
**ANALISIS KEPUASAN HIDUP PEGAWAI BANK DI KOTA PEKANBARU
TERHADAP *TURNOVER INTENTION* DITINJAU DARI JABATAN DAN GAJI****Raihan Al Hafizd¹⁾, Neng Murialti²⁾, Muhammad Hidayat³⁾**

Universitas Muhammadiyah Riau

1) raihanalhafizd172@gmail.com, 2) nengmurialti@umri.ac.id 3) m.hidayat@umri.ac.id,

Abstrak. Kepuasan hidup merupakan suatu tingkatan saat individu merasa positif atau negatif tentang kehidupan mereka, yang merupakan respons terhadap aktifitas serta kondisi fisik dan sosial individu. Pegawai yang merasa tidak puas dengan pekerjaannya cenderung memilih untuk mengundurkan diri (*Turnover Intention*). Tujuan penelitian ini adalah mengetahui kepuasan hidup pegawai bank ditinjau dari jabatan dan gaji. Metode penelitian ini menggunakan kualitatif deskriptif yang berawal dari penalaran induktif, dengan sampel penelitian berjumlah empat pegawai bank yang disesuaikan dengan kriteria yang ditetapkan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pegawai bank masih ada yang belum pada tahap puas karena masih banyak tuntutan yang belum didapatkan. Jabatan dan gaji masih menjadi faktor utama para pegawai belum merasakan kepuasan hidup sehingga masih terdapat keinginan untuk melakukan *turnover intention*.

Kata kunci : Kepuasan Hidup, *Turnover Intention*, Pegawai Bank

Abstract. Life satisfaction is the level at which individuals feel positive or negative about their lives, which is a response to the individual's physical and social activities and conditions. Employees who feel dissatisfied with their work tend to choose to resign (*Turnover Intention*). The aim of this research is to determine the life satisfaction of bank employees in terms of position and salary. This research method uses descriptive qualitative which starts from inductive reasoning, with a research sample of four bank employees who are adjusted to the specified criteria. The research results show that there are still bank employees who are not yet satisfied because there are still many demands that have not been met. Position and salary are still the main factors that employees do not feel satisfied with life so there is still a desire to carry out *turnover intention*.

Keywords: Life Satisfaction, *Turnover Intention*, Bank Employees

PENDAHULUAN

Perkembangan zaman menuntut seseorang memiliki tingkat standar kepuasan hidup yang optimal. Kepuasan hidup merupakan kebutuhan yang sangat penting dalam kehidupan individu, artinya tanpa kepuasan maka manusia tidak dapat hidup tenteram dan sejahtera¹. Kepuasan hidup merupakan tingkat dimana individu merasakan positif atau negatif terhadap

¹ Rani Kumari, "Life Satisfaction in Correspondence with Self-Efficacy among Banking Sector Employees: A Study of Sitamarhi District, North Bihar," *Saudi Journal of Humanities and Social Sciences* 5, no. 11 (2020): 689-95, <https://doi.org/10.36348/sjhss.2020.v05i11.003>.

kehidupannya, hal ini merupakan respon emosional terhadap aktivitas dan kondisi fisik dan sosial individu dalam bekerja². Diener menyatakan bahwa kepuasan hidup merupakan evaluasi kognitif tentang betapa pentingnya hal-hal positif dan memuaskan yang dilakukan individu dalam hidupnya, seperti hubungan interpersonal, kesehatan, pekerjaan, pendapatan, spiritualitas, dan aktivitas rekreasi.³

Meski sebagian orang mempertanyakan nilai kebahagiaan dan kepuasan hidup serta kebijaksanaan orang yang menghargai atau mempelajarinya⁴, Menjadi bahagia dan puas dengan hidup sangat penting bagi kebanyakan orang di seluruh dunia⁵. Hal ini membuat kepuasan hidup yang biasanya disebut secara kolektif sebagai kesejahteraan subjektif menjadi studi yang layak dilakukan oleh para ilmuwan. Seseorang tidak harus percaya bahwa kebahagiaan dan kepuasan hidup adalah hal terpenting dalam hidup, namun penting untuk dipelajari dan dipahami⁶.

Beberapa penelitian menyimpulkan bahwa kepuasan hidup dapat dipengaruhi oleh kehidupan kerja dan kehidupan non-kerja yang saling meresap dan menguatkan, artinya pekerjaan yang baik akan menghasilkan kehidupan yang baik dan sebaliknya⁷. Jika sebenarnya kepuasan kerja merupakan salah satu komponen kepuasan hidup, maka kepuasan kerja seharusnya memprediksi kepuasan hidup selama periode waktu tertentu⁸. Layard menjelaskan bahwa ada beberapa faktor kepuasan hidup, antara lain pekerjaan yang memuaskan, hubungan sosial yang baik, kesehatan fisik dan mental, serta kebebasan finansial.⁹

Perbankan merupakan bisnis yang berjalan pada bidang jasa pemberian pelayanan kepada konsumen melalui berbagai produk yang ditawarkan. Perusahaan perbankan yang terdapat di Kota Pekanbaru beragam, khususnya perusahaan perbankan milik pemerintah

² Niharika and U V Kiran, "Life Satisfaction among Bank Employees," *International Journal of Science and Research (IJSR)* 3, no. 6 (2014): 1665–67, <https://doi.org/10.13140/2.1.2541.3769>.

³ Biswas-Diener Diener, Ed & R, *Happiness: Unlocking The Mysteries of Psychological Wealth.*, Blackwell (Singapore, 2008).

⁴ M Pérez- Álvarez, "The Science of Happiness: As Felicitous as It Is Fallacious," *Journal of Theoretical and Philosophical Psychology* 36, no. 1 (2016): 1–19.

⁵ E Oishi, S & Diener, "Goals, Culture, and Subjective Well-Being," *Personality and Social Psychology Bulletin* 27 (2001): 1674–82.

⁶ James E. Maddux, *Subjective Well-Being and Life Satisfaction: An Introduction to Conceptions, Theories, and Measures, Subjective Well-Being and Life Satisfaction*, 2017, <https://doi.org/10.4324/9781351231879>.

⁷ J. E. Champoux, "An Exploratory Study of the Role of Job Scope, Need for Achievement and Social Status in the Relationship between Work and Non-Work," *Sociology and Social Research* 65 (1981): 153–76; B Kabanoff, "Work and Non-Work: A Review of Models, Methods, and Findings," *Psychological Bulletin* 88 (1980): 60–77; R. Near J. P., Rice, R. W & Hunt, "The Relationship between Work and Non-Work Domains: A Review of Empirical Research," *Academy of Management Review* 6 (1980): 415–29.

⁸ J.P Near, "Relationships between Job Satisfaction and Life Satisfaction: Ttest of a Causal Model," *Social Indicators Researc* 15,4 (1984): 351–67.

⁹ Layard (2005)

maupun BUMN dan milik swasta. Banyak perusahaan perbankan yang memicu persaingan dengan ketat, maka dari itu perusahaan perlu mempertahankan keberadaannya sehingga tidak mengalami kemunduran dalam persaingan. Penataan perilaku pegawai yang baik diperlukan agar mampu menciptakan tingkat turnover intention yang rendah¹⁰

Orang yang puas bekerja di tempat kerjanya lebih cenderung untuk tetap berada di sana, sementara mereka yang tidak puas dengan tempat kerja mereka cenderung meninggalkan tempat kerja mereka. Hal ini diungkapkan pada penelitian Rivai dan Sagala (2009) yang menunjukkan jika karyawan dikelola dengan buruk, mereka akan merasa tidak puas dengan pekerjaan mereka dan pada akhirnya akan memutuskan untuk berhenti atau meninggalkan pekerjaan mereka. Tingkat kepuasan kerja yang tinggi akan menjadikan karyawan lebih produktif dan mengurangi stres, kecemasan, dan downtime guna menunjang keberhasilan perusahaan. Sebaliknya, jika kebutuhan ini tidak terpenuhi, maka akan terjadi peningkatan keterlambatan dalam bekerja¹¹

Seseorang yang tidak mendapatkan kepuasan kerja akan mengalami ketidakpuasan hidup sehingga seseorang mengalami *turnover intention*. Keinginan *turnover intention* pada karyawan dapat dipengaruhi oleh faktor kepuasan kerja yang dirasakan di tempat kerja¹². Tingkat *turnover intention* yang tinggi sebenarnya telah menjadi masalah besar bagi banyak perusahaan.¹³ *Turnover intention* merupakan suatu keadaan di mana pekerja memiliki niat atau kecenderungan yang dilakukan secara sadar untuk mencari suatu pekerjaan lain¹⁴.

Salah satu industri yang memiliki tingkat turnover intention karyawan yang tinggi adalah perbankan.¹⁵ Bicara soal karyawan bank tentu harus berurusan dengan uang, maka karyawan bank harus sangat teliti dan tekun, dengan tuntutan yang demikian tentu dapat meningkatkan *turnover intention*.¹⁶ Patokan tingkat kepuasan tidak ada sama sekali, karena

¹⁰ Gita Pratiwi Widjanarko, Agus Hermani, and Widiartanto Widiartanto, "Pengaruh Stress Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan (Studi Pada Bank Jateng Cabang Utama)," *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis* 11, no. 4 (2022): 622-29, <https://doi.org/10.14710/jiab.2022.35591>.

¹¹ Imron Gusroni dan Rita Yuni Mulyanti, "Pengaruh Kepemimpinan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan PT.NKI," *Jurnal Perspektif* 2, no. 5 (2023): 78-88,

¹² Ida Widyantara and I Ardana, "Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Intensitas Turnover Karyawan," *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana* 4, no. 6 (2015): 246548.

¹³ G. Arnanta and W. Utama, "Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja Dan Iklim Organisasi Terhadap Turnover Intention Karyawan Cv. Dharma Siadja," *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana* 6, no. 6 (2017): 252000.

¹⁴ Dharma I Gede Putra and Mudiarta I Wayan Utama, "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Di Mayaloka Villas Seminyak," *E-Jurnal Manajemen Unud* 6, no. 9 (2018): 5116-43.

¹⁵ Gian Dirgantara and Sonny Hersona GW, "Implikasi Budaya Organisasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Bri Karawang," *At-Tadbir: Jurnal Ilmiah Manajemen* 6, no. 1 (2022): 1, <https://doi.org/10.31602/atd.v6i1.4492>.

¹⁶ Widjanarko, Hermani, and Widiartanto, "Pengaruh Stress Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan (Studi Pada Bank Jateng Cabang Utama)."

setiap karyawan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda terhadap standar mereka. Jika kepuasan kerja pegawai hanya ditentukan oleh prestasi kerja, moral, kedisiplinan, dan *turnover* yang sedikit, maka kepuasan kerja secara keseluruhan tergolong tinggi. Sebaliknya jika *turnover* karyawan, semangat kerja, dan kedisiplinan tinggi, maka kepuasan kerja perusahaan tidak mempunyai cukup personel.¹⁷

Dari pernyataan di atas penelitian ini bertujuan untuk menganalisis kepuasan hidup pegawai bank terhadap *turnover intention* ditinjau dari jabatan dan gaji.

METODE PENELITIAN

Adapun dalam artikel ini menggunakan metode penelitian deskriptif kualitatif yang diawali dengan penalaran induktif¹⁸. Sejalan dengan ini, Glaser menyatakan bahwa metode ini dirancang untuk mengembangkan teori yang sudah ada agar lebih dapat diterapkan seiring dengan perkembangan zaman.¹⁹ Dalam penelitian ini, teknik pengambilan sampel menggunakan *snowball* dan menghasilkan sampel sebanyak tiga orang. Pengumpulan data berupa wawancara terhadap 4 (empat) pegawai bank di kota Pekanbaru dengan kualifikasi jabatan dan gaji yang berbeda-beda.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Menurut studi yang dilakukan oleh Hooi kepuasan kerja sangat penting dalam mempengaruhi kepuasan hidup pegawai bank.²⁰ Studi tersebut juga menemukan bahwa kepuasan hidup lebih tinggi di antara pegawai bank yang puas dengan pekerjaannya. Faktor jabatan dapat mempengaruhi kepuasan hidup pegawai bank. Penelitian yang dilakukan oleh Kusumasari menemukan bahwa kepuasan hidup pegawai manajer bank cenderung lebih tinggi dibandingkan pegawai bank non-manajerial²¹. Hal ini disebabkan oleh manajer bank yang memiliki kendali lebih besar atas pekerjaannya dan mengambil keputusan yang lebih baik.

Selain jabatan, gaji juga dapat mempengaruhi kepuasan hidup pegawai bank. Penelitian yang dilakukan oleh Hong menemukan bahwa kepuasan hidup pegawai bank

¹⁷ Maris Tri Wardani, Ign Wagimin, and Anton Subarno, "Analisis Faktor-Faktor Kepuasan Kerja Pada Karyawan PT. Bank Tabungan Negara Kantor Cabang Solo," *Universitas Sebelas Maret*, 2013.

¹⁸ (Herdiansyah, 2015; Willig, 2013)

¹⁹ Strauss A.L Glaser, B.G., *The Discovery of Grounded Theory: Strategies for Qualitative Research*. (New Brunswick: Aldine Transaction, 1967).

²⁰ Hooi, L. (2016),

²¹ Kusumasari (2019)

cenderung meningkat seiring dengan kenaikan gaji.²² Hal ini disebabkan oleh karyawan yang menerima gaji lebih tinggi cenderung memiliki keamanan finansial yang lebih baik, sehingga dapat mempengaruhi kepuasan hidup mereka. Namun ketika pegawai bank tidak mendapatkan *employee well-being* (EWB) atau kesejahteraan yang diperoleh seseorang atau pekerja dari pekerjaan mereka yang dapat dipengaruhi oleh lingkungan kerja yang dimiliki oleh pekerja maka pekerja tersebut akan melakukan *turnover intention* ²³. Sejauh mana karyawan cenderung ingin keluar dari pekerjaan (*turnover intention*) karena posisi mereka saat ini yang tidak menarik, baik secara sukarela atau tidak, mengingat ada pilihan pekerjaan lain yang tersedia, dikenal sebagai niat berpindah atau keinginan untuk keluar. Menurut Mobley, tanda-tanda turnover instruction adalah sebagai berikut: keinginan untuk mengundurkan diri, keinginan untuk pergi (*intention to quit*), dan keinginan untuk mencari pekerjaan lain (*intention to search for another job*).²⁴

Partisipan dalam penelitian ini adalah pegawai bank di Kota Pekanbaru dengan kualifikasi jabatan dan gaji yang berbeda. Sebelum melakukan wawancara, peneliti memberikan skala kepuasan hidup dengan rentang 1–10.

Partisipan Kepuasan Hidup Pegawai A

Partisipan A adalah pegawai wanita Bank Riau Kepri Syariah dengan posisi kerja sebagai teller dengan gaji berkisar Rp. 6.000.000,- Berdasarkan pengisian skala kepuasan hidup, peserta A mengisi angka 6 sebagai tingkat kepuasan hidupnya. Dengan gambaran A merasa kurang puas karena merasa pendapatan tersebut kurang atau bahkan hampir tidak dapat memenuhi kebutuhan hidupnya. Partisipan A merasa hidupnya kadang terasa berat karena ketika kerja sebagai teller sering kali mendapatkan selisih dan mengharuskan A untuk mengganti uang selisih tersebut. Partisipan A pernah mengganti selisih uang yang tidak sengaja dilakukan rekan kerjanya sebanyak Rp. 30.000.000,-. Partisipan A merasa itu sangat berat baginya ditambah hal tersebut bukan kesalahan yang dia lakukan, namun pada kondisi tersebut partisipan A tidak ada pilihan melainkan harus bertanggung jawab. Partisipan A merasa takut jika hal seperti ini akan terus terjadi dan justru membuat banyak kerugian.

²² Hong (2020)

²³ Tengku Rizarul Rizky and Nuri Sadida, "Hubungan Antara Job Insecurity Dan Employee Well Being Pada Karyawan Yang Bekerja Di Perusahaan Yang Menerapkan PHK Di DKI Jakarta," *Jurnal EMPATI* 8, no. 1 (2019): 329–35, <https://doi.org/10.14710/empati.2019.23651>.

²⁴ Jaya and Widiastini, "Kepuasan Kerja Dan KomitmJaya, & Widiastini. (2017). Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention. *Prospek: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 53(9), 1689–1699. <https://ejournal.undiksha.ac.id/Index.php/Prospek/Article/View/31135en> Organiss," *Prospek: Jurnal Manajemen Dan Bisnis* 53, no. 9 (2017): 1689–99, <https://ejournal.undiksha.ac.id/index.php/Prospek/article/view/31135>.

Sehingga partisipan A memilih untuk pindah kerja atau mengundurkan diri dari jabatan tempat ia bekerja.

Partisipan Kepuasan Hidup Pegawai B

Partisipan B merupakan pegawai bank Bank Syariah Indonesia yang berjenis kelamin laki – laki dan mempunyai posisi sebagai *customer service* di bank tersebut, gaji yang ia terima berkisar sebesar Rp.6.000.000,-. Berdasarkan pengisian skala kepuasan hidup, partisipan B mengisi 4 sebagai tingkat kepuasan hidupnya. B menjelaskan bahwa ia sebenarnya sudah merasa cukup dengan kehidupannya yang sekarang, namun belum berada pada tahap sejahtera. Partisipan B merasa hidupnya cukup karena mempunyai pekerjaan, namun sebagai laki – laki, Partisipan B kurang puas dengan gajinya yang hanya cukup untuk menghidupi dirinya sehari – hari. Partisipan B tidak bisa berbagi banyak dengan orang tuanya karena memikirkan kebutuhannya. Partisipan B merasa jika mendapat jabatan dan gaji yang lebih tinggi dari sekarang, maka kepuasan hidupnya juga akan meningkat karena dapat menafkahi orang tuanya dan menambah tabungannya. Partisipan B selalu mengatakan ingin mengundurkan diri dari pekerjaannya sekarang jika ada pekerjaan yang bisa memberikan gaji lebih besar.

Partisipan Kepuasan Hidup Pegawai C

Partisipan C merupakan pegawai laki – laki Bank Muamalat sebagai seorang teller bank dengan gaji sekitar Rp.5.000.000,-. Berdasarkan pengisian skala kepuasan hidup, Partisipan C mengisi skala 5 sebagai tingkat kepuasan hidup. Dengan penjelasan bahwa C merasa kurang puas dengan pekerjaannya. Partisipan C pastinya bersyukur dengan pekerjaan yang ia miliki saat ini. Namun, sebagai laki – laki, ia merasa belum puas dengan gajinya yang hanya cukup untuk dirinya sendiri dan tidak memiliki banyak tabungan untuk masa depan. Partisipan C merasa belum mencapai tujuan hidupnya. Partisipan C juga merasa jika lingkungan kerjanya tidak sesuai dengan harapan. C merasa bahwa dirinya merasakan banyak tekanan di pekerjaan. Partisipan C merasa jika mendapat jabatan, lingkungan yang nyaman dan gaji yang lebih tinggi dari sekarang, maka kepuasan hidupnya juga akan meningkat sekitar 7–8 karena dapat mencapai tujuan hidupnya.

Partisipan Kepuasan Hidup Pegawai D

Partisipan D merupakan pegawai perempuan Bank Syariah Indonesia sebagai marketing staff dengan gaji sekitar RP.6.000.000,-. Berdasarkan pengisian skala kepuasan hidup, Partisipan D mengisi skala 7 sebagai tingkat kepuasan hidup. Dengan penjelasan bahwa

D merasa hidupnya tercukupi. Partisipan D mengatakan bahwa dirinya mampu membeli barang yang ia sukai dari hasil kerja kerasnya. Partisipan D juga mengatakan bahwa dirinya mampu menyimpan sebagian uang untuk tabungan masa depannya. Namun dalam hal ini partisipan D masih merasa kurang nyaman dengan kerjanya partisipan D setiap hari memiliki target kerja yang harus dicapai sehingga hal ini terdapat membebani dirinya. Partisipan D belum ada berpikiran untuk menyerah pada pekerjaannya atau memiliki rasa ingin mengundurkan diri. Partisipan D hanya terkadang merasa lebih lelah dengan pekerjaannya. Jika pekerjaan bisa dijalankan dengan lebih santai kemungkinan tingkat skala kepuasan hidup partisipan D bisa meningkat menjadi 8 atau 9.

Berdasarkan hasil penelitian yang dipaparkan dapat diketahui bahwa pegawai BANK Kota Pekanbaru belum merasakan kepuasan hidup yang tinggi. Pegawai rata-rata berada pada skala kepuasan 4-6 indikator tertinggi dalam kepuasan hidup yang dirasakan oleh pegawai adalah indikator gaji yaitu jika para pegawai bisa mendapatkan gaji yang lebih besar maka kepuasan hidup akan bertambah dan dapat dikatakan kepuasan hidup pada pegawai sudah terpenuhi.

Tingkat *turnover* yang rendah dan peningkatan kinerja akan dihasilkan dari tingkat kepuasan yang tinggi karena orang-orang yang puas akan termotivasi untuk bekerja lebih keras karena kebutuhan dasar mereka terpenuhi. Ketika seorang pekerja bahagia dalam pekerjaannya, dia akan bekerja tanpa kenal lelah untuk menyelesaikan tugasnya, yang pada akhirnya akan menghasilkan pekerjaan yang sangat baik dan tercapainya tujuan organisasi. Alternatifnya, jika seorang pekerja tidak puas dengan posisinya, mereka mungkin merasa termotivasi untuk keluar dari organisasi. Meningkatkan kepuasan kerja adalah salah satu strategi yang dapat digunakan pengusaha untuk menjaga loyalitas stafnya.

PENUTUP

Simpulan

Berdasarkan pemaparan diatas maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja sangat penting dalam mempengaruhi kepuasan hidup pegawai bank. Terdapat juga beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan hidup mereka sebagai pegawai bank, yaitu menerima gaji yang lebih tinggi sehingga mereka cenderung memiliki keamanan finansial yang tentunya lebih baik, dan tentunya mempengaruhi kepuasan hidup mereka. Selain itu jabatan juga menjadi faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan hidup pegawai bank, karena semakin tinggi jabatan yang

mereka miliki maka semakin besar kendali mereka atas pekerjaannya dan keputusan yang akan mereka ambil untuk mendapatkan kepuasan hidup yang lebih tinggi. Begitupun sebaliknya jika pegawai bank tidak mendapatkan *employee well-being* (EWB) atau kesejahteraan dalam pekerjaan yang dapat dipengaruhi oleh tempat kerja mereka, pegawai tersebut memiliki niat untuk beralih atau melakukan *turnover intention*.

Saran

Saran-saran yang dapat diberikan bagi peneliti yang ingin melakukan penelitian lebih lanjut adalah gunakan pendekatan yang bisa dilakukan untuk mengurangi *turnover intention* kepada karyawan atau pegawai melalui sistem skala dan struktur gaji. Selain itu pimpinan bank disarankan untuk fokus pada aspek-aspek yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan hidup pegawai, seperti kompensasi, status, sifat pekerjaan, dan hubungan antara bawahan dan atasan, guna mencapai tingkat pekerjaan yang diinginkan. Kepuasan yang diungkapkan oleh anggota staf. Hal ini disebabkan karena loyalitas pegawai terhadap perusahaan dipengaruhi secara signifikan oleh kepuasan kerja.

Diharapkan peneliti selanjutnya mampu meneliti sejauh mana kepuasan kerja berpengaruh terhadap *employee well being* atau kepuasan hidup sehingga hasil yang didapatkan lebih mendalam.

DAFTAR PUSTAKA

- Arnanta, G., and W. Utama. "Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja Dan Iklim Organisasi Terhadap Turnover Intention Karyawan Cv. Dharma Siadja." *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana* 6, no. 6 (2017): 252000.
- Champoux, J. E. "An Exploratory Study of the Role of Job Scope, Need for Achievement and Social Status in the Relationship between Work and Non-Work,." *Sociology and Social Research* 65 (1981): 153-76.
- Diener, Ed & R, Biswas-Diener. *Happiness: Unlocking The Mysteries of Psychological Wealth*. Blackwell. Singapore, 2008.
- Dirgantara, Gian, and Sonny Hersona GW. "Implikasi Budaya Organisasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Bri Karawang." *At-Tadbir: Jurnal Ilmiah Manajemen* 6, no. 1 (2022): 1. <https://doi.org/10.31602/atd.v6i1.4492>.
- Glaser, B.G., Strauss A.L. *The Discovery of Grounded Theory: Strategies for Qualitative Research*. New Brunswick: Aldine Transaction, 1967.
- Herdiansyah, H. *Metodologi Penelitian Kualitatif Untuk Ilmu Psikologi*. Jakarta: Salemba Humanika, 2015.
- Hong, Junghwan. "Work-Family Conflict and Life Satisfaction: Moderating Effects of Social Support and Gender in South Korea." *Jurnal Sustainability* 12, no. 23 (2020): 9799.
- Hooi, L. W., Salleh, M. R. M., & Ismail, I. A. "The Relationship between Job Satisfaction and Life Satisfaction amongst Employees in a Higher Learning Institution in Malaysia." *Rocedia Economics and Finance* 35 (2016): 644-52.
- Jaya, and Widiastini. "Kepuasan Kerja Dan KomitmJaya, & Widiastini. (2017). Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention. Prospek: Jurnal Manajemen Dan Bisnis, 53(9), 1689-1699. <https://Ejournal.Undiksha.Ac.Id/Index.Php/Prospek/Article/View/31135en> Organis." *Prospek: Jurnal Manajemen Dan Bisnis* 53, no. 9 (2017): 1689-99. <https://ejournal.undiksha.ac.id/index.php/Prospek/article/view/31135>.
- Kabanoff, B. "Work and Non-Work: A Review of Models, Methods, and Findings." *Psychological Bulletin* 88 (1980): 60-77.
- Kumari, Rani. "Life Satisfaction in Correspondence with Self-Efficacy among Banking Sector Employees: A Study of Sitamarhi District, North Bihar." *Saudi Journal of Humanities and Social Sciences* 5, no. 11 (2020): 689-95. <https://doi.org/10.36348/sjhss.2020.v05i11.003>.
- Kusumasari. "Analysis of Life Satisfaction Based on Job Position in Indonesian Banks." *Journal of Innovation, Creativity and Change (IJICC)* 9, no. 5 (2019): 245-57.
- Layard, Richard. *Happiness: Lessons from a New Science*. New York: Penguin Press, 2005.
- Maddux, James E. *Subjective Well-Being and Life Satisfaction: An Introduction to Conceptions,*

- Theories, and Measures. Subjective Well-Being and Life Satisfaction*, 2017.
<https://doi.org/10.4324/9781351231879>.
- Mulyanti, Imron Gusroni dan Rita Yuni. "Pengaruh Kepemimpinan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan PT.NKI." *Jurnal Perspektif* 2, no. 5 (2023): 78–88.
<http://download.garuda.kemdikbud.go.id/article.php?article=2403950&val=22966&title=PengaruhKepemimpinanDanKepuasanKerjaTerhadapTurnoverIntentionSertaDampaknyaTerhadapKinerjaKaryawanPTNKI..>
- Near J. P., Rice, R. W & Hunt, R. "The Relationship between Work and Non-Work Domains: A Review of Empirical Research." *Academy of Management Review* 6 (1980): 415–29.
- Near, J.P. "Relationships between Job Satisfaction and Life Satisfaction: Ttest of a Causal Model." *Social Indicators Researc* 15,4 (1984): 351–67.
- Niharika, and U V Kiran. "Life Satisfaction among Bank Employees." *International Journal of Science and Research (IJSR)* 3, no. 6 (2014): 1665–67.
<https://doi.org/10.13140/2.1.2541.3769>.
- Oishi, S & Deiner, E. "Goals, Culture, and Subjective Well-Being." *Personality and Social Psychology Bulletin* 27 (2001): 1674–82.
- Pérez- Álvarez, M. "The Science of Happiness: As Felicitous as It Is Fallacious." *Journal of Theoretical and Philosophical Psychology* 36, no. 1 (2016): 1–19.
- Putra, Dharma I Gede, and Mudiarta I Wayan Utama. "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Di Mayaloka Villas Seminyak." *E-Jurnal Manajemen Unud* 6, no. 9 (2018): 5116–43.
- Rizky, Tengku Rizarul, and Nuri Sadida. "Hubungan Antara Job Insecurity Dan Employee Well Being Pada Karyawan Yang Bekerja Di Perusahaan Yang Menerapkan PHK Di DKI Jakarta." *Jurnal EMPATI* 8, no. 1 (2019): 329–35.
<https://doi.org/10.14710/empati.2019.23651>.
- Wardani, Maris Tri, Ign Wagimin, and Anton Subarno. "Analisis Faktor-Faktor Kepuasan Kerja Pada Karyawan PT. Bank Tabungan Negara Kantor Cabang Solo." *Universitas Sebelas Maret*, 2013.
- Widjanarko, Gita Pratiwi, Agus Hermani, and Widiartanto Widiartanto. "Pengaruh Stress Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan (Studi Pada Bank Jateng Cabang Utama)." *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis* 11, no. 4 (2022): 622–29.
<https://doi.org/10.14710/jiab.2022.35591>.
- Widyantara, Ida, and I Ardana. "Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Intensitas Turnover Karyawan." *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana* 4, no. 6 (2015): 246548.
- Willig, C. *Introducing Qualitative Research in Psychology*. Three. New York: McGraw Hills, 2013.