



UIN SUSKA RIAU

**PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA
NON FISIK TERHADAP TURNOVER INTENTION
PADA KARYAWAN PT. SANJORIE JASA
SARANA PEKANBARU**

SKRIPSI



UIN SUSKA RIAU

Oleh

MARLYN DWI ANDRY
NIM. 11970124976

**KONSENTRASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM**

**RIAU
2023**

Hak cipta milik UIN Suska R

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya 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.



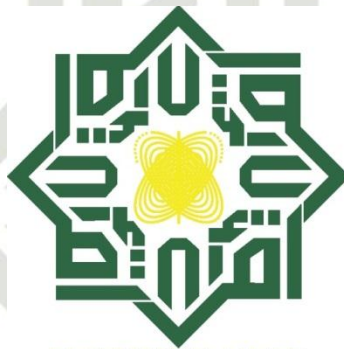


UIN SUSKA RIAU

**PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA
NON FISIK TERHADAP TURNOVER INTENTION
PADA KARYAWAN PT. SANJORIE JASA
SARANA PEKANBARU**

SKRIPSI

*Dijadikan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (SE)
Pada Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial
Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau*



UIN SUSKA RIAU

Oleh

MARLYN DWI ANDRY

NIM. 11970124976

**KONSENTRASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM
RIAU
2023**

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 Riau



- 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 mengummumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

NAMA : MARLYN DWI ANDRY
 NIM : 11970124976
 PROGRAM STUDI : SI MANAJEMEN
 KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
 FAKULTAS : EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
 SEMESTER : VIII (DELAPAN)
 JUDUL : PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN LINGKUNGAN
 KERJA NON FISIK TERHADAP TURNOVER
 INTENTION PADA KARYAWAN PT. SANJORIE JASA
 SARANA PEKANBARU

**DISETUJUI OLEH
 DOSEN PEMBIMBING**

ZULHAIDA, SE, MM
 NIP. 19741204201412001

MENGETAHUI,

DEKAN

Dr. Hj. MAHYARNI, SE, MM
 NIP. 197008261999032001

**KETUA PROGRAM STUDI
 SI MANAJEMEN**

ASTUTI MEFLINDA, SE, MM
 NIP. 19720513 2007012018

- 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 : Marlyn Dwi Andry
NIM : 11970124976
Jurusan : S1 Manajemen
Fakultas : Ekonomi Dan Ilmu Sosial
Judul Skripsi : Pengaruh Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Turnover Intention pada Karyawan PT. Sanjorie Jasa Sarana Pekanbaru
Tanggal Ujian : 27 Juni 2023

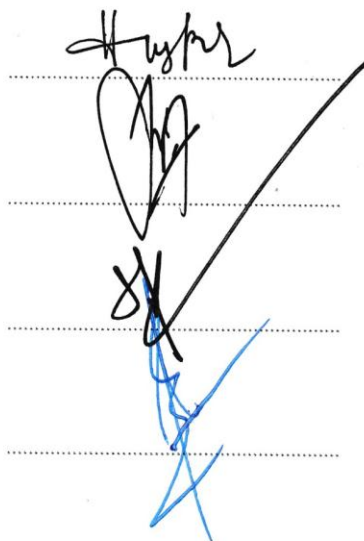
Tim Penguji

Ketua
Dr. Mahyarni, SE, MM

Sekretaris
Hijratul Aswad, S.E.,M.Ak

Penguji I
Dr. Mulia Sosiady, SE, MM, Ak

Penguji II
Irien Violinda Anggriani, SE, M.Si



The image shows four handwritten signatures in black and blue ink, each placed over a horizontal dotted line corresponding to the names of the examiners listed on the left. The signatures are written in a cursive style.



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

Lampiran Surat :
 Nomor : Nomor 25/2021
 Tanggal : 10 September 2021

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Marlyn Dwi Andry
 NIM : 11970124976
 Tempat/Tgl. Lahir : Jakarta / 10 Mei 2001
 Fakultas/Pascasarjana : Ekonomi dan Ilmu sosial
 Prodi : SI Manajemen

Judul Disertasi/Thesis (Skripsi) Karya Ilmiah lainnya*:

Pengaruh kepuasan kerja dan lingkungan kerja non fisik
terhadap Turnover Intention pada karyawan PT. Sanjorie jasa
Sarana pekanbaru

Menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa :

1. Penulisan Disertasi/Thesis (Skripsi) Karya Ilmiah lainnya* dengan judul sebagaimana tersebut di atas adalah hasil pemikiran dan penelitian saya sendiri.
2. Semua kutipan pada karya tulis saya ini sudah disebutkan sumbernya.
3. Oleh karena itu Disertasi/Thesis (Skripsi) Karya Ilmiah lainnya* saya ini, saya nyatakan bebas dari plagiat.
4. Apa bila dikemudian hari terbukti terdapat plagiat dalam penulisan Disertasi/Thesis (Skripsi) Karya Ilmiah lainnya* saya tersebut, maka saya bersedia menerima sanksi sesuai peraturan perundang-undangan.

Demikianlah Surat Pernyataan ini saya buat dengan penuh kesadaran dan tanpa paksaan dari pihak manapun juga.

Pekanbaru, 30 Mei 2023
 Yang membuat pernyataan


 Marlyn Dwi Andry

NIM : 11970124976

* pilih salah satu sesuai jenis karya tulis

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mengutip 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.

ABSTRAK

Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan PT. Sanjorie Jasa Sarana Pekanbaru Pekanbaru

Oleh:

MARLYN DWI ANDRY

NIM. 11970124976

Penelitian ini dilakukan pada PT. Sanjorie Jasa Sarana Pekanbaru Pekanbaru. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah kepuasan kerja dan lingkungan kerja non fisik berpengaruh terhadap turnover intention pada karyawan PT. Sanjorie Jasa Sarana Pekanbaru Pekanbaru adapun sampel dalam penelitian ini sebanyak 67 orang karyawan dengan menggunakan metode sensus atau sampling jenuh. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif dengan menggunakan program SPSS. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention karyawan, lingkungan kerja non fisik secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention karyawan dan secara simultan kepuasan kerja serta lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention karyawan pada PT. Sanjorie Jasa Sarana Pekanbaru Pekanbaru. Besaran pengaruhnya sebesar 58,8% sedangkan sisanya sebesar 41,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak digunakan dalam penelitian ini.

Kata Kunci : **Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja Non Fisik, Turnover Intention**

ABSTRACT

The Influence Of Job Satisfaction And Non-Physical Work Environment On Turnover Intention At Employees Of PT. Sanjorie Services Facilities Pekanbaru

MARLYN DWI ANDRY
NIM. 11970124976

This research was conducted at PT. Sanjorie Services Facilities Pekanbaru. The purpose of this study was to determine whether job satisfaction and non-physical work environment affect turnover intention of employees at PT. Sanjorie services facility Pekanbaru., while the sample in this study were 67 employees using the census or saturated sampling method. This study used a quantitative descriptive method using the SPSS program. The results of this study indicate that partially job satisfaction has a negative and significant effect on employee turnover intention, the non-physical work environment partially has a negative and significant effect on employee turnover intention and simultaneously job satisfaction and non-physical work environment have a positive and significant effect on employee turnover intention at PT. Sanjorie services facility Pekanbaru. The magnitude of the effect is 58.8% while the remaining 41.2% is influenced by other variables not used in this study.

Keywords: Job Satisfaction, Non-Physical Work Environment, Turnover Intention

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan 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.

KATA PENGANTAR

Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Alhamdulillahirabbil'alamin, puji syukur kehadiran Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan karunianya serta hidayahnya kepada penulis, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul : “*Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan PT. Samorie Jasa Sarana Pekanbaru*”. Yang disusun sebagai syarat Akademis dalam memperoleh gelar Sarjana Strata Satu (S1) pada Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial di Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Dalam upaya penyelesaian skripsi ini tidak terlepas dari bantuan, dukungan, semangat, bimbingan dan kerjasama dari berbagai pihak. Oleh karena itu, dengan kerendahan hati penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Khairunnas Rajab, M.Ag selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
2. Ibu Dr. Hj. Mahyarni, SE, MM selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
3. Bapak dan Ibu Wakil Dekan I, II, dan 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 Zulhaida, SE, MM selaku dosen pembimbing proposal dan skripsi yang telah banyak membantu, mengarahkan, membimbing, memberikan

- 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.

saran serta meluangkan waktu untuk memberikan bimbingan dan pengarahan selama proses penyusunan proposal hingga skripsi.

Ibu Irien violinda anggriani, SE.,M.SI. selaku Penasehat Akademik (PA) yang telah memberikan bimbingan kepada penulis selama masa perkuliahan di Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

7. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang telah meluangkan waktu dan kesempatan untuk memberikan ilmu dan pengetahuan selama proses perkuliahan untuk menggapai cita-cita.
8. Civitas Akademika Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang selalu melayani dan memberikan bantuan kepada penulis dalam segala urusan surat-menyurat.
9. Ayahanda penulis Marlon Andry, Ibunda penulis Errita Aziz dan Nenek penulis Anidar Tanjung serta Abang penulis Muhammad Bimby Andry, KOKOM dan Adik penulis Ferdinan Andry.
10. Muhammad Arif Budiman sebagai partner special saya, terimakasih telah menjadi sosok pendamping dalam segala hal khususnya bersama sama berjuang dalam penyelesaian skripsi, yang menemani meluangkan waktunya, mendukung atau menghibur dalam kesedihan dan memberikan semangat untuk terus maju dan maju tanpa mengenal kata menyerah dalam segala hal untuk meraih apa yang menjadi impian saya.

11. Teman SMP yang saat ini masih menjadi sahabat saya : Rizka rahmadini, Fasya Oktaviana, Radiya hanifa, nike fitri ayu, rosa Melinda silalahi, jessica maharani.
12. Teman seperjuangan saya (Nolep) : Nolla Velia Arizza, Noviana Kartika, Afifah Rahmawati, Andi Sukma, Melda Nazermay, Suci Wulandari.
13. Teman seperjuangan saya : Faishul Ananda, Aqrabur Rahman, Rizky armajaya Nadia Rahmayeni, Atifa Oktaviani.
14. Teman-teman Manajemen D dan Manajemen Sumber Daya Manusia A 2019 yang telah memberikan motivasi dan sarannya dalam penyelesaian skripsi ini.
15. PT. Sanjorie Jasa Sarana Pekanbaru yang telah memberikan kesempatan dan izin untuk melakukan penelitian diperusahaan.
16. *Last but not least, I wanna thanks me for believing in me,I wanna thanks me for doing all these hard work I wanna thanks me for having no days off.I wanna thanks me for never quitting I wanna thanks me for always being a giver and trying to do more than i receive, , I wanna thanks me for trying do more right than wrong, I wanna thanks me for just being me at all times;*

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.



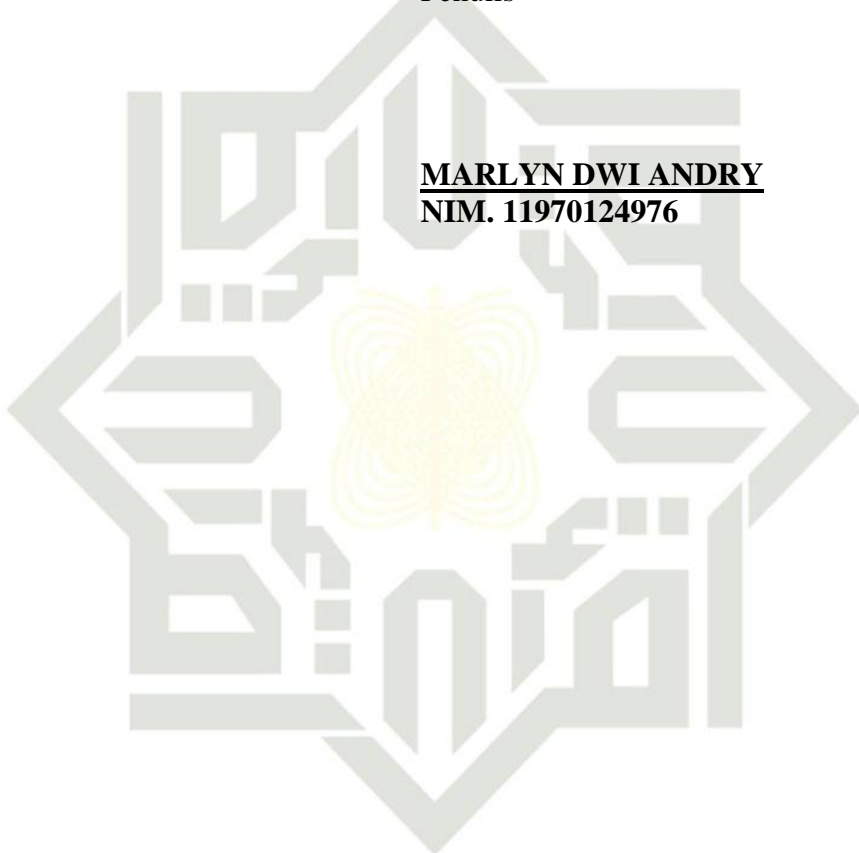
UIN SUSKA RIAU

Semoga semua ilmu dan bimbingan serta bantuan yang diberikan dapat mendapatkan imbalan dari Allah SWT dan sebuah harapan bagi penulis semoga karya ini dapat bermanfaat Aamiin.

Wassalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Pekanbaru, Mei 2023
Penulis

MARLYN DWI ANDRY
NIM. 11970124976



UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang menyalin 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.

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	vii
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah	8
1.3 Tujuan Penelitian.....	8
1.4 Manfaat Penelitian.....	9
1.5 Sistematika Penulisan.....	10
BAB II TELAAH PUSTAKA	12
2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia.....	12
2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia.....	12
2.1.2 Fungsi-Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia.....	12
2.2 Turnover Intention.....	15
2.2.1 Pengertian Turnover Intention.....	15
2.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Turnover Intention.....	15
2.2.3 Indikator Turnover Intention	17
2.2.4 Labour Turn Over (LTO).....	17
2.2.5 Kerugian Turnover Intention	18
2.3 Kepuasan Kerja	19
2.3.1 Pengertian Kepuasan Kerja.....	19
2.3.2 Teori tentang Kepuasan Kerja	20
2.3.3 Faktor-faktor tentang Kepuasan Kerja.....	22
2.3.4 Indikator Kepuasan Kerja	23
2.4 Lingkungan Kerja Non Fisik	24
2.4.1 Pengertian Lingkungan Kerja Non Fisik	24



2.4.2	Faktor yang mempengaruhi Lingkungan Kerja Non Fisik	25
2.4.3	Indikator Lingkungan Kerja Non Fisik.....	26
2.5	Pandangan Islam.....	27
2.5.1	Pandangan Islam Tentang Turnover Intention.....	27
2.5.2	Pandangan Islam Tentang Kepuasan Kerja	28
2.5.3	Pandangan Islam Tentang Lingkungan Kerja Non Fisik.....	28
2.6	Penelitian Terdahulu.....	29
2.7	Kerangka Penelitian.....	34
2.8	Hipotesis Penelitian	35
2.9	Konsep Operasional Variabel.....	38
BAB III METODE PENELITIAN		40
3.1	Lokasi dan Waktu Penelitian.....	40
3.2	Jenis dan Sumber Data	40
3.2.1	Jenis Data.....	40
3.2.2	Sumber Data	40
3.3	Populasi dan Sampel Penelitian.....	41
3.3.1	Populasi.....	41
3.3.2	Sampel	41
3.4	Teknik Pengumpulan Data	42
3.4.1	Angket (Kuesioner).....	42
3.4.2	Observasi	42
3.5	Analisis Data	43
3.5.1	Analisa Deskriptif Kuantitatif.....	43
3.6	Kualitas Data	43
3.6.1	Uji Validitas Data	43
3.6.2	Uji Reliabilitas Data.....	44
3.7	Asumsi Klasik	44
3.7.1	Uji Normalitas Data.....	44
3.7.2	Uji Heteroskedastisitas	44
3.7.3	Uji Multikolinieritas	45
3.7.4	Uji Autokorelasi.....	45

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



3.8 Uji Hipotesis.....	46
3.8.1 Regresi Linier Berganda	46
3.8.2 Uji Parsial (Uji T)	46
3.8.3 Uji Simultan (Uji F).....	47
3.8.4 Koefisien Determinasi (R^2).....	47
BAB IV GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN.....	48
4.1 Sejarah Singkat Perusahaan.....	48
4.2 Visi dan Misi Perusahaan	49
4.2.1 Visi.....	49
4.2.2 Misi	49
4.3 Struktur Organisasi.....	50
4.4 Uraian Tugas dan Tanggung Jawab PT. Sanjorie Jasa Sarana Pekanbaru	50
BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	54
5.1 Karakteristik Responden	54
5.1.1 Responden Berdasarkan usia	54
5.1.2 Responden Berdasarkan Jenis kelamin.....	55
5.1.3 Responden Berdasarkan Masa kerja.....	55
5.1.4 Responden Berdasarkan pendidikan Terakhir.....	56
5.2 Deskripsi variabel.....	57
5.2.1 Analisis Deskriptif Variabel Kepuasan Kerja	57
5.2.2 Analisis Deskriptif Variabel Lingkungan Kerja Non Fisik	58
5.2.3 Analisis Deskriptif Variabel Turnover Intention.....	60
5.3 Uji Kualitas Data	62
5.3.1 Uji Validitas	62
5.4 Uji normalitas Data.....	65
5.5 Uji Asumsi Klasik	67
5.5.1 Uji Multikolinieritas	67
5.5.2 Uji multikolonieritas	68
5.5.3 Uji Heteroskedastisitas	69
5.5.4 Uji Autokorelasi.....	70
5.6 Analisis Data Penelitian	71

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.

5.6.3 Regresi Linier Berganda	71
5.6.4 Uji Secara Parsial (uji T)	72
5.6.5 Uji Secara silmultan (Uji F).....	74
5.6.6 Koefisien Determinasi	75
5.7 Pembahasan	76
5.7.1 Pengaruh kepuasan kerja terhadap Turnover intention.....	76
5.7.2 Pengaruh Lingkungan kerja non fisik Terhadap Turnover Intention	77
5.7.3 Pengaruh kepuasan kerja dan lingkungan kerja non fisik terhadap Turnover intention karyawan.....	78
BAB VI PENUTUP	79
6.1 kesimpulan.....	79
6.2 Saran.....	80

DAFTAR PUSTAKA

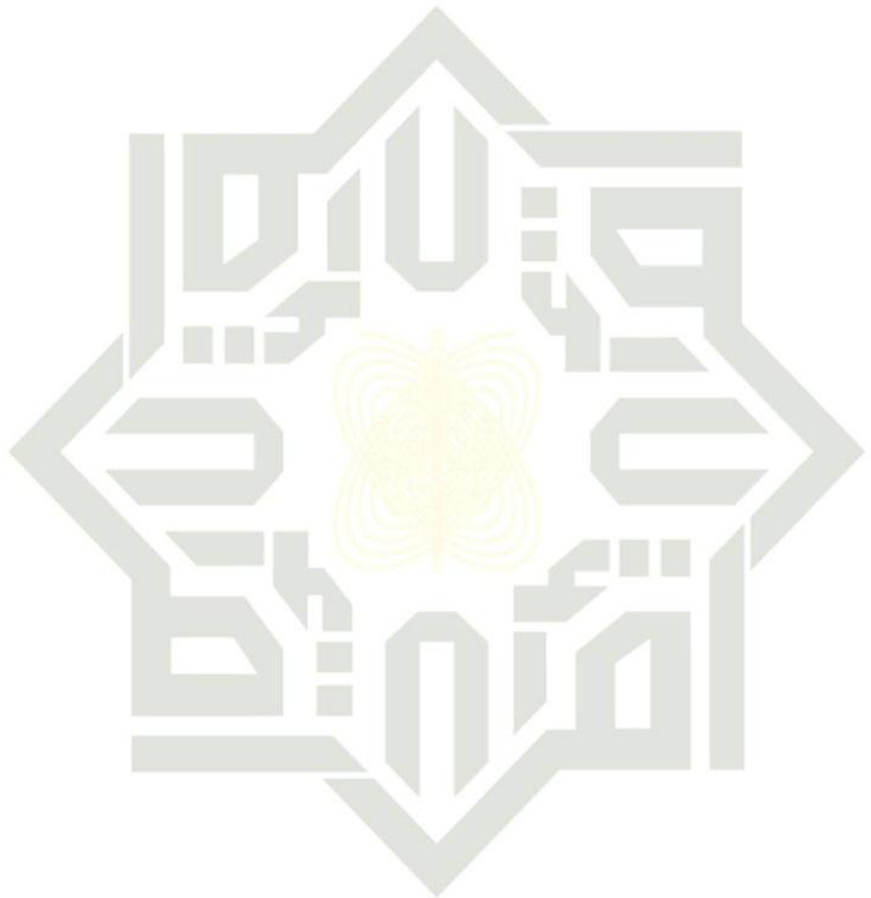
LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

<p>© Hak Cipta: Milik UIN Suska Riau State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau</p> <p>Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang 1. Dilarang mengutip, memperbanyak atau menerbitkan atau sebarang cara, tanpa izin pencetakan dan penyaluran sulih. a. Pengujiannya hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah. b. Pengujiannya 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>	<p>Tabel 1 Jumlah Karyawan pada PT. Sanjorie Jasa Sarana Pekanbaru Tahun 2</p> <p>Tabel 2 Data Jabatan Karyawan pada PT. Sanjorie Jasa Sarana Pekanbaru Tahun (2017-2021)..... 2</p> <p>Tabel 3 Data Keluar dan Masuk Karyawan pada PT. Sanjorie Jasa Sarana Pekanbaru Tahun (2017-2021)..... 4</p> <p>Tabel 4 Tingkat Absensi Karyawan pada PT. Sanjorie Jasa Sarana Pekanbaru Tahun (2017-2021)..... 5</p> <p>Tabel 5 Penelitian Terdahulu 29</p> <p>Tabel 6 Definisi Konsep Operasional Variabel Penelitian 38</p> <p>Tabel 7 Jumlah Responden Berdasarkan Usia 54</p> <p>Tabel 8 Jumlah Responden Berdasarkan Jenis Kelamin..... 55</p> <p>Tabel 9 Jumlah Responden Berdasarkan masa kerja 55</p> <p>Tabel 5.4 Jumlah Responden Berdasarkan Masa kerja..... 56</p> <p>Tabel 5.5 Rekapitulasi Tanggapan Responden Kepuasan Kerja 57</p> <p>Tabel 5.6 Rekapitulasi Tanggapan Responden 59</p> <p>Tabel 5.7 Rekapitulasi Tanggapan Responden Turnover Intention..... 60</p> <p>Tabel 5.8 Uji Validitas Kepuasan Kerja 63</p> <p>Tabel 5.9 Uji Validitas Lingkungan Kerja Non Fisik 63</p> <p>Tabel 5.10 Uji Validitas Turnover Intention..... 64</p> <p>Tabel 5.11 Uji Reliabilitas 65</p> <p>Tabel 5.12 Uji Multikolonieritas..... 68</p> <p>Tabel 5.13 Uji autokorelasi 70</p> <p>Tabel 5.14 Regresi Berganda 71</p> <p>Tabel 5.15 Uji T Hitung 73</p> <p>Tabel 5.16 Uji F Hitung 74</p> <p>Tabel 5.17 Koefisien Determinasi..... 75</p>
---	---

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Penelitian	35
Gambar 4.1 Struktur Perusahaan PT. Sanjorie Jasa Sarana Pekanbaru	50
Gambar 5.1 Uji Normalitas Histogram	66
Gambar 5.2 Normalitas Garis Plot	67
Gambar 5.3 Heteroskedastisitas	69



UIN SUSKA RIAU

BAB I PENDAHULUAN

Latar Belakang

Turnover Intention yang tinggi serta meningkat akan menciptakan dampak negatif bagi perusahaan karena menyebabkan kondisi ketidakstabilan tenaga kerja seperti menurunnya produktifitas karyawan dan meningkatkan biaya sumber daya manusia. Perusahaan perlu mencegah turnover dengan mengurangi keinginan karyawan untuk berpindah dan Perusahaan harus sangat memperhatikan dan meminimalisir tingkat turnover intention karyawan yang terus meningkat dari waktu ke waktu. Menurut **(Robbins 2015)** turnover intention adalah kecenderungan atau tingkat dimana seorang karyawan memiliki kemungkinan untuk meninggalkan perusahaan baik secara sukarela maupun tidak sukarela yang disebabkan karena kurang menariknya pekerjaan saat ini dan tersedianya alternatif pekerjaan lain.

Penelitian ini mengambil objek penelitian di PT. Sanjorie Jasa Sarana Pekanbaru merupakan Perusahaan yang bergerak di bidang jasa penyedia Tenaga Kerja salah satunya jasa pramusaji pelayanan gizi yang penempatannya di Rumah sakit umum daerah arifin achmad provinsi Riau. PT. Sanjorie Jasa Sarana merupakan kontraktor RSUD Arifin achmad provinsi Riau sehingga seluruh karyawan menjadi kebijakan PT.Sanjorie Jasa Sarana. Sampai saat ini semakin banyak rumah sakit yang bersaing untuk meningkatkan kualitas mereka, baik dari segi pelayanan maupun sarana dan prasarana yang mereka miliki. Namun, hal yang perlu diperhatikan untuk ditingkatkan yaitu kualitas sumber daya

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



© Hak cipta milik UIN Suska Riau
 State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau
 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.

manusianya (SDM) di bidang jasa pramusaji pelayanan gizi Sehingga, harus dipastikan SDM di bidang jasa pramusaji pelayanan gizi dikelola dengan sebaik mungkin agar mampu memberikan jasa secara optimal. Pengelolaan rumah sakit yang baik dan optimal terhadap karyawannya, salah satunya SDM di bidang jasa pramusaji pelayanan gizi memberikan nilai positif bagi rumah sakit, sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai. Jika tujuan perusahaan dapat tercapai, tentu saja hal ini memberikan kepuasan bagi karyawan rumah sakit dan mereka akan selalu bekerja dengan baik karena merasa senang dalam menyelesaikan pekerjaan mereka.

Berikut data jumlah karyawan yang dimiliki oleh PT. Sanjorie Jasa Sarana Pekanbaru pada tabel berikut:

Tabel 1.1
Jumlah Karyawan pada PT. Sanjorie Jasa Sarana Pekanbaru
Tahun (2017- 2021)

No	Tahun	Jumlah Karyawan Laki-laki	Jumlah Karyawan Perempuan	Jumlah Karyawan
1	2017	30	32	62
2	2018	32	31	63
3	2019	33	33	66
4	2020	33	33	66
5	2021	34	33	67

Sumber: PT. Sanjorie Jasa Sarana Pekanbaru, (2022)

Berdasarkan tabel 1.1 maka dapat dilihat keseluruhan jumlah tenaga kerja yang dimiliki PT. Sanjorie Jasa Sarana Pekanbaru hingga saat ini berjumlah 67 orang. Pada penelitian ini peneliti meneliti keseluruhan tenaga kerja bagian jasa pramusaji pelayanan gizi yang dimiliki oleh PT. Sanjorie Jasa Sarana Pekanbaru.

Tabel 1.2
Data Jabatan Karyawan pada PT. Sanjorie Jasa Sarana Pekanbaru
Tahun (2021)

No.	Jabatan	Jumlah Karyawan		Keterangan
		Karyawan Laki-laki	Karyawan Perempuan	
	Ahli Gizi	3	4	7
	Pramusaji	19	31	50
	Koki	7	3	10
	<i>Total Karyawan</i>	29	38	67

Sumber: PT. Sanjorie Jasa Sarana Pekanbaru (2022)

Dari tabel 1.2 dapat diketahui bahwa jabatan yang ada di PT. Sanjorie Jasa Sarana Pekanbaru Terdiri dari Ahli Gizi yaitu 5 orang , Pramusaji yaitu 50 orang dan Koki yaitu 10 orang.

Menurut (Wibowo 2014) Kepuasan Kerja adalah tingkat perasaan senang seseorang sebagai penilaian positif terhadap pekerjaannya dan lingkungan tempat pekerjaannya yang di pengaruhi oleh kondisi fisik maupun kondisi psikologis tempat ia bekerja. Karena kepuasan kerja adalah masalah pandangan yang dianggap penting bagi individu karyawan dan setiap pekerja memiliki kepribadian atau karakteristik yang berlainan maka tinggi rendahnya tingkat kepuasan kerjanya pun berlainan pula tergantung kesesuaian antara yang diharapkan dengan kenyataan, Kepuasan kerja dapat dilihat dari keluar dan masuknya karyawan. Kepuasan yang dirasakan karyawan akan mempengaruhi pemikirannya untuk keluar dari perusahaan tersebut secara sukarela maupun tidak sukarela yang disebabkan karena kurang menariknya pekerjaan saat ini yang dan tersedianya alternatif pekerjaan lain.

Hal ini diperkuat dengan adanya data *keluar masuk*, yakni 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 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
 UIN Suska Riau
 State Isami University of Sultan Syarif Kasim Riau

Tabel 1.3

Data Keluar dan Masuk Karyawan pada PT. Sanjorie Jasa Sarana Pekanbaru Tahun (2017-2021)

Tahun	Jumlah Karyawan Awal Tahun	Jumlah Karyawan		Jumlah Karyawan Akhir Tahun	Jumlah rata-rata Karyawan	Tingkat LTO (%)
		Masuk	Keluar			
2017	64	4	2	62	63	3,12%
2018	65	6	4	63	64	6,25%
2019	69	8	5	66	67,5	7,4%
2020	71	12	7	66	68,5	10,21%
2021	71	14	10	67	69	14,49%

Sumber: PT. Sanjorie Jasa Sarana Pekanbaru, (2022)

Berdasarkan yang dilihat pada tabel 3, PT. Sanjorie Jasa Sarana Pekanbaru mengalami peningkatan jumlah karyawan yang keluar dari tahun 2017 sampai dengan tahun 2021. Presentase dalam perhitungan Labour Turn Over karyawan PT. Sanjorie Jasa Sarana Pekanbaru mengalami peningkatan apalagi jika melihat presentase Turnover pada tahun 2017 yaitu 3,12% sedangkan persentase turnover pada tahun 2021 mencapai 14,49% dengan jumlah karyawan yang keluar mencapai 10 karyawan. Hasil LTO dapat dilihat bahwa Tingkat Turnover yang terjadi pada karyawan PT. Sanjorie Jasa Sarana Pekanbaru dinilai tinggi saat tahun 2021 melebihi standar normal Turnover. Apabila persentase turnover di suatu perusahaan melebihi 10 % dapat diartikan bahwa turnover intention atau keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan yang bersangkutan dapat dikatakan tinggi Menurut Fahrizal dkk dalam (Putra and Mujiati 2019).

Kepuasan kerja merupakan hal yang sangat berpengaruh dimiliki individu dalam bekerja. Kepuasan kerja mencerminkan sikap seseorang terhadap pekerjaannya. Ini terlihat dalam sikap positif karyawan melakukan pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi dilingkungan kerjanya. pihak management harus

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
 Hal-Scripta dilindungi Undang-Undang
 1. Dilarang mentip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa izin penanggung jawab.
 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.

selalu memonitor kepuasan kerja, karena hal ini dapat mempengaruhi tingkat absensi, perputaran tenaga kerja, semangat kerja, keluhan-keluhan dan masalah personalia vital lainnya.

Hal ini diperkuat dengan adanya data *tingkat absensi*, yakni sebagai berikut

Tabel 1.4
Tingkat Absensi Karyawan pada PT. Sanjorie Jasa Sarana Pekanbaru Tahun (2017-2021)

No	Tahun	Jumlah Karyawan	Hari Kerja	Absensi Karyawan/ Tahun		Jumlah Absensi	Persentase (%)
				Izin	Alpa		
1	2017	62	316	18	40	58	18,3%
2	2018	63	316	19	43	62	19,6%
3	2019	66	316	20	47	67	21,2%
4	2020	66	316	22	49	71	22,4%
5	2021	67	316	21	55	76	24,05%

Sumber : PT. Sanjorie Jasa Sarana Pekanbaru (2022)

Dari Tabel 1.4 dapat di ketahui bahwa tingkat absensi karyawan setiap tahun, yaitu pada tahun 2017 dengan jumlah presentase 18,3%, pada tahun 2018 dengan jumlah presentase 19,6%, pada tahun 2019 dengan jumlah presentase 21,2%, pada tahun 2020 dengan jumlah 22,4%, dan pada tahun 2021 dengan jumlah presentase 24,05%. Karyawan akan menunjukkan komitmennya untuk tetap loyal ada perusahaan jika kepuasan kerja diperolehnya, sementara ketidakpuasan akan berpengaruh pada keluarnya karyawan, tingkat kehadiran yang rendah serta sikap negatif lainnya. Ketidakpuasan kerja sering diidentifikasi sebagai salah satu alasan penyebab turnover intention. Apabila kesempatan untuk pindah kerja tersebut tidak tersedia atau yang tersedia tidak lebih menarik dari yang sekarang dimiliki, maka secara emosional dan mental akan menyebabkan karyawan sering datang terlambat, sering bolos, kurang



antusias atau kurang memiliki keinginan untuk berusaha dengan baik. Tingginya tingkat turnover intention dapat berdampak negatif bagi perusahaan karena menciptakan ketidakstabilan terhadap kondisi tenaga kerja, menurunnya produktivitas karyawan, suasana kerja yang tidak kondusif, serta berdampak pada hilangnya waktu dan kesempatan untuk memanfaatkan peluang.

Berdasarkan informasi yang di dapat penulis oleh bapak Dahlan selaku Pengawas yaitu terkait Kepuasan Kerja adalah masih banyak terlihat seperti banyaknya karyawan yang izin dan karyawan yang sering tidak hadir tanpa kabar sehingga kinerja karyawan kurang efektif dan efisien dalam penggunaan jam kerja. Yang disebabkan kenyamanan yang kurang dan kondisi lingkungan kerja seperti hubungan atasan dan rekan kerja yang tidak harmonis, rekan kerja yang tidak saling memberi dukungan dan bekerja sama.

Kepuasan kerja akan membantu organisasi dan mengurangi jumlah pengeluaran. Karyawan yang terpenuhi kepuasannya tidak hanya baik bagi organisasi dalam menekan jumlah pengeluaran terkait bisnis tetapi juga mengurangi keinginan karyawan untuk pergi dari organisasi yang dengan demikian akan mengurangi omset. **(Soni Pariasca, De, and Trisnawati 2022)**

Lingkungan kerja non fisik dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Meskipun lingkungan kerja non fisik tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja non fisik mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melakukan proses produksi tersebut. Apabila lingkungan kerja karyawan tersebut sangat nyaman, maka para karyawan pun akan sangat senang dalam melakukan



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

- 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.

pekerjaannya. Apabila mereka di lingkungan yang sangat tidak nyaman tentu saja setiap karyawan tidak dapat bekerja dengan baik dan dapat memperoleh kepuasan kerja yang mereka inginkan. Akibatnya bukan hanya dirasakan oleh karyawan, tetapi juga perusahaan/organisasi tempat karyawan itu bekerja. **Sanjoko dan Nugraheni (2015)** melakukan penelitian dengan hasil yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja non fisik terhadap turnover intention. Karena adanya hubungan antar karyawan dan atasan yang harmonis maka mempengaruhi perilaku karyawan yaitu tetap bekerja di perusahaan sehingga berpengaruh pada rendahnya keinginan untuk keluar dari perusahaan.

Berdasarkan informasi yang di dapat oleh bapak Dahlan selaku Pengawas menjelaskan secara rinci bahwa alasan karyawan ingin mengundurkan diri disebabkan kurang harmonisnya hubungan seperti kurang menghargai sesama rekan kerja ketika datang suatu masalah banyak karyawan yang menuding kesalahan bukan mencari jalan keluar, suasana kerja yang kurang menyenangkan seperti terjadinya konflik sesama rekan kerja dikarenakan salah paham atas penyampaian rekan kerja yang kurang jelas lalu ketika adanya pergantian shift kerja ada tugas dan tanggung jawab yang belum dikerjakan oleh shift sebelumnya dan sering kali tidak dikomunikasikan ke shift berikutnya yang membuat hubungan kerja antar karyawan kurang harmonis. serta hubungan kerja antar karyawan dengan pimpinan seperti keluhan yang dirasakan karyawan tidak tersampaikan langsung dengan pimpinan.

Kemudian penulis ingin membuktikan terkait hubungan antara lingkungan kerja terhadap turnover intention, Hasil penelitian (Rijasawitri,dkk 2022) mengatakan bahwa lingkungan kerja non fisik berpengaruh negatif serta signifikan terhadap turnover intention.

Berdasarkan uraian serta fenomena yang telah dipaparkan maka penulis tertarik mengangkat masalah ini menjadi sebuah penelitian dengan judul **PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA NON FISIK TERHADAP TURNOVER INTENTION PADA KARYAWAN PT. SANJORIE JASA SARANA PEKANBARU**”.

2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah disampaikan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini ialah sebagai berikut:

1. Apakah Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Turnover Intention pada karyawan PT. Sanjorie Jasa Sarana Pekanbaru?
2. Apakah Lingkungan Kerja Non Fisik berpengaruh terhadap Turnover Intention pada karyawan PT. Sanjorie Jasa Sarana Pekanbaru?
3. Apakah Kepuasan Kerja serta Lingkungan Kerja Non Fisik berpengaruh terhadap Turnover Intention karyawan PT. Sanjorie Jasa Sarana Pekanbaru?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah disampaikan diatas, maka tujuan dari penelitian ini ialah 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 suatu masalah.
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

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

1. Untuk mengetahui pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention pada karyawan PT. Sanjorie Jasa Sarana Pekanbaru.
2. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Turnover Intention pada karyawan PT. Sanjorie Jasa Sarana Pekanbaru.
3. Untuk mengetahui pengaruh Kepuasan Kerja serta Lingkungan Kerja Non Fisik berpengaruh terhadap Turnover Intention karyawan PT. Sanjorie Jasa Sarana Pekanbaru.

4 Manfaat Penelitian

Apapun manfaat penelitian yang akan dilaksanakan ini yaitu sebagai berikut:

- a. Bagi Penulis, hasil penelitian ini diharapkan bermanfaat untuk menambah pengetahuan serta pemahaman mengenai Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Turnover Intention karyawan serta sebagai salah satu syarat dalam menyelesaikan program S1 dalam perkuliahan.
- b. Bagi Perusahaan, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan informasi bagi perusahaan maupun pihak-pihak yang berkepentingan untuk mengetahui arti pentingnya kepuasan kerja, lingkungan kerja non fisik sehingga dapat mengurangi turnover intention.
- c. Bagi Peneliti selanjutnya, hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan perbandingan dari penelitian sebelumnya dan sebagai referensi untuk penelitian selanjutnya.



1.5 Sistematika Penulisan

Secara umum pembahasan proposal ini dibagi menjadi enam bab lalu dibagi menjadi beberapa sub bab, secara sistematika penulisannya ialah sebagai berikut:

: PENDAHULUAN

Dalam bab ini di sampaikan latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian dan manfaat penelitian serta sistematika penulisan diuraikan.

: TELAAH PUSTAKA

Dalam bab ini menjelaskan tentang landasan teori yang mendukung pemecahan masalah penelitian, sehingga dapat disimpulkan hipotesis serta variabel penelitian, penelitian terdahulu dan pandangan Islam terhadap variabel tersebut.

: METODE PENELITIAN

Dalam bab ini akan menjelaskan tentang lokasi dan waktu penelitian, sumber dan jenis data, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data dan metode analisis data.

: GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Pada bab ini akan menjelaskan secara singkat sejarah perusahaan, struktur perusahaan serta tugas dan tanggung jawab dalam perusahaan.

: HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini merupakan bab yang menjelaskan tentang hasil penelitian dan pembahasan yang diperoleh selama penelitian

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang menjiplak sebagian atau seluruhnya
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB I

BAB III

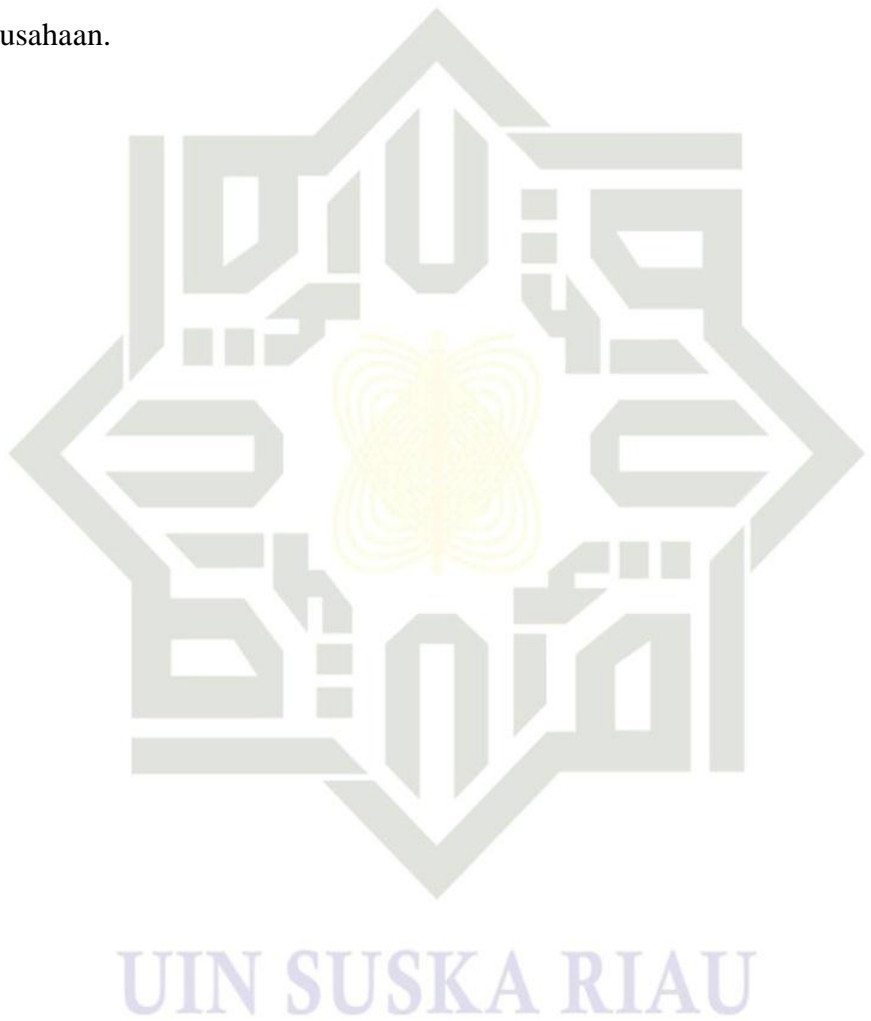
BAB IV

BAB V

tentang pengaruh kepuasan kerja dan lingkungan kerja non fisik terhadap turnover intention.

: PENUTUP

Dalam bab ini menguraikan tentang kesimpulan dan saran yang dibuat yang berkaitan dengan masalah yang dihadapi oleh 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.

BAB II

TELAAH PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Kasmir (2016:6) mengemukakan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia ialah proses pengelolaan sumber daya manusia, suatu proses yang melalui perencanaan, proses rekrutmen, proses seleksi, proses pelatihan, proses pengembangan, proses pemberian kompensasi, karier, keselamatan dan kesehatan serta menjaga hubungan industrial sampai proses pemutusan hubungan kerja untuk mencapai tujuan perusahaan dan meningkatkan kesejahteraan *stakeholder*.

Hasibuan (2019:10) berpendapat bahwa MSDM (Manajemen Sumber Daya Manusia) ialah ilmu dan seni untuk mengelola hubungan kerja dan peran tenaga kerja agar efektif serta efisien membantu perusahaan, karyawan dan masyarakat untuk mencapai tujuannya.

Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia ialah proses pengelolaan sumber daya manusia sebagai sumber daya yang utama dengan melaksanakan fungsi manajemen maupun fungsi operasional sehingga tujuan organisasi yang telah dilaksanakan mampu terlaksana dengan baik.

2.1.2 Fungsi-Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Kesuksesan perusahaan dalam memperoleh suatu tujuannya merupakan hasil kerjasama dari keseluruhan karyawan yang terbagi dalam berbagai departemen



© Hak cipta milik UIN Suska Riau
 State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hal-Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Melarang 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.

dalam perusahaan. Adapun fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia

Kasim (2016:14) yaitu terdiri dari:

1. Analisis Jabatan (*Job Analysis*)

Tugas dari analisa pekerjaan (*job analysis*) ialah menggabungkan berbagai informasi dengan kebutuhan suatu pekerjaan. Analisis jabatan (*Job analysis*) disusun sesuai dengan tugas yang ada dari struktur organisasi perusahaan tersebut.

2. Perencanaan Sumber Daya Manusia (*Human Resources Planning*)

Perencanaan Sumber Daya Manusia (*Human Resources Planning*) ialah merancang kuantitas dan kualitas sumber daya yang harus disediakan, baik sekarang maupun untuk dimasa yang akan datang.

3. Penarikan Pegawai (*Recruitment*)

Rekrutmen dilaksanakan untuk memperoleh SDM yang berkualitas serta loyalitas terhadap perusahaan. Sumber daya manusia yang loyal dan berkualitas menentukan keberhasilan perusahaan.

4. Seleksi (*Selection*)

Tujuan seleksi ialah untuk mendapatkan tenaga kerja yang sesuai dengan kualifikasi yang diberikan. Sasarannya juga sumber daya manusia yang berkualitas tinggi dan loyal pada perusahaan.

5. Pelatihan dan Pengembangan (*Training and Development*)

Tujuan pelatihan ialah memperkenalkan karyawan baru untuk bekerja di lingkungan baru dan untuk sekaligus menambah dan mengasah keahlian



- 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

- yang belum dimilikinya. Sedangkan tujuan pengembangan ialah agar karyawan dapat meningkatkan keterampilannya atau menambah bidang kerja lainnya sehingga memiliki keahlian yang lebih banyak.
6. Evaluasi Kerja (*Performance Evaluation*)

Kinerja setiap karyawan harus dievaluasi. Penilaian kinerja dapat terjadi melalui hasil kerja atau kinerja perilaku karyawan.
 7. Kompensasi (*Compensation*)

Kompensasi ialah imbalan yang diterima seseorang atas pekerjaan yang sudah dilaksanakannya. Hasil evaluasi kinerja yang dicapai karyawan digunakan untuk menentukan besaran imbalan yang akan diraihnya.
 8. Jenjang Karier (*Career Path*)

Karier ialah perjalanan kerja seseorang semasa dia bekerja. Karier karyawan dibagikan melalui perencanaan karier bagi seluruh karyawan yang berlangsung secara transparan dan jelas.
 9. Keselamatan dan Kesehatan (*Safety and Health*)

Aturan kerja dan rambu-rambu kerja diperlukan untuk memastikan keselamatan. Kemudian ketersediaan alat kerja yang digunakan karyawan mampu menjaga si pekerja itu sendiri.
 10. Hubungan Industrial (*Industrial Relation*)

Tujuan dari hubungan industrial/tenaga kerja ialah merupakan untuk menyamakan antara hak dan kewajiban kedua belah pihak. Agar

State Islamic University of 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 suatu masalah.
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

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

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau
 State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

perusahaan tidak memperlakukan karyawan secara semena-mena dan sebaliknya, karyawan harus mengikuti semua peraturan yang diberikan.

1. Pemutusan Hubungan Kerja (*Separation*)

Pemutusan hubungan kerja bisa diakibatkan berbagai alasan atau karena alasan yang wajar, seperti pension, permintaan pengunduran diri karena alasan pribadi dan dipecat karena melakukan kesalahan.

2. Turnover Intention

2.1 Pengertian Turnover Intention

Menurut (Robbins dan Judge, 2015) *turnover intention* adalah kecenderungan atau tingkat dimana seorang karyawan memiliki kemungkinan untuk meninggalkan perusahaan baik secara sukarela maupun tidak sukarela yang disebabkan karena kurang menariknya pekerjaan saat ini dan tersedianya alternatif pekerjaan lain. Intensi adalah niat atau keinginan yang timbul pada individu untuk melakukan sesuatu. Sementara turnover adalah berhentinya seseorang karyawan dari tempatnya bekerja secara sukarela. Dengan demikian intensi turnover adalah kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya secara sukarela menurut pilihannya sendiri

2.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Turnover Intention

Adapun faktor-faktor yang dapat mempengaruhi turnover intention Mobley et, al dalam (Ridlo 2013) ialah sebagai berikut:

1. Kepuasan Kerja

Pada tingkat individual, kepuasan merupakan variabel psikologis yang paling sering diteliti dalam suatu model turnover intention. Aspek kepuasan



- 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.

kerja berhubungan dengan keinginan individu untuk meninggalkan organisasi meliputi kepuasan akan upah dan promosi, kepuasan atas supervise yang diterima, kepuasan dengan rekan kerja dan kepuasan akan pekerjaan dan isi kerja.

Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi mengacu pada respon emosional (affective) individu pada keseluruhan organisasi tentang kenyamanan, keamanan dan manfaat lain yang dirasakan dalam suatu organisasi.

Selain itu, menurut **(Rekha 2013)** beberapa faktor yang menjadi penyebab keinginan untuk pindah kerja (turnover intention) yaitu:

1. Job Satisfaction

Kepuasan kerja merupakan faktor yang mempengaruhi turnover intention. Aspek kepuasan yang ditemukan berhubungan dengan keinginan individu untuk meninggalkan organisasi meliputi kepuasan gaji, promosi, supervisor, rekan kerja, dan kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri.

2. Faktor Ekonomi

Ketika reward sama dengan di tempat kerja lain, karyawan akan memutuskan untuk tidak meninggalkan organisasi. Pandangan ekonomi menganalisis proses turnover lebih menekankan pada interaksi antara penentuan variabel eksternal seperti gaji atau peluang.

3. Faktor Lingkungan

Faktor lingkungan yang sering disebut juga sebagai karakteristik personal, meliputi lingkungan fisik maupun non fisik. Lingkungan fisik meliputi



- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang menjiptip 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.

keadaan suhu, cuaca, konstruksi bangunan dan lokasi pekerjaan. Adapun lingkungan non fisik meliputi sosial budaya di lingkungan kerjanya dan kualitas kehidupan kerjanya.

2.3 Indikator Turnover Intention

Menurut Lum et al dalam Kuncoro (2012) yang dikutip oleh Kartono (2017) menyatakan bahwa indikator turnover intention yaitu :

1. Niat untuk keluar (intention to quit)

merupakan cerminan individu yang keluar dapat dilihat dari perilaku seseorang selama bekerja biasanya diawali dengan absensi dan kemangkiran yang tinggi sebelum seseorang menentukan sikap untuk keluar dari perusahaan.
2. Pencarian pekerjaan (job search)

merupakan keinginan karyawan untuk mencari-cari pekerjaan lain, umumnya dimulai dengan mencari tambahan penghasilan diluar perusahaan.
3. Membandingkan pekerjaan (job compared)

merupakan pertimbangan karyawan yang berpikir untuk keluar dari perusahaan karena merasa bekerja ditempat lain lebih baik.
4. Berpikir untuk keluar (thinking to quit)

merupakan proses pemikiran karyawan sebelum benar-benar keluar dari perusahaan, dengan pertimbangan ulang tetap berada di tempat kerjanya atau keluar dari lingkungan pekerjaannya.



UIN SUSKA RIAU

2.2.4 Labour Turn Over (LTO)

Menurut **Hasibuan, Malayu (2014)** perputaran karyawan (Labour Turn Over) adalah perbandingan antara masuk dan berhentinya karyawan dari perusahaan. Selanjutnya menurut **(Robbins dan Judge, 2015)** tindakan pengunduran diri secara permanen yang dilakukan oleh karyawan baik secara sukarela ataupun tidak secara sukarela. Dari pendapat para ahli di atas dapat dijelaskan bahwa labour turn over (LTO) adalah suatu perputaran karyawan atau masuk keluarnya tenaga kerja di perusahaan yang dipengaruhi oleh beberapa faktor.

Faktor-faktor yang menyebabkan terjadinya Labour Turn Over (LTO) di perusahaan, antara lain :

- a. Faktor pemberian kompensasi yang rendah
- b. Faktor promosi jabatan
- c. Faktor lingkungan kerja
- d. Faktor motivasi
- e. Faktor penempatan tenaga kerja
- f. Faktor jaminan masa depan
- g. Faktor kepemimpinan

Labour Turn Over (LTO) mempunyai cara untuk mengukurnya yaitu dengan menggunakan rumus menurut **(Hasibuan, Malayu SP, 2012 : 64)** sebagai berikut:

$$LTO = \frac{\text{Jumlah karyawan yang keluar}}{\text{Jumlah rata - rata karyawan akhir tahun}} \times 100$$

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

© Hakipta mik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
 1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis atau 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.

$$\text{Rata - rata karyawan} = \frac{\text{Jumlah karyawan awal} + \text{akhir tahun}}{2}$$

Formula perhitungannya adalah jumlah karyawan yang masuk dalam periode Januari s/d Desember, kemudian dibandingkan dengan jumlah karyawan yang keluar sepanjang periode Januari s/d Desember.

2.5 Kerugian Turnover Intention

Dengan adanya turn over pastinya perusahaan akan mengalami kerugian karena sebab karyawan yang meninggalkan perusahaan pastinya membawa berbagai biaya-biaya. Berikut kerugian turn over menurut **Sudiro dalam sari et al**

(2015)

- a. Biaya penarikan karyawan
- b. Biaya Pelatihan.
- c. Tingkat kecelakaan karyawan yang baru.
- d. Adanya produksi yang hilang selama pergantian karyawan.

2.3 Kepuasan Kerja

2.3.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut (**Hasibuan, 2014**) kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja.

Menurut (**Sinambela, 2016 : 303**) Kepuasan kerja adalah perasaan seseorang terhadap pekerjaannya yang dihasilkan oleh usahanya sendiri (internal) dan didukung oleh hal-hal yang di luar dirinya (eksternal), atas keadaan kerja,



hasil kerja dan kerja itu sendiri.

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

3.2 Teori tentang Kepuasan Kerja

Menurut **Sinambela (2016 : 304)** Teori-teori kepuasan kerja ada beberapa macam, diantaranya :

a. Teori Nilai (*Value Theory*)

Teori ini lebih menekankan bahwa kepuasan kerja dapat diperoleh dari banyak faktor, yaitu dengan cara efektif dalam memuaskan pekerja dengan menemukan apa yang mereka inginkan dan apabila mungkin memberikannya. Kelemahan teori ini adalah kenyataan bahwa kepuasan seseorang juga ditentukan oleh *individual differences*. Selain itu, tidak liniernya hubungan antara besarnya kompensasi dengan tingkat kepuasan lebih banyak bertentangan dengan kenyataan.

b. Teori Keseimbangan (*Equity Theory*)

Menurut teori ini, puas atau tidaknya karyawan merupakan hasil dari perbandingan yang mereka lakukan antara *input – outcome* dirinya dengan perbandingan *input – outcome* karyawan lain. Jadi, apabila perbandingan tersebut dirasakan seimbang maka karyawan tersebut akan merasa puas. Sebaliknya, apabila tidak seimbang maka dapat menyebabkan ketidakpuasan.

c. Teori Perbedaan (*Discrepancy Theory*)

Teori ini dikemukakan oleh Porter, yang intinya berpendapat bahwa mengukur kepuasan dapat dilakukan dengan cara menghitung selisih antara apa yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan oleh 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 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.

Locke mengemukakan bahwa kepuasan kerja karyawan bergantung pada perbedaan antara apa yang didapat dengan apa yang diharapkan oleh karyawan.

g. Teori Pemenuhan Kebutuhan (*Need Fulfillment Theory*)

Menurut teori ini, kepuasan kerja karyawan bergantung pada terpenuhi atau tidaknya kebutuhan karyawan. Karyawan akan merasa puas jika mereka mendapatkan apa yang dibutuhkannya. Semakin besar kebutuhan karyawan terpenuhi maka semakin puas pula mereka.

e. Teori Pandangan Kelompok (*Social Reference Group Theory*)

Menurut teori ini, kepuasan kerja karyawan bukanlah pada pemenuhan kebutuhan saja, melainkan juga bergantung pada pendapat kelompok yang oleh karyawan dianggap sebagai kelompok rujukan. Kelompok rujukan tersebut oleh karyawan dijadikan tolak ukur untuk menilai dirinya maupun lingkungannya. Jadi, para karyawan akan merasa puas jika hasil kerjanya sesuai dengan minat dan kebutuhan yang diharapkan oleh kelompok rujukannya.

f. Teori Dua Faktor

Teori dua faktor dikembangkan oleh Frederick Herzberg, ia menggunakan teori Abraham Maslow sebagai acuannya. Menurut teori ini kepuasan kerja karyawan bukanlah bergantung pada pemenuhan kebutuhan saja, melainkan juga bergantung pada persepsi kelompok pekerja tentang kepuasan kerja dan ketidakpuasan kerja.



2.3.3 Faktor-faktor tentang Kepuasan Kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja menurut **Glimer dalam Simambela (2016 : 308)** adalah sebagai berikut :

a. Kesempatan untuk maju

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

b. Keamanan kerja

Faktor ini sering disebut sebagai penunjang kepuasan kerja, baik bagi karyawan pria maupun wanita. Keadaan yang aman sangat mempengaruhi perasaan karyawan selama kerja.

c. Gaji

Lebih banyak menyebabkan ketidakpuasan dan jarang orang mengekspresikan kepuasan kerjanya dengan sejumlah uang yang diperolehnya.

d. Perusahaan dan manajemen

Perusahaan dan manajemen yang baik adalah yang mampu memberikan situasi dan kondisi kerja yang stabil, serta faktor ini yang menentukan kepuasan kerja karyawan.

e. Pengawasan

Bagi karyawan, supervisor dianggap sebagai figur ayah dan sekaligus atasannya. Supervisi yang buruk dapat berakibat absensi dan turn over.

f. Faktor intrinsik dari pekerjaan

Aspek yang ada pada pekerjaan mensyaratkan keterampilan tertentu. Sukar

- 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.

dan mudahnya, serta kebanggaan akan tugas akan meningkatkan atau mengurangi kepuasan.

Kondisi kerja

Termasuk disini adalah kondisi tempat, ventilasi, penyaliran, kantin dan tempat parkir.

Aspek sosial dalam bekerja

Merupakan salah satu sikap yang sulit digambarkan, tetapi dipandang sebagai faktor yang menunjang puas atau tidakpuas dalam pekerjaan.

i. Komunikasi

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

j. Fasilitas

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

2.3.4 Indikator Kepuasan Kerja

Untuk mengukur tingkat kepuasan kerja kita perlu mengetahui komponen atau unsur apa saja yang dapat dijadikan indikator untuk mengatakan bahwa seorang karyawan mendapatkan kepuasan kerja. Indikator yang digunakan untuk mengukur kepuasan kerja menurut **Sudaryo et al (2018:93)** indikator kepuasan



kerja karyawan 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 suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1. Kemangkiran

Karyawan yang tinggi tingkat kepuasannya akan rendah tingkat kemangkirannya, begitu pula sebaliknya.

2. Keinginan Pindah

Salah satu faktor penyebab timbulnya keinginan pindah kerja adalah ketidakpuasan ditempat kerja sekarang. Seperti penghasilan yang rendah, kondisi kerja yang kurang memuaskan, hubungan yang tidak serasi, dan lainnya.

3. Kinerja karyawan

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam kemampuan melaksanakan tugas-tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

4. Rekan Kerja

Rekan kerja yang bersahabat, yang bekerjasama dapat memberi dukungan, nasihat dan saran

5. Kenyamanan kerja karyawan

Kondisi lingkungan kerja yang nyaman, membuat efisiensi kerja suatu organisasi dapat tercapai dengan baik.

2.4 Lingkungan Kerja Non Fisik

2.4.1 Pengertian Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen, lingkungan kerja non fisik mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan. Menurut **Sedarmayanti (2017)** lingkungan



kerja non fisik adalah segala sesuatu yang berhubungan dengan hubungan pekerjaan maksudnya adalah hubungan pekerjaan dengan atasan atau pimpinan dan hubungan sesama teman kerja.

Sedangkan menurut **Sunyoto (2012: 44)**, hubungan rekan kerja dalam lingkungan kerja non fisik dibagi menjadi dua, yaitu hubungan individu dan hubungan kelompok. Hubungan kelompok adalah sebuah kelompok yang terdiri dari dua orang atau lebih yang memiliki kesamaan dalam hal jenis kelamin, minat, kemampuan, dan kemampuan yang sama. Jika hubungan diantara rekan kerja baik individu maupun kelompok kurang harmonis, maka akan mengakibatkan terganggunya kondisi lingkungan kerja.

Adapun penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja non fisik adalah satu hal yang penting dalam perusahaan. Lingkungan kerja yang baik dan nyaman, maka akan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan sehingga karyawan dapat melaksanakan pekerjaannya dengan bersungguh-sungguh sehingga tingkat kepuasan kerja karyawan meningkat menjadi lebih baik.

4.2 Faktor yang mempengaruhi Lingkungan Kerja Non Fisik

Faktor lingkungan psikis (non fisik) adalah hal-hal yang menyangkut dengan hubungan sosial dan keorganisasian. Menurut **Afandi (2016: 52)**, faktor-faktor yang memengaruhi lingkungan kerja non fisik adalah sebagai berikut:

a. Pekerjaan yang berlebihan

Pekerjaan yang berlebihan dengan waktu yang terbatas atau mendesak dalam penyelesaian suatu pekerjaan akan menimbulkan penekanan dan ketegangan terhadap karyawan, sehingga hasil yang didapat kurang maksimal.



2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin 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 masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

b. Sistem pengawasan yang buruk

Sistem pengawasan yang buruk dan tidak efisien dapat menimbulkan ketidakpuasan lainnya, seperti ketidakstabilan suasana politik dan kurangnya umpan balik prestasi kerja.

frustrasi

Frustrasi dapat berdampak pada terhambatnya usaha pencapaian tujuan, misalnya harapan perusahaan tidak sesuai dengan harapan karyawan, apabila hal ini berlangsung terus menerus akan menimbulkan frustrasi bagi karyawan.

Perubahan-perubahan dalam segala bentuk

Perubahan yang terjadi dalam pekerjaan akan mempengaruhi cara orang-orang dalam bekerja, misalnya perubahan lingkungan kerja seperti perubahan jenis pekerjaan, perubahan organisasi dan pergantian pemimpin perusahaan.

Perselisihan antara pribadi dan kelompok.

Perselisihan ini dapat berdampak negatif yaitu terjadinya perselisihan dalam berkomunikasi, kurangnya kekompakan dan kerja sama. Sedangkan dampak positifnya adalah adanya usaha positif untuk mengatasi perselisihan ditempat kerja diantaranya persaingan, masalah status dan perbedaan antara individu.

2.4.3 Indikator Lingkungan Kerja Non Fisik

Indikator Lingkungan Kerja Non fisik **Sedarmayanti (2017)**

mengemukakan bahwa indikator lingkungan kerja nonfisik meliputi :

1. Hubungan dengan atasan, yaitu bagaimana hubungan yang telah terjadi antara karyawan dengan pimpinan selama proses kerja berlangsung.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan sumber.
2. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2. Hubungan dengan rekan kerja, yaitu sejauh mana hubungan yang dirasakan karyawan satu dengan yang lainnya saat bekerja bersama.
3. Hubungan dengan bawahan, yaitu sejauh mana pemimpin mampu memberikan ikatan yang baik kepada bawahannya dalam proses bekerja.
4. Suasana kerja, yaitu bagaimana suasana kerja yang dirasakan karyawan di tempat kerja apakah nyaman atau tidak nyaman.

5. Pandangan Islam

5.1 Pandangan Islam Tentang Turnover Intention

Turnover intention adalah keinginan untuk mencari lowongan pekerjaan lain, mengevaluasi kemungkinan untuk menemukan pekerjaan yang lebih baik di tempat lain. Namun demikian apabila kesempatan untuk pindah kerja tersebut tidak tersedia atau yang tersedia tidak lebih menarik dari yang sekarang dimiliki, maka secara emosional dan mental karyawan akan keluar dari perusahaan yaitu dengan sering datang terlambat, sering bolos, kurang antusias atau kurang memiliki keinginan untuk berusaha dengan baik. Dengan demikian jelas bahwa turnover akan berdampak negatif bagi organisasi karena menciptakan ketidakstabilan terhadap kondisi tenaga kerja, menurunnya produktifitas karyawan, suasana kerja yang tidak kondusif dan juga berdampak pada meningkatnya biaya sumber daya manusia. Allah berfirman Q.S Al – Baqarah :

172 yang berbunyi:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا كُلُوا مِن طَيِّبَاتِ مَا رَزَقْنَاكُمْ وَاشْكُرُوا لِلَّهِ إِنَّ كُنتُمْ لِعَيْهٍ تَعْبُدُونَ

Artinya “Hai orang-orang yang beriman, makanlah di antara rezki yang baik-baik yang Kami berikan kepadamu dan bersyukurlah kepada Allah, jika benar-benar kepada-Nya kamu menyembah” (Al –Baqarah : 172)



2.5.2 Pandangan Islam Tentang Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja sangat penting diperhatikan oleh suatu perusahaan. Karena apabila kebutuhan karyawan telah terpenuhi dan hasil kerja karyawan terus meningkat. Maka karyawan akan merasa puas dengan pekerjaan yang mereka lakukan. Dan akan terus bekerja dengan maksimal. Allah SWT dan Rasulullah SAW memerintahkan kepada kita untuk mencintai pekerjaan dengan sungguh-sungguh. Sebagaimana firman Allah dalam Surah At-Taubah ayat 105 berbunyi :

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ اِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ
فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Artinya : *“Bekerjalah kamu, maka Allah akan melihat pekerjaanmu, begitu juga Rasul-Nya dan orang-orang mukmin, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui yang gaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan” (Q.S At-Taubah : 105)*

2.5.3 Pandangan Islam Tentang Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja yang baik tentu sangat menentukan hasil kerja karyawan. Sebuah organisasi/perusahaan sudah seharusnya memberikan lingkungan kerja yang nyaman dan menyenangkan bagi karyawannya agar karyawan dapat bekerja dengan baik. Allah berfirman di dalam Surah Al-Hujurat ayat 10 yang berbunyi :

□ اِنَّمَا الْمُؤْمِنُونَ اِخْوَةٌ فَاَصْلِحُوا بَيْنَ اَخْوِيكُمْ وَاتَّقُوا اللهَ لَعَلَّكُمْ تُرْحَمُونَ

Artinya : *“Sesungguhnya orang-orang mukmin itu bersaudara, karena itu damaikanlah antara kedua saudaramu (yang berselisih) dan*



bertakwalah kepada Allah agar kamu mendapat rahmat". (Q.S Al-Hujurat : 10)

Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu yang menjadi petunjuk dalam penelitian sekarang yaitu sebagai berikut:

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama (Tahun)	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Perbedaan Penelitian	Persamaan Penelitian
1	Jimmy Susilo I Gusti Bagus Honor Satrya ² E-Jurnal Manajemen, Vol. 8, No. 6, 2019 :3700-3729 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana, Bali, Indonesia	Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Yang Dimediasi Oleh Komitmen Organisasional Karyawan Kontrak	Kepuasan kerja, komitmen organisasional dan kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention melalui mediasi komitmen organisasional	a. Dalam penelitian ini tidak terdapat variabel lingkungan kerja dan waktu penelitian b. Lokasi dan waktu penelitian c. Sampel d. populasi	a. Dalam penelitian ini terdapat Kepuasan Kerja b. Variabel Y
2	Sintya Dwi Oktavia ^{1*} , Syarif Ali Owner: Riset & Jurnal Akuntansi e-ISSN : 2548-9224 p-ISSN : 2548-7507 Volume 6 Nomor 2, April 2022	Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Kolaboratif, dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention pada PT. Graha Megatama	lingkungan kerja budaya kolaboratif, kepuasan kerja mempunyai pengaruh terhadap turnover intention lingkungan kerja, budaya kolaboratif,	a. Dalam penelitian ini terdapat Budaya kolaboratif Tempat Penelitian b. Sampel c. Populasi	a. Terdapat Lingkungan kerja b. Terdapat Kepuasan Kerja c. Variabel Y

1. Ciri-ciri Ditinjau dari Struktur-Struktur
Dilansir dari bagian 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.

<p>© Hak cipta milik UIN</p>	<p>Indonesia selama Pandemi</p>	<p>dan kepuasan kerja secara bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap turnover intention karyawan</p>			
<p>3</p>	<p>Putu Soni Pariasca & Ni Luh De Erik Trisnawati <i>Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis</i>, Vol.15, No.2, Desember 2022, Pp. 255-264</p>	<p>Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Alfamart Se-Kecamatan Sawan</p>	<p>Dari hasil pengujian dengan uji T menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap turnover intention karyawan. Kepuasan kerja berpengaruh langsung terhadap turnover intention karyawan pada Alfamart Se-Kecamatan Sawan.</p>	<p>a. Dalam penelitian ini terdapat Komitmen Organisasi</p> <p>b. Tempat Penelitian</p> <p>c. Sampel</p> <p>d. Populasi</p>	<p>Terdapat Keuasan Kerja Variabel Y</p>
<p>4</p>	<p>Syarif Ali2, Dewi Cahyani Pangestuti3 Jurusan Manajemen, Universitas Pembangunan Nasional Veteran Jakarta, Jakarta Selatan <i>Jurnal Akuntansi, Keuangan, dan Manajemen (Jakman)</i> ISSN2716-</p>	<p>Pengaruh Beban Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan RSU "ABC" Jakarta Selatan</p>	<p>Kesimpulan dari hasil penelitian ini adalah (1) Beban kerja secara parsial berpengaruh positif terhadap turnover intention karyawan RSU ABC</p>	<p>a. Dalam penelitian ini terdapat Beban Kerja</p> <p>b. Tidak terdapat lingkungan kerja non fisik</p> <p>c. Tempat</p>	<p>a. Terdapat kepuasan kerja</p> <p>b. Variabel Y</p>



- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mentioning 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 mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

<p>0807, Vol 3, No 2, 2022,159-176</p> <p>Hak cipta milik UIN Suska Riau</p>		<p>Jakarta Selatan. (2) Kepuasan kerja secara parsial berpengaruh negatif terhadap turnover intention karyawan RSU ABC Jakarta Selatan. (3) Beban kerja dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh terhadap turnover intention karyawan RSU ABC Jakarta Selatan</p>	<p>Penelitian d. Sampel Populasi</p>	
<p>5</p>	<p>Rijasawitri, D. P., & Suana, I. W. (2020). E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana, 9 (2), 466.</p> <p>ate Islamic University of Riau</p>	<p>Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja, Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Turnover Intention.</p>	<p>a. Dalam penelitian ini terdapat stres kerja b. Tempat Penelitian c. Sampel d. Populasi</p>	<p>a. Terdapat Lingkungan kerja b. Terdapat Kepuasan Kerja c. Variabel Y</p>
<p>6</p>	<p>Zulfan Saputra Pratama Pegia, Audita Nuviasari <i>Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Manajemen</i> Vol 6, No 4 (2021)</p> <p>arif Kasim Riau</p>	<p>Pengaruh Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Turnover Intention Karyawan</p>	<p>a. Dalam penelitian ini terdapat lingkungan kerja dan kompensasi b. Tempat</p>	<p>a. Variabel l Kepuasan Kerja (X1) b. Variabel l Y</p>



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

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.

<p>Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang</p>	<p>© Hak cipta m</p>	<p>Ksp Credit Union Dharma Prima Kita Sleman</p>	<p>terhadap turnover intention pada karyawan KSP Credit Union Dharma Prima Kita Sleman.</p>	<p>Penelitian c. Sampel d. Populasi</p>	
<p>7</p>	<p>Kristin, devi, Marlina, E., & Lawita, N. F. <i>ECOUNTBIS: Economics, Accounting and Business Journal</i>, Vol. 2No. 1., 97–107. (2022).</p>	<p>Pengaruh Lingkungan kerja,Stres kerja,Beban Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan.</p>	<p>Dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja, Stres Kerja, Beban Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Turnover Berpengaruh terhadap <i>Turnover Intention</i> di PT. Alfaria Trijaya Pekanbaru</p>	<p>a. Dalam penelitian ini terdapat lingkungan kerja, stres kerja dan beban kerja b. Tempat Penelitian c. Sampel d. Populasi</p>	<p>a. Variabel Kepuasan Kerja b. Variabel Y</p>
<p>8</p>	<p>Lathif, M. Z., Achsa, A., & Ikhwan, K. (2022). <i>TRANSEKON OMKA: AKUNTANSI, BISNIS DAN KEUANGAN</i>, 3(1), 32-44.</p>	<p>Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Intensi Keluar Pada Karyawan Pt Bpr Bank Bapas 69 Magelang.</p>	<p>Variabel beban kerja dan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap niat berhenti atau keluar. Variabel lingkungan kerja yang tidak berwujud, tidak memiliki pengaruh yang terlihat pada niat untuk keluar. Ketiga</p>	<p>a. Dalam penelitian ini terdapat Beban Kerja,dan Stres Kerja b. Tempat Penelitian c. Sampel d. Populasi</p>	<p>a. Variabel Lingkungan Kerja Non Fisik b. Variabel Y</p>



- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
- Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 - 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>variabel bebas pada PD BPR Bank Bapas 69 Kabupaten Magelang baik parsial maupun secara simultan berpengaruh signifikan terhadap keputusan/intensi keluar.</p>		
<p>6</p>	<p>Muhamad Ekhsan <i>Journal of Business, Management, and Accounting</i> Volume 1, Issue 1, 15 September 2019 page 48-55</p>	<p>The Influence Job Satisfaction And Organizational Commitment On Employee Turnover Intention</p>	<p>Kepuasan kerja dan Komitmen Organisasi Terdapat pengaruh negatif terhadap turnover intention</p>	<p>a. Tidak terdapat Variabel Komitmen organisasi b. Tempat Penelitian c. Sampel d. Populasi</p>	<p>a. Variabel kepuasan kerja b. Variabel Y</p>
<p>10</p>	<p>Kurniawaty, Mansyur Ramllyb and Ramlawatib <i>Management Science Letters</i> 9 (2019) 877–886</p>	<p>The effect of work environment, stress, and job satisfaction on employee turnover intention</p>	<p>Lingkungan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh langsung negatif terhadap turnover intention. stres memiliki efek positif langsung pada turnover intention</p>	<p>a. Tidak terdapat Variabel Stres b. Tempat Penelitian c. Sampel d. Populasi</p>	<p>a. Variabel Lingkungan Kerja b. Variabel Kepuasan Kerja c. Variabel Y</p>



Halaman 10 dari 10

1. Menghindari plagiarisme dengan cara:

a. Mengutip dengan benar dan menyebutkan sumber.

b. Menghindari penjiplakan atau pengulangan kalimat yang sama.

2. Menghindari penggunaan bahasa yang tidak baku dan tidak ilmiah.

3. Menghindari penggunaan bahasa yang tidak sopan dan tidak santun.

4. Menghindari penggunaan bahasa yang tidak lugas dan tidak efektif.

5. Menghindari penggunaan bahasa yang tidak jelas dan tidak mudah dimengerti.

6. Menghindari penggunaan bahasa yang tidak akurat dan tidak tepat.

7. Menghindari penggunaan bahasa yang tidak lugas dan tidak efektif.

8. Menghindari penggunaan bahasa yang tidak lugas dan tidak efektif.

9. Menghindari penggunaan bahasa yang tidak lugas dan tidak efektif.

10. Menghindari penggunaan bahasa yang tidak lugas dan tidak efektif.

Berdasarkan penelitian terdahulu, dapat disimpulkan perbedaan penelitian sebelumnya terdapat pada variabel penelitian, lokasi penelitian serta indikator dari variabel penelitian. Yang mana penelitian yang dilakukan penulis menggunakan variabel Kepuasan Kerja (X1), Lingkungan Kerja Non Fisik (X2) dan Turnover Intention (Y). Penelitian ini dilakukan pada PT. Sanjorie Jasa Sarana Pekanbaru yang berlokasi di Jl. Diponegoro No.2, Sumahilang, Kecamatan Pekanbaru Kota, Kota Pekanbaru, Riau.. Metode pengambilan sampel yang dipakai dalam penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh (sensus) dikarenakan karyawan pada PT. Sanjorie Jasa Sarana Pekanbaru hanya berjumlah 7 karyawan, sedangkan pada penelitian sebelumnya ada yang menggunakan teknik sampel random sampling dikarenakan populasinya lebih dari 100 karyawan.

2.7 Kerangka Penelitian

Dalam penelitian ini penulis menjelaskan variabel-variabel penelitian yang akan diteliti ialah sebagai berikut:

1. Variabel Bebas (Independen)

Kepuasan Kerja (X1)

Lingkungan Kerja Non Fisik (X2)

2. Variabel Terikat (Dependen)

Turnover Intention (Y)

Kerangka penelitian yang dikemukakan untuk penelitian ini didasarkan pada hasil telaah teoritis seperti yang dijelaskan sebelumnya. Untuk lebih

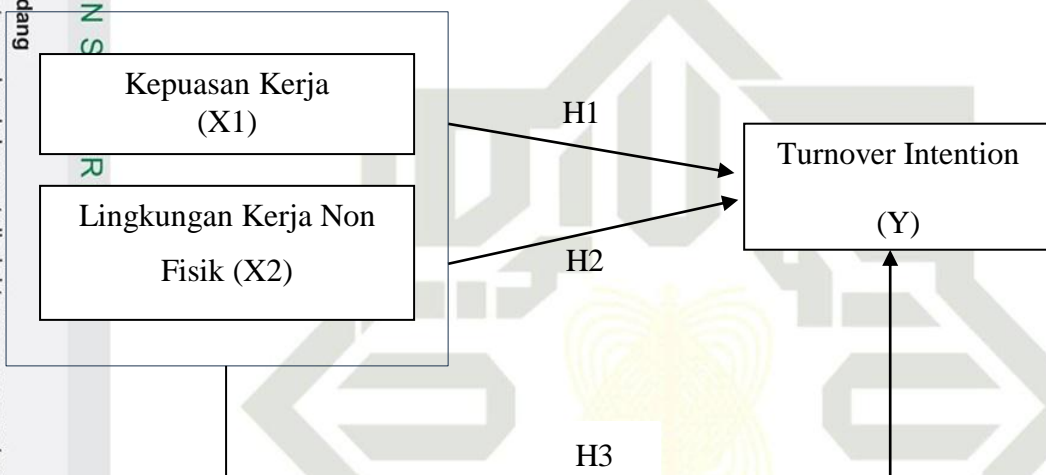


Hal Cipta Dilindungi Undang-Undang
 1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 b. Pengutipan 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.

mempermudah pengamatan dalam kerangka penelitian ini, maka dapat dilihat dalam gambar sebagai berikut:

Gambar 2.1
Kerangka Penelitian

Pengaruh Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan PT. Sanjorie Jasa Sarana Pekanbaru”



Sumber : Mangkunegara (2013)

Keterangan :

→ : Pengaruh secara parsial

--- : Pengaruh secara simultan

2.8 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan uraian yang telah dipaparkan di latar belakang masalah serta berpegang pada telaah pustaka yang masih bersifat teoritis, maka penulis merumuskan hipotesis sebagai berikut:

1. Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Turnover Intention karyawan PT. Sanjorie Jasa Sarana Pekanbaru



2. Dilarang mengemukakan 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.

Mobley, et, al dalam Ridlo (2013 : 13) menyatakan bahwa kepuasan kerja berhubungan dengan keinginan individu untuk meninggalkan organisasi, meliputi kepuasan akan upah, promosi, supervise serta kepuasan dari pekerjaan itu sendiri.

Menurut penelitian Sianipar & Haryanti (2014) menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap intensi turnover, dimana ketika seseorang mendapatkan kepuasan kerja dalam pekerjaannya maka akan menurunkan keinginan seseorang tersebut untuk mencari alternatif pekerjaan di perusahaan lain.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwasannya seseorang yang menganggap dirinya telah menerima kepuasan kerja maka akan semakin kecil keinginan dalam dirinya untuk meninggalkan organisasi dan berdampak pada semakin kecilnya perputaran karyawan dalam artian kepuasan kerja memiliki hubungan terbalik dengan turnover intention atau semakin besar kepuasan kerja maka akan semakin kecil keinginan karyawan untuk berpindah kerja

H1 : Diduga Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Turnover Intention karyawan PT. Sanjorie Jasa Sarana Pekanbaru

2. Lingkungan Kerja Non Fisik berpengaruh terhadap Turnover Intention karyawan PT. Sanjorie Jasa Sarana Pekanbaru.

Menurut Sunyoto (2013: 44), hubungan rekan kerja dalam lingkungan kerja non fisik dibagi menjadi dua, yaitu hubungan individu dan hubungan kelompok. Hubungan kelompok adalah sebuah kelompok yang terdiri dari dua orang atau lebih yang memiliki kesamaan dalam hal jenis kelamin, minat, kemauan, dan



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

1. Dilarang menyalin, mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mengemukakan 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.

kemampuan yang sama. Jika hubungan diantara rekan kerja baik individu maupun kelompok kurang harmonis, maka akan mengakibatkan terganggunya kondisi lingkungan kerja. Sedangkan untuk indikator-indikator pengukuran lingkungan kerja non fisik ialah Hubungan dengan atasan, Hubungan dengan rekan kerja, Hubungan dengan bawahan dan Suasana kerja.

Menurut penelitian Ni Luh Tesi Riani, Made Surya Putra (2017) Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Turnover Intention Karyawan yang menyatakan bahwa seluruh hipotesis diterima. Stres kerja berpengaruh positif terhadap turnover intention, Beban kerja berpengaruh positif terhadap turnover intention Lingkungan kerja non fisik berpengaruh negatif signifikan terhadap turnover intention

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwasannya lingkungan kerja non fisiknya baik maka akan semakin kecil keinginan dalam dirinya untuk meninggalkan organisasi dan berdampak pada semakin kecilnya perputaran karyawan dalam artian lingkungan kerja non fisik memiliki hubungan terbalik dengan turnover intention atau semakin baik lingkungan kerja non fisik maka akan semakin kecil keinginan karyawan untuk berpindah kerja

H2 : Diduga Lingkungan Kerja Non Fisik berpengaruh terhadap Turnover Intention karyawan PT. Sanjorie Jasa Sarana Pekanbaru.

3. Selanjutnya, penulis akan menguji pengaruh variabel independent secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Untuk itu penulis mengangkat hipotesis 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 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.

H3 : Diduga Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja Non Fisik berpengaruh terhadap Turnover Intention karyawan PT. Sanjorie Jasa Sarana Pekanbaru.

9 Konsep Operasional Variabel

Konsep Operasional Variabel ialah tabel yang menjelaskan tentang pengertian serta indikator variabel bebas yaitu Turnover Intention (Y), serta variabel terikat yaitu Kepuasan Kerja (X_1), dan Lingkungan Kerja Non Fisik (X_2). Konsep operasional variabel ialah sebagai berikut:

Tabel 2.2
Definisi Konsep Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Definisi	Indikator	Skala
Turnover Intention (Y)	Turnover intention adalah kecenderungan atau tingkat dimana seorang karyawan memiliki kemungkinan untuk meninggalkan perusahaan baik secara sukarela maupun tidak sukarela yang disebabkan karena kurang menariknya pekerjaan saat ini dan tersedianya alternatif pekerjaan lain. (Robbins dan Judge, 2015)	1) Niat untuk keluar 2) Pencarian pekerjaan lain 3) Membandingkan pekerjaan 4) Berpikir untuk keluar Lum et.al, dalam kuncoro (2013)	Likert
Kepuasan Kerja (X_1)	Kepuasan Kerja adalah tingkat perasaan senang seseorang sebagai penilaian positif terhadap pekerjaannya dan lingkungan tempat pekerjaannya yang di pengaruhi oleh kondisi fisik maupun kondisi psikologis tempat ia bekerja. Wibowo (2014)	1) Kemangkiran Karyawan yang tinggi 2) Keinginan Pindah 3) Kinerja karyawan 4) Rekan Kerja 5) Kenyamanan kerja Sudaryo et al (2018:93)	Likert
Lingkungan Kerja Non Fisik (X_2)	lingkungan kerja non fisik adalah segala sesuatu yang berhubungan dengan hubungan pekerjaan maksudnya adalah	1) Hubungan dengan atasan 2) Hubungan dengan rekan	Likert

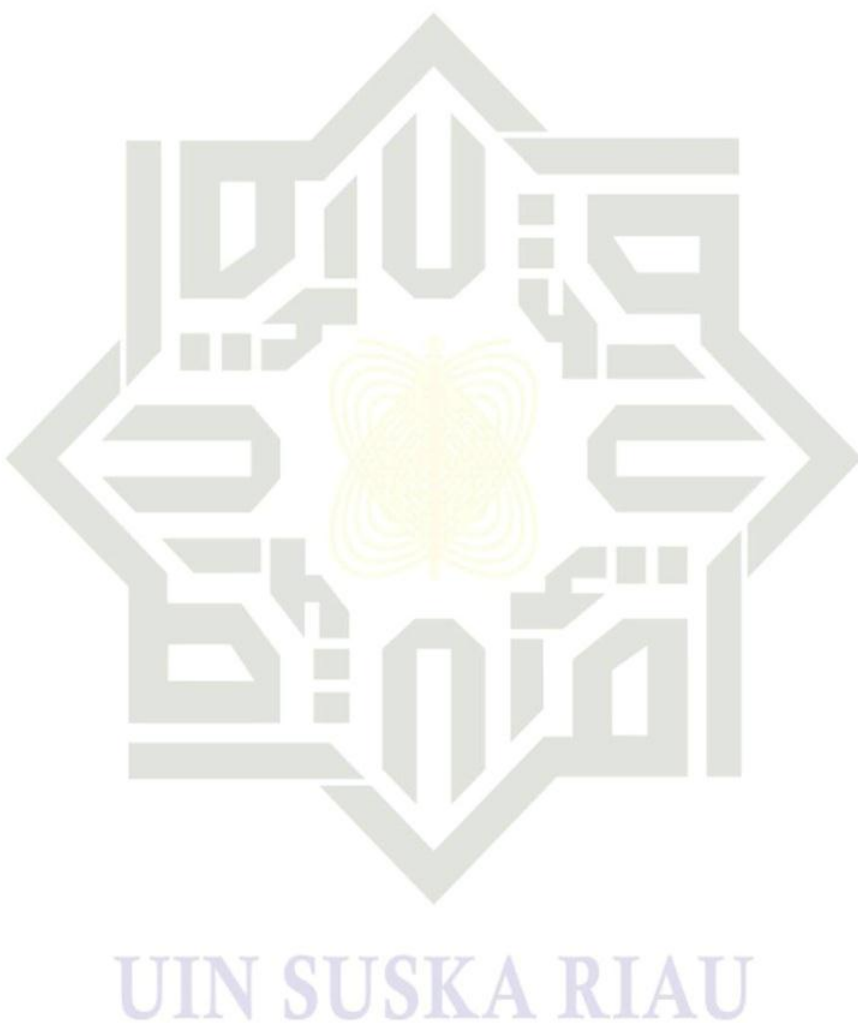
hubungan pekerjaan dengan atasan atau pimpinan dan hubungan rekan kerja Sedarmayanti (2017)	kerja 3) Hubungan dengan bawahan 4) Suasana kerja Sedarmayanti (2017)	
---	---	--

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of 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 suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



BAB III

METODE PENELITIAN

Lokasi dan Waktu Penelitian

Untuk memperoleh data yang diperlukan dalam penelitian ini, penulis melaksanakan penelitian yang berlokasi pada PT. Sanjorie Jasa Sarana Pekanbaru yang beralamat Jalan Diponegoro No.2 Kecamatan Sumahilang, Kota Pekanbaru, Riau. Waktu penelitian ini di laksanakan pada bulan November 2022 sampai dengan bulan Juni 2023.

2. Jenis dan Sumber Data

2.1 Jenis Data

Data Kuantitatif menurut **Silaen (2018:140)** ialah data yang dijelaskan dalam bentuk angka serta dapat dianalisis secara statistik atau dihitung secara matematis. Adapun data kuantitatif dalam penelitian ini ialah data yang berbentuk angka yang diperoleh dari PT. Sanjorie Jasa Sarana Pekanbaru

2.2 Sumber Data

Sumber data penelitian ini menggunakan dua sumber data, ialah sebagai berikut:

1. Data Primer

Sujarweni (2015) menyebutkan bahwa data primer ialah data yang didapatkan dari responden melalui kuesioner, kelompok fokus dan panel ataupun juga data dari hasil wawancara peneliti dengan narasumber atau responden. Sumber data primer dalam penelitian ini ialah data yang berkaitan dengan variabel kepuasan



kerja, lingkungan kerja non fisik dan turnover intention yang didapat secara langsung dari perusahaan melalui wawancara dan kuesioner kepada karyawan di perusahaan tersebut.

Data Sekunder

Sujarweni (2015) berpendapat bahwa data sekunder merupakan data yang diperoleh dari catatan, buku, jurnal berbentuk laporan keuangan yang diterbitkan oleh perusahaan, laporan pemerintah, artikel, buku teori, jurnal dan lain sebagainya. Data ini di peroleh dari departemen administrasi perusahaan. Data ini terdiri dari alamat perusahaan, jumlah karyawan, struktur organisasi serta kondisi dalam perusahaan yang terkait dengan variabel peneliti.

3 Populasi dan Sampel Penelitian

3.1 Populasi

Populasi ialah bidang generalisasi yang terdiri dari: obyek/subyek dengan jumlah serta karakteristik tertentu yang ditentukan oleh peneliti untuk dipelajari atau diraih kesimpulannya **Sugiyono (2019:130)**.

Dalam pengambilan data yang menjadi populasi untuk penelitian ini ialah seluruh karyawan PT. Sanjorie Jasa Sarana Pekanbaru yaitu berjumlah 67 orang.

3.3.2 Sampel

Sampel merupakan bagian dari jumlah serta karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut **Sugiyono (2019:131)**. Dalam suatu penelitian, apabila populasinya kurang dari 100 orang, maka harus diambil secara keseluruhan, dan sebaliknya apabila populasinya lebih dari 100 orang maka dapat diambil sebagian dari populasi yang ada.



Dalam penelitian ini teknik pengambilan sampel dilaksanakan dengan menggunakan teknik sampling jenuh (sensus) yaitu teknik pengambilan sampel dimana jumlah populasinya yang relatif kecil, sehingga peneliti menggunakan semua anggota populasi yaitu berjumlah 67 orang sebagai sampel.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data adalah upaya yang digunakan peneliti untuk mengungkap ataupun mengumpulkan informasi kuantitatif dari responden di seluruh ruang lingkup penelitian **Sujarweni (2015)**.

4.1 Angket (Kuesioner)

Sudaryono (2018:217) mendefinisikan angket atau kuesioner ialah sebagai teknik ataupun cara untuk mengumpulkan data secara tidak langsung (peneliti tidak bertanya atau menjawab secara langsung dengan responden).

Dalam kuesioner ini menggunakan skala Likert yang terdiri dari sangat setuju, setuju, cukup, tidak setuju, sangat tidak setuju. Skala Likert merupakan skala yang memungkinkan responden menjawab atau memberikan tanggapan pada tingkat yang berbeda dari setiap objek yang akan diukur.

4.2 Observasi

Observasi adalah pengamatan dan pencatatan secara sistematis terhadap gejala yang tampak pada objek penelitian **Sujarweni (2015)**. Pengumpulan data yang penulis lakukan adalah dengan melakukan kunjungan langsung pada perusahaan yang diteliti untuk mengetahui aktivitas perusahaan.



3.5 Analisis Data

Sujarweni (2015) mengatakan bahwa analisis data didefinisikan sebagai proses yang ada lalu diolah secara statistik dan dapat dipakai untuk menjawab rumusan masalah penelitian. Dengan begitu, teknik analisis data dapat didefinisikan sebagai suatu cara melakukan analisis data yang bertujuan mengolah data untuk menjawab suatu rumusan masalah.

5.1 Analisa Deskriptif Kuantitatif

Tujuan analisis deskriptif ialah untuk menjelaskan berbagai karakteristik data sampel. Statistik deskriptif seperti mean, median, modus, persentil, desil, kuartil, analisis numeric atau angka dan dalam bentuk gambar serta diagram. Dalam analisis deskriptif diolah pervariabel, (**Sujarweni, 2015**).

6 Uji Kualitas Data

6.1 Uji Validitas Data

Ghozali (2018:51) menyatakan bahwa uji validitas data dilakukan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner. Kuesioner dikatakan valid apabila pertanyaan pada kuesioner tersebut dapat menyatakan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner.

Tujuan validitas ialah untuk mengetahui sejauh mana variabel-variabel yang diukur saling berhubungan. Alat ukur dinyatakan valid jika nilai r_{hitung} ($correlated / total\ indikator$) $> r_{tabel}$, yang berarti alat ukur tersebut digunakan untuk memperoleh data yang valid. Sedangkan jika r_{hitung} ($correlated / total\ indikator$) $< r_{tabel}$, yang berarti alat ukur yang dipakai untuk memperoleh data yang tidak valid.



3.6.2 Uji Reliabilitas Data

Ghozali (2018:45) menyatakan bahwa uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari suatu variabel. Tujuan dari uji reliabilitas adalah untuk menilai apakah jawaban seseorang sesuai dengan seberapa pertanyaan di dalam kuesioner. Uji reliabilitas diukur dengan menggunakan nilai *CronbachAlpha* (α) untuk masing-masing variabel. Dimana suatu variabel dinyatakan reliable jika memberikan nilai *CronbachAlpha* $> 0,60$.

7 Uji Asumsi Klasik

7.1 Uji Normalitas Data

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Pengujian normalitas dalam pengujian ini menggunakan analisis grafik. Dengan melihat normal *probability plot*, yang membandingkan distribusi sesungguhnya dengan distribusi normal. Distribusi normal akan membentuk satu garis lurus diagonal. Jika distribusi normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonal. Data yang berdistribusi normal jika data tersebut berbentuk sebuah lonceng yang kedua sisinya tidak terhingga (**Suliyanto, 2011:69**) atau data menyebar disepanjang garis diagonal.

3.7.2 Uji Heteroskedastisitas

Ghozali (2018:120) mengatakan bahwa tujuan dari uji heteroskedastisitas adalah untuk menguji apakah terdapat ketidaksamaan varian dan residual dalam



suatu model regresi dari satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Deteksi adanya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan menggunakan *scatterplot*, yang mana sumbu horizontal mempersentasikan nilai *standardized predicted* (prediksi terstandarisasi) sedangkan sumbu vertikal mempersentasikan nilai *standardized residual* (residual terstandarisasi).

7.3 Uji Multikolinieritas

Ghozali (2018:107) menyatakan bahwa tujuan uji multikolinieritas adalah untuk menguji apakah model regresi menunjukkan adanya korelasi antar variabel independen (variabel bebas). Uji multikolinieritas dapat dilakukan dengan menggunakan nilai VIF (*Variance Inflation Factor*). Jika nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) tidak lebih dari 10, maka tidak terjadi multikolinieritas.

7.4 Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bermaksud untuk menguji apakah terdapat korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode $t-1$ (sebelumnya) dalam model regresi linier **Ghozali (2018:111)**. Dalam penelitian ini, Durbin Watson menguji autokorelasi diuji dengan menggunakan rumus yaitu:

- a. Jika angka D-W kurang dari -2 berarti autokorelasinya positif.
- b. Jika angka D-W antara -2 sampai 2 berarti tidak terdapat autokorelasi.

Jika angka D-W lebih besar dari 3 berarti autokorelasinya negatif.



3.8 Uji Hipotesis

3.8.1 Regresi Linier Berganda

Teknik regresi berganda didasarkan pada pengaruh fungsional ataupun berasal dari dua variabel independen (variabel bebas) dengan satu variabel dependen (variabel terikat) **Sugiyono (2014:237)**. Model regresi linier berganda adalah penjelasan hubungan antara variabel dependen (variabel terikat) dengan variabel independen (variabel bebas).

Menurut **Sugiyono (2018:188)** persamaan regresi linier berganda dapat dirumuskan yaitu sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Keterangan:

Y	= Turnover Intention
a	= Konstanta
b ₁ b ₂	= Koefesien Regresi
X ₁	= Kepuasan Kerja
X ₂	= Lingkungan Kerja Non Fisik
e	= error (Tingkat Kesalahan)

3.8.2 Uji Parsial (Uji T)

Uji t diperlukan untuk menguji pengaruh secara parsial anatar variabel independen (variabel bebas) terhadap variabel dependen (variabel terikat). Untuk mengidentifikasi hubungan antara dua variabel, maka dapat dirumuskan ialah sebagai berikut:



- a. H_a diterima jika t hitung $>$ t tabel, yang artinya ada pengaruh yang signifikan antara variabel X dan variabel Y dan nilai P value $<$ $0,05$
- b. H_o diterima jika t hitung $<$ t tabel, yang artinya tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel X dan variabel Y dan nilai P value $>$ $0,05$

8.3 Uji Simultan (Uji F)

Uji F menguji pengaruh tiga variabel independen (variabel bebas) secara bersamaan terhadap variabel dependen (variabel terikat). Pada penelitian ini pengujian hipotesis secara simultan bertujuan untuk menghitung besarnya pengaruh kepuasan kerja serta lingkungan kerja non fisik terhadap turnover intention pada PT. Sanjorie Jasa Sarana Pekanbaru sebagai variabel dependennya.

Untuk memahami hubungan antara dua variabel, dapat dirumuskan dalam istilah berikut:

- a. H_a diterima jika F hitung $>$ F tabel, artinya ada hubungan yang signifikan antara variabel X dengan variabel Y dan P value $<$ $0,05$
- b. H_o diterima jika F hitung $<$ F tabel, artinya tidak ada hubungan yang signifikan antara variabel X dengan variabel Y dan P value $>$ $0,05$

8.4 Koefisien Determinasi (R^2)

Analisis determinasi secara simultan diaplikasikan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel kepuasan kerja (X_1) serta lingkungan kerja non fisik (X_2) terhadap variabel turnover intention (Y) secara simultan. Nilai koefisien determinasi ialah nol dan satu. Dimana R^2 nilainya ialah $0 < R^2 < 1$ semakin mendekati 1 nilai koefisien determinasinya (R^2) maka akan semakin erat pengaruh antara kedua variabel tersebut.

BAB IV

GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Sejarah Singkat Perusahaan

PT. Sanjorie Jasa Sarana Pekanbaru merupakan kontraktor dengan RSUD Arifin Achmad, seluruh karyawan menjadi kebijakan PT. Sanjorie Jasa Sarana Pekanbaru. PT. Sanjorie Jasa Sarana Pekanbaru merupakan perusahaan swasta yang bergerak dibidang jasa pramusaji dan ahli gizi di RSUD Arifin Achmad Riau dari tahun 2017 sampai saat ini. PT. Sanjorie Jasa Sarana Pekanbaru memiliki tugas dan tanggung jawab yang sangat besar terhadap pramusaji dan ahli gizi rumah sakit serta memberikan pelayanan yang prima pada seluruh pasien yang berada di RSUD Arifin Achmad Provinsi Riau. PT. Sanjorie juga dapat membuka peluang pekerjaan bagi masyarakat yang ingin bekerja dan membutuhkan pekerjaan sesuai bidang yang dibutuhkan oleh RSUD Arifin Achmad Provinsi Riau yang bekerja sama dengan PT. Sanjorie Jasa Sarana Pekanbaru.

Penelitian ini mengambil objek penelitian di PT. Sanjorie Jasa Sarana Pekanbaru merupakan Perusahaan yang bergerak di bidang jasa penyedia Tenaga Kerja salah satunya jasa pramusaji pelayanan gizi yang penempatannya di Rumah sakit umum daerah arifin achmad provinsi Riau. Ahli gizi di rumah sakit adalah salah satu komponen penunjang yang memegang peranan penting. Sesuai dengan namanya, ahli gizi rumah sakit memiliki tugas memenuhi kebutuhan gizi pasien untuk peningkatan kesehatan dalam rangka upaya preventif, promotif, kuratif dan rehabilitatif. Ahli gizi juga bertujuan untuk memberikan makanan yang

1. Dilarang menyalin, mengutip, atau menyalin sebagian atau seluruhnya karya tulis ini tanpa menuliskan sumbernya.
 - 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 seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak atau seluruhnya karena tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

berkualitas, bermutu, jumlah sesuai kebutuhan gizi pasien serta pelayanan yang baik dan layak untuk mencapai dan mempertahankan status gizi secara optimal untuk mendukung mempercepat proses penyembuhan pasien, sehingga dapat meningkatkan kualitas layanan kesehatan. Karenanya pembinaan tenaga pramusaji makanan perlu dilakukan guna meningkatkan pengetahuan dan keterampilan tenaga pramusaji dalam menyajikan makanan pasien dengan diet dan prosedur yang berlaku. Berdasarkan Peraturan Menteri Kesehatan No.129 Tahun 2008 tentang Standar Pelayanan Minimal (SPM) Rumah Sakit, bahwa sasaran mutu dalam pelayanan gizi rumah sakit meliputi tiga indikator, yaitu ketepatan waktu pemberian makanan kepada pasien, sisa makanan yang tidak termakan oleh pasien dan tidak adanya kesalahan pemberian diet. Oleh sebab itu peran tenaga pramusaji sangat diperlukan untuk menjalankan permenkes tersebut.

4.2 Visi dan Misi Perusahaan

4.2.1 Visi

Visi perusahaan adalah Mewujudkan PT. Sanjorie Jasa Sarana Pekanbaru menjadi perusahaan terdepan dalam bidang jasa outsourcing yang berbasis pada kekuatan manajemen yang berkualitas dan profesional.

4.2.2 Misi

Misi perusahaan adalah sebagai berikut :

1. Terwujudnya Sumber Daya Manusia yang berkualitas.
2. Meningkatkan profesionalisme tenaga kerja.
3. Membentuk kualitas Sumber Daya Manusia secara efektif dan efisien.
4. Mengarahkan pekerjaan pada kepuasan pelanggan.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

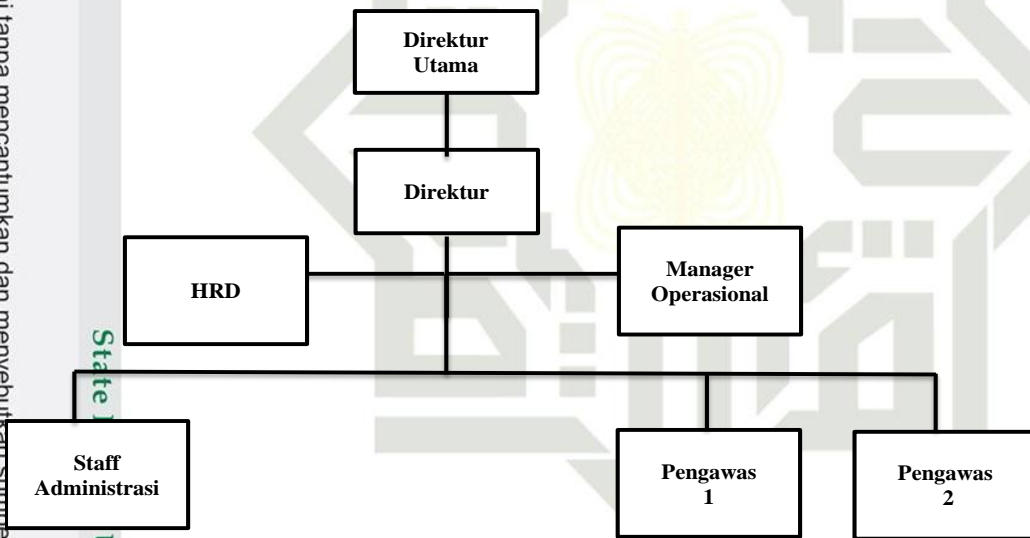
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang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

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

5. Memberikan pelayanan kepada perusahaan dan masyarakat secara maksimal serta menjadi pembuka jalan dalam kegiatan penempatan dan pengelolaan tenaga kerja yang profesional.
6. Menjalin kemitraan yang baik adalah tujuan utama kami kedepan untuk kerjasama jangka panjang (long term) disemua bidang usaha, untuk lebih meningkatkan kemampuan dan pelayanan kami sesuai kebutuhan perusahaan dan tuntutan zaman.

3 Struktur Organisasi

Gambar 4.1 Struktur Perusahaan PT. Sanjorie Jasa Sarana Pekanbaru



Sumber: PT. Sanjorie Jasa Sarana Pekanbaru (2022)

4.4 Uraian Tugas dan Tanggung Jawab PT. Sanjorie Jasa Sarana Pekanbaru

1. Direktur utama
 Tugas dan tanggung jawab :



- 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 Qasim Riau

- a. Menyusun strategi untuk mengarahkan perusahaan menjadi lebih maju
- b. Mengorganisasi visi dan misi perusahaan secara keseluruhan
- c. Memimpin meeting rutin dengan para pemimpin senior perusahaan
- d. Menunjuk orang untuk memimpin divisi tertentu dan mengawasi pekerjaannya.
- e. Mengevaluasi kesuksesan perusahaan

Direktur

Tugas dan tanggung jawab :

- a. Mengawasi perusahaan
- b. Penanggung jawab perusahaan sesuai perintah pimpinan

Manager Operasional

Tugas dan tanggung jawab :

- 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.
- e. Mengawasi persediaan barang distribusi, penyedia jasa, dan letak fasilitas operasional.
- f. Melakukan pertemuan rutin secara berkala dengan direktur

4. HRD



- 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 Riau

Tugas dan tanggung jawab :

- a. Mengawasi proses perekrutan, wawancara kerja, seleksi, dan penempatan karyawan baru. Melakukan penilaian atas kinerja pegawai dan melakukan evaluasi
- b. Melakukan pelayanan karyawan
- c. Menangani isu-isu ketenagakerjaan, seperti memediasi pertikaian dan mengarahkan prosedur kedisiplinan

Pengawas

Tugas dan tanggung jawab :

- a. Membuat dan mengelola jadwal karyawan
- b. Menerapkan dan menegakkan sistem, prosedur, dan kebijakan
- c. Menerapkan sasaran kinerja
- d. Memastikan kepatuhan terhadap hukum dan kebijakan serta prosedur perusahaan
- e. Menyampaikan informasi dari manajemen ke karyawan dan sebaliknya.

o. Staf Administrasi

Tugas dan tanggung jawab :

- a. Melakukan aktivitas pembukuan dasar.
- b. Merencanakan dan mengatur jalannya rapat atau konferensi.
- c. Menulis dan mendistribusikan notulen rapat ke semua pihak yang memerlukannya.
- d. Menjaga dokumen perusahaan baik yang bentuknya fisik atau digital.

- e. Mengatur dan menyediakan berbagai dokumen yang diperlukan, misalnya laporan atau dokumen informasi.
- f. Mencari solusi dan menyelesaikan apabila terjadi masalah administrasi, menganalisis data, dan menyusun laporan.



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

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

BAB VI

PENUTUP

6. Kesimpulan

Dari analisis dan pembahasan mengenai Pengaruh disimpulkan kepuasan kerja dan lingkungan kerja non fisik Terhadap Turnover intention Karyawan Pada PT.Sanjorie Jasa Sarana Pekanbaru dapat ditarik kesimpulan antara lain :

1. Kepuasan Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Turnover Intention dan berdasarkan hasil uji regresi linier berganda variabel Kepuasan Kerja bernilai negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan di PT.Sanjorie Jasa Sarana. Artinya apabila Kepuasan Kerja Karyawan menurun maka variabel Turnover Intention Karyawan juga akan meningkat.

2. Lingkungan Kerja Non Fisik secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Turnover Intention dan dan berdasarkan hasil uji regresi linier berganda variabel Lingkungan Kerja Non Fisik bernilai negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan di PT.Sanjorie Jasa Sarana. Artinya apabila faktor Lingkungan Kerja Non Fisik menurun maka Turnover Intention karyawan juga akan semakin meningkat, sebaliknya apabila Lingkungan Kerja Non Fisik meningkat maka Turnover Intention karyawan juga akan menurun.

3. Secara simultan atau bersamaan Kepuasan Kerja Dan Lingkungan Kerja Non Fisik memiliki pengaruh secara signifikan terhadap Turnover Intention karyawan pada PT. Sanjorie Jasa Sarana Pekanbaru dengan diketahui F hitung (45.684) > F tabel (3.14) dengan Sig. (0.000) < 0.05, dan nilai



koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,588 sama besar dengan 58,8% yang berarti bahwa variabel Kepuasan Kerja Dan Lingkungan Kerja Non Fisik berpengaruh terhadap Turnover Intention karyawan sebesar 58,8%. Dalam penelitian ini penulis menemukan permasalahan atau fenomena lingkungan kerja non fisik yang menonjol yang dapat penulis jadikan bahan penelitian dan juga didukung dengan data yang penulis dapatkan mengenai kepuasan kerja sehingga penulis tertarik untuk menjadikan fenomena ini sebagai judul penelitian

2.2 Saran

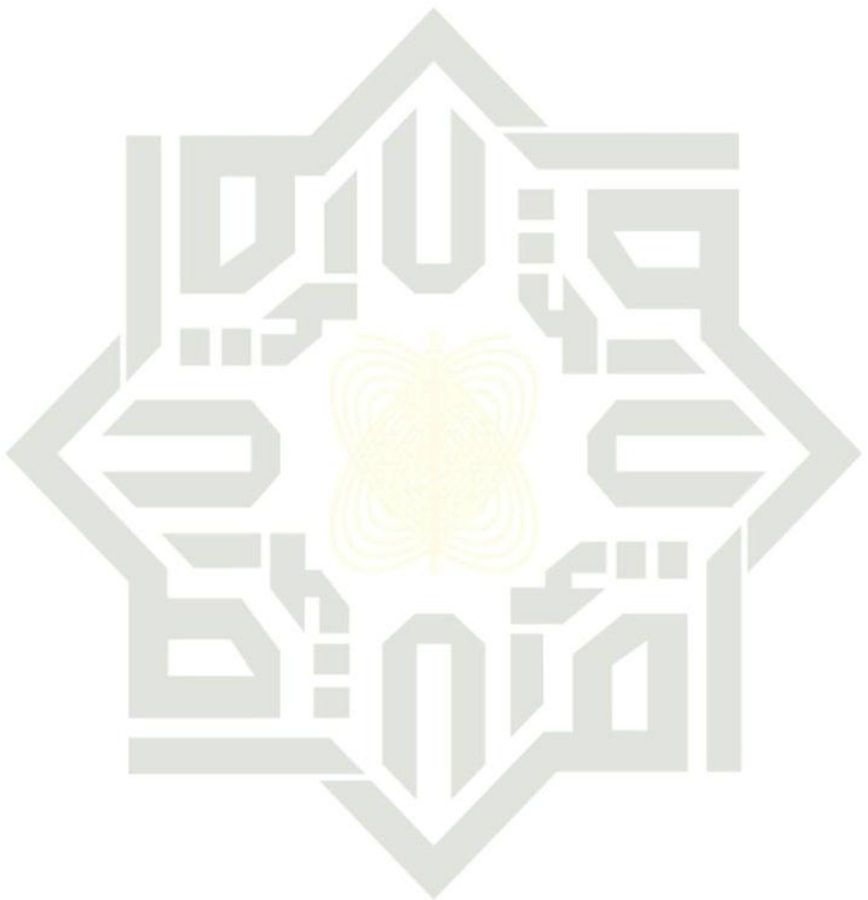
Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan kesimpulan yang diperoleh dalam penelitian ini, maka beberapa saran pelengkap terhadap perusahaan adalah sebagai berikut:

1. Variabel Kepuasan Kerja dalam penelitian ini perlu adanya tindakan lebih lanjut agar kenyamanan kerja karyawan seperti komunikasi yang kurang harmonis antara karyawan, diharapkan Kepuasan Kerja yang dirasakan oleh karyawan tercapai sehingga keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan akan semakin rendah karena telah terbukti ternyata kepuasan Kerja secara simultan menurunkan Turnover Intention karyawan.
2. Variabel Lingkungan Kerja Non Fisik dalam penelitian ini sebaiknya perlu diperhatikan lagi bagi perusahaan terutama dalam menyelesaikan perselisihan antara pribadi dan kelompok serta atasan yang dapat membangun suasana kerja yang professional.

3. Untuk peneliti, dalam pelaksanaan penelitian selanjutnya agar melihat perkembangan dan fenomena-fenomena terbaru agar hasil penelitian berguna untuk perkembangan pengetahuan pembaca.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau



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.



Rahma Okta Putri. N.D. 'Pengaruh Konflik Kerja, Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Divisi Produksi Dan Mutu Pt. Lembah Karet Padang'.

Rekha, K. R. S. Dan Kamalanabhan, T. J. 2013. . 'A Study On The Employee Turnover Intention In Ites/Bpo Sector.' *Amet International Journal Of Management*. 18–22.

Ridlo, Ham Akhsanu. 2013. *Turn Over Karyawan Kajian Literatur*. . Surabaya: Phmovement Publication.

Risawitri, D. P., & Suana, I. W. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja, Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Turnover Intention. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 9(2), 466.

Robbins, S. P. & Judge, T. A. 2015. *Organizational Behavior (14th Ed)*. . New Jersey: Pearson.

Sedarmayanti. 2017. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, Dan Produktivitas Kerja*

Sianipar, A. R. B. Dan Haryati K. 2014. 2014. 'Hubungan Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Dengan Intensi Turnover Pada Karyawan Bidang Produksi Cv. X.' *Jurnal Psikodemensia* Xiii:98–114.

Sinambela, Lijan Poltak. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Membangun Tim Kerja Yang Solid Untuk Meningkatkan Kinerja)*. Jakarta: Bumi Aksara.

Silaen, S. (2018). *Metodologi Penelitian Sosial untuk Penulisan Skripsi dan Tesis*. Bogor: In Media

Sujarweni, V. Wiratna. 2015. *Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.

Soni Pariascana, Putu, Ni Luh De, And Erik Trisnawati. 2022. *Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Alfamart Se-Kecamatan Sawan*. Vol. 15.

Sudaryo, Yoyo, Dkk. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Kompensasi Tidak Langsung Dan Lingkungan Kerja Fisik*. Yogyakarta: Cv Andi Offset.

Sudiro, Achmad. 2015. *Perencanaan Sumber Daya Manusia*.

Sugiyono. 2014.. *Metode Penelitian Pedidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. B. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Pedidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. . Bandung: Alfabeta.

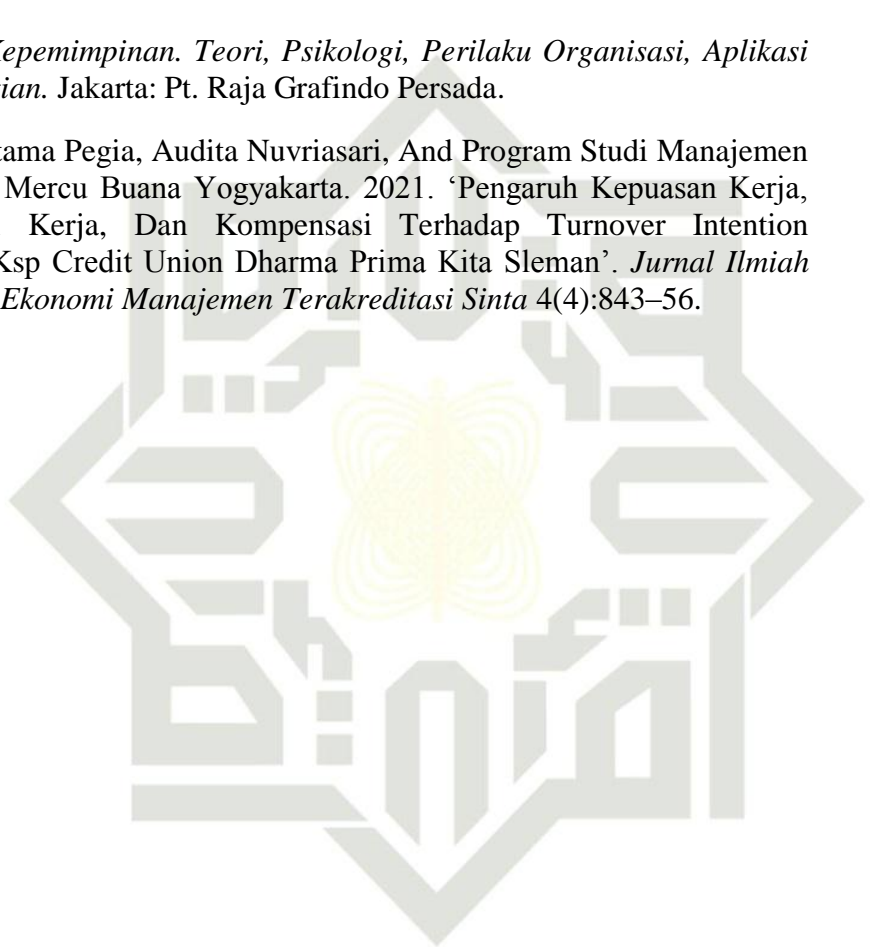
Sunyoto, D. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta : Caps

Suherman, Jimmy, And I. Gusti Bagus Honor Satrya. 2019. ‘Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Yang Dimediasi Oleh Komitmen Organisasional Karyawan Kontrak’. *E-Jurnal Manajemen Universitas Hdayana* 8(6):3700. Doi: 10.24843/Ejmunud.2019.V08.I06.P15.

Wibowo. 2014. *Perilaku Dalam Organisasi*. . 2nd Ed. Jakarta: Pt. Raja Grafindo Persada.

Wibawan. 2013 . *Kepemimpinan. Teori, Psikologi, Perilaku Organisasi, Aplikasi Dan Penelitian*. Jakarta: Pt. Raja Grafindo Persada.

Sulfan Saputra Pratama Pegia, Audita Nuvriasari, And Program Studi Manajemen Universitas Mercu Buana Yogyakarta. 2021. ‘Pengaruh Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Turnover Intention Karyawan Ksp Credit Union Dharma Prima Kita Sleman’. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Manajemen Terakreditasi Sinta* 4(4):843–56.





KUESIONER PENELITIAN

PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA NON FISIK TERHADAP TURNOVER INTENTION PT. SANJORIE JASA SARANA PEKANBARU

Lampiran 1 : Kuesioner Penelitian

LEMBAR KUESIONER

Kepada

Bapak/Ibu yang terhormat

Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatu

Dalam rangka melaksanakan penelitian untuk skripsi dengan judul “Pengaruh Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan PT. Sanjorie Jasa Sarana Pekanbaru” pada prodi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau. Untuk mendapatkan data penelitian yang diperlukan, saya mohon partisipasi Bapak/Ibu untuk mengisi kuesioner penelitian ini. Jawaban yang Bapak/Ibu berikan dijamin kerahasiaannya. Atas bantuannya saya ucapkan terima kasih.

Hormat Saya,

Marlyn Dwi Andry

11970124976

A. Identitas Responden

1. Nama :

2. Jenis Kelamin :

Laki-Laki

Perempuan

3. Umur :

20-25 tahun

31-35 tahun

26-30 tahun

Diatas 35 tahun

4. Pendidikan Terakhir :

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruhnya karya 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.



UIN SUSKA RIAU

SD SMA Strata 1

SMP Diploma

Lama Bekerja :

≤ 5 tahun ± 10 tahun

> 5 tahun ≥ 15 tahun

Petunjuk Pengisian Kuesioner

1. Dianggap 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. Bacalah pertanyaan terlebih dahulu secara seksama dari masing-masing pernyataan dan jawablah dengan baik dan benar.
 - b. Berikanlah tanda checklist (√) pada salah satu jawaban yang paling sesuai dan benar menurut Bapak/Ibu.
 - c. Masing-masing pernyataan terdapat lima alternative jawaban yang mengacu pada teknik skala likert, yaitu:
 - a) Sangat Setuju (SS) = 5
 - b) Setuju (S) = 4
 - c) Cukup Setuju (CS) = 3
 - d) Tidak Setuju (TS) = 2
 - e) Sangat Tidak Setuju (STS) = 1
 - d. Lembaran yang telah diisi lengkap, mohon dikembalikan dengan peneliti.
 - e. Data responden dan semua informasi yang diberikan akan dijamin kerahasiaannya, oleh sebab itu dimohon untuk mengisi kuesioner dengan sebenarnya dan seobjektif mungkin.
 - f. Terima kasih atas partisipasinya dan selamat bekerja.

UIN SUSKA RIAU

1. Turnover Intention (Y) .

NO.	PERNYATAAN	PENILAIAN				
		SS	S	C	TS	STS
1.	saya sering tidak hadir ditempat kerja sesuai dengan jadwal kerja					
2.	saya sering menunda pekerjaan karena saya merasa tidak nyaman dengan lingkungan kerja					
3.	saya mencari informasi mengenai lowongan pekerjaan di tempat lain.					
4.	saya mencari tambahan penghasilan diluar perusahaan					
5.	saya mempertimbangkan untuk keluar dari perusahaan karena merasa bekerja ditempat lain lebih baik.					
6.	saya merasa pekerjaan lain lebih cocok dengan kemampuan saya					
7.	saya sering memikirkan untuk segera berhenti dari pekerjaan sekarang					
8.	jika saya memiliki peluang untuk keluar dari perusahaan tempat saya bekerja ini saya akan melakukannya					

Kepuasan Kerja (X1).

NO.	PERNYATAAN	PENILAIAN				
		SS	S	C	TS	STS
1.	Saya selalu datang dan pulang bekerja tepat pada waktunya					
2.	Saya senang karena setiap pekerjaan dapat terselesaikan dengan baik					
3.	Akan sangat berat bagi saya untuk meninggalkan pekerjaan saya					
4.	Jika ada lowongan pekerjaan lain saya akan pindah bekerja					

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
- Dilarang menyalin sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber.
 - Dilarang menyalin sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

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



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

5.	Bagaimanapun kondisi saya, saya sempatkan untuk mengerjakan tugas/pekerjaan yang diberikan kepada saya					
	Tugas yang saya kerjakan merupakan bagian penting bagi kesuksesan perusahaan					
	saya merasa puas karena hubungan saya dengan atasan dan rekan kerja sangat baik					
	saya merasa nyaman dan puas bekerja karena atasan memperhatikan kondisi bawahannya					

Lingkungan Kerja Non Fisik

NO.	PERNYATAAN	PENILAIAN				
		SS	S	C	TS	STS
	saya dan rekan kerja bersedia saling membantu ketika mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya					
	saya dan rekan kerja mampu bekerja secara efektif dalam pencapaian tujuan bersama					
	hubungan kerja yang baik antara atasan dan bawahan dapat membantu kelancaran pelaksanaan pekerjaan					
	atasan saya membangun suasana kerja yang professional					
	saya merasa sependapat dengan atasan saya					
	saya memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja					
	saya dan rekan kerja saling terbuka jika ada masalah tentang pekerjaan					
8.	saya bersedia membantu rekan kerja yang mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya					

TERIMAKASIH

Lampiran 2 : Tabulasi data penelitian

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

- 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.

No	Kepuasan Kerja (X1)								Total X1	Lingkungan Kerja non fisik (X2)								Total X2	Turnover Intention (Y)								Total Y
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	
1	5	3	5	4	4	4	5	34	3	3	4	3	4	3	5	5	30	3	3	5	4	5	3	5	5	33	
2	5	4	5	5	4	5	5	37	3	4	3	4	3	4	4	5	30	4	4	3	4	4	3	3	4	29	
3	4	4	3	4	5	5	3	31	3	4	3	3	3	4	4	4	28	4	5	4	4	4	4	5	5	35	
4	2	3	4	4	3	5	3	28	4	4	3	3	3	3	3	4	27	4	5	4	5	4	4	4	4	34	
5	3	5	4	5	4	4	4	34	4	3	3	3	3	3	4	4	27	3	4	4	5	3	5	5	5	33	
6	3	3	4	3	4	3	2	25	5	5	4	4	4	4	3	3	32	3	4	4	5	4	2	3	4	29	
7	5	5	5	3	3	4	5	35	4	4	3	3	3	3	5	5	30	4	4	3	3	4	5	4	5	32	
8	5	4	4	4	5	5	4	36	3	3	4	2	3	2	4	4	25	3	3	5	4	4	5	5	5	34	
9	2	1	1	4	2	4	4	21	3	4	3	2	3	4	4	4	27	4	4	5	5	4	4	5	5	36	
10	4	4	2	3	3	2	2	24	4	4	3	2	3	3	4	3	26	5	4	4	5	4	3	5	4	34	
11	5	5	5	5	5	4	5	39	4	3	4	3	3	4	4	4	29	4	4	4	3	4	4	4	3	30	
12	5	5	4	5	5	3	4	36	4	3	3	2	2	3	5	5	27	3	3	5	5	5	4	4	5	34	
13	5	5	5	5	4	4	3	36	3	3	3	3	3	3	3	3	24	4	4	5	3	5	4	4	4	33	
14	5	4	5	5	5	5	5	39	3	4	2	3	3	3	4	4	26	2	2	4	5	4	5	4	4	30	
15	5	4	4	4	5	3	5	35	4	4	4	3	4	3	5	5	32	4	4	4	3	3	3	5	4	30	
16	4	2	2	2	3	4	2	21	4	4	4	3	3	3	4	4	29	4	4	4	4	4	3	3	4	30	
17	3	3	3	2	2	4	3	24	4	4	3	4	4	4	3	3	29	3	3	4	4	4	4	4	4	30	
18	3	3	4	5	4	4	4	31	4	5	4	5	4	4	4	4	34	4	4	4	3	3	3	3	4	28	
19	5	5	4	5	3	4	4	35	4	4	4	4	3	2	4	4	29	2	2	5	4	4	3	4	4	28	
20	5	4	5	3	3	4	5	32	4	3	2	2	4	3	4	3	25	3	3	5	5	5	5	5	5	36	
21	2	2	3	2	2	4	4	21	5	5	3	4	3	3	4	4	31	5	4	3	5	3	4	4	4	32	
22	4	4	4	4	4	5	5	35	4	3	3	3	2	4	4	4	26	3	4	5	5	4	5	5	5	36	
23	5	5	5	4	4	3	5	35	4	4	4	4	3	3	5	3	30	4	3	3	3	4	4	4	3	28	
24	3	3	5	3	3	4	4	30	3	4	3	4	3	3	4	4	28	3	4	5	4	5	5	4	5	35	
25	5	5	4	4	4	5	5	37	4	4	4	4	3	4	5	5	33	4	4	3	3	3	4	4	5	28	
26	5	5	5	5	4	3	4	36	4	3	3	3	3	4	5	5	30	3	3	4	4	5	5	4	4	32	
27	2	3	4	4	2	3	1	21	4	5	4	4	3	3	2	3	28	5	5	4	5	3	4	4	4	34	
28	5	4	5	4	4	4	3	34	3	4	3	2	3	2	5	5	27	5	4	5	5	4	3	3	3	32	
29	4	4	3	4	4	4	5	31	4	3	4	2	4	3	3	3	26	4	5	5	4	5	4	5	4	36	
30	3	4	4	3	5	4	4	31	3	3	4	4	2	3	5	3	27	4	3	5	5	3	5	5	5	35	
31	5	5	4	4	4	4	4	35	3	4	3	2	3	2	3	3	23	4	4	4	5	4	4	5	4	34	
32	5	5	3	3	3	2	2	25	4	3	3	2	3	2	5	5	27	4	5	4	5	5	4	4	4	35	
33	3	3	2	4	2	3	3	22	4	4	4	4	4	4	4	3	31	3	4	4	5	5	3	4	5	33	
34	3	4	5	5	5	4	5	36	2	3	3	2	3	3	5	3	24	3	4	5	5	4	4	4	5	34	
35	4	2	3	5	4	5	5	31	3	3	2	2	3	2	3	3	21	2	3	5	5	3	3	5	5	31	
36	5	4	4	4	3	4	4	32	3	3	3	3	2	4	3	4	25	4	4	4	5	4	5	4	4	34	
37	4	3	3	1	1	1	4	21	4	4	4	3	3	4	2	1	25	5	4	5	4	4	4	5	5	36	
38	4	4	4	4	2	4	1	27	3	3	4	2	2	2	3	4	23	5	5	5	5	5	5	5	5	40	
39	5	4	5	4	5	3	3	34	4	4	3	3	2	3	4	3	26	5	3	5	4	5	4	5	5	36	
40	3	4	4	4	3	4	1	24	4	3	4	3	3	2	4	4	27	5	3	5	4	3	5	5	5	35	
41	4	4	3	3	4	3	3	29	3	3	3	2	3	2	3	5	24	4	4	4	5	4	4	5	5	35	
42	5	4	5	4	4	3	5	35	4	5	4	4	4	5	5	5	36	4	3	3	4	4	3	3	4	28	
43	5	5	5	5	5	5	5	40	4	4	3	4	4	4	5	5	33	3	3	4	3	3	3	3	4	26	
44	4	5	5	4	5	4	4	36	3	4	4	3	2	2	3	5	26	5	3	4	3	4	4	3	4	30	
45	4	5	4	4	4	4	3	33	3	4	3	3	2	2	3	3	24	3	3	4	5	5	4	5	5	34	
46	5	5	5	4	4	4	4	36	5	4	3	4	4	4	5	5	34	4	3	3	3	2	4	2	3	24	
47	5	5	4	3	4	4	4	35	3	4	3	4	4	4	5	5	32	3	2	3	3	4	3	3	4	25	
48	5	5	5	4	4	4	5	38	5	4	4	2	3	4	5	5	32	2	3	4	3	4	3	3	3	25	
49	5	5	4	5	4	5	5	37	3	4	4	3	4	3	5	5	31	4	2	3	4	4	4	4	3	28	
50	4	2	2	3	4	2	2	23	4	4	4	2	3	2	3	3	25	4	4	4	4	4	4	4	4	32	
51	5	4	4	4	5	5	5	37	4	4	2	3	3	3	3	4	26	4	3	4	4	3	4	3	3	28	
52	3	2	3	2	2	2	3	20	4	5	4	4	4	3	3	3	30	5	3	4	4	3	4	4	3	30	
53	5	3	4	2	4	4	3	30	5	5	4	4	4	4	3	3	32	3	3	3	3	4	3	5	4	28	
54	5	5	5	5	4	4	5	38	4	4	3	3	3	3	5	5	30	5	3	4	4	3	4	4	3	30	
55	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	4	2	3	3	5	5	32	4	3	4	3	3	4	4	3	28	
56	3	3	2	5	2	4	2	25	4	5	4	3	3	3	2	2	27	3	3	4	4	4	5	4	5	32	
57	3	3	4	3	4	3	4	27	5	4	4	4	3	4	4	2	30	5	3	4	5	4	5	5	5	36	
58	5	4	4	5	5	4	4	36	5	4	3	2	3	4	5	5	31	4	3	4	3	5	3	5	3	30	
59	5	4	4	4	4	4	4	35	4	4	4	3	2	3	5	5	30	4	3	4	4	5	4	4	4	32	
60	4	4	4	3	1	4	3	26	3	3	3	3	3	3	4	3	25	5	4	5	5	5	4	5	3	36	
61	5	5	4	3	4	4	5	35	4	4	4	3	3	3	4	4	29	5	4	3	4	3	5	5	3	32	
62	4	4	3	4	4	3	3	29	3	3	3	3	3	3	5	4	27	5	4	3	4	5	5	5	5	36	
63	5	5	5	5	5	5	5	40	3	4	4	3	4	3	5	4	30	3	3	4	3	4	3	4	4	28	
64	5	5	5	4	4	4	4	36	4	4	3	2	3	3	5	4	28	4	4	5	4	5	4	3	3	32	
65	5	4	4	3	4	4	4	33	3	4	3	3	3	3	3	3	25	4	4	5	5	3	3	4	5	33	
66	3	5	2	3	3	2	2	22	3	3	3	3	3	3	3	3	24	5	5	5	5	4	4	3	5	36	
67	3	3	1	4	5	4	5	29	4	4	3	4	3	4	4	3	29	5	5	3	3	4	5	4	5	34	

Lampiran 3 : Uji Validitas

a. Kepuasan kerja

1. Dilarang Hak Cipta
- 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 mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

		Correlations								
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	total
X1.1	Pearson Correlation	1	.602**	.593**	.483**	.383**	.383**	.301**	.431**	.731**
	Sig. (2-tailed)		0.000	0.000	0.000	0.001	0.001	0.013	0.000	0.000
	N	67	67	67	67	67	67	67	67	67
X1.2	Pearson Correlation	.602**	1	.573**	.457**	.508**	.425**	.251**	.431**	.739**
	Sig. (2-tailed)	0.000		0.000	0.000	0.000	0.000	0.041	0.000	0.000
	N	67	67	67	67	67	67	67	67	67
X1.3	Pearson Correlation	.593**	.573**	1	.572**	.520**	.454**	0.164	.405**	.756**
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000		0.000	0.000	0.000	0.183	0.001	0.000
	N	67	67	67	67	67	67	67	67	67
X1.4	Pearson Correlation	.483**	.457**	.572**	1	.437**	.470**	.302**	.383**	.729**
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.000		0.000	0.000	0.013	0.001	0.000
	N	67	67	67	67	67	67	67	67	67
X1.5	Pearson Correlation	.383**	.508**	.520**	.437**	1	.553**	.387**	.394**	.736**
	Sig. (2-tailed)	0.001	0.000	0.000	0.000		0.000	0.001	0.001	0.000
	N	67	67	67	67	67	67	67	67	67
X1.6	Pearson Correlation	.383**	.425**	.454**	.470**	.553**	1	.261**	.398**	.701**
	Sig. (2-tailed)	0.001	0.000	0.000	0.000	0.000		0.033	0.001	0.000
	N	67	67	67	67	67	67	67	67	67
X1.7	Pearson Correlation	.301**	.251**	0.164	.302**	.387**	.261**	1	.533**	.561**
	Sig. (2-tailed)	0.013	0.041	0.183	0.013	0.001	0.033		0.000	0.000
	N	67	67	67	67	67	67	67	67	67
X1.8	Pearson Correlation	.431**	.431**	.405**	.383**	.394**	.398**	.533**	1	.712**
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.001	0.001	0.001	0.001	0.000		0.000
	N	67	67	67	67	67	67	67	67	67
Kepuasan Kerja	Pearson Correlation	.731**	.739**	.756**	.729**	.736**	.701**	.561**	.712**	1

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

	Sig. (2-tailed)	0.575	0.402	0.006	0.060	0.014	0.022		0.000	0.000
	N	67	67	67	67	67	67	67	67	67
Y8	Pearson Correlation	-0.143	0.229	.371	.346	.296	.241	.424	1	.626
	Sig. (2-tailed)	0.249	0.062	0.002	0.004	0.015	0.049	0.000		0.000
	N	67	67	67	67	67	67	67	67	67
TURNOVER INTENTION	Pearson Correlation	.349	.569	.563	.596	.496	.499	.627	.626	1
	Sig. (2-tailed)	0.004	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	
	N	67	67	67	67	67	67	67	67	67
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).										
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).										

Jika tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:



Lampiran 4 Uji : Reliabilitas

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. Kepuasan kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.857	8

b. Lingkungan kerja non fisik

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.623	8

c. Turnover intention

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.647	8

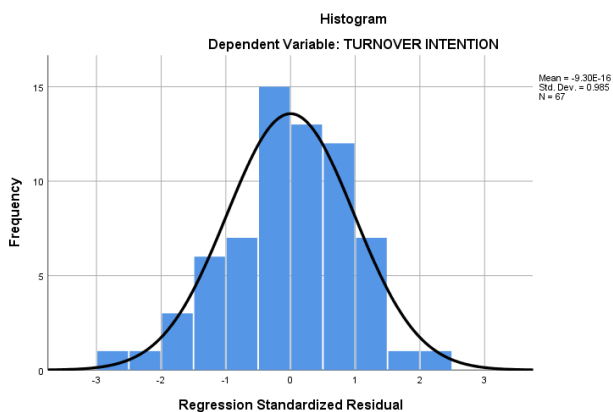
Lampiran 5 : Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

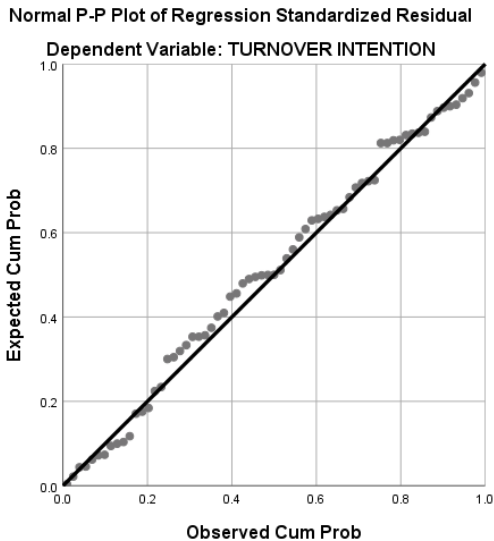
Hal Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mengizinkan untuk penggunaan yang dimaksud.
 - 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.

HISTOGRAM NORMALITAS



GARIS PLOT NORMALITAS

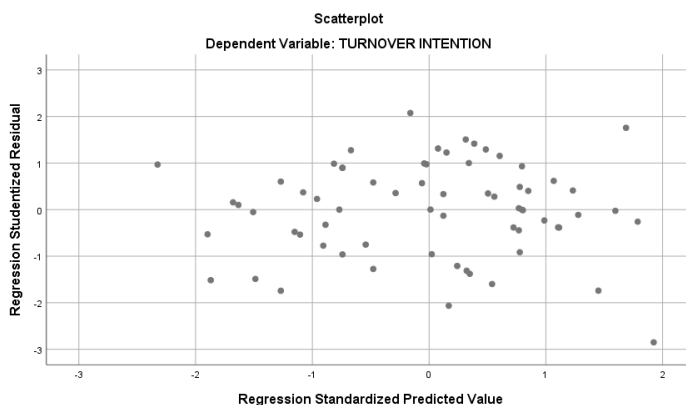


Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	56.857	2.619		21.707	0.000		
	Kepuasan Kerja	-0.186	0.047	-0.322	-3.930	0.000	0.956	1.046
	Lingkungan Kerja Non Fisik	-0.676	0.088	-0.631	-7.695	0.000	0.956	1.046

a. Dependent Variable: TURNOVER INTENTION

Uji Heteroskedastisitas



Uji Autokorelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.767 ^a	0.588	0.575	2.176	1.550

a. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA NON FISIK, KEPUASAN KERJA

b. Dependent Variable: TURNOVER INTENTION

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

Lampiran 6 : Analisis Data Penelitian

Analisis Regresi Berganda

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	56.857	2.619		21.707	0.000		
	Kepuasan Kerja	-0.186	0.047	-0.322	-3.930	0.000	0.956	1.046
	Lingkungan Kerja Non Fisik	-0.676	0.088	-0.631	-7.695	0.000	0.956	1.046

a. Dependent Variable: TURNOVER INTENTION

Uji T (Parsial)

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	56.857	2.619		21.707	0.000		
	Kepuasan Kerja	-0.186	0.047	-0.322	-3.930	0.000	0.956	1.046
	Lingkungan Kerja Non Fisik	-0.676	0.088	-0.631	-7.695	0.000	0.956	1.046

a. Dependent Variable: TURNOVER INTENTION

Uji F (Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	432.789	2	216.395	45.684	.000 ^b
	Residual	303.151	64	4.737		
	Total	735.940	66			

Hal ini dilindungi Undang-Undang
 1. Menyalin, mengutip, atau menyalin sebagian atau seluruhnya tanpa izin UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruhnya tanpa izin UIN Suska Riau.

UIN SUSKA RIAU

- a. Dependent Variable: TURNOVER INTENTION
 b. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA NON FISIK, KEPUASAN KERJA

Koefisien Determinasi

Model Summary			
Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	.767 ^a	0.588	0.575

- a. Predictors: (Constant), Lingkungan kerja non fisik, , kepuasan kerja
 b. Dependend Variabel turnover intention

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





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. 55 Km. 15 Tuahmadani Tampan - Pekanbaru 28293 PO Box 1400 Telp. 0761-562051
Fax 0761-562052 Web. www.uin-suska.ac.id, E-mail. : fekosos@uin-suska.ac.id

Nomor : B-2140/Un.04/F.VII.1/PP.00.9/3/2023 Pekanbaru, 06 Maret 2023 M
Sifat : Biasa 13 Sya'ban 1444 H
Lampiran : -
Perihal : **Bimbingan Skripsi**

Kepada
Yth. **Zulhaida, SE, MM**
Dosen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial
UIN Sultan Syarif Kasim Riau
Pekanbaru

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Dengan hormat,

Bersama ini kami sampaikan kepada Saudara bahwa :

Nama : Marlyn'Dwi Andry
NIM : 11970124976
Jurusan : Manajemen
Semester : VIII (Delapan)

adalah Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang telah memenuhi syarat untuk menyelesaikan studi/ menyusun skripsi dengan judul: "**Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Turnover Intention Karyawan PT. Sanjorie Jasa Sarana**". Sehubungan dengan itu kami menunjuk Saudara sebagai pembimbing dalam menyelesaikan skripsi mahasiswa tersebut di atas.

Demikian disampaikan, atas bantuan Saudara diucapkan terima kasih.

an. Dekan
Wakil Dekan Bid. Akademik dan
Pengembangan Lembaga,

Dr. Kamaruddin, S.Sos, M. Si
NIP. 19790101 200710 1 003

Tembusan :
Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial UIN Suska Riau

- 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.



BIOGRAFI PENULIS

Marlyn Dwi Andry, lahir di provinsi DKI Jakarta kota Jakarta selatan pada tanggal 6 Mei 2001, penulis merupakan anak kedua dari pasangan Bapak Marlon Andry dan Ibu Errita Aziz dari tiga bersaudara, kakak laki-laki bernama Muhammad Bimby Andry serta adik bernama Muhammad Ferdinan Andry.

Pendidikan formal yang ditempuh penulis adalah SDN 88 Pekanbaru dan lulus pada tahun 2013. Selanjutnya penulis melanjutkan jenjang pendidikan di SMP Negeri 7 Pekanbaru dan lulus pada tahun 2016. Kemudian penulis melanjutkan pendidikan di SMAS Muhammadiyah Satu Pekanbaru dan lulus pada tahun 2019.

Pada tahun 2019, penulis melanjutkan Studi di Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau pada Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial dan mengambil jurusan Manajemen S1 dengan konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). Selama masa perkuliahan penulis melakukan Praktek Kerja Lapangan (PKL) di Dinas perindustrian perdagangan koperasi usaha kecil dan menengah (DISPERINDAG) pada tahun 2022 dan melakukan Kuliah Kerja Nyata (KKN) selama kurang lebih 2 bulan di desa Kabun Kec Kabun, Kab Rokan Hulu.

Penulis melaksanakan ujian oral *Comperhensive* pada hari Senin tanggal 26 Juni 2023 dengan judul skripsi **“PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA NON FISIK TERHADAP TURNOVER INTENTION PADA KARYAWAN PT. SANJORIE JASA SARANA PEKANBARU”** dan dinyatakan lulus sebagai Sarjana Ekonomi (SE).