analisis Data**

#### **3.11.1 Analisis Jalur (*path Analysis*)**

Analisis jalur adalah metode untuk mencari tahu penyebab dan efek regresi berganda, di mana variabel independen mungkin memiliki efek langsung atau tidak langsung terhadap variabel dependen (Keneq, 2020). *Path analysis* digunakan untuk mengetahui pengaruh langsung dan tidak langsung antara variabel bebas dan terikat.

#### **3.11.2 Uji R-square**

Uji koefisien determinasi  $R^2$  adalah uji yang dilakukan untuk mengetahui seberapa besar kontribusi model dalam menerangkan variansi variabel terikat. Jika nilai koefisienya kecil berarti kontribusi variabel-variabel bebas dalam menjelaskan variansi dependen sangat terbatas (Agustina et al., 2021). Nilai koefisien detreminasi adalah di antar nol dan satu. Nilai  $R^2$  yang kecil dapat dimaksud jika kontribusi variabel *independent* dalam menjelaskan variabel-variabel sangat terbatas. Adapun rumus untuk mencari nilai koefisien determinasi yaitu:

$$Kd = r^2 \times 100\%$$

Berikut Keterangan:

KD = Koefisien Determinasi

$r^2$  = Rasio Variabilitas

### 3.11.3 Uji Parsial (Uji t)

Uji parsial pada intinya untuk membuktikan seberapa berpengaruh variabel *independent* secara individual memengaruhi variabel *dependent* (Novita & Kusuma, 2020). Uji parsial dilakukan untuk membandingkan dari t hitung dengan t tabel yang dapat dilihat dari hasil pengolahan *coffecinets*.

### 3.12 Uji Mediasi

Uji intervening merupakan uji untuk mengetahui kedudukan variabel mediasi dalam model. Menurut Yelfira & Soeling (2021) uji sobel digunakan untuk menghitung nilai variabel mediasi yang berdistribusi normal. Uji sobel (*sobel test*) dilakukan dengan *aplikasi statistic kalkulator sobel test*, sebagai berikut:

$$S_{ab} = \sqrt{b^2 S_a^2 + a^2 S_b^2 + S_a^2 S_b^2}$$

Dengan penjelasan :

$S_{ab}$  = besar standar error pengaruh tidak langsung

$S_a$  = standar error koefesien a

$S_b$  = standar error koefesien b

a = jalur variabel bebas (X) dengan variabel (Z).

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1 Gambaran Umum Objek penelitian**

##### **4.1.1 Gambaran Umum PT. BPRS Bumi Rinjani Kapanjen**

PT. BPRS Bumi Rinjani Kapanjen merupakan salah satu bank pembiayaan rakyat syariah milik Perorangan di Kabupaten Malang. PT. Bank Pembiayaan Rakyat Bumi Rinjani Kapanjen, suatu perusahaan perbankan yang telah terdaftar dan diawasi oleh Otoritas Jasa Keuangan, berkedudukan dan kantor pusat di Kapanjen, Kabupaten Malang. PT BPR Bumi Rinjani Kapanjen didirikan pada tanggal 16 November 1992, berdasarkan Akta Notaris No. 132, tanggal 16 Oktober 1991, dan Akta Perubahan No. 54, tanggal 9 Mei 1992, dibuat di hadapan Darma Sanjata Sudagung, SH, Notaris di Malang, dengan persetujuan Menteri Kehakiman Republik Indonesia dengan nomor C2-4578.HT.01.01.TH.92 tanggal 9 Nopember 1992. Pada tahun 2006 dikonversi menjadi BPR Syariah berdasarkan Akte Perubahan Anggaran dasar No.36 tanggal 20 Januari 2006 yang dibuat dihadapan Darma Sanjata Sudagung,SH, Notaris di Malang dengan pengesahan Departemen Hukum Dan Hak Asasi Manusia No. C-07-850 HT.01.04.TH.2006 tanggal 17 Maret 2006 serta Ijin Perubahan Kegiatan Usaha Konvensional Menjadi Kegiatan Usaha Berdasarkan Prinsip Syariah dari Gubernur Bank Indonesia Nomor : 8/57/KEP.GBI/2006 tanggal 7 Agustus 2006. Serta Anggaran dasar tersebut telah mengalami beberapa kali perubahan, perubahan terakhir karena merger dengan PT BPRS Bumi Rinjani Probolinggo yang masih merupakan satu grup dengan Kapanjen berdasarkan Akte Perubahan Anggaran dasar

No. 17 tanggal 25 Juli 2018 yang dibuat dihadapan notaris Galu Eva Purnama Sh,M.Kn Notaris di Malang dengan pengesahan Departemen Hukum Dan Hak Asasi Manusia No. AHU-0006767.01.10 tanggal 07 Agustus 2018.

PT. BPRS Bumi Rinjani Kepanjen merupakan salah satu bank pembiayaan rakyat syariah yang terletak di daerah yang padat penduduk dan beralamat di Jl. A Yani No 130 Kepanjen, Malang. **Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS)** Bumi Rinjani Kepanjen memang untuk meningkatkan kesejahteraan ekonomi islam terutama masyarakat ekonomi yang menengah ke bawah dimana lokasinya ada di pedesaan yang belum terjangkau secara maksimal oleh layanan bank umum. Tidak hanya itu, **Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS)** Bumi Rinjani Kepanjen tersebut juga menambah lapangan kerja terutama di tingkat kecamatan sehingga arus urbanisasi ini bisa dikurangi dan yang tak kalah penting juga adalah membina *ukhuwah islamiyah* melalui kegiatan ekonomi untuk meningkatkan pendapatan perkapita sehingga kualitas hidup akan lebih memadai.

PT. BPRS Bumi Rinjani Kepanjen sebagai salah satu bank pembiayaan rakyat syariah di Kabupaten Malang menyediakan produk dan jasa tabungan umroh, tabungan qurban, tabungan aqiqah, tabungan rinjani, deposito. Untuk pembiayaan yang dilakukan BPRS Bumi Rinjani Kepanjen sistem pembiayaan bagi hasil ( pembiayaan Mudharabah, pembiayaan Musyarakah), sistem jual beli ( Pembiayaan Murabahah, Pembiayaan Istishna, Pembiayaan Salam) dan sistem Sewa ( Pembiayaan Ijarah, Pembiayaan Multijasa, Ijarah Munthaiyah Bin Tamblik).

#### **4.1.2 Visi, Misi, Produk dan Kantor Layanan PT. BPRS Bumi Rinjani**

##### **Kepanjen**

##### **A. Visi**

Menjadi lembaga keuangan mikro syariah yang sehat dan terpercaya.

##### **B. Misi**

1. Menjadi *market leader* BPR Syariah di Malang Raya.
2. Menjadi BPR Syariah yang paling dikenal di Kabupaten Malang.
3. Menjadi BPR Syariah yang sehat, tumbuh dan berkembang.

##### **C. Produk**

Sebagai lembaga Intermediasi PT BPRS Bumi Rinjani Kepanjen, telah dapat menjalankan tugas dan fungsinya dengan baik, maka mempunyai kewajiban untuk menghimpun dana dari masyarakat dan juga menyalurkan kembali dana tersebut kepada masyarakat, adapun produk yang ditawarkan adalah :

##### **1. Simpanan**

:

1. Tabungan Mitra iB BSR
2. Tabungan Rinjani iB BSR
3. Tabungan Qurban iB BSR
4. Tabungan Aqiqah iB BSR
5. Tabungan Umroh Maqbulah iB BSR
6. Deposito Mudharabah

#### **D. Kantor Layanan :**

Kantor Pusat : Jl. A Yani No 130 Kepanjen

Kantor Cabang :

1. Jl DR Wahidin Ruko KAV. No 3 Gondanglegi
2. Jl Raya Dringu No 110 Probolinggo

Kantor Kas :

1. Jl Raya Donomulyo No. 62 Donomulyo
2. Jl. Raya Pakisjajar ruko kavling No. 05 RT 01/ 04 Pakis
3. Jl. Gatot Subroto 317-319 Turen
4. Jl. Kertanegara RT 04/001 Karangploso
5. Jl. Taman Suci No. 8 Wonokerto
6. dst

#### **4.1.3 Pemilikan Saham**

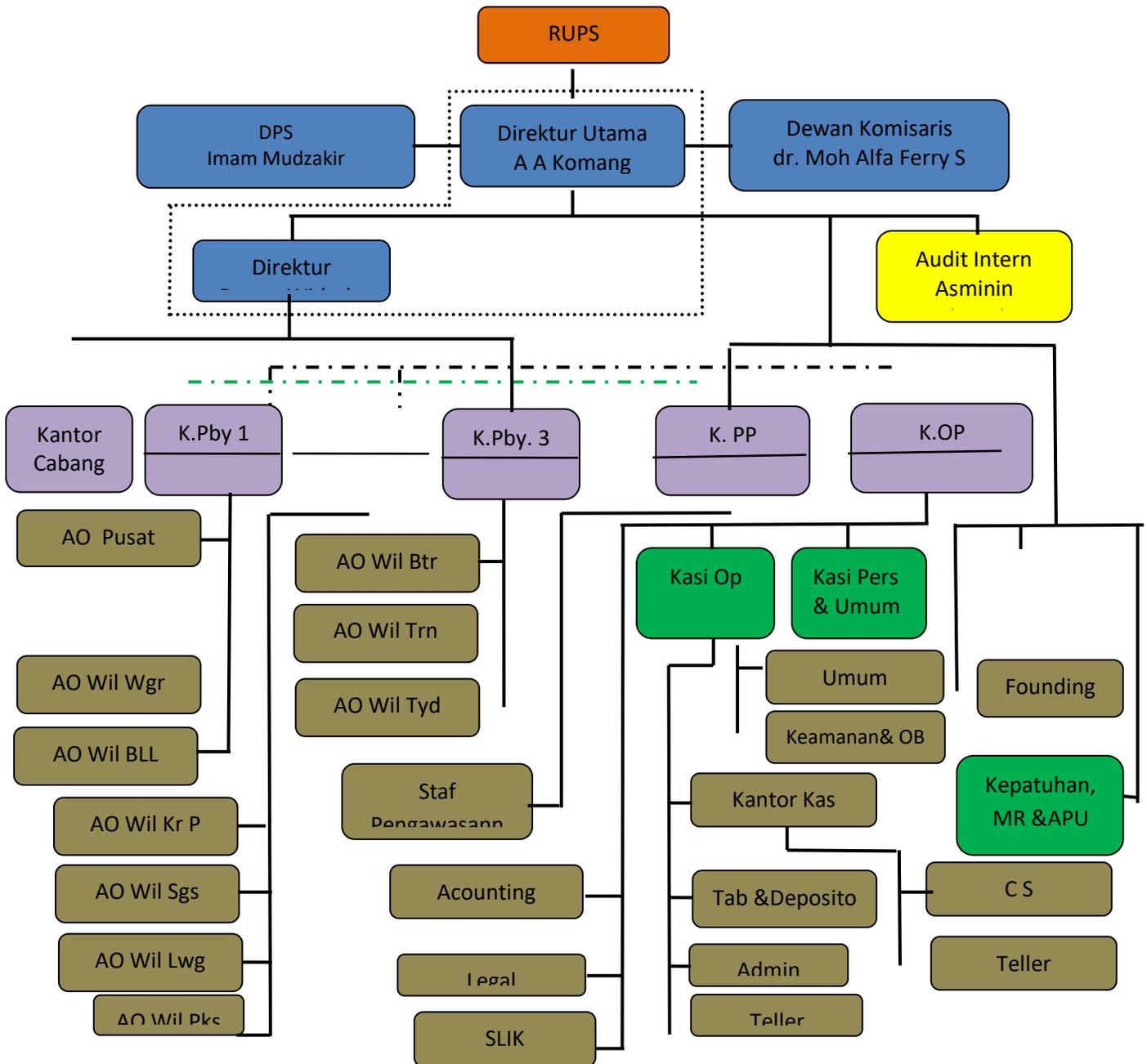
1. dr Moh. Alfa Ferry Santoso : 3.640 Lembar saham ( 52% )
2. Moh. Edwin D Ramafitra, SE: 1.680 Lembar saham ( 24% )
3. Moh. Raymond Leowira, SE : 1.680 Lembar saham ( 24 %)

#### **4.1.4 Struktur Organisasi**

Di era globalisasi saat ini dan masa depan, sumber daya manusia semakin berperan penting dalam menciptakan organisasi yang berdaya saing. kekurangan

sumber daya manusia yang berkompeten tinggi di bidang dan perannya masing-masing.

**Gambar 4 1**  
**STRUKTUR ORGANISASI**  
**PT BPRS BUMI RINJANI KEPANJEN**



SumberData : HRD PT. BRS Bumi Rinjani Kepanjen (2022)

## 4.2 Pembahasan Subjek Penelitian

### 4.2.1 Deskripsi Karakteristik Responden

Dalam penelitian ini karakteristik responden meliputi usia, pendidikan, masa kerja, jenis kelamin dan status menikah. Dari responden sebanyak 69 sampel, hasil analisis karakteristik responden secara lengkap dapat di lihat di bawah ini:

Adapun responden menurut usia di jelaskan pada tabel berikut:

**Tabel 4 1**

**Karakteristik Responden Berdasarkan Usia Karyawan**

<b>Tingkat Usia</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Presentase%</b>
20-29 Tahun	46	67%
30-39 Tahun	17	25%
>40 Tahun	6	8%
<b>Total</b>	<b>69</b>	<b>100%</b>

Sumber: Data Diolah 2022

Berdasarkan tabel 4.1 diatas dapat dilihat bahwa menunjukkan yang berusia 20 s/d 29 sebanyak 46 (67%), setelah itu responden pada usia 30 s/d 39 tahun sebanyak 17 (25%), berikutnya responden pada yang berusia > 40 tahun sebanyak 6 (8%). Dapat disimpulkan dari data diatas bahwa responden terbanyak merupakan responden yang berusia 20 s/d 29 tahun.

Adapun responden menurut jenis kelamin ditampilkan pada tabel 4.2 berikut:

**Tabel 4 2**

**Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

<b>Jenis Kelamin</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Presentase %</b>
Perempuan	44	64%
Laki-laki	25	36%
Total	69	100%

Sumber : Data Diolah 2022

Berdasarkan tabel 4.2 diatas dapat dilihat mayoritas responden penelitian ini adalah perempuan yaitu sebanyak 44 (64%), dan laki-laki sebanyak 25 (36%). Melihat bahwa penelitian yang dilakukan ini di PT.BPRS Bumi Rinjani Kepanjen yang memungkinkan jumlah karyawan lebih banyak dari jumlah karyawan.

Adapun responden menurut masa kerja ditampilkan pada tabel 4.3 berikut:

**Tabel 4 3**

**Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja**

<b>Masa Kerja</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Presentase%</b>
<2 Tahun	13	19%
2-10 Tahun	42	60%
11-20 Tahun	8	12%
21-29 Tahun	6	9%
Total	69	100%

Sumber: Data Diolah 2022

Berdasarkan tabel 4.3 diatas bahwa menunjukkan masa kerja 2 s/d 10 tahun mendominasi dengan jumlah 42 (60%), setelah itu responden pada masa kerja < 2 tahun sebanyak 13 (19%), berikutnya responden pada masa kerja 11 s/d 20 tahun sebanyak 8 (12%), serta responden dengan masa kerja 21 s/d 29 tahun sebanyak 6 (9%). Dapat disimpulkan dari data diatas bahwa responden masa kerja terbanyak merupakan responden pada masa kerja 2 s/d 10 tahun dengan jumlah 42 karyawan serta presentase 61%.

Adapun responden berdasarkan pendidikan ditampilkan pada tabel 4.4 berikut :

**Tabel 4 4**

**Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan**

<b>Pendidikan</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Presentase%</b>
SMA	19	28%
Diploma	5	7%
Sarjana S1	43	62%
S2	2	3%
Total	69	100%

Sumber: Data Diolah 2022

Berdasarkan tabel 4.4. diatas membuktikan kalau responden karyawan yang berpendidikan SMA/SMK sebanyak 19 (28%) serta yang berpendidikan Diploma sebanyak 5 (7%), berikutnya responden dengan pendidikan S1 sebanyak 43 (62%) dan responden dengan pendidikan S2 sebanyak 2 (3%). Hal ini menunjukkan kalau responden terbanyak pada penelitian ini merupakan S1 sebanyak 43 karyawan dengan presentase 62%.

Selanjutnya pembagian identitas berdasarkan responden status pernikahan ditampilkan pada tabel 4.5 berikut:

**Tabel 4 5**

**Karakteristik responden berdasarkan status pernikahan**

<b>Status</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Presentase %</b>
Belum Menikah	35	51
Menikah	34	49
Total	69	100

Sumber: Data Diolah 2022

Berdasarkan tabel 4.5 diatas membuktikan responden karyawan yang belum menikah sebanyak 35 (51%) dan yang sudah menikah sebanyak 34 (49%). Hal ini membuktikan bahwa mayoritas responden pada penelitian ini adalah yang belum menikah 35 karyawan dengan presentase 51%.

#### **4.2.2 Gambaran Distribusi Frekuensi Responden**

Hasil dalam penelitian ini bertujuan menggambarkan suatu kondisi antara variabel yang berupa pertanyaan yang telah diberikan oleh penelitian, baik jumlah ataupun presentase.

#### 4.2.2.1 Variabel Bebas

##### 1. Beban Kerja (X1)

**Tabel 4 6**

**Distribusi Frekuensi Item Variabel Beban Kerja (X1)**

Item	Frekuensi Responden					Total	Presentase Responden					Total %	Mean
	STS	TS	N	S	SS		STS	TS	N	S	SS		
X1.1	0	0	4	44	21	69	0%	0%	6%	64%	30%	100%	4,246
X1.2	2	3	7	39	18	69	3%	4%	10%	57%	26%	100%	3,986
X1.3	2	4	9	32	22	69	3%	6%	13%	46%	32%	100%	3,986
X1.4	1	1	1	38	28	69	1%	1%	1%	55%	41%	100%	4,319
X1.5	3	22	28	11	5	69	4%	32%	41%	16%	7%	100%	2,899
X1.6	3	14	18	27	7	69	4%	20%	26%	39%	10%	100%	3,304
X1.7	7	13	23	23	3	69	10%	19%	33%	33%	4%	100%	3,029
X1.8	11	20	7	24	7	69	16%	29%	10%	35%	10%	100%	2,942

Sumber : Data Diolah 2022

Pada item X1.1 menunjukkan bahwa dari ke 69 responden sebanyak 4 responden (6%) menerangkan netral, 44 responden (64%) menerangkan setuju, 21 responden (30%) menerangkan sangat setuju. Pada item X1.2 menunjukkan bahwa 2 responden (3%) menerangkan sangat tidak setuju, 3 responden (4%) menerangkan tidak setuju, 7 responden (10%) menerangkan netral, 39 responden (57%) menerangkan setuju, 18 responden (26%) menerangkan sangat setuju. Pada item X1.3 menunjukkan bahwa 36 responden (52%) menerangkan tidak setuju, 26 responden (38%) menerangkan netral, 7 responden (10%) menerangkan setuju. Pada item X1.4 menunjukkan bahwa 1 (1%) responden menerangkan sangat tidak setuju, 1 responden (1%) menerangkan tidak setuju, 1 responden (1%) menerangkan netral, 38 (55%) responden menerangkan setuju, 28 (41%) responden menerangkan sangat setuju.

Pada item X1.5 menunjukkan bahwa 3 (4%) responden sangat tidak setuju, 22 (32%) responden menerangkan tidak setuju, 28 responden (41%) menerangkan netral, 11 (16%) responden menerangkan setuju, 5 (7%) responden sangat setuju. Pada item X1.6 menunjukkan bahwa 3 responden (4%) menerangkan sangat tidak setuju, 14 responden (20%) menerangkan tidak setuju, 18 responden (26%) menerangkan netral, 27 responden (39%) menerangkan setuju, 7 (10%) responden menerangkan sangat tidak setuju. Pada item X1.7 menunjukkan bahwa 7 responden (10%) menerangkan sangat tidak setuju, 13 responden (19%) menerangkan tidak setuju, 23 responden (33%) menerangkan netral, 23 responden (33%) menerangkan setuju, 3 responden (4%) menerangkan sangat setuju. Pada item X1.8 menunjukkan bahwa 11 responden (16%) menerangkan sangat tidak setuju, 20 responden (29%) menerangkan tidak setuju, 7 responden (10%) menerangkan netral, 24 responden (35%) menerangkan tidak setuju, 7 (10%) responden menerangkan sangat tidak setuju.

Berdasarkan tabel diatas kuesioner yang memiliki frekuensi terendah serta besar, dimana hal ini bila butir kuesionernya mempunyai nilai hasil mean yang besar sehingga *statement* yang terdapat di kuesioner tersebut bagus. Berdasarkan pada tabel di atas variabel beban kerja menunjukkan bahwa frekuensi item X1.5 memiliki nilai rendah sebesar 2.89 yang dalam pernyataan kuesioner penggunaan waktu kerja yang diberlakukan kepada karyawan BPRS Bumi Rinjani Kepanjen cenderung berlebihan atau sempit. Dengan begitu jika di lihat dari nilai mean tersebut sebagian karyawan BPRS Bumi Rinjani terbebani dengan penggunaan waktu kerja yang diberikan perusahaan. Sedangkan nilai rata-rata frekuensi tinggi terdapat pada item X1.4

sebesar 4.31 dengan pernyataan waktu kerja di BPRS Bumi Rinjani sesuai dengan SOP. Dengan kata lain penggunaan waktu kerja yang diberikan BPRS Bumi Rinjani Kapanjen konsisten dengan SOP yang diberikan kepada karyawan.

## 2. Kepuasan Kerja (X2)

**Tabel 4 7**

**Distribusi Frekuensi Item Variabel Kepuasan Kerja (X2)**

Item	Frekuensi Responden					Total	Presentase Responden					Total %	Mean
	STS	TS	N	S	SS		STS	TS	N	S	SS		
x2.1	5	2	17	33	12	69	7%	3%	25%	48%	17%	100%	3,52
x2.2	4	6	22	27	10	69	6%	9%	32%	39%	14%	100%	3,478
x2.3	0	0	9	28	32	69	0%	0%	13%	41%	46%	100%	4,333
x2.4	0	4	15	32	18	69	0%	6%	22%	46%	26%	100%	3,928
x2.5	0	0	10	39	20	69	0%	0%	14%	57%	29%	100%	4,145
x2.6	0	1	9	43	16	69	0%	1%	13%	62%	23%	100%	4,072
x2.7	0	1	9	39	20	69	0%	1%	13%	57%	29%	100%	4,130
x2.8	0	1	13	33	22	69	0%	1%	19%	48%	32%	100%	4,101
x2.9	0	2	16	30	21	69	0%	3%	23%	43%	30%	100%	4,014
x2.10	0	3	21	28	17	69	0%	4%	30%	41%	25%	100%	3,855
x2.11	1	10	22	24	12	69	1%	14%	32%	35%	17%	100%	3,522
x2.12	0	6	28	22	13	69	0%	9%	41%	32%	19%	100%	3,609
x2.13	3	10	23	23	10	69	4%	14%	33%	33%	14%	100%	3,391

Sumber Data : Data Diolah 2022

Pada item X2.1 menunjukkan bahwa 5 reponden (7%) menerangkan sangat tidak setuju, 2 responden (3%) menerangkan tidak setuju, 17 responden (25%) menerangkan netral, 33 responden (48%) menerangkan setuju, 12 (17%) responden menerangkan sangat setuju. Pada item X2.2 menunjukkan bahwa 4 responden (6%) menerangkan sangat tidak setuju, 6 responden (9%) menyatakan tidak setuju, 22 responden (32%) menyatakan netral, 27 responden (39%) menerangkan setuju, 10 (14%) responden menerangkan sangat setuju. Pada item X2.3 menunjukkan bahwa 9

responden (13%) menerangkan sangat netral, 28 responden (41%) menerangkan setuju, 32 responden (46%) menerangkan sangat setuju. Pada item X2.4 menunjukkan bahwa 4 responden (6%) menerangkan tidak setuju, 15 responden (22%) menerangkan netral, 32 responden (46%) menerangkan setuju, 18 (26%) menerangkan sangat setuju. Pada item X2.5 menunjukkan bahwa 10 responden (14%) menerangkan netral, 39 responden (57%) menerangkan setuju, 20 responden (29%) menerangkan sangat setuju. Pada item X2.6 menunjukkan bahwa 1 responden (1%) menerangkan tidak setuju, 9 responden (13%) menerangkan netral, 43 responden (62%) menyatakan setuju, 16 (23%) responden menerangkan sangat setuju. Pada item X2.7 menunjukkan bahwa 1 responden (1%) menerangkan tidak setuju, 9 responden (13%) menerangkan netral, 39 responden (57%) menerangkan setuju, 20 (29%) menerangkan sangat setuju. Pada item X2.8 menunjukkan bahwa 1 responden (1%) menerangkan tidak setuju, 13 responden (19%) menerangkan netral, 33 responden (48%) menerangkan setuju, 22 (32%) responden menerangkan sangat setuju. X2.9 menunjukkan bahwa 2 (3%) responden tidak setuju, 16 (23%) responden menerangkan netral, 30 (43%) responden menerangkan setuju, 21 (30%) responden sangat setuju. Pada item X2.10 menunjukkan bahwa 3 (4%) tidak setuju, 21 (30%) menunjukkan netral, 28 (41) menerangkan setuju, 17 (25%) menerangkan sangat setuju. Pada item X2.11 menunjukkan bahwa 1 (1%) responden menunjukkan sangat tidak setuju, 10 (14%) responden tidak setuju, 22 (32%) responden netral, 24 (35%) responden sangat setuju, dan 12 (17%) responden merasa sangat setuju. Pada item X2.12 menunjukkan 6 (9%) responden menunjukkan tidak setuju, 28 (41%)

responden merasa netral, 22 (32%) responden setuju, dan 13 (19%) responden sangat setuju. Pada item X2.13 menunjukkan bahwa 3 (4%) responden menerangkan sangat tidak setuju, 10 (14%) responden menerangkan tidak setuju, 23 (33%) responden netral, 23 (33%) responden menerangkan setuju, dan 10 (14%) responden menerangkan sangat setuju

Berdasarkan tabel diatas variabel kepuasan kerja menunjukkan bahwa frekuensi item X2.13 memiliki nilai rendah sebesar 3,39 yang dalam pernyataanya “saya puas dengan kesempatan untuk memperoleh promosi kenaikan jabatan”, artinya terdapat sebagian karyawan yang ada di lingkungan BPRS Bumi Rinjani merasa tidak memperoleh kesempatan untuk memperoleh promosi jabatan. Sedangkan nilai rata-rata frekuensi tertinggi terdapat pada item X2.3 sebesar 4,33 dengan pernyataan BPRS Bumi Rinjani dalam prosedur pembayaran gaji tepat waktu. Hal tersebut membuktikan bahwa sebagian besar karyawan merasa gaji yang diberikan perusahaan tepat waktu.

#### 4.2.2.2 Variabel Terikat

##### 1. *Turnover Intention* (Y)

**Tabel 4 8**

**Distribusi Frekuensi Item Variabel *Turnover Intention* (Y)**

Item	Frekuensi Responden					Total	Presentase Responden					Total %	Mean
	STS	TS	N	S	SS		STS	TS	N	S	SS		
Y.1	13	18	27	9	2	69	19%	26%	39%	13%	3%	100%	2,551
Y.2	4	9	25	27	4	69	6%	13%	36%	39%	6%	100%	3,261
Y.3	7	15	24	14	9	69	10%	22%	35%	20%	13%	100%	3,043
Y.4	9	13	23	17	7	69	13%	19%	33%	25%	10%	100%	3,000
Y.5	12	25	16	12	4	69	17%	36%	23%	17%	6%	100%	2,580
Y.6	14	25	20	7	3	69	20%	36%	29%	10%	4%	100%	2,420
Y.7	9	27	21	9	3	69	13%	39%	30%	13%	4%	100%	2,565
Y.8	8	22	25	11	3	69	12%	32%	36%	16%	4%	100%	2,696
Y.9	11	25	20	9	4	69	16%	36%	29%	13%	6%	100%	2,565

Sumber Data : Data Diolah 2022

Pada item Y.1 menunjukkan bahwa 13 responden (19%) menerangkan sangat tidak setuju, 18 responden (26%) menerangkan tidak setuju, 27 responden (39%) menerangkan netral, 9 (13%) responden setuju, dan 2 (3%) responden menerangkan sangat setuju. Pada item Y.2 menunjukkan bahwa 4 responden (6%) menerangkan sangat tidak setuju, 9 responden (13%) menerangkan tidak setuju, 25 responden (36%) menerangkan netral, 27 responden (39%) menerangkan setuju, 4 (6%) responden menyatakan sangat setuju. Pada item Y.3 menunjukkan bahwa 7 responden (10%) menerangkan sangat tidak setuju, 15 responden (22%) menerangkan tidak setuju, 24 (35%) responden menyatakan netral, 14 (20%) responden menyatakan setuju, 9 (13%) responden menyatak sangat setuju. Pada tem Y.4 menunjukkan bahwa 9 responden (13%) menerangkan sangat tidak setuju, 13 (19%) responden menyatakn

tidak setuju, 23 responden (33%) menerangkan netral, 17 responden (25%) menerangkan setuju, 7 (10%) responden menyatakan sangat setuju. Pada item Y.5 menunjukkan bahwa 12 responden (17%) menerangkan sangat tidak setuju, 25 (36%) responden menyatakan tidak setuju, 16 responden (23%) menerangkan netral, 12 responden (17%) menerangkan setuju, 4 (6%) responden menyatakan sangat setuju. Pada item Y.6 14 responden (20%) menerangkan sangat tidak setuju, 25 (36%) responden menyatakan tidak setuju, 20 responden (29%) menyatakan netral, 7 responden (10%) menerangkan setuju, 3 (4%) responden menyatakan sangat setuju. Pada item Y.7 menunjukkan bahwa 9 (13%) responden menyatakan sangat tidak setuju, 27 (39%) responden menyatakan tidak setuju, 21 (30%) responden menyatakan netral, 9 (13%) responden menyatakan setuju, dan 3 (4%) responden menyatakan sangat setuju. Pada item Y.8 menunjukkan bahwa 8 responden (12%) menerangkan sangat tidak setuju, 22 (32%) responden tidak setuju, 25 responden (36%) menerangkan netral, 11 responden (16%) menerangkan setuju, 3 (4%) responden menyatakan sangat setuju. Pada item Y.9 menunjukkan 11 responden (16%) menerangkan sangat tidak setuju, 25 (36%) responden menyatakan tidak setuju, 20 responden (29%) menerangkan netral, 9 responden (13%) menerangkan setuju, dan 4 (6%) responden menyatakan sangat setuju.

Berdasarkan tabel diatas nilai frekuensi terendah pada item Y.6 sebesar 2.42 dengan pernyataan saya berkeinginan untuk meninggalkan perusahaan dalam waktu dekat. Dalam hal ini membuktikan bahwa karyawan yang ada di PT. BPRS Bumi Rinjani Kepanjen memiliki keinginan yang kuat untuk berpindah dari perusahaan

dalam waktu dekat. Sedangkan nilai rata-rata frekuensi yang tertinggi terdapat pada Y.2 sebesar 3.26 dengan pernyataan saya berfikir untuk meninggalkan perusahaan jika fasilitas yang diberikan kurang memadai. Hal ini membuktikan mayoritas responden memiliki pikiran untuk keluar dari perusahaan karena fasilitas yang diberikan perusahaan kurang memadai.

#### **4.2.3 Uji Validitas dan Reliabilitas**

##### **1.2.3.1 Uji Validitas**

Uji validitas merupakan untuk menguji suatu dimensi yang membuktikan kualitas keabsahan ataupun kevalidan pada instrumen. Sesuatu instrumen dinyatakan valid jika instrumen itu mampu mengukur tentang apa yang diukur (Amanda *et al.*, 2019). Bila nilai signifikansi ( $\text{sig}$ )  $< 0.05$  dapat dinyatakan valid dan sebaliknya.

**Tabel 4 9**  
**Hasil Uji Validitas**

Variabel	Item	r-hitung	r-tabel	Sig	Keterangan
Beban Kerja	X1.1	0,405	0,2369	0,007	Valid
	X1.2	0,466		0,000	Valid
	X1.3	0,349		0,003	Valid
	X1.4	0,307		0,008	Valid
	X1.5	0,554		0,000	Valid
	X1.6	0,682		0,000	Valid
	X1.7	0,647		0,000	Valid
	X1.8	0,584		0,000	Valid
Kepuasan Kerja	X2.1	0,574	0,2369	0,000	Valid
	X2.2	0,403		0,001	Valid
	X2.3	0,449		0,000	Valid
	X2.4	0,45		0,000	Valid
	X2.5	0,477		0,000	Valid
	X2.6	0,444		0,000	Valid
	X2.7	0,441		0,000	Valid
	X2.8	0,439		0,000	Valid
	X2.9	0,615		0,000	Valid
	X2.10	0,527		0,000	Valid
	X2.11	0,446		0,000	Valid
	X2.12	0,657		0,000	Valid
	X2.13	0,519		0,000	Valid
<i>Turnover Intention</i>	Y.1	0,672	0,2369	0,000	Valid
	Y.2	0,474		0,000	Valid
	Y.3	0,641		0,000	Valid
	Y.4	0,588		0,000	Valid
	Y.5	0,618		0,000	Valid
	Y.6	0,642		0,000	Valid
	Y.7	0,575		0,000	Valid
	Y.8	0,672		0,000	Valid
	Y.9	0,543		0,000	Valid

Sumber : Data Diolah 2022

Berdasarkan data pada tabel diatas meyakini kalau kesemua item pada masing-masing variabel beban kerja (X1), kepuasan kerja (X2) dan *turnover intention* (Y) membuktikan nilai sig < 0,05 sehingga item yang digunakan peneliti dinyatakan valid dan layak untuk responden yang ditargetkan.

### 1.2.3.2 Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas artinya uji yang dipercaya dan handal artinya jika suatu angket dapat dilakukan pengukuran berulang kali maka hasilnya tetap sama. Untuk menguji reliabilitas ini digunakan dengan uji cronbanch's alpha. Suatu instrument dinyatakan reliabel jika memberikan nilai cronbanch's alpa > 0,06 dan sebaliknya (Amanda et al., 2019). Adapun hasil uji reliabilitas ditampilkan pada tabel 4.10 berikut:

**Tabel 4 10**  
**Uji Reliabilitas**

<b>Variabel</b>	<b>Cronbch Alpha</b>	<b>Keterangan</b>
Beban Kerja (X1)	0,788	Reliabel
Kepuasan Kerja (X2)	0,738	Reliabel
<i>Turnover Intention</i> (Y)	0,781	Reliabel

Sumber : Data Diolah: 2022

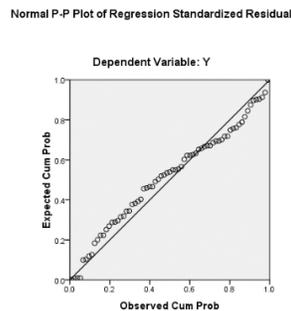
Berdasarkan data pada tabel diatas membuktikan bahwa semua variabel yakni beban kerja (X1), kepuasan kerja (X2) dan *turnover intention* (Y) mempunyai nilai *cronboch alpha* > 0.06 hal ini membuktikan bahwa kesemua variabel pada penelitian ini reliabel atau kehandalannya dapat dipercaya.

## 1.2.4 Uji Asumsi Klasik

### 1.2.4.1 Uji Normalitas

Menurut Mardiatmoko (2020) Uji normalitas yaitu uji untuk mengenali model regresi yang digunakan berdistribusi wajar ataupun. Model uji normalitas yang digunakan yaitu uji komogorov-Smirnov (K-S), dalam pengambilan keputusan uji ini, yang mana bila nilai signifikansi Kolmogorov-Smirnov  $> 0,05$  sehingga dinyatakan data berdistribusi normal. Dan dapat dilakukan dengan melihat nilai distribusi P-P plot bila nilai P-P Plot menunjukkan titik-titik disekitar garis maka dapat dikatakan normal. Adapun hasil uji normalitas, ditampilkan pada gambar 4.2 berikut:

**Gambar 4 2 Uji Normalitas**



Sumber Data : Data Diolah 2022

Diketahui dari hasil normalitas dengan dari melihat sebaran titik yang berada disekitar garis diagonal, yang mana asumsi normalitas terpenuhi. Adapun uji *kolmogorov sminorov* ditampilkan pada tabel 4.11 berikut:

**Tabel 4 11**

Uji *Kolmogorov Sminorov*

	Unstandardized Residual
Asymp. Sig. (2-tailed)	0,585

Sumber Data : Data Diolah 2022

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan nilai *signifikansi Kolmogorov Sminorov* sebesar 0,585 yang mana lebih besar dari 0,05 maka asumsi normalitas terpenuhi.

#### **1.2.4.2 Uji Linieritas**

Uji linieritas merupakan uji yang dilakukan untuk melihat suatu hubungan variabel independen dan variabel dependen apakah bersifat liner atau tidak (Mardiatmoko, 2020). Bila nilai *sig deviation from linierty*  $> 0,05$  sehingga variabel memiliki hubungan liner. Hasil dari lineritas dalam penelitian ini sebagai berikut.

**Tabel 4 12**  
**Uji Linearitas**

<b>Variabel</b>	<i>Sig. devition from linierty</i>	<b>Keterangan</b>
X1-Y	0,795	Linier
X1-X2	0,111	Linier
X2-Y	0,563	Linier

Sumber : data diolah 2022

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa nilai *signifikansi devition form linierty* (X1) sebesar 0,795, setelah itu (X2) sebesar 0,111 kemudian (Y) sebesar 0,563 yang artinya hubungan antara variabel beban kerja, kepuasan kerja dan *turnover intention* karyawan dinyatakan linier karena  $> 0,05$  artinya hubungan antra variabel linier.

#### **4.2.4.3 Uji Heteroskedasititas**

Menurut Mardiatmoko (2020) uji heteroskedastisitas adalah uji yang bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamat ke pengamatan lain. Dalam menguji terdapat tidaknya heterokedasitas digunakan uji *rank spearmen* ialah dengan mengkorelasikan variabel independen terhadap mutlak dari hasil regresi. bila  $\text{sig} < 0,05$  sehingga disebut heteroskedasititas. bila  $\text{sig} > 0.05$  maka disebut homoskedasititas. Adapun hasil uji heteroskedastisitas ditampilkan pada tabel 4.13 berikut:

**Tabel 4 13**

**Hasil Uji Homoskedastisitas**

<b>Variabel</b>	<b>Sig Rank Spearman's</b>	<b>Keterangan</b>
Beban Kerja (X1)	0,235	Homoskedastisitas
Kepuasan Kerja (X2)	0,632	Homoskedastisitas

Sumber data : diolah 2022

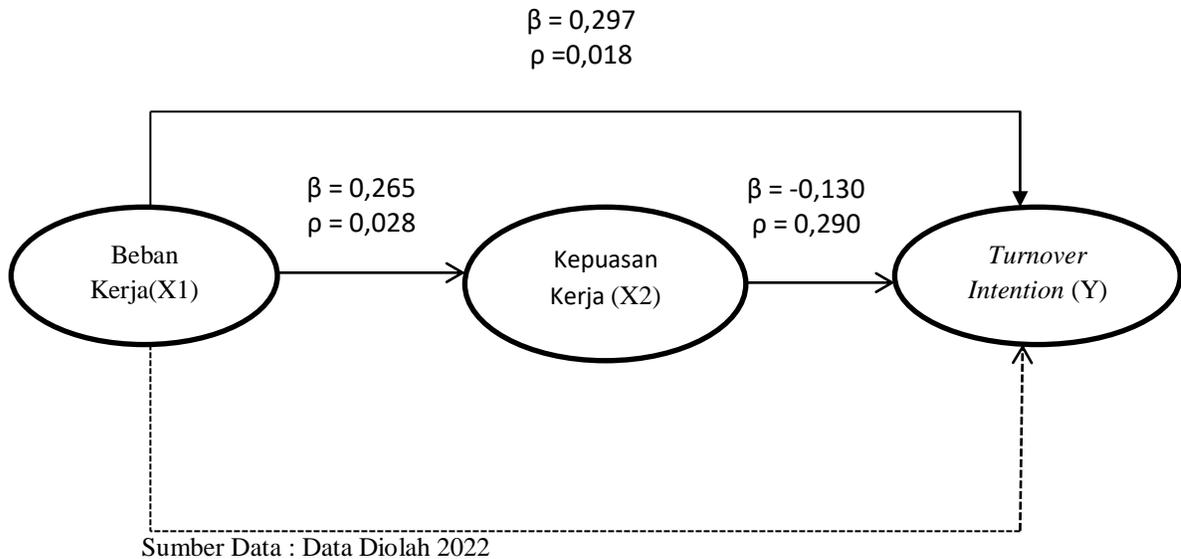
Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa seluruh nilai signifikansi dari variabel bebas yakni beban kerja dan kepuasan kerja  $> 0,05$  sehingga keseluruhan variabel bebas tidak mengandung heterokedasititas atau menunjukkan bahwa terjadi homokedasititas, dapat dikatakan variabel bebas tidak memiliki korelasi antara besarnya data dengan nilai residual, sehingga bila data di perbesar tidak meyebabkan kesalahan semakin besar pula.

**1.2.5 Uji *Analysis path* (analisis jalur)**

Analisis jalur merupakan analisi yang digunakan untuk mengetahui sebab akibat terjadinya pada regresi berganda, yang mana variabel bebas dapat mempengaruhi variabel tergantung, baik secara langsung ataupun tidak langsung (Keneq, 2020). Uji analisis jalur merupakan pengembangan analisis korelasi dari diagram jalur yang di hipotesiskan oleh peneliti dalam menjelaskan pengaruh kasual antara variabel dengan cara menguraikan koefisien korelasi menjadi pengaruh langsung dan tidak langsung. Analisa jalur dapat dikatakan bahwa analisis tersebut merupakan perluasan dari regresi linier karena menggunakan perhitungan yang sama namun perbedaan analisis ini menggunakan nilai pengamatan yang dibakukan. Pengujian model jalur digunakan untuk melihat signifikansi ada atau tidaknya

pengaruh tidak langsung dari variabel bebas ke variabel terikat. Adapun hasil dari analisis jalur ditampilkan pada gambar 4.3 berikut:

**Gambar 4 3 Diagram Analisis Jalur**



#### 4.2.5.1 Hasil Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi  $R^2$  adalah uji yang dilakukan untuk mengetahui seberapa besar kontribusi model dalam menerangkan variansi variabel terikat. Jika nilai koefisienya kecil berarti kontribusi variabel-variabel bebas dalam menjelaskan variansi dependen sangat terbatas (Keneq, 2020). Adapun hasil uji koefisien determinasi ( $R^2$ ) ditampilkan pada tabel 4.14 berikut.

**Tabel 4 14**  
**Koefesien Determinasi**

<b>Pengaruh</b>	<b>R Square</b>
<b>Beban kerja dan kepuasan kerja terhadap <i>turnover intention</i></b>	<b>0,085</b>

Sumber: Data Diolah peneliti, 2022

Berdasarkan hasil dari nilai R- Square diatas dalam menguji pengaruh antara variabel beban kerja dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* karyawan. Koefesien yang diperoleh tersebut sebesar 0.085. hal ini menunjukkan bahwa 8.5% *turnover intention* dipengaruhi oleh beban kerja dan kepuasan kerja. sedangkan sisanya 91.5% *turnover intention* karyawan di pengaruhi oleh variabel-variabel lainnya.

#### **4.2.5.2 Pengujian Hipotesis**

Pengambilan keputusan dengan pengujian hipotesis yang menggunakan nilai t-statistik dan nilai (*p-value*), dimana jika nilai t – statistik lebih besar dari nilai t tabel yaitu sebesar 1.995 dan nilai signifikansi < 0.05 yang menunjukkan pengaruh yang signifikan. berikut hasil pengujian hipotesis dalam penelitian ini. Adapun tabel hasil uji hipotesis ditampilkan tabel 4.15 berikut:

**Tabel 4 15**

**Hasil Pengujian Hipotesis**

<b>Hipotesis</b>	<b>Pengaruh</b>	<b>Koefesien</b>	<b>t Statistik</b>	<b>Signifikansi</b>	<b>Keterangan</b>
1	X1→Y	0,297	2,433	0,018	Signifikan
2	X1→X2	0,265	2,249	0,028	Signifikan
3	X2→Y	-0,130	-1,066	0,290	Non-Signifikan

Sumber Data : Data Diolah 2022

**1. Pengaruh Beban Kerja (X1) terhadap *Turnover Intention* Karyawan (Y)**

Hipotesis menguji ada tidaknya pengaruh secara langsung variabel beban kerja terhadap variabel *turnover intention*. Berdasarkan hasil pengujian didapatkan t Statistik 2.433 lebih besar dari t tabel 1.995 dan nilai sig 0,018 < 0.05 sehingga dapat dikatakan bahwa variabel beban kerja berpengaruh terhadap variabel *turnover intention* karyawan. Variabel beban kerja dengan nilai koefesien 0.297 yang menunjukkan pengaruh terhadap *turnover intention*.

**1. Pengaruh Beban Kerja (X1) terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (X2)**

Hipotesis menguji ada tidaknya pengaruh secara langsung variabel beban kerja terhadap variabel kepuasan kerja. Berdasarkan hasil pengujian didapatkan t statistik - 2.249 lebih besar dari t tabel 1.995 dan nilai sig sebesar 0.028 < 0.05 sehingga dapat dikatakan bahwa variabel beban kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel kepuasan kerja. Variabel beban kerja dengan nilai koefesien 0.265 menunjukkan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

## 2. Pengaruh Kepuasan Kerja (X2) terhadap *Turnover Intention* (Y)

Hipotesis menguji ada tidaknya pengaruh secara langsung variabel kepuasan kerja terhadap *turnover intention*. Berdasarkan hasil pengujian didapatkan bahwa t statistik -1.666 lebih kecil dari 1.995 dan nilai sig sebesar  $0.290 > 0.05$  sehingga dapat dikatakan bahwa variabel kepuasan kerja tidak mempunyai pengaruh terhadap variabel *turnover intention* karyawan. Variabel kepuasan kerja dengan nilai koefesien -0,130 menunjukkan tidak berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan.

### 4.2.6 Uji Mediasi (Sobel Test)

Menurut Uji mediasi dapat dilakukan dengan prosedur yang dikembangkan oleh sobel (1982) yang dikenal dengan uji sobel (sobel test), Uji sobel di lakukan dengan cara menguji kekuatan pengaruh tidak langsung variabel independent (X) ke variabel dependen (Y) melalui varibel intervening. Untuk menguji signifikansi pengaruh tidak langsung dari variabel independen beban kerja (X1) terhadap variabel dependen *turnover intention* (Y) melalui kepuasan kerja (X2), maka dilakukan pengujian menggunakan *free sobel test* versi 4. Adapun hasil tes sobel ditampilkan pada tabel 4.16 berikut:

**Tabel 4 16**

**Tes SOBEL**

<i>Sobel Test Statistic</i>	-0,96196610
-----------------------------	-------------

Sumber Data : Data Diolah 2022

Dari tabel test sobel di atas, dapat disimpulkan dari hasil *sobel test statistic* sebesar  $-0.961 < t$  tabel 1.995, sehingga dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja tidak mampu memediasi pengaruh beban kerja terhadap *turnover intention* karyawan.

### **4.3 Pembahasan Hasil Penelitian**

Pembahasan dalam penelitian ini menjelaskan mengenai pengaruh antara variabel beban kerja dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* karyawan perbankan syariah pada PT.BPRS Bumi Rinjani Kepanjen selama Pandemi Covid-19.

#### **4.3.1 Pengaruh Beban Kerja Terhadap *Turnover Intention***

Berdasarkan hasil penelitian di dapat bahwa variabel beban kerja mempunyai pengaruh terhadap *turnover intention* karyawan PT. BPRS Bumi Rinjani Kepanjen. Hal dapat dibuktikan dengan koefisien 0.297 dengan signifikansi  $0,018 < 0.05$  yang menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* karyawan. Hasil ini membuktikan bahwa beban kerja yang seimbang dapat menurunkan *turnover intention*, dimana karyawan tersebut tidak dapat dipungkiri beban kerja yang berlebihan memang menjadi tanggung jawab masing-masing karyawan. Akan tetapi beban kerja yang tinggi dapat merugikan pegawai dan perusahaan, karena jika beban kerja yang diberikan pegawai terlalu tinggi sedangkan kemampuan pegawai tidak dapat memenuhi tuntutan pekerjaan, maka perusahaan akan membutuhkan tambahan waktu agar pegawai dapat menyelesaikan sehingga menyebabkan karyawan PT. BPRS Bumi Rinjani Kepanjen memiliki niat berpindah. Hal ini juga dibuktikan dari jawaban responden yang dibuktikan dari item X1.4 yang

menyatakan bahwa Waktu kerja di BPRS Bumi Rinjani Kepanjen tidak sesuai dengan SOP.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Novita (2020) beban kerja dapat dilihat dari beban kerja fisik maupun mental. Apabila beban kerja yang ditanggung seorang karyawan terlalu berat atau kemampuan fisik yang lemah tentu akan mengakibatkan suatu hambatan dalam bekerja sehingga karyawan merasa terbebani. Hasil Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan Wulansari et al. (2022) beban kerja berpengaruh pada *turnover intention*. Sebagaimana diketahui bahwa beban kerja karyawan merupakan fungsi dari struktur organisasi. Di dalam organisasi yang sama, tugas karyawan bervariasi dengan perbedaan beban kerja. Intensi *turnover Intention* disebabkan oleh kebijakan perusahaan untuk melakukan rotasi pekerjaan dengan menempatkan karyawan pada posisi atau peran yang tidak sesuai. Hal ini diperkuat dengan pendapat Fauziridwan et al. (2018) yang menyatakan bahwa ketidaksesuaian peran dapat memicu beban kerja yang kemudian menyebabkan keinginan untuk meninggalkan karyawan menjadi tinggi.

Setiap manusia pasti mempunyai beban tapi tergantung manusia itu sendiri bagaimana cara menanganinya. Beban tidak hanya berupa beban fisik tetapi sampai ke beban mental juga. Segala aktivitas yang dikerjakan, dituntut untuk dilaksanakan dengan sungguh-sungguh dan dalam keadaan sadar untuk mencapai Ridhanya Allah. Dampak positif yang diberikan apabila melakukan pekerjaan dengan cara bersungguh-sungguh maka apa yang dilakukan di dunia semata mata mencari

keridhaan Allah dan tidak akan dijalankan dengan sembarangan. Bagi umat muslim yang meyakini bahwa Allah SWT sebagai tujuan hidupnya, pasti mereka mengoptimalkan seluruh kapasitas dan kemampuan indera yang ada pada dirinya dalam rangka mengaktualisasikan tujuan hidupnya. Bekerja dengan sungguh-sungguh mempunyai arti bahwa dirinya bekerja tak lain adalah ibadah, bisa dikatakan bekerja dengan professional. Di dalam Al-Qur'an dijelaskan dalam surah Al-Qashash:77

وَابْتَغِ فِيمَا آتَاكَ اللَّهُ الدَّارَ الْآخِرَةَ وَلَا تَنْسَ نَصِيبَكَ مِنَ الدُّنْيَا وَأَحْسِنْ كَمَا أَحْسَنَ اللَّهُ إِلَيْكَ وَلَا تَبْغِ الْفُسَادَ فِي الْأَرْضِ إِنَّ اللَّهَ لَا يُحِبُّ الْمُفْسِدِينَ

Artinya:

*Dan carilah (pahala) negeri akhirat dengan apa yang telah dianugerahkan Allah kepadamu, tetapi janganlah kamu lupakan bagianmu di dunia dan berbuatbaiklah (kepada orang lain) sebagaimana Allah telah berbuat baik kepadamu, dan janganlah kamu berbuat kerusakan di bumi. Sungguh, Allah tidak menyukai orang yang berbuat kerusakan.*

Beban kerja dalam perspektif Islam mempunyai arti yaitu beban Ilahi dengan kesungguhan dalam berdakwah menyampaikan suatu risalah dan berbagai resiko yang dihadapi termasuk rintangannya. Maka dapat disimpulkan dari penjelasan yang telah diuraikan, beban kerja yang berlebihan menimbulkann fikiran karyawan untuk *turnover intention* dalam pandangan Islam tidak diperbolehkan karena akan berdampak negatif bagi sebuah perusahaan. Dan bagi seorang muslim, bekerja adalah

salah satu kewajiban yang aktivitas bekerjanya merupakan bagian dari ibadah. Hal yang diperbolehkan dalam Islam adalah bekerja keras yang dilaksanakan sesuai dengan ketentuan syariat Islam dan motivasi utama dia bekerja keras adalah karena melaksanakan perintah Allah SWT dan Rasulnya.

Adapun adanya pemutusan hubungan kerja di PT.BPRS Bumi Rinjani Kepanjen tidak boleh dilakukan sewenang-wenang, baik dari pihak karyawan maupun dari pihak perusahaan. Ada syarat-syarat yang harus dipenuhi, yaitu : tenggang waktu pemberhentian, saat dan izin pemberhentian, alasan pemberhentian, dan pemberian uang pesangon serta uang jasa.

#### **4.3.2 Pengaruh Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan**

Berdasarkan hasil penelitian di dapat bahwa variabel beban kerja mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. BPRS Bumi Rinjani Kepanjen. Hal ini dapat dibuktikan dengan koefisien 0.265 dengan signifikansi  $0.028 < 0.05$  yang menunjukkan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Sehingga dapat diartikan bahwa meningkatnya beban kerja maka akan menurunkan kepuasan kerja karyawan. Penelitian ini didukung oleh teori Lestari (2020) beban kerja adalah sesuatu yang timbul dari interaksi antara tuntutan tugas, lingkungan kerja yang digunakan sebagai tempat kerja, keterampilan, perilaku dan persepsi pekerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Inegbedion et al. (2020) keseimbangan beban kerja memengaruhi kepuasan kerja. Didukung oleh penelitian (Novita & Kusuma, 2020) beban kerja berpengaruh signifikan terhadap

kepuasan kerja. Hal ini juga dapat dibuktikan dari penyebaran kuesioner yang dilakukan, yang menunjukkan faktor adanya pengaruh menurunnya kepuasan kerja yang disebabkan oleh beban kerja, yaitu terlihat dari indikator penggunaan waktu kerja yang diberlakukan kepada karyawan BPRS Bumi Rinjani Kepanjen cenderung berlebihan atau sangat sempit dengan item X1.5 yang mana karyawan mengalami kelelahan setelah menghadapi nasabah seharian penuh. Faktor lain yang menyebabkan menurunnya kepuasan kerja dipengaruhi oleh masa kerja karyawan. Dimana dari data frekuensi rata-rata masa kerja karyawan yang bekerja di PT.BPRS Bumi Rinjani Kepanjen 2-10 tahun, artinya karyawan cenderung rentan mengalami stress kerja karena karyawan tersebut masih beradaptasi dengan lingkungan dan kondisi pekerjaannya sehingga secara tidak langsung menjadi beban kerja dan berdampak pada menurunnya kepuasan kerja karyawan.

Dalam pandangan Islam karyawan akan bekerja keras untuk memenuhi kebutuhan hidupnya dengan penghasilan yang besar untuk kehidupan yang lebih baik. Berkaitan dengan beban kerja, dilihat dari aspek psikologis manusia, beban kerja cenderung mengubah tingkat stres karyawan. Ketika beban kerja meningkat tanpa diikuti dengan *turnaround time* yang seimbang maka akan menyebabkan karyawan mengalami stres fisik dan mental. Karyawan membutuhkan Dijelaskan pada surat Al-Insyirah ayat 5-6 :

فَإِنَّ مَعَ الْعُسْرِ يُسْرًا , إِنَّ مَعَ الْعُسْرِ يُسْرًا

Artinya :

*“Maka sesungguhnya bersama kesulitan ada kemudahan. Sesungguhnya bersama kesulitan ada kemudahan.”*

Menurut tafsir Ibnu Katsir (Jilid 8:496) Allah berfirman: “Allah ta’ala memberitahu bahwa bersama kesulitan pasti ada kemudahan. Kemudian dia mempertegas berita tersebut. Ibnu Jabir meriwayatkan dari al-hasan, dia berkata: Nabi Saw pernah keluar rumah pada suatu hari dalam keadaan senang dan gembira, dan beliau dalam keadaan tertawa, berseraya “Satu kesulitan itu tidak pernah mengalahkan kemudahan, suatu kesulitan itu tidak akan mengalahkan dua kemudahan, karena bersama kesulitan itu terdapat kemudahan”. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa kesulitan itu dapat diketahui dua keadaan (al-yusr) dalam nakirah (tidak ada ketentuan). Oleh karena itu beliau bersabda, “satu kesulitan tidak akan pernah mengalahkan dua kemudahan”.

Tidak dapat dipungkiri bahwa beban kerja yang berlebihan yang dirasakan oleh karyawan BPRS Bumi Rinjani Kepanjen baik itu di kantor pusat, cabang dan kantor kas memang menjadi tanggung jawab masing-masing karyawan. Akan tetapi beban kerja yang tinggi dapat merugikan pegawai dan perusahaan, karena jika beban kerja yang diberikan pegawai terlalu tinggi sedangkan kemampuan pegawai tidak dapat memenuhi tuntutan pekerjaan, maka organisasi akan membutuhkan tambahan waktu agar pegawai dapat menyelesaikan pekerjaannya. Karyawan di setiap pegawai

memiliki berbagai tingkat beban kerja yang dihadapi setiap hari. Jika karena alasan apapun beban kerja berubah, perubahan tersebut mengubah tingkat stres karyawan serta persepsi mereka tentang keadilan dalam keseimbangan beban kerja.

#### **4.3.3 Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention***

Berdasarkan hasil penelitian analisis jalur di dapat bahwa kepuasan kerja tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap *turnover intention* karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien sebesar -0,130 dan nilai signifikan sebesar 0.290 > 0.05 yang menunjukkan kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* karyawan.

Penelitian ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh penelitian Yelfira & Soeling (2021) menyatakan bahwa kepuasan kerja tidak memiliki pengaruh terhadap *turnover intention*. Pada PT. BPRS Bumi Rinjani Kepanjen tingkat *turnover intention* bisa meningkat akibat faktor lainnya yang berasal dari dalam diri karyawan maupun dari luar. Kepuasan kerja merupakan suatu sudut pandang yang subjektif dari seorang individu mencakup perasaannya mengenai pekerjaan dan kondisi pekerjaan. Karena disetiap kantor cabang dan kantor kas memiliki permasalahan yang berbeda terhadap pekerjaannya dan kepuasan kerja merupakan sikap yang timbul berdasarkan penilaian karyawan terhadap situasi di PT. BPRS Bumi Rinjani Kepanjen. Kepuasan kerja sebenarnya tergantung dari masing-masing individu karena setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda. Tingkat *turnover intention* bisa meningkat akibat faktor lainnya yang berasal dari dalam diri karyawan maupun dari luar.

Dalam penelitian ini kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Hasil penelitian di lapangan membuktikan bahwa apabila karyawan memiliki kapabilitas dan kompetensi maka ketidakpuasan lebih kepada pergantian karena merasa banyak alternatif tersedia. Hubungan antara kepuasan kerja terhadap *turnover intention* dipengaruhi oleh alternatif prospek pekerjaan.

Allah SWT memerintahkan agar umat-Nya selalu berusaha dan bekerja keras agar hidupnya bisa sejahtera. Pada masa sekarang ini, untuk mendapatkan suatu pekerjaan tidaklah mudah. Maka dari itu, bersyukurlah orang-orang yang sudah memiliki pekerjaan tetap, karena tidak semua orang bisa mendapatkan kesempatan itu. Apabila kita mensyukuri pekerjaan yang telah kita dapatkan maka bertambah juga kepuasan kerja (nikmat) yang dirasakan. Islam juga mengajarkan untuk bersungguhsungguh dalam bekerja, sehingga orang yang berkerja tidak boleh putus asa bahkan ingin keluar dari pekerjaan tersebut sebagaimana dalam Al Quran Surat Al-Insyiqaq (84) ayat 6 berikut ini:

يَا أَيُّهَا الْإِنْسَانُ إِنَّكَ كَادِحٌ إِلَىٰ رَبِّكَ كَدْحًا فَمُلَاقِيهٗ

Artinya:

*Wahai manusia! Sesungguhnya kamu telah bekerja keras menuju Tuhanmu, maka kamu akan menemui-Nya.*

Berdasarkan ayat diatas, menunjukkan bahwa apabila seseorang telah mendapatkan pekerjaan dan menjalaninya dengan sungguh-sungguh dan sepenuh hati maka

beruntunglah ia. Jangan menyianyiakan pekerjaan yang telah didapat, asalkan pekerjaan tersebut halal sesuai dengan tuntunan Allah SWT. Karena lebih baik bekerja dari pada menjadi pengangguran atau meminta-minta. Ayat diatas sudah sangat jelas memerintahkan untuk karyawan PT. BPRS Bumi Rinjani dalam menghadapi pekerjaannya ialah dengan cara bersyukur dan tidak iri dengan orang lain, melainkan harus melihat orang-orang yang nasibnya kurang beruntung dari dirinya. Maka dengan sikap itulah, seorang karyawan akan lebih merasakan kepuasan kerja terhadap pekerjaan yang sedang dijalannya.

#### **4.3.4 Kepuasan Kerja Memediasi Beban Kerja terhadap *Turnover Intention***

Berdasarkan hasil penelitian uji mediasi (*sobel test*) di dapat bahwa kepuasan kerja belum mampu memediasi beban kerja terhadap *turnover intention* karyawan. Hal ini di buktikan dari hasil *sobel test statistic* sebesar  $-0.961 < t$  tabel 1.995, sehingga dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja tidak mampu memediasi pengaruh beban kerja terhadap *turnover intention* karyawan. Hasil dari penelitian ini sejalan dengan penelitian Wibowo et al. (2021), menyatakan bahwa kepuasan kerja yang tidak mampu memediasi berpengaruh beban kerja pada *turnover intention*.

Ketidakseimbangan di PT. BPRS Bumi Rinjani Kepanjen menunjukkan bahwa beban kerja yang berlebihan memengaruhi niat berpindah. Peningkatan volume pekerjaan tanpa waktu penyelesaian yang memadai dapat menyebabkan stres fisik dan mental bagi karyawan. Dimana beban kerja karyawan dan kompleksitas tugas merupakan fungsi dari struktur organisasi. Bahkan di dalam stiap kantor yang

sama, persyaratan tugas karyawan bervariasi karena karyawan dengan peringkat yang sama mungkin tidak diberi tugas yang sama. Perbedaan beban kerja mungkin sebagian besar dipengaruhi oleh kualifikasi pendidikan, bidang spesialisasi atau posisi di PT. BPRS Bumi Rinjani Kepanjen. Persepsi karyawan tentang keseimbangan atau ketidakseimbangan beban kerja sebagai akibat dari perbedaan yang dirasakan antara beban kerjanya dengan beban kerja karyawan lainnya dapat menyebabkan ketidakpuasan.

Dalam penelitian ini kepuasan kerja tidak dapat memediasi antara beban kerja terhadap *turnover intention* karyawan, dari hasil penelitian di lapangan membuktikan bahwa ketika seseorang karyawan mengalami kepuasan atau ketidakpuasan kerja, karyawan berasumsi bahwa beban kerja yang berlebihan akan memengaruhi kepuasan kerja. Namun, dalam menghadapi ketidakpuasan kerja karyawan tidak menyimpulkan bahwa memiliki niat untuk mengundurkan diri dari perusahaan saat ini.

Manusia merupakan makhluk hidup yang paling sempurna diciptakan oleh Allah yang dilengkapi akal dan fikiran yang sempurna dari makhluk lain. Manusia merupakan makhluk yang memiliki kelebihan serta kekurangan karena hanya memiliki Allah SWT yang maha sempurna. Setiap manusia pasti ada kesulitan dalam menghadapi hidupnya. Namun Allah tidak berdiam diri melihat makhluk ciptaannya dalam keadaan sulit.

وَلَنَبْلُوَنَّكُمْ بِشَيْءٍ مِّنَ الْخَوْفِ وَالْجُوعِ وَنَقْصٍ مِّنَ الْأَمْوَالِ وَالْأَنْفُسِ وَالثَّمَرَاتِ وَبَشِّرِ  
الصَّابِرِينَ

Artinya:

*Dan Kami pasti akan menguji kamu dengan sedikit ketakutan, kelaparan, kekurangan harta, jiwa, dan buah-buahan. Dan sampaikanlah kabar gembira kepada orang-orang yang sabar.(155)*

Imam Ibnu Katsir menafsirkan, dalam ayat ini Allah Wa Ta'ala memberitahukan bahwa beliau menguji dan memberikan kenikmatan para hambanya. Terkadang memberikan kebahagiaan dan suatu masa dengan kesulitan, seperti halnya ketakutan dan juga kelaparan.

## BAB V

### KESIMPULAN

#### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan hasil analisis data yang diperoleh melalui kuesioner yang disebarakan kepada karyawan PT. BPRS Bumi Rinjani Kepanjen maka di dapatkan kesimpulan sebagai berikut:

1. Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, di buktikan dari hasil analisis jalur yaitu nilai signifikansinya yang mana hasil ini menunjukan adanya pengaruh antara variabel beban kerja terhadap *turnover intention* karyawan.
2. Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, hal dibuktikan dari hasil analisis jalur yaitu nilai signifiknsinya yang mana hasil ini menunjukan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.
3. Kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*, hal ini dibuktikan dari hasil didapatkan bahwa t statistik lebih kecil dan nilai sig lebih besar sehingga dapat dikatakan bahwa variabel kepuasan kerja tidak mempunyai pengaruh terhadap variabel *turnover intention* karyawan.
4. Kepuasan kerja tidak mampu memediasi antara variabel beban kerja terhadap variabel *turnover intention*. Hal ini dibuktikan dari hasil *sobel test statistic* sehingga dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja tidak mampu memediasi pengaruh beban kerja terhadap *turnover intention* karyawan.

## **5.2 Saran**

### **1. Bagi praktisi**

Mengacu pada variabel beban kerja dengan katagori tertinggi dengan indikator tertinggi penggunaan waktu kerja yang merupakan waktu kerja yang berstandar SOP akan meminimalisir beban kerja karyawan. Namun, beberapa organisasi yang tidak konsisten dengan SOP melaksanakan waktu kerja yang digunakan oleh karyawan cenderung sempit atau berlebihan yang dibutuhkan untuk menjalankan salah satu tuntutan dapat berasal dari pekerjaan maupun dari keluarga yang dapat mengurangi waktu untuk menjalankan tuntutan yang lainnya.

Mengacu pada variabel kepuasan kerja dengan katagori tinggi yang mana hal ini semakin tinggi beban kerja yang dialami karyawan maka dapat menurunkan kepuasan kerja karyawan. Disini peneliti ingin memberikan saran, agar manajemen BPRS Bumi Rinjani Kepanjen dapat memberikan perhataian terhadap permasalahan yang dihadapi karyawan, terutama pada variabel promosi dengan jawab responden X2.13 yang menyatakan bahwa karyawan merasa tidak puas dengan kesempatan untuk memperoleh promosi kenaikan jabatan. Disini peneliti menyarankan agar pihak BPRS lebih memperhatikan dalam kebijakan perusahaan untuk melakukan rotasi pekerjaan dengan menempatkan karyawan pada posisi atau peran yang tidak sesuai. Ketidaksesuaian peran dapat memicu beban kerja yang kemudian menyebabkan keinginan untuk meninggalkan karyawan menjadi tinggi pembagian tugas, bisa juga dengan memberikan dukungan yang positif melalui pemberian penghargaan bagi karyawan yang berprestasi sehingga mereka memiliki motivasi semangat untuk

bekerja yang mana nantinya akan berdampak pada penurunan *turnover intention* karyawan tersebut.

Mengacu pada variabel *turnover intention* dengan indikator adanya pikiran untuk keluar kategori tinggi yang mana hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi beban kerja seorang karyawan maka akan semakin tinggi *turnover intention*. Maka pe neliti memberikan masukan atau saranan dalam beberapa hal yang terkait dengan variabel *turnover intention* yang mana disini peneliti melihat dari hasil di lapangan dan responden Y.6 yang memiliki nilai rendah dengan pernyataan saya berkeinginan untuk meninggalkan perusahaan dalam waktu dekat, karena jawaban responden yang mayoritas tergolong rendah, maka dari hasil lapangan tersebut bahwa sebagian karyawan belum meyakini bahwa apabila mereka meninggalkan perusahaan mereka mendapatkan pekerjaan dengan gaji yang lebih besar. Dari hasil tersebut peneliti menyarankan agar pihak BPRS dapat memberikan penghargaan terhadap karyawan-karyawan yang mempunyai kinerja yang baik, sehingga karyawan yang memiliki keyakinan yang rendah tadi, akan termotivasi untuk tetap bekerja di BPRS.

## 2. Bagi peneliti selanjutnya

Saran bagi peneliti selanjutnya, diharapkan agar dapat mengkaji lebih dalam tentang pengaruh beban kerja dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* karyawan atau bisa juga menggunakan variabel lainya agar dapat memperoleh gambaran yang lebih lengkap lagi, sehingga penelitian selanjutnya bisa lebih baik lagi dari penelitian ini. Selain itu penelitian selanjutnya juga bisa mengembangkan penelitian ini dengan faktor lainya yang dapat mempengaruhi *turnover intention*

karyawan karena faktor beban kerja dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* berpengaruh sebesar 8.5% *turnover intention* dipengaruhi oleh beban kerja dan kepuasan kerja. sedangkan sisanya 91.5% *turnover intention* karyawan di pengaruhi oleh variabel-variabel lainnya.

Disarankan juga untuk peneliti selanjutnya apabila nilai R-square kecil, maka disarankan lebih baik memperbanyak responden atau menambah variabel baru sehingga kemungkinan besar R-square yang didapat dapat lebih tinggi dari penelitian ini. Peneliti juga menyarankan agar penelitian selanjutnya bisa menganalisis faktor lainnya yang dapat memberikan kontribusi yang lebih besar terhadap kinerja karyawan, misalnya :

- A. Variabel kinerja yang mana variabel ini cocok untuk diteliti di tempat peneliti sekarang mengingat tempat yang diteliti adalah BPRS dan dilihat dari data responden penelitian sekarang yang berkaitan dengan standar dan kriteria yang ditetapkan untuk pekerjaan, artinya semakin tinggi *turnover* yang dialami karyawan hal bisa menyebabkan menurunnya kinerja karyawan.
- B. Variabel stress kerja yang mana variabel ini dapat diteliti di objek penelitian sekarang, mengingat ini adalah pekerjaan yang berat dan penuh resiko yaitu *Account Officer (AO)* yang mana otomatis banyak memiliki tantangan, dan tanggung jawab, sehingga variabel ini menarik untuk diteliti oleh peneliti selanjutnya.
- C. Variabel lingkungan kerja, variabel ini juga menarik untuk diteliti oleh peneliti selanjutnya, hal ini karena objek penelitian merupakan tempat penyediaan

layanan jasa. Yang mana apabila lingkungan kerja itu baik maka pekerjaan yang dilakukan akan baik dan berdampak menurunkan tingkat *turnover intention*, dan sebaliknya jika lingkungan kinerja itu buruk maka pekerjaan yang dilakukan akan buruk sehingga berdampak pada pikiran karyawan untuk meninggalkan perusahaan.

- D. Penelitian selanjutnya juga bisa menggunakan variabel lainya seperti motivasi, kompensasi dan variabel lainya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Adiyasa, N. I. W., & Windayanti, W. (2019). Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT . XYZ. *Jurnal Manajemen Strategi Dan Aplikasi Bisnis*, 2(1), 23–30.
- Agustina, T., Hidayatullah, S., Respati, H., & Natsir, M. (2021). *The Role of Job Satisfaction as the Basis for Work Motivation to Improve Employee Performance in Government Organizations , Indonesia*. 4464(5), 83–88. <https://doi.org/10.36349/easjebm.2021.v04i05.002>
- Amanda, L., Yanuar, F., & Devianto, D. (2019). Uji Validitas dan Reliabilitas Tingkat Partisipasi Politik Masyarakat Kota Padang. *Jurnal Matematika UNAND*, 8(1), 179. <https://doi.org/10.25077/jmu.8.1.179-188.2019>
- Arikunto, S. (2017). Metode Penelitian Metode Penelitian. In *Metode Penelitian Kualitatif* (Issue 17).
- Azis, H. (2017). Pengaruh Job Insecurity dan Job Stres terhadap Turnover Intention pada PT. Mandala Multifinance Cabang Gowa. *Urnal Repositori UIN Alauddin Makassar*, 21–25. <http://repositori.uin-alauddin.ac.id/12029/>
- Chandra Putra, K., Aris Pratama, T., Aureri Linggautama, R., & Wulan Prasetyaningtyas, S. (2020). The Impact of Flexible Working Hours, Remote Working, and Work Life Balance to Employee Satisfaction in Banking Industry during Covid-19 Pandemic Period. *Journal of Business Management Review*, 1(5), 341–353. <https://doi.org/10.47153/jbmr15.592020>
- Cronley, C., & Kim, Y. kyong. (2017). Intentions to turnover: Testing the

moderated effects of organizational culture, as mediated by job satisfaction, within the Salvation Army. *Leadership and Organization Development Journal*, 38(2), 194–209. <https://doi.org/10.1108/LODJ-10-2015-0227>

Dewi, A. P. (2021). *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan*. 1(3), 1076–1088.

Fauziridwan, M., Adawiyah, W. R., & Ahmad, A. A. (2018). Pengaruh Employee Engagement Dan Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Serta Dampaknya Terhadap Turnover Intention. *Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Akuntansi*, 20(1), 1–23. <http://jp.feb.unsoed.ac.id/index.php/jeba/article/view/1101>

Ganapathi, I. M. D. (2016). Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi pada PT. Bio Farma Persero). *Fakultas Komunikasi Dan Bisnis, Universitas Telkom*, IV(1), 125–135. <http://www.researchgate.net/publication>

Hariati, S., & Nasution, M. A. (2021). *Analysis of External Factors Affecting the Workload of Voting Organizing Groups in the 2019 General Election*. 10(2), 467–474. <https://doi.org/10.31289/perspektif.v10i2.4616>

Hee, O. C., Ong, S. H., Ping, L. L., Kowang, T. O., & Fei, G. C. (2019). Factors Influencing Job Satisfaction in the Higher Learning Institutions in Malaysia. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 9(2), 9–20. <https://doi.org/10.6007/ijarbss/v9-i2/5510>

Hidayat, T., Fahmi, R., Sari, D. K., Mergeresa, F., & Fernando, Y. (2021). *Dampak*

*Wabah COVID-19 Terhadap Kepemimpinan , Kepuasan Kerja dan Turnover Intention : Model Mediasi Sektor Perbankan Indonesia Menurut Takase ( 2010 ), turnover intention adalah proses yang berasal dari respon psikologis negatif. 2019, 113–128.*

Hidayati, S. N. A., & Mulyana, O. P. (2021). Hubungan antara Persepsi terhadap Beban Kerja dengan Kepuasan Kerja pada Karyawan Produksi PT. X. *Character: Jurnal Penelitian Psikologi*, 08(3), 84–93. <https://ejournal.unesa.ac.id/index.php/character/article/view/40847>

Hsiao, A., Ma, E., Lloyd, K., & Reid, S. (2020). Organizational Ethnic Diversity's Influence on Hotel Employees' Satisfaction, Commitment, and Turnover Intention: Gender's Moderating Role. *Journal of Hospitality and Tourism Research*, 44(1), 76–108. <https://doi.org/10.1177/1096348019883694>

Inegbedion, H., Inegbedion, E., Peter, A., & Harry, L. (2020). Perception of workload balance and employee job satisfaction in work organisations. *Heliyon*, 6(1). <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2020.e03160>

Junaidi, A., Sasono, E., Wanuri, W., & Emiyati, D. W. (2020). The effect of overtime, job stress, and workload on turnover intention. *Management Science Letters*, 10(16), 3873–3878. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2020.7.024>

Keneq, B. (2020). Penerapan Analisis Jalur (Path Analysis) Terhadap Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Prestasi Belajar Siswa. *Jurnal Diferensial*, 2(2), 11–26. <http://ejurnal.undana.ac.id/JD/article/view/3766>

Kerja, K. (2021). *Pengaruh Person-Job Fit terhadap Turnover Intention : Turnover*

*intention adalah kecenderungan seorang karyawan untuk meninggalkan perusahaan secara.* 5(2), 140–148.

Kristiyanto, T., & Khasanah, N. (2021). Pengaruh Beban Kerja, Job Insecurity dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Turnover Intention (Studi Kasus pada Kurir J&T Express Cabang Kebumen). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen*, 3(3), 558–572. <http://journal.stieputrabangsa.ac.id/index.php/jimmba/index>

Kurniawan, I. S., & Kristianingsih, K. (2021). Turnover Intention: Peran Stres Kerja dan Komitmen Organisasional pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Bantul. *Jurnal Produktivitas: Jurnal ...*, 8, 130–137. <http://103.122.105.186/index.php/jp/article/view/2637>

Kurniawaty, K., Ramly, M., & Ramlawati. (2019). The effect of work environment, stress, and job satisfaction on employee turnover intention. *Management Science Letters*, 9(6), 877–886. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2019.3.001>

Listiana, L. A., Hatmawan, A. A., & Hasanah, K. (2020). Pengaruh Job Description, Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Pt. Askrindo Insurance Cabang Madiun. *SIMBA Prosiding (Seminar Inovasi Manajemen Bisnis Dan Akuntansi)*, 1.

Malik, M. M., Sumardjo, M., & Fadila, A. (2021). PROSIDING BIEMA Business Management, Economic, and Accounting National Seminar. *Business Management, Economic, and Accounting National Seminar*, 2, 287–297.

MARDIATMOKO, G.-. (2020). Pentingnya Uji Asumsi Klasik Pada Analisis Regresi Linier Berganda. *BAREKENG: Jurnal Ilmu Matematika Dan Terapan*, 14(3),

333–342. <https://doi.org/10.30598/barekengvol14iss3pp333-342>

- Masykuroh, N. L., & Muafi, M. (2021). The influence of job insecurity and person-job fit on turnover intention mediated by job satisfaction. *International Journal of Business Ecosystem & Strategy (2687-2293)*, 3(3), 01–12. <https://doi.org/10.36096/ijbes.v3i3.271>
- Nafiudin, & Umdiana, N. (2017). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Turnover Intention Karyawan Generasi Y Di Provinsi Banten. *Jurnal Sains Manajemen*, 3(2), 69–91.
- Novel, C., & Marchyta, N. K. (2021). Pengaruh Beban Kerja Melalui Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Swalayan Valentine Di Kairatu. *Agora*, 9(2).
- Novita, R., & Kusuma, M. (2020). Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus pada Karyawan Koperasi Nusantara Cabang Bengkulu dan Curup). *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis*, 1(2), 164–173.
- Prayogi, M. A., Koto, M., & Arif, M. (2019). Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening Pada Pengaruh Work-Life Balance dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 20(1), 39–51. <https://doi.org/10.30596/jimb.v20i1.2987>
- Purwati, A. A., & Maricy, S. (2019). Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Job Insecuriy Terhadap Turnover Intention Karyawan PT. Bumi Raya Mestika Pekanbaru. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 2(1), 77–91.

<http://journal.yrpiiku.com/index.php/msej>

Rachmad, R. A., Qomariah, N., & Winahyu, A. (2019). *Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan*. 005(8 (27)), 104–110.

Ramalho Luz, C. M. D., Luiz de Paula, S., & de Oliveira, L. M. B. (2018). Organizational commitment, job satisfaction and their possible influences on intent to turnover. *Revista de Gestao*, 25(1), 84–101. <https://doi.org/10.1108/REGE-12-2017-008>

Ratnasari, S. L., & Lestari, L. (2020). Effect of leadership style, workload and job insecurity on turnover intention. *International Journal of Innovation, Creativity and Change*, 11(12), 299–313.

Shiddiqi, M. (2021). *Open Access The Effect of Job Satisfaction on Turnover Intention and the Moderating Organization Commitment : Evidence from the Banking Sector* . 5, 170–175.

Stamolampros, P., Korfiatis, N., Chalvatzis, K., & Buhalis, D. (2019). Job satisfaction and employee turnover determinants in high contact services: Insights from Employees'Online reviews. *Tourism Management*, 75(May), 130–147. <https://doi.org/10.1016/j.tourman.2019.04.030>

Supriadi, K., Trang, I., & Rogi, M. (2021). Analisis Faktor-Faktor Yang Menyebabkan Turnover Intention Di Pt. Sinar Galesong Prima Cabang Boulevard Manado. *Jurnal EMBA*, 9(3), 1215–1224.

Ulfa, L., & Muchlis, N. (2021). Pengaruh Beban Kerja Dokter Gigi Terhadap Tingkat

- Kepuasan Kerja Dan Kinerja Saat Pandemi Covid Di Klinik Kimia Farm Kota Makassar. *Journal of Muslim Community Health (JMCH)*, 2(3), 69–80.
- Wibowo, A., Setiawan, M., & Yuniarinto, A. (2021). the Effect of Workloads 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>
- Wonowijoyo, S. M. T., & Tanoto, S. R. (2018). Pengaruh Organizational Commitment dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Di PT. Kediri Matahari Corn Mills. *Agora*, 6(1), 1–9.
- Wulansari, C., Subroto, B., & Mardiaty, E. (2022). The Influence of Excessive Workload and Work Stress towards the Auditor's Turnover Intention with Job Satisfaction as Mediation Variable. *Jurnal Ilmiah Akuntansi*, 6(2), 293. <https://doi.org/10.23887/jia.v6i2.37510>
- Xiao, Y., Dong, M., Shi, C., Zeng, W., Shao, Z., & Xie, H. (2021). *Person – environment fit and medical professionals ' job satisfaction , turnover intention , and professional efficacy: A cross- sectional study in Shanghai*. 1–14. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0250693>
- Yayuk, S., & Sugiyono, S. (2019). Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan biaya pendidikan terhadap kualitas proses belajar mengajar dan dampaknya dengan kompetensi lulusan SMK di Kabupaten Gunungkidul. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, 7(1), 84–96. <https://doi.org/10.21831/amp.v7i1.23758>
- Yelfira, M. A., & Soeling, P. D. (2021). Pengaruh kompensasi dan kepemimpinan

terhadap turnover intention dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi.

*Jurnal Tata Sejuta STIA Mataram*, 7(1), 1–19.

## LAMPIRAN 1

### BIODATA PENELITI

Nama Lengkap : Ayyu Fadila Ramadhani

Tempat, Tanggal Lahir : Malang, 14 Desember 1999

Alamat Asal : Desa Sumberrejo. Kec. Gedangan

Kab. Malang Prov. Jatim

Telepon/Hp : 085816997879

Email : ayunabila031@gmail.com



### **Pendidikan Formal**

2007 – 2012: SDN Sumberrejo 2

2012 – 2015: MTsN Malang 3 (MTsN Malang 1)

2015 – 2018: MAN Gondanglegi (MAN 1 KAB.Malang)

2018 – 2022: UIN Maulana Malik Ibrahim Malang

### **Pendidikan Non Formal**

- 2016- 2017 : Program Khusus Perkuliahan Bahasa Arab  
(PKPBA) UIN MALIKI Malang
- 2017 2018 : English Language Center (ELC) UIN MALIKI  
Malang

### **Pengalaman Organisasi**

- Musyrifah Ma'had Sunan Ampel AL-Aly Tahun 2019-2021 (Anggota devisi Ta'lim Qur'an dan K30)
- Asisten Lab. Mini Bank Fakultas Ekonomi UIN Malang Tahun 2020 – 2021
- HA Pencinta Yatim 2021 - 2022

Malang, 09 Juni 2022

Ayyu Fadila Ramadhani

## LAMPIRAN 2

### Identitas Responden

No	Nama karyawan	Pekerjaan
1	Sindy Yulia	HRD
2	Ardi	Kepala AO
3	Farid Sulistiana	Teller
4	Yulianingsih	Kepala Cabang
5	Rosita Rizky	Teller
6	Erwin Hendyanto	AO
7	Farhan Danaminata	Teller
8	Farid	IT
9	Farit Iskandar	Depkolektor
10	Tedi	Angsuran
11	Dwi Sumaryani	Kepala Bagian Opr
12	Evi Dwi	Tab/Dep
13	Hanifahtus sadiyyah	Teller
14	Sri Indah Istiowati	Kasi. Operasional
15	Indi P Rahayu	AO
16	Maisaroh	Admin Pemby
17	Isti Nurul Mawadah	Accounting
18	Riski Tri	AO
19	Linda Aini	Legal
20	Rif'atul Husniah S	AO
21	Puspita Andriani	MR dan APU
22	Ariza Yulaika	AO
23	Sulistiyana	Teller
24	Berlyantika P.S	Kasi. Operasional
25	Eko Cahyono	AO
26	Risky Sri Astutik	Admin Pemby
27	Asip Budi Cahyadi	Depkolektor
28	Slamet Wahyudi	AO
29	Catur Usman Efendi	Teller
30	Ariek ayu dyah	Audit
31.	Yusy Kusumaningtyas	Accounting
32	Erna Rustanti	Kepala Cabang
33	Ega Sari	Teller
34	Dianita Puspitarini	Teller

35	Edy Rahmat	AO
36	Cabdra Adi	AO
37	Anik Dwi Saputri	Admin Pemby
38	Siti Nur Azizah	Admin Pemby
39	Swancylia Nurzhana	Accounting
40	Devita Ista Sari	Teller
41	Faizal Ardi	AO
42	Iwan Eko	AO
43	Elok Tyas P.S	Teller
44	Sugeng Rahmad	AO
45	Bambang Yudianto	AO
46	Ponidi	Depkolektor
47	Edy Kusdianto	AO
48	Arif Miftahul Ahmad	Admin Pemby
49	Thariq Ahmad	Admin Pemby
50	Ihwanto Muslimin	AO
51	Subahan Uhro	AO
52	Hariato	Admin Pemby
53	Budi Hartono	Teller
54	Herru	AO
55	Siswanto	AO
56	Muhaimin Ardi	AO
57	Aolly	Teller
58	Ahmad Muzaki	AO
59	Ardi Mustika	AO
60	Supriadi	AO
61	Khoirul Anam	AO
62	Awan Asmini	Audit
63	Lora Aisyah	AO
64	Yessy Mersyilia	SID
65	Ayyu Fadila Ramadhani	Teller
66	Siti Yaminah	Teller
67	Mariani	Teller
68	Hariadi	Admin Pemby
69	Khoirul Ikhsan	AO

## LAMPIRAN 3

### KUESIONER PENELITIAN

#### SKRIPSI

**“PENGARUH BEBAN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP  
*TURNOVER INTENTION* : KARYAWAN PERBNAKAN SYARIAH DI PT.  
BPRS BUMI RINJANI KEPANJEN SELAMA COVID-19”**

Assalamualaikum Wr.Wb

Perkenalkan saya mahasiswi Jurusan Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang yang sedang melaksanakan penyusunan skripsi dengan judul “Pengaruh Beban Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention*; Karyawan Perbankan Syariah di PT. BPRS Bumi Rinjani Kepanjen Selama Pandemi COVID-19”

Saya memohon kepada Bapak/Ibu berkenan untuk menjadi responden dalam penelitian saya. Sesuai dengan etika penelitian, informasi yang saya peroleh dari kuesioner ini **bersifat rahasia** dan hanya digunakan untuk **kepentingan penelitian**.

Atas bantuan dan partisipasi Bapak/Ibu, saya sampaikan teimakasih.

Nama/Inisial :

**DATA RESPONDEN**

*Petunjuk Pengisian* : Berilah tanda silang (X) pada salah satu alternatif jawaban yang sesuai dengan keadaan anda sebenarnya.

a) Jenis Kelamin

- Laki-Laki
- Perempuan

b) Usia

- <20 Tahun
- 20-29 Tahun
- 30-39 Tahun
- >40 Tahun

c) Pendidikan Terakhir

- SD/MI/Paket A
- SMP/MTS/Paket B
- SMA/MA/Paket C
- Diploma
- Sarjana S1
- Lainnya.....

d) Masa Kerja

- < 2 Tahun

- 2-10 Tahun
- 11-20 Tahun
- 21-29 Tahun

e) Status Pernikahan

- Belum Menikah
- Menikah

*Petunjuk Pengisian* : Berilah tanda check list (√) pada salah satu kolom jawaban

yang tersedia dan sesuai dengan anda. Keterangan jawaban :

- 1. = Sangat Tidak Setuju
- 2. = Tidak Setuju
- 3. = Ragu-ragu
- 4. = Setuju
- 5. = Sangat Setuju

**1. BEBAN KERJA**

No	Pernyataan	Skor				
		1	2	3	4	5
<b>A.</b>	<b>Kondisi Pekerjaan</b>					
1.	Karyawan BPRS Bumi Rinjani memahami pekerjaan tersebut dengan baik					
2.	Peralatan kerja yang saya terima sesuai dengan pekerjaan yang saya kerjakan					
3.	Ruang kerja yang nyaman membuat saya lebih bersemangat dalam bekerja					
<b>B.</b>	<b>Penggunaan Waktu Kerja</b>					

1.	Waktu kerja di BPRS Bumi Rinjani sesuai dengan SOP					
2.	Penggunaan waktu kerja yang diberlakukan kepada karyawan BPRS Bumi Rinjani Kepanjen cenderung berlebihan atau sangat sempit					
3.	Pekerjaan yang kompleks membuat karyawan BPRS Bumi Rinjani Kepanjen sulit membagi waktu					
<b>C.</b>	<b>Target yang Harus dicapai</b>					
1.	Target kerja yang ditetapkan oleh perusahaan memengaruhi beban kerja yang diterima oleh karyawan BPRS Bumi Rinjani Kepanjen					
2.	Pekerjaan yang berlebihan membuat saya mudah cepat sakit					

## 2. KEPUASAN KERJA

No	Pernyataan	Skor				
		1	2	3	4	5
<b>A.</b>	<b>Gaji</b>					
1.	Gaji yang diberikan BPRS Bumi Rinjani Kepanjen sesuai dengan pekerjaan yang saya kerjakan.					
2.	Karyawan BPRS Bumi Rinjani Kepanjen merasa puas dengan tunjangan yang diberikan					
3.	BPRS Bumi Rinjani dalam prosedur pembayaran gaji tepat waktu					
<b>B.</b>	<b>Pekerjaan itu Sendiri</b>					
1.	Pekerjaan saya sangat menarik karena sesuai dengan kemampuan, keahlian, dan pendidikan yang saya dimiliki					
2.	Saya merasa senang mendapat kesempatan belajar					

	hal-hal baru dalam pekerjaan saya					
<b>C.</b>	<b>Rekan Kerja</b>					
1.	Rekan kerja saya bisa diajak kerjasama dalam tim					
2.	Saya menikmati bekerja di sini karena teman-teman yang menyenangkan					
3.	Rekan kerja saya selalu memberikan dukungan pada saya					
<b>D.</b>	<b>Supervisi</b>					
1.	Pimpinan BPRS Bumi Rinjani Kepanjen memberikan dukungan pada karyawan					
2.	Hubungan saya dengan atasan sangat baik					
<b>E.</b>	<b>Promosi</b>					
1.	Kinerja karyawan BPRS Bumi Rinjani Kepanjen yang baik memperoleh kesempatan adil dalam promosi jabatan					
2.	Adanya kesempatan promosi jabatan dari perusahaan menambah semangat kerja saya					
3.	Saya puas dengan kesempatan untuk memperoleh promosi kenaikan jabatan.					

3. **TURNOVER INTENTION**

No	Pernyataan	Skor				
		1	2	3	4	5
<b>A.</b>	<b>Adanya Fikiran untuk Keluar</b>					
1.	Saya berfikir untuk keluar dari pekerjaan saya					
2.	Saya berpikir untuk meninggalkan perusahaan jika fasilitas yang diberikan kurang memadai					
<b>B.</b>	<b>Mencari Lowongan Pekerjaan</b>					
1.	Saya berkeinginan untuk mencoba mencari informasi pekerjaan ditempat lain yang lebih baik					

2.	Saya akan meninggalkan BPRS Bumi Rinjani Kepanjen bila sudah mendapatkan pekerjaan dengan gaji yang lebih besar					
3.	Saya menghubungi beberapa teman saya untuk menanyakan lowongan pekerjaan					
<b>C.</b>	<b>Memiliki Keinginan yang Kuat untuk berpindah Perusahaan</b>					
1.	Saya berkeinginan untuk meninggalkan perusahaan dalam waktu dekat					
2.	Saya berniat keluar dari BPRS Bumi Rinjani Kepanjen karena pekerjaan saya terlalu berat					
3.	Saya berniat keluar dari BPRS Bumi Rinjani Kepanjen saat ini karena imbalan yang diberikan sedikit					
4.	Saya berniat keluar dari BPRS Bumi Rinjani Kepanjen karena tidak ada pengembangan karir					

#### LAMPIRAN 4

#### HASIL UJI PENELITIAN

#### UJI VALIDITAS

Correlations (Variabel Beban Kerja)										
		Item_1	Item_2	Item_3	Item_4	Item_5	Item_6	Item_7	Item_8	Skor_Total
Item_1	Pearson Correlation	1	.052	.007	.096	-.199	.207	-.163	.000	.405**
	Sig. (2-tailed)		.672	.956	.435	.101	.087	.180	.998	.007
	N	69	69	69	69	69	69	69	69	69
Item_2	Pearson Correlation	-.052	1	.385**	-.038	.251*	.176	.062	-.026	.466**
	Sig. (2-tailed)	.672		.001	.755	.038	.147	.611	.833	.000
	N	69	69	69	69	69	69	69	69	69
Item_3	Pearson Correlation	.007	.385**	1	-.056	.014	.105	.057	-.162	.349**
	Sig. (2-tailed)	.956	.001		.646	.910	.391	.640	.183	.003
	N	69	69	69	69	69	69	69	69	69

	N	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69
Item_4	Pearson Correlation	.096	-.038	.056	1	-.101	.026	.065	.051						.307**
	Sig. (2-tailed)	.435	.755	.646		.411	.835	.594	.675						.008
	N	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69
Item_5	Pearson Correlation	-.199	.251*	.014	-.101	1	.435**	.175	.250*						.554**
	Sig. (2-tailed)	.101	.038	.910	.411		.000	.151	.038						.000
	N	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69
Item_6	Pearson Correlation	-.207	.176	.105	.026	.435**	1	.470**	.250*						.682**
	Sig. (2-tailed)	.087	.147	.391	.835	.000		.000	.038						.000
	N	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69
Item_7	Pearson Correlation	-.163	.062	.057	.065	.175	.470**	1	.417**						.647**
	Sig. (2-tailed)	.180	.611	.640	.594	.151	.000		.000						.000
	N	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69
Item_8	Pearson Correlation	.000	-.026	-.162	.051	.250*	.250*	.417**	1						.584**
	Sig. (2-tailed)	.998	.833	.183	.675	.038	.038	.000							.000
	N	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69
Skor_Total	Pearson Correlation	.000	.466**	.349**	.207	.554**	.682**	.647**	.584**						1
	Sig. (2-tailed)	.997	.000	.003	.088	.000	.000	.000	.000						
	N	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).															
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).															

NILAI T-tabel = 0.2369 (Df (N-2) = 67, Prob. 5% (0,05))

#### Correlations (Variabel Kepuasan Kerja)

		Item_1	Item_2	Item_3	Item_4	Item_5	Item_6	Item_7	Item_8	Item_9	Item_10	Item_11	Item_12	Item_13	Skor_Total
Item_1	Pearson Correlation	1	.415**	.242*	.038	.207	.256*	.168	.046	.215	.193	.150	.341**	.208	.574**

	Sig. (2-tailed)		.000	.045	.758	.088	.034	.168	.708	.077	.113	.220	.004	.087	.000
	N	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69
Item_2	Pearson Correlation	.415**	1	.081	.023	.114	.188	.159	.163	.079	.030	.139	-.049	.042	.403**
	Sig. (2-tailed)	.000		.508	.849	.350	.122	.191	.180	.520	.807	.253	.690	.733	.001
	N	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69
Item_3	Pearson Correlation	.242*	.081	1	.240*	.313**	.076	.123	.187	.301*	.083	.021	.282*	.141	.449**
	Sig. (2-tailed)	.045	.508		.047	.009	.537	.315	.125	.012	.498	.863	.019	.249	.000
	N	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69
Item_4	Pearson Correlation	.038	.023	.240*	1	.261*	.170	.093	.197	.194	.211	.116	.273*	.182	.450**
	Sig. (2-tailed)	.758	.849	.047		.030	.161	.448	.104	.110	.081	.344	.023	.134	.000
	N	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69
Item_5	Pearson Correlation	.207	.114	.313**	.261*	1	.150	.189	.302*	.387**	.012	.064	.226	.132	.477**
	Sig. (2-tailed)	.088	.350	.009	.030		.220	.120	.012	.001	.922	.604	.062	.279	.000
	N	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69
Item_6	Pearson Correlation	.256*	.188	.076	.170	.150	1	.277*	.287*	.165	.234	-.037	.151	.174	.444**
	Sig. (2-tailed)	.034	.122	.537	.161	.220		.021	.017	.175	.053	.765	.216	.152	.000
	N	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69

Item_7	Pearson Correlation	.168	.159	.123	.093	.189	.277*	1	.232	.340**	.059	.028	.349**	.071	.441**
	Sig. (2-tailed)	.168	.191	.315	.448	.120	.021		.055	.004	.632	.818	.003	.560	.000
	N	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69
Item_8	Pearson Correlation	.046	.163	.187	.197	.302*	.287*	.232	1	.190	.209	.066	.126	.080	.439**
	Sig. (2-tailed)	.708	.180	.125	.104	.012	.017	.055		.117	.085	.590	.303	.514	.000
	N	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69
Item_9	Pearson Correlation	.215	.079	.301*	.194	.387**	.165	.340**	.190	1	.345**	.336**	.432**	.114	.615**
	Sig. (2-tailed)	.077	.520	.012	.110	.001	.175	.004	.117		.004	.005	.000	.350	.000
	N	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69
Item_10	Pearson Correlation	.193	.030	.083	.211	.012	.234	.059	.209	.345**	1	.214	.449**	.298*	.527**
	Sig. (2-tailed)	.113	.807	.498	.081	.922	.053	.632	.085	.004		.078	.000	.013	.000
	N	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69
Item_11	Pearson Correlation	.150	.139	.021	.116	.064	-.037	.028	.066	.336**	.214	1	.233	.267*	.446**
	Sig. (2-tailed)	.220	.253	.863	.344	.604	.765	.818	.590	.005	.078		.054	.026	.000
	N	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69
Item_12	Pearson Correlation	.341**	-.049	.282*	.273*	.226	.151	.349**	.126	.432**	.449**	.233	1	.402**	.657**

	Sig. (2-tailed)	.004	.690	.019	.023	.062	.216	.003	.303	.000	.000	.054		.001	.000
	N	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69
Item_13	Pearson Correlation	.208	.042	.141	.182	.132	.174	.071	.080	.114	.298*	.267*	.402**	1	.519**
	Sig. (2-tailed)	.087	.733	.249	.134	.279	.152	.560	.514	.350	.013	.026	.001		.000
	N	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69
Skor_Total	Pearson Correlation	.574**	.403**	.449**	.450**	.477**	.444**	.441**	.439**	.615**	.527**	.446**	.657**	.519**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).															
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).															

Correlations (Variabel Turnover Intention)											
		Item_1	Item_2	Item_3	Item_4	Item_5	Item_6	Item_7	Item_8	Item_9	Skor_Total
Item_1	Pearson Correlation	1	.266*	.381**	.338**	.409**	.454**	.257*	.286*	.267*	.672**
	Sig. (2-tailed)		.027	.001	.005	.000	.000	.033	.017	.027	.000
	N	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69
Item_2	Pearson Correlation	.266*	1	.251*	.130	.248*	.379**	.027	.187	.165	.474**
	Sig. (2-tailed)	.027		.038	.288	.040	.001	.824	.125	.175	.000
	N	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69
Item_3	Pearson Correlation	.381**	.251*	1	.321**	.168	.482**	.398**	.283*	.153	.641**
	Sig. (2-tailed)	.001	.038		.007	.168	.000	.001	.018	.208	.000
	N	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69

Item_4	Pearson Correlation	.338**	.130	.321**	1	.361**	.200	.208	.393**	.160	.588**
	Sig. (2-tailed)	.005	.288	.007		.002	.099	.086	.001	.188	.000
	N	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69
Item_5	Pearson Correlation	.409**	.248*	.168	.361**	1	.135	.194	.533**	.276*	.618**
	Sig. (2-tailed)	.000	.040	.168	.002		.267	.110	.000	.022	.000
	N	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69
Item_6	Pearson Correlation	.454**	.379**	.482**	.200	.135	1	.374**	.174	.312**	.642**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.000	.099	.267		.002	.152	.009	.000
	N	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69
Item_7	Pearson Correlation	.257*	.027	.398**	.208	.194	.374**	1	.436**	.250*	.575**
	Sig. (2-tailed)	.033	.824	.001	.086	.110	.002		.000	.038	.000
	N	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69
Item_8	Pearson Correlation	.286*	.187	.283*	.393**	.533**	.174	.436**	1	.369**	.672**
	Sig. (2-tailed)	.017	.125	.018	.001	.000	.152	.000		.002	.000
	N	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69
Item_9	Pearson Correlation	.267*	.165	.153	.160	.276*	.312**	.250*	.369**	1	.543**
	Sig. (2-tailed)	.027	.175	.208	.188	.022	.009	.038	.002		.000
	N	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69
Skor_Total	Pearson Correlation	.672**	.474**	.641**	.588**	.618**	.642**	.575**	.672**	.543**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).											
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).											

## UJI REABILITAS

### Variabel Beban Kerja

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	69	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	69	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.788	8

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Item_1	24.46	13.311	.152	.741
Item_2	24.72	10.791	.238	.849
Item_3	24.72	11.497	.083	.808
Item_4	24.39	12.448	.008	.817
Item_5	25.81	10.067	.323	.713
Item_6	25.41	8.951	.472	.739
Item_7	25.68	9.191	.421	.763
Item_8	25.77	9.210	.264	.739

### Variabel Kepuasan Kerja

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	69	100.0

	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	69	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.738	13

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Item_1	46.58	24.365	.423	.714
Item_2	46.75	26.306	.227	.742
Item_3	45.90	26.857	.338	.725
Item_4	46.30	26.362	.313	.728
Item_5	46.09	26.845	.377	.722
Item_6	46.16	27.077	.341	.725
Item_7	46.10	26.975	.331	.726
Item_8	46.13	26.762	.319	.727
Item_9	46.22	24.996	.509	.705
Item_10	46.38	25.650	.401	.717
Item_11	46.71	25.944	.283	.733
Item_12	46.62	24.179	.548	.699
Item_13	46.84	24.960	.358	.724

### Variabel *Turnover Intention*

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	69	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	69	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.781	9

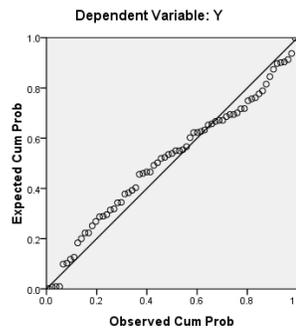
Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Item_1	22.13	27.115	.556	.747
Item_2	21.42	29.777	.331	.777
Item_3	21.64	26.793	.499	.755
Item_4	21.68	27.485	.432	.765
Item_5	22.10	27.240	.473	.759
Item_6	22.26	27.343	.514	.753
Item_7	22.12	28.369	.439	.763
Item_8	21.99	27.220	.558	.747
Item_9	22.12	28.457	.390	.771

UJI NORMALITAS		
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		69
Normal Parameters <sup>a</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	5.72042500
Most Extreme Differences	Absolute	.093
	Positive	.078
	Negative	-.093
Kolmogorov-Smirnov Z		.775
Asymp. Sig. (2-tailed)		.585
a. Test distribution is Normal.		

**ANOVA Table**

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Y * X1	Between Groups	(Combined)	1001.386	15	66.759	2.673	.084
		Linearity	54.056	1	54.056	2.165	.007
		Deviation from Linearity	947.330	14	67.666	.710	.795
	Within Groups		1323.600	53	24.974		
Total		2324.986	68				

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



**UJI LINEARITAS**

Beban Kerja (X1) ke *Turnover Intention* (Y)

Beban Kerja (X1) ke Kepuasan Kerja (X2)

**ANOVA Table**

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
X2 * X1	Between Groups	(Combined)	700.718	15	46.715	1.868	.049
		Linearity	142.239	1	142.239	5.687	.021
		Deviation from Linearity	558.479	14	39.891	1.595	.111
	Within Groups		1325.572	53	25.011		
Total		2026.290	68				

Kepuasan Kerja (X2) ke *Turnover Intention* (Y)

ANOVA Table
-------------

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Y * X2	Between Groups	(Combined)	705.259	22	32.057	.910	.583
		Linearity	20.922	1	20.922	.594	.445
		Deviation from Linearity	684.337	21	32.587	.925	.563
	Within Groups		1619.726	46	35.211		
	Total		2324.986	68			

### UJI HETEROSKEDASTISITAS

Correlations					
			X1	X2	Unstandardized Residual
Spearman's rho	X1	Correlation Coefficient	1.000	.208	-.145
		Sig. (2-tailed)	.	.087	.235
		N	69	69	69
	X2	Correlation Coefficient	.208	1.000	-.059
		Sig. (2-tailed)	.087	.	.632
		N	69	69	69
	Unstandardized Residual	Correlation Coefficient	-.145	-.059	1.000
		Sig. (2-tailed)	.235	.632	.
		N	69	69	69

### UJI PATH (ANALISIS JALUR)

#### Model 1

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.291 <sup>a</sup>	.085	.057	4.063

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Beban Kerja

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	18.738	5.363		3.494	.001
	Beban Kerja	.345	.142	.297	2.433	.018

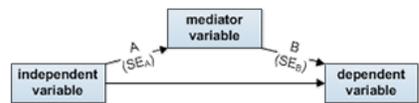
	Kepuasan Kerja	-0.100	0.094	-0.130	-1.066	0.290
a. Dependent Variable: Turnover Intention						

## Model 2

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.265 <sup>a</sup>	.070	.056	5.303
a. Predictors: (Constant), Beban Kerja				

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	38.717	5.160		7.504	.000
	Beban Kerja	.401	.178	.265	2.249	.028
a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja						

## Tes SOBEL



A:

B:

SE<sub>A</sub>:

SE<sub>B</sub>:

**Calculate!**

Sobel test statistic: -0.96196610  
 One-tailed probability: 0.16803332  
 Two-tailed probability: 0.33606663

## LAMPIRAN 5

### BUKTI PENELITIAN



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG  
FAKULTAS EKONOMI**

Jalan Gajayana 50 Malang Telepon (0341) 558881 Faksimile (0341) 558881  
Website : [www.uin-malang.ac.id](http://www.uin-malang.ac.id) Email : [info@ui-malang.ac.id](mailto:info@ui-malang.ac.id)

Nomor : B- 814/FEK.3/PP.00.22/06/2022 22 Juni 2022  
Lampiran : -  
Perihal : **Ijin Penelitian Tugas Akhir**

Kepada Yth.

**Bank Syariah Bumi Rinjani Kepanjen**

Jl. Ahmad Yani No.130, Ardirejo, Kec. Kepanjen, Malang, Jawa Timur 65163

Di Tempat

*Assalamu'alaikum Wr. Wb.*

Dalam rangka pengembangan wawasan dan keilmuan bagi mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, kami mohon bantuan Bapak/Ibu untuk memberikan ijin penelitian tugas akhir kepada mahasiswa kami sebagai berikut :

Nama / NIM : Ayyu Fadila R (18540180)

Jurusan : Perbankan Syariah

Periode Semester : Genap Tahun Akademik 2021/2022

Rentang Pelaksanaan : 21 Maret 2022 s.d 30 Maret 2022

Jangka Waktu Pelaksanaan : 7 s.d 9 hari

Contact Person / E-mail : 085816997870 / [ayunabila031@gmail.com](mailto:ayunabila031@gmail.com)

Demikian permohonan kami, atas perhatian dan kerjasama yang baik, disampaikan terima kasih.

*Wassalamu'alaikum Wr. Wb.*

a.n. Dekan  
Wakil Dekan Bidang Kemahasiswaan  
dan Kerjasama



Dr. Misbahul Munir, Lc., M.Ei.

Tembusan disampaikan kepada Yth :

1. Dekan Sebagai Laporan;
2. Kabag Tata Usaha;
3. Kasubag. Akademik, Kemahasiswaan dan Alumni;
4. Arsip.



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG  
UP2M - FAKULTAS EKONOMI

Jalan Gajayana 50 Malang Telepon (0341) 558881 Faksimile (0341) 558881

SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIARISME  
(FORM C)

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Eka Wahyu Hestya Budianto, Lc., M.Si  
NIP : 198908082020121002  
Jabatan : UP2M

Menerangkan bahwa mahasiswa berikut :

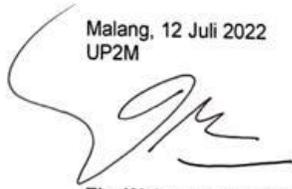
Nama : Ayu Fadila Ramadhani  
NIM : 18540180  
Handphone : 085816997870  
Prodi/Konsentrasi : Perbankan Syariah/Entrepreneur  
Email : ayunabila031@gmail.com  
Judul Skripsi : PENGARUH BEBAN KERJA DAN KEPUASAN KERJA  
TERHADAP TURNOVER INTENTION PADA KARYAWAN  
PT. BPRS BUMI RINJANI KEPANJEN SELAMA PANDEMI  
COVID-19  
Pembimbing : Rini Safitri, S.E., M.M.

Menerangkan bahwa penulisan skripsi mahasiswa tersebut di atas dinyatakan **BEBAS PLAGIARISME** dari **TURNITIN** dengan nilai *Originaly report*:

SIMILARTY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATIONS	STUDENT PAPERS
25%	24%	4%	5%

Demikian surat keterangan ini dibuat dengan sebenar-benarnya dan di berikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Malang, 12 Juli 2022  
UP2M

  
Eka Wahyu Hestya Budianto, Lc., M.Si  
NIP. 198908082020121002

AYYU FADILA R BAB 1,2,3,4,5 (REVISI)

ORIGINALITY REPORT

**25%** SIMILARITY INDEX  
**24%** INTERNET SOURCES  
**4%** PUBLICATIONS  
**5%** STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	<a href="http://etheses.uin-malang.ac.id">etheses.uin-malang.ac.id</a> Internet Source	15%
2	<a href="http://repository.ub.ac.id">repository.ub.ac.id</a> Internet Source	2%
3	Submitted to Universitas Nasional Student Paper	1%
4	<a href="http://repository.radenfatah.ac.id">repository.radenfatah.ac.id</a> Internet Source	1%
5	<a href="http://repositori.uin-alaudidin.ac.id">repositori.uin-alaudidin.ac.id</a> Internet Source	1%
6	<a href="http://conference.upnvj.ac.id">conference.upnvj.ac.id</a> Internet Source	1%
7	Sintya Dwi Oktavia, Syarif Ali. "Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Kolaboratif, dan Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention pada PT Graha Megatama Indonesia selama Pandemi Covid-19", Owner, 2022 Publication	1%
8	<a href="http://Repository.umy.ac.id">Repository.umy.ac.id</a> Internet Source	1%

		1%
9	<a href="http://profesionalmudacendekia.com">profesionalmudacendekia.com</a> Internet Source	1%
10	<a href="http://ejurnalstiamataram.ac.id">ejurnalstiamataram.ac.id</a> Internet Source	1%
11	<a href="http://eprints.iain-surakarta.ac.id">eprints.iain-surakarta.ac.id</a> Internet Source	1%
12	<a href="http://adoc.tips">adoc.tips</a> Internet Source	1%

Exclude quotes  On Exclude matches  < 1%  
 Exclude bibliography  On



**BUTIKI PENYEBARAN KUESIONER**

