

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Objek Penelitian

1. Profil BMT Makmur Mandiri

BMT Makmur Mandiri awal mulanya didirikan oleh 21 orang terdiri dari petani, buruh, karyawan dan pengusaha di Kudus, yang mempunyai pemikiran sepeham dan kepedulian untuk ikut serta membangun kesejahteraan anggota dan masyarakat dilingkungan sekitarnya. BMT Makmur Mandiri sudah beroperasi sejak tahun 2008 dengan nama terdahulu Lembaga Keuangan Syari'ah Al MAKMUR yang mempunyai kantor di Perum Puri Asri Gondang Manis Bae Kudus, dan sampai saat ini ditahun 2015 BMT Makmur Mandiri mempunyai anggota dan calon anggota sebanyak 1.557 yang tersebar di beberapa kabupaten diantaranya kabupaten Kudus, kabupaten Demak, kabupaten Jepara dan kabupaten Pati. Kini BMT Makmur Mandiri hadir lebih professional untuk mengembangkan usaha dan siap untuk menjalin kerjasama dengan anggota, masyarakat atau lembaga, selalu berusaha dan mengedepankan prinsip-prinsip sesuai syari'at Islam menuju kemakmuran dan kesejahteraan anggota.¹

Legalitas BMT Makmur Mandiri berupa:

- a. Akta Pendirian / Badan Hukum BMT Makmur MAndiri No : 503/267/BH/10/2011
- b. Tanda Daftar Perumahan (TDP) No : 11.25.2.65.00206
- c. Surat Izin Usaha Perdagangan (SIUP) No : 510/005/11.25/PK/25.03/2012
- d. NPWP BMT MAKMUR MANDIRI No : 31.435.684.1-506.000²

¹ <http://bmt-mm.blogspot.co.id/>

² *Ibid.*

2. Alamat Kantor BMT Makmur Mandiri

- a. Alamat Kantor Pusat BMT Makmur Mandiri : Jl. Kudus-Purwodadi Km. 06, Rt 04 Rw 03 Desa Ngemplak Kecamatan Undaan Kabupaten Kudus (Timur pasar Ngemplak / Ma Asalam ke timur 100 m) Telp. 0811 274 9759
- b. Alamat Kantor Cabang Pembantu Kas (KCPK) Mejobo : Jl. Budi Utomo, Depan Pasar Jepang Mejobo Kudus / utara SMPN 1 Mejobo Kudus, Telp. 0811 275 0333³

3. Produk-Produk BMT Makmur Mandiri

- a. Simpanan Berjangka Mandiri (Deposito)
- b. Simpanan Makmur (Harian)
- c. Simpanan Masa Depan (SIMAPAN) & SIMAPAN PLUS
- d. Simpanan Berhadiah siBerkah
- e. Simpanan Qurban
- f. Simpanan Mabror (Haji & Umroh)
- g. Titipan ZIS (Zakat, Infaq, Sodaqoh)
- h. Gadai Amanah⁴

4. Keanggotaan BMT Makmur Mandiri

Syarat Menjadi Anggota (Reguler) BMT Makmur Mandiri antara lain sebagai berikut:

- a. Mempunyai KTP/SIM/Pasport
- b. WNI Pria atau Wanita
- c. Sehat jasmani dan rohani
- d. Membayar Simpanan Pokok Rp. 50.000 (sekali seumur hidup & garansi 100% kembali)
- e. Membayar iuran Simpanan Wajib atau menabung Rp 10.000,- setiap bulan. (garansi 100% kembali)⁵

³ *Ibid.*

⁴ *Ibid.*

⁵ *Ibid.*

Fasilitas & Keuntungan Menjadi Anggota BMT Makmur Mandiri antara lain sebagai berikut:

- a. Mendapat hasil/ untung dari simpanan-simpanan.
- b. Mendapat kalender tahunan secara gratis.
- c. Mengikuti RAT tahunan.
- d. Mendapat prioritas Pembiayaan.
- e. Mendapat info tentang produk dan program kegiatan Koperasi.
- f. Adanya Fasilitas Antar Jemput Simpanan.
- g. Adanya fasilitas pembayaran PLN, PDAM, Pembelian Voucher Listrik, Telepon dan Transfer Uang.⁶

5. Filosofi BMT Makmur Mandiri

- a. Visi :
Bertekad untuk mengembangkan diri agar menjadi BMT berbasis syari'ah yang unggul di Indonesia dan menjadi uswah (teladan) bagi microfinance lainnya
- b. Misi :
 - 1) Mensosialisasikan sistem Lembaga Keuangan Syari'ah secara komprehensif dengan menawarkan produk-produk yang disesuaikan dengan kebutuhan masyarakat.
 - 2) Secara sistematis dan berkesinambungan melakukan penyempurnaan dalam pengelolaan produk untuk pencapaian pelayanan yang berkualitas dan bernilai syari'ah.
 - 3) Meningkatkan kesejahteraan dan taraf hidup anggota pada khususnya dan masyarakat pada umumnya;
 - 4) Mengembangkan Sumber Daya Insani yang berkualitas dengan etos kerja dan integritas tinggi, disiplin dan dinamis didukung penguasaan teknologi informasi, untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

⁶ *Ibid.*

- 5) Melaksanakan bisnis dengan pendampingan dan pemberdayaan usaha kecil dan menengah yang berbasis komunitas untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas usaha.
- 6) Melaksanakan sosialisasi akan pentingnya Zakat, Infaq, Shodaqoh dan Wakaf sekaligus menjadi pengelolanya.
- 7) Menjadi gerakan ekonomi rakyat serta ikut membangun tatanan perekonomian nasional.

c. Tujuan

- 1) Untuk melatih warga mempunyai simpanan untuk masa depan
- 2) Untuk melatih warga agar hidup berhemat
- 3) Untuk melatih warga mengelola keuangan dengan benar
- 4) Agar warga menjadi produktif
- 5) Agar warga bisa meningkatkan kesejahteraannya dan mandiri.

d. Sasaran

Wanita, dan ibu – ibu dipedesaan atau yang akses perbankan cukup jauh / kurang mengenal.⁷

6. Struktur organisasi BMT Makmur Mandiri

a. Pengawas :

- Haryono Sigit
- Aris Andriyanto
- Anwar Soleha

b. Pengurus :

- Ketua : Jarwanto
- Sekretaris : Sugiarto
- Bendahara : Istiqomah

c. Pengelola :

- Manager : Nur Sholichin S.E. Sy.
- Pembukuan : Sulistyowati SE.
- Teller : Anik Kurniawati

⁷ Hasil Dokumentasi tentang Filosofi BMT Makmur Mandiri, pada tanggal 01 Agustus 2016 Pukul 15.30-16.30

Bag. Pemasaran : Arif Dermawan S.E. Sy.

Ika Yuliasuti S.E. Sy.

Asmi Widiastuty S.E.Sy.

Ansori

Tugas pokok pengawas:

- a. Melakukan pengawasan terhadap pelaksanaan kebijaksanaan dan pengelola koperasi
- b. Meneliti catatan dan dan pembukuan yang ad pada koperasi
- c. Mendapatkan segala keterangan yang diperlukan
- d. Memberikan koreksi, saran teguran dan peringatan kepada pengurus
- e. Merahasiakan hasil pengawasannya terhadap pihak ketiga
- f. Membuat laporan tertulis tentang hasil pelaksanaan tugas pengawasan kepada rapat anggota

Tugas pokok pengurus:

- a. Menjabarkan kebijakan umum KSU
- b. Menyetujui pembiayaan yang jumlahnya tidak melampaui batas wewenang lembaga
- c. Mengelola dan mengawasi pengeluaran dan pemasukan biaya-biaya harian dan tercapainya target yang telah ditetapkan secara keseluruhan
- d. Meningkatkan pendapatan
- e. Menyelenggarakan Rapat Anggota Tahunan (RAT)
- f. Menyusun dan menghasilkan rancangan anggaran KSU dan rancangan jangka pendek, rancangan jangka panjang serta proyeksi (financial dan non financial) yang selanjutnya akan dibawah ke rapat anggota
- g. Mengusulkan penambahan, pengangkatan serta promosikan kepada karyawan
- h. Mendatangi dan menyetujui permodalan dengan batas wewenang yang ada pada lembaga
- i. Mempersiapkan laporan kepada dinas koperasi dan UMKM

Tugas pokok Manajer :

- a. Mengembangkan usaha dan kemampuan diri untuk melaksanakan tugas yang dibebankan
- b. Bertindak untuk dan atas nama pengurus dalam rangka menjalankan usaha

Tugas pokok pembukuan:

- a. Pengarsipan seluruh berkas pembiayaan
- b. Pengarsipan jaminan pembiayaan
- c. Menyiapkan administrasi realisasi pembiayaan
- d. Penerimaan angsuran dan pelunasan pembiayaan
- e. Membuat surat teguran dan peringatan kepada mitra yang akan telah jatuh tempo
- f. Membuat laporan sesuai dengan periode laporan

Tugas pokok teller:

- a. Melakukan tambahan kas agar kelancaran kepada nasabah dapat berjalan dengan baik dan memuaskan
- b. Menerima uang setoran dari nasabah dan mencocokkan dengan tanda kesetorannya guna untuk memastikan kebenaran transaksi dan keaslian uang yang diterima
- c. Meneliti keabsahan bukti kas yang diterima guna memastikan kebenaran dan keamanan transaksi
- d. Tersedianya laporan kas pada akhir bulan untuk keperluan evaluasi
- e. Terselasaikannya laporan kas harian

Tugas pokok marketing:

- a. Melaksanakan monitoring atas ketetapan alokasi dana serta ketepatan angsuran pembiayaan
- b. Memelihara dana profit nasabah pembiayaan
- c. Melihat peluang yang ada dalam upaya pengembangan pasar
- d. Tercapainya target pemasaran baik funding maupun financing.⁸

⁸ Hasil Dokumentasi tentang Struktur Organisasi BMT Makmur Mandiri, pada tanggal 01 Agustus 2016 Pukul 15.30-16.30

B. Deskripsi Responden

1. Jenis Kelamin Responden

Adapun jenis kelamin responden karyawan BMT Makmur Mandiri dilihat dari dalam table berikut:

Tabel 4.1

Jenis Kelamin Responden

Keterangan	Jumlah	Persentase (%)
Pria	3	42,9%
Wanita	4	57,1%
Jumlah	7	100%

Sumber: Data primer yang diolah, 2016

Berdasarkan keterangan pada tabel 4.1 di atas dapat diketahui bahwa jenis kelamin karyawan BMT Makmur Mandiri yang diambil sebagai responden yang berjenis kelamin pria sebanyak 3 karyawan atau dengan presentase 42,9%, yang berjenis kelamin wanita sebanyak 4 karyawan atau presentase 57,1%. Sehingga jumlah seluruh karyawan BMT Makmur Mandiri yang dijadikan responden berjumlah 7 karyawan.

2. Usia Responden

Adapun data mengenai usia responden karyawan BMT Makmur Mandiri dilihat dalam tabel berikut ini:

Tabel 4.2

Usia Responden

Keterangan	Jumlah	Persentase (%)
18-20	0	0%
21-23	0	0%
24-25	2	28,6%
26	5	71,4%
Jumlah	7	100%

Sumber: Data primer yang diolah, 2016

Berdasarkan keterangan pada tabel 4.2 di atas dapat diketahui bahwa usia karyawan BMT Makmur Mandiri yang diambil sebagai responden yang berusia 18-20 tahun sebanyak 0 karyawan atau dengan presentase 0%, yang berusia 21-23 tahun sebanyak 0 karyawan atau presentase 0%, yang berusia 24-25 tahun sebanyak 2 karyawan atau presentase 28,6%, yang berusia 26 tahun sebanyak 5 karyawan atau presentase 71,4%. Sehingga jumlah seluruh karyawan BMT Makmur Mandiri yang dijadikan responden berjumlah 7 karyawan.

3. Pendidikan Terakhir Responden

Adapun data mengenai pendidikan terakhir responden karyawan BMT Makmur Mandiri dilihat dalam tabel berikut ini:

Tabel 4.3
Pendidikan Terakhir Responden

Keterangan	Jumlah	Persentase (%)
SMA	2	28,6%
D3	0	0%
S1	5	71,4%
Lain-lain	0	0%
Jumlah	7	100%

Sumber: Data primer yang diolah, 2016

Berdasarkan keterangan pada tabel 4.3 di atas dapat diketahui bahwa pendidikan karyawan BMT Makmur Mandiri yang diambil sebagai responden yang berpendidikan SMA sebanyak 2 karyawan atau dengan presentase 28,6%, yang berpendidikan D3 sebanyak 0 karyawan atau presentase 0%, yang berpendidikan S1 sebanyak 5 karyawan atau presentase 71,4%, yang berpendidikan selain kriteria yang tersedia sebanyak 0 karyawan atau presentase 0%. Sehingga jumlah seluruh karyawan BMT Makmur Mandiri yang dijadikan responden berjumlah 7 karyawan.

4. Lama Bekerja Responden

Adapun data mengenai lama bekerja responden karyawan BMT Makmur Mandiri dilihat dalam tabel berikut ini:

Tabel 4.4

Lama Bekerja Responden

Keterangan	Jumlah	Persentase (%)
<1 Tahun	1	14,3%
1-3 Tahun	1	14,3%
>3 Tahun	5	71,4%
Jumlah	7	100%

Sumber: Data primer yang diolah, 2016

Berdasarkan keterangan pada tabel 4.4 di atas dapat diketahui bahwa lama bekerja karyawan BMT Makmur Mandiri yang diambil sebagai responden yang bekerja selama <1 tahun sebanyak 1 karyawan atau dengan presentase 14,3%, yang bekerja selama 1-3 tahun sebanyak 1 karyawan atau presentase 14,3%, yang bekerja selama >3 tahun sebanyak 5 karyawan atau presentase 71,4%. Sehingga jumlah seluruh karyawan BMT Makmur Mandiri yang dijadikan responden berjumlah 7 karyawan.

5. Jabatan Responden

Adapun data mengenai jabatan responden karyawan BMT Makmur Mandiri dilihat dalam tabel berikut ini:

Tabel 4.5

Jabatan Responden

Keterangan	Jumlah	Persentase (%)
Manajer	1	14,%
Accounting	1	14,%
Teller	1	14,%
Marketing	4	57,1%
Jumlah	7	100%

Sumber: Data primer yang diolah, 2016

Berdasarkan keterangan pada tabel 4.5 di atas dapat diketahui bahwa jabatan karyawan BMT Makmur Mandiri yang diambil sebagai responden yang menjabat sebagai manajer sebanyak 1 karyawan atau dengan presentase 14,3%, yang menjabat sebagai accounting sebanyak 1 karyawan atau presentase 14,3%, yang menjabat sebagai teller sebanyak 1 karyawan atau presentase 14,3%, yang menjabat sebagai marketing sebanyak 4 karyawan atau presentase 57,1%. Sehingga jumlah seluruh karyawan BMT Makmur Mandiri yang dijadikan responden berjumlah 7 karyawan.

C. Deskripsi Data Penelitian

Dari hasil masing-masing jawaban responden tentang stres kerja dan kompensasi terhadap *turnover intention* karyawan pada BMT Makmur Mandiri sebagai berikut:

1. Variabel Stres Kerja (X1)

Hasil dari jawaban kuesioner responden variabel stres kerja adalah sebagai berikut:

Tabel 4.6

Hasil dari Jawaban Kuesioner Responden

Variabel	Item	Total SS	(%)	Total S	(%)	Total N	(%)	Total TS	(%)	Total STS	(%)
Stres kerja	SK1	0	0	2	28,6	4	57,1	1	14,3	0	0
	SK2	0	0	1	14,3	5	71,4	1	14,3	0	0
	SK3	0	0	1	14,3	1	14,3	4	57,1	1	14,3
	SK4	0	0	0	0	4	57,1	2	28,6	1	14,3
	SK5	0	0	1	14,3	4	57,1	2	28,6	0	0
	SK6	0	0	0	0	4	57,1	2	28,6	1	14,3
	SK7	0	0	1	14,3	3	42,9	3	42,9	0	0
	SK8	0	0	1	14,3	1	14,3	4	57,1	1	14,3
	SK9	0	0	1	14,3	2	28,6	3	42,9	1	14,3
	SK10	0	0	0	0	3	42,9	3	42,9	1	14,3
	SK11	0	0	1	14,3	1	14,3	4	57,1	1	14
	SK12	0	0	1	14,3	2	28,6	3	42,9	1	14,3

Sumber: Data primer yang diolah, 2016

Berdasarkan keterangan pada tabel 4.6 di atas dapat diketahui tanggapan responden karyawan BMT Makmur Mandiri terhadap instrumen-instrumen variabel stres kerja. Data-data tersebut dijelaskan pada uraian berikut ini:

- a. Pada item 1, 57,1% responden menjawab ragu-ragu, 28,6% responden setuju, 14,3% responden menjawab tidak setuju dan sisanya 0% responden sangat setuju dan sangat tidak setuju. Maka dapat disimpulkan bahwa pekerjaan dan tugas yang dikerjakan karyawan kadang terasa membosankan.
- b. Pada item 2, 71,4% responden menjawab ragu-ragu, 14,3% responden menjawab setuju dan tidak setuju dan sisanya 0% responden menjawab sangat setuju dan sangat tidak setuju. Maka dapat disimpulkan bahwa pekerjaan yang dikerjakan karyawan terkadang monoton.
- c. Pada item 3, 57,1% responden menjawab tidak setuju, 14,3% responden setuju, ragu-ragu dan sangat tidak setuju dan sisanya 0% responden menjawab sangat setuju. Maka dapat disimpulkan bahwa karyawan tidak merasa malas bekerja.
- d. Pada item 4, 57,1% responden menjawab tidak setuju, 28,6% responden menjawab tidak setuju, 14,3% responden menjawab sangat tidak setuju dan sisanya 0% responden menjawab sangat setuju dan sangat tidak setuju. Maka dapat disimpulkan bahwa karyawan merasa ada cukup waktu untuk menyelesaikan tugas dengan baik.
- e. Pada item 5, 57,1% responden menjawab ragu-ragu, 28,6% responden menjawab tidak setuju, 14,3% menjawab setuju, dan sisanya 0% responden menjawab sangat setuju dan tidak sangat setuju. Maka dapat disimpulkan bahwa karyawan tidak mendapat banyak tugas yang tak mungkin diselesaikan hanya pada jam kerja
- f. Pada item 6, 57,1% responden menjawab ragu-ragu, 28,6%

responden menjawab tidak setuju, 14,3% responden menjawab sangat tidak setuju, dan sisanya 0% responden menjawab setuju dan sangat setuju. Maka dapat disimpulkan bahwa karyawan memiliki waktu untuk istirahat setelah tugas pekerjaan diselesaikan.

- g. Pada item 7, 42,9% responden menjawab ragu-ragu dan tidak setuju, 14,3% responden menjawab setuju dan sangat tidak setuju dan sisanya 0% responden menjawab sangat setuju. Maka dapat disimpulkan bahwa ada kekompakan dalam kelompok kerja.
- h. Pada item 8, 57,1% responden menjawab tidak setuju, 14,3% responden menjawab setuju, ragu-ragu dan sangat tidak setuju, dan sisanya 0% responden menjawab sangat setuju. Maka dapat disimpulkan bahwa karyawan mendapatkan dukungan dari sesama anggota kelompok.
- i. Pada item 9, 42,9% responden menjawab tidak setuju, 28,6% responden menjawab ragu-ragu, 14,3% responden menjawab setuju dan sangat sangat tidak setuju, dan sisanya 0% responden menjawab sangat setuju. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat konflik antar sesama anggota kelompok maupun antar kelompok kerja.
- j. Pada item 10, 42,9% responden menjawab ragu-ragu dan tidak setuju, 14,3% responden menjawab sangat tidak setuju, dan sisanya 0% responden menjawab sangat setuju dan setuju. Maka dapat disimpulkan bahwa karyawan tidak diberikan tugas pada saat yang bersamaan hingga tidak dapat menyelesaikannya.
- k. Pada item 11, 57,1% responden menjawab tidak setuju, 14,3% responden menjawab setuju, ragu-ragu dan sangat tidak setuju, dan sisanya 0% responden menjawab sangat setuju dan setuju. Maka dapat disimpulkan bahwa karyawan tidak perlu mengerjakan pekerjaan kantor pada saat dirumah.
- l. Pada item 12, 42,9% responden menjawab tidak setuju, 28,2%

responden menjawab ragu-ragu, 14,3% responden menjawab setuju dan sangat tidak setuju, dan sisanya 0% responden menjawab sangat setuju. Maka dapat disimpulkan bahwa pekerjaan yang diberikan sesuai dengan bidang pekerjaan karyawan sehingga karyawan tidak kesulitan menyelesaikannya.

2. Variabel Kompensasi (X2)

Hasil dari jawaban kuesioner responden variabel kompensasi adalah sebagai berikut:

Tabel 4.7

Hasil dari Jawaban Kuesioner Responden

Variabel	Item	Total SS	(%)	Total S	(%)	Total N	(%)	Total TS	(%)	Total STS	(%)
Kompensasi	K1	1	14,3	3	42,9	3	42,9	0	0	0	0
	K2	1	14,3	4	57,1	2	28,6	0	0	0	0
	K3	1	14,3	5	71,4	1	14,3	0	0	0	0
	K4	1	14,3	3	42,9	3	42,9	0	0	0	0
	K5	1	14,3	4	57,1	2	28,6	0	0	0	0
	K6	0	0	1	14,3	6	85,7	0	0	0	0
	K7	0	0	2	28,6	5	71,4	0	0	0	0
	K8	1	14,3	3	42,9	3	42,9	0	0	0	0
	K9	1	14,3	2	28,6	4	57,1	0	0	0	0
	K10	1	14,3	2	28,6	4	57,1	0	0	0	0
	K11	1	14,3	2	28,6	4	57,1	0	0	0	0
	K12	1	14,3	2	28,6	4	57,1	0	0	0	0

Sumber: Data primer yang diolah, 2016

Berdasarkan keterangan pada tabel 4.7 di atas dapat diketahui tanggapan responden karyawan BMT Makmur Mandiri terhadap instrumen-instrumen variabel kompensasi. Data-data tersebut dijelaskan pada uraian berikut ini:

- a. Pada item 1, 42,9% responden menjawab ragu-ragu dan setuju, 14,3% responden menjawab sangat setuju, dan sisanya 0% responden menjawab sangat tidak setuju dan tidak setuju. Maka

dapat disimpulkan bahwa gaji pokok yang diterima sudah bisa mencukupi kebutuhan.

- b. Pada item 2, 57,1% responden menjawab setuju, 28,6% responden menjawab ragu-ragu, 14,3% responden menjawab sangat setuju, dan sisanya 0% responden menjawab sangat tidak setuju dan tidak setuju. Maka dapat disimpulkan bahwa gaji yang diterima karyawan sesuai dengan UMK.
- c. Pada item 3, 71,4% responden menjawab setuju, 14,3% responden menjawab ragu-ragu dan sangat setuju, dan sisanya 0% responden menjawab sangat tidak setuju dan tidak setuju. Maka dapat disimpulkan bahwa gaji yang diterima sesuai dengan beban pekerjaan.
- d. Pada item 4, 42,9% responden menjawab ragu-ragu dan setuju, 14,3% responden menjawab sangat setuju dan sisanya 0% sangat tidak setuju dan tidak setuju. Maka dapat disimpulkan bahwa komisi dari perusahaan sesuai dengan harapan.
- e. Pada item 5, 57,1% responden menjawab setuju, 28,6% responden menjawab ragu-ragu, 14,3% responden menjawab sangat setuju, dan sisanya 0% responden menjawab sangat tidak setuju dan tidak setuju. Maka dapat disimpulkan bahwa karyawan mendapatkan bonus dari perusahaan.
- f. Pada item 6, 85,7% responden menjawab ragu-ragu, 14,3% responden menjawab setuju, dan sisanya 0% responden menjawab sangat setuju, tidak setuju dan sangat tidak setuju. Maka dapat disimpulkan bahwa karyawan yang mendapatkan bonus harus mencapai target tertentu.
- g. Pada item 7, 71,4% responden menjawab ragu-ragu, 28,6% responden menjawab setuju, dan sisanya 0% responden menjawab sangat setuju, setuju dan sangat tidak setuju. Maka dapat disimpulkan bahwa tunjangan yang diberikan mencukupi kebutuhan.

- h. Pada item 8, 42,9% responden menjawab ragu-ragu dan setuju, 14,3% responden menjawab sangat setuju, dan sisanya 0% responden menjawab sangat tidak setuju dan tidak setuju. Maka dapat disimpulkan bahwa tersedia asuransi kesehatan bagi karyawan untuk menjamin kesehatan dan biaya pengobatan beserta keluarga.
- i. Pada item 9, 57,1% responden menjawab ragu-ragu, 28,6% responden menjawab setuju, 14,3% responden menjawab sangat setuju, dan sisanya 0% responden menjawab sangat tidak setuju dan tidak setuju. Maka dapat disimpulkan bahwa tersedia jaminan hari tua bagi karyawan untuk menjamin kehidupan saya pada saat pension.
- j. Pada item 10, 57,1% responden menjawab ragu-ragu, 28,6% responden menjawab setuju, 14,3% responden menjawab sangat setuju, dan sisanya 0% responden menjawab sangat tidak setuju dan tidak setuju. Maka dapat disimpulkan bahwa kondisi kerja berupa fasilitas memadai.
- k. Pada item 11, 57,1% responden menjawab ragu-ragu, 28,6% responden menjawab setuju, 14,3% responden menjawab sangat setuju, dan sisanya 0% responden menjawab sangat tidak setuju dan tidak setuju. Maka dapat disimpulkan bahwa perusahaan belum memiliki program beasiswa pendidikan untuk pengembangan karyawan
- l. Pada item 12, 57,1% responden menjawab ragu-ragu, 28,6% responden menjawab setuju, 14,3% responden menjawab sangat setuju, dan sisanya 0% responden menjawab sangat tidak setuju dan tidak setuju. Maka dapat disimpulkan bahwa perusahaan memiliki program rekreasi untuk meningkatkan semangat kerja karyawan.

3. Variabel *Turnover Intention* (Y)

Hasil dari jawaban kuesioner responden variabel *turnover intention* adalah sebagai berikut:

Tabel 4.8

Hasil dari Jawaban Kuesioner Responden

Variabel	Item	Total SS	(%)	Total S	(%)	Total N	(%)	Total TS	(%)	Total STS	(%)
Turnover Intention	TI1	0	0	1	14,3	2	28,6	4	57,1	0	0
	TI2	0	0	0	0	1	14,3	5	71,4	1	14,3
	TI3	0	0	0	0	2	28,6	4	57,1	1	14,3
	TI4	0	0	1	14,3	0	0	5	71,4	1	14,3
	TI5	0	0	0	0	4	57,1	2	28,6	1	14,3
	TI6	0	0	1	14,3	3	42,9	3	42,9	0	0
	TI7	0	0	0	0	3	42,9	3	42,9	1	14,3
	TI8	0	0	0	0	4	57,1	2	28,6	1	14,3
	TI9	0	0	1	14,3	2	28,6	4	57,1	0	0
	TI10	0	0	1	14,3	3	42,9	3	42,9	0	0
	TI11	0	0	1	14,3	3	42,9	3	42,9	0	0
	TI12	0	0	1	14,3	4	57,1	2	28,6	0	0

Sumber: Data primer yang diolah, 2016

Berdasarkan keterangan pada tabel 4.8 di atas dapat diketahui tanggapan responden karyawan BMT Makmur Mandiri terhadap instrumen-instrumen variabel *turnover Intention*. Data-data tersebut dijelaskan pada uraian berikut ini:

- a. Pada item 1, 57,1% responden menjawab tidak setuju, 28,1% responden menjawab ragu-ragu, 14,3% responden menjawab setuju, dan sisanya 0% responden menjawab sangat setuju dan sangat tidak setuju. Maka dapat disimpulkan bahwa karyawan belum memiliki minat untuk bekerja dalam waktu yang lama dalam perusahaan
- b. Pada item 2, 71,4% responden menjawab tidak setuju, 14,3% ragu-ragu dan sangat tidak setuju, dan sisanya 0% responden

menjawab sangat setuju dan setuju. Maka dapat disimpulkan dalam bahwa tidak ada karyawan yang ingin melamar pekerjaan di perusahaan lain.

- c. Pada item 3, 57,1% responden menjawab tidak setuju, 28,6% responden menjawab ragu-ragu, 14,3% responden menjawab sangat tidak setuju, dan sisanya 0% responden menjawab sangat setuju dan setuju. Maka dapat disimpulkan bahwa karyawan tidak meninggalkan perusahaan tanpa memikirkan resiko masa depan
- d. Pada item 4, 71,4% responden menjawab tidak setuju, 14,3% responden menjawab setuju dan sangat tidak setuju, dan sisanya 0% responden menjawab sangat setuju dan ragu-ragu. Maka dapat disimpulkan bahwa karyawan tidak membaca lowongan kerja di berbagai media.
- e. Pada item 5, 57,1% responden menjawab ragu-ragu, 28,6% responden menjawab tidak setuju, 14,3% responden menjawab sangat tidak setuju, dan sisanya 0% responden menjawab sangat setuju dan setuju. maka dapat disimpulkan bahwa kadang karyawan bertanya informasi lowongan kerja pada seseorang.
- f. Pada item 6, 42,9% responden menjawab ragu-ragu, 14,3% responden menjawab setuju, dan sisanya 0% responden menjawab sangat setuju dan sangat tidak setuju. Maka dapat disimpulkan bahwa kadang karyawan surat lamaran untuk melamar pekerjaan diperusahaan lain.
- g. Pada item 7, 42,9% responden menjawab ragu-ragu dan tidak setuju, 14,3% responden menjawab sangat tidak setuju, dan sisanya 0% responden menjawab setuju dan sangat setuju. Maka dapat disimpulkan bahwa karyawan tidak merasa bekerja di perusahaan lain lebih baik dari pada pekerjaan sekarang.
- h. Pada item 8, 57,1% responden menjawab ragu-ragu, 28,6% responden menjawab tidak setuju, 14,3% responden menjawab sangat tidak setuju, dan sisanya 0% responden menjawab sangat

setuju dan setuju. Maka dapat disimpulkan bahwa karyawan tidak meninggalkan perusahaan karna banyak perusahaan lain yang lebih baik.

- i. Pada item 9, 57,1% responden menjawab tidak setuju, 28,6% responden menjawab ragu-ragu, 14,3% responden menjawab setuju, dan sisanya 0% responden menjawab sangat setuju dan sangat tidak setuju. Maka dapat disimpulkan bahwa pekerjaan karyawan tidak lebih berat dari pada pekerjaan di perusahaan lain
- j. Pada item 10, 42,9% responden menjawab ragu-ragu dan tidak setuju, 14,3% responden menjawab setuju, dan sisanya 0% responden menjawab sangat setuju dan sangat tidak setuju. Maka dapat disimpulkan bahwa karyawan tidak berpikir untuk meninggalkan pekerjaan sekarang.
- k. Pada item 11, 42,9% responden menjawab ragu-ragu dan tidak setuju, 14,3% responden menjawab setuju, dan sisanya 0% responden menjawab sangat setuju dan sangat tidak setuju. Maka dapat disimpulkan bahwa karyawan tidak berfikir meninggalkan pekerjaan karna merasa kurang nyaman.
- l. Pada item 12, 57,1% responden menjawab ragu-ragu, 28,6% responden menjawab tidak setuju, 14,3% responden menjawab setuju, dan sisanya 0% responden menjawab sangat setuju dan sangat tidak setuju. Maka dapat disimpulkan bahwa kadang ada rencana untuk keluar dari perusahaan dalam waktu dekat

D. Validitas dan Reliabilitas

1. Validitas instrumen

Untuk menguji validitas dan reliabilitas instrumen, penulis menggunakan analisis SPSS 16.0. Adapun uji validitas dan reliabilitas hasil dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.9
Hasil Uji Validitas Instrumen
(Variabel Stres Kerja)

Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
SK1	0,776	0,755	Valid
SK2	0,980	0,755	Valid
SK3	0,920	0,755	Valid
SK4	0,826	0,755	Valid
SK5	0,893	0,755	Valid
SK6	0,826	0,755	Valid
SK7	0,778	0,755	Valid
SK8	0,900	0,755	Valid
SK9	0,885	0,755	Valid
SK10	0,822	0,755	Valid
SK11	0,920	0,755	Valid
SK12	0,866	0,755	Valid

Sumber: Data primer yang diolah, 2016

Tabel 4.10
Hasil Uji Validitas Instrumen
(Variabel Kompensasi)

Item	R_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
K1	0,847	0,755	Valid
K2	0,806	0,755	Valid
K3	0,776	0,755	Valid
K4	0,878	0,755	Valid
K5	0,874	0,755	Valid
K6	0,900	0,755	Valid
K7	0,863	0,755	Valid
K8	0,847	0,755	Valid
K9	0,921	0,755	Valid
K10	0,921	0,755	Valid
K11	0,831	0,755	Valid
K12	0,831	0,755	Valid

Sumber: Data primer yang diolah, 2016

Tabel 4.11
 Hasil Uji Validitas Instrumen
 (Variabel *Turnover Intention*)

Item	R_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
TI1	0,834	0,755	Valid
TI2	0,956	0,755	Valid
TI3	0,814	0,755	Valid
TI4	0,943	0,755	Valid
TI5	0,766	0,755	Valid
TI6	0,793	0,755	Valid
TI7	0,814	0,755	Valid
TI8	0,795	0,755	Valid
TI9	0,834	0,755	Valid
TI10	0,851	0,755	Valid
TI11	0,851	0,755	Valid
TI12	0,786	0,755	Valid

Sumber: Data primer yang diolah, 2016

Dari tabel di atas, dapat diketahui bahwa masing-masing item pertanyaan di masing-masing variabel ada yang memiliki $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,755) yang menyatakan bahwa butir pertanyaan dapat dikatakan valid

2. Reliabilitas instrument

Uji reabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Instrumen suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* () $> 0,6$. Untuk menguji reliabilitas instrumen, peneliti menggunakan analisis statistik SPSS windows versi 16.0. Berikut ini hasil pengujian reliabilitas.

Tabel 4.12
Hasil Uji Reliabilitas Instrumen

Variabel	Reliability Coefficients	Cronbach's Alpha	Alpha	Keterangan
Stres Kerja (X1)	12 Item	0,967	0,6	Reliabel
Kompensasi (X3)	12 Item	0,963	0,6	Reliabel
Turnover Intention (Y)	12 Item	0,960	0,6	Reliabel

Sumber: Data primer yang diolah, 2016

Dari tabel di atas, dapat diketahui bahwa masing-masing variabel memiliki Cronbach Alpha () > 0,6 yang artinya bahwa semua X1, X2 dan Y dapat dikatakan reliabel.

E. Uji Asumsi Klasik Regresi

Untuk mengetahui apakah suatu data dapat dianalisis lebih lanjut di perlukan suatu uji asumsi klasik regresi agar hasil dan analisa nantinya efisien. Adapun kriteria pengujian tersebut sebagai berikut:

1. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah populasi data berdistribusi normal atau tidak. Uji ini biasanya digunakan untuk mengukur data berskala ordinal, interval, atau pun rasio. Jika analisis menggunakan metode parametrik, maka pesyaratan normalitas ars terpenuhi, yaitu data berasal dari distribusu yang normal. Jika data tidak berdistribusi normal, maka metode alternatif yang bisa digunakan adalah ststistik non parametrik. Dalam penelitian ini penulis menggunakan uji *Liliefors* dengan melihat nilai pada *Komogorov-Simov*. Data dinyatakan berdistribusi normal jika

signifikansi lebih besar dari 0,05.⁹ Adapun uji normalitas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 4.13

Hasil Uji Normalitas dengan uji *Liliefors*

Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	Df	Sig.	Statistic	df	Sig.
turnover intention	.231	7	.200*	.931	7	.563
stres kerja	.245	7	.200*	.915	7	.429
kompensasi	.302	7	.052	.817	7	.060

a. Lilliefors Significance Correction

*. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: *Data Primer yang diolah, 2016*

Untuk melihat apakah data terdistribusi normal atau tidak, dapat dilihat pada tabel 4.12 dilihat pada kolom *Komogorov-Simov* dan dapat diketahui bahwa nilai signifikansi untuk *turnover intention*, stres kerja adalah 0.200, sedangkan nilai signifikansi untuk kompensasi adalah 0.52. karena signifikansi untuk seluruh variabel lebih besar dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa populasi data *turnover intention*, stres kerja dan kompensasi berdistribusi normal.

2. Uji Multikolinearitas

Multikolinieritas adalah keadaan dimana terjadi hubungan linier yang sempurna atau mendekati sempurna antar variable independen dalam model regresi. Uji multikolinearitas digunakan untuk

⁹ Duwi Priyanto, *Paham Analisa Statistik Data dengan SPSS Plus! Tata Cara dan Tips Menyusun Skripsi dalam Waktu Singkat*, Media Kom, Jakarta, 2010, hlm. 71

mengetahui ada atau tidaknya hubungan *linier* antar variabel independen dalam model regresi. Prasyarat yang harus terpenuhi dalam model regresi adalah tidak adanya multikolinearitas.

Uji multikolinearitas dilakukan dengan melihat nilai *Inflation Factor* (VIF) pada model regresi. Menurut Santoso (2001), pada umumnya jika VIF lebih besar dari 5, maka variabel tersebut mempunyai persoalan multikolinearitas dengan variabel bebas lainnya.¹⁰ Pengujian uji multikolonieritas dapat dilihat dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 4.14
Hasil Uji Multikolinearitas
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	13.308	3.731		3.566	.023		
stres kerja	.816	.055	.924	14.957	.000	.920	1.087
kompensasi	-.199	.066	-.187	-3.024	.039	.920	1.087

a. Dependent Variable: turnover intention

Sumber: Data Primer yang diolah, 2016

Hasil perhitungan pada tabel 4.13 menunjukkan hasil pengujian multikolonieritas dapat diketahui bahwa nilai VIF untuk stres kerja dan kompensasi masing-masing sebesar 1.087. karena nilai VIF kurang dari 5, maka dapat disimpulkan bahwa pada model regresi tidak ditemukan adanya masalah multikonearitas.

¹⁰ *Ibid.*, hlm. 81.

3. Uji Heterokedastisitas

Heteroskedastisitas adalah keadaan di mana terjadi ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi. Uji Heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya ketidaksamaan varian dari residual pada model pada model regresi. Prasyarat yang harus terpenuhi dalam model regresi adalah tidak adanya masalah heteroskedastisitas. Uji heteroskedastisitas dilakukan dengan menggunakan Uji *Spearman's rho* yaitu mengkorelasikan nilai residual (*Unstandardized residual*) dengan masing-masing variabel independen. Jika signifikansi korelasi kurang dari 0,05 maka pada model regresi terjadi masalah heteroskedastisitas.¹¹ Pengujian uji heteroskedastisitas dapat dilihat dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 4.15
 Hasil Uji Heteroskedastisitas
 Correlations

	Unstandardized Residual	stres kerja	kompensasi
Spearman's rho Unstandardized Residual	1.000	-.036	.072
Correlation Coefficient		.939	.878
Sig. (2-tailed)			
N	7	7	7
stres kerja	-.036	1.000	-.108
Correlation Coefficient			.818
Sig. (2-tailed)	.939		

¹¹ *Ibid.* hlm. 83.

	N	7	7	7
Kompensasi	Correlation Coefficient	.072	-.108	1.000
	Sig. (2-tailed)	.878	.818	.
	N	7	7	7

Sumber: Data Primer yang diolah, 2016

Dari output *Correlations* di atas, dapat diketahui korelasi antara stres kerja dengan *Unstandardized Residual* menghasilkan nilai signifikansi 0,939 dan korelasi antara kompensasi dengan *Unstandardized Residual* menghasilkan nilai signifikansi 0,878. Karena nilai signifikansi korelasi lebih dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa pada model regresi tidak ditemukan adanya masalah heteroskedastisitas.

4. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi digunakan untuk mengetahui ada tidaknya korelasi yang terjadi antara residual pada satu pengamatan dengan pengamatan lain pada model regresi. Prasyarat yang harus terpenuhi adalah tidak adanya autokorelasi pada model regresi. Metode pengujian menggunakan uji Durbin-Waston (uji DW) dengan ketentuan sebagai berikut:

- a. Jika d lebih kecil dari d_l atau lebih besar dari $(4-d_l)$, maka hipotesis nol ditolak, yang berarti terdapat autokorelasi.
- b. Jika d terletak antara d_u dan $(4-d_u)$, maka hipotesis nol diterima, yang berarti tidak ada autokorelasi.

- c. Jika d terletak antara d_l dan d_u atau di antara $(4-d_u)$ dan $4-d_l$, maka tidak menghasilkan kesimpulan yang pasti.¹²

Metode pengujian autokorelasi menggunakan uji *Durbin-Watson* (DW). Pengujian autokorelasi dapat disajikan dalam tabel berikut:

Tabel 4.16
Hasil Uji Autokolrelasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.993 ^a	.986	.979	1.095	1.904

- a. Predictors: (Constant), kompensasi, stres kerja
b. Dependent Variable: turnover intention

Sumber: Data Primer yang diolah, 2016

Dari hasil uji autokorelasi tabel di atas, diketahui nilai *Durbin-Watson* yang dihasilkan dari model regresi adalah 1,904. Sedangkan dari tabel Durbin Watson dengan signifikan 0,05 dan jumlah $(n) = 7$ dan $k=2$ di peroleh nilai d_L 0.467, d_U sebesar 1,896, $4-d_U$ sebesar 2,104, $4-d_L$ sebesar 3,533. Maka $d_U > d < 4-d_U$ atau $1,896 > 1,904 < 2,104$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pada penelitian ini tidak terjadi autokorelasi.

F. Analisa Data

1. Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi berganda digunakan untuk menguji seberapa besar pengaruh antara variabel independen yaitu stres kerja (X_1) dan kompensasi (X_2) dengan variabel tergantung yaitu *turnover intention* karyawan (Y) dengan menggunakan alat bantu statistik SPSS for windows versi 16.0 diperoleh hasil perhitungan sebagai berikut:

¹² *Ibid.*, hlm 87

Tabel 4.17
Hasil Analisa Regresi Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	13.308	3.731		3.566	.023
stres kerja	.816	.055	.924	14.957	.000
kompensasi	-.199	.066	-.187	-3.024	.039

a. Dependent Variable: turnover intention

Sumber: Data Primer yang diolah, 2016

Berdasarkan hasil regresi berganda pada tabel di atas diperoleh koefisien untuk variabel bebas $X_1 = 0,816$, $X_2 = -0,199$ dan konstanta sebesar 13,308 sehingga model persamaan regresi yang diperoleh adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$Y = 13,308 + 0,8164X_1 + (-0,199)X_2 + e$$

Di mana:

Y = Variabel Dependen (*Turnover Intention*)

X₁ = Variabel Independen (Stres Kerja)

X₂ = Variabel Independen (Kompensasi)

A = Konstanta

b₁ = Koefisien Regresi Stres Kerja dengan *Turnover Intention*

b₂ = Koefisien Regresi Kompensasi dengan *Turnover Intention*

E = Faktor Error/Faktor Lain di Luar Penelitian

a. Nilai sebesar 13,308, merupakan konstanta, yang artinya tanpa adanya pengaruh dari kedua variabel independen faktor lain, jika stres

kerja (X_1) dan kompensasi (X_2) nilainya adalah 0, maka variabel *Turnover Intention* (Y) mempunyai nilai sebesar 13,308.

- b. Koefisien regresi stres kerja (X_1) sebesar 0,816, artinya jika stres kerja mengalami kenaikan 1%, maka *turnover intention* akan mengalami peningkatan sebesar 0,816. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara stres kerja dengan *turnover intention*, semakin tinggi stres kerja maka semakin meningkat *turnover intention*.
- c. Koefisien regresi kompensasi (X_2) sebesar -0,199, artinya jika kompensasi mengalami kenaikan 1%, maka *turnover intention* akan mengalami penurunan sebesar 0,199. Koefisien bernilai negatif artinya terjadi hubungan negatif antara kompensasi dengan *turnover intention*, semakin tinggi kompensasi maka semakin turun *turnover intention*.

2. Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Dari hasil perhitungan melalui alat ukur statistik SPSS 16.0 *for windows* didapatkan nilai koefisien determinasi sebagai berikut:

Tabel 4.18
Hasil Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.993 ^a	.986	.979	1.095

a. Predictors: (Constant), kompensasi, stres kerja

Sumber: Data Primer yang diolah, 2016

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai koefisien determinasi yang dinotasikan dalam angka R^2 (*R Square*) adalah sebesar 0,986 atau 98,6% ini artinya bahwa sumbangan pengaruh variabel independen stres kerja (X_1) dan kompensasi (X_2) terhadap *turnover intention* (Y) dipengaruhi sebesar 98,6%. Jadi besarnya pengaruh antara stres kerja dan kompensasi terhadap *turnover intention* pada karyawan BMT Makmur Mandiri adalah sebesar 98,6% sedangkan sisanya 1,4% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian meliputi variabel *Work-Family Conflict*, Komitmen Organisasional dan Kepuasan Kerja.

3. Analisis Uji Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel independen (X_1 dan X_2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Y). Tabel distribusi t dicari pada derajat kebebasan (df) = $n-k-1$. (n adalah jumlah sampel dan k adalah jumlah variabel independen). Sehingga t_{tabel} diperoleh $df=7-2-1=4$ dengan taraf signifikansi $5\% : 2 = 2,5\%$ (uji 2 sisi) adalah 2,776. Apabila nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} < -t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, sebaliknya apabila nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} > -t_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Hasil pengujian hipotesis secara parsial dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.19

Hasil Uji Parsial (Uji t)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	13.308	3.731		3.566	.023

stres kerja	.816	.055	.924	14.957	.000
kompensasi	-.199	.066	-.187	-3.024	.039

a. Dependent Variable: turnover intention

Sumber: Data Primer yang diolah, 2016

a. Uji Hipotesis 1

Berdasarkan tabel dapat diketahui bahwa t_{tabel} dalam penelitian ini untuk derajat kebebasan $df (7-2-1=4)$ dengan taraf signifikansi $5\% : 2 = 2,5\%$ (uji 2 sisi) adalah 2,776. Berdasarkan hasil pengujian yang diperoleh untuk variabel stres kerja diperoleh $t_{hitung} = 14,957$ dengan tingkat signifikansi 0,000 (kurang dari 0,05). Dengan demikian diperoleh $t_{hitung} (14,957) > t_{tabel} (2,776)$ sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Dapat disimpulkan hipotesis menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan BMT Makmur Mandiri.

b. Uji Hipotesis 2

Berdasarkan tabel dapat diketahui bahwa t_{tabel} dalam penelitian ini untuk derajat kebebasan $df (7-2-1=4)$ dengan taraf signifikansi $5\% : 2 = 2,5\%$ (uji 2 sisi) adalah 2,776. Berdasarkan hasil pengujian yang diperoleh untuk variabel kompensasi diperoleh $t_{hitung} = -3,024$ dengan tingkat signifikansi 0,039 (kurang dari 0,05). Dengan demikian diperoleh $-t_{hitung} (-3,024) < -t_{tabel} (-2,776)$ sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Dapat disimpulkan hipotesis menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan BMT Makmur Mandiri.

4. Analisis Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen (X_1 dan X_2) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Y). Uji simultan dalam hasil perhitungan ditunjukkan dengan F hitung. Secara lebih rinci F hitung akan dijelaskan pada tabel berikut:

Tabel 4.20

Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^b					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	336.915	2	168.457	140.395	.000 ^a
Residual	4.800	4	1.200		
Total	341.714	6			

a. Predictors: (Constant), kompensasi, stres kerja

b. Dependent Variable: turnover intention

Sumber: Data Primer yang diolah, 2016

Dari uji F pada tabel 4.16 diperoleh nilai F_{tabel} dengan df 1 ($3-1=2$) dan df 2 ($7-2-1=4$) dengan taraf signifikansi 5% adalah 6,944. Dengan demikian nilai F_{hitung} ($140,395$) $>$ F_{tabel} ($6,944$) dengan nilai signifikansi 0,000. Ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya bahwa variabel independen (stres kerja dan kompensasi) secara simultan atau bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen (*turnover intention*) pada karyawan BMT Makmur Mandiri.

G. Pembahasan

Responden terdiri atas karyawan BMT Makmur Mandiri baik dari pusat maupun dari cabang.. Untuk memperoleh data penelitian, dilakukan penyebaran kuesioner ke semua karyawan BMT Makmur Mandiri. Teknik yang digunakan peneliti dalam menyebar kuesioner meliputi: 1) peneliti secara langsung mendatangi BMT Makmur Mandiri baik dari pusat maupun cabang dan membagikan kuesioner kepada karyawan yang ada di BMT Makmur Mandiri, 2) peneliti menitipkan kuesioner kepada pihak BMT Makmur Mandiri untuk disebar kepada karyawan dan peneliti mengambil kuesioner seminggu setelah penyebaran kuesioner yang dititipkan tersebut setelah diberikan dan diisi oleh responden.

1. Pengaruh Stres Kerja terhadap *Turnover Intention* pada Karyawan BMT Makmur Mandiri

Dari uji signifikan individual (uji t) dalam tabel 4.18 *Coefficients*, hasil pengujian yang diperoleh untuk variabel stres kerja diperoleh $t_{hitung} = 14,957$ dengan tingkat signifikansi 0,000 (kurang dari 0,05), sehingga diperoleh $t_{hitung} (14,957) > t_{tabel} (2,776)$ sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Dapat disimpulkan hipotesis menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan BMT Makmur Mandiri. Selain itu dari hasil koefisien regresi stres kerja (X_1) sebesar 0,816, yang artinya jika stres kerja mengalami kenaikan 1%, maka *turnover intention* akan mengalami peningkatan sebesar 0,816. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara stres kerja dengan *turnover intention*, semakin tinggi stres kerja maka semakin meningkat *turnover intention*.

Hasil penelitian ini memberikan bukti empiris bahwa stres kerja berperan dalam meningkatkan *turnover intention* karyawan BMT Makmur Mandiri. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Syarifah Nazenin dan Palupiningdyah dengan

hasil penelitian bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan tetap bagian produksi. Hal ini berarti semakin tinggi stres kerja karyawan maka akan meningkatkan *turnover intention* karyawan, sebaliknya semakin rendah stres kerja karyawan maka akan menurunkan *turnover intention* karyawan. Kesimpulannya hipotesis penelitian diterima.

2. Pengaruh Kompensasi terhadap *Turnover Intention* pada Karyawan BMT Makmur Mandiri

Dari uji signifikan individual (uji t) dalam tabel 4.18 *Coefficients*, hasil pengujian yang diperoleh untuk variabel kompensasi diperoleh $t_{hitung} = -3,024$ dengan tingkat signifikansi 0,039 (kurang dari 0,05). Dengan demikian diperoleh $-t_{hitung} (-3,024) < -t_{tabel} (-2,776)$ sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Dapat disimpulkan hipotesis menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan BMT Makmur Mandiri. Selain itu dari hasil koefisien regresi kompensasi (X_2) sebesar -0,199, artinya jika kompensasi mengalami kenaikan 1%, maka *turnover intention* akan mengalami penurunan sebesar 0,199. Koefisien bernilai negatif artinya terjadi hubungan negatif antara kompensasi dengan *turnover intention*, semakin tinggi kompensasi maka semakin turun *turnover intention*.

Hasil penelitian ini memberikan bukti empiris bahwa stres kerja berperan dalam meningkatkan *turnover intention* karyawan BMT Makmur Mandiri. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Johannes, Edward, dan Muchid Rofi'I dengan hasil penelitian bahwa: Tingkat kompensasi yang rendah dapat menurunkan kepuasan kerja karyawan yang pada akhirnya dapat meningkatkan *turnover intention*. Rendahnya kepuasan kerja karyawan meningkatkan niat karyawan untuk meninggalkan organisasi. Hal ini diperkuat oleh terbukanya kesempatan diluar organisasi khususnya dengan persyaratan kecakapan yang relative

sama. Kesimpulannya hipotesis penelitian diterima.

3. Pengaruh Stres Kerja dan Kompensasi terhadap *Turnover Intention* pada Karyawan BMT Makmur Mandiri

Stres kerja dan kompensasi merupakan hal yang mempunyai peran penting terhadap *Turnover Intention* pada Karyawan. Dari uji F pada tabel 4.16 diperoleh nilai F_{tabel} dengan df 1 (3-1=2) dan df 2 (7-2-1=4) dengan taraf signifikansi 5% adalah 6,944. Dengan demikian nilai F_{hitung} (140,395) > F_{tabel} (6,944) dengan nilai signifikansi 0,000 (kurang dari 0,05). Ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya bahwa variabel independen (stres kerja dan kompensasi) secara simultan atau bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen (*turnover intention*) pada karyawan BMT Makmur Mandiri.

Hasil penelitian ini memberikan bukti bahwa BMT Makmur Mandiri dalam meningkatkan *turnover intention* karyawan disebabkan oleh tingkat stres kerja yang dialami oleh karyawan tersebut, serta memberikan paket kompensasi yang sesuai dengan jabatan yang ditanggungnya, memberikan bonus kepada karyawan apabila karyawan mencapai dan melebihi target yang telah ditentukan oleh pihak BMT Makmur Mandiri. Kesimpulannya hipotesis penelitian diterima.

4. Variabel yang Dominan terhadap *Turnover Intention* pada Karyawan BMT Makmur Mandiri

Dalam tabel 4.18 *Coefficients*, pada kolom *Standardized coefficient* dilihat nilai beta dari variabel stres kerja (X1) sebesar 0,924 dengan signifikansi 0,00 dan beta dari variabel kompensasi sebesar -0,187 dengan signifikansi 0,039. Semakin tinggi nilai beta maka variabel tersebut memiliki pengaruh yang lebih dominan dibandingkan dengan variabel lainnya yang diteliti. Selain itu pengaruh dominan juga dapat dilihat dengan nilai t_{hitung} , berdasarkan hasil pengujian yang diperoleh untuk variabel stres kerja diperoleh $t_{\text{hitung}} = 14,957$ dengan tingkat signifikansi 0,000 (kurang dari 0,05), sedangkan untuk

variabel kompensasi diperoleh $t_{hitung} = -3,024$ dengan tingkat signifikansi 0,039 (kurang dari 0,05). Semakin tinggi nilai t maka variabel tersebut memiliki pengaruh yang lebih dominan dibandingkan dengan variabel lainnya. Karena dilihat dari nilai beta dan t_{hitung} variabel stres kerja memiliki nilai yang lebih besar dari pada variabel kompensasi maka variabel stres kerja memiliki pengaruh yang lebih dominan dari pada variabel kompensasi terhadap *turnover intention* pada karyawan BMT Makmur Mandiri. Kesimpulannya variabel stres kerja memiliki pengaruh lebih dominan.

H. Implikasi

Berkaitan dengan implikasi penelitian ini, peneliti menganalisis dari dua variabel independen yaitu stres kerja dan kompensasi terhadap variabel dependen yaitu *turnover intention*. Agar dapat gambaran lebih mendalam serta komprehensif maka penulis menyarankan beberapa hal sebagai berikut:

1. Teoritis

Implikasi teoritis dari penelitian ini bermanfaat terhadap pengembangan ilmu manajemen khususnya dalam peningkatan *turnover intention*. Hal ini menunjukkan bahwa dalam peningkatan *turnover intention* dapat disebabkan oleh tingkat stres kerja yang dialami oleh karyawan tersebut, serta pemberian paket kompensasi yang kurang sesuai dengan tugas karyawan.

2. Praktis

a. *Turnover intention* pada karyawan BMT Makmur Mandiri disebabkan oleh stres kerja. Stres kerja bisa muncul akibat beban kerja yang dimiliki oleh karyawan, di BMT Makmur Mandiri karyawan diwajibkan mencapai target tertentu yang harus dipenuhi, oleh karena itu setiap karyawan harus mencapai target tersebut sehingga menjadi beban tersendiri bagi karyawan.

b. Kompensasi dapat mempengaruhi tingkat *Turnover intention*

karyawan. Di BMT Makmur Mandiri karyawan memperoleh paket kompensasi yang berbeda-beda sesuai dengan tanggungjawab yang dipikulnya. Karyawan juga memperoleh bonus jika karyawan mencapai atau melebihi target yang ditetapkan oleh lembaga.

