

Pengaruh Kompensasi Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap *Turnover Intention* Karyawan di BMT Itqan

The Effect of Employment Compensation and Organizational Commitment Against
Employee Turnover Intention at BMT Itqan

¹Rian Agung Nugraha, ²Asep Ramdan Hidayat, ³Dudung Abdurrahman
^{1,2}Prodi Keuangan & Perbankan Syariah, Fakultas Syariah, Universitas Islam Bandung,
³Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Bandung,
Jl. Tamansari No. 1 Bandung 40116
email: ¹rian23agung@gmail.com

Abstract. One of the problem occurred in each company is employee turnover. Employee turnover is the cessation of employee from one company and move to another company for some reason. In Indonesia country, this phenomenon of turnover is take place in various sector of business and one of them is at BMT (Baitul Maal wa Tamwil) Itqan engaged in cooperative institutions and Islamic financial services. Based on the available data, it is known that the turnover rate of employees in BMT Itqan is above 30%, whereas a good turnover is under 15%. Turnover happened, because there is desire of employees to move their work for certain reasons. The desire to move this work is called turnover intention. There are several factors that affect turnover intentions are Employment Compensation and Organizational Commitment. Based on the study focus above, the problems of this study are formulated as follows: How are the concept of employment compensation, organizational commitment, and employees turnover intention? How are the condition of employment compensation, organizational commitment, and turnover at BMT Itqan? How to influence the employment compensation and organizational commitment against employee turnover intention at BMT Itqan? The purpose of this study is to find out the formulation of the problem. The method used in this study is descriptive verification method. The techniques of collection data are using documentation, interview, and questionnaire. Testing is conducted with multiple linear regression analysis with software of SPSS version 20. Simultaneous testing results indicate that there are significant employment compensation and organizational commitment together with against turnover intention with p -value <0.05 ($0.002 < 0.05$). The magnitude of the effect is amounted to 24.6%. Then partially, the organizational commitment has an effect against turnover intention is 28.3% with p -value <0.05 ($0.000 < 0.05$). While, employment compensation has no influence against turnover intention with p -value > 0.05 ($0.812 > 0.05$). This is happened because the test of employment compensation was carried out along with the test of organizational commitment. So, the respondents who are having organizational commitment not too concerned with employment compensation.

Keywords : Employment Compensation, Organizational Commitment, Turnover Intention.

Abstrak. Salah satu masalah yang terjadi dalam setiap perusahaan yaitu *turnover* karyawan. *Turnover* karyawan adalah berhentinya karyawan dari satu perusahaan dan pindah kerja ke perusahaan lain dengan alasan tertentu. Di Indonesia, fenomena *turnover* ini terjadi di berbagai bidang usaha salah satunya di BMT (Baitul Maal wa Tamwil) itQan yang bergerak di bidang lembaga koperasi dan jasa keuangan syariah. Dari data yang ada, diketahui bahwa tingkat *turnover* karyawan di BMT itQan diatas 30%, sedangkan *turnover* yang baik yaitu dibawah 15%. *Turnover* terjadi karena adanya keinginan dari karyawan untuk berpindah kerja dengan alasan tertentu. Keinginan untuk pindah kerja ini dinamakan *turnover intention*. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi *turnover intention* diantaranya yaitu Kompensasi Kerja dan Komitmen Organisasi. Berdasarkan uraian tersebut, rumusan masalah yang diambil yaitu bagaimana konsep kompensasi kerja, komitmen organisasi, dan *turnover intention* karyawan ? Bagaimana kondisi kompensasi kerja, komitmen organisasi, dan *turnover* karyawan di BMT itQan ? Bagaimana pengaruh kompensasi kerja dan komitmen organisasi terhadap *turnover intention* karyawan di BMT itQan ? Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menjawab rumusan masalah tersebut. Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode deskriptif verifikatif. Teknik pengumpulan data yang dilakukan adalah dokumentasi, wawancara, dan kuesioner. Pengujian dilakukan dengan analisis regresi linier berganda dengan bantuan software SPSS versi 20. Hasil pengujian secara simultan menunjukkan bahwa terdapat pengaruh kompensasi kerja dan komitmen organisasi secara bersama-sama terhadap *turnover intention* dengan nilai sig $< 0,05$ ($0,002 < 0,05$). Besarnya pengaruh yaitu sebesar 24,6%. Lalu secara parsial, komitmen organisasi memiliki pengaruh terhadap *turnover intention* sebesar 28,3% dengan nilai sig $< 0,05$ ($0,000 < 0,05$). Sedangkan kompensasi kerja tidak memiliki pengaruh terhadap *turnover intention* dengan nilai sign $> 0,05$ ($0,812 > 0,05$). Hal ini terjadi karena pengujian kompensasi kerja dilakukan bersama-sama dengan pengujian komitmen organisasi. Sehingga responden yang sudah memiliki komitmen organisasi tidak terlalu mementingkan kompensasi kerja.

Kata Kunci : Kompensasi Kerja, Komitmen Organisasi, Turnover Intention.

A. Pendahuluan

Era informasi yang semakin cepat mendorong seseorang maupun organisasi menjadi lebih kompetitif. Disinilah dituntut adanya praktik manajemen sumber daya manusia yang tangguh agar perusahaan dapat bertahan terhadap pengaruh lingkungan bisnis tersebut. Tantangan yang jelas bagi manajemen sumberdaya insani terletak pada sifat yang unik dari sumber daya yang digunakan. Salah satu masalah yang terjadi dalam manajemen SDI yaitu *turnover* karyawan atau keluar masuk karyawan.

Di Jepang *turnover* jarang terjadi karena sistem manajemen Jepang yang bersifat kekeluargaan. Berbeda dengan di Jepang, *turnover* di Amerika Serikat relatif tinggi. Suatu survey mengenai *turnover* menunjukkan bahwa karyawan Amerika Serikat telah pindah kerja lebih dari 8 kali antara umur 18 dan 32 tahun. Lalu di Indonesia, fenomena *turnover* ini terjadi di berbagai bidang usaha salah satunya di BMT (Baitul Maal wa Tamwil) itQan yang bergerak di bidang lembaga koperasi dan jasa keuangan syariah. Dari data yang ada, diketahui bahwa tingkat *turnover* karyawan di BMT itQan diatas 30%, sedangkan Menurut Majalah Forbes *turnover* rate yang sehat adalah dibawah 15%.¹

Turnover intention ini baru sebatas keinginan dari seorang karyawan untuk berhenti bekerja, belum sampai pada berhenti bekerja yang sesungguhnya. Artinya keinginan ini bisa dikelola oleh bagian manajemen sumber daya insani agar karyawan tidak benar-benar berhenti dari perusahaannya. Salah satu faktor yang mempengaruhi *turnover intention* adalah kompensasi kerja. Faktor lain yang berhubungan dengan *turnover intention* yaitu komitmen organisasi. Komitmen organisasi merupakan sikap loyalitas karyawan terhadap perusahaan.

B. Landasan Teori

Kompensasi Kerja

Kompensasi merupakan salah satu alasan dan motivasi utama mengapa pegawai bekerja. Menurut Singodimedjo yang dikutip juga oleh Edy Sutrisno dalam bukunya mengemukakan bahwa kompensasi adalah semua balas jasa yang diterima seorang karyawan dari perusahaannya sebagai akibat dari jasa/tenaga yang telah diberikannya pada perusahaan tersebut.² Berdasarkan bentuknya, kompensasi terdiri dari kompensasi finansial dan nonfinansial. Sedangkan berdasarkan cara pemberiannya, terdiri dari kompensasi finansial langsung dan tidak langsung. Secara umum, tujuan manajemen kompensasi adalah untuk membantu perusahaan mencapai tujuan keberhasilan strategi perusahaan dan menjamin terciptanya keadilan internal dan eksternal.³ Kompensasi dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya faktor yang datang dari internal perusahaan, diri pribadi karyawan, dan dari eksternal perusahaan.

Kompensasi dalam Islam, selain mengutamakan prinsip keadilan tapi juga harus berlandaskan dua dimensi dunia dan akhirat. Allah menegaskan tentang kompensasi ini dalam Qur'an Surat At-Taubah ayat 105 sebagai berikut.

¹ Wirawan, *Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia*, PT Raja Grafindo, Jakarta, 2015, hlm.631.

² Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana Prenadamedia Group, Jakarta, 2009, hlm. 183.

³ Abdus Salam, *Manajemen Insani Dalam Bisnis*, Pustaka Pelajar, Yogyakarta, 2014, hlm. 210.

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ
وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿٥٦﴾

Artinya : dan Katakanlah: “Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.”

Jadi, dalam Islam jika seseorang mengerjakan pekerjaan dengan niat karena Allah (amal sholeh), maka ia akan mendapatkan balasan, baik di dunia (berupa upah) maupun di akhirat (berupa pahala) yang berlipat ganda. Islam juga menganjurkan kepada pemilik perusahaan untuk membayarkan gaji/upah karyawan tepat pada waktunya, tidak ditunda apalagi ditahan. Sebagaimana sabda Rasulullah SAW. yang diriwayatkan oleh Ibnu Majah :

أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرَقُهُ.

Artinya : “Berikan kepada seorang pekerja upahnya sebelum keringatnya kering”. (HR. Ibnu Majah, shahih).⁴

Komitmen Organisasi

Menurut Cipi Triatna, komitmen merupakan suatu kadar kesetiaan anggota/karyawan terhadap organisasi/perusahaannya yang dicirikan oleh keinginannya untuk tetap menjadi bagian dari organisasi, berbuat yang terbaik untuk organisasi, dan selalu menjaga nama baik organisasi.⁵

Meyer dan Allen (et.all) yang dikutip oleh Suparyadi menggolongkan komitmen organisasi menjadi tiga bentuk, yaitu⁶:

1. Komitmen afektif (affective commitment)

Komitmen afektif (*affective commitment*) adalah tingkat keterikatan anggota secara psikologis pada organisasi berdasarkan seberapa baik perasaan mengenai organisasi.

2. Komitmen berkelanjutan (*continuance commitment*)

Komitmen berkelanjutan (*continuance commitment*) adalah hasrat yang dimiliki oleh individu untuk bertahan dalam organisasi, sehingga individu merasa membutuhkan untuk dihubungkan dengan organisasi.

3. Komitmen normatif (*Normative commitment*)

Komitmen normatif (*normative commitment*) adalah suatu perasaan wajib dari individu untuk bertahan dalam organisasi.

Jadi, seseorang yang memiliki komitmen tinggi akan memiliki identifikasi terhadap organisasi, terlibat sungguh-sungguh dalam kepegawaian dan ada loyalitas serta afeksi positif terhadap organisasi.

⁴ Veithzal Rivai Zainal (et.all.), *Manajemen Sumber Daya Insani*, PT Raja Grafindo, Jakarta, 2014, hlm. 556.

⁵ Cipi Triatna, *Perilaku Organisasi Dalam Pendidikan*, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung, 2015, hlm. 120.

⁶ Suparyadi, *Manajemen Sumber Daya Manusia : Menciptakan Keunggulan Bersaing Berbasis Kompetensi SDM*, CV. ANDI OFFSET, Yogyakarta, 2015, hlm. 452.

Turnover Intention

Menurut Ajzen yang dikutip oleh Freza dalam skripsinya menjelaskan bahwa *intention* merupakan suatu indikasi dari kesiapan seseorang untuk menunjukkan perilaku tertentu.⁷ Sedangkan *turnover* adalah pegawai berhenti dari satu perusahaan dan pindah kerja ke perusahaan lain dengan alasan tertentu.⁸ Jadi *turnover intention* adalah keinginan seorang karyawan untuk berhenti dari tempatnya bekerja dan berpindah ke tempat kerja yang lain dengan menunjukkan indikasi-indikasi yang mengarah pada keinginan tersebut.

Menurut Ana Sri Wahyuni dalam jurnalnya menyebutkan bahwa penyebab *turnover intention* berasal dari internal dan eksternal. Penyebab internal berasal dari diri karyawan itu sendiri, sedangkan penyebab eksternal berasal dari perusahaan tempat ia bekerja.⁹

C. Hasil dan Pembahasan

Dari hasil pengujian kuesioner yang diberikan kepada karyawan BMT itQan tentang kondisi kompensasi kerja, komitmen organisasi, dan turnover intention, maka diperoleh tanggapan responden mengenai ketiga variabel tersebut. *Pertama*, mayoritas responden merasa kurang puas dengan kompensasi yang diberikan oleh BMT itQan. Artinya secara umum pelaksanaan kompensasi kerja di BMT itQan dinilai kurang baik. *Kedua*, mayoritas responden sudah memiliki rasa komitmen terhadap perusahaan. Artinya secara umum kondisi komitmen organisasi karyawan BMT itQan dinilai baik. *Ketiga*, sebagian karyawan pernah berfikir untuk keluar dan juga ada beberapa orang yang berniat untuk keluar dari perusahaan. Artinya secara umum kondisi *turnover intention* karyawan BMT itQan dinilai kurang baik.

Tabel 1. Hasil Uji T Variabel X₁ Terhadap Y

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.382	1.764		3.617	.001
	Kompensasi Kerja	-.016	.079	-.033	-.205	.839

a. Dependent Variable: *Turnover intention*

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.033 ^a	.001	-.025	1.661

a. Predictors: (Constant), Kompensasi Kerja

Sumber : Data primer yang diolah 2016

Hasil pengujian secara parsial untuk mencari tahu pengaruh antara Variabel X₁ (Kompensasi Kerja) terhadap Variabel Y (Turnover Intention) menunjukkan bahwa nilai signifikansi variabel kompensasi kerja yaitu sebesar 0,839. Karena nilai sign lebih besar dari 0,05 (0,839 > 0,05), maka Ho diterima. Artinya tidak terdapat pengaruh antara kompensasi kerja terhadap *turnover intention* karyawan di BMT

⁷ Freza Mahaztra Sandi, "Analisis Pengaruh Kompensasi dan Job Insecurity terhadap Turnover Intention", Skripsi, Fakultas Ekonomika dan Bisnis, Universitas Diponegoro, 2014, hlm. 11.

⁸ Wirawan, *Op. Cit.*, hlm. 629.

⁹ Ana Sri Wahyuni (dkk.), *Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Turnover intention Karyawan pada Perusahaan Jasa Konstruksi*, Universitas Brawijaya, Jawa Timur, 2014, hlm. 2.

itQan. Hal ini terjadi karena pengujian kompensasi kerja dilakukan bersama-sama dengan pengujian komitmen organisasi. Sehingga responden yang sudah memiliki komitmen organisasi tidak terlalu mementingkan kompensasi kerja. Lalu didapatkan juga nilai R Square untuk Variabel Kompensasi Kerja yaitu sebesar 0,001 atau 0,1% (didapat dari $0,001 \times 100\%$). Artinya besarnya pengaruh kompensasi kerja terhadap *turnover intention* yaitu sebesar 0,1%.

Tabel 2. Hasil Uji T Variabel X₂ Terhadap Y

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15.708	2.507		6.265	.000
	Komitmen Organisasi	-.456	.118	-.532	-3.877	.000
a. Dependent Variable: <i>Turnover intention</i>						
Model Summary						
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate		
1	.532 ^a	.283	.265	1.407		
a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi						

Sumber : Data primer yang diolah 2016

Hasil pengujian secara parsial untuk mencari tahu pengaruh antara Variabel X₂ (Komitmen Organisasi) terhadap Variabel Y (Turnover Intention) menunjukkan bahwa nilai signifikansi variabel komitmen organisasi yaitu sebesar 0,000. Karena nilai sign $< 0,05$ ($0,000 < 0,05$), maka Ho ditolak. Artinya terdapat pengaruh antara komitmen organisasi terhadap *turnover intention* karyawan di BMT itQan. Lalu didapatkan juga nilai R Square untuk Variabel Komitmen Organisasi yaitu sebesar 0,283 atau 28,3% (didapat dari $0,283 \times 100\%$). Artinya besarnya pengaruh komitmen organisasi terhadap *turnover intention* yaitu sebesar 28,3%.

Tabel 3. Hasil Uji F Variabel X₁ dan X₂ Terhadap Y

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	29.872	2	14.936	7.358	.002 ^b
	Residual	75.103	37	2.030		
	Total	104.975	39			
a. Dependent Variable: <i>Turnover intention</i>						
b. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Kompensasi Kerja						
Model Summary						
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate		
1	.533 ^a	.285	.246	1.425		
a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Kompensasi Kerja						

Sumber : Data primer yang diolah 2016

Hasil pengujian secara Simultan untuk mencari tahu pengaruh antara Variabel X₁ (Kompensasi Kerja) dan Variabel X₂ (Komitmen Organisasi) secara bersama-sama terhadap Variabel Y (Turnover Intention) menunjukkan bahwa nilai signifikansi pada tabel ANOVA yaitu sebesar 0,000. Karena nilai sign kurang dari 0,05 ($0,000 < 0,05$), maka Ho ditolak. Artinya terdapat pengaruh antara kompensasi kerja dan komitmen organisasi secara bersama-sama terhadap *turnover intention* karyawan di BMT itQan. Lalu diketahui juga nilai Adjusted R Square sebesar 0,246. Nilai tersebut

menunjukkan seberapa besar pengaruh antara kompensasi kerja dan komitmen organisasi terhadap *turnover intention*. Jika $0,246 \times 100\%$, maka diperoleh nilai persentase besarnya pengaruh yaitu sebesar 24,6%. Jadi variabel kompensasi kerja dan komitmen organisasi secara bersama-sama mempengaruhi *turnover intention* yaitu sebesar 24,6%.

D. Kesimpulan dan Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh kompensasi kerja dan komitmen organisasi terhadap *turnover intention* karyawan di BMT itQan, maka peneliti mengambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Kompensasi dalam Islam berlandaskan dua dimensi dunia dan akhirat. Lalu komitmen karyawan pada perusahaan tidak terjadi begitu saja, tetapi dipengaruhi oleh faktor-faktor yang berasal dari personal karyawan, internal dan eksternal perusahaan. Sedangkan *turnover intention* pada dasarnya adalah sama dengan keinginan berpindah karyawan ke tempat kerja yang lain namun hal tersebut belum terealisasi.
2. Dari hasil penelitian, kondisi pelaksanaan kompensasi kerja di BMT itQan dinilai kurang baik. Lalu kondisi komitmen organisasi karyawan BMT itQan dinilai sudah baik. Selanjutnya kondisi *turnover intention* karyawan di BMT itQan dinilai kurang.
3. Hasil pengujian secara simultan menunjukkan bahwa terdapat pengaruh kompensasi kerja dan komitmen organisasi secara bersama-sama terhadap *turnover intention* dengan nilai $\text{sig} < 0,05$ ($0,002 < 0,05$). Besarnya pengaruh yaitu sebesar 24,6%, sedangkan sisanya yaitu 75,4% dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian ini. Lalu secara parsial, komitmen organisasi memiliki pengaruh terhadap *turnover intention* sebesar 28,3% dengan nilai $\text{sig} < 0,05$ ($0,000 < 0,05$). Sedangkan kompensasi kerja tidak memiliki pengaruh terhadap *turnover intention* dengan nilai $\text{sign} > 0,05$ ($0,812 > 0,05$).

Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, tanpa mengurangi rasa hormat penulis memberikan saran membangun kepada BMT itQan dengan harapan bisa menjadi acuan manajemen khususnya bagian HRD untuk meningkatkan kualitas SDM serta mengurangi perputaran karyawan yang cukup tinggi.

1. Terus meningkatkan program-program yang dapat meningkatkan komitmen organisasi karyawan.
2. Senantiasa meningkatkan kualitas kompensasi kerja yang diberikan kepada karyawan.
3. Memperhatikan faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi *turnover intention*.

Daftar Pustaka

Buku

- Abdus Salam, *Manajemen Insani Dalam Bisnis*, Pustaka Pelajar, Yogyakarta, 2014, hlm. 210.
- Cepi Triatna, *Perilaku Organisasi Dalam Pendidikan*, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung, 2015.
- Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana Prenadamedia Group, Jakarta, 2009.
- Suparyadi, *Manajemen Sumber Daya Manusia : Menciptakan Keunggulan Bersaing*

Berbasis Kompetensi SDM, CV. ANDI OFFSET, Yogyakarta, 2015.

Veithzal Rivai Zainal (et.all.), *Manajemen Sumber Daya Insani*, PT Raja Grafindo, Jakarta, 2014.

Wirawan, *Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia*, PT Raja Grafindo, Jakarta, 2015.

Artikel dan Jurnal Ilmiah

Ana Sri Wahyuni (dkk.), *Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Turnover intention Karyawan pada Perusahaan Jasa Konstruksi*, Universitas Brawijaya, Jawa Timur, 2014.

Freza Mahaztra Sandi, “*Analisis Pengaruh Kompensasi dan Job Insecurity terhadap Turnover Intention*”, Skripsi, Fakultas Ekonomika dan Bisnis, Universitas Diponegoro, 2014.

