

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) memegang peranan penting dalam keberhasilan sebuah organisasi maupun perusahaan. Dalam era modern saat ini, MSDM tidak hanya berfungsi sebagai unit administratif yang mengelola administrasi karyawan, tetapi juga sebagai mitra strategis yang berperan dalam memastikan organisasi mampu beradaptasi dengan perubahan lingkungan bisnis yang dinamis (Pahira & Rinaldy, 2023). MSDM melibatkan serangkaian proses yang mencakup perencanaan kebutuhan tenaga kerja, rekrutmen dan seleksi, pelatihan dan pengembangan, penilaian kinerja, pengelolaan kompensasi, hingga pengembangan lingkungan kerja yang kondusif.

Pada era globalisasi saat ini dinamika dunia kerja telah mengalami perubahan signifikan, terutama dalam sektor keuangan berbasis syariah. Lembaga keuangan syariah, seperti bank syariah, asuransi syariah, dan Baitul Maal Wat Tamwil (BMT), telah menjadi salah satu pilar penting dalam mendukung perekonomian umat. Perkembangan sektor ini tidak hanya terlihat dari peningkatan jumlah nasabah, tetapi juga dari perluasan jaringan dan layanan yang ditawarkan (Rosyid *et al.*, 2023). Lembaga keuangan berbasis syariah menawarkan solusi keuangan yang sesuai dengan prinsip-prinsip Islam, seperti bebas riba, transparansi, dan keadilan. Hal ini membuat masyarakat semakin percaya terhadap keberadaan lembaga keuangan syariah sebagai mitra dalam mengelola keuangan mereka. Namun, keberlanjutan pertumbuhan sektor ini juga sangat bergantung pada kemampuan lembaga-lembaga tersebut dalam mengelola sumber daya manusia yang berkualitas.

Industri keuangan syariah di Indonesia terus menunjukkan tren pertumbuhan yang signifikan. Berdasarkan data Otoritas Jasa Keuangan (OJK) <https://shorturl.at/hUaAl> dalam laporan *Global Islamic Finance Report (GIFSR) 2017*, pangsa pasar perbankan syariah telah mencapai Rp388,65 triliun, atau 5,46% dari total industri perbankan nasional. Angka ini mencerminkan tingginya minat masyarakat terhadap produk keuangan yang berbasis syariah. Selain itu, pertumbuhan industri keuangan syariah pada tahun 2016 tercatat sebesar 29,84%, didukung oleh 2.186 kantor cabang bank syariah dan 2.669 unit usaha syariah yang tersebar di seluruh Indonesia. Jumlah karyawan dalam industri ini juga mencapai 56.486 orang, mencerminkan kontribusi besar sektor ini terhadap lapangan kerja nasional. Hal ini menggambarkan betapa strategisnya peran industri keuangan syariah dalam mendorong inklusi keuangan dan pertumbuhan ekonomi berbasis syariah. Namun, di balik pertumbuhan tersebut, terdapat tantangan besar yang harus dihadapi, termasuk dalam pengelolaan sumber daya manusia untuk memastikan keberlanjutan dan stabilitas organisasi.

Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset strategis bagi setiap organisasi, termasuk lembaga keuangan berbasis syariah. Namun, salah satu tantangan utama yang sering dihadapi adalah tingginya tingkat *turnover* karyawan (Syarifudin & Silvia, 2023). *Turnover* karyawan, yaitu perpindahan karyawan dari satu perusahaan ke perusahaan lain,

tidak hanya membawa dampak negatif terhadap stabilitas organisasi, tetapi juga memengaruhi kualitas layanan yang diberikan kepada nasabah. Oleh karena itu, diperlukan upaya strategis untuk memahami dan mengatasi faktor-faktor yang menyebabkan *turnover* karyawan agar keberlanjutan organisasi dapat terjaga.



Sumber : <https://shorturl.at/5MYJz>

Gambar 1.1 Perkembangan Keuangan Syariah Indonesia Periode 2018-2022

Industri keuangan syariah Indonesia terus mencatatkan perkembangan positif, sebagaimana tergambar dalam **Gambar 1.1**. Hingga Desember 2022, total aset keuangan syariah Indonesia (tidak termasuk saham syariah) mencapai Rp2.375,84 triliun atau setara dengan USD 151,03 miliar, dengan pangsa pasar mencapai 10,69%. Peningkatan ini terutama didorong oleh sektor perbankan syariah yang mendominasi aset industri keuangan syariah dengan nilai Rp1.365,79 triliun. Selain itu, industri keuangan non-bank syariah (IKNB) dan pasar modal berbasis syariah juga memberikan kontribusi signifikan terhadap total aset tersebut. Grafik dan data menunjukkan tren pertumbuhan yang stabil sejak tahun 2018 hingga 2022, mencerminkan meningkatnya minat masyarakat terhadap produk dan layanan keuangan syariah. Namun, perkembangan pesat ini menuntut pengelolaan SDM yang lebih baik, khususnya dalam menghadapi tantangan *turnover* karyawan. Tanpa pengelolaan yang strategis, risiko kehilangan tenaga kerja yang berkualitas dapat menghambat keberlanjutan pertumbuhan ini, mengingat industri ini sangat bergantung pada keahlian karyawan dalam memahami prinsip-prinsip syariah (Permatasari, 2020).

Fenomena *turnover* karyawan di Indonesia telah menjadi perhatian serius dalam beberapa tahun terakhir. Tingginya tingkat *turnover* ditemukan di berbagai sektor, termasuk industri jasa keuangan. Menurut (Hariani & Issalillah, 2022), *turnover* karyawan yang tinggi sering kali diakibatkan oleh ketidakpuasan kerja, tawaran kerja yang lebih baik, atau ketidaksesuaian antara ekspektasi karyawan dan realitas kerja. Dampaknya tidak hanya dirasakan oleh perusahaan dalam bentuk biaya rekrutmen dan pelatihan yang meningkat, tetapi juga pada penurunan produktivitas dan motivasi kerja karyawan yang tersisa. Fenomena ini semakin kompleks karena persaingan ketat di pasar tenaga kerja, di mana

karyawan dengan keahlian khusus cenderung lebih mudah berpindah ke perusahaan yang menawarkan kondisi kerja lebih baik (Pahira & Rinaldy, 2023).

Pada provinsi Jawa Timur khususnya dikabupaten Bondowonos masalah *turnover* karyawan juga menjadi isu yang signifikan, terutama di sektor keuangan berbasis syariah. Data menunjukkan bahwa beberapa lembaga keuangan syariah di wilayah ini, termasuk BMT, menghadapi tantangan besar dalam mempertahankan karyawannya. Penelitian yang dilakukan oleh (Dionysia Okta Suryaningtyas & Achmad Fauzi, 2024) menunjukkan adanya ketidakpuasan terhadap kompensasi dan gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh beberapa lembaga. Hal ini menciptakan ketidakstabilan dalam tim kerja dan berdampak pada kualitas layanan yang diberikan kepada masyarakat. Tingginya tingkat *turnover* juga mencerminkan adanya kesenjangan antara harapan karyawan dengan kebijakan organisasi.

Masalah *turnover* karyawan merupakan isu yang kompleks dan dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor internal maupun eksternal organisasi. Menurut (Ghufron & Dewi, 2024), *turnover* sering kali terjadi karena ketidakpuasan kerja, kurangnya kompensasi yang memadai, atau gaya kepemimpinan yang tidak sesuai dengan kebutuhan dan harapan karyawan. Ketidakpuasan kerja dapat timbul dari berbagai hal, seperti beban kerja yang tidak seimbang, lingkungan kerja yang tidak kondusif, atau kurangnya penghargaan terhadap kontribusi karyawan. *Turnover* karyawan tidak hanya merugikan organisasi melalui kehilangan tenaga kerja yang berpengalaman, tetapi juga menimbulkan dampak finansial yang signifikan, seperti biaya rekrutmen dan pelatihan karyawan baru. Selain itu, *turnover* yang tinggi dapat memengaruhi moral tim yang tersisa, menciptakan ketidakpastian, dan menurunkan produktivitas secara keseluruhan (Ramadhani, 2024). Oleh karena itu, memahami faktor-faktor yang menyebabkan *turnover* menjadi langkah strategis yang harus dilakukan oleh setiap organisasi untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan stabil.

Salah satu faktor yang paling sering dikaitkan dengan *turnover* karyawan adalah kompensasi. Kompensasi mencakup semua bentuk penghargaan, baik finansial maupun non-finansial, yang diberikan perusahaan kepada karyawannya sebagai imbalan atas kontribusi mereka (Yaqin, 2020). Kompensasi yang memadai dapat meningkatkan kesejahteraan karyawan, memotivasi mereka untuk bekerja lebih keras, dan membangun loyalitas terhadap perusahaan. Namun, jika karyawan merasa bahwa kompensasi yang diterima tidak adil atau tidak sebanding dengan beban kerja dan tanggung jawab yang mereka emban, hal ini dapat menimbulkan ketidakpuasan yang mendorong mereka untuk mencari peluang di tempat lain. Selain itu, ketidakadilan dalam sistem kompensasi juga dapat menciptakan perasaan tidak dihargai di antara karyawan, yang pada akhirnya menurunkan tingkat komitmen mereka terhadap Perusahaan (Felania Injilia Tigau, 2022). Dengan demikian, penting bagi organisasi untuk merancang sistem kompensasi yang tidak hanya kompetitif, tetapi juga transparan dan sesuai dengan harapan karyawan agar mampu mengurangi *turnover* sekaligus meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan.

Gaya kepemimpinan merupakan salah satu faktor krusial yang dapat memengaruhi tingkat *turnover* karyawan dalam sebuah organisasi. Pemimpin yang efektif tidak hanya

mampu memberikan arahan yang jelas, tetapi juga menunjukkan empati dan perhatian terhadap kebutuhan serta kesejahteraan karyawan (Robertus Adi Nugroho, 2021). Gaya kepemimpinan yang adaptif, seperti gaya kepemimpinan partisipatif atau demokratis, memungkinkan karyawan merasa dihargai dan didengarkan, sehingga menciptakan lingkungan kerja yang mendukung. Dalam situasi seperti ini, karyawan cenderung lebih termotivasi untuk memberikan kontribusi terbaik mereka dan membangun loyalitas terhadap Perusahaan (Assa & Dachi, 2023). Sebaliknya, gaya kepemimpinan yang otoriter, terlalu kaku, atau tidak responsif terhadap masukan karyawan sering kali menimbulkan perasaan tidak nyaman, ketidakpuasan kerja, dan frustrasi (Hidayah & Syarifah, 2022). Ketidakharmonisan antara pemimpin dan karyawan dapat berdampak negatif pada hubungan kerja, menurunkan semangat tim, dan akhirnya mendorong karyawan untuk mencari peluang di tempat lain yang lebih sesuai dengan ekspektasi mereka (Kumalasari, 2024). Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk memastikan bahwa pemimpin tidak hanya memiliki kemampuan teknis, tetapi juga kecerdasan emosional yang tinggi, sehingga dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan menurunkan tingkat *turnover* karyawan.

Persepsi dukungan organisasi merupakan faktor penting yang memengaruhi keputusan karyawan untuk tetap bertahan atau meninggalkan perusahaan. Dukungan organisasi mengacu pada sejauh mana karyawan merasa bahwa kontribusi mereka dihargai, kebutuhan mereka diperhatikan, dan kesejahteraan mereka didukung oleh organisasi tempat mereka bekerja (Marbun, 2022). Bentuk dukungan ini dapat berupa perhatian terhadap kebutuhan personal karyawan, kesempatan pengembangan karier melalui pelatihan dan promosi, pemberian fasilitas kerja yang nyaman, hingga lingkungan kerja yang mendukung keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi (Nabila Prahaski, Kusmilawaty, 2024). Ketika karyawan merasa bahwa organisasi peduli terhadap mereka dan memberikan dukungan yang memadai, mereka cenderung memiliki kepuasan kerja yang lebih tinggi, yang pada akhirnya meningkatkan loyalitas dan komitmen mereka terhadap perusahaan. Sebaliknya, kurangnya dukungan organisasi dapat menciptakan perasaan diabaikan atau tidak dihargai di antara karyawan. Hal ini sering kali memicu ketidakpuasan kerja, yang mendorong mereka untuk mencari peluang di tempat lain yang menawarkan lingkungan kerja yang lebih mendukung (Chaidir & Kania, 2023). Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk tidak hanya fokus pada aspek operasional, tetapi juga membangun hubungan yang positif dengan karyawan melalui program-program dukungan yang berkelanjutan, sehingga *turnover* dapat ditekan dan stabilitas organisasi dapat terjaga.

Penelitian terdahulu menunjukkan berbagai faktor yang memengaruhi *turnover* karyawan di berbagai sektor. Penelitian oleh Dedi Rianto Rahadi, Az-zahra Riyadul Jannah, 2024) menyoroti bahwa ketidakpuasan kerja dan gaya kepemimpinan yang tidak sesuai menjadi penyebab utama *turnover*, terutama ketika karyawan merasa tidak didukung dalam menyelesaikan tugas mereka. Sementara itu Zahara Tussoleha Rony *et al.* (2023) menekankan pentingnya kompensasi sebagai faktor yang dapat meningkatkan motivasi dan loyalitas karyawan, dengan hasil menunjukkan bahwa kompensasi yang adil secara signifikan mengurangi niat karyawan untuk berpindah kerja. Penelitian lain oleh Sumrahadi

et al (2019) lebih berfokus pada persepsi dukungan organisasi, menyimpulkan bahwa karyawan yang merasa dihargai dan mendapatkan dukungan cenderung lebih puas dan loyal terhadap perusahaan. Ketiga penelitian ini memberikan gambaran bahwa aspek kepuasan kerja, kompensasi, dan dukungan organisasi merupakan variabel penting dalam mengelola *turnover* karyawan.

Berdasarkan keseluruhan penelitian terdahulu di atas dapat disimpulkan bahwa sebagian besar studi masih bersifat parsial, dengan fokus terbatas pada pengaruh satu atau dua faktor spesifik seperti kompensasi atau gaya kepemimpinan terhadap *turnover* karyawan. Hal ini menyebabkan adanya keterbatasan dalam memahami dinamika kompleks yang melatarbelakangi keputusan karyawan untuk meninggalkan organisasi, terutama ketika variabel-variabel tersebut saling berinteraksi dalam realitas organisasi yang sesungguhnya. Lebih lanjut, masih minim penelitian yang secara komprehensif menggabungkan tiga variabel utama—kompensasi, gaya kepemimpinan, dan persepsi dukungan organisasi—dalam satu kerangka analisis yang utuh untuk menjelaskan fenomena *turnover* karyawan secara simultan. Kesenjangan ini semakin nyata dalam konteks lembaga keuangan berbasis syariah, di mana karakteristik institusional yang mengedepankan prinsip keadilan, keseimbangan, dan spiritualitas seharusnya memberi nuansa tersendiri dalam pengelolaan sumber daya manusia. Namun sayangnya, konteks ini sering diabaikan dalam kajian MSDM konvensional.

Penelitian ini hadir untuk mengisi gap tersebut dengan menawarkan pendekatan integratif yang menganalisis secara simultan pengaruh kompensasi, gaya kepemimpinan, dan persepsi dukungan organisasi terhadap *turnover* karyawan, dengan fokus pada BMT NU di Kabupaten Bondowoso. *Novelty* dari penelitian ini terletak pada dua aspek utama: pertama, penggunaan pendekatan multivariat dalam menganalisis hubungan ketiga variabel tersebut terhadap *turnover* secara terpadu dalam konteks lembaga keuangan syariah, yang selama ini masih minim eksplorasi; dan kedua, pemilihan objek BMT NU yang merepresentasikan model kelembagaan keuangan mikro berbasis nilai-nilai Islam, memberikan kontribusi penting dalam memperkaya khasanah keilmuan MSDM yang berbasis nilai dan budaya lokal. Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya menawarkan kontribusi teoretis dalam mengembangkan model manajemen SDM yang kontekstual, tetapi juga memberikan implikasi praktis bagi pengambil kebijakan di sektor keuangan syariah dalam merancang strategi retensi karyawan yang lebih efektif dan berkelanjutan.

Tabel 1.1 Data *Turnover* Karyawan BMT NU di Kabupaten Bondowoso

No	Nama cabang	Tahun	Total karyawan	Karyawan masuk	Karyawan keluar	Tingkat <i>turnover</i>
1	BMT NU Pujer	2018	8	2	1	12,5%
		2019	9	1	2	22,2%
		2020	8	3	1	12,5%
		2021	10	1	2	22,2%
		2022	9	1	1	12,5%
		2023	9	2	1	12,5%

No	Nama cabang	Tahun	Total karyawan	Karyawan masuk	Karyawan keluar	Tingkat turnover
		2024	10	0	0	0%
	Total Karyawan			10 Karyawan		
2	BMT NU Wringin	2018	8	1	1	12,5%
		2019	8	2	2	12,5%
		2020	8	1	1	11,1%
		2021	8	3	1	10,0%
		2022	10	1	1	11,1%
		2023	10	2	0	11,1%
		2024	12	0	0	0%
	Total Karyawan			12 Karyawan		
3	BMT NU Sukosari	2018	9	1	0	0%
		2019	10	2	2	25,0%
		2020	10	1	2	22,2%
		2021	9	1	1	12,5%
		2022	9	2	1	12,5%
		2023	10	1	0	0%
		2024	11	0	0	0%
	Total Karyawan			11 Karyawan		
4	BMT NU Wonosari	2018	8	1	1	12,5%
		2019	8	1	2	25,0%
		2020	7	2	1	12,5%
		2021	8	1	1	11,1%
		2022	8	2	1	10,0%
		2023	9	1	1	11,1%
		2024	9	0	0	0%
	Total Karyawan			9 Karyawan		
5	BMT NU Cermee	2018	8	1	1	12,5%
		2019	8	2	1	12,5%
		2020	9	1	0	0%
		2021	10	2	2	22,2%
		2022	10	1	1	10,0%
		2023	10	2	2	25,0%
		2024	10	0	0	0%
	Total Karyawan			10 Karyawan		
6	BMT NU Grujugan	2018	8	1	0	0%
		2019	9	2	2	22,0%
		2020	9	1	1	11,1%
		2021	9	2	0	0%
		2022	11	1	1	9,1%
		2023	11	1	4	36,4%
		2024	8	0	0	0%

No	Nama cabang	Tahun	Total karyawan	Karyawan masuk	Karyawan keluar	Tingkat turnover
Total Karyawan			8 Karyawan			
7	BMT NU Prajekan	2018	8	1	0	0%
		2019	9	2	1	12,5%
		2020	10	1	2	22,2%
		2021	9	1	1	12,5%
		2022	9	2	2	25,5%
		2023	9	2	1	12,5%
		2024	10	0	0	0%
Total Karyawan			10 Karyawan			
8	BMT NU Tlogosari	2018	8	1	1	12,5%
		2019	8	1	2	25,0%
		2020	7	2	1	12,5%
		2021	8	1	1	11,1%
		2022	8	2	1	10,0%
		2023	9	1	0	0%
		2024	10	0	0	0%
Total Karyawan			10 Karyawan			
9	BMT NU Jambesari	2018	8	1	1	12,5%
		2019	8	2	1	12,5%
		2020	9	1	0	0%
		2021	10	2	1	11,1%
		2022	11	1	2	20,0%
		2023	10	2	3	30%
		2024	9	0	0	0%
Total Karyawan			9 Karyawan			
10	BMT NUTenggarang	2018	8	1	1	12,5%
		2019	8	2	0	0%
		2020	10	1	2	22,2%
		2021	9	2	1	11,1%
		2022	10	1	1	10,0%
		2023	10	2	2	22,2%
		2024	10	0	0	0%
Total Karyawan			10 Karyawan			
11	BMT NU Bws Kota	2018	8	1	1	12,5%
		2019	8	2	1	12,5%
		2020	9	1	1	11,1%
		2021	9	2	0	0%
		2022	11	1	2	20,0%
		2023	10	2	1	11,1%
		2024	11	0	0	0%
Total Karyawan			11 Karyawan			

No	Nama cabang	Tahun	Total karyawan	Karyawan masuk	Karyawan keluar	Tingkat turnover
12	BMT NUTegalampel	2018	8	1	0	0%
		2019	9	2	1	12,5%
		2020	10	1	2	22,2%
		2021	9	2	1	12,5%
		2022	10	1	2	25,0%
		2023	9	2	2	22,2%
		2024	9	0	0	0%
Total Karyawan			9 Karyawan			
13	BMT NU Klabang	2018	8	1	1	12,5%
		2019	8	2	1	12,5%
		2020	9	1	0	0%
		2021	10	2	1	11,1%
		2022	11	1	2	22,2%
		2023	10	2	2	20%
		2024	10	0	0	0%
Total Karyawan			10 Karyawan			
14	BMT NU Tapen	2018	8	1	1	12,5%
		2019	8	2	1	12,5%
		2020	9	1	1	11,1%
		2021	9	2	1	11,1%
		2022	10	1	1	11,1%
		2023	10	2	1	10%
		2024	11	0	0	0%
Total Karyawan			11 Karyawan			

Sumber : Data Primer yang Diolah 2024

Berdasarkan Tabel 1.1, tingkat *turnover* karyawan di BMT NU Kabupaten Bondowoso menunjukkan pola fluktuasi yang mengkhawatirkan selama periode 2018–2024. Beberapa cabang mencatat tingkat *turnover* yang konsisten tinggi, seperti BMT NU Sukosari dengan angka *turnover* 25% pada tahun 2019 dan 22,2% pada tahun 2020, serta BMT NU Tegalampel yang mencapai 25% pada tahun 2019. Selain itu, cabang seperti BMT NU Wonosari dan BMT NU Prajekan juga menunjukkan tingkat *turnover* yang tidak stabil, dengan puncaknya di atas 22% pada beberapa tahun tertentu. Hal ini menunjukkan adanya masalah yang signifikan dalam mempertahankan karyawan di beberapa cabang. Tingginya angka *turnover* karyawan dapat disebabkan oleh factor-faktor seperti kompensasi yang kurang memadai, gaya kepemimpinan yang kurang efektif, serta rendahnya persepsi karyawan terhadap dukungan yang diberikan oleh organisasi. Dampak dari *turnover* ini mencakup biaya tambahan untuk rekrutmen dan pelatihan, penurunan produktivitas, serta terganggunya kualitas pelayanan kepada nasabah. Oleh karena itu, data ini menjadi indikasi penting bahwa strategi pengelolaan SDM yang lebih efektif diperlukan untuk mengatasi masalah *turnover* yang terus berulang di BMT NU Kabupaten Bondowoso.

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, penelitian ini berfokus pada topik **"Pengaruh Kompensasi, Gaya Kepemimpinan, dan Persepsi Dukungan Organisasi terhadap *Turnover* Karyawan BMT NU di Kabupaten Bondowoso."** Judul ini dipilih karena mencerminkan kompleksitas masalah yang dihadapi BMT NU, terutama terkait dengan tingginya tingkat *turnover* karyawan yang berdampak pada stabilitas organisasi dan kualitas pelayanan kepada nasabah. Fokus penelitian ini mencakup analisis mendalam terhadap tiga faktor utama kompensasi, gaya kepemimpinan, dan persepsi dukungan organisasi—yang dianggap memiliki peran signifikan dalam memengaruhi keputusan karyawan untuk tetap bertahan atau meninggalkan perusahaan. Pemilihan topik ini didasari oleh perlunya memberikan pemahaman yang lebih holistik mengenai faktor-faktor yang memengaruhi *turnover*, yang selama ini belum banyak dibahas secara menyeluruh di konteks lembaga keuangan syariah, khususnya BMT NU.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas maka dapat ditentukan bahwa rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap *turnover* karyawan BMT NU di Kabupaten Bondowoso?
2. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap *turnover* karyawan BMT NU di Kabupaten Bondowoso?
3. Bagaimana pengaruh persepsi dukungan organisasi terhadap *turnover* karyawan BMT NU di Kabupaten Bondowoso?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah dalam penelitian di atas maka dapat ditentukan bahwa tujuan dari penelitian ini adalah untuk :

1. Menganalisis pengaruh kompensasi terhadap *turnover* karyawan BMT NU di Kabupaten Bondowoso
2. Menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap *turnover* karyawan BMT NU di Kabupaten Bondowoso
3. Menganalisis pengaruh persepsi dukungan organisasi terhadap *turnover* karyawan BMT NU di Kabupaten Bondowoso

1.4 Kegunaan Penelitian

1.4.1 Kegunaan Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap pengembangan ilmu manajemen, khususnya dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dengan menambah wawasan mengenai faktor-faktor yang memengaruhi *turnover* karyawan di lembaga keuangan berbasis syariah. Selain itu, penelitian ini juga dapat memperkaya kajian akademik terkait pengaruh kompensasi, gaya kepemimpinan,

dan persepsi dukungan organisasi terhadap retensi karyawan, yang nantinya dapat menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya dalam mengembangkan model atau teori yang lebih komprehensif di bidang MSDM.

1.4.2 Kegunaan Praktis

1. Hasil penelitian ini dapat menjadi bahan pertimbangan dalam merancang kebijakan yang lebih efektif terkait sistem kompensasi, gaya kepemimpinan, dan dukungan organisasi guna mengurangi tingkat **turnover karyawan**, meningkatkan **kepuasan kerja**, serta menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif dan harmonis.
2. Penelitian ini dapat memberikan wawasan kepada karyawan mengenai faktor-faktor yang memengaruhi **kepuasan kerja dan loyalitas** dalam organisasi. Dengan pemahaman ini, karyawan dapat lebih menyadari faktor-faktor yang berkontribusi terhadap **keputusan mereka untuk tetap bertahan atau berpindah kerja**, sehingga dapat mengambil langkah yang lebih bijak dalam perencanaan karier mereka.
3. Temuan dalam penelitian ini dapat digunakan sebagai dasar untuk menyusun kebijakan dan regulasi yang lebih baik dalam rangka meningkatkan stabilitas tenaga kerja di industri keuangan syariah. Dengan tingkat *turnover* yang lebih rendah, industri ini dapat berkembang lebih stabil dan memberikan manfaat yang lebih besar bagi perekonomian nasional.