



## **Pengaruh Beban Kerja, Kompensasi Dan Kepemimpinan Terhadap Turn Over Intention dan Kinerja Perawat Rumah Sakit Pondok Indah (Rspi) Bintaro, Tangerang Selatan**

### **The Effect of Workload, Compensation and Leadership on Turn Over Intention and Performance of Nurses at Pondok Indah Hospital (Rspi) Bintaro, South Tangerang**

**Panji Anom Rahargo<sup>1</sup>**

<sup>1</sup> Universitas Pamulang, Banten, Indonesia

**R.Yudhistira Adiseputra<sup>2</sup>**

<sup>2</sup> Universitas Bojonegoro, Indonesia

**Azhari<sup>3</sup>**

<sup>3</sup> Universitas Bojonegoro, Indonesia

#### **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui analisa beban kerja, kompensasi dan kepemimpinan terhadap turn over intention perawat yang berdapak pada kinerja perawat di lingkungan Rumah Sakit Pondok Indah (RSPI) Bintaro, baik secara parsial maupun secara simultan. Jenis penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei yang menggunakan data primer yang diperoleh dari kuesioner. Populasi penelitian seluruh pegawai di lingkungan Rumah Sakit Pondok Indah (RSPI) Bintaro berjumlah 329 pegawai dan teknik pengambilan sampel menggunakan random sampling yang ditemukan 180 pegawai sebagai sampel, analisa data dengan regresi linear berganda menggunakan SPSS 22. Hasil penelitian ini menemukan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan secara bersama - sama antara beban kerja, kompensasi, kepemimpinan terhadap turn over intention, beban kerja terhadap berpengaruh positif terhadap turn over intention, kompensasi berpengaruh negatif terhadap turn over intention, kepemimpinan berpengaruh negatif terhadap turn over intention, kinerja sebagai variabel intervening tidak memiliki pengaruh pada turn over intention.

**Kata Kunci:** Beban Kerja, Kompensasi, Kepemimpinan, Turn Over Perawat, Kinerja Perawat.

#### **ABSTRACT**

*This study aims to determine the analysis of workload, compensation and leadership on nurse turnover intention which has an impact on nurse performance in the Pondok Indah Hospital (RSPI) Bintaro environment, both partially and simultaneously. This type of research uses a quantitative approach with a survey method that uses primary data obtained from a questionnaire. The*

#### **INFORMASI ARTIKEL**

*Diterima 15 Mei*

*Direvisi 30 Mei*

*Disetujui 20 Juni*

*Terpublikasi 25 Juni*

#### **\*Korespondensi:**

*Nama: Panji Anom Rahargo*

*E-mail:*

[anomrahargo08@gmail.com](mailto:anomrahargo08@gmail.com)

**\*E-ISSN : 2622-6898**

research population was all employees in the Pondok Indah Hospital (RSPI) Bintaro, totaling 329 employees and the sampling technique used random sampling which found 180 employees as samples, analyzing data with multiple linear regression using SPSS 22. The results of this study found that there was a positive and significant effect together between workload, compensation, leadership on turn over intention, workload has a positive effect on turn over intention, compensation has a negative effect on turn over intention, leadership has a negative effect on turn over intention, performance as an intervening variable has no effect on turn over intention.

**Keywords:** Workload, Compensation, Leadership, Nurse Turn Over, Nurse Performance.

## Pendahuluan

Usaha meningkatkan kinerja kerja karyawan, tidak hanya mengandalkan segi kualitas produk yang dihasilkan, melainkan perusahaan atau lembaga juga perlu memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, seperti beban kerja karyawan, kompensasi untuk karyawan, kepemimpinan serta turn over intention karyawan dalam perusahaan atau lembaga itu sendiri. Dengan memperhatikan factor – faktor yang dapat mempengaruhi tingkat kinerja karyawan, maka lembaga dapat lebih mengetahui serta memahami kebutuhan dan keinginan para karyawannya sehingga para karyawan bisa merasa lebih puas ataupun merasa lebih diperhatikan serta dapat melaksanakan kegiatan kerjanya secara optimal. Akan tetapi fenomena yang sering terjadi adalah manakala kinerja perusahaan telah baik dapat rusak baik secara langsung maupun tidak langsung oleh berbagai perilaku karyawan. Salah satu bentuk perilaku karyawan tersebut adalah Intensi keluar (turnover intentions) yang dapat berujung pada keputusan karyawan meninggalkan pekerjaannya. Intensi keluar (turnover intentions) dapat diartikan yaitu pergerakan tenaga kerja keluar dari organisasi. Turnover dapat berupa pengunduran diri, perpindahan keluar unit organisasi, pemberhentian, atau kematian anggota organisasi.

Rumah Sakit Pondok Indah (RSPI) Bintaro merupakan Institusi pelayanan kesehatan dibawah naungan Rumah Sakit Pondok Indah Group yang berdiri sejak Januari 2017 bberalamat CBD Emerald Blok CE/C, Jl. Boulevard Bintaro Jaya No.1, Parigi. Kecamatan Pondok Aren, Kota Tangerang Selatan, Banten. Dalam pelayanannya Rumah Sakit Pondok Indah (RSPI) Bintaro mempunyai beberapa landasan diantaranya Undang-Undang No. 44 tahun 2009 tentang Rumah sakit, Peraturan Menteri Kesehatan, Peraturan Dinas Ketenagakerjaan Tangerang Selatan, Peraturan Perusahaan Rumah Sakit Pondok Indah Bintaro Jaya. Visinya Menjadi rumah sakit pilihan dengan menyediakan layanan perawatan kesehatan terbaik, aman, bermutu tinggi dan inovatif. Sedangkan misinya menyediakan pelayanan secara utuh, konsisten dan terpadu berfokus pada pasien melalui praktek berbasis bukti yang sesuai dan pelayanan prima dengan komitmen, kerja sama tim, keterlibatan dari pihak terkait dan peningkatan kompetensi individu yang berkesinambungan. Berdasarkan hasil pengamatan di lokasi penelitian, menunjukkan adanya ketidaksesuaian antara kinerja dan pekerjaan yaitu masih adanya perawat yang melakukan kesalahan kerja dan ketidakpatuhan dengan peraturan kerja dan etos kerja yang berlaku di perusahaan tersebut. Kinerja perawat yang pertama kali dikaji adalah kedisiplinan perawat yang diperoleh dari data sekunder perusahaan. Berikut ini tabel absensi perawat di RSPI Bintaro 3 tahun terakhir.

Tabel 1.1 Absensi Perawat 2019-2021

Bln	2019		2020		2021	
	Terlambat	Izin	Terlambat	izin	Terlambat	izin

Januari	109	8	138	17	106	25
Februari	80	8	127	13	117	21
Maret	106	10	119	26	111	28
April	104	7	96	19	116	16
Mei	73	7	80	9	132	22
Juni	104	7	98	6	159	30
Juli	82	4	109	18	168	35
Agustus	56	5	116	20	128	32
September	55	5	110	19	130	26
Oktober	84	4	119	15	163	21
November	67	9	110	19	157	29
Desember	155	16	132	26	166	27

Berdasarkan laporan penilaian perawat di Rumah Sakit Pondok Indah Bintaro dapat dilihat naik turunnya penilaian tahunan perawat dari 2019-2021. Dalam faktor penilaian kinerja di Pondok Indah Bintaro yang terdiri dari pengetahuan kerja, kesadaran akan tugas, kepatuhan, kedisiplinan, kerjasama, mandiri, partisipasi, inovasi dan kreativitas, bertanggung jawab, budaya pelayanan, etika kerja integritas dan ketepatan waktu menyelesaikan tugas dilapangan. Hal ini lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel 1.2 penilaian rata – rata penilaian tahunan perawat :

Tabel 1.2 Penilaian Tahunan Perawat 2019-2021

Tahun	Penilaian				Total perawat
	A	B	C	TP	
2021	17	224	9	41	291
2020	21	190	8	68	287
2019	15	161	4	61	241

Dalam 3 tahun terakhir penilaian kinerja perawat di Pondok Indah Bintaro mengalami naik turun dalam penilaiannya. Berikut Grafik penilaian tahunan perawat RSPI Bintaro 3 tahun terakhir.

Penilaian tahunan perawat RSPI Bintaro terdapat beberapa kategori, berikut kategori penilaiannya :

Tabel 1.3 Range Penilaian Tahunan Perawat 2019-2021

Range Nilai Baru	
<b>Nilai A</b>	<b>Jika Score: 80-100</b>
<b>Nilai B</b>	<b>Jika Score: 70-79</b>
<b>Nilai C</b>	<b>Jika Score: 53-69</b>
<b>Nilai D</b>	<b>Jika Score: 41-52</b>
<b>Nilai E</b>	<b>Jika Score: 20-40</b>

DI RSPI Bintaro penilaian kinerja perawat pelaksana DI RSPI Bintaro dibagi beberapa tingkatan kompetensinya yaitu novice, advance beginner, competent, proficient dan expert.

Tingkat turnover yang tinggi akan menimbulkan dampak negatif bagi organisasi, hal ini seperti menciptakan ketidakstabilan dan ketidakpastian (uncertainty) terhadap

kondisi tenaga kerja dan peningkatan biaya sumber daya manusia yakni yang berupa biaya pelatihan yang sudah diinvestasikan pada perawat sampai biaya rekrutmen dan pelatihan kembali. Turnover yang tinggi juga mengakibatkan organisasi tidak efektif karena perusahaan kehilangan perawat yang berpengalaman dan perlu melatih kembali perawat baru.

Turnover atau pergantian tenaga kerja merupakan wujud nyata dari turnover intention yang memberikan dampak bagi perusahaan atau organisasi. Tingkat turnover yang tinggi merupakan salah satu ukuran yang mengindikasikan adanya masalah yang terjadi di perusahaan. Turnover intention merupakan suatu keadaan dimana pekerja

Bln	2019			2020			2021		
	join	resign	exist	join	resign	exist	join	resign	exist
Jan	9	6	207	6	2	264	17	1	247
Feb	6	4	209	11	2	273	7	12	255
Mar	12	8	221	1	2	271	21	11	264
Apr	6	3	218	2	6	271	26	3	270
Mei	7	6	223	3	19	267	9	3	276
Jun	6	7	227	6	5	236	7	7	284
Jul	16	4	235	1	12	250	7	1	288
Ags	0	2	228	1	5	245	6	2	289
Sept	9	3	235	8	6	242	7	1	299
Okt	8	7	237	3	4	244	4	0	302
Nov	17	5	247	5	7	243	4	3	305
Des	13	4	261	6	6	246	0	1	303
Total	109	59		53	76		115	45	

memiliki niat atau kecenderungan yang dilakukan secara sadar untuk mencari pekerjaan lain sebagai alternatif di organisasi yang berbeda (Abdullah et al, 2012). Menurut Mobley, Horner, dan Hollingsworth (1978) bahwa turnover intention mengacu pada perkiraan peluang individu bahwa individu akan keluar dari organisasi berdasarkan beberapa poin di masa depan. Beberapa poin yang dimaksudkan adalah poin-poin yang diinginkan setiap sumber daya manusia untuk mencari sesuatu yang lebih baik dari yang sebelumnya.

Demikian pula halnya dengan organisasi Rumah Sakit yang mengalami pasang surut sumber daya manusia seperti yang dialami oleh organisasi Rumah Sakit Pondok Indah (RSPI) Bintaro. Tercatat sejumlah 180 perawat resign di RSPI Bintaro Jaya sepanjang Tahun 2019-2021.

**Tabel 1.4 Turn Over Perawat 2019-2021**

Sumber: Data HRD RSPI Bintaro Jaya (diolah)

Berdasarkan Data Turnover perawat RSPI tahun 2019-2021 terlihat angka turnover tertinggi terjadi di Mei 2020. Menurut informasi Manajemen RSPI angka turnover tertinggi di tahun itu terjadi disebabkan oleh adanya Pandemi COVID 19 yang mendorong perawat untuk resign karena adanya kekhawatiran kerentanan terpapar Virus COVID 19 di RSPI. Namun tidak tertutup kemungkinan adanya faktor-faktor lain yang mempengaruhi turnover perawat sepanjang Tahun 2019-2021. Dengan adanya data di atas Peneliti terdorong untuk mengetahui faktor-faktor apa sajakah yang mempengaruhi Turnover Intention Perawat selama periode 2019-2021 dengan melakukan survey random sampling kepada 180 perawat RSPI dan analisis data dengan regresi linier berganda untuk mengetahui pengaruh dan hubungan antar variabel yaitu Analisa Beban Kerja, Kompensasi, Kepemimpinan terhadap Turn Over Intention perawat yang berpengaruh terhadap Kinerja perawat.

Beban kerja dapat berupa tuntutan tugas atau pekerjaan, organisasi dan lingkungan kerja (Manuaba, 2000). Schultz dan Schultz (2006) menyatakan beban

kerja sebagai terlalu banyaknya melakukan pekerjaan pada waktu yang tersedia atau melakukan pekerjaan yang terlalu sulit untuk karyawan. Persepsi terhadap beban kerja antara setiap individu atau karyawan pastinya berbeda-beda, oleh karena itu persepsi berperan dalam beban kerja setiap individu. RSPI Bintaro selalu mengedepankan pelayanan kesehatan yang berkualitas dengan memberikan service excellent, maka dari itu perawat selalu dituntut untuk selalu memberikan yang terbaik. Selain itu jam kerja

No	Jenis Kompensasi	Keterangan
1.	BPJS Kesehatan	Ada
2.	BPJS Ketenagakerjaan	Ada
3.	Pensiun/Pesangon	Tidak Ada
4.	THR	Ada
5.	Lembur	Ada
6.	Insentif Kehadiran	Ada
7.	Employee of The Month	Tidak Ada
8.	Tunjangan	Sesuai posisi dan jabatan
9.	Uang Transport (Termasuk ke gaji)	Ada
10.	Promosi Jabatan	Kebijakan

yang terdiri dari 3 shift juga mengharuskan perawat untuk bekerja lebih extra karena industri rumah sakit beroperasi 24 jam dan tidak pernah tutup.

Menurut Mondy (2008:4) kompensasi adalah total seluruh imbalan yang di terima para karyawan sebagai pengganti jasa yang telah mereka berikan. Tujuan pemberian kompensasi antara lain adalah sebagai ikatan kerja sama, kepuasan kerja, pengadaan efektif, motivasi, serta stabilitas karyawan. Kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung baik berupa pendapatan secara materi atau non materi sebagai imbal jasa atas kontribusi, kerja, pengabdian terhadap perusahaan atau organisasi. Berdasarkan pengamatan dan observasi peneliti, kurangnya kinerja perawat salah satunya juga disebabkan kurang sesuainya kompensasi yang diterima perawat RSPI Bintaro. Berikut ini beberapa jenis pemberian kompensasi yang diberikan perusahaan kepada perawat seperti tabel dibawah ini:

Tabel 1.5 Kompensasi Perawat 2019-2021

Kepemimpinan menurut Kartono (2008), menyebutkan bahwa Kepemimpinan adalah sifat, kebiasaan, tempramen, watak dan kepribadian yang membedakan seorang pemimpin dalam berinteraksi dengan orang lain. Dalam memimpin suatu organisasi ataupun perusahaan, seorang pemimpin harus mengarahkan dan memotivasi karyawannya, agar karyawan dapat bekerja sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan.

Kemudian berdasarkan observasi yang dilakukan oleh peneliti, menunjukkan pengawasan yang dilakukan pemimpin masih bersifat kekeluargaan. Pemimpin dalam menindak lanjuti kesalahan, kelalaian, disiplin kerja dengan ditegur secara halus, belum ada aturan. Kemudian berdasarkan hasil observasi, diketahui bahwa kepemimpinan yang dilakukan telah menunjukkan adanya kedisiplinan terhadap aturan yang berlaku. Juga diketahui perawat melakukan kesalahan maka ditegur secara halus, kemudian apabila kesalahan tersebut dilakukan kembali perawat diperintahkan untuk melakukan coaching dan dilanjutkan dengan pemberian SP 1, 2, 3 selanjutnya dikembalikan ke HRD. Selain itu kurangnya motivasi yang diberikan oleh seorang pemimpin dalam memotivasi perawatnya mengakibatkan mereka kurang memiliki daya saing. Hal tersebut menyebabkan tujuan perusahaan belum tercapai secara optimal. Sebagai pimpinan, pemimpin memiliki kebijakan dalam memberikan

kebijakan baik dalam bentuk kebijakan langsung maupun tidak langsung, khususnya dalam memotivasi langsung berdasarkan pemberian tunjangan dan kompensasi kerja.

## Metode Penelitian Teknik Analisa Data

Untuk Mengetahui “Analisa Beban Kerja, Kompensasi, Kepemimpinan terhadap Turn Over Intention Karyawan yang berpengaruh terhadap Kinerja perawat di lingkungan RSPI Bintaro” penulis terlebih dahulu melakukan :

### a. Uji Validitas Masing – masing Variabel

$$r_{xy} = \frac{n(\sum xy) - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{[n \sum x^2 - (\sum x)^2][n \sum y^2 - (\sum y)^2]}}$$

Dimana :

Rxy = Hasil Validitas Instrumen yang dicari

n = Jumlah Sampel

$\sum X_i$  = Skor Butir Instrumen Pernyataan

$\sum X_t$  = Skor Seluruh Butir Instrumen Pernyataan

$\sum X_i^2$  = Jumlah Tiap Butir Instrumen yang di Kuadratkan

$\sum X_t^2$  = Jumlah Seluruh Instrumen yang di Kuadratkan

$\sum X_i X_t$  = Jumlah skor dari perkalian antara skor butir x dan y

Kriteria pengambilan keputusan dalam uji validitas dalam penelitian ini adalah:

- 1) Jika r hitung  $\leq$  r tabel dengan taraf 5% maka butir instrument dinyatakan tidak valid.
- 2) Jika r hitung  $\geq$  r tabel dengan taraf 5% maka butir instrument dinyatakan valid.

## Hasil Dan Pembahasan

Berdasarkan hasil pengujian secara statistik dapat terlihat dengan jelas bahwa secara parsial (individu) semua variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat.

### 1) Pengaruh Beban Kerja (X1) Terhadap Turn Over Intention (Y)

Secara parsial Beban Kerja (X1) pengaruh positif dan signifikan terhadap Turn Over Intention (Y), t hitung 4,4702 > t tabel 1,974 atau nilai Sig 0,000 < 0,05. Sehingga, sehingga dapat disimpulkan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Beban Kerja (X1) terhadap Turn Over Karyawan (Y) dengan perolehan nilai sebesar 10,5%, sedangkan sisanya yaitu sebesar 89,5% ditentukan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

### 2) Pengaruh Kompensasi (X2) Terhadap Turn Over Intention (Y)

Secara parsial Kompensasi (X2) pengaruh negatif dan signifikan terhadap Turn Over Intention (Y), t hitung - 4,340 < t tabel 1,974 atau nilai Sig 0,000 < 0,05. Sehingga, dapat disimpulkan bahwa variabel Kompensasi memiliki pengaruh positif terhadap turn over intention dengan perolehan nilai sebesar 9,1%, sedangkan sisanya yaitu sebesar 90,9% ditentukan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

### 3) Pengaruh Kepemimpinan (X3) Terhadap Turn Over Intention (Y)

Secara parsial Kepemimpinan (X3) pengaruh negatif dan signifikan terhadap Turn Over Intention (Y), t hitung - 1,318 < t tabel 1,974 atau nilai Sig 0,189 > 0,05. Sehingga, dapat disimpulkan bahwa variabel kepemimpinan memiliki pengaruh negatif terhadap turn over intention dengan perolehan nilai sebesar 0,5%, sedangkan sisanya yaitu sebesar 99,5% ditentukan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

### 4) Pengaruh Turn Over Intention (Y) Terhadap Kinerja (Z)

Secara parsial Turn Over Intention (Y) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja (Z), t hitung - 0,293 < t tabel 1,974 atau nilai Sig 0,770 > 0,05.

Sehingga, dapat disimpulkan bahwa variabel turn over intention tidak memiliki pengaruh terhadap turn over intention dengan perolehan nilai sebesar - 0,5% atau dianggap 0.

5) Pengaruh Beban Kerja (X1), Kompensasi (X2), Kepemimpinan (X3) Terhadap Turn Over Intention (Y)

Secara simultan Beban Kerja (X1), Kompensasi (X2), Kepemimpinan (X3) berpengaruh Terhadap Turn Over Intention (Y) dengan nilai F hitung  $15,500 > F$  tabel 2,42 dan Sig a  $0,000 < 0,05$ , maka  $H_0$  di tolak dan  $H_a$  di terima (signifikan). Hal ini berarti 19,5% variasi variabel turn over intention karyawan dapat dijelaskan oleh variabel Beban Kerja, Kompensasi dan Kepemimpinan, sedangkan sisanya sebesar 80,5% diterangkan oleh variabel lain yang tidak diajukan dalam penelitian ini dan regresi linier berganda diperoleh persamaan  $Y = 7,466 + 4,973X1 - 4,102X2 - 0,057X3$ .

### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan maka dapat ditarik beberapa simpulan penelitian sebagai berikut:

- a. Variabel pemahaman produk Bank Syari'ah (KNOW) mempunyai pengaruh positif namun tidak signifikan pada probabilitas preferensi masyarakat terhadap bank Syari'ah (PREF).
- b. Terdapat pengaruh yang negatif namun tidak signifikan dari pelayanan Bank Syari'ah pada probabilitas preferensi masyarakat terhadap bank Syari'ah. Pelayanan Bank Syari'ah dipandang kurang memuaskan oleh sebagian masyarakat Bojonegoro dibandingkan Bank Konvensional. Pilihan Bank Konvensional masih menjadi yang utama bagi sebagian masyarakat Bojonegoro karena faktor Pelayanan. Hal ini membuat Perbankan Syari'ah perlu mengubah pola pelayanannya agar preferensi masyarakat Bojonegoro terhadap Bank Syari'ah bisa menjadi yang utama.
- c. Variabel Komitmen ke-Islam-an masyarakat meskipun mempunyai pengaruh positif namun tidak signifikan pada probabilitas preferensi masyarakat terhadap bank Syari'ah. Kecenderungan tersebut terjadi karena Komitmen ke-Islam-an masyarakat Bojonegoro ternyata sebagai faktor yang masih kurang berpengaruh dibandingkan pertimbangan - pertimbangan ekonomi misalnya Tingkat Return dan Pelayanan sehingga tidak berpengaruh pada probabilitas preferensi masyarakat terhadap Bank Syari'ah.
- d. Return Bank Syari'ah mempunyai pengaruh positif namun tidak signifikan pada probabilitas preferensi masyarakat terhadap bank Syari'ah. Apabila return Bank Syari'ah meningkat maka probabilitas preferensi masyarakat terhadap bank Syari'ah juga akan meningkat, begitu pula sebaliknya.
- e. Tingkat risiko Bank Syari'ah mempunyai pengaruh positif dan signifikan pada probabilitas preferensi masyarakat terhadap bank Syari'ah. Pengaruh positif dan signifikan pada variabel Risiko Bank Syari'ah menunjukkan ada keraguan pada masyarakat Bojonegoro terhadap risiko kerugian yang akan dialami perbankan Syari'ah yakni berupa risiko Kredit, risiko Likuiditas, risiko Pasar, risiko Kepatuhan dan risiko Hukum. Untuk itu diperlukan manajemen risiko untuk mengidentifikasi, mengukur, memantau, dan mengendalikan jalannya kegiatan usaha bank dengan tingkat risiko yang wajar secara terarah, terintegrasi dan berkesinambungan.

### **Saran**

Berdasarkan analisis data dan simpulan di atas maka dapat disampaikan saran-saran sebagai berikut:

- a. Dalam penelitian ini Variabel pemahaman produk Bank Syari'ah (KNOW) mempunyai pengaruh yang positif namun tidak signifikan pada probabilitas

preferensi masyarakat terhadap bank Syari'ah (PREF). Sehubungan dengan hal tersebut disarankan agar bank Syari'ah lebih memberikan pemahaman yang lebih baik kepada masyarakat terkait masalah return dalam Bank Syari'ah agar masyarakat lebih memahami perbedaannya dengan bank konvensional.

- b. Terdapat pengaruh yang negatif namun tidak signifikan dari pelayanan Bank Syari'ah pada probabilitas preferensi masyarakat terhadap bank Syari'ah, maka disarankan agar Bank Syari'ah dapat memberikan sosialisasi dan mengubah pola pelayanannya agar preferensi masyarakat Bojonegoro terhadap Bank Syari'ah bisa menjadi yang utama.
- c. Meskipun variabel Komitmen ke-Islam-an masyarakat mempunyai pengaruh positif namun tidak signifikan pada probabilitas preferensi masyarakat terhadap bank Syari'ah, disarankan agar bank Syari'ah lebih memberikan pemahaman yang lebih baik kepada masyarakat Bojonegoro terkait masalah Komitmen ke-Islam-an agar masyarakat Islam khususnya dapat lebih memiliki komitmen yang lebih besar terhadap perkembangan bank Syari'ah.
- d. Return Bank Syari'ah mempunyai pengaruh positif namun tidak signifikan pada probabilitas preferensi masyarakat terhadap bank Syari'ah. Sehubungan dengan hal tersebut disarankan agar bank Syari'ah lebih memberikan pemahaman yang lebih baik kepada masyarakat terkait masalah return dalam Bank Syari'ah agar masyarakat lebih memahami perbedaannya dengan bank konvensional.

Sehubungan tingkat risiko Bank Syari'ah yang mempunyai pengaruh positif dan signifikan pada probabilitas preferensi masyarakat terhadap bank Syari'ah, maka disarankan agar bank Syari'ah lebih memberikan sosialisasi kepada masyarakat terkait masalah risiko dalam Bank Syari'ah agar masyarakat lebih memahami perbedaannya dengan risiko dalam bank konvensional.

## Daftar Pustaka

- Abdul Hadi, Abu Sura'i. 1993, *Bunga Bank dalam Islam*, alih bahasa M. Thalib, Al-Ikhlas, Surabaya.
- Antonio, Muhammad Syafi'i. 1999, *Bank Syari'ah Wacana Ulama dan Cendekiawan*, cet 1, Tazkia Institute, Jakarta.
- \_\_\_\_\_, 2001, *Bank Syari'ah Dari Teori Ke Praktik*, cet II, Gema Insani Press, Jakarta.
- Arifin, Zainul. 2000, *Memahami Bank Syari'ah Lingkup, Peluang, Tantangan dan Prospek*, Alfabeta, Jakarta.
- \_\_\_\_\_, 2002, *Dasar-dasar Manajemen Bank Syari'ah*, Alfabeta, Jakarta.
- Bank Indonesia. 2000, "Potensi, Preferensi, dan Perilaku Masyarakat Terhadap Bank Syari'ah: Studi Pada Wilayah Propinsi Jawa Timur". Kerjasama dengan Pusat Pengkajian Bisnis dan ekonomi Islam Fakultas Ekonomi Universitas Brawijaya, Surabaya.
- Bank Indonesia. 2000, "Penelitian, Potensi, Preferensi, dan Perilaku Masyarakat terhadap Bank Syari'ah di Wilayah Jawa Tengah dan Daerah Istimewa Jogjakarta". Kerjasama dengan Pusat Penelitian Kajian Pembangunan Lembaga Penelitian Universitas Diponegoro, Semarang.
- Chapra, Muhammad Umer. 2001, *The Future of Economics: An Islamic Perspective*, Shari'ah Economic & Banking Institute. Jakarta.
- Depdikbud, 1997, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Balai Pustaka, Jakarta.
- Ebrahim, M. Shahid and Joo, Tan Kai. 2001. "Islamic banking in Brunei Darussalam". *International Journal of Social Economics*, Vol. 28 No. 4, 2001, pp. 314-337. MCB University Press.
- Gerrard, Philip dan J. Barton Cunningham. 1997. "Islamic banking: a study in Singapore". *International Journal of Bank Marketing*. 15/6 [1997] 204-216. MCB

University Press

- Haron, Sudin, Norafifah Ahmad and Sandra L. Planisek. 1994, "Bank Patronage Factors of Muslim and Non-Muslim Customers". *International Journal of Bank Marketing*, Vol. 12 No. 1, 1994, pp. 32-40. MCB University Press.
- Irawan, Faried Wijaya, dan M.N. Sudjoni, *Pemasaran (prinsip dan kasus)*, cet.1, 1996, hal. 61.
- Karim, Adiwarman. 2004, *Bank Islam: Analisis Fiqih dan Keuangan*, Cet 2, PT. RajaGrafindo Persada, Jakarta.
- Kuncoro, Mudrajat, 2001, *Metode Kuantitatif Untuk Penelitian Bisnis*, BP AMP YKPN, Yogyakarta.
- Mannan, Muhammad Abdul. 1995, *Islamic Economic: Theory and Practice*, Yogyakarta, PT. Dana Bhakti Wakaf.
- Metawa, Saad A. and Almossaw, Mohammed. 1998. "Banking behavior of Islamic bank customers: perspectives and implications". *International Journal of Bank Marketing*. 16/7 [1998] 299-313. MCB University Press
- Metwally, M.M. 1997. "Economic consequences of applying Islamic principles in Muslim societies". *International Journal of Social Economics*, Vol. 24 No. 7/8/9, 1997, pp. 941-957. MCB University Press.
- Muhamad, Syafi'i Antonio, Akyar Adnan, Iwan Triyowono, Dumairy, 2006, *Bank Syari'ah: Analisis Kekuatan, Kelemahan, Peluang dan Ancaman*, Edidi kedua, Ekonisia, Yogyakarta.
- Naser, Kamal. Jamal, Ahmad dan Al-Khatib, Khalid. 1999. "Islamic banking: a study of customer satisfaction and preferences in Jordan", *International Journal of Bank Marketing*, 17/3 [1999] 135-150, MCB University Press
- Nazir, Moh. 2003. *Metode Penelitian*. Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Perwataatmadja, Karnaen dan Muhammad Syafi'i Antonio. 1999, *Apa dan Bagaimana Bank Islam*, cet.III, Yogyakarta, Dana Bhakti Prima Yasa.
- Ratnawati, Anny, Asep Saefuddin, Widiyanto Dwi Surya, Sumardjo, Hari Wijayanto, I Made Sumertajaya, Sumedi, Debra Murniati, 2000, "Bank Syari'ah Potensi, Preferensi, dan Perilaku Masyarakat di Wilayah Jawa Barat", Lembaga Penelitian IPB. Bogor.
- Samosir, Agunan P. 2003. "Analisis Kinerja Bank Mandiri Setelah Merger dan Sebagai Bank Rekapitalisasi". *Kajian Ekonomi dan Keuangan*, Vol. 7, No. 1 Maret.
- Saeed, Abdullah. 1996, *Islamic Banking and Interest*, Nederlands, Ej-Brill.
- Sigit, Suhardi. 1999, *Pengantar Metodologi Penelitian Sosial-Bisnis-Manajemen*, Yogyakarta, Lukman Offset.
- Singarimbun, S. dan Effendi, Sofyan. 1989. *Metode Penelitian Survey*. LP3ES. Jakarta.
- Sjahdeni, Sutan Remy. 1999, *Perbankan Islam dan Kedudukannya Dalam Tata Hukum Perbankan Indonesia*, Cet. 1, Jakarta, PT. Pustaka Utama Grafiti.
- Syaikh Mahmud Syalthut, *Al-Islam, 'Aqidah wal Syari'ah*, cet.1, 1959.
- Sudarsono, Heri. 2002, *Konsep Ekonomi Islam Suatu Pengantar*, Ekonisia Yogyakarta.