

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 LINGKUNGAN KERJA DAN KEPUASAN KERJA
TERHADAP *TURNOVER INTENTION* KARYAWAN
PADA PT. ASTHA DELAPAN WINDU
PERSPEKTIF EKONOMI
SYARIAH**

SKRIPSI

Diajukan kepada Fakultas Syariah dan Hukum
Guna Melengkapi Sebagai Syarat dalam Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi



NUR ROHMA HIDAYATUN
NIM. 11920521105

**PROGRAM STUDI EKONOMI SYARIAH
FAKULTAS SYARI'AH DAN HUKUM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU**

1445 H/ 2024

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.

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Skripsi dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Non Finansial Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Astha Delapan Windu Menurut Perspektif Ekonomi Syariah” yang ditulis oleh:

Nama : NUR ROHMA HIDAYATUN

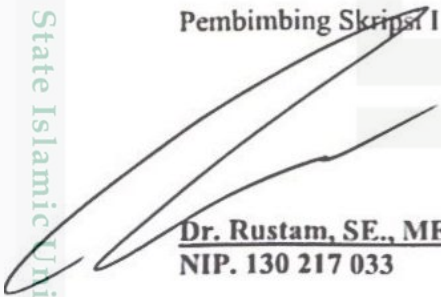
NIM : 11920521105

Program Studi : Ekonomi Syariah

Dapat diterima dan disetujui untuk diujikan dalam sidang Munaqasah Fakultas Syariah dan Hukum Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Pekanbaru, 2023

Pembimbing Skripsi I


Dr. Rustam, SE., ME.Sy
NIP. 130 217 033

Pembimbing Skripsi II


Rudiadi, S.H., M.H
NIP. 199008042019031016



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.

PENGESAHAN

Skripsi dengan judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada PT. Astha Delapan Windu Menurut Perspektif Ekonomi Syariah”**, yang ditulis oleh:

Nama : NUR ROHMA HIDAYATUN
 NIM : 11920521105
 Program Studi : Ekonomi Syariah

Telah dimunaqasyahkan pada:

Hari/Tanggal : Jumat/ 29 Desember 2023
 Waktu : 08.00 WIB
 Tempat : Ruang Munaqasyah Fakultas Syariah dan Hukum

Telah diperbaiki sesuai dengan permintaan Tim Penguji Munaqasyah Fakultas Syariah dan Hukum Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Pekanbaru, 15 Januari 2023

TIM PENGUJI MUNAQASYAH

Ketua
Dr. Sofia Hardani, M.Ag

Sekretaris
Musnawati, M.Ak

Penguji I
Dr. Rustam, SE, ME.Sy

Penguji II
Nurhasanah, SE, MM

Mengetahui:
 Dekan Fakultas Syariah dan Hukum





Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertandatangan di bawah ini :

Nama : Nur Rohma Hidayatun

NIM : 11920521105

Tempat/ Tgl. Lahir : Soga, 27 Juli 2001

Fakultas/Pascasarjana : Syariah dan Ilmu Hukum

Prodi : Ekonomi Syariah

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

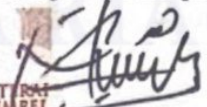
Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Non Finansial Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Astha Delapan Windu Menurut Perspektif Ekonomi Syariah

Menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa :

1. **Penulisan Disertai/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.

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

Pekanbaru, 15.12.2023...
 Yang membuat pernyataan


 Nur Rohma Hidayatun
 NIM : 11920521105





ABSTRAK

Nur Rohma Hidayatun : Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Pada PT. Astha Delapan Windu Menurut Perspektif Ekonomi Syariah.

Penelitian ini dilatarbelakangi dengan terjadinya *turnover* karyawan pada PT. Astha Delapan Windu ditandai banyaknya karyawan yang melakukan *resign* setelah perusahaan mengadakan pelatihan. Diantara beberapa faktor yang mempengaruhi *turnover intention* yaitu lingkungan kerja dan kepuasan kerja

Jenis penelitian ini adalah kuantitatif dengan tujuan mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan kepuasan kerja karyawan terhadap *turnover intention* perspektif ekonomi syariah pada PT. Astha Delapan Windu. Populasi dalam penelitian ini yaitu karyawan PT. Astha Delapan Windu yang berjumlah 149 orang. Metode penentuan sampel adalah *non probability* sampling berupa *proportionate stratified random sampling*. Penentuan jumlah sampel menggunakan rumus *slovin* dan didapat sampel 109 responden. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini yaitu penyebaran kuesioner dan dokumentasi. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda.

Hasil penelitian dengan uji t, diperoleh bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* $t_{hitung} -1,122 < t_{tabel} 1,982$. Serta kepuasan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* $t_{hitung} -1,269 < t_{tabel} 1,982$. Hasil Uji f diperoleh bahwa lingkungan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh secara simultan terhadap *turnover intention* dimana $F_{hitung} 12,393 < F_{tabel} 3,08$ dan koefisien determinasi sebesar 0,043, artinya bahwa pengaruh lingkungan kerja dan kepuasan kerja karyawan terhadap *turnover intention* sebesar 43% sedangkan sisanya 57% dipengaruhi oleh variabel lain yang belum diteliti. Perspektif ekonomi syariah terhadap lingkungan kerja dan kepuasan kerja pada PT. Astha Delapan Windu tidak sejalan dengan ajaran Islam dalam Al-Qur'an dan Hadist di mana kebersihan yang kurang baik, serta hak dari orang yang telah bekerja yang harus diberikan dengan adil dan layak. Sehingga akan menimbulkan bentuk kezaliman yang dapat meningkatkan *turnover intention* karyawan.

Kata Kunci: Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, *Turnover Intention*, Perspektif Ekonomi Syariah.



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.

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Wr. Wb

Alhamdulillah Rabbil'alamiin, segala puji bagi Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, taufiq, dan hidayah-Nya, sehingga pada kesempatan ini penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **"Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Pada PT. Astha Delapan Windu Perspektif Ekonomi Syariah"**. Sholawat serta salam disampaikan kepada Nabi Muhammad SAW, beserta para sahabat, dan pengikut- pengikutnya yang setia.

Skripsi ini sebagai salah satu persyaratan untuk menyelesaikan pendidikan pada program Strata Satu (S1) Jurusan Ekonomi Syariah Fakultas Syariah dan Ilmu Hukum UIN SUSKA RIAU guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (S.E).

Dalam penyelesaian skripsi ini, penulis telah menerima banyak bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, tidak lupa penulis menyampaikan terima kasih kepada:

1. Kedua orang tuaku tercinta, Ayahanda Risman Sipayung dan Ibu Sumiti, serta abang dan adiku tercinta atas segala kasih sayangnya yang selalu memberikan dukungan moril dan material serta sentiasa berdo'a dengan tulus ikhlas yang tiada henti dipanjatkan untuk ananda, sehingga ananda bisa menyelesaikan skripsi ini.
2. Bapak Prof. Dr. Khairunnas Rajab, M.Ag selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau beserta jajarannya.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

- © Hak cipta milik UIN Suska Riau
3. Bapak Dr. Zulkifli, M.Ag selaku Dekan Fakultas Syariah dan Hukum Universitas Islam Sultan Syarif Kasim Riau, beserta Bapak Dr. H. Mawardi, S.Ag.,M.Si selaku Wakil Dekan II, dan Ibu Dr. Sofia Hardani, M.Ag selaku Wakil Dekan III yang bersedia mempermudah penulis dalam menyelesaikan penulisan skripsi.
 4. Bapak Muhammad Nurwahid, S.Ag, M.Ag selaku Ketua Jurusan Ekonomi Syariah dan Bapak Syamsurizal, SE, M.Sc,Ak,CA selaku Sekretaris Jurusan Ekonomi Syariah, serta Bapak Ibu Dosen dan Karyawan Karyawati Fakultas Syariah dan Hukum yang telah memberikan nasehat-nasehat yang terbaik serta membantu penulis selama perkuliahan.
 5. Bapak Dr. Rustam, SE., ME.Sy dan Bapak Rudiadi, SH., MH selaku Dosen Pembimbing Skripsi, penulis ucapkan terimakasih atas segala bimbingan dan arahan serta meluangkan waktunya untuk penulis sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini.
 6. Bapak Muhammad Ihsan, Dr. M.Ag. selaku Penasehat Akademis Fakultas Syariah dan Ilmu Hukum Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
 7. Bapak Isa, selaku direktur pada PT. Astha Delapan Windu yang telah memberikan arahan dan membantu penulis mengumpulkan informasi dan data dalam melakukan penelitian.
 8. Para karyawan PT. Astha Delapan Windu yang bersedia meluangkan waktunya untuk menjadi informan dalam penelitian ini.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

9. Para pimpinan dan staff perpustakaan Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang telah banyak membantu menyelesaikan skripsi ini dengan berbagai referensi.
10. Sahabat-sahabat tersayang dan seperjuangan, Muthia Shofi, Laila Farika, Nesa Nadiya, Fraulin Nalvira, Indah Widiyari, dan semua teman yang terlibat. Terimakasih sudah menemani setiap langkah penulis, memberikan semangat, do'a, tawa dan canda yang diberikan sangat bermakna bagi penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
11. Teman-teman Ekonomi Syariah 19 kelas B yang telah sama-sama berjuang dari awal kuliah sampai saat ini. Semoga kelak kita semua menjadi orang-orang berpendidikan yang selalu berguna.
12. Yang istimewa kepada semua pihak lainnya yang tidak bisa semuanya dituliskan dalam kata pengantar teramat singkat ini.

Penulis menyadari bahwa laporan akhir ini masih jauh dari kesempurnaan.

Untuk kiranya para pembaca dapat memberikan masukan dan saran-saran, guna melengkapi tulisan ini.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb

Pekanbaru, Januari 2024

Penulis

NUR ROHMA HIDAYATUN
NIM. 11920521105



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 ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR.....	ii
DAFTAR ISI.....	vi
DAFTAR TABEL.....	ix
DAFTAR GAMBAR.....	xi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Batasan Masalah.....	6
C. Rumusan Masalah	6
D. Tujuan Penelitian.....	7
E. Manfaat Penelitian.....	7
F. Sistematika Penelitian	8
BAB II KAJIAN PUSTAKA	11
A. Kajian Teori.....	11
1. <i>Turnover Intention</i> Karyawan.....	11
a. Pengertian <i>Turnover Intention</i>	11
b. Faktor Yang Mempengaruhi <i>Turnover Intention</i> ...	12
c. Dampak Terjadinya <i>Turnover Intention</i>	13
e. Indikator <i>Turnover Intention</i>	14
f. <i>Turnover Intention</i> Dalam Islam.....	15
2. Kepuasan Kerja.....	18
a. Pengertian Kepuasan Kerja.....	18
b. Manfaat Kepuasan Kerja.....	19
c. Faktor-Faktor Kepuasan Kerja.....	19
d. Dampak Terhadap Ketidakpuasan Kerja	20
e. Indikator Kepuasan Kerja	21



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

© Hak cipta milik UIN Suska Riau	
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau	
BAB III METODE PENELITIAN	36
A. Jenis dan Sifat Penelitian.....	36
B. Pendekatan Penelitian.....	36
C. Lokasi Penelitian	37
D. Subjek dan Objek Penelitian	37
E. Populasi dan Sampel.....	37
F. Jenis dan Sumber Data	40
G. Teknik Pengumpulan Data	42
H. Teknik Analisis Data	44
I. Gambaran Lokasi Penelitian.....	49
1. Sejarah Berdirinya PT. Astha Delapan Windu.....	49
2. Visi dan Misi PT. Astha Delapan Windu	54
3. Struktur Organisasi PT. Astha Delapan Windu.....	55
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	56
A. Hasil Penelitian.....	56
1. Profil Responden.....	56
B. Pembahasan	61
1. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap <i>Turnover Intention</i> Karyawan pada	
f. Kepuasan Kerja Dalam Islam	22
3. Lingkungan Kerja	24
a. Pengertian Lingkungan Kerja	24
b. Manfaat Lingkungan Kerja	25
c. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja	26
d. Indikator Lingkungan Kerja.....	27
e. Lingkungan Kerja Dalam Islam	28
B. Penelitian Terdahulu.....	30
C. Definisi Operasional	32
D. Kerangka Pemikiran	34
E. Hipotesis Penelitian	34

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.

PT. Astha Delapan Windu	61
2. Perspektif Syariah Mengenai Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap <i>Turnover Intention</i> Karyawan pada PT. Astha Delapan Windu.....	76
BAB V PENUTUP	84
A. Kesimpulan.....	84
B. Saran	85

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.

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Data Turnover Karyawan Tahun 2021-2022	4
Tabel 1.2 Data Kompensasi Tahun 2022	5
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	30
Tabel 2.2 Variabel Operasional Penelitian.....	33
Tabel 3.1 Data Jumlah Karyawan Populasi	38
Tabel 3.2 Data Jumlah Karyawan Sampel	40
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	56
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	57
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Bidang Kerja.....	58
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir ..	60
Tabel 4.5 Uji Statistik Deskriptif	62
Tabel 4.6 Uji Validitas Data.....	64
Tabel 4.7 Uji Reliabilitas Data.....	65
Tabel 4.8 Uji Normalitas Data	66
Tabel 4.9 Uji Multikolinearitas	67
Tabel 4.10 Heteroskedastisitas.....	69
Tabel 4.11 Analisis Regresi Berganda	70
Tabel 4.12 Uji Statistik t.....	72
Tabel 4.13 Uji Statistik f	75
Tabel 4.14 Uji Koefisien Determinasi	76

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Berpikir	34
Gambar 3.1 Struktur Organisasi.....	55



- 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

A. Latar Belakang

Persaingan bisnis pada era globalisasi saat ini semakin ketat. Ketatnya persaingan membuat diantara perusahaan berlomba-lomba dalam mencapai target, namun yang paling terpenting di dalam perusahaan adalah bagaimana cara mengefektifkan dan memproduktifkan karyawan bekerja secara maksimal. Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu proses untuk menangani suatu masalah dalam ruang lingkup kerja untuk dapat menujung aktifitas perusahaan agar mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Sumber daya manusia merupakan penggerak dan penentu jalanya suatu perusahaan. Dengan demikian, manajemen sumber daya manusia dapat didefinisikan sebagai suatu proses perencanaan, pengorganisasian, penyusunan staf pergerakan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisah tenaga kerja untuk mencapai tujuan perusahaan.¹ Manajemen sumber daya manusia menjadi tantangan tersendiri bagi manajemen dan yang lain itu tergantung pada kualitas sumber daya manusianya. Dengan kata lain kelangsungan suatu perusahaan itu ditentukan oleh kinerja karyawannya.

Pada umumnya alasan bertahannya karyawan pada suatu perusahaan arena mereka mendapatkan apa yang mereka harapkan. Namun sebaliknya apabila suatu perusahaan tidak sesuai dengan yang diinginkan karyawan,

¹ W.Bangun, Manajemen Sumber Daya Manusia (Jakarta: Erlangga, 2012), h. 5



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.

maka karyawan akan lebih cenderung mamikirkan untuk berhenti bekerja pada suatu perusahaan tersebut.² Hal ini menjadi salah satu yang berpengaruh terhadap tenaga kerja di suatu perusahaan yaitu tingkat *turnover* yang tinggi.

Turnover intention adalah kecendrungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya secara sukarela karena pilihan pribadi.³ Tingginya tingkat *turnover intention* menjadi masalah serius bagi perusahaan. Faktor yang mempengaruhi terjadinya *turnover* cukup kompleks dan saling berkaitan satu sama lain. Di antaranya karakteristik individu, lingkungan kerja, kepuasan kerja, serta komitmen organisasi. Semua faktor tersebut tentunya mengacu pada respon emosional individu kepada perusahaan. Hal ini sangat berdampak besar bagi suatu perusahaan yang mana mengakibatkan beban kerja menumpuk, biaya penarikan karyawan, biaya pelatihan, produktivitas menurun dan dapat memicu stress karyawan.

Keinginan berpindah yang tinggi dapat mengganggu proses operasional produksi perusahaan. Umumnya pada suatu perusahaan Lingkungan kerja merupakan komponen penting yang dapat mempengaruhi karyawan dalam melakukan pekerjaan.⁴ Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar karyawan pada saat bekerja baik berbentuk fisik maupun non fisik. Suasana kerja yang nyaman dan aman akan membuat karyawan senang dengan pekerjaannya. Faktor lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja ialah pewarnaan yang tepat pada

² Ferdias Darmawan, *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada PT Sefas Pelindotama Jakarta*, (Skripsi: Jakarta 2017), h.1

³ M. Ardan dan Achmad Jaelani, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Turnover Intention Dapat Mempengaruhi Kualitas Kinerja Perusahaan*, (Jawa Tengah: CV. Pena Persada, 2021) h. 3.

⁴ Mariati Rahman, *Ilmu Administrasi*, (Makasar: CV. Sah Media, 2017) h. 45.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

suatu ruangan atau alat-alat, kebersihan, penerangan yang baik, sirkulasi udara yang bagus, keamanan, kebisingan yang dapat mengganggu konsentrasi dalam bekerja. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention*. Apabila lingkungan kerja pada suatu perusahaan baik maka akan menimbulkan rasa puas karyawan dalam bekerja.

Kepuasan kerja merupakan reaksi emosional yang kompleks dan timbul akibat dorongan, keinginan, tuntutan serta harapan-harapan karyawan terhadap pekerjaannya yang dihubungkan dengan realita-realita yang dirasakan karyawan sehingga menimbulkan perasaan senang, perasaan puas atau tidak puas. Kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerjasama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik, psikologis yang berkaitan dengan rasa ketentraman karyawan, factor social, dan juga factor finansial. Hal ini juga berdampak pada suatu perusahaan apabila tidak terpenuhi yaitu karyawan dapat meninggalkan perusahaan, aspirasi, kesetiaan karyawan pada perusahaan, serta pengabaian.⁵

Salah satu perusahaan yang memiliki tingkat *turnover* yang tinggi adalah PT. Astha Delapan Windu. PT. Astha Delapan Windu yang berlokasi di Pekanbaru merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang nitrogen dan penjualan minyak pelumas dengan jumlah karyawan 149 orang. Serta perusahaan tersebut memiliki mibilitas karyawan terkait *turnover*. Hal ini didukung oleh data *turnover* karyawan PT. Astha Dealapan Windu pada

⁵ Didit Pramono, “Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pos Indonesia kantor Pusat Cilaki bandung”, (Skripsi: Universitas Indonesia ,2015), h. 10.

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.

tahun 2021-2022 serta wawancara dengan owner PT. Astha delapan Windu yang menyebutkan bahwasanya pada satu tahun terakhir ini cukup banyak karyawan yang melakukan *resign*.

Table 1.1

Data Turnover Karyawan PT. Astha Delapan Windu Pekanbaru Tahun 2021-2022

Bulan	Keluar (Orang)	Masuk (Orang)	Jumlah Karyawan
Januari	5	6	154
Febuari	3	6	157
Maret	3	4	158
April	5	3	156
Mei	7	2	151
Juni	3	3	151
Juli	7	1	145
Agustus	6	2	141
September	12	5	134
Oktober	10	4	128
November	1	5	132
Desember	0	4	136
Total	62	90	-

Sumber: PT. Astha Delapan Windu

Berdasarkan data yang dijabarkan diatas bahwasannya dilihat masih terdapat karyawan yang keluar dari perusahaan sebanyak 62 orang dan karyawan yang masuk sebanyak 90 orang untuk periode 2021-2022. Angka *turnover* ini termasuk angka yang besar bagi PT. Astha Delapan Windu.

Diantara alasan keinginan karyawan untuk pindah dari perusahaan karena faktor kepuasan kerja yang rendah dan lingkungan kerja yang tidak kondusif.

Berdasarkan observasi, lingkungan kerja di PT. Astha Delapan Windu kurang baik. Hal ini dapat dilihat dari kurangnya sirkulasi udara tiap ruangan, penerangan ruangan kurang baik, dan untuk bagian outlet yang ruangnya



sangat sempit. Dari kondisi ketidaknyamanan tersebut dapat menimbulkan keinginan karyawan untuk pindah ke pekerjaan lain untuk mendapatkan lingkungan kerja yang lebih kondusif. Hal ini muncul akibat adanya rasa ketidakpuasan karyawan terkait lingkup perusahaan.

Rendahnya kepuasan kerja karyawan pada PT. Astha Delapan Windu dapat dilihat dari tingkat absensi atau kehadiran karyawan. Karyawan yang tidak memiliki kepuasan kerja akan malas untuk bekerja atau sering terlambat masuk kerja, dan tidak peduli dengan pekerjaannya. Jika kepuasan kerja pada suatu perusahaan tinggi maka *turnover intention* karyawan tinggi. Kepuasan kerja juga mencakup gaji, promosi, kepuasan atas supervisor yang diterima serta kepuasan kerja antar rekan kerja. Adapun data pendukung terkait upah serta berdasarkan hasil wawancara dengan salah satu karyawan yang telah resign dari perusahaan.

Tabel 1.2

Data Kompensasi PT. Astha Delapan Windu Pekanbaru Tahun 2022

Divisi	Gaji	Tunjangan	Insentif	Asuransi Kesehatan
Direktur	5.679.019	3.562.188	2.125.886	BPJS
Co Finance	3.521.813	2.167.093	1.067.123	BPJS
Co Op Riau	4.283.085	2.463.098	1.500.063	BPJS
Human Resource	1.207.937	678.888	223.565	BPJS
Finance	2.713.787	1.525.063	945.812	BPJS
CCTV & Sarpas	1.368.813	456.088	223.071	BPJS
Co Sertifikasi Enduro Express	1.499.710	334.567	245.098	BPJS
Administrasi HR	2.599.739	1.435.060	890.066	BPJS
Supervisor	2.910.260	1.710.023	1.098.000	BPJS
Mekanik	2.015.664	1.378.999	983.090	BPJS
Operator	1.492.188	451.688	264.516	BPJS

Sumber: PT. Astha Delapan Windu

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.

Dapat dijabarkan bahwasannya dari data tersebut jumlah upah yang diberikan perusahaan tidak cukup untuk memenuhi kebutuhan karyawan terutama pada karyawan yang memiliki tanggungan terhadap keluarga. Berdasarkan permasalahan tersebut, perusahaan seharusnya memperhatikan terkait lingkungan kerja dan kepuasan kerja karyawan agar mengurangi tingkat *turnover intention* yang tinggi pada PT. Astha Delapan Windu. Berdasarkan penjelasan diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Pada PT. Astha Delapan Windu Perspektif Ekonomi Syariah”**.

B. Batasan Masalah

Agar penelitian yang dilakukan terarah, tidak menyimpang dari topik yang dipersoalkan dan dapat mencapai sasaran yang diinginkan, maka penulis membatasi masalah hanya pada lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* karyawan pada PT. Astha Delapan Windu menurut perspektif ekonomi syariah.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan diatas maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja, dan kepuasan kerja secara parsial dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan pada PT. Astha Delapan Windu ?



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

2. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja, dan kepuasan kerja secara simultan dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan pada PT. Astha Delapan Windu ?
3. Bagaimana perspektif ekonomi syariah mengenai pengaruh lingkungan kerja, dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* karyawan pada PT. Astha Delapan Windu?

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian tersebut adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, dan kepuasan kerja secara parsial dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan pada PT. Astha Delapan Windu.
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, dan kepuasan kerja secara simultan dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan pada PT. Astha Delapan Windu.
3. Untuk mengetahui perspektif syariah mengenai pengaruh lingkungan kerja, dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* karyawan pada PT. Astha Delapan Windu.

E. Manfaat penelitian

1. Teoritis
Mengetahui pengaruh lingkungan kerja, dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* 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.

2. Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan dan kontribusi kepada PT. Astha Delapan Windu terhadap *turnover intention* karyawan terkait lingkungan kerja dan kepuasan kerja.

3. Akademis

Memberikan suatu kontribusi dalam perkembangan sumber daya manusia dan menjadi referensi bahan penelitian di kalangan mahasiswa UIN SUSKA RIAU khususnya mahasiswa jurusan Ekonomi Syariah, dan di harapkan dapat dijadikan referensi dalam mata kuliah ekonomi syariah.

F. Sistematika Penulisan

Untuk memperoleh pembahasan yang sistematis, maka penulis perlu menyusun sistematika penulisan sehingga dapat menunjukkan hasil penelitian yang benar dan mudah dipahami. Adapun sistematika penulisan tersebut adalah :

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini merupakan bab pendahuluan yang terdiri dari latar belakang masalah, batasan masalah, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II : KAJIAN PUSTAKA

Bab ini membahas tentang kajian teori yang berkaitan dengan penelitian yaitu lingkungan kerja, kepuasan kerja, *turnover intention*, penelitian terdahulu, definisi variabel operasional, serta kerangka berpikir.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

BAB III : METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini berisi metode penelitian, yang terdiri dari lokasi penelitian, jenis dan pendekatan penelitian, subjek dan objek penelitian, populasi dan sampel, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data, teknik analisis data, serta hipotesis penelitian.

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini membahas tentang analisis hasil penelitian yaitu profil responden dan pembahasan mengenai pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja terhadap *turnover intention* karyawan secara parsial dan simultan serta dalam perspektif ekonomi syariah. Serta akan membahas mengenai gambaran lokasi penelitian yang terdiri dari sejarah berdirinya, visi dan misi, dan struktur organisasi.

BAB V : PENUTUP

Bab ini berisi mengenai kesimpulan dan saran dari penulis.

DAFTAR PUSTAKA

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 II

KAJIAN PUSTAKA

A. Kajian Teori

1. *Turnover Intention* Karyawan

a. Pengertian *Turnover Intention*

Setiap perusahaan pernah mengalami *turnover* karyawan. *Turnover* adalah perpindahan karyawan dari pekerjaannya yang sekarang. Sementara *intention* adalah niat atau keinginan yang timbul pada seseorang untuk melakukan sesuatu. *Turnover intention* adalah merupakan keinginan yang disadari dan disengaja untuk keluar dari perusahaan.

Abelson mengemukakan bahwa sebagian besar karyawan yang meninggalkan perusahaan karena alasan sukarela dapat dikategorikan atas perpindahan kerja yang dapat dihindarkan (*avoidable voluntary turnover*) dan pekerjaan sukarela yang tidak dapat dihindarkan (*unavoidable voluntary turnover*). Perpindahan kerja yang dapat dihindarkan disebabkan karena alasan berupa gaji, kondisi kerja, atasan atau ada perusahaan lain yang dirasakan lebih baik, sedangkan perpindahan sukarela yang tidak dapat dihindarkan dapat disebabkan karena perubahan jalur karir atau faktor keluarga.⁶

Keseimpulannya *turnover intention* merupakan suatu keinginan yang disadari dan disengaja seorang individu untuk berhenti dari

⁶ *Ibid.* h. 5



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 tempat dia bekerja. Prilaku ini tidak menjadi permasalahan karena dapat menunjukkan bahwa seorang karyawan keluar dari pekerjaannya yang sekarang untuk mendapatkan peluang kerja yang lebih baik diperusahaan lain atau karena tidak tahan dengan tekanan kerja ditempat kerja.

b. Faktor Yang Mempengaruhi *Turnover Intention*

Mobley et al menyebutkan beberapa factor yang menjadi penyebab keinginan pindah kerja adalah sebagai berikut:⁷

1) Karakteristik Individu

Karakteristik individu yang mempengaruhi keinginan pindah kerja adalah umur, pendidikan dan perkawinan.

2) Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dapat meliputi fisik maupun sosial. Lingkungan fisik meliputi keadaan suhu, cuaca, kontruksi, bangunan dan lokasi pekerjaan. Sedangkan lingkungan sosial meliputi lingkungan sosial budaya di lingkungan kerjanya dan kualitas kehidupan kerjanya.

3) Kepuasan Kerja

Kepuasan akan gaji, promosi, kepuasan atas supervisor yang diterima, kepuasan dengan rekan kerja dan kepuasan pekerjaan.

⁷ Mobley, horner, Hollingsworth, The Relationship Between Human Resource Practices and Employee Retention: an Exploratory Study Conducted in The United Arab Emirates. *Arab International Journal of Business and Social Science*, 1978.



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.

4) Komitmen Organisasi

Komitmen mengacu pada respon emosional individu kepada keseluruhan organisasi.

c. Dampak Terjadinya *Turnover Intention*

Mobley yang dikutip Tika Nur Halimah memberikan penjelasan mengenai dampak tersebut, yaitu:⁸

1) Beban kerja,

Banyaknya karyawan yang meninggalkan perusahaan akan mengurangi jumlah karyawan. Akibatnya beban kerja di perusahaan meningkat.

2) Biaya Penarikan Karyawan

Dalam menarik tenaga kerja untuk mengisi posisi yang diperlukan organisasi. Ada beberapa hal yang harus disiapkan, hal-hal tersebut tentu membutuhkan biaya.

3) Biaya Latihan

Semakin banyak karyawan keluar, maka perusahaan akan gencar mencari karyawan baru. Namun rekrutmen tersebut meningkatkan pula biaya latihan bagi karyawan baru agar menjaga produktivitas perusahaan.

4) Adanya produksi yang hilang selama masa pergantian karyawan.

⁸ Tika Nur Halimah dkk, "Pengaruh Job Insecurity, Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Pramuniaga di Galael Supermarket" Journal Management Vol. 2, No. 2 (2018) h. 5

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.

Karyawan merupakan variabel dalam produksi, yang mana jika jumlahnya meningkat maka produksi meningkat begitu pula sebaliknya. Jadi ketika tingkat *turnover* tinggi maka karyawan sedikit akibatnya produktivitas menurun.

5) Memicu Stress Karyawan

Tingginya *turnover* mengakibatkan seringnya rekan kerja berganti maka diperlukan adaptasi dari karyawan lama dengan karyawan baru. Apabila proses adaptasi terganggu dan mereka sulit berbaur, maka tidak menutup kemungkinan karyawan lama untuk memiliki keinginan pindah organisasi.

d. Indikator *Turnover Intention*

Menurut Lum et al dalam Dwi Sartika yang menjadi indikator-indikator *turnover intention* adalah:⁹

1) Niat untuk keluar (*intention to quit*)

Karyawan berniat untuk keluar apabila telah mendapatkan pekerjaan yang lebih baik dan nantinya akan diakhiri dengan keputusan karyawan tersebut untuk tetap tinggal atau keluar dari pekerjaannya.

2) Pencarian pekerjaan (*Job search*)

Keinginan seseorang untuk mencari pekerjaan lain yang lebih baik.

3) Memikirkan keluar (*Thinking of quit*)

⁹ Dwi Sartika, "Pengaruh Kepuasan Kerja dan Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Keinginan Keluar Karyawan dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Mediasi", *Management Analysis Journal* 3, No. 2 (2014) h. 4

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.

Pemikiran seseorang untuk keluar dari pekerjaannya atau tetap berada di lingkungan pekerjaan tersebut. Hal ini muncul dengan adanya ketidakpuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan. Sehingga muncul niatan untuk berhenti dari pekerjaannya.

e. Turnover Intention Dalam Islam

Pada Dasarnya Islam mengakui adanya kebebasan berkehendak dan bertindak terhadap apa yang dimiliki. Namun kebebasan tersebut bukanlah kebebasan yang tanpa batas dan tanggung jawab. Salah satunya kebebasan keluarnya karyawan dari suatu perusahaan.¹⁰ Dalam islam hubungan karyawan dengan pemilik seperti bentuk perwujudan dari tolong-menolong. Di mana pemilik membutuhkan tenaga kerja untuk menyelesaikan pekerjaannya, dan begitu pula karyawan mendapatkan imbalan sebagai upah atas tenaga yang telah dikeluarkan. Hal ini sesuai dengan anjuran Allah SWT yang tercantum dalam surah Al-Maidah ayat 2 yang berbunyi:¹¹

وَلَا تَعَاوَنُوا عَلَى الْإِثْمِ وَالْعُدْوَانِ وَاتَّقُوا اللَّهَ إِنَّ اللَّهَ شَدِيدُ الْعِقَابِ

“Dan tolong-menolonglah kamu dalam kebajikan dan takwa, dan jangan tolong menolong dalam berbuat dosa”.

Ayat di atas menjelaskan mengenai perintah tolong-menolong dalam kebaikan dan larangan tolongan menolong dalam kejahatan. Jadi

¹⁰ Setia Ningrum, “Pengaruh Stres Kerja Dan Kompensasi Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada BMT Makmur Mandiri Undaan”, (Skripsi: Kudus, 2016), h.16

¹¹ Kementerian Agama RI, *Syamil Qur'an (Al-Qur'an dan Terjemah)*, (Bandung: Sygma Creative Media Corp, 2014), h. 106



syarat utama hubungan karyawan dan pemilik ini adalah pekerjaan tersebut tidak melanggar aturan yang ditetapkan Allah SWT. Jangan sampai pekerjaan yang dilaksanakan merupakan pekerjaan haram.¹² Apabila pekerjaan tersebut merupakan pekerjaan yang halal maka karyawan tidak boleh seenaknya meninggalkan perusahaan, yang mana perbuatan dapat menimbulkan kerugian bagi pihak pemilik.

Karyawan dapat keluar atau pindah dari tempatnya bekerja manakala perusahaan tidak memenuhi hak pekerja. Menurut penelitian Rini Irianti Sundary hak dan kewajiban pekerja dalam Islam ada 4, yakni sebagai berikut:¹³

1) Hak Bekerja

Islam memberikan pemahaman tentang hak seorang individu untuk bekerja. Dalam Al-Qur'an Surah An-Najm ayat 39,¹⁴ dikatakan *".....bahwasannya manusia tidak memperoleh sesuatu selain apa yang dikerjakannya"*. Tanpa memandang gender, setiap orang memiliki kesempatan yang sama untuk mendapatkan pekerjaan. Demi mendukung hal tersebut, hak kerja harus disesuaikan dengan bakat, ketrampilan, pengalaman dan profesionalitas.

¹² Nurul Ichan, "Kerja, Bisnis dan Sukses Menurut Islam", *The Journal of Tauhidinomics* Vol.1, No. 2 (2015), h. 174.

¹³ Rini Irianti Sundary, "Internalisasi Prinsip-prinsip Islam Tentang Etika Kerja dalam Perlindungan Hak Pekerja dan Pelaksanaan Hak atas Pekerjaan", *Jurnal Ilmu Hukum FH. Unisba*, Vol. 12, No. 2 (2010) h. 185-186.

¹⁴ *Op.cit* h. 527

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) Hak Memperoleh Gaji

Dalam Islam terdapat anjuran mengenai disegerakan pemberian gaji kepada pekerja. Adapun mengenai kadar gaji, disesuaikan dengan karakteristik pekerjaan tersebut. Hal tersebut sesuai dengan firman Allah SWT dalam Surah Al-Ahqaf ayat 19,¹⁵ yang artinya: *“Dan bagi masing-masing mereka memperoleh derajat sesuai dengan apa yang telah mereka kerjakan”*

3) Hak Cuti Dan Keringanan Pekerjaan

Allah berfirman dalam Surah Al-Baqarah 286, yang artinya: *“Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kemampuannya”*. Ayat ini secara normatif menjelaskan bahwa manusia dalam menikmati hak bekerja juga memiliki hak untuk beristirahat. Kemampuan terbatas dari jiwa dan raga maka perlu secara bijaksana jadwal kerja dan liburnya.

4) Hak Mendapat Jaminan Perlindungan

Jaminan perlindungan seperti, hak keamanan, kesehatan, keselamatan dalam bekerja merupakan salah satu hak pekerja dalam Islam. Menimbang hak hidup yang dimiliki manusia, maka tak seorang pun berhak untuk mencabut kehidupan seseorang. Bahkan Islam mendorong pemeluknya untuk saling menjaga sehingga hak tersebut dapat terwujud. Kecaman perilaku mengganggu hak hidup orang lain dapat mengurangi kemungkinan

¹⁵ *Ibid*, h. 504.



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.

terancamnya hak hidup pekerja, seperti keamanan, keselamatan dan kesehatan.

2. Kepuasan Kerja Karyawan

a. Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja para karyawan merupakan hal yang perlu dicermati oleh suatu perusahaan. Kepuasan kerja karyawan sangat berhubungan erat dengan kinerja karyawan, seseorang yang merasa puas dengan pekerjaannya akan memiliki motivasi, komitmen dan akan memiliki partisipasi yang tinggi sehingga menciptakan kinerja yang baik.¹⁶ Kepuasan kerja dapat dilihat bagaimana karyawan melakukan pekerjaannya.

Kepuasan kerja merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja.¹⁷ Kepuasan kerja setiap orang relatif, masing-masing mempunyai tingkat kepuasan yang berbeda, secara umum kepuasan kerja merupakan tingkat kesenangan atau sikap dan emosional yang positif yang di proses sebagai hasil penilaian terhadap pekerjaan yang telah dilakukan. Maka dari beberapa pengertian dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan senang dan puas yang dirasakan seseorang dalam melakukan pekerjaannya.

¹⁶ Lijan Poltak Sinambela, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2017), h. 301.

¹⁷ Veithzal Rivai dan Ella Jauvani, *Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2009), h. 56.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

b. Manfaat Kepuasan Kerja

Menurut penelitian yang pernah dilakukan oleh Robinson dan Corners menyebutkan bahwa kepuasan kerja akan memberikan manfaat antara lain sebagai berikut:¹⁸

- 1) Menimbulkan peningkatan kehidupan karyawan.
- 2) Peningkatan produktifitas dan prestasi kerja.
- 3) Pengurangan biaya melalui perbaikan sikap dan tingkah laku karyawan.
- 4) Meningkatkan gairah dan semangat kerja.
- 5) Mengurangi tingkat absentif.
- 6) Mengurangi perputaran tenaga kerja.
- 7) Mengurangi tingkat kecelakaan kerja.
- 8) Meningkatkan motivasi kerja.
- 9) Menimbulkan kematangan psikologis.
- 10) Menimbulkan sikap positif terhadap pekerjaannya.

c. Faktor Kepuasan Kerja

Menurut Edy Sutrisno faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah:¹⁹

- a. Faktor Psikologi, merupakan faktor yang berhubungan dengan kejiwaan karyawan, yang meliputi minat, ketentraman dalam kerja, sikap terhadap kerja, bakat dan keterampilan.

¹⁸ Robinson dan Corners, *Manajemen*, (Jakarta: PT.Indeks Group Gramedia, 2000), h. 124.

¹⁹ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Kencana, 2017), h. 77.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

- b. Faktor Sosial, merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial antara karyawan dengan karyawan maupun karyawan dengan atasan.
- c. Faktor Fisik, merupakan faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik karyawan, meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu dan waktu istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruangan, suhu, penerangan, pertukaran udara, kondisi kesehatan karyawan, umur dan sebagainya.
- d. Faktor Finansial, merupakan faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan, yang meliputi sistem dan besarnya gaji, jaminan sosial, macam-macam tunjangan, fasilitas yang di berikan, promosi dan sebagainya.

d. Dampak Terhadap Ketidakpuasan Kerja

Menurut Robins dan Judge kepuasan kerja apabila tidak terpenuhi akan memiliki konsekuensi yaitu:²⁰

- 6) *Exite* (keluar), adalah ketidakpuasan yang diungkapkan melalui perilaku yang ditunjukkan untuk meninggalkan organisasi.
- 7) *Voice* (Aspirasi), adalah ketidakpuasan yang diungkapkan melalui usaha yang aktif dan konstruktif untuk memperbaiki kondisi.
- 8) *Loyalty* (kesetiaan), adalah ketidakpuasan yang diungkapkan dengan secara aktif menunggu membaiknya kondisi.

²⁰ Didit Pramono, "Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pos Indonesia kantor Pusat Cilaki Bandung", (Skripsi: Universitas Indonesia ,2015), h. 10.



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) *Neglect* (pengabaian), adalah ketidakpuasan yang diungkapkan dengan membiarkan kondisi menjadi lebih buruk.

e. Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Wibowo ada lima dimensi kerja yang menunjukkan karakteristik yang paling penting dari sebuah pekerjaan dimana seseorang dapat memiliki respon yang efektif. Kelima dimensi tersebut antara lain:²¹

a. Pekerjaan itu sendiri

Sejauh mana pekerjaan dapat memberi seseorang tugas atau pekerjaan yang menyenangkan, peluang untuk belajar dan kesempatan untuk menerima tanggung jawab yang menarik.

b. Gaji

Jumlah upah finansial yang di terima dan sejauh mana upah ini dipandang adil jika dibandingkan dengan apa yang telah diterima karyawan lain dalam perusahaan.

c. Peluang promosi

Peluang promosi menjadi kesempatan bagi karyawan untuk mendapatkan posisi yang lebih baik dalam hirarki pada suatu perusahaan. Ada kesempatan yang sama bagi karyawan untuk memperoleh promosi ke jabatan yang lebih tinggi berdasarkan kemampuan dan senioritas.

²¹ Wibowo, *Manajemen Kinerja*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2016), h. 417.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

d. Supervisi

Kemampuan atasan untuk memberikan bantuan secara teknis dan dukungan perilaku pada bawahannya, sehingga bawahan merasa nyaman dalam melaksanakan pekerjaannya.

e. Teman sekerja

Teman kerja atau pendamping cakap secara teknik dan memberikan dukungan sosial. Pendamping atau teman kerja mempunyai peran penting dalam kelompok kerja agar kepuasan kerja dapat tercapai maka dari itu harus ada kekompakan kelompok kerja.

f. Kepuasan Kerja Dalam Islam

Dalam islam kata kepuasan dalam bahasa arab memiliki kata dasar puas (*rida*). kata *rida* memiliki arti puas terhadapnya, merasa puas, senang, rela atas suatu bagian.²² Kata *ridha* sangat tepat digunakan untuk memaknai kepuasan kerja. Kepuasan kerja islami adalah perasaan bahagia yang didapat sebelum, selama dan setelah melakukan pekerjaan, berdasarkan pada keyakinan bahwa melakukan pekerjaan itu merupakan suatu tindakan takwa yang dilakukan untuk mendapatkan keridhaan Allah Swt.²³

²² Achmad Warson Munawwir dan Muhammad Fairuz, *Al-Munawir Kamus Indonesia Arab*, cetakan pertama, (Surabaya: Pustaka Progressif, 2007), h. 690

²³ Dini Permana Sari, *Kepuasan Kerja Dalam Perspektif Islam*, (Tangerang Selatan: Cinta Buku Media, 2021), h. 55



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Kepuasan kerja dalam Islam yang berdasarkan ridha juga dapat kita simak dalam firman Allah, Qur'an Surat At-Taubah ayat 59:

وَلَوْ أَنَّهُمْ رَضُوا مَا آتَاهُمُ اللَّهُ وَرَسُولُهُ وَقَالُوا حَسْبُنَا اللَّهُ سَيُؤْتِينَا اللَّهُ مِنْ فَضْلِهِ وَرَسُولُهُ إِنَّا إِلَى اللَّهِ رَاغِبُونَ

Jikalau mereka sungguh-sungguh ridha dengan apa yang diberikan Allah dan Rasul-Nya kepada mereka, dan berkata: "Cukuplah Allah bagi kami, Allah akan memberikan sebagian dari karunia-Nya dan demikian (pula) Rasul-Nya, sesungguhnya kami adalah orang-orang yang berharap kepada Allah," (tentulah yang demikian itu lebih baik bagi mereka).

Kesimpulan dari ayat-ayat diatas bahwa apa yang dilakukan manusia pasti ada imbalan setimpal atas apa yang telah dikerjakannya. Baik itu perbuatan buruk maupun perbuatan baik. Kualitas pekerjaan yang prima akibat ketekunan, kecematan akan membuat pekerjaan kita dihargai oleh orang dan akan membuat kita merasakan kepuasan. Sehingga hasil pekerjaan kita bisa bermanfaat bagi orang lain, hal ini akan membuat kita merasa puas dengan pekerjaan kita.

Dalam islam bekerja adalah ibadah. Oleh karenanya, tingkatan tertinggi bagi seorang pegawai muslim dalam melaksanakan pekerjaannya adalah apabila dia seolah-olah melihat Allah. Apabila dia tidak dapat mencapai tingkatan ini, maka paling tidak ia merasa bahwa Allah melihatnya. Syi'ar seorang muslim dalam melaksanakan pekerjaannya adalah mendapatkan keridhaan Allah



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.

Swt. Jika kepuasan kerja dikaitkan dengan ajaran Islam maka yang muncul adalah tentang ikhlas, sabar, dan syukur.²⁴

3. Lingkungan Kerja

a. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah seluruh hal yang ada disekitar pegawai dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya misalnya dengan adanya airconditioner (AC), penerangan yang memadai dan sebagainya.²⁵ Oleh karena itu lingkungan kerja pada suatu perusahaan harus diperhatikan karena dapat berpengaruh pada kepuasan kerja kaeyawan dalam menyelesaikan target.

Menurut Sedarmayanti seorang karyawan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik, sehingga mencapai hasil yang optimal, apabila ditunjang oleh suatu kondisi lingkungan yang sesuai. Kondisi lingkungan dikatakan baik apabila manusia dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan.

Kesimpulannya lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar karyawan pada saat bekerja baik berbentuk fisik

²⁴ *Loc.cit*, h. 56

²⁵ Nuraini, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Pekanbaru : Yayasan Aini Syam, 2013), h. 97.

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.

maupun non fisik. Kesan nyaman akan lingkungan kerja dapat mengurangi rasa kejenuhan dan kebosanan dalam bekerja, yang tentunya berdampak pada peningkatan motivasi dan menghasilkan kepuasan kerja karyawan.²⁶

b. Manfaat Lingkungan Kerja

- 1) Menciptakan gairah kerja sehingga prestasi dan produktivitas karyawan dapat meningkat.
- 2) Pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat sesuai standar kerja dalam jangka waktu yang ditentukan.
- 3) Tidak membutuhkan terlalu banyak pengawasan kerana setiap individu karya dapat saling mengawasi demi tercapainya prestasi kerja.
- 4) Menciptakan semangat kerja yang tinggi.
- 5) Membuat suasana hati karyawan nyaman dalam mengerjakan pekerjaannya.
- 6) Terjalin komunikasi yang baik antar rekan kerja dan atasan dalam suasana kekeluargaan sehingga dapat terhindar dari konflik berkepanjangan.
- 7) Membantu ciptakan visi dan misi serta tujuan yang sama dalam kegiatan mengembangkan dan memajukan perusahaan.
- 8) Menghindari kecelakaan kerja dan meningkatkan profit.

²⁶ Ita Rahmawati dkk, *Karakteristik Individu Dan Lingkungan Kerja Serta Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*, (Jombang: LPPM Universitas KH. A.Wahab Haasbullah, 2020), h. 7.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

c. Faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja

Menurut Nitisemito (dalam Dwiningtyas 2015), Faktor-faktor lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan karyawan, diantaranya:

1) Pewarnaan

Warna yang tepat pada dinding ruangan dan alat-alat lainnya, kegembiraan dan ketenangan bekerja para pegawai akan terpelihara.

2) Kebersihan

Apabila lingkungan kerja bersih maka karyawan akan merasa nyaman dalam melakukan pekerjaannya. Kebersihan lingkungan bukan hanya berarti kebersihan tempat mereka bekerja, tetapi jauh lebih luas misalnya kamar kecil yang berbau tidak enak akan menimbulkan rasa yang kurang menyenangkan bagi para karyawan yang menggunakannya.

3) Penerangan

Dalam melaksanakan tugas karyawan membutuhkan penerangan yang cukup, apabila pekerjaan yang dilakukan tersebut menuntut ketelitian.

4) Pertukaran Udara

Pertukaran udara yang cukup akan meningkatkan kesegaran fisik para karyawan, apabila ventilasinya cukup maka kesehatan para



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.

karyawan akan terjamin. Selain ventilasi, konstruksi gedung dapat berpengaruh pula pada pertukaran udara.

5) Keamanan

Keamanan akan keselamatan diri sendiri sering ditafsirkan terbatas pada keselamatan kerja, padahal lebih luas dari itu termasuk disini keamanan milik pribadi karyawan dan juga konstruksi gedung tempat mereka bekerja. Sehingga akan menimbulkan ketenangan yang akan mendorong karyawan dalam bekerja.

6) Kebisingan

Kebisingan merupakan suatu gangguan terhadap seseorang karena konsentrasi dalam bekerja akan terganggu. Terganggunya konsentrasi akan banyak menimbulkan kesalahan atau kerusakan. Selain itu kebisingan yang terus menerus mungkin akan menimbulkan kebosanan dalam bekerja.

d. Indikator Lingkungan Kerja

Adapun indikator lingkungan kerja sebagai berikut:²⁷

1) Suasana kerja

Suasana kerja adalah kondisi yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri.

2) Hubungan kerja dengan rekan

²⁷ Alex S. Nitisemito, *Manajemen dan Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: BPFE UGM, 1992), h.159.

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.

Hubungan dengan rekan kerja yaitu hubungan dengan rekan kerja harmonis tanpa ada saling intrik diantara sesama rekan kerja. Hubungan yang harmonis dan kekeluargaan merupakan salah satu faktor yang dapat memengaruhi kinerja seseorang.

3) Tersedianya fasilitas untuk karyawan

Hal ini dimaksudkan bahwa peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran lengkap atau mutakhir. Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap, walaupun tidak baru merupakan salah satu penunjang proses dalam bekerja.

e. Lingkungan Kerja Dalam Islam

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.²⁸ Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman.

Lingkungan kerja yang baik adalah tempat dimana pegawai melakukan aktivitas kerja setiap harinya tanpa adanya rasa takut melainkan rasa nyaman dan kondusif sehingga memungkinkan pegawai untuk bekerja secara optimal. Hal ini senada dengan sebuah hadist berikut ini

قُلْ يٰقَوْمِ اَعْمَلُوا عَلٰى مَكَانَتِكُمْ اِنِّىْ عَامِلٌ فَاَسَوْفَ تَعْلَمُوْنَ

²⁸ Alex Soemaji Nitiseito, *Manajemen Personalialia*, (Jakarta: Galia Indonesia, 1996), h. 109



Dari *“Ubaidillah bin Mihshan Al Anshary dari Nabi shallallahu ,alaihi wa sallam, beliau bersabda, “Barangsiapa di antara kalian mendapatkan rasa aman di rumahnya (pada diri, keluarga dan masyarakatnya), diberikan kesehatan badan, dan memiliki makanan pokok pada hari itu di rumahnya, maka seakan-akan dunia telah terkumpul pada dirinya.”* (HR. Tirmidzi no. 2346, Ibnu Majah no. 4141).²⁹

Dari hadist diatas jelas bahawa rasa aman dan nyaman akan membawa pengaruh positif bagi diri seseorang dalam kondisi apapun. Didaalam menjalan suatu pekerjaan apabila ada rasa aman maka pekerjaan yang dilakukan dapat secara optimal dilakukan sehingga mendapatkan hasil yang optimal pula.

Islam memandang bahwa penciptaan lingkungan kerja dimulai dari seorang pemimpin. Jika pimpinan perusahaan menyikapi seorang pekerja bukan semata-mata bukan bawahan, maka akan lain pengaruhnya. Suasana kerja akan berbeda dan akan terasa lebih nikmat. Jika seseorang telah dapat menikmati pekerjaannya, maka akan muncul kreatifitas-kreatifitasnya. Namun jika bawahan berada dibawah tekanan yang begitu kuat dari pimpinan, tidak bersahabat dan tidak kebabakan, maka seorang karyawan tidak akan berprestasi dan hanya akan mengerjakan apa yang menjadi kewajibannya.

²⁹ HR. Tirmidzi no. 2346, Ibnu Majah No. 4141

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

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



B. Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Penelitian (Tahun)	Judul	Hasil Penelitian	Perbedaannya
1	Siti Robiatul Adawiyah (2019) ³⁰	Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i> Pada Karyawan UD. Hasby Mlarak Ponorogo.	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap <i>turnover intention</i> serta lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap turnover intention.	Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian ini terletak pada objek yang digunakan. Objek penelitian terdahulu yaitu karyawan UD. Hasby Mlarak Ponorogo. Sedangkan objek penelitian ini yaitu PT. Astha Delapan Windu.
2	Laksmi Sito Dwi Irvianti, Renno Eka (2015), Jurnal Binus Busines Rivew, Vol. 6, No 1 ³¹	Analisis Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada PT XL Axiata Tbk Jakarta	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa stres kerja, beban kerja, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> karyawan.	Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian ini yaitu variable independen penelitian terdahulu terdiri dari 3 variabel yaitu stress kerja, beban kerja dan lingkungan kerj. Sedangkan penelitian ini hanya menggunakan 2 variabel independen yaitu lingkungan kerja, dan kepuasan kerja.

³⁰ <https://etheses.iainponorogo.ac.id/8492/1/SKRIPSI%20FULL.pdf>

³¹ <https://journal.binus.ac.id/index.php/BBR/article/view/995/864>

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	Hendi, Robin (2022), Jurnal Management Studies and Entrepreneurship Journal, Vol. 4, No. 1 ³²	Pengaruh Budaya Organisasi dan Promosi Jabatan Terhadap Turnover Karyawan Pada PT. Petro Anugerah Dinamika	Hasil penelitian ini menunjukkan budaya organisasi dan promosi jabatan pengaruh secara signifikan terhadap turnover intention	Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian ini yaitu terletak pada variable independen. Variable independen penelitian terdahulu yaitu budaya organisasi dan promosi jabatan. Sedangkan variable independen penelitian ini adalah lingkungan kerja dan kepuasan kerja.
4	Ferdias Darmawan (2017) ³³	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada PT. Sefas Pelindotama Jakarta	Bahwa lingkungan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention	Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian ini yaitu pada objeknya. Objek penelitian terdahulu yaitu karyawan PT. Sefas Pelindotama Jakarta
5	Ahmad Sofyan Assauri (2020) ³⁴	Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja Dan Kepemimpinan Terhadap Turnover Intention Karyawan (Studi kasus di IKM PJ. Karomah)	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif, sedangkan stress kerja dan kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention.	Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian ini yaitu pada objek dan variable independen. Variable independen pada penelitian terdahulu terdiri

³² file:///C:/Users/AXIOO/Downloads/1163-Article%20Text-8187-3-10-20221215%20(1).pdf

³³ <http://eprints.kwikiangie.ac.id/2194/1/Awal.pdf>

³⁴ <http://repository.iainkudus.ac.id/3799/2/2.%20Abstraksi.pdf>

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 3 variabel yaitu kepuasan kerja, stress kerja, dan kepemimpinan. Sedangkan objek penelitian terdahulu pada Karyawan di IKM PJ. Karomah.
--	--	--	--	--

Sumber: Rekapitulasi hasil penelitian terkait Hubungan Kerja, Kompensasi Non Finansial, dan Kepuasan Kerja Karyawan tahun 2016-2022.

C. Definisi Operasional

Definisi operasional variabel merupakan suatu definisi yang diberikan pada suatu variabel dengan memberikan arti atau menspesifikasikan kegiatan atau membenarkan suatu operasional yang diperlukan untuk mengukur variabel tersebut. Berikut variabel operasional terdiri dari.³⁵

Variabel independen adalah variabel yang dipandang sebagai penyebab munculnya variabel dependen. Dalam penelitian ini variabel independennya adalah lingkungan kerja, kepuasan kerja.

Variabel dependen adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Dalam penelitian ini variabel dependennya adalah *turnover intention* karyawan.

³⁵ Saifudin Azwar, *Metode Penelitian*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2001), h. 74-76.

Tabel 2.2
Variabel Operasional Penelitian

Variabel Penelitian	Definisi Variabel	Indikator	SkalaUkur
Lingkungan Kerja (X ₁)	Lingkungan kerja adalah seluruh hal yang ada disekitar pegawai dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya misalnya dengan adanya airconditioner (AC), penerangan yang memadai dan sebagainya. ³⁶	<ol style="list-style-type: none"> 1. Suasana kerja. 2. Hubungan kerja dengan rekan kerja. 3. Tersedianya fasilitas untuk karyawan.³⁷ 	Likert
Kepuasan Kerja Karyawan (X ₂)	Kepuasan kerja adalah evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja. ³⁸	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pekerjaan yang menyenangkan. 2. Jumlah upah finansial yang diterima sesuai dengan beban kerja. 3. Peluang promosi. 4. Supervisi, 5. Adanya kekompakan antar kelompok kerja.³⁹ 	Likert
Turnover Intention Karyawan (Y)	<i>Turnover intention</i> adalah kecendrungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya secara sukarela karena pilihan pribadi. ⁴⁰	<ol style="list-style-type: none"> 1. Niat untuk keluar (<i>intention to quit</i>). 2. Pencarian pekerjaan (<i>Job search</i>). 3. Memikirkan keluar (<i>Thinking of quit</i>).⁴¹ 	Likert

³⁶ Nuraini, *loc.cit.*

³⁷ Alex S. Nitisemito, *loc. cit.*

³⁸ Veithzal Rivai dan Ella Jauvani, *loc. cit.*

³⁹ Wibowo, *loc. cit.*

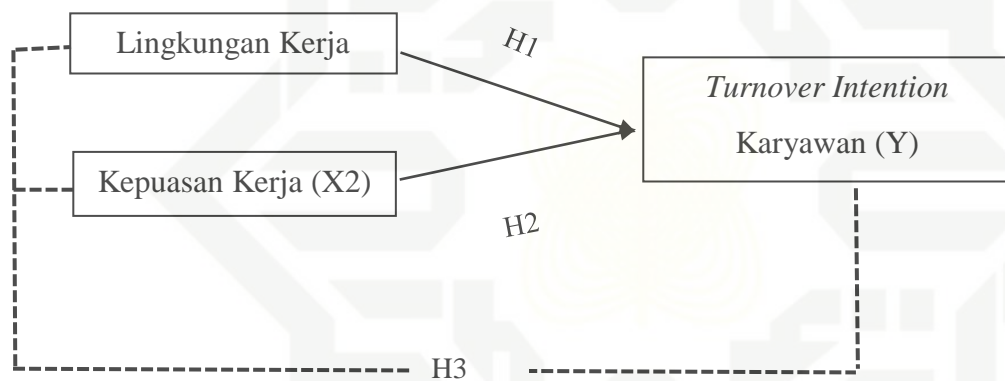
⁴⁰ M. Ardan dan Achmad Jaelan, *loc.cit*

⁴¹ Dwi Sartika, *loc. cit.*



D. Kerangka Pemikiran

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi non finansial terhadap kepuasan kerja karyawan, penelitian terdiri dari variabel bebas (X) adalah Lingkungan Kerja (X_1) dan Kepuasan Kerja (X_2), sedangkan variabel terikat (Y) adalah *Turnover Intention* Karyawan, model kerangka berfikir dapat dilihat pada gambar di bawah ini :

Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran



Keterangan :

-  Pengaruh secara parsial
 Pengaruh secara simultan

E. Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban sementara dari permasalahan yang sedang diteliti dan masih harus dibuktikan. Hipotesis merupakan penjelasan sementara yang membantu kita dalam melakukan penelitian.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

Adapun hipotesis yang akan diuji dalam penelitian ini adalah :

H_{01} = Bahwa persepsi lingkungan kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover *intention* pada PT. Astha Delapan Windu.

H_{a1} = Bahwa persepsi lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover *intention* pada PT. Astha Delapan Windu.

H_{02} = Bahwa persepsi kepuasan kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover *intention* pada PT. Astha Delapan Windu.

H_{a2} = Bahwa persepsi kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover *intention* pada PT. Astha Delapan Windu.

H_{03} = Bahwa persepsi lingkungan kerja dan kepuasan kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover *intention* pada PT. Astha Delapan Windu.

H_{a3} = Bahwa persepsi lingkungan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover *intention* pada PT. Astha Delapan Windu.

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian lapangan (*field research*) dengan pendekatan kuantitatif deskriptif. Penelitian kuantitatif adalah penelitian yang berlandaskan pada positivisme, digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.⁴²

Dilihat dari segi sifatnya, penelitian ini adalah penelitian *deskriptif*, artinya penelitian yang menggambarkan objek tertentu dan menjelaskan hal-hal yang terkait dengan atau melukiskan secara sistematis fakta-fakta atau karakteristik populasi tertentu secara factual dan cermat.⁴³

Pendekatan penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif deskriptif. Pendekatan kuantitatif deskriptif adalah penelitian kuantitatif yang bersifat deskriptif atau menggambarkan. Penelitian kuantitatif deskriptif juga dapat diartikan sebagai penelitian yang memberikan gambaran lebih jelas tentang situasi dengan memuaskan perhatian pada spek tertentu dan sering menunjukkan hubungan antar variabel dan berbagai variabel.⁴⁴

⁴² Sugiyono, *Metode Penelitian Manajemen*, (Bandung: Alfabeta, 2016), Cet. Ke-5, h. 35.

⁴³ Sarifuddin Azwar, *Metode Penelitian*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 1998), h. 7.

⁴⁴ Deni Darmawan, *Metode Penelitian Kuantitatif*, (Bandung: Rosdakarya, 2014), h. 37-



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

B. Lokasi Penelitian

Penelitian ini adalah penelitian lapangan (*field research*) yaitu penelitian yang objeknya mengenai gejala-gejala atau peristiwa-peristiwa yang terjadi pada kelompok masyarakat.⁴⁵ Adapun lokasi penelitian ini bertempat di PT. Astha Delapan Windu, Jalan Duyung No. 113, Kecamatan Marpoyan Damai, Kota Pekanbaru.

C. Subjek dan Objek Penelitian

Subjek penelitian ini adalah sumber utama penelitian yang mempunyai data mengenai variabel yang akan diteliti.⁴⁶ Adapun yang menjadi subjek penelitian ini Karyawan pada PT. Astha Delapan Windu.

Sedangkan objek penelitian ini adalah apa yang menjadi sasaran peneliti.⁴⁷ Adapun yang menjadi objek penelitian adalah Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Pada PT. Astha Delapa Windu Menurut Perspektif Ekonomi Syariah.

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi dapat diartikan sebagai wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik

⁴⁵ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2013), cet ke-15, h.121.

⁴⁶ Ahmad Tohardi, *Pengantar Metodologi Penelitian Sosial = Plus*, (Tanjung Pura University Press, 2019), h. 585.

⁴⁷ Muh. Fitrah dan Lutfiyah, *Metodologi Penelitian Kualitatif, Tindakan Kelas, dan Studi Kasus*, (Jawa Barat: CV Jejak, 2017), h. 156.

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.

kesimpulannya.⁴⁸ Populasi pada penelitian ini adalah Karyawan Pada PT. Astha Delapan Windu yang berjumlah 149 orang. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan pada PT. Astha Delapan Windu yang terdiri dari 2 tingkatan yaitu tingkatan *staff up* dan operasional.

Tabel 3.1
Data Jumlah Karyawan

Karyawan	Tingkatan		Total
	Staff Up	Operasional	
Populasi	27	122	149

Sumber: Data Primer, 2024

2. Sampel

Sampel dari penelitian merupakan bagian dari populasi. Menurut Sugiyono, sampel adalah bagian atau jumlah dari karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.⁴⁹

Teknik yang dipakai pada sampel penelitian yaitu *probability sampling*, dimana setiap anggota populasi memiliki kesempatan dan peluang yang sama untuk dijadikan sampel dengan metode yaitu *proportionate stratified random sampling* yaitu teknik pengambilan sampel yang digunakan apabila populasi mempunyai anggota/unsur yang tidak homogen dan berstrata secara proporsional.⁵⁰ Hal ini dilakukan

⁴⁸ Sugiyono, *Metodologi Penelitian Kuantitatif, kualitatif, dan R & D*, (Bandung: Alfabeta, 2015), h. 117.

⁴⁹ *Ibid*, h. 43.

⁵⁰ Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan, Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2015) h. 120.

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.

karena metode *stratified random sampling* ini mencerminkan sampel dari populasi yang terdiri atas beberapa strata.⁵¹

Untuk menentukan sampel yang akan digunakan maka dalam penelitian ini menggunakan rumus slovin dengan nilai persisi 5% adalah sebagai berikut.

$$n = \frac{N}{1 + N \cdot e^2}$$

Keterangan :

n = jumlah sampel yang dicari

N = jumlah populasi

e = nilai persisi/batas ketelitian yang digunakan

Berdasarkan rumus yang diperoleh jumlah sampel (n) untuk berapa banyak jumlah sampel dalam penelitian sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + N \cdot e^2}$$

$$n = \frac{149}{1 + 149 (0,05)^2}$$

$$n = \frac{149}{1,37}$$

$n = 108,7$ dibulatkan menjadi 109 responden

$$\begin{aligned} \text{Presentase \%} &= \frac{\text{Jumlah bagian}}{\text{Jumlah total}} \times 100\% \\ &= \frac{109}{149} \times 100\% \\ &= 0,731 \times 100\% \end{aligned}$$

⁵¹ Op. cit., h. 144.

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.

$$= 73,1 \%$$

Jadi sampel dalam penelitian ini yaitu 109 responden karyawan pada PT. Astha Delapan Windu dengan presentase 73,1 % dari jumlah populasi 149 karyawan.

Untuk pembagian penarikan sampel per tingkatan, digunakan perhitungan sebagai berikut:

$$n = \frac{\text{Jumlah Karyawan peringkatan}}{\text{Jumlah keseluruhan}} \times 109$$

Setelah dilakukan perhitungan menggunakan rumus di atas, maka didapatkan hasil yaitu sampel untuk tingkatan Staff Up sebanyak 12 orang, dan tingkatan Operasional sebanyak 97 orang.

Tabel 3.2

Data Jumlah Karyawan

Karyawan	Tingkatan		Total
	Staff Up	Operasional	
Sampel	12	97	109

Sumber: Data Primer, 2024

E. Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan pada penelitian ini adalah data kuantitatif, yang diperoleh melalui instrumen kuesioner. Menurut Siyoto dan Ali, data kuantitatif adalah data yang berbentuk angka atau bilangan. Sesuai



dengan bentuknya, data kuantitatif dapat diolah atau dianalisis menggunakan teknik perhitungan matematika atau statistik.⁵²

Dalam sebuah penelitian memerlukan sumber data yang akurat dan fakta, maka barulah dapat dikatakan bahwa penelitian itu memiliki data-data yang benar dilakukan. Oleh karena itu, sumber data merupakan hal utama dan terpenting dalam sebuah penelitian.

Ada dua sumber data yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu :

a. Data primer

Data primer adalah data yang langsung dan segera dapat diperoleh dari sumbernya, diamati, dan dicatat pertama kalinya. Data primer yang digunakan dalam penelitian ini bersumber dari responden yang merupakan karyawan PT. Astha Delapan Windu yang terdiri dari identitas responden, tanggapan responden terhadap lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* karyawan. Data yang penulis kumpulkan secara langsung dari hasil penyebaran kuesioner dengan responden.

b. Data sekunder

Merupakan dokumen-dokumen dan laporan tertulis yang tersedia di perusahaan serta informasi lain yang ada hubungannya dengan penelitian.

⁵² Sandu Siyoto dan M. Ali Sodik, *Dasar Metodologi Penelitian*, (Yogyakarta: Literasi Media Publishing, 2015), h. 67.



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.

F. Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data merupakan salah satu aspek yang berperan dalam kelancaran dan keberhasilan dalam suatu penelitian. Dalam penelitian ini metode pengumpulan data yang digunakan adalah sebagai berikut:

1. Observasi

Observasi adalah pengamatan secara langsung yang dilakukan secara sistematis mengenai fenomena sosial dan kondisi lingkungan objek penelitian yang mendukung kegiatan penelitian.

2. Metode Kuesioner

Kuesioner adalah teknik pengumpulan data melalui formulir-formulir yang berisi pernyataan-pernyataan yang diajukan secara tertulis pada seseorang atau sekumpulan orang untuk mendapatkan jawaban atau tanggapan dan informasi yang diperlukan oleh peneliti.⁵³

Kuesioner yang digunakan bersifat tertutup, yaitu mengajukan pertanyaan langsung kepada responden mengenai variabel-variabel penelitian yang telah ditentukan sebelumnya. Dalam pengukurannya, setiap responden diminta pendapatnya mengenai suatu pernyataan, dengan skala likert sebagai berikut :

- a. Jawaban Sangat Setuju (SS) diberi nilai 5
- b. Jawaban Setuju (S) diberi nilai 4

⁵³ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, (Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2006), h. 158.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

- c. Jawaban Netral (N) diberi nilai 3
- d. Jawaban Tidak Setuju (TS) diberi nilai 2
- e. Jawaban Sangat Tidak Setuju (STS) diberi nilai 1

Berdasarkan skor di atas diambil total skor dari masing-masing individu adalah penjumlahan dari skor masing-masing item dari individu tersebut. Selanjutnya dianalisis untuk mengetahui item-item mana yang sangat nyata batasan antara skor tinggi dan skor rendah dalam skala total. Item-item yang tidak menunjukkan beda yang nyata, apakah masuk dalam skor tinggi atau rendah juga dibuang untuk mempertahankan konsistensi internal dari pernyataan.

3. Metode Dokumentasi

Metode dokumentasi yaitu pengumpulan data dimana peneliti menyelidiki benda-benda tertulis seperti buku-buku, majalah, dokumen, peraturan-peraturan, dan sebagainya.⁵⁴ Dokumentasi digunakan untuk mengumpulkan data kemudian ditelaah.

4. Wawancara

Wawancara adalah salah satu teknik pengumpulan data dengan melakukan dialog secara langsung antara peneliti dan responden. Dalam pelaksanaan wawancara ini pewawancara perlu mempersiapkan diri dengan sebaik-baiknya.

⁵⁴ *Ibid.*



G. Teknik Analisis Data

Analisis data adalah proses pengolahan data dengan tujuan untuk menentukan informasi yang berguna yang dapat dijadikan dasar dalam pengambilan keputusan untuk solusi suatu permasalahan. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan pendekatan deduktif. Metode deduktif merupakan metode analisis data yang dimulai dari dalil-dalil umum, postulat, dan paradigma tertentu kemudian menghubungkan dengan data-data empiris, sebagai pangkal tolak pengambilan kesimpulan.⁵⁵ Metode deduktif ini digunakan dalam menganalisis data yang berbentuk angka dari hasil yang nantinya akan di deskripsikan.

1. Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif memberikan gambaran atau deskripsi suatu data yang dilihat dari nilai rata-rata (*mean*), nilai tengah (*median*), standar deviasi, varian, minimum dan maximum, sum, range, kurtosis, dan skewness.⁵⁶ Nilai standar deviasi (*standard deviation*) merupakan suatu nilai yang digunakan dalam menentukan persebaran data pada suatu sampel dan melihat seberapa dekat data-data tersebut dengan nilai mean. Semakin besar nilai standard deviation maka semakin tidak akurat dengan mean, sebaliknya semakin kecil standard deviation maka semakin akurat dengan mean.⁵⁷

⁵⁵ Mohammad Kasiram, *Metodologi Penelitian (Rekfelsi Pengembangan Pemahaman dan Penguasaan Metodologi Penelitian)*, (Disertasi: UIN Maliki, 2010), Cet. Ke-2, h. 130.

⁵⁶ Imam Ghozali, *Metode Penelitian*, (Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2009), h. 19.

⁵⁷ Uma Sekaran dan Roger Bougie, *Research Methods for Business: A Skill Building Approach*, (United Kingdom: John Wiley&Sons, 2016), h. 137.



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. Uji Kualitas Data

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu instrumen penelitian. Dengan uji validitas peneliti akan tahu sejauh mana kuesioner yang telah disajikan mampu mengukur variabel yang digunakan untuk penelitian. Sebuah instrumen dikatakan valid apabila nilai koefisien $r_{hitung} \geq r_{tabel}$. Sementara sebuah instrumen dikatakan tidak valid apabila nilai koefisien $r_{hitung} \leq r_{tabel}$.⁵⁸

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur dapat diandalkan. Hal ini berarti menunjukkan sejauh mana hasil pengukuran tersebut tetap konsisten atau sama bila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan menggunakan alat ukur yang sama. Suatu variabel itu dikatakan reliabel apabila nilai *cronbach alpha* $> 0,6$.⁵⁹

3. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah data yang digunakan untuk semua variabel itu mengikuti pola pendistribusian normal atau tidak. Uji normalitas menggunakan *One-Sample Kolmogorov Smirnov* yaitu untuk mengetahui apakah data

⁵⁸ Slamet Riyanto dan Aglis Andhita Irawan, *Metode Riset Penelitian Kuantitatif Di Bidang Manajemen, Teknik, Pendidikan, Dan Eksperimen*, (Yogyakarta: Deepublish, 2020), h. 64.

⁵⁹ Budiman dan Agus Riyanto, *Kapita Selektia Kuesioner* (Jakarta: Salemba Medika, 2013), h. 22- 23.



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.

berdistribusi normal atau tidak. Data dinyatakan berdistribusi normal jika signifikansi $> 0,05$.⁶⁰

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen memiliki kemiripan lain pada satu model. Untuk menguji ada tidaknya multikolinieritas dapat digunakan nilai tolerance atau variance inflation factor (VIF). Nilai tolerance yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi (karena $VIF = 1/Tolerance$). Nilai cutoff yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah jika nilai tolerance $> 0,10$ atau nilai VIF < 10 maka hal tersebut menunjukkan tidak terjadi multikolinieritas, sebaliknya jika nilai tolerance $< 0,10$ dan VIF > 10 , maka terdapat gejala multikolinieritas.⁶¹

c. Uji Heterokedastisitas

Uji Heterokedastisitas adalah alat uji model regresi linier yang digunakan untuk mengetahui ketidaksamaan variance dan residual dari satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Salah satu cara untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas adalah dengan melakukan uji Glejser. Uji Glejser mengusulkan untuk meregres nilai absolut residual terhadap variabel independen. Dasar pengambilan keputusan pada uji ini adalah jika nilai signifikansi $> 0,05$ maka dapat

⁶⁰ Duwi Priyatno, *Cara Kilat Belajar Analisis Data Dengan SPSS 20*, (Yogyakarta: CV. Andi Offset, 2012), h. 71.

⁶¹ Imam Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS Edisi Sembilan*, (Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2018), h.107.

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.

disimpulkan tidak terjadi masalah heteroskedastisitas, namun sebaliknya jika nilai signifikansi $< 0,05$ maka dapat disimpulkan terjadi masalah heteroskedastisitas.⁶²

4. Uji Hipotesis Penelitian

a. Analisis Regresi Linear Berganda

Uji ini merupakan uji untuk mengetahui keterkaitan diantara satu atau lebih variabel bebas terhadap variabel terikat.

Persamaan umumnya, yakni:

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

Keterangan :

Y = *Turnover intention* karyawan

a = Konstanta

X₁ = Lingkungan kerja

X₂ = Kepuasan kerja

b₁, b₂ = Koefisien regresi variabel

e = Error

b. Uji t (Parsial)

Uji Parsial sebagai seberapa besar pengaruh parsial per variabel bebas (independen) terhadap variabel terikatnya (dependen). Nilai t diperoleh dari hasil perhitungan dibandingkan dengan nilai tabel distribusi dengan tingkat signifikansi (α) sebesar 0,05 dan $df = n - k - 1$.

Adapun Kriteria dalam uji t sebagai berikut:⁶³

⁶² Imam Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program IBM SPSS Edisi tujuh*, (Semarang: Penerbit Universitas Diponegoro, 2013), h. 142.

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.

- Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau jika $-t_{hitung} > -t_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak
 - Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau jika $-t_{hitung} < -t_{tabel}$ maka H_0 ditolak H_a diterima
- c. Uji F (Simultan)
- Uji F digunakan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh variable independen, dan variable dependen secara bersamaan (simultan). Kriteria pengujian hipotesis dengan menggunakan statistik F adalah jika nilai signifikan $F < 0.05$, maka hipotesis alternatif diterima, yang menyatakan bahwa semua variabel independen secara simultan dan signifikan mempengaruhi variabel dependen.⁶⁴
- d. Uji Koefisien Determinasi (R^2)
- Untuk mengukur sejauh mana kemampuan variabel independen serta variabel dependen menjadi predictor variabel.⁶⁵ Nilai koefisien determinasi adalah antara 0 atau 1. Semakin tinggi nilai koefisien determinasi akan semakin baik kemampuan variabel independen dalam menjelaskan perilaku variabel dependen. Nilai koefisien yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen masih terbatas, sementara nilai yang mendekati 1 berarti variabel-variabel memberikan hampir semua

⁶³ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2018), h. 275.

⁶⁴ Imam Ghozali, *loc. cit.*

⁶⁵ Ali Mauludi, *Analisis Data Dengan Statistik*, (Jakarta Timur: Alim's Publishing Jakarta, 2020), h. 197.



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.

informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

Terdapat dua jenis koefisien determinasi, yaitu r koefisien determinasi biasa dan koefisien determinasi disesuaikan (Adjusted R Square). Pada regresi linier berganda, penggunaan koefisien determinasi yang telah disesuaikan lebih baik dalam melihat seberapa baik model dibandingkan koefisien determinasi.

H. Gambaran Lokasi Penelitian

1. Sejarah Berdirinya PT. Astha Delapan Windu

Nitrogen beroperasi dan berdiri untuk pertama kalinya pada tanggal 17 September 2015 dibawah CV. Lima Putera Teruna dan memiliki 3 Outlet yang beroperasi yaitu :

- a. Outlet Arifin Ahmad, Jl. Arifin Ahmad, Tangkerang Tengah
- b. Outlet Panam, Jl. HR. Soebrantas
- c. Outlet Damai Lenggeng, Jl. Soekarno Hatta

Tanggal 27 April 2016 Nitrogen telah memiliki CV sendiri dengan nama CV. Astha Delapan Windu dan memiliki 5 lokasi yang sudah beroperasi, yaitu :

- a. Outlet Arifin Ahmad, Jl. Arifin Ahmad, Tangkerang Tengah
- b. Outlet Panam, Jl. HR. Soebrantas
- c. Outlet Marpoyan, Jl. Kaharudin Nanasution
- d. Outlet Sudirman, Jl. Jend. Sudirman
- e. Outlet Rimbo, Jl. Lintas Pekanbaru - Bangkinang



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.

Tahun 2017 CV. Astha Delapan Windu menambah 5 lokasi operasional menjadi 10 lokasi, yaitu :

- a. Outlet Arifin Ahmad, Jl. Arifin Ahmad, Tangkerang tengah
- b. Outlet Panam, Jl. HR. Soebrantas
- c. Outlet Marpoyan, Jl. Khairuddin Nasution
- d. Outlet Sudirman, Jl. Jend. Sudirman
- e. Outlet Rimbo, Jl. Lintas Pekanbaru - Bangkinang
- f. Outlet Thamrin, Jl. Thamrin
- g. Outlet MTQ, Jl. Arifin Ahmad N0.45
- h. Outlet Nangka, Jl. Tuanku Tambusai
- i. Outlet Kulim, Jl. Lintas Timur. Km 15
- j. Outlet Durian, Jl. Durian Kedung sari

Tanggal 30 Juli 2019 CV. Astha Delapan Windu berubah status menjadi PT. Astha Delapan Windu. Tahun 2018 – 2019 jumlah lokasi operasional menjadi 35 Lokasi yang tersebar diwilayah Riau dan Sumatera Barat, yaitu :

- a. Tahun 2018 – 2019 wilayah Riau terdapat lokasi operasional, yaitu :
 - 1) Outlet Arifin Ahmad, Jl. Arifin Ahmad Tangkerang Tengah, SPBU 14.282.635
 - 2) Outlet MTQ, Jl. Arifin Ahmad No 45, SPBU 14.282.635
 - 3) Outlet Rimbo, Jl. Lintas Pekanbaru – Bangkinang, SPBU 14.284.657
 - 4) Outlet Panam, Jl. HR. Soebrantas, SPBU 14.284.623



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

- 5) Outlet Sudirman, Jl. Jend. Sudirman No. 99, SPBU 14.282.621
 - 6) Outlet Thamrin, Jl. Thamrin, SPBU 14.281.649
 - 7) Outlet Kulim, Jl. Lintas Timur. Km 15, SPBU 14.282.696
 - 8) Outlet Durian, Jl. Durian, Kedung Sari, SPBU 14.281.629
 - 9) Outlet Nangka, Jl. Tuangku Tambusai, SPBU 14.282.618
 - 10) Outlet Sm.Amin 1, Jl. Sm . Amin/Arengka 2, SPBU 14.13.282.612
 - 11) Outlet Dahlia, Jl. Dahlia No.30, SPBU 13.282.605
 - 12) Outlet Arengka, Jl Soekarno Hatta Pekanbaru, SPBU 14.282.663
 - 13) Outlet Pasar Pagi, Jl. Soekarno hatta, SPBU 14.282.636
 - 14) Outlet Sm.Amin 2, Jl. Sm. Amin No.167, SPBU 14.282.683
- b. Tahun 2018 wilayah Sumatera Barat terdapat lokasi operasional, yaitu:
- 1) Outlet Khatib, Jl. Khatib Sulaiman, SPBU 14.251.538
 - 2) Outlet Sawahan, Sawahan, SPBU 14.271.519
 - 3) Outlet G. Pangilun, Jl. Gajah Mada, SPBU 14.251.507
 - 4) Outlet Jati, Jl.Perintis Kemerdekaan No.45, SPBU 14.252.582
 - 5) Outlet Alai, Jl.Raya Ampang No.88, SPBU 14.251.571.
 - 6) Outlet Kuranji, Jl.Bypass Km 8, SPBU 14.251.503
 - 7) Outlet Lubuk Buaya, Jl.Lubuk Buaya Tabing, SPBU 14.251.510
 - 8) Outlet Palapa, Jl.Raya Padang-Bukittinggi Km 24, SPBU 14.271.517
 - 9) Outlet Pandan, Jl.Pandan Ujung No.56, SPBU 14-273-545



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.

- 10) Outlet Koto Nan Ampek, Jl. Soekarno Hatta No.290, SPBU 14.262-534
 - 11) Outlet Jambu Air, Jl. Padang-bukittinggi SPBU 14.264.566
 - 12) Outlet Batagak, Jl. Padang-bukittinggi Km.7 SPBU 14.264.568
 - 13) Outlet Pasaman, Jl Lintas Medan-Sumatera Barat, Pasaman Barat, SPBU 13.263.508
 - 14) Outlet Pariaman, Jl. Sitimang Manggopoh Pariaman, SPBU 14.255.688
 - 15) Outlet Muara Bodi, Jl. Lintas Sumatera-Muara Bodi Sijunjung, SPBU 14.272.595
 - 16) Outlet Batang Kariang, Jl. Lintas Sumatera-Padang Sijunjung, SPBU 13.275.506
- c. Tahun 2019 wilayah Sumatera Barat terdapat lokasi operasional, yaitu :
- 1) Outlet Ngalau, Jl. Sukarno Hatta Ngalau, SPBU 14.262.543
 - 2) Outlet Tanjung Pati, Jl. Raya Riau-Sumbar Km.9 SPBU 14-26.2544
 - 3) Outlet Garegeh, Jl. Raya Bukittinggi, SPBU 14.264.566
 - 4) Outlet Padang Karambia, Jl. Khatib Sulaiman, SPBU 14.262.506
- d. Tahun 2020 wilayah Riau terdapat lokasi operasional :
- 1) Outlet Garuda Sakti, Jl Garuda Sakti KM. 2 Kota Pekanbaru , SPBU 14.282.682



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) Outlet Srikandi, Jl. Srikandi 1, Delima, Kec. Tampan, kota Pekanbaru, Provinsi Riau, SPBU 14.282.6123
- 3) Outlet Harapan Raya, Jl. Imam Munandar No. 122B, Tangkerang Timur, Kec. Tenayan Raya, kota Pekanbaru, Provinsi Riau, SPBU 13. 282. 613
- 4) Outlet Jalan Riau, Jl. Riau, Air Hitam, Kec. Payung Sekaki, kota Pekanbaru, Provinsi Riau, SPBU 14. 282. 6114
- 5) Outlet Hang Tuah, Jl. Hangtuah No. 153, Rejosari, kota Pekanbaru, Provinsi Riau, SPBU 14. 282. 6125
- 6) Outlet SM Amin 2, di Jl. SM. Amin No. 167, Simpang Baru, kec. Tampan, kota Pekanbaru, Provinsi Riau, SPBU 13. 282. 612
- e. Tahun 2021 wilayah Sumatera Barat terdapat lokasi operasional, yaitu :
 - 1) Outlet Padang Panjang, Jl Raya Silaing Bawah, SPBU 14271531
 - 2) Outlet Puskoppol, Jl. Raden Saleh Flamboyan Baru No. SPBU 14.251.503
 - 3) Outlet Transmart, Jl Khatib Sulaiman, SPBU 14.251.523
- f. Tahun 2022 wilayah Riau terdapat lokasi operasional,yaitu :
 - 1) Outlet Kulim 2, Jl. Pesantren, Tengkerang Timur, Kec. Tenayan Raya, Kota Pekanbaru, Provinsi Riau, SPBU 13.282.621
 - 2) Outlet Senapelan, Jl Yos Sudarso No. 153, SPBU 14.281.616
 - 3) Outlet Siak 3, Jl Senapelan, SPBU 14.281.245



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.

- g. Tahun 2023 wilayah Riau terdapat lokasi operasional, yaitu :
 - 1) Outlet Dharma Bakti, Jl Dharma Bakti, SPBU 13.282.611
 - 2) Outlet Jalan Paus, Jl. Paus , SPBU 13.282.610
- h. Tahun 2021 wilayah Sumatera Barat terdapat lokasi operasional, yaitu :
 - 1) Outlet Padang Panjang, Jl Raya Silaing Bawah, SPBU 14271531
 - 2) Outlet Puskoppol, Jl. Raden Saleh Flamboyan Baru No. SPBU 14.251.503
 - 3) Outlet Transmart, Jl Khatib Sulaiman, SPBU 14.251.523

2. Visi dan Misi PT. Astha Delapan Windu

- a. Visi PT. Astha Delapan Windu adalah menjadi perusahaan jasa fasilitas otomotif yang kompetitif dan solusional bagi konsumen.
- b. Misi PT. Astha Delapan Windu yaitu:
 - 1) Menciptakan tenaga kerja yang amanah dan berkompeten
 - 2) Berkomitmen untuk memberikan layanan yang bernilai tambah
 - 3) Memberikan layanan terbaik dan solusi yang tepat bagi konsumen
 - 4) Menciptakan suasana kerja yang ideal sebagai kebanggaan dalam bekerja
 - 5) Berinovasi terhadap penerapan teknologi terkini

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

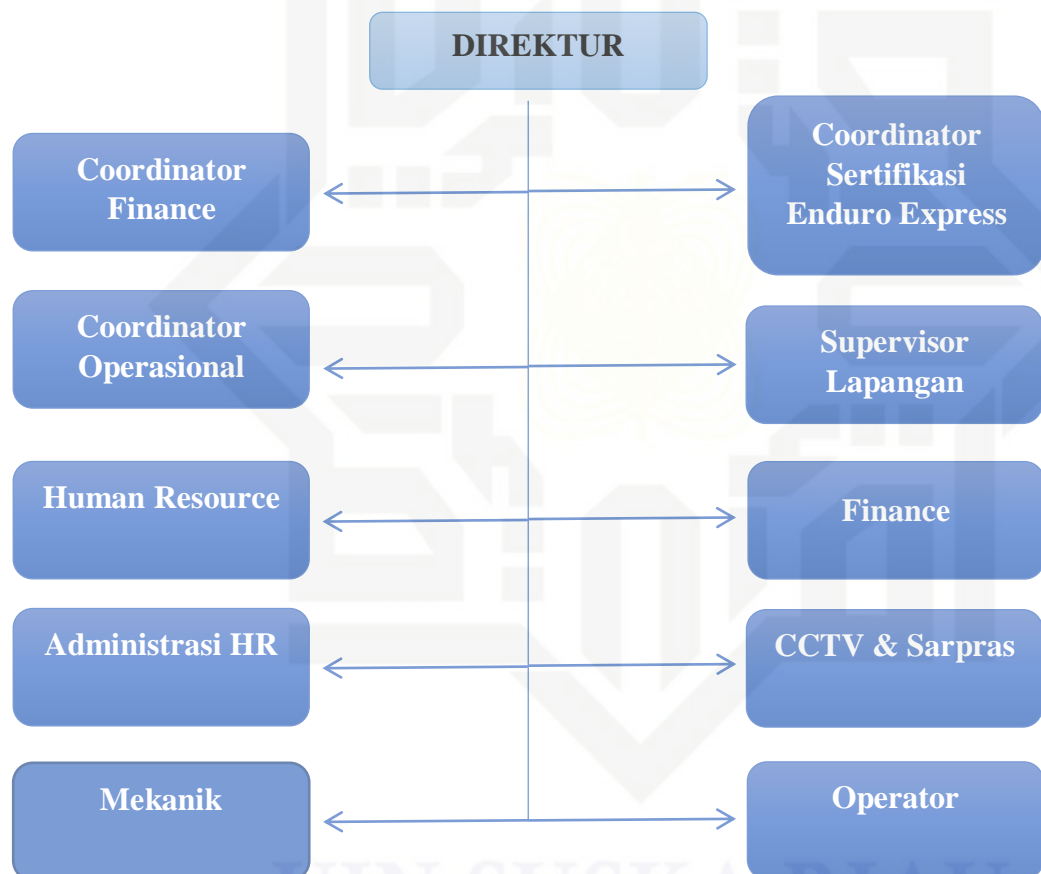
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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. Struktur Organisasi PT. Astha Delapan Windu

Struktur organisasi merupakan sistem yang digunakan untuk mendefinisikan hierarki dalam sebuah organisasi. Berikut struktur organisasi PT. Astha Delapan Windu.

Gambar 3.1

Struktur Organisasi PT. Astha Delapan Windu



Sumber : PT. Astha Delapan Windu

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 V PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Secara parsial hasil penelitian dengan menggunakan uji t diperoleh lingkungan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* $t_{hitung} -1,122 < t_{tabel} 1,982$. Serta kepuasan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* t_{hitung} sebesar $t_{hitung} -1,269 < t_{tabel} 1,982$.
2. Secara simultan hasil penelitian menggunakan uji f diperoleh lingkungan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap *turnover intention* $F_{hitung} 12,393 < F_{tabel} 3,08$. Serta koefisien determinasi dengan Adjusted R Square sebesar 0,043, artinya bahwa pengaruh lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* sebesar 43% sedangkan sisanya 57% dipengaruhi oleh variabel lain.
3. Pandangan ekonomi islam terhadap lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan *turnover intention* terdapat dalam Al- Qur'an dan Hadits. Diantaranya mengenai lingkungan kerja bahwa Allah sangat menyukai kebersihan, keamanan, serta kenyamanan untuk itu kita sebagai manusia wajib untuk menjaga kebersihan dari pemakaian fasilitas ditempat kerja. Dalam pandangan syari'at Islam kepuasan kerja merupakan memelihara kepentingan kedua belah pihak, jika sipekerja mengalami kedzaliman dari atasan, maka pekerja tersebut mengalami ketidakpuasan dalam bekerja. Kepuasan kerja dikaitkan dengan ajaran Islam maka 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.

muncul adalah tentang ikhlas, sabar, dan syukur. Jika lingkungan kerja dan kepuasan kerja tidak terpenuhi maka akan terjadi kedzaliman yang akan menimbulkan *turnover intention*. Islam mengakui adanya kebebasan berkehandak dan bertindak yang dimiliki manusia. Namun kebebasan tersebut bukanlah kebebasan yang tanpa batas dan tanpa tanggung jawab. Karyawan diperbolehkan keluar atau pindah dari tempatnya bekerja apabila perusahaan tidak memenuhi hak pekerja. Berdasarkan hasil yang peroleh bahwasannya banyak karyawan PT. Astha Delapan Windu yang merasa kurang puas dalam menjalankan pekerjaannya. Salah satu diantaranya yang menjadi factor adalah kurangnya rasa sabar karyawan PT. Astha Delapan Windu adalah untuk mencapai jenjang penempatan yang lebih tinggi, penghasilan yang kurang memenuhi kebutuhan hidup, serta lingkungan kerja yang kurang kondusif. Sehingga apabila perasaan tersebut muncul maka tingkat keikhlasan karyawan dalam menjalankan pekerjaan akan menurun.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan dari hasil penelitian yang telah dijelaskan, maka saran penelitian yang dapat penulis berikan adalah:

1. Disarankan bagi pihak PT. Astha Delapan Windu untuk terus memperhatikan terkait lingkungan kerja dan kepuasan kerja untuk para karyawan agar tidak terjadi *turnover intention* yang sesuai ajaran islam.
2. Disarankan kepada peneliti selanjutnya untuk dapat menambah lebih banyak data dan objek yang lebih luas, jadi tidak hanya pada PT. Astha

Delapan Windu, serta dapat menambahkan beberapa variabel yang berpengaruh sehingga penelitian hasilnya akan menjadi penelitian yang lebih baik lagi.

3. Disarankan peneliti harus memahami tentang fokus kajian yang akan diteliti dengan memperbanyak studi literatur yang berkaitan dengan fokus kajian yang diteliti serta kelengkapan data yang diperoleh.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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





DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Arikunto, Suharsimi. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Jakarta: Rineka Cipta, 2006.
- Arikunto, Suharsimi. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Jakarta: Rineka Cipta, 2013.
- Azwar, Saifudin. *Metode Penelitian*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2001.
- Budiman dan Agus Riyanto. *Kapita Selekta Kuesioner*, Jakarta: Salemba Medika, 2013.
- Darmawan, Deni. *Metode Penelitian Kuantitatif*, Bandung: Rosdakarya, 2014.
- Fitrah, M dan Luthfiah. *Metodologi Penelitian Kualitatif, Tindakan Kelas, dan Studi Kasus, Jawa Barat*: CV Jejak, 2017.
- Ghozali, Imam. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Pogram IBM SPSS Edisi Sembilan*, Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2018.
- Ghozali, Imam. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Pogram IBM SPSS Edisi Tujuh*, Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2013.
- Ghozali, Imam. *Metode Penelitian*, Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2009.
- Hafidhuddin, Didin dan Hendri Tanjung. *Sistem Penggajian Islami*, Jakarta: Raih Asa Sukses, 2008.
- Handoko, Hani. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: BPFE, 2012.
- Hasan, Muhammad Tolhah. *Islam Dalam Perspektif Sosio Kultural*, Jakarta : Lantabora Press, 2010.
- Kementerian Agama RI. *Syaamil Qur'an (Al-Qur'an dan Terjemah)*, Bandung: Sygma Creative Media Corp, 2014.
- Mauludi, Ali. *Analisis Data Dengan Statistik*, Jakarta Timur: Alim's Publishing Jakarta, 2020.
- Munawi, Imam Abdurrouf Al-. *Faidhul Qodir Syarah Al-Jami' Ash- Shoghir juzu' 3*, Kairo : Dar El-Hadith, 2010.

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.

- Nathaniel, Raba. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Ponorogo: Uwais Inspirasi Indonesia, 2020
- Nitisemito, Alex S. *Manajemen dan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta : BPFU UGM, 1992.
- Noor, Asmirin, dkk. *Human Resource Management*, Jambi: PT. Sonpedia Publishing Indonesia, 2023.
- Nuraini. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Pekanbaru: Yayasan Aini Syam, 2013.
- Priyatno, Duwi. *Cara Kilat Belajar Analisis Data Dengan SPSS 20*, Yogyakarta: CV. Andi Offset, 2012.
- Qowain, Muhammad Ibnu Yazid Al-. *Sunan Ibnu Majah Juz II, Kitab Ar-Ruhun*, Beirut : Darr Al-Fikr, 2008.
- Rahmawati, Ita, dkk. *Karakteristik Individu Dan Lingkungan Kerja Serta Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*, Jawa Timur: LPPM Universitas KH. A. Wahab Hasbullah, 2020.
- Rivai, Veithzal dan Ella Jauvani. *Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*, Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada, 2009.
- Riyanto, Slamet dan Aglis Andhita Irawan. *Metode Riset Penelitian Kuantitatif Di Bidang Manajemen, Teknik, Pendidikan, dan Eksperimen*, Yogyakarta: Deepublish, 2020.
- Robinson dan Corners. *Manajemen*, Jakarta: PT.Indeks Group Gramedia, 2000.
- Sabrina, R. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Medan: UMSU Press, 2021.
- Sekaran, Uma dan Roger Bougie. *Research Methods for Business: A Skill Building Approach*, United Kingdom: John Wiley&Sons, 2016.
- Sinambela, Lijan Poltak. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara, 2017.
- Siyoto, Sandu dan M. Ali Sodik. *Dasar Metodologi Penelitian*, (Yogyakarta: Literasi Media Publishing, 2015.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, Bandung: Alfabeta, 2018.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Manajemen*, Bandung: Alfabeta, 2016.



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.

Sugiyono. *Metode Penelitian Pendidikan, Pendekatan Kuantitatif , Kualitatif dan R&D*, Bandung: Alfabeta, 2015.

Sugiyono. *Metodologi Penelitian Kuantitatif, , dan R & D*, Bandung: Alfabeta, 2015.

Sutrisno, Edy. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Kencana, 2017.

Tohardi, Ahmad. *Pengantar Metodologi Penelitian Sosial = Plus*, Tanjung Pura University Press, 2019.

Wibowo, *Manajemen Kinerja*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2016.

Skripsi/Thesis/Disertasi

Hadinata, Himawan Chandra. “*Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pabrik Genteng Massokka Kebumen Jawa Tengah*”, Skripsi: Universitas Negeri Yogyakarta, 2014.

Kasiram, Mohammad. “*Metodologi Penelitian (Rekfelsi Pengembangan Pemahaman dan Penguasaan Metodologi Penelitian*”, Disertasi: UIN Maliki, 2010.

Mahendra, Adya Dwi dan Nenek Woyanti. “*Analisis Pengaruh Pendidikan, Upah, Jenis Kelamin, Usia, dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Pada Industri Kecil Tempe di Kota Semarang*”, Disertasi: Universitas Diponegoro, 2014.

Pramono, Didit. “*Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pos Indonesia kantor Pusat Cilaki bandung*”, Skripsi: Universitas Indonesia, 2015.

Situnjuk, Lulu Novena. “*Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Studi Pada Karyawan PT. Mitra Phinastika Mustika Rent Tangkerang Selatan*”, Skripsi: UIN SUSKA RIAU, 2018

Jurnal/Makalah

Herawati, Nur dan Hadi Sasana. Analisis Pengaruh Pendidikan, Upah Pengalaman Kerja, Jenis Kelamin Dan Umur Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Industri Shuttlecock Kota Tegal. *Ekonomi dan Bisnis*, Volume 2, No. 4., (2013).

**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.

Nasir, Munawir, dkk. Faktor yang Mempengaruhi Turnover Intention Karyawan (Studi Kasus : PT. Bank Syariah Indonesia, Tbk KC Makassar 2. *Manajemen Bisnis dan Inovasi*, Volume 9, No. 1., (2022).

Saputra, Agung Aditya. Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Technomedia Journal*, Volume 7., No. 1., (2022).

Septian, Zulfahmi. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja. *Administrasi Bisnis*, Volume 43., No. 1., (2017).

Yudan dan Ardana. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention pada Karyawan Hotel Holiday Inn Express. *Manajemen Unud*, Volume 6, No. 10., (2017).



LAMPIRAN

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



UIN SUSKA RIAU



KARYAWAN PT. ASTHA DELAPA WINDUANGKET UJI COBA INSTRUMEN

Identitas Responden :

Nama :
 Bagian :
 Usia :
 Pendidikan Terakhir :

Petunjuk Pengisian :

1. Isilah identitas anda terlebih dahulu pada tempat yang telah disediakan.
2. Jawablah dengan **jujur sesuai dengan keadaan anda**. Jawaban yang anda berikan akan **dijamin kerahasiaannya** dan tidak akan mempengaruhi nama baik anda karena skala ini hanya akan digunakan untuk kepentingan ilmiah.
3. Jawablah pertanyaan dengan memilih salah satu dari lima alternatif jawaban dengan memberi tanda ceklis (√) pada kolom yang telah disediakan.
4. Baca setiap pertanyaan dengan teliti dan seksama.
5. Selamat mengerjakan dan terimakasih telah bersedia untuk mengisi angket ini.
6. Alternatif jawaban :
 SS = Sangat Setuju (5)
 S = Setuju (4)
 N = Netral (3)
 TS = Tidak Setuju (2)
 STS= Sangat Tidak Setuju (1)
7. Bila sudah selesai, periksa kembali untuk memastikan anda telah menjawab semua 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.

Lingkungan Kerja (X₁)

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
1	Tempat kami kerja aman dan nyaman					
2	Lingkungan kerja karyawan tenang dan bebas dari suara bising					
3	Hubungan kerja kami saling membantu satu sama lain.					
4	Tersedianya pendingin ruangan pada perusahaan tempat kami bekerja					
5	Penerangan yang ada diruang kerja telah sesuai kebutuhan.					

Kepuasan Kerja Karyawan (X₂)

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
1	Saya menyenangi pekerjaan yang diberikan kepada saya					
2	Saya bekerja sebaik mungkin meskipun upah yang saya terima tidakk besar, tetapi sesuai dengan hasil pekerjaansaya.					
3	Saya merasa puas atas promosi yang diberikan kepada saya					
4	Saya merasa puas setiap pekerjaan sayadiberikan penilaian					
5	Saya merasa puas bekerja disini karenakami bekerja secara kompak					

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

Turnover Intention (Y)

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
1	Keinginan untuk keluar dari perusahaan					
2	Berfikir untuk meninggalkan pekerjaan apabila telah mendapatkan posisi yang lebih tinggi diperusahaan lain					
3	Saya telah mendapatkan pekerjaan ditempat lain					
4	Saya memikirkan bahwa ada profesi atau jabatan lain yang ingin saya dapatkan selain profesi atau jabatan saya saat ini.					
5	Berniat keluar dari perusahaan karena tidak adanya perkembangan karir					

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.

Tabulasi Data

No	X1.1	X1.2	X1.3	TOTAL X1	X.1	X.2	X.3	X.4	X.5	TOTAL X2	Y.1	Y.2	Y.3	TOTAL Y
1	5	5	5	15	4	5	5	5	5	24	2	4	3	9
2	3	4	5	12	5	3	5	5	4	22	1	3	3	7
3	3	3	3	9	3	3	3	3	3	15	2	2	2	6
4	4	5	3	12	4	4	4	5	4	21	3	4	3	10
5	4	3	4	11	3	4	4	4	4	19	2	3	3	8
6	5	5	5	15	5	5	5	5	5	25	2	3	2	7
7	4	5	4	13	4	5	3	5	5	22	3	4	2	9
8	4	5	4	13	4	4	4	5	5	22	1	3	2	6
9	5	5	5	15	4	4	5	5	5	23	1	3	1	5
10	5	5	5	15	5	5	5	5	5	25	3	3	2	8
11	3	3	4	10	4	3	4	4	4	19	3	2	3	8
12	4	4	4	12	4	4	4	4	4	20	3	2	1	6
13	5	5	5	15	5	4	4	5	5	23	2	2	3	7
14	4	4	4	12	4	4	4	5	5	22	1	1	1	3
15	5	5	4	14	4	3	4	5	4	20	2	3	2	7
16	3	5	3	11	4	3	5	5	4	21	4	3	4	11
17	4	4	4	12	4	4	5	5	4	22	5	5	5	15
18	4	3	2	9	2	4	3	4	2	15	2	1	3	6
19	4	5	5	14	5	5	5	5	5	25	1	2	3	6
20	5	4	4	13	3	4	4	5	3	19	3	2	3	8
21	3	3	3	9	3	3	3	3	3	15	3	2	3	8
22	4	5	5	14	5	3	5	5	5	23	2	4	2	8
23	4	4	2	10	2	3	3	3	3	14	3	4	2	9
24	2	2	3	7	3	3	2	3	3	14	2	2	2	6
25	3	3	2	8	2	2	2	2	3	11	2	3	3	8
26	4	4	5	13	4	4	5	5	5	23	3	3	3	9
27	4	4	5	13	4	3	5	5	5	22	4	2	2	8
28	5	5	5	15	5	5	5	5	5	25	3	2	2	7
29	4	5	5	14	5	5	5	5	4	24	1	3	1	5
30	3	4	5	12	5	5	3	5	4	22	2	1	1	4
31	3	3	3	9	3	3	3	5	3	17	3	1	2	6
32	4	5	4	13	3	4	4	5	5	21	3	2	1	6
33	5	4	5	14	4	3	4	4	3	18	2	3	4	9
34	3	4	4	11	4	4	4	5	4	21	2	4	2	8
35	4	5	4	13	4	3	4	4	4	19	1	2	2	5
36	4	3	3	10	4	4	3	3	4	18	2	3	2	7
37	5	3	3	11	4	5	5	5	5	24	2	2	2	6
38	5	3	4	12	4	3	4	3	5	19	2	1	3	6
39	5	5	4	14	4	4	5	5	5	23	2	2	3	7
40	5	4	3	12	4	5	4	5	3	21	3	2	2	7
41	4	5	5	14	5	5	5	5	5	25	2	3	1	6
42	5	5	5	15	5	5	5	5	5	25	2	3	1	6
43	4	4	3	11	4	3	5	5	4	21	2	3	1	6
44	4	3	4	11	3	4	4	3	4	18	1	3	2	6
45	4	5	4	13	5	5	5	5	4	24	3	2	3	8
46	3	3	3	9	3	3	3	3	3	15	2	2	2	6
47	5	5	5	15	4	5	5	5	4	23	2	4	3	9
48	4	5	5	14	4	4	4	4	4	20	4	5	4	13
49	4	5	5	14	4	5	4	5	5	23	4	5	4	13
50	4	5	4	13	5	4	5	4	4	22	3	4	3	10
51	5	5	5	15	5	4	5	5	5	24	3	3	3	9
52	5	5	4	14	5	5	4	4	4	22	2	3	3	8
53	4	3	4	11	3	4	3	3	3	16	1	3	1	5



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.

54	3	2	3	8	2	1	2	3	2	10	2	2	2	6
55	4	5	5	14	5	5	5	5	4	24	3	4	3	10
56	3	3	3	9	3	3	4	4	3	17	2	2	3	7
57	4	4	4	12	4	4	4	4	4	20	3	2	3	8
58	5	4	3	12	3	3	3	1	4	14	4	3	5	12
59	4	4	5	13	5	5	4	4	5	23	2	2	3	7
60	4	5	5	14	5	5	5	4	4	23	2	2	1	5
61	3	3	3	9	3	4	4	3	4	18	2	2	3	7
62	4	4	3	11	5	4	3	4	2	18	2	2	2	6
63	4	3	4	11	3	4	3	4	3	17	2	3	3	8
64	5	3	3	11	5	3	3	3	5	19	4	4	4	12
65	5	5	4	14	4	5	5	5	4	23	5	5	4	14
66	3	4	5	12	5	5	4	5	3	22	3	2	1	6
67	4	5	3	12	5	5	5	5	4	24	2	2	2	6
68	4	4	4	12	4	5	4	5	4	22	3	4	3	10
69	5	5	4	14	5	5	5	5	4	24	2	1	2	5
70	4	4	4	12	5	5	5	5	4	24	1	1	1	3
71	4	5	4	13	4	5	4	5	5	23	3	4	2	9
72	4	5	5	14	4	4	5	5	4	22	3	2	1	6
73	4	3	4	11	3	4	4	4	4	19	2	3	1	6
74	3	3	4	10	5	5	5	5	4	24	2	3	3	8
75	4	5	4	13	4	4	4	4	4	20	2	3	2	7
76	4	4	4	12	5	5	5	5	4	24	3	3	3	9
77	4	4	4	12	4	5	5	5	4	23	2	2	3	7
78	4	5	4	13	4	4	5	5	4	22	5	4	5	14
79	5	4	5	14	5	5	5	5	5	25	3	2	3	8
80	5	5	4	14	3	4	3	2	4	16	2	3	3	8
81	3	4	4	11	4	3	3	4	4	18	2	2	2	6
82	4	4	3	11	2	1	4	4	3	14	3	2	3	8
83	4	4	5	13	5	4	5	4	4	22	1	2	2	5
84	5	5	5	15	4	5	4	5	4	22	3	4	4	11
85	3	4	5	12	4	5	5	5	5	24	2	2	1	5
86	5	4	5	14	5	3	5	5	5	23	3	2	3	8
87	4	4	3	11	4	4	4	4	4	20	4	4	3	11
88	3	2	2	7	2	3	2	2	2	11	3	2	2	7
89	4	5	5	14	5	4	5	5	4	23	3	4	3	10
90	5	4	5	14	4	3	4	4	3	18	3	3	2	8
91	4	4	4	12	4	5	5	5	4	23	1	1	1	3
92	4	5	4	13	4	4	4	4	4	20	4	4	4	12
93	3	4	5	12	4	5	5	4	3	21	4	4	3	11
94	3	3	3	9	3	3	4	4	3	17	3	3	3	9
95	4	4	3	11	5	4	3	3	5	20	2	3	3	8
96	4	4	4	12	4	3	5	5	4	21	2	4	2	8
97	5	4	3	12	3	3	3	2	4	15	3	2	2	7
98	5	4	5	14	4	4	4	5	4	21	1	1	1	3
99	3	3	2	8	2	1	2	3	3	11	4	4	3	11
100	4	5	5	14	5	3	5	5	5	23	3	4	3	10
101	5	5	4	14	4	4	5	5	5	23	2	2	1	5
102	4	4	3	11	2	1	4	4	3	14	4	5	4	13
103	5	5	5	15	4	5	5	5	4	23	2	1	1	4
104	4	5	5	14	5	5	5	5	4	24	3	2	2	7
105	2	2	1	5	3	1	3	2	2	11	4	3	3	10
106	4	4	4	12	4	4	5	5	4	22	1	1	1	3
107	3	4	4	11	4	3	4	3	4	18	3	3	2	8
108	5	5	4	14	4	5	5	5	4	23	2	2	2	6
109	4	5	4	13	5	5	5	4	5	24	2	3	2	7

OUTPUT SPSS Uji Statistik Deskriptif

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Lingkungan Kerja	109	5	15	12,19	2,070
Kepuasan Kerja	109	10	25	20,41	3,677
Turnover Intention	109	6	15	12,20	2,172
Valid N (listwise)	109				

- 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.



OUPUT SPSS Uji Kualitas Data

Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja

Correlations

		X1.1	X1.2	X1.3	Lingkungan Kerja
X1.1	Pearson Correlation	1	,536**	,392**	,757**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000
	N	109	109	109	109
X1.2	Pearson Correlation	,536**	1	,591**	,869**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000
	N	109	109	109	109
X1.3	Pearson Correlation	,392**	,591**	1	,828**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000
	N	109	109	109	109
Lingkungan Kerja	Pearson Correlation	,757**	,869**	,828**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	
	N	109	109	109	109

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

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



Hak Cipta dilindungi Undang-Undang

X.1

X.2

X.3

X.4

X.5

Kepuasan Kerja

X.1

X.2

X.3

X.4

X.5

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.

Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja

Correlations

	X.1	X.2	X.3	X.4	X.5	Kepuasan Kerja
Pearson Correlation	1	,618**	,642**	,560**	,592**	,841**
Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000	,000
N	109	109	109	109	109	109
Pearson Correlation	,618**	1	,523**	,538**	,455**	,792**
Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000	,000
N	109	109	109	109	109	109
Pearson Correlation	,642**	,523**	1	,732**	,556**	,850**
Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000	,000
N	109	109	109	109	109	109
Pearson Correlation	,560**	,538**	,732**	1	,459**	,817**
Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000	,000
N	109	109	109	109	109	109
Pearson Correlation	,592**	,455**	,556**	,459**	1	,741**
Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000		,000
N	109	109	109	109	109	109
Pearson Correlation	,841**	,792**	,850**	,817**	,741**	1
Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	
N	109	109	109	109	109	109

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





Hak Cipta dilindungi Undang-Undang

Y.1

Y.2

Y.3

Turnover Intention

**

Correlation is significant at the 0.01 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.

Uji Validitas Variabel *Turnover Intention*

Correlations

	Y.1	Y.2	Y.3	Turnover Intention
Pearson Correlation	1	,377**	,404**	,726**
Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000
N	109	109	109	109
Pearson Correlation	,377**	1	,514**	,823**
Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000
N	109	109	109	109
Pearson Correlation	,404**	,514**	1	,813**
Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000
N	109	109	109	109
Pearson Correlation	,726**	,823**	,813**	1
Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	
N	109	109	109	109

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



OUTPUT SPSS Uji Reliabilitas Data

Uji Reliabilitas Variabel Lingkungan Kerja

Case Processing Summary

	N	%
Valid	109	100,0
Excluded ^a	0	,0
Total	109	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,753	3

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
X1.1	4,05	,750	109
X1.2	4,15	,859	109
X1.3	4,00	,913	109

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	8,15	2,497	,518	,742
X1.2	8,05	1,933	,677	,556
X1.3	8,19	1,990	,568	,693

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 atau sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mengutip sumbernya.
 2. Dilarang mengutip atau sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Uji Reliabilitas Variabel Kepuasan Kerja

Case Processing Summary

	N	%
Valid	109	100,0
Excluded ^a	0	,0
Total	109	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,865	5

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
X.1	3,99	,887	109
X.2	3,94	1,030	109
X.3	4,17	,880	109
X.4	4,30	,938	109
X.5	4,01	,811	109

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X.1	16,42	8,820	,743	,824
X.2	16,48	8,585	,642	,852
X.3	16,24	8,794	,757	,820
X.4	16,11	8,766	,698	,834
X.5	16,40	9,761	,613	,855



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

2. Dilarang mengutip karya tulis ini untuk pengalihan atau kepentingan lain.
3. Dilarang mengutip karya tulis ini untuk dipublikasikan di media massa atau elektronik.

4. Dilarang mengutip karya tulis ini untuk dipublikasikan di media massa atau elektronik.

Uji Reliabilitas Variabel *Turnover Intention*

Case Processing Summary

	N	%
Valid	109	100,0
Excluded ^a	0	,0
Total	109	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,695	3

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Y.1	4,13	,829	109
Y.2	4,07	1,007	109
Y.3	4,00	,913	109

Item-Total Statistics

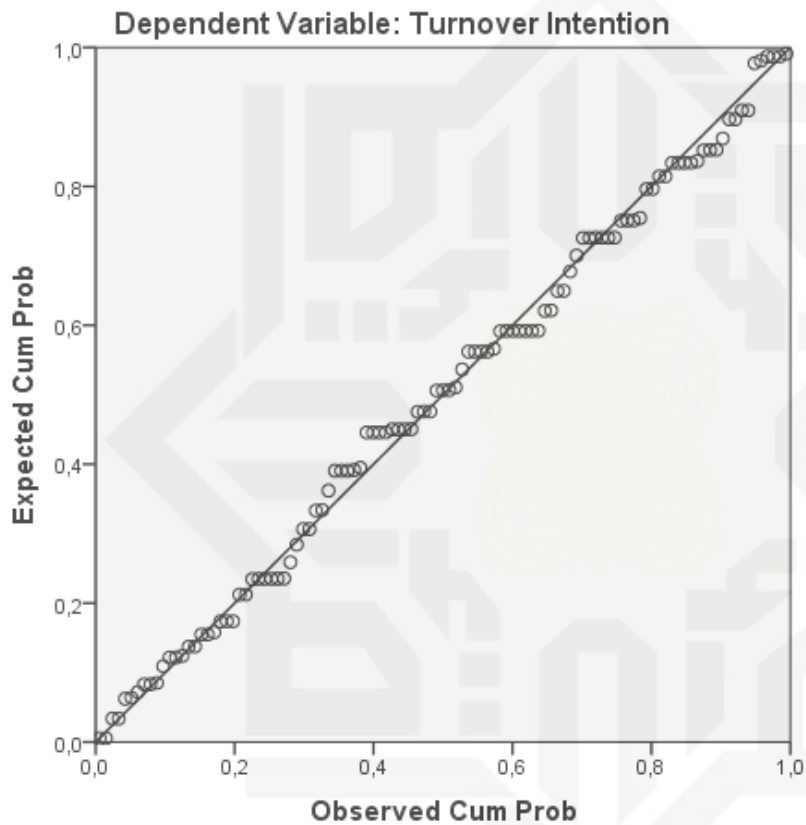
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y.1	8,07	2,791	,448	,677
Y.2	8,13	2,131	,535	,573
Y.3	8,20	2,329	,558	,540

2. Dilarang mengutip karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

OUTPUT SPSS Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		109
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	,96149311
Most Extreme Differences	Absolute	,060
	Positive	,049
	Negative	-,060
Kolmogorov-Smirnov Z		,624
Asymp. Sig. (2-tailed)		,831

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from 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.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

Uji Multikolinearitas

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja ^b		Enter

- a. Dependent Variable: Turnover Intention
- b. All requested variables entered.

Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics		
	Tolerance	VIF	
1	Lingkungan Kerja	,399	2,505
	Kepuasan Kerja	,399	2,505

- a. Dependent Variable: Turnover Intention

Coefficient Correlations^a

Model		Kepuasan Kerja	Lingkungan Kerja
1	Correlations	Kepuasan Kerja	1,000
		Lingkungan Kerja	-,775
	Covariances	Kepuasan Kerja	,002
		Lingkungan Kerja	-,002

- a. Dependent Variable: Turnover Intention

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions		
				(Constant)	Lingkungan Kerja	Kepuasan Kerja
1	1	2,976	1,000	,00	,00	,00
	2	,018	12,983	,98	,07	,16



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

3	,007	21,272	,02	,93	,84
---	------	--------	-----	-----	-----

a. Dependent Variable: Turnover Intention

Uji Heteroskedastisitas

Variables Entered/Removed^a

Mode	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja ^b		Enter

a. Dependent Variable: ABRESID

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Mode	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,088 ^a	,008	-,011	,59929

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja

b. Dependent Variable: ABRESID

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	,295	2	,147	,411	,664 ^b
	Residual	38,069	106	,359		
	Total	38,364	108			

a. Dependent Variable: ABRESID

b. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,069	,356		3,002	,003
	Lingkungan Kerja	-,014	,044	-,048	-,316	,753
	Kepuasan Kerja	-,007	,025	-,045	-,292	,771

a. Dependent Variable: ABRESID



Uji Hipotesis

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,897 ^a	,804	,800	,971

- a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja
- b. Dependent Variable: Turnover Intention

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	409,717	2	204,858	217,492	,000 ^b
	Residual	99,843	106	,942		
	Total	509,560	108			

- a. Dependent Variable: Turnover Intention
- b. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,532	,577		,923	,358
	Lingkungan Kerja	,357	,071	,341	5,007	,000
	Kepuasan Kerja	,358	,040	,606	8,912	,000

- a. Dependent Variable: Turnover Intention

Foto Kegiatan Penelitian



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

PENGESAHAN PERBAIKAN SKRIPSI

Skripsi dengan judul "**Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada PT. Astha Delapan Windu Menurut Perspektif Ekonomi Syariah**", yang ditulis oleh:

Nama : NUR ROHMA HIDAYATUN
 NIM : 11920521105
 Program Studi : Ekonomi Syariah

Telah dimunaqasyahkan pada:

Hari/Tanggal : Jumat/ 29 Desember 2023
 Waktu : 08.00 WIB
 Tempat : Ruang Munaqasyah Fakultas Syariah dan Hukum

Telah diperbaiki sesuai dengan permintaan Tim Penguji Munaqasyah Fakultas Syariah dan Hukum Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Pekanbaru, 15 Januari 2023

TIM PENGUJI MUNAQASYAH


Ketua
Dr. Sofia Hardani, M.Ag

Sekretaris
Musnawati, M.Ak

Penguji I
Dr. Rustam, SE, ME.Sy

Penguji II
Nurhasanah, SE, MM

Mengetahui:
 Kabag T.U
 Fakultas Syariah dan Hukum


Azmiati, S.Ag., M.Si
 NIP. 19721210 200003 2 003



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
FAKULTAS SYARIAH & HUKUM

كلية الشريعة و القانون

FACULTY OF SHARIAH AND LAW

Jl. H. R. Soebrantas No. 155 KM. 15 Tuahmadani - Pekanbaru 28293 PO. Box. 1004 Telp / Fax. 0761-562052
Web. www.fasih.uin-suska.ac.id Email : fasih@uin-suska.ac.id

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.

Nomor : Un.04/F.I/PP.00.9/9874/2023
Sifat : Biasa
Lamp. : 1 (Satu) Proposal
Hal : Mohon Izin Riset

Pekanbaru, 24 Oktober 2023

Kepada Yth.
Kepala Dinas Penanaman Modal dan PTSP
Provinsi Riau

Assalamu 'alaikum warahmatullahi wabarakatuh

Disampaikan bahwa salah seorang mahasiswa Fakultas Syari'ah dan Hukum Universitas Sultan Syarif Kasim Riau :

Nama : NUR ROHMA HIDAYATUN
NIM : 11920521105
Jurusan : Ekonomi Syariah S1
Semester : IX (Sembilan)
Lokasi : PT. Astha Delapan Windu

bermaksud akan mengadakan riset guna menyelesaikan Penulisan Skripsi yang berjudul :Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Non Finansial Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Astha Delapan Windu Menurut Perspektif Ekonomi Syariah

Pelaksanaan kegiatan riset ini berlangsung selama 3 (tiga) bulan terhitung mulai tanggal surat ini dibuat. Untuk itu kami mohon kiranya kepada Saudara berkenan memberikan izin guna terlaksananya riset dimaksud.

Demikian disampaikan, terima kasih.



M. Ag
NIP.197410062005011005

Tembusan :
Rektor 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.



PT ASTHA DELAPAN WINDU

Alamat : Jl. Duyung No.113. Marpoyan Damai, Kota Pekanbaru
Telp : 0822-88-539-888 . Website : www.nitrogenpekanbaru.com

SURAT KETERANGAN

No. 001/N2.ADW/B3-XI/2023

Sehubungan dengan surat permohonan izin riset Nomor Un.04/F.I/PP.00.9/9874/2023 pada tanggal 24 Oktober 2023 terkait permohonan pengambilan data untuk menyelesaikan tugas akhir / skripsi yang berjudul "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Non Finansial Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT Astha Delapan Windu menurut perspektif Ekonomi Syariah", maka dengan ini kami memberikan izin kepada:

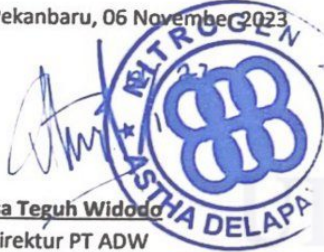
Nama	: NUR ROHMA HIDAYATUN
NIM	: 11920521105
Jurusan	: Ekonomi Syariah S1
Fakultas	: Syariah & Hukum
Kampus	: Universitas Islam Negri Sultan Syarif Kasim Riau

Untuk melakukan penelitian dilingkungan kerja Perusahaan PT Astha Delapan Windu selama kurun waktu 3 (tiga) bulan terhitung sejak tanggal surat ini dibuat. Adapun selama melakukan penelitian diharapkan untuk dapat memperhatikan beberapa kondisi sebagai berikut:

1. Tetap menjaga keselamatan dan Kesehatan kerja selama dilingkungan Perusahaan
2. Melakukan Pengambilan Data sesuai dengan Jam Operasional Perusahaan
3. Mengambil Dokumentasi sesuai dengan kebutuhan penelitian
4. Tidak Mempublikasikan Hasil Riset kepada Pihak lain tanpa persetujuan Perusahaan
5. Tetap berkoordinasi dengan Perusahaan selama masa penelitian berlangsung

Demikian surat keterangan ini kami buat, agar dapat dipergunakan dengan seperlunya.

Pekanbaru, 06 November 2023



Isa Teguh Widodo
Direktur PT ADW



Journal of Sharia and Law

Jl. H.R. Soebrantas No. 155 KM 18 Simpang Baru, Pekanbaru-Riau
 P.O. Box 1004 Telp. (0761) 561645 Fax (0761) 562052
<https://jom.uin-suska.ac.id/index.php/jurnal/fsh>
 CP: 081268093970, 081371771449, 085225840274

Journal of Sharia and Law

SURAT KETERANGAN

Pengelola *Journal of Sharia and Law*, dengan ini menerangkan bahwa;

Nama Author : Nur Rohma Hidayatun
 Email : nurrohmahhidayatun6@gmail.com
 Judul Artikel : Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Non Finansial Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Astha Delapan Windu Menurut Perspektif Ekonomi Syariah
 Pembimbing I : Dr. Rustam, SE., ME.Sy
 Pembimbing II : Rudiadi, SH., MH

Telah submit dan telah diterima (*accepted*) oleh pihak jurnal untuk diterbitkan pada *Journal of Sharia and Law* Fakultas Syari'ah dan Hukum Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Demikian surat ini kami buat agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Pekanbaru, 15 - 11-2023
 An. Pimpinan Redaksi

Haniah Lubis, S.E., ME.Sy
 NIP. 198311072019032004

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.