

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Objek Penelitian

1. Profil KSPPS Sahabat Syariah Sejahtera

KSPPS Sahabat Syariah Sejahtera merupakan koperasi masyarakat khususnya bagi pelaku usaha mikro sebagai pertahanan yang kegiatan usahanya meliputi simpan, pinjam dan pembiayaan dengan sistem pelayanan sesuai dengan prinsip syariah. KSPPS Sahabat Syariah Sejahtera beralamat di JL. Suryo Kusumo RT.001 RW. 011 Desa Jepang Kecamatan Mejobo Kabupaten Kudus, telp (0291) 4257048.

Berdirinya KSPPS Sahabat Syariah Sejahtera berawal dari pemilik CV. AD Plasma Group yaitu Bapak Achdun yang mendapat usulan dari beberapa karyawannya untuk mendirikan koperasi simpan pinjam khusus karyawan guna kesejahteraan bagi karyawan. Namun, setelah Bapak Achdun konsultasi dan berkoordinasi dengan Dinas Perindustrian Koperasi dan UMKM Kab. Kudus, disarankan untuk mendirikan koperasi simpan pinjam bagi masyarakat umum guna membantu kesejahteraan usaha mikro masyarakat lain tidak hanya karyawan saja. Selain itu, Bapak Achdun juga memiliki harapan dalam mendirikan koperasi simpan pinjam ini dapat berperan penting dalam perekonomian kaum muslim yang tidak mengandung unsur riba dan berdasarkan prinsip syariah, maka tepat pada tanggal 14 November 2014 berdirilah KSPPS Sahabat Syariah Sejahtera yang merupakan koperasi simpan pinjam dan pembiayaan syariah yang bekerja sama dan memiliki perekanaan usaha dengan CV. AD Plasma Group untuk membantu perekonomian masyarakat umum, khususnya bagi pelaku usaha mikro sebagai pertahanan yang pelayanannya meliputi wilayah Kabupaten Kudus dan sekitarnya. Legalitas KSPPS Sahabat Syariah Sejahtera berupa anggaran dasar yang disahkan oleh Menteri Koperasi, Pengusaha Kecil dan Menengah dengan surat keputusan Badan Hukum No. 001415/BH/M.KUKM.2/VI/2016.

Diawal berdirinya KSPPS Sahabat Syariah Sejahtera memiliki 5 orang karyawan yang terdiri dari satu orang sebagai Manajer, tiga orang bagian Teller dan satu orang bagian Pemasaran. Namun karena setiap tahunnya mengalami lonjakan anggota dan calon anggota yang pada tahun 2021 ini memiliki jumlah anggota sebanyak 5.116 yang tersebar di beberapa

kabupaten diantaranya kabupaten Kudus, Demak, Grobogan, Pati dan Jepara membuat banyak karyawan yang keluar dan masuk setiap tahunnya karena memiliki tugas dan tanggung jawab yang cukup berat dan terjadi keluh kesah dalam kinerja operasional.¹

KSPPS Sahabat Syariah Sejahtera memiliki produk unggulan berupa produk pembiayaan dengan fasilitas antar jemput simpanan dan pembiayaan. Dengan adanya fasilitas yang memudahkan anggota koperasi ini mengakibatkan tugas dan tanggung jawab karyawan menjadi cukup berat. Karyawan harus mendatangi para nasabah yang cukup banyak serta harus bisa memenuhi target yang telah ditentukan. Ketika target yang ditentukan tidak dapat terpenuhi maka akan berpengaruh pada kompensasi yang diberikan. Hal tersebut membuat karyawan merasa terbebani secara psikologis dan fisik mereka. Dan dimasa pandemi seperti sekarang ini, karyawan cukup sulit untuk memenuhi target kerja yang mengakibatkan munculnya keinginan karyawan berpindah atau keluar dari perusahaan.

2. Visi dan Misi KSPPS Sahabat Syariah Sejahtera

a. Visi KSPPS Sahabat Syariah Sejahtera

Pembangunan ekonomi umat dalam wadah kemitraan, kerjasama, kekeluargaan dan kebersamaan usaha yang sehat, baik dan halal.

b. Misi KSPPS Sahabat Syariah Sejahtera

- 1) Mengembangkan ekonomi berbasis syariah
- 2) Menjadi mitra usaha bagi anggota dan masyarakat kecil menengah kebawah
- 3) Mengutamakan kesejahteraan bersama
- 4) Kreatif, inovatif dan profesional
- 5) Membudayakan bermuamalah secara syariah (berakhlak, jujur, amanah dan adil).²

3. Budaya Organisasi KSPPS Sahabat Syariah Sejahtera

Budaya organisasi yang diterapkan di KSPPS Sahabat Syariah Sejahtera tertera pada slogan dan jurus rahasia sukses ala KSPPS Sahabat Syariah Sejahtera berikut ini.³

¹ Muhamad Adabi, wawancara oleh penulis, 06 Agustus, 2021 wawancara 2, transkrip.

² Dokumentasi tentang visi dan misi KSPPS Sahabat Syariah Sejahtera, pada tanggal 09 Agustus, 2021.

³ Dokumentasi tentang budaya organisasi KSPPS Sahabat Syariah Sejahtera, pada tanggal 09 Agustus, 2021.

a. Slogan KSPPS Sahabat Syariah Sejahtera

Selalu senyum, selalu senang.

Anda puas, kami panas, yang penting tagihan lunas.

b. Jurus rahasia sukses ala KSPPS Sahabat Syariah Sejahtera

Tanamkan di hati dengan 5P:

1) *Passion*

Memiliki gairah bekerja, tebarkan pesona dan selalu raih prestasi.

2) *Positif Thinking*

Selalu berpikir positif, jujur dan memiliki pendekatan yang baik kepada anggota koperasi.

3) *Proaktif*

Mengutamakan nasabah atau anggota koperasi, selalu bergerak, dan kreatif.

4) *Presistance*

Selalu menanamkan pada diri karyawan untuk gigih pantang menyerah dalam menyelesaikan pekerjaan.

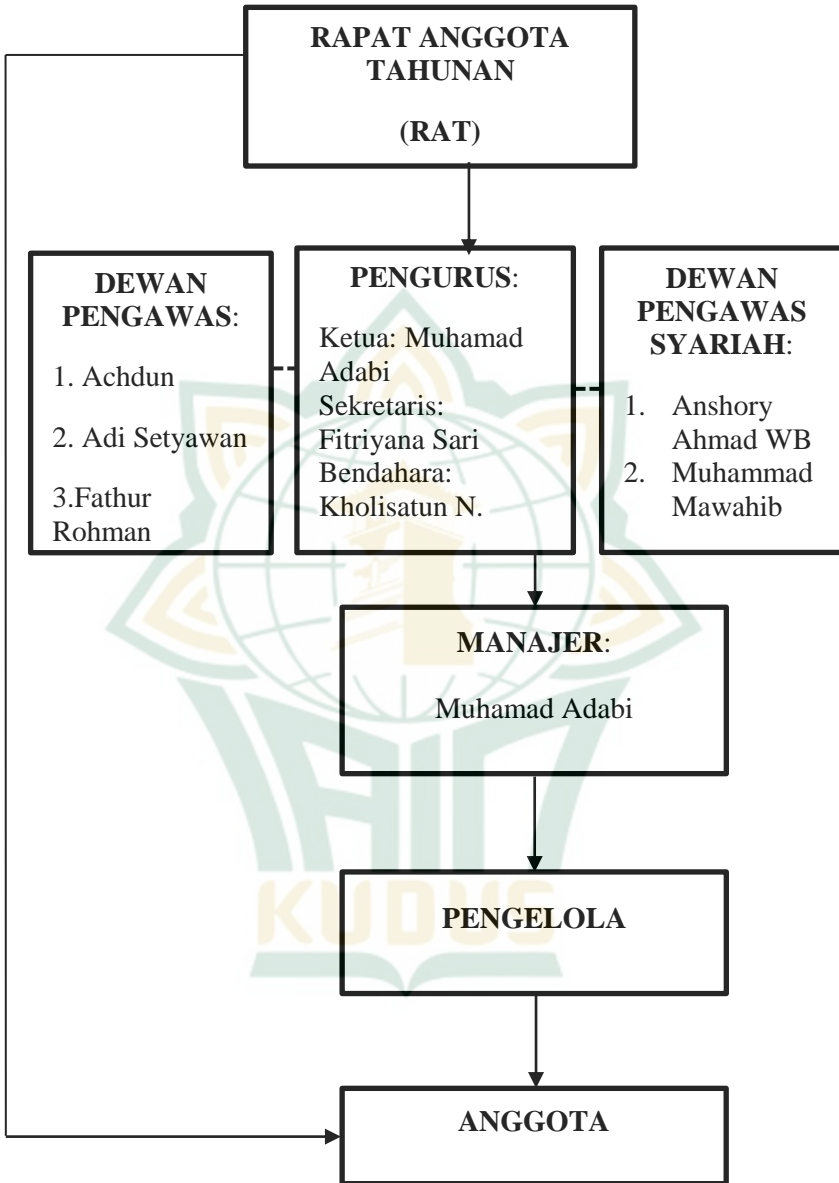
5) *Pray*

Berdoa dan beribadah secara tepat waktu.

4. Struktur Organisasi KSPPS Sahabat Syariah Sejahtera

Struktur organisasi pada KSPPS Sahabat Syariah Sejahtera adalah sebagai berikut:⁴

⁴ Dokumentasi tentang struktur organisasi KSPPS Sahabat Syariah Sejahtera, pada tanggal 09 Agustus, 2021.



Gambar 4.1
Struktur Organisasi KSPPS Sahabat Syariah Sejahtera

5. Keanggotaan KSPSS Sahabat Syariah Sejahtera

Syarat menjadi anggota KSPSS Sahabat Syariah Sejahtera adalah sebagai berikut:⁵

- a. Warga Negara Indonesia Pria atau Wanita berusia diatas 17 tahun.
- b. Mempunyai KTP/SIM.
- c. Membayar simpanan pokok sebesar Rp. 50.000.
- d. Membayar iuran simpanan wajib Rp. 15.000.

Fasilitas dan keuntungan menjadi anggota KSPSS Sahabat Syariah Sejahtera antara lain sebagai berikut:

- a. Mendapat hasil atau keuntungan dari simpanan.
- b. Mengikuti RAT tahunan.
- c. Mendapat kalender tahunan secara gratis.
- d. Mendapat prioritas pembiayaan.
- e. Mendapat fasilitas antar jemput simpanan dan pembiayaan.
- f. Mendapat relaksasi berupa perpanjangan tenor jatuh tempo apabila anggota mengalami kesusahan pembayaran angsuran pinjaman dalam keadaan tertentu.

B. Hasil Penelitian

1. Karakteristik Responden

Peneliti menuliskan karakteristik responden dalam bentuk tabel yang dinyatakan dalam persentase meliputi jenis kelamin responden, usia responden, pendidikan terakhir responden serta lama bekerja di KSPSS Sahabat Syariah Sejahtera.

a. Jenis Kelamin Responden

Jenis kelamin responden karyawan KSPSS Sahabat Syariah Sejahtera dapat dilihat dalam tabel berikut ini:

Tabel 4.1
Persentase Jenis Kelamin Responden

Jenis Kelamin	Responden (orang)	Persentase (%)
Laki-laki	36	76,6%
Perempuan	11	23,4%
Total	47	100%

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Berdasarkan tabel diatas jenis kelamin responden atau karyawan KSPSS Sahabat Syariah Sejahtera menunjukkan hasil bahwa responden laki-laki berjumlah 36 orang atau

⁵ Dokumentasi tentang keanggotaan KSPSS Sahabat Syariah Sejahtera, pada tanggal 09 Agustus, 2021.

dengan persentase 76,6%. Sedangkan jenis kelamin responden perempuan berjumlah 11 orang atau dengan persentase 23,4%. Hal ini dapat disimpulkan bahwa sebagian besar jenis kelamin karyawan KSPPS Sahabat Syariah Sejahtera adalah laki-laki.

b. Usia Responden

Tabel berikut adalah data mengenai usia responden karyawan KSPPS Sahabat Syariah Sejahtera:

Tabel 4.2
Persentase Usia Responden

Usia	Responden (orang)	Persentase (%)
18-25 tahun	13	27,7%
26-30 tahun	23	48,9%
31-40 tahun	11	23,4%
>40 tahun	0	0%
Total	47	100%

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Usia responden karyawan KSPPS Sahabat Syariah Sejahtera dapat diketahui dari tabel diatas. Data tersebut dikelompokkan menjadi 4 kategori usia, kategori pertama responden yang berusia 18-25 tahun sebanyak 13 orang dengan persentase 27,7%, kategori kedua usia 26-30 tahun sebanyak 23 orang dengan persentase 48,9%, kategori ketiga usia 31-40 tahun sebanyak 11 orang dengan persentase 23,4%, dan kategori keempat usia lebih dari 40 tahun sebanyak 0 responden. Hal ini dapat disimpulkan tidak ada karyawan yang berusia lebih dari 40 tahun dan sebagian besar karyawan KSPPS Sahabat Syariah Sejahtera berusia 26-30 tahun.

c. Pendidikan Terakhir Responden

Data tentang pendidikan terakhir responden karyawan KSPPS Sahabat Syariah Sejahtera dapat dilihat dalam tabel berikut ini:

Tabel 4.3
Persentase Pendidikan Terakhir Responden

Pendidikan	Responden (orang)	Persentase (%)
SMP	0	0%
SMA	36	76,6%
Sarjana (S1)	11	23,4%
Pascasarjana (S2)	0	0%

Total	47	100%
-------	----	------

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Dari tabel diatas diketahui pendidikan terakhir reponden karyawan KSPPS Sahabat Syariah Sejahtera sebagian besar adalah SMA dengan jumlah 36 orang atau persentase sebanyak 76,6%. Sedangkan sisanya adalah berpendidikan terakhir Sarjana (S1) dengan jumlah 11 orang atau persentase sebanyak 23,4%, untuk persentase pendidikan terakhir SMP dan Pascasarjana (S2) adalah 0%. Dapat disimpulkan dari hal tersebut bahwa mayoritas responden berpendidikan terakhir SMA.

d. Lama Bekerja Responden

Data tentang lama bekerja responden karyawan KSPPS Sahabat Syariah Sejahtera dapat dilihat dalam tabel berikut ini:

Tabel 4.4
Persentase Lama Bekerja Responden

Lama Bekerja	Responden (orang)	Persentase (%)
<1 tahun	15	31,9%
1-2 tahun	13	27,7%
3-5 tahun	9	19,1%
>5 tahun	10	21,3%
Total	47	100%

Sumber: Data primer yang diolah, 2021.

Dari hasil tabel diatas, diketahui lama bekerja reponden karyawan KSPPS Sahabat Syariah Sejahtera. Sebanyak 15 orang atau dengan persentase 31,9% telah bekerja kurang dari 1 tahun, karyawan yang telah bekerja selama 1-2 tahun sebanyak 13 orang dengan persentase 27,7%, karyawan yang telah bekerja selama 3-5 tahun sebanyak 9 orang atau dengan persentase 19,1%, dan karyawan yang telah bekerja selama lebih dari 5 tahun sebanyak 10 orang dengan persentase 21,3%. Berdasarkan hal tersebut dapat disimpulkan bahwa mayoritas lama bekerja karyawan adalah < 1 tahun dengan jumlah 15 orang.

2. Deskripsi Data Penelitian

Berdasarkan data hasil rekapitulasi jawaban responden tentang pengaruh budaya organisasi, kompensasi dan stres kerja terhadap *turnover intention* karyawan KSPPS Sahabat Syariah Sejahtera sebagai berikut:

a. Variabel Budaya Organisasi (X1)

Budaya organisasi merupakan nilai, norma maupun kebiasaan yang tumbuh dan berkembang di perusahaan atau organisasi sebagai pedoman, landasan ciri khas pembeda antara organisasi tersebut dengan organisasi lainnya. Tabel dibawah ini adalah jawaban responden tentang pernyataan budaya organisasi yang dapat dilihat pada:

Tabel 4.5
Frekuensi Variabel Budaya Organisasi

Item Pernyataan	Total STS	%	Total TS	%	Total N	%	Total S	%	Total SS	%
BO1	0	0	0	0	0	0	8	17,0	39	83,0
BO2	0	0	0	0	3	6,4	21	44,7	23	48,9
BO3	0	0	0	0	0	0	17	36,2	30	63,8
BO4	0	0	0	0	0	0	12	25,5	35	74,5
BO5	0	0	1	2,1	3	6,4	22	46,8	21	44,7
BO6	25	53,2	19	40,4	3	6,4	0	0	0	0

Sumber: Data primer yang diolah, 2021.

Berdasarkan pada tabel diatas, data hasil kuesioner untuk variabel budaya organisasi (X1) adalah sebagai berikut:

- 1) Pada item pernyataan budaya organisasi pertama, responden yang menjawab sangat setuju berjumlah 39 orang dengan persentase 83,0%, responden menjawab setuju berjumlah 8 orang dengan persentase 17,0% dan sisanya 0% menjawab netral, tidak setuju dan sangat tidak setuju. Maka dapat disimpulkan bahwa responden karyawan KSPPS Sahabat Syariah Sejahtera menerapkan budaya organisasi berupa integritas dengan bersikap jujur dalam bekerja.
- 2) Pada item pernyataan budaya organisasi kedua, responden menjawab sangat setuju berjumlah 23 orang dengan persentase 48,9%, responden menjawab setuju berjumlah 21 orang dengan persentase 44,7% dan

responden menjawab netral berjumlah 3 orang dengan persentase 6,4%. Berdasarkan hal tersebut dapat disimpulkan bahwa sebagian besar karyawan selalu berpegang teguh pada nilai-nilai yang dianut dalam organisasi.

- 3) Pada item pernyataan budaya organisasi ketiga, responden menjawab setuju sebanyak 17 orang dengan persentase 36,2%, responden menjawab sangat setuju sebanyak 30 orang dengan persentase 63,8% dan sisanya 0% menjawab netral, tidak setuju dan sangat tidak setuju. Maka dapat disimpulkan bahwa karyawan KSPPS Sahabat Syariah Sejahtera telah menerapkan sikap optimisme dengan bersungguh-sungguh dalam menyelesaikan pekerjaan.
- 4) Pada pernyataan budaya organisasi keempat, 12 orang dengan persentase 25,5% menjawab setuju, 35 orang dengan persentase 74,5% menjawab sangat setuju dan 0% menjawab netral, tidak setuju dan sangat tidak setuju. Dapat disimpulkan bahwa karyawan KSPPS Sahabat Syariah Sejahtera menerapkan budaya organisasi berupa sikap profesionalisme dalam bekerja.
- 5) Pada item pernyataan budaya organisasi kelima, 21 orang dengan persentase 44,7% menjawab sangat setuju, 22 orang dengan persentase 46,8% menjawab setuju, 3 orang dengan persentase 6,4% menjawab netral dan sisanya 1 orang dengan persentase 2,1% menjawab tidak setuju. Dapat disimpulkan bahwa sebagian besar karyawan KSPPS Sahabat Syariah Sejahtera memiliki rasa kepedulian dengan membantu teman atau rekan kerja yang mengalami kesusahan dalam menyelesaikan pekerjaan.
- 6) Pada item pernyataan budaya organisasi keenam yang merupakan pernyataan negatif, responden menjawab sangat tidak setuju berjumlah 25 orang dengan persentase 53,2%, 19 orang dengan persentase 40,4% responden menjawab tidak setuju, 3 orang dengan persentase 6,4% responden menjawab netral. Dari hal tersebut diketahui sebagian besar responden menjawab sangat tidak setuju apabila mereka hanya peduli pada pekerjaannya sendiri. Maka dapat disimpulkan bahwa karyawan KSPPS Sahabat Syariah Sejahtera telah menerapkan sikap kepedulian dalam organisasi.

b. Variabel Kompensasi (X2)

Kompensasi merupakan seluruh imbalan yang diterima karyawan atas hasil pekerjaan yang dikerjakan di perusahaan atau organisasi dalam bentuk kompensasi langsung maupun kompensasi tidak langsung. Berikut jawaban responden mengenai pernyataan kompensasi yang dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.6
Frekuensi Variabel Kompensasi

Item Pernyataan	Total ST	%	Total TS	%	Total N	%	Total S	%	Total SS	%
K1	0	0	2	4,3	14	29,8	25	53,2	6	12,8
K2	0	0	0	0	11	23,4	31	66,0	5	10,6
K3	0	0	0	0	13	27,7	22	46,8	12	25,5
K4	3	6,4	16	34,0	28	59,6	0	0	0	0
K5	0	0	1	2,1	17	36,2	22	46,8	7	14,9
K6	0	0	0	0	8	17,0	29	61,7	10	21,3

Sumber: Data Primer yang diolah, 2021.

Berdasarkan pada tabel diatas, data hasil kuesioner untuk variabel kompensasi (X2) adalah sebagai berikut:

- 1) Pada item pernyataan kompensasi pertama, 6 orang dengan persentase 12,8% menjawab sangat setuju, 25 orang dengan persentase 53,2% menjawab setuju, 14 orang dengan persentase menjawab netral dan sisanya 2 orang dengan persentase 4,3% menjawab tidak setuju. Dapat disimpulkan bahwa karyawan telah menerima gaji atau upah sesuai dengan beban kerja yang dikerjakan.
- 2) Pada item pernyataan kompensasi kedua, 11 orang dengan persentase 23,4% menjawab netral, 31 orang dengan persentase 66,0% menjawab setuju dan sisanya 5 orang dengan persentase 10,6% menjawab sangat setuju. Dari hal tersebut dapat disimpulkan bahwa perusahaan membayar gaji atau upah karyawan secara tepat waktu.

- 3) Pada item pernyataan kompensasi ketiga, 12 orang dengan persentase 25,5% menjawab sangat setuju, 22 orang dengan persentase 46,8% menjawab setuju dan sisanya 13 orang dengan persentase 27,7% menjawab netral. Dapat disimpulkan bahwa asuransi yang diberikan perusahaan dapat menjamin keamanan karyawan dalam bekerja.
- 4) Pada item pernyataan kompensasi keempat merupakan pernyataan negatif, 28 orang dengan persentase 59,6% menjawab netral, 16 orang dengan persentase 34,0% menjawab tidak setuju dan sisanya 3 orang dengan persentase 6,45% menjawab sangat tidak setuju. Dapat disimpulkan bahwa fasilitas atau program layanan yang diberikan perusahaan cukup memadai bagi karyawan.
- 5) Pada item pernyataan kompensasi kelima, 7 orang dengan persentase 14,9% menjawab sangat setuju, 22 orang dengan persentase 46,8% menjawab setuju, 17 orang dengan persentase 36,2% menjawab netral dan sisanya 1 orang dengan persentase 2,1% menjawab tidak setuju. Maka dapat disimpulkan bahwa karyawan mendapatkan program layanan atau fasilitas yang sangat membantu pemenuhan kebutuhan dalam bekerja.
- 6) Pada item pernyataan kompensasi keenam, 10 orang dengan persentase 21,3% menjawab sangat setuju, 29 orang dengan persentase 61,7% dan sisanya 8 orang dengan persentase 17,0% menjawab ragu-ragu. Dapat disimpulkan bahwa upah atau gaji yang diterima karyawan telah sesuai dengan standar gaji yang ditetapkan pemerintah.

c. Variabel Stres Kerja (X3)

Stres kerja merupakan keadaan psikologis karyawan yang terganggu disebabkan beberapa faktor seperti adanya konflik, beban kerja yang berlebihan, upah yang terlalu rendah atau faktor lain penyebab stres kerja. Berikut jawaban responden mengenai pernyataan stres kerja yang dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.7
Frekuensi Variabel Stres Kerja

Item Pernyataan	Total STS	%	Total TS	%	Total N	%	Total S	%	Total SS	%
SK1	0	0	2	4,3	6	12,8	23	48,9	16	34,0
SK2	0	0	2	4,3	4	8,5	16	34,0	25	53,2
SK3	0	0	2	4,3	5	10,6	36	76,6	4	8,5
SK4	1	2,1	1	2,1	16	34,0	28	59,6	1	2,1
SK5	0	0	2	4,3	4	8,5	12	25,5	29	61,7
SK6	22	46,8	21	44,7	4	8,5	0	0	0	0

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Berdasarkan pada tabel di atas, data hasil kuesioner untuk variabel stres kerja (X3) adalah sebagai berikut:

- 1) Pada item pernyataan stres kerja pertama, 16 orang dengan persentase 34,0% menjawab sangat setuju, 23 orang dengan persentase 48,9% menjawab setuju, 6 orang dengan persentase 2,8% menjawab netral dan sisanya 2 orang dengan persentase 4,3% menjawab tidak setuju. Berdasarkan hal tersebut dapat disimpulkan bahwa pekerjaan dan tugas yang dikerjakan karyawan dirasa terlalu berat.
- 2) Pada item pernyataan stres kerja kedua, responden menjawab sangat setuju sebanyak 25 orang dengan persentase 53,2%, responden menjawab setuju sebanyak 16 orang dengan persentase 34,0%, responden menjawab netral 4 orang dengan persentase 8,5% dan sisanya 2 orang responden dengan persentase 4,3% menjawab tidak setuju. Maka dapat disimpulkan responden karyawan KSPPS Sahabat Syariah Sejahtera akan terbebani dengan beban kerja yang berlebihan.
- 3) Pada item pernyataan stres kerja ketiga, 4 orang dengan persentase 8,5% menjawab sangat setuju, 36 orang dengan persentase 76,6% menjawab setuju, 5 orang

dengan persentase 10,6% menjawab netral dan sisanya 2 orang dengan persentase 4,3% menjawab tidak setuju. Maka dapat disimpulkan bahwa karyawan merasa tertekan dengan waktu yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaan.

- 4) Pada item pernyataan stres kerja keempat, 28 orang karyawan dengan persentase 59,6% menjawab setuju, 16 orang dengan persentase 34,0% menjawab netral dan responden yang menjawab sangat setuju, tidak setuju dan sangat tidak setuju masing-masing 1 orang dengan persentase 2,1%. Dapat disimpulkan bahwa sebagian besar karyawan merasa kurang mendapatkan umpan balik dari pimpinan tentang pekerjaan yang telah dikerjakan.
- 5) Pada item pernyataan stres kerja kelima menunjukkan 29 orang dengan persentase 61,7% menjawab sangat setuju, 12 orang dengan persentase 25,5% menjawab setuju, 4 orang dengan persentase 8,5% menjawab netral dan sisanya 2 orang dengan persentase 4,3% menjawab tidak setuju. Dapat disimpulkan bahwa hampir seluruh karyawan memiliki rasa tanggung jawab terhadap perusahaan atau KSPPS Sahabat Syariah Sejahtera.
- 6) Pada pernyataan stres kerja keenam yang merupakan pernyataan negatif menunjukkan 22 orang dengan persentase 46,8% menjawab sangat tidak setuju, 21 orang dengan persentase 44,7% menjawab tidak setuju dan sisanya 4 orang dengan persentase 8,5% menjawab netral. Dapat disimpulkan bahwa sebagian besar karyawan merasa memiliki wewenang dalam melaksanakan tanggung jawab dengan menyelesaikan pekerjaannya.

d. Variabel Turnover Intention (Y)

Turnover intention merupakan kecenderungan atau niat yang timbul dari diri karyawan untuk meninggalkan organisasi atau perusahaan secara sukarela karena dipengaruhi beberapa faktor penyebab timbulnya *turnover intention*. Berikut jawaban responden mengenai pernyataan *turnover intention* dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.8
Frekuensi Variabel *Turnover Intention*

Item Pernyataan	Total S	%	Total TS	%	Total N	%	Total S	%	Total SS	%
TI1	0	0	2	4,3	10	21,3	22	46,8	13	27,7
TI2	0	0	5	10,6	16	34,0	21	44,7	5	10,6
TI3	0	0	0	0	0	0	14	29,8	33	70,2
TI4	0	0	0	0	0	0	9	19,1	38	80,9

Sumber: Data primer yang diolah, 2021.

Berdasarkan tabel di atas, data hasil kuesioner untuk variabel *turnover intention* (Y) adalah sebagai berikut:

- 1) Pada item pernyataan *turnover intention* pertama, 13 orang dengan persentase 27,7% menjawab sangat setuju, 22 orang dengan persentase 46,8% menjawab setuju, 10 orang dengan persentase 21,3% menjawab netral dan sisanya 2 orang dengan persentase 4,3% menjawab tidak setuju. Dapat disimpulkan bahwa sebagian besar karyawan memiliki pikiran untuk keluar dari KSPPS Sahabat Syariah Sejahtera.
- 2) Pada item pernyataan *turnover intention* kedua, responden yang menjawab sangat setuju berjumlah 5 orang dengan persentase 10,6%, responden menjawab setuju berjumlah 21 orang dengan persentase 44,7%, responden menjawab netral berjumlah 16 orang dengan persentase 34,05 dan sisanya 5 orang dengan persentase 10,6% menjawab tidak setuju. Maka dapat disimpulkan sebagian besar karyawan memiliki niat untuk keluar dari KSPPS Sahabat Syariah Sejahtera.
- 3) Pada item pernyataan *turnover intention* kelima, responden menjawab sangat setuju sebanyak 33 orang dengan persentase 70,2%, responden menjawab setuju sebanyak 14 orang dengan persentase 29,8% dan responden yang menjawab netral, tidak setuju dan

sangat setuju adalah 0%. Dapat disimpulkan bahwa hampir seluruh karyawan sering mencari informasi mengenai alternatif pekerjaan yang dirasa lebih layak.

- 4) Pada item pernyataan *turnover intention* keempat, 38 orang menjawab sangat setuju dengan persentase 80,9%, 9 orang menjawab setuju dengan persentase 19,1% dan responden yang menjawab netral, tidak setuju dan sangat tidak setuju 0%. Maka dapat disimpulkan bahwa hampir seluruh karyawan sering berfikir untuk memulai atau membuka bisnis sendiri.

3. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen

a. Uji Validitas Instrumen

Uji validitas digunakan untuk mengukur layak atau tidaknya instrumen dalam kuesioner. Instrumen dapat dinyatakan signifikan dan valid jika $t_{hitung} > t_{tabel}$.⁶ Berikut adalah hasil pengujian uji validitas instrumen yang dilakukan peneliti dengan menggunakan alat bantu statistik SPSS versi 16.0.

Tabel 4.9
Hasil Uji Validitas Instrumen

Variabel	Item Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
Budaya Organisasi (X1)	BO1	0,745	0,632	Valid
	BO2	0,722	0,632	Valid
	BO3	0,849	0,632	Valid
	BO4	0,795	0,632	Valid
	BO5	0,758	0,632	Valid
	BO6	0,815	0,632	Valid
Kompensasi (X2)	K1	0,916	0,632	Valid
	K2	0,926	0,632	Valid
	K3	0,753	0,632	Valid
	K4	0,911	0,632	Valid
	K5	0,925	0,632	Valid
	K6	0,802	0,632	Valid
Stres Kerja (X3)	SK1	0,704	0,632	Valid
	SK2	0,807	0,632	Valid
	SK3	0,811	0,632	Valid
	SK4	0,869	0,632	Valid

⁶ Sugiyono, *METODE PENELITIAN: Kuantitatif, Kualitatif dan R&D* (Bandung: ALFABETA, 2016), 129.

	SK5	0,743	0,632	Valid
	SK6	0,671	0,632	Valid
Turnover Intention (Y)	TI1	0,960	0,632	Valid
	TI2	0,963	0,632	Valid
	TI3	0,881	0,632	Valid
	TI4	0,857	0,632	Valid

Sumber: Data primer yang diolah, 2021.

Berdasarkan tabel hasil uji validitas di atas, dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan di masing-masing variabel adalah valid karena menunjukkan hasil $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,632). Artinya semua item pernyataan dapat digunakan sebagai instrumen penelitian.

b. Uji Reliabilitas Instrumen

Uji reliabilitas digunakan untuk mencirikan tingkat konsistensi suatu instrumen. Untuk mengukur konsistensi internal instrumen, peneliti dapat menggunakan metode *Cronbach's Alpha* dimana instrumen dinyatakan reliabel jika nilai yang didapat dalam pengujian menunjukkan nilai koefisien $> 0,60$. Hal tersebut juga dikatakan bahwa tingkat reliabilitas tinggi.⁷

Tabel 4.10
Hasil Uji Reliabilitas Instrumen

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
Budaya Organisasi (X1)	0,846	Reliabel
Kompensasi (X2)	0,935	Reliabel
Stres Kerja (X3)	0,857	Reliabel
Turnover Intention (Y)	0,922	Reliabel

Sumber: Data primer yang diolah, 2021.

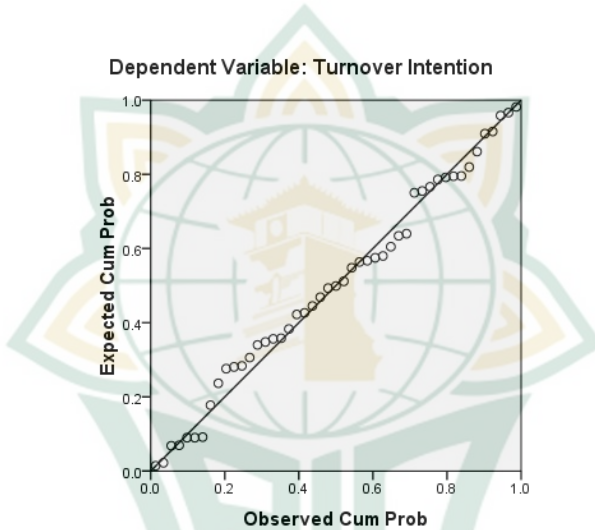
Berdasarkan tabel hasil uji reliabilitas diatas, menunjukkan hasil bahwa seluruh instrumen dari variabel independen (budaya organisasi, kompensasi dan stres kerja) dan variabel dependen (*turnover intention*) dinyatakan reliabel dengan tingkat reliabilitas tinggi karena seluruh nilai koefisien *Cronbach's Alpha* $> 0,60$.

⁷ Deni Darmawan, *Metode Penelitian Kuantitatif* (Bandung: PT Remaja Rosdakarya Offset, 2014),180.

4. Uji Asumsi Klasik
a. Uji Normalitas

Berikut ini adalah hasil uji normalitas berupa grafik normal P-Plot dan tabel uji normalitas dengan uji kolmogrov-smirnov.

Gambar 4.2
Hasil Uji Normalitas
Grafik Normal P-Plot of Regression Standardized Residual



Sumber: Data primer yang diolah, 2021.

Berdasarkan pada grafik normal P-Plot di atas, terlihat data (titik-titik) menyebar di sekitar garis dan mengikuti garis diagonal, yang menunjukkan bahwa model regresi pada penelitian ini tidak menyalahi asumsi normalitas. Dapat disimpulkan bahwa model regresi pada penelitian ini memenuhi syarat menjadi model regresi yang baik dan memiliki distribusi data normal.

Tabel 4.11
Hasil Uji Normalitas dengan Uji Kolmogrov-Smirnov

		Unstandardized Residual
N		47
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.11016373
Most Extreme Differences	Absolute	.078
	Positive	.065
	Negative	-.078
Kolmogorov-Smirnov Z		.533
Asymp. Sig. (2-tailed)		.939

a. Test distribution is Normal.

Sumber: Data primer yang diolah, 2021.

Berdasarkan tabel hasil uji normalitas dengan metode kolmogrov-smirnov didapatkan hasil signifikansi 0,939 > taraf signifikansi 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa distribusi data residual pada penelitian ini adalah terdistribusi normal.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas digunakan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen yaitu dalam penelitian ini yaitu variabel budaya organisasi, kompensasi dan stres kerja. Untuk membuktikan ada atau tidaknya multikolinieritas dalam model regresi yaitu dengan melihat nilai Variance Inflation Faktor (VIF) < 10.⁸ Berikut ini adalah tabel hasil uji multikolinieritas:

⁸ Ce Gunawan, *Mahir Menguasai SPSS: Mudah Mengolah Data dengan IBM SPSS Statistics 25* (Yogyakarta: Budi Utama, 2018), 140.

Tabel 4.12
Hasil Uji Multikolinieritas
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	19.340	2.709		7.139	.000		
Budaya Organisasi	-.166	.078	-.182	2.125	.039	.882	1.134
Kompensasi	-.284	.058	-.458	4.909	.000	.742	1.348
Stres Kerja	.352	.063	.537	5.571	.000	.695	1.439

a. Dependent Variable: Turnover Intention

Sumber: Data primer yang diolah, 2021.

Dari hasil perhitungan yang ada pada tabel hasil uji multikolinieritas di atas, variabel budaya organisasi (X1) menunjukkan nilai VIF = 1,135 variabel kompensasi (X2) menunjukkan nilai VIF = 1,348 dan variabel stres kerja menunjukkan nilai VIF = 1,439. Berdasarkan hal tersebut dapat disimpulkan seluruh nilai VIF variabel independen lebih kecil dari 10, sehingga dapat dinyatakan bahwa model regresi pada penelitian ini bebas dari multikolinieritas.

c. Uji Heterokedastisitas

Pada penelitian ini menggunakan uji Glejser untuk mendeteksi terjadi atau tidaknya heterokedastisitas, dengan meregresikan nilai absolut residual terhaap variabel independen. Jika nilai *p value* (sig) berada di atas 5% (0,05) maka model regresi tidak mengandung heterokedastisitas.⁹

⁹ Dwi Priyatno, *SPSS 22: Pengolahan Data Terpraktis* (Yogyakarta: Andi Offset, 2014), 115.

Berikut ini adalah tabel hasil uji heterokedastisitas menggunakan uji Glejser:

Tabel 4.13
Hasil Uji Heterokedastisitas
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.980	1.659		.591	.558
	Budaya Organisasi	.009	.048	.030	.189	.851
	Kompensasi	.019	.035	.091	.526	.602
	Stres Kerja	-.032	.039	-.148	-.829	.412

a. Dependent Variable: RES2

Sumber: Data primer yang diolah, 2021.

Berdasarkan tabel hasil uji heterokedastisitas di atas yang menggunakan uji glejser hasil signifikansi dari variabel budaya organisasi sebesar 0,851 diatas nilai standar signifikansi 0,05. Hasil signifikansi variabel kompensasi sebesar 0,602 diatas nilai standar signifikansi 0,05 dan hasil signifikansi variabel stres kerja sebesar 0,412 diatas 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi pada penelitian ini tidak terjadi masalah heterokedastisitas.

5. Analisis Data

a. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan secara linear antara variabel independen yaitu budaya organisasi (X1), kompensasi (X2) dan stres kerja (X3) dengan variabel dependen yaitu *turnover intention* (Y).¹⁰ Dengan menggunakan alat bantu statistik SPSS versi 16.0 diperoleh hasil perhitungan sebagai berikut:

¹⁰ Dwi Priyatno, *SPSS 22: Pengolahan Data Terpraktis*, 148.

Tabel 4.14
Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	19.340	2.709		7.139	.000
Budaya Organisasi	-.166	.078	-.182	-2.125	.039
Kompensasi	-.284	.058	-.458	-4.909	.000
Stres Kerja	.352	.063	.537	5.571	.000

a. Dependent Variable: Turnover Intention

Sumber: Data primer yang diolah, 2021.

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda pada tabel di atas diperoleh koefisien untuk variabel independen $X_1 = -0,166$ $X_2 = -0,284$ $X_3 = 0,352$ dan nilai konstanta sebesar 19,340 sehingga model persamaan regresi linear berganda adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

$$Y = 19,340 + (-0,166) + (-0,284) + 0,352 + e$$

dengan keterangan:

$Y = Turnover Intention$

$a =$ konstanta

$b_1b_2b_3 =$ koefisien regresi

$X_1 =$ Budaya Organisasi

$X_2 =$ Kompensasi

$X_3 =$ Stres Kerja

$e =$ Standar Error atau faktor lain diluar penelitian

- 1) Nilai sebesar 19,340 merupakan konstanta atau keadaan variabel dependen yang belum dipengaruhi variabel independen berupa budaya organisasi (X_1), kompensasi (X_2) dan stres kerja (X_3).

- 2) Koefisien regresi variabel budaya organisasi (X1) sebesar -0,166 memiliki arti jika budaya organisasi mengalami kenaikan 1% maka *turnover intention* mengalami penurunan sebesar 0,166. Koefisien bernilai negatif artinya terjadi hubungan negatif antara budaya organisasi dengan *turnover intention*, semakin tinggi budaya organisasi maka semakin menurun *turnover intention*.
- 3) Koefisien regresi variabel kompensasi (X2) sebesar -0,284, memiliki arti jika kompensasi mengalami kenaikan 1% maka *turnover intention* mengalami penurunan sebesar 0,284. Koefisien bernilai negatif artinya terjadi hubungan negatif antara kompensasi dengan *turnover intention*, semakin tinggi kompensasi yang diberikan maka semakin menurun *turnover intention*.
- 4) Koefisien regresi variabel stres kerja (X3) sebesar 0,352 memiliki arti jika stres kerja mengalami kenaikan 1% maka *turnover intention* mengalami peningkatan sebesar 0,352. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara stres kerja dengan *turnover intention*, semakin tinggi stres kerja maka semakin tinggi juga *turnover intention*.

b. Analisis Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel independen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol sampai dengan satu ($0 < R^2 < 1$).¹¹ Dari hasil perhitungan melalui alat ukur statistik SPSS versi 16.0 didapatkan nilai koefisien determinasi sebagai berikut:

¹¹ Dergibson Siagian and Sugiarto, *Metode Statistika Untuk Bisnis Dan Ekonomi* (Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2006), 259.

Tabel 4.15
Hasil Koefisien Determinasi
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.850 ^a	.722	.703	1.148

a. Predictors: (Constant), Stres Kerja, Budaya Organisasi, Kompensasi

Sumber: Data primer yang diolah, 2021.

Dari tabel hasil koefisien determinasi diatas dapat diketahui bahwa nilai koefisien determinasi R Square sebesar 0,722 atau 72,2% yang memiliki arti bahwa sumbangan pengaruh variabel independen budaya organisasi (X1), kompensasi (X2), dan stres kerja (X3) terhadap variabel dependen *turnover intention* (Y) sebesar 72,2%. Jadi dapat disimpulkan bahwa besarnya pengaruh antara budaya organisasi, kompensasi dan stres kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan KSPPS Sahabat Syariah Sejahtera adalah sebesar 72,2% sedangkan sisanya 27,8% dipengaruhi oleh variabel lain selain variabel yang digunakan pada penelitian ini.

c. Uji Hipotesis

1) Uji Signifikansi Parameter Simultan (Uji f)

Uji f digunakan untuk menguji signifikansi pengaruh variabel independen (X1, X2 dan X3) terhadap variabel dependen (Y) secara simultan atau bersama-sama dengan kriteria pengujian:

- a) Apabila $f_{hitung} > f_{tabel}$ dan tingkat signifikansi $< 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang memiliki arti variabel independen secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependen.
- b) Apabila $f_{hitung} < f_{tabel}$ dan tingkat signifikansi $> 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak yang memiliki arti variabel independen secara simultan tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.¹²

¹² Dwi Priyatno, *SPSS 22: Pengolahan Data Terpraktis*, 157-158.

Berikut ini adalah tabel hasil perhitungan uji signifikansi parameter simultan (uji f):

Tabel 4.16
Hasil Uji Simultan (Uji f)
ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	147.222	3	49.074	37.221	.000 ^a
	Residual	56.693	43	1.318		
	Total	203.915	46			

a. Predictors: (Constant), Stres Kerja, Budaya Organisasi, Kompensasi

b. Dependent Variable: Turnover Intention

Sumber: Data primer yang diolah, 2021.

Dari tabel hasil uji f di atas diperoleh nilai f_{hitung} 37,221 dengan tingkat signifikansi 0,000 pada $df\ 1 = 3$ ($4-1$) dan $df\ 2 = 44$ ($47-3$) diperoleh nilai f_{tabel} sebesar 2,82. Berdasarkan hal tersebut dapat diketahui f_{hitung} $37,221 > f_{tabel}$ 2,82 dan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ yang menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima dengan arti bahwa variabel independen (budaya organisasi, kompensasi dan stres kerja) secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen (*turnover intention*).

2) Uji Signifikansi Parameter Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah secara parsial atau sendiri-sendiri variabel independen mempengaruhi variabel dependen dengan ketentuan:

- a) Jika nilai $sig < 0,05$ dan $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka terdapat pengaruh parsial variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y).

- b) Jika nilai $sig > 0,05$ dan $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka tidak terdapat pengaruh parsial variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y).

Berikut ini adalah tabel hasil perhitungan uji signifikansi parameter parsial (uji t):

Tabel 4.17
Hasil Uji Parsial (Uji t)

S

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
a	(Constant)	19.340	2.709		7.139	.000
	Budaya Organisasi	-.166	.078	-.182	-2.125	.039
	Kompensasi	-.284	.058	-.458	-4.909	.000
	Stres Kerja	.352	.063	.537	5.571	.000

Dependent Variable: Turnover Intention

e

r yang diolah, 2021.

Berdasarkan tabel hasil uji t di atas diperoleh t_{tabel} sebesar 2,017 yang diperoleh dari perhitungan $t_{tabel} = (a/2 ; n-k-1) = (0,05/2 ; 47-3-1) = 0,025 ; 43 = 2,017$.

Uji hipotesis 1:

Berdasarkan tabel 4.17 dapat diketahui nilai signifikansi variabel budaya organisasi (X1) sebesar $0,039 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} (-2,125) < t_{tabel} 2,017$ maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel budaya organisasi (X1) tidak berpengaruh terhadap *turnover intention* (Y)

Uji Hipotesis 2:

Berdasarkan tabel 4.17 dapat diketahui nilai signifikansi variabel kompensasi (X2) sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} (-4,909) < t_{tabel} 2,017$ maka dapat disimpulkan

bahwa secara parsial variabel kompensasi (X2) tidak berpengaruh terhadap *turnover intention* (Y).

Uji Hipotesis 3:

Berdasarkan tabel 4.17 dapat diketahui nilai signifikansi variabel stres kerja (3) sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} 5,571 > t_{tabel} 2,017$ maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti bahwa secara parsial variabel stres kerja (X3) berpengaruh terhadap *turnover intention* (Y)

C. Pembahasan

1. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap *Turnover Intention* Karyawan KSPPS Sahabat Syariah Sejahtera

Dari hasil uji signifikansi parameter parsial (uji t) dalam tabel 4.17 menunjukkan $t_{hitung} = -2,125$ dengan tingkat signifikansi $0,039 < 0,05$ sehingga dapat dinyatakan bahwa tidak terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap *turnover intention* karyawan KSPPS Sahabat Syariah Sejahtera. Selanjutnya pada perhitungan koefisien regresi variabel budaya organisasi menunjukkan hasil sebesar $-0,166$ memiliki arti jika budaya organisasi mengalami kenaikan 1% maka *turnover intention* mengalami penurunan sebesar $0,166$. Koefisien bernilai negatif menunjukkan arti bahwa terjadi hubungan negatif antara variabel budaya organisasi dengan variabel *turnover intention*.

Dari uraian di atas hal tersebut didukung dengan teori Budaya Organisasi oleh Gareth R. Jones dalam buku Hussein Fattah menyebutkan bahwa “*organizational culture is the set of shared values and norms that controls organizational members interactions with each other and with-suppliers, customers, and other people outside the organization*”. Maksudnya seperangkat nilai dan norma yang mengendalikan interaksi antar anggota organisasi dengan pemasok, pelanggan serta orang lain diluarnya maka disebut budaya organisasi.¹³

Penelitian ini pula senada dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan N.M.C Dwiyantri (2020) menunjukkan hasil bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh negatif terhadap *turnover intention* karyawan hotel bintang lima di Bali. Hal

¹³ Hussein Fattah, *Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai: Budaya Organisasi, Perilaku Pemimpin, dan Efikasi Diri*, (Yogyakarta: Elmatera, 2017), 26.

tersebut menunjukkan bahwa semakin baik budaya organisasi karyawan hotel bintang lima di Bali maka semakin rendah *turnover intention* karyawan dan berlaku sebaliknya.¹⁴ Dan penelitian lain yang dilakukan Catur Widayati dan Yolanda Yunia (2016) menunjukkan hasil penelitiannya bahwa budaya organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* PT Hadico Persada yang berarti apabila budaya organisasi meningkat maka *turnover intention* menurun dan sebaliknya jika budaya organisasi menurun maka *turnover intention* meningkat.¹⁵

Sesuai hasil penelitian yang sudah dilaksanakan, dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh negatif budaya organisasi terhadap *turnover intention* karyawan KSPPS Sahabat Syariah Sejahtera. Semakin baik budaya organisasi yang diterapkan karyawan KSPPS Sahabat Syariah Sejahtera seperti berperilaku jujur, memiliki integritas, bersikap optimisme, profesionalisme dan memiliki kepedulian terhadap sesama maka *turnover intention* atau keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan akan menurun. Dan sebaliknya jika budaya organisasi menurun maka *turnover intention* akan tinggi yang mengakibatkan munculnya keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan atau organisasi.

2. Pengaruh Kompensasi terhadap *Turnover Intention* Karyawan KSPPS Sahabat Syariah Sejahtera

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuji secara parsial oleh peneliti menunjukkan bahwa variabel kompensasi tidak berpengaruh terhadap variabel *turnover intention* karyawan KSPPS Sahabat Syariah Sejahtera secara signifikan. Hal ini dibuktikan dengan hasil perhitungan uji signifikansi parameter parsial atau uji t bahwa nilai $t_{hitung} = -4,909$ dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Selain itu, nilai koefisien regresi variabel kompensasi menunjukkan hasil $-0,284$ yang memiliki arti jika kompensasi mengalami kenaikan 1% maka *turnover intention* mengalami penurunan 0,284. Koefisien bernilai negatif menunjukkan bahwa terjadi hubungan negatif antara kompensasi dengan *turnover intention*.

¹⁴ Dwiyantri, "Turnover Intention Karyawan Hotel Bintang 5 di Bali Ditinjau dari Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja, dan Kompensasi."

¹⁵ Widayati and Yunia, "Pengaruh Kompensasi dan Budaya Organisasi terhadap *Turnover Intention*."

Dari uraian hasil penelitian diatas hal tersebut didukung dengan teori kompensasi oleh William B. Werther dan Keith Davis dalam Hasibuan yang menyebutkan “*compensation is what employee receive in exchange of their work. Whether hourly wages or periodic salaries, the personnal department usually designs and administers employee compensation.*” Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai imbalan pekerjaan yang dilakukannya. Dapat berupa upah per jam maupun gaji periodik yang didesain serta dikelola bagian personalia.¹⁶

Hasil penelitian ini pula senada dengan penelitian yang dilakukan N.M.C. Dwiyanti (2020) juga menyebutkan hasil bahwa terdapat pengaruh negatif terhadap *turnover intention* karyawan hotel bintang lima di Bali, hal tersebut menunjukkan bahwa semakin banyak kompensasi yang didapat karyawan hotel bintang lima di Bali maka semakin rendah pula *turnover intention* karyawan dan berlaku sebaliknya.¹⁷

Sesuai hasil dan analisis data yang telah dilaksanakan, dapat diketahui kompensasi tidak berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan KSPPS Sahabat Syariah Sejahtera. Nilai koefisien bernilai negatif menunjukkan bahwa terjadi hubungan negatif antara kompensasi dan *turnover intention* yang memiliki arti semakin tinggi kompensasi yang diberikan maka semakin rendah *turnover intention* dan sebaliknya jika kompensasi yang diberikan rendah maka *turnover intention* akan tinggi dan mengakibatkan munculnya keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan atau organisasi.

3. Pengaruh Stres Kerja terhadap *Turnover Intention* Karyawan KSPPS Sahabat Syariah Sejahtera

Dari hasil penelitian yang telah diuji dan dianalisis oleh peneliti, dapat diketahui secara parsial variabel stres kerja berpengaruh secara signifikan terhadap variabel *turnover intention* karyawan KSPPS Sahabat Syariah Sejahtera. Hal ini dibuktikan dengan hasil perhitungan uji signifikansi parameter parsial (uji t) pada tabel 4.17 bahwa nilai t_{hitung} ($5,571 > 2,017$) dengan signifikansi $0,000 < 0,05$ yang dapat dinyatakan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Selain itu nilai koefisien regresi

¹⁶ Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Bumi Aksara, 2013), 118-119.

¹⁷ N.M.C. Dwiyanti, “*Turnover Intention* Karyawan Hotel Bintang 5 di Bali Ditinjau dari Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja, dan Kompensasi”, 101.

variabel stres kerja menunjukkan hasil 0,352 yang memiliki arti jika stres kerja mengalami kenaikan 1% maka *turnover intention* mengalami peningkatan sebesar 0,352. Koefisien bernilai positif maka terjadi hubungan positif antara variabel stres kerja dengan variabel *turnover intention*.

Dari uraian di atas, hal tersebut didukung dengan teori stres kerja oleh Fred Luthans yang menyatakan bahwa stres kerja ialah suatu tanggapan dari karyawan guna penyesuaian diri sebagai konsekuensi dari tindakan lingkungan yang dipengaruhi perbedaan individu dan banyaknya peristiwa yang mengadakan tuntutan psikologis dan fisik dari karyawan. Fred Luthans juga menyebutkan empat hal penyebab stres kerja yaitu pertama, stresor extraorganisasi yang merupakan penyebab stres berasal dari luar seperti perubahan sosial, teknologi dan kondisi ekonomi atau keuangan. Kedua, stresor organisasi atau penyebab stres dari dalam organisasi seperti kebijakan yang diterapkan, stres kerja terkait peran kinerja, konflik dan beban kerja yang berlebih. Ketiga, stresor kelompok atau stres yang disebabkan adanya ketidakcocokan antar karyawan dan kebersamaan dalam kelompok kerja yang dirasa kurang. Keempat, stresor individu yang terjadi karena adanya kesalahan perusahaan dalam penempatan posisi karyawan sehingga menimbulkan stres kerja pada diri karyawan.¹⁸

Penelitian ini senada terhadap penelitian yang dilakukan Annisa Falakha (2020) yang menyebutkan bahwa stres kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* Karyawan Outsourcing PT Trifa Sari Nusantara. Hal tersebut memiliki arti bahwa jika stres kerja mengalami peningkatan maka peningkatan *turnover intention* karyawan outsourcing terjadi. Dan sebaliknya jika tingkat stres kerja turun, maka tingkat *turnover intention* karyawan outsourcing juga turun.¹⁹ Selain itu, penelitian lain yang dilakukan Muhammad Khaidir (2016) juga menunjukkan hasil bahwa variabel stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan kontrak PT. Gagah Satria Manunggal Banjarmasin. Keadaan tersebut memberikan indikasi berupa semakin rendah tingkat stres kerja karyawan maka semakin

¹⁸ Fred Luthans, *Organizational Behavior: An Evidence-Based Approach*, 12th ed. (New York: McGraw-Hill, 2011), 278-284.

¹⁹ Falakha and Parwoto, "Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention* Karyawan Outsourcing."

rendah turnover intention karyawan, dan sebaliknya semakin tinggi stres kerja yang dirasakan karyawan maka tingkat *turnover intention* karyawan kontrak PT. Gagah Satria Manunggal Banjarmasin juga akan meningkat.²⁰

Dari hasil serta analisis data yang sudah dilakukan, dapat diketahui bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan KSPPS Sahabat Syariah Sejahtera. Hal tersebut berarti semakin tinggi stres kerja yang dirasakan karyawan KSPPS Sahabat Syariah Sejahtera yang bisa disebabkan oleh beban kerja yang berlebihan, kurangnya waktu yang diberikan dalam penyelesaian pekerjaan, kurang mendapat umpan balik dari pimpinan maupun rekan kerja, dan tidak adanya tanggung jawab yang dimiliki karyawan dalam menyelesaikan tugas maka akan semakin tinggi juga *turnover intention* atau keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan, dan sebaliknya jika stres kerja rendah maka *turnover intention* karyawan juga rendah.

4. Pengaruh Budaya Organisasi, Kompensasi dan Stres Kerja terhadap *Turnover Intention* karyawan KSPPS Sahabat Syariah Sejahtera

Dari hasil penelitian yang telah diuji dan dianalisis oleh peneliti, dapat diketahui bahwa variabel independen Budaya Organisasi (X1), Kompensasi (X2) dan Stres Kerja (X3) berpengaruh secara simultan terhadap variabel dependen *Turnover Intention* Karyawan KSPPS Sahabat Syariah Sejahtera. Hal ini dibuktikan dengan hasil perhitungan uji signifikansi parameter simultan (uji f) pada tabel 4.16, nilai f_{hitung} sebesar 37,221 dengan signifikansi 0,000 yang menyatakan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Selain itu, nilai koefisien determinasi R Square sebesar 0,722 atau 72,2% yang memiliki arti bahwa sumbangan pengaruh variabel budaya organisasi (X1), kompensasi (X2) dan stres kerja (X3) terhadap variabel dependen *turnover intention* (Y) sebesar 72,2% dan sisanya 27,8% dipengaruhi oleh variabel lain selain variabel independen yang digunakan pada penelitian ini.

Dari uraian di atas hal ini didukung oleh teori tindakan beralasan (*Theory of Reasoned Action*) Icek Ajzen dan Martin Fishbein yang mengasumsikan bahwa perhatian pada sesuatu

²⁰ Khaidir and Sugiati, "Pengaruh Stres Kerja, Kompensasi dan Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention* Studi pada Karyawan Kontrak PT. Gagah Satria Manunggal Banjarmasin", 181.

yang dianggap penting adalah sikap terhadap perilaku (*attitude towards the behavior*) dan norma subjektif (*subjective norms*). Pengembangan teori tindakan beralasan adalah teori perilaku direncanakan (*Theory of Planned Behavior*) yang dibuat dengan model asli dari perilaku seseorang yang memiliki kontrol kehendak tidak lengkap dengan memasukkan tambahan yaitu membangun perilaku kontrol persepsian atau yang dirasakan. Perilaku ditentukan oleh kehendak atau niat (*intention*) individu untuk melakukan atau tidak melakukan suatu perilaku.²¹

Penelitian ini senada terhadap penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Dhananjaya (2019) yang menyebutkan dalam hasil uji kelayakan model (uji F) diperoleh nilai Fhitung 101,039 > Ftabel 2,82 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ menunjukkan arti bahwa pada kelompok yang diuji memiliki perbedaan yang nyata (signifikan). Serta variabel independen yang digunakan berupa kompensasi finansial, budaya organisasi dan kepemimpinan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen *Turnover Intention*.²² Penelitian lain yang dilakukan Sukran dan Mulyadin (2020) juga menunjukkan hasil penelitian melalui uji simultan (uji F) diperoleh nilai Fhitung 5,936 > Ftabel 3,18 yang memiliki arti bahwa variabel stres kerja dan kompensasi berpengaruh secara simultan terhadap *Turnover Intention* pada karyawan PT. Telkom Indonesia Cabang Bima.²³

Sesuai hasil serta analisis data yang sudah dilakukan, diketahui bahwa secara simultan atau bersama-sama variabel Budaya Organisasi (X1), Kompensasi (X2) dan Stres Kerja (X3) berpengaruh signifikan terhadap variabel *Turnover Intention* (Y) Karyawan KSPPS Sahabat Syariah Sejahtera. Dapat dikatakan bahwa budaya organisasi, kompensasi dan stres kerja berperan dalam peningkatan *turnover intention* karyawan KSPPS Sahabat Syariah Sejahtera. Serta variabel stres kerja memiliki pengaruh lebih dominan dari pada variabel budaya organisasi dan

²¹ Ajzen, "The Theory of Planned Behavior."

²² Ida Bagus Wirabawa Dhananjaya and I Gusti Ayu Manuati Dewi, "Pengaruh Kompensasi Finansial, Budaya Organisasi dan Kepemimpinan terhadap *Turnover Intention* Karyawan Koperasi Asadana Semesta Denpasar," *E-Jurnal Manajemen Unud* 8, no. 3 (2019): 1346–73.

²³ Sukran and Mulyadin, "Pengaruh Stress Kerja dan Kompensasi terhadap *Turnover Intention* Karyawan pada PT Telkom Indonesia Cabang Bima", 239.

kompensasi. Hal tersebut dilihat dari nilai t_{hitung} variabel stres kerja (5,571) lebih besar daripada nilai t_{hitung} variabel budaya organisasi (-2,915) dan kompensasi (-4,909).

