

**KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PENGARUH  
KOMPENSASI TERHADAP *TURNOVER INTENTION*  
(Studi Pada BMT El Ihsan Mubarak, BMT Hasanah, dan BMT Az  
Zahra, Lampung)**

**WORK SATISFACTION AS MEDIATING VARIABLE ON THE INFLUENCE OF  
COMPENSATION TOWARDS *TURNOVER INTENTION***

**(A Studi Case BMT El Ihsan Mubarak, BMT Hasanah, and, BMT Az Zahra,  
Lampung)**

**Tanzilal Azizi Rohmah dan Muhammad Zakiy, S.El., M.Sc.**

*Fakultas Agama Islam, Universitas Muhammadiyah Yogyakarta, Jl. Ring Road Barat, Tamantirto, Kasihan,  
Bantul, Daerah Istimewa Yogyakarta. 55184.*

*E-mail: [tanzilal\\_azizi@yahoo.com](mailto:tanzilal_azizi@yahoo.com)*

*[zakiy\\_ishak@yahoo.com](mailto:zakiy_ishak@yahoo.com)*

***Abstrak***

*Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap turnover intention dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Objek pada penelitian ini yaitu seluruh karyawan pada BMT El Ihsan Mubarak, BMT Hasanah, dan BMT Az Zahra. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Pada penelitian ini, data dikumpulkan dengan menyebarkan kuesioner kepada 72 karyawan pada tiga BMT di Lampung. Metode yang digunakan untuk pengambilan sample adalah sampling jenuh yaitu dengan melibatkan seluruh karyawan pada BMT El Ihsan Mubarak, BMT Hasanah, dan BMT Az Zahra. Teknik analisis data yang digunakan adalah SmartPLS 3.27. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja. Kepuasan kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap turnover intention, serta penelitian ini menghasilkan mediasi sempurna, dikarenakan kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap turnover intention.*

***Kata Kunci*** : *Kompensasi, Kepuasan Kerja, Turnover Intention.*

***Abstract***

*This research was conducted to reveal and analyse the influence of compensation toward the turnover intention using the work satisfaction as the mediating variable. The object of this research were the entire employees at BMT El IhsanMubarak, BMT Hasanah, and BMT Az Zahra. This quantitative research was done through distributing in total of 72 questionnaires to the employees of the three BMTs in Lampung. The sampling technique used in this research was total sampling technique in which the entire population was taken as the sample. Further, the data analysis of this research was done using SmartPLS 3.27*

*software. The research shows that compensation indeed has significant positive influence towards work satisfaction. Meanwhile, work satisfaction has significant influence towards the turnover intention. This research also reveal perfect mediation whereas compensation did not significantly influence the turnover intention.*

**Keywords:** *Compensation, Work Satisfaction, Turnover Intention.*

## **PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu unsur yang sangat menentukan keberhasilan suatu perusahaan, karena secara langsung ikut serta dalam menjalankan kegiatan perusahaan (Hasibuan, 2011). SDM juga berperan penting dalam meningkatkan produktivitas perusahaan dalam pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Disisi lain SDM juga sebagai makhluk yang mempunyai pikiran, perasaan dan harapan-harapan tertentu. Hal ini sangat memerlukan perhatian tersendiri karena hal tersebut akan mempengaruhi kinerja, prestasi dan loyalitas terhadap perusahaannya. Keadaan ini menjadikan SDM sebagai aset yang sangat penting dalam suatu keberhasilan perusahaan, sehingga harus dipertahankan agar tidak terjadi *turnover intention*.

*Turnover intention* adalah suatu keinginan seorang karyawan untuk keluar dari perusahaannya ataupun keinginan karyawan untuk berhenti dari pekerjaannya secara sukarela sesuai pilihannya sendiri. Masalah yang sering terjadi pada perusahaan terkait SDM yaitu adanya *turnover intention* yang pada akhirnya dapat menimbulkan *turnover* (Sukmawijaya, 2013). *Turnover intention* karyawan yang sering terjadi karena dipengaruhi oleh 2 faktor utama yaitu daya tarik dari pekerjaan saat ini dan ketersediaan alternatif pekerjaan di tempat lain yang lebih menguntungkan (Shaw *et al.*, 1998). Tingginya tingkat *turnover intention* telah menjadi permasalahan yang sangat serius bagi banyak perusahaan, karena dapat menyebabkan kurang efektifnya kegiatan perusahaan karena hilangnya karyawan yang berpengalaman.

*Turnover intention* yang tinggi dapat menyita perhatian perusahaan karena banyak sekali dampak yang dialami perusahaan, seperti mengeluarkan banyak biaya dalam proses rekrutmen karyawan baru, wawancara, tes, tunjangan dan biaya administrasi karyawan baru (Simamora, 2004). Untuk menangani permasalahan tersebut, perusahaan diharapkan agar dapat mempertahankan karyawannya dengan cara memberikan balas jasa yang tinggi agar

mampu meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Salah satu faktor dalam mempengaruhi kepuasan kerja karyawan yaitu dengan memberikan apa yang dibutuhkan dan diinginkan oleh karyawan. Waspodo *et al.* (2013) menjelaskan masalah kepuasan kerja merupakan hal yang paling mendasar. Kurangnya kepuasan kerja dapat mempengaruhi pemikiran seseorang untuk keluar dari tempatnya bekerja, dan mencari pekerjaan lain yang lebih baik dari pekerjaan sebelumnya.

Salah satu indikator dari kepuasan kerja adalah kompensasi. Menurut (Handoko, 2012) besarnya kompensasi mencerminkan ukuran nilai pekerjaan karyawan dalam perusahaan tersebut. Program kompensasi merupakan hal yang penting pada perusahaan, karena hal tersebut mencerminkan upaya perusahaan dalam mempertahankan SDM yang berkualitas dan dapat mengurangi terjadinya *turnover intention*.

Adapun permasalahan yang ditemukan pada penelitian ini yaitu pada saat peneliti melakukan praktik kerja lapangan, dan diketahui adanya karyawan yang melakukan *turnover intention*. Peneliti ingin mengkaji lebih dalam mengenai penyebab karyawan-karyawan tersebut melakukan *turnover intention*. Sesuai dengan permasalahan yang ada, peneliti mengambil objek yaitu pada BMT El Ihsan Mubarak. Akan tetapi, ketika peneliti berdiskusi dengan beberapa karyawan BMT El Ihsan Mubarak, peneliti mendapatkan informasi bahwa terdapat *turnover intention* pada BMT lain, sehingga peneliti menambahkan objek penelitian yaitu pada BMT Hasanah dan BMT Az Zahra.

Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk menguji dan menganalisis pengaruh antar variabel, serta menguji peran variabel mediasi, yaitu kepuasan kerja karyawan pada BMT El Ihsan Mubarak, BMT Hasanah, dan BMT Az Zahra, Lampung. Penelitian ini diharapkan dapat berguna dalam pengembangan teori-teori yang terkait dengan lembaga keuangan syariah dan menjadi acuan bagi para mahasiswa dalam menempa ilmu, sehingga dapat memperkaya wawasan, pemahaman, dan pengalaman, terutama dalam bidang perbankan syariah.

## **LANDASAN TEORI**

Teori Dua Faktor yang dikembangkan oleh Frederick Herzberg menjelaskan bahwa kepuasan kerja berasal dari dua faktor yaitu faktor motivasi dan faktor *hygiene*. Faktor motivasi atau faktor intrinsik yaitu faktor yang bersumber dari dalam diri seorang pekerja

dan mendatangkan kepuasan baginya. Apabila sejumlah kebutuhan dipenuhi maka akan menimbulkan kepuasan, namun jika tidak dipenuhi maka akan mengurangi kepuasan, seperti prestasi, pengakuan, tanggung jawab dan pekerjaan itu sendiri. Adapun yang berkaitan dengan ketidakpuasan kerja adalah faktor *hygiene* atau faktor ekstrinsik. Apabila sejumlah kebutuhan dipenuhi maka tidak akan meningkatkan motivasi, akan tetapi jika dipenuhi maka akan menimbulkan kenyamanan, seperti kebijakan perusahaan, hubungan dengan rekan kerja, kompensasi dan hubungan dengan penyelia (Handoko, 2012). Menurut Herzberg lawan dari kepuasan bukanlah ketidakpuasan melainkan tidak ada kepuasan, dan lawan dari ketidakpuasan adalah tidak ada ketidakpuasan. Dari uraian di atas dapat diartikan apabila faktor motivasi dan faktor *hygiene* dipenuhi maka karyawan akan merasa puas dan dapat meminimalisir tingkat *turnover intention*.

### **Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja adalah salah satu hal yang amat penting bagi seorang karyawan. Para karyawan yang merasa puas pada pekerjaannya maka akan memberikan pengaruh yang positif dalam berbagai hal, salah satunya yaitu menurunnya keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan tersebut. Sedangkan seseorang yang tidak puas akan memperlihatkan sikap yang negatif terhadap pekerjaan itu sendiri (Handoko, 2012).

### **Kompensasi**

Kompensasi merupakan pengeluaran yang berbentuk uang, barang langsung dan tidak langsung yang dikeluarkan oleh suatu perusahaan kepada para karyawannya dengan harapan memperoleh suatu imbalan berupa prestasi kerja yang lebih besar yang diberikan kepada perusahaan (Hasibuan, 2011).

### ***Turnover Intention***

Menurut Zeffane (1994) pengertian dari kata *intention* adalah niat atau keinginan yang timbul dari diri seseorang untuk melakukan sesuatu hal. Sedangkan *turnover* adalah berhentinya seorang karyawan dengan sukarela. Jadi dapat diartikan bahwa *turnover intention* adalah kecenderungan seorang karyawan untuk berhenti dari pekerjaannya secara sukarela sesuai dengan pilihannya sendiri.

## **HIPOTESIS**

### **Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja**

Al qofiqi *et al.*, (2016) menjelaskan bahwa pemberian kompensasi oleh perusahaan terhadap karyawan merupakan cara perusahaan untuk meningkatkan prestasi kerja, motivasi, semangat kerja, dan kepuasan kerja karyawan. Berdasarkan uraian diatas, maka hipotesis pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

**H<sub>1</sub>** : Kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

### **Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention***

Penelitian yang dilakukan oleh Rasyid *et al.*, (2017), juga menyatakan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh negatif dengan *turnover intention*. Semakin tinggi kepuasan kerja, maka tingkat *turnover intention* semakin rendah. Berdasarkan penelitian diatas maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

**H<sub>2</sub>** : Kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*.

### **Pengaruh Kompensasi Terhadap Turnover Intention**

Menurut Rasyid *et al.*, (2017), kepuasan kerja karyawan salah satunya dapat dicapai dengan memperhatikan gaji yang diterima. Ketika gaji yang diterima dapat memenuhi kebutuhannya maka dapat menurunkan keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan. Namun apabila gaji yang diterima karyawan tidak sesuai dengan kinerja yang mereka berikan pada perusahaan maka makin tinggi keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan tersebut. Berdasarkan penelitian diatas maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

**H<sub>3</sub>** : Kompensasi berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini dilakukan dengan pendekatan kuantitatif karena mengacu pada data berupa angka. Populasi dari penelitian ini berjumlah 75 karyawan yang berada pada BMT El Ihsan Mubarak, BMT Hasanah, dan BMT Az Zahra, Lampung. Teknik sampling yang digunakan adalah sampling jenuh, dan dari seluruh kuesioner yang disebar total kuesioner yang kembali sebanyak 72 kuesioner. Penelitian ini menggunakan data primer yang berupa observasi dan kuesioner serta data sekunder yang berupa buku, jurnal, thesis, skripsi, dan

website resmi. Adapun teknik penentuan skalanya menggunakan skala *likert* dengan klasifikasi (1-5) sangat tidak setuju, tidak setuju, netral, setuju, sangat setuju.

Model pengukuran pada setiap variabel dalam penelitian ini didasarkan pada uji validitas dan uji reliabilitas, variabel pada penelitian ini berdasarkan pada hasil dari uji *outer model* yang meliputi *convergent validity*, *discriminant validity* dan *composite reliability* (Hair *et al.* 2014). Sedangkan model struktural yakni langkah yang digunakan untuk melihat hubungan antar variabel laten yang terdapat pada model penelitian, variabel pada model struktural berdasarkan pada hasil dari uji *inner model* yang meliputi *path coefficient*.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

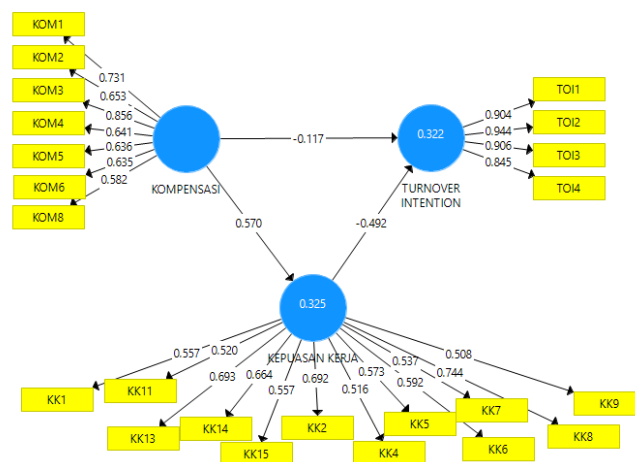
### Uji validitas

Instrument dapat dikatakan valid apabila instrument tersebut dapat mengukur yang seharusnya diukur (Cooper dan Schindler, 2014). Pada penelitian ini uji validitas menggunakan metode *convergent validity* dan *discriminant validity* dengan bantuan SmartPLS 3.27.

### Pengujian Model Pengukuran (*Outer Model*)

Adapun model pengukuran untuk uji validitas bisa dilihat pada gambar 1.

**Gambar 1.**  
**Tampilan Output Model Pengukuran**



### ***Convergent validity***

Berdasarkan hasil dari pengujian model pengukuran yang dapat dilihat pada gambar 1 terdapat 9 pernyataan yang tidak terlihat pada gambar dikarenakan tidak valid pada pengujian pertama yaitu indikator kompensasi KOM7, indikator kepuasan kerja KK3, KK10, KK12, KK16, KK17, KK18, KK19, dan KK20. Tidak terdapatnya pernyataan tersebut pada gambar 1 karena peneliti menghapus pernyataan tidak valid dan kemudian melakukan pengujian instrument penelitian kembali yang hasilnya dapat dilihat pada gambar 1 dimana seluruh konstruk atau variabel pada penelitian ini dinyatakan valid.

Selain itu, yang digunakan untuk menilai *convergent validity* yakni dengan melihat nilai *Average Variance Extracted* (AVE) yang disyaratkan bahwa model yang baik yaitu apabila nilai AVE masing-masing konstruk nilainya  $> 0,5$ . Namun dapat dilihat bahwa pada konstruk kepuasan kerja dan kompensasi menunjukkan bahwa nilai AVE dibawah 0,5. Untuk itu dilakukan cara lain untuk menguji *discriminant validity*, yaitu dengan membandingkan nilai akar AVE pada setiap konstruk dengan korelasi antar konstruk.

**Tabel 1**

#### ***Average Variance Extracted (AVE)***

<b>Konstruk</b>	<b>Average variance extracted (AVE)</b>
Kepuasan kerja	0,361
Kompensasi	0,463
<i>Turnover intention</i>	0,811

Sumber : data primer diolah (2018)

### ***Discriminant validity***

*Discriminant validity* dinilai dengan berdasarkan *cross loading* pengukuran dengan konstraknya atau dengan membandingkan akar AVE untuk setiap konstruk.

**Tabel 2**  
**Discriminant validity**

	Kepuasan kerja	kompensasi	<i>Turnover intention</i>
Kepuasan kerja	0.601		
Kompensasi	0.570	0.682	

<i>Turnover intention</i>	-0.559	-0.398	0.900
---------------------------	--------	--------	-------

Sumber : data primer diolah 2018

Dapat dilihat pada tabel diatas bahwa nilai akar kuadrat dari AVE yaitu 0,601, 0,682, dan 0,900 yang mana lebih besar dari masing-masing konstruk atau nilai akar AVE lebih besar dari 0,5.

### Uji Reliabilitas

Setelah uji validitas selanjutnya peneliti melakukan uji reliabilitas untuk menguji instrument. Reliabilitas menunjukkan akurasi, konsistensi, dan ketepatan alat ukur dalam melakukan pengukuran (Jogiyanto dan Abdillah, 2014:61). Uji reliabilitas pada PLS menggunakan dua metode, yakni *Cronbach's alpha* dan *Composite reliability*. Adapun hasil dari uji reliabilitas pada penelitian ini menunjukkan bahwa secara umum variabel pengukuran yang digunakan pada penelitian ini memiliki reliabilitas yang baik atau dapat dikatakan reliabel, yaitu menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's alpha* dan *Composite reliability* > 0,7. Hasil dari pengujian reliabilitas telah peneliti sajikan pada Tabel 3 sebagai berikut:

**Tabel 3**

#### Nilai Cronbach's Alpha dan Composite Reliabilitas

	Cronbach's Alpha	Composite Reliability	keterangan
Kepuasan kerja	0,838	0,870	Reliable
Kompensasi	0,805	0,857	Reliable
<i>Turnover intention</i>	0,922	0,945	Reliable

Sumber: data primer diolah 2018

## HASIL PENGUJIAN HIPOTESIS

### Pengujian Model Struktural (*Inner Model*)

**Tabel 4**  
Nilai R Square ( $R^2$ )

Variabel Penelitian	R-Square
Kepuasan kerja	0,325
<i>Turnover intention</i>	0,322

Sumber : data primer diolah 2018

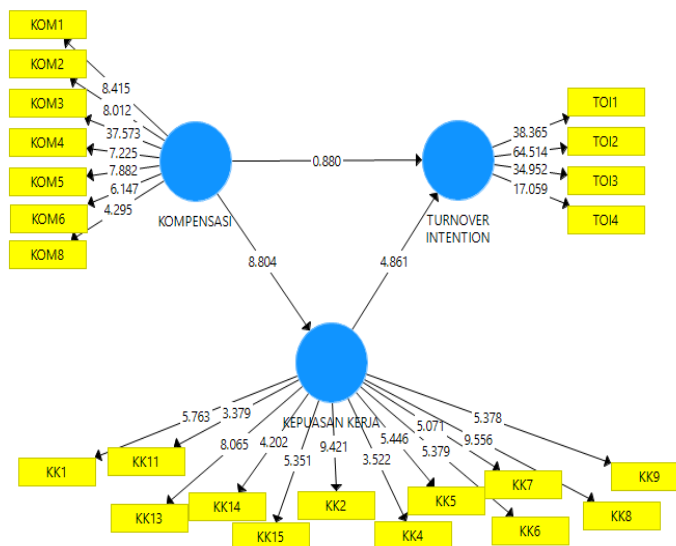


Nilai  $R^2$  digunakan untuk mengukur tingkat *variance* perubahan variabel independen terhadap variabel dependen. Nilai *R-Square* pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel 4 yang menunjukkan bahwa *R-Square* untuk variabel kepuasan kerja sebesar 0,325 yang berarti 32,5% variabel kepuasan kerja dipengaruhi oleh variabel kompensasi, dan 67,5% variasi perubahan kepuasan kerja dijelaskan oleh faktor lain. Nilai  $R^2$  pada *turnover intention* sebesar 0,322 yang artinya 32,2% variabel *turnover intention* dipengaruhi oleh variabel kompensasi dan variabel kepuasan kerja. Hal ini berarti 67,8% dari variabel *turnover intention* dijelaskan oleh faktor lain yang tidak diukur dalam penelitian ini. Adapun model struktural dan nilai koefisien jalur dapat dilihat pada Tabel 5 di bawah ini:

**Tabel 5**  
**Hasil pengujian hipotesis**

	$\beta$	T	P
Kepuasan kerja $\rightarrow$ Turnover Intention	-0,492	4,861	0,000***
Kompensasi $\rightarrow$ Kepuasan Kerja	0,570	8,804	0,000***
kompensasi $\rightarrow$ Turnover Intention	-0,117	0,880	0,379

**Gambar 2.**  
**Tampilan Output Inner Model**



Berdasarkan dengan nilai Beta Koefisien dan nilai *t-statistic* yang disajikan diatas, maka hasil uji untuk masing-masing hipotesis yaitu sebagai berikut:

Hipotesis 1 menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Hipotesis ini didukung apabila arah hubungan variabel sejalan dengan hipotesis dan nilai *t-statistic*  $> 1,96$  serta *p-value*  $< 0,05$ . Hasil perhitungan SmartPLS 3.27 menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan dengan arah terhadap kepuasan kerja dengan nilai koefisien beta sebesar 0,570 dan *T-statistic* sebesar 8,804 dan *p-value* sebesar 0,000\*\*\*. Maka dari itu, hipotesis pertama pada penelitian ini didukung.

Hipotesis 2 menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*. Hipotesis didukung apabila arah hubungan variabel sejalan dengan hipotesis dan nilai *t-statistic*  $> 1,96$  serta *p-value*  $< 0,05$ . Hasil perhitungan SmartPLS 3.27 menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention* dengan nilai koefisien beta sebesar -0,492 dan *T-statistic* 4,861 dan *p-value* sebesar 0,000\*\*\*. Maka dari itu, hipotesis kedua pada penelitian ini didukung.

Hipotesis 3 menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*. Hipotesis didukung apabila arah hubungan variabel sejalan dengan hipotesis dan nilai *t-statistic*  $> 1,96$  serta *p-value*  $< 0,05$ . Hasil perhitungan SmartPLS 3.27 menunjukkan bahwa kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* dengan nilai koefisien beta sebesar -0,117 dan *T-statistic* 0,880 dan *p-value* sebesar 0,379. Maka dari itu hipotesis ketiga pada penelitian ini tidak didukung.

### **Pembahasan Hasil Penelitian**

Penelitian ini bertujuan untuk menguji serta menganalisis hubungan antar variabel dan menguji peran mediasi, yaitu kepuasan kerja terhadap variabel independen dan variabel dependen.

### **Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja**

Hasil perhitungan menggunakan SmartPLS 3.27 menunjukkan bahwa antara kompensasi dengan kepuasan kerja memiliki nilai beta koefisien 0,570 dan *t-statistic* 8,804. Hal ini menunjukkan hasil yang signifikan antara kompensasi terhadap kepuasan kerja, sehingga hipotesis 1 diterima. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian yang

dilakukan oleh Sari *et al.* (2016) yang membuktikan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan memberikan kontribusi yang baik terhadap kepuasan kerja.

Syah (2013) menyatakan bahwa beberapa faktor yang dapat menyebabkan pekerja merasa puas yaitu adanya promosi, perilaku supervisor, lingkungan kerja, kompensasi dan pekerjaan itu sendiri. SDM merupakan salah satu asset yang sangat penting bagi suatu perusahaan, sehingga harus diperhatikan kebutuhannya dengan baik agar tetap produktif, salah satunya yaitu dengan memberikan kompensasi yang adil. Sistem kompensasi yang baik yaitu dengan memberikan kompensasi secara adil. Pemberian kompensasi harus sesuai dengan kualitas, kuantitas dan manfaat jasa yang diberikan oleh karyawan kepada perusahaan. Pemberian kompensasi dapat berupa materi maupun non materi, seperti hadiah atau penghargaan yang diberikan kepada karyawan yang berprestasi, sehingga karyawan merasa bahwa kinerjanya terhadap perusahaan dihargai secara adil, dan karyawan akan merasa puas, namun apabila perusahaan tidak menerapkan sistem kompensasi yang adil maka karyawan akan merasa dirugikan.

### **Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention***

Hasil perhitungan menggunakan SmartPLS 3.27 menunjukkan bahwa antara kepuasan kerja dengan *turnover intention* memiliki nilai beta koefisien -0,492 dan *t-statistic* 4,861. Hal tersebut menunjukkan hasil yang signifikan antara kepuasan kerja terhadap *turnover intention*, sehingga hipotesis 2 diterima. Hasil dari penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Waspodo (2013). Karyawan cenderung mencari pekerjaan yang dapat memberikan kepuasan kerja yang tinggi. Jika sebuah perusahaan tidak dapat memberikan kepuasan kerja yang tinggi bagi karyawannya, maka karyawan tersebut dapat melakukan *turnover intention* dan dapat menyebabkan adanya *turnover* pada perusahaan.

Umam (2012) menjelaskan bahwa kepuasan kerja merupakan sebuah sikap (positif) seorang karyawan terhadap pekerjaannya maupun kondisi dirinya sendiri karena keinginan dan kebutuhannya terpenuhi. Kepuasan kerja dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti pekerjaan itu sendiri, kondisi kerja yang menunjang, gaji yang adil, dan hubungan dengan

rekan kerja, seperti hubungan dengan atasan, hubungan dengan bawahan, dan hubungan dengan rekan sekerja. Apabila faktor-faktor tersebut terpenuhi maka seorang karyawan akan merasa puas bekerja pada perusahaan tersebut.

### **Pengaruh Kompensasi terhadap *Turnover Intention***

Hasil perhitungan menggunakan SmartPLS 3.27 menunjukkan bahwa pengaruh antara kompensasi dengan *turnover intention* memiliki nilai beta koefisien -0,117 dan *t-statistic* 0,880. Hal tersebut menunjukkan tidak signifikan antara kompensasi terhadap *turnover intention*, sehingga hipotesis 3 tidak didukung. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Irbayuni (2012) yang menyatakan bahwa kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap keinginan untuk pindah kerja.

Tidak didukungnya hipotesis 3 pada penelitian ini dapat dijelaskan dalam beberapa argumen, yang pertama yaitu *turnover intention* tidak terjadi begitu saja karena pemberian kompensasi yang tidak sesuai. Pada penelitian ini terjadi full mediasi, yaitu kepuasan kerja memediasi hubungan kompensasi terhadap *turnover intention*. Ketika karyawan mendapat kompensasi yang tinggi maka akan menimbulkan kepuasan kerja yang tinggi sehingga dapat mengurangi terjadinya *turnover intention*, namun apabila kompensasi yang diterima kecil, maka kepuasan kerja yang dirasakan karyawanpun akan kecil sehingga dapat meningkatkan *turnover intention*.

Karyawan pada ketiga BMT di Provinsi Lampung merasa bahwa kinerjanya selama ini dihargai oleh perusahaannya, mereka juga memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja dan penyelia, selain itu mereka juga mendapatkan pengakuan dan peluang promosi, sehingga mereka memiliki kepuasan kerja yang tinggi terhadap perusahaannya meskipun kompensasi yang diterima tidak sesuai. Artinya meskipun kompensasi yang diterima tidak sesuai harapan karyawan, namun apabila karyawan tersebut memiliki kepuasan kerja yang tinggi, maka tingkat *turnover intention* dapat diminimalisir.

Alasan kedua yaitu dapat dijelaskan dengan teori *self determination* atau teori penentuan nasib sendiri. Teori ini menjelaskan bahwa seseorang lebih senang membuat suatu keputusan berdasarkan keinginannya sendiri tanpa merasa terbebani dan tanpa adanya

paksaan dari orang lain. Artinya jika karyawan mendapat kompensasi yang tinggi, maka karyawan tersebut akan merasa bahwa beban kerja yang diterima semakin berat, sehingga karyawan akan merasa bahwa dengan kompensasi yang tinggi maka beban dan tanggung jawab yang diembannya juga akan semakin besar, dengan beban kerja dan tanggung yang semakin besar tersebut, maka karyawan akan merasa lebih dikontrol oleh perusahaan. Hal tersebut dapat menimbulkan ketidaknyamanan dalam bekerja, apabila karyawan telah merasa tidak nyaman dalam bekerja, maka karyawan tersebut dapat melakukan *turnover intention* pada perusahaan. Dapat diartikan bahwa *turnover intention* yang dilakukan oleh karyawan berdasarkan atas keinginan diri sendiri, bukan karena tinggi rendahnya kompensasi yang diberikan oleh perusahaan.

## **KESIMPULAN**

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi kompensasi yang diberikan kepada karyawan, maka semakin meningkat pula kepuasan kerja karyawan pada tiga BMT di Lampung. Kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan, maka akan semakin rendah keinginan karyawan untuk melakukan *turnover intention*, dan kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*, yang berarti tidak sejalan dengan hipotesis yang telah dibentuk oleh peneliti yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*.

## **KETERBATASAN DAN PENELITIAN SELANJUTNYA**

Pada penelitian ini hanya menggunakan salah satu contoh faktor ekstrinsik pada kepuasan kerja yaitu kompensasi, untuk penelitian selanjutnya diharapkan dapat menambahkan variabel faktor intrinsik pada kepuasan kerja dipenelitian selanjutnya. penelitian ini hanya dilakukan dengan menggunakan data kuantitatif, sehingga tidak dapat menganalisis secara mendalam mengenai kenapa dan bagaimana hubungan antar variabel dapat terjadi. Pada penelitian selanjutnya diharapkan agar dapat menambahkan *interview* dan wawancara guna memperoleh informasi lebih lanjut agar dapat menganalisis lebih mendalam.

## IMPLIKASI MANAJERIAL

Bagi lembaga keuangan syariah, khususnya BMT El Ihsan Mubarak, BMT Hasanah, dan BMT Az Zahra agar dapat memperhatikan kepuasan kerja karyawan dan dapat memberikan kompensasi yang sesuai dengan harapan karyawan, sehingga mampu meningkatkan kepuasan kerja karyawan yang pada akhirnya dapat mengurangi terjadinya *turnover intention* pada BMT. Penelitian ini juga memberikan informasi mengenai faktor-faktor yang mampu meningkatkan kepuasan kerja karyawan dan faktor-faktor yang dapat mengurangi terjadinya *turnover intention*, sehingga dapat menjadi pegangan atau acuan bagi pihak BMT agar dapat mengevaluasi kebijakan-kebijakan yang telah dibuat guna meningkatkan kepuasan kerja karyawan sehingga dapat menurunkan tingkat *turnover intention* yang dapat mengakibatkan *turnover* pada BMT.

## DAFTAR PUSTAKA

- Al Qofiqi Nizar Mohammad, Sunuharjo Swasto Bambang, & Ruhana Ika. (2016). Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja dan *Intention to Leave* Pada Karyawan Bank Jatim Cabang Malang. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*. Vol 37. No.2, 121-127.
- Cooper, Donald R. & Pamela S. Schlinder. (2006). *Business research methods*, 9th ed., New York, NY: Irwin/McGraw-Hill
- Hair, J.F.Black, W.C, Babin, BJ, & Anderson, R.E. (2010). *Multivariate Data Analysis, (Seventh Edition)*. Upper Sadle River, New Jersey, Person Prentice Hall.
- Handoko, Hani. (2012). *Manajemen*. Yogyakarta : BPFE-Yogyakarta
- Hasibuan, Malayu S.P., (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Irbayuni, Sulastri. (2012) “Pengaruh Kopersasi, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasi terhadap Keinginan Untuk Pindah Kerja pada PT Surya Sumber Daya Energi Surabaya”. *Jurnal NeO-Bis*. Vo.6 No.1, 1-12.
- Jogiyanto. (2014). *Konsep dan Aplikasi PLS (Partial Least Square) untuk Penelitian Empiris*. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.
- Rasyid, Ahmad Angga, & Indarti Sri. (2017). Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kompensasi Terhadap *Turnover Intention* dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening Pada PT. Persada Lines Pekanbaru. *Jurnal Tepak Manajemen Bisnis*, Vol 9 No. 3, 36-53.
- Sari Ayunia Permata, & Ardana Komang. (2016). Peran Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pekerja Kontrak. *E-Jurnal Manajemen Unud*. Vol. 5 No 1, 470-490.

- Shaw, J.D., Delery, J.E., Jenkins, G.D., & Gupta, N. (1998). An Organization Level Analysis of Voluntary and Involuntary Turnover. *Journal Academy of Management*, Vol 41. No 5, 511-525.
- Simamora, Hendy.(2004). *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: SIE YKPN.
- Syah, Harits (2013). Pengaruh Kompensasi Finansial terhadap Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Karyawan pada PT. Graha Raja Empat. *Jurnal ilmu Manajemen*.Vol 1 No. 2, 1-10.
- Umam, K. (2012). *Perilaku Organisasi*. Bandung: CV Pustaka Setia
- Waspodo, A. A, Handayani Nurul Chotimah, Paramita Widya. (2013). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja terhadap *Turnover Intention* pada Karyawan PT. unitex di Bogor. *Jurnal Riset Manajemen Sains*, Vol. 4 No. 1, 97-115.
- Zeffane, Rachid. (1994). Understanding Employee Turnover : The Need for a Contingency Approach. *International Journal of Manpower*. Vol. 15 No. 9, 1-14.