

Pengaruh Beban Kerja, Kepuasan Upah, dan Keadilan Organisasi terhadap Turnover Intention Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Moderasi: Studi Kasus PT. Bank Muamalat KC Medan Balikota

Dea Dara Audina^{1,3}; Maryam Batubara², Nurul Jannah³

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Universitas Islam Negeri Sumatera Utara

deaaudina23@gmail.com

ABSTRACT

The purpose of the study (Case Study of Bank Muamalat KC Medan Balaikota) is to determine the effect of organizational honesty, satisfaction with salary and satisfaction of work on the employee's turnover intent by using satisfaction by work as a moderator variable. The study was conducted on 35 employees, both as a population and as a sample. This study uses simple samples. The method of analysis is double regression. Double linear regression analysis is used in this study. The software used is SPSS 22. Thro the study, it has been demonstrated that wage satisfaction has a negative and significant impact on the workload and fairness within the organization, while wage satisfying has a positive and substantial impact on employee intentions for turnover and labor burden both negative and substancial.

Keywords: *workload, salary satisfaction, fairness of organization, job satisfaction, turnover intention.*

ABSTRAK

Tujuan studi (Studi Kasus Bank Muamalat KC Medan Balaikota) adalah untuk menentukan efek kejujuran organisasi, kepuasan dengan gaji dan kepuasan dengan pekerjaan pada niat turnover karyawan dengan menggunakan kepujian dengan pekerjaan sebagai variabel moderator. Penelitian ini dilakukan pada 35 karyawan, baik sebagai populasi dan sampel. Penelitian ini menggunakan sampel sempel jenuh. Metode analisis adalah regresi berganda. Analisis regresi linear berganda digunakan dalam penelitian ini. Software yang digunakan adalah SPSS 22. Sepanjang studi, telah ditunjukkan bahwa kepuasan upah memiliki dampak negatif dan signifikan pada beban kerja dan keadilan dalam organisasi, sementara kepuasan upah mempunyai dampak positif dan substansial pada niat karyawan untuk turnover dan beban tenaga kerja baik negatif maupun substansial.

Kata Kunci: Beban kerja, kepuasan upah, keadilan organisasi, kepuasan kerja, turnover intention.

PENDAHULUAN

Ketika tingkat turnover karyawan rendah, itu berarti kita mampu mengelola karyawan yang cukup, yang dianggap sebagai tanda keberhasilan dalam manajemen sumber daya manusia perusahaan. Meskipun langkah ini bukan satu-satunya, beberapa manajer staf berpikir bahwa tingkat turnover mungkin sulit dicapai karena dipengaruhi oleh banyak faktor internal dan eksternal. Meskipun tidak ada angka yang akurat untuk tingkat turnover ideal, tingkat yang lebih tinggi menunjukkan masalah dalam manajemen sumber daya manusia perusahaan (Rostandi & Senen, 2021).

Penelitian ini berfokus pada PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk Kantor Cabang Utama Medan Balaikota. PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk. an open ses portes di Indonesia pada 1 November 1991, dan mulai beroperasi sejak 1 Mei 1992. Didirikan oleh Majelis Ulama Indonesia (MUI), Ikatan Cendekiawan Muslim Indonesia (ICMI), dan pengusaha muslim, PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk. Untuk melaksanakan tujuan, rencana tahunan dan rencana jangka panjang perusahaan, bank terus-menerus tertarik pada manajemen dan pengembangan karyawan. Menurut data <https://www.bankmuamalat.co.id/> yang diperoleh para peneliti, pertumbuhan bank Islam sangat terkait dengan kapasitas karyawannya; jika ada karyawan yang berkinerja efisien, pertumbuhan Bank Islam juga akan cepat.



Gambar 1. Grafik Jumlah Karyawan Pada Bank Muamalat Indonesia

Sumber: Ikhtisar Laporan Keuangan Bank Muamalat Indonesia Tahun 2018, 2019, 2020, 2021 dan 2022.

Menurut data yang diperoleh penulis, Bank Muamalat Indonesia memiliki tingkat turnover yang tinggi. Tabel berikut menunjukkan data karyawan yang keluar dari tahun 2018 hingga 2022:

Tabel 1. Jumlah Karyawan yang Keluar dari Tahun 2018-2022

No.	Tahun Resign	Jumlah Karyawan Resign	Jumlah Karyawan Keseluruhan	Persentase (%)
1.	2018	313 karyawan	4.131 karyawan	7,04%
2.	2019	871 karyawan	3.260 karyawan	21,08%
3.	2020	292 karyawan	2.968 karyawan	8,96%
4.	2021	268 karyawan	2.700 karyawan	9,03%
5.	2022	220 karyawan	2.480 karyawan	8,15%
		Rata-rata		10,85%

Dalam kurang lebih lima tahun terakhir jumlah pekerja pada Bank Muamalat Indonesia cenderung menyusut. Pada 31 Desember 2022, total karyawan PT Bank Muamalat Indonesia Tbk tercatat sebanyak 2.480 karyawan turun 8,15% atau sekitar 220 karyawan dari jumlah periode yang sama pada tahun lalu 31 Desember 2021, total karyawan PT Bank Muamalat Indonesia Tbk tercatat sebanyak 2.700 karyawan turun 9,03% atau sekitar 268 karyawan dari jumlah periode yang sama pada tahun lalu 31 Desember 2020, jumlah karyawan PT Bank Muamalat Indonesia Tbk tercatat sebanyak 2.968 karyawan turun 8,96% atau sekitar 292 karyawan dari jumlah periode yang sama pada tahun 2019 yang sebanyak 3.260 karyawan turun 21,08% atau sekitar 871 karyawan dari jumlah periode yang sama pada tahun 31 Desember 2018 jumlah karyawannya 4.131 turun 7,04% atau sekitar 313 karyawan dari jumlah periode dan tahun lalu. Akan tetapi, penurunan besaran karyawan tersebut tidak mengurangi kualitas service yang diberikan Bank kepada nasabah dan juga tidak menjadi gangguan dalam pembangunan usaha yang dijalankan Bank. Maier (dalam Pristianti, 2015) mengemukakan bahwa tingkat *turnover* dikatakan tinggi jika mencapai angka 5% atau bahkan lebih. Jika dibandingkan dengan tabel 1 Jumlah Karyawan yang Keluar dari Tahun 2018-2022 dimana angka tersebut merupakan rasio yang sangat tinggi. (Hafizha, Zhara; Anggraini, Tuti, 2023) Pada data tersebut dapat dilihat bahwa pada dasarnya, permasalahan berkurangnya jumlah karyawan atau hilangnya banyak pekerjaan pada (bank muamalat dikarena adanya beberapa faktor yg mendorong)

Perusahaan harus mempertimbangkan kebutuhan karyawannya sehingga mereka dapat memberikan yang terbaik dari kemampuan mereka saat mereka

bekerja untuk perusahaan. Seseorang yang bekerja mungkin memiliki niat atau keinginan untuk meninggalkan tempat kerja karena kurangnya perhatian dan kepuasan terhadap kebutuhan karyawan. Resiko atau niat karyawan untuk meninggalkan pekerjaan secara sukarela dikenal sebagai niat turnover. Jumlah karyawan yang meninggalkan atau memasuki suatu perusahaan dalam waktu tertentu dikenal sebagai turnover. Hal tersebut dijelaskan menurut Flippo:1994 dikutip oleh (Ardan & Jaelani, 2021). Dengan tingginya tingkat turnover pada perusahaan, perusahaan harus dapat membuktikan lewat kinerja dan performa karyawan ditempat kerjanya.

Menurut (Fauzi, et al., 2022), salah satu alasan paling umum mengapa karyawan meninggalkan pekerjaan mereka adalah keinginan mereka untuk meningkatkan tingkat pekerjaan mereka. Penting bagi perusahaan untuk mempertimbangkan masalah rotasi karyawan yang tinggi, karena berbagai sumber stres dapat dibagi menjadi yang berasal dari tempat kerja mereka dan yang datang dari lokasi kerja mereka.

Upah harus cukup kompetitif untuk jenis gaji tertentu sehingga mempekerjakan, mempertahankan dan membayar karyawan adalah faktor penting lainnya yang mempengaruhi niat turnover. Upah juga harus menyeimbangkan keuntungan perusahaan dan harapan karyawan (Yulianti, Rizal, & Widhi, 2020).

Berdasarkan penelitian sebelumnya, persepsi karyawan tentang bagaimana mereka diperlakukan dalam organisasi adalah apa yang disebut "keadilan organisasi". Kinerja dan kepercayaan dan komitmen karyawan dapat dicapai melalui penerapan keadilan dalam organisasi. Kinerja mewakili kontribusi untuk tujuan organisasi, sehingga keadilan adalah prediktor terbaik (Sutono, Handayani, & Siregar, 2021).

(Saeed, Wassem, Sikander, & Rizwan, 2014) menyatakan bahwa kepuasan kerja dan partisipasi dalam organisasi berdampak pada niat pensiun. Respon afektif atau emosional terhadap berbagai aspek kehidupan di tempat kerja dikenal sebagai kepuasan kerja (Kinicki & Kreitner, 2014). Menurut penelitian (Lubis & Onsardi, 2021), kepuasan kerja memiliki efek negatif pada niat untuk merekrut, yang berarti semakin puas karyawan dengan pekerjaan mereka, semakin sedikit mereka ingin pergi.

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana pengaruh beban kerja terhadap turnover intention karyawan pada Bank Muamalat KC Medan Balaikota, bagaimana pengaruh kepuasan upah terhadap turnover

intention karyawan pada Bank Muamalat KC Medan Balaikota, dan bagaimana pengaruh keadilan organisasi turnover intention karyawan pada Bank Muamalat KC Medan Balaikota, dengan kepuasan kerja sebagai variabel moderasi.

Tujuan penelitian ini adalah menguji dan menganalisis beban kerja, kepuasan upah, dan keadilan organisasi terhadap turnover intention karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel moderasi pada Bank Muamalat KC Medan Balaikota.

TINJAUAN LITERATUR

Beban Kerja

Menurut penelitian Adrian (2020), minum kerja adalah faktor penting jika ada konflik antara anggota staf dan keluarga mereka. Masalah ini dapat disebabkan oleh ketidaksetaraan peran, konflik peran, dan beban kerja yang berlebihan. Indikator tidak terpenuhinya tuntutan kerja, tanggung jawab yang tidak jelas, fasilitas pekerjaan mereka yang minim, serta bertentangnya tugas yang dilaksanakan, akan menyebabkan timbulnya beban oleh karna itu beban kerja yang berlebih meningkatkan turnover intenion (Pattinasarany, 2019). Rasulullah bersabda:

مِنْ وَأَعُوذُ بِكَ. وَالْكَسَلِ الْعَجِزِ مِنْ وَأَعُوذُ بِكَ وَالْحَزَنِ الْهَمِّ مِنْ بِكَ أَعُوذُ إِنِّي ۝ اللَّهُمَّ
الرِّجَالِ وَقَهْرِ الدِّينِ غَلَبَتْ مِنْ وَأَعُوذُ بِكَ وَالْبُخْلِ الْجُبْنِ

Terjemahan:“ Ya Allah, Tuhan kami, aku berlindung kepada-Mu dari kesedihan dan penderitaan, dari kekurangan dan kekurangan kehendak, dari kekerasan kewajiban dan tirani manusia.” (HR Abu Dawud 4/353) 23.

Ketika datang ke stres yang terkait dengan pekerjaan, setiap orang an cara yang unik untuk mengelola stres yang berhubungan dengan pekerjaan ketika ada banyak tekanan dan tugas untuk dilakukan.

Kepuasan Upah

Kepuasan dengan gaji adalah faktor penting lain yang mempengaruhi kinerja karyawan. Karyawan dapat membayar apa pun yang diperlukan untuk hidup dengan gaji mereka. Upah memainkan peran penting dalam kehidupan karyawan karena mendorong karyawan untuk berusaha meningkatkan tingkat kinerja mereka. Dengan gaji yang lebih tinggi, karyawan didorong untuk lebih fokus pada pekerjaan mereka, yang dapat berkontribusi pada efisiensi keseluruhan perusahaan serta tingkat karyawan individu (Hafizha & Anggraini, 2023). Dengan gaji yang lebih tinggi, karyawan dapat memenuhi semua

kebutuhan dasar mereka (Liem, 2019). Karyawan positif dan dapat memberikan kontribusi yang komprehensif kepada masyarakat dan rekan-rekan mereka. Selain itu, karyawan tidak selalu diharuskan untuk menerima upah untuk pekerjaan mereka (Nasir, Hasan, & Syahnur, 2022)

Dalam hadis yang diriwayatkan Imam Bukhari dari Abu Hurairah, disebutkan bahwa Nabi Saw. akan memusuhi tiga golongan pada hari kiamat, dan salah satu dari mereka akan menjadi orang yang tidak membayar karyawan mereka.

عَرَفَهُ يَخْفَ أَنْ قَبْلَ أَجْرِهِ أَعْطُوا الْأَجِيرَ وَسَلِّمْ عَلَيْهِ اللَّهُ رَسُولُ قَالَ عُمَرُ بْنُ عَبْدِ اللَّهِ َ

Artinya: Berikanlah kepada buruh itu upahnya sebelum kering keringatnya Berikan kepada seorang pekerja upahnya sebelum keringatnya kering.” (HR. Ibnu Majah, shahih).

Kalimat ini berarti bahwa hak pekerja harus dibayar segera setelah mereka menyelesaikan pekerjaan mereka. Ini juga dapat diterapkan jika perjanjian pembayaran bulanan telah ditandatangani.

Keadilan Organisasi

Menurut (Nuryadi, Subiyanto, & Kurniawan, 2020), keadilan organisasi di tempat kerja berarti bahwa perusahaan berusaha memberikan keadilan yang sama kepada karyawannya, tidak hanya dalam hal gaji dan imbalan, tetapi juga dalam hal proses pengambilan keputusan dan intervensi yang efektif. Indikator rerata tinggi masih dapat ditingkatkan, seperti persepsi organisasi oleh karyawan yang bekerja secara efektif dan para eksekutif yang sensitif terhadap kebutuhan karyawan. Penelitian ini menemukan bahwa keadilan dalam organisasi memiliki dampak positif pada kepuasan karyawan, kepuasan karyawan memiliki efek positif pada keterlibatan mereka dalam perusahaan, dan ada hubungan antara keduanya. Dengan lebih banyak keadilan dalam organisasi, karyawan lebih terlibat dalam perusahaan (Subiyanto & Nuryadi, 2020). Allah SWT berfirman dalam Al-Quran surat Al-Maidah Ayat 8:

﴿ يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا كُونُوا قَوَّامِينَ لِلَّهِ شُهَدَاءَ بِالْقِسْطِ وَلَا يَجْرِمَنَّكُمْ شَنَا نُ قَوْمٍ عَلَىٰ الْآلَاءِ تَعْدِلُوا عَدْلُوا هُوَ أَقْرَبُ لِلتَّقْوَىٰ وَاتَّقُوا اللَّهَ إِنَّ اللَّهَ خَبِيرٌ بِمَا تَعْمَلُونَ ۝ ٨ ﴾ (المائدة/5:

(8)

Artinya: Karena Allah (ketika) adalah hakim yang adil, kamu harus bertindak sebagai penegak keadilan, kamu yang beriman. Dan jangan takut menjadi tidak adil karena ketidakadilan Anda terhadap komunitas. Berlaku

dengan adil. Karena ia lebih dekat dengan takwa. Dan bertakwalah kepada Allah, sesungguhnya Allah mengetahui apa yang kamu kerjakan.

Intensi Keluar (Turnover Intention)

(Yuda & Ardana, 2017) Ketika seorang karyawan berencana untuk meninggalkan posisi yang dia pilih, ia mengatakan bahwa ia bermaksud untuk meninggalkan pekerjaan itu. Keputusan karyawan ini untuk meninggalkan perusahaan adalah masalah utama bagi perusahaan. Karyawan dapat meninggalkan perusahaan secara sukarela atau karena alasan lain, seperti lingkungan kerja yang tidak nyaman, pekerjaan yang tidak sesuai dengan tujuan karir, atau pekerjaan di mana gaji lebih tinggi daripada di perusahaan lain. Jika harapan perusahaan berbeda dari harapan karyawan, karyawan dapat mengambil langkah untuk pensiun (Triyanto, 2009). Dengan tingkat turnover yang lebih rendah, masuk akal bahwa ini membantu perusahaan mencapai tujuannya dan memberikan layanan yang lebih baik (Pasaribu, Anggraini, & Nasution, 2023).

Dalam Islam, kesetiaan dibutuhkan baik dalam beragama maupun dalam perilaku sehari-hari seperti bekerja. Seperti yang dikatakan dalam Surat Ali-Imron: 103 :

﴿وَاعْتَصِمُوا بِحَبْلِ اللَّهِ جَمِيعًا وَلَا تَفَرَّقُوا ۗ وَاذْكُرُوا نِعْمَتَ اللَّهِ عَلَيْكُمْ إِذْ كُنْتُمْ أَعْدَاءً فَأَلَّفَ بَيْنَ قُلُوبِكُمْ فَأَصْبَحْتُمْ بِنِعْمَتِهِ إِخْوَانًا ۗ وَكُنْتُمْ عَلَىٰ شَفَا حُفْرَةٍ مِنَ النَّارِ فَأَنْقَذَكُمْ مِنْهَا ۗ كَذَلِكَ يُبَيِّنُ اللَّهُ لَكُمْ آيَاتِهِ ۗ لَعَلَّكُمْ تَهْتَدُونَ ۝۱۰۳﴾ (ال عمران/3: 103)

Artinya: Semua orang harus berdiri dalam kepatuhan terhadap Islam dan menghindari terpisah. Ingatlah berkat-berkat yang diberikan Allah kepadamu ketika kamu bertengkar satu sama lain di zaman jahiliyyah, dan sesudah itu Allah menyatukan kamu sebagai saudara. Allah juga telah melindungi kamu dari kegagalan. "Sesungguhnya Allah menjelaskan firman-Nya untuk memberi petunjuk kepadamu".

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan karyawan yang merasa puas dengan apa yang mereka terima dari tubuh mereka akan memberikan yang terbaik. Perusahaan dipaksa untuk merespon dengan cepat terhadap perubahan dalam lingkungan kompetitif (Andi Dewi & Ayu Sriathi, 2019). Karena setiap orang memiliki tingkat kepuasan mereka sendiri dengan pekerjaan mereka, kepuasan mereka adalah subjektif (Farisi & Siswadi, 2022). Dalam Al-Qur'an, Surat At-Taubah

ayat 59, Allah mengatakan bahwa pekerjaan Islam memuaskan sesuai dengan kepuasan:

﴿وَلَوْ أَنَّهُمْ رَضُوا مَا آتَاهُمُ اللَّهُ وَرَسُولُهُ وَقَالُوا حَسْبُنَا اللَّهُ سَيُؤْتِينَا اللَّهُ مِنْ فَضْلِهِ وَرَسُولُهُ إِنَّا إِلَى اللَّهِ رَاغِبُونَ ۝٥٩﴾ (التوبة/9: 59)

Artinya: "Jika mereka benar-benar puas dengan apa yang Allah dan perwakilan-Nya berikan kepada mereka, dengan mengatakan, "Cukuplah Allah bagi kami," Allah akan memberikan sebagian dari berkat-berkat-Nya, dan demikian juga Rasulullah, sesungguhnya kami adalah orang-orang yang berharap kepada Allah." (Tentu saja itu akan bermanfaat bagi mereka.) QS. At-Taubah, 59)

Ketika perusahaan bekerja sama, karyawan dapat puas dengan pekerjaan mereka dan pelanggan dapat puas dalam jangka panjang, yang menguntungkan perusahaan dan meningkatkan kesehatan karyawan (Nasution, 2018).

METODE PENELITIAN

Penelitian kuantitatif merupakan jenis yang dipilih dalam penilitan ini. Dalam buku (Saragih, Saragih, Pangihutan Purba, & Panjaitan, 2021) menekankan bahwa metode penelitian kuantitatif, yang didasarkan pada positivisme, digunakan untuk mempelajari populasi atau sampel tertentu, untuk mengumpulkan data menggunakan penalaran induktif, dan untuk menganalisis data secara kualitatif atau statistik dengan tujuan menentang teori-teori baru. Berkaitan dengan hal tersebut, peneliti mencoba menganalisis data berupa angka yang sudah dikumpulkan oleh para responden. Pengumpulan data diperoleh dengan menyebarkan kuisisioner yang berisi serangkaian pertanyaan akan dibagikan kepada responden pada PT. Bank Muamalat KC Medan Balikpapan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Deskriptif Statistik

Tabel 2. Distribusi Sampel Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis_kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Laki-laki	22	62.9	62.9	62.9
Perempuan	13	37.1	37.1	100.0
Total	35	100.0	100.0	

sumber: data diolah spss 22, 2023

Berdasarkan sampel responden diketahui bahwa jumlah responden laki-laki 22 orang (62.9%) dan perempuan 13 orang (37.1%). Hal tersebut mengindikasikan karyawan dengan jenis kelamin laki-laki mendominasi dalam penelitian ini.

Tabel 3. Distribusi Sampel Berdasarkan Usia

Usia

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 20-25	3	8.6	8.6	8.6
25-45	28	80.0	80.0	88.6
>45	4	11.4	11.4	100.0
Total	35	100.0	100.0	

sumber: data diolah spss 22, 2023

Dari data di atas menunjukkan bahwa dari 35 responden dimana sebagian besar masuk kelompok umur 25 - 45 tahun yakni sebesar 28 orang (80.0%) , untuk usia > 45 sebesar 4 orang (11.4%) dan proporsi terletak pada kelompok umur 20 - 25 tahun yakni sebesar 3 orang (18.6%).

Tabel 4. Distribusi Sampel Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan_Terakhir

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SMA	4	11.4	11.4	11.4
Diploma	2	5.7	5.7	17.1
Strata 1	27	77.1	77.1	94.3
Starata 2	2	5.7	5.7	100.0
Total	35	100.0	100.0	

sumber: data diolah spss 22, 2023

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa dari 35 responden, sebagian besar memiliki pendidikan S1 yaitu sebesar 27 responden (77.1%) sedangkan responden yang memiliki tingkat pendidikan SMA yaitu sebesar 4 responden (11.4%) dan untuk pendidikan diploma sebesar 2 responden (5.7%) dan S2 sebesar 2 orang (5.7%).

Tabel 5. Distribusi Sampel Berdasarkan Lama Bekerja

Lama_Bekerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid <3 Tahun	2	5.7	5.7	5.7
3-5 tahun	4	11.4	11.4	17.1
5-8 tahun	7	20.0	20.0	37.1
>8 tahun	22	62.9	62.9	100.0
Total	35	100.0	100.0	

sumber: data diolah spss 22, 2023

Tabel di atas menunjukkan bahwa sebagian besar responden memiliki lama bekerja >8 tahun yaitu sebanyak 22 orang (62.9%) sedangkan responden terkecil memiliki lama bekerja selama kurang dari 3 tahun sebanyak 2 orang (5.7%)

Uji Validitas Dan Reliabilitas

1. Hasil Uji Validasi

Tabel 6. Variabel pengaruh beban kerja

Pertanyaan	r hitung	r tabel	keterangan
x1.1	0.907	0.3338	Valid
x1.2	0.880	0.3338	Valid
x1.3	0.872	0.3338	Valid
x1.4	0.882	0.3338	Valid
x1.5	0.848	0.3338	Valid
x1.6	0.901	0.3338	Valid
x1.7	0.89	0.3338	Valid
x1.8	0.992	0.3338	Valid
x1.9	0.92	0.3338	Valid
x1.10	0.900	0.3338	Valid

Varibael kepuasan upah

Pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
x2.1	0.674	0.3338	Valid
x2.2	0.732	0.3338	Valid
x2.3	0.791	0.3338	Valid
x2.4	0.783	0.3338	Valid
x2.5	0.864	0.3338	Valid
x2.6	0.749	0.3338	Valid
x2.7	0.776	0.3338	Valid
x2.8	0.779	0.3338	Valid
x2.9	0.852	0.3338	Valid
x2.10	0.602	0.3338	Valid

Variabel keadilan organisasi

Pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
x3.1	0.767	0.3338	Valid
x3.2	0.744	0.3338	Valid
x3.3	0.759	0.3338	Valid
x3.4	0.878	0.3338	Valid
x3.5	0.846	0.3338	Valid
x3.6	0.867	0.3338	Valid
x3.7	0.878	0.3338	Valid
x3.8	0.870	0.3338	Valid
x3.9	0.828	0.3338	Valid
x3.10	0.667	0.3338	Valid

Variabel turnover intention

Pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
Y.1	0.770	0.3338	Valid
Y.2	0.590	0.3338	Valid
Y.3	0.684	0.3338	Valid
Y.4	0.668	0.3338	Valid
Y.5	0.730	0.3338	Valid
Y.6	0.809	0.3338	Valid
Y.7	0.880	0.3338	Valid
Y.8	0.812	0.3338	Valid
Y.9	0.835	0.3338	valid
Y.10	0.563	0.3338	valid

Variabel kepuasan kerja

Pertanyaan	r hitung	r tabel	keterangan
M.1	0.703	0.3338	valid
M.2	0.726	0.3338	valid
M.3	0.790	0.3338	valid
M.4	0.585	0.3338	valid
M.5	0.700	0.3338	valid
M.6	0.693	0.3338	valid
M.7	0.749	0.3338	valid
M.8	0.770	0.3338	valid
M.9	0.710	0.3338	valid
M.10	0.703	0.3338	valid

Sumber: Data Primer diolah 2023

Uji validitas menggunakan korelasi Pearson untuk menentukan validitas survei. Kami menemukan bahwa jumlah sampel dalam penelitian (n) adalah 35, kami dapat menghitung df ($35 - 2 = 33$ dan $\alpha = 0,05$), dan kami menemukan nilai R_{tabel} sebesar 0.3338. Metode pengambilan keputusan untuk memverifikasi validitas Bagian pernyataan ini dianggap valid jika nilai R_{hitung} lebih tinggi dari nilai R_{tabel} dan nilai R positif. Karena data di atas menunjukkan bahwa semua jawaban pertanyaan valid, kita dapat menyimpulkan bahwa semua angka R lebih besar dari angka R_{tabel} .

2. Uji Reliabilitas

Tabel 7. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach alpha</i>	N of Items
beban kerja	0.971	10
kepuasan upah	0.919	10
kadilan organisasi	0.940	10
kepuasan kerja	0.891	10
<i>turnover intention</i>	0.905	10

Sumber: Data Primer diolah 2023

Hasil uji reliabilitas sebelumnya menunjukkan nilai cronbach alpha lebih besar dari 0,6. Secara khusus, nilai variabel beban kerja adalah 0,971 lebih tinggi

dari 0,6, nilai variable kepuasan upah adalah 0,919 lebih besar dari 0,6 dan nilai yang bervariasi keadilan organisasi adalah 0.940 lebih tinggi daripada 0,6; nilai bervariasi kerja Kepuasan adalah 0.891 lebih besar daripada 0.6; dan nilai berorientasi turnover variabel adalah 0,905. Oleh karena itu, kami dapat menyimpulkan bahwa kuesioner tingkat kerja, kepuasan gaji, dan keadilan organisasi adalah variabel moderasi yang dapat diandalkan dalam hal niat karyawan untuk berputar terhadap kepuasan kerja.

UJI ASUMSI KLASIK

1. Uji Normalitas

Tabel 8. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		35
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.61229793
	Most Extreme Differences	
	Extreme Absolute Positive	.085
	Extreme Absolute Negative	-.084
Test Statistic		.085
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Data Primer diolah 2023

Berdasarkan hasil pada Tabel di atas, menunjukkan bahwa nilai signifikansi di atas 0,05 yaitu sebesar 0,200. Hal ini berarti data residual tersebut terdistribusi secara normal.

2. Uji Multikolinieritas

Tabel 9. Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	21.691	5.651		3.839	.001		
Beban kerja	.423	.075	.693	5.615	.000	.792	1.262
Kepuasan upah	-.293	.135	-.291	-2.178	.037	.678	1.475
Keadilan organisasi	.005	.122	.007	.045	.965	.559	1.788

a. Dependent Variable: Turnover intention

Sumber: Data Primer Diolah 2023

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menentukan apakah dua atau lebih variabel independen memiliki hubungan linear. Ketika ini terjadi, akan sulit bagi kita untuk membedakan dampak dari setiap variabel bebas pada variabel yang terkait. Nilai toleransi, juga dikenal sebagai nilai varians inflasi faktor (VIF), dapat digunakan untuk menentukan apakah ada tanda-tanda multikolonialisme dalam model pencarian. Kita dapat menyimpulkan bahwa tidak ada multikolinearitas antara variabel bebas karena batas toleransi lebih dari 0,10 dan batas VIF kurang dari 10,00.

Hasil Uji Regresi Linear Berganda dan Moderasi

1. Uji Regresi Linear Berganda

Tabel 10. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	21.691	5.651		3.839	.001
Beban kerja	.423	.075	.693	5.615	.000
Kepuasan upah	-.293	.135	-.291	-2.178	.037
Keadilan organisasi	.005	.122	.007	.045	.000

a. Dependent Variable: Turnover intention

Sumber: Data Primer diolah 2023

Dari tabel 7 diatas , dapat dilihat bahwa diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 21,691 + 0,423X_1 + (-0,293)X_2 + 0,005X_3$$

Dari persamaan tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa:

- a. 21,691 adalah nilai positif dari konstanta (a). Tanda positif berarti ada efek searah antara variabel independen dan variabel tergantung. Hal ini menunjukkan bahwa nilai agresivitas turnover intention adalah 3,438 jika tidak ada variabel independen - beban kerja, kepuasan upah, dan keadilan organisasi (X) - berubah atau tidak berubah.
- b. Koefisien regresi dari variabel beban (X_1) memberikan nilai positif 0,423. Hal ini menunjukkan bahwa, dengan asumsi bahwa variabel independen lainnya, X_2 dan X_3 , tetap konstan, agresivitas turnover yang disengaja (X_1) akan meningkat sebesar 1%. Tanda positif berarti ada efek searah antara variabel independen dan variabel dependen.
- c. Nilai regresi koefisien untuk kepuasan gaji (X_2) adalah -0,293. menyatakan bahwa jika beban kerja (X_1) dan keadilan organisasi (X_3) stabil dan tidak berubah, setiap peningkatan kepuasan pendapatan (X_2) akan mengakibatkan penurunan niat karyawan untuk rotasi sebesar 0,293 atau 29,3%.
- d. Variabel keadilan organisasi dengan koefisien yang baik dikembalikan sebesar 0,005. Hal ini menunjukkan bahwa, dengan asumsi bahwa variabel independen lainnya tetap konstan, agresivitas niat turnover perusahaan akan meningkat sebesar 1%, yang berarti peningkatan 0,005. Tanda positif berarti ada efek searah antara variabel independen dan variabel dependen.

2. Uji Moderasi

- a. **pengaruh beban kerja terhadap *turnover intention* yang dimoderasi oleh kepuasan kerja**

Tabel 11. Hasil uji regresi MRA

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	60.979	4.365		13.970	.000
	beban kerja	-.265	.220	-.498	-1.204	.238
	kepuasan kerja	-1.129	.236	-1.293	-4.788	.000
	X1M	.016	.008	1.104	1.976	.057

a. Dependent Variable: turnover intention

Sumber: Data Pimer diolah 2023

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai koefisien parameter yang diberikan oleh variabel beban kerja adalah -0,265 dan taraf signifikansi 0,238 . nilai koefisien parameter yang diberikan oleh variabel moderasi yaitu kepuasan kerja adalah -1,129 dan tingkat signifikansi 0.000. variabel kerja X1M merupakan interaksi antara beban kerja dan kepuasan kerja. Nilai koefisien yang diberikan sebesar 0,016 dengan ambang signifikansi 0,057. Ini menunjukkan bahwa variabel X1M menunjukkan hasil yang positif atau memperkuat. Oleh karena itu hipotesis keempat diterima yaitu kepuasan kerja dapat memoderasi beban kerja terhadap *turnover intention*.

b. pengaruh kepuasan upah terhadap *turnover intention* karyawan yang dimoderasi oleh kepuasan kerja

Tabel 12. Hasil uji regresi MRA

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	19.210	12.711		1.511	.142
	kepuasan upah	.865	.309	1.013	2.802	.009
	kepuasan kerja	1.242	.557	1.429	2.230	.034
	X2M	-.048	.014	-2.125	-3.435	.002

a. Dependent Variable: turnover intention

Sumber: Data Primer diolah 2023

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai koefisien parameter yang diberikan oleh variabel kepuasan upah adalah 0.865 dan taraf signifikansi 0,009 . nilai koefisien parameter yang diberikan oleh variabel moderasi yaitu kepuasan kerja adalah 1,242 dan tingkat signifikansi 0.034. variabel kerja X2M merupakan interaksi antara kepuasan upah dan kepuasan kerja. Nilai koefisien yang diberikan sebesar -0,048 dengan tingkat signifikansi 0,002. Ini menunjukkan bahwa variabel X2M menunjukkan hasil yang negatif atau memperlemah. Oleh karena itu hipotesis kelima ditolak yaitu kepuasan kerja tidak dapat memoderasi kepuasan upah terhadap *turnover intention*.

c. pengaruh keadilan organisasi terhadap turnover intention karyawan yang dimoderasi oleh kepuasan kerja

Tabel 13. Hasil uji regresi MRA

		Coefficients ^a			t	Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	59.518	14.300		4.162	.000
	keadilan organisasi	-.216	.357	-.298	-.603	.551
	kepuasan kerja	-1.353	.750	-1.550	-1.804	.081
	X3M	.022	.020	.862	1.127	.268

a. Dependent Variable: turnover intention

Sumber: Data Primer diolah 2023

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai koefisien parameter yang diberikan oleh variabel keadilan organisasi adalah -0,216 dan taraf signifikansi 0,551 . nilai koefisien parameter yang diberikan oleh variabel moderasi yaitu kepuasan kerja adalah -1,353 dan tingkat signifikansi 0.081. variabel kerja X3M merupakan interaksi antara keadilan organisasi dan kepuasan kerja. Nilai koefisien yang diberikan sebesar 0,022 dengan tingkat signifikansi 0,268. Ini menunjukkan bahwa variabel X3M menunjukkan hasil yang positif atau memperkuat. Oleh karena itu hipotesis keenam diterima yaitu kepuasan kerja dapat memoderasi keadilan organisasi terhadap turnover intention.

Pengujian Hipotesis

1. Uji Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 14. Hasil Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. The error in the Estimate
1	.791 ^a	.626	.590	3.783

a. Predictors: (Constant), Keadilan organisasi, Beban kerja, Kepuasan upah

b. Dependent Variable: Turnover intention

Sumber: Data Primer diolah 2023

Tabel diatas menunjukkan nilai adjusted R square sebesar 0,590 yang artinya variabel dependen (*turnover intention*) yang dijelaskan oleh semua variabel indenpenden (beban kerja, kepuasan upah, keadilan organisasi) sebesar 0,590 atau 59,0% sedangkan sisanya 41% dipengaruhi oleh variabel lainnya diluar penelitian.

2. Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

Tabel 15. Hasil Signifikansi Simultan (Uji F)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	742.630	3	247.543	17.297	.000 ^b
	Residual	443.656	31	14.311		
	Total	1186.286	34			

a. Dependent Variable: Turnover intention

b. Predictors: (Constant), Keadilan organisasi, Beban kerja, Kepuasan upah

Sumber: Data Primer diolah 2023

Dari hasil uji-F terlihat bahwa nilai F hitung yang dihasilkan adalah 17,297, sedangkan nilai F tabel yang digunakan ialah 2,90. Nilai F tabel didapat ialah dari rumus $df = (n-k-1)$ dengan tingkat kesalahan 5%. Jadi didapatkan $df = 35-3-1 = 32$ dengan tingkat signifikansi 0,05%. Hal ini menunjukkan F hitung > F tabel yaitu $17,297 > 2,90$ dan signifikansi $0,000 < 0,05$ yaitu variabel bebas (beban kerja, kepuasan upah, keadilan organisasi) mempunyai pengaruh yang signifikan secara bersama-sama terhadap variabel terikat yaitu *turnover intention*.

3. Uji Parsial (Uji t)

Hasil uji t menunjukkan nilai t_{tabel} dapat diperoleh dengan perhitungan ($t = (a/2; n-k-1)$, $t = (0,05/2; 35-6-1)$, $t = 0,025; 28$, $t = 2.048$. dengan hasil uji t yaitu sebagai berikut :

Tabel 16. Hasil Uji Paesial (t)

Variabel	t _{hitung}	t _{tabel}	sig.
beban kerja	0.892	2.048	0.381
kepuasan upah	3.114	2.048	0.037
keadilan organisasi	-1.683	2.048	0.105
beban kerja* kepuasan kerja	-0.90	2.048	0.377
kepuasan upah *kepuasan kerja	-3.585	2.048	0.001
keadilan organisasi* kepuasan kerja	2.137	2.048	0.043

Sumber; Data Primer diolah 2023

Dari tabel diatas diketahui jika nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel maka hipotesis mengenai variabel independen dapat memberi pengaruh terhadap variabel dependen diterima.

- Pengujian hipotesis pertama “beban kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*”. Beban kerja memperoleh nilai t hitung $0.892 < 2.048$ dengan nilai signifikansi $0,381 > 0,05$. Berdasarkan data tersebut variabel beban kerja tidak berpengaruh dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan bank muamalat indonesia kc medan balai kota, maka h_1 ditolak.
- Pengujian hipotesis kedua “kepuasan upah berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*”. Kepuasan upah memiliki nilai t hitung sebesar $3,114 > 2,048$ dengan signifikansi sebesar $0,037 < 0,05$. Sehingga h_2 diterima. Secara parsial kepuasan upah memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan pt bank muamalat indonesia kc medan balai kota.
- Pengujian hipotesis ketiga “keadilan organisasi memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*”. Berdasarkan data keadilan organisasi memiliki nilai t hitung sebesar $-1.683 < 2.048$ dengan nilai signifikansi $0,105 > 0,05$, sehingga h_3 ditolak. Variabel keadilan organisasi tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap *turnover intention*.
- Pengujian hipotesis keempat “variabel beban kerja yang dimoderasi oleh kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*”. Berdasarkan data yang diperoleh beban kerja yang dimoderasi

- memiliki nilai t hitung yaitu $-0,090 < 2,048$ dengan signifikansi $0,377 > 0,05$, sehingga H_4 ditolak.
- e. Pengujian hipotesis kelima “kepuasan upah yang dimoderasi oleh kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention”. Berdasarkan olah data variabel kepuasan upah yang dimoderasi memiliki nilai t hitung yaitu $-3,585 > 2,048$ dengan nilai signifikansi $0,001 < 0,05$ maka H_5 diterima, secara parsial kepuasan upah yang dimoderasi oleh kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan.
- f. Pengujian hipotesis keenam “kepuasan kerja bisa memoderasikan pengaruh keadilan organisasi terhadap variabel *turnover intention*”. Diketahui variabel keadilan yang dimoderasi oleh kepuasan kerja menunjukkan nilai t hitung yang diperoleh $2,137 > 2,048$ dengan nilai signifikansi $0,043 < 0,05$, maka H_6 diterima.

KESIMPULAN

Kesimpulan berikut dapat diambil dari studi yang dilakukan di Bank Muamalat KC Medan Balaikota:

- a. Intensi tingkat *turnover intention* karyawan PT Bank Muamalat KC Medan Balaikota dipengaruhi secara negatif oleh variabilitas tingkat kerja. Hal ini dapat disimpulkan bahwa H_1 dalam penelitian ini ditolak.
- b. Tingkat kepuasan dengan gaji memiliki dampak yang signifikan dan positif pada *turnover intention* karyawan PT Bank Muamalat KC Medan Balaikota. sehingga H_2 diterima.
- c. Variasi yang terkait dengan keadilan organisasi memiliki dampak negatif pada *turnover intention* pensiun karyawan PT Bank Muamalat KC Medan Balaikota. H_3 ditolak, yang berarti faktor keadilan organisasi tidak memiliki dampak atau signifikansi pada *turnover intention*.
- d. PT Bank Muamalat KC Medan Balaikota dampak negatif yang signifikan pada *turnover intention* pensiun karyawan ketika tingkat kepuasan mereka dengan pekerjaan mereka dimoderasi oleh faktor beban. Kami dapat menyimpulkan bahwa kepuasan kerja tidak memiliki kekuatan untuk mengurangi *turnover intention* pensiun karyawan PT Bank Muamalat KC Medan Balaikota. Dengan ini, H_4 ditolak dalam penelitian ini.
- e. PT Bank Muamalat KC Medan Balaikota menjalani studi tentang varian kepuasan gaji, yang dimoderasi oleh varian Kepuasan Kerja. Hasil menunjukkan bahwa ini memiliki dampak positif pada *turnover intention*

- untuk memperbaiki karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja (KPI) dapat mempengaruhi *turnover intention* (KPI) PT Bank Muamalat KC Medan Balaikota. Sehingga H5 dalam penelitian diterima.
- f. Kepuasan kerja, faktor utama dalam keadilan organisasi, memiliki dampak yang signifikan pada *turnover intention* karyawan PT Bank Muamalat KC Medan Balaikota. Kepuasan kerja efek moderator pada *turnover intention* karyawan PT Bank Muamalat KC Medan Balaikota. Jadi H6 diterima dalam penelitian.

Implikasi

Implikasi dalam kajian ini, peneliti menyarankan bahwa Bank Muamalat KC Medan Balaikota Untuk memastikan karyawan merasa nyaman dan produktif dalam bekerja sehingga perusahaan dapat meningkatkan produktivitas dan mencapai tingkat perputaran yang diinginkan, penting bagi bisnis untuk menekankan variabel beban kerja, kepuasan upah, dan keadilan organisasi, sehingga kepuasan kerja meningkat dan tingkat *turnover intention* menurun.

DAFTAR PUSTAKA

- Andi Dewi, P. S., & Ayu Sriathi, A. A. (2019). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja. *Manajemen*, 3652.
- Ardan, M., & Jaelani, A. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Turnover Intention Dapat Mempengaruhi Kualitas Kinerja Perusahaan*. Jawa Tengah: CV. Pena Persada.
- Farisi, S., & Siswadi, Y. (2022). Peran Mediasi Kelelahan Emosional: Kepemimpinan, Self Efficacy dan Konflik Peran Terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 24.
- Fauzi, A., Wulandari, A. S., Cahyani, D. R., Nurfitri, N., Khairani, N., Deva, R., & Nursafitri, S. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan (Literature Review Manajemen Kinerja). *Manajemen Terapan*, 230-231.
- Hafizha, Z., & Anggraini, T. (2023). Pengaruh Personal Branding Sumber Daya Insani Perbankan Syariah Terhadap Digitalisasi Banking di Era Industri 4.0. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, 472.

- Hafizha, Zhara; Anggraini, Tuti. (2023). Pengaruh Personal Branding Sumber Daya Insani Perbankan Syariah Terhadap Digitalisasi Banking di Era Industri 4.0. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, 471.
- Kinicki, A., & Kreitner, R. (2014). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Liem, A. C. (2019). Pengaruh Kepuasan Pada Gaji Dan Loyalitas Karyawan Pada Kinerja Karyawan Pt Remaja Service Di Kupang. *AGORA*, 84.
- Lubis, N., & Onsardi. (2021). PENGARUH KOMPENSASI, KOMITMEN ORGANISASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION PADA PT. BUKIT ANGKASA MAKMUR BENGKULU. *Jurnal Entrepreneur dan Manajemen Sains (JEMS)*, 206-207.
- Nasir, M., Hasan, M., & Syahnur, M. H. (2022). Faktor Yang Mempengaruhi Turnover Intention Karyawan (Studi Kasus : PT. Bank Syariah Indonesia, TBK KC Makassar 2. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi (JMBI UNSRAT)*, 26.
- Nasution, M. I. (2018). *Manajemen Pembiayaan Bank Syariah*. Medan: FEBI UIN-SU Press.
- Nuryadi, A., Subiyanto, D., & Kurniawan, I. S. (2020). Pengaruh Keadilan Organisasi Dan Pengembangan Karier Terhadap Kepuasan Kerja: Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Outcome. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 68-69.
- Pasaribu, N. K., Anggraini, T., & Nasution, M. I. (2023). Analisis Strategi Peningkatan Kualitas Pelayanan Dalam Meningkatkan Kepuasan Mitra Bisnis Pada PT. Jaminan Pembiayaan Askrindo Syariah Cabang Medan. *Jurnal Program Studi Ekonomi Syariah STAIN Madina*, 15.
- Pattinasarany, D. R. (2019). Apakah Tuntutan Pekerjaan Dan Stres Kerja Penentuan Turnover Intention Auditor Pada Beberapa KAP Di Jakarta. *Jurnal Manajemen*, 21.
- Rostandi, R. M., & Senen, S. H. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja dan REward System Terhadap Turnover Intention. *Jurnal Ilmu Manajemen dan Bisnis*, 147-148.
- Saeed, I., Wasseem, M., Sikander, S., & Rizwan, M. (2014). The relationship of Turnover intention with job satisfaction, job performance, Leader member exchange, Emotional Intelligence and organizational commitment. *International Journal Of Learning & Development*, 242-256.

- Saragih, M. G., Saragih, L., Pangihutan Purba, J. W., & Panjaitan, P. D. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif: Dasar-Dasar Memulai Penelitian*. Sumatera Utara: Yayasan kita Menulis.
- Subiyanto, D., & Nuryadi, A. (2020). Pengaruh Keadilan Organisasi Dan Pengembangan Karier Terhadap Kepuasan Kerja: Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Outcome. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Islam*, 66.
- Sutono, Handayani, R., & Siregar, L. M. (2021). Keadilan Organisasi Untuk Menunjang Kinerja Karyawan: Suatu Tinjauan. *biopsikososial*, 537.
- Triyanto, A. (2009). Orgazational Citizanship Behavior (OCB) Dan Pengaruhnya Terhadap Keinginan Keluar Dan Kepuasan Kerja Karyawan . *Jurnal Manajemen*, 2-3.
- Yuda, I. B., & Ardana, I. K. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja terhadap Turnover Intention pada Karyawan Hotel Holiday Inn Express. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 5325.
- Yulianti, A., Rizal, S., & Widhi, N. M. (2020). Pengaruh Gaji Dan Disiplin Kerja Terhadap Turnover Intention Di Cafe Sesepeh Kopi Wilayah Jakarta Selatan . *Prosiding Seminar Nasional Terapan Riset Inovatif (SENTRINOV) Ke-6*, 190.