

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH YOGYAKARTA
FAKULTAS AGAMA ISLAM

FORMULIR PERSETUJUAN NASKAH PUBLIKASI

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Syarif As'ad, S. EI., MSI.
NIK : 19801230201110 113 041

adalah Dosen Pembimbing Skripsi dari mahasiswa :

Nama : Siska Nur Aniza
NPM : 20140730067
Fakultas : Agama Islam
Program Studi : Ekonomi Syariah

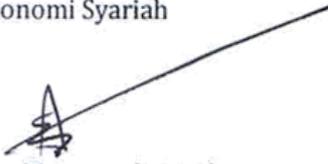
Judul Naskah Ringkas : Analisis Dukungan Rekan Kerja, Kompensasi dan Kepuasan
Kerja Terhadap *Turnover Intention* dengan Pendekatan *Quality Control
Circle* pada Karyawan BMT Bina Ihsanul Fikri Yogyakarta

Hasil Tes Turnitin* : 9%

Menyatakan bahwa naskah publikasi ini telah diperiksa dan dapat digunakan untuk memenuhi syarat tugas akhir.

Yogyakarta, 03 Mei 2018

Mengetahui,
Ketua Program Studi
Ekonomi Syariah


(Dr. Maesyaroh, M.A)

Dosen Pembimbing Skripsi,


(Syarif As'ad, S. EI., MSI.)

*Wajib menyertakan hasil tes Turnitin atas naskah publikasi.

**ANALISIS DUKUNGAN REKAN KERJA, KOMPENSASI DAN
KEPUASAN KERJA TERHADAP *TURNOVER INTENTION*
DENGAN PENDEKATAN *QUALITY CONTROL CIRCLE* PADA
KARYAWAN BMT BINA IHSANUL FIKRI YOGYAKARTA**

**THE ANALYSIS OF PEER SUPPORT, COMPENSATION AND JOB
SATISFACTION ON *TURNOVER INTENTION* WITH *QUALITY
CONTROL CIRCLE* APPROACH ON EMPLOYEES OF BMT BINA
IHSANUL FIKRI YOGYAKARTA**

Siska Nur Aniza dan Syarif As'ad, S.EI., MSI.

*Fakultas Agama Islam, Universitas Muhammadiyah Yogyakarta, Jl. Brawijaya, Kasihan, Bantul,
Yogyakarta, 55183.*

*E-mail : siskanuraniisa@gmail.com
syarif_asad@umy.ac.id*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh dukungan rekan kerja, kompensasi dan kepuasan kerja terhadap turnover intention dengan pendekatan Quality Control Circle (QCC) pada karyawan BMT Bina Ihsanul Fikri Yogyakarta. Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode kuantitatif dengan pendekatan survei. Sumber data diperoleh dari data primer berupa kuesioner, sedangkan data sekunder berupa data perusahaan, studi pustaka dan internet. Kuesioner didistribusikan langsung kepada seluruh karyawan BMT Bina Ihsanul Fikri Yogyakarta sebanyak 91 kuesioner dan kuesioner yang dapat diolah sebanyak 74 kuesioner. Data kemudian dianalisis menggunakan analisis regresi linear berganda dengan bantuan alat analisis SPSS 16.0. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa dukungan rekan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention, ditunjukkan dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention, ditunjukkan dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Sedangkan kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention, ditunjukkan dengan nilai signifikansi sebesar 0,030. Penelitian ini juga menunjukkan bahwa pendekatan QCC efektif apabila diterapkan pada setiap kantor cabang BMT Bina Ihsanul Fikri Yogyakarta untuk mencegah dan memperbaiki sikap karyawan yang mengarah pada perilaku turnover intention.

Kata Kunci: *Dukungan Rekan Kerja, Kompensasi, Kepuasan Kerja, Turnover Intention, Quality Control Circle*

Abstract

This study aims to determine the effect of peer support, compensation and job satisfaction on turnover intention with Quality Control Circle (QCC) approach on employees of BMT Bina Ihsanul Fikri Yogyakarta. The method used in this research was quantitative method with survey approach. The sources of data were obtained from primary data in the form of questionnaires, while secondary data in the form of company data, library study and internet. Questionnaires were distributed directly to all employees of BMT Bina Ihsanul Fikri Yogyakarta as many as 91 questionnaires and questionnaires that can be processed as many as many as 74 questionnaires. The data

were then analyzed using multiple linear regression analysis with the help of SPSS 16.0 analysis tool. The results of this study indicate that peer support positively and significantly affect turnover intention, indicated by the significance value of 0.000. Compensation has a positive and significant effect on turnover intention, indicated by the significance value of 0.000. While job satisfaction negative has negative and significant effect on turnover intention, indicated by significance value of 0.030. This study also indicates that the effectiveness of QCC approach when applied to every branch office of BMT Bina Ihsanul Fikri Yogyakarta can prevent and improve the employees' attitudes that lead to the behavior of turnover intention.

Keywords: Peer Support, Compensation, Job Satisfaction, Turnover Intention, Quality Control Circle

PENDAHULUAN

Pada masa sekarang ini, persaingan bisnis antar perusahaan semakin ketat. Dimana perusahaan akan merekrut dan mempertahankan karyawan yang memiliki sumber daya manusia berkualitas agar perusahaan mampu bersaing dengan perusahaan lain. Sumber daya manusia merupakan sebuah aset yang paling berharga dalam sebuah perusahaan. Ketika perusahaan sudah merekrut karyawan untuk bergabung dalam sebuah perusahaan, maka perusahaan diharuskan untuk mampu memajemen sumber daya manusia dengan baik. Tujuannya agar perusahaan dapat mencegah terjadinya perilaku karyawan yang dapat menghambat perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan. Perilaku karyawan yang dimaksud yaitu *turnover intention* (keinginan berpindah). Malna, Rodhiyah dan Dewi (2014:6) mendefinisi *turnover intention* adalah keinginan berpindah karyawan yang mencerminkan untuk meninggalkan suatu organisasi dan mencari alternatif pekerjaan lainnya.

Seseorang melakukan *turnover intention* tentu karena mempunyai alasan tertentu. Perlu adanya dukungan sosial seperti dukungan rekan kerja untuk dapat menciptakan ide kreatif (Smith dan Mannuci, 2015:8). Dengan munculnya ide kreatif dari dalam diri seorang karyawan, maka dapat menciptakan prestasi kerja yang mampu mendukung untuk mencapai tujuan perusahaan dan kemudian karyawan tersebut akan memperoleh balas jasa dari perusahaan atas kinerjanya yang baik yaitu dengan diberikannya kompensasi. Menurut Hasibuan (2012:118) kompensasi merupakan semua pendapatan bisa dalam bentuk uang maupun barang langsung atau tidak langsung yang diperoleh karyawan dari perusahaan sebagai imbalan atas balas jasa dari perusahaan. Perusahaan diharuskan cukup kompetitif mengenai jenis kompensasi untuk mempekerjakan,

mempertahankan dan memberikan imbalan terhadap kinerja karyawan di organisasi (Atmajawati, 2006:10). Selain dukungan rekan kerja dan kompensasi, kepuasan kerja juga penting bagi seorang karyawan. Kepuasan kerja adalah perasaan senang seorang pekerja dalam memandang dan menjalankan suatu pekerjaannya (Sutrisno, 2011:75). Mahdi, et. al (2012:1524) mengatakan apabila sebuah perusahaan mampu menjaga dan meningkatkan kepuasan kerja karyawan, maka tingkat karyawan melakukan *turnover intention* akan semakin kecil.

Turnover intention tentu dapat dialami oleh semua karyawan yang bekerja pada sebuah perusahaan dalam bidang apapun, karena setiap pekerjaan akan memiliki risiko dan tantangan tersendiri. Salah satu bidang pekerjaan yang tidak menutup kemungkinan karyawannya melakukan *turnover intention* adalah lembaga keuangan. Salah satu lembaga keuangan syariah yang sedang berkembang di provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta yaitu *Baitul Maal wat Tamwil* (BMT) Bina Ihsanul Fikri. BMT tersebut memiliki 1 kantor pusat dan 10 kantor cabang yang tersebar di provinsi DIY. Jumlah aset yang dimiliki setiap tahunnya mengalami peningkatan, hingga pada tahun 2016 aset yang dimiliki sebesar Rp.78.573.907.108,-. Selain itu, atas hasil kerja kerasnya pada tahun 2014 BMT Bina Ihsanul Fikri mendapatkan Award keuangan tersehat se-Indonesia dari Menteri Koperasi yang diselenggarakan di Jakarta (Faricha, 2017:5).

Menurut Harris (2005) dalam Sari (2014:3) setiap perusahaan memiliki standar tingkat *turnover* berbeda yang bisa ditolerir, akan tetapi apabila tingkat *turnover* mencapai lebih dari 10% per tahun dianggap terlalu tinggi menurut banyak standar. Pada BMT Bina Ihsanul Fikri Yogyakarta terjadi *turnover* karyawan setiap tahunnya dengan angka yang tinggi. Hal tersebut dapat dilihat dari data berikut:

Tabel 1.
Data *Turnover* Karyawan BMT BIF Yogyakarta tahun 2013 sampai 2017

Tahun	Karyawan awal tahun (1)	Karyawan akhir tahun (2)	Rata-rata karyawan $(3) = \frac{(1)+(2)}{2}$	Karyawan keluar (orang) (4)	Karyawan keluar (%) (5) = $\frac{(4)}{(3)} \times 100\%$
2013	60	67	63,5	9	14,17%
2014	67	88	77,5	5	6,45%
2015	88	99	93,5	16	17,11%
2016	99	96	97,5	14	14,35%
2017	96	91	93,5	7	7,48%

Sumber: BMT Bina Ihsanul Fikri, 2017

Untuk menekan tingkat *turnover intention* khususnya di BMT Bina Ihsanul Fikri Yogyakarta, peneliti mencoba dengan menganalisis pendekatan *Quality Control Circle* (QCC). Yaitu kelompok kecil dari sebuah lingkungan kerja yang dengan kesukarelaannya melaksanakan pengendalian dan perbaikan dengan teknik *quality control* (Hasibuan,2000:229). Tujuan dengan menerapkannya pendekatan QCC yaitu diharapkan dapat memperbaiki faktor-faktor yang menyebabkan *turnover intention*, diantaranya dukungan rekan kerja, kompensasi dan kepuasan kerja. Sasaran keberhasilan pendekatan QCC ini 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*).

Alasan peneliti melakukan penelitian ini karena terdapat perbedaan hasil penelitian oleh beberapa peneliti sebelumnya. Hasil penelitian Ananda (2015) menyatakan bahwa dukungan rekan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*. Namun, penelitian Indrawan (2016) menyatakan bahwa dukungan rekan kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention*. Sedangkan untuk penelitian mengenai kompensasi dan kepuasan kerja oleh Khaidir dan Sugiati (2016) menyatakan bahwa keduanya berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*.

Berdasarkan uraian penjelasan diatas, peneliti akan melakukan analisis tentang *turnover intention* pada karyawan BMT Bina Ihsanul Fikri Yogyakarta dengan menggunakan variabel-variabel yang dianggap dapat mempengaruhi *turnover intention* seperti dukungan rekan kerja, kompensasi, dan kepuasan kerja serta cara menekan *turnover intention* dengan menggunakan pendekatan QCC. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah dukungan rekan kerja, kompensasi, dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* serta untuk mengetahui analisis pendekatan *Quality Control Circle* (QCC) dalam menekan tingkat *turnover intention*. Kemudian, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam menambah ilmu pengetahuan dan wawasan, sebagai pengembangan teori, sebagai bahan untuk perbandingan teori yang ada dengan kenyataan yang terjadi di lapangan serta dapat menjadi tolak ukur dan rekomendasi untuk membantu lembaga dalam menekan angka *turnover intention*.

LANDASAN TEORI

Berikut adalah beberapa landasan teori yang peneliti gunakan sebagai acuan dalam melakukan penelitian ini:

Teori Motivasi Dua Faktor Hezberg

Teori yang dikembangkan oleh Frederick Hezberg ini merupakan pengembangan dari Teori Hierarki Kebutuhan Maslow. Hezberg mengatakan bahwa ada dua faktor penting yang mampu mendorong motivasi, yaitu faktor motivator dan faktor pemelihara. Dimana faktor motivator merupakan faktor intrinsik (sumbernya berasal dari dalam diri seseorang) yang mendorong seseorang untuk berprestasi yaitu seperti halnya dapat meraih keberhasilan dalam bekerja, mendapat kesempatan mengembangkan karirnya, dan mendapatkan pengakuan dari orang lain. Sedangkan faktor pemelihara merupakan faktor ekstrinsik (sumbernya berasal dari luar diri seseorang) yang dapat menimbulkan ketidakpuasan dalam melakukan suatu pekerjaan, contohnya yaitu hubungan dengan rekan kerja, penggajian, kondisi pekerjaan yang semakin membosankan, lingkungan kerja yang buruk, dll.

Dukungan Rekan Kerja

Menurut Carlson dan Perrewe (1999:514) dukungan rekan kerja merupakan bagian dari dukungan sosial, hal yang terkait mengenai bantuan instrumental, emosional dan informasi. Sedangkan Lane (2004:131) mendefinisikan bahwa dukungan kerja adalah hal yang terkait mengenai bantuan emosional dan instrumental yang didapat dengan melalui hubungan interpersonal dalam pekerjaan. Adanya rekan kerja yang mendukung maka akan menciptakan situasi saling tolong menolong, bersahabat dan bekerja sama sehingga dapat menjadikan lingkungan kerja yang menyenangkan serta memunculkan kepuasan kerja (Rudi dan Partini, 2013:4).

Kompensasi

Menurut Notoadmojo (2003:153) kompensasi adalah bentuk balas jasa dari perusahaan yang diberikan kepada karyawan atas kinerjanya. Sedangkan Hasibuan (2012:118) mendefinisikan kompensasi yaitu semua pendapatan dalam bentuk uang maupun barang langsung atau tidak langsung yang diperoleh karyawan dari perusahaan sebagai imbalan atas balas jasa dari perusahaan. Tohardi (2002:416) mengatakan bahwa

untuk menentukan pemberian kompensasi yaitu dengan melihat evaluasi pekerjaan, tujuannya agar kompensasi yang diberikan mendekati kelayakan (*worth*) dan keadilan (*equity*). Dengan pemberian kompensasi yang layak dan adil, maka seorang karyawan akan merasa bahwa kontribusi ia dalam perusahaan sangatlah dihargai.

Kepuasan Kerja

Menurut Robbins (1996:179) kepuasan kerja merupakan perasaan positif dan sikap yang secara umum dapat dirasakan oleh seseorang pada pekerjaan yang dijalannya. Ada dua bagian kepuasan kerja, yaitu kepuasan kerja internal yaitu merupakan suatu kegiatan yang dilakukannya dengan senang hati dan kegiatan itu mampu mengembangkan kemampuan. Sedangkan kepuasan kerja eksternal merupakan kepuasan kerja yang didapatkan melalui organisasi, namun manfaatnya bukan berasal dari pekerjaan yang dilakukannya (Jadmiko, 2015:5).

Turnover Intention

Turnover intention merupakan salah satu bentuk perilaku karyawan yang dapat berujung pada keputusan karyawan meninggalkan perusahaannya (Adi dan Ratnasari, 2015:37). Menurut Mobley (1986:124) *turnover intention* merupakan niat atau keinginan seorang pegawai untuk berhenti dari pekerjaannya yang dilakukan dengan kemauan sendiri untuk pindah kerja ke tempat lain. Mathis dan Jackson (2006:126) mengatakan bahwa ada dua jenis *turnover*, yaitu sukarela dan tidak sukarela.

Pendekatan *Quality Control Circle* (QCC)

Pendekatan QCC merupakan pembentukan kelompok kecil karyawan yang terdiri dari 4 hingga 10 orang. Pembangunan manusia seutuhnya atau disebut dengan *people building* adalah falsafat yang menjadi dasar terbentuknya QCC. Menurut Hasibuan (2000:230) pendekatan QCC ini mempunyai lima filosofi yang dapat dijadikan sebagai tolak ukur penerapannya, yaitu:

- a. 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.

- b. Dalam model pendekatan ini akan berhubungan langsung dengan orang untuk memecahkan suatu masalah dan mendayagunakan kemampuan berfikir secara efektif.
- c. 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.
- d. 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.
- e. Pengembangan dapat dilakukan dengan melalui pendidikan dan pelatihan karena keduanya dapat meningkatkan kemampuan kerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan melalui pendekatan survei. Populasi penelitian ini yaitu seluruh karyawan BMT Bina Ihsanul Fikri Yogyakarta berjumlah 91 orang. Teknik sampel yang digunakan yaitu *purposive sampling* dengan kriteria masa kerja karyawan BMT Bina Ihsanul Fikri Yogyakarta minimal 1 tahun, pertimbangannya yaitu karyawan dengan masa kerjanya minimal 1 tahun diharapkan sudah paham mengenai rekan kerja, kompensasi dan kepuasan kerja. Sampel yang digunakan sebanyak 74 orang. Sumber data berupa data primer dan data sekunder dengan teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner berskala ukur *likert* yaitu skor 1 (Sangat Tidak Setuju), 2 (Tidak Setuju), 3 (Setuju) dan 4 (Sangat Setuju).

HIPOTESIS

H1: dukungan rekan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

H2: kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

H3: kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

HASIL DAN ANALISA PEMBAHASAN

Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Berdasarkan olah data yang telah dilakukan menunjukkan hasil 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. Kemudian, untuk hasil uji reliabilitas yang telah dilakukan 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.

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan untuk menghindari kebiasaan nilai estimator dari model penelitian ini. Dalam uji asumsi klasik ada tiga uji, yaitu uji multikolonieritas, uji heteroskedastisitas, dan uji normalitas. Berikut penjelasannya:

Uji Multikolonieritas

Berdasarkan olah data yang telah dilakukan, hasil dari uji multikolonieritas menunjukkan bahwa tidak terjadinya mutikolonieritas antar variabel independen. Dikatakan demikian karena ketiga variabel memiliki nilai *tolerance* lebih dari 0,1 dan nilai VIF variabel-variabel tersebut kurang dari 10. Hal tersebut terbukti dari nilai *tolerance* variabel dukungan rekan kerja sebesar 0,617 dan nilai VIF sebesar 1,622. Untuk variabel kompensasi memiliki nilai *tolerance* sebesar 0,788 dan nilai VIF sebesar 1,269. Kemudian untuk variabel kepuasan kerja memiliki nilai *tolerance* sebesar 0,741 dan nilai VIF sebesar 1,350.

Uji Heteroskedastisitas

Berikutnya yaitu uji heteroskedastisitas, dimana uji ini dilakukan menggunakan *uji glesjer* dengan ketentuan apabila nilai signifikansi lebih dari 0,05 maka tidak terjadi masalah heteroskedastisitas. Berdasarkan hasil olah data yang telah dilakukan menunjukkan bahwa ketiga variabel memiliki nilai signifikansi lebih dari 0,05. Hal

tersebut dibuktikan dari nilai signifikansi variabel dukungan rekan kerja sebesar 0,204, variabel kompensasi sebesar 0,076, dan variabel kepuasan kerja sebesar 0,222. Artinya, bahwa model regresi pada penelitian ini tidak terkena masalah heteroskedastisitas.

Uji Normalitas

Uji normalitas menggunakan *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test*. Hasil olah data yang telah dilakukan menunjukkan bahwa data yang digunakan dalam penelitian ini memiliki nilai signifikansi sebesar 0,193. Hal tersebut berarti bahwa data yang digunakan dalam penelitian ini berdistribusi normal, karena nilai signifikansi lebih dari 0,05.

Analisis Regresi Linier Berganda

Uji Koefisien Determinasi (R Square)

Tabel 2.
Hasil Uji Koefisien Determinasi (*R Square*)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.677 ^a	.458	.435	1.581

a. Predictors: (Constant), KEPUASAN KERJA, KOMPENSASI, DUKUNGAN REKAN KERJA

Berdasarkan tabel 2. 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.

Uji Signifikansi Simultan (Uji Statistik F)

Tabel 3.
Hasil Uji Signifikansi Simultan (Uji Statistik F)

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
-------	----------------	----	-------------	---	------

1	Regression	147.868	3	49.289	19.716	.000 ^a
	Residual	174.997	70	2.500		
	Total	322.865	73			

a. Predictors: (Constant), KEPUASAN KERJA, KOMPENSASI, DUKUNGAN REKAN KERJA

b. Dependent Variable: TURNOVER INTENTION

Berdasarkan tabel 3. 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*.

Uji Signifikansi Parameter Individual (Uji Statistik t)

Tabel 4.
Hasil Uji Signifikansi Parameter Individual (Uji Statistik t)

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.867	2.447		-.354	.724
	DUKUNGAN REKAN KERJA	.745	.164	.508	4.536	.000
	KOMPENSASI	.420	.114	.365	3.680	.000
	KEPUASAN KERJA	-.350	.158	-.227	-2.221	.030

a. Dependent Variable: TURNOVER INTENTION

Berdasarkan tabel 4. 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*. Maka dari itu dapat disimpulkan bahwa **H1 ditolak**.

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*. Maka dari itu dapat disimpulkan bahwa **H2 ditolak**.

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*. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa **H3 diterima**.

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. 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 5.
Standar Efektivitas

Nilai Standar	Keterangan
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 6.
Nilai Mean Filosofi QCC dan Standar Efektivitas

Filosofi QCC	Nilai Mean	Keterangan
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 6. 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.

PEMBAHASAN

1. Pengaruh dukungan rekan kerja terhadap *turnover intention*

Diperoleh nilai koefisien beta sebesar 0,745 dan t hitung sebesar 4,536 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 (lebih kecil dari 0,05). Dapat disimpulkan bahwa dukungan rekan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*, artinya semakin tinggi dukungan rekan kerja maka semakin tinggi juga tingkat *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 diperusahaan 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*

Diperoleh nilai koefisien beta sebesar 0,420 dan t hitung sebesar 3,680 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 (lebih kecil dari 0,05). Dari hasil tersebut menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan 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*.

3. Pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention*

Diperoleh nilai koefisien beta sebesar -0,350 dan t hitung sebesar -2,221 dengan nilai signifikansi sebesar 0,030 (lebih kecil dari 0,05). Dari hasil tersebut menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Artinya yaitu, ketika kepuasan kerja seorang karyawan meningkat maka tingkat *turnover intention* akan menurun.

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*.

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 terjalinnya 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*.

KESIMPULAN

1. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa dukungan rekan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Hal tersebut berarti semakin tinggi dukungan rekan kerja, maka semakin tinggi pula tingkat *turnover intention* pada karyawan BMT Bina Ihsanul Fikri Yogyakarta.
2. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Hal tersebut berarti bahwa, semakin tinggi

kompensasi yang diberikan kepada karyawan BMT Bina Ihsanul Fikri Yogyakarta maka semakin tinggi juga tingkat *turnover intention*.

3. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa adanya pengaruh negatif dan signifikan kepuasan kerja terhadap *turnover intention*. Hal tersebut berarti bahwa ketika semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan BMT Bina Ihsanul Fikri maka semakin rendah tingkat *turnover intention* yang terjadi.
4. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pendekatan QCC efektif apabila diterapkan pada setiap kantor cabang BMT Bina Ihsanul Fikri Yogyakarta untuk mencegah dan memperbaiki sikap karyawan yang mengarah pada perilaku *turnover intention*.

SARAN

1. Bagi BMT Bina Ihsanul Fikri Yogyakarta
 - a. Manajer

Diharapkan dapat merekrut calon karyawan sesuai dengan kriteria yang telah ditentukan, tentunya yang dapat membuat perusahaan semakin berkembang. Selain itu, diharapkan melakukan manajemen sumber daya manusia dengan baik, yaitu menciptakan hubungan rekan kerja yang positif, memberikan kompensasi dengan layak dan adil, dan meningkatkan kepuasan kerja karyawan, sehingga dapat membuat karyawan loyal terhadap perusahaan. Diharapkan juga agar menerapkan pendekatan QCC pada setiap kantor cabangnya.
 - b. Karyawan

Diharapkan dapat saling menjaga hubungan baik antar sesama rekan kerja maupun pimpinan, yaitu dengan memberikan dukungan kerja yang sifatnya mengarah ke hal yang baik (positif).
2. Bagi peneliti selanjutnya
 - a. Untuk peneliti selanjutnya yang akan meneliti mengenai *turnover intention* diharapkan dapat menambah variabel-variabel yang dimungkinkan dapat mempengaruhi *turnover intention*.

- b. Sebaiknya menambah objek penelitian dan memperbanyak sampel agar penelitian dapat menghasilkan suatu penelitian baru yang semakin akurat mengenai pengaruh antar variabelnya.

DAFTAR PUSTAKA

Artikel :

- Adi, Ahmad Zulva, dan Sri Langgeng Ratnasari. 2015. Pengaruh Komitmen Organisasi, Penghargaan, dan Kepuasan Kerja Terhadap Perputaran Karyawan pada Perbankan Syariah di Kota Batam. *Jurnal Etikonomi*. Vol. 14 No. 1. Hal. 35-50.
- Carlson, Dawn S dan Pamela L Perrew. 1999. The Role of Social Support in the Stressor-Strain Relationship: An Examination of Work-Family Conflict. *Journal of Management*. Vol. 25 No. 4. Hal. 513-540.
- Indrawan. Riska Maylina. 2016. Pengaruh Gaji, Rekan Kerja dan Pekerjaan Terhadap Intensi Turnover Karyawan Pada PT. Bank Jatim Kota Kediri Tahun 2016. *Artikel Skripsi Ekonomi-Manajemen Universitas Nusantara PGRI Kediri*. Hal. 1-22.
- Khaidir, Muhammad dan Tinik Sugiati. 2016. Pengaruh Stres Kerja, Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Studi Pada Karyawan Kontrak PT. Gagah Satria Manunggal Banjarmasin. *Jurnal Wawasan Manajemen*. Vol. 4 No. 3. Hal. 175-185.
- Mahdi, et. al. 2012. The Relationship Between Job Satisfaction and Turnover Intention. *American Journal of Applied Sciences*. Vol. 9 No. 9. Hal. 1518-1526.
- Malna, Muhammad Afrizal., Rodhiyah., dan Reni Shinta Dewi. 2014. Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Turnover Intention Melalui Stress Kerja Karyawan PT. Bank Tabungan Negara Kantor Cabang Semarang. *Diponegoro Journal Of Social And Political Of Science*. Hal 1-12.
- Rudi dan Partini. 2013. Hubungan Antara Dukungan Sosial Rekan Kerja Dengan Stres Kerja pada Wanita Berperan Ganda. *Naskah Publikasi Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Surakarta*. Hal. 1-10.

Buku :

- Hasibuan, Malayu. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- , 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.

Mathis, Robert L dan John H. Jackson. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi 10*. Jakarta: Salemba Empat.

Mobley, William H. 1986. *Pergantian Karyawan: Sebab-Akibat dan Pengendaliannya (terjemahan)*. Jakarta: PT. Pustaka Binaman Pressindo.

Notoadmojo. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Alfabeta.

Robbins, Stephens P. 1996. *Perilaku Organisasi Jilid 1 dan 2*. Jakarta: PT. Prehallindo.

Sutrisno, Edy. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.

Tohardi, Ahmad. 2002. *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Mandar Maju.

Skripsi :

Ananda, Rauza. 2015. Pengaruh Dukungan Rekan Kerja dan Persepsi Dukungan Organisasi Terhadap Keinginan Berpindah dan Kinerja Pemulihan Layanan dengan Job Embeddedness Sebagai Variabel Moderasi Pada Perawat RSUD dr. Zainoel Abidin Banda Aceh. *Skripsi Fakultas Ekonomi Universitas Syiah Kuala Darussalam - Banda Aceh*.

Faricha, Uthi. 2017. Implementasi Strategi Marketing KSPPS BMT BIF Cabang Rejowinangun dalam Meningkatkan Jumlah Nasabah Tabungan Siarif. *Skripsi Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Yogyakarta*.

Sari, Rindi Nurlaila. 2014. Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap *Turnover Intention* (Pada Hotel Ibis Yogyakarta). *Skripsi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta*.

Tesis :

Atmajawati, Yayah. 2006. Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Keluar Masuk Pegawai (*Labour Turnover*) pada PT. Jasaraharja Putera Surabaya. *Tesis Program Studi Ilmu Pengembangan Sumber Daya Manusia Universitas Airlangga Surabaya*.

Jadmiko, Purbo. 2015. Dukungan Organisasional Sebagai Pemoderasi Pengaruh Kecerdasan Emosional Pada Kinerja dan Kepuasan Kerja. *Program Magister dan Doktor Universitas Gadjah Mada*.

Lane, Rebecca Spooner. 2004. The Influence of Work Stress and Work Support on Burnout in Public Hospital Nurses. *Thesis Faculty of Education, Queensland University of Technology, Australia*.

Lain-lain :

Bagus, Denny. 2009. Teori Kompensasi. Tercantum dalam <http://jurnal-sdm.blogspot.co.id/2009/07/teori-kompensasi.html>. Diakses tanggal 05 Maret 2018.

Dokumen BMT Bina Ihsanul Fikri Yogyakarta 2017.

Gunawan, Fill. 2015. Cara Mengatasi Kehilangan Ketika Rekan Kerja Keluar Dari Perusahaan. Tercantum dalam [https:// kerjayuk.com/kepemimpinan/cara-mengatasi-kehilangan-ketika-rekan-kerja-keluar-dari-perusahaan](https://kerjayuk.com/kepemimpinan/cara-mengatasi-kehilangan-ketika-rekan-kerja-keluar-dari-perusahaan). Diakses tanggal 05 Maret 2018.

Sigit. 2017. 6 Alasan Karyawan Mengundurkan Diri. Tercantum dalam http://www.kompasiana.com/sigit_aze/6-alasan-karyawan-mengundurkan-diri_590089981fafbdd95fa38f5a. Diakses tanggal 05 Maret 2018.

Naskah Publikasi Siska Nur Aniza

ORIGINALITY REPORT

9%

SIMILARITY INDEX

10%

INTERNET SOURCES

4%

PUBLICATIONS

7%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	repository.uinjkt.ac.id Internet Source	2%
2	Submitted to Universitas Negeri Surabaya The State University of Surabaya Student Paper	1%
3	eprints.uny.ac.id Internet Source	1%
4	eprints.ums.ac.id Internet Source	1%
5	kerjayuk.com Internet Source	1%
6	Submitted to Unika Soegijapranata Student Paper	1%
7	www.archipel.uqam.ca Internet Source	1%
8	Submitted to Universitas Muhammadiyah Yogyakarta Student Paper	1%

9	ejournal.stiesia.ac.id Internet Source	1%
10	jurnal.itats.ac.id Internet Source	1%
11	Submitted to Universitas Muria Kudus Student Paper	1%
12	ejournal.unsrat.ac.id Internet Source	1%

Exclude quotes On

Exclude matches < 1%

Exclude bibliography On