

**PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP KEINGINAN KELUAR
PADA KARYAWAN PT. BANK SYARIAH MANDIRI AREA MEDAN
AHMAD YANI**

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Memenuhi Tugas-Tugas dan Melengkapi
Syarat-Syarat Memeroleh Gelar Sarjana Ekonomi (SE) Program Studi
Manajemen Bisnis Syariah*

Oleh:

RETNO AGENG IRINE
NPM: 1401280046



**FAKULTAS AGAMA ISLAM
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2018**

**PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP KEINGINAN KELUAR
PADA KARYAWAN PT BANK SYARIAH MANDIRI AREA MEDAN
AHMAD YANI**

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas dan Memenuhi Syarat-Syarat
Guna Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (SE)
Program Studi Manajemen dan Bisnis Syariah*

Oleh :

RETNO AGENG IRINE

1401280046

PROGRAM STUDI MANAJEMEN BISNIS SYARIAH

Pembimbing



Selamat Pohan, S.Ag, MA

**FAKULTAS AGAMA ISLAM
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2018**

BERITA ACARA PENGESAHAN SKRIPSI



Skripsi ini telah di pertahankan di depan Tim Penguji Ujian Skripsi
Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara oleh :

NAMA MAHASISWA : Retno Ageng Irine
NPM : 1401280046
PROGRAM STUDI : Manajemen Bisnis Syariah
HARI , TANGGAL : Rabu, 04 April 2018
WAKTU : 07.30 s.d selesai

TIM PENGUJI

PENGUJI I : Dr. Siti Mujiatun, SE, MM
PENGUJI II : Sri Fitri Wahyuni, SE, MM

PANITIA PENGUJI

Ketua

Sekretaris

Dr. Muhammad Qorib, MA

Zailani, S.PdI, MA





Unggul, Berkeadilan, Berprestasi

Bila menjawab surat ini agar disebutkan
Nomor dan tanggalnya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA FAKULTAS AGAMA ISLAM

Jalan Kapten Mukhtar Basri No 3 Medan 20238 Telp (061) 6622400

Website : www.umsu.ac.id E-mail : rektor@umsu.ac.id

Bankir : Bank Syariah Mandiri, Bank Bukopin, Bank Mandiri, Bank BNI 1946, Bank Sumut

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Telah selesai diberikan bimbingan dalam penulisan skripsi, sehingga naskah skripsi ini telah memenuhi syarat dan dapat disetujui untuk dipertahankan dalam ujian skripsi oleh:

Nama : Retno Ageng Irine
Npm : 1401280046
Program Studi : Manajemen Bisnis Syariah
Judul : Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Keinginan Keluar pada Karyawan PT. Bank Syariah Mandiri Area Medan Ahmad Yani

Medan, 22 Maret 2018

Pembimbing Skripsi

Selamat Pohan, S.Ag, MA

Disetujui Oleh:

**Ketua Program Studi
Manajemen Bisnis Syariah**

Isra Hayati, S.Pd, M.Si

**Dekan
Fakultas Agama Islam**



Dr. Muhammad Qorib, MA

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Telah selesai diberikan bimbingan dalam penulisan skripsi sehingga naskah skripsi ini telah memenuhi syarat dan dapat disetujui untuk mempertahankan dalam ujian skripsi oleh:

Nama Mahasiswa : Retno Ageng Irine
NPM : 1401280046
Program Studi : Manajemen Bisnis Syariah
Judul Skripsi : Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Keinginan Keluar Pada Karyawan PT. Bank Syariah Mandiri Area Medan
Ahmad Yani.

Medan, 22 Maret 2018

Pembimbing Skripsi



Selamat Pohan, S.Ag, MA

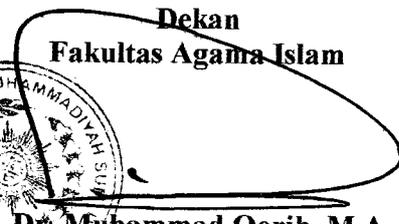
Disetujui Oleh :

Ketua Program Studi
Manajemen Bisnis Syariah



Isra Hayati, S.Pd, M.Si

Dekan
Fakultas Agama Islam



Dr. Muhammad Qorib, M.A



Unggul, Cerdas &
Terpercaya

**MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS AGAMA ISLAM**

Jalan Kapten Mukhtar Basri No 3 Medan 20238 Telp (061) 6622400

Website : www.umsu.ac.id E-mail : rektor@umsu.ac.id

Bankir : Bank Syariah Mandiri, Bank Bukopin, Bank Mandiri, Bank BNI 1946, Bank Sumut

Bila menjawab surat ini agar disebutkan
Nomor dan tanggalnya



BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
Fakultas : Agama Islam
Program Studi : Manajemen Bisnis Syariah
Jenjang : Strata I (S1)

Ketua Program Studi : Isra Hayati, S.Pd, M.Si
Dosen Pembimbing : Selamat Pohan, S. Ag, MA

Nama Mahasiswa : Retno Ageng Irine
NPM : 1401280046
Program Studi : Manajemen Bisnis Syariah
Judul Skripsi : Pengaruh Job Satisfaction terhadap Turnover Intention Pada Karyawan PT. Bank Syariah Mandiri Area Medan Ahmad Yani.

Tanggal	Materi Bimbingan	Paraf	Keterangan
12/13/2018	1) Briefing Angled. 2) Sebarisan paby. Dg insidelen Marsibel. siba Reg. pulshru.	f	pre bntu
16/13/2018	Angled Acc.	f	angl Revl
21/13/2018	Uji Regresi sederhana ? @ Kibrye & sebarisan dg bab III d'pawali	f	Koreksi

Medan, 22 Maret 2018

Diketahui/ Disetujui
Ketua Program Studi
Manajemen Bisnis Syariah

(Isra Hayati, S.Pd, M.Si)

Dosen Pembimbing

(Selamat Pohan, S.Ag, MA)



**MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS AGAMA ISLAM**

Jalan Kapten Mukhtar Basri No 3 Medan 20238 Telp (061) 6622400

Website : www.umsu.ac.id E-mail : rektor@umsu.ac.id

Bankir : Bank Syariah Mandiri, Bank Bukopin, Bank Mandiri, Bank BNI 1946, Bank Sumut

Bila menjawab surat ini agar disebutkan
Nomor dan tanggalnya



BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
Fakultas : Agama Islam
Program Studi : Manajemen Bisnis Syariah
Jenjang : Strata I (S1)

Ketua Program Studi : Isra Hayati, S.Pd, M.Si
Dosen Pembimbing : Selamat Pohan, S. Ag, MA

Nama Mahasiswa : Retno Ageng Irine
NPM : 1401280046
Program Studi : Manajemen Bisnis Syariah
Judul Skripsi : Pengaruh Job Satisfaction terhadap Turnover Intention Pada Karyawan PT. Bank Syariah Mandiri Area Medan Ahmad Yani.

Tanggal	Materi Bimbingan	Paraf	Keterangan
22/3/2018	1. pembuatan bayi keiyuluan 2) daftar pustaka di rapikan 3) K. puyutan di kontri lalulu		beres
22/3/2018	ACE untuk sidang 22/3/2018		beres

Medan, 22 Maret 2018

Diketahui/ Disetujui
Ketua Program Studi
Manajemen Bisnis Syariah

(Isra Hayati, S.Pd, M.Si)

Dosen Pembimbing

(Selamat Pohan, S.Ag, MA)

Medan, 22 Maret 2018

Lampiran : Istimewa
Hal : Skripsi a.n. Retno Ageng Irine
Kepada Yth : **Bapak Dekan Fakultas Agama Islam UMSU**

Di-

Medan

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Assalammu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

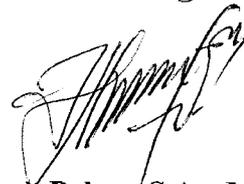
Setelah membaca, meneliti dan memberi saran-saran penelitian sepenuhnya terhadap skripsi mahasiswa Nurmala Fitri Sari yang berjudul **“Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Keinginan Keluar pada Karyawan PT. Bank Syariah Mandiri Area Medan Ahmad Yani.**

Maka kami berpendapat bahwa skripsi ini sudah dapat diterima dan diajukan pada sidang munaqasah untuk mendapatkan gelar Sarjana Strata satu (S1) Program Studi Manajemen Bisnis Syariah Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Demikian kami sampaikan atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

Wassalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Pembimbing



Selamat Pohan, S.Ag, MA

SURAT KETERANGAN ORISINIL

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Retno Ageng Irine
NPM : 1401280046
Program Studi : Manajemen Bisnis Syariah
Judul Skripsi : Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Keinginan Keluar
pada Karyawan PT. Bank Syariah Mandiri Area Medan
Ahmad Yani.

Dengan ini menyatakan bahwa:

1. Penelitian yang saya lakukan dengan judul diatas belum pernah diteliti di Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
2. Penelitian ini saya lakukan sendiri tanpa ada bantuan dari pihak manapun dengan kata lain penelitian ini tidak saya tempahkan (dibuat) oleh orang lain dan juga tidak tergolong *Plagiat*.
3. Apabila poin 1 dan 2 diatas saya langgar, maka bukan menjadi tanggung jawab dosen pembimbing atau pihak Fakultas Agama Islam, tetapi menjadi tanggung jawab saya sendiri.

Demikian surat pernyataan ini perbuat tanpa ada paksaan dari pihak manapun juga, dan dapat dipergunakan sebagaimana semestinya.

Medan, 22 Maret 2018

Hormat Saya,

METERAI TEMPEL
64697AEF922346879
6000
ENAM RIBU RUPIAH
Pernyataan
Retno Ageng Irine

ABSTRAK

Retno Ageng Irine. 1401280046, *Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Keinginan Keluar pada Karyawan PT. Bank Syariah Mandiri Area Medan Ahmad Yani*, 2018, Skripsi, Fakultas Agama Islam, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Keinginan Keluar karyawan pada PT. Bank Syariah Mandiri Area Medan Ahmad Yani.

Adapun data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif. Data kuantitatif adalah data yang penekanannya pada data *numerical* (angka) yang diolah dengan metode statistika. Teknik analisis datanya menggunakan metode regresi linier sederhana, menggunakan jenis data primer, dan alat pengumpulan data menggunakan kuesioner.

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka dapat disimpulkan bahwa adanya pengaruh Kepuasan kerja terhadap Keinginan keluar pada PT. Bank Syariah Mandiri Area Medan Ahmad Yani, dimana berarti $t_{hitung} 4,985 > t_{tabel} 1,734$. Hasil output juga menunjukkan nilai Kepuasan kerja signifikan sebesar $0,000 < \text{dari } 0,05$, maka H_a diterima dan H_o ditolak artinya variabel Kepuasan kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap Keinginan keluar karyawan pada PT. Bank Syariah Mandiri Area Medan Ahmad Yani.

Dari hasil analisis uji R^2 dapat dilihat dari regresi keseluruhan menunjukkan nilai R^2 sebesar 0,580 artinya bahwa model regresi yang diperoleh mampu menjelaskan variabel Kepuasan Kerja dapat mempengaruhi Keinginan keluar karyawan pada PT. Bank Syariah Mandiri Area Medan Ahmad Yani sebesar 58%.

Kata kunci : Kepuasan Kerja, Keinginan Keluar

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum Wr. Wb

Dengan menyebut nama Allah Yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang. Puji syukur alhamdulillah penulis panjatkan kehadiran Allah SWT. serta junjungan umat Nabi Besar Muhammad SAW yang telah memberikan rahmat, hidayah, taufik, dan karunianya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini tepat pada waktu yang ditentukan. Adapun judul dari skripsi penulis adalah **“Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Keinginan Keluar pada Karyawan PT. Bank Syariah Mandiri Area Medan Ahmad Yani”**. Skripsi ini diajukan untuk melengkapi tugas-tugas dan memenuhi syarat-syarat guna memperoleh gelar studi pendidikan Strata satu (S1) Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Program Studi Manajemen Bisnis Syariah.

Terwujudnya skripsi ini tidak lepas dari bantuan berbagai pihak yang telah memberikan motivasi dan membimbing penulis, baik tenaga, ide-ide maupun pemikiran. Oleh karena itu dalam kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Kedua orang tua penulis yaitu Ayahanda Sugiyartono dan Ibunda Agusnawati dan seluruh keluarga yang telah mendoakan dan memberikan dukungan kepada penulis dalam mengerjakan skripsi ini.
2. Bapak Dr. Agussani, MAP. Selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak Dr. Muhammad Qorib, MA. selaku Dekan Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Zailani S.Pd.I, MP.d, selaku Wakil Dekan I Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Munawir Pasaribu S.Pd.I, MA, selaku Wakil Dekan III Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

6. Ibu Isra Hayati, S.Pd, M.Si, selaku Ketua Prodi Manajemen Bisnis Syariah Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Ibu Khairunnisa, S.E.I, M.M, selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Bisnis Syariah Fakultas Agama Islam.
8. Bapak Selamat Pohan, S.Ag, MA, selaku dosen pembimbing skripsi yang membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
9. Seluruh staff Dosen Pengajar dan Biro Akademis Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah banyak memberikan ilmu pengetahuan selama masa belajar dan memberikan penulis kemudahan-kemudahan dalam segala urusan terkait akademik selama masa studi.
10. Seluruh Staff karyawan PT. Bank Syariah Mandiri Area Medan Ahmad Yani, yang telah meluangkan waktu untuk memberikan bantuan kepada penulis pada pengumpulan data kripsi tersebut.
11. Seluruh sahabat-sahabat dari Program Studi Manajemen Bisnis Syariah dan Perbankan Syariah angkatan 2014 yang selalu memberikan dukungan dan berjuang bersama-sama untuk mencapai kesuksesan dan wisuda bersama.

Semoga segala bantuan yang tidak ternilai harganya ini mendapatkan imbalan di sisi Allah SWT. sebagai amal ibadah. Penulis menyadari bahwa skripsi ini jauh dari kesempurnaan, oleh karena itu kritik dan saran yang membangun dari berbagai pihak sangat penulis harapkan demi perbaikan-perbaikan kedepan dan semoga bermanfaat bagi seluruh umat. *Amin Yaa Rabbal'Allamin*

Wassalamu'alaikum Wr.Wb

Medan, 22 Maret 2018

Retno Ageng Irine
1401280046

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI	iii
DAFTAR TABEL	v
DAFTAR GAMBAR	vi
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	4
C. Rumusan Masalah	4
D. Tujuan Penelian	5
E. Manfaat Penelitian	5
BAB II LANDASAN TEORI	
A. Uraian Teoritis	6
1. Kepuasan Kerja (<i>Job Satisfaction</i>)	
a. Pengertian Kepuasan Kerja	6
b. Teori-teori Kepuasan Kerja.....	7
c. Indikator Kepuasan Kerja	8
d. Faktor-faktor Kepuasan Kerja.....	10
e. Variabel-variabel Kepuasan Kerja	14
f. Etika dalam Kepuasan Kerja	15
g. Dampak Kepuasan dan Ketidakpuasan Kerja	16
2. Keinginan Keluar (<i>Turnover Intention</i>)	
a. Pengertian Keinginan Keluar	17
b. Indikator Keinginan Keluar	19
c. Faktor-faktor Keinginan Keluar	19
d. Dampak Keinginan Keluar	20
B. Peneliti Terdahulu	21
C. Kerangka Pemikiran	24
D. Hipotesis Penelitian	24
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Pendekatan Penelitian	25

B. Tempat dan Waktu Penelitian	25
a. Tempat Penelitian	25
b. Waktu Penelitian	25
C. Defenisi Operasional	26
a. Variabel Kepuasan Kerja	26
b. Variabel Keinginan Keluar	27
D. Sumber Data Penelitian	27
E. Populasi dan Sampel	27
a. Populasi	27
b. Sampel	28
F. Teknik dan Alat Pengumpulan Data	
a. Studi Dokumentasi	28
b. Kuisisioner (Angket)	28
c. Observasi	29
G. Teknik Analisis Data	30
a. Uji Kualitas Data	30
b. Uji Asumsi Klasik	32
c. Uji Regresi Linier Sederhana	33
d. Uji Hipotesis	34
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A. Hasil Penelitian	35
1. Deskripsi Hasil Pengumpulan Data	35
B. Karakteristik Responden	36
1. Berdasarkan Jenis Kelamin	36
2. Berdasarkan Usia	36
3. Berdasarkan Pendidikan	37
4. Berdasarkan Lama Bekerja	37
5. Berdasarkan Jabatan	38
C. Deskripsi Variabel	38
1. Variabel Kepuasan Kerja	38
2. Variabel Keinginan Keluar	41
D. Hasil Uji Statistik	44

1. Uji Instrumen Penelitian	44
a. Uji Validitas	44
b. Uji Reliabilitas	45
2. Uji Normalitas	47
3. Uji Regresi Linier Sederhana	49
4. Uji Hipotesis	50
a. Uji Parsial t hitung (uji t)	50
5. Uji Koefisien Determinasi R Square (R^2)	52
E. Pembahasan Hasil Penelitian	53
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	
A. Kesimpulan	54
B. Saran	55
DAFTAR PUSTAKA	56

DAFTAR TABEL

Tabel II.1. Penelitian Terdahulu	21
Tabel III.1. Waktu Penelitian	26
Tabel III.2. Indikator Angket	29
Tabel III.3. Skala Likert.....	29
Tabel IV.1 Karakteristik Responden berdasarkan jenis kelamin	36
Tabel IV.2 Karakteristik Responden berdasarkan usia	36
Tabel IV.3 Karakteristik Responden berdasarkan pendidikan	37
Tabel IV.4 Karakteristik Responden berdasarkan lama bekerja	37
Tabel IV.5 Karakteristik Responden berdasarkan jabatan	38
Tabel IV.6 Skor angket untuk variabel Kepuasan Kerja	39
Tabel IV.7 Skor angket untuk variabel Keinginan Keluar	42
Tabel IV.8 Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja	44
Tabel IV.9 Hasil Uji Validitas Keinginan Keluar	45
Tabel IV.10 Hasil Uji Reliabilitas	46
Tabel IV.11 Nilai Uji Normalitas	47
Tabel IV.12 Uji Koefisien Regresi (uji t)	49
Tabel IV.13 Hasil Uji Adjusted R Square	50
Tabel IV.14 Hasil Uji Regresi Linier Sederhana	52

DAFTAR GAMBAR

Gambar II.1. Kerangka Berfikir	24
Gambar IV.1 Hasil Uji Normalitas	48

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Agar perusahaan dapat beroperasi dengan baik tentu modal finansial saja tidak cukup, diperlukan sumber daya manusia yang kompeten dan berkualitas untuk mengelola kegiatan perusahaan. Ada beberapa faktor yang berpengaruh untuk meningkatkan dan mengembangkan sumber daya manusia untuk mencapai kinerja karyawan yang maksimal, antara lain kepuasan kerja dan komitmen organisasional. Beberapa faktor tersebut penting untuk diperhatikan pihak manajemen perusahaan guna meningkatkan kekuatan dan tercapainya tujuan perusahaan bersama.¹

Kelebihan kapasitas meningkatkan kompetisi dan kompetisi yang meningkat memaksa para manajer untuk mengurangi biaya dan pada saat yang sama. Meningkatkan produktivitas organisasi serta kualitas produk dan jasa yang mereka tawarkan. Untuk mencapai tujuan-tujuan ini, para manajer mengimplementasikan program-program seperti manajemen kualitas dan perencanaan ulang proses program yang membutuhkan keterlibatan karyawan yang ekstensif. Para manajer saat ini mengerti bahwa keberhasilan dari usaha apapun dalam meningkatkan kualitas dan produktivitas harus melibatkan karyawan mereka. Karyawan tidak hanya akan menjadi kekuatan utama dalam mewujudkan perubahan tetapi juga semakin aktif berpartisipasi dalam merencanakan perubahan tersebut. Perilaku organisasi memberikan wawasan penting untuk membantu manajer mewujudkan perubahan tersebut.²

Manajemen sumber daya manusia yang lazim dikenal sebagai manajemen personalia berfungsi sebagai untuk mengelola kegiatan sumber daya dalam organisasi perusahaan. Manajemen sumber daya manusia dirasakan kurang dimanfaatkan oleh banyak perusahaan dalam negeri karena belum melihat sumber daya manusia sebagai aset melainkan beban. Ini antara lain tercermin pada

¹ Lailatul Mufidah, "Pengaruh Job Satisfaction terhadap Turnover Intention dengan Continuance Commitment sebagai Variabel Intervening pada Karyawan EF Sinergy Consultant" (Skripsi, program Strata Universitas Airlangga, 2016) h. 1

² Stephen P. Robbins, dan Timothy A. Judge. *Organizational Behavior*, Ed. 12 (Jakarta: Penerbit Salemba Empat, 2008), h. 25

tingginya *turnover* tenaga kerja perusahaan, rendahnya kompensasi terhadap tenaga kerja, kurangnya penghargaan manajemen kepada tenaga kerja dan juga bagian personalia setaraf dengan bagian-bagian fungsional perusahaan lainnya. Namun, perkembangan ataupun tuntutan profesionalisme dan produktivitas angkatan kerja yang tinggi dari dunia usaha sebenarnya menuntut dunia usaha untuk mengembangkan manajemen sumber daya manusia dalam organisasi perusahaan untuk mempekerjakan tenaga kerja yang mampu, efisien dan produktif atau untuk mengembangkan atau meningkatkan efektivitas sumber daya manusia dalam organisasi.³

Memandang sumber daya manusia sebagai aset yang harus dikelola secara hati-hati dan sejalan dengan kebutuhan perusahaan. Mereka memiliki pegawai yang mau dan mampu menghadapi tantangan persaingan yang utama. Selanjutnya, hal ini berarti bahwa menarik dan mempertahankan bakat yang unggul serta mendorong pegawai untuk bekerja dengan kinerja baik. Ketika kekuatan otak mengendalikan bisnis, menarik dan mempertahankan bakat intelektual yang besar menjadi sebuah kebutuhan. Ketika layanan pelanggan penting bagi bisnis, tantangan utamanya adalah menarik dan mempertahankan pegawai yang memberikan layanan terbaik, terutama di saat menghadapi pelanggan tersulit. Jadi, ketika banyak faktor memengaruhi keberhasilan suatu perusahaan, sangat sulit untuk berhasil tanpa mengelola sumber daya manusia secara efektif.⁴

Perlunya komitmen seseorang didalam suatu perusahaan tersebut karena untuk menunjang kinerja dan meningkatkan prestasi karyawan dalam mewujudkan perusahaan yang baik dan pencapaian tujuannya yang baik dan efektif. Sehingga pihak perusahaan wajib memberikan dorongan dan kenyamanan yang baik karena pegawai akan merasa dihargai, diperhatikan, dibutuhkan dan diakui kemampuan kerjanya oleh atasan sehingga mereka akan menghasilkan turnover intention yang rendah.⁵

³Nangoi, Ronald. *Pengembangan Produksi dan Sumber Daya Manusia*. (Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada, 1994), h. 124.

⁴Susan E. Jackson. *et al. Pengelolaan Sumber Daya Manusia*(Jakarta : Penerbit Salemba Empat, 2010), h. 4.

⁵TitisMelani dan Suhaji, "Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja," dalam *Jurnal Kajian Akuntansi dan Bisnis*, vol. 1 no. 1, h. 1-2

Turnover mengarah pada kenyataan akhir yang dihadapi suatu organisasi berupa jumlah karyawan yang meninggalkan organisasi pada periode tertentu. Keinginan karyawan untuk berpindah (*turnover intention*) mengacu pada hasil evaluasi individu mengenai kelanjutan hubungan dengan organisasi yang belum diwujudkan dalam tindakan pasti meninggalkan organisasi. *Turnover* dapat berupa pengunduran diri, perpindahan keluar unit organisasi, pemberhentian atau kematian anggota organisasi, keinginan untuk meninggalkan suatu organisasi umumnya didahului oleh niat karyawan yang dipicu antara lain oleh ketidakpuasan karyawan terhadap pekerjaan serta rendahnya komitmen karyawan untuk mengikat diri pada organisasi.⁶

Individu yang merasa puas dengan pekerjaannya cenderung untuk bertahan dalam organisasi, sedangkan individu yang merasa tidak puas terhadap pekerjaannya cenderung memilih keluar dalam organisasi. Dengan demikian, kepuasan atau ketidakpuasan karyawan terkait dengan pekerjaannya menjadi faktor penting untuk diperhatikan dalam sebuah organisasi. Kepuasan kerja yang di rasakan dapat mempengaruhi sikap seseorang untuk memilih untuk tetap bertahan atau memilih keluar dari pekerjaannya. Evaluasi terhadap berbagai alternatif pekerjaan, pada akhirnya akan mewujudkan terjadinya turnover karena individu yang memilih keluar organisasi akan mengharapkan hasil yang lebih memuaskan di tempat lain.⁷

Turnover intention dapat diartikan sebagai pergerakan tenaga kerja keluar dari suatu organisasi atau meninggalkan pekerjaannya. Pergantian karyawan atau keluar masuknya karyawan dari organisasi adalah suatu fenomena penting dalam suatu organisasi. Meskipun adanya pergantian karyawan memiliki dampak positif, namun demikian *turnover* yang tinggi dalam sebuah organisasi lebih banyak membawa pengaruh kurang baik bagi organisasi.⁸

⁶Habibullah, Jimad. 2011. Kepuasan kerja, Komitmen Organisasi, dan Intensi Turnover. Dalam Jurnal Bisnis dan Manajemen jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Lampung, Bandar Lampung, vol. 7, no. 2, h. 155-163

⁷Rita Andini, "Analisis Pengaruh Kepuasan gaji, kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi terhadap Turnover Intention". (Tesis, Program Pascasarjana Universitas Diponegoro Semarang, 2006) h. 4

⁸Febru Rida Ningsih dan Tutuk Ari Arsanti, "Pengaruh Job Satisfaction terhadap OCB dan Turnover Intention" dalam Jurnal Manajemen dan Bisnis, vol. 18 no. 1 h. 43

Keinginan karyawan untuk berpindah (*turnover intention*) mengacu pada hasil evaluasi individu mengenai kelanjutan hubungan dengan organisasi yang belum diwujudkan dalam tindakan pasti meninggalkan organisasi. Turnover dapat berupa pengunduran diri, perpindahan keluar unit organisasi, pemberhentian anggota organisasi. Karena ada masalah dengan bos atau rekan kerja, bosan dan tidak tertantang dengan pekerjaannya, pekerjaan tidak sesuai dengan ekspektasi awal, merasa terkekang, kurangnya loyalitas, merasa tidak berkembang, perusahaan dirasa tidak stabil, dan ketidakpuasan karyawan terhadap pekerjaan serta rendahnya komitmen karyawan untuk mengikat diri pada organisasi.⁹

Maka berdasarkan uraian di atas, menarik dilakukan suatu penelitian mengenai **“Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Keinginan Keluar pada Karyawan PT. Bank Syariah Mandiri Medan Area Ahmad Yani”**.

B. Identifikasi Masalah

1. Kurangnya produktivitas yang mendorong karyawan dalam mengembangkan diri dan meningkatkan kemampuan kerja.
2. Rendahnya kompensasi dan penghargaan dari pihak perusahaan terhadap kinerja karyawan.
3. Kurangnya komitmen karyawan di perusahaan dalam menunjang kinerja dan meningkatkan prestasi karyawan.
4. Kurangnya pihak perusahaan dalam memberikan dorongan dan kenyamanan yang baik terhadap karyawan yang merasa akan dihargai, diperhatikan, dibutuhkan dan diakui kemampuan kerjanya.
5. Kurangnya niat karyawan yang dipicu oleh ketidakpuasan karyawan terhadap pekerjaannya.

C. Rumusan Masalah

Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap keinginan keluar pada karyawan PT. Bank Syariah Mandiri Area Medan Ahmad Yani?

⁹I Gusti Ag. Gede Emdy Mahardika Putra dan I Made Artha Wibawa, “Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening pada PT. Autobagus Rent Car Ball,” dalam Jurnal Manajemen, vol. 4, no. 4 h. 1101-1102

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah, maka tujuan dari penelitian untuk mengetahui:

Mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap keinginan keluar pada karyawan PT. Bank Syariah Mandiri Area Medan Ahmad Yani.

E. Manfaat Penelitian

Selain memiliki tujuan seperti diatas, hasil tulisan ini juga diharapkan berguna bagi semua pihak, diantaranya:

1. Bagi Penulis

- a. Sebagai referensi yang dapat menambah pengetahuan dan wawasan serta sarana untuk menerapkan ilmu yang diperoleh dari bangku perkuliahan.
- b. Untuk melengkapi tugas akhir dalam Program Sarjana (S1) di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

2. Bagi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

- a. Sebagai tambahan referensi bacaan serta informasi khususnya bagi mahasiswa Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
- b. Memperkenalkan Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara kepada masyarakat luar khususnya Program Studi Manajemen Bisnis Syariah.

3. Bagi Perusahaan

- a. Perusahaan dapat mengetahui faktor kepuasan kerja yang diharapkan oleh karyawan. Hal ini dapat menjadi bahan evaluasi bagi perusahaan agar dapat memperbaiki sistem pemberian gaji dan meminimalkan *turnover intention*.
- b. Perusahaan dapat mengetahui faktor yang berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan, sehingga mampu membuat kebijakan yang tepat guna mengoptimalkan peningkatan nilai pada faktor-faktor tersebut dalam diri karyawan.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Uraian Teoritis

1. *Job Satisfaction* (kepuasan kerja)

a. Pengertian Kepuasan Kerja

Salah satu sarana penting pada manajemen sumber daya manusia dalam sebuah organisasi adalah terciptanya kepuasan kerja para karyawan. Pada dasarnya merupakan salah satu aspek psikologis yang mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, ia akan merasa puas dengan adanya kesesuaian antara kemampuan, keterampilan dan harapannya dengan pekerjaan yang ia hadapi. Adapun pengertian kepuasan kerja adalah sebagai berikut:

Kepuasan kerja adalah mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, ini nampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya, karena hal itu mempengaruhi tingkat absensi, perputaran tenaga kerja, semangat kerja, keluhan-keluhan, dan masalah personalia vital lainnya.¹⁰ Sedangkan menurut yang lain, kepuasan kerja merupakan kondisi terpenuhinya kebutuhan-kebutuhan di lingkungan kerja seperti kebutuhan terhadap pekerjaan si pekerja, tingkat supervisi, hubungan sesama pekerja, kesempatan promosi yang memadai, dan tingkat upah yang memadai. Kepuasan kerja sangat menentukan bagus tidaknya kinerja dari seorang karyawan. Jika karyawan merasa puas dengan pekerjaannya, maka mereka akan terpacu untuk berbuat lebih baik lagi.¹¹

Kepuasan kerja adalah gambaran spesifik seseorang terhadap pekerjaannya dan komitmen organisasi adalah gambaran besarnya.¹²

Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana para karyawan memandang pekerjaannya, hal ini

¹⁰Handoko, Hani. 2001. "*Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*". Yogyakarta: BPFU-UGM

¹¹Nasution, Wendi Amsuri. 2009. "Pengaruh Kepuasan Kerja Karyawan terhadap Intensi Turnover pada Call Center Telkomsel di Medan". Dalam jurnal Mandiri, vol. 4, no. 1

¹²Yaqin, Muhammad Ainul. 2013. "Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Turnover Intention Karyawan Kjjp Toha, Okky, Heru dan Rekan cabang Surabaya". Dalam jurnal Ilmu Manajemen, vo. 1, no. 2

tampak pada sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya.¹³

Sedangkan pengertian lain kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan faktor psikologi.¹⁴

Dari uraian di atas kepuasan kerja pada dasarnya merupakan hal yang bersifat individu. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai-nilai yang berlaku pada dirinya. Dengan demikian, kepuasan merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atau perasaan sikapnya senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja.

b. Teori- teori Kepuasan Kerja

Dibawah ini dikemukakan teori-teori tentang kepuasan kerja yang cukup dikenal adalah sebagai berikut:

a) Teori Ketidakpuasan (*Discrepancy Theory*).

Teori ini mengukur kepuasan kerja seseorang dengan menghitung selisih antara sesuatu yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan. Sehingga apabila diperoleh melebihi dari yang diinginkan, orang akan menjadi lebih puas lagi, sehingga terdapat *discrepancy*. Akan tetapi, hal ini merupakan *discrepancy* yang positif. Kepuasan kerja seseorang tergantung pada selisih antara sesuatu yang dianggap akan didapatkan dengan apa yang dicapai.

b) Teori Dua Faktor (*Two Factor Theory*)

Menurut teori ini kepuasan kerja dan ketidakpuasan kerja itu merupakan hal yang berbeda. Kepuasan dan ketidakpuasan terhadap pekerjaan itu bukan suatu variabel yang kontinu. Teori dua faktor merupakan teori kepuasan kerja yang menganjurkan bahwa *satisfaction* (kepuasan) dan *dissatisfaction* (ketidakpuasan) merupakan bagian dari kelompok yang berbeda, yaitu

¹³Burhanuddin Yusuf, *Manajemen Sumber Daya Manusia Di Lembaga Keuangan Syariah*, Ed. 1, Cet. 1, (Jakarta: Rajawali Pers, 2015), h. 279

¹⁴Eddy Sytrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Ed. 1, (Jakarta: Kencana, 2009), h.

motivator dan *hygiene factor*. Pada teori ini, ketidakpuasan dihubungkan dengan kondisi di sekitar pekerjaan (seperti kondisi kerja, pengupahan, keamanan, kualitas pengawasan, dan hubungan dengan orang lain). Faktor ini diperlukan untuk memenuhi dorongan biologis serta kebutuhan dasar karyawan. Jika tidak terpenuhi faktor ini karyawan tidak akan puas. Namun, jika besarnya faktor ini memadai untuk memenuhi kebutuhan tersebut, karyawan tidak akan kecewa meskipun belum terpuaskan.

c) Teori Keadilan (*Equity Theory*)

Teori ini mengemukakan bahwa orang akan merasa puas atau tidak puas, tergantung pada ada atau tidak adanya keadilan (*Equity*) dalam suatu situasi, khususnya situasi kerja. Menurut teori ini bahwa komponen utama dalam teori keadilan adalah *input*, hasil, orang bandingkan, keadilan dan ketidakadilan. *Input* adalah faktor yang bernilai bagi karyawan yang dianggap mendukung pekerjaannya, seperti pendidikan, pengalaman, kecakapan, jumlah tugas, dan peralatan atau perlengkapan yang dipergunakan untuk melaksanakan pekerjaannya. Hasil adalah sesuatu yang dianggap bernilai oleh seorang karyawan yang diperoleh dari pekerjaannya, seperti upah atau gaji, keuntungan sampingan, simbol status, penghargaan serta kesempatan untuk berhasil atau aktualisasi diri.¹⁵

c. Indikator Kepuasan Kerja

Tolak ukur tingkat kepuasan yang mutlak tidak ada, karena pada umumnya setiap karyawan berbeda standar kepuasannya. Tetapi paling tidak ada indikator yang dapat digunakan untuk melihat ada tidaknya kepuasan kerja, diantaranya adalah: Kedisiplinan, moral kerja karyawan, serta rendahnya *turn over*.¹⁶

Adapun indikator dari kepuasan kerja seorang karyawan adalah:

1. Isi Pekerjaan

¹⁵Veithzal Rivai, *Islamic Human Capital Dari Teori Ke Praktik Manajemen Sumber Daya Islami*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2009), h. 876-877

¹⁶Priyono, Marnis, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Sidoarjo: Zifatama Publisher, 2008), h. 229

Penampilan tugas pekerjaan yang aktual dan sebagai kontrol terhadap pekerjaan. Karyawan akan merasa puas dengan pekerjaan yang dianggap menarik sesuai dengan bakat dan kemampuan yang dimiliki.

2. Supervisi

Pengawasan yang baik dan berkala yang selalu dilakukan atasan akan terlaksana dengan baik.

3. Organisasi dan Manajemen

Organisasi dan manajemen yang baik adalah yang mampu memberikan situasi dan kondisi kerja yang stabil. Hal ini yang menentukan kepuasan kerja karyawan.

4. Kesempatan untuk maju

Adanya kesempatan untuk memperoleh pengalaman dan peningkatan kemampuan selama bekerja.

5. Gaji dan Keuntungan dalam Bidang Finansial lainnya seperti adanya Insentif

Gaji lebih banyak menyebabkan ketidakpuasan dan jarang orang mengekspresikan kepuasan kerjanya dengan sejumlah uang yang diperoleh.

6. Rekan Kerja

Manusia merupakan makhluk sosial yang membutuhkan interaksi dengan orang lain begitu juga dengan karyawan di dalam melakukan pekerjaannya membutuhkan interaksi dengan orang lain baik rekan kerja maupun atasan mereka. Pekerjaan sering kali juga memberikan kepuasan kebutuhan sosial, dimana tidak hanya dalam arti persahabatan saja tetapi dari sisi lain seperti kebutuhan untuk dihormati dan untuk berprestasi.

7. Kondisi Pekerjaan

Kepuasan kerja bisa diperoleh oleh para karyawan dengan dukungan kondisi lingkungan pekerjaan yang baik seperti kondisi tempat, ventilasi, penyiaran, kantin, dan tempat parkir.

d. Faktor-faktor Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor penting yang mempengaruhi kepuasan hidup, karena sebagian besar waktu manusia dihabiskan di tempat kerja.

Faktor-faktor yang menentukan kepuasan kerja, antara lain sebagai berikut:¹⁷

1. Faktor Hubungan Antar Karyawan, antara lain:

- a. Hubungan langsung antar manajer dengan karyawan.
- b. Faktor psikis dan kondisi kerja.
- c. Hubungan sosial diantara karyawan.
- d. Sugesti dari teman sekerja.
- e. Emosi dan stres kerja.

2. Faktor Individual, yaitu yang hubungan dengan:

- a. Sikap orang terhadap pekerjaan.
- b. Usia orang dengan pekerjaan.
- c. Jenis kelamin.

3. Faktor-faktor luar, yaitu hal-hal yang berhubungan dengan:

- a. Keadaan keluarga karyawan.
- b. Rekreasi.
- c. Pendidikan.

Adanya tiga faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu:

1. faktor Individual, meliputi usia, watak, dan harapan.
2. Faktor Sosial, meliputi kesempatan berekreasi, hubungan kemasyarakatan, dan hubungan kekeluargaan.

¹⁷Anoraga, Pandji. *Psikologi Kerja*. (Jakarta: Rineka Cipta, 2006).

3. Faktor utama dalam pekerjaan, meliputi upah, pengawasan, ketentraman kerja, kondisi kerja, dan kesempatan untuk maju.

Adanya faktor-faktor yang menimbulkan kepuasan kerja, antara lain:

1. Kedudukan

Umumnya manusia beranggapan bahwa seseorang yang bekerja pada pekerjaan yang lebih tinggi akan merasa lebih puas daripada mereka yang bekerja pada pekerjaan yang lebih rendah. Pada beberapa penelitian menunjukkan bahwa hal tersebut tidak selalu benar tetapi justru perubahan dalam tingkat pekerjaanlah yang memengaruhi kepuasan kerja.

2. Pangkat

Pada pekerjaan yang mendasar perbedaan tingkat atau golongan, sehingga pekerjaan tersebut memberikan kedudukan tertentu pada orang yang melakukannya. Apabila ada kenaikan upah, maka sedikit banyaknya akan dianggap sebagai kenaikan pangkat, dan kebanggaan terhadap kedudukan yang baru itu akan mengubah perilaku dan perasaannya.

3. Jaminan Sosial dan Finansial

Jaminan sosial dan finansial kebanyakan berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

4. Mutu Pengawasan

Hubungan antara karyawan dengan pihak pimpinan sangat penting artinya dalam menaikkan produktivitas kerja. Kepuasan dapat ditingkatkan melalui perhatian dan hubungan yang baik dari pimpinan kepada bawahan, sehingga karyawan akan merasa bahwa dirinya merupakan bagian yang penting dari organisasi kerja.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu:¹⁸

1. Kesempatan untuk Maju

Dalam hal ini ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh pengalaman dan peningkatan kemampuan selama bekerja.

2. Keamanan Bekerja

Faktor ini sering disebut sebagai penunjang kepuasan kerja, baik bagi karyawan pria maupun wanita. Keadaan yang aman sangat mempengaruhi perasaan karyawan selama bekerja.

3. Gaji

Gaji lebih banyak menyebabkan ketidakpuasan, dan jarang orang mengekspresikan kepuasan kerjanya dengan sejumlah uang yang diperolehnya.

4. Perusahaan dan Manajemen

Perusahaan dan manajemen yang baik adalah yang mampu memberikan situasi dan kondisi kerja yang stabil. Faktor ini yang menentukan kepuasan kerja karyawan.

5. Pengawasan (Supervise)

Bagi karyawan, supervisor dianggap sebagai figure ayah dan sekaligus atasannya. Supervise yang buruk dapat berakibat absensi dan *turnover*.

6. Faktor Intrinsik dan Pekerjaan

Atribut yang ada pada pekerjaan mensyaratkan keterampilan tertentu. Sukar dan mudahnya serta kebanggaan akan tugas akan meningkatkan atau mengurangi kepuasan.

¹⁸As'ad, Moh., *Seri Ilmu Sumber Daya Manusia*, Psikologi Industri Ed. 4(Yogyakarta: Liberty, 1995), h. 114

7. Kondisi Kerja

Termasuk disini adalah kondisi tempat, ventilasi, penyaliran, kantin, dan tempat parkir.

8. Aspek Sosial dalam Pekerjaan

Merupakan salah satu sikap yang sulit digambarkan tetapi dipandang sebagai faktor yang menunjang puas atau tidak puas dalam bekerja.

9. Komunikasi

Komunikasi yang lancar antar karyawan dengan pihak manajemen banyak dipakai alasan untuk menyukai jabatannya. Dalam hal ini adanya kesediaan pihak atasan untuk mau mendengar, memahami, dan mengakui pendapat ataupun prestasi karyawannya sangat berperan dalam menimbulkan rasa puas terhadap kerja.

10. Fasilitas

Fasilitas rumah sakit, cuti, dana pensiun, atau perumahan merupakan standar suatu jabatan dan apabila dapat dipenuhi akan menimbulkan rasa puas.

Berpendapat lain, ada dua faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu antara lain:¹⁹

1. Faktor Pegawai

Yaitu kecerdasan (IQ), kecakapan khusus, umur, jenis kelamin, kondisi fisik, pendidikan, pengalaman kerja, masa kerja, kepribadian, emosi, cara berfikir, persepsi, dan sikap kerja.

¹⁹Mangkunegara, Prato, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, (Bandung: Rosda, 2009)

2. Faktor Pekerjaan

Yaitu jenis pekerjaan, struktur organisasi, pangkat (golongan), kedudukan, mutu pengawas, jaminan financial, kesempatan promosi jabatan, intraksi sosial, dan hubungan kerja.

Berdasarkan pada pandangan ini, seorang karyawan akan merasa puas dalam kerja apabila tidak terdapat perbedaan atau selisih antara apa yang dikehendaki karyawan, dengan kenyataannya yang mereka rasakan. Andai kata yang dirasakan dan diperoleh lebih besar dari apa yang menurut mereka harus ada, maka terjadi tingkat kepuasan yang semakin tinggi. Sebaliknya, apabila kenyataan yang dirasakan lebih rendah dari apa yang menurut mereka harus ada, maka telah terjadi ketidakpuasan karyawan terhadap kerja. Makin besar perbedaannya ini akan semakin besar pula ketidakpuasan karyawan.

e. Variabel-variabel Kepuasan kerja

Kepuasan kerja berhubungan dengan variabel-variabel, seperti:

a) *Turnover*

Kepuasan kerja lebih tinggi dihubungkan dengan *turnover* pegawai yang rendah. Sedangkan karyawan-karyawan yang kurang puas biasanya *turnover*-nya lebih tinggi.

b) Tingkat Kehadiran (absen) Kerja

Karyawan yang kurang puas cenderung tingkat kehadirannya (absen) tinggi. Mereka sering tidak hadir kerja dengan alasan yang tidak logis dan subyektif.

c) Umur

Ada kecenderungan karyawan yang tua lebih merasa puas daripada karyawan yang berumur *relative* muda. Hal ini diasumsikan bahwa karyawan yang tua lebih berpengalaman menyesuaikan diri dengan lingkungan pekerjaan. Sedangkan, karyawan usia muda biasanya mempunyai harapan yang ideal tentang dunia kerjanya, sehingga

apabila antara harapannya dengan realita kerja terdapat kesenjangan atau ketidakseimbangan dapat menyebabkan mereka menjadi tidak puas.

d) Tingkat Pekerjaan

Karyawan-karyawan yang menduduki tingkat pekerjaan yang lebih tinggi cenderung lebih puas daripada karyawan yang menduduki tingkat pekerjaan yang lebih rendah. Karyawan-karyawan yang tingkat pekerjaannya lebih tinggi menunjukkan kemampuan-kemampuan kerja yang baik dan aktif dalam mengemukakan ide-ide serta kreatif dalam bekerja.

e) Ukuran Organisasi Perusahaan

Ukuran organisasi perusahaan dapat mempengaruhi kepuasan karyawan. Hal ini karena besar kecil suatu perusahaan berhubungan pula dengan koordinasi, komunikasi, dan partisipasi karyawan.

f. Etika dalam Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah lebih dari sekedar memperbaiki perilaku kerja dan kepuasan pelanggan. Kepuasan kerja juga merupakan masalah etika yang mempengaruhi reputasi organisasi dalam komunitas.

Orang menggunakan sebagian besar waktunya untuk bekerja dalam organisasi, dan banyak masyarakat sekarang mengharapkan perusahaan menyediakan lingkungan kerja yang aman dan menyenangkan. Orang di beberapa negara dengan ketat memonitor peringkat perusahaan terbaik sebagai tempat bekerja. Ini merupakan indikasi bahwa kepuasan pekerja adalah nilai kebaikan yang dipertimbangkan sebagai kemauan baik pada *employers*. Kebaikan ini menjadi nyata ketika organisasi mempunyai kepuasan kerja rendah. Perusahaan berusaha menyembunyikan fakta ini, dan ketika masalah etika menjadi publik, pemimpin korporasi biasanya cepat memperbaiki situasi.

g. Dampak Kepuasan dan Ketidakpuasan Kerja

Dampak perilaku kepuasan dan ketidakpuasan kerja telah banyak teliti dan dikaji. Beberapa hasil penelitian tentang dampak kepuasan kerja terhadap produktivitas, ketidakhadiran, dan keluarnya pegawai dan dampak terhadap kesehatan.

1. Dampak terhadap Produktivitas

Pada mulanya orang berpendapat bahwa produktivitas dapat dinaikkan dengan kepuasan kerja. Hubungan antar produktivitas dan kepuasan kerja sangat kecil. Menurut Lawler dan Porter (dalam Minandar, 2001), mengharapkan produktivitas yang tinggi menyebabkan peningkatan dari kepuasan kerja jika tenaga kerja mempersepsikan bahwa ganjaran intrinsik (misalnya: rasa telah mencapai sesuatu) dan ganjaran ekstrinsik (misalnya: gaji) yang diterima keduanya adil dan wajar dan diasosiasikan dengan prestasi kerja yang unggul.

Jika tenaga kerja tidak memersepsikan ganjaran intrinsik dan ekstrinsik berasosiasi dengan prestasi kerja, maka kenaikan dalam prestasi tidak akan berkorelasi dengan kenaikan dalam kepuasan kerja.

2. Dampak terhadap ketidakhadiran dan keluarnya tenaga kerja

Ketidakhadiran dan berhenti bekerja merupakan jenis jawaban-jawaban yang secara kualitatif berbeda. Ketidakhadiran lebih spontan sifatnya dan dengan demikian kurang mencerminkan ketidakpuasan kerja, lain halnya dengan berhenti atau keluar dari pekerjaan. Perilaku ini karena akan mempunyai akibat-akibat ekonomis yang besar, maka lebih besar kemungkinannya ia berhubungan dengan ketidakpuasan kerja. Menurut Robbins (2001), ketidakpuasan kerja pada tenaga kerja atau karyawan dapat diungkapkan ke dalam berbagai macam cara, misalnya: selain meninggalkan pekerjaan, karyawan selalu mengeluh, membangkang, dan menghindari sebagian tanggung jawab pekerjaan mereka.

3. Dampak terhadap Kesehatan

Salah satu temuan yang penting dari kajian ini tentang kesehatan mental dan kepuasan kerja, ialah untuk semua tingkatan jabatan, persepsi dari tenaga kerja bahwa pekerjaan mereka menuntut penggunaan efektif dan

kecakapan-kecakapan mereka berkaitan dengan skor kesehatan mental yang tinggi dan sebaliknya yang satu mempunyai akibat yang negatif juga pada yang lain.

2. Turnover Intention (keinginan keluar)

a. Pengertian Turnover Intention

Turnover Intention didefinisikan sebagai faktor mediasi antara sikap yang mempengaruhi niat untuk keluar dan benar-benar keluar dari perusahaan.²⁰ *Turnover Intention* adalah niat meninggalkan perusahaan secara sukarela yang dapat mempengaruhi status perusahaan dan dengan pasti akan mempengaruhi produktivitas karyawan.²¹ Proses dimana karyawan-karyawan meninggalkan organisasi dan harus digantikan.²²

Turnover Intention adalah derajat kecenderungan sikap yang dimiliki oleh karyawan untuk mencari pekerjaan baru di tempat lain atau adanya rencana untuk meninggalkan perusahaan dalam masa tiga bulan yang akan datang, enam bulan yang akan datang, satu tahun yang akan datang, dan dua tahun yang akan datang.²³ Permintaan berhenti dapat terjadi jika seseorang karyawan melihat kesempatan karir yang lebih besar di tempat lain.²⁴

Turnover intention dapat diartikan sebagai pergerakan tenaga kerja keluar dari suatu organisasi atau meninggalkan pekerjaannya. Keinginan karyawan untuk berpindah mengacu pada hasil evaluasi yang dilakukan dalam diri individu mengenai berkelanjutan hubungan dengan organisasi yang belum diwujudkan dalam tindakan pasti meninggalkan organisasi. Pergantian karyawan atau keluar masuknya karyawan dari organisasi adalah suatu fenomena penting dalam suatu organisasi. Meskipun adanya pergantian karyawan memiliki dampak

²⁰Yucel, Ilhami. 2012. "Examining the Relationship among Job Satisfaction, Organizational Commitment, and Turnover Intention: An Empirical Study". Dalam *Jurnal Internasional Bisnis dan Manajemen*, vol. 7, no. 1, h. 44-58

²¹Issa, Dua'a Abdul Rahim Mohammad, Fais Ahmad, dkk. 2013. "Job Satisfaction and Turnover Intention Based on Sales Person Stand Point". Dalam *Middle East Journal of Scientific Research*, vol. 14, no. 4, h. 525-531

²²Mathis, Robert L, Jackson, John H. 2001. *Human Resource Management*. (Jakarta: Penerbit Salemba Empat, 2001)

²³Dharma, Cipta. 2013. "Hubungan antara Turnover Intention dengan Komitmen Organisasional di PT. X Medan". Dalam *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Jurusan Administrasi Niaga Politeknik Negeri Medan*, vol. 1, no. 2, h. 1-9. Medan: Politeknik Negeri Medan

²⁴Handoko, Hani. 2001. "*Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*". Yogyakarta: BPFE-UGM

positif, namun demikian *turnover* yang tinggi dalam sebuah organisasi lebih banyak membawa pengaruh kurang baik bagi organisasi.

Turnover intention ditandai oleh berbagai hal yang menyangkut perilaku karyawan, diantaranya:

a) Absensi yang meningkat

Karyawan yang berkeinginan pindah kerja, biasanya ditandai dengan absensi yang semakin meningkat. Tingkat tanggung jawab karyawan dalam fase ini sangat kurang dibandingkan dengan sebelumnya.

b) Mulai malas bekerja

Karyawan yang berkeinginan untuk melakukan pindah kerja akan lebih malas bekerja, karena orientasi karyawan ini adalah bekerja di tempat lainnya yang dipandang lebih mampu memenuhi semua keinginan karyawan bersangkutan.

c) Peningkatan terhadap pelanggaran tata tertib kerja

Berbagai pelanggaran terhadap tata tertib dalam lingkungan pekerjaan sering dilakukan karyawan yang akan melakukan *turnover*. Karyawan lebih sering meninggalkan tempat kerja ketika jam-jam kerja berlangsung, maupun berbagai bentuk pelanggaran lainnya.

d) Peningkatan protes terhadap atasan

Karyawan yang berkeinginan untuk melakukan pindah kerja, lebih sering melakukan protes terhadap kebijakan-kebijakan perusahaan kepada atasan. Materi protes yang ditekankan biasanya berhubungan dengan balas jasa atau aturan lain yang tidak sependapat dengan keinginan karyawan.

e) Perilaku positif yang sangat berbeda dari biasanya

Biasanya hal ini berlaku untuk karyawan yang memiliki karakteristik positif. Karyawan ini mempunyai tanggung jawab yang tinggi terhadap tugas yang dibebankan, dan jika perilaku positif karyawan ini

meningkat jauh dan berbeda dari biasanya justru menunjukkan karyawan ini akan melakukan *turnover*.

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa *Turnover Intention* merupakan niat atau keinginan keluar karyawan dari pekerjaannya sekarang secara sukarela untuk mendapatkan pekerjaan di tempat lain.

b. Indikator *Turnover Intention*

Indikator *turnover intention* yang meliputi:

1. Pikiran untuk keluar

Ide seseorang untuk keluar dari perusahaan yang disebabkan oleh berbagai faktor.

2. Keinginan untuk mencari lowongan

Mencerminkan individu berkeinginan untuk mencari pekerjaan pada organisasi lain.

3. Adanya keinginan untuk meninggalkan organisasi dalam beberapa bulan mendatang

Keinginan karyawan untuk mencoba berpisah ke organisasi lainnya.

c. Faktor-faktor *Turnover Intention*

faktor-faktor yang mempengaruhi terjadinya *turnover intention* terdiri dari, antara lain:²⁵

a) Faktor Lingkungan yang terdiri dari:

1. Tanggung jawab kekerabatan terhadap lingkungan

Semakin besar rasa tanggung jawab tersebut semakin rendah *turnover intention*.

2. Kesempatan kerja

Semakin banyak kesempatan kerja tersedia di bursa kerja, semakin besar *turnover intention*-nya.

²⁵Dwining Tyas, "Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Turnover Intention pada Karyawan CV. Aneka Ilmu Semarang". (Skripsi, Program Sarjana Universitas Negeri Semarang, 2015), h. 12

b) Faktor Individual terdiri dari:

1. Kepuasan kerja

Semakin besar kepuasannya maka semakin kecil *intense turnover*-nya.

2. Komitmen terhadap lembaga

Semakin loyal karyawan terhadap lembaga, semakin kecil *turnover intention*-nya.

3. Perilaku mencari peluang atau lowongan kerja

Semakin besar upaya karyawan mencari pekerjaan lain, semakin besar *turnover intention*-nya.

4. Niat untuk tetap tinggal

Semakin besar niat karyawan untuk mempertahankan pekerjaannya, semakin kecil *turnover intention*-nya.

5. Pelatihan umum atau peningkatan kompetensi

Semakin besar tingkat transfer pengetahuan dan keterampilan diantara karyawan, semakin kecil *turnover intention*-nya.

6. Kemauan bekerja keras

Semakin besar kemauan karyawan untuk bekerja keras, semakin kecil *turnover intention*-nya.

7. Perasaan negatif atau positif terhadap pekerjaannya

Semakin besar perasaan negatif yang dirasakan karyawan akan mengurangi kepuasan kerjanya sehingga meningkatkan perilaku mencari peluang kerja lain, dan menurunkan keinginan untuk tetap bertahan yang kemudia terealisasi dengan keluar dari pekerjaan.

d. Dampak *Turnover Intention*

Turnover intention pada karyawan dapat berdampak pada organisasi ketika berujung pada kepuasan karyawan untuk benar-benar meninggalkan organisasi (*turnover*), karena keinginan untuk keluar tersebut berasal dari individu karyawan sendiri dan bukan merupakan keinginan organisasi atau perusahaan.

Disebutkan beberapa dampak negatif yang akan terjadi pada organisasi akibat pergantian karyawan, seperti: meningkatnya potensi biaya perusahaan, masalah prestasi, masalah pola komunikasi dan sosial, merosotnya semangat kerja, strategi-strategi pengendalian yang kaku, hilangnya biaya-biaya peluang strategik.

Adanya dampak-dampak *turnover* bagi perusahaan antara lain adalah:

1. Biaya penarikan karyawan
Menyangkut waktu dan fasilitas untuk wawancara dalam proses seleksi karyawan, penarikan dan mempelajari.
2. Biaya latihan
Menyangkut waktu pengawas, departemen personalia dan karyawan yang dilatih.
3. Apa yang dikeluarkan buat karyawan lebih kecil dari yang dihasilkan karyawan baru tersebut.
4. Tingkat kecelakaan para karyawan baru, biasanya cenderung tinggi.
5. Adanya produksi yang hilang selama masa pergantian karyawan.
6. Peralatan produksi yang tidak bisa digunakan sepenuhnya.
7. Banyak pemborosan karena adanya karyawan baru.
8. Perlu melakukan kerja lembur, kalau tidak akan mengalami penundaan penyerahan.

B. Penelitian Terdahulu

Beberapa penelitian tentang *Job Satisfaction* (Kepuasan Kerja) yang sudah pernah dilakukan sebelumnya terdapat pada tabel II.1

Tabel II.1 Penelitian terdahulu

No	Penelitian	Judul	Variabel	Hasil Penelitian
1	Gama Dwi Syafrizal	Analisis pengaruh kepuasan kerja terhadap <i>turnover</i>	Kepuasan kerja, <i>Turnover Intention</i> , dan Kinerja Karyawan	1. Variabel kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap <i>turnover intention</i> . 2. Variabel <i>turnover</i>

		<i>intention</i> serta dampaknya terhadap kinerja karyawan		<i>intention</i> berpengaruh negatif terhadap <i>turnover intention</i> . 3. Variabel kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dan 4. Variabel <i>turnover intention</i> mampu menjadi variabel intervening antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. ²⁶
2	Dwiningtyas	Pengaruh kepuasan kerja, stres kerja, dan lingkungan kerja terhadap <i>turnover intention</i> pada karyawan CV. Aneka Ilmu Semarang	Kepuasan kerja, stres kerja, lingkungan kerja, dan <i>turnover intention</i>	Penelitian ini menyimpulkan ada pengaruh negatif signifikan kepuasan kerja dan lingkungan kerja serta ada pengaruh positif signifikan stres kerja terhadap <i>turnover intention</i> karyawan pada CV. Aneka Ilmu Semarang. ²⁷
3	Febru Rida Ningsih	Pengaruh <i>Job Satisfaction</i> terhadap OCB dan <i>Turnover Intention</i>	<i>Job Satisfaction</i> , OCB, dan <i>Turnover Intention</i>	Hipotesa satu ditolak sedangkan hipotesa kedua diterima. Dapat disimpulkan bahwa <i>job satisfaction</i> tidak berpengaruh terhadap OCB tetapi <i>job satisfaction</i> berpengaruh secara signifikan terhadap <i>turnover intention</i> . ²⁸

²⁶Gama Dwi Syafrizal, "Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *turnover intention* serta dampaknya terhadap kinerja karyawan". (Skripsi, Program Sarjana Universitas Diponegoro Semarang, 2011)

²⁷Dwining Tyas, "Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Turnover Intention pada Karyawan CV. Aneka Ilmu Semarang". (Skripsi, Program Sarjana Universitas Negeri Semarang, 2015)

²⁸Febru Rida Ningsih dan Tutuk Ari Arsanti, "Pengaruh Job Satisfaction terhadap OCB dan Turnover Intention" dalam Jurnal Manajemen dan Bisnis, vol. 18 no. 1

4	I Gusti Ag. Gd. Emdy Mahardika Putra	Pengaruh kepuasan kerja terhadap <i>turnover intention</i> dengan komitmen organisasi sebagai variabel <i>intervening</i> pada PT. Autobagus Rent Car Ball	Kepuasan kerja, <i>turnover intention</i> , dan komitmen organisasi	Kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan secara langsung terhadap <i>turnover intention</i> dan terdapat pengaruh tidak langsung antara kepuasan kerja terhadap <i>turnover intention</i> yang dimediasi melalui komitmen organisasional. ²⁹
5	Endang Hersusdadikawati	Pengaruh kepuasan atas gaji terhadap keinginan untuk berpindah kerja dengan komitmen organisasional sebagai variabel <i>intervening</i>	Kepuasan kerja, keinginan untuk berpindah kerja, dan komitmen organisasional	Hasil analisis data menunjukkan bahwa semua hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini diterima atau signifikan. ³⁰

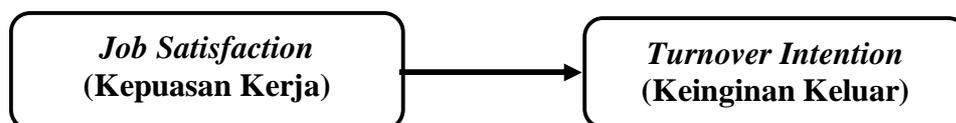
Penelitian di atas terdapat perbedaan dengan penelitian yang penulis lakukan yaitu bahwa secara umum penelitian terdahulu menggunakan dua variabel atau lebih dan tidak secara khusus mengkaji tentang konsep dalam islam. Sedangkan penelitian yang penulis lakukan menggunakan satu variabel independen dan lebih khusus mengkaji tentang *Job Satisfaction*.

²⁹I Gusti Ag. Gede Emdy Mahardika Putra dan I Made Artha Wibawa, "Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening pada PT. Autobagus Rent Car Ball", dalam Jurnal Manajemen, vol. 4, no. 4

³⁰Endang Hersusdadikawati, "Pengaruh Kepuasan atas Gaji terhadap Keinginan untuk Berpindah Kerja dengan Komitmen Organisasional sebagai Variabel Intervening", dalam Jurnal Studi Manajemen dan Organisasi, vol. 2, no. 1

C. Kerangka Pemikiran

Pada penelitian ini terdapat dua variabel, yaitu variabel independen yaitu *Job Satisfaction* dan variabel dependen *Turnover Intention*. Analisis yang dilakukan dalam penelitian ini bertujuan untuk membuktikan adanya pengaruh variabel *Job Satisfaction* terhadap variabel *Turnover Intention*. Kerangka penelitian tersebut dapat dilihat pada gambar



Gambar II.1 Kerangka Berfikir Penelitian

D. Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah dugaan atau jawaban sementara dari pertanyaan yang ada pada perumusan masalah penelitian. Berdasarkan penelitian terdahulu, adapun hipotesis dalam penelitian ini dapat dikemukakan sebagai berikut:³¹

Ha : Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Keinginan Keluar pada PT. Bank Syariah Mandiri Medan Area Ahmad Yani.

Ho : Kepuasan Kerja tidak berpengaruh terhadap Keinginan Keluar pada PT. Bank Syariah Mandiri Medan Area Ahmad Yani.

³¹ Azuar Juliandi dan Irfan, *Metode Penelitian*, (Bandung: Cipta Pustaka Media Perintis, 2013), h. 45

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Penelitian merupakan proses pencarian atau penemuan untuk mencari kebenaran atau menemukan jawaban atas suatu kejadian yang terjadi di dalam hidup manusia.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang dilakukan secara mendalam. Umumnya menyelidiki permukaan saja, dengan demikian memerlukan waktu yang relatif singkat. Instrumen pengumpul data dapat digunakan seperti angket, daftar wawancara dan lainnya, tidak harus diri peneliti sendiri. Permasalahan dalam penelitian kuantitatif dapat ditentukan di awal penelitian sehingga bersifat sebagai hipotesis atau dugaan awal terhadap permasalahan berdasarkan apa yang dikatakan teori. Penelitian eksperimen ini melibatkan kelompok-kelompok lain yang berbeda. Kelompok-kelompok yang ada dibandingkan satu sama lain. Dalam penelitian ini dua kelompok yang menjadi perhatian, yakni kelompok eksperimen dan kelompok kontrol.³²

B. Tempat dan Waktu Penelitian

1. Tempat Penelitian

Tempat penelitian ini akan dilaksanakan di PT. Bank Syariah Mandiri Area Medan Ahamad Yani, Jalan Jendral Ahmad Yani No.100 Medan, Sumatera Utara, 20111.

2. Waktu Penelitian

Waktu penelitian ini direncanakan mulai pada bulan Januari-Maret 2018.

³²Azuar Juliandi, Irfan, dan Saprinal Manurung, *Metodologi Penelitian Bisnis: Konsep & Aplikasi* (Medan: Umsu Press, 2015), h. 12-13

Tabel III.1 Waktu Penelitian

No.	Kegiatan	BULAN																											
		November 2017				Desember 2017				Januari 2018				Februari 2018				Maret 2018				April 2018							
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4				
1.	Pengajuan Judul																												
2.	Penyusunan Proposal																												
3.	Bimbingan Proposal																												
4.	Seminar Proposal																												
5.	Pengumpulan Data																												
6.	Bimbingan Skripsi																												
7.	Sidang Skripsi																												

C. Definisi Operasional

Defenisi operasional adalah pengukuran (*measurement*) atau pengujian (*test*) suatu variabel. Pengukuran atau pengujian tersebut bisa dilihat dari indikator, kriteria, tolak ukur, alat ukur, alat uji untuk menentukan kualitas atau kuantitas suatu variabel. Namun demikian, indikator, tolak ukur, kriteria, tolak ukur, alat ukur, alat uji yang ada di dalam defenisi operasional ini harus terlebih dahulu dikaji.³³

Definisi operasional variabel merupakan petunjuk bagaimana suatu variabel diukur. Adapun definisi operasional dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Variabel *Job Satisfaction*(X)

Job Satisfaction adalah Salah satu sarana penting pada manajemen sumber daya manusia dalam sebuah organisasi adalah terciptanya kepuasan kerja para karyawan. Kepuasan kerja merupakan kondisi terpenuhinya kebutuhan-kebutuhan

³³ *Ibid*, h. 113

di lingkungan kerja seperti kebutuhan terhadap pekerjaan si pekerja, tingkat supervisi, hubungan sesama pekerja, kesempatan promosi yang memadai, dan tingkat upah yang memadai. Kepuasan kerja sangat menentukan bagus tidaknya kinerja dari seorang karyawan.

2. Variabel *Turnover Intention* (Y)

Turnover Intention didefinisikan sebagai faktor mediasi antara sikap yang mempengaruhi niat untuk keluar dan benar-benar keluar dari perusahaan. *Turnover Intention* adalah niat meninggalkan perusahaan secara sukarela yang dapat mempengaruhi status perusahaan dan dengan pasti akan mempengaruhi produktivitas karyawan.

D. Sumber Data Penelitian

Sumber data berasal dari data primer dan data sekunder. Data primer yaitu data mentah yang diambil dan diperoleh langsung dari sumber utamanya. Yang berupa membagikan angket kuesioner kepada karyawan PT. Bank Syariah Mandiri Area Medan Ahmad Yani mengenai kepuasan kerja dengan jenis data kuantitatif.

Data sekunder yaitu sumber data yang sudah tersedia yang dikutip melalui studi dokumentasi, seperti dokumen-dokumen, buku-buku, dan data-data yang terkait. Yang aman berupa bukti, sejarah singkat perusahaan, dan struktur organisasi PT. Bank Syariah Mandiri Area Medan Ahmad Yani dengan jenis data kuantitatif.

E. Populasi dan Sampel

a. Populasi

Populasi merupakan totalitas dari seluruh unsur yang ada dalam sebuah wilayah penelitian.³⁴ Dengan arti lain, populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas, obyek atau subyek yang mempunyai kualitas atau karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh

³⁴Azuar Juliandi, Irfan, dan Sapriyal Manurung, *Metodologi Penelitian Bisnis: Konsep & Aplikasi* (Medan: Umsu Press, 2015), h. 51

karyawan pada PT. Bank Syariah Mandiri Area Medan Ahmad Yani yang berjumlah 20 orang.

b. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi.³⁵ Dengan arti lain, sampel adalah wakil-wakil dari populasi.³⁶ Teknik pengambilan sampel ini menggunakan teknik *Non Probability Sampling* dengan jenis sampling jenuh. Sampling Jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil yaitu kurang lebih 20 orang.³⁷ Dalam penelitian ini yang menjadi sampel adalah seluruh karyawan (total *sampling*) yang bekerja pada PT. Bank Syariah Mandiri Area Medan Ahmad Yani, kota Medan.

F. Teknik dan Alat Pengumpulan Data

Teknik dan alat pengumpulan data yang digunakan adalah:

a. Studi Dokumentasi

Dokumen adalah pengumpulan data yang dilakukan dengan mencari informasi berdasarkan arsip-arsip organisasi yang berkaitan dengan penelitian. Seperti struktur organisasi, jumlah karyawan, bidang-bidang kerja dan sejarah organisasi.

b. Kuisisioner

Angket (kuisisioner) merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawab. Angket yaitu pernyataan-pernyataan yang disusun peneliti untuk mengetahui pendapat/ persepsi responden peneliti tentang suatu variabel yang diteliti. Instrumen yang digunakan untuk mengukur variabel penelitian ini dengan menggunakan skala Likert 5 poin.³⁸ Sebelum membuat daftar pernyataan terlebih

³⁵Sugiyono, “*Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*”, (Bandung: CV. Alfabeta, 2016), h. 80

³⁶*Ibid*, h. 51

³⁷Etta sangadji, dan Sopiah. *Metodologi Penelitian: Pendekatan Praktis dalam Penelitian*, (Yogyakarta: Andi Yogyakarta, 2010), h. 27

³⁸Bambang Prasetyo dan Lina Miftahul Jannah, *Metode Penelitian Kuantitatif*, (Jakarta: PT. Grafindo Persada, 2006), h. 65

dahulu dibuat kisi-kisi instrumen dengan menjabarkan variabel menjadi sub variabel yang akan di ukur. Dibawah ini tabel kisi-kisi angket sebagai berikut:

Tabel III.2 Indikator Angket

No	Variabel	Indikator	Nomor Butir Pernyataan
1	<i>Job Satisfaction(X)</i>	1. Isi Pekerjaan 2. Gaji 3. Rekan Kerja 4. Kondisi Pekerjaan	1,2 3,4 5,6,7 8,9,10
2	<i>Turnover Intention (Y)</i>	1. Pikiran untuk Keluar 2. Keinginan untuk Mencari Lowongan 3. Adanya Keinginan untuk Meninggalkan Organisasi	1,2,3 4,5,6,7 8,9,10

Patokan untuk menyusun instrumen yang menggunakan skala Likert memiliki gradasi dari sangat negatif sampai sangat positif dengan 5 (lima) alternatif jawaban, dengan jawaban masing-masing sebagai berikut:

Tabel III.3 Skala Likert

Alternatif Jawaban	Skor Masing-Masing Jawaban
SS : Sangat Setuju	5
S : Setuju	4
N : Netral	3
TS : Tidak Setuju	2
STS : Sangat Tidak Setuju	1

c. Observasi

Observasi adalah kegiatan yang dilakukan dengan cara melihat kondisi atau keadaan secara langsung tempat penelitian yaitu di PT. Bank Syariah Mandiri Area Medan Ahmad Yani.

G. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data ini menggunakan metode analisis regresi linear sederhana. Regresi menunjukkan hubungan antara variabel yang satu dengan variabel yang lain. Sifat hubungan ini juga dapat dijelaskan antara variabel yang satu sebagai penyebab sedangkan yang lain sebagai akibat, dalam bentuk variabel yang dependen. Sedangkan Regresi Linear Sederhana adalah metode statistik yang berfungsi untuk menguji sejauh mana hubungan sebab akibat antara variabel faktor penyebab (X1) terhadap variabel akibatnya (Y). Regresi Linear Sederhana atau sering disebut SLR (*Simple Linier Regression*) juga merupakan salah satu metode statistik yang digunakan dalam produk untuk melakukan peramalan ataupun prediksi tentang karakteristik kualitas maupun kuantitas.

Analisis dilakukan dengan beberapa tahap sebagai berikut:

a. Uji Kualitas Data

a) Uji Validitas

Validitas menunjukkan sejauh mana ketepatan dan kecermatan alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya.³⁹ Uji validitas item atau butirakan digunakan Uji Korelasi *Person Product Moment*.

Dalam uji ini, setiap item akan diuji realisasinya dengan skor total variabel tersebut. Rumus yang digunakan untuk uji validitas berdasarkan Rumus Koefisien *Product Moment*, yaitu:

$$r = \frac{N\sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{(N\sum X^2 - (\sum X)^2)(N\sum Y^2 - (\sum Y)^2)}}$$

Keterangan

r : Koefisien korelasi *Product Moment*

X : Nilai dari item (pernyataan)

Y : Nilai dari total item

N : Banyaknya responden atau sample penelitian⁴⁰

³⁹Azuar juliandi, Irfan dan Safrinal manurung, *Metode Penelitian Bisnis*, (Medan: UMSU PRESS, 2015), h. 76

Perhitungan ini akan dilakukan dengan bantuan komputer program SPSS (*Statistical Package For Social Science*). Untuk menentukan valid atau tidaknya suatu data maka akan dibandingkan nilai r hitung (*Corrected Item Total Corelation*) dengan nilai r tabel. Kriteria penilaian uji validitas, adalah :

- a) Apabila r hitung $>$ r tabel (pada taraf signifikansi 5%), maka dapat dikatakan item angket tersebut valid.
- b) Apabila r hitung $<$ r tabel (pada taraf signifikansi 5%), maka dapat dikatakan item angket tersebut tidak valid.

b) Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah suatu indeks yang menunjukkan sejauh mana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya. Hasil pengukuran dapat dipercaya atau reliabel hanya apabila dalam beberapa kali pelaksanaan pengukuran terhadap kelompok subjek yang sama diperoleh hasil yang relatif sama, selama aspek yang diukur dalam diri subjek memang belum berubah.⁴¹ Cara yang digunakan untuk menguji reliabilitas angket adalah dengan menggunakan rumus Koefisien *Cronbach Alpha* yaitu:⁴²

$$\alpha = \frac{kr}{1 + (k - r)r}$$

Dimana :

α : koefisien *Cronbach Alpha*

k : jumlah item valid

r : rata-rata korelasi antara item

1 : konstanta

Pengujian reliabilitas terhadap seluruh item atau pernyataan pada penelitian ini menggunakan rumus Koefisien *Cronbach Alpha*. Nilai *Cronbach*

⁴⁰ Ibid, hal 77.

⁴¹ Ibid, hal 80.

⁴² Saifuddin azwar, *Metode Penelitian*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar , 2003), hal. 35

Alpha pada penelitian ini akan digunakan nilai 0.6 dengan asumsi bahwa daftar pernyataan yang diuji akan dikatakan reliabel bila nilai *Cronbach Alpha* ≥ 0.6 .⁴³

b. Uji Asumsi Klasik

a) Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel bebas dan variabel terikat keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal.⁴⁴ Mendeteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik *normal P-P Plot*. Adapun pengambilan keputusan didasarkan kepada :

- a) Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- b) Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan atau tidak mengikuti arah garis diagonal, atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

c. Uji Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi linier sederhana adalah hubungan secara linier antara satu variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y). Analisis ini bertujuan untuk memprediksikan nilai dari variabel terikat apabila nilai variabel bebas mengalami kenaikan atau penurunan dan untuk mengetahui arah hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat apakah positif atau negative.

Rumus regresi linier sederhana sebagai berikut :

$$Y = a + bX$$

⁴³ Imam Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program SPSS, Edisi kedua*. (Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2001), hal. 140.

⁴⁴ Ibid, hal 153.

Keterangan:

Y = Variabel Kinerja Karyawan

X = Variabel *Performance Appraisal*

A = Konstanta (nilai Y apabila X=0)

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen (X) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen (Y). Signifikan artinya berarti atau berpengaruh yang terjadi dapat berlaku untuk populasi (dapat digeneralisasikan).

d. Uji Hipotesis

a) Uji Parsial t hitung (Uji t)

Uji t dipergunakan dalam penelitian ini untuk mengetahui kemampuan dari masing-masing variabel dalam mempengaruhi variabel dependen. Alasan lain uji t dilakukan yakni yaitu untuk menguji apakah variabel (X) terdapat hubungan yang signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Y).

Rumus yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Dimana:

t : nilai t hitung

r : koefisien korelasi

n : jumlah data pengamatan

Dengan taraf signifikan 5% uji dua pihak dan derajat kebebasan (dk) = n-2 Keterangan:

- a) Bila $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka ada hubungan signifikan antara variabel x dan y.

- b) Bila $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka tidak ada hubungan signifikan antara variabel x dan y.

b) Uji Determinasi (Uji R^2 atau Uji R Square)

Uji R^2 atau uji determinasi merupakan ukuran yang penting dalam regresi, karena dapat menginformasikan baik atau tidaknya model regresi yang terestimasi, atau dengan kata lain angka tersebut dapat mengukur seberapa dekat garis regresi yang terestimasi dengan data yang sesungguhnya. Nilai koefisien determinasi (R^2) ini mencerminkan seberapa besar variasi dari variabel terikat (Y) dapat diterangkan dengan variabel bebas (X). Bila nilai koefisien determinasi sama dengan 0 ($R^2=0$), artinya variasi dari Y secara keseluruhan tidak dapat diterangkan oleh X sama sekali. Sementara bila $R^2 = 1$, artinya variasi dari Y secara keseluruhan dapat diterangkan oleh X. Dengan kata lain bila $R^2 = 1$, maka semua titik pengamatan berada tepat pada garis regresi. Dengan demikian baik atau buruknya suatu persamaan regresi ditentukan oleh R^2 nya yang mempunyai nilai antara 0 dan 1.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Hasil Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini, penulis melakukan pengolahan data dalam bentuk angket yang terdiri dari 20 pernyataan untuk variabel X dan 20 pertanyaan untuk variabel Y, dimana yang terjadi variabel X Kepuasan kerja dan variabel Y adalah Keinginan keluar. Angket yang disebar ini diberikan kepada 20 orang responden karyawan sebagai sampel penelitian dan dengan menggunakan *skala likert* berbentuk tabel *checklist*.

B. Karakteristik Responden

Berdasarkan hasil pengumpulan data yang diperoleh melalui kuesioner yang diberikan kepada karyawan yang bekerja pada PT. Bank Syariah Mandiri Area Medan Ahmad Yani, maka dapat diketahui karakteristik setiap karyawan. Deskripsi karakteristik responden adalah menguraikan atau memberikan gambaran mengenai identitas responden dalam penelitian ini. Sebab dengan menguraikan karakteristik responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini akan dapat diketahui identitas responden secara terperinci. Oleh karena itulah deskripsi karakteristik responden dalam penelitian ini dapat dikelompokkan menjadi beberapa kelompok jenis kelamin responden, usia responden, pendidikan responden, lama bekerja responden, serta jabatan responden.

Dalam pelaksanaan penelitian ini, diterapkan sebesar 20 orang responden. Dari 20 kuesioner yang dibagikan kepada responden semua kuesioner ini dikembalikan dan diolah lebih lanjut.

1. Berdasarkan Jenis Kelamin

Data yang diperoleh dari angket akan disajikan dalam bentuk kuantitatif dengan responden sebanyak 20 orang. Adapun dari ke 20 responden tersebut identifikasi datanya disajikan pada tabel sebagai berikut:

Tabel IV.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Laki – laki	8	40.0	40.0	40.0
Perempuan	12	60.0	60.0	100.0
Total	20	100.0	100.0	

Sumber: Data Primer yang diolah, 2018

Dari tabel IV.1 di atas dapat diketahui bahwa sebagian besar responden berjenis kelamin laki- laki sebanyak 8 orang atau 40,0% dan perempuan sebanyak 12 orang atau 60,0%.

2. Berdasarkan Usia

Dari hasil penelitian dapat diketahui bahwa dari sampel yang berjumlah 20 orang, dapat diperoleh gambaran tentang usia masing- masing responden yang datanya disajikan pada tabel sebagai berikut:

Tabel IV.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
31 - 40 Tahun	10	50.0	50.0	50.0
41 - 50 Tahun	10	50.0	50.0	100.0
Total	20	100.0	100.0	

Sumber: Data Primer yang diolah, 2018

Dari tabel IV.2 dapat diketahui bahwa sebagian besar responden berusia 31- 40 tahun sebanyak 10 orang atau 50,0% dan responden usia 41 – 50 tahun sebanyak 10 orang atau 50,0%.

3. Berdasarkan Pendidikan

Dari hasil penelitian dapat diketahui bahwa dari sampel yang berjumlah 20 orang, dapat diperoleh gambaran tentang pendidikan masing- masing responden yang datanya disajikan pada tabel sebagai berikut:

Tabel IV.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Curmulative Percent
SMA/ Sederajat	2	10.0	10.0	10.0
D3	5	25.0	25.0	35.0
S1	13	65.0	65.0	100.0
Total	20	100.0	100.0	

Sumber: Data Primer yang diolah, 2018.

Dari tabel IV.3 dapat diketahui bahwa sebagian besar responden berpendidikan SMA/ Sederajat sebanyak 2 orang atau 10,0%, responden berpendidikan D3 sebanyak 5 orang atau 25,0%, dan responden berpendidikan S1 sebanyak 13 orang atau 65,0%.

4. Berdasarkan Lama Bekerja

Dari hasil penelitian dapat diketahui bahwa dari sampel yang berjumlah 20 orang, dapat diperoleh gambaran tentang lama bekerja masing-masing responden yang datanya disajikan pada tabel sebagai berikut:

Tabel IV.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1 - 5 Tahun	7	35.0	35.0	35.0
5 - 10 Tahun	13	65.0	65.0	100.0
Total	20	100.0	100.0	

Sumber: Data Primer yang diolah, 2018

Dari tabel IV.4 dapat diketahui bahwa sebagian besar responden lama bekerja 1 - 5 tahun sebanyak 7 orang atau 35,0%, dan responden lama bekerja 5 – 10 tahun sebanyak 13 orang atau 65,0%.

5. Berdasarkan Jabatan

Dari hasil penelitian dapat diketahui bahwa dari sampel yang berjumlah 20 orang, dapat diperoleh gambaran tentang lama bekerja masing- masing responden yang datanya disajikan pada tabel sebagai berikut:

Tabel IV.5
Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Operator	1	5.0	5.0	5.0
Marketing	11	55.0	55.0	60.0
Operasional	8	40.0	40.0	100.0
Total	20	100.0	100.0	

Sumber: Data Primer yang diolah, 2018

Dari tabel IV.5 dapat diketahui bahwa sebagian besar responden yang jabatannya operator sebanyak 1 orang atau 5,0%, responden yang jabatannya marketing 11 orang atau 55,0%, dan responden yang jabatannya operasional sebanyak 8 orang atau 40,0%.

C. Deskripsi Variabel

1. Variabel Kepuasan Kerja

Variabel kepuasan kerja terdiri dari empat indikator yaitu isi pekerjaan, gaji/upah, rekan kerja, dan kondisi kerja. Dari keempat indikator tersebut dengan demikian ada 10 item pernyataan untuk variabel kepuasan kerja yaitu:

1. Dalam melaksanakan semua isi pekerjaan senantiasa melalui bimbingan atasan untuk memberikan rasa puas pada pekerjaan.
2. Setiap isi pekerjaan yang diberikan dapat diselesaikan secara baik menimbulkan kepuasan kerja.
3. Saya menerima gaji sesuai dengan tanggung jawab yang memberikan kepuasan kerja..
4. Besaran gaji yang diterima dapat memberikan kepuasan dalam bekerja.

5. Rekan kerja yang selalu baik dan support maka suasana kerja akan memberikan kepuasan dalam bekerja.
6. Persahabatan yang baik dengan rekan kerja, maka akan terciptanya kepuasan dalam bekerja.
7. Tidak adanya batasan dalam berbagi ide dengan atasan atau rekan kerja maka akan mendapatkan kepuasan kerja.
8. Kondisi kerja dengan ruangan yang bersih dan terang akan terciptanya rasa kepuasan dalam bekerja.
9. Kondisi kerja dengan fasilitas dan sarana kerja yang lengkap dalam menjalankan operasional pekerjaan dapat menunjang kepuasan kerja.
10. Kondisi kerja dengan suhu ruangan kerja yang sejuk sangat penting untuk kepuasan dalam bekerja.

Tabel IV.6
Skor Angket Untuk Variabel (Kepuasan Kerja)

Alternative Jawaban												
No Pernyataan	STS		TS		N		S		SS		Jumlah	
	n	%	N	%	N	%	n	%	N	%	N	%
1	1	5,0	0	0	4	20,0	10	50,0	5	25,0	20	100
2	0	0	4	20,0	7	35,0	7	35,0	2	10,0	20	100
3	0	0	1	5,0	8	40,0	8	40,0	3	15,0	20	100
4	0	0	5	25,0	6	30,0	8	40,0	1	5,0	20	100
5	1	5,0	5	25,0	5	25,0	7	35,0	0	0	20	100
6	0	0	1	5,0	13	65,0	6	30,0	0	0	20	100
7	0	0	1	5,0	13	65,0	5	25,0	1	5,0	20	100
8	1	5,0	1	5,0	5	25,0	11	55,0	2	10,0	20	100
9	0	0	0	0	10	50,0	8	40,0	2	10,0	20	100
10	0	0	3	15,0	10	50,0	6	30,0	1	5,0	20	100

Sumber: Hasil pengolahan data jawaban kuesioner (2018)

Dari tabel IV.6 di atas dapat diketahui jawaban responden dengan beberapa penjelasan pernyataan sebagai berikut:

1. Butir pernyataan 1, responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 5 orang (25,0%), setuju sebanyak 10 orang (50,0%), netral sebanyak 4 orang (20,0%), sangat tidak setuju sebanyak 1 orang (5,0%), dan tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju.
2. Butir pernyataan 2, responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 2 orang (10,0%), setuju sebanyak 7 orang (35,0%), netral sebanyak 7 orang (35,0%), tidak setuju sebanyak 4 orang (20,0%), dan tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju.
3. Butir pernyataan 3, responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 3 orang (15,0%), setuju sebanyak 8 orang (40,0%), netral sebanyak 8 orang (40,0%), tidak setuju sebanyak 1 orang (5,0%), dan tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju.
4. Butir pernyataan 4, responden menyatakan sangat setuju sebanyak 1 orang (5,0%), setuju sebanyak 8 orang (40,0%), netral sebanyak 8 orang (40,0%), tidak setuju sebanyak 5 orang (25,0%), dan tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju.
5. Butir pernyataan 5, responden yang menyatakan setuju sebanyak 7 orang (35,0%), netral sebanyak 5 orang (25,0%), tidak setuju sebanyak 5 orang (25,0%), sangat tidak setuju sebanyak 1 orang (5,0%), dan tidak ada responden yang menyatakan sangat setuju.
6. Butir pernyataan 6, responden yang menyatakan setuju sebanyak 6 orang (30,0%), netral sebanyak 13 orang (65,0%), tidak setuju sebanyak 1 orang (5,0%), dan tidak ada responden yang menyatakan sangat setuju dan sangat tidak setuju.
7. Butir pernyataan 7, responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 1 orang (5,0%), setuju sebanyak 5 orang (25,0%), netral sebanyak 13 orang (65,0%), tidak setuju sebanyak 1 orang (5,0%), dan tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju.
8. Butir pernyataan 8, responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 2 orang (10,0%), setuju sebanyak 11 orang (55,0%), netral sebanyak 5 orang (25,0%), tidak setuju sebanyak 1 orang (5,0%), dan sangat tidak setuju sebanyak 1 orang (5,0%).

9. Butir pernyataan 9, responden yang menyatakan sangat setuju 2 orang (10,0%), setuju sebanyak 8 orang (40,0%), netral sebanyak 10 orang (50,0%), dan tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju.
10. Butir pernyataan 10, responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 1 orang (5,0%), setuju sebanyak 6 orang (30,0%), netral sebanyak 10 orang (50,0%), tidak setuju sebanyak 3 orang (15,0%), dan tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju.

2. Variabel Keinginan Keluar

Variabel keinginan keluar terdiri dari 3 indikator yaitu, berpikir untuk keluar, mencari lowongan pekerjaan, dan keinginan untuk keluar dari perusahaan. Dari ketiga indikator tersebut dengan demikian ada 10 item pernyataan untuk variabel keinginan keluar yaitu :

1. Saya memiliki pikiran untuk keluar dari perusahaan, keinginan keluar tersebut karena tempat yang tidak sesuai.
2. Saya berpikir untuk keluar dari pekerjaan karena tidak ada kejelasan jenjang karir diperusahaan.
3. Saya berpikir untuk keluar dari perusahaan ini karena ada tawaran dari perusahaan lain yang memberikan gaji yang lebih besar.
4. Sebelum ingin keluar dari perusahaan, saya mencari lowongan pekerjaan dari internet.
5. Sebelum ingin keluar dari perusahaan, saya mencari lowongan pekerjaan dari relasi atau rekan kerja.
6. Sebelum ingin keluar dari perusahaan, saya mencari lowongan pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan/keahlian.
7. Sebelum ingin keluar dari perusahaan, saya mencari lowongan pekerjaan dengan perusahaan yang membutuhkan banyak lowongan pekerjaan.
8. Keinginan saya untuk keluar dari perusahaan ini karena lingkungan kerja yang sudah tidak nyaman.
9. Keinginan saya untuk keluar dari perusahaan ini karena tidak sesuai dengan kemampuan/keahlian.

10. Keinginan saya untuk keluar dari perusahaan ini karena tidak ada kecocokan dengan atasan.

Tabel IV.7
Skor Angket Untuk Variabel (Keinginan Keluar)

Alternative Jawaban												
No Pernyataan	STS		TS		N		S		SS		Jumlah	
	N	%	N	%	N	%	n	%	N	%	N	%
1	2	10,0	0	0	2	10,0	9	45,0	7	35,0	20	100
2	1	5,0	4	20,0	5	25,0	6	30,0	4	20,0	20	100
3	0	0	1	5,0	8	40,0	8	40,0	3	15,0	20	100
4	0	0	4	20,0	6	30,0	9	45,0	1	5,0	20	100
5	0	0	4	20,0	6	30,0	7	35,0	3	15,0	20	100
6	0	0	2	10,0	9	45,0	9	45,0	0	0	20	100
7	0	0	2	10,0	12	60,0	4	20,0	2	10,0	20	100
8	0	0	1	5,0	6	30,0	11	55,0	2	10,0	20	100
9	2	10,0	0	0	8	40,0	7	35,0	3	15,0	20	100
10	0	0	4	20,0	8	40,0	6	30,0	2	10,0	20	100

Sumber: Hasil pengolahan data jawaban kuesioner (2018)

Dari tabel IV.7 di atas dapat diketahui jawaban responden dengan bebarapa penjelasan pernyataan berikut ini:

1. Butir pernyataan 1, responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 7 orang (35,0%), setuju sebanyak 9 orang (45,0%), netral sebanyak 2 orang (10,0%), sangat tidak setuju sebanyak 2 orang (10,0%), dan tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju.
2. Butir pernyataan 2, responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 4 orang (20,0%), setuju sebanyak 6 orang (30,0%), netral sebanyak 5 orang (25,0%), tidak setuju sebanyak 4 orang (20,0%), dan sangat tidak setuju sebanyak 1 orang (5,0%).
3. Butir pernyataan 3, responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 3 orang (15,0%), setuju sebanyak 8 orang (40,0%), netral sebanyak 8 orang

- (40,0%), tidak setuju sebanyak 1 orang (5,0%), dan tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju.
4. Butir pernyataan 4, responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 1 orang (5,0%), setuju sebanyak 9 orang (45,0%), netral sebanyak 6 orang (30,0%), tidak setuju sebanyak 4 orang (20,0%), dan tidak ada yang menyatakan sangat tidak setuju.
 5. Butir pernyataan 5, responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 3 orang (15,0%), setuju sebanyak 7 orang (35,0%), netral sebanyak 6 orang (30,0%), tidak setuju sebanyak 4 orang (20,0%), dan tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju.
 6. Butir pernyataan 6, responden yang menyatakan setuju sebanyak 9 orang (45,0%), netral sebanyak 9 orang (45,0%), tidak setuju sebanyak 2 orang (10,0%), dan tidak ada responden yang menyatakan sangat setuju dan sangat tidak setuju.
 7. Butir pernyataan 7, responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 2 orang (10,0%), setuju sebanyak 4 orang (20,0%), netral sebanyak 12 orang (60,0%), tidak setuju sebanyak 2 orang (10,0%), dan tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju.
 8. Butir pernyataan 8, responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 2 orang (10,0%), setuju sebanyak 11 orang (55,0%), netral sebanyak 6 orang (30,0%), tidak setuju sebanyak 1 orang (5,0%), dan tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju.
 9. Butir pernyataan 9, responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 3 orang (15,0%), setuju sebanyak 7 orang (35,0%), netral sebanyak 8 orang (40,0%), sangat tidak setuju sebanyak 2 orang (10,0%), dan tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju.
 10. Butir pernyataan 10, responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 2 orang (10,0%), setuju sebanyak 6 orang (30,0%), netral sebanyak 8 orang (40,0%), tidak setuju sebanyak 4 orang (20,0%), dan tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju.

D. Hasil Uji Statistik

1. Uji Intrumen Penelitian

a. Uji validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui ketepatan dan kelayakan setiap butir angket yang diajukan, sehingga suatu variabel dapat diidentifikasi. Alat ukur yang digunakan dalam pengujian validitas suatu angket atau kuesioner adalah angka hasil korelasi antara skor angket dengan skor keseluruhan responden terhadap informasi dalam kuesioner. Ukuran valid tidaknya suatu pernyataan dapat dilihat dari output SPSS versi 20 berupa nilai item total statistik masing-masing butir angket.

Suatu butir angket dinyatakan valid apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$. Nilai r_{tabel} untuk uji dua arah pada taraf kepercayaan 95% atau signifikansi 5% ($p=0,05$) dapat dicari berdasarkan jumlah responden atau N. Oleh karena $N=20$, maka derajat bebasnya adalah $N-2=20-2=18$. Nilai r_{tabel} dua arah pada $df=18$ dan $p=0,05$ adalah 0,444. Hasil output SPSS yang diperoleh untuk uji validitas dari variabel Kepuasan kerja (X) dan Keinginan keluar (Y) PT. Bank Syariah Mandiri Area Medan Ahmad Yani dapat dilihat dibawah ini:

Tabel IV.8

Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja (X)

No Butir	Pearson Correlation (r_{hitung})	r_{tabel} ($\alpha = 5\%$)	Hasil Validitas
1	0,692	0,444	Valid
2	0,671	0,444	Valid
3	0,801	0,444	Valid
4	0,825	0,444	Valid
5	0,867	0,444	Valid
6	0,777	0,444	Valid
7	0,595	0,444	Valid
8	0,677	0,444	Valid
9	0,760	0,444	Valid
10	0,706	0,444	Valid

Sumber: hasil Pengolahan Data SPSS, (diolah) 2018

Berdasarkan tabel IV.8 diatas, hasil pengolahan data variabel kepuasan kerja menggunakan bantuan SPSS, menunjukkan bahwa seluruh *pearson correlation* memiliki nilai lebih besar dari r_{tabel} artinya seluruh pernyataan tersebut bersifat valid. Seluruh pernyataan tersebut dapat dijadikan alat ukur yang valid dalam analisis berikutnya.

Tabel IV.9
Hasil Uji Validitas Keinginan Keluar (Y)

No Butir	Pearson Correlation (r_{hitung})	r_{tabel} ($\alpha = 5\%$)	Hasil Validitas
1	0,772	0,444	Valid
2	0,892	0,444	Valid
3	0,882	0,444	Valid
4	0,774	0,444	Valid
5	0,764	0,444	Valid
6	0,777	0,444	Valid
7	0,641	0,444	Valid
8	0,612	0,444	Valid
9	0,926	0,444	Valid
10	0,870	0,444	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS, (diolah) 2018

Berdasarkan tabel IV.9 diatas, hasil pengolahan data variabel Keinginan keluar menggunakan bantuan SPSS, menunjukkan bahwa seluruh *pearson correlation* memiliki nilai lebih besar dari r_{tabel} artinya seluruh pernyataan tersebut bersifat valid. Seluruh pernyataan tersebut dapat dijadikan alat ukur yang valid dalam analisis berikutnya.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk melihat kestabilan dan konsistensi dari responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan pernyataan yang disusun dalam suatu bentuk angket. Hasil uji ini akan mencerminkan dapat atau tidaknya

suatu instrumen penelitian dipercaya, berdasarkan tingkat ketepatan dan kemantapan suatu alat ukur.

Standar yang digunakan dalam menentukan reliabel atau tidak reliabelnya suatu instrumen penelitian, salah satunya dengan melihat perbandingan antara nilai r_{hitung} dengan r_{tabel} pada taraf kepercayaan 95% (signifikansi 5%). Jika pengujian dilakukan dengan metode *Alpha Cronbach* maka r_{hitung} maka akan diwakili oleh nilai *Alpha*. Suatu angket atau kuesioner dapat dikatakan handal (*reliabel*) apabila memiliki kehandalan atau *Alpha* sebesar 0,6 atau lebih. Nilai *Alpha* yang semakin mendekati 1 menunjukkan semakin tinggi konsistensi internal reliabilitasnya.

Adapun tingkat reliabilitas pertanyaan variabel Kepuasan kerja dan variabel Keinginan keluar PT. Bank Syariah Mandiri Area Medan Ahmad Yani berdasarkan hasil olahan data SPSS dapat dilihat tabel dibawah ini.

Tabel IV.10
Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach Alpha (α)	Nilai Alpha	Hasil Reliabilitas
1	Kepuasan Kerja (X)	0,901	0,6	Reliabel
2	Keinginan Keluar (Y)	0,932	0,6	Reliabel

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS, 2018

Dari hasil output *reliability Statistic* di atas diperoleh nilai *Alpha Cronbach* sebesar 0,901 dengan jumlah pernyataan 10 item. Nilai r_{tabel} pada taraf kepercayaan 95% (signifikansi 5%) dengan jumlah responden $N=20$ dan $df=N-2=20-2=18$ adalah 0,444. Dengan demikian, untuk variabel Kepuasan Kerja (x) nilai *Alpha Cronbach* $0,901 > 0,444$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa angket reliabel. Reliabilitas ini juga ditunjukkan dengan nilai *Alpha Cronbach* sebesar lebih dari 0,06 sehingga dapat disimpulkan bahwa alat ukur penelitian reliabel

(handal). Sedangkan untuk variabel Keinginan keluar (y) nilai *Alpha Cronbach* 0,932>0,444, sehingga dapat disimpulkan bahwa angket reliabel.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah data yang disajikan untuk dianalisis lebih lanjut berdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik hendaknya berdistribusi normal atau mendekati normal. Mendeteksi apakah data berdistribusi normal atau tidak dapat diketahui dengan menggambarkan penyebaran data melalui sebuah grafik. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonalnya, model regresi memenuhi asumsi normalitas. Untuk pengujian normalitas data, dalam penelitian ini hanya akan dideteksi melalui analisis grafik yang dihasilkan melalui perhitungan regresi dan SPSS 20. Hasil uji normalitas data dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel IV.11

Nilai Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov Unt

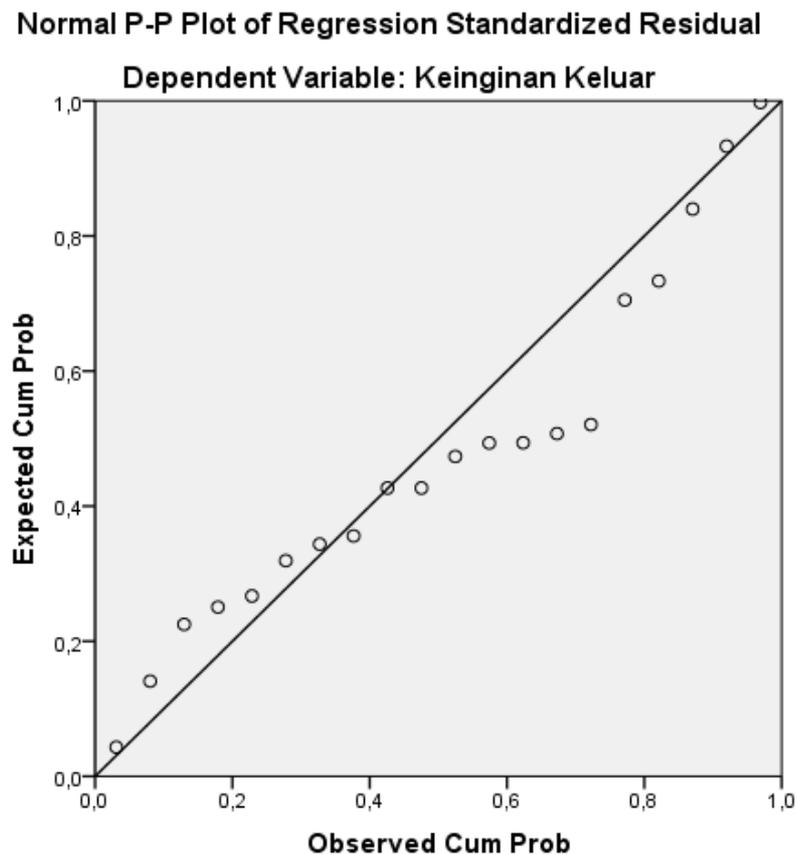
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		20
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	4,82239126
Most Extreme Differences	Absolute Positive	,229
	Absolute Negative	,229
	Positive	-,119
Kolmogorov-Smirnov Z		1,023
Asymp. Sig. (2-tailed)		,247

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: Hasil Pengolahan data SPSS, 2018

Berdasarkan tabel IV.11 hasil output menunjukkan nilai Kolmogorov-Smirnov signifikan pada $0,247 > 0,05$. Dengan demikian, residual data berdistribusi normal dan model regresi telah memenuhi asumsi normalitas.

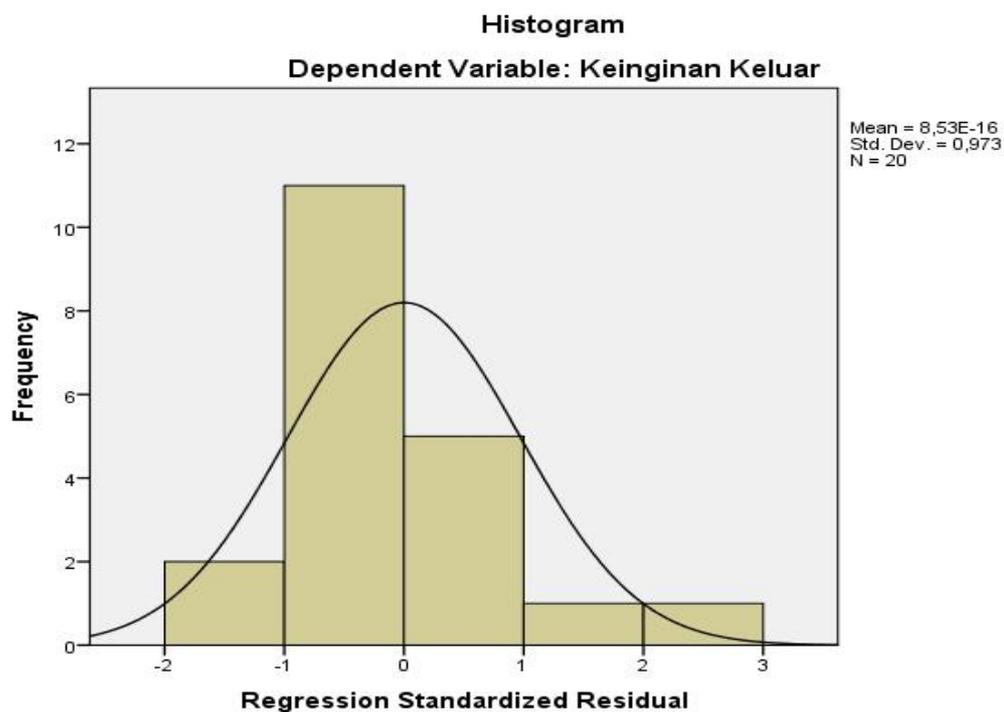


Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS (diolah), 2018

Gambar IV.1

Hasil Uji Normalitas

Pada gambar IV.1 terlihat bahwa titik-titik tersebar berhimpit disekitar garis dan mengikuti arah garis diagonal. Berdasarkan gambar diatas maka dapat dinyatakan bahwa model regresi pada penelitian ini memenuhi asumsi normalitas.



3. Uji Regresi Linier Sederhana

Analisis linier sederhana ini digunakan untuk mengetahui pengaruh Kepuasan kerja (X) terhadap Keinginan keluar (Y) pada PT. Bank Syariah Mandiri Area Medan Ahmad Yani. Hasil analisis tersebut dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel IV.13
Hasil Uji Regresi Linier Sederhana
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.427	6.410		.535	.599
	Kepuasan kerja	.916	.184	.762	4.985	.000

a. Dependent Variable: pendusaha

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS, 2018

Berdasarkan tabel IV.13 diatas, diperoleh koefisien regresi sederhana variabel dengan bantuan program SPSS diperoleh persamaan regresi linier sederhana dapat dituliskan sebagai berikut:

$$Y = 3,427 + 0,916 X$$

Bilangan konstanta mempunyai nilai sebesar 3,427 (positif). Hal ini berarti bahwa jika kepuasan kerja diabaikan maka keinginan keluar adalah sebesar 34,27 poin.

Koefisien regresi kepuasan kerja sebesar 0,916 bernilai positif terhadap keinginan keluar. Hal ini menunjukkan bahwa jika kepuasan kerja ditingkatkan, maka keinginan keluar meningkat.

4. Uji Hipotesis

a. Uji Parsial t hitung (uji t)

Uji t digunakan untuk mengetahui bagaimana hubungan variabel independen secara (parsial) mempengaruhi variabel dependen. ini berarti menjelaskan pembiayaan modal kerja.

Hasil uji t yang dilakukan dengan menggunakan SPSS 20 dapat dilihat pada tabel coefficients, hubungan dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen dapat dilihat nilai p-value. Nilai p-value yang memenuhi standar adalah lebih kecil dari 0,05.

Untuk melihat apakah variabel independen terhadap dependen itu nyata, maka perlu diuji dengan uji-t secara parsial. Jumlah data n-k maka $(20-2=18)$, dengan taraf signifikansi 0,05 untuk uji dua arah diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 1.734. Sedangkan nilai t_{hitung} dapat dilihat pada tabel dibawah ini dari hasil analisis SPSS 20.

Dalam uji t dapat dilakukan dengan membandingkan nilai t_{hitung} dan t_{tabel} dengan ketentuan bila $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima bila $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

Penolakan dan penerimaan hipotesis dilakukan dengan kriteria sebagai berikut:

H_0 = Variabel bebas secara parsial tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Keinginan keluar karyawan.

H_a = Variabel bebas secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Keinginan keluar karyawan.

Adapun hasilnya dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel IV.12
Uji Koefisien Regresi (Uji t)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	3,427	6,410		,535	,599
Kepuasan Kerja	,916	,184	,762	4,985	,000

Berdasarkan tabel IV.12 diatas, nilai t_{tabel} adalah sebesar 1.734 maka dapat dijelaskan variabel Kepuasan kerja secara individu/parsial berpengaruh terhadap Keinginan keluar pada karyawan PT. Bank Syariah Mandiri Area Medan Ahmad Yani sebagai berikut:

Pengaruh variabel Kepuasan kerja secara individu/parsial terhadap Keinginan keluar. Berdasarkan tabel IV.13 diatas, maka dapat dilihat bahwa t_{hitung} untuk variabel kepuasan kerja sebesar 4,985 sedangkan t_{tabel} adalah 1,734 hal ini berarti $t_{hitung} 4,985 > 1,734$, hasil output juga menunjukkan nilai Kepuasan kerja signifikan $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Berarti ada pengaruh positif dan signifikan kepuasan kerja terhadap keinginan keluar.

b. Uji Koefisien Determinasi R Square (R^2)

Uji Koefisien Determinasi (*R Square*), ini bertujuan untuk menentukan proporsi atau persentase total variasi dalam variabel terikat yang diterangkan oleh variabel bebas. Hasil perhitungan *R Square* dapat dilihat pada output *Model Sumarry*. Pada kolom *R Square* dapat diketahui berapa persentase yang dapat dijelaskan oleh variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat. Sedangkan

sisanya dipengaruhi oleh variabel-variabel yang lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian. Adapun tabel yang disajikan dibawah ini:

Tabel IV.13
Hasil uji Adjusted R square

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.762 ^a	.580	-.557	4,95454

a. Predictors: (Constant), modalkerja

b. Dependent Variable: PY

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS, 2018

$$\begin{aligned}
 D &= (R)^2 \times 100\% \\
 &= (0,580) \times 100\% \\
 &= 58\%
 \end{aligned}$$

Berdasarkan tabel IV.13 hasil output dapat menunjukkan bahwa pada kolom *R Square* diketahui jumlah persentase total variasi dalam variabel terikat yang diterangkan oleh variabel bebas adalah sebesar 0,580 atau 58%. Hal ini berarti besarnya pengaruh variabel bebas (variabel Kepuasan kerja) terhadap variabel terikat (variabel Keinginan keluar) adalah sebesar 42%.

E. Pembahasan Hasil Penelitian

Dari pembahasan diatas terlihat bahwa variabel bebas memiliki pengaruh terhadap variabel terikat. Agar lebih rinci hasil analisis dari pengujian tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

Dari hasil analisis uji R^2 dapat dilihat dari regresi keseluruhan menunjukkan nilai R^2 sebesar 0,580 artinya bahwa model regresi yang diperoleh mampu menjelaskan variabel Kepuasan Kerja dapat mempengaruhi Keinginan

keluar karyawan pada PT. Bank Syariah Mandiri Area Medan Ahmad Yani sebesar 58%.

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} untuk variabel Kepuasan kerja sebesar 4.985 terhadap Keinginan keluar sebesar 1.734 hal ini berarti, $t_{hitung} 4,985 > t_{tabel} 1,734$, hasil output juga menunjukkan nilai Kepuasan kerja signifikan $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Berarti ada pengaruh positif dan signifikan Kepuasan kerja terhadap Keinginan keluar pada karyawan PT. Bank Syariah Mandiri Area Medan Ahmad Yani.

Bilangan konstanta mempunyai nilai sebesar 3.427 (positif). Hal ini berarti bahwa Kepuasan kerja diabaikan maka Keinginan keluar meningkat sebesar 3.427 poin. Koefisien regresi Kepuasan kerja sebesar 0,916 bernilai positif. Hal ini berarti bahwa Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap Keinginan keluar.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang dilakukan pada bab IV, maka penulis dapat mengambil kesimpulan sebagai berikut :

Hasil analisis juga menunjukkan bahwa variabel bebas secara bersamaan berpengaruh positif Keinginan keluar pada PT. Bank Syariah Mandiri Area Medan Ahmad Yani. Sedangkan uji koefisien regresi juga menunjukkan bahwa variabel bebas (variabel Kepuasan kerja) terhadap variabel terikat (variabel Keinginan keluar) secara baik yaitu sebesar 42%.

Adanya pengaruh Kepuasan kerja terhadap Keinginan keluar pada PT. Bank Syariah Mandiri Area Medan Ahmad Yani, dimana berarti $t_{hitung} 4,985 > t_{tabel} 1,734$. Hasil output juga menunjukkan nilai Kepuasan kerja signifikan sebesar $0,000 < \text{dari } 0,05$, maka H_a diterima dan H_o ditolak artinya variabel Kepuasan kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap Keinginan keluar karyawan pada PT. Bank Syariah Mandiri Area Medan Ahmad Yani.

Dari hasil analisis uji R^2 dapat dilihat dari regresi keseluruhan menunjukkan nilai R^2 sebesar 0,580 artinya bahwa model regresi yang diperoleh mampu menjelaskan variabel Kepuasan Kerja dapat mempengaruhi Keinginan keluar karyawan pada PT. Bank Syariah Mandiri Area Medan Ahmad Yani sebesar 58%.

Kepuasan kerja secara parsial terdapat pengaruh positif terhadap Keinginan keluar pada PT. Bank Syariah Mandiri Area Medan Ahmad Yani, karena Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor penting untuk memenuhi kebutuhan perusahaan dan meningkatkan Keinginan keluar pada PT. Bank Syariah Mandiri Area Medan Ahmad Yani.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah diuraikan diatas, maka dalam hal ini penulis memberikan saran sebagai berikut :

Dalam suatu perusahaan yang berlandaskan syariah yang menerapkan program penilaian prestasi kerja sebaiknya diupayakan dalam penilaian Kepuasan kerja suatu karyawan bisa dilakukan secara objektif, adil, dan transparan. Sehingga tidak terjadi kejenjangan sosial didalamnya dan bisa meningkatkan Keinginan keluar bagi semua karyawan yang berada di dalam suatu perusahaan.

Dalam menjalankan Kepuasan kerja bagi perusahaan yang dilakukan bagi setiap karyawan sebaiknya ditingkatkan dan lebih terprogram perencanaan karir karyawan sehingga manajemen perusahaan bisa melihat perkembangan jabatan yang diduduki karyawan setiap tahunnya dan karyawan yang memiliki perkembangan karir yang baik akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan di dalamnya.

Untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan hendaknya perusahaan melakukan suatu pelatihan kerja atau pendidikan yang berkala serta untuk memberikan informasi atau pengetahuan yang baru dalam menyelesaikan suatu pekerjaan sehingga tidak terjadinya Keinginan keluar Karyawan pada perusahaan.

Bagi peneliti selanjutnya diharapkan untuk dapat meneruskan dan mengembangkan penelitian ini pada masa yang akan datang, melalui penelitian yang lebih mendalam tentang Kepuasan kerja terhadap Keinginan keluar karyawan dengan menambah variabel lain seperti motivasi, kompensasi, dan lainnya yang bisa mengukur kepuasan kerja karyawan dalam suatu perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Andini, Rita. “*Analisis Pengaruh Kepuasan gaji, kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi terhadap Turnover Intention*”. (Tesis, Program Pascasarjana Universitas Diponegoro Semarang, 2006)
- Burhanuddin Yusuf, *Manajemen Sumber Daya Manusia Di Lembaga Keuangan Syariah*, Ed. 1, Cet. 1, (Jakarta: Rajawali Pers, 2015)
- Dharma, Cipta. 2013. “Hubungan antara Turnover Intention dengan Komitmen Organisasional di PT. X Medan”. Dalam *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Jurusan Administrasi Niaga Politeknik Negeri Medan*, vol. 1, no. 2. Medan: Politeknik Negeri Medan
- Febru Rida Ningsih dan Tutuk Ari Arsanti. 2014. “Pengaruh Job Satisfaction terhadap OCB dan Turnover Intention” dalam *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, vol. 18 no. 1
- Ghozali, Imam. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program SPSS, Edisi kedua*. (Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2001)
- Guritno, Bambang dan Waridin. 2005. “Pengaruh Persepsi Karyawan mengenai Perilaku Kepemimpinan, Kepuasan Kerja, dan Motivasi terhadap Kinerja. JRBI, vol. 1, no. 1
- Hakim, Abdul. 2006. “Analisis Pengaruh Motivasi, Komitmen Organisasi dan Iklim Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perhubungan dan Telekomunikasi Provinsi Jawa Tengah”. JRBI, vol. 2, no. 2
- Handoko, Hani. “*Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*”. (Yogyakarta: BPFE-UGM, 2001)
- I Gusti Ag. Gede Emdy Mahardika Putra dan I Made Artha Wibawa. 2015. “Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening pada PT. Autobagus Rent Car Ball,” dalam *Jurnal Manajemen*, vol. 4, no. 4
- Jimad, Habibullah. 2011. Kepuasan kerja, Komitmen Organisasi, dan Intensi Turnover. Dalam *Jurnal Bisnis dan Manajemen jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Lampung, Bandar Lampung*, vol. 7, no. 2
- Juliandi, Azuar, *et. al*, *Metodologi Penelitian Bisnis: Konsep & Aplikasi* (Medan: Umsu Press, 2015)
- Mangkunegara, Prato. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, (Bandung: Rosda, 2009)

- Masrukhin dan Waridin. 2004. "Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi, dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai". EKOBIS, vol. 7, no. 2
- Mathis, Robert L, *et. al.* 2001. *Human Resource Management*. (Jakarta: Penerbit Salemba Empat, 2001)
- Melani, Titis dan Suhaji. "Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja," dalam *Jurnal Kajian Akuntansi dan Bisnis*, vol. 1 no. 1
- Mufidah, Lailatul "Pengaruh Job Satisfaction terhadap Turnover Intention dengan Continuance Commitment sebagai Variabel Intervening pada Karyawan EF Sinergy Consultant" (Skripsi, program Strata Universitas Airlangga, 2016)
- Nangoi, Ronald. *Pengembangan Produksi dan Sumber Daya Manusia*. (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 1994)
- Nasution, Wendi Amsuri. 2009. "Pengaruh Kepuasan Kerja Karyawan terhadap Intensi Turnover pada Call Center Telkomsel di Medan". Dalam *jurnal Mandiri*, vol. 4, no. 1
- Prasetyo, Bambang dan Lina Miftahul Jannah, *Metode Penelitian Kuantitatif*, (Jakarta: PT. Grafindo Persada, 2006)
- Priyono, Marnis, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Sidoarjo: Zifatama Publisher, 2008)
- Rivai, Veithzal. *Islamic Human Capital Dari Teori Ke Praktik Manajemen Sumber Daya Islami*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2005)
- Rivai, Veithzal. *Performance Appraisal: Sistem yang tepat untuk menilai kinerja karyawan dan meningkatkan daya saing perusahaan*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2005)
- Saifuddin, Azwar. *Metode Penelitian*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar , 2003)
- Sangadji, Etta dan Sopiah. *Metodologi Penelitian: Pendekatan Praktis dalam Penelitian*, (Yogyakarta: Andi Yogyakarta, 2010)
- Stephen P. Robbins, dan Timothy A. Judge. *Organizational Behavior*, Ed. 12 (Jakarta: Penerbit Salemba Empat, 2008)
- Sugiyono, "Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D", (Bandung: CV. Alfabeta, 2016)
- Susan E. Jackson. *et al. Pengelolaan Sumber Daya Manusia* (Jakarta : Penerbit Salemba Empat, 2010)

- Syafrizal, Gama Dwi. “Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *turnover intention* serta dampaknya terhadap kinerja karyawan”. (Skripsi, Program Sarjana Universitas Dipenogoro Semarang, 2011)
- Sytrisno, Edy. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Ed. 1, (Jakarta: Kencana, 2009)
- Tika, P. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2006)
- Tyas, Dwining. “Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Turnover Intention pada Karyawan CV. Aneka Ilmu Semarang”. (Skripsi, Program Sarjana Universitas Negeri Semarang, 2015)
- Wibowo, *Manajemen Kinerja*, (Jakarta: Rajawali PERS, 2007)
- Yaqin, Muhammad Ainul. 2013. “Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Turnover Intention Karyawan Kjpp Toha, Okky, Heru dan Rekan cabang Surabaya”. Dalam jurnal Ilmu Manajemen, vo. 1, no. 2
- Yucel, Ilhami. 2012. “Examining the Relationship among Job Satisfaction, Organizational Commitment, and Turnover Intention: An Empirical Study”. Dalam Jurnal Internasional Bisnis dan Manajemen, vol. 7, no. 1
- Yuwalliatin, Sitty. 2006. “Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi, dan Komitmen terhadap Kinerja serta Pengaruhnya terhadap Keunggulan Kompetitif Dosen Unisula Semarang. EKOBIS, vol. 7, no. 2

A. Sejarah Singkat PT. Bank Syariah Mandiri

Sebagaimana diketahui, krisis ekonomi dan moneter sejak juli 1997, yang disusul dengan krisis multi dimensi termasuk panggung politik nasional, telah menimbulkan beragam dampak negatif yang sangat hebat terhadap seluruh sendi kehidupan masyarakat, tidak terkecuali dunia usaha. Dalam kondisi tersebut, industri perbankan nasional yang didominasi oleh bank-bank konvensional mengalami krisis luar biasa. Pemerintah akhirnya mengambil tindakan dengan merestrukturisasi dalam merekapitalisasi sebagian bank-bank di Indonesia. Salah satu bank konvensional, PT. Bank Susila Bakti (BSB) yang dimiliki oleh yayasan kesejahteraan pegawai (YKP), PT. Bank Dagang Negara dan PT. Mahkota Prestasi juga terkena dampak krisis. BSB berusaha keluar dari situasi tersebut dengan melakukan upaya *merger* dengan beberapa bank lainnya serta mengundang investor asing.

Pada saat bersama, pemerintah melakukan penggabungan (*merger*) empat bank (Bank Dagang Negara, Bank Bumi Daya, Bank Exim, dan Bapindo) menjadi satu bank baru bernama PT. Bank Mandiri (Persero) pada tanggal 13 juli 1999. Kebijakan penggabungan tersebut juga mendapatkan penempatan dan menetapkan PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk. sebagai pemilik mayoritas baru BSB, setelah ditindak lanjut dari keputusan *merger* Bank Mandiri melakukan konsolidasi serta membentuk tim pengembangan perbankan syariah. Pembentukan tim ini bertujuan untuk mengembangkan layanan perbankan syariah dikelompok perusahaan Bank Mandiri, sebagai respon atas diberlakukan UU No. 10 tahun 1998 yang memberi peluang bank umum untuk melayani transaksi syariah (*dual banking system*).

Tim pengembangan perbankan syariah memandang bahwa pemberlakuan UU tersebut merupakan momentum yang tepat untuk melakukan konversi PT. Bank Susila Bakti dari Bank konvensional menjadi Bank syariah. Oleh karena itu, tim pengembangan perbankan syariah segera mempersiapkan sistem infrastrukturnya sehingga kegiatan usaha berubah dari bank konvensional menjadi bank yang beroperasi berdasarkan prinsip syariah dengan nama PT. Bank Syariah Mandiri sebagai mana tercantum di 36 akta notaris sucipto, SH No. 23 tanggal 8 Desember 1999.

Perubahan kegiatan BSB menjadi Bank umum syariah dikukuhkan oleh gubernur Bank Indonesia melalui SK Gubernur BI No. 1/24/KEP.BI/1999, 25 oktober 1999. Selanjutnya, melalui surat keputusan Deputy Gubernur senior Bank Indonesia No. 1/1/KEP.DGS/1999, BI menyetujui perubahan nama menjadi PT. Bank Syariah Mandiri. Menyusul pengukuhan dan pengakuan legal tersebut, PT. Bank Syariah Mandiri secara resmi mulai beroperasi sejak Senin tanggal 25 Rajab 1420 H atau tanggal 1 November 1999.

PT. Bank Syariah Mandiri hadir, tampil dan tumbuh sebagai bank yang mampu memadukan idealisme usaha dengan nilai-nilai rohani yang melandasi kegiatan operasioalnya. Harmoni antara idealisme usaha dan nilai-nilai rohani inilah yang menjadi salah satu keunggulan Bank Syariah Mandiri dalam kiprahnya diperbankan Indonesia. BSM hadir untuk bersama membangun Indonesia menuju Indonesia yang lebih baik.

Azas didirikannya : Bank Syariah Mandiri kantor cabang Medan berazaskan syariat islam dan berlandaskan Al-Quran, Hadits, dan As-Sunnah yang shahih.

1. Visi dan Misi PT. Bank Syariah Mandiri

Adapun Visi dan Misi Bank Syariah Mandiri, yaitu:

Visi :

Memimpin pengembangan peradaban ekonomi yang mulia.

Misi :

1. Mewujudkan pertumbuhan dan keuntungan diatas rata-rata industri yang berkesinambungan.
2. Mengutamakan penghimpunan dana murah dan penyaluran pembiayaan pada segmen UMKM.
3. Mengembangkan manajemen talenta dan lingkungan kerja yang sehat.
4. Meningkatkan kepedulian terhadap masyarakat dan lingkungan.
5. Mengembangkan nilai-nilai syari'ah universal.

2. Produk PT. Bank Syariah Mandiri

PT. Bank Syariah Mandiri kantor cabang Area Medan Ahmad Yani untuk saat ini telah menyediakan beberapa pilihan yang diyakini akan menarik dan dapat memenuhi kebutuhan masyarakat. Adapun produk-produk yang ditawarkan oleh Bank Syariah Mandiri kantor cabang Area Medan Ahmad Yani adalah sebagai berikut:

1. Produk Tabungan

a) Tabungan BSM

Tabungan BSM adalah tabungan dalam mata uang rupiah yang penarikannya dapat dilakukan setiap saat selama jam kas dibuka di konter BSM atau melalui ATM.

b) BSM Tabungan Simpatik

BSM Tabungan Simpatik adalah tabungan berdasarkan prinsip *wadi'ah* yang penarikannya dapat dilakukan setiap saat berdasarkan syarat-syarat yang disepakati.

c) BSM Tabunganku

BSM Tabunganku adalah tabungan untuk perorangan dengan persyaratan mudah dan ringan yang diterbitkan secara bersama oleh bank-bank di Indonesia guna menumbuhkan budaya menabung serta meningkatkan kesejahteraan masyarakat.

d) BSM Tabungan Berencana

BSM Tabungan Berencana adalah tabungan berjangka yang memberikan nisbah bagi hasil berjenjang serta kepastian pencapaian target dana yang telah ditetapkan.

e) BSM Tabungan Investa Cendekia

BSM Tabungan Investa Cendekia adalah tabungan berjangka untuk keperluan uang pendidikan dengan jumlah setoran bulanan tetap (installment) dan dilengkapi dengan perlindungan asuransi.

f) BSM Tabungan Qurban

BSM Tabungan Qurban adalah tabungan dana dalam mata uang rupiah untuk tabungan pembelian hewan qurban.

g) BSM Tabungan Pensiun

BSM Tabungan Pensiun adalah simpanan dalam mata uang rupiah berdasarkan prinsip *mudharabah mutlaqah*, yang penarikannya dapat dilakukan setiap saat berdasarkan syarat-syarat dan ketentuan yang disepakati. Produk ini merupakan hasil kerjasama BSM dengan PT. Taspen yang diperuntukkan bagi pensiunan bagi Pegawai Negeri Indonesia.

h) BSM Tabungan Dollar

BSM Tabungan Dollar adalah tabungan dalam mata uang dollar (USD) yang penarikan dan setorannya dapat dilakukan setiap saat atau sesuai ketentuan BSM.

i) BSM Tabungan Mabror

BSM Tabungan Mabror adalah tabungan dalam mata uang rupiah untuk membantu pelaksanaan ibadah haji dan umrah.

2. Produk Giro

a) BSM Giro

BSM Giro adalah sarana penyimpanan dana dalam mata uang rupiah untuk kemudahan transaksi dengan pengelolaan berdasarkan prinsip *wadi'ah yad dhamanah*.

b) BSM Giro Valas

BSM Giro Valas adalah sarana penyimpanan dana dalam mata uang US Dollar untuk kemudahan transaksi dengan pengelolaan berdasarkan prinsip *wadi'ah yad dhamanah* untuk perorangan atau non-perorangan.

c) BSM Giro Singapore Dollar

BSM Giro Singapore Dollar adalah sarana penyimpanan dana dalam mata uang singapore dollar untuk kemudahan transaksi dengan pengelolaan berdasarkan prinsip *wadi'ah yad dhamanah* untuk perorangan atau non-perorangan.

d) BSM Giro Euro

BSM Giro Euro adalah sarana penyimpanan dana dalam mata uang dollar Eropa untuk kemudahan transaksi dengan pengelolaan berdasarkan prinsip *wadi'ah yad dhamanah* untuk perorangan atau non-perorangan.

3. Produk Deposito

a) BSM Deposito

BSM Deposito adalah investasi berjangka waktu tertentu dalam mata uang rupiah yang dikelola berdasarkan prinsip *Mudharabah Muthlaqah* untuk perorangan atau non-perorangan.

b) BSM Deposito Valas

BSM Deposito Valas adalah investasi berjangka waktu tertentu dalam mata uang dollar yang dikelola berdasarkan prinsip *Mudharabah Muthlaqah* untuk perorangan atau non-perorangan.

4. Pembiayaan Konsumer

a) BSM Implan

BSM Implan adalah pembiayaan konsumer dalam valuta rupiah yang diberikan oleh bank kepada karyawan tetap perusahaan yang pengajuannya dilakukan secara massal (kelompok).

Akad pembiayaan BSM Implan:

- Untuk pembelian barang digunakan akad *Wakalah wal Murabahah*.
- Untuk memperoleh manfaat atas jasa digunakan akad *Wakalah wal Ijarah*.

b) Pembiayaan Peralatan Kedokteran

Pembiayaan peralatan kedokteran adalah pemberian fasilitas pembiayaan kepada para profesional dibidang kedokteran/kesehatan untuk pembelian peralatan kedokteran.

Akad yang digunakan pada Pembiayaan peralatan kedokteran adalah akad *Murabahah*.

c) Pembiayaan Edukasi BSM

Pembiayaan Edukasi BSM adalah pembiayaan jangka pendek dan menengah yang digunakan untuk memenuhi kebutuhan uang masuk sekolah/ perguruan tinggi/ lembaga pendidikan lainnya atau uang pendidikan pada saat pendaftaran tahun ajaran/semester baru.

Akad yang digunakan Pembiayaan Edukasi BSM adalah akad *Ijarah*.

d) Pembiayaan kepada Pensiunan

Pembiayaan kepada pensiunan merupakan penyaluran fasilitas pembiayaan konsumen (termasuk untuk pembiayaan multiguna) kepada para pensiunan, dengan pembayaran angsuran dilakukan melalui pemotongan uang pensiunan langsung yang diterima oleh bank setiap bulan (pensiun bulanan).

Akad yang digunakan adalah akad *Murabahah* atau *Ijarah*.

e) Pembiayaan kepada Koperasi Karyawan untuk para anggota

Penyaluran pembiayaan kepada/melalui koperasi karyawan untuk pemenuhan kebutuhan para anggotanya (kolektif) yang mengajukan pembiayaan melalui koperasi karyawan.

f) Pembiayaan Griya BSM

Pembiayaan Griya BSM adalah pembiayaan jangka pendek, menengah, atau panjang untuk membiayai pembelian rumah tinggal (konsumer), baik baru maupun bekas, dilingkungan *developer* dengan sistem *Murabahah*.

Akad yang digunakan pembiayaan griya BSM adalah:

- Akad yang digunakan adalah akad *Murabahah*.
- Akad *Murabahah* adalah akad jual beli antara bank dan nasabah, dimana bank membeli barang yang dibutuhkan dan menjualnya kepada nasabah sebesar harga pokok ditambah dengan keuntungan margin yang disepakati.

g) Pembiayaan Griya BSM Bersubsidi

Pembiayaan Griya BSM Bersubsidi adalah pembiayaan untuk pemilikan atau pembelian rumah sederhana sehat (RS Sehat/RSH) yang dibangun oleh pengembang dengan dukungan fasilitas subsidi uang muka dari pemerintah.

Akad yang digunakan pada pembiayaan griya BSM bersubsidi adalah akad *Murabahah*.

h) Pembiayaan Kendaraan Bermotor

BSM Pembiayaan Kendaraan bermotor (PKB) merupakan pembiayaan untuk pembelian kendaraan bermotor dengan sistem akad *Murabahah*.

Pembiayaan yang dapat dikategorikan sebagai PKB adalah:

- Jenis kendaraan : mobil dan motor.
- Kondisi kendaraan : baru dan bekas.

5. Produk Emas

a) BSM Gadai Emas

BSM Gadai Emas adalah produk pembiayaan atas dasar jaminan berupa emas sebagai salah satu alternatif memperoleh uang tunai dengan cepat.

b) BSM Cicil Emas

BSM Cicil Emas adalah fasilitas yang disediakan oleh BSM untuk membantu nasabah untuk membiayai pembelian/kepemilikan emas berupa lantakan (batangan) dengan cara mudah punya emas dan menguntungkan.

Ketentuan jaminan Gadai Emas adalah sebagai berikut:

- Jaminan adalah barang yang menjadi objek pembiayaan (emas).
- Jaminan tidak dapat ditukar dengan agunan lain.
- Pengikatan jaminan dilakukan selama masa pembiayaan.
- Fisik jaminan disimpan di Bank.

6. Produk Haji dan Umrah

a) Tabungan Mabrur

Tabungan Mabrur adalah dalam mata uang rupiah untuk membantu pelaksanaan ibadah haji dan umrah.

b) Pembiayaan Umrah

Pembiayaan umrah adalah pembiayaan jangka pendek yang digunakan untuk memfasilitasi kebutuhan biaya perjalanan umrah namun tidak terbatas untuk tiket, akomodasi, dan persiapan biaya umrah lainnya dengan akad ijarah.

c) BSM Tabungan Mabrur Junior

BSM Tabungan Mabrur Junior adalah tabungan dalam mata uang rupiah untuk membantu pelaksanaan ibadah haji dan umrah.

Beberapa berkas penunjang perusahaan

- a. Aplikasi simpanan.
- b. Aplikasi pembiayaan.
- c. Slip setoran.
- d. Slip penarikan.

Correlations

		VAR00001	VAR00002	VAR00003	VAR00004	VAR00005
	Pearson Correlation	1	,623	,488	,328	,463
VAR00001	Sig. (2-tailed)		,003	,029	,157	,040
	N	20	20	20	20	20
	Pearson Correlation	,623**	1	,448*	,387	,439
VAR00002	Sig. (2-tailed)	,003		,048	,092	,053
	N	20	20	20	20	20
	Pearson Correlation	,488*	,448*	1	,693**	,668**
VAR00003	Sig. (2-tailed)	,029	,048		,001	,001
	N	20	20	20	20	20
	Pearson Correlation	,328	,387	,693**	1	,942**
VAR00004	Sig. (2-tailed)	,157	,092	,001		,000
	N	20	20	20	20	20
	Pearson Correlation	,463*	,439	,668**	,942**	1
VAR00005	Sig. (2-tailed)	,040	,053	,001	,000	
	N	20	20	20	20	20
	Pearson Correlation	,642**	,436	,559*	,604**	,693**
VAR00006	Sig. (2-tailed)	,002	,055	,010	,005	,001
	N	20	20	20	20	20
	Pearson Correlation	,215	,335	,404	,484*	,493*
VAR00007	Sig. (2-tailed)	,362	,149	,077	,031	,027
	N	20	20	20	20	20
	Pearson Correlation	,532*	,348	,427	,430	,537*
VAR00008	Sig. (2-tailed)	,016	,133	,060	,058	,015
	N	20	20	20	20	20
	Pearson Correlation	,256	,398	,590**	,764**	,672**
VAR00009	Sig. (2-tailed)	,277	,082	,006	,000	,001
	N	20	20	20	20	20
	Pearson Correlation	,449*	,448*	,638**	,423	,424
VAR00010	Sig. (2-tailed)	,047	,047	,002	,063	,062
	N	20	20	20	20	20
	Pearson Correlation	,692**	,671**	,801**	,825**	,867**
total_x	Sig. (2-tailed)	,001	,001	,000	,000	,000
	N	20	20	20	20	20

Correlations

		VAR00006	VAR00007	VAR00008	VAR00009	VAR00010
	Pearson Correlation	,642	,215	,532	,256	,449
VAR00001	Sig. (2-tailed)	,002	,362	,016	,277	,047
	N	20	20	20	20	20
	Pearson Correlation	,436 ^{**}	,335	,348 [^]	,398	,448
VAR00002	Sig. (2-tailed)	,055	,149	,133	,082	,047
	N	20	20	20	20	20
	Pearson Correlation	,559 [^]	,404 [^]	,427	,590 ^{**}	,638 ^{**}
VAR00003	Sig. (2-tailed)	,010	,077	,060	,006	,002
	N	20	20	20	20	20
	Pearson Correlation	,604	,484	,430 ^{**}	,764	,423 ^{**}
VAR00004	Sig. (2-tailed)	,005	,031	,058	,000	,063
	N	20	20	20	20	20
	Pearson Correlation	,693 [^]	,493	,537 ^{**}	,672 ^{**}	,424
VAR00005	Sig. (2-tailed)	,001	,027	,015	,001	,062
	N	20	20	20	20	20
	Pearson Correlation	1 ^{**}	,218	,407 [^]	,562 ^{**}	,700 ^{**}
VAR00006	Sig. (2-tailed)		,355	,075	,010	,001
	N	20	20	20	20	20
	Pearson Correlation	,218	1	,545	,518 [^]	,255 [^]
VAR00007	Sig. (2-tailed)	,355		,013	,019	,279
	N	20	20	20	20	20
	Pearson Correlation	,407 [^]	,545	1	,313	,356 [^]
VAR00008	Sig. (2-tailed)	,075	,013		,180	,124
	N	20	20	20	20	20
	Pearson Correlation	,562	,518	,313 ^{**}	1 ^{**}	,688 ^{**}
VAR00009	Sig. (2-tailed)	,010	,019	,180		,001
	N	20	20	20	20	20
	Pearson Correlation	,700 [^]	,255 [^]	,356 ^{**}	,688	1
VAR00010	Sig. (2-tailed)	,001	,279	,124	,001	
	N	20	20	20	20	20
	Pearson Correlation	,777 ^{**}	,595 ^{**}	,677 ^{**}	,760 ^{**}	,706 ^{**}
total_x	Sig. (2-tailed)	,000	,006	,001	,000	,001
	N	20	20	20	20	20

Correlations

		total_x
VAR00001	Pearson Correlation	,692
	Sig. (2-tailed)	,001
	N	20
VAR00002	Pearson Correlation	,671**
	Sig. (2-tailed)	,001
	N	20
VAR00003	Pearson Correlation	,801*
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	20
VAR00004	Pearson Correlation	,825
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	20
VAR00005	Pearson Correlation	,867*
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	20
VAR00006	Pearson Correlation	,777**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	20
VAR00007	Pearson Correlation	,595
	Sig. (2-tailed)	,006
	N	20
VAR00008	Pearson Correlation	,677*
	Sig. (2-tailed)	,001
	N	20
VAR00009	Pearson Correlation	,760
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	20
VAR00010	Pearson Correlation	,706*
	Sig. (2-tailed)	,001
	N	20
total_x	Pearson Correlation	1**
	Sig. (2-tailed)	
	N	20

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Correlations

		VAR00012	VAR00013	VAR00014	VAR00015	VAR00016
	Pearson Correlation	1	,685	,525	,371	,551
VAR00012	Sig. (2-tailed)		,001	,018	,107	,012
	N	20	20	20	20	20
	Pearson Correlation	,685**	1	,862**	,618**	,550*
VAR00013	Sig. (2-tailed)	,001		,000	,004	,012
	N	20	20	20	20	20
	Pearson Correlation	,525*	,862**	1	,699**	,593**
VAR00014	Sig. (2-tailed)	,018	,000		,001	,006
	N	20	20	20	20	20
	Pearson Correlation	,371	,618**	,699**	1	,894**
VAR00015	Sig. (2-tailed)	,107	,004	,001		,000
	N	20	20	20	20	20
	Pearson Correlation	,551*	,550*	,593**	,894**	1
VAR00016	Sig. (2-tailed)	,012	,012	,006	,000	
	N	20	20	20	20	20
	Pearson Correlation	,616**	,608**	,623**	,587**	,695**
VAR00017	Sig. (2-tailed)	,004	,004	,003	,006	,001
	N	20	20	20	20	20
	Pearson Correlation	,403	,476*	,574**	,368	,283
VAR00018	Sig. (2-tailed)	,078	,034	,008	,111	,227
	N	20	20	20	20	20
	Pearson Correlation	,464*	,629**	,521*	,337	,122
VAR00019	Sig. (2-tailed)	,039	,003	,018	,147	,608
	N	20	20	20	20	20
	Pearson Correlation	,621**	,782**	,834**	,703**	,669**
VAR00020	Sig. (2-tailed)	,003	,000	,000	,001	,001
	N	20	20	20	20	20
	Pearson Correlation	,732**	,797**	,778**	,580**	,645**
VAR00021	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,007	,002
	N	20	20	20	20	20
	Pearson Correlation	,772**	,892**	,882**	,774**	,764**
total_y	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000
	N	20	20	20	20	20

Correlations

		VAR00017	VAR00018	VAR00019	VAR00020	VAR00021
VAR00012	Pearson Correlation	,616	,403 ^{**}	,464	,621	,732
	Sig. (2-tailed)	,004	,078	,039	,003	,000
	N	20	20	20	20	20
VAR00013	Pearson Correlation	,608 ^{**}	,476	,629 ^{**}	,782 ^{**}	,797 [*]
	Sig. (2-tailed)	,004	,034	,003	,000	,000
	N	20	20	20	20	20
VAR00014	Pearson Correlation	,623 [*]	,574 ^{**}	,521	,834 ^{**}	,778 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	,003	,008	,018	,000	,000
	N	20	20	20	20	20
VAR00015	Pearson Correlation	,587	,368 ^{**}	,337 ^{**}	,703	,580 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	,006	,111	,147	,001	,007
	N	20	20	20	20	20
VAR00016	Pearson Correlation	,695 [*]	,283 [*]	,122 ^{**}	,669 ^{**}	,645
	Sig. (2-tailed)	,001	,227	,608	,001	,002
	N	20	20	20	20	20
VAR00017	Pearson Correlation	1 ^{**}	,382 ^{**}	,225 ^{**}	,703 ^{**}	,756 ^{**}
	Sig. (2-tailed)		,097	,340	,001	,000
	N	20	20	20	20	20
VAR00018	Pearson Correlation	,382	1 [*]	,610 ^{**}	,675	,441
	Sig. (2-tailed)	,097		,004	,001	,052
	N	20	20	20	20	20
VAR00019	Pearson Correlation	,225 [*]	,610 ^{**}	1 [*]	,634	,373
	Sig. (2-tailed)	,340	,004		,003	,105
	N	20	20	20	20	20
VAR00020	Pearson Correlation	,703 ^{**}	,675 ^{**}	,634 ^{**}	1 ^{**}	,742 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	,001	,001	,003		,000
	N	20	20	20	20	20
VAR00021	Pearson Correlation	,756 ^{**}	,441 ^{**}	,373 ^{**}	,742 ^{**}	1 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	,000	,052	,105	,000	
	N	20	20	20	20	20
total_y	Pearson Correlation	,777 ^{**}	,641 ^{**}	,612 ^{**}	,926 ^{**}	,870 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	,000	,002	,004	,000	,000
	N	20	20	20	20	20

Correlations

		total_y
VAR00012	Pearson Correlation	,772
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	20
VAR00013	Pearson Correlation	,892**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	20
VAR00014	Pearson Correlation	,882*
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	20
VAR00015	Pearson Correlation	,774
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	20
VAR00016	Pearson Correlation	,764
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	20
VAR00017	Pearson Correlation	,777**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	20
VAR00018	Pearson Correlation	,641
	Sig. (2-tailed)	,002
	N	20
VAR00019	Pearson Correlation	,612
	Sig. (2-tailed)	,004
	N	20
VAR00020	Pearson Correlation	,926**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	20
VAR00021	Pearson Correlation	,870**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	20
total_y	Pearson Correlation	1**
	Sig. (2-tailed)	
	N	20

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

LAMPIRAN 3

FREKUENSI RESPONDEN

No.	Jenis Kelamin	Usia	Pendidikan	Lama Bekerja	Jabatan
1	1	2	3	3	2
2	2	2	1	2	1
3	2	3	3	2	2
4	2	3	3	2	2
5	1	3	3	2	3
6	2	2	3	3	2
7	1	3	2	3	3
8	1	2	2	3	3
9	2	3	3	3	3
10	1	2	2	2	2
11	1	2	3	3	2
12	2	3	1	2	2
13	2	2	3	3	3
14	2	2	3	3	2
15	1	3	3	3	2
16	2	3	2	3	3
17	1	3	3	3	2
18	2	2	3	3	3
19	2	3	2	2	2
20	2	2	3	3	3

1. Tabel Jenis Kelamin

No.	Keterangan	Frekuensi
1	Pria	8
2	Wanita	12

2. Tabel Usia

No.	Keterangan	Frekuensi
1	21-30 tahun	0
2	31-40 tahun	10
3	41-50 tahun	10
4	>50 tahun	0

3. Tabel Pendidikan

No.	Keterangan	Frekuensi
1	SMA/Sederajat	2
2	D3	5
3	S1	13
4	S2	0
5	S3	0
6	dan lainnya	0

4. Tabel Lama Bekerja

No.	Keterangan	Frekuensi
1	<1 tahun	0
2	1-5 tahun	7
3	5-10 tahun	13

5. Tabel Jabatan

No.	Keterangan	Frekuensi
1	Operator	1
2	Marketing	11
3	Operasional	8

LAMPIRAN 4

Statistics

		Jenis Kelamin	Usia	Pendidikan	Lama Bekerja	Jabatan
N	Valid	20	20	20	20	20
	Missing	0	0	0	0	0

Frequency Table

Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	8	40,0	40,0	40,0
	Perempuan	12	60,0	60,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	31 - 40 Tahun	10	50,0	50,0	50,0
	41 - 50 Tahun	10	50,0	50,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

Pendidikan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
SMA/ Sederajat	2	10,0	10,0	10,0
D3	5	25,0	25,0	35,0
S1	13	65,0	65,0	100,0
Total	20	100,0	100,0	

Lama Bekerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1- 5 Tahun	7	35,0	35,0	35,0
5 - 10 Tahun	13	65,0	65,0	100,0
Total	20	100,0	100,0	

Jabatan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Operator	1	5,0	5,0	5,0
Marketing	11	55,0	55,0	60,0
Operasional	8	40,0	40,0	100,0
Total	20	100,0	100,0	

CORRELATIONS

Correlations

		total Y	total X
Pearson Correlation	total Y	1,000	,762
	total X	,762	1,000
Sig. (1-tailed)	total Y	.	,000
	total X	,000	.
N	total Y	20	20
	total X	20	20

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	total X ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: total keinginan keluar

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics	
					R Square Change	F Change
1	,762 ^a	,580	,557	4,95454	,580	24,848

Model Summary^b

Model	Change Statistics			Durbin-Watson
	df1	df2	Sig. F Change	
1	1 ^a	18	,000	1,391

a. Predictors: (Constant), total kepuasan kerja

b. Dependent Variable: total keinginan keluar

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	609,946	1	609,946	24,848	,000 ^b
	Residual	441,854	18	24,547		
	Total	1051,800	19			

a. Dependent Variable: total keinginan keluar

b. Predictors: (Constant), total kepuasan kerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,427	6,410		,535	,599
	total X	,916	,184	,762	4,985	,000

Coefficients^a

Model	95,0% Confidence Interval for B		Correlations			Collinearity Statistics	
	Lower Bound	Upper Bound	Zero-order	Partial	Part	Tolerance	
1	(Constant)	-10,041	16,895				
	total X	,530	1,302	,762	,762	,762	1,000

Coefficients^a

Model			Collinearity Statistics
			VIF
1	(Constant)		
	total X		1,000

a. Dependent Variable: total keinginan keluar

Coefficient Correlations^a

Model			total X
1	Correlations	total X	1,000
	Covariances	total X	,034

a. Dependent Variable: total keinginan keluar

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions	
				(Constant)	total X
1	1	1,985	1,000	,01	,01
	2	,015	11,485	,99	,99

a. Dependent Variable: total keinginan keluar

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	26,3331	43,7418	34,9000	5,66590	20
Std. Predicted Value	-1,512	1,561	,000	1,000	20
Standard Error of Predicted Value	1,110	2,091	1,533	,329	20
Adjusted Predicted Value	27,0173	44,5530	34,9675	5,64519	20
Residual	-8,49556	14,00193	,00000	4,82239	20
Std. Residual	-1,715	2,826	,000	,973	20
Stud. Residual	-1,760	2,962	-,006	1,020	20
Deleted Residual	-8,94817	15,37651	-,06749	5,29875	20
Stud. Deleted Residual	-1,880	4,019	,046	1,207	20
Mahal. Distance	,003	2,435	,950	,829	20
Cook's Distance	,000	,431	,049	,098	20
Centered Leverage Value	,000	,128	,050	,044	20

a. Dependent Variable: total keinginan keluar

RELIABILITY

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,901	10

Case Processing Summary

	N	%
Valid	20	100,0
Cases Excluded ^a	0	,0
Total	20	100,0

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

Case Processing Summary

	N	%
Valid	20	100,0
Cases Excluded ^a	0	,0
Total	20	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,932	10

REGRESSION

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
total Y	34,9000	7,44029	20
total X	34,3500	6,18381	20

Correlations

		total Y	total X
Pearson Correlation	total Y	1,000	,762
	total X	,762	1,000
Sig. (1-tailed)	total Y	.	,000
	total X	,000	.
N	total Y	20	20
	total X	20	20

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	total X ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: total keinginan keluar

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics	
					R Square Change	F Change
1	,762 ^a	,580	,557	4,95454	,580	24,848

Model Summary^b

Model	Change Statistics			Durbin-Watson
	df1	df2	Sig. F Change	
1	1 ^a	18	,000	1,391

a. Predictors: (Constant), total kepuasan kerja

b. Dependent Variable: total keinginan keluar

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	609,946	1	609,946	24,848	,000 ^b
	Residual	441,854	18	24,547		
	Total	1051,800	19			

a. Dependent Variable: total keinginan keluar

b. Predictors: (Constant), total kepuasan kerja

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	3,427	6,410		,535	,599
	total X	,916	,184	,762	4,985	,000

Coefficients^a

Model	95,0% Confidence Interval for B		Correlations			Collinearity Statistics	
	Lower Bound	Upper Bound	Zero-order	Partial	Part	Tolerance	
1	(Constant)	-10,041	16,895				
	total X	,530	1,302	,762	,762	,762	1,000

Coefficients^a

Model			Collinearity Statistics
			VIF
1	(Constant)		
	total X		1,000

a. Dependent Variable: total Y

Coefficient Correlations^a

Model			total X
1	Correlations	total X	1,000
	Covariances	total X	,034

a. Dependent Variable: total Y

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions	
				(Constant)	total X
1	1	1,985	1,000	,01	,01
	2	,015	11,485	,99	,99

a. Dependent Variable: total keinginan keluar

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	26,3331	43,7418	34,9000	5,66590	20
Std. Predicted Value	-1,512	1,561	,000	1,000	20
Standard Error of Predicted Value	1,110	2,091	1,533	,329	20
Adjusted Predicted Value	27,0173	44,5530	34,9675	5,64519	20
Residual	-8,49556	14,00193	,00000	4,82239	20
Std. Residual	-1,715	2,826	,000	,973	20
Stud. Residual	-1,760	2,962	-,006	1,020	20
Deleted Residual	-8,94817	15,37651	-,06749	5,29875	20

Stud. Deleted Residual	-1,880	4,019	,046	1,207	20
Mahal. Distance	,003	2,435	,950	,829	20
Cook's Distance	,000	,431	,049	,098	20
Centered Leverage Value	,000	,128	,050	,044	20

a. Dependent Variable: total keinginan keluar

Npar-Tests

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		20
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	4,82239126
	Absolute	,229
Most Extreme Differences	Positive	,229
	Negative	-,119
Kolmogorov-Smirnov Z		1,023
Asymp. Sig. (2-tailed)		,247

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.