



PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL, KEPUASAN KERJA, DAN IKLIM ORGANISASI TERHADAP *TURNOVER INTENTION* (STUDI KASUS KARYAWAN PEGADAIAN CABANG PEMBANTU SYARIAH (CPS) RANTAU PRAPAT DAN UNIT PELAYANAN CABANG (UPC) KOTAPINANG)

Khoiriyah Handayani Dasopang¹, Nurlaila², Rahmat Daim Harahap³

^{1,2,3}Universitas Islam Negeri Sumatera Utara

e-mail: *¹khoiriyahhandayanidasopang1@gmail.com, ²nurlaila@uinsu.ac.id,
³rahmatdaimharahap@uinsu.ac.id

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah kompensasi finansial, Kepuasan Kerja dan Iklim Organisasi berpengaruh terhadap Turnover Intention karyawan pada Kasus Karyawan Pegadaian Cabang Pembantu Syariah (CPS) Rantau Prapat Dan Unit Pelayanan Cabang (UPC) Kotapinang), Metode penelitian ini adalah penelitian kuantitatif, Lokasi penelitian yang diteliti adalah Cabang Pembantu Syariah (CPS) Rantau Prapat Dan Unit Pelayanan Cabang (UPC) Kotapinang). Populasi dalam penelitian ini adalah 32 karyawan Pegadaian Cabang Pembantu Syariah (CPS) Rantau Prapat Dan Unit Pelayanan Cabang (UPC) Kotapinang), Sampel yang diambil adalah seluruh para Cabang Pegadaian Pembantu Syariah (CPS) Rantau Prapat Dan Unit Pelayanan Cabang (UPC) Kotapinang) yang berjumlah 32 orang, teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini adalah, Kompensasi finansial memiliki pengaruh terhadap Turnover Intention karyawan hal ini terlihat dari hasil uji t dimana $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2.340 > 2.048$) dan taraf signifikansi yang lebih kecil 0.05 (0.0383). Untuk Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Turnover intention dilihat dari $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3.497 > 2.048$) dan taraf signifikansi yang lebih kecil 0.05 (0.005). Iklim Organisasi berpengaruh terhadap Turnover Intention dilihat dari $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2.889 > 2.048$). Sedangkan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($7.750 > 2.946$) dan taraf signifikan yang lebih kecil dari 0.05 yakni 0.000 ($0.004 < 0.05$), hal ini menunjukkan pengaruh kompensasi finansial, Kepuasan Kerja dan Iklim Organisasi berpengaruh dan signifikan terhadap Turnover Intention karyawan Pegadaian CPS Rantau Prapat dan UPC Kotapinang, dengan nilai koefisien determinasi sebesar 0.659 atau 65.9% dan sisanya 34.1% yang dijelaskan oleh variabel-variabel di luar penelitian.

Kata Kunci : Kompensasi Finansial, Kepuasan Kerja, Iklim Organisasi dan Turnover Intention

Abstract

The purpose of this study was to find out whether financial compensation, job satisfaction and organizational climate affect employee turnover intention in the case of employees of the Pegadaian Syariah Sub-Branch (CPS) Rantau Prapat and Branch Service Unit (UPC) Kotapinang). This research method is a quantitative study. The research locations studied were Rantau Prapat Sharia Sub-Branch (CPS) and Kotapinang Branch Service Unit (UPC). The population in this study were 32 employees of Rantau Prapat Sharia Sub-Branch Pawnshops (CPS) and Kotapinang Branch Service Units (UPC). The samples taken were all Rantau Prapat Sharia Pawnshop Branches and Kotapinang Branch Service Units (UPC), which totaled 32 people, the data analysis technique used in this study was multiple linear regression analysis. The results of this study are, financial compensation has an influence on employee turnover intention. This can be seen from the results of the t test where $t_{count} > t_{table}$ ($2.340 > 2.048$) and a smaller significance level of 0.05 (0.0383). For Job Satisfaction has an effect on Turnover intention seen from $t_{count} > t_{table}$ ($3.497 > 2.048$) and a smaller significance level of 0.05 (0.005). Organizational Climate influences Turnover Intention seen

from $t_{count} > t_{table}$ ($2,889 > 2,048$). While the value of $F_{count} > F_{table}$ ($7,750 > 2,946$) and a significant level that is smaller than 0.05, namely 0.000 ($0.004 < 0.05$), this shows the effect of financial compensation, Job Satisfaction and Organizational Climate has a significant and significant effect on Turnover Intention of Pegadaian CPS Rantau Prapat employees and UPC Kotapinang, with a coefficient of determination of 0.659 or 65.9% and the remaining 34.1% which is explained by variables outside the study.

Keywords: Financial Compensation, Job Satisfaction, Organizational Climate and Turnover Intention

PENDAHULUAN

Pada suatu organisasi pegadaian syariah yaitu suatu organisasi keuangan yang bukan bank dan akan digunakan kepada rakyat yang penghasilannya sedang berada dibawah dan menginginkan dana pada tempo yang cepat. Awal mula pegadaian syariah muncul di jakarta yang mempunyai nama yaitu unit pelayanan gadai syariah pada cabang dwi sartika. Kemudian mengikuti pada kota yogyakarta, kota semarang, kota makassar, dan kota surakarta. Pada pegadaian syariah telah meraih 611 jumlah gerai di negara indonesia, yang terdapat 528 kantor unit juga terdapat 83 cabang. Untuk menjalankan operasionalnya pegadaian syariah berdasarkan dengan prinsip syariah contohnya dengan cara tata kelola yang baru seperti efisiensi, juga efektifitas dengan menjalankan syariat islam.

Pada pegadaian unit syariah kotapinang yaitu suatu sistem penyaluran kepada pegadaian syariah pada negara indonesia. Awal mula pegadaian unit syariah kotapinang muncul 27 mei tahun 2017. Untuk tanggung jawab pada perusahaan tersebut ialah dengan adanya PC (Pemimpin Cabang Pada Layanan Syariah), PBTk (Proses Bisnis Tenaga Kerja), Bendahara, Penaksir juga sekuriti.

Menurut Kreitner dan Kinicki kepuasan kerja adalah sebagai respon efektif terhadap berbagai segi pekerjaan seseorang. Pada kinerja karyawan pegadaian cabang syariah kotapinang telah sedang membaik akan tetapi ada halnya yang sebagian nasabah merasa kurang baik dengan pelayanan pada pekerjaan karyawan tersebut maka akan terdapatnya pekerjaan yang kurang baik sesuai yang telah diinginkan pelanggan.

Dengan hal tersebut maka peneliti akan membuktikan dengan hasil wawancara kepada bapak Rahmad Riduan Nasution yang bertugas sebagai PBTk (Proses Bisnis Tenaga Kerja) di pegadaian unit syariah kotapinang dengan membuktikan adanya jumlah karyawan yang merasa tiada cukup maka dengan hal tersebut sifatnya akan menjadi kurang profesional untuk menjalankan tugasnya kepada nasabah.

Pada dasarnya di dalam segi pemikiran pola manusia terdapat kekayaan yang sangat penting serta mempunyai tempat yang hebat untuk dimiliki. Namun, sedikit manusia ada yang mendapatkan kekecewaan saat melakukan kewajibannya pada suatu organisasi telah diakibatkan pada kelompok karyawan kecil. Kecuali karyawan yang mulai mengetahui dan menguji pribadi mereka untuk mendapatkan perubahan yang lebih baik dari dahulu serta menentukan untuk berhenti dalam pekerjaan dari perusahaan dan bekerja di suatu perusahaan yang hanya untuk menyampaikan tingkat jabatan untuk lebih baik. Kemauan ingin pindah (*turnover intention*) adalah sesuatu mula dari karyawan untuk menentukan berhenti dalam bekerja. Manajemen yaitu suatu sumber daya manusia agar mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dengan melalui suatu manajemen maka proses pengintegrasian nya ialah dengan sumber daya atau tugas agar tercapainya tujuan organisasi. Manajemen pada sumber daya manusia yaitu suatu penilaian pada suatu pengelola karyawan. Pada sumber daya manajemen manusia ada yang tentang penyusunan karyawan, pengembangan karyawan, evaluasi kerja, pengelolaan karir dan hubungan tentang ketenagakerjaan.

Dalam penelitian ini dilaksanakan agar dapat memahami dan menyelidiki faktor-faktor timbulnya *turnover intention* dalam perusahaan. Dengan demikian, disampaikan agar menghemat biaya dan kesusahan yang dialami perusahaan. Sebagai halnya yang ditemukan

dalam jumlah turnover intention di Benua Asia menghadapi peningkatan yang cukup relevan, saat dalam dilakukannya Masyarakat Ekonomi ASEAN (MEA) pada tahun 2015. Pada sumber daya manajemen manusia adalah suatu pemimpin yang harus bisa berhasil dari pada pengetahuan yang lama maka akan selalu ingin mempunyai pengetahuan baik pada suatu sifat masyarakat. Edy Sutrisno mengatakan bahwa sumber daya manusia yaitu suatu bentuk ketenagakerjaan pada setiap manusia untuk selalu memberikan jasa dan maksud dalam kegiatan agar memastikan bahwa sumber daya manusia tersebut telah digunakan secara adil dan efektif untuk suatu organisasi, kepentingan individu, dan masyarakat.

Pada semua sistem yang dimana perusahaan harus menjalankan misi dengan tujuan agar karyawan ingin mencapai sebuah tujuan maka harus mengelola semua sumber daya tersebut. Untuk semua manajemen yang sifatnya ingin cepat berkembang pada organisasi sangatlah susah ingin diterangkan.

METODE PENELITIAN

Pendekatan penelitian yang akan digunakan pada penelitian ini ialah penelitian lapangan dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Pendekatan kuantitatif ialah penelitian yang akan dilakukan dengan mengumpulkan data yang berupa angka, lalu dianalisis dan diolah untuk menghasilkan suatu informasi yang ilmiah dibalik angka-angka tersebut. Pada penelitian kuantitatif ini harus benar-benar menggunakan pola pikir yang terukur, dengan kerangka teori yang harus dirumuskan secara spesifik, dan bertujuan untuk menyusun suatu generalisasi.

Populasi adalah jumlah dari keseluruhan atas cabang dan unit yang dianalisa dan mempunyai ciri-ciri yang akan diduga. Populasi juga merupakan suatu wilayah untuk generalisasi yang terdiri atas subyek ataupun objek dan mempunyai karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti agar supaya dipelajari dan ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Pegadaian Cabang Pembantu Syariah (UPC) Rantau Prapat yang berjumlah 25 karyawan dan karyawan Unit Pelayanan Cabang (UPC) Kotapinang yang berjumlah 7 karyawan maka hasilnya menjadi 32 karyawan.

Sampel yaitu bagian dari karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Adapun dalam penelitian ini menggunakan teknik sampel jenuh. Sampel jenuh merupakan teknik untuk penentuan sampel apabila semua anggota atau populasi harus digunakan sebagai sampel. Maka hal ini harus didasarkan dengan jumlah pada populasi yang relatif cukup kecil ataupun kurang dari 100. Maka dapat ditemukan sampel didalam penelitian ini ialah 32 karyawan, yang dimana pada karyawan Pegadaian Cabang Pembantu Syariah (UPC) Rantau Prapat berjumlah 25 karyawan dan karyawan Unit Pelayanan Cabang (UPC) Kotapinang berjumlah 7 karyawan.

Didalam penelitian ini teknik untuk pengumpulan data menggunakan pendekatan kuisioner, yang dimana kuisioner adalah suatu teknik untuk pengumpulan data dengan formulir yang sifatnya pertanyaan yang akan dibuat dengan cara tertulis kepada karyawan untuk menghasilkan jawaban yang diperlukan peneliti. Kuisioner ini akan diberikan kepada seluruh karyawan Cabang Pembantu Syariah (UPC) Rantau Prapat yang berjumlah 25 karyawan dan Unit Pelayanan Cabang (UPC) Kotapinang yang berjumlah 7 karyawan maka hasilnya menjadi 32 karyawan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara kompensasi finansial, Kepuasan Kerja dan Iklim Organisasi terhadap *Turnover intention* karyawan pada Pegadaian CPS Rantau Prapat dan UPC Kotapinang, dari hasil penelitian terlihat secara bersama-sama kompensasi finansial, Kepuasan Kerja dan Iklim Organisasi berpengaruh terhadap *Turnover intention*, jumlah responden dalam penelitian ini adalah 32 responden, dari angket yang disebar semua pernyataan bernilai valid dan reliabel, adapun pembahasan dari hasil penelitian adalah :

1. Pengaruh Kompensasi Finansial terhadap *Turnover Intention* karyawan Pegadaian CPS Rantau Prapat dan UPC Kotapinang

Turnover intention yaitu sebuah kecenderungan atau niat dari karyawan suatu perusahaan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya secara sukarela atau pindah dari satu tempat kerja ke tempat kerja yang lain menurut pilihannya sendiri. hal ini cukup sering kita jumpai pada perusahaan-perusahaan baik skala kecil dan besar. Berhentinya seorang karyawan tentu disebabkan oleh berbagai hal salah satunya yaitu kompensasi finansial. Dalam penelitian ini Kompensasi finansial memiliki pengaruh terhadap *turnover Intention*, pada karyawan Pegadaian CPS Rantau Prapat dan UPC Kotapinang hal ini membuktikan bahwa H_{a1} diterima H_{o1} ditolak. Hal ini dapat kita lihat dari hasil uji parsial yang telah dilakukan. Dimana hasil uji t yaitu t hitung $>$ t tabel ($2.340 > 2.048$) dan taraf signifikansi yang lebih kecil 0.05 (0.0383). Artinya dalam penelitian ini H_{o1} ditolak dan H_{a1} diterima : kompensasi finansial berpengaruh terhadap *turnover intention* Karyawan Pegadaian CPS Rantau Prapat dan UPC Kotapinang dan penelitian ini menerima hipotesis bahwa kompensasi finansial berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Laksmi Siti Dwi Irvianti dan Renno Eka Verina yang mengatakan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara stres kerja dan kompensasi terhadap *turnover intention*.

2. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention* Karyawan Pegadaian CPS Rantau Prapat dan UPC Kotapinang

Salah satu faktor seorang karyawan untuk berhenti dari kerjanya yaitu faktor kepuasan kerja. Wexley dan Yukl berpendapat bahwa kepuasan kerja sebagai “*the way an employee feels about his or her job*”. Artinya kepuasan kerja adalah cara pegawai merasakan dirinya atau pekerjaannya. Perasaan prinsip menyokong atau tidak menyokong dalam diri pegawai prinsip berhubungan dengan pekerjaan maupun kondisi dirinya. Perasaan prinsip berhubungan dengan pekerjaan melibatkan aspek-aspek seperti upaya, kesempatan pengembangan hubungan dengan pegawai lain, penempatan kerja, dan struktur organisasi. Sementara itu, perasaan prinsip berhubungan dengan dirinya antara lain berupa umur, kondisi kesehatan, kemampuan dan pendidikan. Dalam penelitian ini Kepuasan Kerja berpengaruh dan signifikan terhadap *turnover intention*, hal ini membuktikan bahwa H_{a2} diterima dan H_{o2} ditolak. Hal ini dibuktikan berdasarkan uji parsial yang dilakukan penelitian ini menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh dan signifikan terhadap *turnover intention* dilihat dari t hitung $>$ t tabel ($3.497 > 2.048$) dan taraf signifikansi yang lebih kecil 0.05 (0.005), maka kesimpulan yang dapat diambil adalah bahwa H_{a2} diterima dan H_{o2} ditolak. Ini berarti kepuasan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan Pegadaian CPS Rantau Prapat dan UPC Kotapinang. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Arief Rachman Hakim dan R. Joko Sugiharjo yang mengatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention*.

3. Pengaruh Iklim Organisasi terhadap *Turnover Intention* Karyawan Pegadaian CPS Rantau Prapat dan UPC Kotapinang

Selain dari kompensasi finansial dan kepuasan kerja, iklim organisasi juga menjadi salah satu faktor yang menyebabkan seorang karyawan untuk resign dari pekerjaannya. Ada dua aspek aturan yang penting harus diperhatikan dalam iklim organisasi, yaitu tempat kerja itu sendiri dan perlakuan aturan yang diterima manajemen. Karyawan merasakan bahwa iklim organisasi tertentu menyenangkan bila mereka melakukan sesuatu aturan berguna yang memberikan kemanfaatan pribadi. Dengan demikian aturan iklim organisasi

diciptakan untuk memegang peranan penting dalam kemampuan organisasi menciptakan tujuannya. Iklim organisasi adalah lingkungan manusia yang dimana karyawan harus mengerjakan pekerjaan mereka. Iklim organisasi merupakan sebuah konsep aturan yang menggambarkan suasana lingkungan organisasi aturan yang dirasakan anggotanya selama mereka beraktivitas dalam rangka tercapainya tujuan organisasi. Dalam penelitian ini Iklim Organisasi berpengaruh dan signifikan terhadap *turnover intention*, pada karyawan pegadaian syariah CPS Rantau Prapat dan UPC Kotapinang. Hal ini membuktikan bahwa H_a3 diterima dan H_o3 ditolak. penelitian ini menunjukkan t tabel untuk variabel Iklim Organisasi adalah 2.889 dan taraf signifikan 0.0491, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Iklim Organisasi berpengaruh terhadap *turnover intention* dilihat dari t hitung $> t$ tabel ($2.889 > 2.048$) dan taraf signifikansi yang lebih kecil 0.05 yaitu 0.0491, artinya dalam penelitian ini H_o3 ditolak dan H_a3 diterima : Iklim Organisasi berpengaruh terhadap *turnover intention* pada karyawan Pegadaian CPS Rantau Prapat dan UPC Kotapinang. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Samroatu Sa'adah dan Arif Partono Prasetyo yang menyimpulkan bahwa iklim organisasi berpengaruh positif terhadap *turnover intention*. Iklim organisasi yang meliputi *structure, standards, responsibility, recognition, support, commitment* berada pada kategori kondusif. Prinsip motivasi kerja *want for action, want for affiliation, want for power* berada pada kategori tinggi. Prinsip kinerja pegawai meliputi kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektifitas, dan kemandirian berada pada kategori tinggi. Iklim organisasi mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja pegawai yang ditunjukkan oleh hasil perhitungan dan analisis data bahwa iklim organisasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan analisis korelasi berada pada kategori rendah, dengan demikian peningkatan iklim organisasi pegawai akan diikuti oleh peningkatan kinerja pegawai.

4. Pengaruh Kompensasi Finansial, Kepuasan Kerja, dan Iklim Organisasi terhadap *Turnover Intention* Karyawan Pegadaian CPS Rantau Prapat dan UPC Kotapinang

Berdasarkan hasil penelitian kompensasi finansial, kepuasan kerja dan iklim organisasi mempengaruhi *turnover intention*. Hal ini dapat kita lihat dari perolehan F /hitung-sebesar 7,750 dan signifikansi sebesar 0,004. Dapat dilihat bahwa nilai signifikansi dari tabel diatas lebih kecil dari nilai 0,05 dan nilai F hitung lebih besar dari nilai F tabel yaitu 2.946 . Hal ini menunjukkan adanya pengaruh kompensasi finansial, Kepuasan Kerja dan Iklim Organisasi berpengaruh dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan Pegadaian CPS Rantau Prapat dan UPC Kotapinang. Perusahaan harus lebih memberikan perhatian mengenai kompensasi finansial karyawan khususnya pada bonus dan insentif sesuai dengan kinerja dari karyawan tersebut. Pemberian bonus dan insentif yang sesuai dengan kebutuhan hidup dan tanggung jawab pekerjaan yang dilakukan karyawan membuat karyawan merasa dihargai kerja nya dan membuat karyawan betah dan lebih bersemangat dalam bekerja. Selain kompensasi finansial, perusahaan juga harus memperhatikan kepuasan kerja dari karyawan dan iklim organisasi di perusahaan. Lingkungan kerja yang nyaman dan tentram serta memberikan penerangan yang memadai di ruang kerja agar karyawan tetap fokus pada pekerjaannya. Dengan pemenuhan hal tersebut maka karyawan akan lebih merasa senang dan puas terhadap lingkungan kerjanya. Sehingga karyawan akan merasa puas dan tetap bertahan di perusahaan dan tidak mempunyai keinginan untuk keluar dari perusahaan tersebut. Iklim organisasi sendiri memiliki pengaruh yang sangat baik dalam meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini disebabkan oleh situasi yang di mana para anggotanya senang bekerja, saling membantu, dan memiliki keterbukaan satu sama lain dan terciptanya banyak peluang kreatif yang mendorong kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Dari hasil uji analisis data yang telah dilakukan untuk pengaruh kompensasi finansial, kepuasan kerja, dan iklim organisasi terhadap *turnover intention*, pada karyawan Pegadaian CPS Rantau Prapat dan UPC Kotapinang maka dapat kita Tarik kesimpulan sebagai berikut ini :

1. Dalam penelitian ini kompensasi finansial memiliki pengaruh terhadap *turnover intention*, pada karyawan Pegadaian CPS Rantau Prapat dan UPC Kotapinang hal ini membuktikan bahwa H_{a1} diterima H_{o1} ditolak.
2. Dalam penelitian ini kepuasan kerja berpengaruh dan signifikan terhadap *turnover intention*, hal ini membuktikan bahwa H_{a2} diterima dan H_{o2} ditolak.
3. Dalam penelitian ini iklim organisasi berpengaruh dan signifikan terhadap *turnover intention*, pada karyawan pegadaian syariah CPS Rantau Prapat dan UPC Kotapinang. Hal ini membuktikan bahwa H_{a3} diterima dan H_{o3} ditolak.
4. Dalam penelitian ini kompensasi finansial, kepuasan kerja, dan iklim organisasi berpengaruh secara simultan terhadap *turnover intention* Karyawan Pegadaian CPS Rantau Prapat dan UPC Kotapinang, dari hasil ini bahwa pernyataan H_{a4} diterima dan H_{o4} ditolak.

SARAN

Adapun saran yang penulis berikan dalam penelitian ini adalah :

1. Diharapkan kepada perusahaan dalam penelitian ini kompensasi finansial lebih berpengaruh terhadap *turnover intention* dibandingkan iklim organisasi dan kepuasan kerja, artinya untuk karyawan Pegadaian CPS Rantau Prapat dan UPC Kotapinang, karyawan memerlukan lebih dari sekedar gaji besar dan bonus, artinya pemberian penghargaan kepada karyawan berupa pujian, piagam dan kesempatan mendapatkan promosi lebih diinginkankan karyawan.
2. Untuk mengoptimalkan iklim organisasi yang kondusif pihak manajemen perlu memperhatikan setiap dimensi dari iklim organisasi kemudian upaya aplikatif yang dilakukan antara lain memberikan tanggung jawab yang lebih kepada karyawan yang memiliki kompetensi manajerial yang baik. Memberikan penghargaan baik dalam bentuk materi dengan imbalan berdasarkan indikator poin remunerasi dan bagi karyawan yang berprestasi dalam bentuk materi promosi atau pengembangan profesional melalui pelatihan, pendidikan formal berkelanjutan. Membuat kejelasan aturan mengenai peran dan fungsi serta batas tugas kewenangan dan otonomi masing-masing karyawan dengan melibatkan semua elemen profesi. Selalu membuat pernyataan visi dan misi sesuai dengan karakteristik ruangan yang mendorong pengembangan visi misi minimal enam bulan sekali. Selalu membangun komitmen tim yang memiliki sikap terbuka, positif, dan saling mendukung antar rekan kerja dan tim kesehatan.
3. Diharapkan kepada peneliti selanjutnya jika ingin meneliti tentang *turnover intention* penulis menyarankan untuk mengambil faktor lain yang mempengaruhi *turnover intention*.
4. Diharapkan kepada universitas, sebaiknya jika peneliti berikutnya agar diberikan kebebasan memilih judul sesuai dengan kondisi perusahaan, jangan memaksakan variabel jika tidak cocok dengan kondisi ditempat riset.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, Hamid Abdul Rodoni. Lembaga Keuangan Syariah. Jakarta: Zikrul Hakim, 2018.
- Andri Soemitra. Bank Dan Lembaga Keuangan Syariah. Jakarta: Kencana, 2017.
- Anton Bawono, Multivariate Analysis Dengan Spss (Salatiga: Stain Salatiga Press, 2006).
- Arief, Hakim Rachman, And Sugiharjo Joko R. "Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Pt Bank Ocbc Nisp Tbk Jakarta Pusat." Jurnal Tekun 1, No. 1 (2018). Publikasi.Mercubuana.Ac.Id, Diakses Pada 24 Oktober 2019.
- Darojat, Achmad Tubagus. Konsep-Konsep Dasar Manajemen Personalia Masa Kini. Bandung: Pt Revika Aditama, 2015.
- Didin, Hafidhuddin, And Tanjung Hendri. Sistem Penggajian Islami. Jakarta: Raih Asa Sukses, 2008.
- Ghozali, Imam. Aplikasi Abalisis Multivariate Dengan Program Ibm Spss 21 Update Pls Regresi. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2013.
- Ghozali, I. (2016) Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Ibm Spss 23, Edisi 8. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu Ps. Manajemen Sumber Daya Manusia: Dasar, Kunci, Dan Keberhasilan. Jakarta: Cv Haji Masagung, 1994.
- Henry, Simamora. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Bp. Sie Ykpn, 1997.
- Henry Simamora. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Stei Ykpn, 2014.
- Husein, Umar. Riset Sumber Daya Manusia. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2001.
- I, Payadnya Andre Putu, And Jayantika Trisna Ngurah Agung Gusti I. Panduan Penelitian Eksperimen Beserta Analisis Statistik Dengan Spss. Yogyakarta: Deepublish, 2018.
- Ichsan, Nurul. "Bisnis Dan Sukses Menurut Islam." The Journal Of Tauhidinomics 1, No. 2 (2015). Journal.Uinjkt.Ac.Id, Diakses Pada 11 Januari 2020.
- Ikhsan, Metodologi Penelitian.
- Laksmi, Irvianti Dwi Sito, And Verina Eka Renno. "Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada Pt Xl Axiata Tbk Jakarta." Binus Business Review 6, No. 1 (2015). Journal.Binus.Ac.Id, Diakses Pada 14 September 2019.
- Magbula, Arochman. Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Surabaya: Universitas Wijaya Kusuma, 2007.
- Mardani. Hukum Bisnis Syariah. Jakarta: Prenada Media, 2017.
- Martono, Nanang. Metode Penelitian Kuantitatif. Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2011.
- Muhammad, Nasution Irfan. "Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Medical Representative." Jurnal Ilmiah Manajemen 7, No. 3 (2007). Garuda. Ristek Dikti. Go.Id, Diakses Pada 24 Oktober 2019.
- Muhammad, Yusanto Ismail, And Widyakusuma Karebet Muhammad. Menggagas Bisnis Islami. Jakarta: Gema Insani, 2002.
- Notoadmodjo Soekidjo. Pengembangan Sumber Daya Manusia. Jakarta: Pt. Rineka Cipta, 2009.
- Nurdin, Batjo, And Shaleh Mahadin. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Aksara Timur, 2018.
- Nurlaila. "Pengakuan Dan Pengukuran Sumber Daya Manusia Sebagai Aset Dalam Penyajian Laporan Keuangan." Jurnal D-Iii Perbankan Syariah 1, No. 1 (2013).
- Pegadaian Lsyariah. (L2021, April 1). Di Wikipedia Ensiklopedia Bebas. Diakses Pada 15 Juni 2022, Dari L [https://id.wikipedia.org/wiki/Pegadaian_\(Perusahaan\)](https://id.wikipedia.org/wiki/Pegadaian_(Perusahaan))
- Rahmani Bi Ahmadi Nur, Metodologi Peneitian Ekonomi (Medan: Uinsu, 2016).
- Siswono, Tatang Yuli Eko. Penelitian Pendidikan Matematika. Surabaya: Unesa University Press, 2010.
- Saliem Miftachus, Rizal. "Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Sebagai Mediasi Pada Karyawan." In Skripsi Iain Surakarta, 2018.

- Samrotu, Sa'adah, And Prasetyo Partono Arif. "Pengaruh Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Pt Internusa Jaya Sejahtera Merauke." *Jrmb* 13, No. 1 (2018). E-Journalfb.Ukdw.Ac.Id.
- Sartika, Dwi. "Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Keinginan Keluar Karyawan Sebagai Variabel Mediasi." *Managemen Analysis Journal* 3, No. 2 (2014). *Journal. Unnes.Ac.Id*, Diakses Pada 4 Oktober 2019.
- Setiawan, Dwi Endah Kusriani. *Ekonometrika*. Yogyakarta: Andi Offset, 2010.
- Shihab, M.Quraish. *Tafsir Al-Misbah Pesan, Kesan, Dan Keserasian Al-Qur'an*. Jakarta: Lentera Hati, 2002.
- Siagian, S.P. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Pt Rineka Cipta, 2002.
- Sirait, Justine T. *Memahami Aspek-Aspek Pengelolaan Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. Jakarta: Pt. Grasindo, 2006.
- Stephen, Robbin P., And Judge A. Timothy. *Organizational Behavior*. Jakarta: Salemba Empat, 2008.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta, 2012.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta, 2016.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: Alfabeta, 2018.
- Sutrisno, Edy. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana, 2017.
- Syarief Iskandar Dkk. "Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Turnover Intention Karyawan Departemen Front Office Di Hotel Ibis Bandung Trans Studio." *Jurnal Manajemen Resort Dan Leisure* 122 (2015). *Ejournal.Upi.Edu*, Diakses Pada 13 September 2019.
- Tedi Abri Yandi. "Bahana Manajemen Pendidikan." *Jurnal Administrasi* 1, No. 1 (2013).
- Tika, Halimah Nur. "Pengaruh Job Insecurity, Kepuasan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Pramuniaga Di Galael Supermarket." *Journal Management* 2, No. 2 (2018). *Jurnal.Unpan.Ac.Id*, Diakses Pada 7 Januari 2020.
- Wibowo. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers, 2013.
- Wibowo. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers, 2014.
- Wiratna, Sujarweni. *Metodologi Penelitian Bisnis Dan Ekonomi Pendekatan Kuantitatif*. Yogyakarta: Pustaka Baru Pers, 2018.
- Wirawan. *Budaya Dan Iklim Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat, 2008.
- Yuliatmi, Pratiwi. "Hubungan Locus Of Countrol Dengan Kepuasan Kerja Karyawan Vincent Maestro Group." In *Skripsi Uin Malang*, 2013. Diakses Pada 8 Januari 2020, *Etheses.Uin-Malang.Ac.Id*.
- Al-Qu'an Tajwid Dan Terjemah. Kementerian Agama Ri. Bandung: Cordoba, 2013.
- Wawancara Dengan Bapak Rahmad Riduan Nasution Selaku Bpo (Bussines Process Outsourcing) Di Pegadaian Cabang Syariah Kotapinang Pada Tanggal 15 Juni 2022, Pukul 10.00.