

**PENGARUH KOMPENSASI, KOMITMEN ORGANISASI, KEPUASAN  
KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP *TURNOVER*  
*INTENTION* KARYAWAN  
(Studi Kasus pada BPR Syariah Arta Leksana Purwokerto)**



**SKRIPSI**

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

**Oleh:**

**KHANIFUDIN**

**15820102**

**Pembimbing:**

**Drs. Akhmad Yusuf Khoiruddin SE., M.Si.**

**NIP. 19661119 199203 1 002**

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



## PENGESAHAN TUGAS AKHIR

Nomor : B- 1311 / Un.02/ DEB/ PP.00.9/05/2019

Tugas Akhir dengan judul : **“PENGARUH KOMPENSASI, KOMITMEN ORGANISASI, KEPUASAN KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP *TURNOVER INTENTION* KARYAWAN (Studi Kasus Pada BPR Syariah Arta Leksana Purwokerto)”**

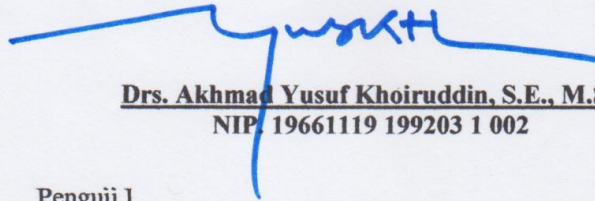
yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : KHANIFUDIN  
Nomor Induk Mahasiswa : 15820102  
Telah diujikan pada : Jumat, 03 Mei 2019  
Nilai ujian Tugas Akhir : A-

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

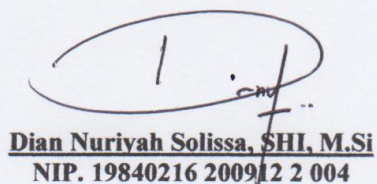
## TIM UJIAN TUGAS AKHIR

Ketua Sidang



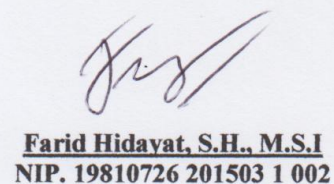
**Drs. Akhmad Yusuf Khoiruddin, S.E., M.Si.**  
NIP. 19661119 199203 1 002

Penguji I



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

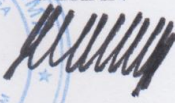
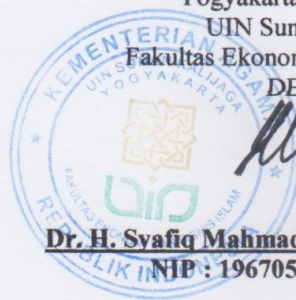
Penguji II,



**Farid Hidayat, S.H., M.S.I**  
NIP. 19810726 201503 1 002

Yogyakarta, 07 Mei 2019

UIN Sunan Kalijaga  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam  
DEKAN



**Dr. H. Syaiful Mahmadah Hanafi., S.Ag., M.Ag.**  
NIP : 19670518 199703 1 003





**SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI**

Hal : Skripsi Saudara Khanifudin

Kepada

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

*Assalamu'alaikum Wr. Wb.*

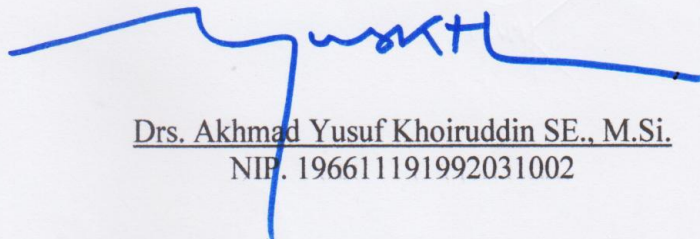
Setelah membaca, meneliti, memberikan petunjuk dan mengoreksi serta memperbaiki seperlunya, maka kami berpendapat bahwa skripsi saudara:

Nama : Khanifudin  
NIM : 15820102  
Judul Skripsi : "Pengaruh Kompensasi, Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap *Turnover Intention* Karyawan (Studi Kasus pada BPR Syariah Arta Leksana Purwokerto)"

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

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

Yogyakarta, 11 April 2019  
Pembimbing



Drs. Akhmad Yusuf Khoiruddin SE., M.Si.  
NIP. 196611191992031002



## SURAT PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Khanifudin

NIM : 15820102


Prodi : Perbankan Syariah

Menyatakan Bahwa Skripsi Yang Berjudul “**Pengaruh Kompensasi, Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap *Turnover Intention* Karyawan (Studi Kasus pada BPR Syariah Arta Leksana Purwokerto)**” adalah benar-benar merupakan hasil karya penyusun sendiri, bukan duplikasi ataupun saduran dari karya orang lain kecuali pada bagian yang telah dirujuk dan disebut dalam *body note* dan daftar pustaka. Apabila di lain waktu terbukti adanya penyimpangan dalam karya ini, maka tanggung jawab sepenuhnya ada pada penyusun.

Demikian surat pernyataan ini saya buat agar dapat dimaklumi!

Yogyakarta, 05 Sya’ban 1440

11 April 2019

Penyusun  
  
Khanifudin  
15820102

**HALAMAN PERSETUJUAN PUBLIKASI UNTUK KEPENTINGAN  
AKADEMIK**

Sebagai civitas akademik UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Khanifudin  
NIM : 15820102  
Program Studi : Perbankan Syariah  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam  
Jenis Karya : Skripsi

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

**“PENGARUH KOMPENSASI, KOMITMEN ORGANISASI, KEPUASAN KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP *TURNOVER INTENTION* KARYAWAN (STUDI KASUS PADA BPR SYARIAH ARTA LEKSANA PURWOKERTO)”**

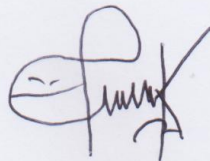
Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Non Ekklusif ini, UIN Sunan Kalijaga berhak menyimpan, mengalihkan media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta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

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Yogyakarta

Pada tanggal : 11 April 2019

Yang menyatakan



(Khanifudin)

## MOTTO

**“Keseimbangan dalam hidup akan membawa kepada kebahagiaan,  
Kebahagiaan dalam hidup akan membawa kepada ketenangan,  
ketenangan dalam hidup akan membawa kepada tujuan.”**

**“Kalau ada sumur di ladang boleh kita menumpang mandi, kalau ada  
umur yang panjang boleh kita berjumpa kembali”**

## **HALAMAN PERSEMBAHAN**

Skripsi ini saya persembahkan untuk:

“Keluarga tercinta saya, Ibu Kartiwen & Alm. Bapak Karsudi serta Pak Dhe Tohari & Budhe Satem yang selalu memberikan doa terbaiknya, dukungan, dan selalu sabar dalam mendidik anaknya. Saudara saya Mas Ismanto dan Taufiq Hidayat yang selalu memberi keceriaan dan semangat bagi saya. Dan Alm. Pak Dhe Tamiarja yang selalu setia menjadi motivator saya, sampai akhir hayatnya”.



## PEDOMAN TRANSLITERASI

Transliterasi kata-kata arab yang dipakai dalam penyusunan skripsi ini berpedoman pada Surat Keputusan Bersama Menteri Agama dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor: 158/1987 dan 0543b/U/1987.

### A. Konsonan Tunggal

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



ف	Fa'	F	Ef
ق	Qaf	Q	Qi
ك	Kaf	K	Ka
ل	Lam	L	El
م	Mim	M	Em
ن	Nun	N	En
و	Wawu	W	We
هـ	Ha'	H	Ha
ء	Hamzah	`	Apostrof
ي	Ya	Y	Ye

### B. Konsonan Rangkap karena *Syaddah* Ditulis Rangkap

دَعْمَةٌ	Ditulis	<i>Muta'addidah</i>
دَعَّةٌ	Ditulis	<i>'iddah</i>

### C. *Ta' Marbuttah*

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

تَمَكَّد	Ditulis	<i>Hikmah</i>
لَعَّةٌ	Ditulis	<i>'illah</i>
تَمْرُكَ الْأَوْلِيَاءِ	Ditulis	<i>Karamah al auliya'</i>

#### D. Vokal Pendek dan Penerapannya

---◌---	Fathah	Ditulis	A
---◌---	Kasrah	Ditulis	I
---◌---	Dammah	Ditulis	U
لَعَف	Fathah	Ditulis	<i>Fa'ala</i>
ذِرْك	Kasrah	Ditulis	<i>Zukira</i>
ذِيهَب	Dammah	Ditulis	<i>Yazhabu</i>

#### E. Vokal Panjang

1. fathah + alif	Ditulis	A
اجْهَلِيَّا	Ditulis	<i>Jahiliyyah</i>
2. fathah + ya' mati	Ditulis	A
تَسَنَّد	Ditulis	<i>Tansa</i>
3. kasrah + ya' mati	Ditulis	I
مِيْرِك	Ditulis	<i>Karim</i>
4. dhammah + wawu mati	Ditulis	U
رَفُضُو	Ditulis	<i>Furud</i>

#### F. Vokal Rangkap

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

#### G. Vokal pendek yang Berurutan dalam Satu Kata yang Dipisahkan dengan Apostrof

أَمْتَد	Ditulis	<i>a'antum</i>
أَدْعَت	Ditulis	<i>u'iddat</i>
مَتْرَكْشَدْنَذ	Ditulis	<i>la'in syakartum</i>

## H. Kata Sandang Alif + Lam

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

ارْقُلْنَا	Ditulis	<i>Al-Quran</i>
اَيُّقْلَس	Ditulis	<i>Al-Qiyas</i>

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

اَمَّسَلْء	Ditulis	<i>As-sama'</i>
اَسَمَّسَلْء	Ditulis	<i>Asy-syams</i>

## H. Penulisan kata-kata dalam Rangkaian Kalimat

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



## KATA PENGANTAR

*Alhamdulillah*, segala puji bagi Allah SWT atas limpahan rahmat dan hidayat yang diberikan oleh-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penelitian tugas akhir (skripsi) dengan lancar dan diberikan kemudahan. Sholawat serta salam semoga tetap tercurahkan kepada junjungan kita Nabi Muhammad SAW, keluarga, sahabat, dan seluruh umatnya.

Skripsi ini merupakan karya terakhir saya yang disusun dalam rangka memenuhi salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Strata satu Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta. Penyusunan skripsi ini tidak lepas dari bantuan berbagai pihak. Oleh karena itu dalam kesempatan ini, penyusun ingin menyampaikan terima kasih yang dalam kepada pihak-pihak yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini, pihak-pihak tersebut adalah:

1. Prof Dr. KH. Yudian Wahyudi MA. Ph.D. selaku Rektor UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
2. Dr. H. Syafiq Mahmadah, M.Ag. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
3. Joko Setyono, S.E., M.Si., selaku Kepala Program Studi Perbankan Syariah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
4. Siti Nur Azizah S.E.I., M.E.I., selaku Dosen Pembimbing Akademik pertama saya, yang telah membimbing saya dari awal perkuliahan hingga semester 7.
5. Hasan Albanna S.E.I., M.E., selaku Dosen Pembimbing Akademik yang baru saya, yang telah membimbing saya untuk menyelesaikan akhir-akhir studi saya
6. Drs.Akhmad Yusuf Khoiruddin, S.E.,M.Si., selaku dosen pembimbing skripsi yang telah membimbing, mengarahkan, memberikan kritik dan saran serta memberikan motivasi dalam menyempurnakan penelitian ini.
7. Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
8. Kedua orangtua tercinta yaitu Ibu Kartiwen dan Alm. Bapak Karsudi, Pakdhe Tohari, Budhe Satem, Mas Ismanto, Adek Taufiq Hidayat yang telah menjadi

inspirasi, sumber motivasi terbesar dalam hidup penulis serta dengan penuh keikhlasan memberikan dukungan moril maupun materil hingga penulis dapat menyelesaikan Skripsi ini.

9. Keluarga Besar Ibu Inayah Rohmaniyah dan Bapak Heri Prasetyo yang telah bersedia menjadi orang tua kedua saya selama saya di Jogja, yang sudah tidak terhitung lagi jasa-jasanya kepada saya, dan anak-anaknya Zida Elvada Adilaide, Zea, Dias yang telah menjadi saudara-saudara saya.
10. Teman-teman yang bergabung dalam grup intelegen pusat WT (Walkie Talkie) *Foundation* Mushofa, Estu, Agin, Rama, Ijat, Eko, dan Aben yang telah menjadi partner dalam situasi enak maupun tidak enak.
11. Seluruh staff pegawai BPRS Arta Leksana Purwokerto yang senantiasa bersedia bekerja sama untuk mendukung penelitian saya.
12. Seluruh teman seperjuangan Program Studi Perbankan Syariah angkatan 2015
13. Teman-teman seperjuangan KKN Sengonkerep 161 Sabarudin Hidayatulloh, Galuh Arsita Sari, Teguh Ramdani, Rizqi Nafi'ah, Khoirotun Nisa, Misbakul Arif Triatmoko, Zakia Mega Fitria Wati, Tria Khoirun Nisa, dan Hena Ishlakhul Ulfa yang telah memberi pengalaman berharga.
14. Estu Rejeki Kurniawan sebagai *partner* dalam aktivitas akademik maupun non akademik..
15. Teman satu naungan Khuldun Amin dan Saifuddin Sholeh Tsani.
16. Semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu per satu.

Semoga bantuan yang diberikan menjadi amal ibadah dan dibalas kebaikannya oleh AllahSWT. Dalam skripsi ini, penulis menyadari banyak kekurangan. Oleh karena itu, saran dan kritik yang membangun yang diperlukan. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi para pembaca. Amiin Ya Rabbal Alamin.  
*Assalamualaikum Warahmatullah Wabarakatuh*

Yogyakarta, 11 April 2019

Khanifudin

15820102

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	<b>i</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN TUGAS AKHIR</b> .....	<b>ii</b>
<b>SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI</b> .....	<b>iii</b>
<b>SURAT PERNYATAAN KEASLIAN</b> .....	<b>iv</b>
<b>HALAMAN PERSETUJUAN PUBLIKASI</b> .....	<b>v</b>
<b>MOTTO</b> .....	<b>vi</b>
<b>HALAMAN PERSEMBAHAN</b> .....	<b>vii</b>
<b>PEDOMAN TRANSLITERASI</b> .....	<b>viii</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>xii</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>xiv</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>xvi</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	<b>xvii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>xviii</b>
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>xix</b>
<b>ABSTRACT</b> .....	<b>xx</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
A. Latar Belakang Masalah.....	<b>1</b>
B. Rumusan Masalah.....	<b>13</b>
C. Tujuan Penelitian .....	<b>14</b>
D. Manfaat Penelitian .....	<b>14</b>
E. Sistematika Pembahasan.....	<b>15</b>
<b>BAB II LANDASAN TEORI</b> .....	<b>17</b>
A. Kajian Teori .....	<b>17</b>
1. <i>Turnover Intention</i> .....	<b>17</b>
2. Kompensasi.....	<b>22</b>
3. Komitmen Organisasi .....	<b>28</b>
4. Kepuasan Kerja.....	<b>33</b>
5. Lingkungan Kerja .....	<b>36</b>
B. Telaah Pustaka .....	<b>39</b>
C. Pengembangan Hipotesis .....	<b>41</b>
D. Kerangka Pemikiran.....	<b>46</b>



<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>47</b>
A. Jenis Penelitian.....	47
B. Jenis dan Teknik Pengumpulan Data .....	47
C. Populasi dan Sampel .....	49
D. Definisi Operasional Variabel.....	50
E. Metode Analisis Data.....	54
<b>BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>62</b>
A. Gambaran Umum BPR Syariah Arta Leksana Purwokerto .....	62
B. Deskripsi Karakteristik Responden.....	64
C. Analisis Kuantitatif .....	68
D. Pembahasan Hasil Penelitian .....	85
<b>BAB V PENUTUP.....</b>	<b>97</b>
A. Kesimpulan .....	97
B. Saran .....	98
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>101</b>
<b>LAMPIRAN.....</b>	<b>xxi</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Daftar BPRS di Kabupaten Banyumas .....	7
Tabel 1.2 Jumlah Karyawan Masuk dan Keluar .....	8
Tabel 1.3 Pembagian Komponen Kompensasi .....	10
Tabel 3.1 Skala Likert .....	49
Tabel 4.1 Daftar Kantor BPRS Arta Laksana .....	61
Tabel 4.2 Distribusi Kuesioner Penelitian .....	63
Tabel 4.3 Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	64
Tabel 4.4 Profil Responden Berdasarkan Kelompok Usia.....	65
Tabel 4.5 Profil Responden Berdasarkan Lama Kerja.....	66
Tabel 4.6 Profil Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir .....	67
Tabel 4.7 Hasil Uji Instrumen Validitas Variabel Kompensasi.....	68
Tabel 4.8 Hasil Uji Instrumen Validitas Variabel Komitmen Organisasi .....	69
Tabel 4.9 Hasil Uji Instrumen Validitas Variabel Kepuasan Kerja.....	69
Tabel 4.10 Hasil Uji Instrumen Validitas Variabel Lingkungan Kerja .....	70
Tabel 4.11 Hasil Uji Instrumen Validitas Variabel <i>Turnover Intention</i> .....	70
Tabel 4.12 Hasil Uji Reliabilitas .....	71
Tabel 4.13 Hasil Uji Normalitas Kolmogorov Smirnov .....	72
Tabel 4.14 Hasil Uji Multikolinearitas.....	74
Tabel 4.15 Hasil Uji Heteroskedastisitas .....	75
Tabel 4.16 Hasil Uji Regresi Linear Berganda .....	77
Tabel 4.17 Hasil Uji R Square .....	80
Tabel 4.18 Hasil Uji F (Simultan).....	81
Tabel 4.19 Hasil Uji t (Parsial) .....	82
Tabel 4.20 Detail Jawaban Kuesioner Komitmen Organisasi .....	89

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran I Telaah Pustaka.....	xxi
Lampiran II Kuesioner Penelitian .....	xxv
Lampiran III Data Karakteristik Responden .....	xxix
Lampiran IV Hasil Pengujian.....	xxx
Lampiran V Dokumentasi Penelitian .....	xl
Lampiran VI Curriculum Vitae .....	xlii



## DAFTAR GAMBAR

Gambar 4.1 Struktur Organisasi BPRS Arta Leksana .....	62
Gambar 4.2 Uji Normalitas .....	73
Gambar 4.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas .....	76

## ABSTRAK

Keberhasilan perusahaan dalam menjalankan usahanya tidak dapat terlepas dari faktor sumber daya manusia (SDM). Tidak terkecuali bagi sebuah lembaga keuangan bank syariah yang menawarkan jasa keuangan, dimana karyawan sebagai sumber daya manusia memegang peran penting sebagai ujung tombak perusahaan. Saat ini mengumpulkan karyawan yang cakap dan berkinerja baik semakin sulit dilakukan, terlebih lagi mempertahankan yang sudah ada. Pihak perusahaan perlu memotivasi para karyawan untuk mencapai tujuan secara efektif melalui pemberian kompensasi yang layak, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif hingga senantiasa melakukan investasi untuk melakukan penerimaan, penyeleksian, dan mempertahankan karyawan yang potensial agar tidak berdampak pada *turnover intention* (keinginan pindah kerja) hingga *turnover* (perpindahan kerja) guru.

Penulisan ini bertujuan untuk menganalisis dan mengukur pengaruh faktor-faktor yang mempengaruhi *Turnover Intention* karyawan BPR Syariah Arta Leksana Purwokerto, dengan menggunakan empat variabel independen, yaitu : (1) Kompensasi, (2) Komitmen Organisasi, (3) Kepuasan Kerja, dan (4) Lingkungan Kerja. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang diperoleh melalui wawancara dan penyebaran kuisioner.

Penelitian menggunakan seluruh karyawan perusahaan sebagai responden. Analisis deskriptif digunakan untuk mengetahui dan menggambarkan keadaan karyawan BPR Syariah Arta Leksana Purwokerto. Analisis statistik yang digunakan yaitu uji analisis regresi linier berganda dengan menggunakan program SPSS 19. Hasil analisis menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* karyawan. Sedangkan kompensasi, kepuasan kerja, dan lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan.

**Kata kunci : Kompensasi, Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja dan *Turnover Intention* Karyawan.**

## ABSTRACT

*The company's success in implementing its business can not be separated from its human resources (HR). No exception for a Islamic banking financial institutions that offers the financial services, where the employee as a human resources plays an important role as the spearhead of the company. Currently collecting competent employee performs well and getting suits made, moreover, retain existing ones. The company needs to motivate employees to achieve goals effectively through the provision of adequate compensation, work environment conducive aspires to continue to make investments to perform reception, selecting, and retaining employees to avoid potential impact on turnover intention to employee turnover.*

*This research purposed to analyzed and measure specific factors that influencing Employees Turnover Intention, by using four independent variables, there are : (1) Compensation, (2) Organizational Commitment, (3) Job Satisfaction, and (4) Job Environment. The data used in this study is primary data collected through interviews and questionnaires. Research using all the company's employee as respondents. Descriptive analysis is used to determine and describing condition employee in BPR Sharia Arta Leksana Purwokerto. Statistical analysis were used that test multiple linear regression analysis using SPSS 19 for windows. The results of the analysis show that organizational commitment negative influences employee turnover intention. While compensation, job satisfaction, and job environment do not affect employee turnover intention.*

**Keywords : compensation, organizational commitment, job satisfaction, job environment and employee turnover intention.**

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang Masalah**

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian (Veithzal Rivai, 2010:1). Oleh karena itu peran serta SDM dalam sebuah organisasi sangat lah penting dalam menentukan keberhasilan mencapai tujuan organisasi. Menurut Veithzal Rivai (2010: 1) Dalam usaha mencapai tujuan perusahaan, permasalahan yang dihadapi manajemen bukan hanya terdapat pada bahan mentah, alat-alat kerja, mesin-mesin produksi, uang dan lingkungan kerja saja, tetapi juga menyangkut karyawan (sumber daya manusia) yang mengelola faktor-faktor produksi lainnya tersebut.

Karyawan merupakan elemen penting dalam perusahaan karena kinerjanya akan berdampak pada kegiatan operasional perusahaan. Apabila kinerja karyawan rendah, maka akan menjadi hambatan perusahaan dalam mencapai tujuannya (Ariana dan Riana, 2013). Oleh karena itu, setiap perusahaan akan melakukan kegiatan seperti merekrut, menyeleksi, melatih dan mempertahankan karyawan yang berkualitas dan memiliki kinerja yang optimal. Perusahaan perlu memperhatikan karyawan mereka agar dapat berkontribusi dengan baik terhadap perusahaan. Seorang karyawan yang tidak mendapatkan perhatian dari perusahaan dan kebutuhannya tidak

terpuaskan biasanya akan memilih untuk meninggalkan pekerjaan mereka (*turnover*) dan memilih bekerja di perusahaan lain yang menurutnya lebih baik.

*Turnover* adalah keluarnya atau penarikan diri seorang karyawan dari sebuah perusahaan di mana dia bekerja. Fenomena *turnover* nya karyawan pada sebuah perusahaan merupakan suatu hal yang wajar. Akan tetapi apabila tingkat *turnover* nya terlalu tinggi maka akan mengakibatkan perusahaan harus mengeluarkan biaya yang lebih. Adapun biaya tersebut dikeluarkan untuk melakukan kegiatan rekrutmen, penyeleksian, dan pelatihan karyawan baru. Tentu apabila hal tersebut terjadi secara terus-menerus maka akan mengganggu sektor keuangan perusahaan.

Terjadinya *turnover* oleh para karyawan diawali karena timbulnya keinginan dari mereka untuk berpindah pekerjaan (*turnover intention*). Keinginan tersebut muncul ketika karyawan masih bekerja di dalam perusahaan, dan disebabkan oleh beberapa faktor. Menurut Mobley at al dalam Pranowo (2016) menyebutkan bahwa faktor-faktor yang memengaruhi timbulnya *turnover intention* karyawan adalah karakteristik individu, lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi. Hal tersebut didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Sartono dan Leonardo Budi (2017) yang menunjukkan bahwa variabel kompensasi, motivasi kerja dan komitmen organisasi mempunyai pengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention*. Penelitian lain yang dilakukan oleh Muhammad Rizwan (2014) menyebutkan bahwa komitmen organisasi,

kecerdasan emosional, pertukaran keanggotaan pemimpin, kinerja pekerjaan, dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan. Begitu juga penelitian yang dilakukan oleh Sivellea Firdaus Dkk (2017) yang menyebutkan bahwa faktor lingkungan kerja, stress kerja, dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan negatif terhadap *turnover intention* karyawan.

Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan (Rivai, 2009: 741). Fungsi dari Kompensasi yang diberikan diharapkan akan meningkatkan kepuasan kerja, pengadaan yang efektif, memotivasi, menjaga stabilitas karyawan, menjaga kedisiplinan, penghindaran serikat buruh, dan pengaruh intervensi pemerintah (Ardana, dkk., 2012:154). Kompensasi ini dapat berupa kompensasi finansial seperti gaji, upah, tunjangan, bonus, dan kompensasi non-finansial seperti wewenang, tanggung jawab, dan penghargaan.

Pengelolaan kompensasi dengan baik akan membantu perusahaan untuk mencapai tujuan dan memperoleh, memelihara, dan menjaga karyawan dengan baik. Sebaliknya tanpa kompensasi yang cukup, yang ada sangat mungkin untuk meninggalkan perusahaan dan untuk melakukan penempatan kembali tidaklah mudah (Rivai Zainal, 2014: 554). Hal tersebut sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Agustina Heryati (2016) bahwa kompensasi berpengaruh terhadap loyalitas karyawan.



Seorang karyawan yang bekerja pada suatu perusahaan pasti memiliki alasan yang kuat untuk tetap bertahan di perusahaan tersebut. Salah satu alasannya ialah karena di dalam diri masing-masing karyawan memiliki komitmen terhadap organisasi yang begitu kuat. Adapun yang dimaksud dengan komitmen organisasi ialah sikap loyalitas pekerja terhadap organisasinya dan juga merupakan suatu proses mengekspresikan perhatian dan partisipasinya terhadap organisasi (Sutrisno, 2010: 296).

Seorang karyawan yang memiliki komitmen terhadap perusahaan akan memberikan kinerja terbaiknya kepada perusahaan demi tercapainya target dari perusahaan tersebut. Namun sebaliknya, apabila seorang karyawan memiliki komitmen yang rendah, maka akan berdampak pada rendahnya kontribusi mereka terhadap perusahaan. Hal tersebut menimbulkan keinginan dari karyawan untuk meninggalkan perusahaan. Pendapat tersebut sejalan dengan hasil penelitian dari Praditya (2017) yang menyimpulkan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan.

Kepuasan kerja karyawan merupakan keadaan emosional yang dirasakan karyawan terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja juga bisa diartikan sebagai perasaan senang dan tidak senang karyawan terhadap pekerjaan yang mereka lakukan. Karyawan yang puas dengan pekerjaannya akan cenderung meningkatkan kinerjanya baik dari ukuran kuantitas dan kualitas (Pramitha dkk, 2012: 165). Seorang karyawan yang merasa puas terhadap pekerjaannya cenderung lebih setia terhadap perusahaan dalam

jangka waktu yang lama. Sebaliknya, jika karyawan merasa tidak puas terhadap pekerjaannya maka potensi untuk meninggalkan perusahaan akan semakin besar. Hal tersebut sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Dwiningtyas (2015) bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan.

Lingkungan kerja merupakan keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat memengaruhi pelaksanaan pekerjaan (Sutrisno, 2013: 118). Bentuk lingkungan kerja dibagi menjadi lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik, keseimbangan antara keduanya sangat diperlukan karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Kondisi lingkungan kerja yang nyaman tentunya dapat mendukung aktivitas kerja karyawan, sehingga karyawan bisa bekerja lebih produktif. Namun apabila kondisi lingkungan kerjanya tidak kondusif maka akan menghambat performa karyawan. Jika kondisi tersebut berlangsung dalam waktu yang lama, maka akan menimbulkan keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan. Pernyataan tersebut didukung oleh hasil penelitian dari Fiky Riadi Notoprawiro (2016) bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap tingkat *turnover intention* karyawan.

Perbankan syariah baru-baru ini tengah mengalami perkembangan yang cukup pesat. Ditandai dengan munculnya bank-bank milik BUMN yang juga membuka layanan perbankan berbasis syariah. Selain itu terdapat juga lembaga keuangan bank syariah yang disebut dengan BPRS (Bank

Pembiayaan Rakyat Syariah). BPRS merupakan salah satu lembaga keuangan perbankan syariah, yang pola operasionalnya mengikuti prinsip-prinsip syariah maupun muamalah Islam (Muchtar, 2016: 3). Perbedaannya dengan bank syariah ialah di BPRS tidak melayani pemberian jasa lalu lintas pembayaran. BPRS kegiatannya jauh lebih sempit dibandingkan kegiatan bank umum, karena BPRS dilarang menerima simpanan giro, kegiatan valas, dan perasuransian<sup>1</sup>.

BPR Syariah Arta Leksana Purwokerto merupakan salah satu lembaga keuangan bank syariah yang terdapat di Kabupaten Banyumas. Sejak awal berdirinya yaitu tahun 2006, BPR Syariah Arta Leksana Purwokerto berkomitmen untuk menjadi lembaga keuangan bank syariah yang senantiasa memberikan manfaat bagi masyarakat sekitar Kabupaten Banyumas. Hal tersebut tidak terlepas dari peran BPR Syariah itu sendiri yaitu sebagai lembaga yang dibutuhkan oleh masyarakat, terutama masyarakat kecil dan menengah. Serta dapat menjadi acuan dalam mendekatkan ekonomi berbasis syariah dengan masyarakat muslim yang berlandaskan asas kesejahteraan, kedamaian dan tentunya sebagai lembaga keuangan dengan prinsip syariah serta bebas dari riba. Keberadaan BPR Syariah Arta Leksana Purwokerto bukanlah satu-satunya BPRS yang ada di wilayah kabupaten Banyumas. Berikut adalah daftar kantor BPRS yang ada di Kabupaten Banyumas.

---

<sup>1</sup> <https://www.ojk.go.id/id/kanal/perbankan/data-dan-statistik/Pages/Daftar-Alamat-Kantor-Pusat-BPRS.aspx>, diakses pada 06 April 2019

**Tabel 1.1 Daftar BPRS di Kabupaten Banyumas**

NO	Nama Bprs	Alamat
1	BPRS Khasanah Ummat	Jl. Sunan Bonang 27 Tambaksari Kembaran
2	BPRS Bina Amanah Satria	Jl Pramuka No 124 Purwokerto
3	BPRS Arta Leksana	Jl. Perintis Kemerdekaan No. 219-220 Purwokerto

Sumber: [www.ojk.go.id](http://www.ojk.go.id) diolah 2019

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa keberadaan BPR Syariah Arta Leksana Purwokerto di Kabupaten Banyumas bersama dengan 2 BPRS lainnya yaitu BPRS Khasanah Ummat dan BPRS Bina Amanah Satria. Hal tersebut menunjukkan bahwa persaingan untuk merebut pasar BPRS di Kabupaten Banyumas cukup ketat. Seperti yang disampaikan oleh Pak Zamroni selaku HRD (*Human Resource Management*) BPR Syariah Arta Leksana Purwokerto, bahwa persaingan pasar BPRS di Kabupaten Banyumas cukup seimbang antara ketiga BPRS tersebut<sup>2</sup>. Bagi BPR Syariah Arta leksana sendiri sampai tahun 2018 telah memiliki asset sebesar 45 Milyar rupiah lebih, naik dari tahun sebelumnya yaitu 43 Milyar rupiah<sup>3</sup>. Pencapaian tersebut tidak terlepas dari kontribusi karyawan yang cukup penting terhadap tercapainya target perusahaan.

Pada BPR Syariah Arta Leksana Purwokerto memiliki beberapa bidang yang dapat ditempati oleh karyawannya. Bidang tersebut meliputi *marketing, back office, front office*, dan keamanan. Dari data yang penulis

<sup>2</sup> Wawancara dengan Bapak Zamroni sebagai HRD, pada 27 Januari 2019, Kantor BPRS Arta Leksana.

<sup>3</sup> <https://www.ojk.go.id/id/kanal/perbankan/data-dan-statistik/laporan-keuangan-perbankan/Default.aspx>, diakses pada 06 April 2019.

dapatkan dari bagian *HRD* BPR Syariah Arta Leksana Purwokerto tercatat bahwa jumlah karyawan saat ini sebanyak 40 orang. Jumlah tersebut mengalami penambahan dan pengurangan setiap tahunnya. Berikut adalah data jumlah karyawan yang masuk dan keluar BPR Syariah Arta Leksana Purwokerto dalam kurun waktu 3 tahun terakhir.

**Tabel 1.2 Jumlah Karyawan Masuk dan Keluar**

Tahun	Jumlah Karyawan	Jumlah Karyawan Masuk	Jumlah Karyawan Keluar	Persentase <i>Turnover</i>
<b>2016</b>	35	9	6	8,20%
<b>2017</b>	38	9	7	5,10%
<b>2018</b>	40	9	14	13,30%

Sumber: *HRD* BPR Syariah Arta Leksana Purwokerto diolah 2019

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa jumlah karyawan dari tahun 2016-2018 yang melakukan *turnover* dari BPR Syariah Arta Leksana Purwokerto, dilihat dari jumlah karyawan setiap tahunnya mengalami kenaikan. Apalagi pada tahun 2018 di mana jumlah karyawan yang *turnover* mengalami kenaikan yang signifikan yaitu 14 karyawan, dibandingkan tahun sebelumnya yang hanya 7 karyawan. Apabila dibandingkan, maka jumlah karyawan yang masuk setiap tahunnya cukup stabil dan konsisten. Dilihat dari persentase *turnover* karyawannya nampak bahwa masih mengalami *trend* fluktuatif dari tahun 2016-2018. Bahkan pada tahun 2018 terjadi tingkat *turnover* karyawan di BPR Syariah Arta Leksana Purwokerto yang mencapai 13,3%.

Menurut Ridlo (2012: 21) menyatakan bahwa proporsi jumlah anggota organisasi yang secara sukarela (*voluntary*) dan tidak (*non*

*voluntary*) meninggalkan organisasi dalam kurun waktu tertentu umumnya dinyatakan dalam satu tahun, *turnover* tidak boleh lebih dari 10%. Hal tersebut tidak terlepas dari efek yang ditimbulkan apabila jumlah karyawan yang melakukan *turnover* terlalu tinggi yaitu akan meningkatkan biaya perekrutan, memperkerjakan karyawan baru, asimilasi, pelatihan, dan biaya administrasi lainnya. Sementara efek lainnya adalah komunikasi yang semakin buruk dan gangguan dalam produktifitas. *Turnover* yang terjadi merugikan perusahaan baik dari segi biaya, sumber daya, maupun motivasi karyawan. *Turnover* yang terjadi berarti perusahaan kehilangan sejumlah tenaga kerja yang berkualitas.

Sedangkan untuk sistem kompensasi yang diberlakukan pada BPR Syariah Arta Leksana Purwokerto secara umum sudah mengikuti peraturan yang dibuat oleh pemerintah. Penetapan kompensasi juga mempertimbangkan posisi dan jabatan masing-masing karyawan. Penetapan tersebut didasarkan atas kebutuhan yang dimiliki oleh setiap karyawan pada bagiannya yang berbeda-beda. Antara karyawan yang menempati bagian operasional dengan marketing memiliki kebutuhan yang berbeda. Adapun komposisi komponen kompensasi yang diberikan oleh BPRS Arta Leksana terhadap karyawannya adalah sebagai berikut.



**Tabel 1.3 Pembagian Komponen Kompensasi**

<b>Komponen</b>	<b>Bagian Operasional</b>	<b>Bagian Marketing</b>
<b>Gaji</b>	√	√
<b>Tunjangan Kesehatan</b>	√	√
<b>Tunjangan Hari Raya</b>	√	√
<b>Tunjangan BBM</b>	-	√
<b>Fasilitas Kendaraan</b>	-	√
<b>Pulsa</b>	-	√

Sumber: *HRD BPR Syariah Arta Leksana Purwokerto* diolah 2019

Komitmen organisasi yang terjadi pada karyawan BPR Syariah Arta Leksana Purwokerto dapat diamati salah satunya melalui tingkat absensi karyawan. Seorang karyawan yang memiliki komitmen terhadap perusahaan pasti tidak akan melanggar peraturan yang berlaku di perusahaan di mana dia bekerja. Menurut penuturan Pak Zamroni selaku *HRD BPR Syariah Arta Leksana Purwokerto* bahwa dalam setiap periodenya masih terdapat beberapa karyawan yang datang ke kantor tidak tepat waktu. Adapun untuk meminimalisasi tingkat absensi karyawan maka pihak BPR Syariah Arta Leksana Purwokerto selalu memberikan motivasi kepada karyawannya bahwa bekerja itu layaknya seseorang yang beribadah, di mana dalam beribadah seseorang dituntut untuk selalu tepat waktu<sup>4</sup>. Hal ini dimaksudkan agar karyawan memiliki kesadaran betapa pentingnya

<sup>4</sup> Wawancara dengan Bapak Zamroni sebagai HRD, pada 27 Januari 2019, Kantor BPRS Arta Leksana.

memiliki disiplin kerja, karena dengan disiplin kerja yang baik maka tujuan perusahaan akan tercapai.

Selain itu, menurut penuturan Pak Zamroni disampaikan bahwa pada tahun 2018 BPR Syariah Arta Leksana Purwokerto telah mengalami perputaran karyawan yang menyentuh angka 13,30%. Menurut analisa beliau tingginya angka perputaran karyawan yang terjadi disebabkan karena rendahnya komitmen karyawan terhadap perusahaan. Hal ini dicontohkan beliau bahwa ada beberapa karyawan pada tahun 2018 yang meninggalkan BPR Syariah Arta Leksana Purwokerto dengan alasan ingin mencalonkan diri sebagai anggota legislatif di daerah masing-masing<sup>5</sup>. Tentu hal tersebut bukanlah permasalahan yang biasa saja, perlu adanya upaya dari pihak BPR Syariah Arta Leksana untuk memupuk kembali komitmen yang sejak awal sudah ditanamkan di diri masing-masing karyawan.

Berbicara tentang kepuasan kerja tentu tidak bisa dipandang sebelah mata. Seorang karyawan yang memiliki tingkat kepuasan terhadap pekerjaannya cenderung akan setia terhadap perusahaan, karena sesuatu yang dia inginkan bisa tercapai ketika bekerja dalam perusahaan tersebut. Seperti halnya di BPR Syariah Arta Leksana Purwokerto ditemukan bahwa karyawan telah mendapatkan pekerjaan mereka sesuai dengan kemampuan dan *passion* yang mereka miliki<sup>6</sup>. Tidak hanya itu, karyawan yang bekerja

---

<sup>5</sup> *Ibid*

<sup>6</sup> *Ibid.*

di BPR Syariah Arta Leksana Purwokerto juga memiliki kesempatan untuk meningkatkan karir mereka dengan posisi dan jabatan yang lebih baik lagi. Hal ini tentu memberikan kepuasan tersendiri bagi karyawan, karena dengan bekerja di BPR Syariah Arta Leksana Purwokerto mereka memiliki kesempatan untuk bertumbuh dan berkembang tidak sekedar stagnan pada posisi yang mereka tempati saat ini.

BPR Syariah Arta Leksana Purwokerto saat ini telah memiliki kantor pusat yang baru. Berdasarkan hasil observasi penulis, terlihat bahwa fasilitas yang diberikan oleh kantor BPR Syariah Arta Leksana Purwokerto sudah sesuai standar kantor bank pada umumnya. Hal ini berkaitan dengan kondisi lingkungan kerja yang ditempati oleh para karyawan, sudah semestinya fasilitas-fasilitas tersebut diberikan oleh pihak kantor BPR Syariah Arta Leksana Purwokerto. Namun kondisi tersebut sedikit berbeda ketika dibandingkan dengan ketiga kantor cabang BPR Syariah Arta Leksana Purwokerto lainnya. Di mana ketiga kantor cabang BPR Syariah Arta Leksana Purwokerto letaknya tepat di komplek pasar. Tentu hal ini bisa mengganggu kenyamanan dari karyawan karena kebisingan, keramaian, dan aroma sekitar kantor yang kurang sedap.

Fasilitas tempat kerja yang telah diberikan BPR Syariah Arta Leksana Purwokerto kepada karyawannya tidak berarti menghilangkan potensi terjadinya masalah di tempat kerja. Menurut penuturan *HRD* BPR Syariah Arta Leksana Purwokerto bahwa masih ditemukan permasalahan internal antar karyawan, seperti masih ditemukannya karyawan yang kurang

mampu bekerja dalam kelompok<sup>7</sup>. Permasalahan ini menimbulkan kecemburuan antar karyawan yang berakibat kurang kondusifnya lingkungan kerja dan berdampak pada kenyamanan karyawan.

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas, maka penulis termotivasi untuk melakukan sebuah penelitian dengan judul **“Pengaruh Kompensasi, Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan (Studi Kasus Pada BPR Syariah Arta Leksana Purwokerto)”**.

## **B. Rumusan Masalah**

Dengan berdasar teori dan bukti yang ditemukan pada saat penelitian terdahulu serta berdasarkan latar belakang masalah di atas ada lima pertanyaan yang dirumuskan pada permasalahan penelitian ini:

1. Apakah terdapat pengaruh kompensasi terhadap *turnover intention* karyawan di BPR Syariah Arta Leksana Purwokerto?
2. Apakah terdapat pengaruh komitmen organisasi terhadap *turnover intention* karyawan di BPR Syariah Arta Leksana Purwokerto?
3. Apakah terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* karyawan di BPR Syariah Arta Leksana Purwokerto?
4. Apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap *turnover intention* karyawan di BPR Syariah Arta Leksana Purwokerto?

---

<sup>7</sup> *Ibid*

5. Apakah terdapat pengaruh kompensasi, komitmen organisasi, kepuasan kerja, dan lingkungan kerja terhadap *turnover intention* karyawan secara simultan di BPR Syariah Arta Leksana Purwokerto?

### **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang permasalahan dan rumusan masalah yang telah diuraikan sebelumnya, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap *turnover intention* karyawan di BPR Syariah Arta Leksana Purwokerto.
2. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap *turnover intention* karyawan di BPR Syariah Arta Leksana Purwokerto.
3. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* karyawan di BPR Syariah Arta Leksana Purwokerto.
4. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap *turnover intention* karyawan di BPR Syariah Arta Leksana Purwokerto.
5. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi, komitmen organisasi, kepuasan kerja, dan lingkungan kerja terhadap *turnover intention* karyawan secara simultan di BPR Syariah Arta Leksana Purwokerto.

### **D. Manfaat Penelitian**

1. Manfaat Teoritis

Dari penelitian diharapkan dapat menjadi tambahan referensi serta acuan bagi penelitian selanjutnya mengenai pengaruh kompensasi, komitmen organisasi, kepuasan kerja dan lingkungan kerja terhadap *turnover intention* karyawan di perbankan syariah.

## 2. Manfaat Praktis

Sedangkan secara praktis, penelitian ini mempunyai dua manfaat. Pertama, dapat dijadikan sebagai bahan evaluasi dan pertimbangan internal bagi perusahaan dalam meningkatkan kinerja para karyawannya di tengah persaingan perbankan yang semakin ketat. Kedua, penelitian ini akan menjadi sarana bagi penulis untuk mempraktikkan apa yang telah dipelajari selama perkuliahan, sehingga penulis dapat menambah wawasan, pengetahuan, dan pengalaman di lapangan.

### **E. Sistematika Pembahasan**

Dalam penulisan penelitian ini, sistematika penulisan yang ditulis terdiri dari lima bab yang masing-masing dapat diuraikan sebagai berikut:

Bab 1 Pendahuluan merupakan proses awal dalam penelitian ini dan juga sekaligus menjadi acuan. Pada sub bab ini akan terdapat lima sub bab yang terdiri dari latar belakang yang akan menjelaskan mengenai berbagai isu berkenaan dengan BPR Syariah khususnya yang membahas tentang karyawan di BPR Syariah. Pada sub bab selanjutnya yaitu rumusan masalah akan menjelaskan pokok-pokok permasalahan yang akan dicarikan penyelesaiannya dengan penelitian ini. Kemudian dilanjutkan pada sub bab tujuan penelitian dan juga sub bab manfaat penelitian untuk dapat mengetahui urgensi dalam penelitian ini. Sub bab terakhir yaitu sistematika pembahasan untuk mengetahui arah penelitian agar tidak menjadi rancu.

Bab II Landasan Teori, akan berisi tentang tinjauan pustaka yang menjelaskan beberapa penelitian serupa yang telah dilakukan sebelumnya



dengan studi kasus dan periode tahun yang berbeda. Kemudian juga akan menjelaskan mengenai hipotesis dan kerangka berpikir agar mengetahui posisi penelitian.

Bab III Metode Penelitian, akan berisikan penjelasan mengenai deskripsi penelitian yang akan dilakukan secara operasional yang akan menguraikan variabel penelitian, definisi operasional, populasi dan sampel, metode pengumpulan data, serta metode analisis data.

Bab IV Hasil Penelitian dan Pembahasan, berisi tentang hasil penelitian yang telah dilakukan. Hasil penelitian dari pengolahan data dengan pembahasannya, yang didasarkan pada analisis hasil pengujian data secara deskriptif maupun hasil pengujian hipotesis yang akan dilakukan beserta implikasinya. Hasil tersebut merupakan jawaban dari rumusan masalah yang terdapat pada Bab I.

Bab V Penutup, pada bab ini akan menjelaskan mengenai kesimpulan akhir dari rumusan masalah dalam penelitian ini. Kemudian terdapat saran ataupun masukan bagi pihak-pihak yang lain yang berkepentingan dengan penelitian ini.

## BAB V

### PENUTUP

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan pada pengaruh variabel kompensasi, komitmen organisasi, kepuasan kerja, dan lingkungan kerja terhadap *turnover intention* karyawan BPR Syariah Arta Leksana Purwokerto, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil uji t, maka dapat diketahui bahwa variabel kompensasi secara parsial tidak berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan BPR Syariah Arta Leksana Purwokerto dengan nilai signifikansi  $0,347 > 0,05$ . Hal ini berarti tidak adanya pengaruh kompensasi secara langsung terhadap *turnover intention* karyawan.
2. Berdasarkan hasil uji t, maka dapat diketahui bahwa variabel komitmen organisasi secara parsial berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* karyawan BPR Syariah Arta Leksana Purwokerto dengan nilai signifikansi  $0,003 < 0,05$ . Hal ini menunjukkan adanya pengaruh komitmen organisasi secara langsung terhadap *turnover intention* karyawan.
3. Berdasarkan hasil uji t, maka dapat diketahui bahwa variabel kepuasan kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan BPR Syariah Arta Leksana Purwokerto dengan nilai signifikansi  $0,291 > 0,05$ . Hal ini berarti tidak adanya pengaruh kepuasan kerja secara langsung terhadap *turnover intention* karyawan.

4. Berdasarkan hasil uji  $t$ , maka dapat diketahui bahwa variabel lingkungan kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan BPR Syariah Arta Leksana Purwokerto dengan nilai signifikansi  $0,389 > 0,05$ . Hal ini berarti tidak adanya pengaruh lingkungan kerja secara langsung terhadap *turnover intention* karyawan.
5. Berdasarkan hasil uji  $F$ , maka dapat diketahui bahwa variabel kompensasi, komitmen organisasi, kepuasan kerja, dan lingkungan kerja secara bersama-sama atau simultan berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan BPR Syariah Arta Leksana Purwokerto. Hal ini dibuktikan dari nilai  $F$  hitung ( $6,416$ )  $>$   $F$  tabel ( $2,65$ ) dan signifikansi pada  $0,001 < 0,05$ .

## **B. Saran**

### **1. Bagi Perusahaan**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat membuat BPR Syariah Arta Leksana Purwokerto lebih memperhatikan hal-hal yang dapat menimbulkan *turnover intention* karyawannya. Dengan cara selalu menjaga kondisi komitmen karyawan supaya tidak menurun. Melakukan evaluasi terhadap kinerja karyawan setiap periodenya, supaya mengetahui sejauh mana komitmen karyawan terhadap perusahaan. Dan yang terakhir perlu adanya peran dari manajemen BPR Syariah Arta Leksana Purwokerto untuk selalu membangun komunikasi antara atasan dan bawahan dan menyelenggarakan acara

kebersamaan supaya kedekatan emosional antara karyawan dan perusahaan tetap terjaga.

Selain itu meskipun pada variabel kompensasi, kepuasan kerja, dan lingkungan kerja tidak terdapat pengaruh terhadap *turnover intention* karyawan, bukan berarti hal ini tidak perlu diperhatikan. BPR Syariah Arta Leksana Purwokerto harus tetap memperhatikan dan mengaplikasikan sistem kompensasi yang adil, hal ini dikarenakan kompensasi merupakan salah satu motivasi karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Sehingga ketika karyawan mendapat kompensasi yang dirasa adil maka akan berpengaruh terhadap kinerjanya.

Begitu juga dengan kepuasan kerja karyawan, kondisi kepuasan karyawan harus menjadi perhatian manajemen. Karena mau bagaimanapun karyawan yang merasa puas terhadap pekerjaannya akan lebih baik kinerjanya dibandingkan yang tidak merasa puas.

Terakhir yaitu lingkungan kerja, kedepannya bisa untuk memilih mendirikan kantor cabang yang lebih tepat lagi. Tidak tepat di dalam pasar seperti yang ada saat ini, karena hal tersebut bisa mengganggu kenyamanan kerja dari karyawan. Kemudian sebisa mungkin di setiap kantor cabang terdapat minimal satu petugas keamanan, karena bagaimanapun keamanan karyawan dalam bekerja adalah faktor yang paling penting.

## **2. Bagi penelitian selanjutnya**

Dengan telah selesainya penelitian ini, diharapkan bagi peneliti selanjutnya dapat menggunakan penelitian ini sebagai referensi, dengan menggunakan model penelitian yang berbeda dan pada objek yang berbeda, sehingga dapat dilihat perbedaannya. Selain itu, sebaiknya penelitian berikutnya menggunakan jumlah responden yang lebih banyak dibandingkan dengan penelitian yang sebelumnya agar hasil perhitungannya lebih akurat dan dengan menambahkan variabel lain untuk diteliti serta didukung oleh teori-teori atau penelitian terbaru dan akurat.

## DAFTAR PUSTAKA

### Referensi Buku:

- A.Noë, Raymond dkk. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Mencapai Keunggulan Bersaing*. Jakarta: Salemba Empat.
- Ardana, I Komang dkk. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Ghazali, Imam. 2006. *Aplikasi Analisis Multivariat Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2011. *Analisis Multivariate SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Harnoto. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Kedua*. Jakarta: PT. Prehallindo.
- Hartatik, Indah Puji. 2014. *Buku Praktis Pengembangan SDM*. Yogyakarta Laksana.
- Husein, Umar. 2011. *Metode Penelitian Skripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Istijanto. 2010. *Riset Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Kerlinger, Alfred N. 2006. *Asas-Asas Penelitian Behavior (Terjemahan)*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Mobley, W. H. 1986. *Pergantian Karyawan: Sebab-Akibat dan Pengendaliannya*. Jakarta : PT Pustaka Binaman Pressindo.
- Munandar, Ashar Sunyoto. 2012. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: UI Press.
- Noor, Juliansyah. 2011. *Metodologi Penelitian: Skripsi, Tesis, Disertasi, dan Karya Ilmiah*. Jakarta: Kencana.
- Ridlo, Ilham Akhsanu. 2012. *Turnover Karyawan: Kajian Literatur*. Surabaya : PH Movement Publication.
- Rivai, Veitzhal dan Sagala, Jauvani. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik Edisi Kedua*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Robbins, Stephen P, Timothy A Judge. 2009. *Organizational Behavior 13 Edition*. Singapore: Prentice Hall International.
- Robbins, Stephen P. 2003. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Gramedia.
- Robert L. Mathis dan John H. Jackson. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia Buku 1*. Jakarta: Salemba Empat.

- Sedarmayanti dan Syarifuddin Hidayat. 2011. *Metodologi Penelitian*. Bandung: Mandar Maju.
- Shihab, M Quraish. 2002. *Tafsir Al-Mishbah: Pesan, Kesan, dan Keserasian Al-Quran*. Jakarta: Lentera Hati.
- Simamora, H. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Ke-3*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sobirin, Achmad. 2014. *Perilaku Organisasi*. Banten: Universitas Terbuka
- Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Bisnis Cetakan Kesebelas*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. 2010. *Budaya Organisasi*. Jakarta: Kencana Prenamedia Group.
- Sutrisno, Edy. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Tjahjono, H.K. 2009. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: VSM MM UMY.
- Umar, Husein. 2013. *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Zainal, Veithzal Rivai dkk. 2014. *Islamic Human Capital Management: Manajemen Sumber Daya Insani*. Jakarta: Rajawali Pers.

### **Jurnal:**

- Abdurrahim dkk. 2017. Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Studi Pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Mitratama Arthabuana. *At-Tadbir: Jurnal Ilmiah Manajemen Volume I Nomor 2, Hal:1-11*.
- Ariana, I Wayan Tresna dan I Gede Riana. 2013. Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Cendana Resort&Spa Ubud, Gianyar, *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana Vol. 2. No. 1. Hal: 2234-2254*.
- Hung Wen-Lee and Ching-Hsiang Liu. 2007. *An examination of factors affecting repatriates' turnover intentions*. *International Journal of Manpower Vol. 28 No. 2 Hal: 122-134*.
- I Gusti Agung Praditya Udayana, I Gusti Ayu Manuati Dewi. 2017. Pengaruh Stres Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Turnover Intention Di Simpang Inn Hotel Kuta, *E-Jurnal Manajemen Unud Vol. 6 No. 12 Hal: 6734-6762*.

- Malna, Afrizal dkk. 2014. Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap *Turnover Intention* Melalui Stress Kerja Karyawan PT. Bank Tabungan Negara Kantor Cabang Semarang. *Diponegoro Journal Of Social And Political Of Science Vol. 1. Hal. 1-12.*
- Nurhalimah, Tika dkk. 2016. Pengaruh Job Insecurity, Kepuasan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention. *Journal of Management Vol.2 No.2 Hal: 14-30.*
- Putrianti, Arin Dewi dkk. 2014. Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Turnover Intention (Studi Pada Karyawan Pt. Tiki Jalur Nugraha Ekakurir Pusat Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol. 12 No. 2 Hal: 1-9*
- Saeed, Iqra dkk. 2014. *The relationship of Turnover intention with job satisfaction, job performance, Leader member exchange Emotional intelligence and organizational commitment. International Journal of Learning & Development Vol. 4. No. 2 Hal: 242-256*
- Sartono, Muhammad dkk. 2010. Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja, dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention. *Jurnal FEB Universitas Pandanaran Semarang Vol. 2 No. 16 Hal:120-133*
- Simbolon, Hotma BR. 2015. Pengaruh Motivasi Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan Bagian Marketing Pada Pt.Agung Automall Cabang Pekanbaru. *Jom FISIP No. 2 Vol. 1 Hal: 1-10*
- Sukmana, Fajar Adhitya dkk. 2016. Analisis Job Insecurity dan Kompensasi Terhadap Turnover Intention Melalui Kepuasan Kerja Karyawan PT Wijaya Panca Sentosa Food Sidoarjo. *Jurnal FE UNEJ Vol. 5 No. 2 Hal: 263-271*
- Wahyuni, dkk. 2014. Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Turnover Intention (Keinginan Berpindah) Karyawan Pada Perusahaan Jasa Konstruksi, *Jurnal Rekayasa Sipil Vol. 8 No.9 2 Hal: 89-95.*
- Zeffane, Rachid. 1994. *Understanding Employee Turnover : The Need For a Contingency Approach. International Journal of Manpower Vol. 15 No. 9: 1-14.*

### **Skripsi**

- Anggraini, Femi. 2016. *Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Turnover Intention (Studi pada Karyawan Bank Sinarmas).* Thesis: Universitas Gadjah Mada Yogyakarta.
- Arliansyah, Fatkhurahman. 2016. *Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi, dan Stres Kerja terhadap Turnover Intention (Studi Kasus pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Ciputat).* Skripsi: UIN Syarif Hidayatulloh Jakarta



- Dwiningtyas. 2015. *Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Cv. Aneka Ilmu Semarang*. Skripsi: Universitas Negeri Semarang.
- Gunawan, Francis. 2017. *Pengaruh Kompensasi dan Budaya Organisasi terhadap Loyalitas Karyawan*. Skripsi.
- Ivan Simangunsong. 2013. *Pengaruh Lama Kerja terhadap Loyalitas Karyawan dan Dampaknya terhadap Kinerja Karyawan Bagian Non Medis Rumah Sakit haji Medan*. Skripsi: Universitas Negeri Medan
- Notoprawiro, Fiky Riadi. 2016. *Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stress Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan (Studi Kasus pada PT. Graha Sumber Berkah)*. Skripsi: Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta.
- Sandi, Freza Mahaztra. 2014. *Analisis Pengaruh Kompensasi Dan Job Insecurity Terhadap Turnover Intention (Studi Pada Guru Sdit Asy-Syaamil Bontang)*. Skripsi: Universitas Diponegoro.
- Suryo Pranowo, Ridwan. 2016. *Pengaruh Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi terhadap Turnover Intention Karyawan dengan Lama Kerja sebagai Variabel Pemoderasi (Studi pada CV. Sukses Sejati Computama)*. Skripsi: Universitas Negeri Yogyakarta.
- Wateknya, Yoga. 2016. *Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention (Studi Kasus Pada Karyawan Pt. Kharisma Rotan Mandiri)*. Skripsi: Universitas Negeri Yogyakarta.
- Wibowo, Rizki. 2015. *Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Equal Employment Opportunity Terhadap Turnover Intention Karyawan (Studi Kasus Pada PT BPR Artha Puspa Mega)*. Skripsi: UIN Syarif Hidayatullah Jakarta.

**Website:**

<https://www.ojk.go.id/id/kanal/perbankan/data-dan-statistik/Pages/Daftar-Alamat-Kantor-Pusat-BPRS.aspx>, diakses pada 06 April 2019.

[www.artaleksana.wordpress.com](http://www.artaleksana.wordpress.com), diakses pada 25 Maret 2019

[www.spssindonesia.com](http://www.spssindonesia.com), diakses pada 12 April 2019