

## **BAB IV**

### **HASIL DAN ANALISA PEMBAHASAN**

#### **A. Gambaran Umum Objek Penelitian**

##### **1. Sejarah singkat BMT Bina Ihsanul Fikri**

*Baitul Maal wat Tamwil* (BMT) Bina Ihsanul Fikri merupakan lembaga keuangan yang didirikan dan dimiliki oleh masyarakat dengan pola bagi hasil. Pendirian BMT Bina Ihsanul Fikri yaitu pada tahun 1996 dan mendapatkan Badan Hukum Nomor 159/BH/KWK.12/V/1997 tanggal 15 Mei 1997. Adapun yang melatarbelakangi pendirian BMT Bina Ihsanul Fikri yaitu kecenderungan dakwah Islam belum mampu menyentuh kebutuhan ekonomi sehingga misi dakwah belum terasa sempurna serta mayoritas usaha kecil yang membutuhkan modal namun dipenuhi oleh lintah darat dan rentenir dengan suku bunganya sangat besar.

BMT Bina Ihsanul Fikri beralamat di Jalan Rejowinangun Nomor 28 B Kotagede Yogyakarta dan memiliki prinsip usaha sosial (*baitul maal*) serta bisnis (*baitul tamwil*). Prinsip *baitul maal* pada BMT Bina Ihsanul Fikri yaitu bergerak dalam penghimpunan dana zakat, infaq, sedekah, dan wakaf untuk menyalurkannya kepada delapan ashnaf. Program penyaluran melalui ekonomi produktif, pendidikan, kesehatan, sosial dan keagamaan, sosial dan kemanusiaan, serta wakaf tunai. Prinsip *baitul tamwil* pada BMT Bina Ihsanul Fikri yaitu bergerak dalam masyarakat ekonomi kelas bawah dengan

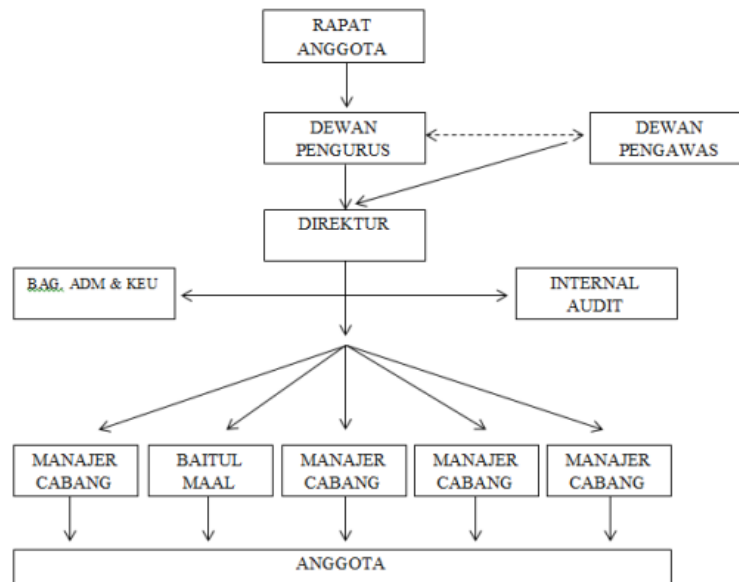
intensifikasi penarikan dan penghimpunan dana masyarakat dalam bentuk tabungan dan deposito berjangka serta menyalurkannya dalam bentuk pembiayaan kepada pengusaha kecil kebawah dengan sistem bagi hasil.

**2. Visi, misi, tujuan, dan motto BMT Bina Ihsanul Fikri**

- a. Visi BMT Bina Ihsanul Fikri yaitu menjadi lembaga keuangan syariah yang sehat dan unggul dalam memberdayakan umat
- b. Misi BMT Bina Ihsanul Fikri yaitu:
  - 1) Mewujudkan kehidupan umat yang Islami
  - 2) Memberikan pelayanan yang terbaik dalam jasa keuangan mikro syariah
  - 3) Menerapkan nilai syariah untuk kesejahteraan bersama
- c. Tujuan BMT Bina Ihsanul Fikri yaitu:
  - 1) Menyediakan permodalan Islami bagi usaha mikro
  - 2) Turut berpartisipasi aktif dalam membumikan ekonomi umat
  - 3) Meningkatkan kesejahteraan anggota, pengelola, dan umat
- d. Motto BMT Bina Ihsanul Fikri yaitu “adil dan menguntungkan”

### 3. Struktur organisasi dan susunan pengurus BMT Bina Ihsanul Fikri

#### a. Struktur organisasi BMT Bina Ihsanul Fikri



**Gambar 4.1 Struktur Organisasi BMT Bina Ihsanul Fikri**

#### b. Susunan pengurus BMT Bina Ihsanul Fikri

Susunan Kepengurusan BMT Bina Ihsanul Fikri Periode 2014-2018:

##### **Pengurus**

Ketua : Muhammad Ridwan, S.E., M.Ag.

Sekretaris : Supriyadi, S.H., M.M.

Bendahara : Saifu Rijal, S.H., M.M.

##### **Pengawas**

Pengawas Manajemen : Ir. Sushardi, SKH, M.P.

Hadi Muhtar, S.E., M.M

Ir. Fuad Abdullah

Pengawas Syariah : DR. Hamim Ilyas, M.A.  
 Nurrudin, M.A.  
 Ahmad Arif Rifan, M.Si.

### **Pengelola**

Direktur : Muhammad Ridwan, S.E., M.Ag.  
 Manajer Cabang Bugisan : Sutardi, S.H., M.M.  
 Manajer Cabang Pleret : Heni Purnoko, A.Md.  
 Manajer Cabang Sleman : Nur Astuti Rahmawati, S.E.  
 Manajer Cabang Parangtritis : Sudarmanto, S.Ag.  
 Manajer Cabang Kota : Saifu Rijal, S.H., M.M.  
 Manajer Cabang Gamping : Hendra Cahyono, S.SI.  
 Manajer Cabang Tajem : Yeni Mastuti Istiqomah, S.E.  
 Manajer Cabang Nitikan : Yudana Octy S, S.E.  
 Manajer Cabang Sleman Kota : Anton Supriyanto, S.Sos.  
 Manajer Cabang Brosot : Rina Putra Limawantoro, S.E.  
 Manajer Cabang Gunungkidul : Abdul Aziz, S.SI.

#### **4. Alamat kantor BMT Bina Ihsanul Fikri**

BMT Bina Ihsanul Fikri terdiri dari 11 kantor yang berlokasi:

- a. Cabang Bugisan di Jalan Bugisan Nomor 26 Yogyakarta, Telp. (0274) 370577
- b. Cabang Pleret di Jalan Raya Pleret, Bantul (depan Kantor Camat Pleret), Telp. 087845705548

- c. Cabang Sleman di Wonosari KM 7, Berbah, Sleman, Telp. (0274) 4353015
- d. Cabang Parangtritis di Jalan Parangtritis KM 21, Sidomulyo, Bambanglipuro, Bantul, Telp. 082242775881
- e. Cabang Rejowinangun di Jalan Rejowinangun Nomor 28B, Kotagede, Yogyakarta, Telp./fax (0274) 4438807
- f. Cabang Gamping di Jalan Wates KM 5, Delingsari, Gamping, Sleman, Telp. (0274) 798757
- g. Cabang Tajem di Jalan Tajem Km 1,5, Maguwoharjo, Depok, Sleman, Telp. (0274) 4462455
- h. Cabang Nitikan di Jalan Sorogenen Nomor 116B, Nitikan, Umbulharjo, Yogyakarta, Telp. (0274) 370932
- i. Cabang Sleman Kota di Jalan Magelang KM 12, Wadas, Tridadi, Sleman, Telp. (0274) 869788
- j. Cabang Brosot di Jalan Raya Brosot Nomor 1, Galur, Kulon Progo, Telp. (0274) 2890006
- k. Cabang Gunungkidul di Jalan Raya Wonosari – Jogja KM 3, Siyono, Logandeng Tengah, Playen, Gunungkidul, Telp. (0274) 2910008

Sumber: [www.bmt-bif.co.id](http://www.bmt-bif.co.id)

## **B. Hasil Penyebaran Kuesioner**

Data dalam penelitian ini dikumpulkan melalui metode survei dengan menyebarkan kuesioner kepada seluruh karyawan BMT Bina Ihsanul Fikri

Yogyakarta yang tersebar di 1 kantor pusat dan 10 kantor cabang. Kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan indikator-indikator yang disebutkan oleh para ahli, kemudian peneliti menambahkan pernyataan yang dikaitkan dengan lima filosofi pendekatan QCC. Total pertanyaan/pernyataan pada kuesioner sebanyak 20 item, yang terdiri dari 5 item mengenai dukungan rekan kerja, 5 item mengenai kompensasi, 5 item mengenai kepuasan kerja, dan 5 item mengenai *turnover intention*.

Total kuesioner yang disebarkan kepada seluruh karyawan BMT Bina Ihsanul Fikri Yogyakarta adalah sebanyak 91 kuesioner. Penyebaran kuesioner dilakukan langsung oleh peneliti ke seluruh kantor cabang setelah mendapatkan persetujuan dari pihak kantor pusat BMT Bina Ihsanul Fikri Yogyakarta. Penyebaran dan pengumpulan kuesioner dilakukan selama 2 minggu, dimulai dari 19 Desember 2017 sampai 6 Januari 2018.

Peneliti telah merangkum hasil penyebaran kuesioner pada tabel 4.1 yang menunjukkan banyaknya jumlah kuesioner yang akan digunakan dalam penelitian ini. Untuk keseluruhan total kuesioner yang didistribusikan kepada karyawan BMT Bina Ihsanul Fikri Yogyakarta sebanyak 91 kuesioner, dan dari total tersebut jumlah kuesioner yang kembali sebanyak 74 kuesioner. kuesioner yang tidak kembali sebanyak 17 kuesioner, dan kuesioner yang tidak dapat diolah sebanyak 0. Berdasarkan hal tersebut, total kusioner yang dapat diolah dan dianalisis untuk penelitian ini sebanyak 74 kuesioner.

**Tabel 4.1****Hasil Penyebaran Kuesioner**

<b>Keterangan</b>	<b>Jumlah</b>
Kuesioner yang disebar	91
Kuesioner yang kembali	74
Kuesioner yang tidak kembali	17
Kuesioner yang tidak dapat diolah	0
Kuesioner yang dapat diolah	74

Sumber: Data Primer yang diolah, 2018

**C. Karakteristik Responden**

Dalam penelitian ini ada beberapa karakteristik responden yang meliputi jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, lama bekerja, dan penghasilan. Peneliti akan merangkum karakteristik responden tersebut yang ditunjukkan dalam tabel 4.2 berikut:

**Tabel 4.2****Karakteristik Responden**

<b>Karakteristik</b>	<b>Jumlah (n)</b>	<b>Presentase (%)</b>
<b>Jenis kelamin</b>		
1. Pria	37	50
2. Wanita	37	50
<b>Usia</b>		
1. < 25 tahun	25	33,8
2. < 35 tahun	34	45,9
3. > 35 tahun	15	20,3
<b>Pendidikan terakhir</b>		
1. SMA	16	21,6
2. D1	10	13,5
3. D3	0	0
4. S1	48	64,9
5. S2	0	0
<b>Lama bekerja</b>		
1. 0-5 tahun	47	63,5
2. 5-10 tahun	21	28,4
3. > 10 tahun	6	8,1
<b>Penghasilan</b>		
1. < 1 juta	4	5,4

2. 1-2 juta	37	50
3. 2-5 juta	30	40,5
4. > 5 juta	3	4,1

Sumber: Data Primer yang diolah, 2018

Tabel 4.2 mengenai karakteristik responden menunjukkan bahwa antara responden pria dan wanita jumlahnya seimbang masing-masing berjumlah 37 responden dengan presentase masing-masing 50%. Usia responden < 25 tahun sebanyak 25 responden dengan presentase 33,8%, usia responden < 35 tahun sebanyak 34 responden dengan presentase 45,9% dan usia responden > 35 tahun sebanyak 15 responden dengan presentase 20,3%. Untuk pendidikan terakhir responden SMA sebanyak 16 responden dengan presentase 21,6%, responden pendidikan terakhir D1 sebanyak 10 responden dengan presentase 13,5% dan responden pendidikan terakhir S1 sebanyak 48 responden dengan presentase 64,9%.

Mengenai waktu lama bekerja, mayoritas responden sudah bekerja selama 0-5 tahun yaitu sebanyak 47 responden dengan presentase 63,5%, lama bekerja 5-10 tahun sebanyak 21 responden dengan presentase 28,4%, sedangkan sisanya sebanyak 10 responden dengan presentase 8,1% telah bekerja selama > 10 tahun. Untuk karakteristik responden dilihat dari penghasilannya < 1 juta sebanyak 4 responden dengan presentase 5,4%, penghasilan 1-2 juta sebanyak 37 responden dengan presentase 50%, penghasilan 2-5 juta sebanyak 30 responden dengan presentase 40,5%, dan yang berpenghasilan > 5 juta sebanyak 3 orang dengan presentase 4,1%.



#### D. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengukur seberapa tepat alat ukur yang digunakan dalam suatu objek penelitian. Alat bantu yang digunakan untuk uji validitas ini menggunakan SPSS 16.0. Cara mengetahui valid dan tidaknya suatu instrumen yaitu dengan cara melihat  $r_{hitung}$  dari hasil output kemudian dibandingkan dengan nilai pada  $r_{tabel}$ . Apabila nilai  $r_{hitung}$  lebih besar dari  $r_{tabel}$ , maka data dikatakan valid. Sebaliknya, apabila nilai  $r_{hitung}$  lebih kecil dari nilai  $r_{tabel}$ , maka data dikatakan tidak valid. Kemudian untuk mengetahui dengan menggunakan taraf signifikan, yaitu apabila nilai signifikansi kurang dari 0,05 maka dikatakan valid dan dikatakan tidak valid apabila nilainya melebihi 0,05 (Modul Komputer Statistik. EPI-FAI-UMY:17). Hasil uji validitas dapat dilihat pada tabel 4.3 berikut:

**Tabel 4.3**  
**Hasil Uji Validitas**

Variabel	Item	n	r- hitung	r-tabel	Sig.	Keterangan
Dukungan Rekan Kerja (X1)	DRK1	74	0,694	0,229	,000	Valid
	DRK2	74	0,556	0,229	,000	Valid
	DRK3	74	0,734	0,229	,000	Valid
	DRK4	74	0,702	0,229	,000	Valid
	DRK5	74	0,727	0,229	,000	Valid
Kompensasi (X2)	KO1	74	0,562	0,229	,000	Valid
	KO2	74	0,802	0,229	,000	Valid
	KO3	74	0,760	0,229	,000	Valid
	KO4	74	0,714	0,229	,000	Valid

	KO5	74	0,669	0,229	,000	Valid
Kepuasan Kerja (X3)	KK1	74	0,730	0,229	,000	Valid
	KK2	74	0,599	0,229	,000	Valid
	KK3	74	0,513	0,229	,000	Valid
	KK4	74	0,605	0,229	,000	Valid
	KK5	74	0,739	0,229	,000	Valid
<i>Turnover Intention</i> (Y)	TO1	74	0,728	0,229	,000	Valid
	TO2	74	0,772	0,229	,000	Valid
	TO3	74	0,736	0,229	,000	Valid
	TO4	74	0,758	0,229	,000	Valid
	TO5	74	0,795	0,229	,000	Valid

Sumber: Data Primer yang diolah, 2018

Berdasarkan tabel 4.3 menunjukkan bahwa semua indikator pertanyaan/ Pernyataan yang digunakan untuk mengukur variabel dukungan rekan kerja, kompensasi, kepuasan kerja dan *turnover intention* yang dikaitkan dengan lima filosofi QCC dinyatakan valid karena memiliki nilai signifikansi dibawah 0,05. Oleh karena itu, indikator-indikator tersebut dapat digunakan dalam penelitian ini untuk dianalisis selanjutnya.

#### E. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengukur seberapa konsisten responden dalam menjawab pertanyaan/ pernyataan kuesioner. Cara untuk mengetahui reliabel dan tidaknya yaitu dengan melihat nilai *cronbach alpha*. Instrumen data dapat dikatakan reliabel apabila nilai *cronbach alpha* lebih besar dari 0,6. Sedangkan apabila nilai *cronbach alpha* lebih kecil dari 0,6 maka instrumen data dikatakan tidak reliabel (Sekaran, 2011:40). Hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada tabel 4.4 berikut:

**Tabel 4.4**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	Keterangan
Dukungan Rekan Kerja (X1)	0,712	Reliabel
Kompensasi (X2)	0,745	Reliabel
Kepuasan Kerja (X3)	0,642	Reliabel
<i>Turnover Intention</i> (Y)	0,814	Reliabel

Sumber: Data Primer yang diolah, 2018

Berdasarkan tabel 4.4 menunjukkan bahwa semua instrumen data yang digunakan dalam penelitian ini memiliki nilai *cronbach alpha* lebih besar dari 0,6. Hal tersebut berarti bahwa semua instrumen data yang digunakan reliabel dan dapat digunakan pada penelitian ini.

#### **F. Uji Asumsi Klasik**

Uji asumsi klasik dilakukan sebelum uji regresi linier berganda. Tujuannya yaitu untuk menghindari kebiasaan nilai estimator dari model penelitian ini. Uji asumsi klasik meliputi 3 uji, yaitu:

##### **1. Uji Multikolonieritas**

Uji multikolonieritas dilakukan untuk melihat apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang tinggi tiap antar variabel independen (Modul Komputer Statistik. EPI-FAI-UMY:43). Cara untuk mendeteksinya yaitu dengan melihat nilai *Tolerance* lebih dari 0,1 dan nilai *Variance Inflation Factors* (VIF) kurang dari 10 maka dinyatakan bahwa tidak adanya multikolonieritas antar variabel independen, begitu sebaliknya (Basuki dan Yuliadi, 2015:116). Hasil uji multikolonieritas dapat dilihat pada tabel 4.5 berikut:

Tabel 4.5

## Hasil Uji Multikolonieritas

Variabel	Collinierity Statistics		Keterangan
	Tolerance	VIF	
Dukungan Rekan Kerja (X1)	0,617	1,622	Tidak terjadi multikolonieritas
Kompensasi (X2)	0,788	1,269	Tidak terjadi multikolonieritas
Kepuasan Kerja (X3)	0,741	1,350	Tidak terjadi multikolonieritas

Sumber: Data Primer yang diolah, 2018

Berdasarkan tabel 4.5 menunjukkan bahwa tidak terjadinya multikolonieritas antar variabel independen. Hal tersebut terbukti dari ketiga variabel tersebut memiliki nilai *tolerance* lebih dari 0,1 dan nilai VIF variabel-variabel tersebut kurang dari 10.

## 2. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain pada model regresi. Dapat dikatakan baik ketika model regresi yang memiliki varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain yang sifatnya tetap (Modul Komputer Statistik. EPI-FAI-UMY:47). Basuki dan Yuliadi (2015:43) mengatakan bahwa pada uji heteroskedastisitas ini dilakukan dengan menggunakan *uji glesjer* dengan ketentuan apabila nilai signifikansi lebih dari 0,05 maka tidak terjadi masalah heteroskedastisitas. Hasil uji heteroskedastisitas dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 4.6 berikut:

**Tabel 4.6****Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Variabel	Nilai Sig.	Keterangan
Dukungan Rekan Kerja (X1)	0,204	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Kompensasi (X2)	0,076	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Kepuasan Kerja (X3)	0,222	Tidak terjadi heteroskedastisitas

Sumber: Data Primer yang diolah, 2018

Berdasarkan tabel 4.6 menunjukkan bahwa ketiga variabel memiliki nilai signifikansi lebih dari 0,05. Hal tersebut berarti bahwa model regresi pada penelitian ini tidak terkena masalah heteroskedastisitas.

### 3. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk melihat data yang digunakan dalam penelitian ini berdistribusi normal atau tidak. Pada uji ini menggunakan *one-sample kolmogorov-smirnov test* (Modul Komputer Statistik. EPI-FAI-UMY:49). Residual dikatakan menyebar normal apabila nilai signifikan lebih besar dari 0,05 dan dikatakan residual menyebar tidak normal apabila nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 (Basuki dan Yuliadi, 2015:114). Hasil uji normalitas dapat dilihat pada tabel 4.7 berikut:

**Tabel 4.7****Hasil Uji Normalitas**

<i>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</i>	Nilai Sig.	Keterangan
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>	0,193	Berdistribusi normal

Sumber: Data Primer yang diolah, 2018

Berdasarkan tabel 4.7 menunjukkan bahwa data yang digunakan dalam penelitian ini memiliki nilai signifikansi sebesar 0,193 untuk uji normalitas dengan menggunakan *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test*. Hal tersebut berarti bahwa data yang digunakan dalam penelitian ini berdistribusi normal, karena nilai signifikansi lebih dari 0,05.

### G. Uji Regresi Linier Berganda

Uji regresi linier berganda dilakukan untuk membuat analisis pengaruh dari dua atau lebih variabel independen terhadap variabel dependen. Tujuan analisisnya untuk mengetahui arah pengaruh antara variabel tersebut menghasilkan pengaruh positif atau negatif. Uji regresi linier berganda meliputi 3 uji, yaitu:

#### 1. Uji Koefisien Determinasi (R Square)

Uji koefisien determinan (R Square) dilakukan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen. Data dapat dikatakan baik apabila nilai R Square memiliki nilai yang tinggi. Hasil uji koefisien determinasi (R Square) dapat dilihat pada tabel 4.8 berikut:

**Tabel 4.8**

#### Hasil Uji Koefisien Determinasi (*R Square*)

Model	R	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
1	0,677 <sup>a</sup>	0,458	0,435	1,581

Sumber: Data Primer yang diolah, 2018

Berdasarkan tabel 4.8 menunjukkan bahwa nilai *adjusted R Square* sebesar 0,435 atau 43,5%, hal tersebut berarti bahwa *turnover intention* dapat dijelaskan oleh variabel dukungan rekan kerja, kompensasi, dan kepuasan kerja sebesar 43,5%. Sedangkan sisanya sebesar 56,5% dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

## 2. Uji Signifikansi Simultan (Uji Statistik F)

Uji signifikansi simultan (Uji Statistik F) dilakukan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel independen secara simultan (bersamaan) terhadap variabel dependen (Putrianti, Hamid, dan Mukzam, 2014:5). Cara untuk mengetahuinya yaitu dengan melihat nilai signifikansinya. Apabila nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka variabel independen berpengaruh secara simultan terhadap variabel dependen. Hasil uji signifikansi simultan (Uji Statistik F) dapat dilihat pada tabel 4.9 berikut:

**Tabel 4.9**

**Hasil Uji Signifikansi Simultan (Uji Statistik F)**

<b>Model</b>	<b><i>Sum of Squares</i></b>	<b>Df</b>	<b><i>Mean Square</i></b>	<b>F</b>	<b>Sig.</b>
Regression	147.868	3	49.289	19.716	.000 <sup>a</sup>
Residual	174.997	70	2.500		
Total	322.865	73			

Sumber: Data Primer yang diolah, 2018

Berdasarkan tabel 4.9 menunjukkan bahwa nilai F yang diperoleh sebesar 19,716 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 atau

kurang dari 0,05. Hal tersebut berarti bahwa secara simultan (bersama) ketiga variabel independen yaitu dukungan rekan kerja, kompensasi dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap variabel dependen yaitu *turnover intention*.

### 3. Uji Signifikansi Parameter Individual (Uji Statistik t)

Uji signifikansi parameter individual (Uji Statistik t) dilakukan untuk menguji hipotesis pengaruh variabel independen secara parsial (terpisah) terhadap variabel dependen (Putrianti, Hamid, dan Mukzam, 2014:5). Untuk kriteria pengujian hipotesis diterima yaitu apabila nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka variabel independen berpengaruh secara parsial terhadap variabel dependen. Hasil uji signifikansi parameter individual (Uji Statistik t) dapat dilihat pada tabel 4.10 berikut:

**Tabel 4.10**

#### **Hasil Uji Signifikansi Parameter Individual (Uji Statistik t)**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-0,867	2,447		-0,354	0,724
Dukungan Rekan Kerja	0,745	0,164	0,508	4,536	0,000
Kompensasi	0,420	0,114	0,365	3,680	0,000
Kepuasan Kerja	-0,350	0,158	-0,227	-2,221	0,030

Sumber: Data Primer yang diolah, 2018

Berdasarkan tabel 4.10 dapat ditarik beberapa kesimpulan mengenai diterima dan tidaknya hipotesis yang telah dibuat oleh peneliti dengan hasil penelitian yang telah dilakukan.



a. Dukungan Rekan Kerja

Diperoleh nilai koefisien beta sebesar 0,745 dan t hitung sebesar 4,536 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 (lebih kecil dari 0,05) pada variabel dukungan rekan kerja. Dari hasil tersebut menunjukkan bahwa dukungan rekan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Hal tersebut tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rauza Ananda (2015) yang menyatakan bahwa dukungan rekan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*. Maka dari itu dapat disimpulkan bahwa **H1 ditolak**, karena peneliti menganggap bahwa dukungan rekan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*.

b. Kompensasi

Diperoleh nilai koefisien beta sebesar 0,420 dan t hitung sebesar 3,680 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 (lebih kecil dari 0,05) pada variabel kompensasi. Dari hasil tersebut menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Hal tersebut tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Arin Dewi Putrianti, Djamhur Hamid, dan M. Djudi Mukzam (2014) serta Muhammad Khaidir dan Tinik Sugiati (2016) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*. Maka dari itu dapat disimpulkan bahwa **H2 ditolak**,

karena peneliti menganggap bahwa kompensasi berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*.

c. Kepuasan Kerja

Diperoleh nilai koefisien beta sebesar -0,350 dan t hitung sebesar -2,221 dengan nilai signifikansi sebesar 0,030 (lebih kecil dari 0,05) pada variabel kepuasan kerja. Dari hasil tersebut menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Agung AWS Waspodo, Nurul Chotimah Handayani dan Widya Paramita (2013) serta Rita Andini (2006) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa **H3 diterima**, karena peneliti juga menganggap bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*.

Dari ketiga hasil uji hipotesis diatas dapat disimpulkan bahwa hipotesis 1 dan 2 ditolak dan hipotesis 3 diterima. Untuk hasil ringkasnya dapat dilihat pada tabel 4.11 berikut:

**Tabel 4.11**

**Ringkasan Uji Hipotesis**

<b>Kode</b>	<b>Hipotesis</b>	<b>Keterangan</b>
H1	Dukungan rekan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i>	Ditolak
H2	Kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i>	Ditolak

H3	Kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i>	Diterima
----	--	----------

## H. Filosofi Pendekatan QCC

Pada penelitian ini, selain untuk menguji pengaruh dukungan rekan kerja, kompensasi dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention*, tetapi juga untuk mengetahui analisa pendekatan QCC dalam menekan tingkat *turnover intention* pada karyawan BMT Bina Ihsanul Fikri Yogyakarta. Menurut Hasibuan (2000:230) ada lima filosofi QCC, yaitu:

1. Orang yang bekerja akan menghabiskan banyak waktu hidupnya berada di tempat kerja, sehingga orang akan berharap dapat bekerja ditempat yang menyenangkan dan pekerjaan yang dijalannya juga memiliki arti yang nyata.
2. Dalam model pendekatan ini akan berhubungan langsung dengan orang untuk memecahkan suatu masalah dan mendayagunakan kemampuan berfikir secara efektif.
3. Orang dan daya pikirnya adalah sumber daya dan aset paling berharga yang dimiliki oleh sebuah perusahaan. Untuk meningkatkan produktivitas dapat dilakukan dengan menciptakan partisipasi positif, kedisiplinan kerja dan efektivitas kinerja karyawan.
4. Seseorang bekerja untuk dapat memenuhi kebutuhan hidupnya, maka dari itu untuk memotivasi karyawan supaya bekerja dengan baik yaitu dengan memberikan kompensasi secara layak dan adil.

5. Pengembangan dapat dilakukan dengan melalui pendidikan dan pelatihan karena keduanya dapat meningkatkan kemampuan kerja karyawan.

Dari kelima filosofi QCC diatas, peneliti akan menjabarkan satu per satu mengenai filosofi tersebut. Peneliti sudah merangkum hasil dari jawaban responden dalam menjawab pertanyaan/ Pernyataan mengenai filosofi-filosofi tersebut yang dimana setiap item pertanyaan/ pernyataan dikaitkan dengan tiap variabel independen dan dependen. Hasil rangkuman dapat dilihat pada tabel 4.12 hingga tabel 4.16, berikut:

**Tabel 4.12**

**Hasil Filosofi QCC 1. Pekerjaan Memiliki Arti Nyata**

	Skala Ukur	Jumlah (n)	Presentase (%)
Pekerjaan Memiliki Arti Nyata (DRK)	1	0	0
	2	0	0
	3	50	67,6
	4	24	32,4
Pekerjaan Memiliki Arti Nyata (KO)	1	0	0
	2	6	8,1
	3	61	82,4
	4	7	9,5
Pekerjaan Memiliki Arti Nyata (KK)	1	0	0
	2	7	9,5
	3	54	73
	4	13	17,5
Pekerjaan Memiliki Arti Nyata (TI)	1	4	5,4
	2	57	77
	3	12	16,2
	4	1	1,4

Sumber: Data Primer yang diolah, 2018

Berdasarkan tabel 4.12 menunjukkan bahwa presentase filosofi 1 pekerjaan memiliki arti nyata yang dikaitkan dengan variabel dukungan rekan kerja, mayoritas responden menjawab pada skor 3 yaitu sebanyak

67,6%. Hal tersebut berarti bahwa karyawan di BMT Bina Ihsanul Fikri Yogyakarta sudah cukup banyak yang merasa senang dengan pekerjaan yang mereka jalani saat ini. Hal tersebut dirasakan karena adanya rekan kerja yang saling membantu, sehingga bagi mereka pekerjaan tersebut berharga dan memiliki arti nyata. Selanjutnya presentase filosofi 1 pekerjaan memiliki arti nyata yang dikaitkan dengan variabel kompensasi, sebanyak 82,4% responden menjawab pada skor 3 artinya responden setuju bahwa gaji yang diberikan oleh perusahaan membuat mereka merasa dihargai, sehingga mereka senang dengan pekerjaannya.

Presentase filosofi 1 pekerjaan memiliki arti nyata yang dikaitkan dengan variabel kepuasan kerja, mayoritas responden menjawab pada skor 3 sebanyak 73% artinya para karyawan merasa bahwa pekerjaannya sangatlah berharga, sehingga banyak waktu yang ia habiskan untuk pekerjaan tersebut. Sedangkan, presentase filosofi 1 pekerjaan memiliki arti nyata yang dikaitkan dengan variabel *turnover intention* menunjukkan bahwa presentase sebesar 77% jawaban reponden pada skor 2, artinya para karyawan tidak berniat untuk melakukan *turnover intention*, karena mereka menganggap bahwa pekerjaan saat ini begitu berharga dan menyenangkan.

**Tabel 4.13**

**Hasil Filosofi QCC 2. Pemecahan Masalah dengan Berfikir**

**Efektif**

	<b>Skala Ukur</b>	<b>Jumlah (n)</b>	<b>Presentase (%)</b>
Pemecahan Masalah	1	0	0
dengan Berfikir	2	2	2,7
Efektif (DRK)	3	62	83,8

	4	10	13,5
Pemecahan Masalah dengan Berfikir Efektif (KO)	1	0	0
	2	29	39,2
	3	41	55,4
	4	4	5,4
Pemecahan Masalah dengan Berfikir Efektif (KK)	1	0	0
	2	3	4
	3	63	85,1
	4	8	10,9
Pemecahan Masalah dengan Berfikir Efektif (TI)	1	3	4
	2	43	58,1
	3	27	36,5
	4	1	1,4

Sumber: Data Primer yang diolah, 2018

Berdasarkan tabel 4.13 menunjukkan bahwa presentase filosofi 2 pemecahan masalah dengan berfikir efektif yang dikaitkan dengan variabel dukungan rekan kerja, mayoritas responden menjawab pada skor 3 yaitu sebanyak 83,8%. Hal tersebut berarti bahwa antar karyawan di BMT Bina Ihsanul Fikri Yogyakarta saling menyegani satu sama lain dan menghargai ide-ide efektif yang muncul dalam setiap pemecahan masalah. Selanjutnya presentase filosofi 2 pemecahan masalah dengan berfikir efektif yang dikaitkan dengan variabel kompensasi, sebanyak 55,4% responden menjawab pada skor 3 artinya sebagian responden setuju bahwa mereka mendapatkan upah setiap ia mampu memecahkan suatu masalah dengan memunculkan ide-ide yang efektif.

Presentase filosofi 2 pemecahan masalah dengan berfikir efektif yang dikaitkan dengan variabel kepuasan kerja, mayoritas responden menjawab pada skor 3 sebanyak 85,1% artinya banyak karyawan yang mencintai pekerjaannya, karena setiap ada permasalahan ia mampu mengatasi dengan berfikir efektif. Sedangkan, presentase filosofi 2 pemecahan masalah

dengan berfikir efektif yang dikaitkan dengan variabel *turnover intention* menunjukkan bahwa presentase sebesar 58,1% jawaban reponden pada skor 2, artinya sebagian karyawan tidak akan meninggalkan perusahaan pada waktu mendatang karena mereka mampu memecahkan masalah dengan berfikir secara efektif.

**Tabel 4.14**

**Hasil Filosofi QCC 3. Meningkatkan Produktivitas**

	Skala Ukur	Jumlah (n)	Presentase (%)
Meningkatkan Produktivitas (DRK)	1	0	0
	2	0	0
	3	60	81
	4	14	19
Meningkatkan Produktivitas (KO)	1	0	0
	2	24	32,4
	3	46	62,2
	4	4	5,4
Meningkatkan Produktivitas (KK)	1	0	0
	2	1	1,4
	3	64	86,5
	4	9	12,1
Meningkatkan Produktivitas (TI)	1	1	1,4
	2	53	71,6
	3	19	25,6
	4	1	1,4

Sumber: Data Primer yang diolah, 2018

Berdasarkan tabel 4.14 menunjukkan bahwa presentase filosofi 3 meningkatkan produktivitas yang dikaitkan dengan variabel dukungan rekan kerja, mayoritas responden menjawab pada skor 3 yaitu sebanyak 81%. Hal tersebut berarti bahwa antar karyawan di BMT Bina Ihsanul Fikri Yogyakarta saling menunjukkan partisipasi positif, sehingga produktivitas kerja mereka meningkat. Selanjutnya presentase filosofi 3 meningkatkan produktivitas yang dikaitkan dengan variabel kompensasi, sebanyak 62,2%

responden menjawab pada skor 3 artinya sebagian karyawan telah melakukan kegiatan tambahan dengan berpartisipasi kerja positif, disiplin dalam bekerja sehingga produktivitas mereka meningkat dan memperoleh upah insentif.

Presentase filosofi 3 meningkatkan produktivitas yang dikaitkan dengan variabel kepuasan kerja, mayoritas responden menjawab pada skor 3 sebanyak 86,5% artinya banyak karyawan yang telah melaksanakan moral kerja dengan baik, sehingga kinerja mereka menjadi lebih efektif. Sedangkan, presentase filosofi 3 meningkatkan produktivitas yang dikaitkan dengan variabel *turnover intention* menunjukkan bahwa presentase sebesar 71,6% jawaban reponden pada skor 2, artinya banyak karyawan yang merasa bahwa masa depan karir mereka baik di perusahaan saat ini, karena setiap karyawan dihargai sebagai sumber daya dan aset yang berharga bagi perusahaan.

**Tabel 4.15**

**Hasil Filosofi QCC 4. Memotivasi Karyawan**

	Skala Ukur	Jumlah (n)	Presentase (%)
Memotivasi Karyawan (DRK)	1	0	0
	2	3	4
	3	58	78,4
	4	13	17,6
Memotivasi Karyawan (KO)	1	0	0
	2	4	5,4
	3	58	78,4
	4	12	16,2
Memotivasi Karyawan (KK)	1	0	0
	2	5	6,7
	3	61	82,4
	4	8	10,9
Memotivasi	1	0	0



Karyawan (TI)	2	44	59,5
	3	26	35,1
	4	4	5,4

Sumber: Data Primer yang diolah, 2018

Berdasarkan tabel 4.15 menunjukkan bahwa presentase filosofi 4 memotivasi karyawan yang dikaitkan dengan variabel dukungan rekan kerja, mayoritas responden menjawab pada skor 3 yaitu sebanyak 78,4%. Hal tersebut berarti bahwa antar karyawan di BMT Bina Ihsanul Fikri Yogyakarta saling memberikan motivasi agar bekerja dengan baik. Selanjutnya presentase filosofi 4 memotivasi karyawan yang dikaitkan dengan variabel kompensasi, sebanyak 78,4% responden menjawab pada skor 3 artinya perusahaan telah berhasil memotivasi karyawan yaitu dengan memberikan asuransi yang layak bagi keluarga karyawan.

Presentase filosofi 4 memotivasi karyawan yang dikaitkan dengan variabel kepuasan kerja, mayoritas responden menjawab pada skor 3 sebanyak 82,4% artinya perusahaan telah memberikan kompensasi secara layak dan adil kepada para karyawannya, dan hal itu membuat karyawan semakin disiplin dalam bekerja. Sedangkan, presentase filosofi 4 memotivasi karyawan yang dikaitkan dengan variabel *turnover intention* menunjukkan bahwa presentase sebesar 59,5% jawaban reponden pada skor 2, artinya sebagian karyawan tidak ingin mencari lowongan pekerjaan lain, karena perusahaan telah memotivasi kerja mereka dengan baik yang ditunjukkan melalui pemberian kompensasi yang layak dan adil.

**Tabel 4.16****Hasil Filosofi QCC 5. Pengembangan Karyawan**

	Skala Ukur	Jumlah (n)	Presentase (%)
Pengembangan Karyawan (DRK)	1	0	0
	2	1	1,4
	3	61	82,4
	4	12	16,2
Pengembangan Karyawan (KO)	1	0	0
	2	20	27
	3	48	64,9
	4	6	8,1
Pengembangan Karyawan (KK)	1	0	0
	2	9	12,2
	3	60	81
	4	5	6,8
Pengembangan Karyawan (TI)	1	0	0
	2	45	60,9
	3	26	35,1
	4	3	4

Sumber: Data Primer yang diolah, 2018

Berdasarkan tabel 4.16 menunjukkan bahwa presentase filosofi 5 pengembangan karyawan yang dikaitkan dengan variabel dukungan rekan kerja, mayoritas responden menjawab pada skor 3 yaitu sebanyak 82,4%. Hal tersebut berarti bahwa karyawan di BMT Bina Ihsanul Fikri Yogyakarta merasa nyaman karena rekan kerja selalu membantu dan melatih kemampuan kerja karyawan agar semakin baik. Selanjutnya presentase filosofi 5 pengembangan karyawan yang dikaitkan dengan variabel kompensasi, sebanyak 64,9% responden menjawab pada skor 3 artinya perusahaan telah cukup berhasil dalam melaksanakan pendidikan dan pelatihan bagi karyawan, sehingga kemampuan kinerjanya meningkat dan perusahaan tidak segan untuk memberikan tunjangan.

Presentase filosofi 5 pengembangan karyawan yang dikaitkan dengan variabel kepuasan kerja, mayoritas responden menjawab pada skor 3 sebanyak 81% artinya perusahaan telah berhasil dalam menjalankan program pendidikan dan pelatihan bagi karyawannya, sehingga para karyawannya berhasil meningkatkan prestasi kerjanya. Sedangkan, presentase filosofi 5 pengembangan karyawan yang dikaitkan dengan variabel *turnover intention* menunjukkan bahwa presentase sebesar 60,9% jawaban reponden pada skor 2, artinya cukup banyak karyawan yang menganggap bahwa perusahaan telah berhasil meningkatkan kemampuan kerja karyawan melalui pendidikan dan pelatihan, sehingga karyawan tidak mengharapkan pekerjaan lain (melakukan *turnover*).

Selanjutnya untuk mengetahui sudah efektif atau belum filosofi QCC ini diterapkan pada BMT Bina Ihsanul Fikri Yogyakarta, peneliti menggunakan standar efektivitas dengan skala 1-4. Berikut adalah tabelnya:

**Tabel 4.17**

**Standar Efektivitas**

<b>Nilai Standar</b>	<b>Keterangan</b>
0-1	Sangat Tidak Efektif
1,01-2	Tidak Efektif
2,01-3	Efektif
3,01-4	Sangat Efektif

Setelah membuat standar efektivitas, peneliti akan merangkum hasil nilai rata-rata dari masing-masing filosofi QCC untuk mengetahui standar efektivitasnya. Nilai rata-rata akan diperoleh dari total skor dominan filosofi QCC pada setiap pertanyaan/pernyataan yang dikaitkan dengan variabel

dependen maupun independen, kemudian dibagi dengan banyaknya item pertanyaan/ Pernyataan tersebut. Untuk lebih jelasnya, peneliti menggunakan rumus sebagai berikut:

$$\bar{X} = \frac{X_1 + X_2 + X_3 \dots + X_n}{n}$$

Keterangan:

- $\bar{X}$  = nilai rata-rata (*mean*)  
 X = skala ukur dominan  
 n = banyaknya pertanyaan/ pernyataan

Hasil ringkasan nilai rata-rata dan standar efektivitas dari masing-masing filosofi QCC akan disajikan pada tabel berikut ini:

**Tabel 4.18**

**Nilai Mean Filosofi QCC dan Standar Efektivitas**

<b>Filosofi QCC</b>	<b>Nilai Mean</b>	<b>Keterangan</b>
Pekerjaan Memiliki Arti Nyata	2,75	Efektif
Pemecahan Masalah dengan Berfikir Efektif	2,75	Efektif
Meningkatkan Produktivitas	2,75	Efektif
Memotivasi Karyawan	2,75	Efektif
Pengembangan Karyawan	2,75	Efektif

Sumber: Data Primer yang diolah, 2018

Berdasarkan tabel 4.18 menunjukkan bahwa nilai rata-rata pada setiap filosofi QCC berada pada nilai standar 2,01-3, artinya kelima filosofi QCC sudah efektif apabila diterapkan di BMT Bina Ihsanul Fikri Yogyakarta, karena jawaban rata-rata responden menyatakan bahwa mereka setuju dan sudah mampu menerapkan sikap yang ada pada kelima filosofi QCC tersebut.

## I. Pembahasan Hasil Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh variabel dukungan rekan kerja, kompensasi dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* dengan pendekatan QCC pada karyawan BMT Bina Ihsanul Fikri Yogyakarta. Untuk hasil dari uji empiris hipotesis yang telah dilakukan akan dibahas pada bagian ini.

### 1. Pengaruh dukungan rekan kerja terhadap *turnover intention*

Dukungan rekan kerja dapat mempengaruhi *turnover intention* apabila dukungan rekan kerja tinggi, maka tingkat *turnover intention* akan rendah. Namun pendapat tersebut ditolak, karena hasil penelitian yang telah dilakukan terhadap karyawan BMT Bina Ihsanul Fikri Yogyakarta menunjukkan adanya pengaruh positif oleh dukungan rekan kerja terhadap *turnover intention*. Artinya semakin tinggi dukungan rekan kerja maka semakin tinggi juga tingkat *turnover intention*.

Hasil penelitian ini tidak mendukung penelitian yang dilakukan oleh Rauza Ananda (2015) yang menyatakan bahwa dukungan rekan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*. Namun, penelitian ini mendukung penelitian Riska Maylina Indrawan (2016) yang menyatakan bahwa dukungan rekan kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention*.

Dengan melihat masa kerja karyawan BMT Bina Ihsanul Fikri Yogyakarta yang mayoritas dari 0-5 tahun, maka hubungan antar

rekan kerja sudah semakin erat. Ketika ada salah satu rekan kerja yang melakukan suatu tindakan yaitu berupa *turnover intention*. Maka, tidak menutup kemungkinan rekan kerja lainnya akan mengikuti tindakan tersebut. Seperti yang dikatakan oleh Gunawan (2015) ketika seorang karyawan memutuskan untuk keluar dari perusahaan, maka akan memberikan efek kepada orang-orang yang ada disekitar mereka (rekan kerja).

Menurut Kasmir (2016:210) hubungan antar perseorangan dan kerjasama dapat memunculkan suasana nyaman serta dapat menghasilkan aktivitas kerja yang lebih baik karena adanya perilaku saling mendukung satu sama lain. Ketika seorang rekan kerja kehilangan rekan kerjanya yang memiliki hubungan erat dengannya atau bahkan sudah dianggap sebagai rekan kerja dalam tim yang sangat baik, maka ia akan merasakan ketidaknyaman ketika berada di lingkungan kerjanya.

Argumen alternatif yang mungkin terjadi di lingkungan kerja BMT Bina Ihsanul Fikri Yogyakarta yaitu, rekan kerja mungkin merasa bahwa ia telah memberikan dukungan dan membantu rekan kerja lainnya untuk mencapai tujuan mereka dalam sebuah posisi di sebuah perusahaan. Namun harus diingat kembali, ketika ada seorang karyawan yang ingin keluar dari sebuah perusahaan dapat dimungkinkan bahwa seorang rekan kerja atau pemimpin telah memberikan dukungan dan mengajarkan suatu hal dengan sangat baik

kepadanya. Karena hal tersebut, karyawan yang ingin keluar dari perusahaan merasa bahwa ia telah memiliki bekal ilmu dalam bekerja yang diberikan oleh rekan kerjanya atau bahkan pimpinannya. Sehingga, pada akhirnya karyawan tersebut justru memilih keluar dari perusahaan dan mengejar kesempatan kerja di perusahaan lain yang dianggapnya berpeluang lebih bagus (Gunawan, 2015). Hal tersebut yang menyebabkan terjadinya hubungan positif dan signifikan antara dukungan rekan kerja dengan *turnover intention*.

## **2. Pengaruh kompensasi terhadap *turnover intention***

Pada hakikatnya kompensasi dimungkinkan dapat mempengaruhi *turnover intention*, ketika kompensasi yang diberikan perusahaan semakin tinggi maka kemungkinan terjadinya perilaku *turnover intention* semakin rendah. Namun anggapan tersebut tidak mendukung hasil penelitian ini yang ditunjukkan pada karyawan BMT Bina Ihsanul Fikri Yogyakarta. Karena penelitian ini menghasilkan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap *turnover intention*. Artinya, semakin tinggi kompensasi yang diberikan, maka semakin tinggi pula tingkat *turnover intention*.

Bagus (2009) mengatakan bahwa tingkat besar-kecilnya kompensasi sangat berkaitan dengan tingkat pendidikan, tingkat jabatan, dan masa kerja karyawan. Dengan melihat karakteristik responden mengenai gaji yang diterima oleh karyawan BMT Bina Ihsanul Fikri Yogyakarta mayoritas dalam kisaran 1-5 juta dengan

mayoritas pendidikan terakhir S1. Jumlah gaji (kompensasi) tersebut memungkinkan karyawan merasa sudah cukup dan menganggap bahwa perusahaan sudah secara adil dan layak dalam memberikan kompensasi.

Seorang karyawan dapat memperoleh gaji (kompensasi) yang tinggi, berarti ia telah menempati posisi jabatan yang tinggi. Begitu juga dengan beban kerja yang harus dikerjakan semakin banyak. Seorang karyawan akan bertahan pada sebuah perusahaan apabila ia merasa nyaman. Namun, rasa nyaman tersebut dapat hilang dan karyawan justru akan menemui titik jenuh. Yaitu, dimana ketika karyawan merasa sulit untuk menyelesaikan beban kerja tersebut (Sigit, 2017). Hal demikian dianggap berbahaya, yaitu ketika seorang karyawan memperoleh gaji (kompensasi) yang tinggi, namun ia merasakan *over job* sedangkan bantuan untuk memecahkan masalah kerja tidak segera datang maka dapat menimbulkan seorang karyawan melakukan *turnover intention*. Artinya, gaji (kompensasi) yang tinggi tidak menjamin seorang karyawan untuk bertahan di sebuah perusahaan.

Hal tersebut juga dimungkinkan terjadi pada karyawan BMT Bina Ihsanul Fikri Yogyakarta. Mereka lebih memilih bekerja dengan posisi jabatan yang membuat mereka nyaman dan perusahaan memberikan kompensasi dengan layak, dibanding dengan posisi tinggi, kompensasi juga tinggi akan tetapi beban kerja yang didapat



juga semakin banyak, hingga membuat mereka merasa tidak nyaman. Selain itu manusia memiliki sifat selalu ingin memperoleh sesuatu yang lebih. Dengan kompensasi yang tinggi ditempat kerja saat ini, maka karyawan bisa saja berfikir kemungkinan jika ia bekerja di perusahaan lain yang lebih besar ia akan dapat memperoleh kompensasi yang semakin tinggi lagi. Hal-hal tersebut yang menyebabkan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Arin Dewi Putrianti, Djamhur Hamid, dan M. Djudi Mukzam (2014) serta Muhammad Khaidir dan Tinik Sugiati (2016) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*.

### **3. Pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention***

Hasil uji hipotesis yang ke tiga (H3) menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*. Artinya yaitu, ketika kepuasan kerja seorang karyawan meningkat maka tingkat *turnover intention* akan menurun. Seorang karyawan yang merasa senang terhadap suatu pekerjaan akan merasakan kepuasan tersendiri, sehingga ketika seorang karyawan sudah merasakan kepuasan kerja ia akan menunjukkan sikap positifnya yang dapat memberikan dampak baik untuk dirinya sendiri maupun perusahaan.

Kepuasan kerja pada karyawan BMT Bina Ihsanul Fikri Yogyakarta ditunjukkan dengan melakukan moral kerja yang baik, seperti ikut berpartisipasi secara positif dalam setiap kegiatan, melaksanakan disiplin kerja dengan baik, dan melakukan kinerja yang efektif. Dengan adanya rasa kepuasan kerja yang ada pada dalam diri setiap karyawan, maka dapat mengurangi tingkat *turnover intention* pada karyawan BMT Bina Ihsanul Fikri Yogyakarta.

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori utama yang digunakan dalam penelitian ini yaitu Teori Motivasi Dua Faktor Herzberg yang menyatakan bahwa ada dua faktor penting yang mampu mendorong motivasi, yaitu faktor motivator dan faktor pemelihara. Sumber kedua faktor tersebut yaitu berupa hal yang dapat menimbulkan kepuasan kerja dan hal yang dapat menimbulkan ketidakpuasan kerja, seperti keberartian tugas, upah yang sesuai, makna dari suatu pekerjaan, rekan kerja yang menyenangkan, lingkungan kerja dan kepemimpinan yang baik. Apabila faktor-faktor yang sudah disebutkan tadi hilang, maka dapat menyebabkan penurunan kepuasan kerja dan kemungkinan untuk melakukan *turnover intention*.

Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian yang dilakukan oleh Agung AWS Waspodo, Nurul Chotimah Handayani dan Widya Paramita (2013) serta penelitian oleh Rita Andini (2006) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

#### 4. Analisis pendekatan QCC dalam menekan tingkat *turnover intention*

Hasil analisis dari lima filosofi QCC yang dikaitkan dengan variabel dependen dan independen dalam penelitian ini menunjukkan bahwa pendekatan QCC efektif untuk diterapkan pada BMT Bina Ihsanul Fikri Yogyakarta dan dijadikan sebagai cara menekan tingkat *turnover intention*. Hal tersebut peneliti katakan karena dengan melihat hasil jawaban para responden yang rata-rata berada pada nilai standar 2,01-3, artinya para responden setuju dan sudah mampu menerapkan sikap yang ada pada kelima filosofi QCC ini. Sesuai dengan sasaran keberhasilan pendekatan QCC ada tiga yaitu: kualitas, biaya, dan sikap. Pada penelitian ini, peneliti lebih fokus pada sikap yaitu mengenai perbaikan sikap pada karyawan dalam melakukan perpindahan kerja (*turnover*).

Dengan melihat hasil jawaban para responden, presentase angka dari masing-masing filosofi menunjukkan keadaan yang baik (efektif). Artinya, perusahaan sudah mampu melakukan manajemen sumber daya manusia secara efektif, sehingga karyawan yang akan melakukan *turnover intention* presentasinya lebih sedikit dibanding karyawan yang lebih memilih untuk bertahan di BMT Bina Ihsanul Fikri Yogyakarta. Selain itu jawaban responden juga membuktikan bahwa tujuan pendekatan QCC sudah berhasil dicapai, diantaranya yaitu

terjalinnnya hubungan baik antar karyawan yang ditunjukkan dengan adanya kerjasama positif dan kepedulian.

Kelima filosofi QCC merupakan dasar dari penilaian sikap seorang karyawan, dan hal-hal tersebut sangat penting untuk diketahui oleh setiap manajer perusahaan guna mengetahui masalah yang dirasakan karyawannya terhadap pekerjaannya, sehingga manajer perusahaan bisa segera mencari solusi untuk mengatasi masalah tersebut. Pendekatan QCC efektif apabila diterapkan pada setiap kantor cabang BMT Bina Ihsanul Fikri Yogyakarta, karena dengan jumlah karyawan yang rata-rata 6 sampai 8 orang pada setiap cabangnya lebih mempermudah bagi manajer pada setiap kantor cabang untuk lebih memahami keadaan setiap karyawannya.

Keadaan karyawan yang dimaksud yaitu seperti hubungan antar rekan kerja, kompensasi yang diberikan oleh perusahaan, disiplin kerja, kepuasan kerja, lingkungan kerja, pemecahan suatu masalah, dsb. Tujuannya yaitu sesuai dengan sasaran keberhasilan pendekatan QCC yaitu untuk memperbaiki sikap para karyawan sehingga dapat meminimalisir terjadinya *turnover intention* bahkan *turnover*.