

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

**PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN
ORGANISASI TERHADAP *TURNOVER INTENTION*
KARYAWAN PADA PT. BUMI BARA PRIMA PEKANBARU**

SKRIPSI

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



UIN SUSKA RIAU

DISUSUN OLEH :

MUHAMMAD ADITYA RACHMAN

NIM 11970114984

**PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
PEKANBARU**

2024



LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : Muhammad Aditya Rachman
Nim : 11970114984
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Program Studi : S1 Manajemen
Fakultas : Ekonomi Dan Ilmu Sosial
Semester : 10 (Sepuluh)
Judul : Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada PT.Bumi Bara Prima Pekanbaru

DISETUJUI OLEH

PEMBIMBING

MARTHA HASANAH, SH, MH.

NIP. 198503192020122005

MENGETAHUI

KETUA PRODI S1 MANAJEMEN

ASTUTI MEFLINDA, SE, MM

NIP. 19720513 200701 2018



DR. IN. MAHARANI, SE, MM

NIP. 19700826 199903 2001

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



LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Muhammad Aditya Rachman
NIM : 11970114984
Jurusan : S1 Manajemen
Fakultas : Ekonomi Dan Ilmu Sosial
Judul Skripsi : Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada PT. Bumi Bara Prima Pekanbaru
Tanggal Ujian : 12 Juni 2024

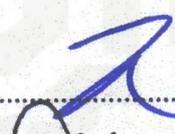
Tim Penguji

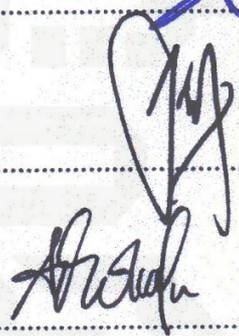
Ketua
Dr. Kamaruddin S.Sos.,M.Si

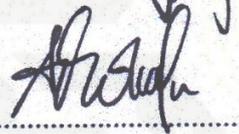
Sekretaris
Hijranul Aswad, SE.,M.Ak

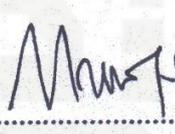
Penguji I
Ade Ria Nirmala,SE.,MM

Penguji II
Meri Sandora, SE, MM

.....








© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Diinangi Undang-undang
 1. Dilarang menjiptip sebagai atau seluruh karya tulis ini tanpa hak cipta atau hak lain yang mungkin dimiliki oleh penanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, pengabdian masyarakat atau untuk keperluan lain yang tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Lampiran Surat :

Nomor : Nomor 25/2021

Tanggal : 10 September 2021

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : MUHAMMAD ADITYA RACHMAN

NIM : 11970114984

Tempat/Tgl. Lahir : Pekanbaru / 10 Januari 2001

Fakultas/Pascasarjana : Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial

Prodi : Manajemen SI

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

Pengaruh kepuasan kerja dan Komitmen Organisasi

Terhadap Turnover Intention karyawan Pada PT. Bumi Bera

Prima Pekanbaru

Menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa :

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

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

Pekanbaru, 27 Juni 2024.

buat pernyataan



Muhammad Aditya Rachman
NIM : 11970114984

*pilih salah satu sesuai jenis karya tulis

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

ABSTRAK
PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI
TERHADAP *TURNOVER INTENTION* KARYAWAN PADA PT. BUMI
BARA PRIMA PEKANBARU

Penelitian ini dilakukan pada PT. Bumi Bara Prima Pekanbaru. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap *turnover intention* karyawan PT. Bumi Bara Prima Pekanbaru, baik secara parsial maupun simultan. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Bumi Bara Prima Pekanbaru sebanyak 31 orang karyawan dan sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 31 orang. Data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder. Metode analisis data yang digunakan adalah metode analisis deskriptif dan metode analisis kuantitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja secara parsial berpengaruh positif terhadap *Turnover Intention*. Komitmen Organisasi berpengaruh secara parsial terhadap *Turnover Intention* pada PT. Bumi Bara Prima Pekanbaru. Secara simultan kepuasan kerja dan komitmen organisasi memiliki pengaruh terhadap *turnover intention* karyawan bagian medis PT. Bumi Bara Prima Pekanbaru, adapun besaran pengaruhnya sebesar 57,7%, sedangkan sisanya (42,3%) dipengaruhi oleh variable lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci : Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi dan *Turnover Intention*

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

ABSTRAK

PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP *TURNOVER INTENTION* KARYAWAN PADA PT. BUMI BARA PRIMA PEKANBARU

This research was conducted at PT. Bumi Bara Prima Pekanbaru. The aim of this research is to determine the influence of job satisfaction and organizational commitment on turnover intention of PT. Bumi Bara Prima Pekanbaru employees, both partially and simultaneously. The population in this study was 31 employees of PT. Bumi Bara Prima Pekanbaru and the sample used in this research was 31 people. The data used is primary data and secondary data. The data analysis methods used are descriptive analysis methods and quantitative analysis methods. The research results show proving that Job Satisfaction partially has a positive effect on Turnover Intention. Organizational Commitment has a partial effect on Turnover Intention at PT. Bumi Bara Prima Pekanbaru. Simultaneously, job satisfaction and organizational commitment have an influence on employee turnover intention in the medical department of PT. Bumi Bara Prima Pekanbaru, the magnitude of the influence is 57.7%, while the remainder (42.3%) is influenced by other variables not examined in this research.

Keywords: *Job Satisfaction, Organizational Commitment and Turnover Intention*



KATA PENGANTAR

Alhamdulillah segala puji syukur kehadiran Allah SWT, atas limpahan Rahmat dan Karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi dengan judul: **“Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan PT. Bumi Bara Prima Pekanbaru”** . Tidak lupa pula Shalawat beriring salam penulis ucapkan kepada junjungan besar Nabi Muhammad SAW sebagai suri tauladan bagi kita semua.

Skripsi ini ditujukan untuk memenuhi salah satu persyaratan ujian guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (SE) pada jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial (Fekonso). Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, oleh sebab itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun dari semua pihak demi kesempurnaan skripsi ini.

Dalam penulisan skripsi ini, Penulis selalu mendapatkan bimbingan, dorongan, serta semangat dari banyak pihak. Terkhusus buat Ayahanda Nurrahman dan Ibunda Deswita yang telah membesarkan dan memberikan cinta dan kasih sayang kepada penulis serta selalu memberkati penulis dengan doa mulai dari menjalankan perkuliahan sehingga terselesainya skripsi ini . Dengan kasih sayang yang tulus dan ikhlas serta memberikan bantuan berupa material, spiritual, dan moral yang tak dapat penulis balas, selain berdoa kepada Allah SWT agar ayah dan ibu diberikan kesehatan dan umur panjang selalu dalam lindungan Allah SWT.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya 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.

Pada kesempatan ini dengan segala harapan dan doa penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Khairunnas Rajab, M.Ag selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
2. Ibu Dr. Hj. Mahyarni, SE, MM selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
3. Bapak Dr. Kamarrudin, S.Sos, M.Si selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
4. Bapak Dr. Mahmuzar, M.Hum selaku Wakil Dekan II Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
5. Ibu Dr. Julina, SE, MM selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
6. Ibu Astuti Meflinda, SE, MM selaku Ketua Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
7. Bapak Fakhurrozi, SE, MM selaku Sekretaris Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
8. Ibu Dr. Hj. Mahyarni, SE, MM selaku Pembimbing Akademik saya selama menjalani kuliah di Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
9. Ibu Martha Hasanah, SH, MH selaku Pembimbing skripsi yang telah sangat sabar memberikan saran, nasehat, membantu dan mengarahkan penulis dalam



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya 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.

menyusun proposal dan juga mengajarkan banyak hal kepada penulis demi kebaikan skripsi ini.

10. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang telah berjasa mendidik penulis dengan membekali ilmu pengetahuan.
11. Terimakasih kepada Kakanda Anisa Widya Rachman, SE yang selalu memberikan saya suport dan bimbingan selama melakukan perkuliahan dan juga memberikan bimbingan moral serta akhlak sebagai kakak kandung.
12. Kepada teman-teman lokal F S1 Manajemen angkatan 2019 dan teman-teman lokal C MSDM angkatan 2019, terimakasih atas kebersamaannya selama perkuliahan dan telah memberikan dukungan serta do`a yang tulus kepada penulis selama ini.
13. Terimakasih saya ucapkan kepada Pimpinan PT.Bumi Bara Prima Pekanbaru yang telah membantu peneliti untuk melakukan penelitian.

Akhir kata penulis mengucapkan terimakasih kepada semua pihak yang telah membantu, semoga Allah SWT membalas semua amal kebaikan yang telah diberikan dan semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua dan menjadi bahan masukan dalam dunia pendidikan, Aamiin Yaa Rabbal Aalamin.

Pekanbaru, Desember 2023
Penulis,

Muhammad Aditya Rachman
11970114984



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya 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
ABSTRAK	ii
KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI.....	vi
DAFTAR TABEL.....	xi
DAFTAR GAMBAR.....	xii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1. Latar Belakang.....	1
1.2. Rumusan Masalah.....	8
1.3. Tujuan Penelitian	8
1.4. Manfaat Penelitian	9
1.5. Sistematika Penulisan	10
BAB II LANDASAN TEORI.....	11
2.1. Kepuasan Kerja.....	11
2.1.1. Pengertian Kepuasan Kerja	11
2.1.2. Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja.....	11
2.1.3. Variabel Kepuasan Kerja.....	12
2.1.4. Fungsi dan Tujuan Kepuasan Kerja	13
2.1.5. Indikator Kepuasan Kerja.....	14
2.2. Komitmen Organisasi	15
2.2.1. Pengertian Komitmen Organisasi.....	15
2.2.2. Faktor Komitmen Organisasi	16
2.2.3. Dampak Komitmen Organisasi	17
2.2.4. Indikator Komitmen Organisasi	17
2.3. <i>Turnover Intention</i>	19
2.3.1. Pengertian <i>Turnover Intention</i>	19



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

2.3.2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi <i>Turnover Intention</i>	20
2.3.3. Dampak <i>Turnover Intention</i>	21
2.3.4. Indikator <i>Turnover Intention</i>	22
2.4. Pandangan Islam Tentang Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, dan <i>Turnover Intention</i>	22
2.4.1. Pandangan Islam Tentang Kepuasan Kerja.....	22
2.4.2. Pandangan Islam Tentang Komitmen Organisasi	23
2.4.3. Pandangan Islam Tentang <i>Turnover Intention</i>	24
2.5. Penelitian Terdahulu	26
2.6. Kerangka Pemikiran	30
2.7. Hipotesis	31
2.8. Konsep Operasional Variabel Penelitian	32
BAB III METODE PENELITIAN	34
3.1. Lokasi dan Waktu Penelitian	34
3.2. Jenis dan Sumber Data.....	34
3.2.1. Jenis Data.....	34
3.2.2. Sumber Data	34
3.3. Populasi dan Sampel.....	35
3.3.1. Populasi	35
3.3.2. Sampel	35
3.4. Teknik Pengumpulan Data.....	36
3.4.1. Observasi	36
3.4.2. Dokumentasi.....	36
3.4.3. Angket (kuisisioner).....	37
3.5. Metode Analisa Data	38
3.6. Uji Kualitas Data	38
3.6.1. Uji Validitas.....	38
3.6.2. Uji Reliabilitas.....	39



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

3.7.	Uji Asumsi Klasik.....	39
3.7.1.	Uji Normalitas	39
3.7.2.	Uji multikolinieritas.....	40
3.7.3.	Uji Heteroskedastisitas	40
3.8.	Analisis Regresi Linier Berganda	41
3.9.	Uji Hipotesis	41
3.9.1.	Uji Parsial (Uji T).....	41
3.9.2.	Uji Simultan (Uji F).....	42
3.9.3.	Koefisien Determinasi (R^2)	43
BAB IV	GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN	44
4.1.	Profil PT. Bumi Bara Prima Pekanbaru	44
4.2.	Uraian Tugas.....	44
4.2.1.	Direktur.....	45
4.2.2.	Manager	45
4.2.3.	Bendahara	45
4.2.4.	Administrasi	46
4.2.5.	Arsitek	46
4.2.6.	Operasional.....	47
4.2.7.	Logistik.....	47
4.3.	STRUKTUR ORGANISASI	47
BAB V	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	49
5.1.	Karakteristik Responden.....	49
5.1.1.	Karakteristik Responden Berdasarkan Umur	49
5.1.2.	Karakteristik responden Berdasarkan Jenis Kelamin	50
5.1.3.	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	50
5.1.4.	Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	51
5.2.	Deskripsi Variabel Penelitian	52
5.2.1.	Analisis Deskripsi Variabel <i>Turnover Intention</i>	52

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya 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.

5.2.2.	Analisis Deskripsi Variabel kepuasan kerja	54
5.2.3.	Analisis Deskripsi Variabel Komitmen Organisasi..	56
5.3.	Uji Kualitas Data	59
5.3.1.	Uji Validitas.....	59
5.3.2.	Uji Reliabilitas.....	61
5.4.	Uji Asumsi Klasik.....	63
5.4.1.	Uji Normalitas	63
5.4.2.	Uji Multikolinieritas	65
5.4.3.	Uji Heterokedastisitas.....	66
5.5.	Regresi Linier Berganda	67
5.6.	Uji Hipotesis	69
5.6.1.	Uji Parsial (Uji T).....	69
5.6.2.	Uji Simultan (Uji F).....	71
5.6.3.	Uji Koefisien Determinasi (R^2)	73
5.7.	Pembahasan	74
5.7.1.	Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i>	74
5.7.2.	Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap <i>Turnover Intention</i>	74
5.7.3.	Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap <i>Turnover Intention</i>	75
BAB VI	KESIMPULAN DAN SARAN	77
6.1.	Kesimpulan	77
6.2.	Saran	77
	DAFTAR PUSTAKA	79
	LAMPIRAN.....	82



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

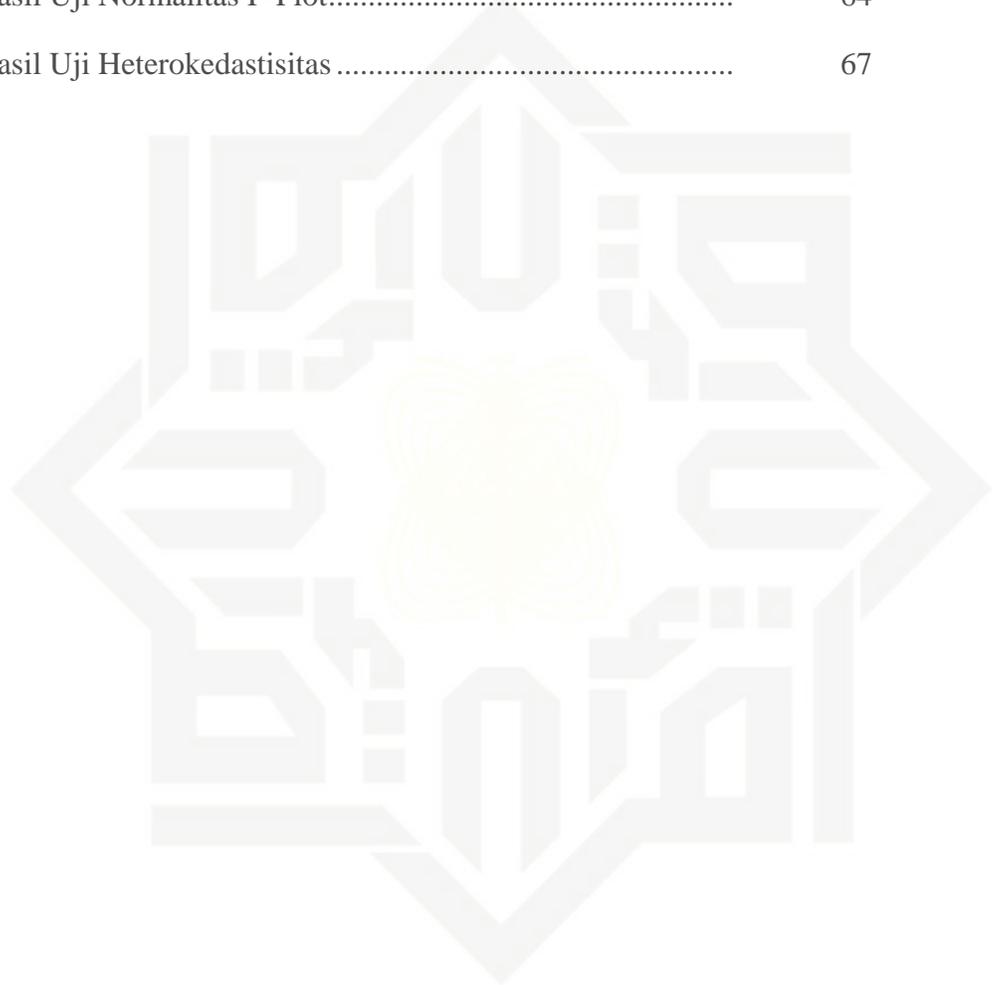
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1	Rekap Data Turnover Karyawan PT.Bumi Bara Prima dari Tahun 2020 Hingga 2022	3
Tabel 1. 2	Rekapitulasi Absensi karyawan PT. Bumi Bara Prima Pekanbaru Tahun 2020-2022.....	5
Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu	26
Tabel 2.2	Konsep Operasional Variabel Penelitian.....	32
Tabel 5. 1	Karakteristik Responden Berdasarkan Umur	49
Tabel 5. 2	Karakteristik responden Berdasarkan Jenis Kelamin	50
Tabel 5. 3	Responden Berdasarkan Pendidikan	50
Tabel 5. 4	Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	51
Tabel 5. 5	Rekapitulasi Tanggapan Responden Variabel Turnover Intention (Y)....	52
Tabel 5. 6	Rekapitulasi Tanggapan Responden Variabel kepuasan kerja (X1)	55
Tabel 5. 7	Rekapitulasi Tanggapan Responden Komitmen Organisasi (X2).....	57
Tabel 5. 8	Hasil Uji Validitas Turnover Intention Karyawan (Y).....	59
Tabel 5. 9	Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja (X1).....	60
Tabel 5. 10	Hasil Uji Validitas Komitmen Organisasi (X2).....	61
Tabel 5. 11	Hasil Uji Reliabilitas Turnover Intention Karyawan (Y).....	62
Tabel 5. 12	Hasil Uji Reliabilitas Kepuasan Kerja (X1).....	62
Tabel 5. 13	Hasil Uji Reliabilitas Komitmen Organisasi (X2)	63
Tabel 5. 14	Hasil Uji Normalitas <i>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</i>	64
Tabel 5. 15	Hasil Uji Multikolinieritas	65
Tabel 5. 16	Hasil Regresi Linier Berganda	68
Tabel 5. 17	Hasil Uji Parsial (Uji T)	70
Tabel 5. 18	Hasil Uji Simultan (Uji F).....	72
Tabel 5. 19	Hasil Uji Koefisien Determinasi (R ²).....	73

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Konseptual Pengaruh Kepuasan Kerja (X1) dan Komitmen Organisasi (X2) Terhadap Turnover Intention(Y)	31
Gambar 4. 1 Struktur Organisasi.....	48
Gambar 5. 1 Hasil Uji Normalitas P-Plot.....	64
Gambar 5. 2 Hasil Uji Heterokedastisitas	67



UIN SUSKA RIAU

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

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

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

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

Turnover intention akan selalu menjadi permasalahan baik bagi perusahaan besar maupun kecil. *Turnover* mengarah pada kenyataan akhir yang dihadapi organisasi berupa jumlah karyawan yang meninggalkan organisasi pada periode tertentu, sedangkan *turnover intention* mengacu pada hasil evaluasi individu mengenai kelanjutan hubungan dengan organisasi dan belum diwujudkan dalam tindakan pasti meninggalkan organisasi.

Tingginya tingkat *turnover* pada perusahaan akan semakin banyak menimbulkan berbagai macam biaya, seperti biaya pelatihan maupun biaya rekrutmen yang harus dikeluarkan oleh perusahaan. *Turnover intention* harus di sikapi sebagai suatu fenomena dan perilaku manusia yang penting dalam kehidupan perusahaan dari sudut pandang individu maupun sosial, mengingat bahwa keinginan berpindah karyawan tersebut akan mempunyai dampak yang signifikan bagi perusahaan dan karyawan yang bersangkutan.

Turnover intention sebenarnya bukan keluar dari organisasi tetapi keadaan karyawan sebelum memastikan menarik diri dan meninggalkan organisasi. *Turnover intention* mengacu pada kemungkinan untuk bertahan atau keluar dari organisasi dimana karyawan itu bekerja.

Hal ini dapat merugikan sebuah organisasi, dimana dapat membuat organisasi kehilangan aset sumber daya manusia yang potensial. Keinginan untuk meninggalkan sebuah organisasi secara sukarela memang merupakan suatu hal yang wajar tapi tidak



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya 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.

terduga. Sehingga tingkat *turnover intention* yang tinggi dapat berpengaruh pada tingkat produktivitas dan keunggulan kompetitif organisasi.

PT. Bumi Bara Prima adalah sebuah perusahaan yang bergerak dibidang konstruksi bangunan. Pada saat ini pembangunan semakin meningkat dari tahun ke tahun, terutama pada pembangunan perumahan. Oleh karena itu wajib bagi perusahaan konstruksi untuk memiliki karyawan yang professional pada bidang yang dikerjakannya.

Penting bagi perusahaan untuk dapat menjaga karyawan agar tidak mengundurkan diri dari perusahaan. Pada PT. Bumi Bara Prima, terdapat tingkat *turnover* karyawan yang cukup tinggi dimana hal ini dapat merugikan apabila perusahaan tidak dapat mengatasinya dengan cepat.

Tabel 1. 1 Rekap Data Turnover Karyawan PT.Bumi Bara Prima dari Tahun 2020 Hingga 2022

Tahun	Jumlah Karyawan Awal Tahun	Jumlah Karyawan Keluar	Jumlah Karyawan Masuk	Jumlah Karyawan Akhir Tahun	Jumlah Rata-rata Karyawan Akhir Tahun	Tingkat LTO (%)
2020	40	3	1	38	39	7,69%
2021	38	8	3	33	35,5	22,5%
2022	33	2	0	31	32	6,25%

Sumber: PT.Bumi Bara Prima Pekanbaru (2022)



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya 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 data *Turnover* yg di dapat pada tabel 1.1 dapat di hitung tingkat presentase turnover karyawan pada PT.Bumi Bara Prima Pekanbaru dengan menggunakan rumus LTO (*Labour turnover*). Pada Tabel 1.1, dapat dilihat bahwa jumlah *turnover* karyawan pada PT. Bumi Bara Prima Pekanbaru selama beberapa tahun terakhir mengalami fluktuasi, pada tahun 2020 persentase keluar karyawan sebesar 7,69%, pada tahun 2021 persentase keluar karyawan meningkat menjadi 22,5%, dan pada tahun 2022 persentase keluar karyawan sebesar 6,25%.

Tingkat *turnover* karyawan tertinggi terjadi pada tahun 2021 kemudian menurun ditahun 2022. Menurut *Gallup* dalam Nurwulandari & Suwanto (2017) menyatakan bahwa tingkat *turnover* yang masih bisa ditoleransi adalah dibawah 10%.

Hal ini dinilai sudah terlalu tinggi atau sudah melebihi standar *turnover*. Hal ini dapat mengakibatkan efek negatif dari adanya *turnover* karyawan pada perusahaan yaitu meningkatnya biaya perekrutan, memperkerjakan karyawan baru, asimilasi, pelatihan, dan biaya administrasi lainnya. Sementara efek lainnya adalah komunikasi yang semakin buruk. Menurut *Moblay et al* dalam Ridlo & Akhsanu (2012)

Berdasarkan hasil wawancara singkat dengan salah satu karyawan, peneliti mendapati bahwa terdapat ketidakpuasan karyawan pada saat bekerja. Ketidakpuasan tersebut diakibatkan oleh gaya kepemimpinan oleh pengawas yang tidak sesuai dengan karyawan. Selain itu, adanya ketidakpuasan terhadap rekan kerja karena dalam satu tim kurang adanya kemauan untuk saling bekerja sama. Seperti 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.

dijelaskan oleh Gilmer dalam As'ad (2011) bahwa pengawasan dan rekan kerja menjadi faktor dari kepuasan kerja karyawan.

Kepuasan kerja dapat dilihat dari presentasi absensi para karyawan. Menurut Mangkunegara & Prabu (2009), karyawan yang kurang puas cenderung tingkat kehadirannya rendah.

Tabel 1. 2 Rekapitulasi Absensi karyawan PT. Bumi Bara Prima Pekanbaru Tahun 2020-2022

No	Tahun	Jumlah Karyawan	Tingkat Alfa
1	2020	38	52
2	2021	33	43
3	2022	31	49

Sumber: PT. Bumi Bara Prima Pekanbaru

Dari data pada tabel 1.2 dapat dilihat bahwa terjadi tingkat ketidakhadiran yang berfluktuatif dari para karyawan PT. Bumi Bara Prima Pekanbaru. Pada tahun 2020 terdapat jumlah ketidakhadiran dari karyawan sebanyak 52 kali, pada tahun 2021 mengalami penurunan menjadi 43 kali, dan pada tahun 2022 kembali naik sebanyak 49 kali. Hal ini bisa dijadikan sebagai salah satu indikator ketidakpuasan dari karyawan yang tergolong tidak baik dan mengarah pada *turnover intention*.

Selain kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan dalam melaksanakan pekerjaan, faktor lainnya adalah komitmen organisasi. Komitmen organisasi



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

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

berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan, dapat ditimbulkan akibat rendahnya komitmen karyawan terhadap organisasi yang ditunjukkan oleh sikap acuh tak acuh terhadap pekerjaannya dan semakin lama akan cenderung ingin keluar dari organisasi. Sebaliknya, jika seorang karyawan memiliki rasa komitmen yang tinggi, akan cenderung memiliki rasa loyalitas pada organisasi, bekerja secara maksimal dan tetap berada di dalam organisasi.

Rendahnya komitmen organisasi karyawan PT. Bumi Bara Prima Pekanbaru dapat dilihat dari tenaga kerja yang lebih mengutamakan kepentingan pribadi dari pada kepentingan organisasi, hal ini dapat diketahui dengan ditemukannya pelanggaran terhadap peraturan perusahaan oleh karyawan seperti seringnya karyawan yang datang terlambat, bahkan meninggalkan jam kerja. Hal tersebut mengindikasikan rendahnya komitmen organisasi karyawan.

Hal seperti ini sangat bisa merugikan bagi perusahaan terutama jika karyawan yang meninggalkan perusahaan tersebut adalah karyawan yang potensial bagi perusahaan. Sehingga masalah *turnover* ini harus bisa ditekan oleh perusahaan agar perusahaan tidak kehilangan karyawan yang potensial serta tidak perlu mengeluarkan biaya lebih untuk melakukan rekrutmen lagi.

Penulis ingin membuktikan hubungan antara kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap *turnover intention* berdasarkan beberapa penelitian terdahulu. Hasil penelitian Rijasawitri dkk (2020), yang berjudul pengaruh kepuasan kerja, stres kerja, dan lingkungan kerja non fisik terhadap *turnover intention* (studi kasus pada PT. Kwalita Bali kabupaten Gianyar). Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Suhakim dkk (2016) yang berjudul Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap *Turnover Intention*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention*.

Berdasarkan hasil penelitian dari Nyoman (2018) menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* dan kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Penelitian dari Sari dkk (2019) mendapati hasil berupa komitmen organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*. Berdasarkan reearch gap tersebut menjelaskan bahwa terdapat perbedaan hasil dari penelitian tersebut dengan hasil yang penulis teliti.

Berdasarkan latar belakang dan profil dari PT. Bumi Bara Prima, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan mengangkat judul “**Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Pada PT. Bumi Bara Prima Pekanbaru**”.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

1.2. RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan tersebut, maka rumusan dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah kepuasan kerja berpengaruh secara parsial terhadap *turnover intention* karyawan pada PT. Bumi Bara Prima Pekanbaru?
2. Apakah Komitmen Organisasi berpengaruh secara parsial terhadap *turnover intention* karyawan pada PT. Bumi Bara Prima Pekanbaru?
3. Apakah kepuasan kerja dan Komitmen Organisasi berpengaruh secara simultan terhadap *turnover intention* karyawan pada PT. Bumi Bara Prima Pekanbaru?

1.3. TUJUAN PENELITIAN

Berdasarkan rumusan masalah tersebut tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja secara parsial terhadap *turnover intention* karyawan PT. Bumi Bara Prima Pekanbaru.
2. Untuk mengetahui pengaruh Komitmen Organisasi secara parsial terhadap *turnover intention* karyawan pada PT. Bumi Bara Prima Pekanbaru.
3. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja dan Komitmen Organisasi secara simultan terhadap *turnover intention* karyawan pada PT. Bumi Bara Prima Pekanbaru.

UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

1.4 MANFAAT PENELITIAN

1. Bagi peneliti diharapkan penelitian ini dapat menambah serta memperdalam ilmu mengenai sumber daya manusia serta memahami permasalahan yang terjadi di lapangan terutama mengenai kepuasan kerja, stres kerja dan *turnover intention* karyawan.
2. Peneliti berharap penelitian ini dapat dijadikan referensi bagi penelitian yang akan datang terutama dalam permasalahan *turnover intention* karyawan.
3. Sebagai bahan masukan untuk PT. Bumi Bara Prima agar dapat menjaga *turnover intention* dari para karyawan tetap normal.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1.5. SISTEMATIKA PENULISAN

Adapun sistematika penulisan sebagai berikut :

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini mengemukakan latarbelakang masalah, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, serta sistematika penulisan.

BAB II : KAJIAN PUSTAKA

Pada bab ini berisi mengenai teori-teori serta pendapat para ahli yang menjadi dasar dalam melakukan penelitian serta sistematika penulisan.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini menjelaskan mengenai lokasi dan waktu penelitian, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data, teknik pengolahan data serta analisa data.

BAB IV : GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Pada bab ini menjelaskan mengenai sejarah singkat perusahaan, visi, misi, serta struktur pada perusahaan.

BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi mengenai hasil penelitian kemudian dibahas untuk menemukan jawaban atas masalah penelitian.

BAB VI : PENUTUP

Bab ini menjadi penutup di mana penulis akan memberikan kesimpulan serta memberikan beberapa saran.

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



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

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

BAB II LANDASAN TEORI

2.1. Kepuasan Kerja

2.1.1. Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja karyawan pada umumnya adalah hal yang bersifat individual. Setiap karyawan akan berbeda dalam hal kepuasan kerja mereka sesuai dengan sistem yang ada pada dirinya.

Menurut *Robbins & Judge* (2013:113) (Mangkunegara & Prabu, 2009) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan perasaan positif tentang suatu pekerjaan yang merupakan hasil evaluasi dari beberapa karakteristik. Pendapat lain dikemukakan oleh Mangkunegara & Prabu (2009:117) mengatakan bahwa kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri karyawan yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya.

Berdasarkan pendapat para ahli tersebut, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah segala sesuatu yang dirasakan oleh karyawan baik positif maupun negatif dalam bekerja yang dipengaruhi oleh keadaan di perusahaan.

2.1.2. Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Mangkunegara & Prabu (2009:120) menyatakan bahwa terdapat dua faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu :

2.1.2.1. Faktor pegawai

Faktor pegawai atau karyawan yaitu kecerdasan (*IQ*), kecakapan khusus, umur, jenis kelamin, kondisi fisik, pendidikan, pengalaman kerja, masa kerja, kepribadian, emosi, cara berfikir, persepsi, dan sikap kerja.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

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

2.1.2.2. Faktor pekerjaan

Faktor pekerjaan terdiri dari jenis pekerjaan, struktur organisasi, pangkat (golongan), kedudukan, mutu pengawasan, jaminan financial, kesempatan promosi jabatan, interaksi sosial, dan hubungan kerja.

2.1.3. Variabel Kepuasan Kerja

Menurut Mangkunegara & Prabu (2009:117) kepuasan kerja berhubungan dengan variabel-variabel seperti :

2.1.3.1. Turnover

Kepuasan kerja lebih tinggi dihubungkan dengan *turnover* pegawai yang rendah. Sedangkan pegawai-pegawai yang kurang puas biasanya *turnover*-nya lebih tinggi.

2.1.3.2. Tingkat Ketidak hadiran (absen) Kerja

Karyawan yang kurang puas cenderung tingkat ketidakhadirannya (absen) tinggi. Mereka sering tidak hadir kerja dengan alasan yang tidak logis dan subjektif.

2.1.3.3. Umur

Ada kecenderungan pegawai yang tua lebih merasa puas daripada pegawai yang berumur *relative* muda. Hal ini diasumsikan bahwa pegawai yang tua lebih berpengalaman menyesuaikan diri dengan lingkungan pekerjaan.

Sedangkan pegawai usia muda biasanya mempunyai harapan yang ideal tentang dunia kerjanya, sehingga apabila antara harapannya dengan realita kerja



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

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

terdapat kesenjangan atau ketidakseimbangan dapat menyebabkan mereka menjadi tidak puas.

2.1.3.4. Tingkat Pekerjaan

Pegawai-pegawai yang menduduki tingkat pekerjaan yang lebih tinggi cenderung lebih puas dari pada pegawai yang menduduki tingkat pekerjaan yang lebih rendah. Pegawai-pegawai yang tingkat pekerjaannya lebih tinggi menunjukkan kemampuan kerja yang baik dan aktif dalam mengemukakan ide-ide serta kreatif dalam bekerja.

2.1.3.5. Ukuran Organisasi Perusahaan

Ukuran organisasi perusahaan dapat mempengaruhi kepuasan pegawai. Hal ini karena besar kecil suatu perusahaan berhubungan pula dengan koordinasi, komunikasi, dan partisipasi pegawai.

2.1.4. Fungsi dan Tujuan Kepuasan Kerja

Menurut Handoko dalam Ramadhani (2020:26) mengungkapkan bahwa kepuasan kerja berfungsi untuk meminimalisasi deviasi antara apa yang diharapkan pegawai dengan kemampuan yang dimiliki organisasi. Dengan demikian fungsi kepuasan kerja sebagai metode untuk mengukur sejauh mana organisasi mampu memenuhi harapan pegawai.

Siagian dalam Ramadhani (2020:26) menyatakan bahwa tujuan dari kepuasan kerja adalah mengurangi tingkat *turnover* karyawan dan meningkatkan produktivitas kerja. sedangkan menurut Edison dalam Ramadhani (2020:26) menyatakan bahwa



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

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

tujuan kepuasan kerja adalah untuk meningkatkan disiplin pegawai dalam menjalankan tugasnya, meningkatkan produktivitas dan semangat kerja serta meningkatkan rasa memiliki terhadap organisasi.

Dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja memiliki tujuan berupa meningkatkan produktivitas karyawan, semangat kerja, dan menurunkan tingkat *turnover* dari karyawan.

2.1.5. Indikator Kepuasan Kerja

Widodo dalam Nabawi (2019:5) menyatakan bahwa terdapat beberapa indikator kepuasan kerja yaitu,

a. Gaji

Jumlah bayaran yang diterima karyawan dari hasil bekerja apakah sesuai dengan kebutuhan dan dirasakan adil.

b. Pekerjaan

Pekerjaan yang dilakukan seberapa besar dalam memberikan kepuasan kepada karyawan. Dalam hal ini apakah pekerjaan tersebut memberikan kesempatan untuk belajar dan kesempatan dalam menerima tanggung jawab.

c. Rekan Kerja

Seberapa besar rekan kerja terampil secara teknis dan secara sosial memberi dukungan .

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya 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. Pimpinan atau Atasan

Atasan merupakan seseorang yang memberikan perintah atau petunjuk dalam pelaksanaan kerja. gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh atasan dapat mempengaruhi kepuasan kerja.

e. Promosi

Kesempatan yang didapatkan karyawan untuk bisa memiliki posisi atau jabatan yang lebih tinggi. Hal ini dapat mempengaruhi kepuasan kerja karena salah satu tujuan karyawan dalam bekerja adalah kenaikan jabatan.

f. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dapat berupa lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik.

2.2. Komitmen Organisasi

2.2.1. Pengertian Komitmen Organisasi

Mardiana Yusuf & Syarif (2017:28) komitmen organisasi adalah sikap loyalitas karyawan terhadap organisasi, dengan cara tetap bertahan dalam organisasi, membantu mencapai tujuan organisasi dan tidak memiliki keinginan untuk meninggalkan organisasi dengan alasan apapun. *Robbins* (2008:100) menyatakan komitmen organisasi adalah tingkat sampai mana seorang karyawan memihak sebuah organisasi serta tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

Pendapat lain dikemukakan *Gibson et. al.* (2012 : 182), menyatakan komitmen organisasi merupakan sebuah rasa identifikasi, loyalitas, dan keterlibatan yang diungkapkan oleh seorang karyawan terhadap organisasi atau unit organisasi.

Dari beberapa definisi diatas dapat disimpulkan komitmen organisasi adalah suatu ikatan psikologis karyawan pada organisasi yang ditandai dengan adanya kepercayaan dan penerimaan yang kuat atas tujuan dan nilai-nilai organisasi, kemauan untuk mengusahakan tercapainya kepentingan organisasi, dan keinginan yang kuat untuk mempertahankan kedudukan sebagai anggota organisasi.

2.2.2. Faktor Komitmen Organisasi

Menurut *Camilleri* dalam *Wateknya* (2016) menyebutkan beberapa factor yang mempengaruhi komitmen organisasi antara lain:

1) *Education level*

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

2) *Position*

Posisi seseorang di tempat kerja juga menjadi faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi. Semakin tinggi posisi di tempat kerja komitmen organisasi seseorang semakin rendah.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

3) *Personality*

Komitmen organisasi juga ditentukan oleh karakteristik personal.

Karakteristik personal tersebut dapat terbentuk dari internal dan eksternal individu.

2.2.3. **Dampak Komitmen Organisasi**

Menurut Robin dalam Affandi, dkk (2021 : 157) dampak dari tidak adanya komitmen organisasi antara lain:

1. *Ketidakhadiran*

Penelitian menunjukkan bahwa ada hubungan negatif antara ketidakhadiran dan komitmen organisasi. Dengan kata lain, personil yang memiliki tingkat komitmen organisasi yang lebih rendah cenderung tidak hadir.

2. *Turnover*

Penelitian di daerah ini menunjukkan bahwa ada hubungan negatif antara turnover dan komitmen organisasi. Dengan kata lain, personil yang memiliki tingkat komitmen organisasi yang lebih rendah cenderung meningkatkan turnover.

2.2.4. **Indikator Komitmen Organisasi**

Indikator yang digunakan untuk mengukur kepuasan kerja menurut *Grif* (2013 : 5) adalah :

1. *Affective commitment* (komitmen afektif) yang berkaitan dengan aspek emosional, identifikasi dan keterlibatan karyawan di dalam suatu organisasi. Komitmen afektif merupakan suatu proses sikap dimana seseorang berfikir tentang hubungannya dengan organisasi dengan mempertimbangkan kesesuaian antara nilai dan tujuannya



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

dengan nilai dan tujuan organisasi. Derajat kesesuaian antar nilai dan tujuan individu dengan nilai dan tujuan organisasi menunjukkan pengaruh langsung terhadap keinginan individu untuk menetap pada organisasinya. Dengan kata lain, seseorang dengan komitmen afektif yang tinggi akan setia dengan organisasinya karena mereka menginginkan untuk menetap. Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi komitmen afektif antara lain adalah persepsi terhadap karakteristik pekerjaan, ketergantungan terhadap organisasi, persepsi terhadap manajemen partisipatif dan masa kerja. Komitmen afektif ini akan menghasilkan perilaku kesukaan untuk bekerja seperti biasanya, mengerjakan tugas yang diberikan kepadanya dengan sebaik-baiknya dan bersedia memberi pertolongan.

2. *Continuance commitment* (komitmen berkelanjutan) yaitu komponen yang berdasarkan persepsi karyawan tentang kerugian yang akan dihadapinya jika ia meninggalkan organisasi. Kerugian tersebut timbul dari:

a) Investasi dalam bentuk rencana pensiun, senioritas, spesialisasi dan keterampilan kerja yang tidak dapat ditransfer, serta kasih sayang dan kekeluargaan yang diperoleh selama mereka berada diorganisasi tersebut dan harus dikorbankan jika berganti pekerjaan.

b) Mereka merasa harus bertahan pada pekerjaannya yang sekarang karena tidak memiliki harapan akan adanya pekerjaan alternatif. Singkatnya karyawan dengan komitmen berkelanjutan yang kuat memilih untuk menetap dengan organisasinya karena dia memang merasa perlu untuk melakukannya. Faktor-faktor yang berpotensi mempengaruhi komitmen ini adalah umur, masa kerja, kepuasan 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 mass
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

intensitas untuk meninggalkan organisasi. Individu yang mempunyai komitmen berkelanjutan ini hanya akan berbuat sedikit lebih dari yang dituntut oleh pekerjaan.

3. *Normative commitment* (komitmen normatif) didefinisikan sebagai perasaan-perasaan seperti tanggung jawab, loyalitas, atau kewajiban moral terhadap organisasi.

Tipe komitmen ini dapat muncul dari budaya etos kerja seseorang yang menyebabkan mereka merasa wajib untuk tinggal di organisasi tersebut. Komitmen normatif berbeda dengan komitmen afektif dan komitmen berkelanjutan karena tidak menunjukkan kebutuhan untuk berhubungan dengan tujuan dan misi organisasi, dan juga tidak menunjukkan pertukaran ekstrinsik secara eksplisit terlibat dalam hubungan tersebut. Individu dengan komitmen normatif yang tinggi memilih untuk tinggal bersama organisasi tertentu karena merasa harus menetap di organisasi tersebut. Hal-hal yang dapat mempengaruhi komitmen ini adalah komitmen rekan kerja, ketergantungan organisasi dan persepsi terhadap manajemen partisipatif. Karyawan dengan komitmen normatif yang tinggi hanya mau melakukan sesuatu yang menjadi bagian dari tanggung jawabnya, atau yang menghasilkan timbal balik berupa keuntungan yang diterima.

2.3. *Turnover Intention*

2.3.1. *Pengertian Turnover Intention*

Secara bahasa *turnover intention* dapat diartikan sebagai, intensi merupakan keinginan ataupun niat yang timbul dari individu untuk melakukan sesuatu.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

Sedangkan *turnover* merupakan berhentinya karyawan dari tempat bekerja secara sukarela.

Menurut Ardan & Jaelani, (2021:3) menyatakan bahwa *turnover intention* merupakan kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti kerja dari pekerjaannya secara sukarela karena pilihan pribadi. Menurut *Tett and Mayer* dalam Ardan & Jaelani, (2021:4) menjelaskan bahwa *turnover intention* merupakan hasrat keinginan sadar dan terencana untuk meninggalkan organisasi.

Berdasarkan pendapat para ahli tersebut dapat disimpulkan bahwa *turnover intention* adalah suatu niat yang timbul dari seorang karyawan untuk meninggalkan atau keluar dari pekerjaannya secara sukarela.

2.3.2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi *Turnover Intention*

Terdapat faktor determinan keinginan karyawan untuk berpindah kerja (*turnover intention*) menurut *Moblay et al*, dalam Ridlo & Akhsanu, (2012:14) :

1. Kepuasan Kerja

Pada tingkat individual, kepuasan merupakan variabel psikologis yang paling sering diteliti dalam suatu model *turnover intention*. Aspek kepuasan kerja berhubungan dengan keinginan individu untuk meninggalkan organisasi meliputi kepuasan akan upah dan promosi, kepuasan atas *supervise* yang diterima, kepuasan dengan rekan kerja dan kepuasan akan pekerjaan dan isi kerja.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya 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. Komitmen Organisasi

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

2.3.3. Dampak *Turnover Intention*

Turnover intention akan benar-benar berdampak pada perusahaan ketika karyawan sudah resmi keluar dari perusahaan, karena keinginan untuk keluar dari perusahaan tersebut adalah keinginan karyawan bukan dari perusahaan. Menurut M.T & Intan (2012:1), disebutkan beberapa dampak negatif yang akan terjadi pada organisasi akibat pergantian karyawan, seperti : meningkatnya potensi biaya perusahaan, masalah prestasi, masalah pola komunikasi dan sosial, merosotnya semangat kerja, strategi-strategi pengendalian yang kaku, hilangnya biaya-biaya peluang strategi.

Dharma & Cipta (2013:3), menyebutkan dampak *turnover* bagi perusahaan adalah :

1. Biaya penarikan karyawan Menyangkut waktu dan fasilitas untuk wawancara dalam proses seleksi karyawan, penarikan dan mempelajari.
2. Biaya latihan Menyangkut waktu pengawas, departemen personalia dan karyawan yang dilatih.
3. Apa yang dikeluarkan buat karyawan lebih kecil dari yang dihasilkan karyawan baru tersebut
4. Tingkat kecelakaan para karyawan baru, biasanya cenderung tinggi



Hak Cipta Ditindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya 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. Adanya produksi yang hilang selama masa pergantian karyawan
6. Peralatan produksi yang tidak bisa digunakan sepenuhnya
7. Banyak pemborosan karena adanya karyawan baru
8. Perlu melakukan kerja lembur, kalau tidak akan mengalami penundaan penyerahan.

2.3.4. Indikator *Turnover Intention*

Indikator *Turnover Intention* menurut *Chen* dan *Francesco* dalam *Dharma & Cipta* (2013:4) sebagai berikut:

1. Pikiran untuk keluar ide seseorang untuk keluar dari perusahaan yang disebabkan oleh berbagai faktor.
2. Keinginan untuk mencari lowongan mencerminkan individu berkeinginan untuk mencari pekerjaan pada organisasi lain.
3. Adanya keinginan untuk meninggalkan organisasi dalam beberapa bulan mendatang.
4. Keinginan karyawan untuk mencoba berpisah ke organisasi lain.

2.4. Pandangan Islam Tentang Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, dan Turnover Intention

2.4.1. Pandangan Islam Tentang Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah segala sesuatu yang dirasakan oleh karyawan baik positif maupun negatif dalam bekerja yang dipengaruhi oleh keadaan di perusahaan. Kepuasan kerja dalam pandangan islam telah disinggung dalam ayat – ayat Al-Qur'an. Seperti dalam surat Ibrahim ayat 7, yaitu :



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

وَإِذْ تَأْتِيَنَّكُمْ لِيُنزِلَ عَلَيْكُمْ مِنْ رَبِّكُمْ لَيْلٌ لَمْ يَأْتِيَنَّكُمْ لَنْ يَكُونَ عَلَيْكُمْ كَيْدٌ وَأَنْتُمْ مُخْلِصُونَ أَنْفُسَكُمْ مِنْهَا وَمَنْ يَكْفُرْ بَعْدَ ذَلِكَ مِنْكُمْ إِنَّ رَبَّهُ لَسَدِيدٌ

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

Sebagaimana Surat di atas menjelaskan tentang bekerja dengan tidak disertai ikhlas, sabar dan syukur tetap bias menjadikan seseorang menyelesaikan tugas, pekerjaan memang selesai, output ada dan target bisa diperoleh, tetapi tidak ikhlas bisa membawa rasa marah dan lelah. Sedangkan orang yang menyelesaikan pekerjaan dengan rasa ikhlas, sabar dan syukur mempunyai aura tubuh yang menggembirakan.

2.4.2. Pandangan Islam Tentang Komitmen Organisasi

Komitmen berasal dari bahasa latin: (*committere, to connect, entusthe state of being obligated or emotionally impelled*) adalah keyakinan yang mengikat (akad) sedemikian kukuhnya dan kemudian menggerakkan perilaku menuju arah tertentu yang di yakinkannya (i'tikad) . komitmen organisasi adalah sikap loyalitas karyawan terhadap organisasi, dengan cara tetap bertahan dalam organisasi, membantu mencapai tujuan organisasi dan tidak memiliki keinginan untuk meninggalkan organisasi dengan alasan apapun. Sebagaimana firman Allah SWT di dalam surat Al-Maidah: 1.

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا أَوْفُوا بِالْعُقُودِ ۖ أُحِلَّتْ لَكُمْ بَهِيمَةُ الْأَنْعَامِ إِلَّا مَا يُتْلَىٰ عَلَيْكُمْ

غَيْرَ مُجْلَىٰ الصَّيِّدِ وَأَنْتُمْ حُرْمٌ ۗ إِنَّ اللَّهَ يَحْكُمُ مَا يُرِيدُ



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya 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.

Artinya : Hai orang-orang yang beriman, penuhilah aqad-aqad itu. Dihalalkan bagimu binatang ternak, kecuali yang akan dibacakan kepadamu, (yang demikian itu) dengan tidak menghalalkan berburu ketika kamu sedang mengerjakan haji. Sesungguhnya Allah menetapkan hukum-hukum menurut yang dikehendaki-Nya.

Pada ayat ini, Allah memerintahkan kepada setiap orang yang beriman untuk memenuhi janji-janji yang telah diikrarkan, baik janji prasetia hamba kepada Allah maupun janji yang dibuat di antara sesama manusia termasuk bisnis. Hubungan dengan komitmen organisasi adalah bagaimana seorang karyawan harus memenuhi apa yang sudah menjadi kewajibannya dalam bekerja sesuai dengan akad yang sudah disetujui.

2.4.3. Pandangan Islam Tentang Turnover Intention

turnover intention adalah suatu niat yang timbul dari seorang karyawan untuk meninggalkan atau keluar dari pekerjaannya secara sukarela. Seseorang yang bekerja dengan sungguh-sungguh dengan pekerjaan yang halal maka Allah akan senantiasa menganugerahkan nya sebuah rezeki yang tak terduga datang nya , dalam pandangan Islam yang dapat dilihat dari surat al-qashash: 77 yaitu

وَأَبْتَعِ فِي مِمَّا آتَاكَ اللَّهُ الدَّارَ الْآخِرَةَ وَلَا تَنْسَ نَصِيبَكَ مِنَ الدُّنْيَا وَأَحْسِنْ
كَمَا أَحْسَنَ اللَّهُ إِلَيْكَ وَلَا تَبْغِ الْفُسَادَ فِي الْأَرْضِ إِنَّ اللَّهَ لَا يُحِبُّ

الْمُفْسِدِينَ ﴿٧٧﴾



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

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

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

Dari ayat diatas dapat disimpulkan bahwa Allah SWT memberikan jalan dalam mencari pekerjaan dalam memenuhi kebutuhan hidup dan berbuat baiklah dalam menjalani suatu pekerjaan agar tidak merugikan orang lain. Sehingga sebagai umat islam agar dapat bekerja dengan sepenuh hati karna Allah SWT pasti akan memberikan jalan dalam mendapatkan kebahagiaan di dunia.

Allah SWT memerintahkan untuk mencari kebahagiaan didunia. Bagi seseorang mendapatkan pekerjaan merupakan sebuah kenikmatan dunia, oleh karena itu bagi seseorang yang telah mendapatkan pekerjaan agar bekerja dengan ikhlas demi ridho Allah SW dan mengurangi niat untuk keluar dari tempat bekerja (*turnover intention*).



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruhnya atau cara-cara lainnya yang dimaksudkan untuk mencantumkan kembali sebagian atau seluruhnya dalam suatu publikasi atau karya tulis tanpa izin UIN Suska Riau.

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

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

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

2.5. Penelitian Terdahulu

Penelitian ini tidak terlepas dari penelitian sebelumnya sebagai bahan perbandingan. Penelitian terdahulu juga menjadi acuan dalam penelitian, sehingga dapat memperkaya materi dalam penelitian ini. Dalam penelitian ini penulis mengangkat beberapa penelitian terdahulu guna menjadi referensi dalam penelitian. Beberapa penelitian tersebut terdapat pada table sebagai berikut:

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

No	Peneliti dan Tahun	Judul	Hasil Penelitian	Publikasi
1	Adi Irawan Setiyanto, Selvi Nurul Hidayati (2017)	Pengaruh kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap <i>Turnover Intention</i>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kepuasan Kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap <i>Turnover Intention</i>. 2. Komitmen Organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap <i>Turnover Intention</i>. 	Jurnal Akuntansi, Ekonomi, dan Manajemen Bisnis Vol. 5, No. 1 : Juli 2017 E-ISSN: 2548-9836
2	Ni Nyoman Yan Sri Lestari, Ni Wayan Mujiati. (2018)	Pengaruh Stres Kerja, Komitmen Organisasi, dan Kepuasan Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i>	<p>Hasil penelitian menunjukkan sebagai berikut:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1). Stres Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> 2). Komitmen organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> 3). Kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> 	Jurnal Manajemen Unud ISSN : 2302-8912 Vol. 7, No. 6, 2018



No	Peneliti dan Tahun	Judul	Hasil Penelitian	Publikasi
3	I Gede Diatmika Paripurna, I Wayan Gede Supartha, Made Subudi (2017)	Pengaruh Kepemimpinan Dan Kepuasan Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i> Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan Pata PT Agung Automall Kuta	<ol style="list-style-type: none"> 1. kepemimpinan tidak berpengaruh negatif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> karyawan. 2. kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan <i>turnover intention</i> 	ISSN : 2337-3067 E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana 6.6 (2017): 2441-2474
4	Viniartha Sepfiriskila Tampubolon, Ella Jauvani Sagala (2020)	Pengaruh kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap <i>Turnover Intention</i> Pada Karyawan PT. BUM Divisi PMKS	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kepuasan Kerja tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap <i>turnover intention</i> 2. Komitmen Organisasi Berpengaruh signifikan secara parsial terhadap <i>turnover intention</i> 3. Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi berpengaruh secara simultan terhadap <i>turnover intention</i> 	Jurnal Business Management Vol 16 (2): 65-80,2020 P-ISSN : 1907-0896 E-ISSN : 2598-6775
5	Desi Permata Sari, Siti Rizki Mulyani, Darna Syahrullah Eka Jaya (2019)	Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, dan Kepuasan Kerja terhadap <i>Turnover Intention</i> PT.Suka Fajar Solok	<ol style="list-style-type: none"> 1. Budaya Organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i>. 2. Komitmen Organisasi berpengaruh Negatif dan signifikan <i>turnover intention</i> 3. Kepuasan Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap <i>turnover intrention</i> 	Jurnal EKOBISTEK E-ISSN: 2527-8483 ISSN: 2301-5268 Vol. 8 No. 1 April 2019



No	Peneliti dan Tahun	Judul	Hasil Penelitian	Publikasi
6	Ade Imam Suhakim, Yuan Badrianto (2021)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap <i>Turnover Intention</i>	Hasil dari penelitian ini membuktikan bahwa : 1. pengaruh negatif dan signifikan antara gaya kepemimpinan transformasional dengan <i>turnover intention</i> karyawan 2. terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepuasan kerja dengan <i>turnover intention</i> karyawan, 3. terdapat pengaruh positif dan signifikan antara komitmen organisasi dengan <i>turnover intention</i> karyawan.	Jurnal Ekonomi Bisnis, Manajemen dan Akuntansi Volume : 1 Nomor 2 Juli 2021 E-ISSN : 2797-7161
7	Meindro Waskito, Ayu Rachmawati Putri (2021)	Pengaruh Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Office Pt Cipta Nugraha Contrindo	1. parsial kompensasi (X1) berpengaruh yang rendah, negatif dan signifikan terhadap turnover intention (Y). 2. kepuasan kerja (X2) secara parsial menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang rendah, negatif dan signifikan terhadap turnover intention (Y) karyawan office PT Cipta Nugraha Contrindo.	Jurnal Ekonomi dan Bisnis Vol. 4 No. 1 – Desember 2021

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

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

Hal-hal yang harus diperhatikan dalam penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah, dan pengutipan tidak mengutipkan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.



No	Peneliti dan Tahun	Judul	Hasil Penelitian	Publikasi
8	Desak Putu Rijasawitri, I Wayan Suana (2020)	Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja, Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap <i>Turnover Intention</i>	Hasil penelitian ini membuktikan bahwa <ol style="list-style-type: none"> 1. kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap <i>turnover intention</i> artinya semakin tinggi tingkat kepuasan kerja karyawan maka tingkat <i>turnover intention</i> semakin rendah. 2. stres kerja berpengaruh positif terhadap <i>turnover intention</i> artinya semakin tinggi tingkat stres yang dialami karyawan maka <i>turnover intention</i> akan semakin meningkat. 3. Terakhir lingkungan kerja non fisik berpengaruh negatif terhadap <i>turnover intention</i> dimana semakin baik dan nyaman lingkungan kerja maka tingkat <i>turnover intention</i> semakin rendah. 	E-Jurnal Manajemen, Vol. 9, No. 2, 2020 : 466-486 ISSN : 2302-8912
9	Yosua Christian Paparang, William Agustinus Areros, Wehelmina Rumawas (2023)	Gaya Kepemimpinan Dan Kepuasan Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i> Karyawan PT. Kuma Cemerlang Abadi (Wuling Motors) Kotamobagu	Dari pengujian ditemukan bahwa, <ol style="list-style-type: none"> 1. Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, 2. Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif pada rendahnya <i>turnover intention</i>, 3. Kepuasan Kerja berpengaruh positif pada rendahnya <i>Turnover Intention</i>. 	<i>Productivity</i> , Vol. 4 No. 3, 2023 e-ISSN. 2723-0112
10	I Komang Agus Dharma Sentana, Ida Bagus Ketut	Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Turnover	Hasil analisis menunjukkan bahwa <ol style="list-style-type: none"> 1.kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention, hal ini menunjukkan bahwa semakin 	E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 6, No. 10, 2017:

No	Peneliti dan Tahun	Judul	Hasil Penelitian	Publikasi
2.	Surya(2017)	Intention	tinggi tingkat kepuasan kerja maka akan mengurangi tingkat turnover intention. 2. komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention, hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat komitmen organisasional maka akan mengurangi tingkat turnover intention. Hal ini bertujuan agar karyawan tidak memiliki pemikiran terkait keinginan mereka untuk keluar dari perusahaan.	5232-5261 ISSN : 2302-8912

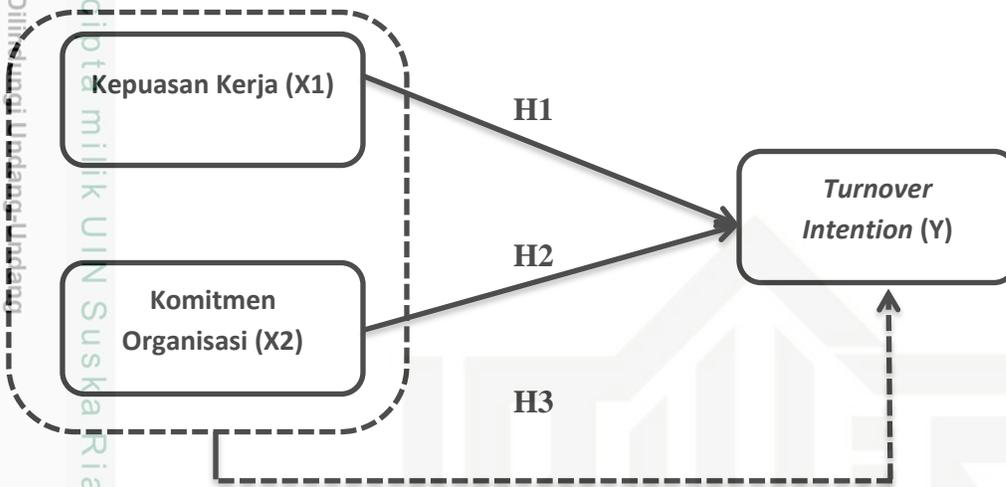
2.6. Kerangka Pemikiran

Adapun variabel penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

- A. Variabel Independent (bebas) yang digunakan dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja (X1), dan stres kerja (X2).
- B. Variabel Dependen (Terikat) yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Turnover Intention* (Y)

Adapun kerangka pemikiran pengaruh kepuasan kerja dan stres kerja terhadap *turnover intention* dapat digambarkan sebagai berikut :

Gambar 1. Kerangka Konseptual Pengaruh Kepuasan Kerja (X1) dan Komitmen Organisasi (X2) Terhadap *Turnover Intention* (Y)



Gambar 2. 1 Kerangka Konseptual Pengaruh Kepuasan Kerja (X1) dan Komitmen Organisasi (X2) Terhadap *Turnover Intention*(Y)

2.7. Hipotesis

Menurut Suharsimi dalam Setiawan (2019:42) menyatakan bahwa hipotesis diartikan sebagai suatu jawaban sementara terhadap permasalahan penelitian, sampai terbukti melalui data yang terkumpul. Berdasarkan pernyataan ahli tersebut, maka hipotesis dari penelitian ini sebagai berikut:

- H1: Diduga kepuasan kerja berpengaruh secara parsial terhadap turnover intention karyawan pada PT. Bumi Bara Prima Pekanbaru.
- H2: Diduga Komitmen Organisasi berpengaruh secara parsial terhadap turnover intention karyawan pada PT. Bumi Bara Prima Pekanbaru.
- H3: Diduga kepuasan kerja dan Komitmen Organisasi berpengaruh secara simultan terhadap *turnover intention* karyawan pada PT. Bumi Bara Prima Pekanbaru.

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

2.8. Konsep Operasional Variabel Penelitian

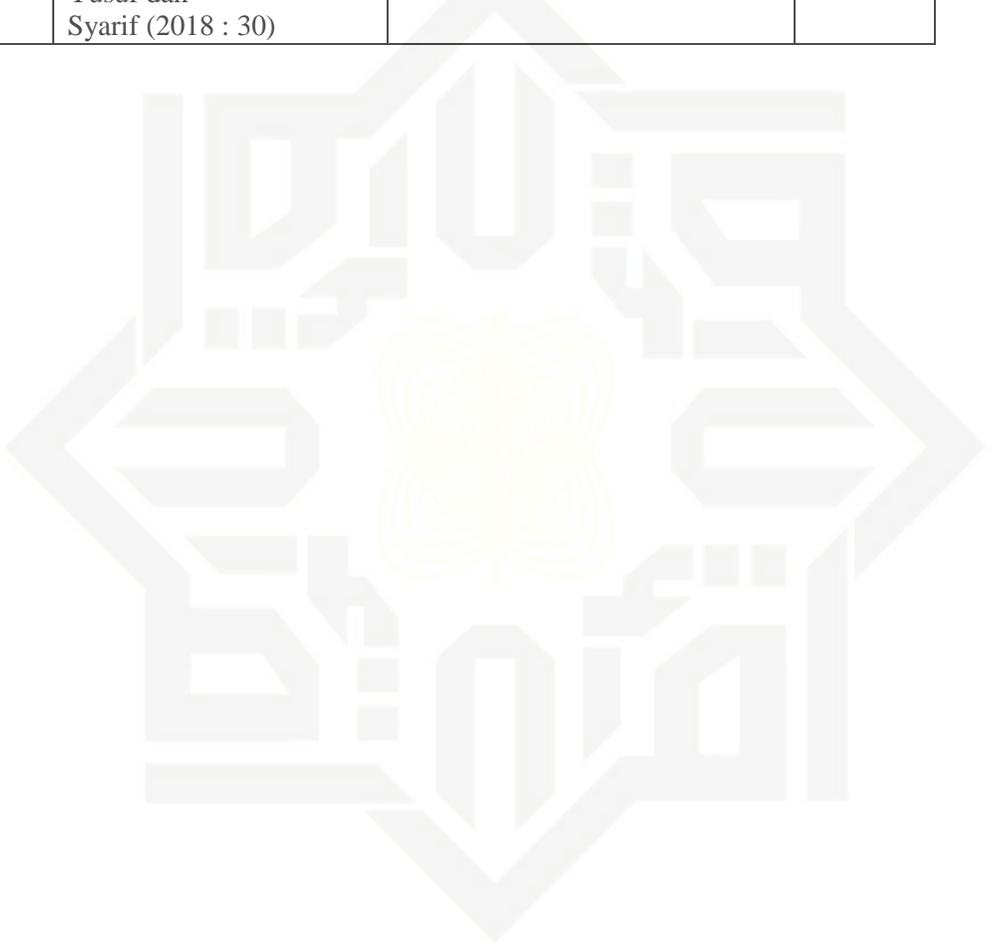
Tabel 2. 2Konsep Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Definisi	Indikator	Skala
<i>Turnover Intention</i> (Y)	bahwa <i>turnover intention</i> merupakan kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti kerja dari pekerjaannya secara sukarela karena pilihan pribadi. Ardan & Jaelani, (2021:3)	1. Pikiran untuk keluar dari perusahaan yang disebabkan oleh berbagai faktor. 2.Keinginan untuk mencari lowongan. 3.Adanya keinginan untuk meninggalkan organisasi dalam beberapa bulan mendatang. 4.keinginan karyawan untuk mencoba berpisah ke organisasi lain. Chen dan Francesco dalam Dharma & Cipta (2013:4)	Likert
Kepuasan Kerja (X1)	kepuasan kerja adalah kombinasi perasaan positif atau negatif yang dimiliki karyawan terhadap pekerjaannya. Davis dalam Kusumaryoko & Prayogo (2021:127),	1. kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri 2. kepuasan terhadap gaji 3. kepuasan terhadap promosi 4. kepuasan terhadap pengawasan (Supervisi) 5. kepuasan terhadap rekan kerja. Widodo dalam Nabawi (2019:5)	Likert
Komitmen Organisasi (X2)	Komitmen organisasi Didefinisikan sebagai suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak organisasi	1. <i>Affective Comitment</i> (komitmen afektif) 2. <i>Continuance Comitment</i>	Likert

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Variabel	Definisi	Indikator	Skala
	tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Robbins & Judge dalam Yusuf dan Syarif (2018 : 30)	(komitmen berkelanjutan) 3. <i>Normative Comitment</i> (komitmen normatif). <i>Allen & Mayer</i> dalam Muhib (2016 : 320)	



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

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

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

BAB III METODE PENELITIAN

3.1. Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian dilakukan pada PT.Bumi Bara Prima Pekanbaru Jl. Melati, Sidomulyo Timur, kecamatan Marpoyan Damai, Kota Pekanbaru. Penelitian dilakukan pada bulan juni 2023 hingga selesai.

3.2. Jenis dan Sumber Data

3.2.1. Jenis Data

Menurut Sugiyono dalam Andrala (2022:48) menyatakan bahwa jenis data dapat dibedakan menjadi 2 yaitu data kualitatif dan kuantitatif. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan data kuantitatif. Data kuantitatif dalam penelitian ini berupa angka-angka yang diperoleh dari PT.Bumi Bara Prima Pekanbaru.

3.2.2. Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari dua macam yaitu data primer dan data sekunder menurut Sugiyono dalam Andrala (2022:49)

a. Data Primer

Data primer merupakan data yang didapat langsung dari narasumber yang berkaitan dengan permasalahan yang diteliti.

b. Data Sekunder

Data sekunder merupakan data pelengkap dari data primer. Data sekunder dapat berupa arsip, dokumen, ataupun foto yang berkaitan langsung dengan



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

diambil adalah keseluruhan dari jumlah populasi. Menurut Arikunto (2016:104) jika jumlah populasi kurang dari 100 orang, maka jumlah sampelnya diambil secara keseluruhan. Berdasarkan penjelasan tersebut peneliti mengambil sampel dari keseluruhan populasi berjumlah 31 orang

3.4. Teknik Pengumpulan Data

Terdapat beberapa metode dalam melakukan pengumpulan data pada penelitian sebagai berikut:

3.4.1. Observasi

Observasi atau pengamatan dilakukan secara langsung terhadap objek yang diteliti. Menurut *Guba dan Lincoln* dalam Hermawan *et al* (2022:5) observasi ataupun pengamatan memiliki peran penting sebagai berikut :

1. Observasi atau pengamatan didasarkan pada pengalaman secara langsung
2. Dalam observasi atau pengamatan dilakukan dengan melihat dan mengamati sendiri, kemudian mencatat apapun perilaku dan kejadian yang sebenarnya.
3. Pengamatan memungkinkan peneliti untuk mampu memahami situasi yang rumit.

3.4.2. Dokumentasi

Menurut *Guba dan Lincoln* dalam Hermawan *et al*. (2022:5) mendefinisikan dokumentasi sebagai rekaman kejadian pada masa lalu yang ditulis ataupun dicetak. Teknik ini dilakukan dengan cara mengumpulkan data-data yang sudah ada

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

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

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

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

sebelumnya. Data tersebut dapat berupa dokumen-dokumen ataupun informasi lainnya.

3.4.3. Angket (kuisisioner)

Menurut Sugiyono (2014: 142) kuisisioner yaitu suatu teknik pengumpulan data dengan memberikan atau menyebarkan daftar pertanyaan kepada responden dengan harapan memberikan respon atas daftar pertanyaan tersebut. pengumpulan data dilakukan dengan cara menyebarkan daftar pertanyaan tertulis kepada karyawan pada PT. Bumi Bara Prima Pekanbaru.

Angket atau kuisisioner ini dimaksudkan untuk mendapatkan informasi tertulis mengenai kepuasan kerja, stres kerja, dan *turnover intention* karyawan. Hal ini dilakukan agar mendapatkan data yang objektif.

Skala penilaian yang digunakan untuk setiap pernyataan menggunakan skala likert. Data yang terkumpul melalui angket akan diolah dalam bentuk data kuantitatif, dengan cara menetapkan skor jawaban dari setiap pernyataan. Adapun skor atau nilai sebagai berikut:

- a. Sangat Setuju (SS) dengan skor 5.
- b. Setuju (S) dengan skor 4.
- c. Cukup (C) dengan skor 3.
- d. Tidak Setuju (TS) dengan skor 2.
- e. Sangat Tidak Setuju (TST) dengan skor 1.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

3.5. Metode Analisa Data

Menurut Sugiyono dalam Andrala (2022:54) bahwa teknik analisis data adalah cara yang digunakan berkenaan dengan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah dan penyajian hipotesis yang diajukan dalam penelitian. Teknik analisis data dalam penelitian ini adalah teknik deskriptif kuantitatif.

Teknik yang digunakan dalam analisis data adalah teknik deskriptif. Analisis deskriptif adalah teknik analisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang sudah diperoleh sesuai dengan apa adanya. Menurut Djamal & Hidajanto (2017:37) metode deskriptif kuantitatif adalah metode yang hanya memberikan gambaran atau deskripsi tentang variabel dari sebuah fenomena yang diteliti.

3.6. Uji Kualitas Data

3.6.1. Uji Validitas

Uji validitas adalah suatu indeks yang menunjukkan alat ukur tersebut benar-benar mengukur apa yang diukur. Validitas ini menyangkut akurasi eksperimen. Pengujian validitas dilakukan untuk menguji apakah jawaban kuesioner dari responden benar-benar cocok untuk digunakan dalam penelitian ini atau tidak.

Suatu instrument dikatakan valid apabila nilai r hitung $>$ r table atau dapat dilakukan dengan membandingkan r hitung dengan r table untuk derajat kebebasan $df = n - 2$.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Keterangan :

Df: *degree of freedom* (daerah bebas / daerah hipotesis diterima)

n : jumlah sampel

Dengan ketentuan :

- a. Jika nilai r hitung $<$ r tabel, maka item pernyataan yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan tidak valid.
- b. Jika nilai r hitung $>$ r tabel, maka item pernyataan yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan valid.

3.6.2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah uji untuk mengetahui tingkat kestabilan suatu alat pengukuran dalam mengukur suatu kejadian. Pengujian realibilitas dilakukan untuk mengetahui apakah hasil jawaban dari kuesioner responden benar-benar stabil dalam mengukur suatu kejadian.

Semakin tinggi realibilitas suatu alat pengukur semakin stabil, dan sebaliknya jika alat pengukur rendah maka alat tersebut tidak stabil dalam mengukur suatu gejala. Menurut Ghozali (2012 : 47), butir kuesioner dikatakan realibel (layak) jika cronbach"s alpha $>$ 0,60 dan dikatakan tidak reliable jika nilai cronbach"s alpha $<$ 0,60.

3.7. Uji Asumsi Klasik

3.7.1. Uji Normalitas

Tujuan uji normalitas ini adalah untuk memeriksa atau mengetahui apakah data populasi berdistribusi normal. Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

dalam model regresi variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak.

Pendekatan grafik menggunakan *normal probability plot*. *normal probability plot* adalah membandingkan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Dasar pengambilan keputusan melalui analisis ini yaitu, jika data menyebar disekitar garis diagonal sebagai representasi pola distribusi normal, berarti regresi memenuhi asumsi normalitas.

3.7.2. Uji multikolinieritas

Uji multikolinieritas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan ada atau tidak korelasi variabel bebas. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas di dalam model regresi adalah dengan nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF). Ada atau tidaknya multikolinieritas di dalam model regresi dapat dideteksi bila nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) < 10 dan toleransi $> 0,1$ berarti tidak ada masalah multikolinieritas.

3.7.3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variansi dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Uji heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan menggunakan uji Glejser.

Dasar pengambilan keputusan menggunakan uji glejser adalah:

- a. Jika nilai signifikansi > 0.05 maka data tidak terjadi heteroskedastisitas.
- b. Jika nilai signifikansi < 0.05 maka data terjadi heteroskedastisitas.



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

3.8. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linear berganda adalah alat analisis yang dipergunakan untuk mengukur pengaruh dua atau lebih variabel bebas terhadap variabel terikat. Bentuk umum persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

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

Dimana :

Y = *Turnover Intention*

a = Konstanta

b₁b₂ = Koefisien Regresi

X₁ = Kepuasan Kerja

X₂ = Komitmen Organisasi

e = Tingkat Kesalahan (*Error*)

3.9. Uji Hipotesis

3.9.1. Uji Parsial (Uji T)

Uji t merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah, yaitu yang menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih. Rancangan pengujian hipotesis digunakan untuk mengetahui korelasi dari kedua variabel yang diteliti.

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

- a. Jika $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ dan $\text{Sig} < \alpha$ maka H_0 ditolak, H_a diterima artinya terdapat pengaruh secara parsial dan signifikan antara variabel bebas terhadap variabel terikat.
- b. Jika $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$ dan $\text{Sig} > \alpha$ maka H_0 diterima, H_a ditolak artinya tidak terdapat pengaruh secara parsial dan signifikan antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

3.9.2. Uji Simultan (Uji F)

Uji F bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara simultan. Model tersebut dapat disebut layak apabila memiliki nilai Sig F lebih kecil atau sama dengan alpha 0,01. Analisa uji F dilakukan dengan membandingkan F hitung dan F tabel.

Dimana kriteria pengambilan keputusan yang digunakan adalah sebagai berikut :

- a. Apabila $F \text{ hitung} > F \text{ tabel}$ dan $\text{sig} < 0,01$ maka : H_0 ditolak, H_a diterima artinya terdapat pengaruh secara simultan dan signifikan antara variabel X_1 dan X_2 terhadap Y .
- b. Apabila $F \text{ hitung} < F \text{ tabel}$ dan $\text{sig} > 0,01$ maka: H_0 diterima, H_a ditolak artinya tidak terdapat pengaruh secara simultan dan signifikan antara variabel X_1 dan X_2 terhadap Y .

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

3.9.3. Koefisien Determinasi (R^2)

Untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel X1 dan X2 terhadap variabel Y digunakan uji koefisien determinasi (R^2). Nilai koefisien determinasi adalah antara 0 (nol) dan 1 (satu). Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas. Dan sebaliknya jika nilai yang mendekati 1 (satu) berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi-variabel dependen.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

BAB IV GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN

4.1. Profil PT. Bumi Bara Prima Pekanbaru

PT. Bumi Bara Pima Pekanbaru merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dibidang kontraktor di Kota Pekanbaru. PT. Bumi Bara Prima Pekanbaru didirikan pada tanggal 20 juni 2008. PT. Bumi Bara Prima adalah perusahaan Pelaksanaan konstruksi berbentuk *PT*. PT. Bumi Bara Prima beralamat di Jl.Melati kabupaten Kota Pekan Baru.

Berdasarkan data yang diketahui dari perusahaan bahwa PT. Bumi Bara Prima merupakan perusahaan yang bergerak dibidang konstruksi. Sejak awal berdiri di tahun 2008 hingga saat ini sudah berbagai proyek konstruksi yang sudah dikerjakan oleh PT. Bumi Bara Prima. Pada tahun 2023 PT. Bumi Bara Prima sudah melakukan berbagai proyek pembangunan baik di dalam Kota Pekanbaru maupun diluar Kota Pekanbaru. Proyek tersebut seperti pembangunan rumah dinas di Satuan Radar 232 Dumai, pembangunan rumah negara di Lanud Sutan Sjahrir Padang, dan saat ini sedang melaksanakan pembangunan perumahan Melati Hinghland pekanbaru.

4.2. Uraian Tugas

Secara umum tugas dan fungsi masing-masing tingkatan pada struktur organisasi PT. Bumi Bara Prima sebagai berikut :



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

4.2.1. Direktur

Merupakan orang yang diangkat oleh dewan komisaris untuk melaksanakan kegiatan operasional. Pimpinan dalam organisasi ini merupakan orang yang bertanggung jawab terhadap segala macam bentuk kegiatan perusahaan. Adapun tanggung jawab tersebut adalah

- a. Memiliki otoritas penuh terhadap otoritas perusahaan.
- b. Memiliki tanggung jawab terhadap kelangsungan hidup perusahaan serta membuat keputusan yang tepat mengenai kebijaksanaan perusahaan.
- c. Menargetkan tujuan laba atau profit dalam waktu jangka panjang maupun jangka pendek.

4.2.2. Manager

Merencanakan, mengarahkan, atau mengkoordinasikan berbagai pekerjaan yang terkait dengan konstruksi dan perawatan struktur, fasilitas, dan sistem. Pekerjaan Manajer Konstruksi biasanya dilakukan melalui personel pengawasan bawahan, Seorang Manajer Konstruksi juga berpartisipasi dalam pengembangan konseptual sebuah proyek konstruksi, serta mengawasi organisasinya, penjadwalannya, anggarannya, dan implementasinya.

4.2.3. Bendahara

Kegiatan atau aktivitas perusahaan baru dapat berjalan jika adanya departemen ini, yang bertugas membiayai aktivitas perusahaan, tugas lainnya yaitu :



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

- a. Mencatat seluruh transaksi keuangan yang terjadi di perusahaan.
- b. Membuat laporan keuangan perusahaan.
- c. Menyelesaikan kegiatan keuangan perusahaan antara lain penyelesaian gaji karyawan.

4.2.4. Administrasi

Bagian umum ini bertugas menangani segala bentuk administrasi umum perusahaan yang dapat dijalankan sebagai berikut :

- a. Membuat laporan atas kegiatan administrasi
- b. Pengarsipan
- c. Penanganan surat masuk atau keluar
- d. Menerima karyawan baru atau memberhentikan karyawan.
- e. Melaksanakan laporan atas kegiatan administrasi umum.

4.2.5. Arsitek

Arsitek bertugas menangani segala bentuk perencanaan pembangunan, tugas arsitek sebagai berikut:

- a. Membuat Konsep Rancangan Bangunan
- b. Menyusun Pola Dan Bentuk Arsitektur
- c. Mengembangkan Rancangan
- d. Menerjemahkan Konsep Rancangan
- e. Melakukan Peninjauan Dan Pengawasan



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

4.2.6. Operasional

Bagian operasional bertugas mengelola atau mengurus segala kegiatan operasional yang berjalan, tugas bagian operasional sebagai berikut:

- a. Menyusun perencanaan kegiatan operasional proyek
- b. Mengatur Kegiatan Operasional Pelaksanaan Proyek
- c. Melaksanakan Kegiatan Operasional Pelaksanaan Proyek
- d. Melakukan Kontrol Atas Pelaksanaan Operasional Pelaksanaan Proyek

4.2.7. Logistik

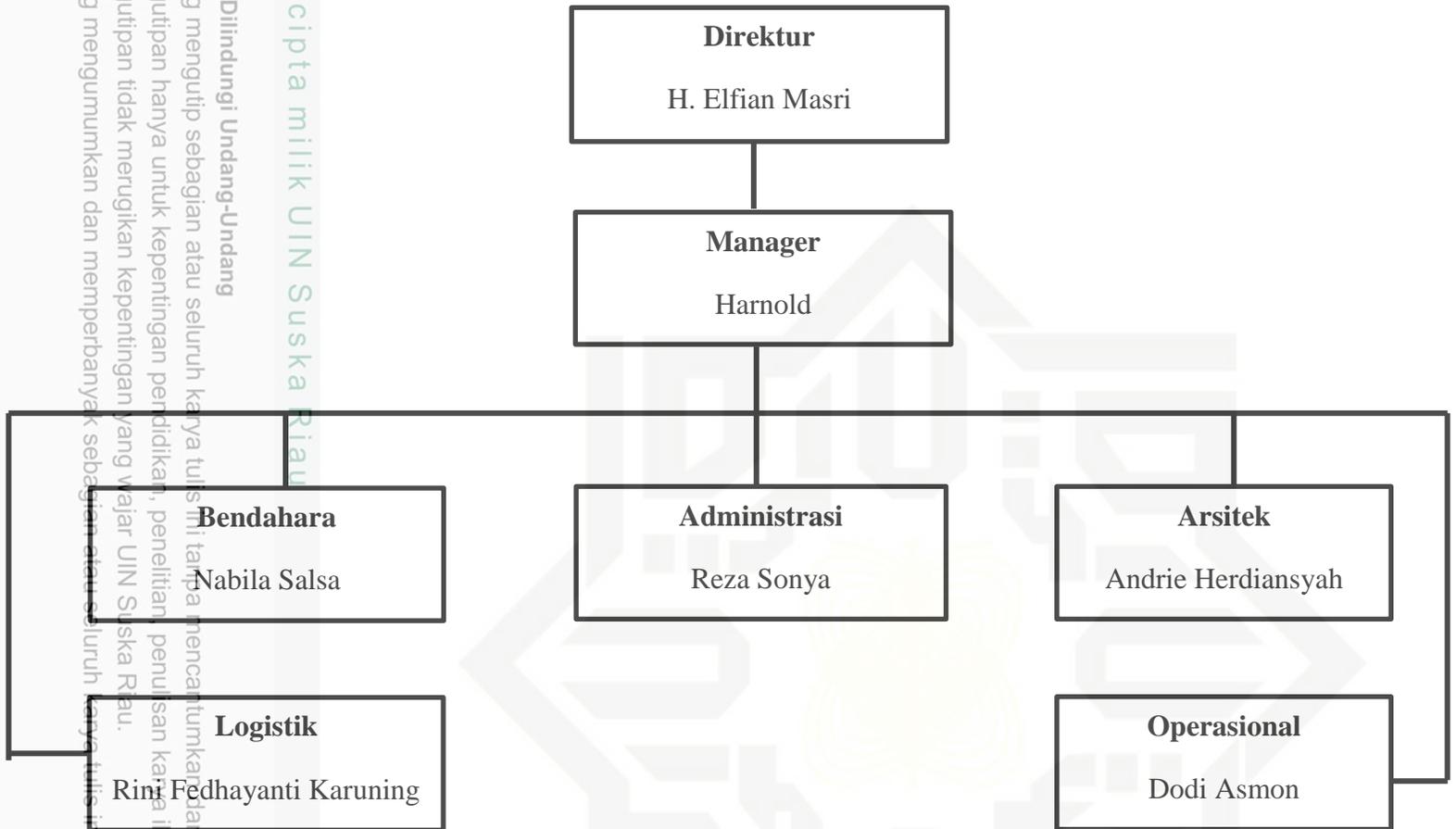
Bagian Logistik bertugas membina dan menyelenggarakan manajemen logistik yang meliputi pengadaan, pemeliharaan dan perawatan, persediaan barang, perbekalan umum, peralatan, fasilitas dan konstruksi, serta angkutan.

4.3. STRUKTUR ORGANISASI

Struktur organisasi adalah suatu bentuk diagram yang menunjukkan segi-segi penting suatu industri organisasi yang meliputi segi-segi pokok dan hubungan mereka masing-masing, saluran-saluran pengawasan, dan wewenang yang berhubungan dengan tiap-tiap pegawai yang dibebani dengan masing-masing fungsi, adapun struktur organisasi kerja PT. Bumi Bara Prima sebagai berikut

UIN SUSKA RIAU

Struktur Organisasi PT. Bumi Bara Prima Pekanbaru



Gambar 4. 1 Struktur Organisasi

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

- Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan atau 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 milik UIN Suska Riau

Sate Islamic University of Sultan Syarif Kasim



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN

6.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap *Turnover Intention* Karyawan PT. Bumi Bara Prima Pekanbaru, maka kesimpulan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap *Turnover Intention* pada PT. Bumi Bara Prima Pekanbaru.
2. Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap *Turnover Intention* pada PT. Bumi Bara Prima Pekanbaru
3. Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi berpengaruh secara simultan terhadap *Turnover Intention* pada PT. Bumi Bara Prima Pekanbaru dengan menunjukkan nilai bahwa $F_{hitung} 19,080 > F_{tabel} 3,32$ dengan $Sig. 0,000 < 0,05$ dan dengan Nilai R Square sebesar 0,577 atau 57,7%. Ini menunjukkan bahwa *Turnover Intention* pada Karyawan PT. Bumi Bara Prima Pekanbaru dipengaruhi oleh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi sebesar 57,7%. Sedangkan sisanya sebesar 42,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diamati dalam penelitian ini.

6.2. Saran

1. Diharapkan dengan dibuatnya penelitian ini akan ada penelitian- penelitian selanjutnya menggunakan teknik analisis data, objek dan model 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 mass
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

yang berbeda agar menjadi bahan perbandingan hasil dari penelitian ini. Diharapkan juga pada penelitian selanjutnya menggunakan populasi dan sampel yang lebih luas agar hasil perhitungan dapat lebih akurat dan menggunakan teori dengan indikator terbaru.

2. Diharapkan perusahaan memperhatikan keinginan dan kebutuhan karyawan dalam meningkatkan komitmen organisasi. Penelitian ini juga dapat bermanfaat bagi PT. Bumi Bara Prima Pekanbaru dalam memberikan kepuasan kerja yang sesuai dan menciptakan komitmen organisasi sehingga dapat mengurangi turnover intention.
3. Penelitian ini diharapkan untuk menambah kepustakaan dalam bidang ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia. Penulis juga berharap penelitian ini dapat dijadikan bahan bacaan untuk menambah wawasan tentang kepuasan kerja, komitmen organisasi dan turnover intention.



DAFTAR PUSTAKA

- Ade Imam Suhakim, Yuan Badrianto (2021). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention*. *Jurnal Ekonomi Bisnis, Manajemen dan Akuntansi*) Volume : 1 | Nomor 2 | Juli 2021 | E-ISSN : 2797-7161 |
- Andrala, A. (2022). *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Karyawan Bagian Medis RS Eria Pekanbaru*. Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
- Ardan, & Jaelani, A. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Turnover Intention dapat Mempengaruhi Kualitas Kinerja Perusahaan*. CV. Pena Persada.
- Desak Putu Rijasawitri, I Wayan Suana (2020). *Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja, Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Turnover Intention*. *E-Jurnal Manajemen*, Vol. 9, No. 2, 2020 : 466-486 ISSN : 2302-8912
- Dharma, & Cipta. (2013). Hubungan Antara Turnover Intention Dengan Komitmen Organisasional di PT. X. *Ekonomi dan Bisnis Jurusan, 1*, 1–9.
- Djamal, & Hidajanto. (2017). *TV Programming: Sebagai Satu Kesisteman Untuk Meraih Jumlah Audiens Secara Optimal Edisi Pertama* (1 ed.). kencana.
- Erwin Rasjid. (2021). *Pengaruh Stress Kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap Turnover Intention di PT Harapan Solusi Utama*. *Journal of Economics and Business UBS* e-ISSN: 2774-7042 p-ISSN: 2302-8025 Vol. 11 No. 1 Januari-Juni 2021
- Hermawan, A. T., Artiningsih, D. W., & Lamsah. (2022). *Peran Gaya Kepemimpinan Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan Divisi Marketing PT. Swastika Jayadi Mandiri*.
- Irma Sari Octaviani. (2019). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi Organisasi Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Pada PT Pertama Logistics Service*. *Jurnal Ilmiah* ISSN : 2339 – 0689, E-ISSN : 2406-8616 J. Kreatif, Vol. 7, No. 2, Desember 2019 (Halaman 1-9)
- I Gede Diatmika Paripurna, I Wayan Gede Supartha, Made Subudi. (2017). *Pengaruh Kepemimpinan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Agung Automall Kuta*. ISSN : 2337-3067 *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana* 6.6 (2017): 2441-2474

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

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



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

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

- I Komang Agus Dharma Sentana, Ida Bagus Ketut Surya(2017). *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Turnover Intention*. E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 6, No. 10, 2017: 5232-5261 ISSN : 2302-8912
- Kezia Angellika, I Wayan Mendra, Tjok Istri Sri Harwathy. (2022). *Pengaruh Kompensasi, Gaya Kepemimpinan, Stres Kerja Terhadap Turnover Intention di Grand Inna Bali Beach*. E-ISSN : 2774-3020 Vol 3 Nomor 10 Oktober 2022
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktek)*. Rajawali Pers.
- Kusumaryoko, & Prayogo. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia di Era Revolusi Industri 4.0*. Deepublish.
- M.T, M., & Intan, R. (2012). Analisis Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan: Studi pada STIKES Widya Husada Semarang. *Diponegoro Journal of Management*, 1, 145–157.
- Mangkunegara, & Prabu. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Rosda.
- Mardiana Yusuf, R., & Syarif, D. (2017). *KOMITMEN ORGANISASI* (1 ed.). Nas Media Pustaka.
- Meindro Waskito, Ayu Rachmawati Putri (2021). *Pengaruh Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Office Pt Cipta Nugraha Contrindo*. Kinerja Jurnal Ekonomi dan Bisnis Vol. 4 No. 1 – Desember 2021
- Nabawi, R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2, No.2.
- Ramadhani, S. (2020). *Hubungan Antara Kompensasi dengan Kepuasan Kerja pada Karyawan PT Rosere Multi Karya*.
- Ridlo, & Akhsanu, I. (2012). *Turn Over Karyawan Kajian Literatur*. PHMovement Publication.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat.
- Setiawan, A. (2019). *Pengaruh Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan PT.Panca Eka Bina Polywood Industry Pekanbaru*.

- Siti Solehah, Sri Langgeng Ratnasari. (2019). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Beban Kerja, Job Insecurity Terhadap Turnover Intention Karyawan PT. Federal Internasional Finance Cab Batam*. Dimensi, VOL. 8, NO. 2 : 210-239 JULI 2019 ISSN: 2085-9996
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian pedidikan pendekatan kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. ALFABETA.
- Yosua Christian Paparang, William Agustinus Areros, Wehelmina Rumawas (2023). *GayaKepemimpinan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan PT. Kuma Cemerlang Abadi (Wuling Motors) Kotamobagu*. Productivity, Vol. 4 No. 3, 2023 e-ISSN. 2723-0112

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



LAMPIRAN KUESIONER PENELITIAN

Kepada:

Bapak/Ibu yang terhormat,

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dalam rangka melaksanakan penelitian untuk skripsi, saya Muhammad Aditya Rachman Mahasiswa Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, mengambil judul penelitian **“Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap *Turnover Intention* Karyawan PT. Bumi Bara Prima Pekanbaru.**” Untuk mendapatkan data penelitian yang diperlukan, saya mohon kesediaan dan partisipasi Bapak/Ibu untuk mengisi kuesioner ini. Data dan identitas Bapak/Ibu akan dijaga kerahasiaannya. Atas kesediaan dan kerjasama Bapak/Ibu saya ucapkan terima kasih.

I. Petunjuk Pengisian

- Pada pilihan berganda, beri tanda silang (x) pada jawaban yang paling sesuai.
- Pada kolom titik-titik mohon berkenan untuk mengisi dengan jawaban yang paling sesuai.

Karakteristik Responden

1. Nama :
2. Usia :
3. Jenis Kelamin : a. Pria b. Wanita
4. Lama Bekerja di PT. Bumi Bara Prima Pekanbaru :
 - a. < 1 tahun c. 4-5 tahun
 - b. 1-3 tahun d. ≥ 6 tahun
5. Tingkat Pendidikan :
 - a. SD c. SMA Sederajat
 - b. SMP d. Sarjana
6. Status Pernikahan :
 - a. Menikah b. Belum menikah c. Cerai

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya 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.



II. Petunjuk Pengisian Kuesioner

Mohon Bapak/Ibu/Saudara berkenan memilih salah satu opsi (STS/TS/N/S/SS) yang paling sesuai dengan kondisi/pendapat Bapak/Ibu/Saudara dengan memberi tanda ✓ (ceklis) pada salah satu kotak yang sesuai dengan pilihan anda.

Keterangan :

STS : Sangat Tidak Setuju

TS : Tidak Setuju

C : Cukup

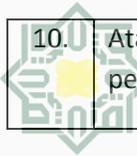
S : Setuju

SS : Sangat Setuju

A. Kepuasan Kerja (X1)

NO	PERNYATAAN	STS	TS	C	S	SS
1.	Saya merasa gaji yang diberikan sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan					
2.	Saya merasa puas dengan insentif dan bonus yang diberikan					
3.	Keadilan kebijakan promosi karyawan sudah diterapkan dengan baik					
4.	Saya senang dengan sistem promosi yang ada karena dilakukan secara transparan					
5.	Saya memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja					
6.	Rekan kerja saya selalu membantu apabila saya mendapat masalah dalam pekerjaan					
7.	Saya merasa puas dengan pekerjaan saya saat ini					
8.	Saya merasa pekerjaan saya sesuai dengan tingkat tanggung jawab yang saya emban					
9.	Saya merasa puas dengan sikap pemimpin dan cara kepemimpinannya					

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



10.	Atasan senantiasa memberikan perintah atau petunjuk dalam pelaksanaan kerja					
-----	---	--	--	--	--	--

B. Komitmen Organisasi (X2)

NO	PERNYATAAN	STS	TS	C	S	SS
1.	Saya merasa bangga dengan menjadi bagian dari PT.Bumi Bara Prima					
2.	Saya merasa senang untuk terus berkarir pada PT.Bumi Bara Prima					
3.	Saya merasa nyaman bekerja di perusahaan ini.					
4.	Jika saya punya tawaran lain untuk pekerjaan yang lebih baik di tempat lain, saya tidak akan meninggalkan PT.Bumi Bara Prima					
5.	Saya menerima segala macam tugas guna mempertahankan berjalannya PT.Bumi Bara Prima					
6.	Berkeinginan untuk tetap bekerja di perusahaan ini karena kebutuhan gaji.					
7.	Hal terpenting dalam hidup saya adalah pekerjaan					
8.	Saya bersedia untuk menghabiskan sisa karir saya pada perusahaan ini					
9.	Saya merasa permasalahan yang dihadapi Perusahaan ini menjadi permasalahan bagi diri saya juga					
10.	Saya merasa bertanggung jawab terhadap pencapaian tujuan perusahaan					

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

C. Turnover Intention (Y)



NO	PERNYATAAN	STS	TS	C	S	SS
1.	Saya berfikir untuk berhenti dari pekerjaan ini					
2.	Saya akan keluar dari perusahaan ini karna atasan yang kurang baik					
3.	Saya berusaha untuk mencari pekerjaan lain					
4.	Saya selalu menghubungi teman untuk menanyakan pekerjaan untuk saya					
5.	Saya akan keluar dari perusahaan ini dalam waktu dekat					
6.	Saya aktif mencari pekerjaan di perusahaan lain					
7.	Saya akan keluar dari perusahaan ini apabila ada tawaran pekerjaan dari perusahaan lain					
8.	Saya pernah mencoba melamar pekerjaan di perusahaan lain					
9.	Saya akan secepatnya mengundurkan diri dari perusahaan ini					
10.	Saya berkeinginan untuk mencari pekerjaan ditempat lain yang jauh lebih baik					

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

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim

UIN SUSKA RIAU

Tabulasi Data Kuesioner Komitmen Organisasi (X2)

X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	Total
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	5	5	5	4	5	5	4	5	4	46
4	5	5	4	4	5	4	5	4	5	45
4	5	5	4	4	5	4	5	4	5	45
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	39
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	49
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
3	3	3	3	5	3	3	3	3	3	32
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
3	3	3	5	3	3	3	3	3	3	32
3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	29
3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	32
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10
3	3	3	3	3	3	3	3	5	3	36
5	1	1	1	1	1	5	1	1	1	18
4	5	5	4	4	5	4	5	4	5	45
5	3	3	3	3	3	3	3	5	3	36
5	3	3	3	3	3	3	3	5	3	36
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10
5	3	4	3	3	3	3	3	5	3	35
5	3	4	3	3	2	3	3	5	3	34
4	5	5	4	4	5	4	5	4	5	45
5	3	3	3	3	3	3	3	5	3	36

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

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu mass media, atau untuk keperluan lain, dengan mencantumkan sumber.



Tabulasi Data Kuesioner *Turnover Intention* (Y)

Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Total
5	3	4	3	3	3	3	3	5	3	35
4	5	5	4	4	5	4	5	4	5	45
5	3	5	3	3	3	5	3	5	4	37
5	3	3	3	3	4	3	3	5	3	37
4	5	5	4	4	5	4	5	4	5	45
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	39
3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	38
5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	44
5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	42
5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	42
4	5	5	4	4	5	4	5	4	5	45
5	3	5	3	3	3	5	3	5	3	36
5	3	3	3	3	3	3	3	5	3	36
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	5	5	4	4	5	4	5	4	5	45
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10
5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	42
4	5	5	4	4	5	4	5	4	5	45
5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	44
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	44
5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	44
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10
4	5	5	4	4	5	4	5	4	5	45
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	5	5	4	4	5	4	5	4	5	45
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50

Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim

Frequency Table Kepuasan Kerja (X1)



X1.1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	3.2	3.2	3.2
	TS	3	9.7	9.7	12.9
	C	1	3.2	3.2	16.1
	S	14	45.2	45.2	61.3
	SS	12	38.7	38.7	100.0
	Total	31	100.0	100.0	

X1.2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	2	6.5	6.5	6.5
	TS	2	6.5	6.5	12.9
	S	8	25.8	25.8	38.7
	SS	19	61.3	61.3	100.0
	Total	31	100.0	100.0	

X1.3					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	2	6.5	6.5	6.5
	TS	2	6.5	6.5	12.9
	S	7	22.6	22.6	35.5
	SS	20	64.5	64.5	100.0
	Total	31	100.0	100.0	

X1.4					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	2	6.5	6.5	6.5
	TS	2	6.5	6.5	12.9
	S	9	29.0	29.0	41.9
	SS	18	58.1	58.1	100.0
	Total	31	100.0	100.0	

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

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



X1.5					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	2	6.5	6.5	6.5
	TS	2	6.5	6.5	12.9
	S	15	48.4	48.4	61.3
	SS	12	38.7	38.7	100.0
	Total	31	100.0	100.0	

X1.6					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	2	6.5	6.5	6.5
	TS	2	6.5	6.5	12.9
	S	8	25.8	25.8	38.7
	SS	19	61.3	61.3	100.0
	Total	31	100.0	100.0	

X1.7					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	2	6.5	6.5	6.5
	TS	2	6.5	6.5	12.9
	S	10	32.3	32.3	45.2
	SS	17	54.8	54.8	100.0
	Total	31	100.0	100.0	

X1.8					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	2	6.5	6.5	6.5
	TS	2	6.5	6.5	12.9
	S	11	35.5	35.5	48.4
	SS	16	51.6	51.6	100.0
	Total	31	100.0	100.0	

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



X1.9					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	2	6.5	6.5	6.5
	TS	2	6.5	6.5	12.9
	C	1	3.2	3.2	16.1
	S	10	32.3	32.3	48.4
	SS	16	51.6	51.6	100.0
	Total	31	100.0	100.0	

X1.10					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	3.2	3.2	3.2
	TS	3	9.7	9.7	12.9
	C	1	3.2	3.2	16.1
	S	13	41.9	41.9	58.1
	SS	13	41.9	41.9	100.0
	Total	31	100.0	100.0	

Komitmen Organisasi (X2)

X2.1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	2	6.5	6.5	6.5
	C	5	16.1	16.1	22.6
	S	15	48.4	48.4	71.0
	SS	9	29.0	29.0	100.0
	Total	31	100.0	100.0	

X2.2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	3	9.7	9.7	9.7
	C	10	32.3	32.3	41.9
	S	11	35.5	35.5	77.4
	SS	7	22.6	22.6	100.0
	Total	31	100.0	100.0	

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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



X2.3					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	3	9.7	9.7	9.7
	C	8	25.8	25.8	35.5
	S	13	41.9	41.9	77.4
	SS	7	22.6	22.6	100.0
	Total	31	100.0	100.0	

X2.4					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	3	9.7	9.7	9.7
	TS	1	3.2	3.2	12.9
	C	8	25.8	25.8	38.7
	S	15	48.4	48.4	87.1
	SS	4	12.9	12.9	100.0
	Total	31	100.0	100.0	

X2.5					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	3	9.7	9.7	9.7
	C	9	29.0	29.0	38.7
	S	16	51.6	51.6	90.3
	SS	3	9.7	9.7	100.0
	Total	31	100.0	100.0	

X2.6					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	3	9.7	9.7	9.7
	TS	1	3.2	3.2	12.9
	C	9	29.0	29.0	41.9
	S	12	38.7	38.7	80.6
	SS	6	19.4	19.4	100.0
	Total	31	100.0	100.0	

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



X2.7					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	2	6.5	6.5	6.5
	C	10	32.3	32.3	38.7
	S	15	48.4	48.4	87.1
	SS	4	12.9	12.9	100.0
	Total	31	100.0	100.0	

X2.8					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	3	9.7	9.7	9.7
	C	10	32.3	32.3	41.9
	S	12	38.7	38.7	80.6
	SS	6	19.4	19.4	100.0
	Total	31	100.0	100.0	

X2.9					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	3	9.7	9.7	9.7
	C	4	12.9	12.9	22.6
	S	15	48.4	48.4	71.0
	SS	9	29.0	29.0	100.0
	Total	31	100.0	100.0	

X2.10					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	3	9.7	9.7	9.7
	C	9	29.0	29.0	38.7
	S	12	38.7	38.7	77.4
	SS	7	22.6	22.6	100.0
	Total	31	100.0	100.0	

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya 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.



Y1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SS	4	12.9	12.9	12.9
	C	2	6.5	6.5	19.4
	TS	11	35.5	35.5	54.8
	STS	14	45.2	45.2	100.0
	Total	31	100.0	100.0	

Y2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SS	4	12.9	12.9	12.9
	C	5	16.1	16.1	29.0
	TS	13	41.9	41.9	71.0
	STS	9	29.0	29.0	100.0
	Total	31	100.0	100.0	

Y3					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SS	4	12.9	12.9	12.9
	C	2	6.5	6.5	19.4
	TS	14	45.2	45.2	64.5
	STS	11	35.5	35.5	100.0
	Total	31	100.0	100.0	

Y4					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SS	4	12.9	12.9	12.9
	C	5	16.1	16.1	29.0
	TS	16	51.6	51.6	80.6
	STS	6	19.4	19.4	100.0
	Total	31	100.0	100.0	

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



Y5					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SS	4	12.9	12.9	12.9
	C	5	16.1	16.1	29.0
	TS	20	64.5	64.5	93.5
	STS	2	6.5	6.5	100.0
	Total	31	100.0	100.0	

Y6					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SS	4	12.9	12.9	12.9
	C	4	12.9	12.9	25.8
	TS	14	45.2	45.2	71.0
	STS	9	29.0	29.0	100.0
	Total	31	100.0	100.0	

Y7					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SS	4	12.9	12.9	12.9
	C	3	9.7	9.7	22.6
	TS	16	51.6	51.6	74.2
	STS	8	25.8	25.8	100.0
	Total	31	100.0	100.0	

Y8					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SS	4	12.9	12.9	12.9
	C	5	16.1	16.1	29.0
	TS	13	41.9	41.9	71.0
	STS	9	29.0	29.0	100.0
	Total	31	100.0	100.0	

Y9

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya 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.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SS	4	12.9	12.9	12.9
	TS	20	64.5	64.5	77.4
	STS	7	22.6	22.6	100.0
	Total	31	100.0	100.0	

Y10					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SS	4	12.9	12.9	12.9
	C	5	16.1	16.1	29.0
	TS	6	19.4	19.4	48.4
	STS	16	51.6	51.6	100.0
	Total	31	100.0	100.0	

Correlations

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	Total_x1
X1.1	Pearson Correlation	1	.803**	.797**	.862**	.862**	.803**	.842**	.823**	.838**	.928*	.800**
	Sig. (2-tailed)		0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
X1.2	Pearson Correlation	.803**	1	.989**	.941**	.934**	1.000**	.930**	.944**	.959**	.838*	.813**
	Sig. (2-tailed)	0,000		0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
X1.3	Pearson Correlation	.797**	.989**	1	.931**	.928**	.989**	.920**	.959**	.951**	.831*	.812**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000		0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
X1.4	Pearson Correlation	.862**	.941**	.931**	1	.941**	.941**	.988**	.881**	.968**	.818*	.804**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000		0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31

		Sig. (2-tailed)	0,00 0	0,000	0,00 0		0,00 0	0,000	0,00 0	0,00 0	0,00 0	0,000		
		N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31		
<p>2. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:</p> <p>a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah</p> <p>b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.</p>	X1.5	Pearson Correlation	.862**	.934**	.928**	.941**	1	.934**	.923**	.956**	.943**	.822*	.867**	
		Sig. (2-tailed)	0,00 0	0,000	0,00 0	0,00 0		0,000	0,00 0	0,00 0	0,00 0	0,00 0	0,000	
		N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	
		X1.6	Pearson Correlation	.803**	1.000**	.989**	.941**	.934**	1	.930**	.944**	.959**	.838*	.813**
		Sig. (2-tailed)	0,00 0	0,000	0,00 0	0,00 0	0,00 0		0,00 0	0,00 0	0,00 0	0,00 0	0,000	
		N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	
		X1.7	Pearson Correlation	.842**	.930**	.920**	.988**	.923**	.930**	1	.867**	.954**	.800*	.790**
		Sig. (2-tailed)	0,00 0	0,000	0,00 0	0,00 0	0,00 0	0,000		0,00 0	0,00 0	0,00 0	0,000	
		N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	
		X1.8	Pearson Correlation	.823**	.944**	.959**	.881**	.956**	.944**	.867**	1	.892**	.861*	.866**
		Sig. (2-tailed)	0,00 0	0,000	0,00 0	0,00 0	0,00 0	0,000	0,00 0		0,00 0	0,00 0	0,000	
		N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	
	X1.9	Pearson Correlation	.838**	.959**	.951**	.968**	.943**	.959**	.954**	.892**	1	.797*	.795**	
	Sig. (2-tailed)	0,00 0	0,000	0,00 0	0,00 0	0,00 0	0,000	0,00 0	0,00 0		0,00 0	0,000		
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31		
	X1.10	Pearson Correlation	.928**	.838**	.831**	.818**	.822**	.838**	.800**	.861**	.797**	1	.801**	
	Sig. (2-tailed)	0,00 0	0,000	0,00 0	0,00 0	0,00 0	0,000	0,00 0	0,00 0	0,00 0		0,000		
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31		
	Total	Pearson Correlation	.800**	.813**	.812**	.804**	.867**	.813**	.790**	.866**	.795**	.801*	1	
		Sig. (2-tailed)	0,00 0	0,000	0,00 0	0,00 0	0,00 0	0,000	0,00 0	0,00 0	0,00 0	0,00 0		
		N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	

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



Correlations

	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	Total_X2	
X2.1 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah tanpa izin UIN Suska Riau.	Pearson Correlation	1	.402*	.465*	.386*	.378*	0,340	.617*	.409*	.754*	0,348	.610**
	Sig. (2-tailed)		0,025	0,008	0,032	0,036	0,061	0,000	0,022	0,000	0,055	0,000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
X2.2	Pearson Correlation	.402*	1	.976*	.885*	.883*	.976*	.712*	.988*	.671*	.937*	.961**
	Sig. (2-tailed)	0,025		0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
X2.3	Pearson Correlation	.465*	.976*	1	.864*	.860*	.930*	.679*	.965*	.734*	.911*	.954**
	Sig. (2-tailed)	0,008	0,000		0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
X2.4	Pearson Correlation	.386*	.885*	.864*	1	.853*	.856*	.678*	.866*	.667*	.821*	.897**
	Sig. (2-tailed)	0,032	0,000	0,000		0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
X2.5	Pearson Correlation	.378*	.883*	.860*	.853*	1	.852*	.651*	.890*	.652*	.842*	.894**
	Sig. (2-tailed)	0,036	0,000	0,000	0,000		0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
X2.6	Pearson Correlation	0,340	.976*	.930*	.856*	.852*	1	.685*	.962*	.611*	.915*	.928**
	Sig. (2-tailed)	0,061	0,000	0,000	0,000	0,000		0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
X2.7	Pearson Correlation	.617*	.712*	.679*	.678*	.651*	.685*	1	.685*	.440*	.634*	.757**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000		0,000	0,013	0,000	0,000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31

X2:8	Pearson Correlation	.409*	.988*	.965*	.866*	.890*	.962*	.685*	1	.658*	.950*	.955**
	Sig. (2-tailed)	0,022	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000		0,000	0,000	0,000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
X2:9	Pearson Correlation	.754*	.671*	.734*	.667*	.652*	.611*	.440*	.658*	1	.600*	.812**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,013	0,000		0,000	0,000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
X2:10	Pearson Correlation	0,348	.937*	.911*	.821*	.842*	.915*	.634*	.950*	.600*	1	.907**
	Sig. (2-tailed)	0,055	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000		0,000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
Total X	Pearson Correlation	.610*	.961*	.954*	.897*	.894*	.928*	.757*	.955*	.812*	.907*	1
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31

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

		Correlations										
		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Total_Y
Y1	Pearson Correlation	1	.661**	.755*	.782*	.765*	.685*	.844*	.661**	.918*	.772*	.847**
	Sig. (2-tailed)		0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
Y2	Pearson Correlation	.661*	1	.915*	.884*	.945*	.990*	.797*	1,000*	.705*	.933*	.953**
	Sig. (2-tailed)	0,000		0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
Y3	Pearson Correlation	.755*	.915**	1	.806*	.876*	.901*	.879*	.915**	.828*	.871*	.927**

UIN SUSKA RIAU 2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.	Sig. (2-tailed)	0,00 0	0,000		0,00 0	0,00 0	0,00 0	0,00 0	0,000	0,00 0	0,00 0	0,000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
	Y4 Pearson Correlation	.782*	.884**	.806*	1	.960*	.874*	.916*	.884**	.732*	.921*	.945**
	Sig. (2-tailed)	0,00 0	0,000	0,00 0		0,00 0	0,00 0	0,00 0	0,000	0,00 0	0,00 0	0,000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
	Y5 Pearson Correlation	.765*	.945**	.876*	.960*	1	.938*	.884*	.945**	.787*	.920*	.973**
	Sig. (2-tailed)	0,00 0	0,000	0,00 0	0,00 0		0,00 0	0,00 0	0,000	0,00 0	0,00 0	0,000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
	Y6 Pearson Correlation	.685*	.990**	.901*	.874*	.938*	1	.785*	.990**	.735*	.919*	.957**
	Sig. (2-tailed)	0,00 0	0,000	0,00 0	0,00 0	0,00 0		0,00 0	0,000	0,00 0	0,00 0	0,000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
	Y7 Pearson Correlation	.844*	.797**	.879*	.916*	.884*	.785*	1	.797**	.819*	.861*	.907**
	Sig. (2-tailed)	0,00 0	0,000	0,00 0	0,00 0	0,00 0	0,00 0		0,000	0,00 0	0,00 0	0,000
N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	
Y8 Pearson Correlation	.661*	1.000*	.915*	.884*	.945*	.990*	.797*	1	.705*	.933*	.953**	
Sig. (2-tailed)	0,00 0	0,000	0,00 0	0,00 0	0,00 0	0,00 0	0,00 0		0,00 0	0,00 0	0,000	
N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	
Y9 Pearson Correlation	.918*	.705**	.828*	.732*	.787*	.735*	.819*	.705**	1	.690*	.854**	
Sig. (2-tailed)	0,00 0	0,000	0,00 0	0,00 0	0,00 0	0,00 0	0,00 0	0,000		0,00 0	0,000	
N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	
Y10 Pearson Correlation	.772*	.933**	.871*	.921*	.920*	.919*	.861*	.933**	.690*	1	.949**	
Sig. (2-tailed)	0,00 0	0,000	0,00 0	0,00 0	0,00 0	0,00 0	0,00 0	0,000	0,00 0		0,000	
N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	

Total Y	Pearson Correlation	.847*	.953**	.927*	.945*	.973*	.957*	.907*	.953**	.854*	.949*	1
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31

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

Reliability

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	31	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	31	100.0

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

Kepuasan Kerja (X1)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.989	10

Komitmen Organisasi (X2)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.965	10

Turnover Intention (Y)

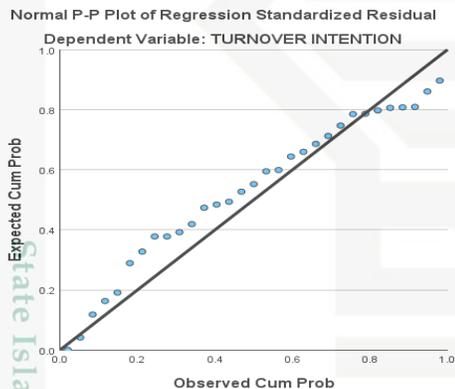
Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.982	10

Uji Normalitas



One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual	
N		31	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000	
	Std. Deviation	7.50699377	
Most Extreme Differences	Absolute	.148	
	Positive	.118	
	Negative	-.148	
Test Statistic		.148	
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.082	
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^d	Sig.	.077	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.070
		Upper Bound	.084
a. Test distribution is Normal.			
b. Calculated from data.			
c. Lilliefors Significance Correction.			
d. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.			



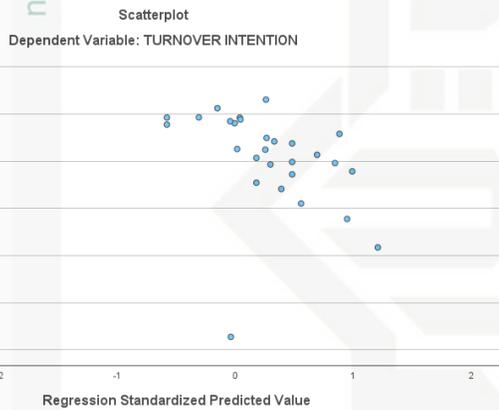
UIN SUSKA RIAU

Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	3,400	5,798		0,586	0,562		
KEPUASAN KERJA	0,332	0,156	0,357	2,126	0,042	0,536	1,866
KOMITMEN ORGANISASI	0,570	0,204	0,470	2,797	0,009	0,536	1,866

a. Dependent Variable: TURNOVER INTENTION

Uji Heteroskedastisitas



Uji T (Parsial)

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	3,400	5,798		0,586	0,562	
KEPUASAN KERJA	0,332	0,156	0,357	2,126	0,042	
KOMITMEN ORGANISASI	0,570	0,204	0,470	2,797	0,009	

a. Dependent Variable: TURNOVER INTENTION

Uji F (Simultan)



ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2304,061	2	1152,031	19,080	<,001 ^b
	Residual	1690,649	28	60,380		
	Total	3994,710	30			
a. Dependent Variable: TURNOVER INTENTION						
b. Predictors: (Constant), KOMITMEN ORGANISASI, KEPUASAN KERJA						

Koefisien Determinasi

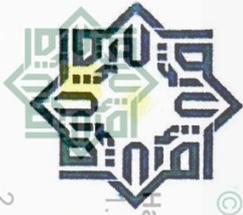
Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.759 ^a	0,577	0,547	7,770
a. Predictors: (Constant), KOMITMEN ORGANISASI, KEPUASAN KERJA				

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

UIN SUSKA RIAU

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim

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



KEMENTERIAN AGAMA
 UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
 FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
 كلية العلوم الاقتصادية والاجتماعية
 FACULTY OF ECONOMICS AND SOCIAL SCIENCES
 Jl. H.R. Soebrantas No. 55 Km. 15 Tuahmadani Tampan - Pekanbaru 28293 PO Box 1400 Telp. 0761-562051
 Fax 0761-562052 Web. www.uin-suska.ac.id, E-mail. : fekonsos@uin-suska.ac.id

Nomor : B-2670/Un.04/F.VII.1/PP.00.9/4/2024 Pekanbaru, 22 April 2024 M
 Sifat : Biasa 13 Syawwal 1445 H
 Lampiran : -
 Perihal : **Bimbingan Skripsi**

Kepada
 Yth. **Martha Hasanah, SH, MH**
 Dosen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial
 UIN Sultan Syarif Kasim Riau
 Pekanbaru

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Dengan hormat,

Bersama ini kami sampaikan kepada Saudara bahwa :

N a m a : Muhammad Aditya Rachman
 NIM : 11970114984
 Jurusan : Manajemen
 Semester : X (Sepuluh)

adalah Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang telah memenuhi syarat untuk menyelesaikan studi/ menyusun skripsi dengan judul: **"PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP TURNOVER INTENTION KARYAWAN PADA PT. BUMI BARA PRIMA PEKANBARU"**.

Sehubungan dengan itu kami menunjuk Saudara sebagai pembimbing dalam menyelesaikan skripsi mahasiswa tersebut di atas.

Demikian disampaikan, atas bantuan Saudara diucapkan terima kasih.

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



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

Tembusan :
 Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial UIN Suska Riau

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

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



MEET NEEDS - GIVE SOLUTIONS - GUARANTEE SATISFACTION - PROMISE COUNTINUIITY

**SURAT KETERANGAN
TELAH SELESAI MELAKSANAKAN PENELITIAN**

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Elfian Masri

Jabatan : Direktur

Dengan ini menerangkan bahwa mahasiswa yang beridentitas :

Nama : Muhammad Aditya Rachman

NIM : 11970114984

Fakultas : Ekonomi dan Ilmu Sosial

Jurusan : Manajemen

Universitas : Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau

Telah selesi melakukan penelitian di PT Bumi Bara Prima beralamat di Jl. Prof M Yamin No.116 Padang Terbuk, Pekanbaru. Yang berlangsung selama 1 bulan terhitung mulai tanggal 20 Juni 2023 S/d 20 Juli 2023 untuk memperoleh data dalam rangka penyusunan Skripsi yang berjudul “ **Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Trunover Intention Karyawan Pada PT Bumi Bara Prima Pekanbaru**”.

Demikian surat keterangan ini dibuat dan diberikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunaan seperlunya.

Pekanbaru, 15 Mei 2024



Elfian Masri
Direktur

Hal-hal yang Diindungi Undang-Undang
1. Barang mengutip sebagian atau seluruh karya atau hasil penelitian, penciptaan, penemuan, atau data yang diterbitkan atau tidak diterbitkan dari sumber-sumber.
2. Orang yang mengutipkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

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