

**BEBAN KERJA DAN KOMPENSASI KERJA TERHADAP
TURNOVER INTENTION MELALUI KOMITMEN ORGANISASI
PADA GURU MI, MTS DAN MA SWATA YAYASAN MANBAUL
MA'ARIF DENANYAR JOMBANG**

Abdullah¹
Munirul Abidin²
Abdul Basith³

¹²³Universitas Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang

e-mail: abduhlestaluhu029@gmail.com¹, munirul@bio.uin-malang.ac.id²,
abbash98@pips.uin-malang.ac.id³

Abstract

Turnover intention behavior, it is inevitable to act with the intention of leaving the organization. There are many reasons, one of which is the amount of work and compensation received, on this basis the systematic engagement of teachers needs to be questioned. This study aims to measure, test and analyze the workload and work compensation of teachers mediated by organizational commitment at MI, MTs and MA Private Manbaur Maalif Foundation Denanyar Jombang. The approach of this study is quantitative with associative type. All populations were used as a sample of 75 teachers. The method of data collection was based on an online survey, using a closed instrument with a Likert scale score of 5 to 1. Data analysis and processing used Smart PLS 3.0. The results of this study show that, 1) workload has a negative effect on the ability to leave, and the effect is modest. 2) Work compensation has a positive effect on intention to leave, but the effect is small. 3) Organizational commitment has a low significant negative effect on turnover intentions. 4) Workload has a negative effect on organizational commitment, but the effect is small. 5) Work compensation has a negative effect on organizational commitment, but the impression is small. 6) Organizational commitment may mediate the relationship between workload and exit intention but is not significant. 7) Institutional commitment may mediate the relationship between compensation and intention to leave with positive but insignificant results.

Keywords: *Workload, Work compensation, Turnover intentions, Organizational commitment.*

PENDAHULUAN

Orang adalah faktor kritikal dan penentu, dan mereka digunakan sebagai aset paling berharga yang mesti dimiliki oleh organisasi untuk mencapai matlamatnya. Oleh sebab ini, organisasi perlu memahami cara terbaik untuk mengurusnya dan bertanggungjawab terutamanya untuk sumber HR mereka. Di antaranya dapat melakukan, pemilihan dan mempertahankan anggota yang berpotensi agar tidak berdampak pada perpindahan pekerja.¹ Perolehan pekerja tidak dapat dielakkan dalam sesebuah organisasi. Hal ini boleh menyebabkan syarikat berprestasi rendah dan kos untuk merekrut dan melatih pekerja baru.² Di samping itu, potensi peningkatan dalam kos korporat, isu prestasi, corak komunikasi dan isu sosial itu menjadi persoalan sendiri.³ Untuk meminimumkan ini, harus memberi perhatian kepada faktor-faktor yang mempengaruhi tingkah laku keluar pekerja.

Turnover intention, keinginan pekerja yang disengajakan dan sedar untuk meninggalkan organisasi.⁴ Niat ini dipengaruhi oleh beberapa faktor pembentuk, termasuk bergantung kepada beban

¹ V. Chaerudin et al, *Sumber Daya Manusia: Pilar Utama Kegiatan Operasional Organisasi* (CV Jejak (Jejak Publisher)., 2020).

² Wan Shahrazad Wan Sulaiman et al, "Peranan Komitmen Organisasi Sebagai Mediator Terhadap Hubungan Kepuasan Kerja Dengan Niat Pusing Ganti Dalam Kalangan Kakitangan Akademik Institusi Pengajian Tinggi Swasta," *E-Bangi Journal of Social Science and Humanities* 20, no. 1 (2023), <https://doi.org/10.17576/ebangi.2023.2001.33>.

³ S Fauzi, A et al., "Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan (Literature Review Manajemen Kinerja)," *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 2022.

⁴ Yanita Masudupi, "Pampasan, Komitmen Organisasi, Dan Ketidakpastian Pekerjaan Terhadap Niat Perolehan Pensyarah Di Fakulti Ekonomi (Stisak) Sekolah Menengah Sakti Alam Kerinchi," *Jurnal Pengajian Perniagaan Dan Pengurusan Awam*, 2014.

kerja.⁵ Selain itu, kompensasi kerja adalah satu sebab. Kedua-dua faktor ini kemudian boleh digunakan sebagai asas untuk pekerja memilih sama atau meninggalkan, berpindah atau kekal setia kepada organisasi semasa mereka. Tugas dan tanggung jawab yang tinggi menjadi puncak pekerja meninggalkan organisasi. Tetapi sebaliknya, beban tugas yang berat tidak membuat pekerja berhenti atau bergerak. Selain itu, kompensasi yang diterima oleh pekerja boleh menyebabkan seseorang berpindah. Tetapi sebaliknya, kurang atau lebih kompensasi yang diterima bukan alasan untuk pekerja memutuskan untuk kekal bersama organisasi.⁶

Perolehan hasil penelitian diatas, meminta penulis menambah komitmen organisasi sebagai pembolehan pengantara antara keduanya. Ini berlandaskan pada penelitian Utami yang positif penting untuk dedikasi organisasi.⁷ Organisasi boleh keuntungan niat untuk pergi pekerja. Keseluruhan hasil idea ini, bermakna sama bahwa ada pekerja meninggalkan organisasi boleh didorong oleh jumlah kerja dan tahap pampasan untuk pekerjaan tersebut. Jika keduanya dipenuhi, akan sentiasa komitmen dengan struktur organisasi.⁸

Pesantren Mambaur Maalif lebih dikenali sebagai Pondok Denanyar digagas oleh KH. Bisri Shansuri Mulai tahun 1917 hingga sekarang 2023, institusi pendidikan antaranya TPQ, MI dan MTs serta MA Manbaul Ma'alif, MTsN dan MAN. Terdapat yayasan untuk menyelia seperti SMK SMEA/Bisri Shansuri, Madrasa Diniya Mambaur Maalif, Institut Bahasa Arab dan Bahasa Inggris (LBAI).⁹ Yayasan Manbaul Maalif telah memperkasakan guru dibekalkan dengan gaji, kemudahan kerja dan jaminan pekerjaan yang setimpal

⁵ Ira Masita, "Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Turnover Intention (Studi Kasus Pada Karyawan Yayasan Cendikia Bunayya Kabanjahe)," *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB Universitas Brawijaya* 9, no. 2 (2021).

⁶ N. M. Sabri, M. F. M., Fuad, N. A. S. Z., Mustapha, N. H., & Fauzi, "Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pengekalan Pekerja Dalam Organisasi: Kajian Di Salah Sebuah Perusahaan Pemprosesan," *In Proceeding of the 8th International Conference on Management and Muamalah*, 2021.

⁷ Sari Utami, "Pertimbangan Motivasi Pekerja Di Era Industri," 2019.

⁸ Siti Fardaniah Abdul Aziz, "Bagaimana Organisasi Boleh Memotivasikan Pekerja Untuk Belajar Dalam Latihan: Persepsi Ahli Akademik," *Akademika*, 2018.

⁹ Zainuddin Sugendal, "Profil Ringkas Pondok Pesantren Mambaur Ma'alif Denanyar Tebuirengi," n.d.

dengan tugas dan tanggung jawab mereka, serta menyertai berbagai aktivitas latihan.¹⁰ Bagaimanapun, perilaku *turnover intentions* guru tidak dapat dielakkan, seperti yang ditunjukkan oleh data yang dibentangkan dalam jadual berikut.

Tabel 1 Niat Meninggalkan Guru Swasta di MI, MTS dan MA

data 5 tahun	Jumlah awal guru	Bilangan guru keluar_	Bilangan guru masuk	Jumlah akhir guru
2019	53	1	11	63
2020	63	3	7	67
2021	67	2	5	71
2022	71	1	3	73
2023	73	4	6	75

Sumber: *Yayasan Mambaur Maalif, 2023*

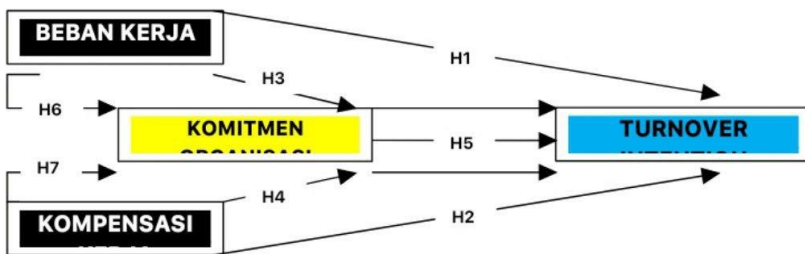
Perilaku *turn over intentions* yang dilakukan oleh Guru MI, MTS dan MA Swasta pada yayasan Mamba'ul Ma'arif Denanyar Jombang bisa dikatakan normal, hal ini dibuktikan dari data keluar dan masuknya guru tidak begitu signifikan. Meskipun begitu, keluarnya guru perlu diketahui oleh pimpinan agar tidak merembet ke anggota guru baru atupun yang lama guna memastikan kecenderungan kesetiaan pendidik dalam lembaganya.

Penelitian sebelumnya banyak dilakukan diperusahaan. Untuk itu, penulis akan melakukan penelitian lanjutan guna mendukung dan menolak dari beberapa hasil temuan penelitian sebelumnya dengan mengangkat judul “Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Kerja Terhadap *Turn Over Intention* Yang Di Mediasi Oleh Komitmen Organisasi Pada Guru MI, MTS dan MA Swasta di Yayasan Mamba'ul Ma'arif Denanyar Jombang”.

¹⁰ H. Mukhriha Shohib, “Dasar Yayasan Manbaur Ma'arif Denanyar Jombang,” n.d.

METODE

Penulis menggunakan pendekatan kuantitatif, dengan jenis penelitian Explanatoryresearch.¹¹ Populasi penelitian ini adalah guru berjumlah 75 dan kesemuanya dijadikan sample penelitian. Teknik pengumpulan datanya survei online.¹² Instrumen penelitian dilakukan berdasarkan angket tertutup, penentuan skor berdasarkan skala likert 5-1.¹³ Pengolahan dan analisis data dilakukan menggunakan bantuan program Smart PLS 3.0.



Gambar 1 Diagram Sistem Penyelidikan

PEMBAHASAN

Tabel 2 Statistik Deskriptif Penyelidikan

Variabel	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	Variance
Beban Kerja		13.00	35.00	26.1467	4.21930	17.803
Kompensasi Kerja	75	12.00	30.00	22.3600	3.79416	14.396
Komitmen Organisasi	75	13.00	35.00	26.2133	4.22762	17.873

¹¹ Iwan Hermawan, "Metodologi Penelitian Pendidikan (Kualitatif, Kuantitatif Dan Mixed Method) - IWAN HERMAWAN, S.Ag.,M.Pd.I - Google Buku," *Hidayatul Quran*, 2019.

¹² Dian kusuma Wardani, "Pengujian Hipotesis (Deskriptif, Komparatif, Dan Asosiatif)," *Pengujian Hipotesis (Deskriptif, Komparatif, dan Asosiatif)* § (2022).

¹³ Edi Abdurachan and Librita Arifiani, "Panduan Praktis Tehnik Penelitian Yang Beretika Konsep, Teknik, Aplikasi Metode Penelitian & Publikasi," *19 Juli 2022*, 2022.

Keterangan: data jumlah sampel, sekor yang didapat, dan perolehan hasil rata-rata pada setiap kuesioner dari setiap variabel penelitian yaitu: beban kerja (X1), kompensasi kerja (X2), komitmen organisasi (Z) Turnoverintention (Y).

Tabel 3 Model Luaran Kesahan dan Keboleh Kepercayaan

Pemboleh Upah	Item	Pemuatan Faktor	Purata	Keboleh percayaan Gabungan	Alpha Cronbach
Beban kerja (X1)	Kefahaman tugas dan tanggung jawab kerja Sebagai Guru Asasi Mambaur maalif dengar Jombang	0.739			
	Melaksanakan tugas dan tanggung jawab dengan sewajarnya dan tepat	0.802			
	Melaksanakan tugas dan tanggung jawab dengan sewajarnya dan tepat	0.589	0.528	0.885	0.855
	Waktu belajar yang difokuskan mewujudkan pengalaman pengajaran yang lebih matang	0.847			
	Tempoh waktu bekerja yang diberikan tidak memberi tekanan	0.779			
	Laporan kerja tetap	0.693			
	Mencapai prestasi kerja maksimum diperlukan	0.693			
Kompensasi kerja	Gaji yang anda terima adalah mengikut syarat	0.773	0.507	0.876	0.853

	yang dipersetujui				
	Dapatkan kenaikan gaji tetap	0.753			
	Institusi pendidikan membayar bonus sebagai tambahan kepada gaji	0.608			
	Hadiah diberikan apabila pelajar memenangi hadiah	0.694			
	Dapatkan THR untuk Aidil fitri	0.745			
	Jika anda membuat keputusan untuk bersara atau bersara mengikut kontrak pekerjaan asal anda, anda akan menerima bayaran pemecatan.	0.506			
	Puas hati dengan kemudahan	0.851			
Komitme Organisasi	Gaji yang anda terima adalah mengikut syarat yang dipersetujui	0.887			
	Institusi pendidikan membayar bonus sebagai tambahan kepada gaji	0.472			
	Hadiah diberikan apabila pelajar memenangi hadiah	0.774	0.481	0.843	0.831
	Dapatkan THR untuk Aidil fitri	0.608			
	Jika anda membuat keputusan untuk bersara atau bersara mengikut kontrak pekerjaan	0.676			

	asal anda, anda akan menerima bayaran pemecatan.			
	Puas hati dengan sal plus yang disediakan	0.671		
Niat Perolehan	Saya tidak berniat untuk meninggalkan organisasi	0.638		
	Kesediaan untuk kekal setia kepada sistem organisasi	0.868		
	jangan sesekali coba cari kerja lain	0.596		
	Tidak akan meninggalkan organisasi dalam masa terdekat (dalam tempoh setahun)	0.568	0.489	0.823
	Saya tidak mahu bosan dengan pekerjaan saya sekarang	0.780		0.806

Jadwal di atas menunjukkan bahawa semua indikator mempunyai nilai muatan 0.4 atau lebih tinggi, menunjukkan kesesuaian indikator untuk membentuk komposisi kajian. AVE ialah nilai komposit hampir 0.5 keboleh percayaan dan *Alpha Cronbach* > 0.7.

Tabel 4 Model Dalam Normaliti Taburan dan Kesahan Diskriminasi

Pemboleh upah	Beban Kerja	Usaha organisasi	Pampasan buruh	Niat untuk pergi
Beban kerja	0.727			
Dedikasi organisasi	0.190	0.693		
Pampasan kerja	0.318	0.206	0.712	
Niat untuk pergi	0.126	0.045	0.214	0.699

Tahap korelasi yang sangat tinggi (> 10), mengikut peraturan praktikal yang digunakan untuk kriteria ujian. Institusi pendidikan bukanlah institusi yang mengaut keuntungan. Lembaga non profit

tidak mencari keuntungan dalam operasi mereka. PSAK No 45, organisasi bukan mencari untung untuk memperoleh, sumber daya berasal dari pada sumbangan orang lain yang tidak menjangkakan ganjaran apa-apa dari pada organisasi. Institusi non profit ialah institusi atau kumpulan orang yang bekerja bersama-sama dengan matlamat tertentu dalam pelaksanaan aktiviti yang dilakukan.¹⁴ Data diproses oleh penyelidik dari pada 75 responden guru MI, MTS, dan MA Swasta di Yayasan Manbaul Maarif Denanyar Jombang menunjukkan hasil:

1. Beban kerja memberi impak negatif (0.220) dan tidak signifikan (0.294) terhadap perpindahan kerja. Keputusan ini mendukung penelitian.¹⁵
2. Kompensasi kerja mempunyai kesan positif (0.278) tidak signifikan untuk perpindahan kerja (0.460). Keputusan ini mengesahkan kajian.¹⁶
3. Komitmen organisasi memberi kesan negatif (0.030) tidak signifikan terhadap keinginan keluar (0.852). Keputusan ini mengesahkan temuan.¹⁷
4. Beban kerja mempunyai kesan negatif (0.138) dan tidak signifikan (0.650) terhadap komitmen organisasi. Keputusan ini menyokong penelitian.¹⁸
5. Kompensasi kerja mempunyai kesan negatif (0.162) tetapi tidak ketara (0.375) ke arah komitmen organisasi. Keputusan ini mendukung hasil penelitian.¹⁹

¹⁴ “Penyata Piawai Perakaunan Kewangan (PSAK)” (Institut Akauntan Indonesia (IAI), 2009).

¹⁵ Asih Trisnawati, “Kesan Tekanan Kerja, Beban Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Niat Pusing Ganti Pekerja Di Pt Mitra Bisnis Keluarga Ventura Jepara,” n.d.

¹⁶ Ashi, “Kesan Ciri Peribadi Dan Ganjaran Ke Atas Niat Untuk Pergi,” *Jurnal Pengajian Pengurusan*, 2021.

¹⁷ Lauren, “PT Kesan Pampasan Dan Komitmen Organisasi Terhadap Niat Pusing Ganti Pekerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Parameter ‘X.’” 2017.

¹⁸ Mujana Dani, *Kepemimpinan Hamba, Beban Kerja Dan Kreativiti Terhadap Prestasi Pekerja Di Jabatan Pengangkutan Wilayah Bangkaran Madura (Menganggap Komitmen Organisasi Sebagai Pemboleh Upah)*, 2021.

6. Beban kerja dengan komitmen organisasi terhadap turnover intentions berkesan positif (0.004) dan tidak signifikan (0.936). Keputusan ini mengesahkan penyelidikan Risambessy.
7. Kompensasi kerja melalui komitmen organisasi terhadap turnover intentions berpengaruh positif (0.005) dan tidak ketara (0.886). Keputusan ini mengesahkan penyelidikan Yuniar.

PENUTUP

Berdasarkan kajian dan hasil yang diperoleh, pertama beban kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap niat keluar. Kedua kompensasi kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap turnover intention. Ketiga komitmen organisasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap niat pergi. Keempat beban kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap komitmen organisasi. Kelima kompensasi kerja berpengaruh negatif dan tidak banyak terhadap dedikasi organisasi. Keenam beban kerja melalui komitmen organisasi terhadap niat pergi berpengaruh positif dan tidak banyak. Ketujuh kompensasi kerja melalui komitmen organisasi terhadap turnover intentions berpengaruh positif dan tidak signifikan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdurachan, Edi, and Librita Arifiani. "Panduan Praktis Tehnik Penelitian Yang Beretika Konsep, Teknik, Aplikasi Metode Penelitian & Publikasi." *19 Juli 2022*, 2022.
- Ashi. "Kesan Ciri Peribadi Dan Ganjaran Ke Atas Niat Untuk Pergi." *Jurnal Pengajian Pengurusan*, 2021.
- Asih Trisnawati. "Kesan Tekanan Kerja, Beban Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Niat Pusing Ganti Pekerja Di Pt Mitra Bisnis Keluarga Ventura Jepara," n.d.
- Aziz, Siti Fardaniah Abdul. "Bagaimana Organisasi Boleh Memotivasikan Pekerja Untuk Belajar Dalam Latihan: Persepsi

¹⁹ "Kesan Ganjaran Dan Persepsi Sokongan Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi Dan Prestasi Pekerja Di Purnami, Hospital Balimed Karangasem," *Jurnal Ekonomi & Perniagaan*, 2017.

- Ahli Akademik.” *Akademika*, 2018.
- Chaerudin, A., Rani, I. H., & Alicia, V. *Sumber Daya Manusia: Pilar Utama Kegiatan Operasional Organisasi*. CV Jejak (Jejak Publisher)., 2020.
- Dani, Mujana. *Kepemimpinan Hamba, Beban Kerja Dan Kreativiti Terhadap Prestasi Pekerja Di Jabatan Pengangkutan Wilayah Bangkaran Madura (Menganggap Komitmen Organisasi Sebagai Pemboleh Upah)*, 2021.
- Fauzi, A., Wulandari, A. S., Cahyani, D. R., Nurfitri, N., Khairani, N., Deva, R., & Nursafitri, S. “Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan (Literature Review Manajemen Kinerja).” *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 2022.
- H. Mukhriha Shohib. “Dasar Yayasan Manbaul Ma’arif Denanyar Jombang,” n.d.
- Hermawan, Iwan. “Metodologi Penelitian Pendidikan (Kualitatif, Kuantitatif Dan Mixed Method) - Iwan Hermawan, S.Ag.,M.Pd.I - Google Buku.” *Hidayatul Quran*, 2019.
- “Kesan Ganjaran Dan Persepsi Sokongan Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi Dan Prestasi Pekerja Di Purnami, Hospital Balimed Karangasem.” *Jurnal Ekonomi & Perniagaan*, 2017.
- Lauren. “PT Kesan Pampasan Dan Komitmen Organisasi Terhadap Niat Pusing Ganti Pekerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Parameter ‘X.’” 2017.
- Masita, Ira. “Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Turnover Intention (Studi Kasus Pada Karyawan Yayasan Cendikia Bunayya Kabanjahe).” *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB Universitas Brawijaya* 9, no. 2 (2021).
- Masudupi, Yanita. “Pampasan, Komitmen Organisasi, Dan Ketidakpastian Pekerjaan Terhadap Niat Perolehan Pensiun Di Fakultas Ekonomi (Stisak) Sekolah Menengah Sakti Alam Kerinchi.” *Jurnal Pengajian Perniagaan Dan Pengurusan Awam*, 2014.
- “Penyata Piawaian Perakaunan Kewangan (PSAK).” Institut Akauntan Indonesia (IAI), 2009.
- Sabri, M. F. M., FUAD, N. A. S. Z., Mustapha, N. H., & Fauzi, N. M. “Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pengekalan Pekerja Dalam Organisasi: Kajian Di Salah Sebuah Perusahaan Pemprosesan.” *In Proceeding of the 8th International Conference on Management and Muamalah*, 2021.

- Utami, Sari. "Pertimbangan Motivasi Pekerja Di Era Industri," 2019.
- Wan Sulaiman, Wan Shahrazad, Norailiza Mazlan, and Nurul-Azza Abdullah. "Peranan Komitmen Organisasi Sebagai Mediator Terhadap Hubungan Kepuasan Kerja Dengan Niat Pusing Ganti Dalam Kalangan Kakitangan Akademik Institusi Pengajian Tinggi Swasta." *E-Bangi Journal of Social Science and Humanities* 20, no. 1 (2023). <https://doi.org/10.17576/ebangi.2023.2001.33>.
- Wardani, Dian kusuma. Pengujian Hipotesis (Deskriptif, Komparatif, dan Asosiatif), Pengujian Hipotesis (Deskriptif, Komparatif, dan Asosiatif) § (2022).
- Zainuddin Sugendal. "Profil Ringkas Pondok Pesantren Mambaul Ma'alif Denanyar Tebuirengi," n.d.