

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.

**PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN RETENSI
KARYAWAN TERHADAP *TURNOVER INTENTION*
KARYAWAN PRODUKSI DI PT. BENGKALIS DOCKINDO
PERKASA DESA SUNGAI SIPUT KABUPATEN BENGKALIS**

SKRIPSI



OLEH :

DEVI ALFIANTI
NIM. 1197024854

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
KONSENTRASI MANAJEMEN SUMBERDAYA MANUSIA
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
PEKANBARU
2023/1444 H**

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.

**PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN RETENSI
KARYAWAN TERHADAP *TURNOVER INTENTION*
KARYAWAN PRODUKSI DI PT. BENGKALIS DOCKINDO
PERKASA DESA SUNGAI SIPUT KABUPATEN BENGKALIS**

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Mengikuti Ujian
Oral Comprehensive Strata 1 Pada Fakultas Ekonomi Dan Ilmu
Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau



UIN SUSKA RIAU

OLEH :

DEVI ALFIANTI
NIM. 11970124854

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
KONSENTRASI MANAJEMEN SUMBERDAYA MANUSIA
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU**

PEKANBARU

2023/1444 H



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

NAMA : Devi Alfianti
NIM : 11970124854
PROGRAM STUDI : S1 MANAJEMEN
KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
FAKULTAS : EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
SEMESTER : IX (SEMBILAN)
JUDUL : Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Retensi Karyawan Terhadap *Turnover Intention* Pada Karyawan Produksi Di PT. Bengkalis Dockindo Perkasa Desa Sungai Siput Kabupaten Bengkalis

**DISETUJUI OLEH
DOSEN PEMBIMBING**

NURLASERA, SE, M.Si
NIP. 197306012007102003

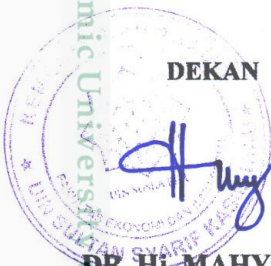
MENGETAHUI,

DEKAN

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

**KETUA PROGRAM STUDI
S1 MANAJEMEN**

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





Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Devi Alfianti
NIM : 11970124854
Jurusan : Manajemen
Fakultas : Ekonomi Dan Ilmu Sosial
Judul Skripsi : Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Retensi Karyawan Terhadap *Turnover Intention* Pada Karyawan Produksi Di PT. Bengkalis Dockindo Perkasa Desa Sungai Siput Kabupaten Bengkalis
Tanggal Ujian : 16 Oktober 2023

Tim Penguji

Ketua
 Henni Indrayani, SE, MM

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

Penguji II
 Sahwitri Triandani, SE, M.Si.

Sekretaris
 Ari Nur Wahidah, SE, MM



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

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Devi Alfiani
 NIM : 1197 012 4854
 Tempat/Tgl. Lahir : Sungai Siput , 26 Agustus 1999
 Fakultas/Pascasarjana : Ekonomi dan Ilmu Sosial
 Prodi : SI Manajemen

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

Pengaruh komitmen organisasi dan Retensi karyawan terhadap
turnover intention karyawan Berlian Produksi di PT. Bengkalis
Desaendo perfasa Desa Sungai Siput Kabupaten Bengkalis -

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, 06 November 2021
 Yang membuat pernyataan



Devi ALFIANI
 NIM : 1197 012 4854 .

* pilih salah satu sesuai jenis karya tulis

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.

ABSTRAK

PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN RETENSI KARYAWAN TERHADAP *TURNOVER INTENTION* KARYAWAN PRODUKSI DI PT. BENGKALIS DOCKINDO PERKASA DESA SUNGAI SIPUT KABUPATEN BENGKALIS

Oleh :

DEVI ALEFIANTI

11970124854

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi dan retensi karyawan terhadap turnover intention karyawan produksi di PT. Bengkalis Dockindo Perkasa Desa Sungai Siput Kabupaten Bengkalis. Metode penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan produksi PT. Bengkalis Dockindo Perkasa. Sampel yang digunakan sebanyak 98 karyawan. Metode pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan kuesioner dan analisis data yang digunakan adalah regresi linear berganda melalui program SPSS versi 23. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: (1) komitmen organisasi berpengaruh negatif terhadap turnover intention, dengan nilai koefisien regresi $-0,232$, nilai t hitung $-2,493$ ($\text{sig } 0,014 < 0,05$). (2) Retensi karyawan berpengaruh negatif terhadap turnover intention, dengan nilai koefisien regresi $-0,119$, nilai t hitung $-2,189$ ($\text{sig } 0,031 < 0,05$). Kesimpulan dari penelitian ini bahwa komitmen organisasi dan retensi karyawan berpengaruh negative terhadap turnover intention karyawan produksi di PT. Bengkalis Dockindo Perkasa Desa Sungai Siput Kabupaten Bengkalis.

Kata Kunci: Komitmen Organisasi, Retensi Karyawan, *Turnover Intention*



KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Wr. Wb

Alhamdulillahirabbil'alamin

Segala puji dan syukur senantiasa penulis ucapkan atas kehadiran Allah SWT yang telah memberikan limpahan nikmat, rahmat dan karunia-Nya kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul **“Pengaruh Komitmen Organisasi dan Retensi Karyawan terhadap Turnover Intention di PT. Bengkalis Dockindo Perkasa Desa Sungai Siput Kabupaten Bengkalis”** sebagai salah satu persyaratan menyelesaikan pendidikan Strata 1 (S1) Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau. Shalawat serta salam senantiasa tercurahkan kepada Nabi besar kita Nabi Muhammad SAW, sang pembawa risalah islam, pembawa syafaat bagi umatnya dihari akhir nanti.

Penulis menyadari bahwa selama penyusunan skripsi ini banyak mengalami rintangan serta tantangan, namun berkat doa, bimbingan, dukungan dan semangat serta bantuan dari berbagai pihak penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini. Penulis mengucapkan terima kasih kepada :

1. Orang tua tercinta ayahanda Rakhmat dan Ibunda Sutiyan, adik- adik tercinta M. Rifqi Ramadhan, Syafiq Almuzaki, Rizqan Alfatih dan dedek kecil Hanan Alma'arif serta keluarga besar penulis yang tak henti- hentinya memberikan kasih sayang dengan penuh cinta, serta doa dan dukungan sehingga dapat berada dititik ini.

- 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.

2. Bapak Prof. Dr. Khairunnas Rajab, M.Ag, selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
3. Ibu Dr. Hj. Mahyarni, SE,MM, Bapak Dr. Kamaruddin, S.Sos, M.Si, Bapak Dr. Mahmuzar, SH, M.Hum, Ibu Dr. Hj. Julina, SE, M.Si selaku Dekan, Wakil Dekan I, Wakil Dekan II, Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
4. Ibu Astuti Meflinda, SE,MM dan Bapak Fakhurrozi, SE,MM, selaku Ketua Prodi dan Sekretaris Prodi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
5. Ibu Nurlasera S.E M.M selaku Dosen Pembimbing yang telah banyak membantu, mengarahkan, membimbing dengan penuh kesabaran dan keikhlasan serta memberikan saran kepada penulis dalam penyusunan skripsi ini.
6. Bapak Trian Zulhadi, SE,M. Ec. selaku Dosen Pembimbing Akademik Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
7. Para dosen penguji pada ujian oral komprehensif ibu Henny Indrayani SE, MM, bapak Mulia Sosiady SE, MM, Ak., ibu Sahwitri Triandani SE, M.Si., dan ibu Ari Nur Wahidah SE, MM.
8. Bapak Ibu dan Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang telah

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.

meluangkan waktu dan kesempatan untuk memberikan ilmu dan pengetahuan selama proses perkuliahan untuk menggapai cita-cita.

9. Seluruh karyawan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang telah memberikan bantuan selama perkuliahan baik secara langsung maupun tidak langsung.
10. Kepada HRD PT. Bengkalis Dockindo Perkasa yang telah banyak memberikan bantuan dalam penyusunan skripsi ini terutama bantuan data primer maupun sekunder.
11. Orang-orang baik yang selalu ada selama pengerjaan skripsi, yang selalu mendengar setiap keluhan dan ocehan penulis seputar skripsi, yang selalu memberikan dukungan dan semangat serta dorongan agar tidak berhenti menulis, thank you so much.

Penulis menyadari bahwa tanpa keterlibatan orang-orang di atas dan seluruh pihak yang tidak dapat saya sebutkan satu-persatu yang turut membersamai dan mendukung belum tentu saya dapat menyelesaikan skripsi ini. Saya juga memohon ampun dan berdo'a kepada Allah SWT semoga kita selalu diberi nikmat islam, iman dan kesehatan serta kesempatan dalam menebar kebaikan. Aamiin.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Pekanbaru, 16 Oktober 2023

Penulis

DEVI ALFIANTI
NIM. 11970124854



DAFTAR ISI

ABSTRAK i

KATA PENGANTAR..... ii

DAFTAR ISI v

DAFTAR TABELix

DAFTAR GAMBAR.....x

BAB I PENDAHULUAN.....1

 1.1 Latar Belakang..... 1

 1.2 Rumusan Masalah9

 1.3 Tujuan Penelitian.....9

 1.4 Manfaat Penelitian.....10

 1.5 Sistematika Penulisan 11

BAB II LANDASAN TEORI13

 2.1 *Grand Theory* 13

 2.1.1 Theory Of Planned Behaviour (TPB)..... 13

 2.2 *Turnover Intention*..... 13

 2.2.1 Pengertian *Turnover Intention*..... 13

 2.2.2 Aspek- aspek *Turnover Intention* 15

 2.2.3 Faktor- faktor yang mempengaruhi *Turnover Intention*..... 15

 2.2.4 Indikator- indikator *Turnover Intention* 18

 2.3 Komitmen Organisasi 19

 2.3.1 Pengertian Komitmen Organisasi 19

 2.3.2 Faktor- faktor yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi..... 19

 2.3.3 Indikator- indikator Komitmen Organisasi 20

 2.4 Retensi Karyawan..... 21

 2.4.1 Pengertian Retensi Karyawan..... 21

 2.4.2 Faktor- faktor yang Mempengaruhi Retensi Karyawan 23

 2.4.3 Indikator- indikator Retensi Karyawan 23

 2.5 Pandangan Islam Tentang Variabel..... 24

 2.5.1 Komitmen Organisasi dalam Pandangan Islam 24

- 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.

© Hak cipta dilindungi UIN Suska Riau	2.5.2 Retensi Karyawan dalam Pandangan Islam.....	25
	2.5.3 Turnover Intention dalam Pandangan Islam.....	25
	2.6 Penelitian Terdahulu.....	27
	2.7 Variabel Penelitian	30
	2.8 Kerangka Penelitian.....	31
	2.9 Hipotesis Penelitian	33
	2.10 Definisi Konsep Operasional Variabel.....	35
	BAB III METODE PENELITIAN	37
	3.1 Jenis Penelitian	37
	3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian	37
	3.3 Jenis Data dan Sumber Data	37
	3.3.1 Jenis Data.....	37
	3.3.2 Sumber Data	38
	3.4 Populasi dan Sampel	39
	3.4.1 Populasi	39
	3.4.2 Sampel	39
	3.5 Metode Pengumpulan data	39
	3.5.1 Observasi.....	40
	3.5.2 Kuisisioner	40
	3.5.3 Wawancara	41
	3.6 Metode Analisis Data	41
	3.6.1 Teknik Analisis Data Statistic Inferensial.....	42
	3.7 Uji Kualitas Data	42
	3.7.1 Uji Validitas.....	42
	3.7.2 Uji Reliabilitas	43
	3.8 Uji Asumsi Klasik	43
	3.8.1 Uji Normalitas.....	44
	3.8.2 Uji Multikolinearitas	44
	3.8.3 Uji Heteroskedastisitas.....	45
	3.8.4 Uji Autokorelasi	45
	3.9 Analisis Regresi Linear Berganda	46



- 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.

3.10 Uji Hipotesis	47
3.10.1 Uji T.....	48
3.10.2 Uji F.....	48
3.10.3 Uji Koefesien Determinan R^2	49
BAB IV GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN	50
4.1 Sejarah Singkat Perusahaan.....	50
4.2 Identitas Pemrakarsa Perusahaan	51
4.3 Struktur Organisasi	53
4.4 Aktivitas Perusahaan	57
4.5 Visi dan Misi Perusahaan	58
4.6 Fasilitas	58
BAB V HASIL DAN PEMBAHASAN	60
5.1 Karakteristik Responden	60
5.1.1 Responden Berdasarkan Usia	60
5.1.2 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	61
5.1.3 Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	62
5.1.4 Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	63
5.1.5 Responden Berdasarkan Status Perkawinan.....	64
5.2 Rekapitulasi jawaban Responden	64
5.2.1 Variabel Komitmen Organisasi	64
5.2.2 Variabel Retensi Karyawan	68
5.2.3 Variabel <i>Turnover Intention</i>	72
5.3 Uji Kualitas Instrumen Penelitian	75
5.3.1 Uji Validitas.....	75
5.3.2 Uji Reliabilitas	77
5.4 Uji Asumsi Klasik	78
5.4.1 Uji Normalitas	78
5.4.2 Uji Multikolinearitas.....	79
5.4.3 Uji Heteroskedastisitas	80
5.4.4 Uji Auto Korelasi.....	81
5.5 Analisis Regresi Linear Berganda.....	82

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

5.6 Uji Hipotesis	84
5.6.1 Uji T (Parsial)	84
5.6.2 Uji F (Simultan)	86
5.6.3 Uji Determinasi	88
5.7 Pembahasan	90
5.7.1 Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap <i>Turnover Intention</i>	90
5.7.2 Pengaruh Retensi Karyawan Terhadap <i>Turnover Intention</i>	90
5.7.3 Pengaruh Komitmen Organisasi dan Retensi Karyawan Terhadap <i>Turnover Intention</i>	91
BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN	92
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	

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.

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Data Labour Turnover Karyawan PT. Bengkalis Dockindo Perkasa...	3
Tabel 1.2 Data Jumlah Karyawan PT. Bengkalis Dockindo Perkasa.....	5
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu.....	27
Tabel 2.2 Konsep Operasional	35
Tabel 5.1 Responden Berdasarkan Usia	60
Tabel 5.2 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	61
Tabel 5.3 Responden Berdasarkan Masa Kerja	62
Tabel 5.4 Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	63
Tabel 5.5 Responden Berdasarkan Status Perkawinan	64
Tabel 5.6 Rekapitulasi Jawaban Responden Terhadap Variabel Komitmen Organisasi	65
Tabel 5.7 Rekapitulasi Jawaban Responden Terhadap Variabel Retensi Karyawan	68
Tabel 5.8 Rekapitulasi Jawaban Responden Terhadap Variabel <i>Turnover Intention</i>	72
Tabel 5.9 Uji Validitas	76
Tabel 5.10 Uji Reliabilitas.....	77
Tabel 5.11 Normalitas <i>One- Sample Kolmogorov- Smirnov Test</i>	79
Tabel 5.12 Hasil Uji Multikolinearitas	80
Tabel 5.13 Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	81
Tabel 5.14 Kriteria Pengujian Auto Korelasi dengan <i>Durbin Watson Test</i>	81
Tabel 5.15 Hasil Uji Autokorelasi	82
Tabel 5.16 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda	83
Tabel 5.17 Hasil Uji Signifikasi Parsial (uji t)	86
Tabel 5.18 Hasil Uji Signifikasi Simultan (uji F).....	88
Tabel 5.19 Hasil Uji Koefisien Determinasi	89
Tabel 5.20 Pedoman Umum Menentukan Korelasi Antar Hubungan.....	89

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran	33
Gambar 4.1 Struktur Organisasi	53
Gambar 5.1 Normal <i>P-P Plot of Regression Standardized Residual</i>	78



- 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.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dunia kerja saat ini sangat kompetitif. Bukan hanya perusahaan namun sumber daya manusia pun kerap kali sering diperbincangkan. Bekerja merupakan hal yang dibutuhkan oleh setiap individu, namun tidak semua pekerjaan dapat dilakukan oleh individu tersebut. Saat ini, perusahaan- perusahaan sangat selektif dalam memperkerjakan karyawan. Ditambah lagi dengan semakin maju dunia saat ini segala sesuatu pekerjaan rata- rata sudah menggunakan mesin yang dapat memudahkan suatu pekerjaan. Namun, tujuan tidak mungkin terwujud tanpa peran aktif karyawan meskipun alat- alat yang dimiliki perusahaan begitu canggih (Hasibuan 2020: 10).

Manusia merupakan salah satu komponen perusahaan yang tidak bisa digantikan oleh alat apapun. Hakikatnya, manusia memiliki ciri khas yang mana hanya manusia yang dapat mengendalikannya. Sebuah perusahaan tidak akan berjalan tanpa adanya campur tangan dari manusia. Oleh karena itu, pengelolaan manusia yang biasa di sebut karyawan dalam suatu perusahaan sangat penting. Mengatur karyawan adalah sulit dan kompleks karena mereka mempunyai pikiran, perasaan, status, keinginan dan latar belakang yang heterogen yang dibawa ke dalam organisasi (Hasibuan 2020: 10). Kegagalan dalam mengelola sumberdaya manusia

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.

dapat menimbulkan gangguan pada proses tercapainya suatu tujuan, baik kinerja, profit maupun keberlangsungan operasional organisasi.

Setiap perusahaan memiliki permasalahan yang berbeda- beda. Baik itu produksi, manajemen, dan seputar tenaga kerja. Salah satu permasalahan yang terjadi di perusahaan berkaitan dengan tingkat (*turnover*) pada karyawan. *Turnover* merupakan keadaan yang tidak diinginkan oleh perusahaan. *Turnover* karyawan sudah menjadi masalah klasik bagi para pengusaha sejak era revolusi industri. Beberapa penyebab *turnover* karyawan pada saat itu adalah kondisi lingkungan kerja yang buruk, upah yang terlalu rendah, jam kerja melewati batas serta tiadanya jaminan sosial (McKinnon, 1979 dalam Ilham Akhsanu Ridlo, 2012).

Turnover adalah keluar masuknya tenaga kerja dalam suatu perusahaan dalam kurun waktu tertentu (Flippo, 1994). Menurut Mahdi et al dalam penelitian Zainaty Salimah: 2021, keputusan karyawan meninggalkan perusahaan inilah yang menjadi masalah besar bagi setiap perusahaan. *Turnover* yang terjadi akan merugikan perusahaan baik dari segi biaya, sumber daya, maupun motivasi karyawan. *Turnover* yang terjadi berarti perusahaan kehilangan sejumlah tenaga kerja. Kehilangan ini harus diganti dengan karyawan baru. Menurut Mangkuprawira (2007) karyawan memiliki kebutuhan materi dan non materi untuk dihargai dan diakui oleh organisasinya. Dengan terpenuhinya kebutuhan- kebutuhan karyawan kemudian akan memberikan kenyamanan akan bekerja dan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

meningkatkan loyalitas kerja dan kebalikannya, akan berujung pada keinginan untuk keluar dari pekerjaan.

Berikut data *Labour Turnover* karyawan pada PT. Bengkalis Dockindo Perkasa.

Tabel 1. 2 Data *Labour Turnover* Karyawan PT. BDP

Tahun	Jumlah Karyawan (orang)	LTO (%)
2020	108	9
2021	103	9
2022	106	8

Sumber : PT. Bengkalis Dockindo Perkasa, 2023

Turnover karyawan yang terjadi di PT. Bengkalis Dockindo perkasa terlihat mencapai 9%. Beberapa pendapat mengatakan bahwa tingkat turnover karyawan dinyatakan tinggi jika nilai *LTO* mencapai 10% bahkan lebih. Namun, Maier dalam Pristianti 2015, mengemukakan bahwa tingkat *turnover* sudah dikatakan tinggi jika nilai *LTO* mencapai angka 5% atau bahkan lebih. Hal ini dapat diartikan bahwa tingkat perputaran karyawan yang ada di PT. Bengkalis Dockindo Perkasa tinggi dan perlu diantisipasi agar tidak terjadi peningkatan keluar masuk karyawan yang lebih tinggi lagi.

Menurut pemaparan dari *Human Resource Management*, bahwa karyawan yang keluar memiliki alasan individu yang bermacam- macam dan tidak diketahui secara pasti penyebabnya. Hal tersebut sangat disayangkan karena perusahaan sangat membutuhkan karyawan untuk

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.

berjalannya suatu pekerjaan. Selain itu, proses perekrutan karyawan juga sangat sulit dilakukan karena sedikit dari mereka yang berminat dan bertahan untuk bekerja di perusahaan tersebut.

Sebelum karyawan melakukan tindakan *turnover* karyawan, mereka mempunyai keinginan atau intensi untuk keluar dari perusahaan. *Turnover intention* dapat mengarah secara nyata kepada *turnover* karyawan. Menurut Honorata Ratnawati Dwi Putranti (2022) *Turnover intention* merupakan niat dari hasil berpikir karyawan untuk keluar atau meninggalkan perusahaan dan mencari alternative dari pekerjaan lain yang lebih baik. (Honorata Ratnawati Dwi Putranti, 2022) dalam bukunya juga menyatakan bahwa terdapat beberapa golongan penyebab *turnover intention*, salah satunya adalah komitmen organisasi. Sebab komitmen organisasi menjadi sudut pandang perusahaan dalam menilai seorang karyawan yang bekerja di perusahaan dan harus memiliki jiwa loyalitas terhadap perusahaan. Dengan adanya komitmen tinggi dari seorang karyawan tentu akan mengurangi biaya perusahaan dalam mencari pekerjaan karena intensitas pekerja yang keluar akan berkurang (Mustofa, 2019) dalam Ayu Fuji Lestari dkk, 2021.

Menurut Ilham Akhsanu Ridlo (2012) dalam bukunya bahwa ada beberapa faktor- faktor yang mempengaruhi *turnover* salah satunya adalah keikatan terhadap organisasi. Mobley, et, al, dalam Iham Akhsanu Ridlo (2012) menyatakan bahwa faktor yang menyebabkan karyawan pindah dari tempat kerjanya yakni kepuasan kerja dan komitmen organisasi.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Begitu juga pernyataan Griffeth dalam Iham Akhsanu Ridlo (2012) hampir semua model *turnover intention* atau *intention to leave* di sebabkan oleh rendahnya komitmen organisasi dan kepuasan kerja. Penelitian baru oleh Ni Luh Tara Widayanti dan Made Dian Agustina (2022), Alfian Wahyu Fahrul dan Juhaeti (2022) terkait komitmen organisasi memiliki hasil berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan. Berarti semakin tinggi keikatan seseorang terhadap perusahaannya akan semakin kecil ia mempunyai intensi untuk berpindah pekerjaan dan perusahaan, dan sebaliknya.

Berikut data jumlah karyawan tetap dan kontrak bagian di PT.

Bengkalis Dockindo Perkasa:

Tabel 1. 1 Data jumlah karyawan PT. Bengkalis Dockindo Perkasa

Tahun	Karyawan kontrak (orang)	Karyawan tetap (orang)	Jumlah (orang)
2020	42	66	108
2021	39	64	103
2022	45	61	106
2023 jan-april	1	-	107

Sumber: PT. Dockindo Perkasa 2023

PT. Bengkalis Dockindo Perkasa merupakan perusahaan yang bergerak di bidang pemeliharaan dan perbaikan kapal. Karyawan perusahaan terdiri dari karyawan tetap dan karyawan kontrak. Menurut

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.

pemaparan *human resource management*, karyawan kontrak akan dijadikan karyawan tetap jika sudah bekerja selama 3 tahun lamanya. Namun, ternyata ada beberapa karyawan yang masih berstatus kontrak.

Komitmen organisasi merupakan salah satu faktor dominan untuk tetap bertahannya karyawan di suatu organisasi. Komitmen organisasi karyawan pada perusahaan ini tergolong rendah. Dapat dilihat bahwa jumlah karyawan tetap di PT. Bengkalis Dockindo Perkasa setiap tahunnya menurun. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat keinginan bekerja lebih lama di dalam perusahaan memiliki ruang yang kecil bagi setiap individu.

Dari hasil wawancara terhadap beberapa karyawan juga diketahui bahwa rendahnya komitmen organisasi karyawan disebabkan oleh masih banyaknya karyawan yang berstatus kontrak dengan masa kerja yang sudah lumayan lama. Kemudian dari faktor usia yang sebagian karyawan memiliki usia produktif sehingga sering berfikir untuk mencari alternative pekerjaan lain. hal ini menunjukkan indikasi rendahnya komitmen karena kurangnya hasrat yang dimiliki oleh karyawan untuk bertahan di dalam perusahaan. Selain daripada itu dari hasil observasi, masih terlihat beberapa karyawan yang kurang tepat waktu untuk datang bekerja. Beberapa alasan yang ada yakni beberapa mengenai keadaan keluarga.

Selain komitmen organisasi, pemeliharaan karyawan perlu diperhatikan perusahaan. Pemeliharaan karyawan atau retensi karyawan (*employee retention*) merupakan kemampuan perusahaan untuk

mempertahankan karyawan potensial yang dimiliki perusahaan untuk tetap loyal terhadap perusahaan. Namun secara umum, hubungan antara *employee retention* terhadap kinerja bisa kompleks. Pengembangan program *employee retention* haruslah merupakan komponen penting bagi perusahaan. Jika *employee retention* buruk, maka akan meningkatkan *employee turnover* yang secara negatif mempunyai dampak terhadap pelayanan terhadap pelanggan, standar produksi kerja dan *profitability* (Dessler dalam Nurmiati Muchlis Mursalim Umar Gani 2017). Istilah retensi terkait dengan istilah perputaran (*turnover*) yang berarti proses dimana karyawan-karyawan meninggalkan organisasi dan harus digantikan (Mathis dan Jackson, 2009).

PT. Bengkalis Dockindo Perkasa memiliki 98 orang karyawan produksi. Menurut pemaparan human resource management bahwa perusahaan sangat memperhatikan setiap pergerakan karyawan. Penilaian setiap individu berdasarkan berbagai aspek yang telah ditetapkan oleh standar perusahaan seperti *discipline*, absensi, sikap, loyalitas, kerjasama, *skill*, inisiatif dan *leadership*. Perusahaan sangat menghargai karyawan yang memiliki potensi lebih terutama mereka yang memiliki sikap dan skill yang bagus. Sesuai dengan penilaian perusahaan, hampir seluruh karyawan produksi memiliki hal tersebut dan layak di pertahankan karena perusahaan paham, untuk mencari tenaga kerja yang memiliki skill yang bagus sangat sulit untuk saat ini. Ditambah dengan lokasi dan profil perusahaan yang masih tergolong belum familiar dikalangan masyarakat.

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.

Pemeliharaan karyawan pada beberapa perusahaan berbeda- beda. Seperti halnya di PT. Bengkalis Dockindo Perkasa, dari hasil wawancara beberapa karyawan bahwa kurangnya perhatian perusahaan mengenai penghargaan dalam bentuk apresiasi individu. Selain itu, hubungan kerja antara karyawan dan atasan tidak terlalu bagus

Menurut Kaye & Jordan (2001) pemeliharaan karyawan harus mendapat perhatian yang sungguh-sungguh. Jika pemeliharaan karyawan kurang diperhatikan, semangat kerja, sikap dan loyalitas karyawan akan menurun. Pemeliharaan adalah usaha mempertahankan dan atau meningkatkan kondisi fisik, mental dan sikap karyawan agar mereka tetap loyal dan bekerja produktif demi menunjang tercapainya tujuan institusi. Hal ini di tekankan kembali oleh Steyaert & Janssens (2009), dengan berpendapat bahwa *employee retention* atau retensi karyawan merupakan kemampuan institusi untuk mempertahankan karyawan potensial yang dimiliki institusi untuk tetap loyal terhadap institusi.

Meskipun permasalahan *turnover* terdengar sangat klasik, namun masih tetap menarik untuk diteliti kembali karena dinamika perubahan yang dihadapi oleh perusahaan terus terjadi. Seperti halnya penelitian yang menyajikan *gap research* dilakukan oleh Resha Dwi Khotimah dkk (2019) menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap *turnover intention* secara tidak signifikan. Sementara itu, penelitian Ni Luh Tara Widyanti dan Made Dian Agustina menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*.

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.

Kemudian, hasil penelitian dari Febriyantoro dan Mohamad Trio (2023) menyatakan bahwa retensi karyawan berpengaruh negative terhadap *turnover intention*. Serta hasil penelitian Widya Nindi Pratiwi, dkk (2020) menyatakan bahwa retensi karyawan berpengaruh positif terhadap *turnover intention*.

Dari uraian diatas, peneliti tertarik untuk meneliti variabel- variabel diatas dan ingin membuktikan apakah akan sama dengan hasil penelitian sebelumnya sehingga dapat diajukan judul **“Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Retensi Karyawan Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Bagian Produksi Pada PT. Bengkalis Dockindo Perkasa”**.

1.2 Rumusan Masalah

Dari latar belakang yang telah dipaparkan, maka dalam penelitian ini dirumuskan masalah sebagai berikut :

1. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan produksi PT. Bengkalis Dockindo Perkasa?
2. Apakah retensi karyawan berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan produksi PT. Bengkalis Dockindo Perkasa?
3. Apakah komitmen organisasi dan retensi karyawan karyawan berpengaruh secara simultan terhadap *turnover intention* karyawan produksi PT. Bengkalis Dockindo Perkasa?

1.3 Tujuan Penelitian

Untuk dapat melaksanakan penelitian ini dengan baik dan bisa mengenai sasaran yang sesuai dengan permasalahan, maka tujuan penelitian ini adalah :

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

1. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap *turnover intention* karyawan produksi pada PT. Bengkalis Dockindo Perkasa di Desa Sungai Siput.
2. Untuk mengetahui pengaruh retensi karyawan terhadap *turnover intention* karyawan produksi pada PT. Bengkalis Dockindo Perkasa di Desa Sungai Siput.
3. Untuk mengetahui komitmen organisasi dan retensi karyawan secara simultan berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan produksi pada PT. Bengkalis Dockindo Perkasa di Desa Sungai Siput.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat bagi:

1. Bagi penulis
Penelitian ini digunakan sebagai sarana untuk melatih berpikir secara alamiah dengan berdasarkan ilmu yang diperoleh di perkuliahan khususnya yang berhubungan dengan motivasi komitmen organisasi, retensi karyawan dan *turnover intention*.
2. Bagi perusahaan
Penelitian ini diharapkan untuk dapat dijadikan bahan pertimbangan dalam menyusun strategi dan menyusun kebijakan pimpinan untuk mengurangi tingkat *turnover* karyawan serta penyusunan strategi dalam mempertahankan karyawan, khususnya karyawan produksi pada PT. Bengkalis Dockindo Perkasa di Desa Sungai Siput.

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. Bagi peneliti selanjutnya

Penelitian ini untuk menambah informasi, sumbangan pemikiran dan bahan kajian untuk penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan variabel- variabel yang terdapat pada judul penelitian.

3.5 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan ini dibuat sebagai kerangka acuan dalam penelitian serta memudahkan dalam pembahasan penelitian dan dalam memahami pembahasannya. Berikut sistematika penulisan dalam penelitian ini :

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini berisi tentang latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA/ LANDASAN TEORI

Bab ini berisi landasan teori yang menjelaskan tentang teori- teori sesuai dengan variabel yang ingin diteliti terkait komitmen organisasi, retensi karyawan dan *turnover intention* karyawan yang masuk dalam konteks penelitian, variabel penelitian, hipotesis variabel yang diteliti serta paradigma penelitian atau kerangka berpikir.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini berisi dan membahas tentang metode- metode yang dipakai oleh peneliti dalam mengkaji permasalahan

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.

ini. Adapun metode penelitian terdiri atas : lokasi, waktu, data dan sumber data, populasi sampel, metode pengumpulan data, dan metode analisis data.

BAB IV : GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN

Pada bab ini penulis akan menguraikan tentang gambaran umum objek penelitian, mulai dari sejarah terbentuknya, profil objek penelitian, visi dan misi objek penelitian, hingga struktur organisasi perusahaan yang akan diteliti.

BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini membahas dan menguraikan hasil-hasil penelitian dari permasalahan sesuai dengan variabel yang diteliti.

BAB VI : PENUTUP

Bab ini membahas kesimpulan mengenai objek yang diteliti berdasarkan hasil analisis data dan memberikan saran bagi pihak yang terkait serta saran untuk penelitian yang akan datang.

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

LANDASAN TEORI

2.1 Grand Theory

2.1.1 Theory Of Planned Behaviour (TPB)

Penelitian ini menggunakan theory of planed behavior atau TPB yang dikembangkan oleh Ajzen (1980) dimana teori ini menjelaskan mengenai bagaimana manusia bertindak, serta mengasumsikan bahwa manusia pada hakikatnya berperilaku dengan cara yang sadar dan mereka mempertimbangkan informasi yang tersedia baik secara implisit maupun eksplisit. Ajzen dan fishbein (1980), menyatakan niat seseorang untuk melakukan suatu perilaku menentukan akan dilakukan atau tidak perilaku tersebut. Begitu pula dengan seseorang yang memiliki niat atau keinginan untuk keluar dari suatu pekerjaan, maka ia akan melakukan tindakan untuk mencapai keinginan tersebut seperti mulai mencari informasi tentang perusahaan lain melalui website ataupun temannya dan sering merasa lelah dengan pekerjaan yang dimiliki sampai akhirnya pada tahap keluar dari pekerjaan tersebut. (Honorata Ratnawati Dwi Putranti, 2022).

2.2 Turnover Intention

2.2.1 Pengertian Turnover Intention Karyawan

Turnover dalam kamus Inggris memiliki arti Indonesia yaitu pergantian. Menurut M. Ardan dan Achmad Jaelani : 2021 dalam bukunya, *turnover* adalah berhentinya seseorang karyawan dari tempatnya dia bekerja secara sukarela atas keinginan sendiri. Menurut Rosyad (2017)

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.

dalam penelitian Koko Valentino Supriad et all (2021), turnover dapat berupa pengunduran diri, perpindahan keluar unit organisasi, pemberhentian atau kematian anggota organisasi. Berbeda dengan *turnover intention* yang dapat di artian sebagai keinginan seseorang untuk berhenti bekerja pada suatu perusahaan (keluar). Hal yang sama menurut Menurut Mobley dalam penelitian Krisna Satya Cahyana dan Sowanya Ardi Prahara (2020) bahwa *turnover intention* merupakan tekad yang dimiliki oleh seseorang untuk berhenti sebagai anggota organisasi.

Turnover merupakan hal yang wajar terjadi di perusahaan, namun hal tersebut dapat menjadi sebuah permasalahan apabila terjadi *turnover* yang cukup tinggi. *Turnover* akan berdampak pada perusahaan, seperti mempengaruhi sistem operasi dan juga menimbulkan biaya dan tenaga yang harus dikeluarkan oleh perusahaan untuk merekrut, menyeleksi dan mengadakan pelatihan ulang jika benar-benar terdapat pergantian karyawan.

McElroy et al. dalam M. Ardan dan Achmad Jaelani (2021) mengatakan pada dasarnya *turnover intention* adalah sebuah keinginan karyawan untuk berpindah dari satu tempat kerja ke tempat kerja yang lain. Pendapat lain dari Tett & Meyer dalam (Juliana, 2018) dikutip lagi oleh (M. Ardan dan Achmad Jaelani, 2021) bahwa *turnover intention* merupakan keinginan atau hasrat seseorang secara sadar dan terencana untuk meninggalkan organisasi. Menurut Andini (2010) dalam (M. Ardan dan Achmad Jaelani : 2021) *turnover intention* dapat diartikan sebagai

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.

tindakan menarik diri atas beberapa komponen yang secara simultan muncul dalam individu berupa pikiran untuk keluar, adanya keinginan untuk mencari lowongan pekerjaan di tempat lain, mengevaluasi kemungkinan menemukan pekerjaan yang sesuai keinginan dan layak di tempat lain dan adanya keinginan meninggalkan organisasi.

Beberapa pendapat diatas, dapat disimpulkan bahwa *turnover intention* adalah sesuatu yang masih berupa keinginan dan niat serta belum terjadi untuk berpindah ataupun keluar dari suatu organisasi.

2.2.2 Aspek- aspek *Turnover Intention*

Mobley (1986) dalam M. Ardan dan Achmad Jaelani (2021) menyatakan bahwa *turnover intention* tergantung dari tiga aspek :

1. *Thinking of quitting* (pikiran untuk keluar dari perusahaan)
2. *Intention to search* (intensi untuk mencari pekerjaan lain)
3. *Intention to quit* (intensi untuk keluar dari perusahaan)

Pada *thinking of quitting* karyawan memiliki pikiran untuk berhenti dan menarik diri dari perusahaan. Selain berfikir, karyawan juga melakukan hal lain seperti membandingkan apa yang diperoleh teman di perusahaan lain tempatnya bekerja. Sedangkan *intention of search*, karyawan akan melakukan berbagai usaha seperti melihat- lihat atau menanyakan informasi lowongan pekerjaan diluar tempat ia bekerja. Dan untuk *intention to quit* sendiri, karyawan mulai memperlihatkan sikap- sikap tertentu untuk menunjukkan niatnya untuk keluar dari perusahaan.

2.2.3 Faktor- faktor yang mempengaruhi *Turnover Intention*

Cushway (1996) mengatakan baik sebagai bagian dari proses perencanaan atau bagian dari manajemen kinerja yang efektif, perlu bagi organisasi untuk membentuk strategi kepemilikan. Kegagalan akan menyebabkan tingkat perputaran (*turnover*) yang tinggi. (Nurmiati Muchlis dan Mursalim Umar Gani: 2017) hal-hal umum yang mempengaruhi pergantian pegawai adalah :

1. Upah dan fasilitas

Upah dan fasilitas ini harus dianggap adil, karena ketidakpuasan dapat tumbuh bila mereka diperlakukan tidak sama dengan rekannya. Demikian juga bila organisasi tidak menggaji sebaik yang ditawarkan (*competitor*) pesaing maka lama kelamaan akan kehilangan pegawai.

2. Pengakuan dan prospek

Setiap ada kesempatan, manajer harus memberikan apresiasi atas pekerjaan yang terselesaikan dengan baik. Pekerja yang efektif sedapat-dapatnya dipromosikan asalkan mereka dilengkapi dengan keahlian untuk pekerjaan berikutnya, tetapi jika promosi tak dapat diberikan, paling tidak pujian yang harus disampaikan.

3. Kondisi kerja

Kondisi kerja yang buruk akan menyebabkan ketidakpuasan bagi karyawan itu sendiri.

4. Desain kerja

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

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

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.

Pekerjaan itu sendiri harus sebisa mungkin dirancang untuk memenuhi kebutuhan individu dan harus memungkinkan adanya variasi minat dan kesempatan untuk belajar dan bertumbuh, jika tidak, kekecewaanlah yang mungkin timbul.

5. Hubungan kerja

Hubungan kerja yang buruk akan menyebabkan kekecewaan dan mengakibatkan ketidakhadiran serta menambah tingkat perputaran pegawai

6. Kinerja

Jika manusia merasa tidak cukup dan hatinya tidak berada di pekerjaannya, maka secara moral mereka akan menderita, oleh karena itu mereka harus diberi petunjuk yang jelas tentang apa yang diharapkan dari mereka dan diberikan juga pelatihan yang perlu.

7. Perjanjian

Jika manusia tidak merasa bertanggung jawab terhadap organisasi, maka mereka akan mencari kesibukan sendiri. Tugas manajer adalah untuk menjelaskan tujuan organisasi dan berusaha mendapatkan rasa tanggung jawab mereka.

8. Promosi dan seleksi

Promosi dan seleksi yang buruk mengangkat seseorang yang tidak siap untuk suatu pekerjaan akan menyebabkan tingginya tingkat perputaran 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.

9. Harapan

Jika ada pengharapan akan kemajuan di dalam organisasi atau tersedianya imbalan, namun kemudian tidak terpenuhi, akan muncul ketidakpuasan dan menambah tingkat perputaran karyawan.

10. Supervisi dan manajemen yang tidak efektif.

Menurut Griffeth dalam Ilham Akhsanu Ridlo (2012) bahwa hampir semua model *intention to leave* dikarenakan oleh tingkat kepuasan kerja dan komitmen organisasi yang rendah, yaitu:

- 1) Kepuasan kerja adalah sikap yang paling berpengaruh terhadap *intention to leave*. Hasil studi menunjukkan bahwa kepuasan kerja berkaitan erat dengan proses kognisi menarik diri (*pre withdrawal cognition*), intensi untuk pergi dan tindakan nyata berupa keputusan untuk keluar dari tempat kerja.
- 2) Komitmen organisasi adalah faktor yang paling berpengaruh terhadap *terjadinya intention to leave* dibanding kepuasan kerja

2.2.4 Indikator *Turnover Intention*

Mobley dalam Eka Suhartini dan Nur Zultan Iskandar (2020) menyatakan bahwa beberapa indikator *turnover intention*:

1. Kecenderungan individu berpikir untuk meninggalkan organisasi tempat ia bekerja sekarang.
2. Kemungkinan individu akan mencari pekerjaan pada organisasi lain dan kemungkinan meninggalkan organisasi.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

2.2 Komitmen Organisasi

2.2.1 Pengertian Komitmen Organisasi

Luthans dalam Edy Sutrisno (2020) menyatakan bahwa komitmen organisasi merupakan keinginan yang kuat untuk menjadi anggota dalam suatu kelompok, kemauan usaha tinggi untuk berorganisasi, dan suatu keyakinan tertentu dan penerimaan terhadap nilai-nilai dan tujuan-tujuan organisasi. Sedangkan Jewell dan Siegall (1998) menyatakan komitmen organisasi dapat didefinisikan sebagai derajat hubungan individu memandang dirinya sendiri dengan pekerjaannya dalam organisasi tertentu.

Kemudian, Mayer dan Allen (1990) mengidentifikasi tiga tema berbeda dalam mengidentifikasi komitmen yakni keterikatan afektif pada organisasi, komitmen sebagai biaya yang harus ditanggung jika meninggalkan atau keluar dari organisasi, Komitmen sebagai kewajiban untuk tetap tinggal dalam organisasi. Definisi komitmen organisasi disimpulkan oleh Edy Sutrisno (2020) dalam bukunya yakni komitmen merupakan sikap loyalitas pekerja terhadap organisasinya dan juga merupakan suatu proses mengekspresikan perhatian dan partisipasinya terhadap organisasi.

2.2.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi

Menurut Camilleri (2002: 19) menyebutkan beberapa faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi antara lain :

1. *Education level*

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.

Jenjang pendidikan merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi karyawan. Jenjang pendidikan tersebut berkaitan dengan jenjang karir dan gaji yang diharapkan oleh karyawan.

2. *Position*

Posisi seseorang ditempat kerja menjadi faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi. Semakin tinggi ataupun semakin bagus posisi ditempat kerja komitmen organisasi seseorang semakin rendah.

3. *Personality*

Komitmen organisasi juga bisa ditentukan oleh karakteristik personal. Karakteristik personal tersebut dapat terbentuk dari internal dan eksternal individu.

Menurut Kusmaryani dalam dalam Renita Anggraini dkk 2021, komitmen organisasi dipengaruhi oleh 3 faktor :

1. Karakteristik personal meliputi usia, jenis kelamin, masa kerja, kemauan, etika kerja dan tingkat pekerjaan, nilai- nilai, keyakinan, kepuasan dan kepribadian.
2. Harapan seseorang dalam pekerjaan.
3. Faktor organisasi meliputi lingkungan kerja, kebijakan- kebijakan, dan status organisasi.

2.2.3 Indikator- indikator komitmen organisasi

Edy Sutrisno (2020) dalam bukunya menyatakan bahwa komitmen merupakan sikap loyalitas pekerja terhadap organisasinya dan juga

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.

merupakan suatu proses mengekspresikan perhatian dan partisipasinya terhadap organisasi, dari pengertian tersebut dapat di tarik kesimpulan bahwa poin-poin yang terdapat pada pernyataan mengenai pengertian komitmen organisasi bisa dijadikan indikator komitmen organisasi itu sendiri, yakni:

1. Sikap loyalitas pekerja terhadap organisasinya

Loyalitas dalam organisasi adalah setia yang terwujud dalam sikap tanggungjawab, rela berkorban, dan menjaga kehormatan organisasi.

2. Mengekspresikan perhatian

Ekpresi perhatian dalam organisasi adalah ungkapan perhatian yang digunakan karyawan untuk meyakinkan kesetiiaannya pada organisasi, seperti kesemangatan bekerja, peningkatan kinerja.

3. Partisipasinya terhadap organisasi.

Partisipasi terhadap organisasi lebih menekankan pada pembagian tugas- tugas dalam melaksanakan kegiatannya dengan maksud meningkatkan efektif tugas yang diberikan secara terstruktur dan lebih jelas.

2.3 Retensi Karyawan

2.3.1 Pengertian Retensi Karyawan

Melihat dunia bisnis yang saat ini mengalami persaingan, baik itu dalam kualitas, branding maupun teknologi perusahaan akan melakukan berbagai cara untuk mempertahankan sumberdaya manusia yang

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.

dimilikinya. Menurut Nurmiati Muchlis Mursalim Umar Gani (2017) dalam bukunya, retensi karyawan atau *Employee Retention* merupakan kemampuan perusahaan untuk mempertahankan karyawan potensial yang dimiliki perusahaan untuk tetap loyal terhadap perusahaan.

Retensi adalah elemen penting dari pendekatan organisasi untuk manajemen bakat yang lebih umum, didefinisikan oleh Looockwood dalam Nurmiati Muchlis Mursalim Umar Gani (2017) sebagai pelaksanaan strategi terintegrasi atau sistem yang dirancang untuk meningkatkan produktivitas kerja dengan mengembangkan proses-proses untuk menarik, mengembangkan, mempertahankan, dan memanfaatkan orang-orang dengan keterampilan dan bakat yang dibutuhkan untuk memenuhi kebutuhan bisnis saat ini dan masa depan. Sedangkan Huber (2012), menekankan bahwa retensi adalah tindakan memelihara atau mempertahankan.

Retensi karyawan mengacu pada kebijakan perusahaan untuk mencegah karyawan keluar dari perusahaan. Bagi perusahaan mempertahankan orang-orang yang berkompeten sangat penting karena mempertahankan karyawan lebih baik daripada mencari karyawan baru (Ahlrichs dalam Nurmiati Muchlis Mursalim Umar Gani 2017). Perusahaan yang telah melakukan investasi dalam sumber daya manusia akan sia-sia, apabila tidak dapat mempertahankan karyawannya untuk terus berada dalam perusahaan (Sari, 2014).

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.

Dari beberapa pendapat diatas, dapat disimpulkan bahwa karyawan merupakan aset tidak terlihat dan sangat berharga bagi perusahaan. Retensi karyawan merupakan upaya- upaya yang dilakukan oleh perusahaan dalam mempertahankan karyawan potensial agar tetap memiliki loyalitas tinggi dapat bertahan selama mungkin.

2.3.2 Faktor- faktor Retensi Karyawan

Dalam Nasir et al (2020) terdapat penjelasan bahwa Penelitian-penelitian terdahulu menyebutkan faktor yang mengakibatkan retensi pekerja seperti kepuasan kerja, komitmen organisasi dan ketersediaan pilihan kerja. Sedangkan penelitian-penelitian yang telah dilakukan di Amerika Bagian Barat menyebutkan bahwa para pendidik meninggalkan lembaga karena kurangnya pelatihan, kesempatan pengembangan karir, program-program retensi, serta rendahnya gaji yang diberikan (Cassidy, 2011: 17; Fenech, 2006: 210).

Mathis dan Jackson dalam Nurmiati Muchlis Mursalim Umar Gani (2017) menyajikan faktor- faktor penentu retensi karyawan sebagai berikut :

1. Komponen Organisasi
2. Peluang Karir Organisasi
3. Penghargaan
4. Rancangan Tugas dan Pekerjaan
5. Hubungan Karyawan

2.3.3 Indikator-indikator Retensi 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.

Mathis dan Jackson menyatakan terdapat 4 indikator di dalam retensi karyawan, antara lain:

1. Jenis pekerjaan
2. Spesialis departemen
3. Demografi/ karakteristik (ciri)
4. Komponen pengalaman.

2.4 Pandangan Islam Terhadap Variabel

2.4.1 Komitmen organisasi dalam pandangan Islam

Komitmen organisasi bisa diartikan dengan suatu ketaatan seseorang terhadap sebuah keyakinan sehingga orang itu mempunyai rasa kerelaan melakukan sesuatu untuk suatu perintah yang diberikan. Seperti halnya bekerja, yakni ketaatan karyawan dalam sebuah organisasi yang mana diibaratkan sebagai kerelaan beribadah. Sebagaimana Allah berfirman dalam surat Az Zukhruf ayat 32:

أَهُمْ يَقْسِمُونَ رَحْمَتَ رَبِّكَ ۗ نَحْنُ قَسَمْنَا بَيْنَهُمْ مَعِيشَتَهُمْ فِي الْحَيَاةِ الدُّنْيَا
وَرَفَعْنَا بَعْضَهُمْ فَوْقَ بَعْضٍ دَرَجَاتٍ لِّيَتَّخِذَ بَعْضُهُمْ بَعْضًا سُخْرِيًّا ۗ وَرَحْمَتُ
رَبِّكَ خَيْرٌ مِّمَّا يَجْمَعُونَ

Artinya: “Apakah mereka yang membagi-bagi rahmat Tuhanmu? Kami lah yang menentukan penghidupan mereka dalam kehidupan dunia, dan kami telah meninggikan sebagian mereka atas sebagian yang lain beberapa derajat, agar sebagian mereka dapat memanfaatkan sebagian yang lain. Dan rahmat Tuhanmu lebih baik dari apa yang mereka kumpulkan” (Az- Zukhruf: 32).

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.

Ayat diatas menerangkan bahwa setiap pekerjaan yang mereka miliki mengandung nilai ibadah yang dilakukan dengan sungguh dan ikhlas dengan ridha Allah SWT. Semakin tinggi loyalitas pekerjaan seorang karyawan maka semakin tinggi pula nilainya disisi Allah SWT. Dan semakin tinggi prestasi kerja atau amal saleh yang dilakukan oleh karyawan maka semakin tinggi pula keimanannya.

2.4.2. Retensi karyawan dalam pandangan Islam

Rasulullah SAW bersabda : *"bertakwalah pada Allah dimana saja berada, gantilah yang jelek dengan yang baik, bergaullah dengan orang lain dengan akhlak yang bagus"*. (Matan lain : Turmudzi 1910, Ahmad 20392, 20586)

Hadits tersebut mengajarkan bahwa seseorang harus berbuat terbaik dengan perilaku yang baik pula. Untuk itu, maka diperlukan untuk melakukan pengawasan dan pemeliharaan yang baik. Baik itu untuk diri sendiri maupun dari perusahaan terhadap karyawan.

2.4.3. Turnover Intention dalam pandangan Islam

Manusia merupakan sumberdaya yang sangat penting bagi perusahaan. Jika hal yang sangat penting hilang, maka akan menjadi sulit bagi perusahaan dalam menyelesaikan pekerjaan yang ada. Setiap pekerjaan yang dilakukan harus dilaksanakan dengan penuh kesadaran dalam kerangka pencapaian ridha Allah. Cara seperti ini akan memberi dampak positif kepada pekerja di dalam kesungguhan menghadapi pekerjaannya. Jika seseorang sudah meyakini bahwa Allah SWT sebagai

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

tujuan akhir hidupnya, maka apa yang dilakukan di dunia pasti tidak akan dijalankan dengan sembarangan dan akan mengoptimalkan seluruh kapasitas dan kemampuan yang ada pada dirinya dalam mengaktualisasikan tujuan hidupnya. Ini berarti bahwa dalam bekerja ia akan bersungguh-sungguh bekerja, tidak lain hanya untuk beribadah kepada Allah SWT.

Sebagaimana firman Allah SWT yang terdapat di dalam Al-Qu'ran Surah AlQasas/ 28 ayat 77:

وَابْتَغِ فِيمَا آتَاكَ اللَّهُ الدَّارَ الْآخِرَةَ وَلَا تَنْسَ نَصِيبَكَ مِنَ الدُّنْيَا
وَأَحْسِنْ كَمَا أَحْسَنَ اللَّهُ إِلَيْكَ وَلَا تَبْغِ الْفَسَادَ فِي الْأَرْضِ إِنَّ اللَّهَ لَا يُحِبُّ
الْمُفْسِدِينَ

Artinya: “Dan carilah (pahala) negeri akhirat dengan apa yang telah dianugerahkan Allah kepadamu, tetapi janganlah kamu lupakan bagianmu di dunia dan berbuat baiklah (kepada orang lain) sebagaimana Allah telah berbuat baik kepadamu, dan janganlah kamu berbuat kerusakan di bumi. Sungguh, Allah tidak menyukai orang yang berbuat kerusakan.” (Q.S. Al-Qasas: 77).

Dari ayat diatas, Allah memerintahkan manusia untuk berbuat baik dan tidak berbuat kerusakan di bumi. Di dalam organisasi atau perusahaan sebaiknya para pekerja harus bekerja dengan sungguh-sungguh dalam menjalankan suatu tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Apabila terdapat masalah-masalah di dalam organisasi, hendaknya tidak mudah mengeluh, merasa tidak senang dalam melaksanakan pekerjaan dan timbulnya keinginan karyawan berpindah ke tempat kerja lain. Sehingga

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.

hal ini dapat berdampak negatif kepada organisasi seperti ketidakstabilan kondisi tenaga kerja, ketidakstabilan operasional, produktivitas yang menurun, serta akan menciptakan suasana kerja yang tidak kondusif.

2.5 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu yang menjadi rujukan dalam penelitian saat ini adalah sebagai berikut :

Tabel 2. 1 Penelitian terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1	Fadli Andriawan dan Donar Games. Jurnal Ekonomi dan Bisnis vol. 21 (2019)	Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap <i>Turnover Intention</i> Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variable Mediasi (Studi Terhadap Karyawan Oppo Padang)	Kuantitatif	Komitmen karyawan yang ditunjukkan secara positif akan mempengaruhi kepuasan kerja pegawai, Komitmen karyawan yang ditunjukkan secara positif akan menurunkan niat karyawan untuk berhenti dari perusahaan, kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap <i>turnover intention</i> , kepuasan kerja sebagai mediasi komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap <i>turnover intention</i> .
2	Widya Nindi Pratiwi, dkk. <i>Journal Of Business, Management and Accounting</i> , Vol 2 (2020)	<i>Turnover intention</i> berdasarkan retensi karyawan dan insentif (studi kasus pada karyawan PT.	Kuantitatif	Secara parsial, Retensi karyawan dan insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> .

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
3	Medy Budun, dkk. Jurnal Bisnis dan Pembangunan, vol.10 (2021).	Star Comgistic Indonesia Kabupaten Sukabumi	Kualitatif	<i>Work-Family Conflict</i> berpengaruh terhadap <i>Turnover Intention</i> pada PT. Jasapower Indonesia, <i>employee retention</i> berpengaruh terhadap <i>Turnover Intention</i> pada PT. Jasapower Indonesia
4	Dewi Ria Purnama dan Riri Mayliza. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi KBP (2018).	Pengaruh <i>Employee Retention</i> Terhadap <i>Turnover Intention</i> dan Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Rakyat Indonesia Unit Lubuk Buaya Cabang Padang	Kuantitatif	Secara parsial, <i>Employee Retention</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> dan kinerja karyawan.
5	Puspita Wulan Sari, dkk. <i>Advances in Economics, Business and Management Research</i> , volume 117. (2020)	<i>The Effect Of Employee Retention Company To Turnover Intention Employee-Case Study On Head Office Lampung Bank.</i>	Kuantitatif	Retensi karyawan berhubungan negatif terhadap <i>turnover intention</i> .

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
6	Ayuza Amalia. Journal Acta Psychologia vol. 2 (2020)	Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap <i>Turnover Intention</i> Karyawan Generasi Milenial pada Perusahaan The Rich Jogja Hotel	Kuantitatif	Komitmen organisasi berpengaruh negatif terhadap <i>turnover intention</i> , komitmen afektif berpengaruh negatif terhadap <i>turnover intention</i> , komitmen normatif berpengaruh negatif terhadap <i>turnover intention</i> .
7	Ni Wayan Meriandani dan Made Subudi. E-Jurnal Manajemen vol. 8 (2019)	Pengaruh Komitmen Organisasional, Lingkungan Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i> Karyawan Koperasi Pasar Srinadi	Kuantitatif	Komitmen organisasional, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> karyawan Koperasi Pasar Srinadi Klungkung
8	Firdaus dan Herlina Lusiana. Jurnal Ilmiah Manajemen vol. 4 (2020)	Pengaruh Komitmen Organisasional Dan Kepuasan Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i>	Kuantitatif	Komitmen organisasional dan kepuasan kerja baik secara parsial maupun simultan berpengaruh negatif signifikan terhadap <i>turnover intention</i> karyawan pada PT. Decorindo Inti Alam Wood
9	Dewa Ayu Putu Kharismawati dan I Gusti Ayu Manuwati Dewi. E- Jurnal Manajemen Unud, vol 5	Pengaruh Komitmen Organisasional, Dukungan Sosial, Dan Iklim Etika Terhadap <i>Turnover</i>	Kuantitatif	Komitmen organisasional, dukungan sosial, dan iklim etika berpengaruh negatif terhadap <i>turnover intention</i> karyawan Guest Services

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
	(2016)	<i>Intention</i>		Assistant di PT Indonesia AirAsia Denpasar.
10	Indra Setiawan dan Satrio Prasajo. <i>Journal of Business, Management and Accounting</i> , vol 3. (2021)	<i>Effect of Talent Management and Employee Engagement on Turnover Intention with Employee Retention Mediation</i>	Kuantitatif	<i>The Talent Management construct has a negative effect on the Turnover Intention construct, The Employee Engagement Construct has a positive effect on the Turnover Intention construct, The Employee Retention Construct has a positive effect on the Turnover Intention construct, The Talent Management Construct has a positive influence on the Employee Retention construct, Employee Engagement Constructs have a positive effect on Employee Retention, The Talent Management Construct on Turnover Intention has a positive effect on employee retention mediation, The Employee Engagement Construct on Turnover Intention has a positive effect on employee retention mediation.</i>

2.6 Variabel Penelitian

Menurut Sugiyono (2008), variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, obyek atau kegiatan yang berbentuk

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.

mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya. Berikut variabel- variabel yang terdapat pada penelitian ini:

2.6.1 Variabel bebas : Komitmen Organisasi (X1) dan retensi karyawan (X2)

Variabel bebas atau *independent* merupakan variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel *dependent* (Sugiyono: 2008).

2.6.2 Variabel terikat : *Turnover intention* (Y)

Variabel terikat atau *dependent* merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas (Sugiyono: 2008). Variabel terikat atau *dependent* adalah variabel yang keberadaannya bergantung pada variabel bebas.

2.7 Kerangka Penelitian

Kerangka penelitian adalah pola pikir yang menunjukkan hubungan antar variabel yang akan diteliti yang sekaligus mencerminkan jenis dan jumlah rumusan masalah yang perlu dijawab melalui penelitian, teori yang digunakan untuk merumuskan hipotesis, jenis dan jumlah hipotesis, dan teknik analisis statistic yang akan digunakan.

Luthans dalam Edy Sutrisno (2020) menyatakan bahwa komitmen organisasi merupakan keinginan yang kuat untuk menjadi anggota dalam suatu kelompok, kemauan usaha tinggi untuk berorganisasi, dan suatu

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.

keyakinan tertentu dan penerimaan terhadap nilai- nilai dan tujuan- tujuan organisasi.

Employee retention adalah kemampuan yang dimiliki perusahaan untuk mempertahankan karyawan potensial (Nurmiati Muchlis Mursalim Umar Gani 2017). Tujuan dari retensi karyawan (*employee retention*) adalah mempertahankan karyawan potensial yang merupakan aset berharga. Menurut Kaye & Jordan (2001) pemeliharaan karyawan harus mendapat perhatian yang sungguh-sungguh. Jika pemeliharaan karyawan kurang diperhatikan, semangat kerja, sikap dan loyalitas karyawan akan menurun. Bisa dikatakan juga semakin tinggi tingkat retensi karyawan maka tingkat keinginan keluar karyawan akan rendah.

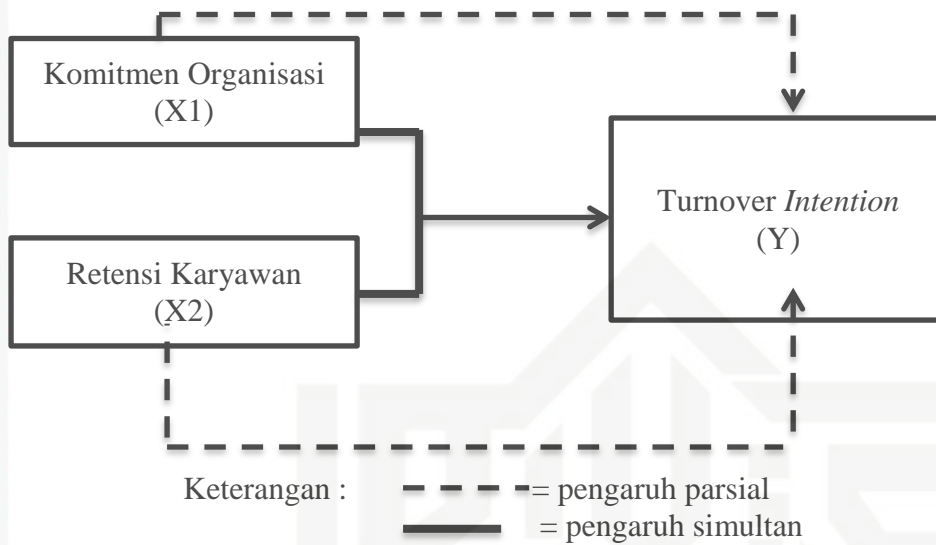
McElroy et al. dalam M. Ardan dan Achmad Jaelani (2021) mengatakan *turnover intention* adalah sebuah keinginan karyawan untuk berpindah dari satu tempat kerja ke tempat kerja yang lain

Berdasarkan hal ini, maka bentuk kerangka penelitian seperti 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.

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran



2.8 Hipotesis Penelitian

Hipotesis dapat diartikan sebagai pernyataan yang berupa asumsi atau dugaan sementara terhadap permasalahan dalam penelitian, sampai terbukti melalui pengumpulan data. Hipotesis akan diuji dalam penelitian atau akan diuji statistik selanjutnya yang akan membenarkan atau menolaknya. Adapun yang menjadi hipotesis dalam penelitian ini adalah :

1. **Pengaruh komitmen organisasi (X1) terhadap *turnover intention* (Y)**

Penelitian pada Koperasi Pasar Srinadi menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention karyawan Koperasi Pasar Srinadi Klungkung. Berdasarkan hal tersebut, maka dirumuskan 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.

Ha: Diduga komitmen organisasi berpengaruh secara parsial terhadap *turnover intention* karyawan produksi PT. Bengkalis Dockindo Perkasa.

2. Pengaruh retensi karyawan (X2) terhadap *turnover intention* (Y)

Retensi adalah elemen penting dari pendekatan organisasi untuk manajemen bakat yang lebih umum, didefinisikan sebagai pelaksanaan strategi terintegrasi atau sistem yang dirancang untuk meningkatkan produktivitas kerja dengan mengembangkan proses– proses untuk menarik, mengembangkan, mempertahankan, dan memanfaatkan orang– orang dengan keterampilan dan bakat yang dibutuhkan untuk memenuhi kebutuhan bisnis saat ini dan masa depan.

Hasil penelitian di PT. JASAPOWER INDONESIA menunjukkan bahwa retensi keryawan (*Employee Retention*) berpengaruh terhadap *Turnover Intention* pada PT. Jasapower. Berdasarkan hal tersebut, maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

Ha: Diduga retensi karyawan berpengaruh secara parsial terhadap *turnover intention* karyawan produksi PT. Bengkalis Dockindo Perkasa.

3. Pengaruh komitmen organisasi (X1) dan retensi karyawan (X2) terhadap *turnover intention* (Y)

Sesuai dengan beberapa hasil penelitian terdahulu dengan variabel yang berkaitan maka hipotesis dari peneliti 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.

Ha: Diduga komitmen organisasi dan retensi karyawan berpengaruh negatif secara simultan terhadap *turnover intention* karyawan produksi PT. Bengkalis Dockindo Perkasa.

2.9 Definisi Konsep Operasional Variabel

Variabel konsep operasional merupakan definisi operasional dari semua variabel. Definisi ini memberikan batasan- batasan terhadap konsep- konsep teoritis. Hal ini perlu agar tidak terjadi salah pengertian dalam pemahaman penelitian ini.

Tabel 2.2 Konsep operasional

Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Skala
(X1) Komitmen Organisasi	Luthans dalam Edy Sutrisno (2020) menyatakan bahwa komitmen organisasi merupakan keinginan yang kuat untuk menjadi anggota dalam suatu kelompok, kemauan usaha tinggi untuk berorganisasi, dan suatu keyakinan tertentu dan penerimaan terhadap nilai- nilai dan tujuan- tujuan organisasi	Edy Sutrisno (2020) : 1. Loyalitas 2. Ekspresi perhatian 3. Partisipasi (Edy Sutrisno, 2020)	Likert
(X2) Retensi Karyawan	Menurut Mathis dan Jackson (2006: 126) dalam Nasir DKK (2020) , retensi merupakan upaya untuk mempertahankan karyawan atau pegawai agar tetap berada dalam organisasi guna bekerja bersama mencapai tujuan organisasi.	Mathis dan Jackson : 1. Jenis pekerjaan 2. Spesialis departemen 3. Demografi/ karakteristik (ciri) 4. Komponen pengalaman.	Likert

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Skala
(Y) <i>Turnover Intention</i>	McElroy et al. (2001) dalam M. Ardan dan Achmad Jaelani (2021) mengatakan pada dasarnya turnover intention adalah sebuah keinginan karyawan untuk berpindah dari satu tempat kerja ke tempat kerja yang lain.	Menurut Mobley dalam jurnal Eka Suhartini dan Nur Zultan Iskandar (2020): <ol style="list-style-type: none"> 1. Kecenderungan individu berpikir untuk meninggalkan organisasi tempat ia bekerja sekarang. 2. Kemungkinan individu akan mencari pekerjaan pada organisasi lain. Kemungkinan meninggalkan organisasi. 	Likert

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

BAB III

METODE PENELITIAN

4.1 Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif asosiatif. Penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang menghasilkan data dalam bentuk angka atau data kualitatif yang diangkakan (Sugiyono, 2017). Penelitian asosiatif yaitu penelitian yang bertujuan untuk memahami hubungan antara dua variabel atau lebih. Dibandingkan dengan deskriptif dan komparatif penelitian ini memiliki level tertinggi karena penelitian tersebut dapat menetapkan teori yang dapat menjelaskan, memprediksi dan mengendalikan gejala (Sugiyono, 2017). Penelitian ini dilakukan untuk menganalisis dan mengetahui Pengaruh komitmen organisasi dan retensi karyawan terhadap *turnover intention* karyawan produksi di PT. Bengkalis Dockindo Perkasa.

4.2 Lokasi dan waktu penelitian

Penelitian dilakukan di PT. Bengkalis Dockindo Perkasa Jl. Kotorejo Rt. 008 Rw. 04 Kel. Sei Siput Kec Siak Kecil. Kab Bengkalis. Waktu penelitian ini dimulai dari pengajuan judul dibulan November tahun 2022 sampai dengan penyelesaian penelitian yang disajikan bentuk skripsi dibulan juli tahun 2023.

4.3 Jenis data dan sumber data

4.3.1 Jenis data

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.

Jenis data dibedakan menjadi 2. Kualitatif dan kuantitatif. Penelitian ini menggunakan data kualitatif dan kuantitatif.

1. Data Kualitatif

Pengertian data kualitatif adalah data yang berbentuk kata, skema, dan gambar. Data kualitatif penelitian ini berupa bentuk informasi baik secara lisan maupun tulisan, dan diperoleh dari hasil wawancara dengan karyawan serta informasi-informasi yang diperoleh dari pihak lain yang berkaitan dengan masalah yang diteliti.

2. Data Kuantitatif

Pengertian data kuantitatif adalah data yang berbentuk angka atau data kualitatif yang diangkakan. Data kuantitatif penelitian ini berupa kuesioner yang dibagikan dan data-data yang berhubungan dengan masalah yang diteliti dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

4.3.2 Sumber data

Menurut sumber pengambilannya data dibedakan atas dua, yaitu data primer dan data sekunder:

1. Data primer

Data primer adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan oleh orang yang melakukan penelitian atau yang bersangkutan yang memerlukannya. Data primer disebut juga data asli atau data baru (M. Iqbal Hasan, 2015: 33)

2. Data sekunder

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.

Data sekunder adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan dari sumber- sumber yang telah ada. Data biasanya diperoleh dari perpustakaan atau dari laporan-laporan peneliti terdahulu. Data sekunder disebut juga data tersedia (M. Iqbal Hasan, 2015 : 33). Data sekunder pada penelitian ini berasal dari buku, jurnal dan data- data perusahaan yang telah ada.

3.3 Populasi dan sampel

3.3.1 Populasi

Menurut Iqbal Hasan (2015 : 84), populasi adalah totalitas dari semua objek atau individu yang memiliki karakteristik tertentu, jelas dan lengkap yang akan diteliti. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan bagian produksi PT. Bengkalis Dockindo Perkasa di Desa Sungai Siput Kecamatan Siak Kecil Kabupaten Bengkalis berjumlah 98 orang.

3.3.2 Sampel

Menurut Iqbal Hasan (2015), sampel adalah bagian dari populasi yang diambil melalui cara- cara tertentu yang juga memiliki karakteristik tertentu, jelas, dan lengkap yang dianggap bisa mewakili populasi. Dalam penelitian ini, penarikan sampel menggunakan metode purposive sampling dimana dalam hal ini yaitu teknik sampling jenuh (sensus) dengan 98 orang jumlah karyawan bagian produksi dijadikan sampel secara keseluruhan. Artinya dari karyawan yang ada, akan digunakan sebagai sampel penelitian yaitu berjumlah 98 orang karyawan .

3.4 Metode Pengumpulan Data

Mengumpulkan data berarti mencatat peristiwa/ kejadian,

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.

karakteristik elemen, atau mencatat nilai variabel (Johanes Supranto dan Syahrifin Abdullah, 2017 : 40). Teknik pengumpulan data merupakan suatu cara yang sistematis dan objektif untuk memperoleh atau mengumpulkan keterangan- keterangan yang bersifat lisan maupun tulisan. Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

3.4.1 Observasi

Menurut Sugiyono (2017) observasi adalah teknik pengumpulan data mempunyai ciri yang spesifik bila dibandingkan dengan teknik yang lain, yaitu wawancara dan kuisisioner. Kalau wawancara dan kuisisioner selalu berkomunikasi dengan orang, maka observasi tidak terbatas pada orang, tetapi juga objek-objek alam yang lain.

Observasi pada penelitian ini yaitu mengamati secara langsung fenomena di lingkungan kerja yang berkaitan dengan komitmen organisasi, retensi karyawan, dan *turnover intention* karyawan bagian produksi.

3.4.2 Kuisisioner (angket)

Kuisisioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2017:199). Kuisisioner merupakan suatu daftar yang dimana terdapat pertanyaan/ pernyataan yang harus dijawab atau diisi oleh responden. Disini penulis menggunakan angket tertutup, yang dimana jawaban pada setiap pertanyaan/ pernyataan

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.

sudah disediakan dan kemudian responden bebas memberikan suatu jawaban pada setiap pertanyaan sesuai alternatif jawaban yang telah disiapkan. Pengumpulan data dengan kuisisioner ini yakni dengan menyebarkan angket tertulis secara langsung kepada karyawan produksi PT Bengkalis Dockindo Perkasa.

Pada angket menggunakan pengukuran skala likert. Sugiyono, 2017:132, menyatakan skala likert adalah skala yang dimana dapat mengukur sikap, pendapat, persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena tertentu yang ingin diketahui. Untuk pernyataan positif skor Dalam angket skala Likert ini biasanya disediakan lima alternatif jawaban, misalnya: SS, S, RR, TS, dan STS. Untuk pernyataan positif skor jawaban SS = 5, S = 4, N = 3, TS = 2, dan STS = 1. Sementara itu, untuk pernyataan negative skor dibalik urutannya menjadi SS = 1, S = 2, N = 3. TS = 4, STS = 5.

3.4.3 Wawancara (interview)

Wawancara adalah percakapan yang terjadi antara narasumber dan pewawancara untuk mendapatkan informasi yang dibutuhkan. Pada penelitian ini peneliti menggunakan wawancara tidak terstruktur kepada pihak- pihak yang mewakili karena hanya ingin mendapatkan informasi tambahan atau garis besar permasalahan dari responden yang telah mengisi kuisisioner.

3.5 Metode Analisis Data

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.

Analisis data adalah suatu kegiatan dari mengelompokkan, memeriksa, dan menyajikan data untuk mengambil kesimpulan dan mendukung kesimpulan tersebut.

3.5.1 Teknik analisis data Statistic inferensial

Penelitian ini menggunakan teknik inferensial atau statistic inferensial, statistic inferensial adalah teknik statistic yang digunakan untuk menganalisis data sampel dan hasilnya diberlakukan untuk populasi. Statistic ini akan cocok bila sampel diambil dari populasi yang jelas, dan teknik pengambilan sampel dari populasi itu dilakukan secara random (Sugiyono, 2017:206).

3.6 Uji kualitas data

Ketepatan hipotesis sangat bergantung pada kualitas data yang dipakai. Kualitas data penelitian ditentukan dengan alat ukur yang digunakan untuk mengumpulkan data. Alat ukur dalam penelitian biasanya dinamakan instrument penelitian. Instrument penelitian adalah suatu alat yang digunakan mengukur fenomena alam maupun social yang diamati. Secara spesifik semua fenomena ini disebut variabel penelitian (Sugiyono, 2017: 146). Pada penelitian ini menggunakan instrument berupa kuisisioner. Kuisisioner harus memiliki validitas dan reliabilitas yang tinggi agar menghasilkan kesimpulan yang sesuai.

3.6.1 Uji validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur apa yang hendak diukur (ketepatan) Sugiyono, 2017:175. Valid atau tidaknya suatu kuisisioner

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.

dilihat dari pengujian ini. Suatu data dapat dikatakan valid atau tidak valid dengan kriteria uji validitas kuesioner jika $r = 0,3$. Apabila korelasi antara butir skor total kurang dari 0,3 maka butir dalam instrument tersebut dinyatakan tidak valid.

3.6.2 Uji reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur berkali-kali menghasilkan data yang sama (konsisten), Sugiyono 2017:175. Jika suatu alat ukur bisa dipakai dua kali untuk mengukur gejala yang sama dan menghasilkan pengukuran yang sama maka alat ukur bisa dikatakan reliable. Realibilitas suatu konstruk variabel dikatakan baik jika memiliki nilai Cronbach's alpha lebih besar ($>$) 0,60

3.7 Uji asumsi klasik

Uji asumsi klasik dilakukan agar tidak terjadi penyimpangan yang akan menimbulkan masalah. Setelah data terkumpul selanjutnya data akan diuji untuk mengetahui apakah data berdistribusi normal atau tidak, apakah data memiliki sifat autokorelasi atau tidak, apakah data memiliki sifat multikolinearitas atau tidak, apakah data memiliki sifat heteroskedastisitas atau tidak.

Tujuan pengujian asumsi klasik ini adalah untuk memberikan kepastian bahwa persamaan regresi yang didapatkan memiliki ketepatan dalam estimasi, tidak bias dan konsisten. Pengujian asumsi klasik tersebut meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas, uji autokorelasitas dan uji heteroskedastisitas.

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.

3.7.1 Uji normalitas

Uji normalitas berguna untuk mengetahui apakah variabel *dependent* atau keduanya berdistribusi normal, mendekati normal atau tidak (Husein Umar, 2013 : 77). Normalitas dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Lebih lanjut bahwa model regresi memiliki distribusi data normal ataukah tidak, dapat dilakukan dengan analisis grafik (histogram dan analisis normal *probability plot*) untuk melihat normalitas data dengan histogram yaitu membandingkan antara data observasi dengan distribusi yang mendekati distribusi normal.

Dalam melihat normalitas data dengan normal *probability plot* yaitu membandingkan distribusi kumulatif dari data sesungguhnya dengan distribusi kumulatif dari distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan atau tidak mengikuti garis diagonal atau histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

3.7.2 Uji multikolinearitas

Uji multikolinearitas berguna untuk mengetahui apakah pada model regresi yang diajukan telah ditemukan korelasi kuat antarvariabel independen. Jika korelasi kuat, terdapat masalah multikolinearitas yang

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.

harus diatasi (Husein Umar, 2013: 80). Untuk menguji ada tidaknya multikolinearitas dapat dilakukan dengan melihat nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF). Batas untuk *tolerance* adalah 0,10 dan batas VIF adalah 10 (Ghozali, 2016). Jika nilai *tolerance* lebih kecil dari 0,10 dan nilai VIF lebih besar dari 10, maka terjadi multikolinearitas.

3.7.3 Uji heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi, terjadi ketidaksamaan varians dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain. Jika varians dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain tetap, disebut homoskedastisitas, sedangkan untuk varians yang berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah model yang heteroskedastisitas (Husein Umar, 2013: 82).

3.7.4 Uji autokorelasitas

Autokorelasi adalah keadaan dimana variabel gangguan apa periode tertentu berkorelasi dengan variabel gangguan apa periode lain, atau dengan kata lain variabel gangguan tidak random, akibatnya variabel sampel tidak dapat menggambarkan variasi populasi. Uji autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam suatu regresi linier ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan periode $t-1$ (sebelumnya), jika terjadi korelasi maka dinamakan ada problem autokorelasi.

Model regresi yang baik adalah regresi yang bebas dari

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.

autokorelasi (Santoso, 2002). Menurut Imam Ghozali, uji autokorelasi bertujuan menguji apakah dalam model regresi linear ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode $t-1$ (sebelumnya). Jika terjadi autokorelasi maka dinamakan ada problem autokorelasi. Pada penelitian ini, untuk mengetahui ada atau tidaknya autokorelasi digunakan uji *Durbin-Watson* (DW) dengan kriteria menurut adalah sebagai berikut :

- a) $0 < d < dl$, berarti tidak ada autokorelasi positif dan keputusannya ditolak.
- b) $dl \leq d \leq du$, berarti tidak ada autokorelasi positif dan keputusannya *no desicison*.
- c) $4 - dl < d < 4$, berarti tidak ada autokorelasi negatif dan keputusannya ditolak.
- d) $4 - du \leq d \leq 4 - dl$, berarti tidak ada autokorelasi negatif dan keputusannya *no desicison*.
- e) $du < d < 4 - du$, berarti tidak ada autokorelasi positif atau negatif dan keputusannya tidak ditolak.

3.8 Analisis regresi linear berganda

Menurut Suliyanto (2011 : 53) Analisis regresi linear berganda adalah alat analisis yang dipergunakan untuk mengukur pengaruh dua atau lebih variabel bebas terhadap variabel terikat. Analisis regresi berganda dilakukan dalam penelitian ini karena jumlah variabel independent lebih dari satu, sedangkan alat yang akan digunakan adalah software SPSS versi

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.

23. Pada penelitian ini digunakan analisis linear berganda, karena penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi (X_1), retensi karyawan (X_2), terhadap *turnover intention* (Y).

Regresi linear berganda adalah regresi dimana variabel terikatnya (Y) dihubungkan/ dijelaskan lebih dari satu variabel, mungkin dua, tiga dan seterusnya variabel bebas ($X_1, X_2, X_3, \dots, X_n$) namun masih menunjukkan diagram hubungan yang linear (Iqbal Hasan, 2015: 254).

Berikut persamaan regresi linear bergandanya:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan :

Y = Turnover Intention

a = Konstanta

b_1 = Koefesien regresi linear berganda untuk variabel komitmen organisasi

X_1 = Komitmen organisasi

b_2 = Koefeien regresi linear berganda untuk variabel retensi karyawan

X_2 = Retensi karyawan.

e = Eror

3.9 Uji Hipotesis

Uji hipotesis atau pengujian hipotesis adalah salah satu cara dalam statistika untuk menguji parameter populasi berdasarkan statistic sampelnya, untuk dapat diterima atau ditolak pada tingkat signifikasi tertentu (Andi Supangat, 2010: 293).

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.

Pengujian hipotesis adalah suatu prosedur yang akan menghasilkan suatu keputusan, yaitu keputusan menerima atau menolak hipotesis itu (Iqbal Hasan, 2015: 140).

Pengujian hipotesis ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas (*Independent variable*) komitmen organisasi (X1), retensi karyawan (X2), terhadap variabel terikat (*Dependen Variable*) *turnover intention* (Y), baik uji koefisien regresi secara koefisien regresi secara individu (parsial) (Uji-t) atau bersama- sama (simultan) (Uji-F).

3.9.1 Uji T (Parsial)

Uji t adalah uji hipotesis yang digunakan untuk menguji apakah variabel bebas (independen) berpengaruh secara parsial terhadap variabel terikat (dependen).

Adapun kriteria pengambilan keputusan yang digunakan dalam pengujian ini adalah sebagai berikut :

- a. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya terdapat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.
- b. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya variabel bebas secara parsial tidak berpengaruh terhadap variabel terikat.

3.9.2 Uji F (Simultan)

Uji F adalah uji hipotesis untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh secara simultan/ bersama- sama antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

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.

Kriteria pengambilan keputusan yang digunakan adalah sebagai berikut :

- a. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak H_a diterima, artinya variabel bebas secara simultan/ bersama- sama berpengaruh terhadap variabel terikat
- b. Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 diterima H_a ditolak, artinya variabel bebas secara simultan/ bersama sama tidak berpengaruh terhadap variabel terikat.

3.9.3 Analisis koefisien determinasi R^2

Untuk mengetahui korelasi berganda dan besarnya hubungan komitmen organisasi dan retensi karyawan terhadap *turnover intention* dapat dilihat dari nilai korelasi dan koefisien determinansi. Koefisien determinansi digunakan untuk mengetahui keandalan model atau pemilihan variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikat.

Nilai koefisien determinasi berganda terletak antara 0 dan 1. Determinansi (R^2) semakin kecil (mendekati nol), maka dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel X terhadap variabel Y semakin kecil. Hal ini menunjukkan model yang digunakan semakin tidak kuat untuk menerangkan bahwa pengaruh variabel X terhadap variabel(Y)



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 IV

GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN

4.1 Sejarah Singkat Perusahaan

PT. Bengkalis Dockindo Perkasa merupakan perusahaan industri galangan kapal yang bergerak dibidang *shipyard- shipbuilding- repair dan docking service*. PT.Bengkalis Dockindo Perkasa berlokasi di Jln. Kotorejo, Desa Sei Siput - Kec.Siak Kecil Kab. Bengkalis – Riau. Perusahaan ini mulai beroperasi sejak Desember 2015 dibawah pimpinan General Manager yaitu bapak Ir. Syafri Mulyadi MAP. Perusahaan memiliki luas areal 90.000 M² Lapangan untuk *Dry Dock* untuk melayani perbaikan dan pembangunan kapal baru dengan kapasitas 10.000 Ton / 8.000 Grt, bangunan kantor, mess karyawan/ *staff workshop*, sarana ibadah, *storage material, fabrikasi dan erection new building area*. PT. Bengkalis Dockindo Perkasa berada pada titik koordinat galangan kapal N 01°12'12,4"E 102°09'259"

Dalam menjalankan usahanya PT. Bengkalis Dockindo Perkasa memiliki perizinan dengan Akte Pendirian Perusahaan No. 75, tanggal 20 April 2010, SK MENKUMHAM No. AHU-24463.AH.01.01 tanggal 14 Mei 2014, SITU: No. 061|BPM2T-Pzn|SITU|2014| 1213 tanggal 19 Des 2014, SIUP : No, 1205|PZN|SIUP-PB|XII|2014 Tanggal 19 Des 2014, Surat Persetujuan Prinsip Nomor 500|PERINDAG|PP|14|2015|03 Tanggal 06 April 2015, Izin Lokasi Pembangunan Pembangunan Galangan Kapal Nomor

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 mass
 - 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.

42|KPTS|BPM₂T|IV|2015 Tanggal 21 April 2015, Izin Lingkungan Industri Galangan Kapal Nomor 261|KPTS|V|2015 Tanggal 18 Mei 2015, Izin Usaha Industri No. 10|1408|IU|PMDN|2015 Tanggal 27 Nov 2015, Izin Mendirikan Bangunan (IMB) Nomor 061|IMB|BPMP₂T-PZN|VI|2015|2020 Tanggal 17 Juni 2015, SK. DIRJENHUBLA-Tentang Pengelolaan TUKS Nomor UM. 003|9|9|DNG-DMI-2015 Tanggal 08 Des 2015, SPK Penggunaan Perairan TUKS Nomor PP. 002|1|1|KSOP.SPK.2016 Tanggal 01 Feb 2016, SPK Penggunaan Perairan TUKS Nomor: AL-308/1/1/KSOP.TG.BTN-2020-Nomor: 003/DIR-BDP/SPK/V/2020 tgl 05 Mei 2020, TUKS PT. BDP Nomor: B X- 533/PP008- Tanggal 22 Oktober 2015, Izin Prinsip Penanaman Modal Nomor: 12/14/ IP/ I/ PMDN/ 2013 & Nomor : 061/ BPMT₂T-PPM/I/2015/34, Izin Operasional LB₃ untuk penghasil- Nomor: 061/ DPMP TSP-Pzn-ttt/2020/09 tanggal 11 Februari 2020, NPWP no. 03. 045. 401. 1- 219.000.

4.2 Identitas Pemrakarsa Perusahaan

Pemrakarsa : PT. BENGKALIS DOCKINDO PERKASA
Alamat Kantor : Jln. Kotorejo, Desa Sei Siput– Kec. Siak Kecil Kab. Bengkalis– Riau
Penanggung Jawab : SUPENG
Rencana Kegiatan : Industri Galangan Kapal

Alamat Kegiatan : Jalan Kotorejo, RT 08 RW 04, Dusun Sukamaju Desa Sei Siput, Kecamatan Siak Kecil, Kabupaten Bengkalis.

No Telepon : +62 811 755 923



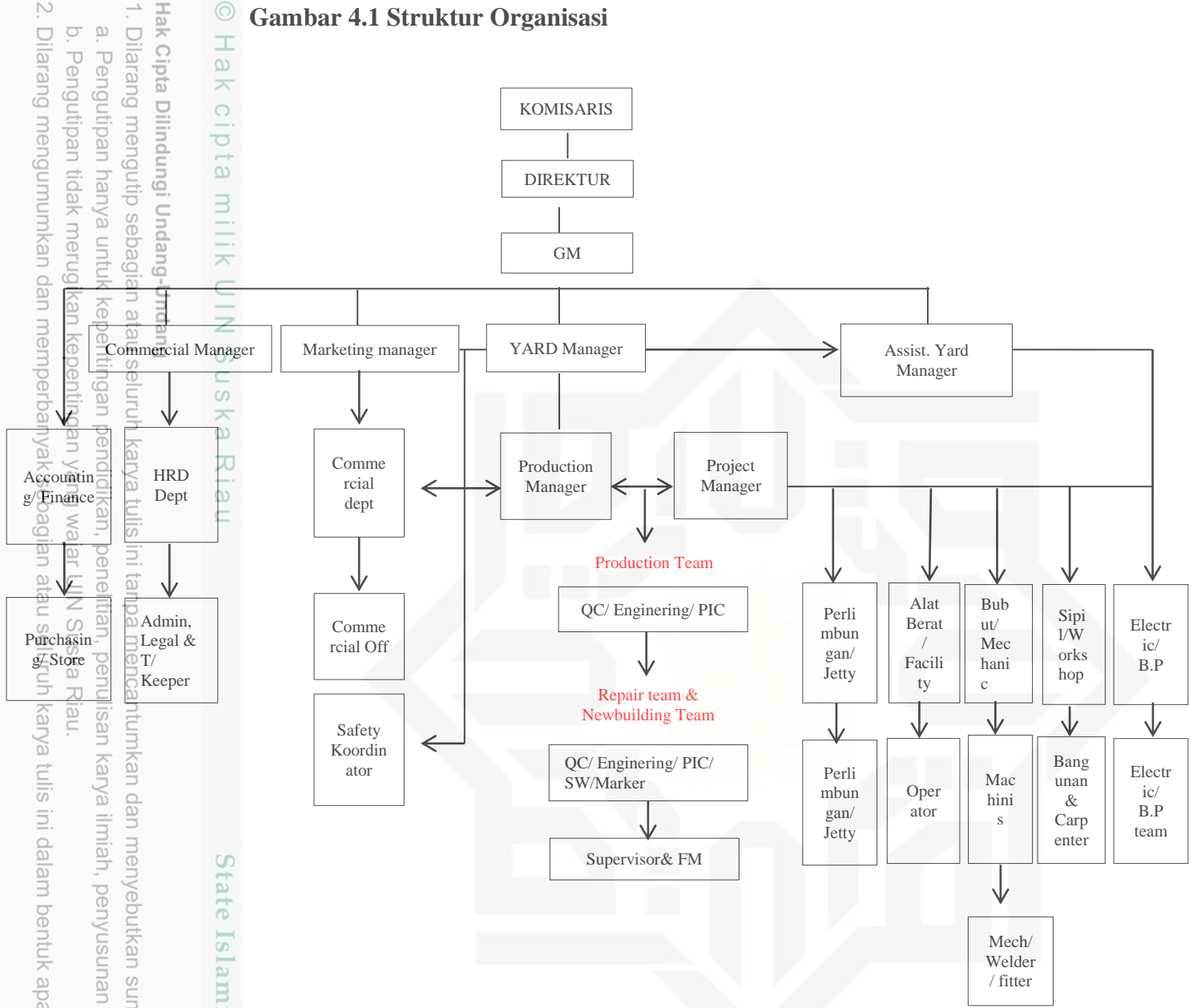
UIN SUSKA RIAU

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

4.3 Struktur Organisasi

Gambar 4.1 Struktur Organisasi



Sumber: PT. Bengkalis Dockindo

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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.

Setiap organisasi dan perusahaan memiliki struktur organisasi yang berguna sebagai pedoman untuk menjalani aktivitas- aktivitas perusahaan, begitu pula dengan PT. Bengkalis Dockindo Perkasa yang memiliki struktur organisasi terdiri dari beberapa posisi dan departemen :

1. Komisaris

Komisaris adalah jabatan paling tinggi yang ada di dalam sebuah perusahaan, dan terkadang juga mereka berperan sebagai pemilik perusahaan atau pemegang saham perusahaan. Berikut tugas komisaris:

- a. Mengawasi Direksi dalam menjalankan kegiatan perusahaan serta memberikan nasihat kepada Direksi.
- b. Melakukan pengawasan terhadap pelaksanaan Rencana Jangka Panjang Perusahaan (RJPP) dan Rencana Kerja dan Anggaran Perusahaan (RKAP).
- c. Mengawasi dan mengavaluasi kinerja Direksi.

2. Direktur/Direksi

Direktur adalah seseorang yang memimpin atau mengawasi bidang tertentu dari sebuah perusahaan. Direktur biasanya melaporkan perkembangan perusahaan langsung kepada wakil presiden atau kepada CEO secara langsung untuk memberi tahu mengenai perkembangan organisasi. Tidak hanya direktur, jika perusahaan besar terkadang memiliki asisten direktur atau wakil direktur.

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.

Direktur memiliki tanggungjawab sebagai berikut:

- a. Memimpin dan mengurus perusahaan sesuai dengan kepentingan dan tujuan perusahaan.
- b. Menguasai, memelihara dan mengurus kekayaan.
- c. Direksi mengatur pola pembagian tugas masing-masing.

3. *General Manager*

General manager memiliki tanggungjawab sebagai berikut:

- a. Menetapkan kebijakan perusahaan dengan menentukan rencana dan tujuan perusahaan baik jangka pendek maupun jangka panjang.
- b. Bertanggung jawab ke dalam dan keluar perusahaan.

4. *Commercial Manager*

Commercial manager memiliki tanggungjawab sebagai berikut:

- a. Mengembangkan relasi dengan klien, pekerjaan ini bertugas membangun hubungan dengan klien untuk membuat kontrak baru.
- b. Menyusun rencana bagi pertumbuhan bisnis.
- c. Mengembangkan panduan penetapan harga.
- d. Mengawasi langsung vendor dan kontraktor.
- e. Memantau regulasi.

5. *Marketing Manager*

Marketing manager memiliki tanggungjawab sebagai berikut:

- a. Menyusun, mengatur, menganalisis, mengimplementasi dan mengevaluasi manajemen pemasaran, penjualan dan promosi.

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

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

b. Melakukan pengawasan dan pengendalian atas seluruh kinerja manajemen pemasaran, penjualan dan promosi.

6. *Yard Manager*

Yard manager memiliki tanggungjawab sebagai berikut:

- a. Memberikan Motivasi kepada Karyawan.
- b. Mampu memberikan arahan pada karyawan.
- c. Mampu melakukan kontrol & evaluasi.
- d. Menjelaskan deskripsi pekerjaan.
- e. Mengatur karyawan.

7. *Assisten Yard Manager*

Assisten yard manager memiliki tanggungjawab sebagai berikut:

- a. Membantu pekerjaan Manager.
- b. Mendukung kinerja seorang Manager.
- c. Sebagai media komunikasi.

8. *Production Manager*

- a. Melakukan perencanaan dan pengorganisasian jadwal produksi.
- b. Menilai proyek dan sumber daya persyaratan.
- c. Memperkirakan, negosiasi dan menyetujui anggaran dan rentang waktu dengan klien dan manajer.
- d. Menentukan standar kontrol kualitas.
- e. Mengawasi proses produksi.

9. *Project Manager*

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 mass
- 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. Membuat Rencana Proyek.
- b. Mengalokasikan Unit Tugas Kepada Tim.
- c. Membentuk Komunikasi Tim Yang Efektif.
- d. Melakukan Kalkulasi Anggaran.
- e. Mitigasi Masalah dan Krisis.
- f. Monitoring Perkembangan Proyek Berdasarkan Blueprint
- g. Membuat Report untuk Stakeholder

10. Purchasing/store

- a. Menyusun list pembelian barang / jasa yang dibutuhkan seluruh anggota perusahaan.
- b. Mengkategorikan list pembelian antara; pembelian barang bulanan & sekali beli.
- c. Menyusun list vendor penyedia barang / jasa.
- d. Meminta approval pembelian kepada manajemen / bagian keuangan untuk anggaran.

4.4 Aktivitas Perusahaan

PT. Bengkalis Dockindo Perkasa merupakan perusahaan yang memberikan pelayanan jasa pemeliharaan dan perbaikan kapal kepada klien. Aktivitas rutin yang dilakukan oleh perusahaan ini adalah memberikan pelayanan jasa perbaikan kapal dan pemeliharaan kapal serta pembuatan kapal baru yang mengalami kerusakan. PT. Bengkalis Dockindo Perkasa menjadi perusahaan pertama di Provinsi Riau yang melaksanakan pembuatan tongkang

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.

dengan ukuran 300' x 80' x 18'. Perusahaan ini sudah beberapa kali melakukan pembuatan tongkang.

4.5 Visi dan Misi PT. Bengkalis Dockindo Perkasa

1. Visi

Memberikan pelayanan reparasi kapal secara baik dan maksimal, memberikan kepuasan pada seluruh *Client/ Owner* dan menciptakan lapangan kerja buat masyarakat sekitar.

2. Misi

Mewujudkan visi perusahaan melalui peningkatan realisasi komitmen perusahaan menyediakan dan mengoperasikan jasa yang handal dengan mutu kelas dunia.

4.6 Fasilitas

PT. Bengkalis Dockindo Perkasa yang berlokasi Siak Kecil Kab, Bengkalis memiliki Fasilitas sebagai berikut:

1. Dock biasa , kapasitas 8000 DWT, dengan winch kapasitas
2. Shipyard (lapangan untuk bangunan kapal baru dan reparasi kapal), kapasitas 8000 ton.
3. 40 (empat puluh) buah Air Bag ukuran panjang. 12M x Ø 1,80M
4. 6 (enam) buah Air Bag ukuran panjang. 12 M x Ø 2,50 M
5. Bengkel: Mesin, Listrik, Kontruksi, Outfiting, pipa dan valve, Propeller Balanching & Repair, mesin bending frame. 7
6. Workshop Mesin Bubut, Mesin Scrap

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.

7. Satu Main workshop, untuk peralatan kerja bangunan baru, CNC Plasma Cutting dan Mesin Bending
8. Crane 4 Unit Kapasitas: - 2 Unit kapasitas 50 Ton. - 1 Unit kapasitas 35 Ton. - 1 Unit kapasitas 75 Ton.
9. Mesin Blasting & Painting - 4 Unit Type Sandblasting, lengkap standard wireless pump dan air compressor - 2 Unit Type Water Jet Blasting - 4 Unit sets Mesin Painting Equipment
10. Fasilitas Listrik dari PLN 555 Kva
11. Genset: - Unit kapasitas 250 Kva - Unit kapasitas 450 Kva
12. Fire Safety: - Hydrant - Peralatan Pemadam Kebakaran (Fire Hose dan Apar /Fire Exhtinguiser)
13. Gudang: - Gudang Basah & Gudang Kering.
14. Gedung Kantor, Mess Karyawan / Staff, Ruang Ibadah , Kantin / Ruang makan , Water Tank , Kamar mandi / Toilet , Ruang P3K.
15. Fasilitas Air Minum, surat uji No: 0239-0701/LHU/LKL-PR/III/2018
16. Tenaga ahli berkualifikasi Teknik Perkapalan, tenaga ahli lainnya sesuai dengan bidangnya dan bersertifikat.

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 mass
 - 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

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan peneliti dengan judul “**Pengaruh Komitmen Organisasi dan Retensi Karyawan terhadap Turnover Intention Karyawan Produksi Pada PT. Bengkalis Dockindo Perkasa di Desa Sungai Siput Kabupaten Bengkalis**”, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Secara parsial, variabel Komitmen Organisasi (X1) memiliki pengaruh negatif terhadap *Turnover Intention* (Y) Karyawan Produksi PT. Bengkalis Dockindo Perkasa di Desa Sungai Siput Kabupaten Bengkalis. Semakin kuat komitmen organisasi yang dimiliki oleh karyawan maka tingkat keinginan untuk keluar dari perusahaan akan rendah, dengan kata lain *turnover intention* akan menurun tingkat persentasenya apabila tingkat komitmen bekerja dari karyawan tinggi dan memiliki rasa kekeluargaan dari perusahaan.
2. Secara parsial variabel Retensi Karyawan (X2) juga memiliki pengaruh negatif terhadap *Turnover Intention* (Y) Karyawan Produksi PT. Bengkalis Dockindo Perkasa di Desa Sungai Siput Kabupaten Bengkalis. Semakin kuat retensi karyawan pada manajemen di perusahaan tersebut maka tingkat keinginan untuk keluar dari

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.

perusahaan akan turun sehingga keinginan untuk keluar dari perusahaan tidak akan kuat.

3. Variabel komitmen organisasi (X1) dan retensi karyawan (X2) berpengaruh Secara simultan (bersama-sama) terhadap *turnover intention* (Y) karyawan produksi di PT. Bengkalis Dockindo Perkasa.
4. Berdasarkan perhitungan koefisien determinasi, diketahui nilai *R square* sebesar 0.160 atau 16,0%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel bebas (komitmen organisasi dan retensi karyawan) memberikan pengaruh sebesar 16,0% kepada variabel terikat (*turnover intention*), sedangkan sisanya sebesar 84,0% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

6.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan serta beberapa kesimpulan pada penelitian ini, adapun saran-saran yang dapat diberikan melalui hasil penelitian ini yaitu:

1. Bagi perusahaan PT. Bengkalis Dockindo Perkasa yaitu meliputi strategi dalam mempertahankan tingkat komitmen organisasi, agar dapat menurunkan *turnover intention* karyawan. Saran mengenai hal-hal yang dapat dilakukan yaitu dengan terus mengadakan staff committee agar dapat terus memupuk rasa nyaman antar sesama karyawan, ataupun kepada perusahaan karena telah mewedahi hobi karyawan. Selain itu, mempertahankan budaya organisasi yang telah

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 mass
 - 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.

dibentuk diantaranya yaitu iklim kekeluargaan dan gotong-royong dalam menyelesaikan pekerjaan.

Selanjutnya dalam mengembangkan keahlian karyawan maka perusahaan dapat terus mengadakan training setiap bulannya, serta terus mengadakan family gathering dalam rangka penyampaian informasi terbaru mengenai perusahaan kepada seluruh karyawan kemudian menguatkan kembali retensi karyawan untuk karyawan karyawan yang berprestasi dan sebaiknya perusahaan lebih memperhatikan hubungan antar karyawan maupun antar bawahan dan atasan agar tercipta lingkungan kerja yang lebih harmonis sehingga karyawan merasa lebih tenang dalam bekerja.

2. Bagi peneliti selanjutnya disarankan menggunakan perusahaan lain yang memiliki lebih banyak sampel sehingga memberikan hasil yang lebih meyakinkan dan disarankan bagi peneliti selanjutnya untuk menambah variabel yang memiliki pengaruh terhadap turnover intention, seperti lingkungan kerja, status organisasi dan lainnya.



DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, J. S. (2017). *Pengantar Statistik Untuk Berbagai Bidang Ilmu*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Amalia, A. (2020). Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Turnover Intention Karyawan Generasi Milenial pada Perusahaan The Rich Jogja Hotel. *Acta Psychologia*, 63- 71.
- Ayu Fuji Lestari, Y. M. (2021). Pengaruh Komitmen Organisasi dan Stress Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan di PT. BPRS HIK Parahyangan Bandung. *JURNAL DIMAMU*, 23-36.
- Dewi Ria Purnama, R. M. (2018). Pengaruh Employee Retention terhadap Turnover Intention dan Kinerja Karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia Unit Lubuk Buaya Cabang Padang. 1-16.
- Eka Suhartini, N. Z. (2020). Pengaruh Stress Kerja Terhadap Turnover Intention dengan Burnout Sebagai Variabel Intervening pada PT. Cahaya Murni Terang Timur. *Journal Study of Scientific and Behavioral Management*, 109- 123.
- Firdaus, H. L. (2020). Pengaruh Komitmen Organisasional dan Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention. *Jurnal Ilmian Manajemen*, 1-13.
- Gani, N. M. (2017). *Religiusitas dan Retensi Karyawan* . Ponorogo: FORIKES.
- Hasan, M. I. (2015). *Pokok- Pokok Materi Statistik 1*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasan, M. I. (2015). *Pokok- Pokok Materi Statistik 2*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Koko Valentino Supriadi, I. T. (2021). Analisis Yang Menyebabkan Turnover Intention di PT. Sinar Galesong Prima Cabang Boulevard Manado. *Jurnal EMBA*, 1215-1224.
- M. Ardan, A. J. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jawa Tengah: CV. Pena Persada.
- Medy Budun, M. A. (2021). Turnover pada PT Jasapower Indonesia. *Jurnal Bisnis dan Pembangunan*, 38- 52.



Nasir, A. R. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Pengadaan dan Retensi SDM Di Perguruan Tinggi Swasta*. Bandung: Alfabeta.

Puspita Wulan Sari, B. (2020). The Effect of Employee Retention Company to Turnover Intention Employee Case Study on Head Office Lmpung Bank. *Journal Advances in Economics, Business and Management Research*, 236- 239.

Ridlo, I. A. (2012). *Turn Over Karyawan "Kajian Literatur"*. Surabaya: PH Movement Publication.

Sugiyono. (2008). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.

Suliyanto. (2011). *Ekonometrika Terapan: Teori dan Aplikasi dengan SPSS*. Yogyakarta: CV. Andi Offset.

Supangat, A. (2008). *Statistika dalam Kajian Deskriptif, Inferensi, dan Nonparametrik*. Jakarta: Kencana.

Umar, H. (2010). *Desain Penelitian MSDM Dan Perilaku Karyawan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

Untari, D. T. (2020). *Buku Ajar Statistik I*. Jawa Tengah: CV. Pena Persada.

Widya Nindi Pratiwi, K. K. (2020). Turnover Intention berdasarkan Retensi Karyawan dan Insentif . *Journal of Business, Management and Accounting*, 313- 324.

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 mass

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

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



LAMPIRAN

Lampiran 1: Kuisisioner

Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Retensi Karyawan Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Pada Karyawan Bagian Produksi PT. Bengkalis Dockindo Perkasa

Perkenalkan nama saya Devi Alfianti, saya mahasiswa Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau. Saat ini saya sedang melakukan penelitian guna memenuhi tugas akhir saya. Mohon kesediaan Bapak/ Ibu/ Sdr untuk mengisi kuisisioner ini. Kuisisioner ini merupakan kuisisioner yang penulis susun dalam rangka pelaksanaan penelitian. Jawaban yang Bapak/ Ibu/ Sdr berikan tidak akan mempengaruhi kedudukan maupun jabatan, mengingat kerahasiaan identitas Bapak/ Ibu/ Sdr akan kami jaga.

A. IDENTITAS RESPONDEN

Isilah identitas diri saudara dengan keadaan yang sebenarnya. (Lingkari salah satu yang benar)

- No Responden :
 Usia : (tahun)
 Jenis kelamin : a. Laki- laki b. perempuan
 Status pernikahan : a. Tidak Menikah b. Menikah
 Pendidikan terakhir : a. SD b. SMP c. SMA d. Diploma e. Sarjana
 Lama bekerja (tahun) : a. < 1 tahun b. 1-3 tahun c. 3- 5 tahun d. >5 tahun

B. PETUNJUK PENGISIAN

- Silahkan Bapak/ Ibu/ Saudara/ i membaca dan memahami setiap pertanyaan dalam kuisisioner ini
- Pilihlah salah satu jawaban yang paling sesuai dengan keadaan diri Bapak/ Ibu/ Saudara/ i dengan memberikan tanda centang (✓), adapun ketentuan 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 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.

Keterangan	Kategori
STS	Sangat Tidak Setuju
TS	Tidak Setuju
N	Netral
S	Setuju
SS	Sangat Setuju

3. Kuisisioner ini dapat digunakan secara optimal apabila seluruh pertanyaan telah terjawab, oleh karena itu Bapak/ Ibu/ Saudara/ i saat mengembalikan kuisisioner ini diharapkan untuk mengecek kembali sehingga tidak ada pertanyaan yang terlewat.

C. VARIABEL KOMITMEN ORGANISASI

Petunjuk pengisian : berilah tanda centang (√) pada pilihan yang anda anggap sesuai

No	Pernyataan	Pilih				
		STS	TS	N	S	SS
1	Saya menerima budaya dan nilai- nilai yang ada di perusahaan.					
2	Saya merasa seperti bagian dari keluarga di perusahaan					
3	Saya merasa terikat secara emosional dengan perusahaan					
4	Saya mengerahkan segala kemampuan demi kemajuan perusahaan					
5	Saya bersedia melakukan upaya ekstra disamping pekerjaan yang sudah ditentukan untuk membantu keberhasilan perusahaan					
6	Saya melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tugas dan perintah yang diberikan					
7	Saya bertanggungjawab atas hasil kerja					
8	Saya ikut serta memberikan pendapat					

D. VARIABEL RETENSI KARYAWAN

Petunjuk pengisian : berilah tanda centang (√) pada pilihan yang anda anggap sesuai

No	Pernyataan	Pilih				
		STS	TS	N	S	SS
1	Perusahaan memberikan peluang dan					



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

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

	pengembangan karir bagi setiap karyawan					
2	Adanya perencanaan karir formal yang diberikan perusahaan kepada setiap karyawan.					
3	Manajer saya memberikan program bimbingan secara rutin untuk meningkatkan kemampuan dan pengalaman bawahannya					
4	perusahaan mengadakan family gathering (acara kekeluargaan) setiap tahun					
5	Hubungan saya dengan rekan kerja baik					
6	Koordinasi kerja saya dan karyawan lain berlangsung dengan baik					
7	Saya mendapatkan kompensasi berupa gaji yang kompetitif dari perusahaan					
8	Saya mendapatkan pengakuan atas prestasi yang saya raih					
9	Setiap tahun saya mendapatkan tunjangan yang sesuai dengan ketentuan perusahaan					
10	Saya mendapat dukungan dari pihak manajemen berupa pengertian dan simpati terhadap masalah pribadi					
11	Saya mendapatkan insentif berupa bonus/ hadiah karena prestasi kerja					

E. VARIABEL TURNOVER INTENTION

Petunjuk pengisian : berilah tanda centang (√) pada pilihan yang anda anggap sesuai

No	Pernyataan	Pilih				
		SS	S	N	TS	STS
1	Saya berfikir untuk berhenti dari pekerjaan ini					
2	Saya berusaha untuk mencari pekerjaan lain secepatnya					
3	Saya tertarik dengan tawaran kerja di perusahaan lain					
4	Saya akan keluar perusahaan ini dalam waktu dekat					
5	Saya akan keluar dari pekerjaan ini apabila ada perusahaan lain yang menawarkan gaji yang lebih besar					
6	Saya sudah menghubungi beberapa teman untuk menanyakan pekerjaan untuk saya					



Lampiran 2 : Tabulasi Data Penelitian

1. Variabel Komitmen Organisasi (X1)

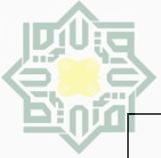
NO	KOMITMEN ORGANISASI (X1)								X1
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	
1	5	4	5	4	4	5	3	4	34
2	5	4	4	4	3	4	3	3	30
3	5	3	4	4	3	4	4	3	30
4	5	3	4	3	5	5	3	3	31
5	4	4	5	4	5	4	3	3	32
6	4	4	4	4	4	4	4	4	32
7	4	4	4	4	4	4	3	4	31
8	4	4	4	4	4	4	4	4	32
9	5	5	3	3	3	5	4	3	31
10	5	5	5	4	4	5	3	4	35
11	5	5	5	5	4	5	4	4	37
12	5	5	5	4	5	4	3	3	34
13	5	4	5	4	5	5	4	3	35
14	5	4	5	4	4	5	3	4	34
15	5	4	3	4	4	5	4	4	33
16	5	5	3	4	5	5	4	3	34
17	4	4	3	4	4	3	4	4	30
18	5	4	5	4	4	5	3	4	34
19	5	4	3	4	4	5	4	4	33
20	5	5	4	4	4	5	4	4	35
21	5	4	4	4	4	5	4	4	34
22	4	4	4	3	4	4	4	4	31
23	4	4	4	4	4	3	4	4	31
24	4	4	4	5	4	4	4	4	33
25	3	3	4	3	4	3	4	4	28
26	4	4	4	5	4	3	4	4	32
27	5	5	4	4	5	5	5	5	38
28	4	5	4	4	4	3	4	4	32
29	4	4	4	4	4	3	4	4	31
30	4	4	5	4	4	3	4	4	32
31	5	4	4	4	5	5	5	5	37
32	4	5	4	4	4	4	4	4	33
33	5	4	5	4	5	5	4	4	36
34	5	4	5	4	4	5	4	4	35

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

©Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasir

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



NO	KOMITMEN ORGANISASI (X1)								X1
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	
35	5	4	5	4	4	5	4	4	35
36	3	4	5	5	3	3	4	3	30
37	4	5	5	4	4	3	4	4	33
38	5	4	5	4	4	5	3	4	34
39	5	5	4	4	4	5	4	4	35
40	3	5	4	3	3	3	4	3	28
41	3	4	5	3	3	3	3	3	27
42	5	4	5	4	4	5	4	4	35
43	3	5	5	3	3	3	3	3	28
44	4	4	5	4	4	4	4	4	33
45	5	4	5	4	5	5	5	5	38
46	4	4	5	4	4	4	4	4	33
47	3	4	4	3	3	3	4	3	27
48	5	5	4	5	4	5	3	4	35
49	5	5	4	5	4	5	4	4	36
50	4	5	4	4	4	4	4	4	33
51	5	4	4	5	5	5	5	5	38
52	3	5	5	4	5	3	4	3	32
53	4	4	4	4	4	4	3	4	31
54	4	4	4	4	4	4	3	4	31
55	4	4	4	4	4	4	4	4	32
56	5	4	5	4	3	5	3	3	32
57	5	5	4	4	3	5	4	3	33
58	4	4	4	4	4	4	3	4	31
59	3	4	4	4	3	3	4	3	28
60	4	4	4	4	4	4	3	4	31
61	3	4	4	4	3	3	4	3	28
62	4	4	4	4	4	4	3	4	31
63	4	5	4	4	4	4	4	4	33
64	4	4	4	4	4	4	3	4	31
65	3	4	4	4	3	3	4	3	28
66	3	3	5	4	3	3	4	3	28
67	4	4	3	4	4	4	4	4	31
68	3	5	3	3	3	3	4	3	27
69	3	3	3	4	3	3	4	3	26
70	4	4	5	3	4	4	3	4	31
71	4	4	4	4	4	4	3	4	31
72	3	4	4	4	3	3	4	3	28

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 mass
- 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.



NO	KOMITMEN ORGANISASI (X1)								X1
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	
73	3	4	5	3	3	3	3	3	27
74	4	3	3	3	3	4	4	3	27
75	4	4	3	4	3	4	3	3	28
76	4	4	5	4	3	4	4	3	31
77	4	4	4	3	4	4	4	4	31
78	5	4	4	4	3	5	3	3	31
79	5	3	5	3	3	5	4	3	31
80	5	4	4	3	3	5	3	3	30
81	5	3	4	3	3	5	4	3	30
82	5	3	5	3	3	5	3	3	30
83	5	4	5	4	3	5	4	3	33
84	5	3	3	3	3	5	3	3	28
85	3	3	4	3	3	3	4	3	26
86	3	3	3	3	3	3	3	3	24
87	5	3	4	4	5	5	5	5	36
88	5	3	4	3	3	5	3	3	29
89	5	4	4	3	3	5	3	3	30
90	4	3	5	4	4	4	4	4	32
91	4	5	4	5	4	4	4	4	34
92	4	5	4	4	4	4	4	4	33
93	5	5	4	5	3	5	3	3	33
94	5	5	5	3	3	5	3	3	32
95	4	5	5	5	4	4	4	4	35
96	4	3	5	4	4	4	4	4	32
97	4	3	5	4	4	4	4	4	32
98	3	4	5	4	3	3	3	3	28

2. Variabel Retensi Karyawan (X2)

NO	RETENSI KARYAWAN (X2)											X2
	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	X2.11	
1	3	4	3	3	4	5	3	5	3	4	4	41
2	4	3	4	4	4	4	5	3	4	3	4	42
3	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	41
4	4	5	4	3	4	3	3	4	4	4	3	41
5	3	4	5	5	4	5	4	4	5	4	5	48

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



NO	RETENSI KARYAWAN (X2)											X2
	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	X2.11	
6	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	41
7	3	4	3	4	4	5	3	4	4	5	4	43
8	3	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	43
9	4	5	3	4	4	4	3	5	4	3	4	43
10	3	4	4	5	4	5	5	5	4	5	4	48
11	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	41
12	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	45
13	4	4	5	3	3	3	4	4	5	4	3	42
14	4	4	5	4	5	5	4	4	3	4	5	47
15	3	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	43
16	4	3	3	5	5	5	5	3	5	5	5	48
17	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
18	3	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	43
19	3	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	43
20	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	53
21	3	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4	43
22	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	45
23	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	42
24	3	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	43
25	3	5	5	5	3	5	5	5	5	4	5	50
26	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	44
27	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	53
28	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	54
29	3	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	43
30	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	42
31	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	41
32	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	54
33	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	44
34	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	44
35	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	42
36	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	42

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



NO	RETENSI KARYAWAN (X2)											X2
	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	X2.11	
37	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	53
38	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	42
39	3	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	51
40	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	46
41	4	3	3	3	4	3	3	3	3	5	3	37
42	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
43	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	53
44	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	46
45	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
46	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	43
47	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	43
48	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	45
49	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	53
50	4	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	52
51	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	43
52	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	54
53	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	42
54	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	42
55	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	42
56	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	44
57	3	5	5	4	5	5	4	4	5	4	4	48
58	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	43
59	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	43
60	3	4	4	5	4	4	5	5	4	5	5	48
61	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	43
62	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	43
63	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	51
64	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	43
65	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	43
66	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	34
67	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3	3	39

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



NO	RETENSI KARYAWAN (X2)											X2
	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	X2.11	
68	3	3	3	3	5	3	3	3	3	3	3	35
69	3	3	3	4	3	3	4	4	3	4	4	38
70	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	35
71	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
72	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	43
73	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	35
74	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	42
75	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	34
76	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	39
77	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	34
78	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	43
79	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	34
80	3	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	39
81	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	33
82	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	42
83	3	4	4	3	4	4	3	3	4	3	3	38
84	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	42
85	3	3	3	4	3	3	4	4	3	4	4	38
86	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	42
87	3	4	4	5	3	4	5	3	4	5	5	45
88	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	33
89	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	36
90	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	42
91	3	3	5	4	5	5	4	4	5	4	4	46
92	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	47
93	3	4	4	3	5	5	3	3	5	3	3	41
94	4	3	5	5	5	5	5	3	5	5	5	50
95	4	3	5	5	5	5	5	5	4	5	5	51
96	3	3	3	5	3	3	5	3	3	5	5	41
97	4	3	5	4	3	4	4	4	4	5	4	44
98	4	3	5	5	4	4	5	3	4	4	5	46

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 mass
 - 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. Variabel *Turnover Intention (Y)*

NO	TURNOVER INTENTION (Y)						Y
	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	
1	3	3	3	4	3	4	20
2	5	2	3	5	2	3	20
3	3	3	3	4	3	4	20
4	3	5	3	4	3	5	23
5	3	4	3	5	2	4	21
6	3	4	4	4	2	4	21
7	3	3	3	4	3	4	20
8	3	3	3	4	3	4	20
9	3	3	3	2	2	5	18
10	3	4	3	4	3	4	21
11	3	3	3	4	3	4	20
12	4	4	3	4	3	4	22
13	3	3	3	5	2	5	21
14	3	3	4	4	3	3	20
15	3	4	3	4	3	4	21
16	4	4	4	4	2	3	21
17	3	4	3	4	3	3	20
18	5	3	3	4	2	2	19
19	3	3	3	4	3	4	20
20	3	3	3	5	2	3	19
21	3	3	2	4	2	3	17
22	3	4	2	4	2	3	18
23	3	3	3	4	2	3	18
24	3	4	3	4	3	3	20
25	4	4	3	4	3	4	22
26	3	3	3	5	2	3	19
27	3	3	3	5	2	3	19
28	4	4	3	4	3	4	22
29	5	3	2	5	2	3	20
30	3	3	3	5	2	3	19
31	5	3	3	4	2	3	20
32	4	4	4	4	3	5	24
33	4	4	3	4	3	4	22
34	3	4	3	4	3	4	21

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

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

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim



NO	TURNOVER INTENTION (Y)						Y
	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	
35	3	4	3	4	3	4	21
36	3	3	3	4	2	4	19
37	5	3	2	4	2	3	19
38	3	3	3	4	2	3	18
39	5	3	2	5	2	3	20
40	4	4	4	4	2	4	22
41	4	4	5	4	4	4	25
42	5	2	3	3	3	3	19
43	3	3	3	3	3	3	18
44	3	4	4	4	3	4	22
45	4	4	4	4	4	4	24
46	3	4	3	4	3	5	22
47	4	4	3	4	3	4	22
48	1	1	1	1	3	1	8
49	3	3	3	4	3	4	20
50	4	4	4	4	3	4	23
51	5	3	3	4	3	4	22
52	3	3	3	3	2	3	17
53	3	3	3	4	3	3	19
54	4	3	3	4	2	4	20
55	3	3	3	4	2	4	19
56	5	3	3	4	3	4	22
57	3	4	3	3	3	4	20
58	3	3	3	4	3	4	20
59	5	3	3	4	3	4	22
60	3	4	3	4	3	4	21
61	3	4	3	4	3	4	21
62	3	3	3	4	3	4	20
63	3	4	4	5	3	4	23
64	3	5	3	3	3	5	22
65	3	4	4	5	3	4	23
66	3	3	3	4	2	3	18
67	5	3	3	4	3	4	22
68	5	4	4	5	4	4	26
69	4	5	5	5	4	4	27

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim

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



NO	TURNOVER INTENTION (Y)						Y
	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	
70	4	4	5	4	4	4	25
71	4	3	3	4	3	4	21
72	3	3	3	4	2	4	19
73	4	4	5	4	4	4	25
74	4	4	4	5	4	4	25
75	4	4	4	4	4	4	24
76	4	4	4	4	3	4	23
77	4	4	4	5	4	4	25
78	4	4	4	4	2	4	22
79	4	4	4	4	2	4	22
80	4	4	5	4	4	4	25
81	4	4	5	4	4	4	25
82	4	4	4	4	2	4	22
83	4	4	4	4	2	5	23
84	4	4	4	5	4	4	25
85	4	4	4	5	4	4	25
86	4	4	4	4	2	4	22
87	4	4	5	4	4	4	25
88	4	4	4	4	2	4	22
89	4	4	4	4	1	4	21
90	4	4	4	4	1	4	21
91	5	3	3	3	2	3	19
92	3	3	3	3	2	3	17
93	3	4	3	4	2	3	19
94	4	4	4	4	3	3	22
95	3	3	3	4	2	3	18
96	3	3	2	2	2	3	15
97	4	3	4	3	4	3	21
98	4	4	3	4	2	4	21

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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 mass

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

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



Lampiran 3 : Uji Validitas

1. Variabel Komitmen organisasi

Correlations

	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1
X1.1 Pearson Correlation	1	,085	,065	,150	,308**	,925**	-,022	,257*	,691**
Sig. (2-tailed)		,403	,522	,140	,002	,000	,829	,011	,000
N	98	98	98	98	98	98	98	98	98
X1.2 Pearson Correlation	,085	1	,025	,335**	,190	,056	,039	,134	,410**
Sig. (2-tailed)	,403		,807	,001	,061	,581	,706	,188	,000
N	98	98	98	98	98	98	98	98	98
X1.3 Pearson Correlation	,065	,025	1	,115	,135	,070	-,109	,049	,310**
Sig. (2-tailed)	,522	,807		,258	,187	,494	,286	,633	,002
N	98	98	98	98	98	98	98	98	98
X1.4 Pearson Correlation	,150	,335**	,115	1	,359**	,088	,232*	,413**	,568**
Sig. (2-tailed)	,140	,001	,258		,000	,391	,022	,000	,000
N	98	98	98	98	98	98	98	98	98
X1.5 Pearson Correlation	,308**	,190	,135	,359**	1	,262**	,315**	,692**	,719**
Sig. (2-tailed)	,002	,061	,187	,000		,009	,002	,000	,000
N	98	98	98	98	98	98	98	98	98
X1.6 Pearson Correlation	,925**	,056	,070	,088	,262**	1	-,043	,225*	,654**
Sig. (2-tailed)	,000	,581	,494	,391	,009		,676	,026	,000
N	98	98	98	98	98	98	98	98	98
X1.7 Pearson Correlation	-,022	,039	-,109	,232*	,315**	-,043	1	,423**	,360**
Sig. (2-tailed)	,829	,706	,286	,022	,002	,676		,000	,000
N	98	98	98	98	98	98	98	98	98
X1.8 Pearson Correlation	,257*	,134	,049	,413**	,692**	,225*	,423**	1	,687**
Sig. (2-tailed)	,011	,188	,633	,000	,000	,026	,000		,000
N	98	98	98	98	98	98	98	98	98

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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.



X1	Pearson											
	Correlation	,691**	,410**	,310**	,568**	,719**	,654**	,360**	,687**			1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,002	,000	,000	,000	,000	,000			
	N	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98

Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).
 *Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

2. Variabel Retensi Karyawan

Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	X2.11	X2
X2.1	Pearson												
	Correlation	1	,055	,268*	,201*	,335*	,094	,174	,033	,144	,195	,141	,322**
	Sig. (2-tailed)		,593	,008	,047	,001	,355	,086	,750	,157	,054	,166	,001
	N	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98
X2.2	Pearson												
	Correlation	,055	1	,469*	,292*	,306*	,506*	,303*	,586*	,540*	,165	,381**	,598**
	Sig. (2-tailed)	,593		,000	,004	,002	,000	,002	,000	,000	,104	,000	,000
	N	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98
X2.3	Pearson												
	Correlation	,268*	,469*	1	,539*	,436*	,570*	,632*	,463*	,699*	,347**	,599**	,785**
	Sig. (2-tailed)	,008	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98
X2.4	Pearson												
	Correlation	,201*	,292*	,539*	1	,338*	,566*	,842*	,494*	,521*	,599**	,870**	,817**

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	X2. 5	Pearson Correlation	,047	,004	,000	,001	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
		Sig. (2-tailed)	,001	,002	,000	,001	,000	,001	,002	,000	,034	,000	,000	
		N	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	
	X2. 6	Pearson Correlation	,335*	,306*	,436*	,338*	1	,569*	,327*	,315*	,481*	,214*	,391**	,606**
		Sig. (2-tailed)	,001	,002	,000	,001	,000	,001	,002	,000	,034	,000	,000	,000
		N	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98
	X2. 7	Pearson Correlation	,094	,506*	,570*	,566*	,569*	1	,538*	,547*	,689*	,372**	,646**	,798**
		Sig. (2-tailed)	,355	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
		N	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98
	X2. 8	Pearson Correlation	,174	,303*	,632*	,842*	,327*	,538*	1	,499*	,558*	,598**	,878**	,827**
	Sig. (2-tailed)	,086	,002	,000	,000	,001	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	
X2. 9	Pearson Correlation	,033	,586*	,463*	,494*	,315*	,547*	,499*	1	,433*	,403**	,585**	,699**	
	Sig. (2-tailed)	,750	,000	,000	,000	,002	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	
X2. 10	Pearson Correlation	,144	,540*	,699*	,521*	,481*	,689*	,558*	,433*	1	,316**	,534**	,770**	
	Sig. (2-tailed)	,157	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,002	,000	,000	
	N	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	
	X2. 10	Pearson Correlation	,195	,165	,347*	,599*	,214*	,372*	,598*	,403*	,316*	1	,620**	,619**

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 sumber mass media.

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



Sig. (2-tailed)		,054	,104	,000	,000	,034	,000	,000	,000	,002		,000	,000
	N	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98
Pearson Correlation	X2	,141	,381*	,599*	,870*	,391*	,646*	,878*	,585*	,534*	,620**	1	,866**
	Sig. (2-tailed)	,166	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
N	X2	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98
	Pearson Correlation	,322*	,598*	,785*	,817*	,606*	,798*	,827*	,699*	,770*	,619**	,866**	1
Sig. (2-tailed)	X2	,001	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

3. Variabel *Turnover Intention*

Correlations

		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y
Y1	Pearson Correlation	1	,088	,271**	,265**	,083	,074	,492**
	Sig. (2-tailed)		,388	,007	,008	,415	,471	,000
	N	98	98	98	98	98	98	98
Y2	Pearson Correlation	,088	1	,568**	,290**	,286**	,569**	,724**
	Sig. (2-tailed)	,388		,000	,004	,004	,000	,000
	N	98	98	98	98	98	98	98

Hak Cipta Ditanggung 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.



	N	98	98	98	98	98	98	98
Y3	Pearson Correlation	,271**	,568**	1	,280**	,448**	,403**	,794**
	Sig. (2-tailed)	,007	,000		,005	,000	,000	,000
	N	98	98	98	98	98	98	98
Y4	Pearson Correlation	,265**	,290**	,280**	1	,075	,205*	,547**
	Sig. (2-tailed)	,008	,004	,005		,464	,043	,000
	N	98	98	98	98	98	98	98
Y5	Pearson Correlation	,083	,286**	,448**	,075	1	,245*	,581**
	Sig. (2-tailed)	,415	,004	,000	,464		,015	,000
	N	98	98	98	98	98	98	98
Y6	Pearson Correlation	,074	,569**	,403**	,205*	,245*	1	,642**
	Sig. (2-tailed)	,471	,000	,000	,043	,015		,000
	N	98	98	98	98	98	98	98
Y	Pearson Correlation	,492**	,724**	,794**	,547**	,581**	,642**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	98	98	98	98	98	98	98

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

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

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



Lampiran 4: Uji Reliabilitas

1. Variabel Komitmen organisasi

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,675	8

2. Variabel Retensi karyawan

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,900	11

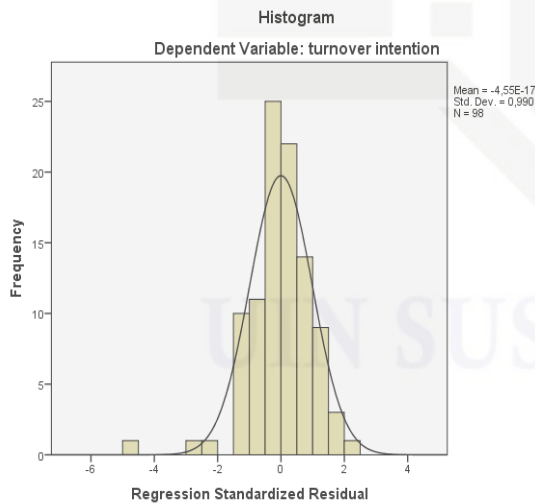
3. Variabel Turnover intention

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,692	6

Lampiran 5: Uji Normalitas

1. Uji normalitas histogram



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

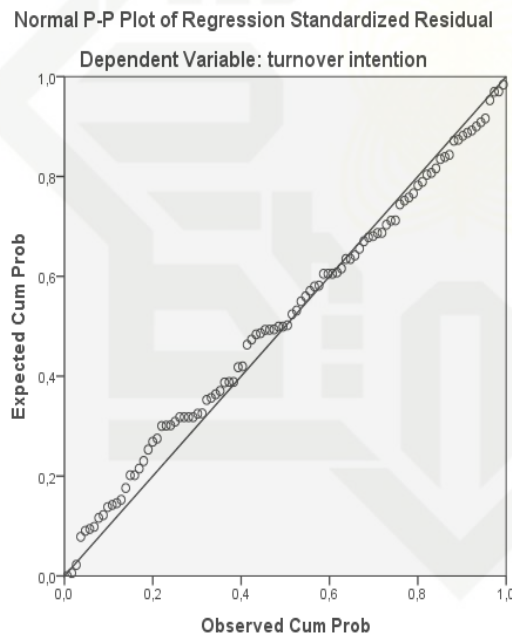
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2. Uji normalitas kolmogorov smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			Standardized Residual
N			98
Normal Parameters ^{a,b}	Mean		,0000000
	Std. Deviation		,98963703
Most Extreme Differences	Absolute		,084
	Positive		,041
	Negative		-,084
Test Statistic			,084
Asymp. Sig. (2-tailed)			,083 ^c

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.

3. Uji normalitas garis plot



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



Lampiran 6: Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	komitmen organisasi	,845	1,184
	retensi karyawan	,845	1,184

a. Dependent Variable: turnover intention

Lampiran 7: Uji Heteroskedastisitas (metode glesjer)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
		1	(Constant)	1,771		
	komitmen organisasi	,025	,063	,044	,392	,696
	retensi karyawan	-,018	,037	-,055	-,497	,620

a. Dependent Variable: abresid

Lampiran 8: Uji Autokorelasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,400 ^a	,160	,143	2,446	1,655

a. Predictors: (Constant), retensi karyawan , komitmen organisasi

b. Dependent Variable: turnover intention

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



Lampiran 9: Regresi linear berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	33,450	2,970		11,263	,000
komitmen organisasi	-,232	,093	-,255	-2,493	,014
retensi karyawan	-,119	,054	-,224	-2,189	,031

a. Dependent Variable: turnover intention

Lampiran 10: Uji t (parsial)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	33,450	2,970		11,263	,000
komitmen organisasi	-,232	,093	-,255	-2,493	,014
retensi karyawan	-,119	,054	-,224	-2,189	,031

a. Dependent Variable: turnover intention

Lampiran 11: Uji F (simultan)

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	108,406	2	54,203	9,060	,000 ^b
Residual	568,339	95	5,983		
Total	676,745	97			

a. Dependent Variable: turnover intention

b. Predictors: (Constant), retensi karyawan, komitmen organisasi

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
 1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu mass
 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
 UIN Suska Riau
 State Islamic University of Sultan Syarif Kasim



Lampiran 12: Uji Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,400 ^a	,160	,143	2,446

a. Predictors: (Constant), retensi karyawan, komitmen organisasi

b. Dependent Variable: turnover intention

Hak Cipta Lindungi Undang-Undang

© Hak Cipta Milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim



UIN SUSKA RIAU

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



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

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

© Hak dipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Nomor : B-2964/Un.04/F.VII.1/PP.00.9/5/2023 Pekanbaru, 24 Mei 2023 M
Sifat : Biasa 4 Zulqaidah 1444 H
Lampiran : -
Perihal : Bimbingan Skripsi

Kepada
Yth. Nurlasera, SE, M.Si
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 :

N a m a : Devi Alfianti
N I M : 11970124854
J u r u s a n : Manajemen
S e m e s t e r : 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 Komitmen Organisasi dan Retensi Karyawan terhadap Turnover Intention karyawan bagian produksi di PT. Bengkalis Dockindo Perkasa Desa Sungai Siput Kabupaten Bengkalis**". 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

UIN SUSKA RIAU
Pengaruh Komitmen Organisasi dan Retensi Karyawan terhadap Turnover Intention karyawan bagian produksi di PT. Bengkalis Dockindo Perkasa Desa Sungai Siput Kabupaten Bengkalis



BIOGRAFI PENULIS

Devi Alfianti, yang akrab dipanggil Devi. Lahir di Sungai Siput pada tanggal 26 Agustus 1999. Penulis merupakan anak pertama dari lima bersaudara dari pasangan Bapak Rakhmat dan Ibu Sutiyani.

Penulis memulai jenjang pendidikan dasar pada tahun 2005 di SDN 04 Sungai Siput dan tamat pada tahun 2011. Pada tahun yang sama penulis melanjutkan pendidikan di SMPS Al Amin Bengkalis dan menamatkan pendidikan pada tahun 2014. Lalu penulis melanjutkan pendidikan di MAS Nurul Hidayah Bantan Tua dan menamatkan pendidikan pada tahun 2018, kemudian melanjutkan pengabdian selama satu tahun di pesantren Ar Raudhah Tj. Balai Karimun. Tahun 2019 penulis melanjutkan pendidikan Strata Satu (S1) di Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau pada Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial tepatnya pada Program Studi Manajemen S1 dengan Konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia. Penulis melaksanakan Praktek Kerja Lapangan di Lazismu Pekanbaru, lalu melaksanakan Kuliah Kerja Nyata di Desa Sungai Selari, Kecamatan Bukit Batu, Kabupaten Bengkalis, Riau.

Pada tanggal 16 Oktober 2023 penulis melaksanakan ujian Oral Comprehensive dan dinyatakan lulus dengan gelar Sarjana Ekonomi (SE).



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

Sate Islamic University of Sultan Syarif Kasim 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.
 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.