

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Objek Penelitian

a. Sejarah Singkat

BMT Bina Iksanul Fikri merupakan lembaga keuangan syariah yang menitik beratkan pemberdayaan ekonomi kelas bawah yang berdiri pada tahun 1996 di daerah Gedong Kuning, Yogyakarta. Adanya ide untuk mendirikan BMT Bina Iksanul Fikri dikarenakan banyaknya pengusaha kecil yang berpotensi tetapi tidak terjangkau oleh bank, selain itu selama ini dakwah Islam belum sampai menyentuh kebutuhan ekonomi umat sehingga sering kali kebutuhan modalnya dipenuhi oleh rentenir dimana suku bunganya sangat besar dan juga termasuk dalam praktik riba serta sangat memberatkan masyarakat, karena masyarakat harus membayar dengan bunga tambahan yang lebih tinggi dari dana yang diinjam. Hal inilah yang mendorong berdirinya BMT Bina Iksanul Fikri Yogyakarta (<http://bmt-bif.co.id>). Pembentukan BMT BIF diawali dengan dibentuknya panitia kecil yang diketuai oleh IR/r. Meidi Syafian (ketua ICMI Gedong Kuning) dan beranggotakan M. Ridwan dan Irfan, panitia ini berfungsi mempersiapkan segala sesuatunya sampai BMT BIF ini dapat berdiri, salah satu tugas awalnya adalah survey tempat dan lokasi pasar Gedong Kuning sebagai bahan untuk diteliti, kemudian untuk dijadikan alternatif tempat atau lokasi BMT BIF. (<http://bmt-bif.co.id>)

Pada tanggal 1 Maret 1996 ditetapkan sebagai tanggal operasional BMT BIF, tetapi pada tanggal tersebut ternyata BMT BIF belum dapat beroperasi seperti yang telah direncanakan, karena adanya beberapa permasalahan yang belum terselesaikan yaitu masalah perizinan tempat. Akhirnya BMT BIF mendeklarasikan diri berdiri dan mulai beroperasi pada tanggal 11 Maret 1996, kemudian pada tanggal 15 Mei 1997, lembaga keuangan syariah ini memperoleh badan hukum No. 159/BH/KWK.12/V/1997.

Pada prinsipnya usaha BMT BIF dibagi menjadi dua yaitu *Baitul Maal* (usaha sosial) dan *Baitul Tamwil* (usaha bisnis). Usaha sosial ini bergerak dalam penghimpunan dana zakat, infak, dan shodaqoh (ZIS) serta menstasyarufkannya kepada delapan Ashnaf. Skala prioritasnya dimaksud untuk mengentaskan kemiskinan melalui program ekonomi produktif dan meningkatkan kesadaran masyarakat tentang etika bisnis serta bantuan sosial, seperti beasiswa anak asuh, biaya bantuan kesehatan serta perlindungan kecelakaan diri dengan asuransi, karena BMT BIF mengadakan kerja sama dengan Asuransi Takaful. Sedangkan usaha bisnisnya bergerak dalam pemberdayaan masyarakat ekonomi kelas bawah dilakukan dengan penarikan dan penghimpunan dana masyarakat dalam bentuk tabungan dan deposito 44 berjangka, kemudian disalurkan dalam bentuk pembiayaan kepada pengusaha kecil, dengan sistem bagi hasil.

Sasaran penghimpunan dananya yaitu golongan masyarakat kelas menengah ke atas, tetapi kelompok masyarakat lapisan bawah tetap

diarahkan untuk menabung sesuai dengan kesanggupannya. Sasaran untuk penyaluran dana yaitu para pedagang dan pengusaha kecil yang tidak mampu berhubungan dengan pola bank. Pola pengambilan dana pinjaman di BMT Bina Ihsanul Fikri ini bervariasi sesuai dengan minat anggotanya. Pola pengambilan yang ada di BMT Bina Ihsanul Fikri juga bervariasi antara lain meliputi harian, mingguan, dua mingguan dan harian. Sampai Desember tahun 2016 BMT BIF sudah memiliki 11 kantor cabang yang tersebar di lima Kabupaten yang tersebar di Daerah Istimewa Yogyakarta

b. Visi & Misi

1. Visi

Lembaga keuangan syari'ah yang sehat dan unggul dalam memberdayakan umat.

2. Misi

- a) Menerapkan nilai syari'ah untuk kesejahteraan bersama
- b) Memberikan pelayanan yang terbaik dalam jasa keuangan mikro syari'ah
- c) Mewujudkan kehidupan umat yang Islami

3. Motto

“Adil dan Menguntungkan”

c. Struktur Organisasi BMT Bina Iksanul Fikri Yogyakarta

Susunan Pengurus Periode 2014-2018

Pengurus

Ketua : M. Ridwan, SE, M.Ag

Sekretaris : Supriyadi, S. H. M.M

Bendahara : Saifu Rijal, SH, MM

Pengawas

Pengawas Manajemen : Ir. Sushardi, SKH, MP

Ir. Fuad Abdullah

H. Muhtar, SE, MM

Pengawas Syari'ah : Dr. Hamim Iiyas, MA

Nurrudin, MA

Pengelola

Direktur : Muhammad Ridwan, SE, M.. Ag

Manager Cabang Berbah : Nur Astuti Rahmawati, SE

Manager Cabang Nitikan : Yudana Octy Sagito, SE

Manager Cabang Bugisan : Sutardi, SH

Manager Cabang Pleret : Heni Purnoko, A.md

Manager Cabang Sleman Kota : Anton Supriyanto, S.IP

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

Manager Cabang Demangan : Neny Nur aini, SE

Manager Cabang Parangtritis : Sudarmanto, S.Ag

Manager Gunung Kidul : M. Taufiqurrahman, SE

Manager Brosot : Rina Putra Limawantoro, SE

Manager Cabang Gamping : Hendra Cahyono, S.SI

B. Hasil Penyebaran Kuisisioner

Data yang diperoleh pada penelitian ini dihasilkan dari survey dengan penyebaran kuisisioner pada tujuh kantor BMT Bina Iksanul Fikri yaitu, kantor pusat BMT Bina Iksanul Fikri, BMT Bina Iksanul Fikri kantor cabang Bugisan, BMT Bina Iksanul Fikri kantor cabang Nitikan, BMT Bina Iksanul Fikri kantor cabang Pleret, BMT Bina Iksanul Fikri kantor cabang Parangtritis, BMT Bina Iksanul Fikri kantor cabang Gamping, dan BMT Bina Iksanul Fikri kantor cabang Sleman. Kuisisioner yang digunakan mengacu pada kuisisioner yang telah digunakan untuk penelitian sebelumnya. Jumlah seluruh pertanyaan pada kuisisioner yang disebarakan adalah sebanyak 38 item pertanyaan diantaranya 9 item pertanyaan terkait stress kerja, 8 item pertanyaan terkait kompensasi, 8 item pertanyaan terkait kepuasan kerja dan 13 item pertanyaan terkait *Organizational Citizenship Behavior from Islamic Perspective* (OCBIP).

Penelitian ini mengambil sampel seluruh karyawan dari BMT Bina Iksanul Fikri kantor pusat dan 6 kantor cabang BMT Bina Iksanul Fikri yang berjumlah 60 orang. Kuisisioner yang disebarakan oleh peneliti adalah sebanyak 60 kuisisioner. Peneliti melakukan penyebaran kuisisioner setelah memperoleh izin dari pihak kantor BMT Bina Iksanul Fikri pusat dan 6 kantor cabang BMT Bina Iksanul Fikri. Proses penyebaran kuisisioner dilakukan oleh peneliti dengan bantuan pihak HRD dan *customer service* di masing-masing kantor BMT Bina Iksanul Fikri. Penyebaran kuisisioner dilakukan secara bertahap yaitu dimulai dari tanggal 1 November 2018

dan 2 November 2018 dan waktu untuk pengisian kuisisioner adalah selama satu minggu dan dapat dikumpulkan kembali pada tanggal 8 November 2018 dan 9 November 2018.

Total kuisisioner yang disebar oleh peneliti adalah sebanyak 60 kuisisioner. Dari keseluruhan kuisisioner yang disebar, kuisisioner yang kembali terkumpul adalah sebanyak 57 kuisisioner. Kuisisioner yang tidak kembali kepada peneliti adalah sebanyak 3 kuisisioner dan semua kuisisioner yang kembali dapat diolah. Berikut hasil tabel hasil penyebaran dan pengembalian kuisisioner penelitian:

Tabel 4.1 Jumlah Sampel dan Tingkat Pengembalian

Keterangan	Jumlah
Kuisisioner yang disebar	60
Kuisisioner yang tidak kembali	3
Kuisisioner yang kembali	57
Kuisisioner yang tidak diisi secara lengkap	0
Kuisisioner yang dapat dianalisis	57

Sumber: Data primer yang diolah (2018)

C. Karakteristik Responden

Karakteristik responden pada penelitian ini meliputi jenis kelamin, marital status, pendidikan terakhir, lama bekerja, posisi jabatan, dan pendapatan bulanan, yang telah terangkum secara rinci pada tabel berikut:

1. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin

Tabel 4.2 Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik	Jumlah (orang)	Presentase
Jenis Kelamin:		

1. Laki-laki	31	54,4%
2. Perempuan	26	45,6%

Sumber: Data primer yang diolah (2018)

Pada tabel 4.2 menunjukkan bahwa pada penelitian ini responden berjenis kelamin laki-laki mendominasi dengan jumlah 31 orang atau dengan presentase 54,4% sedangkan responden berjenis kelamin perempuan hanya berjumlah 26 orang atau dengan presentase 45,6%. Banyaknya responden laki-laki dikarenakan karyawan pada bagian marketing dan account officer didominasi oleh laki-laki.

2. Karakteristik responden berdasarkan marital status

Tabel 4.3 Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik	Jumlah (orang)	Presentase
Marital Status:		
1. Menikah	32	56,2%
2. Belum Menikah	25	43,8%

Sumber: Data primer yang diolah (2018)

Pada tabel 4.3 menunjukkan bahwa karyawan pada lima kantor BMT Bina Iksanul Fikri didominasi karyawan yang sudah menikah. Responden yang sudah menikah berjumlah 32 orang dengan prosentase sebesar 56,2% dan jumlah karyawan yang belum menikah berjumlah 25 orang dengan prosentase sebesar 43,8%.

3. Karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir

Tabel 4.4 Karakteristik Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Karakteristik	Jumlah (orang)	Presentase
Pendidikan Terakhir:		

1. SMA	5	8,7%
2. Diploma	8	14,1%
3. S1	42	73,7%
4. S2	2	3,5%

Sumber: Data primer yang diolah (2018)

Pada tabel 4.4 menunjukkan bahwa karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir didominasi oleh karyawan dengan lulusan sarjana strata 1 dengan jumlah sebanyak 42 orang dengan prosentase sebesar 73,7%. Kemudian responden dengan pendidikan terakhir SMA sebanyak 5 orang dengan prosentase sebesar 8,7%, kemudian lulusan diploma sebanyak 8 orang dengan prosentase sebesar 14,1%. Terakhir responden dengan pendidikan terakhir sarjana strata 2 adalah dua orang dengan prosentase sebesar 3,5%.

4. Karakteristik responden berdasarkan lama masa bekerja

Tabel 4.5 Karakteristik Berdasarkan Lama Bekerja

Karakteristik	Jumlah (orang)	Presentase
Lama Bekerja:		
1. < 1 tahun	4	7,1%
2. 1-3 tahun	13	22,8%
3. 3-6 tahun	20	35,1%
4. 6-10 tahun	11	19,3%
5. >10 tahun	9	15,7%

Sumber: Data primer yang diolah (2018)

Pada tabel 4.5 menunjukkan bahwa berdasarkan lama bekerja responden pada penelitian ini didominasi oleh karyawan dengan lama bekerja 3-6 tahun yang berjumlah 20 orang dengan presentase sebesar

35,1%. Responden dengan lama bekerja 1-3 tahun yang berjumlah 13 orang dengan presentase sebesar 22,8%. Responden dengan lama bekerja 6-10 tahun yang berjumlah 11 orang dengan presentase sebesar 19,3%. Responden dengan lama bekerja lebih dari 10 tahun berjumlah 9 orang dengan presentase sebesar 15,7%, dan responden dengan lama bekerja kurang dari 1 tahun berjumlah 4 orang dengan presentase 7,1%.

5. Karakteristik responden berdasarkan posisi jabatan pekerjaan

Tabel 4.6 Karakteristik Berdasarkan Posisi Jabatan Pekerjaan

Karakteristik	Jumlah (orang)	Presentase
Posisi Jabatan Pekerjaan:		
1. Manager	4	7,1%
2. Teller	6	10,5%
3. Customer Service	4	7,1%
4. Marketing dan Account Officer	29	50,8%
5. Lainnya	14	24,5%

Sumber: Data primer yang diolah (2018)

Pada tabel 4.6 menunjukkan bahwa berdasarkan posisi jabatan pekerjaan responden pada penelitian ini didominasi oleh karyawan dengan posisi jabatan sebagai marketing dan account officer yang berjumlah 29 orang dengan presentase sebesar 50,8%. Responden dengan posisi jabatan sebagai manager berjumlah 4 orang dengan presentase sebesar 7,1%. Responden dengan posisi jabatan sebagai teller berjumlah 6 orang dengan presentase sebesar 10,5%. Responden dengan posisi jabatan sebagai customer service berjumlah 4 orang dengan presentase sebesar 7,1%, dan

pekerjaan lainnya berjumlah 14 orang dengan presentase sebesar 24,5%.

Pekerjaan lainnya meliputi back office, admin dan accounting.

6. Karakteristik responden berdasarkan pendapatan bulanan

Tabel 4.7 Karakteristik Menurut Pendapatan Bulanan

Karakteristik	Jumlah (orang)	Presentase
Pendapatan Bulanan:		
1. < 1 juta	2	3,5%
2. 1-3 juta	32	56,1%
3. 3-5 juta	19	33,3%
4. >5 juta	4	7,1%

Sumber: Data primer yang diolah (2018)

Pada tabel 4.7 menunjukkan bahwa berdasarkan pendapatan bulanan responden pada penelitian ini didominasi oleh karyawan yang mendapatkan pendapatan 1-3 juta per bulan berjumlah responden 32 orang dengan presentase sebesar 56,1%. Karyawan berpendapatan 3-5 juta per bulan berjumlah 19 orang dengan presentase sebesar 33,3%. Karyawan berpendapatan kurang dari 1 juta per bulan berjumlah 2 orang dengan presentase sebesar 3,5%. Karyawan dengan pendapat >5 juta perbulan berjumlah 4 orang dengan prosentase sebesar 7,1%.

D. Uji Validitas

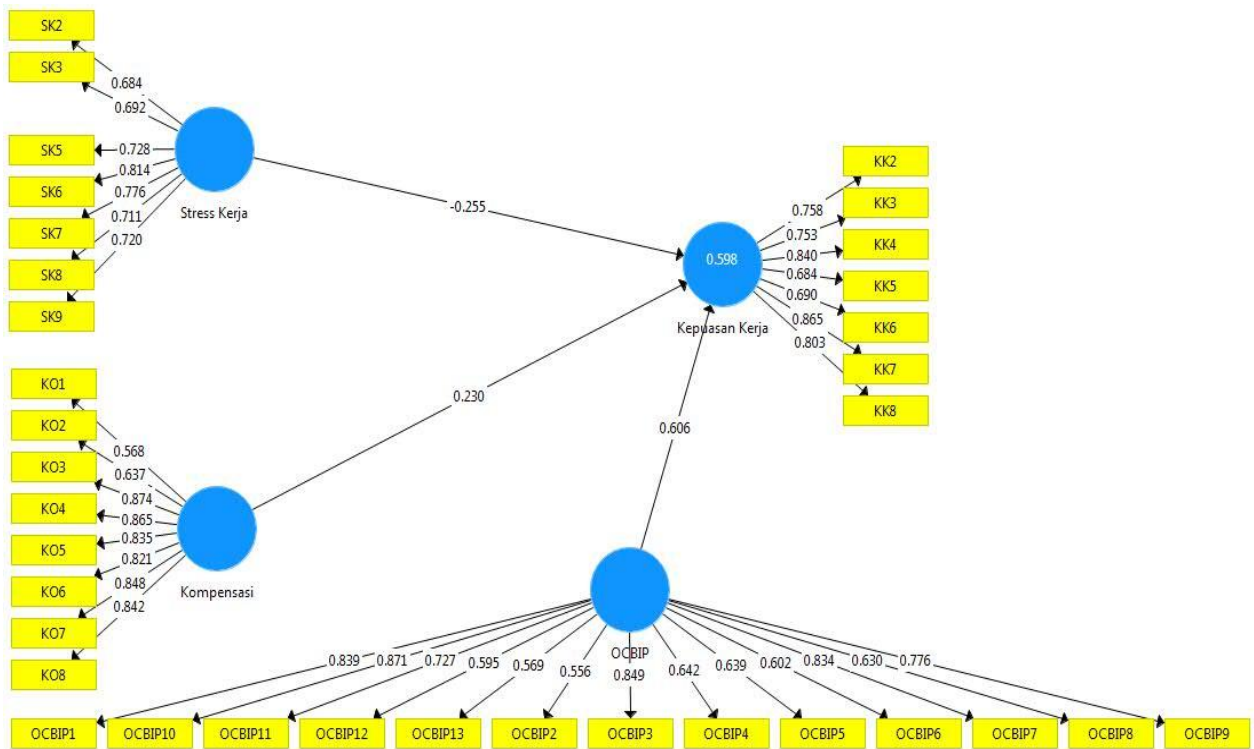
Uji validitas merupakan suatu uji yang digunakan untuk menunjukkan sejauh mana alat ukur untuk mengukur sesuatu yang di ukur atau menyatakan sah serta valid atau tidaknya suatu kuisisioner (Ghozali, 2009). Metode uji validitas yang digunakan pada penelitian ini adalah menggunakan metode *convergent validity* dan *discriminant validity* yang

menggunakan bantuan aplikasi SmartPLS 3.0. berdasarkan metode yang sudah peneliti jelaskan pada bab tiga, sebelum melakukan analisis data, maka langkah awal yang harus dilakukan adalah menguji kualitas instrumen yaitu uji validitas dan uji reliabilitas.

1. Pengujian Model Pengukuran (*Outer Model*)

Adapun model pengukuran untuk uji validitas bisa dilihat pada gambar 4.1

Gambar 4.1 Tampilan Output Model Pengukuran



Sumber: Data primer yang diolah (2018)

a. *Convergent validity*

Convergent validity yang dihasilkan dari model pengukuran (*outer model*) dengan indikator reflektif yang dinilai berdasarkan *loading factor* indikator-indikator yang menggunakan konstruk tersebut. Pada penelitian ini terdapat 4 variabel dengan indikator berjumlah 38 yang terdiri dari 9

item indikator mengenai stress kerja, 8 item indikator mengenai kompensasi, 8 item indikator mengenai kepuasan kerja dan 13 item indikator mengenai OCBIP. Berdasarkan pengujian model pengukuran dapat dilihat pada gambar 4.1 terdapat 6 pernyataan yang tidak terlihat pada gambar pengujian pertama yaitu indikator Stress Kerja, SK1, SK4, indikator Kepuasan Kerja, KK1. Tidak adanya pernyataan tersebut pada gambar di karenakan tidak valid dan setelah melakukan pengujian instrument kembali hasilnya terdapat pada gambar 4.1.

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)
Stress Kerja	0,538
Kompensasi	0,630
OCBIP	0,506
Kepuasan Kerja	0,598

Sumber: Data primer yang di olah (2018)

- 1) Konstruk atau variabel stres kerja diukur dengan indikator SK1, SK2, SK3, SK5, SK6, SK7, SK8, SK9 dan seluruh indikator memiliki *loading factor* diatas 0,5.
- 2) Konstruk atau variabel kompensasi diukur dengan indikator KO1, KO2, KO3, KO4, KO5, KO6, KO7, KO8 dan seluruh indikator memiliki *loading factor* diatas 0,5.

- 3) Konstruk atau variabel OCBIP diukur dengan indikator OCBIP1, OCBIP2, OCBIP3, OCBIP4, OCBIP5, OCBIP6, OCBIP7, OCBIP8, OCBIP9, OCBIP10, OCBIP11, OCBIP13 dan seluruh indikator memiliki *loading factor* diatas 0,5.
- 4) Konstruk atau variabel kepuasan kerja diukur dengan indicator KK2, KK3, KK4, KK5, KK6, KK7, KK8 dan seluruh indikator memiliki *loading factor* diatas 0,5.

Selain itu, yang bisa digunakan untuk menilai *convergent validity* yakni dengan melihat nilai *Average Variance Extracted* (AVE) yang disyaratkan bahwa model yang baik yaitu apabila nilai AVE masing-masing konstruk nilainya >0,5. Pada tabel 4.8 dapat dilihat bahwa nilai AVE untuk variabel stress kerja 0,538 atau >0,5, variabel kompensasi 0,630, atau >0,5, variabel OCBIP 0,506 atau <0,5, dan variabel kepuasan kerja 0,598 atau >0,5.

b. *Discriminant validity*

Discriminant validity dinilai dengan berdasarkan *cross loading* pengukuran dengan konstruknya atau dengan membandingkan akar AVE untuk setiap konstruk.

Tabel 4.9 Discriminant Validity

	Kepuasan Kerja	Kompensasi	OCBIP	Stress Kerja
Kepuasan Kerja	0,773			
Kompensasi	0,303	0,794		
OCBIP	0,701	0,130	0,711	
Stress Kerja	-0,405	0,022	-0,257	0,733

Sumber: Data primer yang diolah (2018)

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai akar kuadrat AVE yaitu 0,773, 0,794, 0,711, dan 0,733 yang berarti lebih besar dari masing-masing konstruk atau nilai akar AVE >0,5. Sehingga dapat disimpulkan bahwa masing-masing konstruk memenuhi *discriminant validity*.

E. Uji Reliabilitas

Setelah melakukan uji validitas, kemudian selanjutnya peneliti melakukan uji reliabilitas. Suatu konstruk dinyatakan reliabel apabila nilai *Cronbach's alpha* dan *composite reliability* >0,7 (Ghozali, 2015). Koefisien *Cronbach's alpha* dan *composite reliability* menunjukkan nilai <0,6 dianggap reliabilitas buruk, akan tetapi apabila koefisien *Cronbach's alpha* dan *composite reliability* >0,7, maka reliabilitas dapat dikatakan sangat baik atau reliabel.

Tabel 4.10 Nilai Cronbach's alpha dan Composite Reliability

	<i>Cronbach's alpha</i>	<i>Composite Reliability</i>	Keterangan
Kepuasan Kerja	0,886	0,912	Reliabel
Kompensasi	0,913	0,930	Reliabel
OCBIP	0,916	0,929	Reliabel
Stress Kerja	0,856	0,890	Reliabel

Sumber: Data primer yang diolah (2018)

Tabel 4.10 diatas menunjukkan bahwa hasil uji reliabilitas pada penelitian ini menunjukkan bahwa secara umum variabel pengukuran yang digunakan dalam

penelitian ini dapat dikatakan reliabel, yaitu menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's alpha dan Composite reliability* >0,7. Maka dapat dikatakan semua konstruk pada penelitian ini sudah memiliki reliabilitas yang sangat baik.

F. Pengujian Hipotesis

1. Pengujian Model Struktural (*Inner Model*)

Pengujian model struktural (*inner model*) dilakukan untuk mengetahui hubungan antar konstruk. Uji model pada PLS dievaluasi dengan menggunakan nilai *R-Square* (R^2). Nilai R^2 digunakan untuk mengukur tingkat *variance* perubahan variabel independen terhadap variabel dependen.

Tabel 4.11 Nilai R-Square (R^2)

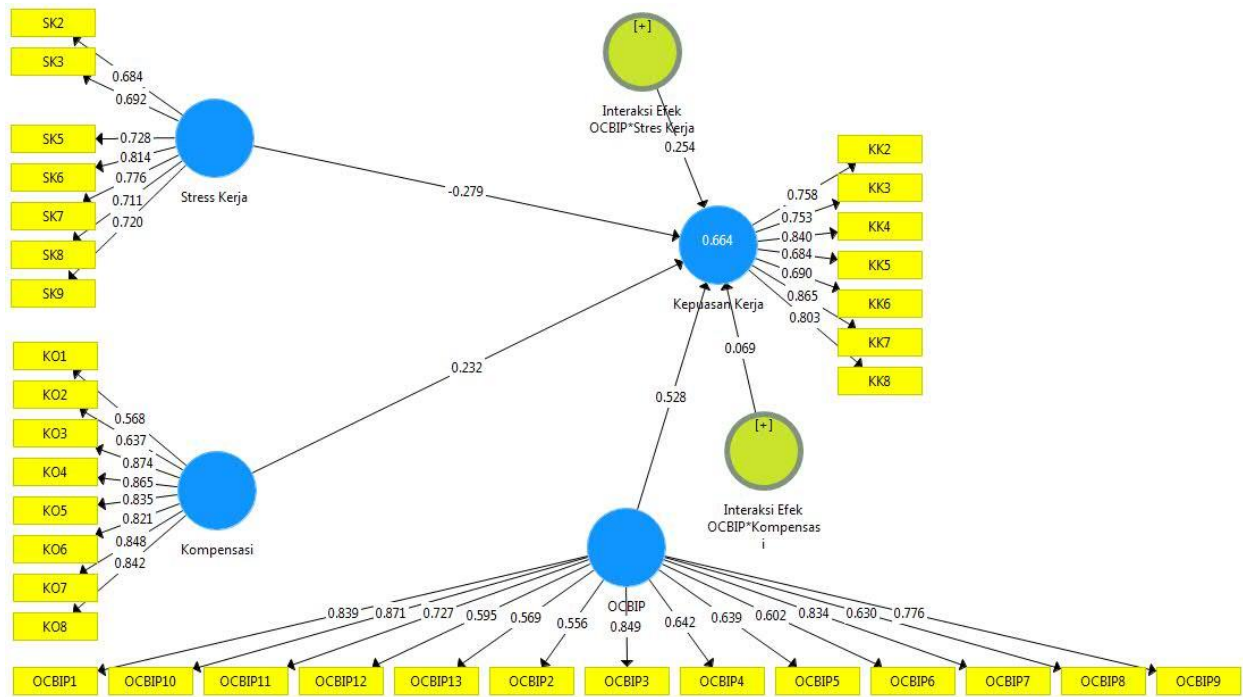
	R^2	Pengaruh dari Luar
Kepuasan Kerja	0,664 atau 66,4%	0,336 atau 33,6%

Sumber: Data primer yang diolah (2018)

Tabel diatas menunjukkan bahwa nilai R^2 untuk variabel kepuasan kerja adalah sebesar 0,664 yang artinya *variance* dari kepuasan kerja dijelaskan oleh variabel independen, yakni stress kerja dan kompensasi sebesar 66,4%. Sedangkan sisanya dijelaskan oleh variabel lain diluar penelitian ini yaitu sebesar 33,6%.

Adapun model struktural dan nilai koefisien jalur dapat dilihat pada tabel 4.12 dibawah ini:

Gambar 4.2 Tampilan Output Inner Model



Sumber: Data primer yang diolah (2018)

Tabel 4.12 Hasil Pengujian Hipotesis

	B	T	P
Interaksi efek OCBIP*Kompensasi - > Kepuasan Kerja	0,069	0,632	0,502
Inetraksi efek OCBIP*Stres Kerja - > Kepuasan Kerja	0,254	2,889	0,004
Kompensasi -> Kepuasan Kerja	0,232	2,729	0,007
OCBIP -> Kepuasan Kerja	0,528	5,323	0,000
Stres Kerja -> Kepuasan Kerja	-0,279	2,860	0,004

Sumber: Data primer yang diolah (2018)

Standar didukungnya suatu hipotesis penelitian yakni apabila koefisien atau arah hubungan variabel (dilihat melalui nilai original sample) sejalan dengan hipotesisnya, dan apabila nilai *t-statistic* >1,96 dan *p-value* <0,05. Berdasarkan

Standar dari didukungnya hipotesis penelitian ini yaitu jika koefisien atau arah hubungan variabel (dilihat dari nilai original sample) sejalan dengan hipotesisnya, dan jika nilai *t-statistic* > 1,96 dan *p-value* < 0,05. Berdasarkan dengan nilai Beta Koefisien dan *t-statistic* yang disajikan diatas maka hasil uji untuk masing-masing hipotesis yaitu sebagai berikut:

1. Hipotesis 1 menyatakan stress kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja. Nilai *t-statistik* pada variabel stress kerja (X) adalah 2,860. Hal ini menunjukkan bahwa nilai tersebut berpengaruh signifikan, karena nilai *t-statistik* > nilai *t-tabel* sebesar 1,96. Pada nilai koefisien beta variabel stress kerja (X) terhadap kepuasan kerja (Y) sebesar -0,279 yang menunjukkan pengaruh negatif (-), artinya stress kerja (X) adalah 0,004 maka nilai tersebut berpengaruh signifikan karena *p-value* < 0,05. Stress kerja (X) berpengaruh negatif (-) terhadap kepuasan kerja (Y), dan nilai *p-value* pada variable stress kerja (X) terhadap kepuasan kerja.
2. Hipotesis ke 2 menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Nilai *t-statistic* pada variabel kompensasi (X) terhadap kepuasan kerja (Y) adalah 2,729. Hal ini menunjukkan bahwa nilai tersebut berpengaruh signifikan, karena nilai *t-statistic* > *t-tabel* sebesar 1,96. Pada nilai koefisien beta variabel kompensasi (X) terhadap variabel kepuasan kerja (Y) sebesar 0,232 yang menunjukkan pengaruh positif (+) artinya, kompensasi (X) berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja (Y) , dan nilai *p-value* pada variabel

kompensasi (X) terhadap kepuasan kerja (Y) adalah 0,007. Maka nilai tersebut berpengaruh signifikan karena nilai *p-value* < 0,05.

3. Hipotesis 3 menyatakan bahwa OCBIP berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Nilai t-statistic pada variabel OCBIP (Z) terhadap kepuasan kerja (Y) adalah 5,323. Hal ini menunjukkan bahwa nilai tersebut berpengaruh signifikan, karena nilai t-statistic > t-tabel sebesar 1,96. Pada nilai koefisien beta variabel OCBIP (Z) terhadap variabel kepuasan kerja (Y) sebesar 0,528 yang menunjukkan pengaruh positif (+) artinya, OCBIP (Z) berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja (Y) , dan nilai *p-value* pada variabel OCBIP (Z) terhadap kepuasan kerja (Y) adalah 0,000. Maka nilai tersebut berpengaruh signifikan karena nilai *p-value* < 0,05.
4. Hipotesis 4 menyatakan pengaruh stress kerja terhadap kepuasan kerja karyawan dengan OCBIP sebagai variabel pemoderasi. Nilai t-statistic pada interaksi variabel stress kerja(X)*OCBIP(Z) terhadap kepuasan kerja (Y) adalah 2,889. Hal ini menunjukkan bahwa nilai tersebut berpengaruh signifikan, karena nilai t-statistic > t-tabel sebesar 1,96. Pada nilai koefisien beta variabel stress kerja(X)*OCBIP(Z) terhadap kepuasan kerja (Y) sebesar 0,254 yang menunjukkan pengaruh (+) artinya, konflik stress kerja(X)*OCBIP(Z) berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja (Y), dan nilai *p-value* pada interaksi variabel stress kerja(X)*OCBIP(Z) terhadap kepuasan kerja (Y) adalah 0,004.

Maka nilai tersebut berpengaruh signifikan, karena nilai *p-value* < 0,05.

5. Hipotesis 5 menyatakan pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan dengan OCBIP sebagai variabel pemoderasi. Nilai t-statistic pada interaksi variabel kompensasi(X)*OCBIP (Z) terhadap kepuasan kerja (Y) adalah 0,672. Hal ini menunjukkan bahwa nilai tersebut tidak berpengaruh signifikan, karena nilai t-statistic < t-tabel sebesar 1,96. Pada nilai koefisien beta variabel kompensasi(X)*OCBIP (Z) terhadap kepuasan kerja (Y) sebesar 0,069 yang menunjukkan pengaruh positif (+) artinya OCBIP (Z) berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja (Y), dan nilai *p-value* pada variabel kompensasi(X)*OCBIP (Z) terhadap kepuasan kerja (Y) adalah 0,502 maka nilai tersebut tidak berpengaruh signifikan karena nilai *p-value* > 0,05. Sehingga variabel OCBIP (Z) tidak memoderasi penuh variabel kompensasi (X) terhadap variabel kepuasan kerja (Y).

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

1. Pengujian Hipotesis 1 (H_1)

Hipotesis 1 menyatakan bahwa stress kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja. Hasil dari penghitungan menggunakan aplikasi SmartPLS 3.0 menunjukkan bahwa antara stress kerja terhadap kepuasan kerja memiliki nilai koefisien beta sebesar -0,279 dan t-statistic sebesar 2,860.

Hal ini menunjukkan signifikansi antara stress kerja dengan kepuasan kerja, sehingga hipotesis 1 diterima.

2. Pengujian Hipotesis 2 (H_2)

Hipotesis 2 menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Hasil penghitungan menggunakan aplikasi SmartPLS 3.0 menunjukkan bahwa antara kompensasi dengan kepuasan kerja memiliki koefisien beta sebesar 0,232 dan *t-statistic* sebesar 2,729. Hal tersebut menunjukkan signifikansi antara kompensasi terhadap kepuasan kerja, sehingga hipotesis 2 diterima.

3. Pengujian Hipotesis 3 (H_3)

Hipotesis 3 menyatakan bahwa OCBIP berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Hasil penghitungan menggunakan aplikasi SmartPLS 3.0 menunjukkan bahwa antar OCBIP dengan kepuasan kerja memiliki nilai koefisien beta sebesar 0,528 dan nilai *t-statistic* sebesar 5,323. Hal tersebut menunjukkan signifikansi antara OCBIP terhadap kepuasa kerja. Sehingga, hipotesis 3 diterima.

4. Pengujian Hipotesis 4 (H_4)

Hipotesis 4 menyatakan bahwa stress kerja*OCBIP memoderasi pengaruhnya terhadap kepuasan kerja karyawan. Hasil penghitungan menggunakan aplikasi SmartPLS 3.0 menunjukkan bahwa antara stress kerja*OCBIP dengan kepuasan kerja karyawan memiliki nilai koefisien beta sebesar 0,254 dan nilai *t-statistic* sebesar 2,889. Hal tersebut

menunjukkan signifikansi antara stress kerja*OCBIP dengan kepuasan kerja, sehingga hipotesis diterima.

5. Pengujian Hipotesis 5 (H₅)

Hipotesis 5 menunjukkan bahwa kompensasi*OCBIP memoderasi pengaruhnya terhadap kepuasan kerja karyawan. Hasil penghitungan menggunakan aplikasi SmartPLS 3.0 menunjukkan bahwa kompensasi*OCBIP dengan kepuasan kerja karyawan memiliki nilai koefisien beta sebesar 0,069 dan nilai *t-statistic* sebesar 0,672. Hal tersebut menunjukkan bahwa tidak adanya signifikansi antara OCBIP terhadap kepuasan kerja karyawan, sehingga hipotesis tidak diterima.

Dari hasil pengujian lima hipotesis dalam penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang diterima yaitu hipotesis 1,2,3, dan 4. Sedangkan hipotesis 5 tidak diterima.

Tabel 4.13 Rangkuman Hasil Uji Hipotesis

Pengujian Hipotesis		Keterangan
H₁	Stress kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja	Diterima
H₂	Kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja	Diterima
H₃	OCBIP berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja	Diterima
H₄	OCBIP memoderasi pengaruh stress kerja terhadap kepuasan kerja	Diterima
H₅	OCBIP memoderasi pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja	Ditolak

Sumber: Data primer yang diolah (2018)

G. Pembahasan Hasil Penelitian

Tujuan dari adanya penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis hubungan antar variabel serta untuk mengetahui peran variabel moderasi yaitu *Organizational Citizenship Behavior from Islamic Perspective* (OCBIP).

a. Pengaruh stress kerja terhadap kepuasan kerja

Berdasarkan pengujian *inner model* yang sudah dilakukan oleh peneliti dengan menggunakan aplikasi SmartPLS 3.0, maka diperoleh nilai *p-value* sebesar 0,004 yang artinya lebih kecil dari 0,05. Hasil pengujian pada penelitian ini menunjukkan diterimanya hipotesis 1

yang menyatakan bahwa stress kerja yang dirasakan oleh karyawan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Stress kerja dapat diukur dengan menggunakan indikator sebagai berikut: 1) beban kerja yang berat; 2) tekanan atau desakan waktu; 3) frustrasi; 4) adanya dua peran yang saling bersamaan; 5) lingkungan kerja internal dan eksternal; serta 6) konflik antar pribadi dan kelompok. Artinya bahwa apabila seorang karyawan mengalami tingkat stress yang tinggi pada dirinya maka hal tersebut dapat menurunkan tingkat kepuasan kerja karyawan.

Stress kerja secara psikologis dapat mempengaruhi kepuasan kerja pegawai (Robbins, 2007). Stress dapat berdampak negatif dan positif terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Saat tingkat stress yang dirasakan oleh karyawan rendah maka karyawan akan cenderung bekerja dengan baik dan dapat mencapai prestasi yang ingin dicapai. Stress juga dibutuhkan untuk meningkatkan motivasi atau dorongan seseorang agar karyawan dapat meningkatkan kinerja sehingga karyawan juga akan merasa puas ketika bekerja. Ketika seorang karyawan mengalami stress yang tinggi, maka karyawan juga tidak akan merasa puas dengan apa yang ia kerjakan dan tidak bisa bekerja dengan maksimal.

Berdasarkan jawaban responden pada penelitian yang dilakukan di BMT Bina Iksanul Fikri Yogyakarta pusat beserta 6 kantor cabangnya menunjukkan adanya pengaruh negatif stress kerja

terhadap kepuasan kerja karyawan. Stress yang dirasakan oleh karyawan dapat disebabkan tingginya tingkat stressor yang memicu terjadinya stress. Faktor yang dapat memicu terjadinya stress pada karyawan diantaranya adalah tuntutan tugas, konflik peran, lingkungan kerja yang tidak kondusif, sulitnya dalam pencapaian karir, dan lain sebagainya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Iqbal dan Muhammad (2012) bahwa stress kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

b. Pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja

Berdasarkan pengujian *inner model* yang sudah dilakukan oleh peneliti dengan menggunakan aplikasi SmartPLS 3.0, maka diperoleh nilai *p-value* sebesar 0,007 yang artinya lebih kecil dari 0,05. Hasil pengujian pada penelitian ini menunjukkan diterimanya hipotesis 2 yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Adanya pengaruh positif antara kompensasi dengan kepuasan kerja menunjukkan bahwa semakin baik kompensasi yang didapat oleh karyawan maka akan kepuasan kerja yang dirasakan juga akan semakin meningkat. Kompensasi yang didapatkan oleh karyawan dapat berupa gaji, tunjangan, jaminan kesehatan, dan juga fasilitas yang memadai. Hal tersebut sejalan dengan jawaban responden pada penelitian yang dilakukan di BMT Bina Iksanul Fikri Yogyakarta

pusat beserta 6 kantor cabangnya menunjukkan bahwa kompensasi yang diterima terutama gaji maupun bonus mendukung timbulnya rasa kepuasan kerja pada karyawan.

Karyawan merupakan modal terpenting bagi sebuah perusahaan, maka perusahaan harus mengelolanya dengan baik agar tetap produktif. Oleh sebab itu penting bagi suatu perusahaan untuk memperhatikan keseimbangan antara kompensasi yang diberikan kepada karyawan dengan tingkat kontribusi yang sudah diberikan oleh karyawan kepada perusahaan. Dengan demikian kepuasan kerja para karyawan dapat sejalan dengan apa yang sudah karyawan lakukan untuk perusahaan (Lukiyanto, 2014).

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Mahendrawan & Indrawati, 2015) yang menyatakan bahwa kompensasi memiliki pengaruh berbanding lurus dengan kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan.

c. Pengaruh OCBIP terhadap kepuasan kerja karyawan

Berdasarkan pengujian *inner model* yang sudah dilakukan oleh peneliti dengan menggunakan aplikasi SmartPLS 3.0, maka diperoleh nilai *p-value* sebesar 0,000 yang artinya lebih kecil dari 0,05. Hasil pengujian pada penelitian ini menunjukkan diterimanya hipotesis 3 yang menyatakan bahwa OCBIP berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan jawaban responden pada penelitian yang dilakukan di BMT Bina Iksanul Fikri Yogyakarta pusat beserta 6 kantor cabangnya menunjukkan bahwa OCBIP memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Artinya, para karyawan di BMT Bina Iksanul Fikri Yogyakarta ini tidak hanya mementingkan dirinya sendiri akan tetapi juga mementingkan orang lain (*altruism*), bersikap sportif dan mau bertoleransi (*sportmanship*), mencegah adanya permasalahan dengan sesama rekan kerja (*courtesy*), peduli dengan perkembangan organisasi maupun perusahaannya (*civic virtue*), serta berperilaku tanpa pamrih (*conscientousness*), hal-hal tersebut tentu dapat meningkatkan rasa kepuasan kerja pada karyawan. Karyawan di BMT Bina Iksanul Fikri melakukan pekerjaan diluar deskripsi pekerjaannya dan membantu sesama rekan kerja dengan tulus ikhlas demi kemajuan karyawan dan perusahaan itu sendiri. Pendapat Price & Mueller (1981) menyatakan bahwa kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan memiliki pengaruh tidak langsung pada *turnover* karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Itiola, Odebiyi, & Alabi, 2014) pada staff akademik Osun State di Nigeria yang menunjukkan bahwa 86,9% kepuasan kerja dipengaruhi variabel OCB.

- d. Pengaruh OCBIP dalam memoderasi stress kerja terhadap kepuasan kerja

Berdasarkan pengujian *inner model* yang sudah dilakukan oleh peneliti dengan menggunakan aplikasi SmartPLS 3.0, maka diperoleh nilai *p-value* sebesar 0,004 yang artinya lebih kecil dari 0,05. Hasil pengujian pada penelitian ini menunjukkan diterimanya hipotesis 4 yang menyatakan bahwa OCBIP berpengaruh positif dan signifikan dalam memoderasi stress kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan jawaban responden pada penelitian yang dilakukan di BMT Bina Iksanul Fikri Yogyakarta pusat beserta 6 kantor cabangnya menunjukkan bahwa OCBIP dapat memoderasi stress kerja terhadap kepuasan kerja. Hal tersebut dapat dilihat melalui jawaban responden dari pernyataan-pernyataan di setiap indikator yang menunjukkan banyak karyawan yang menerapkan perilaku OCBIP seperti pada pernyataan “saya tulus membantu rekan kerja saya”, “saya membantu rekan kerja lain yang memiliki beban kerja berat”, “apabila ada rekan kerja yang sakit saya akan datang menjenguk” dan jawaban responden untuk pernyataan tersebut adalah setuju. Dengan begitu maka dapat mengurangi tingkat stress yang dialami oleh karyawan dan karyawan akan merasa puas karena ketika ia merasa beban kerjanya berat atau stress ada rekan kerja yang dengan tulus ikhlas mau membantu pekerjaannya.

Dalam teori yang di sampaikan oleh (Robbins, 2001) yang menyatakan bahwa organisasi menginginkan karyawan yang bersedia melakukan tugas yang tidak tercantum dalam deskripsi pekerjaan

mereka. Perilaku OCBIP tidak ada dalam *job description* karyawan namun hal tersebut sangat diharapkan oleh perusahaan karena dapat mendukung kelangsungan keberhasilan suatu perusahaan khususnya dalam perusahaan perbankan yang persaingannya semakin tajam.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Stefhani & Irvianti, 2014) yang menyatakan bahwa secara simultan kepuasan kerja karyawan dipengaruhi stress dan *Organizational Citizenship Behavior* secara simultan dan signifikan.

- e. Pengaruh OCBIP dalam memoderasi kompensasi terhadap kepuasan kerja

Berdasarkan pengujian *inner model* yang sudah dilakukan oleh peneliti dengan menggunakan aplikasi SmartPLS 3.0, maka diperoleh nilai *p-value* sebesar 0,502 yang artinya lebih besar dari 0,05. Hasil pengujian pada penelitian ini menunjukkan bahwa ditolaknya hipotesis 5 yang menyatakan bahwa OCBIP tidak berpengaruh dalam memoderasi kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan jawaban responden pada penelitian yang dilakukan di BMT Bina Iksanul Fikri Yogyakarta pusat beserta 6 kantor cabangnya yang menunjukkan bahwa OCBIP tidak memoderasi secara penuh antara kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan. Moderasi ini termasuk dalam moderasi prediktor dimana OCBIP mempengaruhi kepuasan kerja akan tetapi OCBIP tidak dapat memoderasi kompensasi terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian ini

tidak sama dengan hipotesis yang diajukan dan hal ini terjadi disebabkan karena ketika karyawan melakukan atau memiliki sikap OCBIP yang baik itu tidak serta merta mempengaruhi besarnya kompensasi yang didapatkan oleh karyawan, namun hanya menimbulkan rasa kepuasan pada karyawan karena bisa saling membantu dengan tulus ikhlas sesama rekan kerja demi keberhasilan perusahaan.

Sehingga penelitian ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh (Robbins, 2001) bahwa seseorang yang memiliki sikap OCB yang baik tidak akan dibayar dalam bentuk uang atau bonus tertentu, akan tetapi OCB lebih kepada perilaku sosial dari setiap individu untuk bekerja lebih dari apa yang diharapkan, seperti memberi saran-saran yang membangun di tempat kerja serta tidak membuang-buang waktu di tempat kerja.