

**PENGARUH ETIKA KERJA ISLAM, JOB SATISFACTION, DAN KOMITMEN  
ORGANISASI TERHADAP TURNOVER INTENTION KARYAWAN CV JAYA SETIA**

**PLASTIK DEMAK**

**SKRIPSI**

Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan  
Derajat Sarjana Ekonomi Islam



Oleh :

**INDRICHA FATMAWATI**  
**NIM.132411155**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO  
SEMARANG**

**2019**

H. Johan Arifin, S.Ag., MM

Perum BPI Blok D N. 1 Purwoyoso Ngaliyan Semarang

Arif Afendi, SE., M.Sc

Poncoharjo Rt 03/02 Kec. Bonang Kab. Demak

---

### PERSETUJUAN PEMBIMBING

Lamp. : 4 (empat) eks.  
Hal : Naskah Skripsi  
A.n. Sdr. Indricha Fatmawati

Kepada Yth.  
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam  
UIN Walisongo  
Di Semarang

*Assalamu'alaikum Wr. Wb.*

Setelah saya meneliti dan mengadakan perbaikan seperlunya bersama ini saya kirim naskah skripsi saudara :

Nama : Indricha Fatmawati

Nim : 132411155

Jurusan : Ekonomi Islam

Judul : **Pengaruh Etika Kerja Islam, Job Satisfaction, dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Karyawan PT Jaya Setia Plastik Demak**

Dengan ini saya mohon kiranya skripsi saudara tersebut dapat segera dimunaqosyahkan, atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

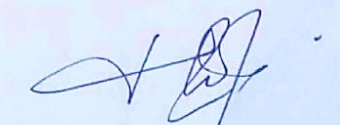
*Wassalamu'alaikum Wr. Wb.*

Semarang, 17 Juli 2019

Pembimbing I

Pembimbing II

  
H. Johan Arifin, S.Ag., MM  
NIP. 19690420 199603 1 002

  
Arif Afendi, SE., M.Sc  
NIP. 19850526 201503 1 002



KEMENTERIAN AGAMA RI  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
Jl. Prof. Hamka Km. 02 Semarang Telp/Fax. (024)7 601291

### PENGESAHAN

Skripsi Saudara : Indricha Fatmawati  
Nim : 132411155  
Judul Skripsi : **PENGARUH ETIKA KERJA ISLAM, JOB SATISFACTION, DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP TURNOVER INTENTION KARYAWAN CV JAYA SETIA PLASTIK DEMAK**

Telah di munaqosahkan oleh Dewan Penguji Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang, dan dinyatakan lulus dengan predikat cumlaude/baik/cukup, pada tanggal :

22 Juli 2019

Dan dapat diterima sebagai syarat guna memperoleh gelar Sarjana Strata 1 tahun akademik 2019/2020

Semarang, 29 Juli 2019

Ketua Sidang

Sekretaris Sidang

Choirul Huda, M. Ag.  
NIP. 19760109200501 1002

H. Johan Arifin, H, S.Ag., MM.  
NIP. 19710908 200212 1 001

Penguji I

Penguji II

H. Ade Yusuf Mujaddid, M. Ag.  
NIP. 196701191998031002  
Pembimbing I

Khoirul Anwar, M. Ag  
NIP. 19690420 199603 1 002  
Pembimbing II

H. Johan Arifin, H, S.Ag., MM.  
NIP. 19710908 200212 1 001

Arif Afendi, SE., M.Sc  
NIP. 19850526 201503 1 002

## MOTTO

إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الَّذِينَ يُقَاتِلُونَ فِي سَبِيلِهِ صَفًّا كَأَنَّهُمْ بُنْيَانٌ مَّرصُومٌ ﴿٤﴾

*Artinya: Sesungguhnya Allah menyukai orang yang berperang di jalan-Nya dalam barisan yang teratur seakan-akan mereka seperti suatu bangunan yang tersusun kokoh (Q.S As Shaff : 4)*

## **PERSEMBAHAN**

Dalam perjuangan mengarungi samudra Ilahi tanpa batas, dengan keringat dan air mata kupersembahkan karya tulis skripsi ini teruntuk orang-orang yang selalu hadir dan berharap keindahan-Nya. Kupersembahkan bagi mereka yang tetap setia berada di ruang dan waktu kehidupan khususnya buat:

Ayahandaku Bapak Mahfud dan Ibunda Nor Khariroh tercinta yang memberikan dorongan dan semangat serta do'a suci dengan setulus hati. Semoga Allah SWT selalu memberikan Rahman dan Rahim Nya, Amiin...

## DEKLARASI

Dengan penuh kejujuran dan tanggung jawab, penulis menyatakan bahwa skripsi ini tidak berisi materi yang pernah ditulis oleh orang lain atau diterbitkan. Demikian juga skripsi ini tidak berisi satu pun pikiran-pikiran orang lain, kecuali informasi yang terdapat dalam referensi yang dijadikan bahan rujukan.

Semarang, 17 Juli 2019

Deklator



**Indricha Fatmawati**  
NIM. 132411155

## ABSTRAK

*Turnover intention* berdampak negatif bagi organisasi karena menciptakan ketidakstabilan terhadap kondisi tenaga kerja, menurunnya produktifitas karyawan, suasana kerja yang tidak kondusif dan juga berdampak pada meningkatnya biaya sumber daya manusia. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh etika kerja islam, *job satisfaction*, komitmen organisasi dan *turnover intention*. Penelitian ini menggunakan data primer (kuesioner). Populasi penelitian ini adalah 1010 karyawan CV Jaya Setia Plastik Demak. Sampel yang diambil berjumlah 91 responden dengan menggunakan metode *purposive sampling*. Alat analisis menggunakan SPSS 16.0 dan meliputi uji validitas, uji realibilitas, uji asumsi klasik yang meliputi uji multikoleniaritas dan uji heteroskedastisitas, analisis regresi linier berganda, uji f, uji T dan uji determinasi.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial etika kerja islam berpengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention*, sedangkan *job satisfaction* dan komitmen organisasi berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* pada tingkat signifikan kurang dari 0,05 atau 5%. Secara simultan, etika kerja islam, *job satisfaction* dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Nilai koefisien determinasi (R Square) adalah 0,294 % . Hal ini berarti 29,4 % *turnover intention* dapat dijelaskan oleh variabel etika kerja islam, *job satisfaction*, dan komitmen organisasi. Sedangkan 70,6% *turnover intention* dapat dijelaskan dari variabel lain yang tidak digunakan di penelitian ini.

**Kata kunci : Etika Kerja Islam, Job Satisfaction, Komitmen Organisasi, dan Turnover Intention**

## KATA PENGANTAR

### *Bismillahirrahmanirrahim*

Bismillahirrahmanirrahim

Alhamdulillahrobbilalamin, puji syukur kehadiran Allah SWT atas limpahan nikmat, rahmat serta karunia-Nya kepada kita semua berupa sehat jasmani dan rohani sehingga mampu merenungi kebesaran dan karunia-Nya. Shalawat serta salam selalu tercurahkan kepada junjungan kita Nabi Muhammad SAW. Semoga kita termasuk umatnya yang mendapat syafaat-Nya kelak di yaumul qiyamah.

Dengan penuh kerendahan hati, penulis bersyukur dapat menyelesaikan karya ilmiah yang sederhana berupa skripsi dengan judul “ Pengaruh Etika Kerja Islam, *Job Satisfaction*, Komitmen Organisasi Terhadap *Turnover Intention* Karyawan PT Jaya Setia Plastik Demak” yang tidak lepas dari bimbingan dan bantuan segenap pihak.

Penulis menyadari bahwa terselesainya skripsi ini bukanlah hasil jerih payah penulis secara pribadi. Tapi semua itu merupakan wujud dari usaha, bantuan serta doa dari berbagai pihak yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini. Oleh karena itu, penulis berterimakasih atas keikhlasan pihak-pihak tersebut dalam penulisan skripsi ini, sebagai berikut :

1. Prof. Dr. H. Muhibbin, M.Ag selaku Rektor UIN Walisongo Semarang.
2. Dr. H. Imam Yahya, M.Ag selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Walisongo Semarang.
3. Bapak Ahmad Furqon, Lc. MA selaku ketua Prodi Ekonomi Islam atas segala bimbingannya.
4. Bapak H.Johan Arifin, S.Ag, MM selaku pembimbing I dan Bapak Arif Afendi, SE., M.Sc selaku dosen pembimbing II yang telah banyak membantu, dengan meluangkan waktu dan tenaganya yang sangat berharga semata-mata demi mengarahkan dan membimbing penulis selama penyusunan skripsi ini.
5. Segenap Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam yang telah banyak memberikan ilmunya kepada penulis dan senantiasa mengarahkan serta memberi motivasi selama penulis melaksanakan kuliah sehingga penulis mampu menyelesaikan penulisan skripsi ini.



6. Bapak Muslichin selaku Kepala Personalia dan para karyawan CV Jaya Setia Plastik Demak yang telah memberikan izin kepada penulis dan membantu untuk melakukan penelitian disana.
7. Teman – teman jurusan Ekonomi Islam angkatan 2013 terkhusus keluarga EID angkatan 2013 yang selalu ada, selalu menyemangati dan selalu mendoakan penulis.
8. Terimakasih kepada semua pihak yang membantu dalam pembuatan skripsi ini yang tidak bisa penulis sebutkan satu – persatu.

Penulis sadar bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna dan banyak kekurangan. Oleh karena itu, penulis mohon maaf atas segala kekurangan tersebut. Semoga skripsi ini bermanfaat bagi para pembaca. Amin

Akhirnya penulis berharap semoga skripsi ini bermanfaat bagi kita semua. Amin  
YaRabbalAlamin.

Semarang, 17 Juli 2019  
Penulis

**Indricha Fatmawati**  
NIM. 132411174

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL .....</b>	<b>i</b>
<b>PERSETUJUAN PEMBIMBING .....</b>	<b>ii</b>
<b>PENGESAHAN .....</b>	<b>iii</b>
<b>MOTTO .....</b>	<b>iv</b>
<b>PERSEMBAHAN .....</b>	<b>v</b>
<b>DEKLARASI.....</b>	<b>vi</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>vii</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>vii</b>
<b>DAFTAR ISI .....</b>	<b>ix</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>xii</b>
<b>BAB I : PENDAHULUAN</b>	
1.1.Latar Belakang Masalah .....	1
1.2.Rumusan Masalah.....	6
1.3.Tujuan Penelitian .....	6
1.4.Manfaat Penelitian .....	6
1.5.Sistematika Penelitian.....	7
<b>BAB II : TINJAUAN PUSTAKA</b>	
2.1. Etika Kerja Islam .....	8
2.2. Job Satisfaction .....	14
2.3. Komitmen Organisasi .....	17
2.4. Turnover Intention .....	21
2.5. Penelitian Terdahulu .....	25
2.6.Kerangka Pemikiran .....	26
2.7. Hipotesis .....	27
<b>BAB III : METODE PENELITIAN</b>	
3.1. Jenis Dan Sumber Data Penelitian.....	29
3.2. Populasi Dan Sampel.....	30
3.3. Metode Pengumpulan Data.....	31

3.4. Variabel Penelitian.....	32
3.5. Definisi Operasional .....	33
3.6. Teknik Analisis Data .....	35

**BAB IV : ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN**

4.1. Gambaran Umum Objek Penelitian.....	42
4.2. Gambaran Umum Responden .....	44
4.3. Analisis Statistik Deskriptif.....	49
4.4. Uji Validitas dan Uji Reabilitas.....	50
4.5. Uji Asumsi Klasik.....	52
4.6. Uji Hipotesis .....	55
4.7. Pembahasan .....	57

**BAB V : PENUTUP**

5.1. Kesimpulan.....	59
5.2. Saran .....	59
5.3. Penutup .....	60

**DAFTAR PUSTAKA**

**DAFTAR RIWAYAT HIDUP**

## DAFTAR TABEL

1. Tabel 1.1 Data Turnover Intention Pt Jaya Setia Plastik Demak.....	4
2. Tabel 3.1 Tabel Skor Alternatif Jawaban Kuesioner .....	32
3. Tabel 3.2 Definisi Operasional .....	33
4. Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	44
5. Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia .....	45
6. Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	45
7. Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pernikahan ...	46
8. Tabel 4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan.....	47
9. Tabel 4.6 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja .....	48
10. Tabel 4.7 Deskriptif Statistik .....	49
11. Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas .....	50
12. Tabel 4.9 Hasil Uji Reabilitas.....	51
13. Tabel 4.10 Hasil Uji Normalitas .....	52
14. Tabel 4.11 Pengujian Multikoleniaritas.....	53
15. Tabel 4.12 Tabel Pengujian Uji t .....	55
16. Tabel 4.13 Tabel Pengujian Uji F.....	56
17. Tabel 4.14 Tabel Pengujian Determinasi.....	57

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan aspek penting yang menentukan keefektifan suatu perusahaan, untuk itu perusahaan perlu senantiasa melakukan investasi untuk merekrut, menyeleksi dan mempertahankan sumber daya manusianya.<sup>1</sup> Pencapaian tujuan perusahaan dan kemampuan bersaing suatu perusahaan tergantung pada baik buruknya pengelolaan dan pengembangan sumber daya manusianya. Sumber daya manusia yang dimaksud dalam perusahaan adalah karyawan. Karyawan sebagai sumber daya utama yang dituntut untuk memberikan kinerja yang optimal. Keberadaan karyawan sangat penting karena merupakan salah satu faktor penentu dalam produktifitas perusahaan. Tanpa karyawan tujuan perusahaan akan sulit tercapai dan akhirnya tidak mampu dalam persaingan.<sup>2</sup> Oleh karena itu perusahaan senantiasa melaksanakan fungsi manajemen sumber daya manusia dengan baik.<sup>3</sup> Sering kali perusahaan mengalami masalah yang menghambat proses produksi perusahaan, salah satu masalah tersebut adalah keinginan pindah kerja karyawan (*Turnover intention*) yang berujung pada keputusan karyawan meninggalkan pekerjaannya.<sup>4</sup> *Turnover intention* adalah kadar atau intensitas dari keinginan untuk keluar dari perusahaan. Banyak alasan yang menyebabkan timbulnya *Turnover Intention* ini dan diantaranya adalah

---

<sup>1</sup> William Mobley, *Pergantian Karyawan : Sebab Akibat Dan Pengendaliannya*, Jakarta : Pustaka Binaman Pressindo, 1986, hlm 186.

<sup>2</sup> Rismayanti et al, *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Tetap Pg Kebon Agung Malang)* , Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol. 61 No 2 Agustus 2018, hlm. 28

<sup>3</sup> I nyoman Sudita, *pengaruh kepuasan gaji, kepuasan kerja, dan komitmen organisasional terhadap turnover intention (studi kasus pada bidang praktek swasta di kabupaten sleman)*, Jurnal Bisnis dan Ekonomi vol. 6 juni 2015, 89-99

<sup>4</sup> Roni Fasliah, *Hubungan Antara Keterlibatan Kerja Dengan Turnover Intention Pada Karyawan PT Garda Trimitra Utama*, Jurnal Econosains, vol. 8 No 2 Hlm 146

keinginan untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik.<sup>5</sup> *Turnover intention* berdampak negatif bagi organisasi karena menciptakan ketidakstabilan terhadap kondisi tenaga kerja, menurunnya produktifitas karyawan, suasana kerja yang tidak kondusif dan juga berdampak pada meningkatnya biaya sumber daya manusia. Oleh karenanya perusahaan harus memperhatikan keseimbangan tuntutan pekerjaan dengan tuntutan kehidupan pribadi karyawan, etika kerja islam dan *job satisfaction*.<sup>6</sup>

Etika kerja islam memberikan dampak yang baik terhadap perilaku individu dalam bekerja karena dapat memberi stimulus untuk sikap kerja yang positif. Sikap kerja yang positif memungkinkan hasil yang menguntungkan seperti kerja keras, komitmen dan dedikasi terhadap pekerjaan dan sikap kerja lainnya yang tentu saja hal ini dapat dapat memberi keuntungan bagi individu dan organisasi.<sup>7</sup> Namun tidak semua orang yang memiliki etika baik akan terus bertahan pada perusahaan yang ia tempati saat ini.

Faktor yang mempengaruhi *turnover* adalah *job satisfaction* atau kepuasan kerja. Kepuasan kerja merupakan hal yang sangat penting bagi setiap pekerja, seseorang pekerja yang merasa puas dalam pekerjaannya akan membawa dampak positif dalam banyak hal, salah satunya adalah menurunnya keinginan untuk meninggalkan perusahaan. *Job satisfaction* didefinisikan sebagai suatu efektifitas atau respons emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan. Seperangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka. Sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan

---

<sup>5</sup>Nurul Hidayati & Dewi Trisnawati, *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Bag Marketing PT Wahana Sahabat Utama*, STIE PGRI Dewantara Jombang, hlm 26.

<sup>6</sup> Nafiudin & Nana umdiana, *Analisis Faktor- Faktor Yang Mempengaruhi Turnover Intention Karyawan Generasi Y Di Provinsi Banten*, *Jurnal Sains Manajemen*, Volume 3 No 2 tahun 2017, hlm 70.

<sup>7</sup> Diah ma'rifah & Adi indrayanto, *Pengembangan Etika Kerja Berbasis Islam:Kajian Tentang Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, Dan Perilaku Kewargaan Organisasinal*

yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya terima.<sup>8</sup> Penyebab lain tingginya tingkat *turnover* karyawan adalah menurunnya komitmen karyawan. Komitmen merupakan derajat dimana seseorang karyawan mengidentifikasikan dirinya dengan organisasi tertentu beserta tujuannya dan keinginan untuk mempertahankan keanggotaan di alam organisasi tersebut. Komitmen merupakan yang penting bagi organisasi karena pengaruhnya bagi *turnover* dan hubungannya dengan kinerja yang mengasumsikan bahwa individu yang mempunyai komitmen cenderung mengembangkan upaya yang lebih besar pada pekerjaan. Komitmen karyawan terhadap organisasi juga akan membuat karyawan setia pada organisasi dan bekerja dengan baik untuk kepentingan organisasi.<sup>9</sup> Komitmen yang rendah pada karyawan menyebabkan keinginan karyawan untuk mendapatkan pekerjaan yang sesuai. Banyak karyawan yang tidak puas dengan pekerjaannya dan tidak memiliki komitmen dengan organisasi sehingga memilih meninggalkan perusahaan.

CV Jaya Setia Plastik Demak yang menjadi objek penelitian merupakan perusahaan swasta yang bergerak di bidang produksi mainan dan mayoritas karyawannya beragama islam, berfokus pada pemuas kebutuhan konsumen dengan memberikan harga kompetitif, pemakaian bahan dari hasil daur ulang, saat ini tercatat sebanyak 1010 karyawan pada tahun 2018. Dengan jumlah karyawan yang banyak, karyawan yang keluar masuk setiap bulannya juga sangat tinggi.

Berdasarkan hasil wawancara dari beberapa karyawan yang sudah *resign* dari perusahaan, mereka mempunyai niat untuk berpindah kerja

---

<sup>8</sup> Lijan Poltak sinambela, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : PT Bumi Aksara, 2016, hlm 302.

<sup>9</sup> Gusti Ngurah Berlin & A.A Sagung kartika, *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada Krisna Oleh-Oleh Khas Bali III*, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana Bali.

dikarenakan mereka tidak puas dengan hasil gaji yang mereka dapatkan setiap bulannya. Gaji yang mereka peroleh tidak stabil cenderung sering menurun setiap bulannya dan masih di bawah standar UMK kabupaten Demak yaitu sebesar Rp 1.900.000/bulan, karyawan merasa tidak puas dengan kebijakan perusahaan yang seringkali memindahkan posisi karyawan dari bagian satu ke bagian lainnya. Dan itu membutuhkan proses awal lagi dengan sistem borongan yang diterapkan perusahaan sehingga membuat penghasilan karyawan tidak menentu dan dirasa tidak sesuai dengan kondisi kerja di perusahaan. Hal ini menyebabkan karyawan merasa tidak terpuaskan karena pada dasarnya kepuasan kerja menunjukkan kesesuaian antara harapan seseorang yang timbul dan imbalan yang disediakan pekerjaan. Karyawan yang memiliki komitmen yang rendah menyebabkan karyawan berkeinginan mencari pekerjaan yang sesuai. Hal ini terbukti dengan data *turnover* karyawan tahun 2017-2018.

**Tabel 1.1**

**Data Turnover Karyawan PT Jaya Setia Plastik Demak**

**2017-2018**

<b>Tahun</b>	<b>Bulan</b>	<b>Karyawan masuk</b>	<b>Karyawan Keluar</b>
2017	Juli	50	29
	Agustus	45	30
	September	40	34
	Oktober	51	44
	November	60	48
	Desember	65	40
2018	Januari	65	52
	Februari	40	33
	Maret	55	43
	April	40	32
	Mei	42	33



	Juni	55	43
Total		608	461

Sumber : Wawancara pak Muslichin CV Jaya Setia Plastik

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa jumlah karyawan yang keluar lebih banyak daripada karyawan yang bertahan. Tingkat turnover yang terjadi pada PT Jaya Setia Plastik terhitung dari bulan Juli 2017 sampai Juni 2018 yaitu sebesar 76% data menunjukkan bahwa setiap bulannya jumlah karyawan yang memutuskan keluar dari perusahaan tidak konsisten cenderung mengalami peningkatan. Hal tersebut menunjukkan bahwa adanya masalah pada perusahaan, maka peneliti tertarik untuk menganalisa seberapa besar pengaruh etika kerja, *job satisfaction*, dan komitmen organisasi pada perusahaan sehingga dapat menurunkan tingkat *turnover*. Hal itu perlu ditindak lanjuti perusahaan dengan baik, dimulai dengan memberikan pemahaman lebih tentang etika kerja islam dalam diri karyawan, dan memperhatikan kepuasan kerja, serta menciptakan komitmen organisasi yang baik.

Keterkaitan dengan etika kerja islam, *job satisfaction*, dan komitmen organisasi terhadap *turnover intention* karyawan. Menurut hasil penelitian Nafiudin dan Umdiana (2017), dalam penelitiannya yang berjudul Analisis Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Turnover Intention Karyawan Generasi Y Di Provinsi Banten, dengan menguji *work life balance*, *Islamic work ethic* dan *Job Satisfaction* sebagai variabel yang mempengaruhi *Turnover Intention*, hasil penelitian ini menyatakan bahwa *Islamic work ethic* mempengaruhi *turnover intention* karyawan generasi Y di Provinsi Banten. Artinya semakin baik etos kerja islam yang terjadi pada karyawan generasi Y di Provinsi Banten semakin tinggi keinginan karyawan untuk meninggalkan pekerjaan satu ke pekerjaan lainnya. Dan *job satisfaction* mempengaruhi *turnover*

*intention* karyawan generasi Y di Provinsi.<sup>10</sup>

Sedangkan ditemukan hasil yang berbeda dalam penelitian Muchammad (2016) yang berjudul Pengaruh Etos Kerja Islam Terhadap Implementasi Keadilan Organisasi Dan Dampaknya Terhadap Keinginan Pindah Kerja (Survei Pada Profesi Akuntan Dalam Industri Keuangan Islam Di Indonesia). Hasil penelitian menyatakan bahwa tidak terdapat pengaruh secara langsung antara etos kerja islam terhadap keinginan pindah kerja, akan tetapi dengan memasukkan variabel keadilan organisasi sebagai variabel intervening mampu meningkatkan hubungan antara etos kerja islam dengan keinginan pindah kerja meskipun tidak signifikan.<sup>11</sup>

Menurut Nugrahena (2016) dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap *Turnover Intention* Perawat Di Rumah Sakit Emanuel Klampok. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan negatif terhadap *turnover intention*.<sup>12</sup> Puput minanti (2015) dalam penelitiannya yang berjudul pengaruh Job Insecurity, Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intentions Melalui Stres Kerja Pada Sopir P.O Citra Wisata Mandiri (CWM) Jember. Hasil penelitian menyatakan bahwa (1) Hasil penelitian variabel *Job insecurity* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. (2) Hasil pengujian komitmen

---

<sup>10</sup> Nafiudin & Nana Umdiana, *Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Turnover Intention Karyawan Generasi Y Di Provinsi Banten*, jurnal sains manajemen, volume. 3 No. 2 Tahun 2017.

<sup>11</sup> Galih Noer Muchamad, *Pengaruh Etos Kerja Islam Terhadap Implementasi Keadilan Organisasi Dan Dampaknya Terhadap Keinginan Berpindah Kerja (Survei Pada Profesi Akuntan Dalam Industri Keuangan Islam Di Indonesia)*, Skripsi ( Jakarta UIN Syarif Hidayatullah, 2016), hlm 107.

<sup>12</sup> NandaPutra Nugrahena , *Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Perawat di Rumah Saki Emanuel Klampok* , Skripsi, Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta, 2016.

organisasi memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*, artinya adanya komitmen organisasi dalam perusahaan akan menurunkan tingkat *turnover intention*. (3) Hasil pengujian menunjukkan kepuasan kerja memiliki pengaruh negatif terhadap *turnover intention*, artinya adanya kepuasan kerja dalam perusahaan akan menurunkan tingkat *turnover intention*.

Berdasarkan uraian di atas maka peneliti ingin melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Etika Kerja Islam, *Job Satisfaction*, Dan Komitmen Organisasi Terhadap *Turnover Intention* Karyawan CV Jaya Setia Plastik Demak”**

## **1.2. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui :

1. Apakah Etika Kerja Islam berpengaruh terhadap *Turnover Intention* karyawan CV Jaya Setia Plastik Demak ?
2. Apakah *Job Satisfaction* berpengaruh terhadap *Turnover Intention* karyawan CV Jaya Setia Plastik Demak ?
3. Apakah pengaruh komitmen organisasi berpengaruh terhadap *Turnover Intention* karyawan CV Jaya Setia Plastik Demak?

## **1.3. Tujuan penelitian**

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui secara Empiris.

1. Apakah etika kerja islam berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan CV Jaya Setia Plastik Demak.
2. Apakah *Job satisfaction* berpengaruh terhadap *Turnover intention* karyawan CV Jaya Setia Plastik Demak.

3. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap *Turnover intention* karyawan CV Jaya Setia Plastik Demak.

#### **1.4. Manfaat penelitian**

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi Perusahaan

Sebagai bahan masukan bagi pimpinan dalam merumuskan kebijakan yang bertujuan untuk mengurangi terjadinya *turnover intention* di perusahaan.

2. Bagi Akademisi

Sebagai bahan referensi bagi peneliti selanjutnya terkait dengan manajemen sumber daya manusia khususnya di bidang *turnover intention*.

3. Bagi penulis

Sebagai bahan pembekalan dan pengetahuan di masa depan dalam memecahkan masalah yang berkaitan dengan *turnover intention*. Selain itu peneliti juga berguna sebagai syarat akademisi untuk menyelesaikan Strata 1 Jurusan Ekonomi Islam Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang.

#### **1.5. Sistematika Penulisan**

Penelitian ini akan dipaparkan dalam sistematika penulisan sebagai berikut :

### **BAB I PENDAHULUAN**

Bab ini berisi alasan mengapa penelitian ini menarik untuk dilakukan dan untuk apa penelitian ini dilakukan. Bab ini terdiri dari 5 Sub yang memaparkan /menguraikan tentang latar belakang penelitian, Rumusan masalah, Tujuan penelitian, Manfaat penelitian, sistematika penulisan. Bab ini bertujuan untuk memberikan gambaran umum mengenai isi tulisan secara

keseluruhan.

## **BAB II TINJAUAN PUSTAKA**

Bab ini terdiri dari landasan teori, penelitian terdahulu dan kerangka teori, dan hipotesis penelitian.

## **BAB III METODE PENELITIAN**

Bab ini menguraikan tentang jenis dan sumber data, lokasi penelitian, populasi dan sampel, metode pengumpulan data, variabel penelitian dan definisi operasional serta teknik analisis data.

## **BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN**

Bab ini menguraikan deskripsi objek penelitian, karakteristik responden, analisis dan interpretasi data serta pembahasan. Hasil penelitian yang berupa data statistik yang akan diinterpretasikan dan pembahasan yang dikaji secara mendalam sehingga mendapatkan sebuah analisis dari hipotesa penelitian. Bab ini bertujuan untuk menjawab mengemukakan hasil rumusan masalah yang telah dikemukakan penulis.

## **BAB V PENUTUP**

Bab ini merupakan bab terakhir penulisan skripsi yang memuat simpulan yang diperoleh dari hasil penelitian. Dan saran yang dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan bagi peneliti selanjutnya.

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### 2.1. Etika Kerja Islam

##### 2.1.1. Definisi Etika Kerja Islam

Etika / Etos berasal dari bahasa Yunani (ethos) yang memberikan arti sikap, kepribadian, watak, karakter, serta keyakinan atau sesuatu. Sikap ini tidak saja dimiliki oleh individu, tetapi juga oleh kelompok bahkan masyarakat. Etos dibentuk oleh berbagai kebiasaan, pengaruh budaya, serta sistem nilai yang diyakini. Dari kata Etos ini, dikenal pula kata etika, etiket yang hampir mendekati pada pengertian akhlak atau nilai-nilai yang berkaitan dengan baik-buruk (moral), sehingga dalam etos tersebut terkandung gairah atau semangat yang amat kuat untuk mengerjakan sesuatu secara optimal, lebih baik, dan bahkan berupaya untuk mencapai kualitas kerja yang sempurna mungkin. Dalam etos tersebut, ada semacam semangat untuk menyempurnakan segala sesuatu dan menghindari segala kerusakan (fasad) sehingga setiap pekerjaannya diarahkan untuk mengurangi bahkan menghilangkan sama sekali cacat dari hasil pekerjaannya.<sup>1</sup>

Etika secara terminologis dapat diartikan sebagai *“The systematic study of the nature of value concept, good, had, ought, right, wrong, etc. and of general principles which justify us in applying them to anything also called moral philosophy”* (etika merupakan sebuah studi sistematis yang membahas tentang konsep nilai baik, buruk, harus, benar, salah, dan lain sebagainya, prinsip-prinsip umum yang membenarkan kita untuk mengaplikasikannya atas apa saja, juga bisa disebut juga sebagai filsafat moral ini artinya etika merupakan dasar moralitas seseorang dalam melakukan hal apapun. Ia akan disebut sebagai orang yang baik manakala etika yang digunakan adalah baik, sebaliknya jika ia melakukan sesuatu yang buruk, jelek, salah maka ia akan

---

<sup>1</sup> Toto Tasmara, *Membudayakan Etos Kerja Islam*, Jakarta : Gema Insani Press, 2002, hlm. 15

disebut sebagai orang yang tidak mempunyai moral. Karena pada prinsipnya moralitas seseorang merupakan kunci untuk melakukan tindakan yang sifatnya baik.<sup>2</sup>

Menurut Johan Arifin terdapat dua macam etika yaitu etika deskriptif dan etika normatif.<sup>3</sup>

#### 1. Etika Deskriptif

Adalah etika yang menelaah secara kritis dan rasional tentang sikap dan perilaku manusia, secara apa yang dikejar setiap orang dalam hidupnya sebagai sesuatu yang bernilai. Artinya etika deskriptif tersebut berbicara mengenai fakta secara apa adanya, yakni mengenai nilai dan perilaku manusia sebagai suatu fakta yang terkait dengan situasi dan realitas yang membudaya. Dapat disimpulkan bahwa tentang kenyataan dalam penghayatan nilai atau tanpa nilai dalam suatu masyarakat yang dikaitkan dengan kondisi tertentu memungkinkan manusia dapat bertindak secara etis.

#### 2. Etika Normatif

Etika yang menetapkan berbagai sikap dan perilaku yang ideal dan seharusnya dimiliki oleh manusia atau apa yang seharusnya dijalankan oleh manusia dan tindakan apa yang bernilai dalam hidup ini. Jadi etika normatif merupakan norma-norma yang dapat menuntun agar manusia bertindak secara baik dan menghindari hal-hal yang buruk, sesuai dengan kaidah atau norma yang disepakati dan berlaku dimasyarakat.

Kerja ialah suatu usaha. pengertian kerja dalam islam dapat dibagi dalam dua bagian. Pertama, kerja dalam arti luas (umum), yakni semua bentuk

---

<sup>2</sup> Johan Arifin, *Dialektika Etika Islam dan Etika Barat dalam Dunia Bisnis*, Millah Vol. VIII, No. 1, Agustus 2018. [http://scholar.google.co.id/scholar?hl=id&as\\_sdt=http://scholar.google.co.id/scholar?hl=id&as\\_sdt=0%2c5&q=johan+arifin+dialektika+etika+islam+&btnG=#d=gs\\_qabs&u+%23p%3DS-M12ru1A\\_Uj](http://scholar.google.co.id/scholar?hl=id&as_sdt=http://scholar.google.co.id/scholar?hl=id&as_sdt=0%2c5&q=johan+arifin+dialektika+etika+islam+&btnG=#d=gs_qabs&u+%23p%3DS-M12ru1A_Uj)

<sup>3</sup> Johan Arifin, *Etika Bisnis Islami*, Semarang : Walisongo Press, 2009, hlm. 13

usaha yang dilakukan manusia baik dalam hal materi atau non materi, intelektual atau fisik, maupun hal-hal yang berkaitan dengan masalah dunia atau akhirat. Jadi dalam pandangan Islam pengertian kerja sangat luas, mencakup seluruh penerahan potensi yang dimiliki oleh manusia. Kedua, kerja dalam arti sempit (khusus), yakni memenuhi tuntutan hidup manusia berupa makanan, pakaian, dan tempat tinggal (sandang, pangan dan papan) yang merupakan kewajiban bagi setiap orang yang harus ditunaikannya, untuk menentukan tingkatan derajatnya, baik di mata manusia, maupun di mata Allah SWT. Dalam melakukan setiap pekerjaan, aspek etika merupakan hal mendasar yang harus diperhatikan. Seperti bekerja dengan baik, didasari iman dan taqwa, sikap baik budi, jujur dan amanah, kuat, kesesuaian, tidak semena-mena (proporsional), ahli dan Profesional, serta tidak melakukan pekerjaan yang bertentangan dengan hukum Allah atau Syariat Islam (Al-Qur'an dan Hadits).

Menurut Sundari dalam Ridwan dalam penelitian Gurfron, ajaran Islam yang bersumber dari Al-Quran dan Hadits sebagai pedoman yang bersifat universal, menggariskan norma-norma etika dalam bekerja dan berusaha yaitu niat yang baik, tidak melalaikan kewajibannya kepada Allah SW, suka sama suka antara pihak-pihak yang bersangkutan, dan dilandasi akhlak dan mental yang baik.

Etika kerja Islam adalah serangkaian aktivitas bisnis dalam berbagai bentuknya yang tidak dibatasi jumlah kepemilikan hartanya (barang/jasa), tetapi dibatasi dalam cara memperolehnya dan pendaayagunaan hartanya karena aturan halal dan haram. Baik Al-Qur'an maupun Hadits telah memberikan resep tertentu dalam masalah tata krama dan merekomendasikannya untuk kebaikan perilaku dalam masalah bisnis. Seorang pelaku bisnis muslim diharuskan untuk perilaku dalam bisnis mereka sesuai dengan apa yang dianjurkan Al-Qur'an dan Sunnah. Adapun tata krama perilaku bisnis dirangkum dalam tiga garis besar, yaitu: pertama, murah hati,



Murah hati dalam pengertian senantiasa bersikap ramah tamah, sopan santun, murah senyum suka mengalah namun tetap penuh tanggung jawab. Kedua, motivasi untuk berbakti dan ingat Allah dan prioritas utamanya. Motivasi untuk berbakti yakni berniat untuk memberikan pengabdian yang diharapkan oleh masyarakat dan manusia secara keseluruhan. Dan ketiga, ingat Allah dan melaksanakan kewajiban yakni harus selalu ingat kepada Allah dalam kondisi apapun bahkan dalam suasana sedang sibuk dalam aktivitas serta sadar penuh dan responsif terhadap prioritas-prioritas yang telah ditentukan oleh Sang Maha Pencipta<sup>4</sup>

Secara spesifik etika kerja islam (*islamic work ethic* ) adalah suatu etika kerja yang mendasarkan pada apa yang terdapat dalam Al-Qur'an dan Al-Hadist.

### **2.1.2. Indikator Etika Kerja Islam**

Ada sejumlah indikator yang dapat digunakan untuk mengukur etika kerja Islam :

- a. Mendedikasikan diri pada pekerjaan merupakan kebijakan
- b. Bekerja dengan baik bermanfaat bagi diri sendiri dan sesama.
- c. Bersikap adil dan bijak di lingkungan kerja dibutuhkan untuk kesejahteraan bersama.
- d. Seseorang harus melakukan pekerjaan dengan kemampuan terbaiknya.
- e. Pekerjaan bukanlah tujuan akhir, tetapi pengembangan diri dan hubungan sosial merupakan hal terpenting bagi saya.
- f. Hidup tidak bermakna tanpa kerja.
- g. Menganggur dan membuang-buang waktu adalah baik untuk masyarakat.
- h. Pekerjaan dapat digunakan sebagai saran mengontrol kebiasaan.

---

<sup>4</sup> M. Nur Ghufroon, *Pengaruh Etika Kerja Islam Dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan, Jurnal Ekonomi Syariah*, (Vol. 3, No 2, Desember 2015), hlm. 345.

- i. Kreatifitas dalam bekerja adalah sumber kebahagiaan dan prestasi.
- j. Seseorang yang bekerja selangkah lebih maju dalam kehidupan
- k. Pekerjaan memberikan kesempatan seseorang untuk mandiri
- l. Seseorang dianggap sukses bila mampu memenuhi *deadline* pekerjaannya.
- m. Seseorang harus selalu kerja keras untuk memenuhi tanggung jawab.<sup>5</sup>

## 2.2. *Job Satisfaction* (Kepuasan kerja)

### 2.2.1. Definisi *Job Satisfaction*

Menurut Robbin dalam bukunya Wibowo, *Job Satisfaction* atau kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima.<sup>6</sup> Sedangkan Menurut Greenberg dan Baron dalam bukunya Sinambela, kepuasan kerja adalah sikap positif atau negatif yang dilakukan individu terhadap pekerjaannya.

Menurut Michell dan Larson dalam bukunya Sinambela, setidaknya terdapat dua alasan untuk mengetahui kepuasan dan akibatnya yaitu :

1. Bersumber dari faktor organisasi, kepuasan adalah suatu hal yang dapat mempengaruhi perilaku kerja, kelambanan bekerja, ketidakhadiran dan keluar masuknya pegawai.
2. Bersumber dari sumber daya dan penyebab kepuasan karena kepuasan sangat penting untuk meningkatkan kinerja perorangan.

Dalam bukunya Sinambela, Davis dan Newstron berpendapat

---

<sup>5</sup> Wahibur Rakhman, *The Effect Of Islamic Work Ethicson Work Outcomes*, EJBO, Vol. 15, No 1, 2010, hal 2

<sup>6</sup> WIBOWO, *Manajemen kinerja*, Jakarta, PT Raja Persada , 2014, hlm. 413.

bahwa kepuasan kerja adalah seperangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka.

Berdasarkan berbagai definisi yang dikemukakan di atas, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan seseorang terhadap pekerjaannya yang dihasilkan oleh usahanya sendiri (internal) dan didukung oleh hal-hal yang dari luar (eksternal) atas keadaan kerja, hasil kerja, dan kerja itu sendiri. Apabila pegawai bergabung dalam suatu organisasi, ia membawa serta seperangkat keinginan, kebutuhan, hasrat dan pengalaman masa lalu yang menyatu membentuk harapan kerja. Kepuasan kerja menunjukkan kesesuaian antara harapan seseorang yang timbul dan imbalan yang disediakan pekerjaan, jadi kepuasan kerja juga berkaitan dengan teori keadilan, perjanjian psikologis, dan motivasi.<sup>7</sup>

Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Makin tinggi penilaian terhadap kegiatan dirasakan sesuai dengan keinginan individu, makin tinggi kepuasannya terhadap kegiatan tersebut. Dengan demikian, kepuasan merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja.

Teori tentang kepuasan kerja yang cukup dikenal adalah :

- 1) Teori ketidaksesuaian (*discrepancy theory*). Teori ini mengukur kepuasan kerja seseorang dengan menghitung selisih antara suatu yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan. Sehingga apabila diperoleh melebihi dari yang diinginkan, orang akan menjadi lebih puas lagi, sehingga terdapat *discrepancy*. Akan tetapi,

---

<sup>7</sup> Lijan Poltak sinambela, *Manajemen Sumber Daya Manusia...*, hlm 302.

hal ini merupakan *disrepancy* yang positif . kepuasan kerja seseorang tergantung pada selisih antara sesuatu yang dianggap akan didapatkan dengan apa yang dicapai.

- 2) Teori keadilan (*equity theory*). Teori ini mengemukakan orang yang akan merasa puas atau tidak puas, tergantung ada atau tidak adanya keadilan (*equity*) dalam suatu situasi. Khususnya situasi kerja. Menurut teori ini bahwa komponen utama dalam teori keadilan adalah input, hasil, orang bandingkan, keadilan dan ketidakadilan. Input adalah faktor yang bernilai bagi karyawan yang dianggap mendukung pekerjaannya, seperti pendidikan, pengalaman, kecakapan, jumlah tugas dan peralatan atau perlengkapan yang dipergunakan untuk melaksanakan pekerjaannya. Hasil adalah suatu yang dianggap bernilai oleh seorang karyawan yang diperoleh dari pekerjaannya, seperti upah/gaji, keuntungan samoingan, simbol statu, penghargaan dan kesempatan untuk berhasil atau aktualisasi diri. Sedangkan orang bandingan ini dapat berupa seseorang di perusahaan yang sama, atau di tempat lain atau bisa pula dirinya di masa lalu. Menurut teori ini, setiap karyawan akan membandingkan rasio input hasil dirinya dengan rasio input hasil orang lain. Bila perbandingan itu dianggap cukup adil, maka karyawan akan merasa puas. Bila perbandingan itu tidak seimbang. Tetapi menguntungkan bisa menimbulkan kepuasan, bisa pula tidak, akan tetapi, bila perbandingan itu tidak seimbang, akan timbul ketidakpuasan, sebagaimana firman Allah Subhanallahuata'ala dalam surah Al-Maidah [5] :8.

يٰۤاَيُّهَا الَّذِيْنَ ءَامَنُوْا كُوْنُوْا قَوّٰمِيْنَ لِلّٰهِ شُهَدَآءَ بِالْقِسْطِ ۗ وَلَا  
يَجْرِمَنَّكُمْ شَنَاٰنُ قَوْمٍ عَلٰٓى اَلَّا تَعْدِلُوْا ۗ اَعْدِلُوْا هُوَ اَقْرَبُ  
لِلتَّقْوٰى ۗ وَاتَّقُوا اللّٰهَ ۗ اِنَّ اللّٰهَ خَبِيْرٌۢ بِمَا تَعْمَلُوْنَ ﴿٨﴾

*Artinya : Hai orang-orang yang beriman hendaklah kamu jadi orang-orang yang selalu menegakkan kebenaran karena Allah, menjadi saksi dengan adil, dan janganlah sekali-kali kebencianmu terhadap sesuatu kaum, mendorong kamu untuk berlaku tidak adil. Berlaku adillah, karena adil itu lebih dekat kepada takwa, dan bertakwalah kepada Allah, sesungguhnya Allah Maha Mengetahui apa yang kamu kerjakan.(Q.S Al-Maidah :8).*

- 3) Teori dua faktor (two factor theory). Menurut teori ini kepuasan kerja dan ketidakpuasan kerja itu merupakan hal yang berbeda. Kepuasan dan ketidakpuasan terhadap pekerjaan itu bukan suatu variabel yang kontinu. Teori ini merumuskan karakteristik pekerjaan menjadi dua kelompok, yaitu satisfiers atau motivator dan dissatisfiers. Satisfiers ialah faktor-faktor atau situasi yang dibutuhkan sebagai sumber kepuasan kerja yang terdiri dari pekerjaan yang menarik, penuh tantangan, ada kesempatan untuk berprestasi, kesempatan memperoleh penghargaan dan promosi. Terpenuhinya faktor tersebut akan menimbulkan kepuasan. Dissatisfiers (*hygiene factors*) adalah faktor-faktor yang menjadi sumber ketidakpuasan, yang terdiri dari : gaji/upah, pengawasan, hubungan antar pribadi, kondisi kerja dan status. Faktor ini diperlukan untuk memenuhi dorongan biologis serta kebutuhan dasar karyawan. Jika tidak terpenuhi faktor ini, karyawan tidak akan puas. Namun jika besarnya faktor ini memadai untuk

memenuhi kebutuhan tersebut, karyawan tidak akan kecewa meskipun belum terpuaskan.<sup>8</sup>

### 2.2.2. Pengaruh *Job Satisfaction* (Kepuasan Kerja)

#### 1. Terhadap Produktivitas

Orang berpendapat bahwa produktivitas dapat dinaikkan dengan meningkatkan kepuasan kerja. Kepuasan kerja mungkin merupakan akibat dari produktivitas atau sebaliknya. Produktivitas yang tinggi menyebabkan peningkatan dari kepuasan kerja hanya jika tenaga kerja mempresepsikan bahwa apa yang telah dicapai perusahaan sesuai dengan apa yang mereka terima (gaji/upah) yaitu adil dan wajar serta diasosiasikan dengan performansi kerja yang unggul. Dengan kata lain bahwa performansi kerja menunjukkan tingkat kepuasan kerja seseorang dapat mengetahui aspek-aspek pekerjaan dari tingkat keberhasilan yang diharapkan.

#### 2. Ketidakhadiran

Ketidakhadiran sifatnya lebih spontan dan kurang mencerminkan ketidakpuasaan kerja. Tidak adanya hubungan antara kepuasan kerja dengan ketidakhadiran. Karena ada dua faktor dalam perilaku hadir yaitu motivasi untuk hadir dan kemampuan untuk hadir.

#### 3. Keluarnya pekerja (Turnover)

Sedangkan berhentinya atau keluar dari pekerjaan mempunyai akibat ekonomis yang besar, maka besar kemungkinannya berhubungan dengan ketidakpuasaan kerja. Ketidakpuasaan kerja pada pekerja dapat diungkapkan dalam berbagai cara misalnya selain dengan meninggalkan pekerjaan, mengeluh, membangkang, mencuri barang milik perusahaan /organisasi, menghindari sebagian tanggung jawab pekerjaan mereka dan lainnya.

---

<sup>8</sup> Veithzal Rivai, *Islamic Human Capital*, Jakarta : PT Raja Grafindo Persada, 2009, hlm 876-877.

#### 4. Respon terhadap ketidakpuasaan kerja

Ada empat cara tenaga kerja mengungkapkan ketidakpuasaan antara lain :

- a. Keluar (*Exit*) yaitu meninggalkan pekerjaan termasuk mencari pekerjaan lain.
- b. Menyuarakan (*voice*) yaitu memberikan saran perbaikan dan mendiskusikan masalah dengan atasan untuk memperbaiki kondisi.
- c. Mengabaikan (*Neglect*) yaitu membiarkan keadaan menjadi lebih buruk seperti sering absen atau semakin sering membuat kesalahan.
- d. Kesetiaan (*loyalty*) yaitu menunggu secara pasif sama kondisi menjadi lebih baik termasuk membela perusahaan terhadap kritik dari luar.<sup>9</sup>

#### 2.2.3. *Job satisfaction* dalam pandangan Islam

Dalam pandangan islam telah disinggung tentang kepuasan kerja dalam ayat Al-Quran. Seperti dalam Al-Qur'an Surah At-Taubah Ayat 105.

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ

عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿١٠٥﴾

Artinya : Dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, Maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.(Q.S At-Taubah :105)

<sup>9</sup> Pandi Afandi, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, yogyakarta : Nusa Media Yogyakarta, 2018, hlm 79-80.

Sebagaimana surah di atas menjelaskan tentang segala bentuk pekerjaan atau perbuatan bagi seorang muslim yang harus dikatakan dengan sadar dan dengan tujuan yang jelas yaitu sebagai bentuk pengabdian kepada Allah semata-mata, oleh karena segala aktifitas hidup dan kehidupan merupakan amal yang diperintahkan dalam islam.

Terwujudnya kepuasan dalam diri karyawan sangat berkaitan erat dengan bagaimana cara manager perusahaan memperlakukan karyawan dengan adil. Sebagaimana dijelaskan surah Al-Maidah ayat 8 yang berbunyi :

يَتَّيِبُهَا لِلَّذِينَ ءَامَنُوا كُونُوا قَوَّامِينَ لِلَّهِ شُهَدَاءَ بِالْقِسْطِ وَلَا يَجْرِمَنَّكُمْ شَنَاٰنُ قَوْمٍ عَلَىٰ ءَلَّا تَعْدِلُوا ؕ اَعْدِلُوا هُوَ اَقْرَبُ لِلتَّقْوَىٰ وَاتَّقُوا اللَّهَ ۚ اِنَّ اللَّهَ خَبِيْرٌۢ بِمَا تَعْمَلُوْنَ ﴿٨﴾

*Artinya : Hai orang-orang yang beriman hendaklah kamu Jadi orang-orang yang selalu menegakkan (kebenaran) karena Allah, menjadi saksi dengan adil. dan janganlah sekali-kali kebencianmu terhadap sesuatu kaum, mendorong kamu untuk Berlaku tidak adil. Berlaku adillah, karena adil itu lebih dekat kepada takwa. dan bertakwalah kepada Allah, Sesungguhnya Allah Maha mengetahui apa yang kamu kerjakan.(Q.S Al-Maidah Ayat :8).*

Masih dengan ayat yang menjelaskan tentang kepuasan kerja yaitu surah Yasin ayat 33-35

وَاٰيَةٌ لَهُمُ الْاَرْضُ الْمَيِّتَةُ اَحْيَيْنٰهَا وَاَخْرَجْنَا مِنْهَا حَبًّا فَمِنْهُ يَأْكُلُوْنَ ﴿٣٣﴾ وَجَعَلْنَا فِيْهَا جَنَّتٍ مِّنْ نَّخِيْلٍ وَّاَعْنَبٍ وَّفَجَّرْنَا فِيْهَا مِنَ الْعُيُوْنِ ﴿٣٤﴾ لِيَاْكُلُوْا مِنْ ثَمَرِهٖٓ وَمَا عَمِلَتْهُ اَيْدِيْهِمْ ۗ



## أَفَلَا يَشْكُرُونَ ﴿٣٥﴾

*Artinya : Dan suatu tanda (kekuasaan Allah yang besar) bagi mereka adalah bumi yang mati. Kami hidupkan bumi itu dan Kami keluarkan dari padanya biji-bijian, Maka daripadanya mereka makan. 34. Dan Kami jadikan padanya kebun-kebun kurma dan anggur dan Kami pancarkan padanya beberapa mata air,35. Supaya mereka dapat Makan dari buahnya, dan dari apa yang diusahakan oleh tangan mereka. Maka Mengapakah mereka tidak bersyukur?(Q.S Yasin :33-35).*

Ayat di atas menjelaskan tentang motivasi memproduksi yang mana hasil dari pekerjaan kita akan memberikan keuntungan financial, membuat kita merasa puas karena ada timbal balik dari jerih payah kita.

Allah SWT juga berfirman dalam surah As-Saba' ayat 4 yang berbunyi:

لِيَجْزِيَ الَّذِينَ ءَامَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ ۖ أُولَٰئِكَ هُم مَغْفِرَةٌ

## وَرِزْقٌ كَرِيمٌ ﴿٤﴾

*Artinya : Supaya Allah memberi Balasan kepada orang-orang yang beriman dan mengerjakan amal yang saleh. mereka itu adalah orang-orang yang baginya ampunan dan rezki yang mulia.(Q.S As-Saba' :4).*

Dan Surah Al-Israa ayat 19 yang berbunyi :

وَمَنْ أَرَادَ الْآخِرَةَ وَسَعَىٰ لَهَا سَعْيَهَا وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَأُولَٰئِكَ كَانَ

## سَعْيُهُمْ مَّشْكُورًا ﴿١٩﴾

*Artinya : Dan Barangsiapa yang menghendaki kehidupan akhirat dan berusaha ke arah itu dengan sungguh-sungguh sedang ia adalah mukmin, Maka mereka itu adalah orang-orang yang usahanya dibalasi dengan baik. (Q.S Al-Israa : 19).*

Kesimpulan dari ayat di atas bahwa apa yang dilakukan oleh manusia pastia ada imbalan setimpal atas apa yang telah

dikerjakannya. Baik itu perbuatan baik maupun buruk. kualitas pekerjaan yang prima akibat ketekunan, kecermatan akan membuat pekerjaan kita di hargai oleh orang yang akan membuat kita merasakan kepuasan. Sehingga hasil pekerjaan kita bisa bermanfaat bagi orang lain, hal ini akan membuat kita merasakan puas dengan pekerjaan kita.

## **2.3. Komitmen Organisasi**

### **2.3.1. Definisi Komitmen Organisasi**

Dalam perilaku organisasi, terdapat beragam definisi tentang komitmen. Sebagai salah satu sikap, menurut Luthans dalam bukunya Sutrisno komitmen organisasi merupakan : (1) keinginan yang kuat untuk menjadi anggota dalam suatu kelompok, (2) kemauan usaha yang tinggi untuk organisasi, (3) suatu keyakinan tertentu dan penerimaan terhadap nilai nilai dan tujuan-tujuan organisasi. Jewell dan Siegall menyatakan komitmen kerja dapat didefinisikan sebagai derajat hubungan individu memandang dirinya sendiri dengan pekerjaannya dalam organisasi tertentu.

Komitmen juga dapat didefinisikan sebagai jaminan dan janji baik secara eksplisit dari keberlangsungan hubungan antara patner dalam pertukaran menurut schur. Komitmen juga berarti keinginan yang abadi untuk memelihara hubungan yang bernilai menurut Zaltman dan Dashpande. Selanjutnya komitmen keanggotaan secara umum dapat didefinisikan sebagai tingkat keterlibatan psikologis anggota pada organisasi tertentu menurut Summer dan Acito. Keterlibatan psikologis ini akan tercermin pada tingkat aktivitas seseorang tersebut dalam suatu organisasi dan untuk kepentingan organisasi.<sup>10</sup>

---

<sup>10</sup> Edy Sutrisno, *Budaya Organisasi*, Jakarta : Kencana, 2010 hlm. 292

Menurut Lepine dan Wesson, komitmen organisasional didefinisikan sebagai keinginan pada sebagian pekerja untuk tetap menjadi anggota organisasi. Komitmen organisasional memengaruhi apakah pekerja akan tinggal sebagai anggota organisasi atau meninggalkan organisasi mencari pekerjaan baru. Dalam hal ini terjadi turnover. Adalah penting untuk diketahui bahwa turnover dapat bersifat sukarela atau tidak sukarela. Turnover sukarela terjadi karena pekerja sendiri memutuskan untuk keluar, sedang turnover tidak sukarela terjadi ketika pekerja dipecat oleh organisasi karena berbagai alasan.

Newstrom menyatakan, Komitmen organisasional atau loyalitas pekerja adalah tingkatan dimana pekerja mengidentifikasi dengan organisasi dan ingin melanjutkan secara aktif berpartisipasi di dalamnya. Komitmen organisasional merupakan ukuran tentang keinginan pekerja untuk tetap dalam perusahaan di masa depan. Komitmen berhubungan dengan kuat dan terikat dengan organisasi di tingkat emosional. Sering mencerminkan keyakinan pekerja dalam misi dan tujuan perusahaan, dan intensi melanjutkan bekerja disana. Komitmen biasanya lebih kuat di antara pekerja berjangka panjang, mereka mempunyai pengalaman keberhasilan personal dalam organisasi dan mereka yang bekerja dengan kelompok kerja yang mempunyai komitmen. Gibson, Ivancevich, Donnelly, dan Konopaske memberikan pengertian komitmen organisasional sebagai perasaan identifikasi, loyalitas, dan pelibatan dinyatakan oleh pekerja terhadap organisasi atau unit dalam organisasi.<sup>11</sup>

Menurut Mayer dan Allen dalam bukunya Sutrisno, mengidentifikasi tiga tema berbeda dalam mendefinisikan komitmen. Ketiga tema tersebut adalah komitmen sebagai keterikatan afektif pada

---

<sup>11</sup> Wibowo, *Manajemen Kinerja...*, hlm. 428.

organisasi (*affective commitment*), komitmen sebagai biaya yang harus ditanggung jika meninggalkan atau keluar organisasi (*continuance commitment*). Dan komitmen sebagai kewajiban untuk tetap dalam organisasi (*normative commitment*).

1. *continuance commitment* dapat didefinisikan sebagai keterikatan anggota secara psikologis pada organisasi karena yang dia tanggung sebagai konsekuensi keluar organisasi. Dalam kaitannya dengan ini anggota suatu organisasi. Anggota akan cenderung memiliki daya tahan atau komitmen yang tinggi dalam keanggotaan jika pengorbanan akibat keluar organisasi semakin tinggi.
2. *Normative commitment* adalah keterikatan anggota secara psikologis dengan organisasi karena kewajiban moral untuk memelihara hubungan dengan organisasi. Dalam kaitannya ini sesuatu yang mendorong anggota untuk tetap berada dan memberikan sumbangan pada keberadaan suatu organisasi, baik materi maupun non materi, adalah adanya kewajiban moral, yang mana seseorang yang akan merasa tidak nyaman dan bersalah jika tidak melakukan sesuatu.
3. *Affective commitment* adalah tingkat keterikatan secara psikologis dengan organisasi berdasarkan seberapa baik perasaan mengenai organisasi. Komitmen dalam jenis ini muncul dan berkembang oleh dorongan adanya kenyamanan, keamanan, dan manfaat lain yang dirasakan dalam suatu organisasi yang tidak diperolehnya dari tempat atau organisasi yang lain. Semakin nyaman dan tinggi mememanfaatkannya yang dirasakan oleh anggota, semakin tinggi komitmen seseorang pada organisasi yang dipilihnya. Ke tiga komponen komitmen ini secara konseptual maupun empiris terpisah satu sama lain.

Walaupun masing-masing komponen, mewakili keterkaitan antara individu dengan organisasi, namun bentuk keterikatan antara individu dengan organisasi, namun bentuk keterikatannya bervariasi. Penyebab dan dampaknya pun berbeda-beda. Dampak terhadap kinerja lebih nyata pada komitmen afektif. Kesiapan karyawan untuk menyumbangkan tenaganya bagi tercapainya tujuan-tujuan organisasi juga dipengaruhi secara signifikan oleh bentuk komitmennya terhadap organisasi.<sup>12</sup>

Dalam al-Quran dijelaskan juga tentang komitmen organisasi, diantaranya QS. As-Shaff Ayat 4 :

إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الَّذِينَ يُقَاتِلُونَ فِي سَبِيلِهِ صَفًّا كَانَهُمْ بَنِينَ

مَرَّصُونَ

*Artinya : Sesungguhnya Allah menyukai orang yang berperang di jalan-Nya dalam barisan yang teratur seakan-akan mereka seperti suatu bangunan yang tersusun kokoh.(Q.S As-Shaff :4)*

### 2.3.2. Faktor Yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi

Menurut McShane & Von Glinow dalam penelitian Nurmatias.<sup>13</sup>

Menyatakan beberapa cara untuk membangun loyalitas terhadap organisasi adalah sebagai berikut :

<sup>12</sup>Edy Sutrisno, *Budaya Organisasi...*, hlm, 293-294

<sup>13</sup> Faizal Nurmatias, *Pengaruh Etika Kerja Islam, Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Instutusi Agama Islam Tafaqquh Fiddin Dumai, Jurnal Tamaddun Ummah*, Oktober 2015.

1. *Justice & Support* (keadilan dan dukungan). Organisasi yang memenuhi kewajibannya terhadap karyawan dan menerapkan nilai-nilai kemanusiaan seperti keadilan, rasa hormat, keinginan untuk memaafkan, dan integritas moral cenderung mendapatkan komitmen efektif yang tinggi dari para karyawannya.
2. *Shared Values* (nilai bersama). Definisi dari komitmen afektif merujuk pada identifikasi seseorang terhadap organisasi dan bahwa identifikasi yang paling tinggi adalah ketika karyawan meyakini bahwa nilai-nilai mereka sepadan dengan nilai dominan dalam organisasi. Selain itu, karyawan akan merasa lebih nyaman dan dapat diprediksi sikapnya jika mereka sepakat dengan nilai-nilai yang mendasari pengambilan keputusan pada perusahaan. Kenyamanan ini akan meningkatkan motivasi mereka untuk tetap berada organisasi.
3. *Trust* (kepercayaan). Hal ini berkenaan dengan ekspektasi positif seseorang terhadap orang lain dalam situasi yang melibatkan risiko. Trust yaitu menempatkan rasa yakin kepada orang lain ataupun kelompok. Selain itu kepercayaan merupakan hasil dari timbal balik, misalnya karyawan akan merasa berkewajiban dan bertanggungjawab melaksanakan tugas dari perusahaan ketika mereka mempercayai pemimpinnya.
4. *Organization Comprehension* (pemahaman organisasional). Hal ini berhubungan dengan bagaimana karyawan memahami dengan baik arahan strategis, dinamika sosial dan rancangan fisik organisasi. Kesadaran akan hal tersebut merupakan prasyarat yang dibutuhkan untuk membangun komitmen afektif karena akan sulit untuk mengidentifikasi sesuatu yang tidak diketahui dengan baik.
5. *Employee involvement* (pelibatan pekerja). Keterlibatan karyawan akan meningkatkan komitmen afektif dengan menguatkan identitas

sosial karyawan dengan perusahaan. Karyawan merasa bahwa mereka adalah bagian dari perusahaan ketika mereka berpartisipasi dalam keputusan yang akan mengarahkan masa depan perusahaan.

Pekerja yang memiliki komitmen organisasional biasanya akan mempunyai catatan kehadiran baik, menunjukkan keinginan kesetiaan pada kebijakan perusahaan, dan mempunyai turnover rate lebih rendah. Komitmen dapat menurun atau meningkat karena faktor-faktor sebagai berikut :

1. *Inhibiting factors*, (faktor penghambat) : menyalahkan secara berlebihan, mengucapkan terima kasih, tidak tulus, kegagalan meneruskan, ketidakonsistenan dan ketidaksesuaian, meningkatnya ego dan gangguan.
2. *Stimulating factor*, (faktor perangsang) : kejelasan aturan dan kebijakan, investasi pada pekerja berupa pelatihan, penghargaan dan apresiasi atas usaha, partisipasi dan otonomi, pekerja, mengusahakan dukungan bagi pekerja, membuat peluang bagi pekerja untuk menyatakan kepedulian pada orang lain.<sup>14</sup>

## **2.4. Turnover Intention**

### **2.4.1. Pengertian Turnover Intention**

*Turnover* merupakan masalah tersendiri yang dihadapi organisasi, karena berkaitan dengan jumlah individu yang meninggalkan atau keluar dari organisasi pada periode tertentu, sedangkan turnover intention diartikan sebagai keinginan berpindah kerja yang mengacu pada hasil evaluasi individu mengenai kelangsungan hubungan dengan organisasi dan belum terwujud dalam

---

<sup>14</sup> Wibowo, *Manajemen Kinerja...*, 433.

tindakan pasti untuk meninggalkan organisasi. Tinggi rendahnya turnover karyawan pada organisasi mengakibatkan tinggi rendahnya biaya perekrutan, seleksi dan pelatihan yang harus ditanggung organisasi. Hal tersebut dapat mengganggu efisiensi operasional bila karyawan yang meninggalkan organisasi memiliki pengetahuan dan pengalaman, sehingga memerlukan persiapan dan biaya untuk menggantinya. Dampak positif turnover jika menimbulkan kesempatan untuk menggantikan individu yang berkinerja tidak optimal dengan individu yang berketrampilan dan bermotivasi tinggi.

Pengertian dari kata *intention* adalah niat atau keinginan yang timbul dari diri seseorang untuk melakukan sesuatu hal. Sedangkan *turnover* adalah berhentinya seorang karyawan dengan sukarela. Jadi dapat di artikan bahwa *turnover intention* adalah kecenderungan seorang karyawan untuk berhenti dari pekerjaannya secara sukarela sesuai dengan pilihannya sendiri.<sup>15</sup> *Turnover intention* dapat didefinisikan sebagai keinginan seseorang untuk keluar dari perusahaan. *turnover intentions* pada dasarnya adalah sama dengan keinginan berpindah pegawai dari satu tempat kerja ke tempat kerja lainnya. Pendapat tersebut menunjukkan bahwa *turnover intentions* adalah keinginan untuk berpindah, belum sampai pada tahap realisasi yaitu melakukan perpindahan dari satu tempat kerja ke tempat kerja lainnya. menyatakan *turnover intention* adalah kadar atau intensitas dari keinginan untuk keluar dari perusahaan. Banyak alasan yang menyebabkan timbulnya *turnover intention* ini dan diantaranya adalah keinginan untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik.<sup>16</sup>

---

<sup>15</sup> Zeffane Rachid, Understanding Employee Turnover : The Need for a Contingency Approach, International Journal of Manpower, 1994, Vol. 15, No 9, pp 1-14.

<sup>16</sup> Nurul Hidayati & Dewi Trisnawati, Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Bag Marketing PT Wahana Sahabat Utama, STIE PGRI Dewantara Jombang, hlm 26.



Pandangan Islam tentang *turnover intention* dapat dijelaskan dalam QS. Al-Qashash ayat 77:

وَأَتَّبِعْ فِي مَآءِ آتَنَّاكَ اللَّهُ الدَّارَ الْآخِرَةَ ۖ وَلَا تَنْسَ نَصِيبَكَ مِنَ الدُّنْيَا ۖ وَأَحْسِنْ كَمَا أَحْسَنَ اللَّهُ إِلَيْكَ ۖ وَلَا تَتَّبِعِ الْفَسَادَ فِي الْأَرْضِ ۖ إِنَّ اللَّهَ لَا يُحِبُّ الْمُفْسِدِينَ ﴿٧٧﴾

*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.(Q.S. Al-Qashash :77).*

Dari ayat diatas dapat disimpulkan bahwa dalam Islam bekerja dianggap sebagai ibadah. Dalam hal bekerja ketika ada karyawan yang ingin keluar dari pekerjaannya maka hal tersebut dapat menyebabkan ketidakstabilan perusahaan. Keinginan keluar tersebut dapat memunculkan perilaku-perilaku negatif dari karyawan. Sehingga hal tersebut tentu akan berdampak buruk pada aktivitas perusahaan. Hal tersebut sesuai dengan penjelasan ayat diatas bahwa Allah tidak menyukai orang-orang yang berbuat kerusakan dan menganjurkan hambanya untuk berbuat kebaikan.

#### 2.4.2. Faktor – faktor yang mempengaruhi Turnover intention :

Faktor yang mempengaruhi terjadinya *turnover* cukup kompleks dan saling berkait satu sama lain. Diantara faktor-faktor tersebut yang akan dibahas antara lain adalah usia, lama kerja, tingkat pendidikan, keikatan terhadap organisasi, kepuasan kerja dan budaya kerja.

##### a. Usia

Pekerja muda mempunyai tingkat *turnover* yang lebih tinggi daripada pekerja-pekerja tua. Penelitian- penelitian terdahulu menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara usia dan intensi turnover dengan arah hubungan negatif. Artinya semakin tinggi usia seseorang, semakin rendah intensi turnovernya. Karyawan yang lebih muda lebih tinggi kemungkinan untuk keluar. Hal ini mungkin disebabkan pekerja yang lebih tua enggan berpindah-pindah tempat kerja karena berbagai alasan seperti tanggung jawab keluarga, mobilitas yang menurun, tidak mau repot pindah kerja dan memulai pekerjaan di tempat baru, atau karena energi yang sudah berkurang, dan lebih lagi karena senioritas yang belum tentu diperoleh di tempat yang baruwalaupun gaji dan fasilitasnya lebih besar.

Tingkat *turnover* yang cenderung tinggi pada karyawan yang berusia muda disebabkan karena mereka masih memiliki keinginan untuk mencoba-coba pekerjaan atau organisasi kerja serta ingin mendapatkan keyakinan diri lebih besar melalui coba-coba tersebut. Selain itu karyawan yang lebih muda mungkin mempunyai kesempatan yang lebih banyak untuk mendapat pekerjaan baru dan memiliki tanggung jawab terhadap keluarga lebih kecil, sehingga dengan demikian lebih mempermudah mobilitas pekerjaan. Mungkin juga mereka mempunyai harapan-harapan yang kurang tepat mengenai pekerjaan yang tidak terpenuhi pada pekerjaan-pekerjaan mereka yang sebelumnya.

b. Lama kerja

*Turnover* lebih banyak terjadi pada karyawan dengan masa kerja lebih singkat. Interaksi dengan usia, kurangnya sosialisasi awal merupakan keadaan-keadaan yang memungkinkan terjadinya turnover tersebut.

c. Tingkat pendidikan

Tingkat pendidikan berpengaruh pada dorongan untuk melakukan turnover. Dengan pendidikan yang tinggi dan jabatan yang sesuai maka berpengaruh terhadap retensi karyawan. Jika pendidikan tidak sesuai dengan jabatan yang diinginkan maka berpengaruh terhadap tingkat turnover tinggi.

d. Keikatan terhadap organisasi

Semakin tinggi keikatan seseorang terhadap perusahaan akan semakin kecil ia mempunyai intensi untuk berpindah pekerjaan dan perusahaannya akan semakin kecil ia mempunyai intensi untuk berpindah pekerjaan dan perusahaan, dan sebaliknya. Pekerja yang mempunyai rasa keikatan yang kuat terhadap perusahaan tempat ia bekerja berarti mempunyai dan membentuk perasaan memiliki rasa aman, tujuan dan arti hidup, serta gambaran diri yang positif. Akibat secara langsung adalah menurunnya dorongan diri untuk berpindah pekerjaan dan perusahaan.

e. Kepuasan kerja

Semakin banyak aspek-aspek atau nilai-nilai dalam perusahaan sesuai dengan dirinya maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan. Hal ini sejalan dengan discrepancy theory antara apa yang seharusnya ada (harapan, kebutuhan, nilai-nilai) dengan apa yang menurut perasaan atau persepsinya telah diperoleh atau dicapai melalui pekerjaan.

f. Budaya perusahaan

Budaya perusahaan yang kuat memiliki pengaruh yang cukup besar terhadap perilaku karyawan dan secara langsung mengurangi turnover. Dalam budaya yang kuat, nilai-nilai utama sebuah organisasi atau perusahaan sangat dipegang teguh dan

tertanam pada seluruh karyawan. Semakin banyak karyawan yang menerima nilai-nilai tersebut dan semakin besar komitmen terhadapnya maka semakin kuat budaya perusahaan itu. Budaya yang kuat ini akan membentuk kohesivitas, kesetiaan, dan komitmen terhadap perusahaan pada para karyawannya, yang akan mengurangi keinginan karyawan untuk meninggalkan organisasi atau perusahaan.<sup>17</sup>

## 2.5. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu sangat penting, sebagai dasar pijakan dalam rangka penyusunan penelitian ini, penelitian terdahulu antara lain :

1. Galih Noer Muchamad (2016) Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah, melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Etos Kerja Islam Terhadap Implementasi Keadilan Organisasi Dan Dampaknya Terhadap Keinginan Pindah Kerja (Survei pada Profesi Akuntan dalam Industri Keuangan Islam Di Indonesia”. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh negatif dari etos kerja terhadap keinginan karyawan pindah kerja.
2. Nafiudin dan Umdiana (2017) Universitas Serang raya, melakukan penelitian yang berjudul “Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi *Turnover Intention* Karyawan Generasi Y Di Provinsi Banten”. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji dan mengetahui bagaimana pengaruh *work life balance*, *Islamic work ethic*, *Job satisfaction* terhadap *turnover intention* karyawan Gen Y di Provinsi Banten. Dari hasil penelitian ini menunjukkan

---

<sup>17</sup> Ilham Akhsanu Ridlo, *Turnover karyawan (kajian literatur)*, Surabaya : Publik Health Movement, 2012, hlm. 5-8.

bahwa *Islamic work ethic* dan *Job satisfaction* berpengaruh positif terhadap *turnover intention*.

3. Retno Khikmawati (2015), Universitas Negeri Yogyakarta, melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Pramuniaga Di PT Circekla Indonesia Utama Cabang Yogyakarta ”. Dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover intention*.
4. Nanda Putra Nugrahena (2016), Universitas Negeri Yogyakarta, melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh kepuasan kerja, dan Komitmen Organisasi Terhadap *Turnover Intention* Perawat Di Rumah Sakit Emanuel” dari hasil penelitian ini kepuasan dan komitmen organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*.
5. I Nyoman Sudita (2015) Universitas Janabadra, melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Kepuasan Gaji, Kepuasan Kerja, Dan Komitmen Organisasional Terhadap *Turnover Intention* (Studi Kasus Pada Bidang Praktek Swasta Di Kabupaten Sleman)”. Dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh negatif signifikan bersama-sama kepuasan gaji, kepuasan kerja, dan komitmen organisasional terhadap *turnover intention*.

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu penelitian ini menggunakan tiga variabel *independent* dan satu variabel *dependent*, penelitian sebelumnya hanya menggunakan dua variabel *independent*. Penelitian ini menggunakan etika kerja islam, *Job Satisfaction*, dan komitmen organisasi sebagai faktor pengaruh, Objek penelitian ini pada perusahaan PT Jaya Setia Plastik Demak. Selain itu populasi yang digunakan penelitian ini sebanyak 1010 karyawan dan menggunakan sampel 91 responden.

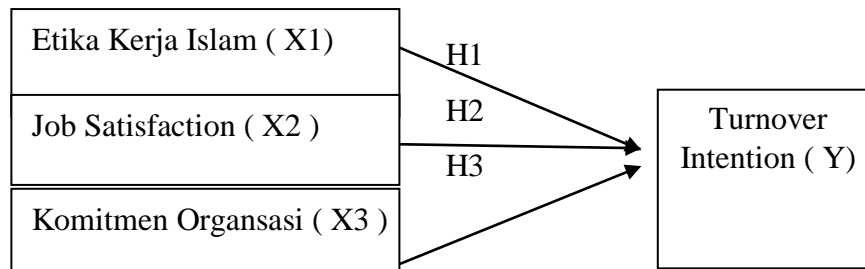
## 2.6. Kerangka Pemikiran

Berdasarkan kajian pustaka dan hasil penelitian sebelumnya, kerangka pikir penelitian adalah sebagai berikut:

*Pertama*, Menurut Koh dan Boo (2004), hubungan antara etika kerja islam, job satisfaction, komitmen organisasi dan turnover intention dijelaskan oleh teori keadilan organisasi, perilaku yang etis berpengaruh terhadap peningkatan kepuasan kerja karyawan dan komitmen organisasi dan dapat mengurangi *turnover intention*. *Kedua*, Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaan mereka akan berdampak positif terhadap perusahaan karena semangat dan komitmen kerja dapat tumbuh dari kepuasan karyawan tersebut. Jika kepuasan kerja meningkat maka *turnover intention* akan menurun, ketika karyawan telah mencapai kepuasan yang tinggi maka komitmen terhadap perusahaan akan meningkat. *Ketiga*, Komitmen organisasi berkaitan erat dengan niat atau intensi untuk bertahan. Karyawan dengan komitmen yang tinggi akan memiliki loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan karena ia memiliki rasa yang tinggi, sehingga tingkat keinginan untuk keluar pekerjaan (*turnover intention*) lebih rendah dibandingkan dengan individu yang kurang memiliki komitmen pada organisasinya. Tingkat *turnover* yang rendah menunjukkan terpenuhinya kepuasan kerja karyawan. Dengan demikian, karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang lebih tinggi akan memiliki kepuasan kerja yang tinggi sehingga tingkat *turnover intentions* menjadi rendah dan juga sebaliknya.

Dari kerangka pemikiran tersebut maka model penelitiannya adalah sebagai berikut.

Gambar 2.1  
Kerangka pemikiran



## 2.7. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian yang dikembangkan dari teori dan hasil penelitian yang relevan. Dengan mengacu pada rumusan masalah, landasan teori, dan kerangka teori tersebut.<sup>18</sup>

Menurut Ramay et al, (2010) dalam Muchammad, mereka menyimpulkan bahwa keinginan kerja berhubungan negatif dengan etika kerja islam. Mereka menyarankan bahwa organisasi harus berfokus pada pelaksanaan etika kerja islam untuk mempertahankan tingkat *turnover intention* yang rendah.<sup>19</sup>

H1 :Etika kerja islam berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* karyawan CV Jaya Setia Plastik Demak

Menurut Tsani (2016), menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh negatif terhadap *turnover intention* karyawan. Artinya semakin tinggi kepuasan kerja karyawan maka niat karyawan untuk meninggalkan organisasi semakin rendah.<sup>20</sup>

<sup>18</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, Bandung : Alfabeta, 2008, h. 122

<sup>19</sup> Galih Nur Muchamad, *Pengaruh Etos Kerja Islam Terhadap Implementasi Kea Dilan Organisasi Dan Dampaknya Terhadap Keinginan Pindah Kerja (Survei Pada Profesi Akuntan Dalam Industri Keuangan Islam Di Indonesia)*, Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah :2016.

<sup>20</sup> Renny Rahma Tsani, *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap*

H2 : *Job Satisfaction* berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* karyawan CV Jaya Setia Plastik Demak

Menurut Alfresia (2016), menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* karyawan. Artinya semakin tinggi komitmen organisasi karyawan pada organisasi maka niat karyawan untuk meninggalkan organisasi akan rendah.<sup>21</sup>

H3 : Komitmen Organisasi berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* karyawan CV Jaya Setia Plastik Demak.

---

*Turnover Intention (Studi Pada Karyawan Produksi PT YB Apparel Jaya Temanggung)*, Universitas Negeri Yogyakarta : 2016.

<sup>21</sup> Vidya Alfresia, *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Rganisasi Terhadap Turnover Intention Karyawan (Studi Pada PT Kajima Indonesia)*, Universitas Negeri Yogyakarta :2016.



## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **1.1. Jenis dan Sumber Data**

##### **1.1.1. Jenis penelitian**

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme. Dimana di dalam penelitian kuantitatif, menggunakan teori yang ada untuk kemudian dibuktikan dengan data yang ada di lapangan, sehingga dari kombinasi antara teori dan data yang ada bisa diambil suatu keputusan.<sup>1</sup> Data kuantitatif adalah data yang diukur dalam suatu skala numerik (angka). Data yang diperoleh dengan mengukur nilai satu atau lebih variabel dalam sampel atau populasi.<sup>2</sup>

##### **1.1.2. Sumber Data**

Sumber data adalah segala sesuatu yang dapat memberikan informasi mengenai data. Berdasarkan sumbernya, data dibedakan menjadi dua, yaitu data primer dan data sekunder.

###### **1. Data primer**

Data primer adalah sumber data yang diperoleh secara langsung dari sumber asli (tidak melalui media perantara) yang berupa wawancara, opini (pendapat) orang secara individu atau kelompok, maupun hasil observasi dari suatu obyek. Ada dua metode yang dapat digunakan untuk mengumpulkan data yaitu dengan cara menjawab pertanyaan riset (metode survey). Data primer dari penelitian ini diperoleh langsung dari penyebaran pertanyaan (kuesioner) pada karyawan CV Jaya Setia Plastik Demak.

###### **2. Data sekunder**

Data sekunder adalah sumber data penelitian yang diperoleh peneliti secara tidak langsung melalui media perantara (diperoleh dan dicatat oleh pihak lain). Data sekunder umumnya berupa bukti, catatan atau laporan historis yang telah

---

<sup>1</sup> Bambang Prasetyo dan Lina Miftahul Jannah, *Metode Penelitian Kuantitatif*, Jakarta : Raja Grafindo Persada, 2012, hlm.10.

<sup>2</sup> Mudrajad Kuncoro, *Metode Riset Untuk Bisnis dan Ekonomi*, Jakarta : Erlangga, 2013, hlm. 145.

tersusun dalam arsip (data dokumenter) yang dipublikasikan dan yang tidak dipublikasikan.<sup>3</sup>

## 1.2. Populasi dan Sampel

### 1.2.1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek dan subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh penelitian untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan, jadi populasi bukan hanya orang tetapi meliputi karakteristik atau sifat yang dimiliki oleh subyek itu.<sup>4</sup> Dalam penelitian ini populasi yang diambil adalah seluruh karyawan produksi CV Jaya Setia Plastik yang berjumlah 1010 karyawan.

### 1.2.2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar dan peneliti mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi karena keterbatasan waktu, tenaga, dana, maka peneliti dapat menggunakan sampel itu.<sup>5</sup> Sampel dalam penelitian ini menggunakan rumus Slovin, rumus Slovin digunakan untuk menentukan minimal sampel yang dibutuhkan, jika ukuran populasi diketahui. Penentuan sampel dihitung dengan rumus<sup>6</sup> :

$$n = \frac{N}{1+Ne^2} \dots \dots \dots (1)$$

dimana :

n : Ukuran Sampel

N : Ukuran Populasi

e : margin of error, yaitu Persen kelonggaran ketidakteelitian karena kesalahan pengambilan sampel yang ditolerir sebesar 10%.

Berdasarkan rumus di atas, maka perhitungan sampel dalam penelitian ini

<sup>3</sup> Muchammad Fauzi, *Metode Penelitian Kuantitatif*, Semarang : Walisongo Press, 2009, hlm. 165.

<sup>4</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, Bandung : Alfabeta, 2008, hlm. 115.

<sup>5</sup> *Ibid*, h. 62

<sup>6</sup> Husein Umar, *Metode Riset Perilaku Organisasi*, Jakarta : PT Gramedia Pustaka Utama, 2003, hlm 120

adalah sebagai berikut :

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

$$n = \frac{1010}{1+(1010 \times 0,10^2)}$$

$$n = \frac{1010}{11,1}$$

$$n = 90,99$$

$$= 91 \text{ responden}$$

Berdasarkan perhitungan di atas maka ukuran sampel minimal yang harus di digunakan adalah sebesar 91 responden.

### 1.3. Metode Pengumpulan Data

Pengumpulan data yang tepat sangat penting dalam penelitian, karena data menentukan baik buruknya suatu penelitian. Pengumpulan data merupakan usaha-usaha untuk memperoleh bahan-bahan keterangan serta kenyataan yang benar-benar dapat dipertanggungjawabkan. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan angket atau kuesioner interview dan dokumentasi.

#### 1. Angket atau Kuesioner

Angket atau kuesioner adalah suatu teknik pengumpulan informasi yang memungkinkan analisis mempelajari sikap-sikap, keyakinan, perilaku dan karekteristik beberapa orang utama di dalam organisasi yang bisa terpengaruh oleh sistem yang diajukan atau oleh sistem yang sudah ada.<sup>7</sup> kuesioner yang digunakan adalah model skala *likert*. Kuesioner tersebut berisi pernyataan-pernyataan dan responden harus menjawab dengan alternatif jawaban yang akan disediakan mulai dari sangat tidak setuju hingga sangat setuju dengan skor 1 sampai 5. Berikut ini adalah kelima alternatif jawaban tersebut antara lain :

---

<sup>7</sup> Siregar, *Statistik* hlm 132

**Tabel 3.1**  
**Skor dan alternatif jawaban kuesioner**

No.	Jawaban	Skor
1.	Sangat Setuju (SS)	5
2.	Setuju (S)	4
3.	Kurang Setuju (KS)	3
4.	Tidak Setuju (TS)	2
5.	Sangat tidak Setuju (STS)	1

## 2. Interview atau wawancara

Wawancara adalah metode pengumpulan data dengan cara bertanya langsung (berkomunikasi langsung) dengan responden. Dalam wawancara terdapat proses antara pewawancara dengan responden.<sup>8</sup> Pencarian data dengan teknik ini dengan cara tanya jawab sambil bertatap muka antara si penanya atau wawancara dengan si penjawab atau responden. Wawancara dalam penelitian ini dilakukan dengan kepala personalia di CV Jaya Setia Plastik Demak yaitu Bapak Muslikin.

## 3. Metode Dokumentasi

Dokumentasi dalam pengumpulan data penelitian ini dimaksudkan sebagai cara mengumpulkan data dengan mempelajari dan mencatat bagian-bagian yang dianggap penting dari berbagai risalah resmi yang terdapat baik di lokasi penelitian maupun di instansi lain yang ada hubungannya dengan lokasi penelitian. Studi dokumentasi ditujukan untuk memperoleh data langsung dari instansi/lembaga meliputi buku-buku, laporan kegiatan di instansi/ lembaga yang relevan dengan fokus penelitian.<sup>9</sup>

### 1.4. Variabel Penelitian

Merupakan kegiatan menguji hipotesis, yaitu menguji kecocokan antara teori dan fakta empiris di dunia nyata. Variabel merupakan pengelompokan secara logis dari dua atau lebih atribut dari objek yang diteliti. Secara teoritis, variabel didefinisikan sebagai apapuan yang dapat membedakan atau orang yang sama, ataupun pada waktu yang sama

<sup>8</sup> Burhan, *Metodologi, Penelitian Kuantitatif...*, hlm.154

<sup>9</sup> Sugiyono, *Metode...*, h. 199.

untuk objek atau orang yang berbeda.

Variabel dalam penelitian kuantitatif dapat dibedakan menjadi dua yaitu :

1. Variabel Bebas (*Independence Variable*)

Variabel bebas merupakan sebab yang diperkirakan dari beberapa perubahan dalam variabel terikat, biasanya dinotasikan dengan simbol X. Dengan kata lain, variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi atau yang menjadi sebab perubahan atau timbulnya variabel terikat. Variabel Independent meliputi Etika kerja islami, *Job satisfaction*, dan Komitmen organisasi.

2. Variabel Terikat (*Dependent Variable*)

Variabel terikat merupakan faktor utama yang ingin dijelaskan atau diprediksi dan dipengaruhi oleh beberapa faktor lain, biasa dinotasikan dengan Y. Dengan kata lain, variabel terikat inilah yang sebaiknya kita kupas tuntas pada latar belakang penelitian. Berikan porsi yang lebih dalam membahas variabel terikat daripada variabel bebasnya karena merupakan implikasi dari hasil penelitian.<sup>10</sup> Variabel dependent yaitu *Turnover Intention*.

### 1.5. Definisi Operasional

Definisi operasional adalah sesuatu dafinisi yang diberikan kepada suatu variabel dengan cara memberi arti, atau menspesifikasikan kegiatan ataupun memberikan suatu operasional yang diperlukan untuk mengukur variabel tersebut. Penelitian ini terdiri dari 4 variabel, variabel independent yaitu Etika kerja islam, *job satisfaction* dan komitmen organisasi. Sedangkan variabel dependent dari penelitian ini adalah *Turnover Intention*.

**Tabel 3.2**

#### **Definisi Operasional**

NO	NAMA VARIABEL	DEFINISI VARIABEL	INDIKATOR	SKALA
1.	Etika Kerja Islam	Etika kerja islam adalah serangkaian aktivitas bisnis dalam berbagai bentuknya yang tidak dibatasi jumlah	1. Kesungguhan dalam bekerja 2. Kejujuran dalam bekerja 3. Peningkatan	Diukur melalui angket (Kuesioner) menggunak

<sup>10</sup> Noor, *Metodologi...*, h. 48

		kepemilikan hartanya (barang/jasa), tetapi dibatasi dalam cara memperolehnya dan pendayagunaan hartanya karena aturan halal dan haram (M Nur Ghufron, 2015).	<p>ketrampilan</p> <p>4. Bekerja adalah sebuah kewajiban</p> <p>5. Kebermaknaan dalam bekerja. (Nafiudin dan Umdiana, 2017).</p>	an skala likert.
2	<i>Job Satisfaction</i>	<i>Job satisfaction</i> atau kepuasan kerja adalah perasaan seseorang terhadap pekerjaannya yang dihasilkan oleh usahanya sendiri (internal) dan didukung oleh hal-hal yang dari luar (eksternal) atas keadaan kerja, hasil kerja, dan kerja itu sendiri (Lijan Poltak sinambela, 2016).	<p>1. Pekerjaan yang membuat karyawan menggunakan kemampuan diri</p> <p>2. Pemberian gaji yang adil</p> <p>3. Promosi jabatan</p> <p>4. Rekan kerja yang mendukung (M Ikhsan,2015).</p>	Diukur melalui angket (Kuesioner) menggunakan skala likert.
4	Komitmen Organisasi	Komitmen organisasional atau loyalitas pekerja adalah tingkatan dimana pekerja mengidentifikasi dengan organisasi dan ingin melanjutkan	<p>1. Komitmen afektif</p> <p>2. Komitmen berkelanjutan</p> <p>3. Komitmen normatif (Mayer &amp; Allen dalam wibowo,</p>	Diukur melalui angket (Kuesioner) menggunakan skala likert.

		secara aktif berpartisipasi di dalamnya. (Newstran dalam Wibowo, 2014).	2014).	
5	<i>Turnover Intention</i>	<i>Turnover intention</i> dapat didefinisikan sebagai keinginan seseorang untuk keluar dari perusahaan. (Hidayati dan Trisnawati, 2016).	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Berfikir tidak akan menghabiskan semua karir di organisasi</li> <li>2. Ingin meninggalkan organisasi dalam waktu dekat</li> <li>3. Memutuskan untuk meninggalkan organisasi ini</li> <li>4. Sedang mencari pekerjaan lain sekarang</li> <li>5. Jika sudah mendapatkan pekerjaan lain yang lebih baik, akan segera pindah</li> </ol> (M.Ikhsan 2015)	Diukur melalui angket (Kuesioner) menggunakan skala likert.

### 3.6. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data merupakan cara menganalisis data penelitian, termasuk alat-alat statistik yang relevan untuk digunakan dalam penelitian. Dalam penelitian kuantitatif, teknis analisis data yang digunakan sudah jelas yaitu diarahkan untuk menjawab rumuan

masalah atau menguji hipotesis.<sup>11</sup> Analisis kuantitatif disebut juga dengan teknik statistik dan digunakan untuk menganalisis data yang berbentuk angka, baik hasil pengukuran maupun hasil mengubah data kualitatif menjadi kuantitatif. Teknik ini sangat banyak digunakan dalam berbagai kegiatan penelitian, sebab dianggap lebih mudah dan dapat menghasilkan simpulan yang lebih tepat dibandingkan dengan analisis kualitatif.<sup>12</sup>

Salah satu metode analisis data yang lebih efisien dan efektif dalam hubungannya dengan tujuan penelitian adalah menggunakan teknik statistika. Di dalam suatu penelitian dimana pendekatan statistika diperlukan maka persyaratan utamanya adalah bahwa alat uji statistika yang akan digunakan sesuai. Umumnya ada dua tipe uji statistika. Parametrik dan non Parametrik. Uji parametrik selalu digunakan pada tingkat pengukuran data interval dan rasio. Sedangkan uji non parametrik umumnya digunakan pada data berskala nominal dan ordinal. Uji non parametrik pilihan yang sering digunakan dalam penelitian tingkah laku. Uji parametrik yang sering digunakan uji t dan uji F.<sup>13</sup> Sebelum dilakukan analisis data, terlebih dahulu melalui validitas dan uji realibilitas apakah alat ukur yang digunakan sesuai untuk mengukur apa yang seharusnya di ukur. Selanjutnyay dilakukan uji asumsi klasik, analisis linier berganda, uji t, uji F,  $R^2$ . Berikut penjelasannya:

### 1) Uji Validitas

Validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut, uji validitas dalam penelitian ini dilakukan dengan membandingkan  $r$  hitung dengan  $r$  tabel untuk *degree of freedom* ( $df$ ) =  $n-2$ , dalam hal ini adalah jumlah sampel dan  $\alpha = 0,05$  di dapat dari  $r$  tabel dengan uji *two tailed*. Untuk menguji apakah masing-masing indikator valid atau tidak, bandingkan nilai preason correlation dengan hasil perhitungan  $r$  tabel. Jika  $r$  hitung lebih dari  $r$  tabel dan nilai positif maka

---

<sup>11</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis*, Bandung : Alfabeta, 201, h. 206

<sup>12</sup> Usman Rianse dan Abdi, *Metodologi penelitian sosial dan Ekonomi Teori dan Aplikasi*, Bandung : Alfabeta, 2012, hlm. 229

<sup>13</sup> Consuelo G. Sevilla, et al. *Pengantar Metode Penelitian*, Jakarta : Universitas Indonesia Press, 1993, hlm. 232-237



pertanyaan tersebut dinyatakan valid.<sup>14</sup>

Manfaat uji validitas untuk penelitian ini adalah untuk mengetahui valid atau tidaknya kuesioner variabel etika kerja islam, *job satisfaction*, komitmen organisasi dan *turnover intention*.

## 2) Uji Reabilitas

Reabilitas adalah sejauh mana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya. Suatu kuesioner dapat dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Untuk mengetahui kuesioner reliable atau tidak reliable menggunakan Alpha Croanbach. Kuesioner dikatakan reliable jika Alpha Croanbach  $> 0,60$  dan tidak reliabel jika sama dengan atau dibawah  $0,60$ .<sup>15</sup>

## 3) Uji Asumsi Klasik

Pengujian ini dilakukan untuk melihat model kemungkinan adanya gejala Heteroskedastistas, yaitu menunjukkan adanya varian yang tidak konstan dari variabel residul, multikolinearitas yang merupakan keadaan dimana satu atau lebih variabel bebas dapat dinyatakan sebagai kombinasi dari variabel bebas lainnya.<sup>16</sup>

### 1. Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya kolerasi antar variabel bebas (independent). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independent. Jika variabel independent saling berkolerasi, maka variabel-variabel ini tidak orthogonal. Variabel orthogonal adalah variabel independent yang nilai korelasi antar sesama variabel independent sama dengan nol. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinearitas di dalam model regresi adalah sebagai berikut :

---

<sup>14</sup> Ghozali, 212

<sup>15</sup> Husein Umar, *Metode Riset Perilaku Organisasi...*, hlm 176

<sup>16</sup> Sunyoto Danang, *Teori, Kuesioner Dan Analisis Data Untuk Pemasaran Dan Perilaku Konsumen*.

- a. Nilai  $R^2$  yang dihasilkan oleh suatu estimasi model regresi sangat tinggi, secara individual variabel-variabel independent banyak yang tidak signifikan mempengaruhi variabel dependen.
- b. Menganalisis matrik korelasi variabel-variabel independent. Jika antar variabel independent ada korelasi yang cukup tinggi (umumnya di atas 0.90), maka hal ini merupakan indikasi adanya multikolinearitas. Tidak adanya korelasi yang sangat tinggi antar variabel independent tidak berarti bebas dari Multikolinearitas. Uji Multikolinearitas dapat disebabkan karena adanya efek kombinasi dua atau lebih variabel independent.
- c. Uji Multikolinearitas dapat juga dilihat dari (1) nilai tolerance dan lawannya (2) variance inflation factor (VIF). Kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel independent manakaha yang dijelaskan oleh variabel independent lainnya. Dalam pengertian sederhana setiap variabel independent menjadi dependen (terikat) dan diregres terhadap variabel independent lainnya. Jadi nilai tolerance yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi (karena  $VIF = 1/tolerance$ ). Nilai cutoff yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya Multikolinearitas adalah nilai tolerance  $\leq 0.10$  atau sama dengan nilai  $VIF \geq 10$ . Setiap peneliti harus menentukan tingkat kolonearitas yang masih dapat ditolerir. Sebagai misal nilai tolerance = 0.10 sama tingkat kolonearitas 0.95.

## 2. Uji Heteroskedastitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varian ini residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas. Namun jika berbeda disebut heteroskedastitas. Model regresi yang baik adalah homokedastitas atau tidak terjadi heteroskedastitas. Salah satu cara untuk mendeteksi atau tidaknya heteroskedastitas adalah dengan melihat grafik plot antar prediksi variabel terikat (ZPRED) dengan residulnya (SRESID). Deteksi ada tidaknya

Heteroskedastitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola titik pada grafik scatterplot antara SRESID dan ZPRED, dimana sumbu Y adalah Y yang telah diprediksi dan sumbu X adalah residual yang di standardized.<sup>17</sup>

Dasar analisisnya sebagai berikut:

1. Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk suatu pola yang teratur (bergelombang melebar kemudian menyempit) maka terjadi heteroskedastitas.
2. Jika ada pola yang jelas seperti titik-titik menyebar diatas dan di bawah angka 0 pada sumbu X, maka hal ini mengindikasikan tidak terjadi heteroskedastitas.

### 3. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi berganda adalah suatu teknik ketergantungan. Sehingga variabel yang akan dibagi menjadi variabel dependen/terikat (Y) dan variabel independen/bebas (X). Analisis ini menunjukkan bahwa variabel dependen akan bergantung (terpengaruh) pada lebih dari satu variabel independen. Bentuk analisis regresi berganda ini adalah :

$$Y = \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Keterangan :

$\beta$  = Koefisien regresi

Y = Variabel terikat yaitu *turnover intention*

X1 = Variabel bebas yaitu etika kerja islam

X2 = Variabel bebas yaitu *job satisfaction*

X3 = Variabel bebas yaitu Komitmen Organisasi

e = Residual atau *prediction error*.

### 4. Uji Hipotesis

#### 1) Uji parsial (Uji t)

Pengetahuan tentang koefisien regresi atau uji parsial bertujuan

---

<sup>17</sup> Ghozali, Imam, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19*, Semarang UNDIP, 2011, h. 139

untuk memastikan apakah variabel bebas yang terdapat dalam persamaan tersebut secara individu berpengaruh terhadap nilai variabel terikat. Uji parsial atau uji individu pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh satu variabel independen secara individual menerangkan variasi variabel dependen.<sup>18</sup> Adapun penjabaran hipotesis dalam uji parsial dapat dijelaskan di bawah ini.

- a.  $H_0 : b_i = 0$  : etika kerja islam, *job satisfaction* dan komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap *turnover intention*.
- b.  $H_a : b_i \neq 0$  : etika kerja islam, *job satisfaction* dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap *turnover intention*.

Uji parsial ini dilakukan dengan bantuan program SPSS 16 dan kriteria yang digunakan untuk menentukan apakah suatu variabel bebas secara individu berpengaruh terhadap variabel terikat atau tidak adalah sebagai berikut.

- a. Jika nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dan nilai probabilitas signifikansinya  $< \alpha$  (0.05), maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, variabel etika kerja islam, *job satisfaction* dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap *turnover intention*.
- b. Jika nilai  $t_{hitung} < t_{tabel}$  dan nilai probabilitas signifikansinya  $> \alpha$  (0.05), maka  $H_a$  ditolak dan  $H_0$  diterima, variabel etika kerja islam, *job satisfaction* dan komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap *turnover intention*.

## 2) Uji simultan (Uji F)

Pengujian ini pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Penjabaran hipotesis dari uji simultan dapat dijelaskan di bawah ini.

- a.  $H_0 : b_i = 0$ , etika kerja islam, *job satisfaction* dan komitmen organisasi secara bersama-sama tidak berpengaruh terhadap *turnover intention*.

---

<sup>18</sup> Ibid.,h. 88.

- b.  $H_a : b_i \neq 0$ , etika kerja islam, *job satisfaction* dan komitmen organisasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap *turnover intention*.

Uji simultan ini dilakukan dengan bantuan program SPSS 17 dan kriteria yang digunakan untuk menentukan apakah variabel bebas secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel terikat atau tidak adalah sebagai berikut.

- a. Jika nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  dan nilai probabilitas  $Sig. < \alpha$  (0.05), maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, variabel etika kerja islam, *job satisfaction* dan komitmen organisasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap *turnover intention*.
- b. Jika nilai  $F_{hitung} < F_{tabel}$  nilai probabilitas  $Sig. > \alpha$  (0.05), maka  $H_a$  ditolak dan  $H_0$  diterima, variabel etika kerja islam, *job satisfaction* dan komitmen organisasi secara bersama-sama tidak berpengaruh terhadap *turnover intention*.

## 5. Koefisien Determinasi $R^2$

Koefisien determinasi pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai  $R^2$  yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.<sup>19</sup>

---

<sup>19</sup>Ibid., hlm. 87.

## **BAB IV**

### **ANALIS DATA DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1. Gambaran Umum Dan Objek Penelitian**

##### **4.1.1. Sejarah CV Jaya Setia Plastik Demak**

Berbekal pengetahuan dan mesin serta jaringan pemasaran yang dimiliki ayahnya, Fakhrudin (pemilik) merasakan pentingnya sebuah regenerasi. Bukan sekedar meneruskan, melainkan terus mengembangkan supaya bisa memenangi persaingan. Pada era perdagangan bebas banyak orang waswas. Terlebih, produk china semakin merajalela memasuki pasar Indonesia, khususnya produk mainan anak yang dipasarkan di sekitar Asemka dan Gembrong, Jakarta, serta pusat mainan di kota-kota besar lainnya, produk bikinan Fakhrudin (pemilik) juga ikut memasuki pasaran. Orang boleh bilang, mainana itu pasti “made in China”. Diam-diam, Fakhrudin justru menunjukkan bahwa sesungguhnya ada mainan anak-anak yang diproduksi dari sebuah desa perbatasan antara kota Demak dan Kudus, Jawa Tengah.

Semua itu berawal dari bisnis ayahnya, Mahmudi (53), yang tiada henti memproduksi bola plastik. Melewati jatuh bangun memasarkan produk, sesekali ditipu distributor nakal, Fakhrudin mempelajari teknik memasarkan. Tahun 1980-an, transportasi di daerah Demak menjadi kendala besar. Banjir menyebabkan sistem transportasi terhambat. Bisnis haruslah tetap jalan. Kebetulan saat itu ada sebuah pusat belanja di kota Kudus yang baru berdiri ayahnya membeli sebuah kios untuk dagangan. Namun, lagi-lagi Cuma bola plastik yang dijual. Karena sejak di bangku sekolah dasar kerap main ke toko itu, Fakhrudin setelah lulus SMA merasa sayang kalau Cuma dagang bola plastik. Ide awalnya hanyalah memasok mainan produksi china. Namun, keinginannya berkembang untuk bisa mengembangkan sendiri mainan produksi sendiri.

Alhasil, tahun 2004, berbekal dua mesin pencetak mainan plastik, anak kedua dari tiga bersaudara itu dilatih oleh pemasok mesin tentang kegunaan hingga cara kerja mesin tersebut. Hanya seminggu, Fakhrudin mencoba mengembangkan sendiri selama enam bulan. Mesin itu di beli dari sebagian

penghasilannya ikut bekerja pada ayahnya. Dari dua mesin, kini dia telah memiliki delapan mesin. Ada pula mesin pencacah plastik bekas untuk mempermudah proses produksi. Mesin pencetak mainan tetepelah produk China yang dikenal murah dan bagus. Lambat laun mesin cetak sekarang sudah bisa diproduksi di Indonesia.

Sebelum produksi dilakukan, penghitungan harus dilakukan secara cepat dan detail. Kau biaya produksi, termasuk komponen bahan baku khusus yang harus diimpor dari China, bisa kompetitif, barulah mainan itu diproduksi. Kalau mainan itu di produksi terlalu mahal produk yang alin saja yang perlu dijajaki. Pemakaian bahan baku dari daur ulang plastik, plastik bekas itu diperoleh dari pemulung yang dikumpulkan oleh lapak kecil, kemudian disatukan oleh lapak besar. Setelah diseleksi, bahan baku itu digiling menjadi biji-biji plastik siap produksi.

### 1.1.2. Visi Misi Perusahaan

- **Visi**

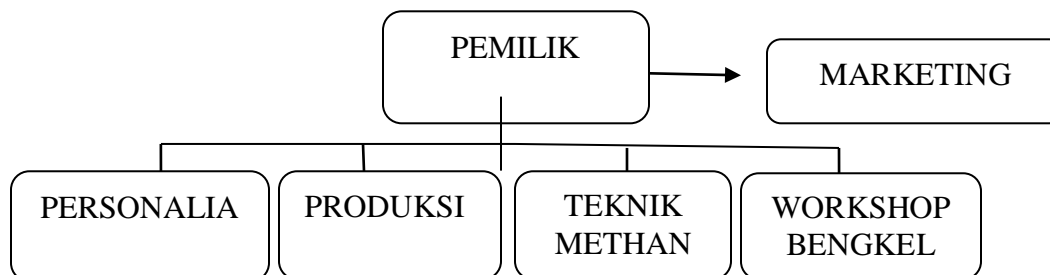
Ingin terus eksis di industri mainan agar dapat tercipta lapangan pekerjaan untuk membantu masyarakat sekitar.

- **Misi**

Menghasilkan produk yang baik dengan harga kompetitif.

### 1.1.3. Struktur Organisasi

**Gambar 4.1**



## 4.2. Gambaran Umum Responden

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dalam penelitian ini

diperoleh dengan cara memaberikan kuesioner pada karyawan PT Jaya Setia Plastik Demak jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 91 responden. Adapun hasil penelitian yang diperoleh dari perusahaan disajikan sebagai berikut.

#### 4.2.1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

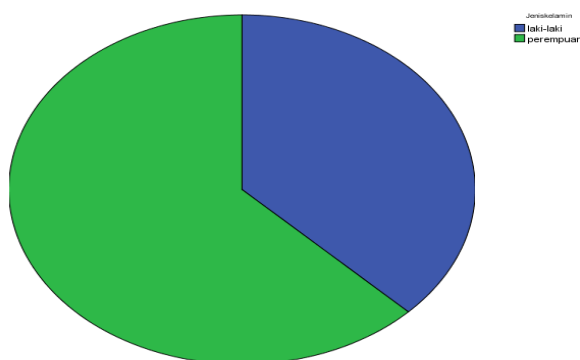
**Tabel 4.1**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

No	Keterangan	Jumlah	Presentase
1	Jenis kelamin		
	a. Pria	34	37,4%
	b. Wanita	57	62,6%
	Jumlah	91	100%

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa responden dalam penelitian ini didominasi oleh wanita yaitu berjumlah 57 karyawan (62,6%) sedangkan sisanya pria yaitu berjumlah 34 karyawan (37,4%).

Untuk lebih jelasnya berikut gambar grafik *piechart* jenis kelamin responden yang dapat peneliti peroleh:

**Gambar 4.2**



#### 4.2.2. Karakteristik Responden Berdasarkan usia

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

**Tabel 4.2**



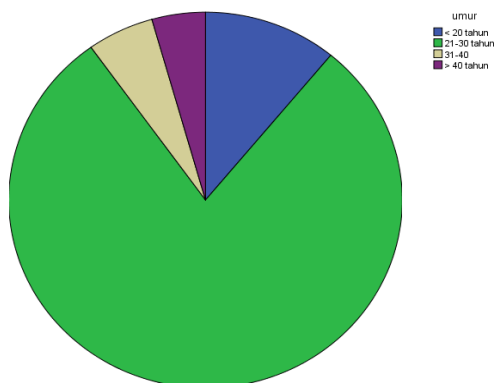
### Karakteristik Responden Berdasarkan usia

No	Keterangan	Jumlah	Presentase
2	Usia		
	a. < 20 tahun	10	11,0%
	b. 21-30 tahun	72	79,1 %
	c. 31-40 tahun	5	5,5%
	d. > 40 tahun	4	4,4%
	Jumlah	91	100%

Dari tabel menunjukkan bahwa responden dalam penelitian ini rentang usia terbanyak yaitu berusia 21-30 tahun sebanyak 72 (79,1%) rentang <20 tahun sebanyak 10 (11,0%) dan rentang 31-40 tahun sebanyak 5 (5,5%), dan rentang >40 tahun sebanyak 4 (4,4%).

Untuk lebih jelasnya berikut gambar grafik *piechart* usia responden yang dapat peneliti peroleh:

**Gambar 4.3**



#### 4.2.3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 4.3

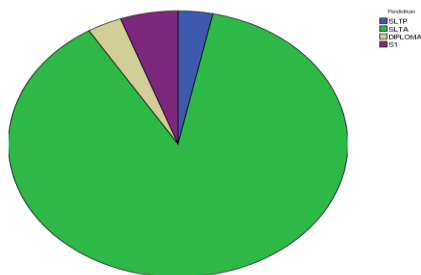
**Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir**

No	Keterangan	Jumlah	Presentase
3	Pendidikan terakhir		
	a. SLTP	3	3,3 %
	b. SLTA	80	87,9 %
	c. Diploma	3	3,3 %
	d. S1	5	5,5 %
	Jumlah	91	100 %

Dari tabel menunjukkan bahwa responden dalam penelitian ini mayoritas lulusan SMA sederajat berjumlah 80 karyawan (87,9%), S1 5 karyawan (5,5%), Diploma 3 karyawan (3,3%), dan SLPT 3 karyawan (3,3%).

Untuk lebih jelasnya berikut gambar grafik *piechart* pendidikan responden yang dapat peneliti peroleh:

Gambar 4.4

**4.2.4. Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pernikahan**

Karakteristik responden berdasarkan status pernikahan dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 4.4

**Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pernikahan**

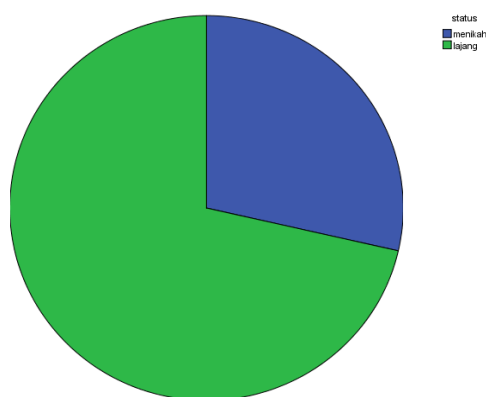
No	Keterangan	Jumlah	Presentase
----	------------	--------	------------

6	Status pernikahan		
	a. Menikah	26	28,6%
	b. Lajang	65	71,4%
	Jumlah	91	100%

Dari tabel menunjukkan bahwa responden dalam penelitian ini sebagian besar lajang yaitu berjumlah 65 karyawan (71,4%), dan sisanya menikah 26 karyawan (28,6%).

Untuk lebih jelasnya berikut gambar grafik *piechart* pendidikan responden yang dapat peneliti peroleh:

**Gambar 4.5**



#### 4.2.5. Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan

Karakteristik responden berdasarkan jabatan dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

**Tabel 4.5**

**Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan**

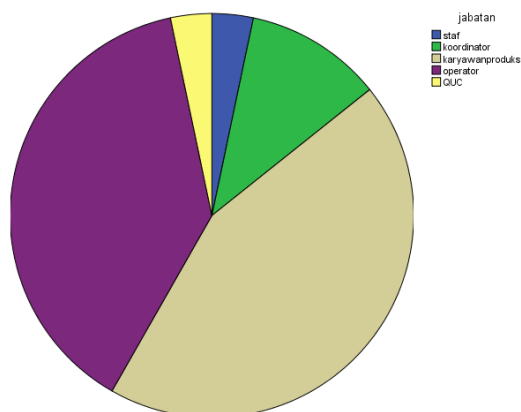
No	Keterangan	Jumlah	Presentase
4	Jabatan		
	a. Staff	3	3,3%
	b. Koordinator	10	11,0%

c. Karyawan Produksi	40	44,0%
d. Operator	35	38,5%
e. QUC	3	3,3%
Jumlah	91	100%

Dari tabel menunjukkan bahwa responden dalam penelitian ini didominasi oleh karyawan bagian produksi sebanyak 40 karyawan (44,0%), Operator 35 karyawan (38,5%), Koordinator 10 karyawan (11,0%), QUC 3 karyawan (3,3%), Staff 3 karyawan (3,3%).

Untuk lebih jelasnya berikut gambar grafik *piechart* jabatan responden yang dapat peneliti peroleh:

**Gambar 4.6**



#### 4.2.6. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Karakteristik responden berdasarkan lama bekerja dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

**Tabel 4.6**

**Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja**

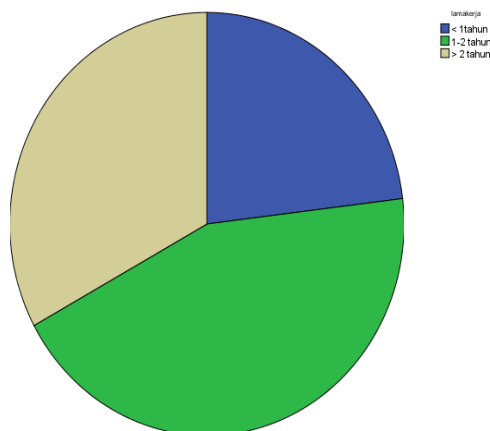
No	Keterangan	Jumlah	Presentae
5	Lama bekerja		

a. < 1 tahun	21	23,1%
b. 1-2 tahun	40	44,0%
c. > 2 tahun	30	33,0%
Jumlah	91	100%

Dari tabel menunjukkan bahwa responden dalam penelitian ini mayoritas lama bekerja yaitu 1-2 tahun berjumlah 40 karyawan (44,0%), lebih dari 2 tahun berjumlah 30 karyawan (33,0%), kurang dari 1 tahun berjumlah 21 karyawan (23,1%).

Untuk lebih jelasnya berikut gambar grafik *piechart* lama bekerja responden yang dapat peneliti peroleh:

**Gambar 4.7**



#### 4.3. Analisis Statistik deskriptif

Statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data yang telah terkumpul sebagaimana adanya atau aslinya tanpa bermaksud untuk membuat kesimpulan yang berlaku secara umum atau generalisasi.<sup>1</sup>

**Tabel 4.7**  
**Descriptive Statistics**

<sup>1</sup> Sugiyono, 2011

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Etika kerja islam	91	19	25	21.97	1.741
Job satisfaction	91	10	25	19.49	2.465
Komitmen organisasi	91	8	20	13.65	2.382
Turnover intention	91	12	25	19.00	2.925
Valid N (listwise)	91				

Dari hasil deskriptif menjelaskan bahwa dari 91 responden nilai variabel etika kerja islam terendah yaitu 19 dan nilai tertinggi 25, dengan nilai rata-rata variabel etika kerja islam dari responden 21,97 dengan standar deviasi sebesar 1,741. Sedangkan variabel job satisfaction nilai terendah yaitu 10 dan nilai tertinggi yaitu 25, nilai rata-rata variabel job satisfaction dari responden yaitu 19,49 dengan standar deviasi sebesar 2,465. Sementara itu dilihat dari variabel komitmen organisasi nilai terendah yaitu 8 dan nilai tertinggi 20, nilai rata-rata variabel komitmen organisasi dari responden yaitu 13,65 dengan standar deviasi sebesar 2,382. Yang terakhir variabel turnover intention nilai terendah yaitu 12 dan nilai tertinggi variabel turnover intention yaitu 25, nilai rata-rata dari responden variabel 19,00 dengan standar deviasi sebesar 2,925.

#### 4.4 Uji Validitas Dan Reliabilitas

##### 4.4.1. Uji Validitas

Kriteria daftar pertanyaan untuk masing-masing variabel dapat dikatakan valid apabila nilai dari  $r$  hitung lebih besar atau sama dengan nilai  $r$  tabel. Untuk mengetahui  $r$  hitung peneliti menggunakan alat bantu SPSS *For windows* 16.0 sedangkan untuk mencari  $r$  tabel adalah dengan mencarinya dalam tabel (terlampir) dengan harus mengetahui terlebih dahulu nilai derajat kebebasannya. Derajat kebebasannya (*degree of freedom*) dalam penelitian ini adalah  $df = n - k$ . Sehingga besarnya  $df$ ;  $91 - 2 = 89$  dengan  $\alpha = 0,05$  (5%), di dapat  $r$  tabel 0,2061.

**Tabel 4.8**  
**Hasil Pengujian Validitas**

NO	Indikator	r hitung	r tabel	Keterangan
1	Etika kerja Islam			

	Indikator 1	0,604		Valid
	Indikator 2	0,691		Valid
	Indikator 3	0,767	0,206	Valid
	Indikator 4	0,633		Valid
	Indikator 5	0,767		Valid
2	Job Satisfaction			
	Indikator 1	0,787		Valid
	Indikator 2	0,626		Valid
	Indikator 3	0,812	0,206	Valid
	Indikator 4	0,764		Valid
	Indikator 5	0,680		Valid
3	Komitmen Organsasi			
	Indikator 1	0,642		Valid
	Indikator 2	0,710	0,206	Valid
	Indikator 3	0,659		Valid
	Indikator 4	0,648		Valid
4	Turnover Intention			
	Indikator 1	0,651		Valid
	Indikator 2	0,729		Valid
	Indikator 3	0,667	0,206	Valid
	Indikator 4	0,763		Valid
	Indikator 5	0,624		Valid

*Sumber : Data primer yang diolah 2019*

Dari tabel di atas dapat diperoleh bahwa semua indikator yang digunakan untuk mengukur variabel – variabel yang digunakan dalam penelitian ini mempunyai koefisien korelasi yang lebih dari  $r_{tabel} = 0,206$ , sehingga semua indikator tersebut valid.

#### 4.4.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas sebenarnya adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan

reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil. Cara yang digunakan adalah dengan cara one shot atau pengukuran sekali saja, yaitu dengan menggunakan uji statistik *Cronbach Alpha* ( $\alpha$ ). Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha*  $> 0.60$ .

**Tabel 4.9**  
**Hasil Pengujian Reliabelitas**

Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	Keterangan
Etika Kerja Islam	0,727	Reliabel
Job Satisfaction	0,771	Reliabel
Komitmen Organisasi	0,620	Reliabel
Turnover Intention	0,719	Reliabel

*Sumber : Data primer yang diolah, 2019*

Dari data tersebut menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai koefisien Alpha yang cukup besar yaitu diatas 0,60 sehingga dapat dikatakan semua konsep pengukur masing-masing variabel dari kuesioner adalah reliabel artinya memiliki tingkat konsisten dan kemantapan. sehingga untuk selanjutnya item-item pada masing masing variabel tersebut layak digunakan alat ukur.

#### 4.5 Uji asumsi Klasik

Suatu model regresi yang baik harus memenuhi tidak adanya masalah asumsi klasik dalam modelnya. Jika suatu model masih masih terdapat adanya masalah asumsi klasik, maka akan dilakukan langkah revisi model ataupun penyembuhan atau menghilangkan masalah tersebut. Pengujian asumi klasik akan dilakukan berikut ini.

##### 1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau *residual* mempunyai distribusi normal, seperti diketahui bahwa uji t mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Jika asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil. Pengujian normalitas dalam penelitian ini digunakan dengan melihat *kolmogorov-smirnov* yang membandingkan distribusi kumulatif dari data normal.

**Tabel 4.10**  
**Pengujian Normalitas**



		Unstandardized Residual
N		91
Normal Parameters <sup>a</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.45715420
Most Extreme Differences	Absolute	.081
	Positive	.048
	Negative	-.081
Kolmogorov-Smirnov Z		.775
Asymp. Sig. (2-tailed)		.585

a. Test distribution is Normal.

Hasil uji normalitas pada tabel di atas menunjukkan *Kolmogorov-Smirnov Z* sebesar 0,775 dan signifikan pada 0,585 lebih besar dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa data residual terdistribusi normal.

## 2. Uji Multikoleniaritas

Uji Multikoleniaritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel independen yang nilai korelasi antar sesama variabel independen sama dengan nol.<sup>2</sup> Uji multikoleniaritas dilakukan dengan menggunakan nilai VIF. Suatu variabel menunjukkan gejala multikoleniaritas bisa dilihat dari nilai VIF (*Varian Inflation factor*) yang tinggi pada variabel-variabel bebas suatu model regresi. Jika nilai VIFnya lebih kecil dari 10 tidak kecenderungan terjadi gejala multikoleniaritas. Nilai VIF dari variabel bebas pada model regresi adalah sebagai berikut :

---

<sup>2</sup> Ghozali, 2012

**Tabel 4.11**  
**Pengujian Multikolinieritas**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	24.230	3.364		7.202	.000		
Etika Kerja Islam	.451	.180	.268	2.503	.014	.705	1.419
Job satisfaction	-.484	.131	-.408	-3.679	.000	.661	1.514
Komitmen Organisasi	-.418	.125	-.340	-3.336	.001	.779	1.284

a. Dependent Variable: Turnover Intention

Berdasarkan tabel di atas nilai *tolerance* ketiga variabel dan VIF menunjukkan bahwa nilai *tolerance* ketiga variabel lebih 0,10 dan VIF yang kurang dari 10. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikoleniaritas antar variabel bebas dalam model regresi.

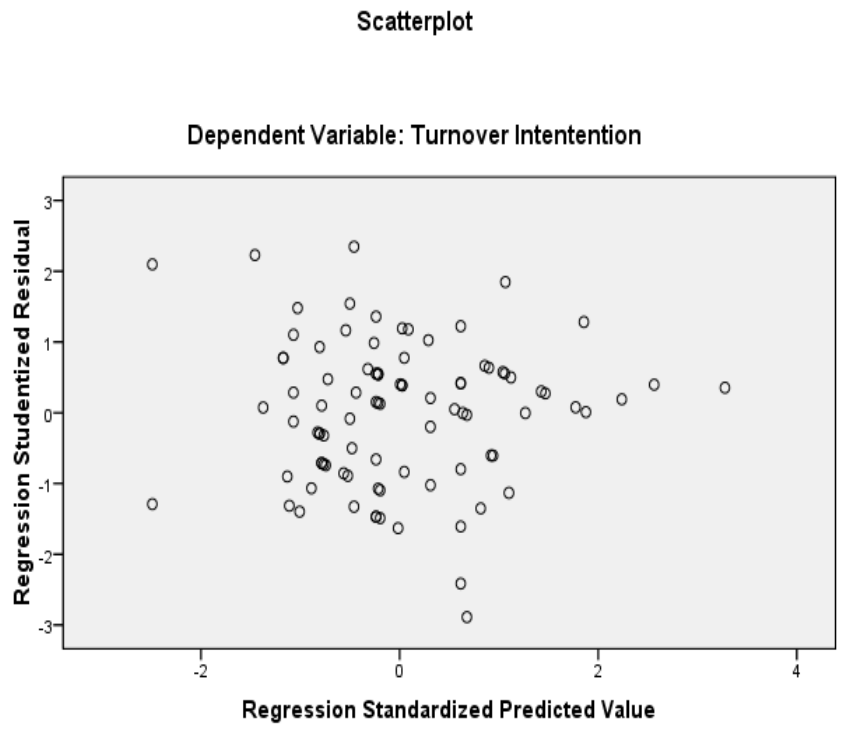
### 3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya heterokedastisitas dapat dilihat pada grafik scatterplot. Dalam penelitian ini menggunakan grafik scatterplot.

Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi heterokedastisitas. Asumsinya adalah:

1. Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heterokedastisitas.
2. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedistisitas.

**Gambar 4.8**  
**Pengujian Heteroskedastisitas**



Pola scatterplot sudah menyebar secara acak sehingga dapat disimpulkan tidak ada masalah heteroskedastisitas dan model regresi layak dipakai untuk memprediksi variabel-variabel dependen (*Turnover Intention*) berdasarkan masukan variabel independen yaitu etika kerja islam, job satisfaction dan komitmen organisasi..

**4.6. Uji Signifikansi Parsial (Uji t)**

Untuk menguji peparuh variabel dependen secara parsial, digunakan uji statistik t (uji t). Hasil pengujian hipotesis diterima apabila t hitung > nilai t tabel. Berikut hasil pengujian hipotesis secara parsial dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 4.12**  
**Pengujian Uji t**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	24.230	3.364		7.202	.000

etika kerja islam	.451	.180	.268	2.503	.014
job satisfaction	-.484	.131	-.408	-3.679	.000
komitmen organisasi	-.418	.125	-.340	-3.336	.001

a. Dependent Variable: Turnover Intention

Dari hasil Coefficients pada uji t dapat dibandingkan antara  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$  sebesar yang didapat dari  $t_{tabel}$   $df = n - k - 1$  yaitu 87 (91-3-1) nilai  $t_{tabel}$  sebesar 1,662 dan alpha 0,005.

Pengujian masing-masing hipotesis adalah sebagai berikut :

### 1. Pengaruh Variabel Etika Kerja Islam

Hasil uji t untuk etika kerja islam (X1) terhadap *Turnover intention* (Y) menunjukkan nilai signifikan 0,014 dan  $t_{hitung}$  menunjukkan 2,503 artinya nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 ( $0,014 < 0,05$ ) dan  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  ( $2,503 > 1,662$ ), maka dapat ditarik kesimpulan bahwa etika kerja islam memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* karyawan CV Jaya Setia Plastik Demak. Arah koefisien positif berarti semakin baik etika kerja islam maka semakin tinggi pula turnover intention.

### 2. Pengaruh Variabel *Job Satisfaction*

Hasil uji untuk *Job Satisfaction* (X2) terhadap *Turnover Intention* (Y) menunjukkan nilai signifikan 0,000 dan  $t_{hitung}$  menunjukkan -3,679 artinya nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ) dan  $t_{hitung}$  lebih kecil dari  $t_{tabel}$  ( $-3,679 < 1,662$ ), maka dapat ditarik kesimpulan bahwa *job satisfaction* memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*. Apabila *job satisfaction* bersifat negatif artinya semakin tinggi tingkat kepuasan karyawan CV Jaya Setia Plastik maka *Turnover intention* semakin rendah.

### 3. Pengaruh Variabel Komitmen Organisasi

Hasil uji untuk komitmen organisasi (X3) terhadap *Turnover intention* (Y) menunjukkan nilai signifikan 0,001 dan  $t_{hitung}$  menunjukkan -3,336 artinya nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 ( $0,001 < 0,05$ ) dan  $t_{hitung}$  lebih kecil dari  $t_{tabel}$  ( $-3,336 < 1,662$ ), Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh negatif terhadap *Turnover intention*. Apabila

komitmen organisasi bersifat negatif artinya semakin rendah komitmen organisasi karyawan CV Jaya Setia Plastik maka semakin tinggi *Turnover intention*, sebaliknya tinggi komitmen organisasi karyawan maka *Turnover intention* semakin rendah.

### 1. Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

Uji hipotesis secara serentak atau simultan berupa variabel bebas etika kerja islam (X1), *job satisfaction* (X2) dan komitmen organisasi (X3) secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya *turnover intention* pada karyawan CV Jaya Setia Plastik Demak. Berikut hasil analisis uji F dapat dilihat dalam tabel berikut ini :

**Tabel 4.13**  
**Pengujian Uji F**

		ANOVA <sup>b</sup>				
Model		Sum of Squas	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	226.615	3	75.538	12.094	.000 <sup>a</sup>
	Residual	543.385	87	6.246		
	Total	770.000	90			

a. Predictors: (Constant), komitmen organisasi, etika kerja islam, *job satisfaction*

b. Dependent Variable: *Turnover Intention*

nilai f hitung yang diperoleh 12,094 dengan tingkat signifikansi 0,000 karena tingkat signifikansi lebih kecil dari 0,05 dan diperoleh nilai f hitung > f tabel yang diperoleh dengan melihat tabel untuk derajat  $df_1 = k-1$  (F 0,05 (3)(87)). Dengan demikian diperoleh f hitung > f tabel (12,094 > 2,71). Hal ini berarti variabel etika kerja islam, *job satisfaction* dan komitmen organisasi secara bersama sama mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan CV Jaya Setia Plastik Demak.

### 2. Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar nilai prosentase kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat. Nilai koefisien determinasi digunakan *R Square* dengan bantuan SPSS. Berikut nilai koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

**Tabel 4.14**  
**Pengujian determinasi**

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.542 <sup>a</sup>	.294	.270	2.49916

a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Etika kerja Islam, Job Satisfaction

erdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai R Square 0,294 interpretasinya adalah bahwa pengaruh yang diberikan oleh kombinasi variabel etika kerja islam, *job satisfaction* dan komitmen organisasi terhadap turnover intention adalah sebesar 29,4%, sedangkan sisanya 70,6% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diuji di penelitian ini.

#### 4.6 Pembahasan

##### 1. Pengaruh Etika Kerja Islam Terhadap Turnover Intention Karyawan CV Jaya Setia Plastik Demak

Dari hasil pengujian regresi di atas dapat terlihat nilai  $t_{hitung}$  variabel etika kerja islam sebesar 2,503 dengan tingkat signifikan 0,014. Nilai signifikan tersebut lebih kecil dari 0,05. Maka hipotesis ini ditolak.. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Nafiudin & Umdiana (2017), yang menyatakan etika kerja islam berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan. Artinya semakin tinggi etika kerja islam karyawan CV Jaya Setia Plastik semakin tinggi pula *turnover intention*. Karyawan meninggalkan perusahaan mereka karena merasakan kejenuhan dalam bekerja dan ingin mendapatkan suasana baru dan pengalaman yang baru yang lebih baik. Hasil penelitian ini berbanding terbalik dengan penelitian Ramay et al (2010) yang menyatakan bahwa etika kerja islam berpengaruh negatif, mereka menyarankan bahwa setiap organisasi harus berfokus pada etika kerja islam untuk mempertahankan tingkat keinginan keluar kerja yang rendah.

##### 2. Pengaruh *Job Satisfaction* Terhadap *Turnover Intention* Karyawan CV Jaya Setia Plastik Demak

Dari hasil pengujian regresi di atas dapat terlihat nilai  $t_{hitung}$  variabel *job satisfaction* sebesar -3,679 dengan tingkat signifikan 0,000. Nilai signifikan tersebut lebih

kecil dari 0,05. Maka hipotesis ini diterima. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Dwiningtyas (2015) dan Shanni (2016), yang menyatakan job satisfaction berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Apabila *job satisfaction* bersifat negatif artinya semakin tinggi tingkat kepuasan karyawan CV Jaya Setia Plastik maka *Turnover intention* semakin rendah. Ketika seorang karyawan merasa puas dengan pekerjaannya, ia akan merasa nyaman dalam bekerja maka kecenderungan niat untuk meninggalkan organisasi akan semakin rendah.

### **3. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Karyawan CV Jaya Setia Plastik Demak**

Dari hasil pengujian regresi di atas dapat terlihat nilai  $t_{hitung}$  variabel komitmen organisasi sebesar -3,336 dengan tingkat signifikan 0,001. Nilai signifikan tersebut lebih kecil dari 0,05. Maka hipotesis ini di terima. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Iksan (2015) dan andini (2006), yang menyatakan komitmen organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention karyawan. Artinya semakin tinggi tingkat komitmen organisasi karyawan CV Jaya Setia Plastik maka *Turnover intention* semakin rendah. Kecenderungan untuk meninggalkan organisasi akan semakin rendah apabila seorang karyawan memiliki komitmen organisasi tinggi, komitmen yang tinggi ditunjukkan dengan tingginya loyalitas karyawan terhadap organisasi dan kepuasan yang tinggi terhadap pekerjaan itu sendiri.

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **1.1. Kesimpulan**

Berdasarkan pengujian dan analisis hubungan antara variabel independen (etika kerja islam, job satisfaction dan komitmen organisasi) terhadap variabel dependen (turnover intention) dapat disimpulkan hasil sebagai berikut :

1. Etika Kerja Islam berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*. Artinya semakin baik etika kerja islam karyawan CV Jaya Setia Plastik Demak semakin tinggi pula keinginan karyawan yang berniat meninggalkan pekerjaan. Karyawan meninggalkan perusahaan karena ingin mencari pengalaman baru yang lebih baik.
2. *Job satisfaction* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*. Artinya semakin tinggi *job satisfaction* karyawan CV Jaya Setia Plastik Demak maka *Turnover intention* semakin rendah.
3. Komitmen Organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover intention* karyawan CV Jaya Setia Plastik Demak. Artinya semakin tinggi komitmen organisasi karyawan maka *Turnover intention* semakin rendah.

#### **1.2. Saran**

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka dapat diberikan beberapa saran yang diharapkan dapat memberikan manfaat pada pihak-pihak terkait atas penelitian ini. Adapun saran-saran yang dapat peneliti sampaikan adalah sebagai berikut

##### **a. Bagi perusahaan**

Mengacu pada tingkat *turnover* yang tinggi, pihak manajemen CV Jaya Setia Plastik perlu memperhatikan dan melakukan perbaikan pada proses rekrutmen. Karyawan yang dipilih harus sesuai dengan *job description* dan *job specification* serta benar benar memiliki ethos



kerja yang tinggi, sehingga memiliki komitmen yang tinggi pula dalam bekerja. Hal ini dapat dilakukan untuk meminimalisir jumlah karyawan *resign* dan karyawan yang harus direkrut perusahaan.

b. Bagi peneliti selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya yang menganalisa *Turnover Intention* karyawan, dan disarankan agar menggunakan variabel bebas yang tidak diteliti oleh penulis dalam penelitian ini.

### 1.3. Penutup

Puji syukur, penulis panjatkan kehadiran Allah SWT sebagai ungkapan rasa Syukur atas segala rahmat, taufiq dan hidayah-Nya sehingga skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik, setelah melalui rentang waktu yang tidak sebentar dengan berbagai macam lika-liku dan rintangan. Skripsi ini penulis susun dengan segenap hati, penulis menyadari bahwa karya skripsi ini masih banyak kekurangan dan kekeliruan, oleh karna itu kritik dan saran yang sangat konstuktif sangat penulis harapkan. Akhir kata hanya dengan memohon ridha Allah SWT, penulis berharap semoga karya sederhana ini dapat bermanfaat bagi penulis dan bagi pembaca.

## DAFTAR PUSTAKA

- Arifin Johan, *Etika Bisnis Islami*, Semarang : Walisongo Press, 2009
- Bambang Prasetyo dan Lina Miftahul Jannah, *Metode Penelitian Kuantitatif*, Jakarta : Raja Grafindo Persada, 2012,
- Consuelo G. Sevilla, et al. *Pengantar Metode Penelitian*, Jakarta : Universitas Indonesia Press, 1993, hlm. 232-237
- Fauzi Muchammad, *Metode Penelitian Kuantitatif*, Semarang : Walisongo Press, 2009
- Ghozali, Imam, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IMB SPSS 19*, Semarang UNDIP, 2011,
- Husein Umar, *Metode Riset Perilaku Organisasi*, Jakarta : PT Gramedia Pustaka Utama, 2003
- Ilham Akhsanu Ridlo, *Turnover karyawan (kajian literatur)*, Surabaya : Publik Health Movement, 2012
- Kholis Nur, *Etika Kerja dalam Perspektif Islam*, Al-Mawarid Edisi XI Tahun 2004.
- Mobley William, *Pergantian Karyawan : Sebab Akibat Dan Pengendaliannya*, Jakarta : Pustaka Binaman Pressindo, 1986
- Mudrajad Kuncoro, *Metode Riset Untuk Bisnis dan Ekonomi*, Jakarta : Erlangga, 2013
- Pandi Afandi, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta : Nusa Media Yogyakarta, 2018
- Sinambela Lijan Poltak, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : PT Bumi Aksara, 2016.
- Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis*, Bandung : Alfabeta, 2001.
- Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, Bandung : Alfabeta, 2008.
- Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, Bandung : Alfabeta, 2008
- Sunyoto Danang, *Teori, Kuesioner Dan Analisis Data Untuk Pemasaran Dan Perilaku Konsumen*. Yogyakarta : Graha Ilmu. 2008

Sutrisno Edy, *Budaya Organisasi*, Jakarta : Kencana, 2010 hlm. 292

Tasmara Toto, *Membudayakan Etos Kerja Islam*, Jakarta : Gema Insani Press, 2002,

Usman Rianse dan Abdi, *Metodologi penelitian sosial dan Ekonomi Teori dan Aplikasi*, Bandung : Alfabeta, 2012.

Veithzal Rivai, *Islamic Human Capital*, Jakarta : PT Raja Grafindo Persada, 2009,

Wibowo, *Manajemen kinerja*, Jakarta, PT Raja Persada , 2014.

### **DAFTAR PUSTAKA JURNAL**

Alfresia Vidya, *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Rganisasi Terhadap Turnover Intention Karyawan (Studi Pada PT Kajima Indonesia)*, Universitas Negeri Yogyakarta :2016.

Arifin Johan, *Dialektika Etika Islam dan Etika Barat dalam Dunia Bisnis*, Millah Vol. VIII, No.1, Agustus 2018. [http://scholar.google.co.id/scholar?hl=id&as\\_sdt=http://scholar.google.co.id/scholar?hl=id&as\\_sdt=0%2c5&q=johan+arifin+dialektika+etika+islam+&btnG=#d=gs\\_qabs&u+%23p%3DS-M12ru1AUj](http://scholar.google.co.id/scholar?hl=id&as_sdt=http://scholar.google.co.id/scholar?hl=id&as_sdt=0%2c5&q=johan+arifin+dialektika+etika+islam+&btnG=#d=gs_qabs&u+%23p%3DS-M12ru1AUj)

Diah ma'rifah & Adi indrayanto, *Pengembangan Etika Kerja Berbasis Islam:Kajian Tentang Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, Dan Perilaku Kewargaan Organisasinal*

Faslah Roni, *Hubungan Antara Keterlibatan Kerja Dengan Turnover Intention Pada Karyawan PT Garda Trimitra Utama*, Jurnal Econosains, vol. 8 No 2.

Ghufron M. Nur, *Pengaruh Etika Kerja Islam Dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan*, Jurnal Ekonomi Syariah, (Vol. 3, No 2, Desember 2015)

Gusti Ngurah Berlin & A.A Sagung kartika, *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada Krisna Oleh-Oleh Khas Bali III*, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana Bali.

Gusti Ngurah Berlin & A.A Sagung kartika, *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada Krisna Oleh-Oleh Khas Bali III*, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana Bali.

Hidayati Nurul & Trisnawati Dewi, *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Bag Marketing PT Wahana Sahabat Utama*, STIE PGRI Dewantara Jombang.

Muchamad Galih Noer, *Pengaruh Etos Kerja Islam Terhadap Implementasi Keadilan*

*Organisasi Dan Dampaknya Terhadap Keinginan Berpindah Kerja (Survei Pada Profesi Akuntan Dalam Industri Keuangan Islam Di Indonesia)*, Skripsi ( Jakarta UIN Syarif Hidayatullah, 2016).

Nafiudin & umdiana, *Analisis Faktor- Faktor Yang Mempengaruhi Turnover Intention Karyawan Generasi Y Di Provinsi Banten*, *Jurnal Sains Manajemen*, Volume 3 No 2 tahun 2017.

Nugrahena NandaPutra, *Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Perawat di Rumah Saki Emanuel Klampok* , Skripsi, Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta, 2016.

Nurmatias Faizal, *Pengaruh Etika Kerja Islam, Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Instutusi Agama Islam Tafaqquh Fiddin Dumai*, *Jurnal Tamaddun Ummah*, Oktober 2015.

Nurul Hidayati & Dewi Trisnawati, *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Bag Marketing PT Wahana Sahabat Utama*, STIE PGRI Dewantara Jombang.

Nurul Hidayati & Dewi Trisnawati, *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Bag Marketing PT Wahana Sahabat Utama*, STIE PGRI Dewantara Jombang

Rakhman Wahibur, *The Effect Of Islamic Work Ethicson Work Outcomes*, EJBO, Vol. 15, No 1, 2010, hal 2

Rismayanti et al, *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan (Sudi Pada Karyawan Tetap Pg Kebon Agung Malang)* , *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* Vol. 61 No 2 Agustus 2018, hlm. 28

Sinambela Lijan Poltak, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : PT Bumi Aksara, 2016, hlm 302.

Sudita I nyoman, *pengaruh kepuasan gaji, kepuasan kerja, dan komitmen organisasional terhadap turnover intention (studi kasus pada bidan praktek swasta di kabupaten sleman)*, *Jurnal Bisnis dan Ekonomi* vol. 6 juni 2015, 89-99.

Tsani Renny Rahma, *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention(Studi Pada Karyawan Produksi PT YB Apparel Jaya Temanggung)*, Universitas Negeri Yogyakarta : 2016.

William Mobley, *Pergantian Karyawan : Sebab Akibat Dan Pengendaliannya*, Jakarta : Pustaka Binaman Pressindo, 1986, hlm 186.

Zeffane Rachid, Understanding Employee Turnover : The Need for a Contingency Approach, International Journal of Manpower, 1994, Vol. 15, No 9, pp 1-14.

## Lampiran 1

### **Kuesioner Penelitian**

Pengaruh Etika Kerja Islam, Job Satisfaction, Dan Komitmen Organisasi Terhadap  
Turnover Intention Karyawan CV. Jaya Setia Pastik Demak

Assalamualaikum Wr.Wb.

Dengan Hormat

Sehubungan dengan penelitian yang penulis lakukan guna menyusun tugas akhir berupa skripsi Universitas Islam Negeri Uin walisongo Semarang, maka dengan kerendahan hati penulis mohon kesediaan Bapak/Ibu/Sdr/i untuk mengisi angket berikut dengan jawaban yang sejujur-jujurnya. Peneliti bertanggung jawab penuh atas kerahasiaan jawaban Bapak/Ibu/Sdr/i.

Atas kesediaan dan kerja samanya saya mengucapkan terimakasih.

Wassalamualaikum Wr.Wb.

Data Personal responden

Nama :

Usia :

Jenis kelamin :

- a. Laki-laki                      b. Perempuan

Pendidikan terakhir :

- a. SD                              c. SLTA                      e. S1  
b. SLTP                          d. Diploma

Lama bekerja :

- a. < 1 tahun                      c. > 2 tahun  
b. 1-2 tahun

Bagian dalam pekerjaan :

- a. Staff                              c. Karyawan Produksi                      e. QUC

- b. Koordinator                      d. Operator

Status :

- a. Menikah                      c. Cerai  
b. Lajang

Petunjuk pengisian kuesioner

Mohon Bapak/Ibu/Sdr/i berkenan memilih salah satu (STS/TS/KS/S/SS) yang paling sesuai dengan kondisi/pendapat Bapak/Ibu/Sdr/i dengan memberi tanda silang (X) pada salah satu kotak yang sesuai dengan pilihan anda. Berikut ini adalah keterangan opsi jawaban :

- STS : Sangat Tidak Setuju  
TS : Tidak Setuju  
KS : Kurang Setuju  
S : Setuju  
SS : Sangat Setuju

**1. Etika kerja Islam**

No	Pertanyaan	SS	S	KS	TS	STS
1	Seorang pegawai seharusnya bekerja keras secara konsisten untuk memenuhi tanggung jawab					
2	Nilai dari sebuah pekerjaan terletak pada niat dalam mengerjakannya					
3	Kerja kreatif merupakan pangkal kesuksesan dan prestasi					
4	Bekerja dengan baik dapat bermanfaat bagi diri sendiri maupun orang lain					
5	Bekerja secara maksimal dapat mendorong kemajuan perusahaan					

**2. Job satisfaction**

No	Pertanyaan	SS	S	KS	TS	STS
1	Pekerjaan yang saya lakukan memanfaatkan kemampuan diri saya					
2	Promosi jabatan yang saya dapatkan sesuai dengan harapan saya					
3	Rekan kerja saya mampu bekerja sama dengan baik					
4	Saya merasa nyaman dengan rekan-rekan kerja ketika mengerjakan pekerjaan					
5	Saya selalu menjaga kebersihan ruang kerja saya agar tidak terjadi hal yang tidak diinginkan					

### 3. Komitmen Organisasi

No	Pertanyaan	SS	S	KS	TS	STS
1	Saya merasa mempunyai ikatan emosional dengan perusahaan					
2	Jika saya keluar dari perusahaan, saya merasa rugi akan biaya, waktu dan tenaga saya selama masa karir					
3	Saya mempunyai prinsip bahwa loyalitas (kesetiaan) pada perusahaan adalah hal penting					
4	Saya merasa memiliki rasa tanggung jawab yang kuat untuk bertahan dalam perusahaan					

### 4. Turnover Intention

No	Pertanyaan	SS	S	KS	TS	STS
1	Saya mempunyai pikiran untuk tidak akan menghabiskan semua masa karir di					



	organisasi					
2	Saya merasa bekerja di institusi lain menarik					
3	Saya ingin mempunyai keinginan untuk meninggalkan organisasi dalam waktu dekat					
4	Saya memutuskan untuk meninggalkan organisasi karena pekerjaan yang tidak sesuai					
5	Saya ingin mendapatkan pekerjaan yang lebih baik dibanding saat ini					

### **Hasil Wawancara Pra Penelitian**

Nara Sumber : Bapak Muslikin

Jabatan : Kepala Personalia CV Jaya Setia Plastik

Saya : Assalamualaikum perkenalkan nama saya Indricha Fatmawati. Saya adalah mahasiswa Ekonomi Islam UIN Walisongo yang akan mengadakan wawancara dengan Bapak. Maksud tujuan saya ingin melakukan wawancara. Penelitian ini untuk tugas akhir kuliah. Apa fenomena yang terjadi pada CV JSP Demak?

Narasumber : Waalaikumsalam, fenomena yang terjadi pada CV JSP Demak tingkat Turnover karyawan yang tinggi, dari 100% Karyawan yang masuk yang bertahan hanya 20% saja setiap bulannya.

Saya : Apa yang mendasari para karyawan CV JSP Demak melakukan perpindahan kerja ?

Narasumber : Hal yang menjadi penyebab karyawan pindah kerja adalah

karyawan merasa kurang puas bekerja, adapun faktor yang menyebabkan ketidakpuasan yaitu pekerjaan yang menantang.

Saya : Selain faktor kepuasan bekerja, faktor apa lagi yang menjadi penyebab karyawan JSP Demak melakukan perpindahan ?

Narasumber : Fenomena lain adalah beberapa karyawan kurang tanggung jawab terhadap pekerjaannya. Niat hanya sementara waktu disini.

Saya : Bagaimana dengan penerapan etika kerja islam pada CV JSP Demak?

Narasumber : menyorot keislaman, karyawan CV JSP mayoritas muslim, setiap memulai bekerja kita melakukan doa bersama, setiap gudang ada fasilitas mushola untuk ibadah karyawan, hari jumat pekerja laki laki diistirahatkan jam 11 untuk persiapan melakukan sholat jumat, kami juga melarang pacaran di perusahaan ini. Nilai nilai keislaman kita kedepankan.

Saya : Apa visi misi perusahaan CV JSP Demak, sasaran penjualan ?

Narasumber :Visi : Ingin terus eksis di industri mainan agar dapat tercipta lapangan pekerjaan untuk membantu masyarakat sekitar.

Misi : Menghasilkan produk yang baik dengan harga kompetitif.

Sasarannya adalah mereka yang penjual kaki lima, eceran target kami tidak mungkin menjual produk yang mahal, untuk penggunaan bahan diambil bahan bahan dari daur ulang di antaranya sisa limbah plastik, ember ember botol botol plastik dsb.

Saya : Terima kasih pak untuk waktu dan kesempatannya dalam sesi wawancara ini. Wassalamualaikum..

SURAT KETERANGAN PENELITIAN

CV. Jaya Setia Plastik Demak, dengan ini menerangkan bahwa :

Nama : Indricha Fatmawati

Nim : 132411155

Prodi/ Jurusan : Ekonomi Islam

Fakultas : Ekonomi Bisnis Islam

Perguruan Tinggi : Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang

Telah melakukan penelitian di CV Jaya Setia Plastik Demak, dalam rangka penulisan skripsi dengan judul : “Pengaruh Etika Kerja Islam, *Job Satisfaction* dan Komitmen Organisasi Terhadap *Turnover Intention* karyawan CV Jaya Setia Plastik Demak ”.

Demikian surat keterangan ini kami buat dengan sebenarnya, dan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Demak, 16 Juli 2019

CV Jaya Setia Plastik Demak

Penanggung jawab



**Tabel 4.10**

x1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	1	1.1	1.1	1.1
	S	52	57.1	57.1	58.2
	SS	38	41.8	41.8	100.0
	Total	91	100.0	100.0	

**Tabel 4.7**

x1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	50	54.9	54.9	54.9
	SS	41	45.1	45.1	100.0

x1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	1	1.1	1.1	1.1
	S	55	60.4	60.4	61.5
	SS	35	38.5	38.5	100.0
	Total	91	100.0	100.0	

**Tabel 4.9**

x1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	1	1.1	1.1	1.1
	S	55	60.4	60.4	61.5
	SS	35	38.5	38.5	100.0
	Total	91	100.0	100.0	

**X1.5**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	58	63.7	63.7	63.7
	SS	33	36.3	36.3	100.0
	Total	91	100.0	100.0	

**X2.1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	4	4.4	4.4	4.4
	TS	4	4.4	4.4	8.8
	KS	13	14.3	14.3	23.1
	S	55	60.4	60.4	83.5
	SS	15	16.5	16.5	100.0
	Total	91	100.0	100.0	

**X2.2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	1.1	1.1	1.1
	TS	2	2.2	2.2	3.3
	KS	33	36.3	36.3	39.6
	S	50	54.9	54.9	94.5
	SS	5	5.5	5.5	100.0
	Total	91	100.0	100.0	

**X2.3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	4	4.4	4.4	4.4
	KS	9	9.9	9.9	14.3
	S	63	69.2	69.2	83.5
	SS	15	16.5	16.5	100.0
	Total	91	100.0	100.0	

**X2.4**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	1.1	1.1	1.1
	KS	8	8.8	8.8	9.9
	S	73	80.2	80.2	90.1
	SS	9	9.9	9.9	100.0
	Total	91	100.0	100.0	

**X2.5**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	1.1	1.1	1.1
	KS	2	2.2	2.2	3.3
	S	72	79.1	79.1	82.4
	SS	16	17.6	17.6	100.0
	Total	91	100.0	100.0	

**X3.1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	14	15.4	15.6	15.6
	KS	25	27.5	27.8	43.3
	S	50	54.9	55.6	98.9
	SS	1	1.1	1.1	100.0
	Total	90	98.9	100.0	
Missing	System	1	1.1		
Total		91	100.0		

**X3.2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	7	7.7	7.7	7.7
	TS	19	20.9	20.9	28.6
	KS	38	41.8	41.8	70.3
	S	20	22.0	22.0	92.3
	SS	7	7.7	7.7	100.0
	Total	91	100.0	100.0	

**X3.3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	6	6.6	6.6	6.6
	KS	14	15.4	15.4	22.0

S	58	63.7	63.7	85.7
STS	13	14.3	14.3	100.0
Total	91	100.0	100.0	

**X3.4**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	2	2.2	2.2	2.2
	TS	10	11.0	11.0	13.2
	KS	29	31.9	31.9	45.1
	S	47	51.6	51.6	96.7
	SS	3	3.3	3.3	100.0
	Total	91	100.0	100.0	



**Tabel 4.23**

y.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	1.1	1.1	1.1
	TS	4	4.4	4.4	5.5
	KS	19	20.9	20.9	26.4
	S	41	45.1	45.1	71.4
	SS	31	34.1	34.1	100.0
	Total	91	100.0	100.0	

**Tabel 4.21**

y.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	1.1	1.1	1.1
	TS	5	5.5	5.5	6.6
	KS	33	36.3	36.3	42.9
	S	41	45.1	45.1	87.9
	SS	11	12.1	12.1	100.0
	Total	91	100.0	100.0	

**Tabel 4.22**

y.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	2	2.2	2.2	2.2
	TS	8	8.8	8.8	11.0
	KS	45	49.5	49.5	60.4
	S	28	30.8	30.8	91.2
	SS	8	8.8	8.8	100.0
	Total	91	100.0	100.0	

SS	26	28.6	28.6	100.0
Total	91	100.0	100.0	

**Tabel 4.24**

y.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	1.1	1.1	1.1
	TS	3	3.3	3.3	4.4
	KS	14	15.4	15.4	19.8
	S	48	52.7	52.7	72.5
	SS	25	27.5	27.5	100.0
	Total	91	100.0	100.0	

## Uji validitas variabel Etika kerja islam

### Correlations

		EK11	EK12	EK13	EK14	EK15	TOTAL
EK11	Pearson Correlation	1	.335**	.248*	.100	.420**	.604**
	Sig. (2-tailed)		.001	.018	.344	.000	.000
	N	91	91	91	91	91	91
EK12	Pearson Correlation	.335**	1	.442**	.261*	.347**	.691**
	Sig. (2-tailed)	.001		.000	.012	.001	.000
	N	91	91	91	91	91	91
EK13	Pearson Correlation	.248*	.442**	1	.431**	.527**	.767**
	Sig. (2-tailed)	.018	.000		.000	.000	.000
	N	91	91	91	91	91	91
EK14	Pearson Correlation	.100	.261*	.431**	1	.382**	.633**
	Sig. (2-tailed)	.344	.012	.000		.000	.000
	N	91	91	91	91	91	91
EK15	Pearson Correlation	.420**	.347**	.527**	.382**	1	.767**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.000	.000		.000
	N	91	91	91	91	91	91
TOTAL	Pearson Correlation	.604**	.691**	.767**	.633**	.767**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	91	91	91	91	91	91

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

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

## Uji Reabilitas Etika kerja Islam

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.727	5

## Uji validitas variabel Job Satisfaction

### Correlations

		JS1	JS2	JS3	JS4	JS5	TOTAL
JS1	Pearson Correlation	1	.321**	.590**	.418**	.343**	.787**
	Sig. (2-tailed)		.002	.000	.000	.001	.000
	N	91	91	91	91	91	91
JS2	Pearson Correlation	.321**	1	.349**	.312**	.313**	.626**
	Sig. (2-tailed)	.002		.001	.003	.002	.000
	N	91	91	91	91	91	91
JS3	Pearson Correlation	.590**	.349**	1	.620**	.413**	.812**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001		.000	.000	.000
	N	91	91	91	91	91	91
JS4	Pearson Correlation	.418**	.312**	.620**	1	.629**	.764**
	Sig. (2-tailed)	.000	.003	.000		.000	.000
	N	91	91	91	91	91	91
JS5	Pearson Correlation	.343**	.313**	.413**	.629**	1	.680**
	Sig. (2-tailed)	.001	.002	.000	.000		.000
	N	91	91	91	91	91	91
TOTAL	Pearson Correlation	.787**	.626**	.812**	.764**	.680**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	91	91	91	91	91	91

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

## Uji Reabilitas Job Satisfaction

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.771	5

**Uji validitas variabel Komitmen organisasi**

**Correlations**

		KO1	KO2	KO3	KO4	TOTAL
KO1	Pearson Correlation	1	.314**	.439**	.207*	.642**
	Sig. (2-tailed)		.002	.000	.049	.000
	N	91	91	91	91	91
KO2	Pearson Correlation	.314**	1	.251*	.285**	.710**
	Sig. (2-tailed)	.002		.016	.006	.000
	N	91	91	91	91	91
KO3	Pearson Correlation	.439**	.251*	1	.304**	.659**
	Sig. (2-tailed)	.000	.016		.003	.000
	N	91	91	91	91	91
KO4	Pearson Correlation	.207*	.285**	.304**	1	.648**
	Sig. (2-tailed)	.049	.006	.003		.000
	N	91	91	91	91	91
TOTAL	Pearson Correlation	.642**	.710**	.659**	.648**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	91	91	91	91	91

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

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

**Uji Reabilitas Komitmen Organisasi**

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
------------------	------------

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.620	4

### Uji validitas variabel Turnover Intention

#### Correlations

		TI1	TI2	TI3	TI4	TI5	TOTAL
TI1	Pearson Correlation	1	.424**	.280**	.340**	.150	.651**
	Sig. (2-tailed)		.000	.007	.001	.156	.000
	N	91	91	91	91	91	91
TI2	Pearson Correlation	.424**	1	.311**	.379**	.415**	.729**
	Sig. (2-tailed)	.000		.003	.000	.000	.000
	N	91	91	91	91	91	91
TI3	Pearson Correlation	.280**	.311**	1	.482**	.213*	.667**
	Sig. (2-tailed)	.007	.003		.000	.042	.000
	N	91	91	91	91	91	91
TI4	Pearson Correlation	.340**	.379**	.482**	1	.403**	.763**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000		.000	.000
	N	91	91	91	91	91	91
TI5	Pearson Correlation	.150	.415**	.213*	.403**	1	.624**
	Sig. (2-tailed)	.156	.000	.042	.000		.000
	N	91	91	91	91	91	91
TOTAL	Pearson Correlation	.651**	.729**	.667**	.763**	.624**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	91	91	91	91	91	91

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

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

## Uji reliabilitas Turnover Intention

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.719	5

## Uji Normalitas

### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		91
Normal Parameters <sup>a</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.45715420
Most Extreme Differences	Absolute	.081
	Positive	.048
	Negative	-.081
Kolmogorov-Smirnov Z		.775
Asymp. Sig. (2-tailed)		.585

a. Test distribution is Normal.

## Uji Multikoleniaritas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	24.230	3.364		7.202	.000		
Etika Kerja Islam	.451	.180	.268	2.503	.014	.705	1.419

Job satisfaction	-.484	.131	-.408	-3.679	.000	.661	1.514
Komitmen Organisasi	-.418	.125	-.340	-3.336	.001	.779	1.284

a. Dependent Variable: Turnover Intention

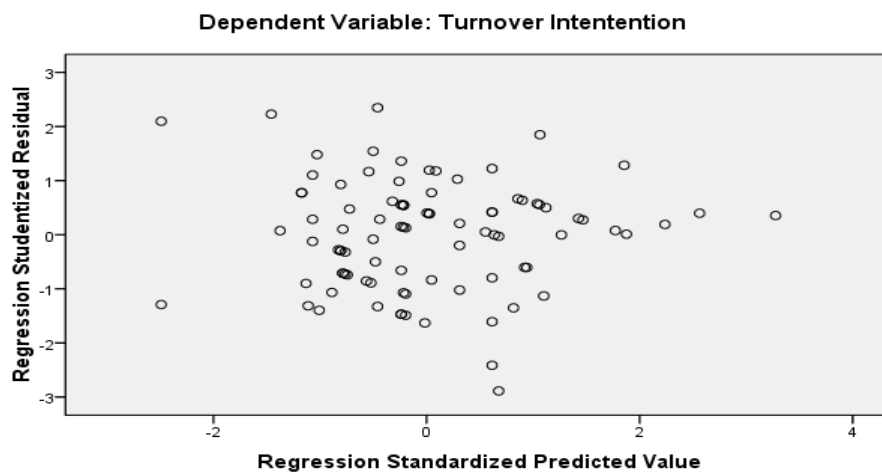
### Pengujian Heteroskedastisitas

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-.058	1.967		-.030	.976
etika kerja islam	-.032	.105	-.038	-.305	.761
job satisfaction	.055	.077	.091	.711	.479
komitmen organisasi	.121	.073	.195	1.652	.102

a. Dependent Variable: RES2

### Scatterplot





### Pengujian Uji t

#### Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	24.230	3.364		7.202	.000
	etika kerja islam	.451	.180	.268	2.503	.014
	job satisfaction	-.484	.131	-.408	-3.679	.000
	komitmen organisasi	-.418	.125	-.340	-3.336	.001

a. Dependent Variable: Turnover Intention

### Pengujian determinasi

#### Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.542 <sup>a</sup>	.294	.270	2.49916

a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Etika kerja Islam, Job Satisfaction

### Pengujian Uji F

#### ANOVA<sup>b</sup>

Model		Sum of Squas	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	226.615	3	75.538	12.094	.000 <sup>a</sup>
	Residual	543.385	87	6.246		

Total	770.000	90		
-------	---------	----	--	--

a. Predictors: (Constant), komitmen organisasi, etika kerja islam, job satisfaction

b. Dependent Variable: Turnover Intention

## DAFTAR RIWAYAT HIDUP

### Data Pribadi

Nama : Indricha Fatmawati  
Tempat, Tanggal Lahir : Demak, 15 Juni 1994  
Jenis Kelamin : Perempuan  
Kewarganegaraan : Indonesia  
Status : Belum Menikah  
Agama : Islam  
Alamat : Ds. Tuwang RT 05/ RW 02 Kec. Karanganyar, Kab Demak Prov.  
Jawa Tengah (Kode Pos 58592)

### Riwayat Pendidikan Formal

1. TK Nusa Indah Tuwang : Tahun Lulus 2000
2. SD N 2 Tuwang : Tahun Lulus 2006
3. MTs Mazro'atul Huda Karanganyar : Tahun Lulus 2009
4. SMA NU Al Ma'ruf Kudus : Tahun Lulus 2012

Demikian daftar riwayat hidup ini saya buat dengan sebenar-benarnya, untuk dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Semarang, 17 Juli 2019

Penulis,

INDRICHA FATMAWATI  
NIM.132411155