

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## BAB II

### TELAAH PUSTAKA

#### 2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

**Mulyadi (2015:3)** mendefinisikan Manajemen Sumber Daya Manusia sebagai kegiatan perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia dalam upaya mencapai tujuan individu ataupun organisasi.

Selanjutnya, hal senada dikemukakan pula oleh **Rivai (2009 : 1)** bahwa Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu bidang dari manajemen yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian. Karena sumber daya manusia dianggap semakin penting perannya dalam pencapaian tujuan organisasi, maka berbagai pengalaman dan hal penelitian dalam bidang sumber daya manusia dikumpulkan secara sistematis. Istilah manajemen mempunyai arti sebagai kumpulan pengetahuan tentang bagaimana seharusnya mengelola sumber daya manusia.

Menurut (**Malayu S.P. Hasibuan, 2007: 10**) manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar selektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Sudah merupakan tugas manajemen sumber daya manusia untuk mengelola manusia selektif mungkin agar diperoleh suatu satuan sumber daya manusia yang merasa puas dan memuaskan. Manajemen sumber daya

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

manusia merupakan bagian dari manajemen umum yang memfokuskan diri pada sumber daya manusia.

Implementasi manajemen sumber daya manusia tergantung kepada fungsi operasional Manajemen sumber daya manusia itu sendiri. Menurut **Hasibuan (2008:20-23)**, *Fungsi operasional manajemen sumber daya manusia*, terdiri dari:

- a. Perencanaan (*Planning*)
- b. Pengorganisasian (*Organization*)
- c. Pengarahan (*Directing*)
- d. Pengendalian (*Controlling*)
- e. Pengadaan (*Procurement*)
- f. Pengembangan (*Development*)
- g. Kompensasi (*Compensation*)
- h. Pengintegrasian (*Intergration*).
- i. Pemeliharaan (*Maintenance*).
- j. Kedisiplinan (*Discipline*).
- k. Pemberhentian (*Separation*)

Menurut **Flippo (Dalam Yunarsih dan Suwanto, 2008: 5)**, fungsi manajemen sumber daya manusia terdiri dari: Procurement (Pengadaan), Development (Pengembangan), Compensation (Kompensasi), integration (integrasi), dan separation (pemutusan hubungan kerja).

Fungsi manajemen sumber daya manusia meliputi (**Malayu S.P. Hasibuan, 2007: 21**):

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- a. Perencanaan;
- b. Pengorganisasian;
- c. Pengarahan;
- d. Pengendalian;
- e. Pengadaan;
- f. Pengembangan;
- g. Kompensasi;
- h. Pengintegrasian;
- i. Pemeliharaan;
- j. Kedisiplinan;
- k. Pemberhentian.

## 2.2 Intensi Turnover

### 2.2.1 Pengertian Turnover

Arti luas *turnover* adalah aliran para pegawai yang masuk dan keluar perusahaan. Mobley, mengemukakan bahwa batasan umum tentang pergantian pegawai adalah berhentinya individu sebagai anggota suatu organisasi dengan disertai pemberian imbalan keuangan oleh organisasi yang bersangkutan.

*Turnover Intention* dapat diartikan sebagai pergerakan tenaga kerja keluar dari organisasi. *Turnover* menurut **Robbins dan Judge (2009:38)** adalah tindakan pengunduran diri secara permanen yang dilakukan oleh karyawan baik secara sukarela ataupun tidak secara sukarela. *Turnover* dapat berupa pengunduran diri, perpindahan keluar unit organisasi,

## Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

pemberhentian atau kematian anggota organisasi. **Rivai dan Sagala (2011:238)** menyimpulkan setiap perusahaan harus melakukan kegiatan pengembangan agar mampu melakukan persiapan berupa pencegahan terhadap *turnover intention* karyawan yang sulit diprediksi.

Satu aspek yang cukup menarik perhatian adalah mendeteksi faktor-faktor *motivational* yang akan dapat mengurangi niat karyawan untuk meninggalkan organisasi, karena niat buntu pindah sangat kuat pengaruhnya dalam menjelaskan *turnover* yang sebenarnya. Adanya karyawan yang keluar dari organisasi memerlukan biaya yang besar dalam bentuk kerugian yang besar akan tenaga ahli, yang mungkin juga memindahkan pengetahuan spesifik perusahaan kepada pesaing. Komitmen organisasi secara keseluruhan terbukti berkorelasi negatif dengan niat omset yang sebangun dengan penelitian sebelumnya. Berkenaan dengan dua komponen komitmen organisasi, kedua komponen tersebut berhubungan negatif dengan keinginan berpindah.

### 2.2.2 Faktor yang Mempengaruhi *Turnover Intention*

Faktor-faktor yang mempengaruhi terjadinya *turnover* cukup kompleks dan saling berkaitan satu sama lain. Diantara faktor-faktor tersebut yang akan dibahas antara lain sebagai berikut (**Novliadi, 2007: 10-12**):

#### a. Usia

Tingkat *turnover* yang cenderung lebih tinggi pada karyawan berusia muda disebabkan karena mereka memiliki keinginan untuk

#### Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

mencoba-coba pekerjaan atau organisasi kerja serta ingin mendapatkan keyakinan diri lebih besar melalui cara coba-coba tersebut. Hal ini juga didukung oleh **Cheng dan Chan (2008 : 272)**, bahwa *turnover intention* lebih kuat pada karyawan dengan masa kerja yang lebih pendek dan lebih kuat pada karyawan yang lebih muda daripada karyawan yang lebih tua.

#### b. Lama Kerja

Semakin lama masa kerja semakin rendah kecenderungan turnover-nya. *Turnover* lebih banyak terjadi pada karyawan dengan masa kerja lebih singkat. Interaksi dengan usia, kurangnya sosialisasi awal merupakan keadaan-keadaan yang memungkinkan turnover tersebut.

#### c. Tingkat pendidikan dan intellegensi

Menurut Handoyo, dikatakan bahwa mereka yang mempunyai tingkat intellegensi tidak terlalu tinggi akan memandang tugas-tugas yang sulit sebagai tekanan dan sumber kecemasan. Ia mudah merasa gelisah akan tanggung jawab yang diberikan padanya dan merasa tidak aman. Sebaliknya mereka yang mempunyai tingkat intellegensi yang lebih tinggi akan merasa cepat bosan dengan pekerjaan-pekerjaan yang monoton. Mereka akan lebih berani keluar dan mencari pekerjaan baru daripada mereka yang tingkat pendidikannya terbatas, karena kemampuan intelegensinya yang terbatas pula.

#### d. Keterikatan terhadap perusahaan

Pekerja yang mempunyai rasa keterikatan yang kuat terhadap perusahaan tempat ia bekerja berarti mempunyai dan membentuk

#### Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

perasaan memiliki (*sense of belonging*), rasa aman, efikasi, tujuan dan arti hidup serta gambarandiri positif.

Menurut **Elsa Frischa Wijaya (2010)** dalam penelitiannya, terdapat banyak faktor individu memiliki keinginan untuk berpindah/intensi turnover. Faktor–faktor tersebut diantaranya:

- a. Kepuasan kerja
- b. Komitmen organisasi dari karyawan
- c. Kepercayaan terhadap organisasi

Hal ini juga sejalan dengan pendapat beberapa para ahli tentang faktor yang mempengaruhi *intensi turnover* diantaranya adalah:

#### 1. Kepuasan kerja

Karyawan dengan kepuasan kerja akan merasa senang dan bahagia dalam melakukan pekerjaannya dan tidak berusaha mengevaluasi alternatif pekerjaan lain. Sebaliknya karyawan yang merasa tidak puas dalam pekerjaannya cenderung mempunyai pikiran untuk keluar, mengevaluasi alternatif pekerjaan lain, dan berkeinginan untuk keluar karena berharap menemukan pekerjaan yang lebih memuaskan.

#### 2. Komitmen Organisasi

Sebagai bentuk perilaku, komitmen organisasi dapat dibedakan dari kepuasan kerja. Komitmen mangacu pada respon emosional (*affective*) individu kepada keseluruhan organisasi, sedangkan kepuasan mengarah pada respon emosional atas aspek khusus dari pekerjaan.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

### 3. Kepercayaan Terhadap Organisasi

Penelitian yang dilakukan oleh **Pasewark dan Strawser (1996)** dalam **Suwandi dan Indriartoro (1999)** menguji model *turnover* dengan menggunakan konstruk kepercayaan organisasional. Variabel ini ditemukan hanya mempengaruhi keinginan berpindah secara tidak langsung melalui komitmen.

#### 2.2.3 Indikator Intensi Turnover

Ada beberapa aspek yang dapat digunakan untuk melakukan pengukuran terhadap Intensi Turnover yaitu:

1. Tingkat komitmen
2. Kepuasan kerja
3. Dukungan manajemen
4. Pengembangan karir
5. Peningkatan kerja

Indikasi-indikasi tersebut bisa digunakan sebagai acuan untuk memprediksi intensi turnover pada karyawan dalam sebuah perusahaan.

### 2.3 Kepuasan Kerja

#### 2.3.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Keberhasilan dan kesuksesan suatu perusahaan sangat ditentukan dari bagaimana perusahaan mengelola sumber daya yang dimilikinya, hal tersebutlah yang membuat para pengusaha sadar akan nilai investasi karyawan sebagai salah satu aset penting perusahaan. Sumber daya merupakan kemampuan untuk berbuat sesuatu, dan memanfaatkan

## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

kesempatan yang ada, dan kemampuan untuk bisa membebaskan diri dari kesulitan yang dialami (**Ardana,dkk.2012:5**). Sumber daya manusia adalah kemampuan terpadu dari daya pikir dan daya fisik yang dimiliki individu, perilaku dan sifatnya ditentukan oleh keturunan dan lingkungannya, sedangkan prestasi kerjanya dimotivasi oleh keinginan untuk memenuhi kepuasannya (**Hasibuan, 2013:244**).

Kepuasan kerja merupakan sikap (positif) tenaga kerja terhadap pekerjaannya, yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja. Menurut (**Hasibuan, 2007: 202**) kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sedangkan menurut (**Robbins & Judge, 2008: 107**) kepuasan kerja ialah suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya. Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana para karyawan memandang pekerjaannya (**Danang Sunyoto, 2012: 210**).

Menurut (**Luthans, 2006: 243**) kepuasan kerja didefinisikan hasil dari persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal yang dinilai penting. Kepuasan kerja menunjukkan adanya kesesuaian antara harapan seseorang yang timbul dengan imbalan yang disediakan oleh pekerjaan. Kepuasan kerja adalah sikap (positif tenaga kerja terhadap pekerjaannya, yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja (**Khaerul Umam, 2010: 192**).





Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:  
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.  
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

### 2.3.2 Teori-teori Kepuasan Kerja

#### a. Teori Perbandingan Intrapersonal (*Discrepancy Theory*)

Kepuasan atau ketidakpuasan yang dirasakan oleh individu merupakan hasil dari perbandingan atau kesenjangan yang dilakukan oleh diri sendiri terhadap berbagai macam hal yang sudah diperolehnya dari pekerjaan dan yang menjadi harapannya. Kepuasan akan dirasakan oleh individu tersebut bila perbedaan atau kesenjangan antara standar pribadi individu dengan apa yang diperoleh dari pekerjaan kecil, sebaliknya ketidakpuasan akan dirasakan oleh individu bila perbedaan atau kesenjangan antara standar pribadi individu dengan apa yang diperoleh dari pekerjaan besar.

#### b. Teori Keadilan (*Equity Theory*)

Seseorang akan merasa puas atau tidak puas tergantung apakah ia merasakan adanya keadilan atau tidak atas suatu situasi. Perasaan equity atau inequity atas suatu situasi diperoleh seseorang dengan cara membandingkan dirinya dengan orang lain yang sekelas, sekantor, maupunditempat lain.

#### c. Teori Dua-Faktor (*Two Factor Theory*)

Prinsip dari teori ini adalah bahwa kepuasan dan ketidakpuasan kerja merupakan dua hal yang berbeda. Menurut teori ini, karakteristik pekerjaan dapat dikelompokkan menjadi dua kategori, yang satu dinamakan Dissatisfier atau hygiene factors dan yang lain dinamakan satisfier atau motivators.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Satisfier atau motivators adalah faktor-faktor atau situasi yang dibuktikannya sebagai sumber kepuasan kerja yang terdiri dari prestasi, pengakuan, wewenang, tanggungjawab dan promosi. Dikatakan tidak adanya kondisi-kondisi ini bukan berarti membuktikan kondisi sangat tidak puas, tetapi kalau ada, akan membentuk motivasi kuat yang menghasilkan prestasi kerja yang baik. Oleh sebab itu faktor ini disebut sebagai pemuas.

Hygiene factors adalah faktor-faktor yang terbukti menjadi sumber kepuasan, terdiri dari gaji, insentif, pengawasan, hubungan pribadi, kondisi kerja dan status. Keberadaan kondisi-kondisi ini tidak selalu menimbulkan kepuasan bagi karyawan, tetapi ketidakberadaannya dapat menyebabkan ketidakpuasan bagi karyawan. As'ad (2004, p.104). Sebuah kelompok psikolog Universitas Minnesota pada akhir tahun 1950-an membuat suatu program riset yang berhubungan dengan problem umum mengenai penyesuaian kerja. Program ini mengembangkan sebuah kerangka konseptual yang, diberi nama Theory of Work Adjustment (Wayne dan Cascio, 1990, p.277).

Theory of Work Adjustment didasarkan pada hubungan antara individu dengan lingkungan kerjanya. Hubungan tersebut dimulai ketika individu memperlihatkan kemampuan atau keahlian yang memungkinkan untuk memberikan tanggapan terhadap kebutuhan kerja dari suatu lingkungan kerja. Dari lain pihak, lingkungan kerja menyediakan pendorong atau penghargaan tertentu seperti gaji, status,

hubungan pribadi, dan lain-lain dalam hubungannya dengan kebutuhan individu.

Jika individu memenuhi persyaratan kerja, maka karyawan akan dianggap sebagai pekerja-pekerja yang memuaskan dan diperkenankan untuk tetap bekerja di dalam badan usaha. Di lain pihak, jika kebutuhan kerja memenuhi kebutuhan individu atau memenuhi kebutuhan kerja, pekerja dianggap sebagai pekerja-pekerja yang puas.

Individu berharap untuk dievaluasi oleh penyelia sebagai pekerja yang memuaskan ketika kemampuan dan keahlian individu memenuhi persyaratan kerja. Apabila pendorong-pendorong dari pekerjaan memenuhi kebutuhan kerja dari individu, mereka diharapkan untuk jadi pekerja yang puas. Seorang karyawan yang puas dan memuaskan diharapkan untuk melaksanakan pekerjaannya. Jika kemampuan dan persyaratan kerja tidak seimbang, maka pengunduran diri, tingkat pergantian, pemecatan dan penurunan jabatan dapat terjadi. Model Theory of Work Adjustment mengukur 20 dimensi yang menjelaskan 20 kebutuhan elemen atau kondisi penguat spesifik yang penting dalam menciptakan kepuasan kerja. Dimensi-dimensi tersebut dijelaskan sebagai berikut:

- a. Ability Utilization adalah pemanfaatan kecakapan yang dimiliki oleh karyawan.
- b. Achievement adalah prestasi yang dicapai selama bekerja.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- c. Activity adalah segala macam bentuk aktivitas yang dilakukan dalam bekerja.
- d. Advancement adalah kemajuan atau perkembangan yang dicapai selama bekerja.
- e. Authority adalah wewenang yang dimiliki dalam melakukan pekerjaan.
- f. Company Policies and Practices adalah kebijakan yang dilakukan adil bagi karyawan.
- g. Compensation adalah segala macam bentuk kompensasi yang diberikan kepada para karyawan.
- h. Co-workers adalah rekan sekerja yang terlibat langsung dalam pekerjaan.
- i. Creativity adalah kreatifitas yang dapat dilakukan dalam melakukan pekerjaan.
- j. Independence adalah kemandirian yang dimiliki karyawan dalam bekerja.
- k. Moral values adalah nilai-nilai moral yang dimiliki karyawan dalam melakukan pekerjaannya seperti rasa bersalah atau terpaksa.
- l. Recognition adalah pengakuan atas pekerjaan yang dilakukan.
- m. Responsibility, tanggung jawab yang diemban dan dimiliki.
- n. Security, rasa aman yang dirasakan karyawan terhadap lingkungan kerjanya.

#### Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- o. Social Service adalah perasaan sosial karyawan terhadap lingkungan kerjanya.
- p. Social Status adalah derajat sosial dan harga diri yang dirasakan akibat dari pekerjaan.
- q. Supervision-Human Relations adalah dukungan yang diberikan oleh badan usaha terhadap pekerjanya.
- r. Supervision-Technical adalah bimbingan dan bantuan teknis yang diberikan atasan kepada karyawan.
- s. Variety adalah variasi yang dapat dilakukan karyawan dalam melakukan pekerjaannya.
- t. Working Conditions, keadaan tempat kerja dimana karyawan melakukan pekerjaannya.

Hipotesis pokok dari Theory of Work Adjustment adalah bahwa kepuasan kerja merupakan fungsi dari hubungan antara sistem pendorong dari lingkungan kerja dengan kebutuhan individu.

### 2.3.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut (Veithzal Rivai, 2004: 479) yang mempengaruhi kepuasan kerja, ialah gaya kepemimpinan, produktivitas kerja, perilaku, *locus of control*, pemenuhan harapan penggajian dan efektifitas kerja.

Sedangkan menurut (Sutrisno, 2009: 82-84) faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah:

- a) Kesempatan untuk maju

Dalam hal ini, ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh pengalaman dan peningkatan kemampuan selama kerja;

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

#### b) Keamanan kerja

Faktor ini disebut sebagai penunjang kepuasan kerja, baik bagi karyawan. Keadaan yang aman sangat mempengaruhi perasaan karyawan selama kerja;

#### c) Gaji

Gaji lebih banyak menyebabkan ketidakpuasan, dan jarang orang mengekspresikan kepuasan kerjanya dengan sejumlah uang yang diperolehnya;

#### d) Perusahaan dan manajemen

Perusahaan dan manajemen yang baik adalah yang mampu memberikan situasi dan kondisi kerja yang stabil;

#### e) Pengawasan

Sekaligus atasannya. Supervisi yang buruk dapat berakibat absensi dan turnover;

#### f) Faktor intrinsik dari pekerjaan

Atribut yang ada dalam pekerjaan mensyaratkan keterampilan tertentu. Sukar dan mudahnya serta kebanggaan akan tugas dapat meningkatkan atau mengurangi kepuasan;

#### g) Kondisi kerja

Termasuk disini kondisi kerja tempat, ventilasi, penyiaran, kantin dan tempat parkir;

#### Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

#### h) Aspek sosial dalam pekerjaan

Merupakan salah satu sikap yang sulit digambarkan tetapi dipandang sebagai faktor yang menunjang puas atau tidak puas dalam bekerja;

#### i) Komunikasi

Komunikasi yang lancar antar karyawan dengan pihak manajemen banyak dipakai alasan untuk menyukai jabatannya. Dalam hal ini adanya kesediaan pihak atasan untuk mau mendengar, memahami dan mengakui pendapat ataupun prestasi karyawannya sangat berperan dalam menimbulkan rasa puas terhadap kerja;

#### j) Fasilitas

Fasilitas rumah sakit, cuti, dan pensiun, atau perumahan merupakan standar suatu jabatan dan apabila dapat dipenuhi akan menimbulkan rasa puas.

### 2.3.4 Indikator Kepuasan Kerja

Banyak faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan baik dari internal maupun Eksternal. Faktor-faktor inilah yang akan mempengaruhi sikap dan perilakunya dalam bekerja untuk dapat menciptakan kepuasan kerja.

Menurut (Malayu S.P. Hasibuan, 2007: 203) kepuasan kerja karyawan adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini di cerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja yaitu:

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1. Balas Jasa yang adil dan layak
2. Penempatan yang tepat sesuai dengan keahlian
3. Suasana lingkungan pekerjaan
4. Sifat pekerjaan yang monoton atau tidak
5. Moral kerja
6. Kedisiplinan
7. Prestasi kerja

## 2.4 Komitmen Organisasi

### 2.4.1 Pengertian Komitmen Organisasi

**Susana (2011:139)** mendefinisikan komitmen organisasional “*An attitude which can adopt different forms and join the individual with a relevant course of action for a particular objective*” yang berarti suatu pemikiran yang dapat menerima perbedaan bentuk dan bergabung dengan individu untuk tujuan yang tertentu.

Menurut **Gibson (2009:315)** komitmen terhadap organisasi melibatkan tiga sikap: (1) identifikasi dengan tujuan organisasi, (2) perasaan keterlibatan dalam tugas-tugas organisasi, dan (3) Perasaan loyalitas terhadap organisasi. Sehingga dimaknai bahwa komitmen organisasi merupakan suatu bentuk identifikasi, loyalitas dan keterlibatan yang diekspresikan oleh karyawan terhadap organisasi. (**Gibson, 2009:315**). Pegawai yang memiliki komitmen yang baik berarti bahwa pegawai tersebut memiliki loyalitas terhadap organisasi dimana ia berada saat ini dan akan



## Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarangi mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

berupaya untuk berusaha dengan optimal mencapai tujuan organisasi tempat ia bekerja.

Komitmen organisasional menurut **Ivancevich (2007:234)** adalah perasaan idenifikasi, keterlibatan, dan kesetiaan yang diekspresikan oleh pegawai terhadap organisasi. Berdasarkan pengertian tersebut dapat diidentifikasi bahwa komitmen terhadap organisasi melibatkan tiga sikap yaitu, rasa identifikasi dengan tujuan organisasi, perasaan terlibat dalam tugas-tugas organisasi, dan perasaan setia terhadap organisasi. Bukti penelitian menunjukkan bahwa tidak adanya komitmen organisasional dapat mengurangi efektivitas organisasi.

Tiga dimensi terpisah dari komitmen organisasioanal yang diutarakan oleh **Jackson (2006:14)** adalah:

- 1) Komitmen efektif (*Affectif Commitment*) merupakan perasaan emosional untuk organisasi dan keyakinan dalam nilai-nilainya. Sebagai contoh, seorang karyawan Pecto mungkin memiliki komitmen aktif untuk perusahaannya karena keterlibatannya dengan hewan-hewan.
- 2) Komitmen berkelanjutan (*continuance comitment*) adalah nilai ekonomi yang dirasa dari bertahan dalam suatu organisasi bila dibandingkan dengan meninggalkan organisasi tersebut. Seorang karyawan mungkin akan berkomitmen kepada seorang pemberi kerja karena ia di bayar tinggi dan merasa bahwa pengunduran diri dari perusahaan akan menghancurkan keluarganya.

## Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3) Komitmen normatif (*normative commitment*) adalah kewajiban untuk bertahan dalam organisasi untuk alasan-alasan moral atau etis. Sebagai contoh, seorang karyawan yang memelopori sebuah inisiatif baru mungkin bertahan dengan seorang pemberi kerja karena ia merasa “meninggalkan seseorang dalam keadaan yang sulit” bila ia pergi.

Tampaknya, ada suatu hubungan positif antara komitmen organisasional dan produktivitas kerja, tetapi hubungan tersebut sangat sederhana. Seperti halnya keterlibatan pekerjaan, bukti penelitian menunjukkan hubungan –negatif antara komitmen organisasional dengan ketidakhadiran maupun perputaran karyawan. Pada umumnya, tampak bahwa komitmen efektif memiliki hubungan yang lebih erat dengan hasil-hasil organisasional seperti kinerja dan perputaran karyawan dibandingkan dengan dua dimensi komitmen lain.

Hasil-hasil yang lemah untuk komitmen berkelanjutan adalah masuk akal karena hal ini sebenarnya bukan merupakan sebuah komitmen yang kuat. Dibandingkan kesetiaan (komitmen efektif) atau kewajiban (komitmen normatif) untuk seorang pemberi kerja, sebuah komitmen berkelanjutan mendeskripsikan seorang karyawan yang “Terikat” dengan seorang pemberi kerja hanya karena tidak ada hal lain yang lebih baik

**Stephen P. Robbins dan Timothy A. Judge (2008:100),** mengemukakan definisi komitmen organisasi sebagai berikut : “tingkat sampai mana seorang karyawan memihak sebuah organisasi serta tujuan-

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut”.

Kemudian menurut **Mathis dan Jackson (2000)** seperti dikutip **Sopiah (2008:155)**, “komitmen organisasi sebagai kekuatan yang bersifat relatif dari individu dalam mengidentifikasikan keterlibatan dirinya kedalam bagian organisasi”.

Selanjutnya menurut **Bathaw dan Grant (1994)** seperti dikutip **Sopiah (2008:156)**, “Komitmen organisasi sebagai keinginan karyawan untuk tetap mempertahankan keanggotannya dalam organisasi dan bersedia melakukan usaha yang tinggi demi pencapaian tujuan organisasi.”

#### 2.4.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi

Komitmen karyawan pada organisasi tidak terjadi begitu saja, tetapi melalui proses yang cukup panjang dan bertahap. Komitmen karyawan pada organisasi juga ditentukan oleh sejumlah faktor.

**David (dalam Minner, 1997)** oleh **Sopiah (2008:163)** mengemukakan empat faktor yang mempengaruhi komitmen karyawan pada organisasi, yaitu:

1. Faktor personal, misalnya : usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, pengalaman kerja, kepribadian.
2. Karakteristik pekerjaan, misalnya : lingkup jabatan, tantangan dalam pekerjaan, konflik peran dalam pekerjaan, tingkat kesulitan dalam pekerjaan

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3. Karakteristik struktur, misalnya : besar atau kecilnya organisasi, bentuk organisasi seperti sentralisasi atau desentralisasi, kehadiran serikat pekerja dan tingkat pengendalian yang dilakukan organisasi terhadap karyawan.

Pengalaman kerja. Pengalaman kerja karyawan sangat berpengaruh terhadap tingkat komitmen karyawan pada organisasi. Karyawan yang baru beberapa tahun bekerja dan karyawan yang sudah puluhan tahun bekerja dalam organisasi tentu memiliki tingkat komitmen yang berlainan.

### 2.4.3 Model Pengukuran Komitmen Organisasi

**Moyday et.al. (dalam Spector dan Wiley;1998)** seperti dikutip **Sopiah (2008:165)**, mengembangkan suatu skala yang disebut Self Report Scales untuk mengukur komitmen karyawan terhadap organisasi, yang merupakan penjabaran dari tiga aspek komitmen, yaitu (a) Penerimaan terhadap tujuan organisasi; (b) Keinginan untuk bekerja keras; dan (c) Hasrat untuk bertahan menjadi bagian dari organisasi.

### 2.4.4 Indikator Komitmen Organisasi

Menurut **Di Adaptasi Dari Hodge (2001) dan Sudarmanto** mengemukakan beberapa indikator dari komitmen organisasi yaitu:

- a. Penerimaan terhadap nilai dan tujuan organisasi yaitu melalui sikap dalam menyetujui kebijaksanaan yang dibuat organisasi.
- b. Kesiediaan untuk bekerja keras demi organisasi.
- c. Keinginan kuat untuk tetap bergabung dalam organisasi.

- d. Rasa memiliki terhadap organisasi yaitu bersedia memelihara organisasi yang sesuai dengan tujuan organisasi dan menjaga nama perusahaan.
- e. Rasa keterlibatan terhadap organisasi yaitu rasa yang menyatakan bahwa seorang karyawan terlibat dalam hal apapun dari organisasinya, baik itu hal – hal yang bersifat umum maupun hal lainnya.

## 2.5 Pandangan Islam

### 2.5.1 Pandangan Islam tentang Intensi Turnover

Pandangan Islam tentang intensi turnover terdapat dalam QS. Al –

Qashash ayat 77 yaitu:

وَأَتَّبِعْ فِيمَا ءَاتَاكَ اللَّهُ أَلْءَاخِرَةَ وَلَا تَنْسَ نَصِيبَكَ مِنَ الدُّنْيَا وَأَحْسِنَ كَمَا أَحْسَنَ اللَّهُ إِلَيْكَ وَلَا تَبْغِ  
الْفُسَادَ فِي الْأَرْضِ إِنَّ اللَّهَ لَا يُحِبُّ الْمُفْسِدِينَ

“Dan carilah pada apa yang telah dianugerahkan Allah kepadamu (kebahagiaan) negeri akhirat, dan janganlah kamu melupakan bahagianmu dari (kenikmatan) duniawi dan berbuat baiklah (kepada orang lain) sebagaimana Allah telah berbuat baik, kepadamu, dan janganlah kamu berbuat kerusakan di (muka) bumi. Sesungguhnya Allah tidak menyukai orang-orang yang berbuat kerusakan.”

Dari ayat diatas dapat disimpulkan bahwa Allah SWT memberikan jalan dalam mencari pekerjaan dalam memenuhi kebutuhan hidup dan berbuat baiklah dalam menjalani suatu pekerjaan agar tidak merugikan orang lain.

#### Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## 2.5.2 Pandangan Islam tentang Kepuasan Kerja

Aplikasi atau penerapan nilai-nilai yang terdapat dalam kandungan Al Qur'an sudah pernah diterapkan oleh Rasulullah Saw beserta para sahabatnya, mereka menjadikan Al Qur'an sebagai pedoman hidup sehari-hari, sehingga mereka merefleksikan nilai-nilai Al-Qur'an dan As-sunnah dalam segala dimensi kehidupan yaitu, cara berfikir, cara berekonomi, cara berpolitik, cara beretika, bermoral, berkomunikasi, cara bersyarikat, cara berumah tangga, cara bertetangga, cara bermasyarakat dan bernegara, bahkan bagaimana sikap hidup muslim dalam masyarakat pluralistic, cara memimpin dll.

Semuanya itu haruslah menjadi cermin dari nilai-nilai yang terkandung dalam Al-Qur'an dan As-sunnah. Sebab semakin maju ilmu dan teknologi serta berkembangnya nilai-nilai sekuler, hedonisme, kapitalis dan liberalisme serta faham-faham yang lain nampaknya umat Islam semakin jauh dari nilai-nilai yang terkandung dalam Al-Qur'an dan As-sunnah. Orang sekarang berlomba-lomba memperkaya diri, orang beriman banyak mengumandangkan nasehat dengan berbagai cara dan metode, akan tetapi kadang melupakan diri mereka sendiri, mereka jarang memberi contoh dan teladan dalam kehidupan sehari-hari sebagaimana Rasulullah selalu konsisten dan konsekwen terhadap isi Al-Qur'an dan As-sunnah, oleh karena itu wahai saudara sesama muslim marilah kita jadikan Al-Qur'an dan As-sunnah ini sebagai pedoman hidup kita bermasyarakat dan bernegara. Insya Allah kita termasuk dalam manusia yang dimuliakan oleh Allah SWT.

## Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

pikir dalam (*mindset*), tindakan dan kebijakan pengelola pendidikan dan perusahaan. Pada tahap selanjutnya visi tersebut akan menjadi budaya (*culture*) yang hidup dan dirasakan manfaatnya oleh seluruh pihak, dan sekaligus membedakannya dengan budaya yang terdapat pada perguruan tinggi lainnya.

Allah telah menurunkan sebaik-baik perkataan, yaitu Alquran yang serupa (mutu ayat-ayatnya) lagi berulang-ulang; gemetar karenanya kulit orang-orang yang takut kepada Tuhannya, kemudian kulit dan hati mereka menjadi tenang pada waktu mengingat Allah.

Ketika pekerjaan selesai, maka ada kepuasan yang tidak serta merta berkaitan langsung dengan output yang diperoleh. Hal ini sesuai dengan firman Allah SWT dalam QS. Ibrahim ayat 7:

وَإِذْ تَأْتِيَنَّكُمْ رُبُّكُمْ لِيُنْزِلَنَّ عَلَيْكُمْ لَقْرًا مِّنْ سَمَوَاتِهِمْ تَجْرِي فِيهَا السُّيُوفُ فَتَقْتُلُونَ وَكُلُّكُمْ جَاثِمٌ وَإِنَّكُمْ لَمُكْرِمُونَ

Artinya: “Dan (ingatlah juga), tatkala Tuhanmu memaklumkan; “Sesungguhnya jika kamu bersyukur, pasti Kami akan menambah (nikmat) kepadamu, dan jika kamu mengingkari (nikmat-Ku), maka sesungguhnya azab-Ku sangat pedih”.

Bekerja dengan tidak disertai ikhlas, sabar dan syukur bisa menjadikan orang bermuka cemberut menyelesaikan tugas. Pekerjaan memang selesai, output ada, dan target bisa diperoleh. Tapi tidak ikhlas, bisa membawa rasa marah dan capai. Orang yang menyelesaikan pekerjaan dengan rasa ikhlas, sabar dan syukur mempunyai aura tubuh yang menggembirakan.

Karena itu, setiap Muslim hendaknya menguatkan kembali komitmen kepada Alquran. Mengimani, membenarkan, mencintai,

menghormati, dan mengagungkannya. Setiap saat, seorang Muslim hendaknya terus berkomitmen mengamalkan Alquran. Untuk itu, diperlukan langkah padu dan konsisten agar komitmen ini terus terjaga. Sedikitnya ada lima langkah yang perlu dilakukan.

Pertama, meyakini dengan sepenuh hati bahwa Alquran adalah kalamullah yang diturunkan kepada Rasulullah SAW. Kita wajib mengimani semua ayat yang dibaca. Baik yang berupa hukum-hukum maupun kisah-kisah. Baik yang menurut kita terasa masuk akal maupun yang belum dapat dipahami. Yang nyata maupun gaib.

**Kedua**, menjadikan Alquran sebagai kawan akrab dalam kehidupan, yakni sebagai bahan bacaan terbaik dalam perjalanan umat manusia.

**Ketiga**, berupaya memahami setiap kata dan kalimat indah yang tertera dalam kitab mulia ini. Tadabbur Alquran dilakukan dengan mengulangi ayat-ayat yang dibaca dan merepasinya dalam hati.

**Keempat**, mencoba menghafalkan dan menjaga hafalan ayat demi ayat dengan sepenuh jiwa. Rasulullah SAW bersabda, “Barang siapa yang di dalam rongga tubuhnya tidak ada sedikit pun Alquran, tak ubahnya bagaikan rumah yang bobrok.”

**Kelima**, mengamalkannya dalam hidup keseharian dan berpegang teguh pada hukum-hukumnya. Senantiasa berusaha menelaraskan hidup dan tingkah laku, sebagaimana yang dicontohkan Rasulullah SAW. Karena, sesungguhnya akhlak Rasul SAW adalah gambaran aplikatif dari Alquran.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarangi mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

### 2.5.3 Pandangan Islam tentang Komitmen Organisasi

Islam mengajarkan kita bekerja dengan memegang teguh kepercayaan yang telah diberikan dan hendaklah bekerja dengan baik sesuai dengan tujuan perusahaan. Hal ini sesuai dengan firman Allah SWT dalam QS. An – nisa’ ayat 146:

إِلَّا الَّذِينَ تَابُوا وَأَصْلَحُوا وَاعْتَصَمُوا بِاللَّهِ وَأَخْلَصُوا دِينَهُمْ لِلَّهِ فَأُولَٰئِكَ مَعَ الْمُؤْمِنِينَ وَسَوْفَ يُؤْتِي اللَّهُ الْمُؤْمِنِينَ أَجْرًا عَظِيمًا

“Kecuali orang-orang yang taubat dan mengadakan perbaikan dan berpegang teguh pada (agama) Allah dan tulus ikhlas (mengerjakan) agama mereka karena Allah. Maka mereka itu adalah bersama-sama orang yang beriman dan kelak Allah akan memberikan kepada orang-orang yang beriman pahala yang besar.”

### 2.6 Penelitian Terdahulu

(1) No	(2) JUDUL PENELITIAN/TAHUN	(3) NAMA PENELITI	(4) VARIABEL	(5) KESIMPULAN
1.	INTENSI <i>TURNOVER</i> DITINJAU DARIKOMITMEN ORGANISASI PADA KARYAWAN RUMAH SAKIT QOLBU INSAN MULIA (QIM) BATANG / 2013	PUTRI ANINDITARINI (Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Surakarta)	X= Komitmen Organisasi  Y= Intensi Turnover	Bahwa ada hubungan negatif yang sangat signifikan antara komitmen organisasi dengan intensi <i>turnover</i> . Hal ini ditunjukkan dengan nilai koefisien korelasi (r) sebesar -0,857 dengan nilai signifikansi (p) adalah 0,00 (p < 0,01).
2.	HUBUNGAN ANTARA KEPUASAN KERJA DENGAN INTENSI <i>TURNOVER</i> PADA KARYAWAN PT DAN LIRIS / 2012	AMIN YULIANTO (Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Surakarta)	X= Kepuasan kerja  Y= Intensi Turnover	“ada hubungan negatif yang sangat signifikan antara kepuasan kerja dengan intensi <i>turnover</i> pada karyawan PT DAN LIRIS”. Hal ini ditunjukkan dengan nilai koefisien korelasi (r) sebesar -0,603 dengan nilai Sig. 0,000 (p < 0,01) Semakin tinggi kepuasan kerja maka semakin rendah intensi <i>turnover</i> .

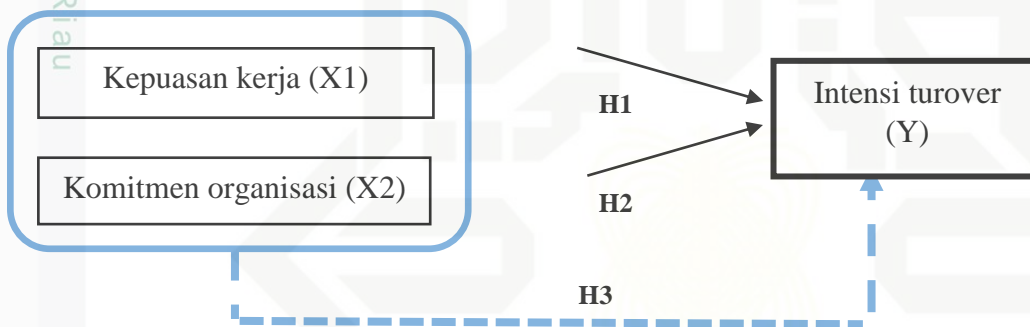
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

(1) No	(2) JUDUL PENELITIAN/TAHUN	(3) NAMA PENELITI	(4) VARIABEL	(5) KESIMPULAN
3.	PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KEINGINAN KELUAR PADA BALI NATURE LAND TOUR, TABANAN / 2015	1. NI PUTU DEWI LISTINIASHI 2. NI WAYAN MUJIATI, SE.,Msi (Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana)	X1= Kepuasan Kerja  X2= Komitmen Organisasi  Y= Keinginan Keluar	(1) Kepuasan Kerja berpengaruh positif terhadap Komitmen Organisasi (2) Kepuasan Kerja berpengaruh negatif terhadap keinginan keluar, (3) Komitmen Organisasi tidak ada pengaruh terhadap keinginan keluar.
4.	ANALISIS PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL TERHADAP <i>TURNOVER INTENTIONS</i> / 2009  (Studi Empiris pada Novotel Semarang)	LIA WITASARI ( Program Studi Magister Manajemen Program Pasca Sarjana UNIVERSITAS DIPONEGORO SEMARANG)	X1= Kepuasan Kerja  X2= Komitmen Organisasional  Y=Turnover Intentions	<i>Pertama</i> , semakin tinggi kepuasan kerja, maka semakin tinggi komitmen organisasional. <i>Kedua</i> , semakin tinggi kepuasan kerja, maka semakin rendah tingkat <i>turnover intentions</i> . <i>Ketiga</i> , semakin tinggi komitmen organisasional, maka semakin tinggi pula tingkat <i>turnover intentions intentions</i> .
5.	PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI PADA <i>TURNOVER INTENTION</i> PADA PPERUSAHAAN <i>The Stones Entertainment Center</i> / 2014	VERA SUSIANI (Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Udayana (Unud), Bali, Indonesia)	X1= Kepuasan Kerka  X2= Komitmen Organisasi  Y=Turnover Intention	Bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif pada komitmen organisasi, kepuasan kerja berpengaruh negatif <i>pada turnover intention</i> , dan variabel komitmen organisasi berpengaruh negatif pada <i>turnover intention</i> . Nilai determinasi total adalah sebesar 0,583 yang berarti bahwa sebesar 58,3% variasi <i>turnover intention</i> dipengaruhi oleh faktor kepuasan kerja dan komitmen organisasi, sedangkan sisanya sebesar 41,7% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model.

## 2.7 Kerangka Pemikiran

Mengingat pentingnya sumber daya manusia maka setiap perusahaan harus memperhatikan tingkat kemampuan yang dimiliki oleh para karyawannya. Untuk menurunkan angka turnover, sangat diperlukan untuk mempelajari dan meneliti pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap intensi turnover.



Gambar 1.1: Kerangka Pemikiran Penelitian Pengaruh Kepuasan Kerja (X1) dan Komitmen Organisasi (X2) Terhadap Intensi Turnover (Y)

## 2.8 Konsep Operasional Variabel

NO	VARIABEL PENELITIAN	DEFINISI	INDIKATOR	SKALA
1	turnover (Y)	<i>intensi turn over</i> merupakan dampak terburuk dari ketidakmampuan suatu organisasi dalam mengelola perilaku individu sehingga individu merasa memiliki intensi pindah kerja yang tinggi. (Booth dan Hamer, 2007)	1. Tingkat komitmen 2. Kepuasan kerja 3. Dukungan manajemen 4. Pengembangan karir 5. Peningkatan kerja (Booth dan Hamer, 2007)	Likert
2	Kepuasan Kerja (X1)	Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. (Malayu Hasibuan, 2008)	1. Balas Jasa yang adil dan layak 2. Penempatan ang tepat sesuai dengan keahlian 3. Suasana lingkungan pekerjaan 4. Sifat pekerjaan yang monoton atau tidak 5. Moral kerja	Likert

## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

NO	VARIABEL PENELITIAN	DEFINISI	INDIKATOR	SKALA
			6. Kedisiplinan 7. Prestasi kerja (Malayu S.P. Hasibuan, 2007: 203)	
3	Komitmen organisasi (X2)	Komitmen organisasi merupakan suatu kekuatan yang bersifat relatif dari individu dalam mengidentifikasi keterlibatan dirinya kedalam bagian organisasi. (Mathins dan Jackson, 2000 dikutip oleh Sophiah, 2008:155)	1. Komitmen afektif ( <i>Affectif Cimmittment</i> ) 2. Komitmen Berkelanjutan ( <i>continuance Commitment</i> ) 3. Komitmen Normatif ( <i>Normative Commitment</i> ) (Jackson, 2006:14)	Likert

## 2.9 Hipotesis

Hipotesis adalah suatu jawaban sementara terhadap masalah-masalah penelitian, yang kebenarannya masih harus diuji secara empiris (Sumadi Suryabrata, 2008). Dalam penelitian ini, hipotesis dikemukakan dengan tujuan untuk mengarahkan serta memberi pedoman bagi penelitian yang akan dilakukan. Apabila ternyata hipotesis tidak terbukti dan berarti salah, maka masalah dapat dipecahkan dengan kebenaran yang ditentukan dari keputusan yang berhasil dijalankan selama ini.

Hipotesis dalam penelitian ini adalah:

- H1: Diduga Kepuasan kerja berpengaruh secara parsial terhadap intensi turnover pada PT. Tirtasari Surya Rengat.
- H2: Diduga komitmen organisasi berpengaruh secara parsial terhadap intensi turnover pada PT. Tirtasari Surya Rengat.
- H3: Diduga kepuasan kerja dan komitmen organisasi berpengaruh secara simultan terhadap intensi turnover pada PT. Tirtasari Surya Rengat.