

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 satu 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.

**PENGARUH KOMITMEN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
KEPUASAN KERJA DAN *TURNOVER* (PERPUTARAN KARYAWAN)
STUDI EMPIRIS KARYAWAN PABRIK PT. PERKASA BETON
READYMIX KECAMATAN TAMBANG KABUPATEN KAMPAR
PROVINSI RIAU**

SKRIPSI

OLEH :

KENIYA LARASATI
NIM 11771201159



**PROGRAM STUDI S1
JURUSAN MANAJEMEN**

**FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SULTAN SYARIF KASIM RIAU
PEKANBARU**

2021

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 satu 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.

**PENGARUH KOMITMEN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
KEPUASAN KERJA DAN *TURNOVER* (PERPUTARAN KARYAWAN)
STUDI EMPIRIS KARYAWAN PABRIK PT. PERKASA BETON
READYMIX KECAMATAN TAMBANG KABUPATEN KAMPAR
PROVINSI RIAU**

SKRIPSI

Dijadikan sebagai salah satu syarat untuk mengikuti Ujian Oral Comprehensive Strata 1 pada Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim

OLEH :

KENIYA LARASATI
NIM 11771201159



**PROGRAM STUDI S1
JURUSAN MANAJEMEN**

**FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SULTAN SYARIF KASIM RIAU
PEKANBARU**

2021

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 satu 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.

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

NAMA : KENIYA LARASATI
NIM : 11771201159
KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
PROGRAM STUDI : SI MANAJEMEN
FAKULTAS : EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
SEMESTER : IX (SEMBILAN)
JUDUL : PENGARUH KOMITMEN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN TURNOVER (PERPUTARAN KARYAWAN) STUDI EMPIRIS KARYAWAN PABRIK PT. PERKASA BETON READYMIX KECAMATAN TAMBANG KABUPATEN KAMPAR, RIAU
HARI/TANGGAL UJIAN : SELASA, 12 OKTOBER 2021

**DISETUJUI OLEH
PEMBIMBING**



DR. MAHYARNI, SE, MM
NIP. 19700826 199903 2 001

DEKAN



DR. MAHYARNI, SE, MM
NIP. 19700826 199903 2 001

KETUA PROGRAM STUDI
SI MANAJEMEN



ASTUTI MEELEINDA, SE, MM
NIP. 19720513 200701 2 018

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.

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

NAMA : KENYA LARASATI
NIM : 11771201159
KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
PROGRAM STUDI : S1 MANAJEMEN
SEMESTER : IX (SEMBILAN)
FAKULTAS : EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
JUDUL : PENGARUH KOMITMEN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN TURNOVER (PERPUTARAN KARYAWAN) STUDI EMPIRIS KARYAWAN PABRIK PT.PERKASA BETON READYMIX KECAMATAN TAMBANG KABUPATEN KAMPAR, RIAU
TANGGAL UJIAN : 12 OKTOBER 2021

PANITIA PENGUJI

KETUA

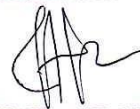

Dr. MULIA SOSIADY, SE, MM, Ak CA.
NIP. 19761217 200901-1 014

ANGGOTA

PENGUJI I


Dr. PUTRIANA, SE..MM
19691120 200701 2 023

PENGUJI II


ZULHAIDA, SE..MM
19741204 201411 2 001



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.

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertandatangan dibawah ini:

Nama : KENIYA LARASATI
 Nim : 11771201159
 Tempat/Tgl. Lahir : Dayo / 26 Juni 1998
 Fakultas/Pascasarjana : Ekonomi dan Ilmu Sosial
 Prodi : S1 Manajemen
 Judul Skripsi : "Pengaruh Komitmen dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan *Turnover* (Perputaran Karyawan) Studi Empiris Karyawan Pabrik PT.Perkasa Beton Readymix Kecamatan Tambang Kabupaten Kampar"

Menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa:

1. Penulis Skripsi dengan judul sebagaimana tersebut diatas adalah hasil pemikiran dan penelitian saya sendiri.
2. Semua kutipan pada karya tulis saya ini sudah disebutkan sumbernya
3. Oleh karena itu Skripsi saya ini, saya nyatakan bebas dari plagiat
4. Apabila dikemudian hari terbukti terdapat plagiat dalam penulisan Skripsi saya tersebut, emaka saya bersedia menerima sanksi sesuai peraturan perundang-undangan.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan penuh kesadaran dan tanpa paksaan dari pihak manapun juga.

Pekanbaru, 07 Oktober 2021
 Yang membuat pernyataan



KENIYA LARASATI
 Nim. 11771201159

ABSTRAK

PENGARUH KOMITMEN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN *TURNOVER* (PERPUTARAN KARYAWAN)

(Studi Karyawan Pabrik PT. Perkasa Beton Readymix Kecamatan Tambang, Kabupaten Kampar, Provinsi Riau)

OLEH :

KENIYA LARASATI

NIM 11771201159

Sumber daya manusia senantiasa melekat pada setiap perusahaan sebagai faktor penentu arah pencapaian tujuan perusahaan agar menjadi lebih efektif dan efisien, sehingga penting untuk memperhatikan komitmen dan lingkungan kerja pada karyawan agar terhindar dari tingginya tingkat turnover yang dapat merugikan bagi perusahaan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh komitmen, lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja dan turnover (perputaran karyawan) pada karyawan pabrik PT. Perkasa Beton Readymix Kecamatan Tambang Kabupaten Kampar. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Perkasa Beton Readymix bagian pabrik yang berjumlah 40 orang. Jenis data yang digunakan adalah data primer, yang diperoleh dengan cara menyebarkan kuisioner secara langsung kepada responden. Metode yang digunakan adalah metode analisis SEM PLS yang diolah menggunakan SmartPLS 3.3.3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, komitmen dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap turnover. sedangkan variabel komitmen tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap turnover. Diperoleh nilai R Square sebesar 24.4 % dan 36.4% yang berarti variabel kepuasan kerja (Y1) dan turnover (Y2) dipengaruhi oleh variabel komitmen (X1) dan lingkungan kerja (Y2) sedangkan sisanya 75.6 % dan 63.6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

Kata Kunci :Kepuasan kerja, turnover, komitmen & lingkungan 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 satu masa

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 satu masa
 - 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.

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Alhamdulillah, puji syukur milik Allah *Rabbul Izzati* yang maha tinggi lagi maha besar, karena karena dengan pertolongan rahmat Allah penulis dapat menyelesaikan skripsi ini, shalawat beserta salam senantiasa tercurah atas Rasul *Khatimul Anbiya* Muhammad *Shallallahu 'Alaihi Wa Sallam* juga kepada keluarga, sahabat dan umatnya yang senantiasa istiqomah memperjuangkan kebenaran.

Skripsi ini Berjudul **“Pengaruh Komitmen dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan *Turnover* (Perputaran Karyawan) Studi Karyawan Pabrik PT.Perkasa Beton Readymix Kecamatan Tambang Kabupaten Kampar, Riau”**. Skripsi ini disusun guna untuk memenuhi sebagai persyaratan meraih gelar sarjana Strata satu (S1) jurusan Manajemen konsentrasi Manajemen sumber Daya Manusia pada Fakultas dan Ilmu Sosial Universitas Negeri Sultan Syarif Kasim Riau. Dalam pelaksanaan dan penyusunan skripsi ini, penulis mendapat dukungan, bantuan dan motivasi dari berbagai pihak baik secara langsung maupun tidak langsung, sehingga penyusunan skripsi ini dapat terselesaikan. Untuk itu pada kesempatan ini, penulis menyampaikan ucapan terimakasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Hairunnas, M.Ag selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim 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 satu masa
 - 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. Ibu Dr. Mahyarni, SE, MM selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
3. Bapak Dr. Kamaruddin, S. Sos. M.Si selaku Wakil Dekan I, Bapak Dr. Mahmuzar, M. Hum selaku Wakil Dekan II, dan Ibu Dr. Julina, SE, M.Si selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
4. Ibu Astuti Meflinda, SE, MM selaku Ketua Prodi dan Bapak Fakhurrozi, SE, MM selaku Sekretaris Prodi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
5. Ibu Dr. Mahyarni, SE, MM selaku dosen pembimbing akademik dan dosen pembimbing skripsi yang telah bersedia meluangkan waktunya untuk memberikan arahan, bimbingan, perhatian dan saran-saran kepada penulis sehingga penulis bisa menyelesaikan skripsi ini hingga selesai.
6. Bapak / Ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang telah memberikan ilmu dan pengetahuan selama masa perkuliahan.
7. Seluruh pegawai tata usaha Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
8. Pimpinan dan seluruh karyawan PT. Perkasa Beton Readymix Kecamatan Tambang Kabupaten Kampar, Riau yang telah memberikan kesempatan dan

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 satu masa
- 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.

- bantuan kepada penulis untuk melakukan penelitian sehingga skripsi ini dapat diselesaikan.
9. Kedua orang tua penulis, Ayah Miskiman dan Ibu Siyati yang telah begitu banyak memberi dukungan baik secara moril dan materil kepada penulis sehingga penulis sampai berada pada tahap ini.
 10. Keluarga penulis khususnya ketiga saudara laki-laki penulis yaitu Ekari Prasetya, Viki Ade Maulana, dan Dimas Riki Rizki serta ketiga kakak ipar Miswati Marpaung, Siti Muanisah, dan Yuliasitni atas dukungan, bantuan dan semangat yang diberikan kepada penulis.
 11. Eko Prayetno yang telah memberi semangat, kritik dan saran serta dukungan kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
 12. Sahabat seperjuangan yang lebih dulu selesai Mey Susi Setyo Wati atas dukungan dan bantuan yang diberikan kepada penulis dalam penyelesaian skripsi ini.
 13. Sahabat kost, sahabat seperjuangan yang sama sama menyelesaikan skripsi Dwi Puspitasari dan Indah Ayu Sukma Wardhani terimakasih atas motivasi, dukungan serta kritik dan saran yang diberikan kepada penulis dalam penyelesaian skripsi ini.
 14. Teman-teman Manajemen C 2017 dan Manajemen Sumber Daya Manusia B 2017 terimakasih telah menemani hari-hari penulis selama masa perkuliahan.

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 satu 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.

15 Serta semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu baik secara langsung maupun tidak langsung yang telah memberikan doa, bantuan dan dukungan demi terselesaikannya skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan dan banyak kekurangan. Oleh karena itu penulis mengharapkan masukan, saran dan kritikan yang membangun demi kesempurnaan skripsi ini.

Jazakumullah khairan katsiron, semoga Allah SWT melimpahkan Rahmat dan hidayah-Nya kepada kita semua Aamiin Ya Rabbal'alamin. Waassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Pekanbaru, Oktober 2021

Penulis

KENIYA LARASATI
NIM. 11771201159

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 satu 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.

DAFTAR ISI

ABSTRAK	Error! Bookmark not defined.
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
BAB I	1
PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	7
1.3 Tujuan Penelitian	7
1.4 Manfaat Penelitian	8
1.5 Sistematika Penulisan	9
BAB II	11
TELAAH PUSTAKA	11
2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia	11
2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	11
2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	11
2.1.1 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia	12
2.2 Komitmen	12
2.2.1 Pengertian Komitmen	12
2.2.2 Jenis-jenis Komitmen Organisasi	13

2.2.3	Dimensi dan Indikator Komitmen Organisasi.....	14
2.3	Lingkungan Kerja	15
2.3.1	Pengertian Lingkungan Kerja.....	15
2.3.2	Faktor-Faktor yang mempengaruhi Lingkungan Kerja	15
2.3.3	Jenis-jenis Lingkungan Kerja.....	16
2.3.4	Indikator Lingkungan Kerja	18
2.4	Kepuasan Kerja.....	19
2.4.1	Pengertian kepuasan kerja.....	19
2.4.2	Teori Tentang Kepuasan Kerja	19
2.4.3	Faktor-faktor yang menimbulkan kepuasan kerja	22
2.4.4	Indikator kepuasan kerja	24
2.5	Turnover	24
2.5.1	Pengertian <i>Turnover</i>	24
2.5.2	Jenis Turnover	25
2.5.3	Faktor yang mempengaruhi <i>Turnover</i>	26
2.5.4	Indikator <i>Turnover</i>	28
2.6	Hubungan Antar Variabel.....	28
2.6.1	Hubungan Komitmen Terhadap Kepuasan Kerja	28
2.6.2	Hubungan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja	29
2.6.3	Hubungan Komitmen Terhadap <i>Turnover</i> (Perputaran Karyawan) ...	29
2.6.4	Hubungan Lingkungan Kerja Terhadap <i>Turnover</i> (Perputaran Karyawan)	30

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 satu 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 satu 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.

2.6.5	Hubungan Kepuasan Kerja Terhadap <i>Turnover</i> (Perputaran Karyawan)	30
2.7	Pandangan Islam	31
2.7.1	Pandangan Islam Tentang Komitmen	31
2.7.2	Pandangan Islam tentang Lingkungan Kerja	32
2.7.3	Pandangan Islam tentang kepuasan Kerja	33
2.7.4	Pandangan Islam tentang <i>Turnover</i> (Perputaran Karyawan)	33
2.8	Penelitian Terdahulu	34
2.9	Kerangka Penelitian	39
2.10	Konsep Operasional Variabel	39
2.11	Hipotesis	41
2.11.1	Pengaruh Komitmen Terhadap Kepuasan Kerja	41
2.11.2	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja	42
2.11.3	Pengaruh Komitmen Terhadap <i>Turnover</i> (Perputaran Karyawan)	43
2.11.4	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap <i>Turnover</i> (Perputaran Karyawan)	43
2.11.5	Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap <i>Turnover</i> (Perputaran Karyawan)	44
BA B III		46
MITODE PENELITIAN		46
3.1	Lokasi dan Waktu Penelitian	46
3.2	Populasi Dan Sampel Penelitian	46
3.3	Jenis dan Sumber Data	46
3.4	Teknik Pengumpulan Data	47

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 satu 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.

3.5 Metode Analisis Data Melalui Analisis SEM PLS (<i>Structural Equation Model Partial Least Square</i>)	47
BAB IV	52
GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN	52
4.1 Sejarah Singkat PT. Perkasa Beton Readymix	52
4.2 Visi Misi Perusahaan.....	53
4.2.1 Visi Perusahaan	53
4.2.2 Misi perusahaan.....	53
4.3 Struktur Organisasi Perusahaan	55
4.4 Tugas dan Tanggung Jawab.....	55
BAB V	62
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	62
5.1 Karakteristik Responden	62
5.1.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis kelamin.....	62
5.1.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	63
5.1.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Masa Kerja	64
5.2 Pengumpulan Data	64
5.3 Hasil Penelitian	65
5.3.1 Statistik Deskriptif Hasil Kuisisioner.....	65
5.4 Analisis Data.....	69
5.4.1 Pengujian Model Pengukuran (<i>Outer Model</i>).....	70
5.4.2 Pengujian Model Struktural (<i>Inner Model</i>).....	87
5.4.3 Uji Hipotesis.....	89

5.5 Pembahasan	89
5.5.1 Pengaruh Komitmen terhadap Kepuasan Kerja	89
5.5.2 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja.....	91
5.5.3 Pengaruh Komitmen terhadap <i>Turnover</i> (Perputaran Karyawan).....	93
5.5.4 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap <i>Turnover</i> (Perputaran Karyawan)	96
5.5.5 Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap <i>Turnover</i> (Perputaran Karyawan) .	
.....	98
BAB VI	101
KESIMPULAN DAN SARAN	101
6.1 Kesimpulan	101
6.1 Saran.....	102
DAFTAR PUSTAKA	104

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 satu 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 satu masa
 - 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.

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Fenomena Lingkungan kerja yang terjadi di PT. Perkasa Beton Readymix	4
Tabel 1.2 Data jumlah karyawan PT. Perkasa Beton Readymix pada tahun 2021/Bagian unit kerja.....	4
Tabel 1.3 Data Turnover Karyawan Pabrik PT. Perkasa Beton Readymix	5
Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu	34
Tabel 2. 2 Konsep Operasional Variabel	39
Tabel 5. 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis.....	62
Tabel 5. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	63
Tabel 5. 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Masa Kerja.....	64
Tabel 5. 4 Data Sampel Penelitian.....	65
Tabel 5. 5 Statistik Deskriptif Kepuasan Kerja.....	66
Tabel 5. 6 Statistik Deskriptif <i>Turnover</i>	66
Tabel 5. 7 Statistik Deskriptif Komitmen	67
Tabel 5. 8 Statistik Deskriptif Lingkungan Kerja	68
Tabel 5. 9 <i>Outer loading</i>	72
Tabel 5. 10 <i>Convergent validity</i> konstruk Komitmen	76
Tabel 5. 11 <i>Convergent validity</i> konstruk Lingkungan kerja.....	77
Tabel 5. 12 <i>Convergent validity</i> konstruk Kepuasan Kerja	79
Tabel 5. 13 <i>Convergent validity</i> konstruk <i>Turnover</i>	80
Tabel 5. 14 <i>Cross Loading</i>	82
Tabel 5. 15 Nilai <i>Average Varian Extracted</i> (AVE)	83
Tabel 5. 16 <i>Composite Reliability</i>	85
Tabel 5. 17 <i>Cronbach Alpha</i>	86
Tabel 5. 18 Nilai R-Square.....	88
Tabel 5. 19 <i>PathCoeffisien</i>	89

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. 1 Lingkungan Kerja PT. Perkasa Beton Readymix.....	3
Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran	39
Gambar 5. 1 Diagram jalur yang telah dirancang.....	70
Gambar 5. 2 <i>Outer Model</i>	71
Gambar 5. 3 Diagram jalur yang telah direspesifikasi	74
Gambar 5. 4 Hasil perhitungan ulang diagram respesifikasi	75
Gambar 5. 5 Diagram Average Variance Extracted (AVE).....	84
Gambar 5. 6 <i>Composite Reliability</i>	85
Gambar 5. 7 <i>Cronbach Alpha</i>	86
Gambar 5. 8 <i>Inner Model</i>	87
Gambar 5. 9 Diagram <i>R-Square</i>	88

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 satu 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 I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber Daya Manusia dalam suatu perusahaan merupakan faktor yang sangat penting, begitu pula dengan kualitas sumber daya manusia yang ada didalamnya, sebab hal ini menjadi dasar bagaimana suatu perusahaan dapat menjalankan usahanya dengan baik, unggul, tetap bertahan serta mampu mencapai tujuan dari berdirinya suatu perusahaan. Setiap perusahaan tentunya memiliki standar sikap dan perilaku yang harus dilakukan dalam hubungannya dengan pekerjaan, hal ini tentu akan berpengaruh terhadap kinerja yang dihasilkan oleh karyawan itu sendiri.

Salah satu kunci keberhasilan dalam pengelolaan organisasi juga ditentukan dalam mengelola komitmen sumber daya manusia. Komitmen pada organisasi yaitu sampai tingkat mana seorang karyawan memihak suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya, serta berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi tersebut, Robbins dalam Novita dan Meily (2011). Seberapa jauh komitmen karyawan terhadap organisasi tempat mereka bekerja sangatlah menentukan organisasi itu dalam mencapai tujuannya. Sehingga tak jarang orang diangkat untuk menduduki jabatan tertentu tentu mereka adalah orang yang mempunyai komitmen atau loyalitas yang tinggi terhadap organisasi. Adanya komitmen yang tinggi terhadap perusahaan akan membuat karyawan terhindar dari perilaku-perilaku keorganisasian yang negatif misalnya membolos, mangkir, pindah kerja ke perusahaan lain, meninggalkan jam

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 satu masa

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.

keajaiban, dan lain sebagainya. Sehingga diharapkan bahwa suatu perusahaan para karyawannya memiliki komitmen yang tinggi, karna selain terhindar dari kemangkiran, perilaku membolos, maupun pindah kerja ke perusahaan lain, karyawan tersebut juga bersedia untuk mengerahkan usaha yang cukup atas nama organisasi, dan keinginan yang pasti untuk menjaga keanggotaan organisasi. Busro dalam (Prasetyo, Endiet Jaloe, 2020).

Berdasarkan informasi yang di peroleh penulis melalui wawancara terhadap salah satu karyawan PT. Perkasa Beton Readymix yang bernama Firman Edi bagian Produksi, bahwa komitmen yang ada dalam PT.Perkasa Beton Readymix selama ini memiliki permasalahan bahwa perusahaan kurang memiliki kepedulian kepada karyawan seperti kurangnya penyediaan perlengkapan kerja yang diberikan kepada karyawan, sehingga terdapat karyawan yang bekerja tidak menggunakan alat pelindung diri. Hal ini jika tetap diabaikan akan berdampak pada banyaknya karyawan yang merasa tidak puas bekerja dalam perusahaan yang mengakibatkan adanya karyawan yang keluar dari perusahaan.

Kepuasan kerja menurut Koesmono dalam Agung Waspodo et al (2013) adalah penilaian, sikap seseorang atau karyawan terhadap pekerjaannya dan berhubungan dengan lingkungan kerja, jenis pekerjaan, kompensasi, hubungan antar teman kerja, hubungan sosial ditempat kerja dan sebagainya. Ratnawati dalam Novita dan Meily (2020) mengemukakan bahwa pada umumnya variabel yang secara konsisten ditemukan berhubungan dengan keinginan berpindah seorang karyawan

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 satu masa
 - 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.



adalah komitmen organisasi dan kepuasan kerja. Selain komitmen, faktor lain yang perlu diperhatikan setiap perusahaan ialah lingkungan kerja. Berikut ini merupakan gambar tentang lingkungan kerja pada PT. Perkasa Beton Readymix :



Gambar 1. 1 Lingkungan Kerja PT. Perkasa Beton Readymix

Menurut Sunyoto dalam Shendy Septian (2019) Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, penerangan dan lain-lain. Dimana lingkungan kerja yang baik dapat pula berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan, sehingga tidak terciptanya pemikiran untuk berpindah pekerjaan (*turnover*) yang diakibatkan ketidakpuasan dalam bekerja. Selain itu, kondisi lingkungan kerja yang baik juga dapat menunjang kinerja seorang karyawan, namun demikian dalam penerapannya perlu dilakukan perhitungan yang akurat agar lingkungan kerja yang disediakan tidak terlalu membebani perusahaan dari segi materinya.

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 satu 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.

Tabel 1.1 Fenomena Lingkungan kerja yang terjadi di PT. Perkasa Beton Readymix

No	Fenomena	Keterangan
1	Penerangan	Penerangan dalam ruangan Pabrik cukup baik. Sebab terdapat lampu di beberapa bagian pabrik.
2	Suhu	Suhu udara dipabrik lebih panas karena berdekatan dengan mesin yang beroperasi.
3	Kebisingan	Dipabrik sebaiknya menggunakan penutup telinga karena jika tidak akan mengganggu kenyamanan dalam pendengaran.
4	Getaran Mekanis	Terdapat getaran mekanis yang umumnya timbul dari alat mekanis. Secara umum getaran mekanis dapat mengganggu tubuh dalam hal konsentrasi dalam bekerja
5	Fasilitas	Untuk fasilitas perlindungan diperusahaan dikatakan belum cukup memadai karena terdapat karyawan yang tidak lengkap menggunakan alat pelindung, seperti tidak menggunakan helm atau sepatu.

Sumber : Karyawan Bagian Personalia PT. Perkasa Beton Readymix 2021

PT. Perkasa Beton Readymix merupakan perusahaan yang bergerak dibidang pembuatan tiang listrik beton. Dalam hal ini PT. Perkasa Beton bekerja sama dengan PT. PLN Persero, dan untuk banyaknya aktivitas produksi dilakukan berdasarkan kontrak perjanjian dengan PT. PLN Persero. Jumlah karyawan pabrik pada PT. Perkasa Beton readymix yakni sebanyak 40 orang.

Tabel 1.2 Data jumlah karyawan PT. Perkasa Beton Readymix pada tahun 2021/Bagian unit kerja

No	Bidang Pekerjaan	Jumlah Karyawan (orang)
1	Koordinator Pabrik	1

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 satu masa
 - 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	Batching Plant	2
3	Maintenance	3
4	Produksi	7
5	Pembongkaran & Finishing	5
6	Perakitan	6
7	Perangkaian	6
8	AMP	2
9	Operator Loader	2
10	Pembersihan	6
Jumlah		40

Sumber : Karyawan Bagian Personalia PT. Perkasa Beton Readymix 2021

Dalam beberapa tahun terakhir terdapat karyawan pabrik yang keluar dan masuk (*turnover*). *Turnover* menurut Dessler dalam Wilson et al (2016) adalah berhentinya seorang karyawan dari tempat kerja secara sukarela atau pindah kerja dari tempat kerja ke tempat kerja yang lain. Untuk melihat tingkat *turnover* pada karyawan pabrik di PT. Perkasa Beton Readymix Kecamatan Tambang Kabupaten Kampar dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1.3 Data Turnover Karyawan Pabrik PT. Perkasa Beton Readymix

Tahun	Jumlah Karyawan Awal Tahun	Jumlah Karyawan		Jumlah Karyawan Akhir Tahun	LTO (%)
		Masuk	Keluar		
2016	31	0	0	31	0
2017	31	4	5	30	16.4
2018	30	15	1	44	2.7
2019	44	20	13	51	27.3
2020	51	4	15	40	32.9

Sumber : Karyawan Bagian Personalia PT. Perkasa Beton Readymix 2021

Dari tabel 1.3, dapat diketahui bahwa keluar masuknya karyawan pada PT. Perkasa Beton Readymix mengalami peningkatan dan penurunan setiap tahunnya. Jumlah karyawan yang banyak keluar terjadi pada tahun 2020, dimana terdapat 15 karyawan yang berhenti bekerja. dan jumlah yang paling banyak masuk terjadi pada tahun 2019 yakni sebanyak 20 karyawan, disini menunjukkan bahwa karyawan yang keluar dan masuk dari perusahaan menunjukan bahwa terdapat rendahnya komitmen atau kepuasan kerja karyawan terhadap pekerjaannya. Keinginan berpindah kerja pada karyawan dapat dipengaruhi oleh faktor ketidakpuasan kerja yang dirasakan ditempat kerja. Riyanto dalam Ida Bagus dan I Komang (2015) berpendapat bahwa dimana tingkat kepuasan kerja yang tinggi dapat menekan timbulnya keinginan keluar karyawan dari pekerjaannya secara signifikan.

Dalam Unit kerja, karyawan tidak hanya sekedar bekerja, akan tetapi menghadapi berbagai macam situasi. Misalnya menyangkut hubungan dengan rekan kerja, dengan kebijakan atasan, dengan imbalan yang diterima, dan kesempatan promosi. Hal ini dipercayai oleh sebagian besar pihak manajemen bahwa kepuasan kerja dapat mempengaruhi perilaku tenaga kerja, produktivitas kerja, tingkat absensi tenaga kerja dan perputaran tenaga kerja (*turnover*). Lebih jauh lagi, kepuasan kerja dianggap sebagai prediktor penting dalam meraih kesejahteraan individu (Diaz-Sereno and Vierra, dalam (Indrasari, 2017)

Berdasarkan uraian diatas penulis merasa tertarik untuk mengetahui permasalahan yang ada di dalam PT. Perkasa Beton Readymix Kecamatan Tambang

Kabupaten Kampar, oleh karena itu penulis ingin mengadakan penelitian lebih lanjut terhadap karyawan yang ada didalam organisasi. Adapun penelitian tersebut berjudul : **“Pengaruh Komitmen dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Turnover (Perputaran Karyawan) Studi Empiris Karyawan Pabrik PT. Perkasa Beton Readymix Kecamatan Tambang, Kabupaten Kampar”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan fenomena yang di kemukakan yang menjadi permasalahan permasalahan dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah komitmen berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada karyawan Pabrik PT.Perkasa Beton Readymix?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada karyawan Pabrik PT.Perkasa Beton Readymix?
3. Apakah komitmen berpengaruh terhadap *turnover* (perputaran karyawan) pada karyawan Pabrik PT.Perkasa Beton Readymix?
4. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap *turnover* (perputaran karyawan) pada karyawan Pabrik PT.Perkasa Beton Readymix?
5. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap *turnover* (perputaran karyawan) pada karyawan Pabrik PT.Perkasa Beton Readymix?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

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 satu 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. Untuk mengetahui pengaruh komitmen terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT.Perkasa Beton Readymix
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada karyawan Pabrik PT.Perkasa Beton Readymix
3. Untuk mengetahui pengaruh komitmen terhadap *turnover* (perputaran karyawan) pada karyawan Pabrik PT.Perkasa Beton Readymix
4. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap *turnover* (perputaran karyawan) pada karyawan Pabrik PT.Perkasa Beton Readymix
5. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover* (perputaran karyawan) pada karyawan Pabrik PT.Perkasa Beton Readymix

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi Penulis

Dengan penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi penulis sendiri untuk memperluas dan memperdalam wawasan dibidang manajemen, khususnya masalah komitmen, lingkungan kerja, kepuasan kerja dan *turnover*.

2. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan akan menghasilkan informasi yang bermanfaat sebagai masukan dan pertimbangan bagi perusahaan untuk mengetahui arti pentingnya lingkungan kerja fisik dan komitmen sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja bagi karyawan.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi kepada pihak yang ingin meneliti permasalahan yang sama pada masa yang akan datang.

1.5 Sistematika Penulisan

Secara umum, pembahasan dari penelitian yang dilakukan ini terdiri dari 6 (enam) bab dengan sistematika sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini mengurai tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, serta sistematika penulisan.

BAB II TELAAH PUSTAKA

Bab ini berisi landasan teori, penelitian terdahulu, variabel penelitian, kerangka pemikiran, operasional variabel penelitian dan hipotesis.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini berisi mengenai lokasi dan waktu penelitian, penentuan populasi dan sampel, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data serta metode analisis data.

BAB IV GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Bab ini memuat tentang sejarah singkat perusahaan, struktur organisasi perusahaan dan aktifitas perusahaan secara menyeluruh.

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 satu 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 V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini penulis akan mengemukakan tentang pembahasan dari hasil penelitian yang dilakukan.

BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini menguraikan tentang hasil kesimpulan setelah memperhatikan uraian-uraian pada bab-bab sebelumnya kemudian saran-saran sebagai bahan masukan.

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 satu 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 satu 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

2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut (Hasibuan, 2013) mendefinisikan manajemen sumber daya manusia adalah ilmu seni mengatur hubungan dan peran tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Fungsi manajemen Sumber Daya Manusia hampir sama dengan fungsi manajemen umum, yaitu :

- a. Fungsi Manajerial
 1. Perencanaan (*Planning*)
 2. Pengorganisasian (*Organizing*)
 3. Penggerak (*Actuating*)
 4. Pengawasan (*Controlling*)
- b. Fungsi operasional
 1. Pengadaan tenaga kerja (SDM)
 2. Pengembangan
 3. Kompensasi
 4. Pengintegrasian
 5. Pemeliharaan

6. Pemutusan hubungan kerja

2.1.1 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

- a. Memberi pertimbangan manajemen dalam membuat kebijakan SDM untuk memastikan bahwa organisasi memiliki pekerja yang bermotivasi dan berkinerja tinggi.
- b. Mengimplementasikan dan menjaga semua kebijakan dan prosedur MSDM yang memungkinkan organisasi mampu mencapainya
- c. Membantu pengembangan arah dan strategi organisasi
- d. Memberi dukungan yang membantu manajer lini mencapai tujuannya
- e. Menangani berbagai krisis dan situasi sulit dalam hubungan antar pekerja
- f. Menyediakan media komunikasi antar pekerja dan manajemen organisasi
- g. Bertindak sebagai pemelihara standar organisasional dan nilai dalam manajemen sumber daya manusia.

2.2 Komitmen

2.2.1 Pengertian Komitmen

Komitmen organisasi merupakan suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak terhadap tujuan-tujuan organisasi serta memiliki keinginan untuk mempertahankan keanggotannya dalam organisasi tersebut. Robbins, dalam (Lubis dan Indra, 2019)

Mathis dan Jacson dalam (Lubis dan Indra, 2019) mengemukakan bahwa komitmen organisasi adalah derajat yang mana karyawan percaya dan menerima

tujuan-tujuan organisasi dan akan tetap tinggal atau tidak akan meninggalkan organisasi.

Selanjutnya, Sagala dalam (Lubis dan Indra, 2019) mengemukakan jika seseorang memiliki komitmen tinggi akan berguna bagi dirinya tentunya dan juga bagi orang lain. Artinya, komitmen merupakan suatu keputusan seseorang dengan dirinya sendiri, apakah ia akan melakukan atau tidak melakukan suatu kegiatan. Seseorang yang telah berkomitmen tentunya tidak akan ragu-ragu untuk melakukan sesuatu.

2.2.2 Jenis-jenis Komitmen Organisasi

Hersey dan Balanchard dalam (Lubis dan Indra, 2019) mengemukakan lima jenis komitmen organisasi yaitu :

a. Komitmen terhadap pelanggan

Yakni para manajer berusaha lebih keras untuk menyediakan layanan yang bermanfaat bagi pelanggan dan memberikan arti tentang pentingnya pelanggan.

b. Komitmen terhadap organisasi

Yakni para manajer mendemonstrasikan komitmen melalui tiga cara, seperti memberi dukungan untuk organisasi, memperkuat kemampuan organisasi untuk mencapai sasaran, dan mengoperasikan nilai-nilai dasar organisatoris.

c. Komitmen terhadap diri

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 satu masa
 - 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.

Hal ini seperti bertingkah laku secara otonomi, membangun diri sebagai manajer, dan menerima kritik yang membangun.

d. Komitmen terhadap orang

Yakni dengan mempertunjukkan pengenalan dan perhatian positif dengan membuat orang-orang merasa dan bertindak sebagai pemenang, memberi umpan balik yang membangun, dan melibatkan gagasan yang inovatif

e. Komitmen terhadap tugas

Yakni dilakukan dengan melakukan pemeliharaan fokus yang benar, tindakan yang berorientasi, dan membangun arti penting tugas.

2.2.3 Dimensi dan Indikator Komitmen Organisasi

Allen dan Mayer dalam (Darmawan, 2013) menyatakan bahwa terdapat tiga dimensi komitmen organisasi yaitu :

a. Komitmen Afektif (*Affective commitment*), yakni berkaitan dengan hubungan emosional, keterlibatan anggota terhadap organisasinya.

1. Keinginan berkarir dalam organisasi
2. Rasa percaya terhadap organisasi
3. Pengabdian terhadap organisasi

b. Komitmen Berkelanjutan (*Continuance commitment*), berkaitan dengan kesadaran anggota organisasi sehingga akan mengalami kerugian jika meninggalkan organisasi.

1. Kecintaan pegawai kepada organisasi

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 satu masa
 - 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. Keinginan bertahan dengan pekerjaan
 3. Bersedia mengorbankan kepentingan pribadi
 4. Keterikatan pegawai dengan pekerjaan
 5. Tidak nyaman meninggalkan pekerjaan saat ini
- c. **Komitmen Normatif (*Normative commitment*)**, yakni suatu keharusan untuk tetap menjadi bagian dari keanggotaan organisasi karena alasan moral atau etika dirinya harus berada dalam anggota organisasi tersebut.
1. Kesetiaan terhadap organisasi
 2. Kebahagiaan dalam bekerja
 3. Kebanggaan bekerja pada organisasi

2.3 Lingkungan Kerja

2.3.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Nitisemito dalam (Enny, 2019) Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan kegiatan yang dilakukan di tempat kerja. Misalnya kebersihan, music dan lainnya. Sebab hal itu dapat berpengaruh secara langsung terhadap pekerjaan yang dilakukan, sehingga setiap perusahaan haruslah mengupayakan agar lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap karyawan.

2.3.2 Faktor-Faktor yang mempengaruhi Lingkungan Kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi Lingkungan Kerja adalah :

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. Faktor personal/Individu, meliputi : pengetahuan, keterampilan, kemampuan, kepercayaan diri, motivasi, dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu
- b. Faktor kepemimpinan, meliputi : kualitas dalam memberikan dorongan, semangat, arahan, dan dukungan yang diberikan manajer
- c. Faktor tim, meliputi : kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama tim, kekompakan dan keeratan anggota tim
- d. Faktor sistem, meliputi : sistem kerja, fasilitas kerja atau infrastruktur yang diberikan oleh organisasi, proses organisasi, dan kultur kinerja dalam organisasi
- e. Faktor kontekstual (situasional), meliputi : tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.

2.3.3 Jenis-jenis Lingkungan Kerja

a. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung.

Lingkungan kerja fisik dapat dibagi dalam dua kategori, yakni :

1. Lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan. Seperti pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya

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 satu masa
 - 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. Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya :

Temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna dan lain-lain.

Untuk dapat memperkecil pengaruh lingkungan fisik terhadap karyawan, maka langkah pertama adalah harus mempelajari manusia, baik mengenai fisik, dan tingkah lakunya maupun mengenai fisiknya, kemudian digunakan sebagai dasar memikirkan lingkungan fisik yang sesuai.

b. Lingkungan Kerja Non-Fisik

Lingkungan kerja non-fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan. Lingkungan kerja non-fisik adalah lingkungan yang tidak bisa diabaikan, menurut Nitisemito, perusahaan hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerjasama antara tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status jabatan yang sama diperusahaan. Kondisi yang hendaknya diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik antar sesama rekan kerja, bawahan maupun atasan harus dilakukan sebab saling membutuhkan. Hubungan kerja yang terbentuk akan mempengaruhi psikologis karyawan. Untuk menciptakan hubungan yang harmonis dan efektif, pemimpin perlu :

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 satu masa
 - 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. Meluangkan waktu untuk mempelajari aspirasi-aspirasi emosi pegawai dan bagaimana mereka berhubungan dengan tim kerja dan menciptakan suasana yang meningkatkan kreativitas.
- b. Pengelolaan hubungan kerja dan pengendalian emosional ditempat kerja itu sangat perlu untuk diperhatikan karena akan memberikan dampak terhadap prestasi kerja karyawan.

2.3.4 Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti dalam (Silitonga, 2020) mengemukakan bahwa lingkungan kerja diukur melalui :

- a. Lingkungan fisik
 1. Penerangan
 2. Suhu udara
 3. Kebisingan suara
 4. Pewarnaan
 5. Bau-bauan ditempat kerja
 6. Dekorasi ditempat kerja
 7. Keamanan kerja
- b. Lingkungan non fisik

Hubungan kerja baik hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.

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 satu 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.

2.4 Kepuasan Kerja

2.4.1 Pengertian kepuasan kerja

Robbins and Judge dalam (Indrasari, 2017) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya. Seseorang yang memiliki tingkat kepuasan kerja tinggi, akan memiliki perasaan positif terhadap pekerjaan. Sebaliknya seseorang yang memiliki kepuasan kerja yang rendah akan memiliki perasaan negatif terhadap pekerjaan.

Kepuasan kerja adalah perasaan sejahtera, perasaan baik, dan kondisi mental positif yang muncul pada seseorang pekerja atas imbalan yang diperolehnya sebagai dampak dari kinerjanya. Menurut Onukwube, dalam (Fitriani dan Yustiana, 2020)

2.4.2 Teori Tentang Kepuasan Kerja

a. Teori Ketidaksesuaian

Menurut teori ini, setiap orang menginginkan agar sejumlah pekerjaan yang telah disumbangkan kepada pemberi kerja akan dihargai sebesar yang diterima secara kenyataan. Dengan kata lain, jumlah yang disumbangkan ke pekerjaannya bila dikurangi dengan apa yang diterima secara kenyataan hasilnya adalah nol, dapat dikatakan pekerjaan tersebut memberikan kepuasan kerja.

b. Teori Keadilan

Teori keadilan memiliki implikasi terhadap pelaksanaan kerja para pekerja disamping terhadap kepuasan kerja. Teori ini meramalkan bahwa seorang pekerja akan merubah input usahanya bila tindakan ini lebih layak daripada reaksi lainnya terhadap ketidakadilan. Seorang pekerja yang mendapat kompensasi kurang dan dibayar penggajian berdasarkan jam kerja akan mengakibatkan keadilan dengan menurunkan input usahanya, dengan demikian mengurangi kualitas atau kuantitas dari pelaksanaan kerjanya, jika seorang pekerja mendapatkan kompensasi kurang dari porsi substansinya gaji atau upahnya terkait pada kualitas pelaksanaan kerja (misalnya upah perpotong) ia akan meningkatkan pendapatan insentifnya tanpa meningkatkan usahanya. Jika pengendalian kualitas tidak ketat, pekerja biasanya dapat meningkatkan kuantitas outputnya tanpa usaha ekstra dengan mengurangi kualitasnya.

c. Teori Dua Faktor

Menurut Herzberg dalam (Lubis dan Indra, 2019) mengembangkan teori hierarki kebutuhan Maslow menjadi teori dua faktor tentang motivasi. Dua faktor itu dinamakan faktor pemuas (*motivation factor*) yang disebut dengan *satisfier* atau *intrinsic motivation* dan faktor pemelihara (*maintenance factor*) yang disebut *dissatisfier* atau *extrinsic motivation*.

Faktor pemuas yang disebut juga motivator yang merupakan pendorong seseorang untuk berprestasi yang bersumber dari dalam diri seseorang tersebut

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.

(kondisi intrinsik) seperti : (a) prestasi yang diraih, (b) pengakuan orang lain, (c) tanggung jawab, (d) peluang untuk maju, (e) kepuasan kerja itu sendiri, (f) kemungkinan pengembangan karir.

Sedangkan faktor pemelihara (*maintenance factor*) merupakan faktor yang berkaitan dengan pemenuhan kebutuhan untuk memelihara keberadaan karyawan sebagai manusia, pemelihara ketentraman dan kesehatan. Faktor ini merupakan tempat pemenuhan kebutuhan tingkat rendah yang dikualifikasikan kedalam faktor ekstrinsik, meliputi: (a) kompensasi, (b) keamanan dan keselamatan kerja, (c) kondisi kerja, (d) status, (e) prosedur perusahaan, (f) mutu dari supervise teknis dari hubungan interpersonal diantara teman sejawat, dengan atasan, dan dengan bawahan. Dalam teori dua faktor bahwa terdapat faktor pendorong yang berkaitan dengan perasaan positif terhadap pekerjaan sehingga membawa kepuasan kerja, dan yang kedua faktor yang dapat mengakibatkan ketidakpuasan kerja.

d. Teori keseimbangan

beberapa komponon teori keseimbangan diantaranya yaitu :

- 1) *Input* adalah semua nilai yang diterima karyawan yang menunjang pelaksanaan kerja, misalnya pendidikan.
- 2) *Outcome* adalah semua nilai yang di peroleh dan dirasakan karyawan. Misalnya upah, keuntungan tambahan, status simbol, pengenalan kembali dan kesempatan untuk berprestasi.

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 satu masa
 - 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) *Comparison person* adalah seorang karyawan dalam organisasi yang sama seseorang karyawan dalam organisasi yang berbeda atau dirinya sendiri dalam pekerjaan sebelumnya.
- 4) *Equiry-in-equiry* adalah teori yang menyatakan seseorang karyawan dalam organisasi merasa puas atau tidak puasnya karyawan merupakan hasil dari membandingkan antara *input-outcome* dengan *perbandingan* dirinya dengan *inputoutcome* karyawan lain (*comparison person*).

e. Teori Pemenuhan Kebutuhan

Mangkunegara dalam (Lubis dan Indra, 2019) bahwa teori ini bergantung pada terpenuhi atau tidaknya kebutuhan pegawai. Artinya karyawan akan merasa puas apabila mendapatkan apa yang dibutuhkannya.

f. Teori Pandangan Kelompok Sosial

Mangkunegara dalam (Lubis dan Indra, 2019) menyatakan bahwa teori ini tidak bergantung pada pemenuhan kebutuhan saja, tetapi pada pandangan dan pendapat kelompok social yang dijadikan acuan untuk menilai dirinya maupun lingkungannya.

2.4.3 Faktor-faktor yang menimbulkan kepuasan kerja

As`ad merangkum faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja dari pendapat Billum, Gilmer, serta Caugemi dan Claypool (Tumanggor, 2020) adalah

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 satu 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. Faktor Psikologis

Yaitu yang berhubungan dengan kejiwaan karyawan. Meliputi minat, ketentraman, dalam bekerja, sikap terhadap kerja, bakat dan keterampilan.

b. Faktor sosial

Yaitu faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial, baik antar karyawan, karyawan dengan atasan, maupun dengan karyawan yang berbeda pekerjaan.

c. Faktor fisik

Yaitu faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik lingkungan kejadian kondisi fisik karyawan. meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu kerja dan waktu istirahat, perlengkapan kerja, keadaan suhu ruangan, penerangan, pertukaran udara, kondisi kesehatan karyawan, dan sebagainya.

d. Faktor finansial

Yaitu yang berkaitan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan, yang meliputi sistem dan besarnya gaji, jaminan social, macam-macam tunjangan, fasilitas yang diberikan, promosi dan sebagainya.

Selain faktor diatas, Feinstein dalam (Mardiana dan Syarif, 2017) mengatakan bahwa untuk meningkatkan tingkat kepuasan individu karyawan harus diberikan kesempatan untuk maju. Demikian pula perubahan variabel organisasi seperti skala gaji, masukan dari karyawan dalam proses pembuatan

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 satu 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.

kebijakan, dan lingkungan kerja bisa dilakukan dalam upaya untuk meningkatkan komitmen organisasi dan hasil akhir secara keseluruhan.

Menurut Ali dan Baloch dalam (Pawesti dan Wikansari, 2015) menjelaskan bahwa, gaji, status sosial, keamanan, promosi, kondisi supervisi pekerjaan, komitmen afektif, komitmen *continuence* mempengaruhi kepuasan kerja.

2.4.4 Indikator kepuasan kerja

Menurut (Sowmya dan Panchanatham, 2011) menyebutkan bahwa indicator yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah :

- a. Aspek organisasi
- b. Gaji
- c. Pekerjaan dan kondisi kerja
- d. Perilaku Atasan
- e. Perilaku rekan kerja

2.5 Turnover

2.5.1 Pengertian *Turnover*

Perputaran (*Turnover*) adalah berhentinya seorang karyawan dari tempat bekerja secara sukarela atau pindah kerja dari tempat kerja ke tempat kerja lain.

Dessler dalam (Putrianti et al., 2014)

Hartono dalam (Putrianti et al., 2014) menyatakan “*turnover intention* adalah kadar atau intensitas dari keinginan untuk keluar dari perusahaan, banyak

alasan yang menyebabkan timbulnya *turnover intention* ini dan diantaranya adalah keinginan untuk mendapatkan pekerjaan lebih baik”

2.5.2 Jenis Turnover

Menurut Suwandi dan Indriantoro dalam (Putrianti et al., 2014), *turnover* dibedakan menjadi dua jenis yaitu :

a. *Voluntary turnover* yang dapat diartikan sebagai karyawan meninggalkan perusahaan karena alasan sukarela. *Voluntary turnover* dapat dibedakan menjadi dua :

- 1) *Avoidable turnover* (yang dapat dihindari). Hal ini disebabkan oleh upah yang lebih baik di tempat lain, kondisi kerja yang lebih baik di perusahaan lain, masalah dengan kepemimpinan / administrasi yang ada, serta adanya perusahaan yang lebih baik.
- 2) *Unavoidable turnover* (yang tidak dapat dihindari). Hal ini disebabkan oleh pindah kerja ke daerah lain karena mengikuti pasangan, perubahan arah karir individu, harus tinggal dirumah untuk menjaga pasangan atau anak, dan kehamilan.

b. *Involuntary turnover* dapat diartikan sebagian karyawan meninggalkan perusahaan karena terpaksa. *Involuntary turnover* diakibatkan oleh tindakan pendisiplinan yang dilakukan oleh perusahaan atau karena lay off.

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 satu 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.

5.3.3 Faktor yang mempengaruhi *Turnover*

Dalam *turnover* Price dalam (Oktaviani et al, 2014) ada 5 kategori aspek pokok yang mendukung timbulnya intensi *turnover*.

a. *Pay* (Upah)

b. *Integration*

Yakni bagaimana keikutsertaan atau keterlibatan karyawan dalam hubungan pokok dalam organisasi.

c. *Instrumental communication*

Instrumental communication berhubungan langsung dengan peran *performance*. Dimana *performance* yang bagus adalah sedikit yang melakukan *turnover*.

d. *Formal communication*

Berkaitan dengan penyebaran informasi diantara anggota dari suatu sistem sosial organisasi.

e. *Centralization*

Merupakan tingkat dimana kekuasaan dipusatkan pada suatu sistem sosial. Pengalaman organisasi yang sangat terfokus pada pemimpin akan beresiko besar untuk terjadinya *turnover*.

Menurut Handayono dalam (Yanita dan Masdupi, 2014) faktor-faktor yang mempengaruhi *turnover* adalah :

a. Lingkungan kerja

- b. Komitmen organisasi dari karyawan
- c. Kepercayaan terhadap organisasi
- d. *Job insecurity*

Sedangkan menurut Saffelbachi (Affandi et al, 2018) faktor- faktor yang mempengaruhi terjadinya *turnover* adalah faktor Psikologi. Faktor psikologi terdiri dari :

- a. Kontrak Psikologis

Mengacu pada keyakinan individu mengenai syarat dan dan ketentuan perjanjian timbale balik pertukaran antara seseorang dan pihak lain. Konsep kontrak psikologis didasarkan pada wawasan, bahwa motivasi karyawan dan tingkat kinerja mereka harus dipelihara oleh organisasi melalui insentif, dan penghargaan. Kontrak psikologis berisi semua harapan timbal balik yang tidak terungkapkan, harapan dan keinginan karyawan atau atasan dan merupakan perjanjian tambahan tidak dirumuskan dalam pekerjaan yang mengikat sah kontrak.

- b. Kepuasan Kerja

Adalah keadaan emosional yang menyenangkan yang dihasilkan dari penilaian pekerjaan seseorang dalam mencapai atau memfasilitasi pencapaian nilai pekerjaannya.

- c. Komitmen Organisasi

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.

Komitmen dapat dilihat sebagai loyalitas terhadap organisasi dalam suatu pekerjaan. Komitmen organisasi di konsepkan dalam tiga keadaan psikologis yang berbeda yang mempengaruhi apakah karyawan akan tetap atau meninggalkan organisasi yaitu :

- 1) Komitmen afektif, yakni keterikatan emosional terhadap organisasi
- 2) Komitmen berkelanjutan, pengakuan biaya yang terkait dengan meninggalkan organisasi
- 3) Komitemen normatif
Kewajiban yang dirasakan untuk tetap dengan organisasi

5.3.4 Indikator *Turnover*

Indikator yang digunakan untuk mengetahui intensi *turnover* dikembangkan dari hasil penelitian Chen & Fransisco dalam (Nafiudin, 2017):

- 1) Pikiran untuk keluar
- 2) Keinginan untuk mencari lowongan pekerjaan lain
- 3) Adanya keinginan untuk meninggalkan organisasi dalam beberapa bulan mendatang

2.6 Hubungan Antar Variabel

2.6.1 Hubungan Komitmen Terhadap Kepuasan Kerja

Menurut Malayu Hasibuan dalam (Lauren, 2017) kepuasan kerja dalam pekerjaan adalah memperoleh pujian hasil kerja, penempatan, perlakuan, peralatan dan suasana lingkungan yang baik. Karyawan yang mampu menikmati

pekerjaannya dengan baik akan lebih mengutamakan pekerjaannya daripada balas jasa walaupun balas jasa itu penting. Jika karyawan memiliki rasa puas terhadap pekerjaannya maka karyawan akan menimbulkan komitmen terhadap perusahaan dan berusaha untuk bekerja lebih baik lagi untuk perusahaan.

2.6.2 Hubungan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Situasi kerja yang ada didalam perusahaan akan mempengaruhi kepuasan kerja seorang karyawan. Kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan merupakan perasaan senang atau tidak senang, nyaman atau tidak nyaman atas lingkungan kerja perusahaan tempat dimana ia bekerja. Bentuk kepuasan kerja akan tercermin dari sikap positif atau negatif yang ditunjukkan oleh karyawan.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan faktor penting bagi karyawan dalam melakukan pekerjaannya karena berkontribusi kepada kedinamisan kepuasan kerja. Robbins dalam (Jasmine & Edelman, 2020) mengatakan bahwa salah satu faktor yang mendorong kepuasan kerja adalah kondisi kerja yang mendukung. Lingkungan kerja yang dimaksud adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan setiap tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan.

2.6.3 Hubungan Komitmen Terhadap *Turnover* (Perputaran Karyawan)

Komitmen merupakan variabel yang sangat penting dalam memahami sifat kerja seorang karyawan dalam suatu organisasi. Karyawan yang memiliki

kecenderungan *turnover* biasanya memiliki komitmen yang rendah terhadap organisasi tempat bekerja. Robbins dalam (Sidharta dan Margaretha, 2011) mendefinisikan komitmen pada organisasi yaitu tingkat dimana karyawan memihak suatu organisasi dan tujuan-tujuannya, serta berniat memelihara keanggotaan didalam organisasi tersebut. Dengan demikian, semakin tinggi rasa komitmen organisasi pada karyawan maka akan semakin rendah pula nilai keinginan pindah kerja ke perusahaan lain.

2.6.4 Hubungan Lingkungan Kerja Terhadap *Turnover* (Perputaran Karyawan)

Lingkungan kerja mempunyai hubungan yang negatif terhadap *turnover*, yaitu saat lingkungan kerja di sebuah perusahaan dalam kondisi yang tidak kondusif untuk melaksanakan tugas. Menurut Chairani dalam (Meriandayani dan Ni Wayan, 2019) menemukan bahwa lingkungan kerja yang mempunyai dampak negatif terhadap *turnover* dimana lingkungan kerja yang kurang baik, seperti fasilitas yang diterima karyawan tidak mencukupi, tidak tersedianya tempat untuk istirahat karyawan, membuat niat karyawan untuk mengundurkan diri.

2.6.5 Hubungan Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover* (Perputaran Karyawan)

Pergantian karyawan atau keluar masuknya karyawan dari organisasi merupakan hal penting dalam organisasi. Ada kalanya pergantian karyawan

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 satu masa
 - 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.

membawa hal positif. Namun sebagian besar pergantian karyawan membawa pengaruh yang kurang baik terhadap organisasi, baik dari segi biaya maupun dari segi hilangnya waktu oleh pihak perusahaan.

Keinginan untuk mengakhiri tugas atau meninggalkan organisasi berhubungan negatif dengan kepuasan kerja. Kepuasan kerja yang dirasakan dapat mempengaruhi pemikiran seseorang untuk keluar. Hal ini diperkuat dengan penelitian yang dilakukan oleh (Adi dan Sri Langgeng, 2015) bahwa terdapat pengaruh signifikan antara kepuasan kerja dan perputaran karyawan.

2.7 Pandangan Islam

2.7.1 Pandangan Islam Tentang Komitmen

Keyakinan yang kuat untuk tetap berusaha dengan sungguh sungguh dan bekerja keras tanpa putus asa dalam mencapai hasil yang maksimal haruslah dimiliki karyawan dalam mencapai tujuan bersama. Dengan kesungguhan ini maka akan mendorong adanya konsistensi pada diri karyawan untuk menjalankan konsekuensi dari segala risiko atas ikrar yang telah dibuat baik secara lahiriyah maupun batiniyah. Allah telah berfirman dalam surat Fushshilat ayat 30 :

إِنَّ الَّذِينَ قَالُوا رَبُّنَا اللَّهُ ثُمَّ اسْتَقَامُوا تَتَنَزَّلُ عَلَيْهِمُ الْمَلَائِكَةُ أَلَّا تَخَافُوا وَلَا تَحْزَنُوا وَأَبْشِرُوا بِالْجَنَّةِ الَّتِي كُنتُمْ تُوعَدُونَ

Artinya: "Sesungguhnya orang-orang yang mengatakan: "Tuhan kami ialah Allah" kemudian mereka meneguhkan pendirian mereka, maka malaikat akan turun kepada mereka (dengan mengatakan): "janganlah kamu merasa takut dan janganlah kamu merasa sedih; dan bergembiralah kamu dengan (memperoleh) surga yang telah dijanjikan Allah kepadamu".

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 satu masa
 - 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.

Dari ayat di atas dipahami bahwa dengan adanya keteguhan hati yang kuat (keyakinan) dalam diri karyawan maka hal ini akan mendorong karyawan untuk tetap konsisten secara lahir maupun batin dalam menjalani kontrak dengan pihak perusahaan sampai tujuan bersama dapat tercapai. Keteguhan hati yang penuh keyakinan untuk tetap konsisten inilah yang disebut dengan istiqomah. Balasan untuk orang istiqomah adalah tempat yang paling baik untuk janji Allah kepada makhluknya, maka janganlah manusia meragukan janji tersebut.

2.7.2 Pandangan Islam tentang Lingkungan Kerja

Di dalam Islam memberikan ketenangan dan kenyamanan dalam sebuah tempat kerja adalah sebuah keharusan yang seharusnya diberikan kepada pekerja agar seseorang dapat bekerja dengan baik. Di dalam surat Al-Mujadalah ayat 11 dikatakan :

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا إِذَا قِيلَ لَكُمْ تَفَسَّحُوا فِي الْمَجَالِسِ فَافْسَحُوا يَفْسَحِ اللَّهُ لَكُمْ وَإِذَا قِيلَ انشُرُوا فَانشُرُوا يَرْفَعِ اللَّهُ الَّذِينَ آمَنُوا مِنْكُمْ وَالَّذِينَ أُوتُوا الْعِلْمَ دَرَجَاتٍ وَاللَّهُ بِمَا تَعْمَلُونَ خَبِيرٌ

Artinya : "Wahai orang-orang yang beriman, apabila dikatakan kepadamu, berilah kelapangan di dalam majelis-majelis, maka lapangkanlah. Niscaya Allah SWT akan memberi kelapangan untukmu. Apabila dikatakan, berdirilah kamu, maka berdirilah. Niscaya Allah SWT akan mengangkat (derajat) orang-orang yang beriman di antaramu dan orang-orang yang diberi ilmu beberapa derajat. Allah SWT Maha Teliti atas apa yang kamu kerjakan."

Isi kandungan Surat Mujadalah ayat 11 di atas adalah apabila seseorang berada dalam suatu majelis, hendaknya saling menghormati dan menjaga suasana damai, dengan memberikan kelapangan bagi orang lain. Termasuk disaat kita

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 satu masa
 - 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.

berada di kantor tempat kita bekerja karena bekerja adalah salah satu bentuk amal soleh untuk mencukupi kebutuhan hidup kita.

2.7.3 Pandangan Islam tentang kepuasan Kerja

Dalam islam kepuasan kerja dikaitkan dengan tiga hal yaitu tentang ikhlas, sabar, dan syukur. Bekerja dengan ikhlas, sabar dan syukur akan membuat kepuasan tertentu. dan apabila pekerjaan yang dilakukan tidak dengan rasa ikhlas, sabar dan syukur maka kepuasan kerja selama bekerja sulit untuk didapatkan. Hal ini sesuai dengan firman Allah dalam surat Ibrahim ayat 7.

وَإِذْ تَأْتِيَنَّكُمْ رِيبٌ مِنْ رَبِّكُمْ لَبِنِ شَكَرْتُمْ لَأَزِيدَنَّكُمْ وَلَبِنِ كَفَرْتُمْ إِنَّ عَذَابِي لَشَدِيدٌ

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”. (QS. Ibrahim:7)

Dari ayat di atas dapat di jelaskan bahwa apabila kita mensyukuri hasil kerja yang kita dapat dengan ikhlas dan sabar maka Allah akan menambahkan nikmat kepada hambanya. Dan apabila kita tidak bersyukur atas nikmat-Nya, maka azab Allah amatlah pedih. Oleh karena itu, sudah selayaknya kita harus selalu bersyukur atas nikmat yang telah Allah berikan.

2.7.4 Pandangan Islam tentang Turnover (Perputaran Karyawan)

Dalam kelompok atau organisasi terdapat nilai-nilai, kebersamaan, kejujuran, dan penghargaan pada sesama. Untuk dapat maju membutuhkan kepercayaan, karena manusia dalam penciptaannya merupakan makhluk social

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 satu masa
 - 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.

yang tidak dapat menjalin hidupnya sendirian. Untuk mengembangkan kehidupan yang lebih tinggi manusia saling membantu dan bekerjasama. Keberhasilan Rasulullah SAW dalam membangun suasana kerja yang kondusif disebabkan oleh sikap beliau yang sangat penyayang kepada orang-orang lain. Sebagaimana dinyatakan dalam surat Ali-Imran ayat 159 :

فَبِمَا رَحْمَةٍ مِّنَ اللَّهِ لِنْتَ لَهُمْ وَلَوْ كُنْتَ فَظًّا غَلِيظَ الْقَلْبِ لَانْفَضُّوا مِنْ حَوْلِكَ فَاعْفُ عَنْهُمْ وَاسْتَغْفِرْ لَهُمْ وَشَاوِرْهُمْ فِي الْأَمْرِ فَإِذَا عَزَمْتَ فَتَوَكَّلْ عَلَى اللَّهِ إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الْمُتَوَكِّلِينَ

Artinya : “maka berkat Rahmat Allah engkau (Muhammad) berlaku lemah lembut terhadap mereka. Sekiranya engkau bersikap keras dan berhati kasar, tentulah mereka menjauh diri dari sekitarmu. Karena itu maafkanlah mereka dan mohonkanlah ampunan untuk mereka, dan bermusyawarahlah dengan mereka dalam urusan itu. Kemudian, apabila engkau telah membulatkan tekad, maka bertawakal kepada Allah. Sungguh Allah mencintai orang-orang yang bertawakal”.(QS.Ali-Imran : 159)

Sebagai makhluk yang hidup saling berkelompok dan berorganisasi maka hendaknya dalam kehidupannya untuk saling menciptakan lingkungan yang nyaman, sehingga tidak terjadi perselisihan dan ketidaknyamanan yang dapat membuat saling berjauhan. Hendaknya manusia untuk dapat menyelesaikan permasalahan-permasalahan yang ada dengan cara penyelesaian yang baik.

2.8 Penelitian Terdahulu

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

No	Penelitian / Publikasi	Judul	Hasil	Beda
1.	Agung AWS Waspo Nurul Chotimah Handayani	Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stress Kerja Terhadap	1. Kepuasan kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap	1. Terdapat perbedaan Variabel yang diteliti

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 satu masa
 - 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.

<p>Widya Paramita Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia (JRMSI) Vol. 4. No. 1, 2013</p>	<p>Turnover Intention Pada Karyawan PT. Unitex di Bogor</p>	<p>turnover intention karyawan PT. Unitex di Bogor 2. Stress kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> 3. Kepuasan kerja dan stress kerja sama sama memiliki pengaruh terhadap <i>turnover intention</i> karyawan PT. Unitex di bogor,</p>	<p>yakni variabel stress kerja 2. Lokasi dan waktu penelitian</p>	
<p>2.</p>	<p>Lidya Ribkha Genta Polii ISSN 2303- 1174</p>	<p>Analisis Keterikatan Karyawan Terhadap Pekerjaan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Turnover Intentions Karyawan di Rumah Sakit Siloam Manado</p>	<p>1. <i>Job embeddedness</i> dan Lingkungan Kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja. 2. Di Siloam Hospital <i>Job embeddedness</i> dan lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap Turnover Intention 3. Terdapat pengaruh tidak signifikan kepuasan kerja dengan <i>turnover intention</i> pada karyawan Siloam Hospital Manado</p>	<p>1. Variabel yang digunakan pada penelitian ini yakni <i>Job embeddedness</i> 2. Lokasi dan waktu penelitian</p>
<p>3.</p>	<p>Ida Bagus Putra Widyantara¹ I Komang Ardana² E-Jurnal</p>	<p>Pengaruh Kepuasan kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Intensitas</p>	<p>1. Kepuasan Kerja berpengaruh dan Komitmen secara organisasi secara simultan berpengaruh</p>	<p>1. Dalam penelitian ini tidak terdapat variabel lingkungan</p>

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim

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 satu masa
 - 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.

<p>© Hak cipta milik UIN Suska Riau</p>	<p>Manajemen Unud, Vol. 4, No. 6, 2015: 1670-1683</p> <p>ISSN: 2302-8912</p>	<p>Tunover Karyawan hotel Kuta Paradisso</p>	<p>signifikan terhadap intensitas <i>turnover</i> karyawan pada <i>fornt office department</i> Hotel Kuta Paradisso.</p> <p>2. Kepuasan Kerja berpengaruh negatif dan signifikan dengan intensitas <i>turnover</i> karyawan hotel Kuta Paradisso</p> <p>3. komitmen organisasi berpengaruh negatif signifikan dengan intensitas <i>turnover</i> karyawan hotel Kuta Paradisso</p>	<p>kerja</p> <p>2. Lokasi dan waktu penelitian</p>
<p>4.</p>	<p>Novita Sidharta¹ Meily Margaretha² Jurnal Manajemen, Vol. 10, No.2, Mei 2011; Universitas Kristen Maranatha, ISSN 1411-9293</p>	<p>Dampak Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention : Studi Empiris Pada Karyawan Bagian Operator di Salah Satu Perusahaan <i>Garment</i> di Cimahi</p>	<p>1. Kepuasan kerja dan komitmen organisasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap <i>turnover intention</i> sehingga hipotesis dalam penelitian ini terbukti.</p> <p>2. Kepuasan kerja memiliki hubungan yang negatif terhadap <i>turnover intention</i>.</p> <p>3. Terdapat hubungan yang negatif dan signifikan antara komitmen organisasi dengan <i>turnover intention</i>.</p>	<p>1. Dalam penelitian ini tidak terdapat variabel lingkungan kerja</p> <p>2. Lokasi dan waktu penelitian</p>

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 satu 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.

			Hal tersebut menunjukkan konsistensi komitmen organisasi dalam memprediksi keinginan karyawan untuk keluar dari organisasi.	
5.	Endit Jaloe Prasetyo, Sri Langgeng Ratnasari, Lakmanul Hakim Dimensi, Vol. 9, No.2 : 186-201 JULI 2020 ISSN : 2085-9996	Analisis Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasional, Budaya Organisasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Bintang Bersatu Apparel Batam	1. Variabel gaya kepemimpinan berpengaruh tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan 2. Variabel komitmen organisasional, budaya organisasi, dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan	1. Terdapat dua variabel yang berbeda yakni variabel gaya kepemimpinan dan budaya organisasi 2. Lokasi dan waktu penelitian
6.	Colin Lye Chin Journal of Arts & Social Sciences Vol 1, Issue 2, 53-63 (2018)	The Influence of Job Satisfaction on Employee Turnover Intention in the Manufacturing industry of malaysia	1. Tidak terdapat hubungan yang signifikan antara faktor sifat pekerjaan terhadap kepuasan kerja dengan intensi turnover karyawan 2. Terdapat hubungan negatif antara faktor pengembangan karir terhadap kepuasan kerja dengan turnover karyawan. 3. Terdapat hubungan negatif antara	1. Terdapat dua variabel dalam penelitian ini, yaitu kepuasan kerja dan Turnover 2. Tempat dan waktu penelitian

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 satu masa
 - 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			faktor pengawasan terhadap kepuasan kerja dengan intensi karyawan 4. Ada hubungan antara faktor gaji untuk kepuasan kerja dengan intense turnover karyawan	
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim	Shendy Septian ¹ Sri Indarti ² Daviq Chairilisyah ³ Jurnal tepak manajemen bisnis Vol. XI. No.2 April 2019	Pengaruh Lingkungan Kerja, Stress Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan bagian produksi pada PT. Ekadura Indonesia di Kabupaten Rokan Hulu	1. Lingkungan Kerja, Stress Kerja, Kepuasan Kerja memberikan pengaruh yang signifikan terhadap variabel <i>Turnover intention</i> . 2. Lingkungan Kerja, Stress Kerja, dan Kepuasan Kerja secara simultan mampu memberikan pengaruh yang signifikan terhadap <i>turnover intention</i> . 3. Koefisien Determinasi variabel bebas terhadap variabel <i>turnover intention</i> adalah sebesar 0.0531 atau memiliki presentase pengaruh sebesar 53,1%	1. Terdapat satu variabel yang berbeda yakni variabel Stress Kerja 2. Lokasi dan waktu penelitian
8	Angga Pratama Jurnal Semarak, Vol.1 No 3 Oktober 2018	Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Kompensasi	1. Komitmen organisasi secara parsial berpengaruh positif	1. Terdapat variabel yang berbeda

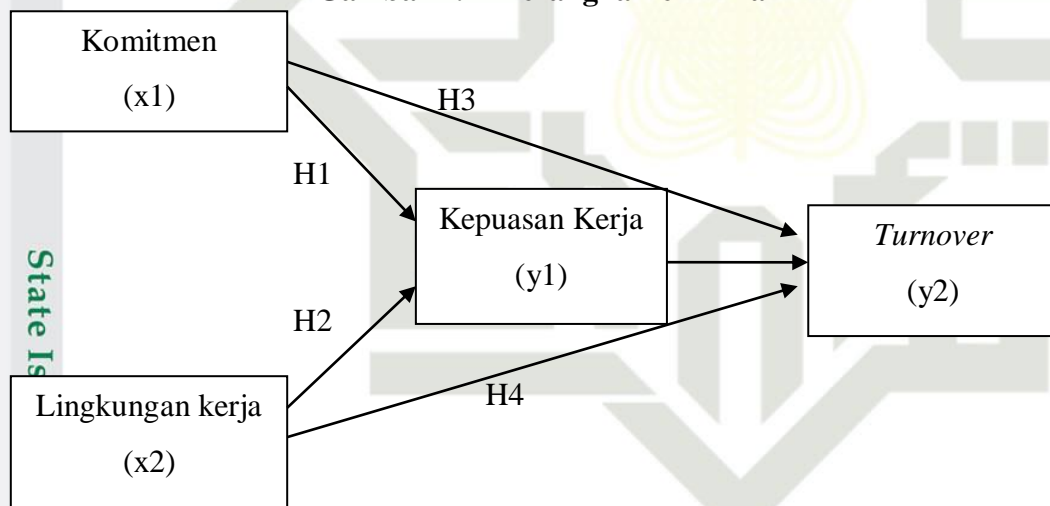
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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 satu 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.

<p>Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan</p>	<p>dan signifikan terhadap kepuasan kerja 2. Kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. 3. Kepuasan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan</p>	<p>yakni kompensasi dan kinerja karyawan 2. Lokasi dan waktu penelitian</p>
--	--	--

2.9 Kerangka Penelitian

Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran



2.10 Konsep Operasional Variabel

Tabel 2. 2 Konsep Operasional Variabel

Variabel	Konsep Variabel	Indikator	Skala
Komitmen	Komitmen organisasi merupakan suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak terhadap tujuan-	1. Komitmen Afektif 2. Komitmen Berkelanjutan 3. Komitmen Normatif	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 satu masa
 - 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 Is
 University of Sultan Syarif Kasim



SUSKA RIAU

	tujuan organisasi serta memiliki keinginan untuk mempertahankan keanggotannya dalam organisasi tersebut. Robbins, dalam (Lubis dan Indra, 2019)	Allen dan Mayer dalam (Darmawan, 2013)	
Lingkungan Kerja	Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan kegiatan yang dilakukan di tempat kerja. Misalnya kebersihan, music dan lainnya. Sebab hal itu dapat berpengaruh secara langsung terhadap pekerjaan yang dilakukan, sehingga setiap perusahaan haruslah mengupayakan agar lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap karyawan. Nitisemito dalam (Enny, 2019)	1. Penerangan 2. Suhu udara 3. Kebisingan suara 4. Pewarnaan 5. Bau-bauan ditempat kerja 6. Dekorasi ditempat kerja 7. Keamanan kerja 8. Hubungan kerja dengan atasan/bawahan 9. Hubungan dengan sesama rekan kerja Sedarmayanti dalam (Silitonga, 2020)	Likert
Kepuasan Kerja	kepuasan kerja sebagai perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya. Seseorang yang memiliki tingkat kepuasan kerja tinggi, akan memiliki perasaan positif terhadap pekerjaan. Sebaliknya seseorang yang memiliki kepuasan kerja yang rendah akan memiliki perasaan negative terhadap pekerjaan. Robbins and Judge dalam (indrasari, 2017)	1. Aspek organisasi 2. Gaji 3. Pekerjaan dan kondisi kerja 4. Perilaku atasan 5. Perilaku rekan kerja (Sowmya & Panchanatham, 2011)	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 satu masa
 - 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.

Turnover (Perputaran Karyawan)	<i>Turnover</i> adalah kadar atau intensitas dari keinginan untuk keluar dari perusahaan, banyak alasan yang menyebabkan timbulnya <i>turnover intention</i> ini dan diantaranya adalah keinginan untuk mendapatkan pekerjaan lebih baik Hartono dalam (Putrianti et al., 2014)	1. Pikiran untuk keluar 2. Keinginan untuk mencari lowongan pekerjaan lain 3. Adanya keinginan untuk meninggalkan organisasi dalam beberapa bulan mendatang Chen & Fransisco dalam (Nafiudin, 2017)	Likert
--------------------------------	---	---	--------

2.1 Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini adalah :

2.11.1 Pengaruh Komitmen Terhadap Kepuasan Kerja

Setiap perusahaan memiliki cara untuk mencapai tujuannya dengan menggunakan sumber daya manusia (karyawan) yang dimiliki oleh perusahaan itu sendiri. Tujuan dari setiap sumber daya manusia dalam perusahaan harus dijaga selaras dengan tujuan perusahaan untuk dapat meningkatkan kinerja dan mengembangkan perusahaan tersebut. Karyawan harus memiliki kemampuan dan pengetahuan untuk meningkatkan kinerja dalam perusahaan.

Komitmen organisasi juga mempengaruhi kinerja karyawan. Secara teoritis sebuah komitmen organisasi mempengaruhi beberapa perilaku penting sehingga organisasi berfungsi secara efektif. Gibson, Ivancevich & Donnelly dalam (Pratama, 2018) menyatakan bahwa tanpa komitmen akan mengurangi efektifitas organisasi. Dalam hal ini perusahaan perlu memiliki karyawan yang mempunyai komitmen yang kuat dalam bekerja karena keberhasilan perusahaan

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 satu masa
 - 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.

sangat ditentukan oleh kualitas manusia yang memiliki komitmen. Karyawan yang berkomitmen tinggi memiliki kinerja yang tinggi dan loyalitas terhadap perusahaan. begitu sebaliknya, karyawan yang cenderung memiliki komitmen rendah, kinerjanya pun rendah dan loyalitas terhadap perusahaan berkurang.

Penelitian yang dilakukan oleh Angga Pratama (2018) menyatakan terdapat pengaruh positif dan signifikan komitmen terhadap kepuasan kerja.

H1 : Komitmen diduga berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja

2.11.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, sebab lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerja atau karyawan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan diperoleh hasil kerja yang maksimal. dimana dalam lingkungan kerja tersebut terdapat fasilitas kerja yang mendukung karyawan dalam penyelesaian tugas yang dibebankan guna meningkatkan kerja karyawan dalam suatu perusahaan, maka atasan perlu memberikan dorongan (motivasi) kepada setiap karyawan agar dapat bekerja dengan nyaman. Nurani dalam (Wuwungan, dan Yulia, 2017).

Berdasarkan penelitian yang dilakukan (Wuwungan, dan Yulia, 2017) terdapat pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja

H2 : Lingkungan kerja diduga berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja

2.11.3 Pengaruh Komitmen Terhadap *Turnover* (Perputaran Karyawan)

Wan dalam (Aditya dan I Wayan, 2018) menyebutkan bahwa karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi memiliki keinginan untuk pindah yang lebih rendah. Apabila karyawan dapat menjaga komitmen yang dimilikinya, maka dapat mengurangi niat karyawan untuk berpindah tempat kerja. Hal ini dapat menurunkan tingkat *turnover* karyawan, hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan Sijabat dan Ahmed et al dalam (Aditya dan I Wayan, 2018), yang menemukan bahwa komitmen organisasi memiliki hubungan yang negatif signifikan terhadap *turnover*.

Penelitian yang dilakukan Pande Aditya dan I Wayan (2018) menyatakan bahwa terdapat pengaruh negatif komitmen terhadap *turnover* (perputaran karyawan)

H3 : Komitmen diduga berpengaruh negatif terhadap turnover (perputaran karyawan)

2.11.4 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap *Turnover* (Perputaran Karyawan)

Menurut (Halimah et al, 2016) Ketika lingkungan kerja disuatu perusahaan tidak kondusif untuk bekerja, maka karyawan dipastikan tidak akan bertahan lama diperusahaan tersebut. Dapat dikatakan *Turnover* intention akan semakin tinggi. Hal yang paling mungkin dilakukan oleh perusahaan adalah

menjaga mereka agar tetap merasa nyaman dengan lingkungan kerja di perusahaan.

Dalam hal menciptakan Suasana kerja yang baik, faktor yang harus diperhatikan tidak hanya lingkungan fisik kerja saja, melainkan aspek non fisiknya pun harus diperhatikan seperti perasaan aman karyawan ditempat bekerja. Sebab jika hal ini terpenuhi dengan baik maka akan meningkatkan semangat dalam bekerja dan menimbulkan loyalitas dari karyawan terhadap perusahaan. Namun jika faktor fisik dan non fisik tidak terpenuhi dengan baik, maka dapat menimbulkan niat karyawan tersebut untuk keluar dari pekerjaannya dan mencari alternatif pekerjaan lain yang dirasa lebih aman. Dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja yang tidak mendukung berpengaruh negatif terhadap *turnover*.

H4 : Lingkungan kerja diduga berpengaruh negatif terhadap *turnover* (perputaran karyawan)

2.11.5 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover* (Perputaran Karyawan)

Menurut Nugroho dalam (Widyantara dan Ida Bagus Putra, 2015) kepuasan kerja dapat menurunkan tingkat perputaran karyawan (*turnover*) dan meningkatkan prestasi kerja. kepuasan kerja sangat penting, sebab akan berpengaruh langsung terhadap perusahaan. orang yang tingkat kepuasan kerjanya tinggi cenderung akan lebih produktif, mempunyai keterlibatan tinggi

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 satu 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.

dan memiliki kemungkinan kecil untuk mengundurkan diri dibanding karyawan yang merasakan kepuasan yang kurang.

Penelitian yang dilakukan oleh Agung Waspo et al (2013) mengatakan terdapat pengaruh Negatif dan signifikan antara kepuasan kerja terhadap *turnover*.

H5 : Kepuasan kerja diduga berpengaruh negatif terhadap *Turnover* (perputaran karyawan)



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 satu masa
 - 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 III

METODE PENELITIAN

3.1 Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian dilaksanakan pada PT. Perkasa Beton Readymix di Jl Raya Pekanbaru- Bangkinang KM 19 Kecamatan Tambang Kabupaten Kampar Provinsi Riau. Waktu penelitian dimulai sejak September 2020.

3.2 Populasi Dan Sampel Penelitian

Populasi merupakan keseluruhan objek penelitian. Populasi diartikan sebagai wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Tarjo, 2019). Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan pabrik PT. Perkasa Beton Readymix yaitu sebanyak 40 orang.

Sampel merupakan sebagian atau wakil dari populasi yang akan diteliti. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Tarjo, 2019). Sampel dalam penelitian ini sebanyak 40 orang, Sampel menggunakan sensus karena jumlah populasi sama besarnya dengan jumlah yang dijadikan sampel.

3.3 Jenis dan Sumber Data

Data yang digunakan dalam penelitian merupakan data primer. Data primer merupakan data yang diperoleh dan/atau dikumpulkan secara langsung dari sumber datanya. Data ini merupakan data mentah yang akan diproses untuk tujuan-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 satu masa

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.

tertentu sesuai dengan kebutuhan. Data primer dari penelitian ini berasal dari responden seperti jawaban atas daftar kuisioner yang peneliti berikan kepada karyawan pabrik. Data primer yang digunakan oleh peneliti untuk memperoleh informasi mengenai komitmen (X1), lingkungan kerja (X2), kepuasan kerja (Y1), dan *turnover* (perputaran karyawan) (Y2).

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan oleh penulis dalam penelitian ini adalah kuesioner secara langsung. Kuesioner adalah metode pengumpulan data yang dilakukan oleh peneliti dengan memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden secara langsung untuk menjawab. Pengumpulan data dalam bentuk kuesioner dilakukan dengan memberikan kuesioner secara langsung kepada karyawan pabrik PT. Perkasa Beton Readymix.

3.5 Metode Analisis Data Melalui Analisis SEM PLS (*Structural Equation Model Partial Least Square*)

Analisis data merupakan menguraikan keseluruhan menjadi komponen yang lebih kecil untuk mengetahui komponen yang dominan, membandingkan antara komponen yang satu dengan komponen lainnya, dan membandingkan salah satu atau beberapa komponen dengan keseluruhan. Teknik analisis data digunakan untuk menjawab rumusan masalah atau menguji hipotesis yang telah dirumuskan. Pengelolaan data pada penelitian ini akan menggunakan Software smartPLS 3.3.3

Structural Equation Modelling (SEM) merupakan suatu metode yang digunakan untuk menutup kelemahan yang terdapat pada metode regresi. Menurut para ahli metode penelitian *Structural Equation Modelling* (SEM) dikelompokkan menjadi dua pendekatan yaitu pendekatan *Covariance Based SEM* (CBSEM) dan *Variance Based SEM* atau *Partial Least Square* (PLS). *Partial Least Square* merupakan metode analisis yang *powerfull* yang mana dalam metode ini tidak didasarkan banyaknya asumsi. Pendekatan (*Partial Least Square*) PLS adalah *distribution free* (tidak mengasumsikan data tertentu, dapat berupa nominal, kategori, ordinal, interval dan rasio). (*Partial Least Square*) PLS menggunakan metode *bootstrapping* atau penggandaan secara acak yang mana asumsi normalitas tidak akan menjadi masalah bagi (*Partial Least Square*) PLS. Selain itu (*Partial Least Square*) PLS tidak mensyaratkan jumlah minimum sampel yang akan digunakan dalam penelitian, penelitian yang memiliki sampel kecil dapat tetap menggunakan (*Partial Least Square*) PLS. *Partial Least Square* digolongkan jenis non-parametrik oleh karena itu dalam permodelan PLS tidak diperlukan data dengan distribusi normal.

Dalam metode PLS (*Partial Least Square*) teknik analisa yang dilakukan adalah sebagai berikut:

1. Analisa outer model

Analisa outer model dilakukan untuk memastikan bahwa *measurement* yang digunakan layak untuk dijadikan pengukuran (valid dan reliabel). Dalam

analisa model ini menspesifikasi hubungan antar variabel laten dengan indikator-indikatornya. Analisa outer model dapat dilihat dari beberapa indikator:

- 1) *Convergent Validity* adalah indikator yang dinilai berdasarkan korelasi antara *item score/component score* dengan *construct score*, yang dapat dilihat dari *standardized loading factor* yang mana menggambarkan besarnya korelasi antar setiap item pengukuran (indikator) dengan konstraknya. Ukuran refleksif individual dikatakan tinggi jika berkorelasi > 0.7 dengan konstruk yang ingin diukur, sedangkan menurut Chin yang dikutip oleh Imam Ghozali, nilai *outer loading* antara 0,5 – 0,6 sudah dianggap cukup.
- 2) *Discriminant Validity* merupakan model pengukuran dengan refleksif indikator dinilai berdasarkan *crossloading* pengukuran dengan konstruk. Jika korelasi konstruk dengan item pengukuran lebih besar daripada ukuran konstruk lainnya, maka menunjukkan ukuran blok mereka lebih baik dibandingkan dengan blok lainnya. Sedangkan menurut metode lain untuk menilai *discriminant validity* yaitu dengan membandingkan nilai *square root of average variance extracted* (AVE)
- 3) *Composite reliability* merupakan indikator untuk mengukur suatu konstruk yang dapat dilihat pada *view latent variable coefficients*. Untuk mengevaluasi *composite reliability* terdapat dua alat ukur yaitu *internal consistency* dan *cronbach's alpha*. Dalam pengukuran tersebut apabila nilai yang dicapai

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 satu masa
 - 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.

adalah $> 0,70$ maka dapat dikatakan bahwa konstruk tersebut memiliki reliabilitas yang tinggi.

4) *Cronbach's Alpha* merupakan uji reliabilitas yang dilakukan memperkuat hasil dari *composite reliability*. Suatu variabel dapat dinyatakan reliabel apabila memiliki nilai *cronbach's alpha* $> 0,7$.

2. Analisa Inner Model

Analisa Inner model biasanya juga disebut dengan (*inner relation, structural model dan substantive theory*) yang mana menggambarkan hubungan antara variabel laten berdasarkan pada *substantive theory*. Analisa inner model dapat dievaluasi yaitu dengan menggunakan *R-square* untuk konstruk dependen, *Stone-Geisser Q-square test* untuk *predictive relevance* dan uji t serta signifikansi dari koefisien parameter jalur struktural. Dalam pengevaluasian inner model dengan PLS (*Partial Least Square*) dimulai dengan cara melihat *R-square* untuk setiap variabel laten dependen. Kemudian dalam penginterpretasiannya sama dengan interpretasi pada regresi. Perubahan nilai pada *R-square* dapat digunakan untuk menilai pengaruh variabel laten independen tertentu terhadap variabel laten dependen apakah memiliki pengaruh yang substantif. Selain melihat nilai *R-square*, pada model PLS (*Partial Least Square*) juga dievaluasi dengan melihat nilai *Q-square* prediktif relevansi untuk model konstruktif. *Q-square* mengukur seberapa baik nilai observasi dihasilkan oleh model dan estimasi parameternya. Nilai *Q-square* lebih besar dari 0 (nol) menunjukkan bahwa model mempunyai

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 satu masa
 - 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.

nilai *predictive relevance*, sedangkan apabila nilai *Q-square* kurang dari 0 (nol), maka menunjukkan bahwa model kurang memiliki *predictive relevance*.

3. Pengujian Hipotesa

Dalam pengujian hipotesa dapat dilihat dari nilai t-statistik dan nilai probabilitas. Untuk pengujian hipotesis yaitu dengan menggunakan nilai statistik maka untuk alpha 5% nilai t-statistik yang digunakan adalah 1,96. Sehingga kriteria penerimaan/penolakan hipotesa adalah H_a diterima dan H_0 di tolak ketika $t\text{-statistik} > 1,96$. Untuk menolak/menerima hipotesis menggunakan probabilitas maka H_a di terima jika nilai $p < 0,05$.

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 satu 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 satu masa
 - 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 IV

GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

4.1 Sejarah Singkat PT. Perkasa Beton Readymix

PT. Perkasa Beton Readymix adalah sebuah perusahaan yang bergerak di bidang listrik beton yang didirikan berdasarkan Akta Notaris Harianto, SH.M.Kn No. 01 tanggal 02 januari 2015, yang pada awalnya perusahaan hanya memproduksi beton Readymix. Yang beralamat di jalan Raya Pekanbaru- Bangkinang KM 15 Desa Rimbo Panjang Kab.Kampar propinsi Riau.

Luas area pabrik berkisar 14.600 m² dan mempunyai bangunan pabrik, bangunan kantor serta bangunan mes karyawan, jumlah karyawan di bagian proses produksi 40 orang ditambah pegawai kantor 8 orang.

Sejalan dengan tambah berkembangnya perusahaan, dimana perusahaan mempunyai motto turut menunjang listrik nasional dan peduli terhadap kondisi lingkungan disekitar kawasan pabrik, maka perusahaan melakukan pengembangan usaha baik dari lokasi maupun diversifikasi usaha.

Perusahaan saat ini telah membangun pabrik tiang listrik dari beton dan tiang pancang yang berlokasi di Jl. Raya Pekanbaru-Bangkinang Km. 19 Desa Rimbo Panjang, Kec. Tambang, Kab. Kampar, RIAU – Indonesia. Produksi tiang listrik dari beton ini diprioritaskan untuk mendukung program pemerataan jaringan listrik dimana konsumen terbesar dari produksi ini adalah PT. PLN (persero) Sumatera dan Indonesia Secara Umum.

4.2 Visi Misi Perusahaan

4.2.1 Visi Perusahaan

Direksi PT. Perkasa Beton Readymix telah menetapkan visi perusahaan yang merupakan arah tujuan jangka panjang yang hendak dicapai pada masa mendatang. Visi PT. Perkasa Beton Readymix adalah:

“menjadi suatu perusahaan penyedia produk beton precast dan prestress berkualitas yang ikut berpartisipasi dalam pembangunan Nasional”

4.2.2 Misi perusahaan

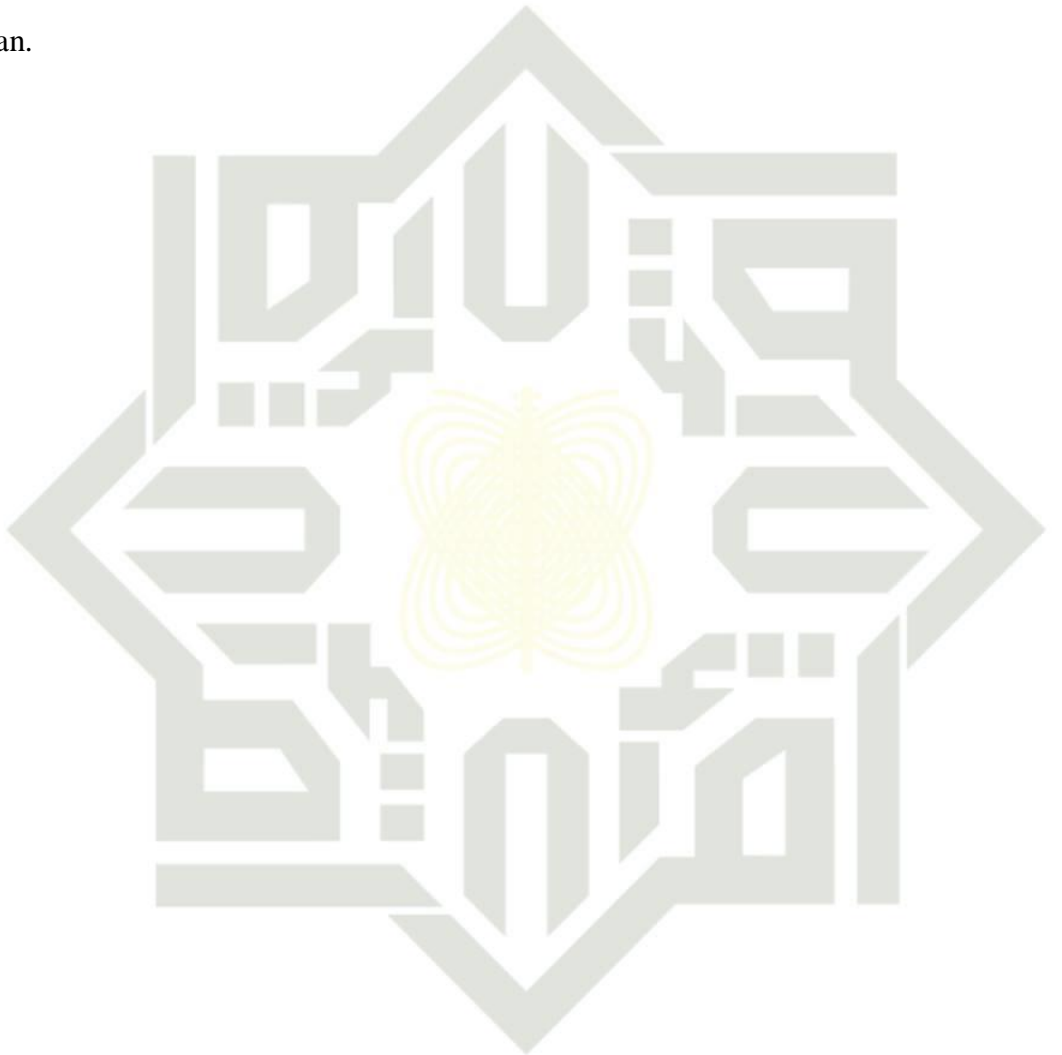
Untuk mewujudkan visi tersebut, PT. Perkasa Beton Readymix memiliki misi sebagai berikut :

- a. Menjadi sebuah Pabrik Tiang Beton Listrik dan Tiang Pancang yang Terpercaya selalu mengutamakan kualitas demi kepuasan pelanggan.
- b. Salah satu perusahaan yang dapat menunjang pembangunan, sehingga dapat mendukung kemajuan infrastruktur dan perekonomian daerah dan Nasional.
- c. Meningkatkan nilai perusahaan bagi stakeholder, bertumbuh dan memberikan pelayanan terbaik kepada pelanggan.
- d. Memperhatikan serta peduli terhadap kondisi lingkungan sekitar pabrik
- e. Mengembangkan perusahaan dengan manajemen yang professional, sehat dan menguntungkan.
- f. Menjadi mitra bisnis yang tepat dibidang pelistrikan dan infrastruktur

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 satu 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.

- g. Menyadari bahwa setiap produksi yang dipakai bermanfaat terhadap orang banyak.
- h. Menjadi kebanggaan bagi setiap karyawan dan karyawan yang bekerja di perusahaan.

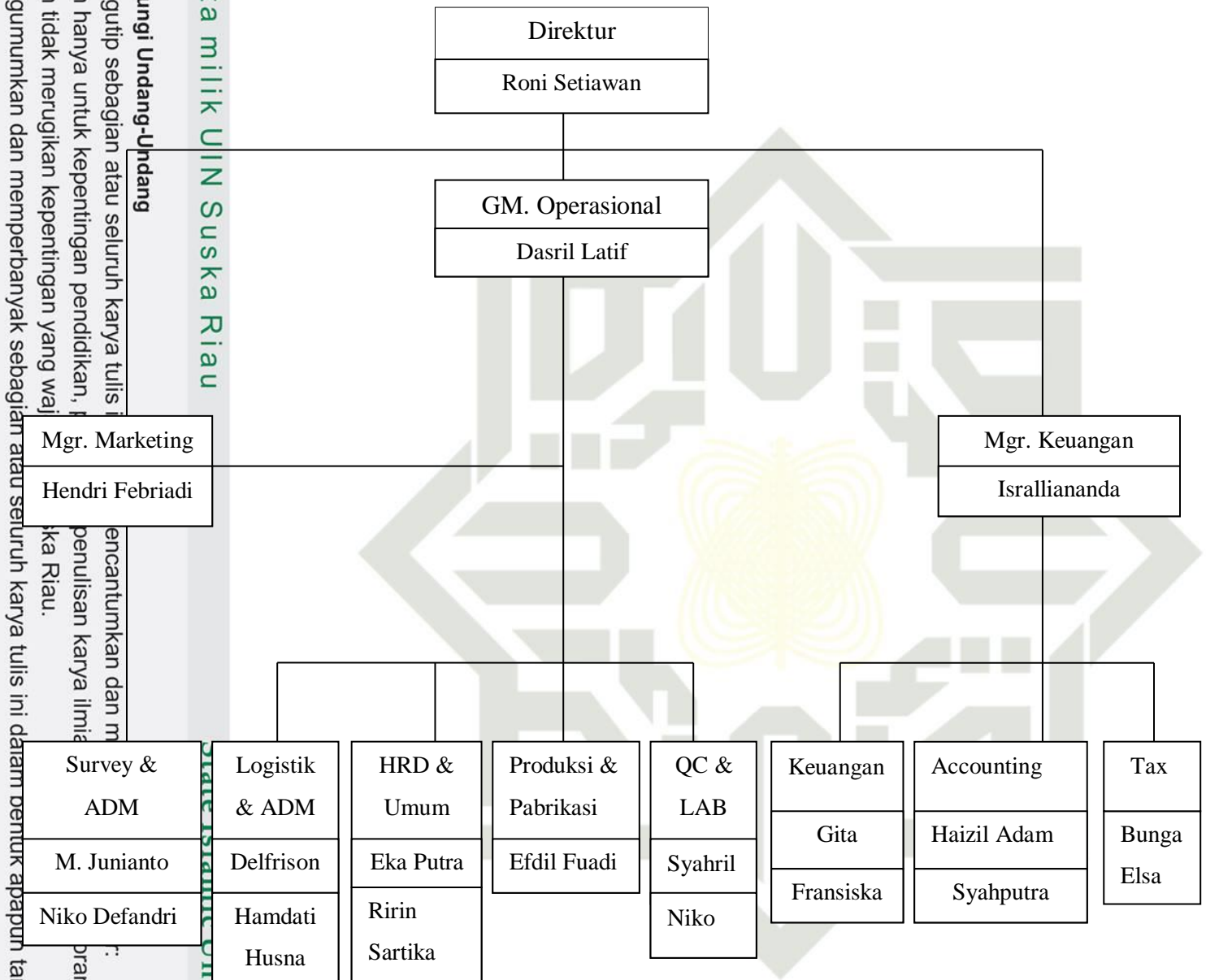


UIN SUSKA RIAU

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 satu 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.

4.3 Struktur Organisasi Perusahaan



4.4 Tugas dan Tanggung Jawab

Setiap Jabatan mempunyai tugas dan tanggung jawab masing-masing.

Pembagian tugas diberikan berdasarkan keahlian maupun spesialisasi yang

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mengutip sumbernya.
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah, dan sebagainya.
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



dimilikinya sehingga pekerjaan dapat dilaksanakan dengan lancar. Uraian tugas dan tanggung jawab PT.Perkasa Beton Readymix yaitu :

1. Direktur

Direktur mempunyai tugas dan tanggung jawab antara lain :

- a. Memimpin dan memelihara koordinasi serta keserasian dalam pelaksanaan tugas yang dilakukan oleh setiap Divisi.
- b. Selalu menjaga hubungan baik dengan para pelanggan, baik pelanggan internal maupun eksternal.
- c. Memimpin Setiap Rapat Manajemen.
- d. Bersama Manager dari setiap divisi menetapkan arah dan kebijakan Mutu, Tujuan Sasaran (Objectives) Mutu Perusahaan dan memastikannya relevan dengan tujuan (goals) perusahaan serta harapan dan kebutuhan pelanggan.
- e. Meninjau kecocokan dan keefektifan Sistem Manajemen Mutu Perusahaan secara berkala dan berkesinambungan.
- f. Memimpin kaji ulang Manajemen Perusahaan.

2. General Manajer Operasional

General Manajer Operasional mempunyai tugas dan tanggung jawab antara lain :

- a. Menekan biaya pengeluaran operasional seminim mungkin.
- b. Melakukan eliminasi terhadap pengeluaran operasional yang tidak penting.
- c. Mengembangkan inovasi tentang operasional agar berjalan dengan baik.
- d. Meningkatkan efektivitas operasional perusahaan.

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.



- e. Mengawasi persediaan barang distribusi, penyedia jasa, dan letak fasilitas operasional.
- f. Melakukan pertemuan rutin secara berkala dengan direktur, guna mencapai visidan misi perusahaan.
- g. Mengawasi kualitas produk.
- h. Memeriksa laporan bulanan bidang finance, administrasi, operasional. Hal tersebut untuk mengetahui pengeluaran dan pemasukan perusahaan.
- i. Membuat laporan bulanan tentang seluruh hal yang berkaitan dengan operasional.
- j. Mengevaluasi penggunaan anggaran operasional.
- k. Mendampingi atasan dalam melakukan kegiatan yang memiliki hubungan dengan operasional di dalam maupun luar perusahaan.
- l. Memimpin kegiatan operasional dan project.
- m. Mem-follow up kegiatan dari manajer marketing.
- n. Selalu melakukan koordinasi dengan pihak penyuplai bahan baku.
- o. Menyiapkan barang yang akan dikirim ke customer dengan mengecek kualitas barang terlebih dahulu.

3. Manajer Keuangan

Manajer Keuangan mempunyai tugas dan tanggung jawab antara lain :

- a. Mengambil keputusan mengenai investasi
- b. Mengambil keputusan mengenai pembelanjaan perusahaan

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 milik UIN Suska Riau
- State Islamic University of Sultan Syarif Kasim
- c. Mengambil keputusan deviden
 - d. Merencanakan, mengatur dan mengontrol perencanaan, laporan dan pembiayaan perusahaan.
 - e. Merencanakan, mengatur dan mengontrol arus kas perusahaan.
 - f. Merencanakan, mengatur dan mengontrol anggaran perusahaan
 - g. Merencanakan, mengatur dan mengontrol pengembangan sistem dan prosedur keuangan perusahaan.
 - h. Merencanakan, mengatur dan mengontrol analisis keuangan
 - i. Merencanakan, mengatur dan mengontrol untuk memaksimalkan nilai perusahaan.
4. Manajer Marketing
- Manajer Marketing mempunyai tugas dan tanggung jawab antara lain :
- a. Mengatur keikutsertaan kegiatan proses tender dan menyerahkan penawaran sampai dengan proyek ditunjuk sebagai pemenang
 - b. Mencari solusi ataupun strategi penjualan.
 - c. Menjalin hubungan baik dengan para pelanggan internal dan eksternal
- Memonitoring jumlah produksi & stock produksi
- d. Menghitung & mengirimkan produk sesuai dengan kontrak pesanan pelanggan
 - e. Menyelesaikan semua proses administrasi mulai dari konfirmasi order sampai proses penagihan dengan pelanggan eksternal

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 satu 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.

5. Logistik dan ADM

Logistik dan ADM mempunyai tugas dan tanggung jawab antara lain :

- a. Melakukan pemesanan bahan baku dan material penolong lainnya untuk memperlancar proses produksi secara keseluruhan.
- b. Melakukan penghitungan & Pencatatan setiap bahan baku yang terpakai dan stock.

6. HRD dan Umum

HRD dan Umum mempunyai tugas dan tanggung jawab antara lain :

- a. Mengurus kinerja dan absensi karyawan
- b. Mengurus pemberian hak (upah, bonus karyawan dan lainnya)
- c. Pengembangan diri karyawan (training)
- d. Pembuatan peraturan untuk karyawan (*reward and punishment*)

7. Produksi dan Pabrikasi

Produksi dan Pabrikasi mempunyai tugas dan tanggung jawab antara lain :

- a. Menghitung & membuat laporan semua stock bahan baku beton dan stock barang jadi setiap harinya
- b. Menghitung & menyeleksi setiap material / barang yang dimasukkan oleh supplier
- c. Mencatat jumlah produksi dan stock Produksi
- d. Bertanggung jawab terhadap bahan baku yang telah dibuatkan purchase order sampai diterima secara baik digudang perusahaan

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 satu 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.

8. Quality Control (QC) dan Lab

Quality Control mempunyai tugas dan tanggung jawab antara lain :

- a. Melakukan pemeriksaan & memastikan semua material yang masuk untuk produksi sesuai dengan standar kualitas yang disyaratkan.
- b. Melaporkan hasil pekerjaan & pemeriksaan kualitas hasil produksi kepada Manager Produksi
- c. Bertanggung jawab terhadap efisiensi, mutu dan kualitas hasil adukan beton

9. Keuangan

Keuangan mempunyai tugas dan tanggung jawab antara lain :

- a. Membuat daftar penerbitan Faktur Pajak dan mengarsipkan Faktur Pajak yang telah diterbitkan
- b. Membukukan Jurnal Penjualan, Jurnal Pembelian & Jurnal Memorial
- c. Membukukan Kartu Hutang Usaha, Kartu Hutang Non Usaha
- d. Membukukan Kartu Piutang Usaha, Kartu Piutang Non Usaha
- e. Melakukan stock opname terhadap persediaan bahan baku & barang jadi
- f. Membuat laporan hasil stock opname dan melaporkannya kepada atasan
- g. Menyiapkan pelaporan SPT Masa & SPT Tahunan Perusahaan
- h. Menyiapkan pelaporan SPT Masa Pribadi

10. Accounting

Accounting mempunyai tugas dan tanggung jawab antara lain :

- a. Melakukan pengaturan administrasi keuangan perusahaan.

- b. Menyusun dan membuat laporan keuangan perusahaan dan laporan perpajakan perusahaan.
- c. Menyusun rencana anggaran perusahaan.
- d. Menyusun dan membuat anggaran belanja atau pengeluaran perusahaan secara periodik (bulanan dan tahunan).

11. Tax

Tax mempunyai tugas dan tanggung jawab antara lain :

- a. Menghitung pajak yang harus dibayar perusahaan dalam periode tertentu
- b. Membayar dan melapor pajak tepat waktu
- c. Membuat perencanaan pajak
- d. Membuat laporan keuangan fiskal dan komersial
- e. Mencatat data transaksi bisnis perusahaan

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 satu 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 VI

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis serta pembahasan yang telah dilakukan, diperoleh kesimpulan sebagai berikut ;

1. Pada tahap *convergent validity* terdapat 4 konstruk refleksif yang telah ditentukan, terdapat 6 dari pernyataan variabel komitmen yaitu KO7, KO8, KO9, KO10, KO11, KO12. 1 dari variabel lingkungan kerja yaitu LK10, kepuasan kerja yaitu KK8 dan *turnover* yaitu TO1 yang tidak memenuhi kriteria penilaian, yaitu memiliki *outer loading/ loading factor* dibawah 0,7.
2. Pengaruh komitmen terhadap kepuasan kerja memiliki nilai sampel asli sebesar 0.258, dan pengaruh kedua variabel tersebut TIDAK SIGNIFIKAN karena nilai $t_{statistik}$ lebih kecil dari t_{tabel} ($1.483 < 1.96$) dan nilai P-Value sebesar 0.139 yang berarti lebih besar dari 0.05 ($0.139 > 0.05$). Sehingga Hipotesis Ditolak.
3. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja memiliki nilai sampel asli sebesar 0.421, dan pengaruh kedua variabel tersebut SIGNIFIKAN karena nilai $t_{statistik}$ lebih besar dari t_{tabel} ($2.190 > 1.96$) dan nilai P-Value sebesar 0.029 yang berarti lebih kecil dari 0.05 ($0.029 < 0.05$). Sehingga Hipotesis Diterima.
4. Pengaruh komitmen terhadap *turnover* memiliki nilai sampel asli sebesar 0.504 dan pengaruh kedua variabel tersebut SIGNIFIKAN karena nilai $t_{statistik}$

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.

lebih besar dari t_{tabel} ($3.565 > 1.96$) dan nilai P-Value sebesar 0.246 yang berarti lebih kecil dari 0.05 ($0.000 < 0.05$). sehingga Hipotesis Diterima.

Pengaruh lingkungan kerja terhadap *turnover* memiliki nilai sampel asli sebesar -0.428 dan pengaruh kedua variabel tersebut SIGNIFIKAN karena nilai $t_{\text{statistik}}$ lebih besar dari t_{tabel} ($2.919 > 1.96$) dan nilai P-Value sebesar 0.004 yang berarti lebih kecil dari 0.05 ($0.004 < 0.05$). sehingga Hipotesis Diterima.

Pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover* memiliki nilai sampel asli sebesar 0.158 dan pengaruh kedua variabel tersebut TIDAK SIGNIFIKAN karena nilai $t_{\text{statistik}}$ lebih kecil dari t_{tabel} ($1.162 < 1.96$) dan nilai P-Value sebesar 0.246 yang berarti lebih besar dari 0.05 ($0.246 > 0.05$). Sehingga Hipotesis 5 Ditolak.

6.2 Saran

1. Bagi PT. Perkasa Beton Readymix

- a. Pihak manajemen PT. Perkasa Beton Readymix sebaiknya lebih memperhatikan komitmen dan lingkungan kerja dari karyawan, guna menghindari kurangnya kepuasan kerja pada karyawan, baik dengan mempertimbangkan kompensasi/gaji dengan lebih baik sesuai dengan jam dan beban kerja
- b. menyediakan alat pelindung diri yang dibutuhkan karyawan dalam bekerja
- c. mampu menjalin hubungan dan komunikasi yang baik antara karyawan dengan atasan dengan memperhatikan apa yang menjadi kebutuhan karyawannya

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.

- d. memberikan motivasi dan dukungan yang dapat mendorong karyawan untuk tetap berkomitmen dengan perusahaan sehingga dapat mencegah terjadinya tingkat *turnover* yang tinggi yang terjadi pada karyawan.

Bagi Peneliti Selanjutnya

Pada peneliti selanjutnya diharapkan dapat mengembangkan penelitian ini dan dapat menguji ulang model penelitian ini dengan menambah variabel-variabel lainnya di luar variabel penelitian ini seperti variabel stress kerja, motivasi, budaya organisasi, dan kepemimpinan.



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.

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 masa
- 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.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad zulfa, S. L. R. (2015). *Pengaruh Komitmen Organisasi, Penghargaan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Perputaran Karyawan Pada Perankan Syariah Di Kota Batam*. 14(April).
- Aditya, P., Kusuma, J., & Utama, I. W. M. (2018). *Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada Pt . Jayakarta Balindo*. 7(2), 555–583.
- Affandi, Azhar, Rozi, Achmad, Sunarsi, D. (2018). *Manajemen SDM Strategik : Strategi Mengelola Karyawan di Era 4.0* (wahyudi (ed.)). Bintang Visitama Publisher.
- Chin, C. L. (2018). *The Influence of Job Satisfaction on Employee Turnover Intention in the Manufacturing Industry of Malaysia*. 1(2).
- Darmawan d. (2013). *Prinsip-prinsip Prilaku Organisasi*. PT. Temprina Media Grafika.
- Fitriani, Lili Karmela, and N. Y. (2020). *Analisis Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Turnover Intention pada Karyawan Inti Pangan, Kuningan*. 3(2).
- Ghozali, I., & Latan, H. (2015). *PARTIAL LEAST SQUARES Konsep, Teknik Dan Aplikasi Menggunaka Program SmartPLS 3.0* (2nd ed.). Badan Penerbit (Universitas Diponegoro Semarang).
- Hamah, Tika Nur, and M. M. M. (2016). *Pengaruh Job Insecurity, Kepuasan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Pramuniaga Di Gelael Supermarket (Studi Kasus Pada Gelael Superindo Kota Semarang)* Tika. 2(2).
- Harbuan, M. (2013). *Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah*. Bumi Aksara.
- Indasari, M. (2017). *Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Tinjauan dari Dimensi Iklim Organisasi ,Kreativitas Individu dan Karakteristik Pekerjaan* (Pertama). Indomedia Pustaka.
- Jasmine, I., & Edelman. (2020). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Motivasi Sebagai Mediasi*. II(2), 450–460.
- Laren, J. (2017). *Pengaruh Kompensasi Dan Komitmen Organisasional Terhadap*

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.

Turnover Intention Dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan PT . “ X .” 5(1).

Lisan, Wilson, Sepang, J., & Sendow, G. (2016). *Analisis Pengaruh Turnover Karyawan , Motivasi, Dan Pengayaan Pekerjaan, Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Enseval Megatrading Tbkmanado.* 16(03), 419–426.

Luhis, Joharis M, and I. J. (2019). *Komitmen Membangun pendidikan.* CV. Widya Puspita.

Meiandayani, Ni Wayan, and S. M. (2019). *Pengaruh Komitmen Organisasional, Lingkungan Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Koperasi Pasar Srinadi.* 8(11), 6680–6699.

Nahudin, and N. U. (2017). *Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Turnover Intention Karyawan Generasi Y.* *Sains Manajemen*, 3(2)

Oktaviani, Rachamawati Meita, and Nurhayati, I. (2014). *Pengaruh Komitmen Profesi Terhadap Turnover Intentions Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Pemediasi.* 21(1), 83–98.

Pawesti, R., & Wikansari, R. (2015). *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Intensi Turnover Karyawan di Indonesia.*

Polii, L. R. G. (2013). *Analisis Keterikatan Karyawan Terhadap Pekerjaan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Turnover Intentions Karyawan Di Rumah Sakit Siloam Manado.* 3(4).

Pratiyo, Endiet Jaloe, D. (2020). *Analisis Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasional, Budaya Organisasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.* 9(2), 186–201.

Pratama, A. (2018). *Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan.* *Semarak*, 1(3).

Purianti, A. D., Hamid, D., & Mukzam, M. D. (2014). *Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Turnover Intention (Studi Pada Karyawan PT . TIKI Jalur Nugraha Ekakurir Pusat Malang).* 12(2), 1–9.

Septian, Shendy, dkk. (2019). *Pengaruh lingkungan kerja, stres kerja dan kepuasan kerja terhadap turnover intention karyawan bagian produksi pada PT.Eka dura Indonesia di kabupaten rokan hulu.* XI(2), 426–436.

Siharta, Novita, and Margaretha, M. (2011). *Dampak Komitmen Organisasi Dan*

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.

- Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention : Studi Empiris Pada Karyawan Bagian Operator Di Salah Satu Perusahaan Garment. 10(2), 129–142.*
- Silitonga, E. S. (2020). *Peningkatan Kinerja SDM Melalui Motivasi, Kepemimpinan, Komitmen Dan Lingkungan Kerja* (Afrita (ed.)). Penebar Media Pustaka.
- Sowmya, K. R., & Panchanatham, N. (2011). Factors influencing job satisfaction of banking sector employees in Chennai , India. *Of Law and Conflict Resolution*, 3(May), 76–79.
- Tunanggor, R. O. (2020). *Kepuasan Kerja Dan Subjective Well-Being Dari Perspektif Psikologi Industri Dan Organisasi* (E. Risanto (Ed.)). ANDI (Anggota IKAPI).
- W. M. E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (M. Erma (ed.)). UBHARA Manajemen Press.
- Waspodo, Agung AWS, dkk. (2013). *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Pt. Unitex Di Bogor. 4(1), 97–115.*
- Widyantara, Ida Bagus Putra, and Ardana, I. K. (2015). *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Intensitas Turnover Karyawan. 4(6), 1670–1683.*
- Wuwungan, Rona Yulia, D. (2017). *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Cinemaxx Lippo Plaza Manado. 5(2), 298–307.*
- Yanita, P., & Masdupi, E. (2014). *Pengaruh Kompensasi, Komitmen Organisasi Dan Job Insecurity Terhadap Intentionto Turnover Pada Dosen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Sakti Alamkerinci (Stie Sak).*
- Yusuf, Ria Mardiana, and D. S. (2017). *Komitmen Organisasi Definisi Dipengaruhi Mempengaruhi.* Nas Media Pustaka All.

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.

Lampiran 1 : Kuisisioner Penelitian

LEMBAR KUISISIONER

PENGARUH KOMITMEN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN *TURNOVER* (PERPUTARAN KARYAWAN) STUDI EMPIRIS KARYAWAN PABRIK PT. PERKASA BETON READYMIX KECAMATAN TAMBANG KABUPATEN KAMPAR

Kepada:

Karyawan Pabrik PT. Perkasa Beton Readymix yang terhormat

Assalamuallaikum warahmatullahi wabarakatuh..

Dalam rangka melaksanakan penelitian untuk skripsi, saya mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial UIN Suska Riau, mengambil judul penelitian ***“Pengaruh Komitmen Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Turnover (Perputaran Karyawan) Studi Empiris Karyawan Pabrik PT. Perkasa Beton Readymix Kecamatan Tambang Kabupaten Kampar”***. Untuk mendapatkan data penelitian yang diperlukan, saya mohon partisipasi bapak untuk mengisi kuisisioner penelitian ini. Jawaban yang bapak berikan di jamin kerahasiannya, atas bantuannya saya ucapkan terimakasih.

A. Data Umum

1. Nama Responden :(boleh tidak di isi)
2. Umur Responden :
3. Jenis Kelamin :
4. Masa kerja :
5. Jabatan :

B. Petunjuk Pengisian Kuisisioner

1. Bacalah pernyataan secara seksama dan jawablah dengan baik dan benar.
2. Berikanlah tanda checklist (√) pada jawaban yang anda jawab benar.
3. Lembaran yang telah diisi lengkap, mohon dikembalikan dengan peneliti.
4. Terimakasih dan selamat bekerja.

C. Keterangan Skor Penilaian

1. Sangat Tidak Setuju : STS
2. Tidak Setuju : TS
3. Netral : N
4. Setuju : S
5. Sangat Setuju : SS

PERNYATAAN TENTANG KEPUASAN KERJA (Y1)

No	Pernyataan	Skala Likert				
		SS	S	N	TS	STS
		5	4	3	2	1
1	Saya menyukai pekerjaan yang saat ini saya kerjakan					
2	Gaji yang saya terima saat ini sesuai dengan apa yang saya kerjakan					
3	Gaji saya sudah sesuai dengan standar gaji yang berlaku di pasar tenaga kerja.					
4	Pekerjaan yang saya lakukan dip perusahaan sesuai dengan keahlian yang saya miliki					
5	Adanya pengawasan yang baik dari atasan kepada saya					
6	Atasan saya konsisten dalam menerapkan aturan-aturan bagi saya dan karyawan lainnya.					
7	Atasan memberikan masukan-masukan apabila saya mendapatkan kesulitan dalam penyelesaian pekerjaan.					
8	Saya memiliki rekan kerja yang saling mendukung					

PERNYATAAN TENTANG *TURNOVER* (PERPUTARAN KARYAWAN) (Y2)

No	Pernyataan	Skala Likert				
		SS	S	N	TS	STS
		5	4	3	2	1
1	Saya sering berfikir untuk meninggalkan pekerjaan saya					
2	Saya ingin mencari lingkungan kerja yang baru					
3	Saya ingin mencari pekerjaan baru karena perusahaan tidak mampu memenuhi kebutuhan saya					
4	Saya secara aktif mencari pekerjaan diluar perusahaan ini.					
5	Setelah saya memperoleh pekerjaan yang lebih baik, saya akan segera pindah dari perusahaan ini.					

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

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 masa
 - 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.

6	Saya ingin meninggalkan perusahaan tempat saya bekerja dalam waktu dekat					
---	--	--	--	--	--	--

PERNYATAAN TENTANG KOMITMEN (X1)

	Pernyataan	Skala Likert				
		SS	S	N	TS	STS
		5	4	3	2	1
1	Saya ingin berkarir dalam perusahaan ini					
2	Saya memiliki kepercayaan yang tinggi terhadap perusahaan					
3	Saya merasa menjadi bagian pada perusahaan ini					
4	Saya memiliki kecintaan yang tinggi terhadap perusahaan					
5	Akan merugikan bagi saya untuk meninggalkan perusahaan ini					
6	Saya akan mengutamakan kepentingan pekerjaan dari pada kepentingan pribadi					
7	Saya merasa perusahaan ini telah banyak berjasa bagi hidup saya					
8	Saat merasa nyaman dengan pekerjaan di perusahaan ini					
9	Saya tidak akan meninggalkan pekerjaan saat ini karena sulit mendapat pekerjaan					
10	Saya memiliki kesetiaan yang tinggi terhadap perusahaan					
11	Saya merasa bahagia bekerja dalam perusahaan ini					
12	Saya merasa bangga menjadi bagian perusahaan ini					

PERNYATAAN TENTANG LINGKUNGAN KERJA (X2)

No	Pernyataan	Skala Likert				
		SS	S	N	TS	STS
		5	4	3	2	1
1.	Saya merasa penerangan lampu dalam ruangan kerja sudah memadai					
2.	Sirkulasi udara diruangan kerja cukup baik					
3.	Suhu udara di dalam ruangan tidak menghalangi dalam melaksanakan pekerjaan					
4.	Pewarnaan gedung membuat rasa nyaman dalam bekerja					
5.	Suara bising dari mesin yang sedang beroperasi tidak mempengaruhi konsentrasi dalam bekerja					
6.	Ditempat kerja tidak terdapat udara yang tidak sedap					
7.	Tata letak fasilitas kerja mampu menciptakan kenyamanan dalam bekerja					
8.	Adanya jaminan kerja yang diberikan oleh perusahaan					
9.	Atasan bekerja sama dengan karyawan dalam membangun rasa saling percaya					
10.	Saya dapat menjalin kerjasama yang baik antar sesama rekan 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.

K O 1	K O 2	K O 3	K O 4	K O 5	K O 6	K O 7	K O 8	K O 9	K O 10	K O 11	K O 12	L K 1	L K 2	L K 3	L K 4	L K 5	L K 6	L K 7	L K 8	L K 9	L K 10	K K 1	K K 2	K K 3	K K 4	K K 5	K K 6	K K 7	K K 8	T O 1	T O 2	T O 3	T O 4	T O 5	T O 6
2	3	3	3	3	2	2	2	2	1	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	5	3	3
3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	3	2	3	1	
5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	5	5	
3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	3	5	3	3	
3	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	2	
1	2	3	3	3	2	2	3	3	2	3	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	
4	5	5	5	5	4	5	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	5	5	5	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	
3	5	4	4	4	3	4	5	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	
3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	
3	5	4	4	4	4	4	4	4	5	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	
3	5	4	4	4	4	5	4	4	3	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	
4	4	5	5	5	4	4	5	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	
3	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
4	3	3	3	3	2	2	2	3	2	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	
3	4	5	5	5	4	3	4	5	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
2	2	3	3	3	2	1	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	
3	2	3	3	3	4	4	4	4	3	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	1	
3	2	3	3	3	2	2	2	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	2	2	
5	4	4	4	4	4	4	3	3	5	3	2	2	2	3	2	2	2	2	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	5	5	4	5		
3	4	4	4	4	3	3	3	5	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4		
2	2	3	3	3	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	
2	3	3	3	3	2	2	2	3	2	3	3	2	3	2	2	2	2	2	3	4	4	2	2	2	1	3	2	2	3	3	5	4	4	4	
3	2	5	3	3	2	3	1	4	3	4	4	4	5	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	
3	4	4	4	4	4	5	3	5	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	
5	4	5	4	4	4	4	3	4	3	5	4	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	1	2	2	2	2	1	

ndungi Undang-Undang
 atau seluruh karya tulis ilmiah, penelitian, penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan
 an hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan
 an tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 engumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Other Loadings

	Kepuasan Kerja (Y1)	Komitmen (X1)	Lingkungan Kerja (X2)	Turnover (Y2)
KK1	0.893			
KK2	0.894			
KK3	0.907			
KK4	0.883			
KK5	0.797			
KK6	0.738			
KK7	0.809			
KK8	0.523			
KO1		0.725		
KO10		0.573		
KO11		0.676		
KO12		0.520		
KO2		0.857		
KO3		0.847		
KO4		0.871		
KO5		0.894		
KO6		0.885		
KO7		0.599		
KO8		0.688		
KO9		0.673		
LK1			0.834	
LK10			0.642	
LK2			0.789	
LK3			0.825	
LK4			0.764	
LK5			0.713	
LK6			0.808	
LK7			0.828	
LK8			0.827	
LK9			0.779	
TO1				0.615
TO2				0.913
TO3				0.888
TO4				0.893

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 masa
 - 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 masa
 - 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.

TO5				0.810
TO6				0.815

Outer Loadings Respesifikasi

	Kepuasan Kerja (Y1)	Komitmen (X1)	Lingkungan Kerja (X2)	Turnover (Y2)
KK1	0.891			
KK2	0.892			
KK3	0.910			
KK4	0.889			
KK5	0.784			
KK6	0.750			
KK7	0.819			
KO1		0.809		
KO2		0.897		
KO3		0.879		
KO4		0.930		
KO5		0.905		
KO6		0.908		
LK1			0.865	
LK2			0.823	
LK3			0.851	
LK4			0.800	
LK5			0.743	
LK6			0.827	
LK7			0.843	
LK8			0.794	
LK9			0.743	
TO2				0.904
TO3				0.888
TO4				0.884
TO5				0.844
TO6				0.844

Cross Loadings

	Kepuasan Kerja (Y1)	Komitmen (X1)	Lingkungan Kerja (X2)	Turnover (Y2)
KK1	0.891	0.390	0.517	-0.284
KK2	0.892	0.065	0.310	-0.002
KK3	0.910	0.221	0.363	-0.159
KK4	0.889	0.197	0.249	-0.075
KK5	0.784	0.173	0.410	-0.037
KK6	0.750	0.149	0.185	-0.113
KK7	0.819	0.084	0.166	-0.011
KO1	0.183	0.809	-0.012	-0.428
KO2	0.211	0.897	-0.120	-0.344
KO3	0.152	0.879	0.011	-0.474
KO4	0.288	0.930	-0.060	-0.376
KO5	0.242	0.905	0.083	-0.414
KO6	0.294	0.908	0.076	-0.420
LK1	0.134	-0.042	0.865	-0.386
LK2	0.244	-0.150	0.823	-0.285
LK3	0.353	-0.042	0.851	-0.226
LK4	0.274	-0.195	0.800	-0.167
LK5	0.266	-0.111	0.743	-0.098
LK6	0.307	-0.193	0.827	-0.117
LK7	0.376	-0.135	0.843	-0.235
LK8	0.514	0.243	0.794	-0.452
LK9	0.375	0.247	0.743	-0.400
TO2	-0.165	-0.525	-0.303	0.904
TO3	-0.187	-0.442	-0.294	0.888
TO4	-0.012	-0.405	-0.256	0.884
TO5	-0.144	-0.365	-0.280	0.844
TO6	-0.153	-0.254	-0.454	0.844

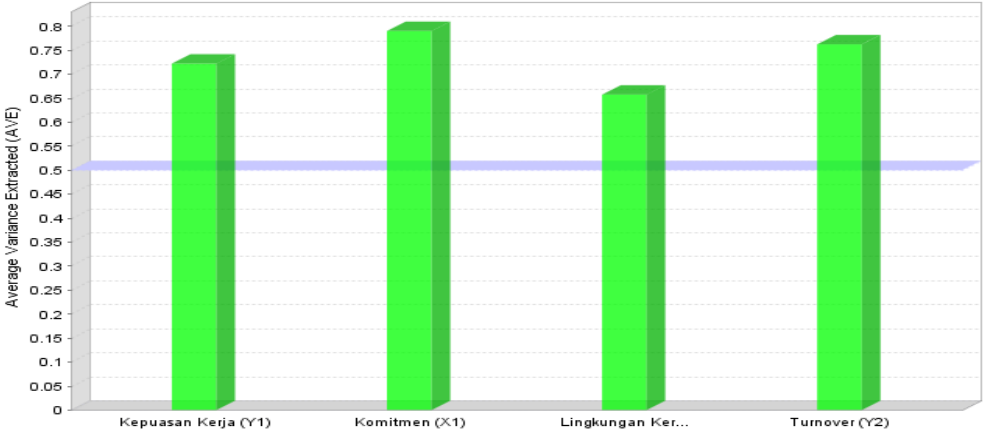
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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.

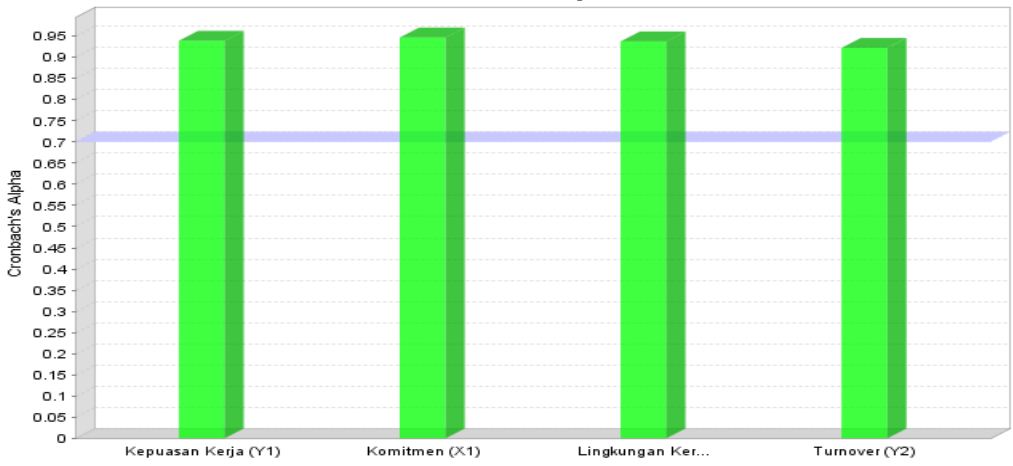
Construct Reliability and Validity

	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
Kepuasan Kerja (Y1)	0.939	1.028	0.948	0.722
Komitmen (X1)	0.946	0.949	0.958	0.790
Lingkungan Kerja (X2)	0.937	0.966	0.945	0.658
Turnover (Y2)	0.922	0.929	0.941	0.763

Average Variance Extracted (AVE)



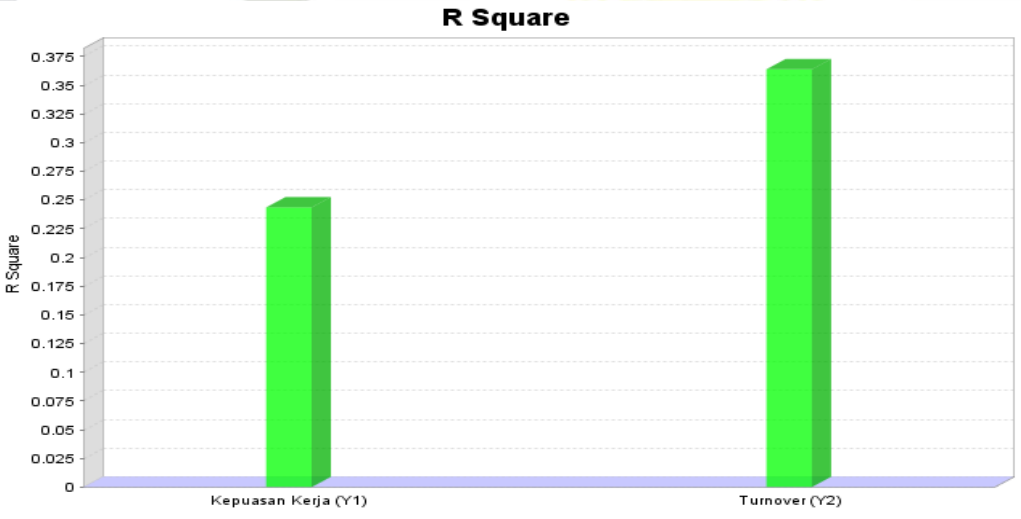
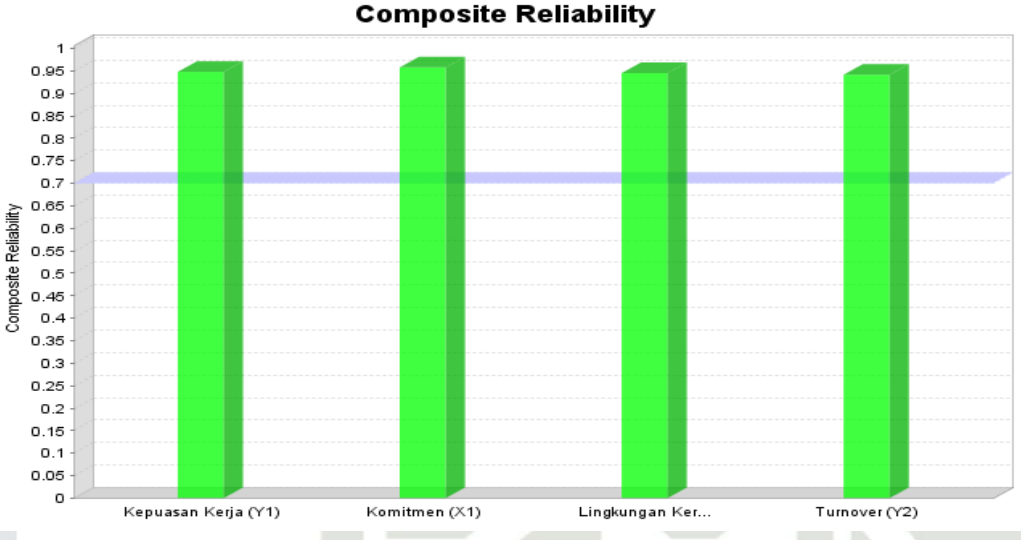
Cronbach's Alpha



- 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. 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.



HIPOTESIS

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Kepuasan Kerja (Y1) -> Turnover (Y2)	0.158	0.143	0.136	1.162	0.246
Komitmen (X1) -> Kepuasan Kerja (Y1)	0.258	0.243	0.174	1.483	0.139
Komitmen (X1) -> Turnover (Y2)	-0.504	-0.513	0.141	3.565	0.000
Lingkungan Kerja (X2) -> Kepuasan Kerja (Y1)	0.421	0.423	0.192	2.190	0.029
Lingkungan Kerja (X2) -> Turnover (Y2)	-0.428	-0.422	0.147	2.919	0.004

© Hak cipta mill

au

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim

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. 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.



BETON



SURAT KETERANGAN

No. 0004/SK-PBR/VI/2021

Dengan Hormat,

Yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Roni Setiawan
Jabatan : Direktur PT Perkasa Beton Readymix
Alamat : Jalan Rimbo Panjang Km. 19, Kampar

Dengan ini menerangkan bahwa:

Nama : Keniya Larasati
NIM : 11771201159
Jurusan : Manajemen
Semester : VIII (Delapan)

Telah melakukan penelitian (riset) dengan baik dan lancar dalam rangka penulisan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Komitmen Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Turnover (Perputaran Karyawan) Studi Empiris Karyawan Pabrik PT Perkasa Beton Readymix Kecamatan Tambang Kabupaten Kampar”**.

Demikian surat keterangan ini dibuat agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Hormat Saya,
PT Perkasa Beton Readymix



Roni Setiawan
Direktur

KANTOR & PABRIK :
Jl. Raya Pekanbaru - Bangkinang KM 19
Kec. Tambang, Kab. Kampar - RIAU
Tlp/WA : 0823 8743 0000
Email : perkasabeton88@gmail.com

Beton Pracetak & Prategang

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.



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
كلية العلوم الاقتصادية والاجتماعية
FACULTY OF ECONOMICS AND SOCIAL SCIENCES

Jl. H. R. Soebrantas No. 155 Km. 15 Tuahmadani Tampan - Pekanbaru 28293 PO Box 1400 Telp. 0761-562051
Fax. 0761-562052 Web. www.uin-suska.ac.id, E-mail : fekonsos@uin-suska.ac.id

Nomor : Un.04/F.VII/PP.00.9/2619/2021
Sifat : Biasa
Lampiran : -
Hal : **Izin Riset**

Pekanbaru, 03 Mei 2021 M
21 Ramadhan 1442 H

Kepada
Yth. Pimpinan
PT. Perkasa Beton Readymix
Kecamatan Tambang
Kabupaten Kampar
di Tempat

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Dengan hormat, disampaikan bahwa salah seorang Mahasiswa Fakultas
Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau :

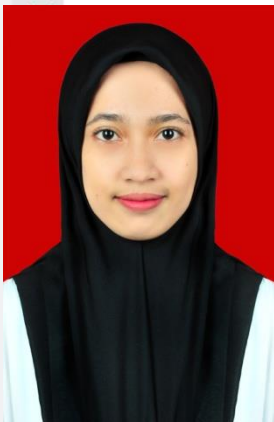
Nama : Keniya Larasati
NIM. : 11771201159
Jurusan : Manajemen
Semester : VIII (Delapan)

bermaksud mengadakan Riset dalam rangka penulisan skripsi yang berjudul:
**"Pengaruh Komitmen Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja
Dan Turnover (Perputaran Karyawan) Studi Empiris Karyawan Pabrik PT.
Perkasa Beton Readymix Kecamatan Tambang Kabupaten Kampar"** Untuk
itu kami mohon kiranya Saudara berkenan memberikan bantuan yang diperlukan
kepada mahasiswa tersebut.

Demikianlah, atas bantuan dan kerjasama Saudara diucapkan terima kasih.

Dekan,


Dr. Drs. H. Muh. Said HM, M.Ag, MM
NIP. 19620512 198903 1 003



BIOGRAFI PENULIS

Keniya Larasati, kelahiran Desa Dayo 26 Juni 1998, alamat tempat tinggal Desa Dayo RT 005 RW 003 Kecamatan Tandun Kabupaten Rokan Hulu. Merupakan anak ke 4 dari Ayah Miskiman dan Ibu Siyati dari empat bersaudara. Menamatkan pendidikan Sekolah Dasar pada tahun 2011 di SDN 008 Kunto Darussalam.

Pada tahun yang sama penulis melanjutkan pendidikan di SMP N 004 Kunto Darussalam dan menamatkan pendidikan pada tahun 2014. Pada tahun yang sama penulis melanjutkan pendidikan di SMK N 001 Kunto Darussalam dan menamatkan pendidikan pada tahun 2017. Pada tahun 2017 penulis melanjutkan pendidikan Strata Satu (S1) di Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau pada Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial tepatnya pada jurusan Manajemen dengan Konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia dan menamatkan pendidikan pada tahun 2021. Pada tanggal 12 Oktober 2021 penulis mengikuti dan lulus ujian Oral Comprehensive pada Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau dengan Predikat Kelulusan **Sangat Memuaskan**.

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.