

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini akan membahas hasil dari analisis data yang telah dilakukan berdasarkan metode penelitian yang telah diuraikan pada bab sebelumnya. Pembahasan pada bab ini diawali dengan penjelasan mengenai data demografi dari responden penelitian. Kemudian dilanjutkan dengan pembahasan hasil pengolahan serta analisis data, dan diakhiri dengan kesimpulan yang telah diperoleh berdasarkan analisis data yang telah dilakukan.

A. Hasil Penyebaran Kuesioner

Responden dari penelitian ini adalah seluruh karyawan pada BMT El Ihsan Mubarak, BMT Hasanah dan BMT Az-Zahra. Kuesioner yang digunakan oleh peneliti adalah kuesioner yang telah dikembangkan oleh peneliti sebelumnya. Total item pernyataan pada kuesioner sebanyak 32 item pernyataan, 8 item pernyataan mengenai kompensasi, 4 item pernyataan mengenai *turnover intention*, dan 20 item pernyataan mengenai kepuasan kerja.

Kuesioner yang disebar 75 kuesioner kepada responden yang merupakan karyawan pada BMT El Ihsan Mubarak, BMT Hasanah dan BMT Az Zahra, Lampung. Penyebaran kuesioner dilakukan setelah mendapatkan persetujuan dari pihak BMT tersebut. Peneliti menyebarkan kuesioner dengan cara menitipkan kuesioner pada salah satu pihak BMT. Pengisian kuesioner dilakukan selama 5 hari, mulai tanggal 1 Maret s/d 5 Maret 2018.

Secara keseluruhan total dari kuesioner yang disebar sebanyak 75 kuesioner, dan dari jumlah tersebut total kuesioner yang kembali sebanyak 72 kuesioner. Kuesioner yang tidak kembali sebanyak 3 kuesioner, dan seluruh kuesioner yang kembali dapat diolah. Berdasarkan hal tersebut, maka total kuesioner yang dapat diolah dan dianalisis sebanyak 72 kuesioner. Dari pernyataan tersebut dapat dilihat dalam tabel 4.1 yang menunjukkan jumlah kuesioner yang dapat digunakan dalam penelitian ini.

Tabel 4.1
Hasil Penyebaran Kuesioner

Keterangan	Jumlah
Kuesioner yang disebar	75
Kuesioner yang tidak kembali	3
Kuesioner yang kembali	72
Kuesioner yang tidak dapat diolah	0
Kuesioner yang dapat diolah	72

Sumber : data primer diolah 2018

B. Karakteristik Responden

Responden dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan BMT El Ihsan Mubarak, BMT Hasanah dan BMT Az Zahra. Karakteristik responden dalam penelitian ini dapat diperinci berdasarkan jenis kelamin, usia, posisi pekerjaan, lama bekerja, pendidikan terakhir dan pendapatan perbulan.

1. Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.2

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
Wanita	40	55,6
Laki-Laki	32	44,4
Jumlah	72	100,0

Sumber : data primer diolah 2018

Jenis kelamin merupakan salah satu hal yang mempengaruhi keputusan individu dalam memilih suatu pekerjaan, hal tersebut berhubungan dengan adanya kesesuaian antara individu dengan pekerjaan dan organisasinya. Berdasarkan tabel 4.2 diatas menunjukkan bahwa responden karyawan pada BMT El Ihsan Mubarak, BMT Hasanah, dan BMT Az Zahra dengan jenis kelamin wanita merupakan responden mayoritas yaitu sebesar 55,6% dari total 72 responden yang berpartisipasi dalam penelitian ini. Untuk itu dapat diartikan bahwa responden dengan jenis kelamin laki-laki lebih sedikit dibandingkan dengan responden dengan jenis kelamin wanita dengan jumlah 44,4%. Hal tersebut disebabkan karena kaum wanita secara umum bertindak lebih sabar dan teliti dalam melayani nasabah (Andini, 2006).

2. Responden Berdasarkan Usia

Faktor usia merupakan salah satu karakteristik seseorang yang mempengaruhi penilaiannya dalam menentukan tingkat kepuasan kerja dan *turnover intention*. Data mengenai usia responden dapat dilihat pada tabel 4.3. berikut :

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah	Presentase
20 – 25 tahun	28	38,9
26 – 31 tahun	37	51,4
32- 37 tahun	5	6,9
Diatas 37 tahun	2	2,8
Jumlah	72	100,0

Sumber : data primer diolah 2018

Salah satu faktor karakteristik seseorang dalam menentukan kepuasan kerja dan keinginan untuk berhenti dari perusahaannya adalah faktor usia (Andini, 2006). Dari data diatas menunjukkan bahwa mayoritas responden berusia 26 – 31 tahun yaitu sebesar 51,4% dari total 72 responden, dan untuk jumlah terkecil terletak pada kelompok usia diatas 37 tahun, yaitu sebesar 2,8%.

3. Karakteristik Responden Berdasarkan Posisi Pekerjaan

Tabel 4.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Posisi Pekerjaan

Keterangan	Jumlah	Presentase
Manager	9	12,5
Teller	9	12,5
<i>Customer Service</i>	9	12,5
<i>Marketing dan Account Officer</i>	33	45,8
Lainnya	12	16,7
Jumlah	72	100,0

Sumber : data primer diolah 2018

Dapat dilihat pada tabel 4.4. pada posisi pekerjaan, mayoritas responden didominasi oleh *marketing* dan *account officer* yaitu sebesar 45,8% dari total 72 responden, dan untuk posisi pekerjaan paling sedikit adalah posisi manager, teller dan *customer service* yaitu berjumlah 9 responden dengan presentase 12,5%.

4. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Masa bekerja yang cukup lama pada umumnya cenderung mengarah terhadap pengalaman dan pengetahuan kerja yang banyak, dedikasi dan loyalitas terhadap perusahaan. Pada penelitian ini peneliti menggolongkan lama bekerja

sebanyak 5 kategori. Hasil dari pengumpulan data yang diperoleh maka lama bekerja responden dapat dilihat pada tabel 4.5 berikut :

Tabel 4.5
Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Keterangan	Jumlah	Presentase
< 1 tahun	1	1,4
1 – 3 tahun	39	54,2
3 – 6 tahun	27	37,5
6 – 10 tahun	5	6,9
Jumlah	72	100,0

Sumber: data primer diolah 2018

dari tabel di atas dapat diartikan bahwa mayoritas lama bekerja responden yaitu pada kategori 1–3 tahun dengan presentase 54,2% dari total 72 responden. Lama bekerja paling sedikit yaitu kurang dari 1 tahun dengan presentase 1,4% dari total 56 responden.

5. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Secara umum tingkat pendidikan seseorang dapat mempengaruhi sikap, kemampuan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan secara lebih efektif dan efisien serta dalam pengambilan suatu keputusan. Pada penelitian ini, peneliti membatasi hanya pada pendidikan formal yang pernah diampu oleh responden. Dari penelitian terhadap 72 responden dapat dilihat pendidikan responden sebagai berikut :

Tabel 4.6
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Keterangan	Jumlah	presentase
SMA	15	20,8
Diploma/S1	56	77,8
S2	1	1,4
Jumlah	72	100,0

Sumber : data primer diolah tahun2018

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa dari 72 responden sebagian besar memiliki tingkat pendidikan Diploma/S1 sebesar 77,8%, sedangkan responden yang memiliki tingkat pendidikan S2 hanya 1,4% dari total 72 responden.

6. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendapatan/Bulan

Tabel 4.7

Karakteristik Responden Berdasarkan Pendapatan Perbulan

Keterangan	Jumlah	presentase
1jt – 2jt	38	52,8
2jt – 3jt	23	31,9
3jt – 5jt	9	12,5
5jt – 10jt	2	2,8
Jumlah	72	100,0

Sumber: data primer diolah 2018

Dapat dilihat pada tabel 4.7 di atas bahwa untuk kategori pendapatan/bulan, mayoritas responden berpendapatan sebesar 1jt-2jt dengan jumlah 38 responden dengan presentase 52,8% dari total 72 responden. Responden paling sedikit dalam kategori pendapatan/bulan yaitu pendapatan 5jt-10jt dengan jumlah 2 responden dengan presentase 2,8% dari total 72 responden.

C. Uji Validitas

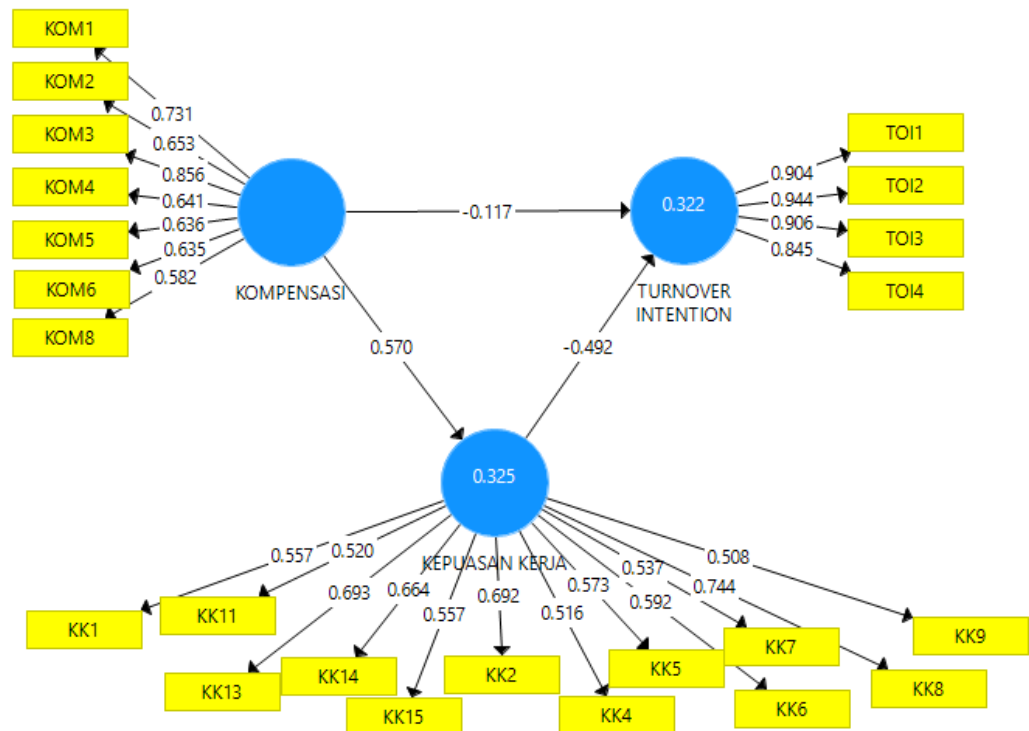
Dalam uji validitas, data yang dikatakan valid apabila instrument tersebut dapat mengukur yang seharusnya diukur (Cooper dan Schindler, 2006). Dalam penelitian ini, uji validitas menggunakan metode *convergent validity* dan *discriminant validity* dengan menggunakan software SmartPLS 3.27. Berdasarkan metode penelitian yang diuraikan pada bab 3, sebelum menganalisis lebih lanjut,

langkah pertama adalah memasukkan data mentah pada ms.excel, dan setelah data mentah dimasukkan maka tahapan analisis data dapat dilakukan.

1. Pengujian Model Pengukuran (outer model)

Adapun model pengukuran untuk uji validitas dapat dilihat pada gambar 4.1.

Gambar 4.1
Tampilan output model pengukuran



Sumber : data primer diolah 2018

a. *Convergent Validity*

Convergent validity dari model pengukuran dengan menggunakan indikator reflektif dinilai berdasarkan loading faktor indikator-indikator yang mengukur konstruk tersebut. Dalam penelitian ini terdapat tiga variabel dengan jumlah indikator 32, yang terdiri dari 8 item indikator mengenai kompensasi, 4 item indikator mengenai *turnover intention* dan 20 item indikator mengenai kepuasan kerja. Berdasarkan pengujian model pengukuran yang terlihat pada gambar 4.1 dapat dijelaskan sebagai berikut :

Tabel 4.8

Average Variance Extracted (AVE)

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

Sumber : data primer diolah 2018

- 1) Konstruk atau variabel kepuasan kerja diukur dengan indikator KK1, KK2, KK4, KK5, KK6, KK7, KK8, KK9, KK11, KK13, KK14, KK15, semua indikator memiliki faktor loading diatas 0,5, AVE dibawah 0,5 yaitu 0,361.

- 2) Konstruk atau variabel kompensasi diukur dengan indikator KOM1-KOM8, selain KOM7, semua indikator memiliki faktor loading diatas 0,5, AVE dibawah 0,5 yaitu 0,463.
- 3) Konstruk *turnover intention* diukur dengan indikator TOI1-TOI4, semua indikator memiliki faktor loading diatas 0,5, dan AVE diatas 0,5 yaitu 0,811.

Dapat dilihat bahwa pada konstruk kepuasan kerja dan kompensasi menunjukkan bahwa nilai AVE dibawah 0,5, sehingga dilakukan cara lain untuk menguji *discriminant validity*, yaitu dengan membandingkan nilai akar AVE pada setiap konstruk dengan korelasi antar konstruk.

b. *Discriminant Validity*

Pengukuran *discriminant validity* dinilai berdasarkan *cross loading* pengukuran dengan konstruknya atau dengan membandingkan akar AVE.

Tabel 4.9
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

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai akar kuadrat dari AVE (0,601, 0,689, dan 0,900) lebih besar dari masing-masing konstruk atau nilai akar AVE > 0,5. Sehingga dapat disimpulkan bahwa masing-masing konstruk memenuhi *discriminant validity* yang baik.

D. Uji Reliabilitas

Tabel 4.10

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

Suatu konstruk dikatakan reliabel jika nilai *composite reliability* dan nilai *cronbach alpha* > 0,7 (Ghazali, 2008). Koefisien *cronbach alpha* dan *composite reliability* yang menunjukkan nilai < 0,6 menyatakan bahwa reliabilitas dinilai buruk, kemudian jika koefisien *cronbach alpha* dan *composite reliability* menunjukkan > 0,7 maka reliabilitas dinilai sangat baik.

Tabel 4.10 diatas menunjukkan bahwa hasil pengujian reliabilitas dalam penelitian ini menunjukkan bahwa secara umum variabel pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini dapat dinyatakan reliabel, yakni menunjukkan

cronbach alpha dan *composite reliability* > 0,7. Untuk itu dapat dikatakan bahwa semua konstruk peneliti sudah memiliki reliabilitas yang baik.

A. Pengujian Hipotesis

1. Uji Model Struktural (*Inner Model*)

Tabel 4.11
Nilai R Square (R^2)

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

Sumber : data primer diolah 2018

Pengujian *inner model* atau model struktural dilakukan untuk mengetahui hubungan antar konstruk, seperti yang telah dihipotesiskan dalam penelitian ini. Uji model digunakan untuk mengukur signifikansi pengaruh dari keseluruhan variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Pengujian terhadap model struktural dilakukan dengan melihat nilai *R-Square* (R^2) yang merupakan uji *goodness fit model* (Ghazali, 2008).

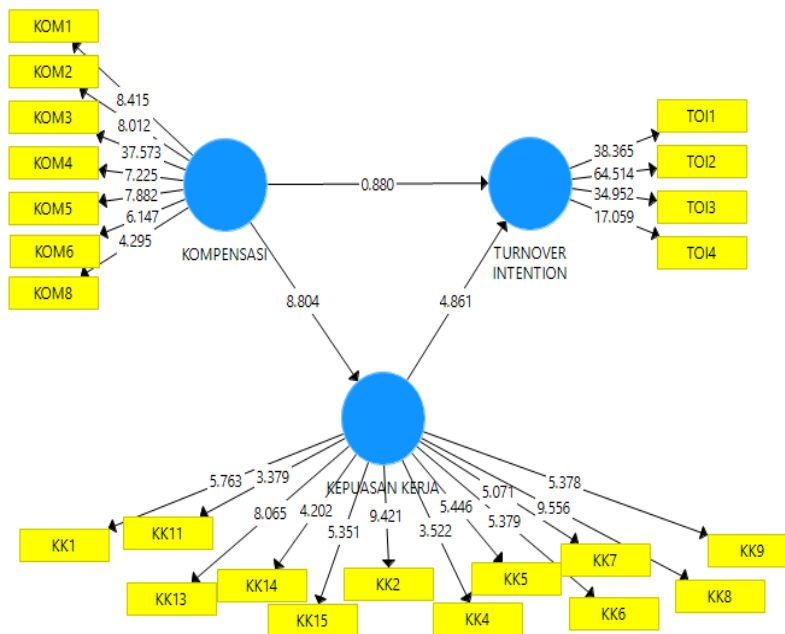
Nilai *R-Square* pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel 4.11 yang menunjukkan bahwa *R-Square* untuk variabel kepuasan kerja sebesar 0,325 yang berarti 32,5% variabel kepuasan kerja dipengaruhi oleh variabel kompensasi, dan 67,5% variasi perubahan kepuasan kerja dijelaskan oleh faktor lain. Nilai 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.

2. Hasil Pengujian Hipotesis

Pengujian *inner model* atau model struktural dilakukan untuk melihat hubungan antar konstruk, nilai signifikansi dan *R-Square* dari model penelitian. Model struktural dievaluasi dengan menggunakan *R-Square* untuk konstruk dependen uji t serta signifikansi dari koefisien parameter jalur struktural.

Gambar 4.2
Hasil Inner Model



Sumber : data diolah 2018

Tabel 4.12
Hasil pengujian hipotesis

	β	T	P
Kepuasan kerja → <i>Turnover Intention</i>	-0,492	4,861	0,000***
Kompensasi → Kepuasan Kerja	0,570	8,804	0,000***
kompensasi → <i>Turnover Intention</i>	-0,117	0,880	0,379

*P ≤ 0,10 **P ≤ 0,05 ***P ≤ 0,001

Pada tabel 4.12 untuk melakukan pengujian hipotesis, terdapat tiga langkah analisis, yaitu :

- 1). Nilai t-statistik pada variabel kepuasan kerja (Z) terhadap variabel *turnover intention* (Y) adalah 4,861. Hal ini menunjukkan bahwa nilai tersebut berpengaruh signifikan, karena nilai t-statistik > nilai t-tabel sebesar 1,96. Pada nilai koefisien beta variabel kepuasan kerja (Z) terhadap *turnover intention* (Y) sebesar -0,492 yang menunjukkan pengaruh negatif (-), artinya kepuasan kerja (Z) berpengaruh negatif (-) terhadap *turnover intention* (Y), dan nilai p-value pada variabel kepuasan kerja (Z) terhadap *turnover intention* (Y) adalah 0,000. Maka, nilai tersebut berpengaruh signifikan, karena nilai p-value < 0,05.

- 2). Nilai t-statistik pada variabel kompensasi (X) terhadap variabel kepuasan kerja (Z) adalah 8,804. Hal ini menunjukkan bahwa nilai tersebut berpengaruh signifikan, karena nilai t-statistik $>$ t-tabel sebesar 1,96. Pada nilai koefisien beta variabel kompensasi (X) terhadap kepuasan kerja (Z) sebesar 0,570 yang menunjukkan pengaruh positif (+), artinya kompensasi (X) berpengaruh positif (+) terhadap kepuasan kerja (Z), dan nilai p -value pada variabel kompensasi (X) terhadap kepuasan kerja (Z) adalah 0,000. Maka, nilai tersebut berpengaruh signifikan, karena nilai p -value $<$ 0,05.
- 3). Nilai t-statistik pada variabel kompensasi (X) terhadap variabel *turnover intention* (Y) adalah 0,880. Hal ini menunjukkan bahwa nilai tersebut tidak berpengaruh signifikan, karena nilai t-statistik $<$ t- tabel sebesar 1,96. Nilai koefisien beta pada kompensasi (X) terhadap *turnover intention* (Y) sebesar -0,117 yang menunjukkan pengaruh negatif (-), artinya kompensasi (X) berpengaruh negatif (-) terhadap *turnover intention*, dan nilai p -value pada kompensasi (X) terhadap *turnover intention* (Y) adalah 0,379. Maka, nilai tersebut tidak berpengaruh signifikan, karena nilai p -value $>$ 0,05.

Berdasarkan nilai t- statistik, koefisien beta dan p- value di atas, maka hasil uji masing-masing hipotesis adalah :

a. Pengujian Hipotesis 1 (H_1)

Hipotesis 1 menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Hasil perhitungan menggunakan SmartPLS 3.27 menunjukkan bahwa antara kompensasi dengan kepuasan kerja memiliki nilai koefisien beta 0,570 dan t-value 8,804. Hal ini menunjukkan signifikan antara kompensasi terhadap kepuasan kerja, sehingga hipotesis 1 diterima.

b. Pengujian Hipotesis 2 (H_2)

Hipotesis 2 menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*. Hasil perhitungan menggunakan SmartPLS 3.27 menunjukkan bahwa antara kepuasan kerja dengan *turnover intention* memiliki nilai koefisien beta -0,492 dan t-value 4,861. Hal tersebut menunjukkan signifikan antara kepuasan kerja terhadap *turnover intention*, sehingga hipotesis 2 diterima.

c. Pengujian Hipotesis 3 (H_3)

Hipotesis 3 menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*. Hasil perhitungan menggunakan SmartPLS 3.27 menunjukkan bahwa antara kompensasi dengan *turnover intention* memiliki nilai koefisien beta -0,117 dan t-value 0,880. Hal tersebut menunjukkan

tidak signifikan antara kompensasi terhadap *turnover intention*, sehingga hipotesis 3 tidak didukung.

Menurut Baron dan Kenney (1986), mediasi sempurna dapat terjadi jika pengaruh variabel independen terhadap variabel mediasi signifikan, pengaruh variabel mediasi terhadap variabel dependen signifikan, dan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen tidak signifikan. Oleh karena itu, mediasi sempurna akan berlaku jika variabel independen tidak berpengaruh ketika variabel mediasi dikanendalikan.

Dari pengujian hipotesis diatas dapat diketahui bahwa pengaruh kompensasi terhadap *turnover intention* dengan melibatkan kepuasan kerja sebagai pemediasi menunjukkan hasil bahwa kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa telah terjadi pengaruh mediasi sempurna, karena tidak terdapat pengaruh antara kompensasi terhadap *turnover intention* yang melibatkan kepuasan kerja.

Dapat disimpulkan dari hasil pengujian tiga hipotesis pada penelitian ini, bahwa hipotesis yang diterima pada penelitian ini hanya dua, yaitu hipotesis 1 dan hipotesis 2, sedangkan hipotesis 3 tidak diterima.

Tabel 4.13
Rangkuman Hasil Uji Hipotesis

Pernyataan Hipotesis		keterangan
H1	Kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja	Diterima
H2	Kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap <i>turnover intention</i>	Diterima
H3	Kompensasi berpengaruh negatif terhadap <i>turnover intention</i>	Tidak diterima

Sumber : data primer diolah 2018

B. Pembahasan Hasil Penelitian

Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui dan menganalisis hubungan antar variabel serta untuk mengetahui peran variabel mediasi, yaitu kepuasan kerja. Kepuasan kerja memberikan dampak yang positif terhadap suatu perusahaan, salah satunya yaitu rendahnya tingkat *turnover intention* pada perusahaan tersebut. Untuk itu suatu perusahaan harus mampu memperhatikan kepuasan kerja karyawannya, karena apabila karyawan merasa puas dengan kerjanya maka tujuan perusahaan akan tercapai dengan baik dan tingkat *turnover intention* akan semakin rendah

a. Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil analisis menggunakan SmartPLS3.27 hipotesis 1 pada penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi kompensasi yang diberikan maka akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan, akan tetapi apabila kompensasi yang diberikan tidak sesuai, maka kepuasan kerja karyawan akan semakin rendah. 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.

Hasibuan (2011) menjelaskan bahwa kompensasi merupakan pendapatan yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa yang diberikan kepada perusahaan, sehingga dapat memenuhi kebutuhannya dan memperoleh kepuasan kerja, karena kinerja, usaha dan jasa yang diberikan oleh karyawan terhadap perusahaan dihargai secara adil. 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.

b. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention*

Pada hipotesis 2 yaitu menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*, hal tersebut sesuai dengan hasil analisis menggunakan SmartPLS 3.27 yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dengan arah negatif antara kepuasan kerja terhadap *turnover intention*. Dengan demikian, hipotesis kedua dalam penelitian ini dinyatakan diterima dan terbukti kebenarannya. 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.

Karyawan dengan kepuasan kerja yang tinggi akan merasa senang dan nyaman terhadap pekerjaannya, sehingga dapat meminimalisir terjadinya *turnover intention* dan keinginan karyawan untuk mencari alternatif pekerjaan lain di tempat lain. Oleh karena itu, apabila BMT El Ihsan Mubarak, BMT Hasanah dan BMT Az Zahra ingin menurunkan tingkat *turnover intention* karyawan, maka ketiga BMT tersebut dituntut untuk mampu memperhatikan kepuasan kerja karyawan agar tidak terjadi *turnover intention* atau bahkan *turnover* karyawan.

Ridlo (2012) menyatakan bahwa tingkat *turnover* dapat dipengaruhi oleh kepuasan kerja seseorang. Semakin tidak puas seorang karyawan terhadap pekerjaannya, maka semakin tinggi keinginan untuk melakukan *turnover*. Hasil dari penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Wasposito

(2013) yang membuktikan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

c. Pengaruh Kompensasi terhadap *Turnover Intention*

Tidak diterimanya hipotesis 3 dalam penelitian ini yaitu karena hasil analisis menggunakan SmartPLS 3.27 menunjukkan hasil t-value sebesar 0,880 yang artinya $< 1,96$, dan hasil p-value sebesar 0,379 yang berarti $> 0,05$, maka dapat diartikan bahwa terdapat pengaruh yang tidak signifikan dengan arah negatif sehingga tidak terjadi dukungan pada hipotesis 3 yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*, sehingga hipotesis 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.