

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian**

BMT BIF (Bina Ihsanul Fikri) merupakan lembaga keuangan syariah yang menitik beratkan pada pemberdayaan ekonomi kelas bawah yang didirikan dan dimiliki oleh masyarakat pada tahun 1996 di daerah Gedongkuning Yogyakarta. BMT BIF ini didirikan karena melihat banyaknya pengusaha kecil potensial tetapi tidak terjangkau oleh bank, selain itu juga karena selama ini dakwah Islam belum mampu menyentuh kebutuhan ekonomi umat. Sehingga seringkali kebutuhan modalnya dicukupi oleh para rentenir dan lintah darat yang suku bunganya tergolong sangat besar serta sangat memberatkan masyarakat. Keprihatinan ini memunculkan niat untuk segera merealisasikan berdirinya BMT BIF.

Pembentukan BMT BIF diawali dengan dibentuknya panitia kecil yang diketuai oleh Ir. Meidi Syaflan (Ketua ICIM Gedong Kuning) dan beranggotakan M. Ridwan dan Irfan. Panitia ini berfungsi mempersiapkan segala sesuatu sampai BMT BIF ini dapat berdiri sendiri. Pada tanggal 1 Maret 1996 ditetapkan sebagai tanggal operasional BMT BIF, namun pada saat itu belum bisa beroperasi seperti yang direncanakan. Sehingga BMT BIF mendeklarasikan diri berdiri dan mulai beroperasi pada tanggal 11 Maret 1996. Kemudian pada tanggal 15 Mei 1997, lembaga keuangan syariah ini mendapatkan badan hukum No.159/BH/KWK.12/V/1997.

Pada prinsipnya usaha BMT BIF ini dibagi menjadi dua yaitu Baitul Maal (Usaha Sosial) dan Baitul Tamwil (Usaha Bisnis). Usaha sosial ini bergerak dalam penghimpunan dana zakat, infaq dan shadaqoh (ZIS) serta mentasyarufkan kepada delapan ashnaf. Skala prioritas dimaksud untuk mengentaskan kemiskinan melalui program ekonomi produktif dan meningkatkan kesadaran masyarakat tentang etika bisnis serta bantuan sosial, seperti beasiswa, biaya bantuan kesehatan serta perlindungan kecelakaan diri dengan asuransi.

Usaha bisnis yang dilakukan oleh BMT BIF Yogyakarta bergerak dalam pemberdayaan masyarakat ekonomi menengah ke bawah dengan penggiatan penarikan dan penghimpunan dana masyarakat dalam bentuk tabungan dan deposito berjangka. Dana yang dihimpun akan disalurkan dalam bentuk pembiayaan kepada pengusaha kecil dengan menggunakan sistem bagi hasil. Saat ini segmen pasar anggotanya mayoritas adalah dari para pedagang pasar tradisional yang tersebar diseluruh Yogyakarta. Pada tahun 2016 aset yang dimiliki BMT BIF terbilang cukup besar yaitu mencapai 78 Miliar. Hingga saat ini, BMT BIF Yogyakarta memiliki 1 kantor pusat yaitu di Rejowinangun dan 10 kantor cabang yang tersebar di seluruh wilayah Yogyakarta yaitu di Nitikan, Gamping, Pleret, Kulonprogo, Sleman Kota, Tajem, Parangtritis, Bugisan, Wonosari, dan Berbah.

Adapun visi dan misi BMT BIF adalah sebagai berikut:

Visi :

“Lembaga keuangan syariah yang sehat dan unggul dalam memberdayakan umat.”

Misi :

1. Menerapkan nilai syariah untuk kesejahteraan bersama.
2. Memberikan pelayanan yang terbaik dalam jasa keuangan mikro syariah.
3. Mewujudkan kehidupan umat yang islami.

Tujuan:

1. Meningkatkan kesejahteraan anggota, pengelola dan umat.
2. Turut berpartisipasi aktif dalam membumikan ekonomi umat.
3. Menyediakan permodalan islami bagi usaha mikro.

Motto:

“Adil dan Menguntungkan”

Sumber: *Profile KSPS BMT BIF*

## **B. Susunan Kepengurusan BMT BIF Yogyakarta**

### **Pengurus**

Ketua : M. 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 Syari'ah : DR. Hamim Ilyas, MA

Nurrudin, M.A.

Ahmad Arif Rifan, M.SI.

### **Pengelola**

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

Manager Cabang Kota I : Saifu Rijal, S.H., M.M.

Manager Cabang Nitikan : Yudana Octy S, S.E.

Manager Cabang Bugisan : Sutardi, S.H., M.M.

Manager Cabang Pleret : Heni Purnoko, A.Md.

Manager Cabang Parangtritis : Sudarmanto, S.Ag.

Manager Cabang Berbah : Nur Astuti Rahmawati, S.E.

Manager Cabang Tajem : Yeni Mastuti Istiqomah, S.E.

Manager Cabang Gamping : Hendra Cahyono, S.SI.

Manager Cabang Sleman Kota : Anton Supriyanto, S.Sos.

Manager Cabang Kulonprogo : Rina Putra Limawantoro, S.E.

Manager Cabang Gunungkidul : Abdul Aziz, S.SI.

*Sumber : <https://bmt-bif.co.id/>*

### C. Hasil Penyebaran Kuesioner

Responden dari penelitian ini adalah karyawan pada BMT BIF Yogyakarta yang berjumlah 80. Kuesioner yang digunakan oleh peneliti adalah kuesioner yang telah dikembangkan oleh peneliti sebelumnya. Total *item* pernyataan pada kuesioner sebanyak 26 *item* pernyataan, 11 *item* pernyataan mengenai kinerja karyawan, 5 *item* pernyataan mengenai *turnover intention*, 6 *item* pernyataan mengenai komitmen afektif, dan 4 *item* pernyataan mengenai kompensasi.

Kuesioner yang disebar sebanyak 80 kuesioner kepada responden yang merupakan karyawan pada BMT BIF Yogyakarta. Penyebaran kuesioner dilakukan setelah mendapatkan persetujuan dari pihak BMT tersebut. Peneliti menyebarkan kuesioner disemua cabang BMT BIF. Peneliti menyebarkan kuesioner dengan cara menitipkan kuesioner pada salah satu karyawan disetiap cabang BMT. Penyebaran kuesioner membutuhkan waktu tiga hari yaitu pada tanggal 26 s/d 28 April 2018 pengisian kuesioner dilakukan selama 1 minggu. Sehingga kuesioner dapat diambil pada tanggal 3 s/d 5 Mei 2018.

Peneliti telah merangkum hasil penyebaran kuesioner dalam tabel 4.1 yang menunjukkan jumlah kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini. Secara keseluruhan total dari kuesioner yang disebar sebanyak 80 kuesioner, dan dari jumlah tersebut total kuesioner yang kembali sebanyak 78 kuesioner. Kuesioner yang tidak kembali sebanyak 2 kuesioner, dan tidak

dapat diolah sebanyak 5. Berdasarkan hal tersebut, maka total kuesioner yang dapat diolah dan dianalisis sebanyak 73 kuesioner.

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

<b>Keterangan</b>	<b>Jumlah</b>
Kuesioner yang disebar	80
Kuesioner yang tidak kembali	2
Kuesioner yang kembali	78
Kuesioner yang tidak dapat diolah	5
Kuesioner yang dapat diolah	73

Sumber : data primer diolah 2018

#### **D. Karakteristik Responden**

Responden dalam penelitian ini adalah karyawan BMT BIF Yogyakarta yang berjumlah 80. 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**

<b>Jenis Kelamin</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Presentase</b>
Laki-laki	42	57,5
Perempuan	31	42,5
<b>Jumlah</b>	<b>73</b>	<b>100,0</b>

Sumber : data primer diolah 2018

Berdasarkan tabel 4.2 diatas menunjukkan bahwa responden karyawan pada BMT BIF Yogyakarta dengan jenis kelamin laki-laki merupakan responden mayoritas yaitu sebesar 57,5% dari total 73 responden yang berpartisipasi dalam penelitian ini. Sedangkan, responden dengan jenis kelamin perempuan lebih sedikit dibandingkan dengan responden jenis kelamin laki-laki yaitu sebesar 42,5%.

## 2. Responden Berdasarkan Usia

**Tabel 4.3**

**Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

<b>Usia</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Presentase</b>
20 – 25 tahun	16	21,9
26 – 31 tahun	17	23,3
32- 37 tahun	26	35,6
> 37 tahun	14	19,2
<b>Jumlah</b>	73	100,0

Sumber : data primer diolah 2018

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini yaitu didominasi usia 32-37 tahun sebanyak 26 atau sebesar 35,6%, untuk usia 26-31 yaitu sebanyak 17 dengan persentase 23,3%, untuk usia 20-25 tahun yaitu sebanyak 16 atau sebesar 21,9%, dan yang paling sedikit yaitu responden pada usia diatas 37 tahun yaitu sebanyak 14 atau dengan persentase 19,2%.



## 3. Responden Berdasarkan Posisi Pekerjaan

Tabel 4.4

**Karakteristik Responden Berdasarkan Posisi Pekerjaan**

<b>Keterangan</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Presentase</b>
Manajer	7	9,6
<i>Customer Service</i>	2	2,7
Teller	12	16,4
<i>Marketing dan Account Officer</i>	39	53,4
Lainnya	13	17,8
<b>Jumlah</b>	73	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 sebanyak 39 responden atau sebesar 53,4%, untuk lainnya yaitu 13 responden atau sebanyak 17,8%, untuk teller yaitu sebanyak 12 responden dengan persentase 16,4%, untuk manajer yaitu sebanyak 7 atau sekitar 9,6% dan untuk posisi pekerjaan paling sedikit adalah posisi *customer service* yaitu berjumlah 2 responden dengan persentase 2,7%.

## 4. Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Tabel 4.5

**Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja**

<b>Keterangan</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Presentase</b>
< 1 tahun	5	6,8
1 – 3 tahun	22	30,1
3 – 6 tahun	21	28,8
6 – 10 tahun	25	34,2
<b>Jumlah</b>	<b>73</b>	<b>100,0</b>

Sumber: data primer diolah 2018

Tabel diatas menunjukkan bahwa lama bekerja responden yang mendominasi yaitu pada kategori 6-10 tahun yaitu sebanyak 25 atau sekitar 34,2%, untuk kategori 1-3 tahun yaitu sekitar 22 responden dengan persentase 30,1%, untuk kategori 3-6 tahun yaitu 21 atau sekitar 28,8%, dan untuk kategori kurang dari 1 tahun yaitu sebanyak 5 responden dengan persentase 6,8%.

## 5. Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

**Tabel 4.6****Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir**

<b>Keterangan</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Presentase</b>
SMA	10	13,7
Diploma/S1	62	84,9
S2	1	1,4
<b>Jumlah</b>	72	100,0

Sumber : data primer diolah tahun2018

Dari tabel 4.6 diatas dapat diketahui bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini yaitu memiliki tingkat pendidikan diploma/S1 sebanyak 62 atau sebesar 84,9%, untuk tingkat SMA yaitu 10 responden dengan persentase 13,7% dan untuk tingkat S2 yaitu sebanyak 1 responden atau sebesar 1,4%.

## 6. Responden Berdasarkan Pendapatan/Bulan

**Tabel 4.7****Karakteristik Responden Berdasarkan Pendapatan Perbulan**

<b>Keterangan</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Presentase</b>
<1 jt	2	2,7
1 - 1,5 jt	9	12,3
1,5 - 2 jt	20	27,4
2 - 2,5 jt	12	16,4
2,5 – 3 jt	16	21,9
3 – 5 jt	14	19,2
Jumlah	73	100,0

Sumber: data primer diolah 2018

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa mayoritas responden yang mendominasi yaitu dengan pendapatan/bulan sebesar 1,5-2 jt sebanyak 20 atau sebesar 27,4%, untuk penghasilan sebesar 2,5-3 jt perbulan sebanyak 16 reponden dengan persentase 21,9%, untuk penghasilan 3-5 jt perbulan sebanyak 14 atau sebesar 19,2%, untuk penghasilan 2-2,5 jt perbulan sebanyak 12 responden dengan persentase 16,4%, untuk penghasilan 1-1,5 jt perbulan yaitu sebanyak 9 atau sebesar 12,3%, dan untuk penghasilan kurang dari 1 jt perbulan yaitu sebanyak 2 responden dengan persentase 2,7%.

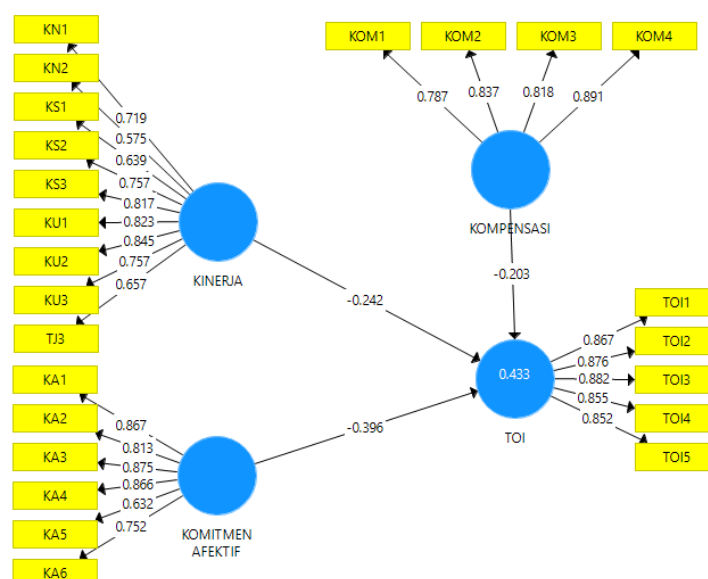
## E. Uji Validitas

Dalam penelitian ini, uji validitas menggunakan metode *convergent validity* dan *discriminant validity* dengan menggunakan software SmartPLS 3.2.7. Menurut Ghazali (2006), sebuah instrument penelitian dikatakan valid jika mempunyai nilai *factor loading*  $\geq 0,5$ . Berdasarkan metode penelitian yang diuraikan pada bab 3, langkah pertama yang dilakukan sebelum menganalisis lebih lanjut adalah memasukkan data mentah pada Ms.excel dengan format excel CSV (*comma delimited*), dan setelah itu 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 factor* indikator-indikator yang mengukur konstruk tersebut. Dalam penelitian ini terdapat empat variabel dengan jumlah indikator 26, yang terdiri dari 11 item indikator mengenai kinerja karyawan, 5 item indikator mengenai *turnover intention*, 6 item indikator mengenai komitmen afektif dan 4 item indikator mengenai kompensasi. 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)
Kinerja Karyawan	0,543
Komitmen Afektif	0,649
Kompensasi	0,696
<i>Turnover intention</i>	0,751

Sumber : data primer diolah 2018

1. Konstruk atau variabel kinerja karyawan diukur dengan indikator KN1, KN2, KS1, KS2, KS3, KU1, KU2, KU3, dan TJ3. Indikator-indikator tersebut memiliki *loading factor* diatas 0,5 dengan nilai AVE diatas 0,5 yaitu 0,543. Dari 11 indikator pernyataan, yang tidak valid dua, yaitu TJ 1 dan TJ 2. Tidak validnya TJ 1 dan TJ 2 dikarenakan

ada beberapa kemungkinan yang terjadi. *Pertama*, pernyataan tersebut tidak cocok diterapkan dipenelitian ini, karena di objek penelitian, pernyataan yang seperti itu tidak menjadi masalah atau baik-baik saja. Sehingga pernyataan tersebut kurang/tidak bisa mengukur aspek kinerja. *Kedua*, berdasarkan wawancara dengan salah satu karyawan BMT BIF DIY, bekerja di BIF melebihi jam kerja pada biasanya sudah menjadi budaya, sehingga karyawan sudah terbiasa dengan hal yang seperti itu.

2. Konstruk atau variabel komitmen afektif diukur dengan indikator KA1, KA2, KA3, KA4, KA5, dan KA6. Semua indikator memiliki *loading factor* diatas 0,5 dan nilai AVE diatas 0,5 yaitu 0,649.
3. Konstruk atau variabel kompensasi diukur dengan indikator KOM1, KOM2, KOM3, dan KOM4. Semua indikator memiliki *loading factor* diatas 0,5 dengan nilai AVE 0,696.
4. Konstruk atau variabel *turnover intention* diukur dengan indikator TOI1, TOI2, TOI3, TOI4, dan TOI5. Semua indikator memiliki *loading factor* diatas 0,5 dengan nilai AVE 0,751.

b. *Discriminant validity*

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

**Tabel 4.9**  
*Discriminant Validity*

	<b>Kinerja Karyawan</b>	<b>Komitmen Afektif</b>	<b>Kompensasi</b>	<b>Turnover Intention</b>
<b>Kinerja Karyawan</b>	0.737			
<b>Komitmen Afektif</b>	0.279	0.806		
<b>Kompensasi</b>	0.202	0.644	0.834	
<b>Turnover Intention</b>	-0,393	-0,594	-0,507	0,867

Sumber : data primer diolah 2018

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai akar kuadrat dari AVE (0,737; 0,806; 0,834 dan 0,867) lebih besar dari masing-masing konstruk atau nilai akar AVE > 0,5. Sehingga dapat disimpulkan bahwa masing-masing konstruk memenuhi *discriminant validity* yang baik.

#### **F. Uji Reliabilitas**

Jogiyanto dan Abdillah (2014) menerangkan uji reliabilitas digunakan untuk mengukur konsistensi alat ukur dalam mengukur suatu konsep atau dapat digunakan untuk mengukur konsistensi responden dalam menjawab pertanyaan dalam kuesioner. Menurut Ghazali dan Latan (2015) *Rule of Thumb* yang biasa digunakan untuk menilai reliabilitas konstruk yaitu nilai *Composite Reliability* harus  $\geq 0.7$  meskipun nilai  $0.6 - 0.7$  masih dapat diterima. Jika koefisien *cronbach's alpha* dan *composite reliability* menunjukkan  $\geq 0,7$  maka reliabilitas dinilai sangat baik.



Tabel 4.10 dibawah 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's alpha* dan *composite reliability*  $\geq$  0,7.

Untuk itu dapat dikatakan bahwa semua konstruk peneliti sudah memiliki reliabilitas yang baik.

**Tabel 4.10**

**Nilai Cronbach's Alpha dan Composite Reliability**

	<b>Cronbach's Alpha</b>	<b>Composite Reliability</b>	<b>Keterangan</b>
<b>Kinerja Karyawan</b>	0,896	0,914	Reliable
<b>Komitmen Afektif</b>	0,890	0,916	Reliable
<b>Kompensasi</b>	0,859	0,901	Reliable
<b><i>Turnover Intention</i></b>	0,917	0,938	Reliable

Sumber: data primer diolah 2018

**G. Pengujian Hipotesis**

**1. Pengujian Model Struktural (*Inner Model*)**

**Tabel 4.11**

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

<b>Variabel Penelitian</b>	<b>R-Square</b>
<b><i>Turnover Intention</i></b>	0,433

Sumber : data primer diolah 2018

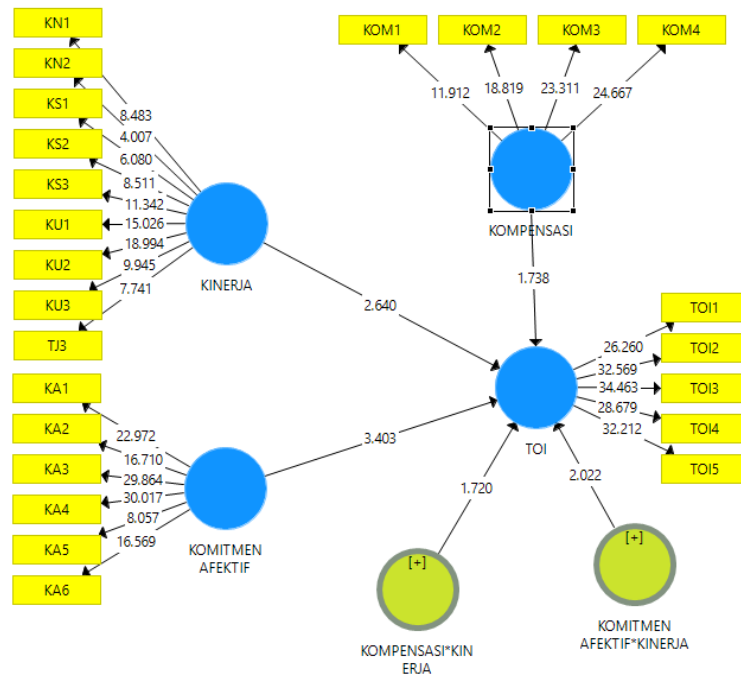
Model struktural (*inner model*) merupakan model untuk memprediksi hubungan kausalitas antar variabel laten. Pengujian terhadap model struktural ini dapat dilakukan dengan melihat nilai *R-Square* ( $R^2$ ) yang merupakan uji *goodness fit model* (Ghazali, 2008). Jogyanto dan Abdillah (2014) menerangkan bahwa nilai  $R^2$  digunakan untuk mengukur tingkat variasi perubahan variabel independen terhadap variabel dependen.

Pada penelitian ini nilai *R-Square* dapat dilihat pada tabel 4.11 yang menunjukkan bahwa nilai *R-Square* pada variabel *turnover intention* sebesar 0,433 yang artinya 43,3% variabel *turnover intention* dipengaruhi oleh variabel kinerja karyawan, komitmen afektif, dan kompensasi. Hal ini berarti 56,7% dari variabel *turnover intention* dijelaskan oleh faktor lain yang tidak diukur dalam penelitian ini.

## 2. Hasil Pengujian Hipotesis

*Inner model* merupakan model struktural untuk memprediksi hubungan kausalitas antar variabel laten. Model struktural dievaluasi dengan menggunakan  $R^2$  untuk konstruk dependen, atau *t-values* untuk uji signifikansi antar konstruk.

**Gambar 4.2**  
**Hasil Inner Model**



Sumber : data primer diolah 2018

**Tabel 4.12**  
**Hasil Pengujian Hipotesis**

	$\beta$	T	P
Kinerja Karyawan $\rightarrow$ <i>Turnover Intention</i>	-0,273	2,640	0,009
Komitmen Afektif * Kinerja Karyawan $\rightarrow$ <i>Turnover Intention</i>	-0,297	2,022	0,044
Kompensasi * Kinerja Karyawan $\rightarrow$ <i>Turnover Intention</i>	0,346	1,720	0,086

Sumber : data primer diolah 2018

Pada tabel diatas untuk melakukan pengujian hipotesis, terdapat tiga langkah analisis, yaitu dengan melihat nilai beta koefisien ( $\beta$ ), nilai t-statistik (T), dan nilai  $p$ -value ( $P$ ).

- a. Pada nilai beta koefisien variabel kinerja karyawan (X) terhadap *turnover intention* (Y) sebesar -0,273 yang menunjukkan pengaruh negatif (-), artinya kinerja karyawan berpengaruh negatif (-) terhadap *turnover intention* (Y). Nilai t-statistik pada variabel kinerja karyawan (X) terhadap *turnover intention* (Y) adalah 2,640. Hal tersebut menunjukkan bahwa nilai tersebut berpengaruh signifikan, karena nilai t-statistik > t-tabel sebesar 1,96 dan nilai  $p$ -value pada variabel kinerja karyawan (X) terhadap *turnover intention* (Y) adalah signifikan karena nilai  $p$ -value < 0,05 yaitu sebesar 0,009.
- b. Pada nilai beta koefisien variabel moderasi komitmen afektif\*kinerja karyawan (Z\*X) terhadap *turnover intention* (Y) sebesar -0,297 yang menunjukkan pengaruh negatif (-), artinya komitmen afektif\*kinerja karyawan (Z\*X) berpengaruh negatif (-) terhadap *turnover intention* (Y). Nilai t-statistik pada variabel moderasi komitmen afektif\*kinerja karyawan (Z\*X) terhadap *turnover intention* (Y) adalah 2,022. Hal tersebut menunjukkan bahwa nilai tersebut berpengaruh signifikan, karena nilai t-statistik > t-tabel sebesar 1,96 dan nilai  $p$ -value pada variabel moderasi komitmen afektif\*kinerja karyawan (Z\*X) terhadap *turnover*

*intention* (Y) adalah signifikan karena nilai  $p$ -value  $< 0,05$  yaitu sebesar 0,044.

- c. Pada nilai beta koefisien variabel moderasi kompensasi\*kinerja karyawan ( $Z*X$ ) terhadap *turnover intention* (Y) sebesar 0,346 yang menunjukkan pengaruh positif (+), artinya kompensasi\*kinerja karyawan ( $Z*X$ ) berpengaruh positif (+) terhadap *turnover intention* (Y). Nilai t-statistik pada variabel moderasi kompensasi\*kinerja karyawan ( $Z*X$ ) terhadap *turnover intention* (Y) sebesar 1,720. Hal tersebut menunjukkan bahwa nilai tersebut tidak berpengaruh, karena nilai t-statistik  $< t$ -tabel sebesar 1,96 dan nilai  $p$ -value pada variabel moderasi kompensasi\*kinerja karyawan ( $Z*X$ ) terhadap *turnover intention* (Y) adalah tidak signifikan karena nilai  $p$ -value  $> 0,05$  yaitu sebesar 0,086.

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

#### 1. Pengujian Hipotesis 1 (H1)

Hipotesis 1 menyatakan bahwa kinerja karyawan berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*. Hasil perhitungan menggunakan SmartPLS 3.2.7 menunjukkan bahwa antara kinerja karyawan (X) dengan *turnover intention* (Y) memiliki nilai beta koefisien -0,273 dan  $t$ -value 2,640. Hal ini menunjukkan signifikan antara kinerja karyawan (X) terhadap *turnover intention* (Y), sehingga hipotesis 1 diterima.

## 2. Pengujian Hipotesis 2 (H2)

Hipotesis 2 menyatakan bahwa komitmen afektif memoderasi pengaruh kinerja karyawan pada *turnover intention*. Hasil perhitungan menggunakan SmartPLS 3.2.7 menunjukkan bahwa antara variabel moderasi komitmen afektif\*kinerja karyawan ( $Z*X$ ) dengan *turnover intention* ( $Y$ ) memiliki nilai beta koefisien -0,297 dan *t-value* 2,022. Hal ini menunjukkan signifikan antara variabel moderasi komitmen afektif\*kinerja karyawan ( $Z*X$ ) terhadap *turnover intention* ( $Y$ ), sehingga hipotesis 2 diterima.

## 3. Pengujian Hipotesis 3 (H3)

Hipotesis 3 menyatakan bahwa kompensasi tidak dapat memoderasi pengaruh kinerja karyawan pada *turnover intention*. Hasil perhitungan menggunakan SmartPLS 3.2.7 menunjukkan bahwa antara variabel moderasi kompensasi\*kinerja karyawan ( $Z*X$ ) dengan *turnover intention* ( $Y$ ) memiliki nilai beta koefisien 0,346 dan *t-value* 1,720. Hal ini menunjukkan tidak signifikan antara variabel moderasi kompensasi\*kinerja karyawan ( $Z*X$ ) terhadap *turnover intention* ( $Y$ ), sehingga hipotesis 3 tidak diterima.

Dari hasil pengujian tiga hipotesis dalam penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang didukung yaitu hipotesis 1 dan 2. Sedangkan hipotesis yang tidak didukung dalam penelitian ini yaitu

hipotesis 3. Secara ringkas rangkuman hasil pengujian hipotesis dalam penelitian ini dapat dilihat dalam Tabel 4.13 berikut ini.

Tabel 4.13

## Rangkuman Hasil Uji Hipotesis

	<b>Pernyataan Hipotesis</b>	<b>Keterangan</b>
H1	Kinerja karyawan berpengaruh negatif terhadap <i>turnover intention</i> .	Diterima
H2	Komitmen afektif memoderasi pengaruh kinerja karyawan pada <i>turnover intention</i> .	Diterima
H3	Kompensasi memoderasi pengaruh kinerja karyawan pada <i>turnover intention</i> .	Tidak Diterima

Sumber : data primer diolah 2018

## H. Pembahasan Hasil Penelitian

Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui dan menganalisis hubungan antar variabel serta untuk mengetahui peran variabel moderasi, yaitu komitmen afektif dan kompensasi. Kinerja karyawan merupakan hal yang sangat penting dalam suatu perusahaan. Apabila kinerja karyawannya bagus maka perusahaan akan mampu bertahan ditengah-tengah ketatnya persaingan. Selain itu, kinerja karyawan yang bagus juga mampu menurunkan tingkat *turnover intention*. Sehingga besar kemungkinan tujuan perusahaan mudah tercapai.

### 1. Pengaruh Kinerja Karyawan terhadap *Turnover Intention*

Berdasarkan hasil analisis menggunakan SmartPLS 3.2.7 hipotesis 1 pada penelitian ini menyatakan bahwa kinerja karyawan berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*. Hasil dari uji hipotesis untuk kinerja karyawan menunjukkan nilai beta koefisien sebesar -0,273, *t-value* 2,640 dan *p-value* sebesar 0,009 lebih kecil dari 0,05. Hal tersebut menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara kinerja dan *turnover intention*. Pengaruh yang dimunculkan yaitu negatif, artinya kinerja karyawan BMT BIF DIY memiliki dampak negatif terhadap *turnover intention*. Hasil penelitian ini juga mendukung hasil temuan penelitian yang dilakukan oleh Avotriniaina (2015) dan Zimmerman dan Darnold (2009) yang membuktikan bahwa kinerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*.

Kinerja karyawan merupakan aspek yang sangat penting bagi organisasi/perusahaan. Karena, kinerja karyawan dapat mempengaruhi keberlanjutan organisasinya apakah akan bertahan atukah tidak. Kinerja karyawan merupakan hal yang bersifat individual, karena tingkat kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan atasan berbeda-beda. Kinerja karyawan bisa meningkat atau menurun melalui banyak faktor, misalnya lingkungan kerja yang buruk, ketidakamanan kerja, kurangnya kepuasan kerja, rasa tidak nyaman, hubungan kerja yang tidak baik dan lain sebagainya. Hasil uji



di atas menunjukkan bahwa semakin tinggi kinerja karyawan maka semakin rendah keinginannya untuk berpindah (*turnover intention*) ke organisasi/tempat kerja lain. Ketika seorang karyawan memiliki kinerja yang bagus maka ia akan semakin giat lagi dalam bekerja. Hal tersebut dapat terjadi karena ketika ia mampu mencapai target yang ditetapkan oleh organisasi atau karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu maka akan ada kepuasan tersendiri bagi si karyawan.

Ketika karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu maka beban pekerjaannya pada hari itu berkurang sehingga karyawan tidak perlu kerja lembur untuk menyelesaikannya. Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa karyawan BMT BIF mereka mengatakan bahwa keberatan dengan adanya kerja lembur. Sehingga ketika karyawan mampu menyelesaikan pekerjaannya secara efektif dan efisien maka kepuasan kerja dan semangatnya pun akan meningkat serta akan membuat karyawan semakin giat lagi dalam bekerja.

Sebaliknya, ketika kinerja rendah maka keinginan untuk berpindah ke organisasi lain semakin tinggi. Hal tersebut dapat terjadi apabila karyawan tidak mampu menyelesaikan pekerjaannya serta apabila organisasi memberikan beban kerja yang berlebihan. Ketika karyawan tidak mampu menyelesaikan pekerjaannya pada hari itu maka beban kerjanya akan menumpuk sehingga ia harus kerja lembur

untuk menyelesaikannya. Sedangkan, karyawan yang tidak mampu menanggung beban yang terlalu berat akan menunjukkan perilaku negatifnya seperti telat masuk kantor, pulang sebelum jam kerja berakhir, sering absen serta melakukan pelanggaran terhadap tata tertib organisasi dan perilaku negatif lainnya. Berdasarkan hal tersebut maka manajer/pimpinan di setiap kantor cabang BMT BIF harus selalu waspada dalam mengelola karyawannya karena apabila karyawan merasa beban yang diberikan berlebihan, merasa bosan, merasa tidak nyaman dan sebagainya maka akan mengakibatkan turunnya kinerja karyawan sehingga berakhir dengan niat untuk berpindah ke organisasi/perusahaan lain.

## 2. Pengaruh Kinerja Karyawan pada *Turnover Intention* yang dimoderasi Komitmen Afektif

Berdasarkan hasil analisis menggunakan SmartPLS 3.2.7 hipotesis 2 pada penelitian ini menyatakan bahwa komitmen afektif memoderasi pengaruh kinerja karyawan terhadap *turnover intention*. Hasil dari uji hipotesis untuk variabel moderasi (komitmen afektif) menunjukkan nilai beta koefisien sebesar -0,297, t-value 2,022 dan p-value sebesar 0,044 lebih kecil dari 0,05. Dalam penelitian ini, komitmen afektif memiliki peran sebagai variabel pemoderasi dalam mempengaruhi pengaruh kinerja karyawan terhadap *turnover intention*.

Berdasarkan hasil uji hipotesis di atas menunjukkan bahwa komitmen afektif mampu memoderasi kinerja karyawan terhadap *turnover intention*. Pengaruh yang dimunculkan yaitu negatif, artinya dengan adanya komitmen afektif yang tinggi mampu menurunkan tingkat *turnover intention* dalam kondisi tingginya kinerja karyawan pada BMT BIF DIY. Hasil penelitian ini juga mendukung hasil temuan penelitian yang dilakukan oleh Sudarmawan dan Putra (2017) yang membuktikan bahwa komitmen afektif mampu memperlemah pengaruh *role conflict* dan *role overload* pada *turnover intentions*.

Berdasarkan hasil uji hipotesis diatas menunjukkan bahwa komitmen afektif dapat memoderasi (memperlemah) pengaruh kinerja karyawan terhadap *turnover intention*. Meningkatnya *turnover intention* yang dikarenakan rendahnya tingkat kinerja karyawan dapat ditekan oleh komitmen afektif yang dimiliki oleh karyawan. Komitmen afektif merupakan komitmen yang terikat secara emosional pada diri seseorang. Sehingga karyawan yang memiliki komitmen afektif tinggi akan berusaha semaksimal mungkin dalam mencapai tujuan organisasi. Komitmen afektif juga dapat meningkatkan semangat para karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan oleh atasan. Hal tersebut dapat terjadi karena karyawan yang memiliki komitmen afektif tinggi secara otomatis juga memiliki semangat yang tinggi pula. Sehingga hal tersebut dapat mendorong karyawan menjadi semakin giat lagi dalam bekerja.

Han *et al.* (2012) menyatakan terdapat kecenderungan bahwa karyawan yang memiliki komitmen afektif yang kuat akan senantiasa setia terhadap organisasi karena keinginan untuk bertahan tersebut berasal dari dalam hatinya. Sehingga dapat diartikan bahwa komitmen afektif yang tinggi dapat menekan tingkat keinginan karyawan untuk keluar dari organisasi. Menurun atau rendahnya tingkat *turnover intention* karyawan juga akan membuat organisasi menjadi mudah berkembang. Sehingga ketika tingkat *turnover intention* rendah, fokus karyawan terhadap pekerjaannya tidak terpecah-pecah. Hal tersebut dapat memberikan efek positif pada organisasi diantaranya yaitu mengalami peningkatan dalam hal keuntungan dan dapat menurunkan tingkat kerugian organisasi.

### 3. Pengaruh Kinerja Karyawan pada *Turnover Intention* yang dimoderasi Kompensasi

Berdasarkan hasil analisis menggunakan SmartPLS 3.2.7 hipotesis 3 pada penelitian ini menyatakan bahwa kompensasi tidak dapat memoderasi pengaruh kinerja karyawan terhadap *turnover intention*. Hasil dari uji hipotesis untuk variabel moderasi (kompensasi) menunjukkan nilai beta koefisien sebesar 0,308, *t-value* 1,720 dan *p-value* sebesar 0,086 lebih besar dari 0,05. Artinya kompensasi tidak mampu memoderasi kinerja karyawan terhadap *turnover intention*. Hal tersebut tidak mendukung hasil temuan penelitian yang dilakukan oleh Danuji dan Rahadhini (2012) yang

menyatakan bahwa kompensasi memoderasi pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan KSP Ben Silatu Kabupaten Grobogan.

Dalam penelitian ini, kompensasi memiliki peran sebagai variabel pemoderasi dalam mempengaruhi pengaruh kinerja karyawan terhadap *turnover intention*. Berdasarkan hasil uji hipotesis di atas kompensasi tidak mampu memoderasi pengaruh negatif kinerja karyawan terhadap *turnover intention*, sehingga hipotesis 3 tidak didukung. Penyebab tidak didukungnya kompensasi sebagai variabel moderasi dapat dijelaskan dengan beberapa faktor yang terjadi di lingkungan BMT BIF DIY. *Pertama*, karyawan BMT BIF DIY lebih berorientasi pada hasil kerjanya, sehingga mereka lebih senang apabila mereka dapat mencapai target yang ditetapkan oleh organisasi daripada mendapatkan kompensasi yang tinggi namun beban yang harus dikerjakan bertambah banyak. Hal tersebut dapat terjadi ketika kompensasi ditingkatkan dengan tujuan meningkatkan target organisasi dengan cara menambah beban pekerjaan, maka dapat membuat karyawan merasa tertekan sehingga dapat menimbulkan stres pada karyawan. Ketika karyawan mengalami stres terhadap pekerjaannya maka kinerjanya secara otomatis juga akan menurun dan pada akhirnya akan berdampak terhadap *turnover intention*. Apabila karyawan sudah memiliki *turnover intention* maka hal tersebut dapat membuat karyawan tidak bersemangat lagi dalam bekerja.

*Kedua*, jika dilihat dari karakteristik responden dari lamanya karyawan bekerja di BMT BIF DIY menunjukkan bahwa karyawan yang bekerja selama 6-10 tahun yaitu sebanyak 34,2%. Hal tersebut dapat menunjukkan bahwa bukanlah kompensasi yang diutamakan namun karena mereka memiliki komitmen organisasi yang tinggi dan memiliki tanggung jawab yang besar terhadap organisasi. Sehingga, ketika karyawan memiliki komitmen organisasi yang tinggi mereka akan merasa cukup dengan kompensasi yang diberikan organisasi. Karena, berdasarkan hasil wawancara dengan salah satu karyawan BMT BIF mengatakan bahwa cukup atau tidaknya kompensasi yang didapat juga tergantung dari individu masing-masing. Apabila individu tidak dapat mengaturnya dengan baik dan gaya hidupnya bermewah-mewahan, maka berapapun gaji yang diterimanya dirasa tidak akan cukup untuk memenuhi semua kebutuhannya.