

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penyebaran Kuesioner

Data dalam penelitian ini dikumpulkan melalui metode survei dengan menyebarkan kuesioner pada karyawan PT BPRS Bangun Drajat Warga Yogyakarta. Kuesioner yang digunakan adalah kuesioner yang telah dikembangkan oleh peneliti sebelumnya. Total item pernyataan dalam kuesioner sebanyak 30 item pernyataan, yang terdiri dari 20 item pernyataan mengenai kepuasan kerja, 6 item pernyataan mengenai kinerja, dan 4 item pernyataan mengenai intensi keluar karyawan.

Kuesioner yang disebar sebanyak 40 kuesioner kepada responden yang merupakan karyawan PT BPRS Bangun Drajat Warga Yogyakarta. Penyebaran kuesioner dilakukan setelah mendapat izin penelitian dari pihak perbankan. Penyebaran kuesioner dilakukan secara langsung oleh peneliti. Peneliti menyebarkan kuesioner dengan cara menitipkan kuesioner kepada salah satu pihak perbankan. Pengisian kuesioner dilakukan selama 9 hari, mulai dari tanggal 19 Desember 2016 s/d 28 Desember 2016.

Peneliti telah merangkum hasil penyebaran kuesioner dalam tabel 4.1 yang menunjukkan jumlah kuesioner yang dapat digunakan dalam penelitian ini. Secara keseluruhan total kuesioner yang didistribusikan sebanyak 40 kuesioner, dan dari jumlah tersebut total kuesioner yang kembali sebanyak 37

kuesioner. Kuesioner yang tidak kembali sebanyak 3 kuesioner, total kuesioner yang tidak dapat diolah sebanyak 0. Berdasarkan hal tersebut, maka total kuesioner yang dapat diolah dan dianalisis lebih lanjut untuk penelitian ini adalah sebanyak 37 kuesioner.

Tabel 4.1
Hasil Penyebaran Kuesioner

Keterangan	Jumlah
Kuesioner yang disebar	40
Kuesioner yang tidak kembali	3
Kuesioner yang kembali	37
Kuesioner yang tidak dapat diolah	0
Kuesioner yang dapat diolah	37

B. Karakteristik Responden PT BPRS Bangun Drajat Warga

Karakteristik responden dalam penelitian ini meliputi jenis kelamin, usia, posisi pekerjaan, lama bekerja, pendidikan terakhir, dan pendapatan/bulan. Peneliti telah merangkum karakteristik responden secara terperinci yang ditunjukkan dalam tabel 4.2.

Tabel 4.2
Karakteristik Responden

Karakteristik	Jumlah (orang)	Presentase
Jenis Kelamin		
1. Perempuan	16	43,2
2. Laki-laki	21	56,8
Usia		
1. 20-25 tahun	10	27
2. 26-31 tahun	9	24,3
3. 32-37 tahun	11	29,8
4. Diatas 37 tahun	7	18,9
Posisi Pekerjaan		
1. Manager	3	8,1
2. Teller	4	10,8
3. <i>Customer Service</i>	2	5,4
4. <i>Marketing dan Account Officer</i>	15	40,6
5. Lainnya	13	35,1
Lama Bekerja		
1. < 1 tahun	6	16,2
2. 1-3 tahun	13	35,2
3. 3-6 tahun	9	24,3
4. 6-10 tahun	5	13,5

5. Diatas 10 tahun	4	10,8
Pendidikan Terakhir		
1. SMP	0	0
2. SMA	5	13,5
3. Diploma/S1	32	86,5
4. S2	0	0
5. Lainnya	0	0
Pendapatan/bulan		
1. < 1 jt	0	0
2. 1 jt-2jt	12	32,4
3. 2jt-3jt	18	48,7
4. 3jt-5jt	6	16,2
5. 5jt-10jt	1	2,7
6. Diatas 10jt	0	0

Sumber: Data Primer yang Diolah (2016)

Tabel 4.2 menunjukkan bahwa mayoritas responden adalah laki-laki sebanyak 21 orang dengan presentase 56,8% dan responden perempuan sebanyak 16 orang dengan presentase 43,2%. Usia mayoritas responden berkisar antara 32-37 tahun sebanyak 11 orang dengan presentase 29,8% dan usia responden yang paling sedikit adalah di atas 37 tahun yaitu sebanyak 7 orang dengan presentase 18,9%. Untuk posisi pekerjaan, mayoritas responden didominasi oleh *marketing* dan *account officer* yaitu sebanyak 15 responden dengan presentase sebanyak 40,6% dan responden dengan posisi pekerjaan

yang paling sedikit adalah posisi *customer service* yaitu 2 responden dengan presentase sebanyak 5,4%.

Dalam kriteria lama kerja, mayoritas lama kerja responden yaitu berkisar 1-3 tahun sebanyak 13 orang dengan presentase 35,2% dan lama kerja responden paling sedikit yaitu di atas 10 tahun sebanyak 4 orang dengan presentase 10,8%. Untuk kategori pendidikan terakhir didominasi oleh responden yang berpendidikan diploma/S1 yaitu sebanyak 32 responden dengan presentase 86,5% dan responden paling sedikit dalam kategori pendidikan terakhir yaitu SMA yang berjumlah 5 responden dengan presentase 13,5%. Sedangkan untuk kategori pendapatan/bulan, mayoritas responden berpendapatan 2jt-3jt dengan jumlah responden sebanyak 18 orang dengan presentase 48,7% dan responden paling sedikit dalam kategori pendapatan/bulan yaitu 5jt-10jt sebanyak 1 responden dengan presentase 2,7%.

C. Uji Validitas

Uji validitas dimaksudkan untuk mengetahui apakah kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini benar-benar dapat mengukur apa yang ingin diukur, dapat mengungkapkan data dari variabel yang diteliti secara tepat dan sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran tentang variabel yang dimaksud (Arikunto, 2006: 168). Cara pengujian validitas instrumen dengan melakukan analisis korelasi. Perhitungan uji validitas menggunakan rumus korelasi product moment dengan mengkorelasikan skor item butir dengan total skor pertanyaan, uji validitas ini menggunakan bantuan

SPSS 22. Penyimpulan valid tidaknya item adalah dengan membandingkan r hitung dengan r table pada taraf signifikansi 5%, artinya jika r hitung $>$ r tabel, maka pernyataan tersebut dinyatakan valid dan jika r hitung $<$ r tabel, maka pernyataan tersebut tidak dinyatakan valid (Arikunto, 2006: 169). Adapun hasil pengujian validitas dapat dinyatakan pada tabel 4.3 berikut ini:

Tabel 4.3
Hasil Pengujian Validitas

Variabel	Item	N	r-hitung	r-tabel	Keterangan
Kepuasan Kerja (X)	KK1	37	0,337	0,325	Valid
	KK2	37	0,664	0,325	Valid
	KK3	37	0,334	0,325	Valid
	KK4	37	0,674	0,325	Valid
	KK5	37	0,839	0,325	Valid
	KK6	37	0,771	0,325	Valid
	KK7	37	0,625	0,325	Valid
	KK8	37	0,796	0,325	Valid
	KK9	37	0,569	0,325	Valid
	KK10	37	0,573	0,325	Valid
	KK11	37	0,678	0,325	Valid
	KK12	37	0,767	0,325	Valid
	KK13	37	0,492	0,325	Valid

	KK14	37	0,422	0,325	Valid
	KK15	37	0,687	0,325	Valid
	KK16	37	0,777	0,325	Valid
	KK17	37	0,752	0,325	Valid
	KK18	37	0,728	0,325	Valid
	KK19	37	0,680	0,325	Valid
	KK20	37	0,434	0,325	Valid
Kinerja (Y1)	K1	37	0,802	0,325	Valid
	K2	37	0,862	0,325	Valid
	K3	37	0,812	0,325	Valid
	K4	37	0,852	0,325	Valid
	K5	37	0,674	0,325	Valid
	K6	37	0,918	0,325	Valid
Intensi Keluar (Y2)	IK1	37	0,802	0,325	Valid
	IK2	37	0,871	0,325	Valid

	IK3	37	0,920	0,325	Valid
	IK4	37	0,891	0,325	Valid

Sumber: Data Primer yang diolah (2017)

Berdasarkan tabel 4.3 menunjukkan bahwa semua indikator yang digunakan untuk mengukur variabel kepuasan kerja, kinerja dan intensi keluar yang digunakan dalam penelitian ini mempunyai taraf signifikan yang lebih kecil dari 0,05 atau 5%. Hal ini berarti bahwa semua indikator dan pernyataan pada setiap variabel dalam penelitian ini dikatakan valid, sehingga layak digunakan sebagai pengumpul data dan dapat dianalisis selanjutnya.

D. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan terhadap item pertanyaan yang sudah valid. Uji reliabilitas kuesioner dimaksudkan untuk mengetahui apakah instrumen kuesioner dapat memberikan ukuran yang konstan atau tidak. Maksudnya apakah alat ukur tersebut akan mendapatkan pengukuran yang tetap konsisten jika pengukuran diulang kembali. Pengujiannya dapat dilakukan secara internal, yaitu pengujian dengan analisis konsistensi butir-butir yang ada (Arikunto, 2006: 180). Perhitungan uji reliabilitas menggunakan Alpha Cronbach. Instrumen dapat dikatakan reliabel apabila koefisien reliabilitas lebih besar dari 0,6 (Sekaran, 2011). Uji reliabilitas dimulai dengan uji validitas terlebih dahulu, jika sebuah butir item tidak valid, maka secara otomatis tidak dapat dilakukan uji reliabilitas, sedangkan jika butir item valid, maka secara bersama

dilakukan pengujian reliabilitas (Rohayati, 2014: 47). Pengujian reliabilitas selengkapnya dapat dilihat pada tabel 4.4 berikut ini:

Tabel 4.4
Hasil Pengujian Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Kepuasan Kerja	0,925	Reliabel
Kinerja	0,904	Reliabel
Intensi Keluar	0,834	Reliabel

Sumber: Data Primer yang diolah (2017)

Berdasarkan tabel 4.4 menunjukkan bahwa semua variabel yang digunakan dalam penelitian ini diperoleh nilai Alpha lebih besar dari 0,6. Hal ini berarti bahwa semua variabel dalam penelitian ini reliabel sehingga semua butir pertanyaan dapat dipercaya dan dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya.

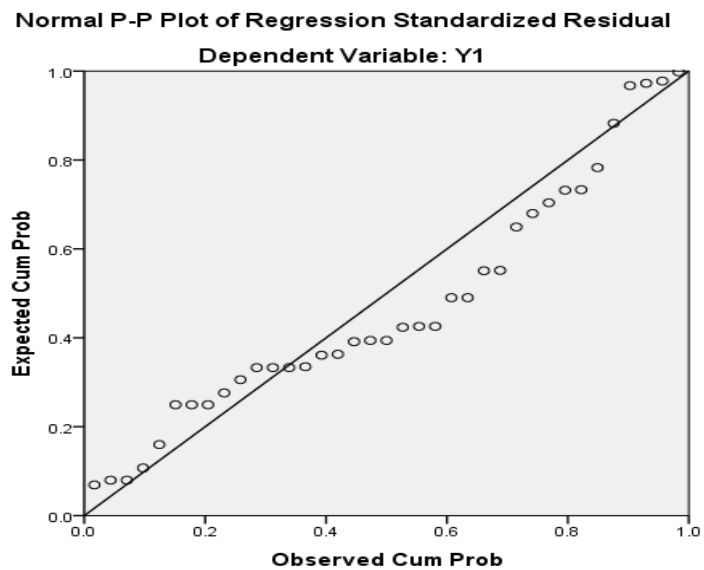
E. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel terikat, variabel bebas atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak (Ghozali, 2001). Pengujian normalitas dalam penelitian ini dengan menggunakan uji normalitas residual dengan metode grafik, yaitu dengan melihat penyebaran data pada sumbu diagonal pada grafik Normal P-P Plot of regression standardized residual dengan bantuan SPSS 22. Sebagai dasar pengambilan keputusannya, jika titik-titik menyebar sekitar garis dan

mengikuti garis diagonal, maka nilai residual tersebut telah normal (Priyatno, 2014: 94).

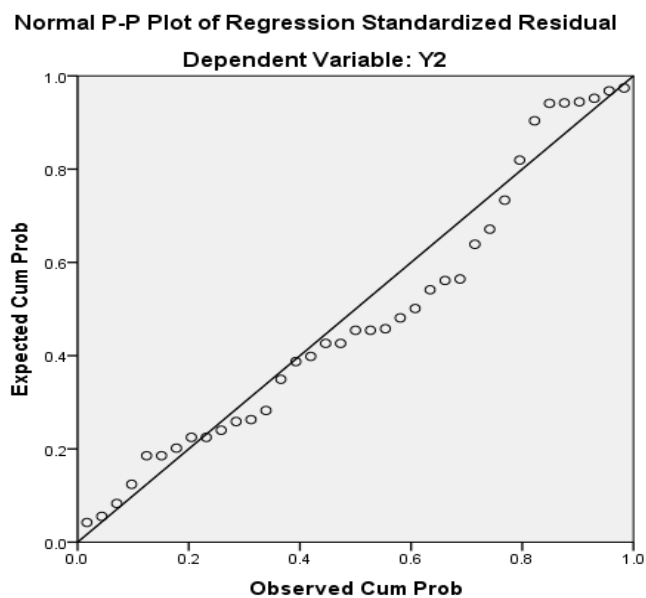
Gambar 4.1

Hasil Pengujian Normalitas Y1



Gambar 4.2

Hasil Pengujian Normalitas Y2



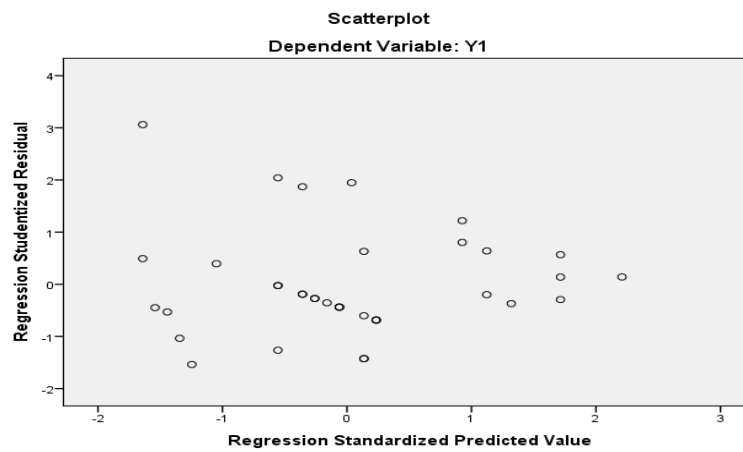
Dari gambar 4.1 dan gambar 4.2 di atas dapat diketahui bahwa titik-titik menyebar sekitar garis dan mengikuti garis diagonal, maka nilai residual tersebut terdistribusi normal.

F. Uji Heteroskedastisitas

Pengujian ini bertujuan untuk melihat apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variabel dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika variabel residual tersebut tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah homoskedastisitas. Ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat grafik Scatterplot antara nilai prediksi variabel independen dengan nilai residualnya dengan bantuan SPSS 22. Dasar yang digunakan untuk menentukan heteroskedastisitas antara lain:

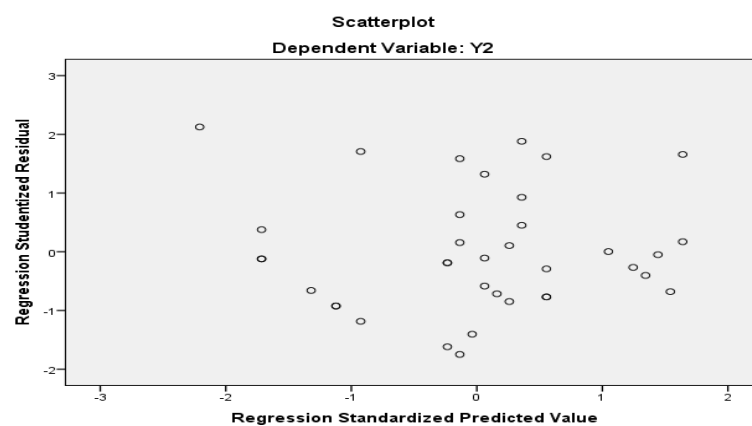
1. Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka telah terjadi heteroskedastisitas.
2. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik yang melebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Gambar 4.3
Hasil pengujian Heteroskedastisitas Y1



Sumber: Data Primer yang Diolah (2017)

Gambar 4.4
Hasil Pengujian Heteroskedastisitas Y2



Sumber: Data Primer yang Diolah (2017)

Dari kedua hasil uji heteroskedastisitas diatas Y1 dan Y2 yang menggunakan uji scatterplot diperoleh titik-titik menyebar di bawah dan di atas sumbu Y, dan tidak mempunyai pola yang teratur, dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel bebas kepuasan kerja di atas tidak terjadi heteroskedastisitas.

G. Uji Regresi Linier Sederhana

Tabel 4.5

Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Y1

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.642 ^a	.413	.396	2.464

a. Predictors: (Constant), X

b. Dependent Variable: Y1

Sumber: Data Primer diolah (2017)

Nilai koefisien korelasi R sebesar 0,642 atau 64,2% menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja mempunyai hubungan yang erat dengan variabel kinerja karyawan karena nilai mendekati 1.

Nilai besaran koefisien determinasi (R Square) adalah sebesar 0,413 atau 41,3%. Hal ini berarti variabel dependen (Kinerja Karyawan) dijelaskan sebesar 41,3% oleh variabel independen (Kepuasan Kerja). Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel independen berpengaruh dengan variabel dependen sebesar 41,3% sedangkan sisanya yaitu 58,7% (100%-41,3%) dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian yang tidak termasuk dalam model regresi.

Tabel 4.6
Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Y2

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.801 ^a	.641	.631	2.129

a. Predictors: (Constant), X

b. Dependent Variable: Y2

Sumber: Data Primer diolah (2017)

Nilai koefisien korelasi R sebesar 0,801 atau 80,1% menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja mempunyai hubungan yang erat dengan variabel kinerja karyawan karena nilai mendekati 1.

Nilai besaran koefisien determinasi (R Square) adalah sebesar 0,641 atau 64,1%. Hal ini berarti variabel dependen (Intensi Keluar) dijelaskan sebesar 64,1% oleh variabel independen (Kepuasan Kerja). Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel independen berpengaruh dengan variabel dependen sebesar 64,1% sedangkan sisanya yaitu 35,9% (100%-64,1%) dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian yang tidak termasuk dalam model regresi.

H. Uji Regresi Parsial (Uji t)

Uji parsial (t test) digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh masing-masing variabel independen secara individual (parsial) terhadap variabel dependen (Priyatno, 2016:143). Berdasarkan hasil pengujian dengan

menggunakan alat analisis regresi linier sederhana diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4.7
Hasil Uji Regresi Parsial Y1

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.595	3.172		3.025	.005
	X	.201	.041	.642	4.957	.000

a. Dependent Variable: Y1

Sumber: Data Primer yang Diolah (2017)

Berdasarkan tabel diatas, dapat diartikan bahwa nilai koefisien beta (β) = 0,201 dan menunjukkan t hitung sebesar 4,957 dan nilai Sig. $t = 0,000$ dimana $< 0,05$. Hasil tersebut menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja dalam penelitian ini memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini mendukung dengan hipotesis yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Maka dapat disimpulkan bahwa H1 **DITERIMA**.

Tabel 4.8
Hasil Uji Regresi Parsial Y2

Coefficients^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	30.540	2.741		11.143	.000
X	-.277	.035	-.801	-7.904	.000

a. Dependent Variable: Y2

Berdasarkan tabel di atas, dapat diartikan bahwa nilai koefisien beta (β) = -0,277 dan menunjukkan t hitung sebesar -7,904 dan nilai Sig. t = 0,000 dimana $< 0,05$. Hasil tersebut menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja dalam penelitian ini memiliki pengaruh yang negatif dan signifikan terhadap intensi keluar karyawan. Hasil ini mendukung dengan hipotesis yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap intensi keluar karyawan. Maka dapat disimpulkan bahwa **H2 DITERIMA**.

I. Pembahasan Hasil Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah 1) untuk menguji dan menganalisis pengaruh positif kepuasan kerja. 2) untuk menguji dan menganalisis pengaruh negatif intensi keluar karyawan PT BPRS Bangun Drajat Warga Yogyakarta.

Dengan adanya kepuasan kerja, tentu akan memberikan dampak positif bagi perusahaan. Dampak positif yang muncul dari kepuasan kerja seperti meningkatnya kinerja karyawan dan rendahnya intensi keluar dari karyawan seperti yang telah terbukti dalam penelitian ini. Dengan kondisi tersebut,

perusahaan harus tetap memperhatikan kepuasan kerja karyawannya karena jika karyawan merasa puas dengan kinerjanya, maka tujuan perusahaan pun akan tercapai dan intensi keluar pun akan semakin rendah.

Hasil uji regresi sederhana menunjukkan dukungan penuh untuk hipotesis 1, diperoleh koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,413 atau 41,3%. Hal ini berarti variabel dependen (Kinerja) dijelaskan sebesar 41,3% oleh variabel independen (kepuasan Kerja), sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen sebesar 41,3% sedangkan sisanya 58,7% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian yang tidak dimasukkan dalam model regresi. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Tobing (2009) yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT Perkebunan Nusantara III di Sumatera Utara. Penelitian lain oleh Putri & Iatrini (2013) juga menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan sektor publik.

Kemudian pada uji hipotesis berdasarkan analisis data, nilai koefisien beta (β) = 0,201 dan menunjukkan t hitung sebesar 4,957 dan nilai Sig. t = 0,000 dimana $< 0,05$. Hasil tersebut menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja dalam penelitian ini memiliki pengaruh yang positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, dengan kepuasan kerja yang tinggi maka kinerja karyawan PT BPRS BDW akan semakin meningkat pula. Kepuasan kerja menimbulkan perasaan positif tentang pekerjaannya, sementara seseorang

yang memiliki kepuasan kerja yang rendah akan menimbulkan perasaan negatif tentang pekerjaannya (Robbins & Judge, 2013).

Selain berpengaruh positif terhadap kinerja, kepuasan kerja juga berpengaruh negatif terhadap intensi keluar dari karyawan, seperti yang ditunjukkan oleh hasil uji regresi sederhana yang mendukung hipotesis 2. diperoleh koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,641 atau 64,1%. Hal ini berarti variabel dependen (Intensi Keluar) dijelaskan sebesar 64,1% oleh variabel independen (kepuasan Kerja), sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen sebesar 64,1% sedangkan sisanya 35,9% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian yang tidak dimasukkan dalam model regresi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Listianiasih & Mujiati (2015) yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap intensi keluar pada Bali Nature land Tour Tabanan. Mobley *et al.*, (1978) dalam khikmawati (2015) menyatakan bahwa kecenderungan untuk keluar dari perusahaan atau organisasi berhubungan dengan kepuasan kerja. Karyawan dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap pekerjaannya. Semakin tinggi kepuasan kerja karyawan yang berasal dari faktor intrinsik (prestasi kerja, pengakuan, tanggungjawab, kesenangan pada pekerjaan itu sendiri, hubungan baik dengan atasan, rekan kerja) maka karyawan akan semakin puas dan bahwa ketidakpuasan kerja berasal dari ketidakadaan faktor-faktor ekstrinsik (gaji, keamanan kerja, kondisi pekerjaan, status, kebijakan organisasi, supervisi dan hubungan

interpersonal). Penelitian lain oleh Lydiasari (2010) juga menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap intensi keluar karyawan pada PT “X” di Semarang.

Kemudian pada uji hipotesis berdasarkan analisis data, nilai koefisien beta (β) = -0,277 dan menunjukkan t hitung sebesar -7,904 dan nilai Sig. t = 0,000 dimana $< 0,05$. Hasil tersebut menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja dalam penelitian ini memiliki pengaruh yang negatif signifikan terhadap intensi keluar karyawan. Artinya, dengan kepuasan kerja yang tinggi maka intensi keluar karyawan PT BPRS Bangun Drajat Wargaakan semakin rendah. Pengaruh yang ditimbulkan bersifat negatif yang terdiri dari kreatifitas & kemandirian karyawan, kondisi pekerjaan, tanggung jawab, kepuasan individu, serta tercapainya prestasi sesuai keinginan karyawan yang akan berakibat rendahnya keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan tempat ia bekerja sekarang dan kemungkinan individu akan mencari pekerjaan pada perusahaan lain. Hal ini juga dapat dilihat dari jumlah karyawan yang setiap tahunnya meningkat, dan rendahnya intensi keluar karyawan.

Seperti teori utama yang digunakan dalam penelitian ini yakni *Equity Theory* dimana puas tidaknya karyawan merupakan hasil dari membandingkan antara input dan outcome dirinya dengan perbandingan *input-outcome* karyawan lain (*comparison person*). Jadi, jika perbandingan tersebut dirasakan seimbang, maka karyawan tersebut akan merasa puas.

Tabel 4.9
Data *Turnover* Karyawan BPRS BDW Tahun 2011-2015

Tahun	<i>Turnover</i>				Jumlah Karyawan	
	Masuk	(%)	Keluar	(%)	Orang	(%)
2011	3	13.64	1	4.55	22	9.09
2012	4	16.67	2	8.33	24	8.33
2013	5	17.86	1	3.57	28	14.29
2014	7	21.21	2	6.06	33	15.15
2015	4	10.81	0	0.00	37	10.81

Sumber: Data Primer diolah (2017)

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa pada tahun 2011-2015 *turnover* di PT BPRS BDW tidak terlalu tinggi. Data ini sesuai dengan hasil penelitian yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatifsignifikan terhadap intensi keluar karyawan. Rendahnya intensi keluar menunjukkan bahwa tingkat kepuasan kerja di PT BPRS BDW sudah cukup tinggi. Tingginya tingkat kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin baik kepuasan kerja maka semakin tinggi pula kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan semakin meningkatnya asset di PT BPRS BDW setiap tahunnya.

Jumlah karyawan yang masuk dan keluar di PT BPRS BDW dari tahun 2011-2015 menunjukkan angka yang fluktuatif. Namun pada tahun 2015 tidak terjadi *turnover* karyawan. Hal ini disebabkan karena PT BPRS BDW telah mampu mengatasi masalah *turnover* karyawan dengan mempertahankan karyawannya melalui pemberian balas jasa yang tinggi serta meningkatkan kepuasan kerja karyawannya.