

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA DAN KERANGKA TEORI

A. Tinjauan Pustaka

Tinjauan pustaka merupakan penjelasan mengenai kajian teoritik yang relevan dengan masalah yang diteliti. Penyusunan pada tinjauan pustaka bertujuan untuk mengoreksi apakah pada penelitian terdahulu terdapat peneliti yang telah membahas permasalahan yang sama dengan penelitian ini, agar tidak terjadi plagiasi atau penjiplakan. Tinjauan pustaka juga dapat digunakan untuk melihat pendapat orang lain terkait dengan permasalahan yang diteliti.

Berdasarkan hasil penelusuran yang dilakukan mengenai kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pengaruh kompensasi terhadap *turnover intention*, peneliti memiliki beberapa acuan penelitian-penelitian terdahulu yang akan dijadikan bahan pertimbangan untuk penelitian selanjutnya. Adapun beberapa penelitian terdahulu adalah sebagai berikut :

1. Penelitian yang berkaitan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pengaruh kompensasi terhadap *turnover intention*, tidak banyak dilakukan, namun ada beberapa penelitian yang memiliki hubungan yang sama dengan penelitian ini. Diantaranya yaitu penelitian yang dilakukan oleh Kartika Riski Indah dan Djastuti Indi (2017), tentang pengaruh pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel

intervening pada SPBE PT. Tunas Sejati Cilacap. Hasil studi menunjukkan bahwa pelatihan dan disiplin kerja memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, pelatihan dan disiplin kerja bersifat positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, kepuasan kerja menengahi pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan, dan kepuasan kerja memediasi pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian yang dilakukan oleh Kartika Riski Indah dan Djastuti Indi yaitu menggunakan variabel kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Adapun perbedaannya yaitu terletak pada studi kasus dan juga variabel independen dan dependennya.

2. Penelitian yang dilakukan oleh Widayati Catur dan Yunia Yolanda (2016) tentang pengaruh kompensasi dan budaya organisasi terhadap *turnover intention*, adapun hasil dari penelitian tersebut adalah menunjukkan bahwa secara parsial, variabel kompensasi mempunyai pengaruh negatif dan signifikan terhadap variabel *turnover intention*. Sedangkan variabel budaya organisasi mempunyai pengaruh negatif dan signifikan terhadap variabel *turnover intention*.

Penelitian ini berbeda dengan penelitian Widyati Catur dan Yunia Yolanda karena variabel yang mempengaruhi berbeda, dimana penelitian ini menggunakan variabel etos kerja sebagai variabel yang mempengaruhi.

3. Sementara itu, penelitian lain yang dilakukan oleh Gabriela Syahronica, Muhammad Soe'oad Hakam dan Ika Ruhana (2015), yaitu tentang pengaruh kepuasan kerja dan stress kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan Departemen Dunia Fantasi PT Pembangunan Jaya Ancol, TBK . Adapun hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan stress kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan Departemen Dunia Fantasi PT Pembangunan Jaya Ancol, TBK. Penelitian ini berbeda dari penelitian yang dilakukan oleh Gabriela Syahronica, Muhammad Soe'oad Hakam dan Ika Ruhana, karena penelitian ini menggunakan variabel X_1 yaitu kompensasi dan menggunakan variabel kepuasan kerja sebagai variabel mediasi, serta studi kasus pada lembaga keuangan syariah.
4. Penelitian lainnya mengenai kepuasan kerja sebagai variabel mediasi yaitu oleh Sari *et al.*, (2016) dengan judul peran mediasi kepuasan kerja pada pengaruh kompensasi terhadap kinerja pekerja kontrak. Adapun hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi secara langsung berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap kinerja, dan kepuasan kerja memediasi penuh pengaruh kompensasi terhadap kinerja. Hal ini berarti kepuasan kerja merupakan faktor yang sangat penting demi meningkatkan kinerja pekerja kontrak. Penelitian ini berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Sari *et al.*, (2016), karena pada penelitian ini menggunakan variabel dependen yaitu *turnover intention* dan juga studi kasus pada lembaga keuangan syariah.

5. Penelitian selanjutnya mengenai *turnover intention* yang diteliti oleh Waspodo, A.A. (2013). Penelitian ini dilakukan oleh Waspodo dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja dan stress kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan PT . UNITEX DI BOGOR. Penelitian tersebut menggunakan metode regresi linier berganda dan linier berganda, dengan menggunakan SPSS 16.00. Hasil dari penelitian tersebut adalah kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap niat berpindah, stres kerja berpengaruh signifikan terhadap niat berpindah, kepuasan kerja dan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Penelitian ini berbeda dengan penilitian Waspodo, karena penelitian ini terfokus pada kompensasi sebagai variabel yang mempengaruhi dengan spesifikasi kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pengaruh kompensasi terhadap *turnover intention*.

B. Kerangka Teori

Teori utama yang digunakan dalam penelitian ini adalah teori Dua Faktor. Teori tersebut dikembangkan oleh Frederick Herzberg. Teori ini melihat bahwa kepuasan kerja berasal dari 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*.

1. 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.

Riyadi 2015 menjelaskan bahwa Islam merupakan agama yang menjunjung tinggi kerja, karena bekerja merupakan salah satu bentuk ibadah kepada Allah SWT. Oleh karena itu, dalam Islam mewajibkan kepada seluruh umatnya untuk berusaha dan bekerja keras secara positif (halal, baik, barokah dan tidak berbuat curang), sehingga dapat tercapai kesejahteraan dan kemakmuran hidup (kepuasan).

Kepuasan kerja dalam pandangan Islam telah disinggung dalam ayat Al-Qur'an, salah satunya yaitu dalam QS. at-Taubah ayat 105, yaitu:

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّوكَ إِلَى
 عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُم بِمَا كُنتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿١٠٥﴾

Artinya: "Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.

Dari ayat diatas dapat disimpulkan bahwa apa yang dilakukan setiap manusia pasti akan mendapatkan imbalan yang setimpal, baik perbuatan buruk maupun perbuatan yang baik. Kualitas pekerjaan yang prima atas ketekunan dan kecermatan yang dilakukan akan membuat pekerjaan yang kita lakukan akan dihargai oleh orang lain dan dapat memberikan kepuasan pada diri kita, sehingga hasil dari pekerjaan yang kita lakukan dapat bermanfaat bagi orang lain dan akan memberikan rasa puas pada pekerjaan kita.

Handoko (2012), menjelaskan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu keadaan emosional yang menyenangkan dan tidak menyenangkan pada saat karyawan memandang pekerjaan mereka. Sedangkan menurut Wibowo (2016), kepuasan kerja merupakan sikap umum terhadap pekerjaan karyawan, yang menunjukkan perbedaan dalam jumlah pemberian penghargaan karyawan yang mereka terima dan jumlah yang mereka yakini seharusnya

mereka dapatkan. Sedangkan Mangkunegara (2005) menjelaskan bahwa kepuasan kerja merupakan sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaan, sikap dan moral kerja, kedisiplinan serta prestasi kerja. Dapat diartikan kepuasan kerja merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan dan sikapnya baik senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja. Karyawan yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi cenderung akan lebih menyukai pekerjaannya, sedangkan karyawan yang kepuasannya rendah cenderung tidak menyukai pekerjaannya.

Menurut Farrell (1983) terdapat empat respon karyawan terhadap pekerjaan mereka, yaitu:

- a. Keluar, sikap yang ditunjukkan untuk meninggalkan perusahaan, termasuk mencari posisi baru dan mengundurkan diri dari pekerjaan yang sekarang.
- b. Memberikan aspirasi, secara aktif dan konstruktif berusaha memperbaiki kondisi, termasuk memberikan perbaikan, mendiskusikan masalah dengan atasan, serta membentuk serikat pekerja.
- c. Kesetiaan, secara pasif akan tetapi optimis dalam menunggu membaiknya kondisi, termasuk membela perusahaan ketika mendapat perlawanan eksternal dan mempercayai perusahaan dan manajemennya melakukan hal yang benar.

d. Pengabaian, secara pasif membiarkan kondisi semakin memburuk, termasuk ketidakhadiran atau keterlambatan secara terus-menerus, kurangnya usaha, dan meningkatnya kesalahan dalam pekerjaan.

2. Kompensasi

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

Nabi *Shallallahu'alaihi wa sallam* memerintahkan memberikan upah sebelum keringat si pekerja kering. Dari 'Abdullah bin 'Umar. Nabi *Shallallahu'alaihi wa sallam* bersabda,

عَرَفُهُ يَجِفُّ أَنْ قَبْلَ أَجْرِهِ الْأَجِيرَ أَعْطُوا

“Berikan kepada seorang pekerja upahnya sebelum keringatnya kering.”

(HR. Ibnu Majah 2: 817).

Maksud dari hadits tersebut adalah segeralah memberikan hak si pekerja setelah selesainya pekerjaan, atau sesuai kesepakatan antara kedua belah pihak. Karena menunda pemberian hak karyawan merupakan suatu kezaliman, padahal ia mampu menunaikannya tepat waktu. Oleh karena itu para atasan sebaiknya memberikan hak para karyawannya sesegera mungkin agar tidak menzalimi para karyawannya.

Menurut Hasibuan (2011) Indikator kompensasi di bagi menjadi dua yaitu kompensasi langsung dan tidak langsung. Kompensasi langsung (*direct compensation*) yaitu seperti gaji, upah, dan upah intensif. Gaji adalah balas jasa yang di bayarkan kepada karyawan tetap secara tetap dan memiliki jaminan yang pasti. Upah adalah balas jasa yang diberikan kepada pekerja harian yang berdasarkan perjanjian yang telah di sepakati. Sedangkan upah intensif adalah imbalan balas jasa yang di berikan kepada karyawan yang prestasinya di atas prestasi standar. Kompensasi tidak langsung (*indirect compensation*) yaitu berupa kesejahteraan karyawan seperti fasilitas dan tunjangan.

Menurut Sutrisno, (2009) proses atau tahapan-tahapan yang dilalui kedalam pemberian kompensasi supaya terasa adil terdiri atas :

- a. Mengadakan survey kompensasi, yaitu survey perihal jumlah kompensasi yang diberikan bagi pekerjaan yang sebanding dengan perusahaan lain.
- b. Menentukan nilai dari setiap pekerjaan dalam perusahaan melalui evaluasi pekerjaan.
- c. mengklasifikasikan pekerjaan yang sejenis ke dalam tingkat kompensasi yang sama pula
- d. Menetapkan harga tiap tingkatan kompensasi dengan menggunakan garis kompensasi
- e. Menyesuaikan tingkat kompensasi dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Adapun tujuan kompensasi menurut Sutrisno, (2009) yang perlu diperhatikan adalah :

a. Menghargai prestasi kerja

Dengan memberikan kompensasi yang tinggi dan memadai menunjukkan bahwa perusahaan tersebut mengapresiasi prestasi kerja para karyawannya, sehingga dapat mendorong kinerja karyawan agar lebih optimal dan sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan.

b. Menjamin Keadilan

Dengan adanya sistem kompensasi yang baik maka akan menjamin terjadinya keadilan di antara karyawan dalam organisasi. Masing masing karyawan akan memperoleh kompensasi sesuai dengan tugas, dan tanggung jawabnya masing masing.

c. Mempertahankan Karyawan

Dengan sistem kompensasi yang baik, para karyawan akan lebih survival bekerja pada perusahaan tersebut. Hal ini akan mencegah keluarnya para karyawan dari perusahaan tersebut dan mencari pekerjaan yang lebih menguntungkan.

d. Memperoleh karyawan yang bermutu

Dengan sistem kompensasi yang baik akan menarik lebih banyak calon karyawan dan juga peluang mendapatkan karyawan yang lebih baik dan berprestasi.

e. Pengendalian biaya

Dengan menggunakan sistem kompensasi yang baik akan meminimalisir terjadinya rekrutmen karyawan baru karena seringnya terjadi karyawan yang keluar mencari pekerjaan yang lebih menguntungkan. Hal tersebut dapat menghemat biaya untuk rekrutmen dan seleksi calon karyawan baru.

f. Memenuhi peraturan peraturan

Sistem kompensasi yang baik merupakan tuntutan dari pemerintah. Suatu perusahaan yang baik dituntut untuk memiliki sistem administrasi kompensasi yang baik.

Menurut Hasibuan, (2011) ada dua metode kompensasi (balas jasa) yang dikenal dengan metode tunggal dan metode jamak.

a. Metode Tunggal

Metode tunggal adalah metode yang dalam penetapan gaji pokok hanya berdasarkan dari ijazah terakhir pendidikan formal yang dimiliki karyawan. Jadi, tingkat golongan dan gaji pokok seorang karyawan hanya ditetapkan atas ijazah terakhir yang dijadikan standarnya. Misalnya pegawai negeri ijazah formal S-1, maka golongannya ialah III-A, dan gaji pokoknya adalah gaji pokok III-A, untuk setiap departemen sama.

b. Metode Jamak

Metode jamak adalah metode yang dalam gaji pokok didasarkan atas beberapa pertimbangan seperti ijazah, sifat pekerjaan, bahkan hubungan keluarga ikut menentukan besarnya gaji pokok seseorang. Jadi standar gaji pokok yang pasti tidak ada. Ini terdapat pada perusahaan-prusahaan swasta yang di dalamnya masih sering terdapat diskriminasi.

3. *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 di artikan bahwa *turnover intention* adalah kecenderungan seorang karyawan untuk berhenti dari pekerjaannya secara sukarela sesuai dengan pilihannya sendiri.

Pandangan Islam tentang *turnover intention* dapat dijelaskan dalam QS. Al-Qashash ayat 77, yaitu:

وَأَبْتَغِ فِيمَا آتَاكَ اللَّهُ الدَّارَ الْآخِرَةَ وَلَا تَنْسَ نَصِيبَكَ
 مِنَ الدُّنْيَا وَأَحْسِنَ كَمَا أَحْسَنَ اللَّهُ إِلَيْكَ وَلَا تَبْغِ الْفَسَادَ فِي
 الْأَرْضِ إِنَّ اللَّهَ لَا يُحِبُّ الْمُفْسِدِينَ ﴿٧٧﴾

Artinya : dan carilah pada apa yang telah dianugerahkan Allah kepadamu (kebahagiaan) negeri akhirat, dan janganlah kamu melupakan kebahagiaanmu dari (kenikmatan) duniawi dan berbuat baiklah (kepada orang lain) sebagaimana Allah telah berbuat baik, kepadamu, dan janganlah kamu

berbuat kerusakan di (muka) bumi. Sesungguhnya Allah tidak menyukai orang-orang yang berbuat kerusakan.

Dari ayat diatas dapat disimpulkan bahwa dalam Islam bekerja dianggap sebagai ibadah. Dalam hal bekerja ketika ada karyawan yang ingin keluar dari pekerjaannya maka hal tersebut dapat menyebabkan ketidakstabilan perusahaan. Keinginan keluar tersebut dapat memunculkan perilaku-perilaku negatif dari karyawan. Sehingga hal tersebut tentu akan berdampak buruk pada aktivitas perusahaan. Hal tersebut sesuai dengan penjelasan ayat diatas bahwa Allah tidak menyukai orang-orang yang berbuat kerusakan dan menganjurkan hambanya untuk berbuat kebaikan.

Indikator *turnover intention* menurut Lum *et al.*, dalam Widjaja (2008) menjelaskan bahwa intensi keluar merupakan variabel yang lebih banyak menerangkan perilaku *turnover*, yang mana keinginan untuk keluar dapat di bagi menjadi tiga indikator.

- a. Adanya keinginan untuk mencari pekerjaan yang baru di bidang yang sama pada perusahaan lain. Melihat adanya perusahaan lain yang dirasa mampu memberikan lebih banyak dari perusahaan sebelumnya, hal ini dapat menjadi alasan seorang karyawan keluar dari perusahaannya.
- b. Adanya keinginan untuk mencari pekerjaan baru di bidang yang berbeda di perusahaan lain. Seseorang yang merasa selama ini kurang sesuai dengan bidangnya atau keahliannya akan mencoba beralih pada bidang yang berbeda. Tanpa harus mempelajari keahlian yang baru, karyawan tersebut

akan mencoba mencari pekerjaan yang baru pada perusahaan lain dengan keahlian yang sama yang ia miliki saat ini.

- c. Adanya keinginan untuk mencari pekerjaan yang baru karena memiliki banyak keahlian, dengan adanya keahlian yang cukup banyak membuat karyawan tersebut akan mudah untuk timbul keinginan mencari pekerjaan baru yang belum pernah dikerjakan.

Adapun indikasi terjadinya *turnover intention* menurut Harnoto (2002) dalam Rizqa (2016) diantaranya :

- a. Absensi yang meningkat

Karyawan yang memiliki keinginan untuk melakukan pindah kerja, biasanya ditandai dengan absensi yang semakin meningkat. Tingkat tanggung jawab karyawan dalam fase ini sangat kurang dibandingkan dengan sebelumnya.

- b. Mulai malas bekerja

Karyawan yang memiliki keinginan untuk melakukan pindah kerja, akan lebih malas bekerja karena orientasi karyawan tersebut adalah bekerja di tempat lainnya yang dilihat dapat lebih memenuhi semua keinginan karyawan yang bersangkutan.

c. Peningkatan terhadap pelanggaran tata tertib kerja

Beragam pelanggaran terhadap tata tertib dalam lingkungan kerja sering dilakukan karyawan yang akan melakukan *turnover*. Karyawan lebih sering meninggalkan tempat kerja ketika jam kerja sedang berlangsung, maupun berbagai bentuk pelanggaran lainnya.

d. Peningkatan protes terhadap atasan

Karyawan yang memiliki keinginan untuk melakukan pindah kerja, lebih sering melakukan protes terhadap kebijakan-kebijakan perusahaan kepada atasan. Masalah yang sering terjadi biasanya berhubungan dengan balas jasa atau aturan lain yang tidak sependapat dengan keinginan karyawan.

e. Perilaku positif yang sangat berbeda dari biasanya

Biasanya hal ini terjadi pada karyawan yang memiliki karakteristik positif. Karyawan ini memiliki tanggung jawab yang tinggi terhadap tugas yang diberikan, dan apabila perilaku positif karyawan ini meningkat jauh dan berbeda dari biasanya justru menunjukkan karyawan tersebut akan melakukan *turnover*.

C. Pengembangan Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian (Sugiono,2015). Adapun untuk pengembangan hipotesis, penulis mengambil dari penelitian terdahulu, yaitu :

1. . Pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja

Salah satu faktor untuk melihat kepuasan kerja yaitu melalui kompensasi. 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. Dengan terpenuhinya kebutuhan-kebutuhan karyawan melalui pemberian kompensasi dapat memberikan kepuasan kerja bagi karyawan yang bersangkutan. Penelitian yang dilakukan oleh Sari *et al.*, (2016) juga menyatakan bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif dengan kepuasan kerja karyawan, pekerja akan merasa puas ketika mendapatkan kompensasi yang sesuai dengan pengorbanan yang telah diberikan pada perusahaan. Berdasarkan penelitian tersebut maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

H1 : Kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

2. Pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention*

Hubungan yang akrab dan saling tolong menolong antar rekan kerja dan atasan merupakan hal yang sangat penting dan juga memiliki hubungan yang kuat dengan kepuasan kerja. Salah satu faktor yang menyebabkan ketidakpuasan kerja adalah karena kurangnya komunikasi langsung dengan atasan sehingga membuat atasan tidak memahami apa yang dirasakan dan diinginkan oleh karyawannya. Ketika hubungan antara karyawan dan atasan terjalin dengan baik maka tingkat *turnover intention* dapat ditekan atau cenderung menurun. 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:

H2 : Kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*

3. 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 peneltian yang dilakukan oleh Widayati (2016) juga menyatakan

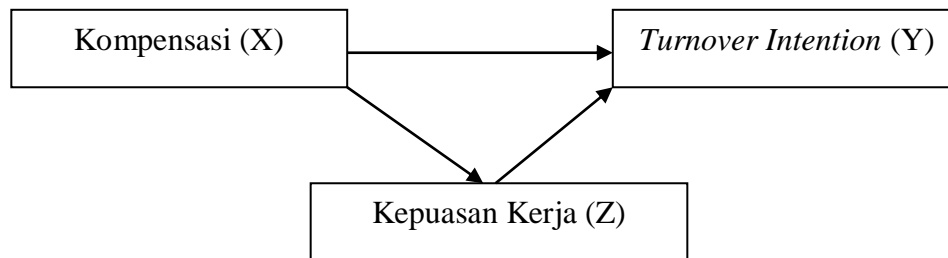
bahwa variabel kompensasi mempunyai pengaruh negatif terhadap variabel *turnover intention*. Berdasarkan penelitian diatas maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

H3 : Kompensasi berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*.

D. Kerangka Berfikir

gambar 2.1

Kerangka Konseptual Pembentukan Hipotesis



Pada gambar diatas dapat diartikan bahwa kompensasi yang diberikan oleh pihak BMT dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Selain itu penelitian ini juga akan menganalisis pengaruh kepuasan kerja karyawan terhadap *turnover intention*, serta peneliti juga akan melihat pengaruh kompensasi terhadap *turnover intention* pada BMT El Ihsan Mubarak, BMT Hasanah, dan BMT Az Zahra.