

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Deskripsi Objek Penelitian**

##### **1. Profil Bank BNI Syariah**

BNI Syariah menunjukkan pertumbuhan yang sangat signifikan. Disamping itu komitmen Pemerintah terhadap pengembangan perbankan syariah semakin kuat dan kesadaran terhadap keunggulan produk perbankan syariah juga semakin meningkat. Per Desember 2019 Bank BNI Syariah memiliki 3 Kantor Wilayah, 68 Kantor Cabang/Branch Offices, 300 Kantor Cabang Pembantu, 13 Kantor Kas, 8 Kantor Fungsional, 23 Mobil Layanan Gerak/Mobile Services Vehicles, 55 Payment Point, 202 Mesin ATM BNI/BNI ATM Machines, 1500 Outlet.

##### **2. Sejarah Singkat Bank BNI Syariah<sup>88</sup>**

Pada tanggal tanggal 29 April 2000 pertama kali didirikannya Unit Usaha Syariah (UUS) BNI dengan 5 kantor cabang di Yogyakarta, Malang, Pekalongan, Jepara dan

---

<sup>88</sup> “Sejarah Bank BNI Syariah”, <https://www.bnisyariah.co.id/id-id/perusahaan/tentangbnisyariah/sejarah>, artikel ini diakses pada tanggal 7 Agustus 2020

Banjarmasin. Selanjutnya UUS BNI terus berkembang menjadi 28 Kantor Cabang dan 31 Kantor Cabang Pembantu. UUS BNI berubah menjadi PT. BNI Syariah pada tanggal 21 Mei 2010 berdasarkan keputusan Gubernur Bank Indonesia Nomor 12/41/KEP.GBI/2010, akan tetapi bentuk Bank ini masih berupa UUS sementara. Selanjutnya pada tanggal 19 Juni 2010 BNI Syariah berubah seratus persen menjadi Bank Umum Syariah.

BNI Syariah merupakan salah satu unit dari BNI Konvensional, sehingga memiliki direktur yang sama. Dalam pengelolaan dana masyarakat yang masuk ke BNI Syariah dikelola secara terpisah dengan BNI konvensional. Hal ini dilakukan untuk menjamin bahwa pengelolaan dana masyarakat yang diinvestasikan di BNI Syariah dilakukan sesuai dengan prinsip-prinsip syariah.

### **3. Visi dan Misi Bank BNI Syariah<sup>89</sup>**

#### **- Visi**

Menjadi bank syariah pilihan masyarakat yang unggul dalam layanan dan kinerja.

---

<sup>89</sup> “Visi dan Misi Bank BNI Syariah”, <https://www.bnisyariah.co.id/id/id/perusahaan/tentangbnisyariah/visimisi>, artikel ini diakses pada 7 Agustus 2020

- **Misi**
  - a. Menjadi bank syariah pilihan masyarakat yang unggul dalam layanan dan kinerja
  - b. Memberikan solusi bagi masyarakat untuk kebutuhan jasa perbankan syariah.
  - c. Memberikan nilai investasi yang optimal bagi investor.
  - d. Menciptakan wahana terbaik sebagai tempat kebanggaan untuk berkarya dan berprestasi bagi pegawai sebagai perwujudan ibadah.
  - e. Menjadi acuan tata kelola perusahaan yang amanah.

#### **4. Produk Bank BNI Syariah<sup>90</sup>**

- a. Produk Dana
  - 1) Giro Wadiah
  - 2) Tabungan Mudharabah (Tabungan Syariah Plus)
  - 3) Tabungan Haji Mudharabah
  - 4) Deposit Mudharabah
- b. Produk Pembiayaan
  - 1) Pembiayaan Mudharabah
  - 2) Pembiayaan Murabahah

---

<sup>90</sup> “Produk Bank BNI Syariah, “<https://www.syariahbank.com/profil-dan-produk-bank-bni-syariah/>, artikel ini akses pada 7 Agustus 2020

- 3) Pembiayaan Musyarakah
  - 4) Pembiayaan Ijarah Bai Ut Takjiri
- c. Produk Jasa
- 1) Kiriman Uang
  - 2) Garansi Bank
  - 3) Inkasi

## **B. Karakteristik Responden**

Berdasarkan data dari 54 karyawan Bank PT. BNI Syariah Kantor Cabang Palembang, menggunakan pernyataan (kuesioner) didapat kondisi responden berdasarkan jenis kelamin, dan usia. Dimana penggolongan ini dilakukan terhadap responden dalam penelitian ini yang bertujuan untuk mengetahui secara jelas mengenai karakteristik responden sebagai objek penelitian.

Deskripsi data khusus dalam penelitian ini disajikan berdasarkan karakteristik responden. Adapun deskripsi dari data umum responden disajikan berdasarkan karakteristik responden. Adapun deskripsi dari data umum responden disajikan sebagai berikut:

## 1. Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Deskripsi data responden berdasarkan jenis kelamin bertujuan untuk menguraikan identitas responden berdasarkan jenis kelamin responden yang dijadikan sampel penelitian. Deskripsi karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin disajikan pada tabel 4.1 berikut ini:

**Tabel 4.1.**  
**Deskripsi Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

JENIS_KELAMIN			
		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>
Valid	Laki-laki	17	31.5
	Perempuan	37	68.5
	Total	54	100.0

Sumber: *output* SPSS data diolah, 2020.

Berdasarkan Tabel 4.1. diatas menjelaskan bahwa jenis kelamin karyawan yang diambil sebagai responden lebih banyak responden perempuan. Jenis kelamin perempuan yang menjadi responden dalam penelitian ini berjumlah 37 responden, sedangkan sisanya 17 orang adalah responden laki-laki. Hal ini menunjukkan bahwa responden karyawan lebih banyak perempuan, dibandingkan dengan karyawan berjenis kelamin laki-laki.

## 2. Data Responden Berdasarkan Usia

Deskripsi data responden berdasarkan usia bertujuan untuk menguraikan identitas responden berdasarkan usia responden yang dijadikan sampel penelitian. Deskripsi karakteristik responden berdasarkan usia disajikan pada tabel 4.2 berikut ini:

**Tabel 4.2.**  
**Deskripsi Data Responden Berdasarkan Usia**

USIA			
		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>
Valid	21-25 Tahun	18	33.3
	26-30 Tahun	17	31.5
	31-35 Tahun	13	24.1
	36-40 Tahun	3	5.6
	> 40 Tahun	3	5.6
	Total	54	100.0

Sumber: *output* SPSS data diolah, 2020.

Berdasarkan Tabel 4.2. di atas menunjukkan bahwa responden menurut usia menunjukkan bahwa responden yang berumur 21-25 tahun sebanyak 18 responden, responden yang berumur 26-30 tahun sebanyak 17 responden, responden yang berumur 31-35 tahun sebanyak 13 responden, responden yang berumur 36-40 tahun sebanyak 3 responden, dan responden yang berumur > 40 tahun sebanyak 3 responden.

## C. Hasil Analisis Data

### 1. Uji Validitas dan Reliabilitas

Untuk menguji validitas dan reliabilitas, penulis menggunakan SPSS 21. Berikut ini adalah hasil yang telah diuji oleh penulis dengan menggunakan SPSS 21 adalah sebagai berikut:

#### 1. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui hasil signifikan dengan membandingkan  $r$  hitung dengan  $r$  tabel dengan melihat  $r$  tabel pada  $df = n - 2$ . Adapun pada penelitian ini nilai  $df = 54 - 2 = 52$  atau  $df = 52$  dengan  $\alpha 0,05$ . Didapat  $r$  tabel senilai 0,2681. Jika hasil  $r$  hitung lebih besar dari  $r$  tabel, maka butir pernyataan tersebut dapat dikatakan “ valid “.

**Tabel 4.3.**  
**Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja (X1)**

Variabel	Item Pernyataan	$r$ hitung	$r$ tabel	Keterangan
Kepuasan Kerja (X1)	Pernyataan 1	.737	0,2681	Valid
	Pernyataan 2	.650	0,2681	Valid
	Pernyataan 3	.661	0,2681	Valid
	Pernyataan 4	.738	0,2681	Valid
	Pernyataan 5	.646	0,2681	Valid
	Pernyataan 6	.442	0,2681	Valid

Sumber: *output* SPSS yang diolah, 2020.

Berdasarkan tabel 4.3 diketahui bahwa hasil masing-masing item pernyataan variabel Kepuasan Kerja (X1) memiliki  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel 0,2681 dan bernilai positif, sehingga dapat dikatakan setiap butir pernyataan tersebut dinyatakan “valid”.

**Tabel 4.4.**  
**Uji Validitas Variabel Beban Kerja (X2)**

Variabel	Item Pernyataan	$r$ hitung	$r$ tabel	Keterangan
Beban Kerja (X2)	Pernyataan 1	.381	0,2681	Valid
	Pernyataan 2	.544	0,2681	Valid
	Pernyataan 3	.692	0,2681	Valid

Sumber: *output* SPSS yang diolah, 2020.

Berdasarkan tabel 4.4 diketahui bahwa hasil masing-masing item pernyataan variabel Beban Kerja (X2) memiliki  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel 0,2681 dan bernilai positif, sehingga dapat dikatakan setiap butir pernyataan tersebut dinyatakan “valid”.

**Tabel 4.5.**  
**Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja (X3)**

Variabel	Item Pernyataan	$r$ hitung	$r$ tabel	Keterangan
Motivasi Kerja (X3)	Pernyataan 1	.309	0,2681	Valid
	Pernyataan 2	.571	0,2681	Valid
	Pernyataan 3	.701	0,2681	Valid
	Pernyataan 4	.689	0,2681	Valid



	Pernyataan 5	.579	0,2681	Valid
	Pernyataan 6	.786	0,2681	Valid
	Pernyataan 7	.461	0,2681	Valid

Sumber: *output* SPSS yang diolah, 2020.

Berdasarkan tabel 4.5 diketahui bahwa hasil masing-masing item pernyataan variabel Motivasi Kerja (X3) memiliki  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel 0,2681 dan bernilai positif, sehingga dapat dikatakan setiap butir pernyataan tersebut dinyatakan “valid”.

**Tabel 4.6.**  
**Uji Validitas Variabel *Turnover Intention* (Y)**

Variabel	Item Pernyataan	$r$ hitung	$r$ tabel	Keterangan
<i>Turnover Intention</i> (Y)	Pernyataan 1	.499	0,2681	Valid
	Pernyataan 2	.330	0,2681	Valid
	Pernyataan 3	.671	0,2681	Valid

Sumber: *output* SPSS yang diolah, 2020.

Berdasarkan tabel 4.6 diketahui bahwa hasil masing-masing item pernyataan variabel *Turnover Intention* (Y) memiliki  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel 0,2681 dan bernilai positif, sehingga dapat dikatakan setiap butir pernyataan tersebut dinyatakan “valid”.

## 2. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas bertujuan untuk melihat sejauh mana pengukuran terhadap variabel dependen dan independen tidak rentan terhadap pengaruh yang ada dan konsisten dari variabel tersebut dan dapat dikatakan reliabel. Program SPSS 21 memberikan alat untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik *Cronbach's Alpha*. Uji Reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan rumus alpha. Reliabilitas kurang dari 0,6, artinya tidak reliabel, sedangkan nilai *cronbach's alpha* > 0,6, maka dapat dikatakan “ reliabel “. Maka ditunjukkan dengan hasil pengujian reliabilitas untuk seluruh variabel adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.7.**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Batasan	Keterangan
X1 (Kepuasan Kerja)	0,856	0,6	Reliabel
X2 (Beban Kerja)	0,708	0,6	Reliabel
X3 (Motivasi Kerja)	0,833	0,6	Reliabel
Y ( <i>Turnover Intention</i> )	0,678	0,6	Reliabel

Sumber: *output* SPSS yang diolah, 2020.

Jadi dari Tabel 4.7. yaitu uji reliabilitas bahwa masing-masing nilai *cronbach's alpha* dari semua variabel mempunyai nilai diatas 0,6. Maka dapat dikatakan bahwa masing-masing variabel tersebut reliabel, sehingga layak digunakan sebagai alat ukur dalam pengujian statistik.

## 2. Uji Asumsi Klasik

### a. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui dan menunjukkan apakah nilai residual dalam model regresi ini terdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas pada penelitian ini menggunakan metode *Kolmogorov-Smirnov*. Model regresi yang baik haruslah memiliki nilai residual yang berdistribusi normal, dan dapat dinyatakan normal apabila nilai *asympt. sig* > 0,05.

**Tabel 4.8.**  
**Uji Normalitas**  
***Kolmogorov-Smirnov***

<b><i>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</i></b>		
		<i>Unstandardized Residual</i>
N		54
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.35778596

Most Extreme Differences	Absolute	.084
	Positive	.073
	Negative	-.084
Kolmogorov-Smirnov Z		.614
Asymp. Sig. (2-tailed)		.846
<i>a. Test distribution is Normal.</i>		
<i>b. Calculated from data.</i>		

Sumber: *output* SPSS data diolah, 2020.

Berdasarkan *output* pada tabel 4.8. diatas, uji normalitas dengan metode *Kolmogrov-Smirnov* diatas dapat kita lihat bahwa dimana nilai *asymp. sig* sebesar  $0,846 > 0,05$  maka sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalam uji normalitas *Kolmogorov-Smirnov*, maka nilai residual terstandardisasi berdistribusi “ normal “.

#### **b. Uji Multikolinieritas**

Uji multikolinieritas digunakan untuk mengetahui dan menunjukkan apakah pada model regresi ini ditemukan adanya indikasi korelasi antar variabel independen (bebas). Dalam regresi berganda, suatu model regresi haruslah bebas dari gejala multikolinieritas dengan melihat jika nilai  $VIF < 10$  dan nilai *tolerance*  $> 0,1$ , maka model regresi tersebut dapat dinyatakan terbebas dari gejala multikolinieritas.

**Tabel 4.9.**  
**Uji Multikolinieritas**  
**Tolerance dan VIF**

<i>Coefficients<sup>a</sup></i>			
Model		<i>Collinearity Statistics</i>	
		<i>Tolerance</i>	VIF
1	<i>(Constant)</i>		
	X1	.905	1.105
	X2	.952	1.050
	X3	.884	1.131

a. *Dependent Variable: Y*

Sumber: *output SPSS data diolah, 2020.*

Berdasarkan tabel 4.9. diatas, dengan melihat nilai *tolerance* X1 (0,905), X2 (0,952), dan X3 (0,884) > 0,1 dan nilai VIF X1 (1,105), X2 (1,050), dan X3 (1,131) < 10, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi pada penelitian ini dapat dinyatakan “ tidak mengandung gejala multikolinieritas“.

**c. Uji Heterokedastisitas**

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui dan menunjukkan apakah pada model regresi tersebut terjadi ketidaksamaan varians dari residual pengamatan satu dengan pengamatan lainnya. Uji heteroskedastisitas pada model regresi penelitian ini menggunakan metode *Glejser*.

Model regresi yang baik harus terbebas dari gejala heteroskedastisitas, yang berarti varians dari residual harus konstan untuk keseluruhan variabel, dengan melihat nilai  $sig. > 0,05$ .

**Tabel 4.10.**  
**Uji Heterokedastisitas**  
*Glejser*

<i>Coefficients<sup>a</sup></i>			
Model		T	<i>sig.</i>
1	<i>(Constant)</i>	-.157	.876
	X1	.437	.664
	X2	.543	.589
	X3	.076	.940
a. <i>Dependent Variable: abs_res</i>			

Sumber: *output* SPSS data diolah, 2020.

Berdasarkan *output* Tabel 4.10. diatas, dapat diketahui bahwa  $sig.$  X1 (0,664), X2 (0,589), dan X3 (0,940)  $> 0,05$ , maka dapat dinyatakan bahwa pada model regresi ini dinyatakan “ tidak terjadi gejala heteroskedastisitas“.

#### **d. Uji Linearitas**

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah variabel-variabel data yang diteliti memiliki keterikatan atau hubungan secara linear atau tidak. Dalam penelitian ini, uji linearitas yang digunakan adalah dengan metode *Durbin-*

Watson. Model regresi yang baik haruslah memiliki nilai residual yang linear dan dapat dinyatakan linear apabila nilai *Durbin Watson* berada diantara -2 sampai dengan 2.

**Tabel 4.11.**  
**Uji Linearitas**  
***Durbin Watson***

<i>Model Summary<sup>b</sup></i>					
Model	R	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>	<i>Durbin-Watson</i>
1	.644 <sup>a</sup>	.415	.380	.36836	1.962
a. <i>Predictors: (Constant), X3, X2, X1</i>					
b. <i>Dependent Variable: Y</i>					

Sumber: *output* SPSS data diolah, 2020.

Berdasarkan *output* pada Tabel 4.11, uji linearitas dengan metode *Durbin Watson* diatas, dapat kita ketahui bahwa nilai *Durbin-Watson* senilai 1,962 berada diantara -2 sampai dengan 2, ini menunjukkan bahwa pada penelitian ini “ linear “.

### **3. Analisis Regresi Linear Berganda**

#### **a. Uji Parsial (Uji t)**

Uji t digunakan untuk menguji variabel independen (bebas) secara parsial terhadap variabel dependen (terikat). Dalam penelitian ini, uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel Kepuasan Kerja (X1), Beban Kerja (X2), dan

Motivasi Kerja (X3) terhadap *Turnover Intention* Karyawan PT. Bank BNI Syariah KC Palembang secara parsial. Untuk melihat hasil perhitungan uji t pada penelitian ini, dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

**Tabel 4.12.**  
**Uji t**

<i>Coefficients<sup>a</sup></i>						
Model	<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	T	sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	.249	.750		.332	.741
	X1	.421	.114	.421	3.707	.001
	X2	.381	.114	.372	3.354	.002
	X3	.127	.133	.110	.957	.343

a. *Dependent Variable: Y*

Sumber: *output* SPSS data diolah, 2020.

Berdasarkan hasil perhitungan dari tabel 4.12. diatas, diperoleh besarnya angka t tabel dengan ketentuan  $\alpha = 0,05$  dan  $dk = (n-k)$  atau  $(54-4) = 50$ , sehingga diperoleh nilai t tabel = 1,67591, maka dapat diketahui masing-masing variabel sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan program SPSS 21.0 seperti pada tabel diatas, variabel Kepuasan Kerja (X1) memiliki t hitung senilai 3,707



dengan nilai sig. 0,001. Ketentuan pengambilan keputusan hipotesis diterima atau ditolak, didasarkan dengan nilai  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel,  $-t$  hitung  $<$   $-t$  tabel, atau jika signifikansi  $<$  0,05, maka dapat diambil kesimpulan bahwa hipotesis diterima. Hasil penelitian pada penelitian ini, memperoleh nilai  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel (  $3,707 > 1,67591$  ) dan nilai signifikansi sebesar  $0,001 <$   $0,05$ , maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis menyatakan hasil variabel “ Kepuasan Kerja (X1) “ berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* Karyawan PT. Bank BNI Syariah KC Palembang.

2. Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan program SPSS 21.0 seperti pada tabel diatas, variabel Beban Kerja (X2) memiliki  $t$  hitung senilai 3,354 dengan nilai sig. 0,002. Ketentuan pengambilan keputusan hipotesis diterima atau ditolak, didasarkan dengan nilai  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel,  $-t$  hitung  $<$   $-t$  tabel, atau jika signifikansi  $<$  0,05, maka dapat diambil kesimpulan bahwa hipotesis diterima. Hasil penelitian

pada penelitian ini, memperoleh nilai  $t$  hitung  $> t$  tabel (  $3,354 > 1,67591$  ) dan nilai signifikansi sebesar  $0,002 < 0,05$ , maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis menyatakan hasil variabel “ Beban Kerja (X2) “ berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* Karyawan PT. Bank BNI Syariah KC Palembang.

3. Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan program SPSS 21.0 seperti pada tabel diatas, variabel Motivasi Kerja (X3) memiliki  $t$  hitung senilai 0,957 dengan nilai sig. 0,343. Ketentuan pengambilan keputusan hipotesis diterima atau ditolak, didasarkan dengan nilai  $t$  hitung  $> t$  tabel,  $-t$  hitung  $< -t$  tabel, atau jika signifikansi  $< 0,05$ , maka dapat diambil kesimpulan bahwa hipotesis diterima. Hasil penelitian pada penelitian ini, memperoleh nilai  $t$  hitung  $< t$  tabel (  $0,957 < 1,67591$  ) dan nilai signifikansi sebesar  $0,343 > 0,05$ , maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis menyatakan hasil variabel “ Motivasi Kerja (X3) “ tidak berpengaruh terhadap *Turnover Intention*

terhadap *Turnover Intention* Karyawan PT. Bank BNI Syariah KC Palembang.

**b. Uji F (Simultan)**

Uji F hitung pada penelitian ini digunakan untuk menguji pengaruh secara simultan variabel Kepuasan Kerja (X1), Beban Kerja (X2), dan Motivasi Kerja (X3) terhadap *Turnover Intention* pada Karyawan PT. Bank BNI Syariah KC Palembang. Suatu variabel dianggap berpengaruh, apabila  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , dan dinyatakan signifikan apabila nilai  $sig. < 0,05$ . Untuk hasil pengujian F hitung pada penelitian ini, bisa dilihat pada tabel dibawah ini:

**Tabel 4.13.**  
**Uji F**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		<i>Sum of Squares</i>	<i>df</i>	<i>Mean Square</i>	F	sig.
1	Regression	4.812	3	1.604	11.821	.000 <sup>b</sup>
	Residual	6.785	50	.136		
	Total	11.597	53			
a. <i>Dependent Variable: Y</i>						
b. <i>Predictors: (Constant), X3, X2, X1</i>						

Sumber: *output SPSS data diolah, 2020.*

Berdasarkan hasil perhitungan uji F Tabel 4.13. diatas, diperoleh F hitung sebesar 11,821. Untuk menentukan nilai F tabel dengan tingkat signifikansi 5%, serta *degree of freedom* (derajat kebebasan),  $df = (n-k)$  atau  $(54-4)$  dan  $(k-1)$  atau  $(4-1)$ ,  $df = (54-4 = 50)$  dan  $(4-1 = 3)$ . Maka dapat diperoleh hasil untuk F tabel senilai 2,79. Maka dari itu, hasil perhitungan F hitung  $>$  F tabel (  $11,821 > 2,79$  ) dengan diperoleh nilai sig (  $0,000 < 0,05$  ), maka secara simultan (bersama-sama) variabel independen Kepuasan Kerja (X1), Beban Kerja (X2), dan Motivasi Kerja (X3) berpengaruh secara bersama-sama terhadap *Turnover Intention* Karyawan PT. Bank BNI Syariah KC Palembang.

**c. Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Koefisien Determinasi (Adj R2) pada dasarnya bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen (terikat).

**Tabel 4.14.**  
**Koefisien Determinasi**

<i>Model Summary</i>				
Model	R	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
1	.644 <sup>a</sup>	.415	.380	.36836
a. <i>Predictors: (Constant), X3, X2, X1</i>				

Sumber: *output* SPSS data diolah, 2020.

Berdasarkan hasil perhitungan Koefisien Determinasi pada Tabel 4.14, nilai Koefisien Determinasi (Adj R<sup>2</sup>) sebesar 0,380, yang artinya hal ini mengindikasikan bahwa kontribusi variabel bebas (*independent*) yaitu variabel Kepuasan Kerja (X1), Beban Kerja (X2), dan Motivasi Kerja (X3) terhadap variabel terikat (*dependent*) yaitu *Turnover Intention* pada Karyawan PT. Bank BNI Syariah KC Palembang sebesar 38,0%, sedangkan sisanya 62,0% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang belum diteliti atau tidak termasuk dalam regresi pada penelitian ini.

#### D. Rekapitulasi Hasil Penelitian

**Tabel 4.15.**  
**Rekapitulasi Hasil Penelitian**

No.	Hipotesis	Hasil Penelitian
1.	H1 = Kepuasan Kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>Turnover</i>	Kepuasan Kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>Turnover Intention</i> Karyawan PT. Bank BNI Syariah KC Palembang.

No.	Hipotesis	Hasil Penelitian
	<i>Intention</i> Karyawan Bank PT. BNI Syariah Kantor Cabang Palembang.	Artinya, peningkatan Kepuasan Kerja (X1) akan diikuti dengan meningkatnya <i>Turnover Intention</i> Karyawan Bank PT. BNI Syariah Kantor Cabang Palembang secara signifikan dan sebaliknya.
2.	H2 = Beban Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>Turnover Intention</i> Karyawan Bank PT. BNI Syariah Kantor Cabang Palembang.	Beban Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>Turnover Intention</i> Karyawan PT. Bank BNI Syariah KC Palembang. Artinya, peningkatan Beban Kerja (X2) akan diikuti dengan meningkatnya <i>Turnover Intention</i> Karyawan Bank PT. BNI Syariah Kantor Cabang Palembang secara signifikan dan sebaliknya.
3.	H3 = Motivasi Kerja (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>Turnover Intention</i> Karyawan Bank PT. BNI Syariah Kantor Cabang Palembang.	Motivasi Kerja (X3) tidak berpengaruh terhadap <i>Turnover Intention</i> Karyawan PT. Bank BNI Syariah KC Palembang. Artinya, peningkatan maupun penurunan Motivasi Kerja (X3) tidak akan mempengaruhi <i>Turnover Intention</i> Karyawan Bank PT. BNI Syariah Kantor Cabang Palembang.

#### E. Pembahasan Hasil Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Kepuasan Kerja, Beban Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap *Turnover Intention* pada Karyawan PT. Bank BNI Syariah KC Palembang.

Pembahasan dan hasil penelitian ini sebagai berikut:

**1. Kepuasan Kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* Karyawan PT. Bank BNI Syariah KC Palembang.**

Kepuasan kerja adalah sikap atau tingkat kesenangan yang dimiliki seseorang tentang pekerjaannya dalam organisasi. Berdasarkan hasil penelitian pada penelitian ini, memperoleh nilai  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel (  $3,707 > 1,67591$  ) dan nilai signifikansi sebesar  $0,001 < 0,05$ , maka dapat disimpulkan bahwa Kepuasan Kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* Karyawan PT. Bank BNI Syariah KC Palembang.

Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan menandakan bahwa masih ada karyawan yang sudah puas terhadap pekerjaannya, tetapi tetap berkeinginan untuk meninggalkan pekerjaannya sebagai karyawan di PT. Bank BNI Syariah KC Palembang. Kepuasan kerja yang tinggi tidak langsung menyebabkan rendahnya *turnover intention*, sebaliknya ketidakpuasan kerja yang rendah tidak langsung menyebabkan tingginya *turnover intention*. Karyawan yang sudah puas bekerja tidak pernah menutup kemungkinan

untuk ingin dipindahkan dan mencari pekerjaan di tempat lain ke perusahaan lain. Sebaliknya, karyawan yang tidak puas bekerja tidak langsung berniat untuk keluar dan pindahkan dari pekerjaannya saat ini.<sup>91</sup>

Hasil penelitian tersebut mendukung pernyataan Robbins (2006) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja memang dihubungkan negatif dengan keluarnya karyawan, tetapi faktor-faktor lain seperti pasar kerja, kesempatan kerja alternatif dan panjangnya masa kerja merupakan kendala penting untuk meninggalkan pekerjaan yang ada. Peneliti melihat adanya faktor umur responden yang mempengaruhi pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen bahwa mayoritas umur responden yang digunakan dalam penelitian ini paling banyak berkisar antara 21-24 tahun. Umur yang masih sangat muda ini membuat para karyawan masih ingin mencari pekerjaan lain yang lebih baik dan lebih menjanjikan, meskipun mereka merasa telah puas dengan kondisi kerja yang ada pada saat ini..

---

<sup>91</sup> Lanny Mamewe, "Stress Kerja dan Iklim Organisasi serta Pengaruhnya terhadap Turnover Intention dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Pemeditasi", *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen*, Vol. 3, No.4, 2015 : 358-371



Hasil penelitian ini menunjukkan adanya hubungan antara variabel kepuasan kerja terhadap turnover intention artinya semakin tinggi kepuasan karyawan maka akan ada kecenderungan karyawan memiliki niat untuk keluar dari organisasi. Dari analisis yang dilakukan oleh peneliti menyatakan bahwa karyawan sudah merasa puas terhadap gaji yang diterima namun mereka juga melihat perbandingan gaji yang diterima dengan gaji karyawan yang bekerja di bank yang lain. Karyawan merasa pekerjaan yang mereka jalankan sudah sesuai terhadap kemampuan dan keinginan mereka tetapi ada beberapa karyawan yang ingin mencoba pekerjaan lain yang lebih menarik dan menantang. Karyawan sudah memiliki rekan kerja yang saling mendukung namun beberapa karyawan merasa dirinya kurang berkembang dibanding rekan-rekan kerja. Komunikasi antar karyawan dan atasan sudah terjalin dengan baik tetapi ada karyawan yang berniat keluar di karenakan terdapat kebijakan perusahaan yang tidak sejalan dengan prinsip karyawan. Prestasi kerja yang baik menghasilkan adanya promosi jabatan untuk karyawan

tetapi masih terdapat adanya niat keluar karena tanggung atas jabatan selanjutnya dirasa akan lebih berat. Kemudian lingkungan kerja karyawan yang sudah nyaman tetapi ada kecenderungan niat untuk keluar di karenakan karyawan ingin merasakan lingkungan kerja yang baru.

Hal ini diperkuat dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Mohamad Iksan (2015)<sup>92</sup>, Septian Candra Pamungkas (2016)<sup>93</sup>, dan Godlif Christian Poeh, dkk (2017)<sup>94</sup> yang menyatakan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*.

## **2. Beban Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* Karyawan PT. Bank BNI Syariah KC Palembang.**

Beban kerja adalah terlalu banyaknya pekerjaan yang harus diselesaikan oleh karyawan pada waktu yang telah

---

<sup>92</sup> Mohamad Iksan, "Pengaruh Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Turnover Intention (Studi Kasus pada Karyawan The Media Hotel and Towers)", (Skripsi, Uin Syarif Hidayatullah Jakarta, 2015)

<sup>93</sup> Septian Candra Pamungkas, "Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja Dan *Turnover Intentions* Auditor Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia", Jurnal Akuntansi dan Bisnis Vol. 16, No. 1, Februari 2016: 61 - 74

<sup>94</sup> Godlif Christian Poeh, dkk, "Pengaruh Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja, dan Setres Kerja terhadap Turnover Intention Guru Sekolah X Di Tangerang" Jurnal SWOT, Vol VII, No. 2, Mei 2017

ditentukan. Berdasarkan hasil penelitian pada penelitian ini, memperoleh nilai  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel (  $3,354 > 1,67591$  ) dan nilai signifikansi sebesar  $0,002 < 0,05$ , maka dapat disimpulkan bahwa Beban Kerja ( $X_2$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* Karyawan PT. Bank BNI Syariah KC Palembang.

Indikator beban kerja yang digunakan dalam penelitian ini mengadopsi dari penelitian yang telah dilakukan oleh Lilla Fuhasari (2016)<sup>95</sup> yang meliputi target yang harus dicapai dalam arti berapa banyak pekerjaan yang harus diselesaikan seorang karyawan dalam waktu yang telah ditentukan. Selain itu, kondisi pekerjaan dan penggunaan waktu kerja juga merupakan indikator beban kerja yang digunakan dalam penelitian ini.

Berdasarkan jawaban kuesioner dari responden secara keseluruhan lebih cenderung menjawab sangat setuju untuk beban kerja yang ada dalam PT. Bank BNI Syariah KC Palembang, maka dapat disimpulkan bahwa karyawan yang merasa pekerjaannya terlalu banyak mereka akan merasa

---

<sup>95</sup> Lilla Fuhasari, “ Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Beban Kerja Terhadap *Turnover Intention* (Studi Pada Karyawan Pt Bale Ayu Indonesia Yogyakarta), (Skripsi, Universitas Negeri Yogyakarta, 2016)

menjadi sangat sibuk dengan pekerjaan yang diberikan. Karyawan merasa beban kerja di perusahaan ini cukup berat dan harus mencapai target dan diselesaikan dalam waktu yang singkat. Mereka dituntut bekerja cepat dan tepat, serta ada beberapa karyawan yang masih menggunakan jam istirahatnya untuk bekerja, yang artinya Jika beban kerja yang dirasakan seorang karyawan terlalu berat, maka karyawan tersebut akan cenderung berkeinginan keluar dari oerganisasi tempatnya bekerja.

Hal ini diperkuat dengan hasil penelitian sebelumnya yang oleh Firda Widiawati, dkk (2017)<sup>96</sup>, Rini Fitriantini, dkk (2020)<sup>97</sup> dan Nurul Imani Kurniawati, dkk (2018)<sup>98</sup> yang menyatakan bahwa Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*.

---

<sup>96</sup>Firda Widiawati, Dheasey Amboningtyas, Amanda Mastisia Rakanita, Moh. Mukeri Warso, “*Pengaruh Beban Kerja, Stress Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan PT Geogiven Visi Mandiri Semarang*” Jurnal, 2017

<sup>97</sup> Rini Fitriantini, Agusdin, Siti Nurmayanti, “Pengaruh Beban Kerja, Kepuasan Kerja, dan Setres Kerja terhadap Turnover Intention Tenaga Kesehatan Berstatus Kontrak di RSUD Kota Mataram”, Jurnal Distribusi, Vol.8, No.1, Maret 2020, p-ISSN : 0853-9571 e-ISSN : 2477-1767

<sup>98</sup> Nurul Imani Kurniawati, Riandhita Eri Werdani, Dan Robetmi Jumpakita Pinem “Analisis Pengaruh *Work Family Conflict* Dan Beban Kerja Terhadap Stres Kerja Dalam Mempengaruhi *Turnover Intention* (Studi Pada Karyawan PT. Bank Negara Indonesia (Persero), Tbk Wilayah Semarang), Jurnal Administrasi Bisnis, Vol.7, No.2, September 2018, Pp. 95-102, P-ISS: 2252-3294 E-ISSN : 2548-4923

**3. Motivasi Kerja (X3) tidak berpengaruh terhadap *Turnover Intention* Karyawan PT. Bank BNI Syariah KC Palembang.**

Motivasi kerja adalah suatu dorongan seseorang melakukan suatu pekerjaan atau kegiatan dengan memberikan yang terbaik untuk mencapai sebuah tujuan. Berdasarkan hasil penelitian pada penelitian ini, memperoleh nilai  $t$  hitung  $< t$  tabel ( $0,957 < 1,67591$ ) dan nilai signifikansi sebesar  $0,343 > 0,05$ , maka dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja (X3) tidak berpengaruh terhadap *Turnover Intention* Karyawan PT. Bank BNI Syariah KC Palembang.

Hasil analisis tersebut menunjukkan bahwa tinggi/rendahnya motivasi kerja yang diberikan perusahaan kepada karyawan tidak berimbas pada tinggi/rendahnya *turnover intention*. Berikut merupakan alasan kenapa motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap *turnover intention* :

1. Karyawan menyadari bahwa mencari pekerjaan sekarang sangat sulit sehingga meskipun karyawan merasa yang

diberikan oleh perusahaan tidak sesuai dengan apa yang mereka harapkan tidak langsung membuat mereka memutuskan untuk mengundurkan diri.<sup>99</sup>

2. Karyawan sudah merasakan pekerjaan yang terjamin, perusahaan memberikan kesempatan bagi karyawan untuk mengembangkan potensi yang ada, setiap pekerjaan yang diselesaikan karyawan akan mendapatkan bonus, dan perusahaan memberikan jaminan di hari tua.

Hasil penelitian ini didukung oleh Teori Hierarki Kebutuhan yang dikemukakan Oleh Abraham Maslow merupakan teori klasik. Kebutuhan pertama yang harus dipenuhi terlebih dahulu adalah kebutuhan fisik, seperti sandang, pangan, papan dan kesejahteraan individu. Setelah kebutuhan pertama terpenuhi, kebutuhan lebih tinggi yaitu kebutuhan akan rasa aman dalam kehidupan sehari-hari.<sup>100</sup>

---

<sup>99</sup> Eva Masfufah, “Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention* (Studi Pada Pt Citra Perdana Kendedes Malang)” Jurnal, (Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Brawijaya)

<sup>100</sup> Marihot Tua Efendi Hariandja, “Manajemen Sumber Daya Manusia: Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian, dan Peningkatan Produktivitas Pegawai”, (Jakarta: PT Grasindo,2009), hal.326

Hal ini diperkuat dengan hasil penelitian sebelumnya dilakukan oleh Susanti<sup>101</sup>, Aulia Putri, dkk (2017)<sup>102</sup>, dan Ismail Sinaga (2017)<sup>103</sup> yang menyatakan bahwa Motivasi Kerja tidak berpengaruh terhadap *Turnover Intention*.

---

<sup>101</sup>Susanti, "Pengaruh motivasi, komitmen organisasi dan gaya kepemimpinan terhadap turnover intention pada karyawan PT. Piranasia Impresa", (Skripsi, Universitas Mercu Buana)

<sup>102</sup> Aulia Putri, Stefanus Rumangkit, "Pengaruh Ketidakamanan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Turnover Intention Pada PT. Ratu Pola Bumi Bandar Lampung", Jurnal, Oktober 2017, ISSN: 2598-046 E-ISSN: 2398-0238

<sup>103</sup> Ismail Sianaga, "Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Dan Stress Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Outsourcing Pt. Pertamina (Persero), (Skripsi, Universitas Sumatera Utara, 2017)