

**SKRIPSI**

**PENGARUH KEPUASAN UPAH, KEPUASAN KERJA, DAN  
RELIGIUSITAS TERHADAP *TURNOVER INTENTION*  
(Studi Pada PT Bank Syariah Indonesia  
KC. Banda Aceh Daud Beureueh I)**



**Disusun Oleh :**

**ZULFA HANIDA  
NIM. 160603135**

**PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARIAH  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY  
BANDA ACEH  
2022 M / 1443 H**

## PERNYATAAN KEASLIAN KARYA ILMIAH

Yang bertanda tangan di bawah ini

Nama : Zulfa Hanida  
NIM : 160603135  
Program Studi : Perbankan Syariah  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Dengan ini menyatakan bahwa dalam penulisan skripsi ini, saya:

- 1. Tidak menggunakan ide orang lain tanpa mampu mengembangkan dan mempertanggungjawabkan.***
- 2. Tidak melakukan plagiasi terhadap naskah karya orang lain.***
- 3. Tidak menggunakan karya orang lain tanpa menyebutkan sumber asli atau tanpa izin pemilik karya.***
- 4. Tidak melakukan manipulasi dan pemalsuan data.***
- 5. Mengerjakan sendiri karya ini dan mampu bertanggungjawab atas karya ini.***

Bila di kemudian hari ada tuntutan dari pihak lain atas karya saya, dan telah melalui pembuktian yang dapat dipertanggungjawabkan dan ternyata memang ditemukan bukti bahwa saya telah melanggar pernyataan ini, maka saya siap untuk dicabut gelar akademik saya atau diberikan sanksi lain berdasarkan aturan yang berlaku di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Ar-Raniry Banda Aceh.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya.

Banda Aceh, 20 Maret 2022

Yang Menyatakan,



Zulfa Hanida

## PERSETUJUAN SIDANG MUNAQASYAH SKRIPSI

### **Pengaruh Kepuasan Upah, Kepuasan Kerja, Dan Religiusitas Terhadap *Turnover Intention* (Studi Pada PT Bank Syariah Indonesia KC. Banda Aceh Daud Beureueh 1 )**

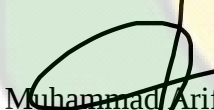
Disusun Oleh:

Zulfa Hanida

NIM: 160603135

Disetujui untuk disidangkan dan dinyatakan bahwa isi dan formatnya telah memenuhi syarat sebagai kelengkapan dalam Penyelesaian Studi pada Program Studi Ekonomi Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Ar-Raniry

Pembimbing I,

  
Muhammad Arifin, Ph. D

NIP. 197410152006041002

Pembimbing II,

  
Riza Aulia, SE. I.,M. Sc

NIP. 198801302018031001

Mengetahui

Ketua Program Studi Perbankan Syariah



Dr. Nevi Hasnita, M.Ag

NIP. 197711052006042003

**PENGESAHAN SIDANG MUNAQASYAH SKRIPSI**

**Pengaruh Kepuasan Upah, Kepuasan Kerja, Dan Religiusitas Terhadap  
Turnover Intention (Studi Pada Pt Bank Syariah Indonesia  
Kc. Banda Aceh Daud Beureueh 1)**

Zulfa Hanida  
NIM. 160603135

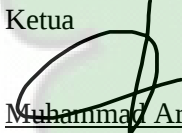
Telah Disidangkan oleh Penguji Skripsi  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Ar-Raniry Banda Aceh  
dan Dinyatakan Lulus serta Diterima Sebagai Salah Satu Syarat Untuk  
Menyelesaikan Program Studi Strata Satu (S-1) dalam Bidang Perbankan  
Syariah

Pada hari/Tanggal: 4 Januari 2022 M  
Selasa, 2 Jumadil Akhir 1443 H

Banda Aceh

Dewan Penguji Sidang Skripsi

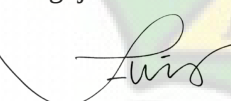
Ketua

  
Muhammad Arifin, Ph. D  
NIP. 197410152006041002

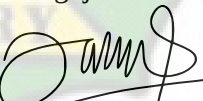
Sekretaris

  
Riza Aulia, S.E. I., M. Sc  
NIP. 198801302018031001

Penguji I

  
Sulfitrayati, S.E., M.Si  
NIDN. 1306037901

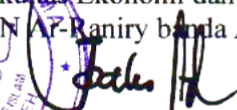
Penguji II

  
Ana Fitria, S.E., M.Sc  
NIP. 199009052019032019



Mengetahui

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bsnis Islam  
UIN Ar-Raniry banda Aceh

  
Dr. Zaki Fuad, M.Ag  
NIP. 196403141992031003



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY BANDA ACEH  
UPT. PERPUSTAKAAN

Jl. Syekh Abdur Rauf Kopelma Darussalam Banda Aceh  
Telp. 0651-7552921, 7551857, Fax. 0651-7552922

Web: [www.library.ar-raniry.ac.id](http://www.library.ar-raniry.ac.id) Email: [library@ar-raniry.ac.id](mailto:library@ar-raniry.ac.id)

FORM PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH  
MAHASISWA UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIK

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama Lengkap : Zulfa Hanida  
NIM : 160603135  
Fakultas/Jurusan : Ekonomi dan Bisnis Islam/Perbankan Syariah  
E-mail : zulfahanida7@gmail.com

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada UPT Perpustakaan Universitas Islam Negeri (UIN) Ar-Raniry Banda Aceh, Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif (*Non-exclusive Royalty-Free Right*) atas karya ilmiah :

☐ Tugas Akhir ☐ KKKU ☐ Skripsi ☐ .....

Yang berjudul:

**Pengaruh Kepuasan Upah, Kepuasan Kerja, Dan Religiusitas Terhadap  
*Turnover Intention* (Studi Pada Pt Bank Syariah Indonesia Kc. Banda Aceh  
Daud Beureueh 1)**

Beserta perangkat yang diperlukan (bila ada). Dengan Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif ini, UPT Perpustakaan UIN Ar-Raniry Banda Aceh berhak menyimpan, mengalih-media formatkan, mengelola, mendiseminasikan, dan mempublikasikannya di internet atau media lain.

Secara *fulltext* untuk kepentingan akademik tanpa perlu meminta izin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis, pencipta dan atau penerbit karya ilmiah tersebut.

UPT Perpustakaan UIN Ar-Raniry Banda Aceh akan terbebas dari segala bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran Hak Cipta dalam karya ilmiah saya ini.

Demikian pernyataan ini yang saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Banda Aceh

Pada tanggal :

Mengetahui,

Penulis

Zulfa Hanida  
NIM:160603135

Pembimbing I

Muhammad Arifin, Ph. D  
NIP. 197410152006041002

Pembimbing II

Riza Aulia, S.E. I., M. Sc  
NIP. 198801302018031001

## KATA PENGANTAR



Alhamdulillah puji syukur penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT, dimana dengan berkat rahmat Allah SWT yang telah memberikan kesehatan dan kesempatan sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik. Shalawat beserta salam kepada baginda Nabi Muhammad SAW. Rasulullah terakhir yang diutus dengan membawa syari'ah yang mudah, penuh rahmat dan yang telah membawa peradaban dari alam jahiliyah (kebodohan) ke arah yang penuh dengan ilmu pengetahuan.

Dengan izin Allah SWT serta bantuan semua pihak penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini yang berjudul **“Pengaruh Kepuasan, Upah Kepuasan Kerja, dan Religiusitas terhadap *Turnover Intention* (Studi ada PT Bank Syariah Indonesia KC. Banda Aceh Daud Beureueh I)”**. Skripsi ini disusun dalam rangka memenuhi salah satu syarat guna mencapai gelar sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam. Penulis telah berusaha semaksimal mungkin sesuai dengan kemampuan yang ada agar skripsi ini dapat tersusun sesuai harapan. Sesuai dengan fitrahnya, manusia diciptakan Allah sebagai makhluk yang tidak luput dari kesalahan dan kekhilafan, maka dalam skripsi yang penulis susun ini belum mencapai tahap kesempurnaan.

Alhamdulillah skripsi ini telah selesai tentunya tidak lepas dari bantuan berbagai pihak baik secara moril maupun secara

materil. Penulis mengucapkan terima kasih dan penghargaan yang sebesar-besarnya kepada:

1. Dr. Zaki Fuad, M.Ag selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Ar-Raniry. Dr. Hafas Furqani, M.Ec selaku Wakil Dekan I, Dr.Muhammad zulhilmi, S.Ag., MA selaku Wakil Dekan II dan Dr. Analiansyah, MA selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Ar-Raniry.
2. Dr. Nevi Hasnita, M. Ag dan Ayumiati, SE., M. Si selaku Ketua Program Studi Perbankan Syariah dan selaku Seketaris prodi Perbankan Syariah.
3. Muhammad Arifin, Ph. D selaku ketua Laboratorium, penasehat akademik (PA) sekaligus sebagai pembimbing I dan Dosen Staf Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.
4. Riza Aulia, SE., I M. Sc selaku pembimbing II yang telah banyak meluangkan waktu, tenaga dan pemikirannya dalam membimbing penulis
5. Seluruh dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Ar-Raniry Banda Aceh, yang telah berkenan memberi kesempatan, membina, serta memberikan kemudahan kepada penulis dalam menimba ilmu pengetahuan sejaka awal kuliah sampai dengan penyelesaian skripsi ini.
6. Seluruh staf tata usaha Fakultas Ekonomi dan Bisinis Islam, atas kesabaran dalam memberikan pelayanan.
7. Orang tua yang sangat penulis cintai, Bapak dan Ibu, yang selalu mendoakan dan memberikan semangat serta dorongan

kepada penulis hingga skripsi ini selesai. Kakak dan adik serta keluarga besar yang selalu mendoakan dan memberikan semangat sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.

8. Sahabat-sahabat yang sangat saya sayangi yang turut memberikan semangat, membantu serta memberi saran-saran kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini, dan untuk teman yang sangat istimewa serta seluruh teman-teman yang tidak dapat penulis sebutkan satu-persatu yang telah banyak memberikan dukungan moral maupun materil bagi penulis dalam penyelesaian skripsi ini, serta seluruh teman-teman lainnya yang tidak penulis sebutkan satu per satu.

Semoga Allah SWT selalu melimpahkan rahmat dan karunia-Nya dengan balasan yang tiada tara kepada semua pihak yang telah membantu hingga terselesainya skripsi ini. Penulis hanya bisa mendoakan semoga amal ibadahnya diterima oleh Allah SWT sebagai amal mulia. Maka kepada Allah SWT jugalah kita berserah diri dan meminta pertolongan, seraya memohon taufiq dan hidayah-Nya untuk kita semua. Amin Yaa Rabbal ‘Aalamiin

Banda Aceh, 17 Januari 2022  
Penulis

Zulfa Hanida

**TRANSLITERASI ARAB-LATIN DAN SINGKATAN**  
Keputusan Bersama Menteri Agama dan Menteri P dan K  
Nomor: 158 Tahun 1987 – Nomor: 0543 b/u/1987

**1. Konsonan**

| No | Arab | Latin              | No | Arab | Latin |
|----|------|--------------------|----|------|-------|
| 1  | ا    | Tidak dilambangkan | 16 | ط    | Ṭ     |
| 2  | ب    | B                  | 17 | ظ    | Ẓ     |
| 3  | ت    | T                  | 18 | ع    | ‘     |
| 4  | ث    | Ṣ                  | 19 | غ    | G     |
| 5  | ج    | J                  | 20 | ف    | F     |
| 6  | ح    | Ḥ                  | 21 | ق    | Q     |
| 7  | خ    | Kh                 | 22 | ك    | K     |
| 8  | د    | D                  | 23 | ل    | L     |
| 9  | ذ    | Ẓ                  | 24 | م    | M     |
| 10 | ر    | R                  | 25 | ن    | N     |
| 11 | ز    | Z                  | 26 | و    | W     |
| 12 | س    | S                  | 27 | هـ   | H     |
| 13 | ش    | Sy                 | 28 | ء    | ’     |

|    |   |   |    |   |   |
|----|---|---|----|---|---|
| 14 | ص | Ş | 29 | ي | Y |
| 15 | ض | Ḍ |    |   |   |

## 2. Vokal

Vokal Bahasa Arab, seperti vokal bahasa Indonesia, terdiri dari vokal tunggal atau monoftong dan vokal rangkap atau diftong.

### a. Vokal Tunggal

Vokal tunggal bahasa Arab yang lambangnya berupa tanda atau harkat, transliterasinya sebagai berikut:

| Tanda | Nama          | Huruf Latin |
|-------|---------------|-------------|
| َ     | <i>Fathah</i> | A           |
| ِ     | <i>Kasrah</i> | I           |
| ُ     | <i>Dammah</i> | U           |

### b. Vokal Rangkap

Vokal rangkap bahasa Arab yang lambangnya berupa gabungan antara harkat dan huruf, transliterasinya gabungan huruf, yaitu:

| Tanda dan Huruf | Nama                  | Gabungan Huruf |
|-----------------|-----------------------|----------------|
| يَ              | <i>Fatḥah</i> dan ya  | Ai             |
| وَّ             | <i>Fatḥah</i> dan wau | Au             |

Contoh:

*kaifa* : كيف

*haula* : هول

### 3. *Maddah*

*Maddah* atau vokal panjang yang lambangnya berupa harkat dan huruf, transliterasinya berupa huruf dan tanda, yaitu:

| Harkat dan Huruf | Nama                           | Huruf dan tanda |
|------------------|--------------------------------|-----------------|
| أَ/اِ            | <i>Fatḥah</i> dan alif atau ya | Ā               |
| يِ               | <i>Kasrah</i> dan ya           | Ī               |
| يُ               | <i>Dammah</i> dan wau          | Ū               |

Contoh:

*qāla* : قَالَ

*ramā* : رَمَى

*qīla* : قِيلَ

*yaqūlu* : يَقُولُ

#### 4. Ta Marbutah (ة)

Transliterasi untuk ta marbutah ada dua.

- a. Ta *marbutah* (ة) hidup

Ta *marbutah* (ة) yang hidup atau mendapat harkat *fatḥah*, *kasrah* dan *dammah*, transliterasinya adalah t.

- b. Ta *marbutah* (ة) mati

Ta *marbutah* (ة) yang mati atau mendapat harkat sukun, transliterasinya adalah h.

- c. Kalau pada suatu kata yang akhir katanya ta *marbutah* (ة) diikuti oleh kata yang menggunakan kata sandang al, serta bacaan kedua kata itu terpisah maka ta *marbutah* (ة) itu ditransliterasikan dengan h.

Contoh:

*rauḍah al-aṭfāl/rauḍatul aṭfāl* : رَوْضَةُ الْأَطْفَالِ

*al-Madīnah al-Munawwarah/  
al-Madīnatul Munawwarah* : الْمَدِينَةُ الْمُنَوَّرَةُ

*Ṭalḥah* : طَلْحَةُ

**Catatan:**

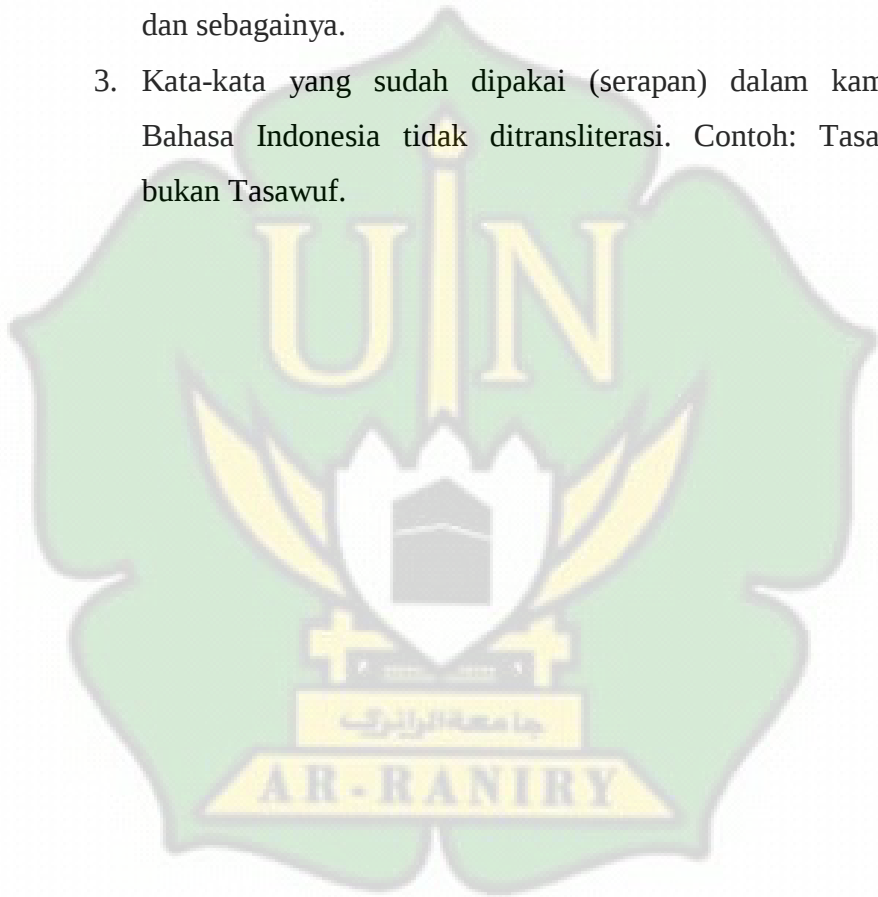
**Modifikasi**

1. Nama orang berkebangsaan Indonesia ditulis seperti biasa tanpa transliterasi, seperti M. Syuhudi Ismail, sedangkan

nama-nama lainnya ditulis sesuai kaidah penerjemahan.

Contoh: Ḥamad Ibn Sulaiman.

2. Nama negara dan kota ditulis menurut ejaan Bahasa Indonesia, seperti Mesir, bukan Misr; Beirut, bukan Bayrut; dan sebagainya.
3. Kata-kata yang sudah dipakai (serapan) dalam kamus Bahasa Indonesia tidak ditransliterasi. Contoh: Tasauf, bukan Tasawuf.



## ABSTRAK

Nama : Zulfa Hanida  
NIM : 160603135  
Fakultas/Program Studi : Ekonomi dan Bisnis Islam/  
Perbankan Syariah  
Judul : Pengaruh Kepuasan Upah Kepuasan  
Kerja dan Religiusitas terhadap  
*Turnover Intention* (Studi ada PT  
Bank Syariah Indonesia KC. Banda  
Aceh Daud Beureueh I)  
Pembimbing I : Muhammad Arifin Ph.D  
Pembimbing II : Riza Aulia, SE., I M. Sc

*Turnover intention* merupakan masalah yang sering kali terjadi dalam suatu organisasi. Hal ini bisa terjadi karena beberapa faktor yang mempengaruhinya seperti kepuasan upah, kepuasan kerja dan faktor lainnya. Penelitian merupakan penelitian yang bertujuan untuk melihat bagaimana pengaruh kepuasan upah, kepuasan kerja dan religiusitas terhadap *turnover intention*. Penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif dengan menggunakan regresi linear berganda dengan jumlah sampel sebanyak 34 sampel. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara simultan kepuasan upah, kepuasan kerja dan religiusitas berpengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention*. Sedangkan secara parsial kepuasan upah dan religiusitas berpengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention*. Sedangkan kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Nilai Koefisien determinasi sebesar 0,513 yang mengartikan bahwa *turnover intention* mampu dijelaskan oleh variabel kepuasan upah, kepuasan kerja dan religiusitas sebesar 51,3%.

**Kata kunci:** *Kepuasan upah, kepuasan kerja, Religiusitas dan Turnover intention*

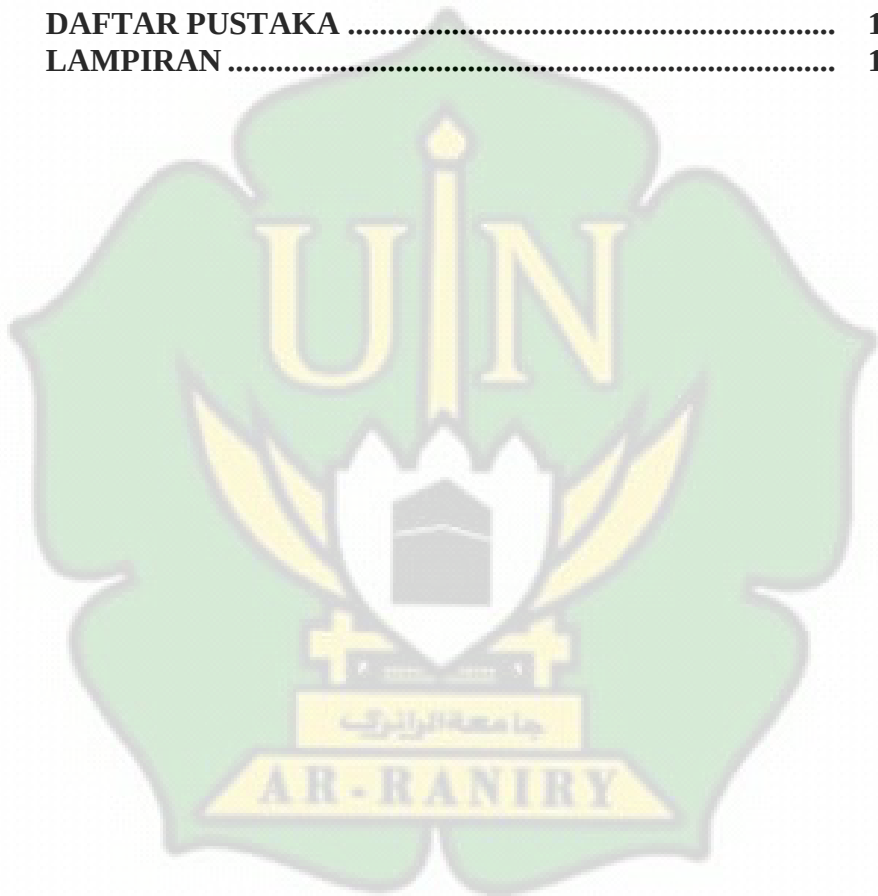
## DAFTAR ISI

|                                                                       | Halaman       |
|-----------------------------------------------------------------------|---------------|
| <b>HALAMAN SAMPUL KEASLIAN .....</b>                                  | <b>i</b>      |
| <b>HALAMAN JUDUL KEASLIAN .....</b>                                   | <b>ii</b>     |
| <b>PERNYATAAN KEASLIAN KARYA ILMIAH .....</b>                         | <b>iii</b>    |
| <b>PERSETUJUAN SIDANG MUNAQASYAH SKRIPSI .....</b>                    | <b>iv</b>     |
| <b>PENGESAHAN SIDANG MUNAQASYAH SKRIPS .....</b>                      | <b>v</b>      |
| <b>PERSETUJUAN PUBLIKASI .....</b>                                    | <b>vi</b>     |
| <b>KATA PENGANTAR .....</b>                                           | <b>vii</b>    |
| <b>TRANSLITERASI ARAB-LATIN DAN SINGKATAN ....</b>                    | <b>x</b>      |
| <b>ABSTRAK .....</b>                                                  | <b>xv</b>     |
| <b>DAFTAR ISI .....</b>                                               | <b>xvi</b>    |
| <b>DAFTAR TABEL .....</b>                                             | <b>xx</b>     |
| <b>DAFTAR GAMBAR .....</b>                                            | <b>xxii</b>   |
| <b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>                                          | <b>xxiii</b>  |
| <br><b>BAB I PENDAHULUAN .....</b>                                    | <br><b>1</b>  |
| 1.1 Latar Belakang Penelitian.....                                    | 1             |
| 1.2 Rumusan Masalah.....                                              | 10            |
| 1.3 Tujuan Penelitian.....                                            | 10            |
| 1.4 Manfaat Penelitian.....                                           | 11            |
| 1.5 Sistematika Penulisan .....                                       | 11            |
| <br><b>BAB II LANDASAN TEORI .....</b>                                | <br><b>13</b> |
| 2.1 <i>Turnover Intention</i> .....                                   | 13            |
| 2.1.1 Pengertian <i>Turnover Intention</i> .....                      | 13            |
| 2.1.2 Aspek <i>Turnover intention</i> .....                           | 15            |
| 2.1.3 Jenis-Jenis <i>Turnover intention</i> .....                     | 18            |
| 2.1.4 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi <i>Turnover Intention</i> ..... | 22            |
| 2.1.5 Indikator Pengukuran <i>Turnover intention</i> .....            | 23            |
| 2.2 Kepuasan Upah.....                                                | 24            |
| 2.2.1 Pengertian Kepuasan Upah.....                                   | 24            |
| 2.2.2 Komponen Upah.....                                              | 25            |
| 2.2.3 Dimensi Upah.....                                               | 26            |
| 2.2.4 Penggolongan Upah.....                                          | 27            |

|                                                                                                   |           |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| 2.2.5 Proses Penentuan Upah .....                                                                 | 30        |
| 2.2.6 Indikator Kepuasan Upah .....                                                               | 31        |
| 2.3 Kepuasan Kerja.....                                                                           | 32        |
| 2.3.1 Pengertian Kepuasan Kerja .....                                                             | 32        |
| 2.3.2 Teori Kepuasan Kerja.....                                                                   | 33        |
| 2.2.3 Faktor Kepuasan Kerja Kepuasan Kerja .....                                                  | 35        |
| 2.2.4 Indikator Kepuasan Kerja.....                                                               | 36        |
| 2.4 Religiusitas .....                                                                            | 38        |
| 2.4.1 Pengertian Religius.....                                                                    | 38        |
| 2.4.2 Dasar Religius.....                                                                         | 39        |
| 2.4.3 Dimensi Religiusitas.....                                                                   | 41        |
| 2.4.4 Faktor-Faktor Religiusitas .....                                                            | 43        |
| 2.4.5 Indikator Pengukuran Religiusitas.....                                                      | 45        |
| 2.5 Penelitian Terdahulu.....                                                                     | 47        |
| 2.6 Pengembangan Hipotesis.....                                                                   | 54        |
| 2.6.1 Hubungan Kepuasan upah dengan <i>Turnover Intention</i> .....                               | 54        |
| 2.6.2 Hubungan Kepuasan kerja dengan <i>Turnover Intention</i> .....                              | 55        |
| 2.6.3 Hubungan Religiusitas dengan <i>Turnover Intention</i> .....                                | 57        |
| 2.6.4 Hubungan Kepuasan Upah, Kepuasan Kerja, Religiusitas dengan <i>Turnover Intention</i> ..... | 58        |
| 2.7 Kerangka Penelitian.....                                                                      | 58        |
| <b>BAB III METODOLOGI PENELITIAN.....</b>                                                         | <b>60</b> |
| 3.1 Desain Penelitian .....                                                                       | 60        |
| 3.2 Lokasi dan Objek Penelitian.....                                                              | 60        |
| 3.3 Teknik Pengumpulan Data .....                                                                 | 61        |
| 3.4 Jenis dan Sumber Data .....                                                                   | 61        |
| 3.5 Populasi dan Sampel.....                                                                      | 63        |
| 3.7 Defenisi Operasional Variabel Penelitian.....                                                 | 64        |
| 3.8 Teknik Pengukuran.....                                                                        | 65        |
| 3.9 Uji Coba Instrumen .....                                                                      | 66        |
| 3.9.1 Uji Validitas Angket.....                                                                   | 66        |
| 3.9.2 Uji Reliabilitas Angket .....                                                               | 67        |
| 3.10 Teknik Analisis Data .....                                                                   | 68        |
| 3.10.1 Uji Asumsi Klasik .....                                                                    | 68        |

|                                                                                                        |           |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| 3.10.1.1 Uji Normalitas .....                                                                          | 68        |
| 3.10.1.2 Uji Heteroskedastisitas .....                                                                 | 68        |
| 3.10.1.3 Uji Multikolenieritas.....                                                                    | 69        |
| 3.10.2 Analisis Regresi Linear Berganda .....                                                          | 69        |
| 3.10.3 Pengujian Hipotesis .....                                                                       | 70        |
| 3.10.3.1 Uji t.....                                                                                    | 70        |
| 3.10.3.2 Uji F.....                                                                                    | 71        |
| 3.10.3.3 Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).....                                                          | 71        |
| <b>BAB I HASIL PENELITIAN V .....</b>                                                                  | <b>72</b> |
| 4.1 Gambaran Umum Penelitian .....                                                                     | 72        |
| 4.1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian.....                                                              | 72        |
| 4.1.1.1 Sejarah Bank Syariah Indonesia .....                                                           | 72        |
| 4.1.1.2 Visi Misi Bank Syariah Indonesia .....                                                         | 73        |
| 4.1.2 Karakteristik Responden.....                                                                     | 74        |
| 4.2. Analisis Data.....                                                                                | 77        |
| 4.2.1 Uji Validitas dan Uji Reabilitas.....                                                            | 77        |
| 4.2.1.1 Uji Validitas Angket.....                                                                      | 77        |
| 4.2.1.2 Uji Reabilitas Angket .....                                                                    | 79        |
| 4.2.2 Uji Asumsi Klasik .....                                                                          | 79        |
| 4.2.3 Analisis Deskriptif.....                                                                         | 82        |
| 4.2.4 Analisis Regresi Linear Berganda .....                                                           | 89        |
| 4.2.5 Pengujian Hipotesis .....                                                                        | 91        |
| 4.2.5.1 Uji T (Uji Parsial).....                                                                       | 92        |
| 4.2.5.2 Uji F (Uji Simultan).....                                                                      | 93        |
| 4.2.5.3 Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).....                                                           | 94        |
| 4.3 Pembahasan Penelitian .....                                                                        | 95        |
| 4.3.1 Pengaruh Kepuasan Upah terhadap <i>Turnover Intention</i> .....                                  | 96        |
| 4.3.2 Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap <i>Turnover Intention</i> .....                                 | 97        |
| 4.3.3 Pengaruh Religiusitas terhadap <i>Turnover Intention</i> .....                                   | 99        |
| 4.3.4 Pengaruh Kepuasan Upah, Kepuasan Kerja dan Religiusitas terhadap <i>Turnover Intention</i> ..... | 100       |

|                             |            |
|-----------------------------|------------|
| <b>BAB PENUTUP .....</b>    | <b>102</b> |
| 5.1 Kesimpulan .....        | 102        |
| 5.2 Saran .....             | 102        |
| 5.2.1 Saran Teoritis.....   | 101        |
| 5.2.2 Saran Praktis.....    | 102        |
| <b>DAFTAR PUSTAKA .....</b> | <b>104</b> |
| <b>LAMPIRAN .....</b>       | <b>110</b> |



## DAFTAR TABEL

|                                                                                                           | Halaman |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------|
| Tabel 1. 1 Jaringan Perbankan Syariah di Indonesia Periode 2016- Desember 2019.....                       | 3       |
| Tabel 1. 2 Jumlah Tenaga Kerja di BUS, UUS dan BPRS di Perbankan Syariah Periode 2016-Desember 2019 ..... | 4       |
| Tabel 1. 3 Kondisi Sumber Daya Insani Perbankan Syariah di Indonesia.....                                 | 5       |
| Tabel 1. 4 <i>Research Gap</i> .....                                                                      | 9       |
| Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu.....                                                                      | 47      |
| Tabel 3. 1 Defenisi Operasional Variabel Dan Indikator Variabel .....                                     | 64      |
| Tabel 3. 2 Skor Alternatif Jawaban .....                                                                  | 66      |
| Tabel 4. 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Kelamin....                                                | 74      |
| Tabel 4. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur .....                                                 | 75      |
| Tabel 4. 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan .....                                           | 75      |
| Tabel 4. 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan Kerja .....                                        | 76      |
| Tabel 4. 5 Uji Validitas Angket.....                                                                      | 77      |
| Tabel 4. 6 Uji Reabilitas Angket .....                                                                    | 79      |
| Tabel 4. 7 Uji Normalitas .....                                                                           | 80      |
| Tabel 4. 8 UjiHeteroskedasitas .....                                                                      | 82      |
| Tabel 4. 9 Uji Multikoleneartitas.....                                                                    | 82      |
| Tabel 4. 10 Interval Penilaian Jawaban Responden .....                                                    | 83      |
| Tabel 4. 11 Distribusi Jawaban Responden terhadap Kepuasan Upah.....                                      | 83      |
| Tabel 4. 12 Distribusi Jawaban Responden terhadap Kepuasan Kerja .....                                    | 85      |
| Tabel 4. 13 Distribusi Jawaban Responden terhadap Religiusitas .....                                      | 87      |
| Tabel 4. 14 Distribusi Jawaban Responden terhadap <i>Turnover Intention</i> .....                         | 88      |
| Tabel 4. 15 Hasil Tabel Uji Regresi Linear Berganda .....                                                 | 90      |
| Tabel 4. 16 Uji t (Uji Parsial) .....                                                                     | 92      |

|                                             | Halaman |
|---------------------------------------------|---------|
| Tabel 4. 17 Uji f (Uji Simultan) .....      | 94      |
| Tabel 4. 18 Koefisien Determinasi (R2)..... | 95      |



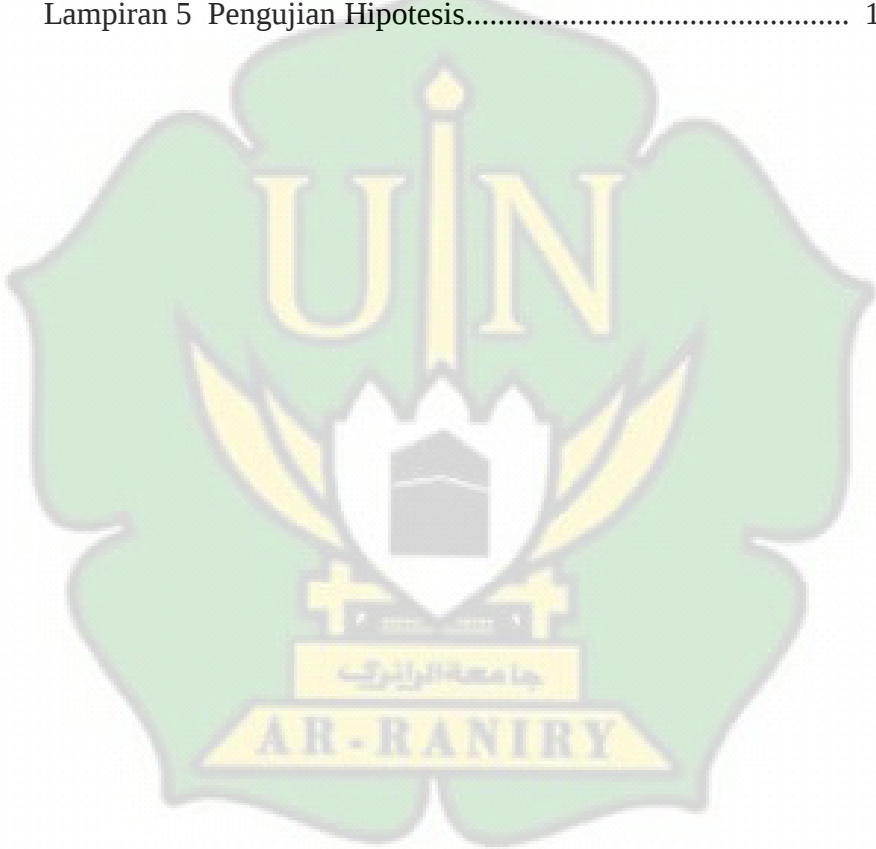
## DAFTAR GAMBAR

|                                                   | Halaman |
|---------------------------------------------------|---------|
| Gambar 2. 1 Jenis <i>Turnover Intention</i> ..... | 21      |
| Gambar 2. 2 Kerangka Penelitian.....              | 58      |



## DAFTAR LAMPIRAN

|                                                   |     |
|---------------------------------------------------|-----|
| Lampiran 1 Kuesioner Penelitian .....             | 110 |
| Lampiran 2 Talbulasi Data .....                   | 117 |
| Lampiran 3 Uji Validitas dan Uji Reabilitas ..... | 122 |
| Lampiran 4 Uji Asumsi Klasik.....                 | 134 |
| Lampiran 5 Pengujian Hipotesis.....               | 136 |



# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Penelitian**

*Turnover intention* merupakan suatu keinginan untuk pindah atau mengundurkan diri dari suatu pekerjaan atau suatu organisasi yang didasari oleh beberapa alasan salah satunya untuk mendapatkan pekerjaan atau posisi yang menurutnya lebih baik. *Turnover intention* dapat merupakan sebuah pengunduran diri, meninggalkan anggota organisasi, meninggalkan organisasi atau perusahaan. Hal tersebut akan menjadi hal yang serius apabila keinginan pindah dalam sebuah perusahaan tinggi maka akan menimbulkan beberapa efek negative seperti ketidak stabilan dalam perusahaan sehingga merugikan perusahaan dan karyawannya.

Perusahaan harus merekrut karyawan baru agar dapat mengisi kekosongan tersebut sehingga perusahaan harus menambah biaya-biaya tertentu khususnya dalam hal perekrutan sampai pelatihan calon karyawan baru agar aktivitas produksi berjalan normal. Jika perusahaan membiarkan kekosongan tersebut maka akan berimbas secara langsung kepada karyawan. Bertambahnya beban kerja dan faktor-faktor lain dapat menimbulkan stres dan ketidaknyamanan bagi karyawan sehingga mengganggu kinerjanya, apabila ini terjadi secara terus menerus maka keinginan berpindahpun semakin tinggi. Kardiman dkk (2012) mengatakan meskipun *turnover intention* berdampak buruk bagi terhadap organisasi, *turnover intention* seringkali dibutuhkan

oleh perusahaan yang memiliki karyawan dengan kinerja yang rendah. Cara tersebut dilakukan untuk mengganti karyawan yang memiliki kinerja rendah atau untuk mencari beberapa ahli dibidangnya sehingga dapat meningkatkan produktivitas dan kinerja perusahaan tersebut.

Karyawan merupakan makhluk sosial yang memiliki latar belakang, cara berpikir, dan kepribadian. Karyawan juga memiliki cara yang berbeda dalam menyikapi masalah termasuk dalam menangani masalah stress sehingga perusahaan tidak dapat memprediksi tindakan karyawan tersebut yang dikhawatirkan mengganggu tercapai tujuan perusahaan. Syahronica dan Ruhana (2015) mengatakan bahwa stress merupakan faktor yang paling dominan dalam mempengaruhi *turnover intention*. Oleh karena itu, perusahaan harus melakukan tindakan pendekatan terhadap karyawan untuk mengetahui apa yang dibutuhkan karyawan sehingga dapat mengurangi tingkat *turnover intention* yang terjadi. Salah satu yang dapat dilakukan karyawan adalah dengan dukungan sosial.

Dukungan sosial adalah sikap mendorong atau simpati terhadap seseorang dengan beberapa cara seperti memberi nasehat, informasi yang dapat memberikan kenyamanan dan rasa dihargai sebagai seorang individu. Seseorang dengan dukungan sosial rendah seringkali terkena stress karena ketidaknyamanan lingkungan kerja yang disebabkan oleh kurang harmonisnya hubungan antar karyawan perusahaan. Fadillah (2010) seseorang

yang mendapat dukungan sosial yang baik maka dapat meredam stres lebih baik dalam pekerjaan mereka sehingga dapat disimpulkan bahwa dukungan sosial dapat menekan stress sehingga *turnover intention* dapat dikendalikan.

Perkembangan perbankan syariah di Indonesia dapat di amati dari jumlah jaringan lembaganya. Berikut adalah jumlah jaringan perbankan syariah pada tahun 2016 hingga Desember 2019.

**Tabel 1. 1**  
**Jaringan Perbankan Syariah di Indonesia**  
**Periode 2016- Desember 2019**

| Indikator |               | Tahun |       |       |       |       |
|-----------|---------------|-------|-------|-------|-------|-------|
|           |               | 2016  | 2017  | 2018  | 2019  | 2020  |
| BUS       | Jumlah Bank   | 13    | 13    | 14    | 14    | 14    |
|           | Jumlah Kantor | 1.825 | 1.825 | 1.875 | 1.919 | 2.034 |
| UUS       | Jumlah Bank   | 21    | 21    | 20    | 20    | 20    |
|           | Jumlah Kantor | 344   | 344   | 354   | 381   | 392   |
| BPRS      | Jumlah Bank   | 167   | 167   | 167   | 164   | 163   |
|           | Jumlah Kantor | 441   | 441   | 495   | 617   | 627   |

Sumber: Otoritas Jasa Keuangan (2020)

Dari tabel 1.1 diatas dapat disimpulkan bahwa perkembangan jaringan perbankan syariah di Indonesia mengalami fluktuasi. Tahun 2016 hingga Desember 2020 jumlah Bank Umum Syariah (BUS) hanya meningkat sejumlah satu bank, kemudian jumlah kantornya mengalami fluktuasi walaupun di akhir dari tahun 2018 sebanyak 1.875 unit kemudian naik pada tahun 2019

menjadi 1.919 unit artinya dari tahun 2018 ke tahun 2019 jumlah bank umum syariah naik sebanyak 44 unit. Demikian juga dari tahun 2019 ketahun 2020 jumlah BUS mengalami kenaikan sebanyak 385 unit. Pada Unit Usaha Syariah (UUS) mengalami penurunan sejumlah satu bank, kemudian jumlah kantornya mengalami kenaikan pada Desember 2019 sejumlah 49 kantor dan 11 kantor pada tahun 2020. Pada Bank Pengkreditan Rakyat Syariah mengalami kenaikan pada dua tahun setelahnya yaitu jumlah turun pada Desember 2019 sejumlah 3 bank dan dari tahun 2019 ketahun 2020 turun sebanyak 1 bank. Sementara jumlah kantor BPRS pada tahun 2018 naik sebanyak 54 unit BPRS dari tahun sebelumnya, pada tahun 2019 jumlah BPRS naik sebanyak 122 unit BPRS dan pada tahun 2020 naik sebanyak 10 Unit BPRS.

Selain dari jumlah jaringan lembaga, perkembangan perbankan syariah juga dapat dilihat dari jumlah tenaganya. Berikut adalah jumlah tenaga kerja perbankan syariah periode 2016 hingga Desember 2019.

**Tabel 1. 2**  
**Jumlah Tenaga Kerja di BUS, UUS dan BPRS**  
**Perbankan Syariah Periode 2016-Desember 2019**

| Indikator         | Tahun  |        |        |        |        |
|-------------------|--------|--------|--------|--------|--------|
|                   | 2016   | 2017   | 2018   | 2019   | 2020   |
| Tenaga Kerja BUS  | 51.110 | 51.068 | 49.516 | 49.654 | 50.212 |
| Tenaga Kerja UUS  | 4.487  | 4.678  | 4.955  | 5.186  | 5.326  |
| Tenaga Kerja BPRS | 4.372  | 4.619  | 4.918  | 6.620  | 6750   |

Sumber: Otoritas Jasa Keuangan (2020)

Dari tabel 1.2 diatas dapat disimpulkan bahwa jumlah tenaga kerja mengalami fluktuasi. Pada tenaga kerja BUS mengalami penurunan dari tahun 2016 hingga Desember 2019 sejumlah 1.456 orang dan mengalami kenaikan pada Desember 2020 sebanyak 558 orang. Kemudian pada tenaga kerja UUS mengalami peningkatan dari tahun 2016 hingga Desember 2020 sejumlah 839 orang. Kemudian pada tenaga kerja BPRS mengalami peningkatan juga dari 2016 hingga Desember 2020 sejumlah 2.378 orang.

Perkembangan perbankan syariah'h harus didukung oleh sumber daya manusia yang berkualitas dan tidak hanya mengetahui secara konseptual tetapi juga secara praktis tentang ekonomi nislam tersebut. Namun, relaitanya perbankan syariah'h didominasi oleh tenaga kerja lulusan ekonomi konvensional. Berikut ini adalah kondisi sumber daya insani Perbankan Syariah'h di Indonesia.

**Tabel 1. 3**  
**Kondisi Sumber Daya Insani Perbankan Syariah di Indonesia**

| Sumber Daya                    | Kondisi                                                                                  | Keterangan                                                                             |
|--------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------|
| Latar Belakang Pendidikan Staf | 18% SMU<br>21% D3<br>59% S1<br>2% S2                                                     | Dominasi lulusan sarjana pada bank-bank syariah di Indonesia.                          |
| Kelompok Keilmuan Staf         | 10% Ilmu Syariah<br>90% Ilmu Konvensional                                                | Belum ada lulusan lembaga pendidikan ekonomi islam.                                    |
| Asal Karyawan                  | 20% Fresh Graduate PT<br>70% Bank Konvensional<br>5% Bank Syariah lain<br>5% Sumber lain | Kecenderungan <i>framework</i> ilmu konvensional dalam perkembangan perbankan syariah. |

Sumber: Hasil Riset FE UI (dalam Riftanisa, 2019)

Pada tabel 1.3 diatas dapat kita simpulkan bahwa Perbankan Syariah di latar belakang oleh pendidikan staf yang di dominasi oleh lulusan S1 sebanyak 59% dan diikuti oleh lulusan D3 sebanyak 21% dan SMU sebanyak 18% sedangkan lulusan S2 hanya 2%. Perbankan Syariah juga berasal dari kelompok keilmuan staf yang di dominasi oleh ilmu ekonomi konvensional sebanyak 90% sedangkan ilmu ekonomi syariah hanya 10%. Kemudian asal karyawan pada perbankan syariah di dominasi oleh 70% berasal dari Bank Konvensional, 20% *Fresh Graduate* PT, 5% Bank Syariah lain dan 5% lagi berasal dari tempat lainnya. Berdasarkan data diatas dapat kita simpulkan bahwa Perbankan Syariah banyak didominasi oleh karyawan yang tidak mempunyai *basic* Ekonomi Syariah.

Dari perkembangan jaringan perkembangan bank syariah diatas tidak dapat dipungkiri bahwa bank syariah sering kali menjadi perbincangan para ahli ekonomi. Banyaknya bank-bank konvensional yang memilih menjadi bank syariah sebagaimana dikutip dari Tribunnews Aceh bahwa Bank Mandiri mengkonversi 4 outlet Bank Mandiri menjadi Bank Mandiri Syariah. Pihak Bank Mandiri Syariah melakukan ini demi menjalan aturan dalam Qanun Aceh bahwa setiap bank yang beroperasi di Aceh bank dengan sistem syariah (Aceh Tribunnews, 2020). Selain itu BNI juga melakukan konversi menjadi BNI Syariah rhitung sejak Senin (29/6/2020) Bank BNI Syariah resmi beroperasi *full branch*, setelah sebelumnya beroperasi dual banking layanan dengan BNI

konvensional. Ada lima outlet BNI yang kini melayani penuh syariah, yaitu KCP Teuku Umar, Seutui, Banda Aceh, KCP Meureudu, KCP Kuala Simpang, KCP Takengon, dan KCP Panton Labu. Sehingga sekarang sudah tujuh outlet BNI yang ditutup menjadi BNI Syariah ayanan penuh operasional BNI Syariah ini dalam rangka menindak lanjuti Qanun Lembaga Keuangan Syariah (LKS) Nomor 11 Tahun 2018 tentang operasional transaksi keuangan Syariah di Provinsi Aceh (Serambinews, 2020).

Seiring dengan semakin banyaknya bank konvensional yang migrasi bank syariah, lembaga perbankan di Indonesia mendirikan sebuah nama bank baru yaitu Bank Syariah Indonesia atau disingkat dengan BSI. Bank ini berdiri pada 01 Februari 2021 pukul 13.00 WIB. Pada 1 Februari 2021, bank ini merupakan hasil merger anak perusahaan BUMN bidang perbankan diantaranya Bank Rakyat Indonesia Syariah, Bank Syariah Mandiri dan BNI Syariah dengan total aset 240T (Wikipedia, 2021).

Menurut Tanjung (dalam Riftanisa, 2019) mengungkapkan bahwa karyawan yang melamar pekerjaan di Perbankan Syaria'h sangat jarang yang ingin menjadi tenaga *marketing*. Oleh karena itu, perbankan syaria'h terpaksa mengambil tenaga marketing dari bank konvensional atau bank syaria'h lainnya, dengan iming-iming gaji yang lebih tinggi. Menurut teori *job search theory* seseorang akan menerima suatu tawaran pekerjaan jika upah ditawarkan lebih tinggi di bandingkan upah minimum saat ini (*reservation wage*).

Dalam fenomena ini dapat kita simpulkan apabila upah yang ditawarkan oleh bank syariah lebih tinggi dari pada upah di bank konvensional, maka karyawan bank konvensional dapat memiliki preferensi untuk berpindah (*turnover intention*) ke bank syariah.

Menurut Zuhirsyan (2018) faktor regulitas berpengaruh signifikan terhadap memilih bank syariah, semakin tinggi tingkat religius seseorang semakin tinggi pula ketaatan seseorang terhadap ajaran agamanya. Dalam surah Ali-Imran (3) ayat 130 yang artinya:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا لَا تَأْكُلُوا أَرْبَآءَ أَضْعَافًا مُّضَاعَفَةً  
وَاتَّقُوا اللَّهَ لَعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ

*“Hai orang-orang yang beriman, janganlah kamu memakan riba dengan berlipat ganda dan bertakwalah kamu kepada Allah supaya kamu mendapat keberuntungan.”(Q.S Ali-Imran:130). (Ali-Imran [3]:130).*

Ayat diatas menjelaskan bahwa dalam Islam riba itu dilarang, sehingga siapa saja yang bekerja di bank syariah merupakan suatu ketaatan dalam agama Islam yaitu menjauhi riba. Maka dari itu faktor religius mempengaruhi preferensi karyawan bank konvensional pindah ke bank syariah.

Berikut ini table 1.4 ini merupakan hasil ringkasan hasil penelitian yang menunjukkan adanya *research gap* dari penelitian terdahulu.

**Tabel 1. 4**  
**Research Gap**

| Hubungan Variabel        |                        | Hasil                                                                       | Peneliti                    |
|--------------------------|------------------------|-----------------------------------------------------------------------------|-----------------------------|
| Dependen                 | Independen             |                                                                             |                             |
| <i>Turover Intention</i> | Kepuasan Upah dan gaji | Berpengaruh negative signifikan terhadap <i>turover intention</i>           | Farlianto (2014)            |
|                          |                        | Tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap <i>turover intention</i>    | Putra dan Surya (2016)      |
|                          | Kepuasan Kerja         | Berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>turover intention</i>        | Setiawan dan Harahap (2015) |
|                          |                        | Tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap <i>turover intention</i>    | Farlianto (2014)            |
|                          | Religiusitas           | Adanya hubungan yang signifikan antara religiusitas dengan intensi turnover | Zafar, dkk (2012)           |

Sumber: Data diolah (2021)

Berdasarkan tabel 1.4 dapat dilihat bahwa penelitian dari Farlianto (2014) menemukan bahwa kepuasan upah dan gaji berpengaruh negative signifikan terhadap *turnover intention* bertolak belakang dengan hasil penelitian yang ditemukan oleh Putra dan Surya (2016) bahwa kepuasan gaji tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan upah dan gaji. Selanjutnya Setiawan dan Harahap (2015) menemukan bahwa kepuasan kerja

berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*, berbeda dengan hasil penelitian yang ditemukan oleh Farlianto (2014) kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Zafar, dkk (2014) menemukan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara religiusitas dengan intensi turnover

Dikarenakan adanya perbedaan hasil (*research gap*) dari penelitian-penelitian sebelumnya, maka penulis tertarik untuk meneliti lebih dalam tentang *turover intention* dari bank konvensional ke bank syariah. Penelitian ini subjeknya merupakan salah satu karyawan bank syariah.

### **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang sudah dijelaskan diatas, penulis menetapkan rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah secara parsial kepuasan upah berpengaruh terhadap *turnover intention*?
2. Apakah secara parsial kepuasan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention*?
3. Apakah secara parsial religiusitas berpengaruh terhadap *turnover intention*?
4. Apakah secara simultan kepuasan upah, kepuasam kerja dan religiusitas berpengaruh terhadap *turnover intention*?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah yang sudah dijelaskan di atas, maka dapat dijelaskan penelitian ini bertujuan untuk:

1. Untuk mengetahui secara parsial pengaruh kepuasan upah terhadap *turnover intention*.
2. Untuk mengetahui secara parsial pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention*.
3. Untuk mengetahui secara parsial pengaruh religiusitas terhadap *turnover intention*.
4. Untuk mengetahui secara simultan pengaruh kepuasan upah, kepuasan kerja dan religiusitas terhadap *turnover intention*.

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Disusunnya penelitian ini, penulis berharap dapat memberikan banyak manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah dan mengembangkan wawasan mengenai pengaruh faktor kepuasan upah, kepuasan kerja dan religiusitas terhadap *turnover intention* dari bank konvensional ke bank syariah.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini dapat dijadikan sebagai masukan dan informasi serta menjadi acuan penelitian selanjutnya.

#### **1.5 Sistematika Penulisan**

Sistematika penulisan ini bertujuan untuk menggambarkan mengenai susunan isi skripsi secara teratur. Penelitian ini disusun dalam tiga bab yang masing-masing terdiri dari sub bab pembahasan sebagai acuan berpikir secara sistematis.

## **BAB I PENDAHULUAN**

Bab ini berisi mengenai pendahuluan yang merupakan gambaran umum penelitian yang terdiri dari: latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian serta sistematika pembahasan.

## **BAB II LANDASAN TEORI**

Bab ini merupakan kerangka teori dan landasan teori serta pembangunan hipotesis yang terdiri dari teori, temuan penelitian terkait, model penelitian atau kerangka berpikir, serta pengembangan hipotesis penelitian.

## **BAB III METODE PENELITIAN**

Bab ini merupakan metode penelitian yang terdiri dari penjelasan tentang jenis penelitian, jenis sumber data, teknik pengumpulan data, operasional variabel, metode analisis dan tahapan penelitian.

## **BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Bagian ini merupakan pelaporan hasil penelitian dan pembahasan yang mengaitkan dengan kerangka teori atau penelitian yang dilakukan.

## **BAB V PENUTUP**

Bagian ini merupakan bab terakhir dari isi pokok penelitian terdiri dari simpulan dan saran.

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **2.1 *Turnover Intention***

##### **2.1.1 Pengertian *Turnover Intention***

*Turnover intention* dapat diartikan sebagai tindakan tenaga kerja keluar dari suatu organisasi. *Turnover* menurut Ronald dan Milkha (2014) adalah kecenderungan atau intensitas individu untuk meninggalkan organisasi dengan berbagai alasan dan diantaranya keinginan untuk mendapat suatu pekerjaan yang lebih baik. *Turnover* merupakan pengunduran diri, perpindahan, pemberhentian atau kematian anggota organisasi. Menurut Rivai (2009) adalah *Turnover* merupakan keinginan perkerja atau pegawai untuk berenti bekerja dari suatu perusahaan secara sukarela atau pindah dari suatu perusahaan ke perusahaan lain yang menurutnya lebih baik. Berikut beberapa pengertian *Turnover intention* menurut para ahli yang dikutip dari Melky (2015):

- a. *Turnover intention* (keinginan keluar dari pekerjaan) merupakan tanda awal terjadinya *turnover* (keluar dari pekerjaan) (Sunarso, 2000).
- b. Simamora (1997), mengatakan bahwa *turnover intention* merupakan hasrat perpindahan (movement) melewati batas keanggotaan dari sebuah organisasi.
- c. Mathis & Jackson (2001), secara sederhana menyatakan bahwa *turnover intention* adalah proses dimana tenaga kerja

berkeinginan meninggalkan organisasi dan harus ada yang menggantikannya.

- d. Menurut Zeffane (2003) intensi turnover adalah kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya secara sukarela menurut pilihannya sendiri.
- e. Fishbein dan Ajzen (2005) menjelaskan bahwa intensi turnover adalah niat individu untuk melakukan suatu perilaku yang pasti, intensi mengarahkan perilaku agar ditampilkan pada waktu dan kesempatan yang tepat.
- f. Jewell (1998), yang menyatakan bahwa turnover adalah tingkatan dimana seseorang memformulasikan rencana untuk menunjukan suatu tujuan masa depan yang spesifik atau tidak, secara sadar, kemudian Jewell (1998), juga menambahkan bahwa intensi turnover melibatkan pembuatan komitmen perilaku untuk menunjukan suatu tindakan atau tidak, dimana ada harapan yang diperkirakan seseorang dalam menunjukan suatu tindakan bahkan ketika komitmen belum dibuat.
- g. Menurut Siagian (2002), turnover intention adalah kadar atau intensitas dari keinginan untuk keluar dari perusahaan.
- h. Mobley (1986), menambahkan bahwa intensi turnover adalah penghentian keanggotaan dalam organisasi oleh individu yang berkeinginan untuk pindah kerja dengan menerima upah moneter organisasi.

- i. Kemudian Booth & Hamer (2007), mengartikan turnover intention merupakan dampak terburuk dari ketidakmampuan suatu organisasi dalam mengelola perilaku individu sehingga individu merasa memiliki intensi pindah kerja yang tinggi.

Dari beberapa pengertian diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa *Turnover intention* merupakan keinginan seseorang untuk pindah dan keluar dari suatu perusahaan dengan adanya alasan tertentu.

### **2.1.2 Aspek *Turnover intention***

Aspek *turnover intention* berdasarkan teori dari Dreher (dalam Gurning, 2010) yang mengemukakan model kerangka konseptual sebagai tiga determinan utama yang memenuhi turnover intention, yaitu:

- a. Aspek personal. Sebuah variabel personal yang kemungkinannya berhubungan dengan pindah kerja telah menjadi minat khusus dari para ahli psikologi ialah tingkat unjuk kerja. Berdasarkan penelitian Dreher (dalam Gurning, 2010) selama 15 tahun di perusahaan menengah melaporkan tidak terbukti bahwa orang yang berunjuk kerja lebih baiklah yang meninggalkan perusahaan. Sebaliknya penelitian Jackofsky (dalam Gurning, 2010) melaporkan bahwa orang yang memiliki unjuk kerja tinggi dan rendah lebih mungkin meninggalkan perusahaan di banding dengan orang yang memiliki unjuk kerja rata-rata. Selain unjuk

kerja, hasil penelitian juga melaporkan bahwa karyawan yang telah bergabung dengan organisasi atau perusahaan lebih dari dua tahun menunjukkan bahwa karyawan tersebut mempunyai keinginan pindah kerja yang lebih rendah.

- b. Aspek organisasi. Sistem penghargaan diri dari suatu organisasi adalah pengaruh secara organisasi atau situasional terhadap pindah. Variabel situasional lain yang telah diteliti oleh banyak ahli riset misalnya gaji dan kesempatan promosi serta rutinitas pekerjaan. Gaji dan kesempatan promosi ditemukan mempunyai korelasi negatif dengan pindah kerja, sedangkan rutinitas pekerjaan mempunyai korelasi positif dengan pindah kerja, semakin rutin suatu pekerjaan, semakin besar pula keinginan berpindah.
- c. Aspek karakteristik pekerjaan. Variasi tantangan dan kemenarikan pekerjaan cenderung menurunkan keinginan berpindah kerja pada karyawan, sebaliknya konflik peran misal adanya perbedaan antara tuntutan pekerjaan dan perbedaan antara tuntutan fisik dan standar pribadi, nilai atau harapan karyawan maka akan meningkatkan keinginan berpindah kerja karyawan.

Sedangkan Menurut Booth dan Hamer (2007) dalam Melky (2015), aspek intensi pindah kerja terdiri dari:

- a. Tingkat komitmen, pertanyaan yang menanyakan tentang tingkat moral mereka dan bagaimana perasaan individu tentang perusahaan.
- b. Kepuasan kerja, pertanyaan disini mengenai tingkat karyawan yang setuju dengan pertanyaan mengenai kepuasan kerja, apakah pekerjaan mereka diakui dan diapresiasi.
- c. Dukungan manajemen, survey ini menanyakan tentang tingkat sejauh mana pekerjaan menjadi lebih mudah, dukungan yang mereka dapat dari manajer mereka tingkat dimana mereka mendapat arahan yang jelas, apakah mereka memahami standar dan tujuan yang harus dicapai dalam pekerjaan mereka, apakah pekerjaan dapat dikelola, apakah individu memperoleh pelatihan yang cukup, apakah mereka memiliki alat kualitas dan perlengkapan untuk melakukan pekerjaan mereka, dan apakah mereka mendapatkan informasi yang cukup untuk mengerjakan pekerjaan mereka dengan baik. Pertanyaan factual mengenai apakah responden memperoleh review kinerja atau diskusi karir juga ditanyakan.
- d. Perkembangan karir, survey ini menanyakan tentang tingkat kepuasan karyawan dengan pengembangan karir mereka dan persepsi mereka tentang kewajiban terhadap gaji yang mereka terima.

- e. Peningkatan kerja, pertanyaan menanyakan tentang pandangan karyawan tentang apakah terdapat peningkatan sejak dahulu sampai sekarang.

### **2.1.3 Jenis-Jenis *Turnover intention***

Menurut Kasmir (2016:321) turnover intention disebabkan oleh beberapa hal yaitu:

1. Diberhentikan

pemberhentian karyawan dari perusahaan disebabkan oleh berbagai sebab misalnya telah memasuki usia pensiun, atau mengalami cacat sewaktu bekerja, sehingga tidak mampu lagi bekerja. Untuk yang pensiun alasannya karena sudah memasuki usia pensiun, sedangkan yang dipensiunkan karena cacat, karena dianggap sudah tidak atau kurang memiliki kemampuan, sehingga tidak mampu lagi bekerja seperti semula. Kemudian diberhentikan juga dapat dilakukan perusahaan karena karyawan melakukan perbuatan yang telah merugikan perusahaan, misalnya kasus penipuan, pencurian atau hal-hal yang merugikan lainnya.

2. Berhenti sendiri

Dalam hal ini karyawan sendiri yang meminta atau atas permohonannya sendiri, untuk keluar dari perusahaan, tanpa campur tangan pihak perusahaan. Alasan pemberhentian ini juga bermacam-macam, misalnya karena masalah lingkungan kerja yang kurang kondusif, kompensasi yang kurang, atau jenjang karir yang tidak jelas atau ketidaknyamanan lainnya.

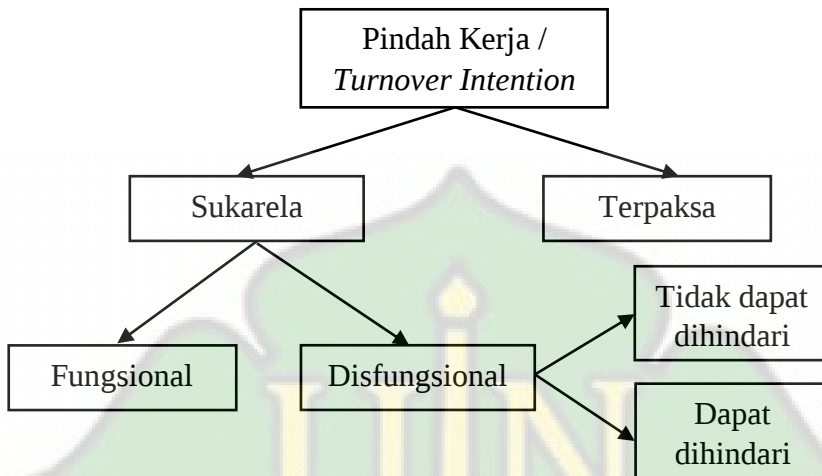
Alasan seperti ini terkadang tidak dapat diproses oleh pihak sumber daya manusia dan berusaha untuk dipertahankan dengan pertimbangan berbagai hal, misalnya kemampuan karyawan masih dibutuhkan. Namun jika karyawan tersebut merasa tidak diperlukan tenaganya, maka segera akan diproses untuk diberhentikan, karena jika karyawan yang sudah minta berhenti dan tetap dipertahankan, akan mengakibatkan motivasi kerjanya lemah dan berdampak kepada kinerjanya. Bahkan banyak kasus terkadang karyawan tersebut membuat ulah yang dapat mengganggu operasi perusahaan.

Sedangkan menurut Mathis dan Jackson (2000) dikutip dalam buku Ardan dan Jaelani (2021:9-10) *turnover* karyawan diklasifikasikan menjadi beberapa jenis, diantaranya yaitu:

1. Berdasarkan kesediaan karyawan, *turnover* dibagi menjadi:
  - a) *Turnover* secara tidak sukarela : *Turnover* ini berupa pemecatan karena kinerja yang buruk dan pelanggaran peraturan kerja. *Turnover* secara tidak sukarela dipicu oleh kebijakan organisasional, peraturan kerja dan standar kinerja yang tidak dipenuhi oleh karyawan.
  - b) *Turnover* secara sukarela : Karyawan meninggalkan perusahaan karena keinginannya sendiri. *Turnover* secara sukarela bisa disebabkan banyak faktor, termasuk peluang karier, gaji, pengawasan, geografi dan alasan pribadi/ keluarga.
2. Berdasarkan tingkat fungsional *turnover* dibagi menjadi:

- a) Turnover fungsional : Karyawan yang memiliki kinerja lebih rendah, individu yang kurang dapat diandalkan, atau mereka yang mengganggu rekan kerja meninggalkan organisasi.
  - b) Turnover disfungsional : Karyawan penting dan memiliki kinerja tinggi meninggalkan organisasi pada saat yang penting.
3. Berdasarkan bentuk pengendalian, turnover dibagi menjadi:
- a) *Turnover* yang tidak dapat dikendalikan : Ini muncul karena alasan di luar pengaruh pemberi kerja. Banyak alasan karyawan yang berhenti tidak dapat dikendalikan organisasi contohnya seperti adanya perpindahan karyawan dan daerah geografis, karyawan memutuskan untuk tinggal di daerah karena alasan keluarga, suami atau istri yang dipisahkan dan karyawan adalah mahasiswa yang baru lulus dari perguruan tinggi.
  - b) *Turnover* yang dapat dikendalikan : Ini muncul karena faktor yang bisa dipengaruhi oleh pemberi kerja. Dalam *turnover* yang bisa dikendalikan, organisasi lebih mampu memelihara karyawan jika menangani persoalan yang dapat menimbulkan *turover*.

**Gambar 2. 1 Jenis *Turnover Intention***



Jika terjadi pindah kerja terpaksa, perusahaan harus membayar kompensasi kepada karyawan yang pindah kerja. Pindah kerja fungsional merupakan pindah kerja yang tidak merugikan organisasi/ perusahaan. Sedangkan pindah kerja disfungsional merupakan pindah kerja dan karyawan yang bertalenta atau memiliki predikat kinerja yang baik dan perusahaan sangat membutuhkan karyawan tersebut, sehingga hal ini merugikan perusahaan karena biaya perekrutan karyawan baru dan waktu yang hilang untuk beroperasi terganggu karena perusahaan belum menemukan penggantinya, adapun jika pekerjaan tersebut diberikan kepada karyawan lain maka membutuhkan dana tambahan untuk biaya lembur karyawan tersebut. Turnover dapat dihindari jika organisasi/perusahaan dapat memengaruhi agar karyawan tidak berhenti atau pindah ke perusahaan lain.

#### 2.1.4 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Turnover Intention

Menurut Mobley (2011:121) terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi terjadi *turnover intention* yaitu :

1. Besar kecilnya organisasi, hal ini berkaitan dengan rendahnya pergantian karyawan dalam perusahaan, Perusahaan atau organisasi yang lebih besar memiliki kesempatan mobilitas intern yang lebih besar pula, seleksi personalia yang jauh lebih canggih dan proses-proses manajemen sumber daya manusia, sistem imbalan atau upah yang lebih bersaing, serta kegiatan-kegiatan penelitian yang dicurahkan bagi pergantian karyawan.
2. Besar kecilnya unit kerja, mungkin juga berkaitan dengan pergantian karyawan melalui variabel-variabel lain seperti keterpaduan kelompok, personalisasi, dan komunikasi.
3. Penggajian, para peneliti telah memastikan bahwa ada hubungan yang kuat antara tingkat pembayaran dan laju pergantian karyawan.
4. Bobot pekerja, masalah pokok ini banyak mendapatkan perhatian dalam bagian berikut mengenai variabel-variabel individual karena adanya dugaan bahwa tanggapan-tanggapan berperilaku dan sikap terhadap pekerjaan sangat tergantung pada perbedaan-perbedaan individual.
5. Gaya penyeliaan, sebuah telaah mendapati bahwa terdapat tingkat pergantian karyawan yang tertinggi dalam kelompok-kelompok kerja dimana mandornya atau supervisor acuh tak acuh, tanpa mepedulikan tingkat strukturnya. Selain itu

didapati bahwa kurangnya pertimbangan kepenyeliaan merupakan alasan nomor dua yang paling banyak dikatakan sebagai penyebab pemberhentian karyawan.

### **2.1.5 Indikator Pengukuran *Turnover intention***

Menurut Mobley (1978) menyatakan indikator pengukuran *Turnover intention* terdiri atas:

1. Adanya pemikiran untuk keluar dari suatu organisasi  
Mencerminkan Individu untuk berpikir keluar dari suatu pekerjaan atau tetap berada dilingkungan pekerjaan. Bermula dengan ketidakpuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan, kemudian yang membuat karyawan berpikir untuk keluar dari pekerjaannya tersebut.
2. Intensi mencari pekerjaan ditempat lain  
Mencerminkan individu berkeinginan untuk mencari pekerjaan pada organisasi lain. Jika karyawan sudah mulai berpikir untuk keluar dari pekerjaannya maka karyawan tersebut akan mencoba mencari pekerjaan lain diluar yang dirasa lebih baik.
3. Intensi untuk keluar meninggalkan perusahaan  
Mencerminkan seorang individu yang ingin keluar dari sebuah perusahaan atau organisasi. Biasanya karyawan berniat keluar telah mendapatkan pekerjaan yang dirasa lebih baik dari pada pekerjaannya sekarang.

## **2.2 Kepuasan Upah**

### **2.2.1 Pengertian Kepuasan Upah**

Menurut Undang-undang No.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, upah didefinisikan sebagai hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundangundangan termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dilakukan.<sup>1</sup> Pada Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan pasal 1 ayat (1), upah didefinisikan sebagai hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundangundangan termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dilakukan. Rivai (2005:351) mengartikan upah diberikan sebagai bentuk balas jasa yang adil dan layak diberikan kepada para pekerja atas jasa-jasanya dalam mencapai tujuan organisasi. Upah dibayarkan kepada pekerja berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau banyaknya pelayanan yang diberikan. Sedangkan menurut Sinungan (2000:90), upah kerja adalah pencerminan pendapatan nasional dalam bentuk upah uang yang diterima oleh buruh sesuai

dengan jumlah dan kualitas yang dicurahkan untuk pembuatan suatu produk.

Dari beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa upah balas jasa atau imbalan yang diterima oleh seseorang atas pekerjaan yang dilakukannya. Sedangkan kepuasan upah (*pay satisfaction*) Menurut Lum et.al dalam Andini (2006:15) kepuasan gaji dapat diartikan bahwa seseorang akan terpuaskan dengan gajinya ketika persepsi terhadap gaji dan apa yang mereka peroleh sesuai dengan yang diharapkan. Menurut Heneman dan Schwab dalam Andini (2006:15) kepuasan gaji merupakan konstruk kepuasan yang multidimensi yang terdiri atas empat subdimensi : tingkat gaji (*pay level*), struktur / pengelolaan gaji (*pay structure and administration*), peningkatan gaji (*pay raise*) dan tunjangan (*benefit*).

### **2.2.2 Komponen Upah**

Hal-hal yang termasuk ke dalam komponen upah berdasarkan Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia No. SE-07/MEN/1990 Tahun 1990 adalah:

1. Upah pokok Upah pokok merupakan imbalan dasar yang dibayarkan kepada pekerja menurut tingkat atau jenis pekerjaan yang besarnya ditetapkan berdasar perjanjian.
2. Tunjangan tetap Tunjangan tetap adalah suatu pembayaran yang teratur berkaitan dengan pekerjaan yang diberikan secara tetap untuk pekerja dan keluarganya yang dibayarkan

bersamaan dengan upah pokok seperti tunjangan anak, tunjangan kesehatan, tunjangan perumahan.

3. Tunjangan tidak tetap Tunjangan tidak tetap adalah pembayaran yang secara langsung maupun tidak langsung berkaitan dengan pekerja dan diberikan secara tidak tetap bagi pekerja dan keluarganya serta dibayarkan tidak bersamaan dengan pembayaran upah pokok.

### 2.2.3 Dimensi Upah

Menurut Gaol (2014:317) menyebutkan bahwa, Semakin tinggi pengorbanan/ input yang diberikan, semakin tinggi penghasilan yang diharapkan oleh pegawai. Oleh karena itu, yang dinilai adalah pengorbanan/ input-nya untuk suatu jabatan. Input suatu jabatan dapat dipenuhi oleh *job specification*, artinya setiap manajer atau pemimpin yang memangku jabatan di dalam organisasi dituntut memiliki sejumlah persyaratan yang telah ditentukan. Output ditunjukkan oleh upah yang diterima. Ada dua jenis keadilan yaitu *external consistency* dan *internal consistency*.

#### 1. *External consistency*

Pengupahan dipengaruhi oleh faktor lingkungan. Di dalam menentukan upah, perusahaan perlu memperhatikan perbandingan upah yang diberikan oleh perusahaan lain untuk suatu jabatan yang sama. Dasar hukum perusahaan membandingkan dengan perusahaan lain adalah guna

menciptakan kelayakan dalam menciptakan struktur upah yang adil.

## 2. *Internal consistency*

Semakin tinggi jabatan yang dipegang dalam perusahaan, semakin tinggi pula upah yang diterima, dan sebaliknya. Untuk jabatan yang sama, pegawai yang satu harus mendapatkan upah yang sama dengan pegawai lainnya.

### 2.2.4 Penggolongan Upah

Batjo dan Shaleh (2018:87- 88) menyebutkan bahwa, Penggolongan upah:

#### 1. Upah sistem waktu

Sistem waktu adalah penetapan upah kerja ditetapkan berdasarkan standar waktu seperti jam, hari, pekan atau bulan. Upah sistem waktu jumlahnya didasarkan pada lama karyawan tersebut bekerja, dan tidak dikaitkan dengan tingkat prestasi kerja.

#### 2. Upah sistem hasil

Sistem hasil adalah penetapan upah didasarkan pada besarnya satuan produk yang dihasilkan oleh karyawan. Satuan barang tersebut seperti unit, set, pasang, meter, liter, dan kilo serta satuan pelayanan jika perusahaan jasa seperti konsultasi, suntikan dan kamar.

### 3. Upah sistem borongan

Sistem borongan adalah cara pengupahan yang ditetapkan berdasarkan besaran pekerjaan yang dipatok berdasarkan volume dan lama pekerjaan. Penetapan upah dengan sistem borongan ini cukup sulit karena perpaduan atas banyak unsur yaitu volume pekerjaan, lama pekerjaan, dan peralatan yang digunakan.

#### 2.2.5 Faktor Yang Mempengaruhi Penentuan Upah

Batjo dan Shaleh (2018:89- 91) menyebutkan bahwa, yaitu:

##### 1. Penawaran dan permintaan tenaga kerja

Tenaga kerja dengan keterampilan tinggi dengan jumlah tenaga kerja yang sedikit, berdampak pada pengupahan yang cenderung tinggi. Sebaliknya tenaga kerja dengan keterampilan umum yang jumlah tenaganya banyak, berdampak pada pengupahan yang cenderung rendah.

##### 2. Kemampuan perusahaan

Penggajian harus melihat kemampuan perusahaan di mana pengupahan adalah komponen biaya produksi. Jika peningkatan upah lebih tinggi dibandingkan keuntungan perusahaan, diyakini bahwa perusahaan tersebut akan bangkrut karena pengeluaran lebih besar dibandingkan pemasukan.

##### 3. Serikat pekerja Serikat pekerja merupakan wadah karyawan dalam berorganisasi dan memperjuangkan hak-haknya. Di

seluruh negara utamanya negara maju, serikat pekerja memiliki nilai tawar yang sangat tinggi dalam perundingan penentuan gaji, apalagi jika serikat buruh merupakan penyedia tenaga kerja yang bermutu.

4. Produktivitas karyawan

Produktivitas karyawan merujuk pada upah yang diterima karyawan harus memperhatikan kontribusinya ke perusahaan. Karena produktivitas karyawan yang tinggi memberikan keuntungan bagi perusahaan yang menyebabkan peningkatan kapasitas perusahaan.

5. Pemerintah

Pemerintah merupakan penentu regulasi pengupahan, melalui undang-undang, keputusan presiden, keputusan menteri, peraturan gubernur, peraturan waliota dan peraturan bupati, menentukan penetapan besarnya upah. Di mana penetapan ini bersifat mengikat dan memaksa, sehingga perusahaan harus mengikuti ketentuan tersebut.

6. Biaya hidup

Biaya hidup sangat mempengaruhi tingkat upah, di mana jika suatu daerah biaya hidupnya mahal maka tingkat upah akan lebih tinggi, dibandingkan dengan daerah yang biaya hidupnya rendah maka tingkat upah akan lebih rendah.

7. Posisi jabatan karyawan

Posisi jabatan karyawan menggambarkan tingkat upah yang diterima, di mana karyawan dengan posisi jabatan yang lebih

tinggi akan mendapatkan tingkat upah yang lebih tinggi dibandingkan posisi jabatan yang lebih rendah.

### **2.2.5 Proses Penentuan Upah**

Menurut Rivai (2011:759-761) proses penentuan upah terbagi menjadi 4 bagian, yaitu:

1. Analisis Jabatan/ Tugas

Analisis jabatan merupakan kegiatan untuk mencari informasi tentang tugas-tugas yang dilakukan, dan persyaratan yang diperlukan dalam melaksanakan suatu tugas, sehingga dapat menjelaskan uraian tugas, spesifikasi tugas, dan standar kinerja. Kegiatan ini perlu dilakukan sebagai landasan untuk mengevaluasi jabatan.

2. Evaluasi Jabatan/ Tugas

Evaluasi jabatan adalah proses sistematis untuk menentukan nilai relatif dari suatu pekerjaan dibandingkan dengan pekerjaan lain. Proses ini adalah untuk mengusahakan tercapainya internal equity dalam pekerjaan sebagai unsur yang sangat penting dalam penentuan tingkat upah. Internal equity adalah jumlah yang diperoleh dipersepsi sesuai dengan input yang diberikan dibandingkan dengan pekerjaan yang sama dalam perusahaan.

3. Survei Upah

Survei upah merupakan kegiatan untuk mengetahui tingkat upah yang berlaku secara umum dalam perusahaan-

perusahaan sejenis yang mempunyai usaha/jabatan yang sama. Ini dilakukan untuk mengusahakan keadilan eksternal sebagai salah satu faktor penting dalam perencanaan dan penentuan upah. Survei dapat dilakukan dengan berbagai macam cara seperti mendatangi perusahaan-perusahaan untuk mendapatkan informasi mengenai tingkat upah yang berlaku, membuat kuisioner secara formal, dan lain-lain.

4. Penentuan Tingkat Upah Setelah evaluasi jabatan dilakukan, untuk menciptakan keadilan internal yang menghasilkan ranking jabatan, dan melakukan survei tentang upah yang berlaku di pasar tenaga kerja, selanjutnya adalah penentuan upah. Penentuan upah didasarkan pada hasil evaluasi jabatan yang di combine dengan survei upah. Yang terpenting dalam penentuan upah, adalah diupayakan memenuhi tingkat upah minimum yang ditetapkan oleh pemerintah.

#### **2.2.6 Indikator Kepuasan Upah**

Heneman dan Achwab dalam Andini (2006) menyatakan bahwa kepuasan gaji merupakan rangkaian kepuasan yang multidimensi yang terdiri atas empat subdimensi, yaitu :

1. Tingkat Gaji ( *Pay Level*)  
Kepuasan atas tingkat gaji di definisikan sebagai persepsi kepuasan atas gaji atau upah langsung.
2. Struktur/ Pengelolaan Gaji ( *Pay Structure and Administration*)

Kepuasan atas struktur atau pengelolaan gaji didefinisikan sebagai bagaimana memberikan nilai besar kecilnya upah atau gaji berdasarkan tingkat atau kedudukannya di perusahaan.

### 3. Peningkatan Gaji (*Pay Raise*)

Kepuasan atas peningkatan gaji berkenaan dengan seberapa besar kenaikan gaji sesuai dengan kebutuhan.

### 4. Tunjangan (*Benefit*)

Kepuasan atas tunjangan menekankan pada persepsi kepuasan pembayaran tidak langsung ataupun tambahan yang diterima karyawan.

## 2.3 Kepuasan Kerja

### 2.3.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan sesuatu yang bersisi banyak dimana dari sisi yang satu memuaskan dan dari sisi yang lain kurang memuaskan. Kepuasan kerja biasanya hanya meratakan hasil dari perbandingan dengan beberapa keadaan dan tidak ada yang mutlak dan tidak terbatas. Dengan kepuasan kerja seorang karyawan dapat merasakan pekerjaannya apakah menyenangkan atau tidak menyenangkan untuk dikerjakan. Berbagai macam sikap seseorang terhadap pekerjaannya mencerminkan pengalaman yang menyenangkan dalam pekerjaannya serta harapan-harapannya terhadap pengalaman masa depan (Harahap dan Khair, 2019). Berikut beberapa pengertian kepuasan kerja menurut para ahli dalam (Siagian dan Khair, 2018)

- a. Wexley dan Yuki, mendefinisikan bahwa : Kepuasan kerja adalah perasaan seseorang terhadap pekerjaan yang didasarkan pada evaluasi terhadap aspek-aspek yang berbeda dari pekerjaan. Sikap seseorang terhadap pekerjaannya itu menggambarkan pengalaman-pengalaman menyenangkan atau tidak menyenangkan dan harapan-harapan mengenai pengalaman mendatang.
- b. Hasibuan (2010), mendefinisikan bahwa, “Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja”.
- c. Danang (2011), mendefinisikan bahwa : Kepuasan kerja merupakan sifat individual seseorang sehingga memiliki tingkat kepuasan yang berbeda sesuai dengan sistem nilai-nilai yang berlaku pada dirinya. Hal ini disebabkan oleh adanya perbedaan pada masing-masing individu. Semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan sesuai dengan keinginan individu tersebut maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan begitu pula sebaliknya.
- d. Kepuasan kerja adalah hal yang bersifat individual, semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan, dan sebaliknya (Noor, 2013).

### 2.3.2 Teori Kepuasan Kerja

Teori kepuasan kerja mencoba mengungkapkan apa yang membuat sebagian orang lebih puas terhadap suatu pekerjaan

daripada beberapa orang yang lain. Teori ini juga mencari landasan tentang proses perasaan orang terhadap kepuasan kerja. Ada beberapa teori tentang kepuasan kerja. Rivai (2010: 856-857), pada dasarnya teori-teori tentang kepuasan kerja yang lazim dikenal ada tiga macam yaitu:

1. Teori ketidaksesuaian (*Discrepancy theory*)

Teori ini mengukur kepuasan kerja seseorang dengan menghitung selisih antara sesuatu yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan. Apabila kepuasannya diperoleh melebihi dari yang diinginkan, maka orang akan menjadi lebih puas lagi, sehingga terdapat discrepancy, tetapi merupakan discrepancy 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 bahwa orang akan merasa puas atau tidak puas, tergantung pada ada atau tidaknya keadilan (equity) dalam suatu situasi, khususnya situasi kerja. Menurut teori ini komponen utama dalam teori keadilan adalah input, hasil, keadilan dan ketidakadilan. Setiap orang 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, tetapi bisa pula tidak. Tetapi bila perbandingan itu tidak seimbang akan timbul ketidakpuasan.

### 3. Teori dua faktor (*Two factor theory*)

Menurut teori ini kepuasan dan ketidakpuasan kerja merupakan hal yang berbeda. Kepuasan dan ketidakpuasan terhadap pekerjaan itu bukan suatu variabel yang kontinu. Teori ini merumuskan karakteristik pekerjaan menjadi dua kelompok yaitu *satisfies* atau *motivator* dan *dissatisfies*. *Satisfies* 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. *Dissatisfies* (*hygiene factors*) adalah faktor-faktor yang menjadi sumber ketidakpuasan, terdiri dari: gaji/upah, pengawasan, hubungan antarpribadi, kondisi kerja dan status.

#### 2.2.3 Faktor Kepuasan Kerja

Pendapat lain dikemukakan oleh Brown & Ghiselli dalam (Sutrisno 2011: 79), bahwa ada lima faktor yang menimbulkan kepuasan kerja yaitu:

##### 1. Kedudukan

Umumnya manusia beranggapan bahwa seseorang yang bekerja pada pekerjaan yang lebih tinggi akan merasa lebih puas daripada mereka yang bekerja pada pekerjaan yang lebih rendah. Pada beberapa penelitian menunjukkan bahwa hal

tersebut tidak selalu benar, tetapi justru perubahan dalam tingkat pekerjaanlah yang memengaruhi kepuasan kerja.

## 2. Pangkat

Pada pekerjaan yang berdasarkan perbedaan tingkat atau golongan, sehingga pekerjaan tersebut memberikan kedudukan tertentu pada orang yang melakukannya. Apabila ada kenaikan upah, maka sedikit banyaknya akan dianggap sebagai kenaikan pangkat, dan kebanggaan terhadap kedudukan yang baru itu akan mengubah perilaku dan perasaannya.

## 3. Jaminan finansial dan sosial

Finansial dan jaminan social kebanyakan berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

## 4. Mutu pengawasan

Hubungan antara karyawan dengan pihak pimpinan sangat penting artinya dalam menaikkan produktivitas kerja. Kepuasan dapat ditingkatkan melalui perhatian dan hubungan yang baik dari pimpinan kepada bawahan, sehingga karyawan akan merasa bahwa dirinya merupakan bagian yang penting dari organisasi kerja.

### 2.2.4 Indikator Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja yaitu sikap emosional yang menyenangkan dan sangat mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan dan kombinasi dalam dan

luar pekerjaan. Menurut Rivai (2009:860) dalam Bahri dan Nisa (2017) indikator kepuasan kerja diukur dari :

1. Isi pekerjaan, yaitu penampilan tugas pekerjaan yang aktual dan sebagai kontrol terhadap pekerjaan. Karyawan akan merasa puas bila tugas kerja dianggap menarik dan memberikan kesempatan belajar dan menerima tanggung jawab.
2. Supervisi, yaitu adanya perhatian dan hubungan yang baik dari pimpinan kepada bawahan, sehingga karyawan akan merasa bahwa dirinya merupakan bagian yang penting dari organisasi kerja akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Sebaliknya supervisi yang buruk dapat meningkatkan turnover dan absensi karyawan.
3. Organisasi dan manajemen, yaitu mampu memberikan situasi kerja yang stabil, untuk memberikan kepuasan kerja kepada karyawan.
4. Kesempatan untuk maju, yaitu adanya kesempatan untuk memperoleh pengalaman dan peningkatan kemampuan selama bekerja akan memberikan kepuasan pada karyawan terhadap pekerjaannya.
5. Gaji atau insentif, yaitu jumlah bayaran yang diterima seseorang sebagai akibat dari pelaksanaan kerja, apakah sesuai dengan kebutuhan dan dirasakan adil.
6. Rekan kerja, yaitu hubungan yang dirasa saling mendukung dan saling memperhatikan antar rekan kerja yang akan

menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan hangat sehingga menimbulkan kepuasan kerja karyawan yang baik.

7. Kondisi pekerjaan, yaitu kondisi yang mendukung tersedianya sarana dan prasarana kerja yang memadai sesuai dengan sifat tugas yang harus diselesaikannya.

## 2.4 Religiusitas

### 2.4.1 Pengertian Religius

Menurut Kahmad (2000 : 13) religius merupakan kata kerja dari kata *religion* (agama). Agama dianggap sebagai kata yang berasal dari bahasa sansekerta yang artinya “tidak kacau”. Agama diambil dari dua akar suku kata, yaitu *a* yang berarti “tidak” dan *gama* yang berarti “kacau”. Hal ini mengandung pengertian bahwa agama adalah suatu peraturan yang mengatur kehidupan manusia agar tidak kacau. Menurut inti makna yang khusus, kata *religion* berasal dari bahasa latin *religio* yang akar katanya adalah *religere* yang berarti mengikat.

Menurut Jalaluddin (2003 : 12) dalam buku psikologi agama, agama adalah :

1. Pengakuan terhadap adanya hubungan manusia dengan kekuatan gaib yang harus dipatuhi.
2. Pengakuan terhadap adanya kekuatan gaib yang menguasai manusia.
3. Mengikat daripada suatu bentuk hidup yang mengandung pengakuan pada suatu sumber yang berada di luar diri

manusia dan yang mempengaruhi perbuatan-perbuatan manusia.

4. Kepercayaan pada suatu kekuatan gaib yang menimbulkan cara hidup tertentu.
5. Suatu sistem tingkah laku yang berasal dari kekuatan gaib.
6. Pengakuan terhadap adanya kewajiban-kewajiban yang diyakini bersumber pada kekuatan gaib.
7. Pemujaan terhadap kekuatan gaib yang timbul dari perasaan lemah dan perasaan takut terdapat kekuatan misterius yang terdapat dalam alam sekitar manusia.
8. Ajaran-ajaran yang diwahyukan Tuhan kepada manusia melalui seorang rasul.

Agama Islam sendiri merupakan sistem yang menyeluruh, yang menyangkut kehidupan dunia dan akhirat. Sebagai sistem yang menyeluruh, agama Islam terdiri atas beberapa aspek atau dimensi. Ashari mengungkapkan bahwa pada dasarnya Islam dapat dibagi menjadi tiga bagian, yaitu akidah, syariah atau ibadah serta akhlak. Sementara Basyir mengungkapkan bahwa Islam terbagi atas sistematika akidah, ibadah, akhlak dan muamalah (Nashori dan Mucharam, 2002 : 72).

#### **2.4.2 Dasar Religius**

Dasar religiusitas dalam Islam dijelaskan dalam surahAl-Baqarah ayat 177 sebagaimana dibawah ini:

۞ لَيْسَ الْبِرَّ أَنْ تُوَلُّوا وُجُوهَكُمْ قِبَلَ الْمَشْرِقِ وَالْمَغْرِبِ  
 وَلَكِنَّ الْبِرَّ مَنْ ءَامَنَ بِاللَّهِ وَالْيَوْمِ الْآخِرِ وَالْمَلَائِكَةِ  
 وَالْكِتَابِ وَالنَّبِيِّينَ وَءَاتَى الْمَالَ عَلَى حُبِّهِ ذَوِي الْقُرْبَىٰ  
 وَالْيَتَامَىٰ وَالْمَسْكِينِ وَابْنَ السَّبِيلِ وَالسَّائِلِينَ وَفِي الرِّقَابِ  
 وَأَقَامَ الصَّلَاةَ وَءَاتَى الزَّكَاةَ وَالْمُوفُونَ بِعَهْدِهِمْ إِذَا  
 عَاهَدُوا ۚ وَالصَّابِرِينَ فِي الْبَأْسَاءِ وَالضَّرَّاءِ وَحِينَ الْبَأْسِ ۚ  
 أُولَٰئِكَ الَّذِينَ صَدَقُوا ۚ وَأُولَٰئِكَ هُمُ الْمُتَّقُونَ

Artinya: “Bukanlah menghadapkan wajahmu ke arah timur dan barat itu suatu kebajikan, akan tetapi Sesungguhnya kebajikan itu ialah beriman kepada Allah, hari Kemudian, malaikat-malaikat, kitab-kitab, nabi-nabi dan memberikan harta yang dicintainya kepada kerabatnya, anak-anak yatim, orang-orang miskin, musafir (yang memerlukan pertolongan) dan orang-orang yang meminta-minta; dan (memerdekakan) hamba sahaya, mendirikan shalat, dan menunaikan zakat; dan orang-orang yang menepati janjinya apabila ia berjanji, dan orang-orang yang sabar dalam kesempitan, penderitaan dan dalam peperangan. mereka Itulah orang-orang yang benar (imannya); dan mereka Itulah orang-orang yang bertakwa” (Al-Baqarah [22]: 177).

Dari Firman-Nya diatas dimaksudkan bahwa kebajikan atau ketaatan yang mengantarkan pada kedekatan kepada Allah bukanlah

dalam menghadapkan wajah dalam shalat ke arah timur dan barat tanpa makna, tetapi kebajikan yang seharusnya mendapat perhatian semua pihak adalah yang mengantarkan pada kebahagiaan dunia dan akhirat, yaitu keimanan kepada Allah. Menurut Shihab (2014) ayat ini menegaskan pula bahwa kebajikan yang sempurna ialah orang yang beriman kepada Allah dan hari kemudian sebenar-benarnya iman, sehingga meresap kedalam jiwa dan membuahkan amal-amal saleh yang lahir pada perilaku kita.

### **2.4.3 Dimensi Religiusitas**

Adapun untuk mengetahui tinggi rendahnya tingkat religius seseorang, dapat dilihat dari ekspresi keagamaannya yaitu terhadap kemampuan seseorang untuk mengenali atau memahami nilai agama yang terletak pada nilai-nilai luhurnya serta menjadikan nilai-nilai dalam bersikap dan bertingkah laku merupakan ciri dari kematangan keberagamaannya. Jadi kematangan beragama terlihat dari kemampuan seseorang untuk memahami, menghayati serta mengaplikasikan nilai-nilai luhur agama yang dianutnya dalam kehidupan sehari-hari. Dalam buku Psikologi Islam, aktivitas beragama bukan hanya dilihat dari satu atau dua dimensi, tetapi memperlihatkan segala dimensi. Keberagaman dalam Islam bukan hanya diwujudkan dalam bentuk ibadah ritual saja, tetapi juga dalam aktivitas-aktivitas lainnya. Sebagai suatu sistem yang menyeluruh, Islam mendorong pemeluknya untuk beragama secara menyeluruh. Berikut ini adalah lima dimensi keberagaman yaitu (Ancok dan Suroso, 1995 : 77). :

1. Dimensi keyakinan, dimensi ini berisi pengharapan dimana orang religius berpegang teguh pada pandangan teologis tertentu dan mengakui kebenaran doktrin-doktrin tersebut.
2. Dimensi praktek agama, dimensi ini mencakup perilaku pemujaan, ketaatan, dan hal-hal yang dilakukan orang untuk menunjukkan komitmen terhadap agama yang dianutnya.
3. Dimensi pengalaman, dimensi ini berisi fakta bahwa semua agama mengandung pengharapan-pengharapan tertentu. Berkaitan dengan pengalaman keagamaan, perasaan, persepsi dan sensasi yang dialami seseorang atau didefinisikan oleh suatu kelompok keagamaan yang melihat komunikasi, walaupun kecil dalam suatu esensi ketuhanan, yaitu dengan Tuhan, kenyataan terakhir, dengan otomatis transendental.
4. Dimensi penghayatan adalah dimensi yang menyertai keyakinan, pengalaman, dan peribadatan.
5. Dimensi pengetahuan agama, dimensi ini mengacu pada harapan bahwa orang yang beragama paling tidak memiliki sejumlah pengetahuan mengenai dasar-dasar keyakinan, kitab suci, dan tradisi-tradisi.
6. Dimensi pengalaman, dimensi ini mengacu pada identifikasi akibat-akibat keyakinan keagamaan, praktek, pengalaman, dan pengetahuan seseorang dari hari ke hari.

#### 2.4.4 Faktor-Faktor Religiusitas

Menurut Rahmat (2014), menyatakan bahwa dalam perkembangan jiwa keagamaan seseorang dalam kehidupan di pengaruhi oleh dua faktor yaitu faktor intern yang berupa pengaruh dari dalam dan ekstern yang berupa pengaruh dari luar diantaranya yaitu:

1. Faktor Internal.
  - a) Faktor Hereditas; maksudnya yaitu bahwa keagamaan secara langsung bukan sebagai faktor bawaan yang diwariskan secara turun temurun melainkan terbentuk dari unsur lainnya.
  - b) Tingkat Usia; perkembangan agama pada masa anak-anak ditentukan oleh tingkat usia mereka, perkembangan tersebut dipengaruhi oleh berbagai aspek kejiwaan termasuk agama, perkembangan berfikir. Pada usia remaja saat mereka menginjak kematangan seksual pengaruh itu pun menyertai perkembangan jiwa keagamaan mereka.
  - c) Kepribadian; kepribadian menurut pandangan para psikologis terdiri dua unsur yaitu hereditas dan lingkungan, dari kedua unsur tersebut para psikolog cenderung berpendapat bahwa tipologi menunjukkan bahwa memiliki kepribadian yang unik dan berbeda. Sebaliknya karakter menunjukkan bahwa kepribadian manusia terbentuk berdasarkan pengalaman dan lingkungannya.

d) Kondisi Kejiwaan; kondisi kejiwaan ini terkait dengan berbagai faktor intern, gangguan kejiwaan ditimbulkan oleh beberapa konflik yang tertekan dalam ketidaksadaran manusia, konflik tersebut akan menjadi sumber gejala kejiwaan yang abnormal.

## 2. Faktor Ekstern

- a) Faktor Keluarga; keluarga merupakan satuan sosial yang paling sederhana dalam kehidupan manusia, khususnya orang tua yang sangat berpengaruh terhadap perkembangan jiwa keagamaan anak, karena jika orang tuanya berkelakuan baik, begitu juga sebaliknya jika orang tua berkelakuan buruk maka anak pun juga akan berkelakuan buruk.
- b) Lingkungan Institusional; lingkungan ini ikut mempengaruhi perkembangan jiwa keagamaan, baik dalam institusi formal maupun non formal seperti perkumpulan dan organisasi.
- c) Lingkungan Masyarakat; lingkungan masyarakat bukan merupakan suatu lingkungan yang mengandung unsur tanggung jawab, tetapi hanya merupakan suatu unsur pengaruh belaka, tetapi norma serta tata nilai yang terkadang lebih mengikat bahkan terkadang pengaruhnya bisa menjadi lebih besar dalam perkembangan jiwa keagamaan baik dalam bentuk positif maupun bentuk negatif.

#### 2.4.5 Indikator Pengukuran Regiliusitas

Religiusitas dapat dilihat dari aktivitas beragama dalam kehidupan sehari-hari yang dilaksanakan secara rutin dan konsisten. Menurut R. Stark dan C.Y. Glock dalam bukunya *American Piety : The Nature of Religious Commitment* (1968) dalam Astogini, Dkk (2014) religiusitas (*religiosity*) meliputi lima dimensi yaitu :

1. Dimensi Ritual

Yaitu aspek yang mengukur sejauh mana seseorang melakukan kewajiban ritualnya dalam agama yang dianut. Misalnya; pergi ke tempat ibadah, berdoa pribadi, berpuasa, dan lain-lain. Dimensi ritual ini merupakan perilaku keberagamaan yang berupa peribadatan yang berbentuk upacara keagamaan.

2. Dimensi Ideologis

Adalah yang mengukur tingkatan sejauh mana seseorang menerima hal-hal yang bersifat dogmatis dalam agamanya. Misalnya; menerima keberadaan Tuhan, malaikat dan setan, surga dan neraka, dan lain-lain. Dalam konteks ajaran Islam, dimensi ideologis ini menyangkut kepercayaan seseorang terhadap kebenaran agama-agamanya. Semua ajaran yang bermuara dari Al quran dan hadits harus menjadi pedoman bagi segala bidang kehidupan. Keberagaman ditinjau dari segi ini misalnya mendarma baktikan diri terhadap masyarakat yang

menyampaikan amar ma'ruf nahi mungkar dan amaliah lainnya dilakukan dengan ikhlas berdasarkan keimanan yang tinggi.

### 3. Dimensi Intelektual

Yaitu tentang seberapa jauh seseorang mengetahui, mengerti, dan paham tentang ajaran agamanya, dan sejauh mana seseorang itu mau melakukan aktivitas untuk semakin menambah pemahamannya dalam hal keagamaan yang berkaitan dengan agamanya. Secara lebih luas, Dimensi intelektual ini menunjukkan tingkat pemahaman seseorang terhadap doktrin-doktrin agama tentang kedalaman ajaran agama yang dipeluknya. Ilmu yang dimiliki seseorang akan menjadikannya lebih luas wawasan berfikirnya sehingga perilaku keberagamaan akan lebih terarah.

### 4. Dimensi Pengalaman

Berkaitan dengan seberapa jauh tingkat Muslim dalam merasakan dan mengalami perasaan-perasaan dan pengalaman religius. Dalam Islam dimensi ini terwujud dalam perasaan dekat dengan Allah, perasaan doa-doanya sering terkabul, perasaan tentram bahagia karena menuhankan Allah, perasaan bertawakkal, perasaan khusuk ketika melaksanakan sholat, perasaan tergetar ketika mendengar adzan atau ayat-ayat al-qur'an, perasaan syukur kepada Allah, perasaan mendapat peringatan atau pertolongan dari Allah.

5. Dimensi Konsekuensi

Dalam hal ini berkaitan dengan sejauh mana seseorang itu mau berkomitmen dengan ajaran agamanya dalam kehidupan sehari-hari. Misalnya; menolong orang lain, bersikap jujur, mau berbagi, tidak mencuri, dan lain-lain. Aspek ini berbeda dengan aspek ritual. Aspek ritual lebih pada perilaku keagamaan yang bersifat penyembahan/adorasi sedangkan aspek komitmen lebih mengarah pada hubungan manusia tersebut dengan sesamanya dalam kerangka agama yang dianut. Pada hakekatnya, dimensi konsekuensi ini lebih dekat dengan aspek sosial. Ditinjau dari dimensi ini semua aktivitas yang berhubungan dengan kemasyarakatan umum merupakan ibadah. Hal ini tidak lepas dari ajaran Islam yang menyeluruh, menyangkut semua sendi kehidupan.

2.5 Penelitian Terdahulu

Tabel 2. 1  
Penelitian Terdahulu

| No. | Judul Penelitian dan Penulis                                                                                                                                             | Variabel                                                                                                                     | Metode Analisis                    | Hasil Penelitian                                                                                                                                 |
|-----|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1.  | Analisis Pengaruh Kepuasan Gaji, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional Terhadap Turnover Intention (Studi Kasus Pada Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah Semarang) Andini | Variabel dependen: Turnover Intentions<br><br>Variabel independen: Kepuasan gaji, Kepuasan kerja dan Komitmen organisasional | Structural Equation Modeling (SEM) | Hasil penelitian menunjukkan kepuasan gaji berpengaruh negatif terhadap turnover intention, kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen |

Tabel 2.1-Lanjutan

| No. | Judul Penelitian dan Penulis                                                                                                                                                                         | Variabel                                                                                                                     | Metode Analisis         | Hasil Penelitian                                                                                                                                                                                                                                                                                                |
|-----|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|     | (2006) .                                                                                                                                                                                             |                                                                                                                              |                         | organisasional, kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap <i>turnover intention</i> dan komitmen organisasional berpengaruh negatif terhadap <i>turnover intention</i> .                                                                                                                                      |
| 2.  | Pengaruh Kepuasan Gaji, Kepuasan Kerja, Dan Komitmen Organisasional Terhadap <i>Turnover Intention</i> (Studi Kasus Pada Bidang Praktek Swasta Di Kabupaten Sleman) (Sudita, 2015)                   | Variabel dependen: Turnover Intentions<br><br>Variabel independen: Kepuasan gaji, Kepuasan kerja dan Komitmen organisasional | Regresi linier berganda | Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa Kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap <i>turnover intentions</i> karyawan PT.Wahana Sahabat Utama.                                                                                                                                          |
| 3.  | Analisis Pengaruh Kepuasan Gaji Dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya terhadap Turnover Intention (Studi pada karyawan kantor pusat Bank Jateng) (Yasar dan Nugraheni 2017) | Variabel dependen: Kepuasan kerja dan Turnover Intentions<br>Variabel independen: Kepuasan gaji dan Pengembangan karir       | Analisis jalur          | Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kepuasan gaji dan karir Perkembangan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, baik juga memberikan pengaruh negatif maupun negative pengaruh signifikan terhadap <i>turnover intention</i> karyawan kantor pusat Bank Jawa Tengah. Pekerjaan |

Tabel 2.1-Lanjutan

| No. | Judul Penelitian dan Penulis | Variabel | Metode Analisis | Hasil Penelitian                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |
|-----|------------------------------|----------|-----------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|     |                              |          |                 | <p>Variabel kepuasan dalam penelitian ini juga memberikan pengaruh yang negatif dan signifikan terhadap turnover niat karyawankantor pusat Bank Jawa Tengah. Variabel-variabel tersebut memberikan pengaruh sebesar 28,8% terhadap kepuasan kerja dan 46,9% terhadap turnover intention. Sisanya 71,2% untuk kepuasan kerja variasi dan 53,1% untuk variasi turnover intention dipengaruhi oleh variabel lain di luarinipenelitian.</p> <p>Dari hasil analisis jalur menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak memediasi pengaruh tersebut kepuasan gaji terhadap turnover intention dengan nilai t tabel sebesar 1,93, sedangkan untuk karir variabel pengembangan terbukti dimediasi oleh kepuasan kerja dengan t tabel</p> |

Tabel 2.1-Lanjutan

| No. | Judul Penelitian dan Penulis                                                                                                                           | Variabel                                                                                                  | Metode Analisis         | Hasil Penelitian                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |
|-----|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 4.  | Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Turnover Intentions Karyawan Bag. Marketing PT. Wahana Sahabat Utama Hidayati dan Trisnawati (2016). | <p>Variabel dependen: Turnover Intentions</p> <p>Variabel independen: Kepuasan kerja dan Stress kerja</p> | Regresi linier berganda | <p>sebesar 5,41. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap <i>turnover intentions</i> karyawan PT.Wahana Sahabat Utama, Stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>turnover intentions</i> karyawan PT.Wahana Sahabat Utama dan 3) Kepuasan kerja dan stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>turnover intentions</i> karyawan PT.Wahana Sahabat Utama.</p> |
| 5.  | Pengaruh Stres Kerja, Komitmen Organisasional, Dan Kepuasan Kerja Terhadap <i>Turnover</i>                                                             | Variabel dependen: Turnover Intentions                                                                    | Regresi linier berganda | Hasil yang didapatkan selanjutnya yaitu, komitmen organisasional                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |

Tabel 2.1-Lanjutan

| No. | Judul Penelitian dan Penulis                                                                        | Variabel                                                                       | Metode Analisis     | Hasil Penelitian                                                                                                                                                         |
|-----|-----------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------|---------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|     | <i>Intention. (Monica dan Putra, 2017)</i>                                                          | Variabel independen: Stress kerja, Komitmen organisasional, Kepuasan kerja dan |                     | berpengaruh negatif terhadap <i>turnover intention</i> . Penelitian juga mendapatkan hasil bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap <i>turnover intention</i> . |
| 6.  | <i>Religiosity, as determinant of turnover intention: An exploratory study. (Zafar, dkk., 2012)</i> | Variabel dependen: Turnover Intentions<br><br>Variabel independen: Religiosity | Analisis Deskriptif | Hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya hubungan yang signifikan antara religiusitas dengan intensi turnover.                                                          |

Sumber: Data diolah (2021)

Andini (2006) Analisis Pengaruh Kepuasan Gaji, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional Terhadap Turnover Intention (Studi Kasus Pada Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah Semarang). Sampel penelitian ini adalah karyawan Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah Semarang. Teknik analisis data yang digunakan adalah *Structural Equation Modeling* (SEM). Hasil penelitian menunjukkan kepuasan gaji berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*, kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional, kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* dan

komitmen organisasional berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*.

Sudita (2015) Pengaruh Kepuasan Gaji, Kepuasan Kerja, Dan Komitmen Organisasional Terhadap *Turnover Intention* (Studi Kasus Pada Bidang Praktek Swasta Di Kabupaten Sleman). Penelitian ini menggunakan tabel Isaac untuk menentukan besarnya sampel, dan metode acak sederhana digunakan untuk memilih anggota populasi yang dipilih sampel. Dengan menggunakan regresi linier berganda hasil penelitian menunjukkan bahwa baik secara parsial maupun simultan kepuasan gaji, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi terhadap *turnover intention*.

Yasar dan Nugraheni (2017) Analisis Pengaruh Kepuasan Gaji Dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya terhadap Turnover Intention (Studi pada karyawan kantor pusat Bank Jateng). Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner dengan jumlah sampel 100 karyawan kantor pusat Bank Sentral. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan nonprobability metode pengambilan sampel dengan teknik purposive sampling, dengan memilih yang sesuai sampel dengan objek dan masalah yang akan dikembangkan dalam penelitian. Penelitian ini menggunakan metode multiple metode analisis regresi linier untuk menganalisis data yang diperoleh dalam penelitian. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kepuasan gaji dan karir Perkembangan berpengaruh positif dan

signifikan terhadap kepuasan kerja, baik juga memberikan pengaruh negatif maupun negative pengaruh signifikan terhadap turnover intention karyawan kantor pusat Bank Jawa Tengah. Pekerjaan Variabel kepuasan dalam penelitian ini juga memberikan pengaruh yang negatif dan signifikan terhadap turnover niat karyawan kantor pusat Bank Jawa Tengah. Variabel-variabel tersebut memberikan pengaruh sebesar 28,8% terhadap kepuasan kerja dan 46,9% terhadap turnover intention. Sisanya 71,2% untuk kepuasan kerja variasi dan 53,1% untuk variasi turnover intention dipengaruhi oleh variabel lain di luar inipenelitian. Dari hasil analisis jalur menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak memediasi pengaruh tersebut kepuasan gaji terhadap turnover intention dengan nilai  $t$  tabel sebesar 1,93, sedangkan untuk karir variabel pengembangan terbukti dimediasi oleh kepuasan kerja dengan  $t$  tabel sebesar 5,41.

Penelitian yang dilakukan oleh Hidayati dan Trisnawati (2016) dengan judul Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Turnover Intentions Karyawan Bag. Marketing PT. Wahana Sahabat Utama. Penelitian ini menggunakan metode *explanatory survey*, sampel penelitian sejumlah 35 karyawan bagian marketing yang merupakan sampel jenuh. Teknik analisa data dengan menggunakan metode statistic regresi linier berganda. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa Kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intentions* karyawan PT.Wahana Sahabat Utama.

Monica dan Putra (2017) Pengaruh Stres Kerja, Komitmen Organisasional, Dan Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention*. Penelitian dilakukan pada dua hotel di Desa Mas, Kecamatan Ubud, Kabupaten Gianyar, Bali yaitu Hotel Taman Harum dan Hotel Bali Spirit. Jumlah responden pada penelitian ini sebanyak 83 orang. Pengumpulan data dengan penyebaran kuesioner yang menggunakan skala *likert* 5 poin untuk mengukur 30 indikator. Teknik analisis data adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian membuktikan bahwa stres kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention*. Hasil yang didapatkan selanjutnya yaitu, komitmen organisasional berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*. Penelitian juga mendapatkan hasil bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*.

Zafar, dkk. (2012). dalam penelitian yang berjudul *Religiosity, as determinant of turnover intention: An exploratory study*. Dengan membagikan sebanyak 40 kusioner terbuka pada karyawan perbankan dan ditemukan hasilnya bahwa adanya hubungan yang signifikan antara religiusitas dengan intensi turnover.

## **2.6 Pengembangan Hipotesis**

### **2.6.1 Hubungan Kepuasan upah dengan *Turnover Intention***

Menurut Lum et.al dalam Handaru dan Muna (2012) kepuasan gaji dapat diartikan bahwa seseorang akan terpuaskan dengan gajinya ketika persepsi terhadap gaji dan apa yang mereka peroleh sesuai dengan yang diharapkan. Beberapa penelitian mengidentifikasi aspek kepuasan yang ditemukan

berhubungan dengan keinginan individu untuk meninggalkan organisasi meliputi kepuasan akan upah dan promosi. Apabila seorang karyawan tidak merasa puas dengan gaji yang dibayarkan oleh perusahaan atas kinerja maka akan menimbulkan *turnover intention*.

Dari penelitian terdahulu Andini (2006) dengan judul Analisis Pengaruh Kepuasan Gaji, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional Terhadap *Turnover Intention* (Studi Kasus Pada Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah Semarang). Dari penelitian tersebut ia menemukan bahwa kepuasan gaji berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*. Berdasarkan uraian diatas yang menyatakan bahwa kepuasan gaji berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*, maka hipotesis dalam penelitian ini dapat diduga bahwa :

Hipotesis1 : Diduga secara parsial kepuasan upah ( $X_1$ ) berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* (Y).

### **2.6.2 Hubungan Kepuasan kerja dengan *Turnover Intention***

Andini (2010) menjelaskan kepuasan kerja menyangkut seberapa jauh karyawan merasakan kesesuaian antara seberapa besar penghargaan yang diterima dan pekerjaannya dengan ekspektansinya mengenai seberapa besar yang seharusnya diterima. Kepuasan kerja berkaitan dengan seberapa puas seseorang dengan aspek-aspek pekerjaannya. Kepuasan kerja didefinisikan sebagai perasaan senang atau emosi positif yang diperoleh dari pengalaman kerja, yang berkenaan dengan individu, bukan kelompok dan

menyangkut masa lalu, bukan masa yang akan datang. Pekerja yang tidak terpuaskan dengan pekerjaannya cenderung untuk melakukan cara yang dapat mengganggu kinerja organisasi: turnover yang tinggi, tingkat absensi yang tinggi, kelambanan dalam bekerja, keluhan atau bahkan mogok kerja. Mathis dan Jackson (2001) dalam Andini (2010) mengidentifikasi bahwa masuk keluar (turnover) tenaga kerja berhubungan dengan ketidakpuasan kerja. Seorang karyawan yang meninggalkan perusahaan dapat terjadi karena berbagai alasan, di antaranya adalah rendahnya kepuasan terhadap pekerjaan, rendahnya kepuasan terhadap atasan, terbatasnya promosi dan kesempatan bertumbuh, atau ketidaksetujuan atas perubahan organisasi atau restrukturisasi erat hubungannya antara kepuasan kerja dan *turnover intention* (Hidayat, 2018).

Dari penelitian terdahulu (Sudita, 2015) dengan judul Pengaruh Kepuasan Gaji, Kepuasan Kerja, Dan Komitmen Organisasional Terhadap *Turnover Intention* (Studi Kasus Pada Bidan Praktek Swasta Di Kabupaten Sleman) menemukan bahwa Kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intentions*. Berdasarkan uraian diatas yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*, maka hipotesis dalam penelitian ini dapat diduga bahwa :

Hipotesis 2 : Diduga secara parsial kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*.

### 2.6.3 Hubungan Religiusitas dengan *Turnover Intention*

Agama Islam sendiri merupakan sistem yang menyeluruh, yang menyangkut kehidupan dunia dan akhirat. Sebagai sistem yang menyeluruh, agama Islam terdiri atas beberapa aspek atau dimensi. Raiya (2008) mengungkapkan bahwa nilai religiusitas khususnya dalam Islam bisa diperoleh seseorang dari aspek-aspek yaitu: keyakinan (keimanan), praktek ibadah yang dijalankan, perintah agama yang ditaati, larangan agama yang harus di jauhi, universalitas agama Islam, merasa nyaman dalam berhubungan dengan Tuhanya, merasa bersalah jika berbuat dosa yang menjadikan ketidaknyamanan berhubungan dengan Tuhanya, memperjuangkan Islam sebagai Agamanya, dan menginternalisasi nilai-nilai agama sebagai identitas dirinya. Orang yang memiliki religiusitas yang tinggi akan cenderung bisa mengontrol dirinya dalam segala aspek kehidupan termasuk dalam dunia pekerjaan termasuk dalam *turnover intention*.

Zafar, dkk. (2012) dalam penelitian yang berjudul *Religiosity, as determinant of turnover intention: An exploratory study* menemukan bahwa adanya hubungan yang signifikan antara religiusitas dengan intensi *turnover*. Berdasarkan uraian diatas yang menyatakan bahwa religiusitas berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*, maka hipotesis dalam penelitian ini dapat diduga bahwa :  
 Hipotesis 3 : Diduga secara parsial religiusitas berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*.

### 2.6.4 Hubungan Kepuasan Upah, Kepuasan Kerja, Religiusitas dengan *Turnover Intention*

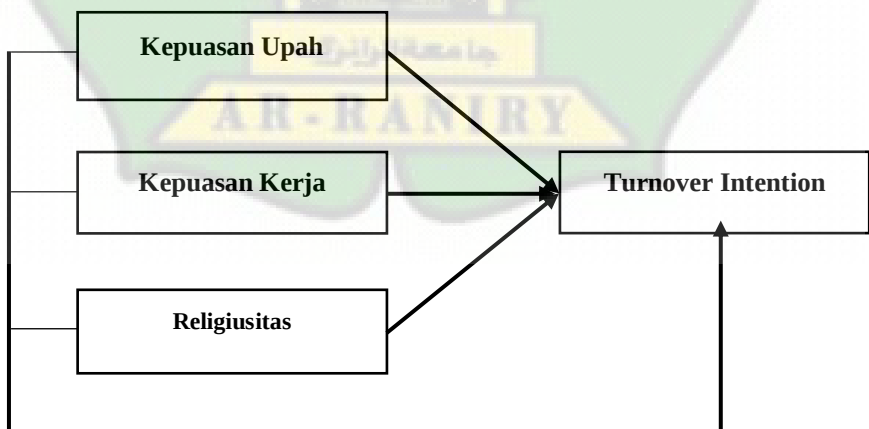
Kepuasan upah, kepuasan kerja dan religiusitas merupakan 3 faktor yang mempengaruhi *turnover intention* yang akan diteliti dalam penelitian ini.

Hipotesis 4 : diduga secara simultan kepuasan upah, kepuasan kerja, religiusitas berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*.

### 2.7 Kerangka Penelitian

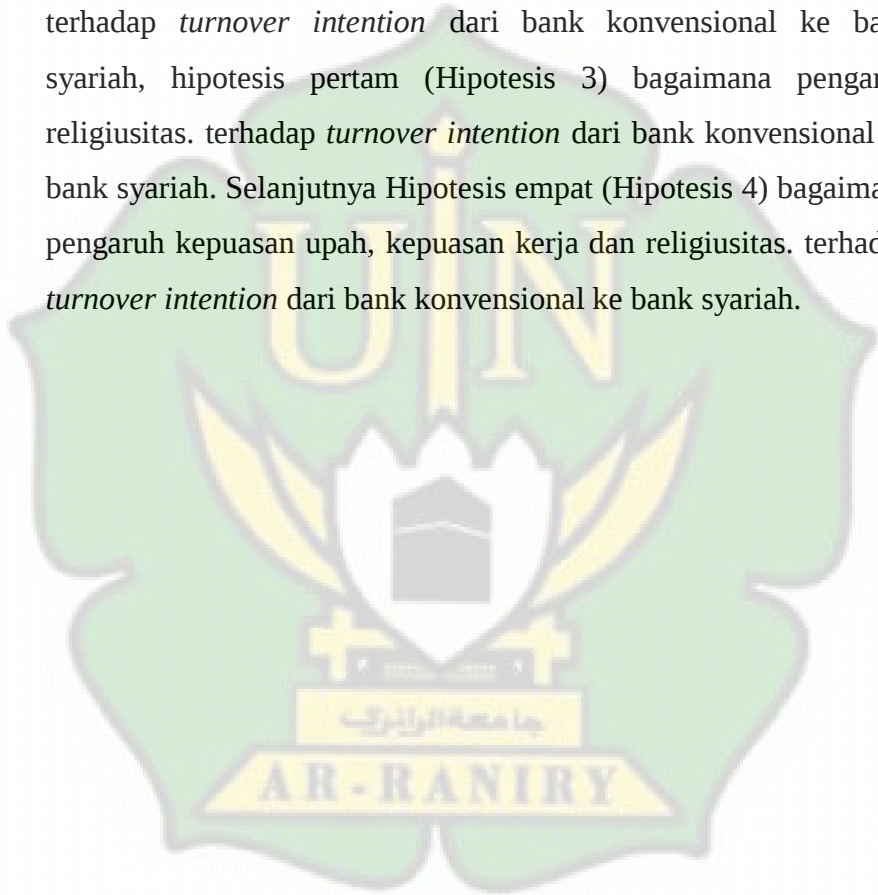
Penelitian ini merupakan yang bertujuan untuk melihat *Turnover Intention* Karyawan Bank Konvensional Ke Bank Syariah (Studi Pada Pt Bank Syariah Indonesia Kc. Banda Aceh Daud Beureueh I). Kerangka penelitian dari penelitian yang akan dilakukan ini adalah digambarkan sebagai berikut:

**Gambar 2. 2 Kerangka Penelitian**



Sumber : Data diolah (2021)

Berdasarkan gambar 2.1 diatas melihat, hipotesis pertama (Hipotesis 1) bagaimana pengaruh kepuasan upah terhadap *turnover intention* dari bank konvensional ke bank syariah, hipotesis kedua (Hipotesis 2) bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* dari bank konvensional ke bank syariah, hipotesis pertam (Hipotesis 3) bagaimana pengaruh religiusitas. terhadap *turnover intention* dari bank konvensional ke bank syariah. Selanjutnya Hipotesis empat (Hipotesis 4) bagaimana pengaruh kepuasan upah, kepuasan kerja dan religiusitas. terhadap *turnover intention* dari bank konvensional ke bank syariah.



## **BAB III METODOLOGI PENELITIAN**

### **3.1 Desain Penelitian**

Penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif. Penelitian data kuantitatif adalah data yang berbentuk angka atau data kualitatif yang diangkakan (Sugiyono, 2010: 14). Penelitian ini dilakukan berdasarkan teori melalui pengukuran variabel penelitian dengan angka dan teknik analisisnya menggunakan alat statistik. Penelitian ini termasuk kedalam penelitian deskriptif regresional yang bertujuan untuk menemukan pengaruh tiga variabel independen Kepuasan Upah, Kepuasan Kerja dan Religiusitas terhadap variabel dependen *Turnover Intention* Y.

### **3.2 Lokasi dan Objek Penelitian**

Menurut Moleong, (2007: 132) mengatakan lokasi penelitian merupakan tempat peneliti melakukan penelitian terutama dalam menangkap peristiwa yang sebenarnya terjadi dari objek yang diteliti untuk mendapatkan data-data penelitian yang kuat dan akurat. Lokasi penelitian ini dilakukan di PT Bank Syariah Indonesia KC. Banda Aceh Daud Beureueh I. Lokasi ini mudah dijangkau oleh peneliti sehingga hemat dalam menggunakan biaya dalam penelitian ini.

### 3.3 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden. Selain itu, kuesioner juga cocok digunakan bila jumlah responden cukup besar dan tersebar di wilayah yang luas. Kuesioner dapat berupa pertanyaan atau pernyataan tertutup atau terbuka, dapat diberikan kepada responden secara langsung atau dikirim melalui pos, atau internet (Sugiyono, 2018:142). Sehubungan dengan hal tersebut, penelitian ini menggunakan angket langsung dan tertutup, yaitu angket yang menghendaki jawaban tentang diri responden dan jawaban dengan jawaban yang telah disediakan dan responden menjawab sesuai dengan apa yang dilakukannya. Angket digunakan dalam penelitian ini diberikan kepada penumpang mahasiswa pprodi ekonomi syariah sebagai responden untuk memperoleh data.

### 3.4 Jenis dan Sumber Data

Berdasarkan data dan analisis datanya, maka penelitian ini berisifat kuantitatif. Data kuantitatif adalah data yang berbentuk angka atau data kualitatif yang diangkakan (Sugiyono, 2010: 14). Penelitian ini diujikan berdasarkan teori-teori melalui pengukuran variabel penelitian dengan angka dan teknik analisisnya

menggunakan alat statistik. Penelitian ini termasuk kedalam penelitian deskriptif regresional yang bertujuan untuk menemukan pengaruh empat variabel independenterhadap variabel dependen.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian lapangan (*field research*). Merupakan penelitian yang dilakukan secara sistematis dengan mengangkat data yang ada dilapangan. Penelitian lapangan adalah sebuah penelitian yang sumber data dan proses penelitiannya menggunakan kancah atau lokasi tertentu (Musfiqon,2012:56). Data yang telah terkumpul kemudian dilakukan analisis dengan pemeriksaan secara konsepsional sehingga dapat kandungan dalam pernyataan tersebut.

Sedangkan sumber data dalam penelitian ini terdiri dari data primer. Data Primer Situmorang (2010:2) berpendapat bahwa data primer adalah data yang dikumpulkan sendiri oleh perorangan atau suatu organisasi secara langsung dari objek yang diteliti dan untuk kepentingan studi yang bersangkutan yang dapat berupa interview dan observasi. Sehubungan dengan hal tersebut, data primer yang diperoleh langsung dari subjek penelitian, dalam hal ini peneliti memperoleh data langsung, dan data primer yang dikumpulkan oleh peneliti untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan penelitian. Data primer penelitian ini diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada responden dengan menggunakan google formulir.

### 3.5 Populasi dan Sampel

Populasi adalah himpunan keseluruhan karakteristik dari objek yang diteliti. Sedangkan Sampel adalah kelompok kecil yang diamati dan merupakan bagian dari populasi sehingga sifat dan karakteristik populasi juga dimiliki oleh sampel. Sugiyono (2015:117) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas subyek atau obyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian adalah seluruh karyawan PT Bank Syariah Indonesia KC. Banda Aceh Daud Beureueh I yang berjumlah 34 orang.

Sampel merupakan sebagian dari anggota populasi untuk mewakili seluruh anggota populasi yang ada. Dalam istilah penelitian kuantitatif, sampel merupakan keseluruhan populasi yang merangkup sebagai sampel penelitian (Supardi, 2005). Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah *probability sampling* yaitu teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel. Teknik penentuan jumlah sampel dalam penelitian ini berdasarkan pendapat Arikunto (2012:104) yang menyatakan bahwa apabila jumlah populasinya kurang dari 100 orang, maka jumlah sampelnya diambil secara keseluruhan, tetapi jika populasinya lebih besar dari 100 orang, maka bisa diambil 10-15% atau 20-25% dari jumlah populasinya. Karena

jumlah populasi dalam penelitian ini berjumlah 34 orang maka keseluruhan anggota populasi dijadikan sampel.

### 3.7 Defenisi Operasional Variabel Penelitian

Variabel penelitian ini terdiri dari :

1. Variabel Bebas (*Independent*)

Variabel *independent* dalam penelitian ini adalah :

- a. Kepuasan gaji sebagai  $X_1$
- b. Kepuasan kerja sebagai  $X_2$
- c. Religiusitas sebagai  $X_3$

2. Variabel Terikat (*Dependent*)

Variabel *dependent* dalam penelitian ini adalah *turnover intention* yang disimbolkan dengan huruf Y.

**Tabel 3. 1**  
**Defenisi Operasional Variabel Dan Indikator Variabel**

| Variabel                      | Definisi                                                                                                                                                                                                              | Indikator                                                                                                                                                                                                             | Skala |
|-------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------|
| <i>Turnover intention</i> (Y) | <i>Turnover</i> adalah kecenderungan atau intensitas individu untuk meninggalkan organisasi dengan berbagai alasan dan diantaranya keinginan untuk mendapat suatu pekerjaan yang lebih baik. Ronald dan Milkha (2014) | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Adanya pemikiran untuk keluar dari suatu organisasi</li> <li>2. Intensi mencari pekerjaan ditempat lain</li> <li>3. Intensi untuk keluar meninggalkan perusahaan</li> </ol> | 1-5   |
| Kepuasan gaji ( $X_1$ )       | Menurut Lum et.al dalam Andini (2006:15) kepuasan gaji dapat diartikan bahwa seseorang akan terpuaskan dengan gajinya ketika persepsi                                                                                 | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Tingkat Gaji ( <i>Pay Level</i>)</li> <li>2. Struktur/ Pengelolaan Gaji (<i>Pay Structuture and Administration</i>)</li> </ol>                                              | 1-5   |

Tabel 3.3- Lanjutan

| Variabel                 | Definisi                                                                                                                                                                                                           | Indikator                                                                                                                                                | Skala |
|--------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------|
|                          | terhadap gaji dan apa yang mereka peroleh sesuai dengan yang diharapkan.                                                                                                                                           | 3. Peningkatan Gaji ( <i>Pay Raise</i> )<br>4. Tunjangan ( <i>Benefit</i> )                                                                              |       |
| Kepuasan kerja ( $X_2$ ) | Dalam Harahap dan Khair (2019) Wexley dan Yuki, mendefinisikan bahwa : Kepuasan kerja adalah perasaan seseorang terhadap pekerjaan yang didasarkan pada evaluasi terhadap aspek-aspek yang berbeda dari pekerjaan. | 1. Isi pekerjaan<br>2. Supervisi<br>3. Organisasi dan manajemen<br>4. Kesempatan untuk maju Gaji atau insentif<br>5. Rekan kerja<br>6. Kondisi pekerjaan | 1-5   |
| Religiusitas ( $X_3$ )   | Religius atau <i>religion</i> (agama) yang berarti bahwa agama adalah suatu peraturan yang mengatur kehidupan manusia agar tidak kacau Kahmad (2000 : 13).                                                         | 1. Dimensi Ritual<br>2. Dimensi Ideologis<br>3. Dimensi Intelektual<br>4. Dimensi Pengalaman<br>5. Dimensi Konsekuensi                                   | 1-5   |

Sumber: Data diolah (2021)

3.8 Teknik Pengukuran

Instrumen yang digunakan untuk mengungkap data dalam penelitian ini adalah angket. Data dalam penelitian ini harus diubah menjadi angka yaitu dengan skor, dengan *skala Likert* maka variabel yang diukur dijabarkan sebagai titik tolak ukur untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan. Jawaban setiap instrumen yang menggunakan *skala Likert* mempunyai gradasi dari yang sangat positif sampai sangat

negatif dapat berupa kata-kata antara lain: Sangat Setuju, Setuju, Biasa Saja, Tidak Setuju dan Sangat Tidak Setuju (Sugiyono, 2018:93).

Angket penelmenggunakan skala Likert dengan lima alternatif jawaban: Sangat Setuju, Setuju, Biasa Saja, Tidak Setuju dan Sangat Tidak Setuju. Pemberian skor untuk setiap jawaban dari setiap pertanyaan atau pernyataan adalah sebagai berikut:

**Tabel 3. 2**  
**Skor Alternatif Jawaban**

| <b>Alternatif Jawaban</b> | <b>Skor</b> |
|---------------------------|-------------|
| Sangat setuju             | 5           |
| Setuju                    | 4           |
| Biasa saja                | 3           |
| Tidak setuju              | 2           |
| Sangat tidak setuju       | 1           |

Sumber : Sugiyono (2018:93)

### **3.9 Uji Coba Instrumen**

Uji coba instrumen dilakukan dengan tujuan untuk mendapat alat ukur yang valid dan realibel, penelitian ini menggunakan teknik on-shoot yaitu teknik uji coba instrumen penyebaran kusioner yang dilakukan sekali saja.

#### **3.9.1 Uji Validitas Angket**

Sebuah instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang ingin diukur. validitas adalah seberapa jauh alat dapat mengukur hal atau subjek yang ingin diatur (Sugiyono, 2018:195). Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Kriteria pengujian validitas adalah

dengan membandingkan antara korelasi validitas ( $r$  hitung) dengan nilai  $r$  tabel *correlation product moment* dengan derajat kebebasan sebesar ( $df = n-2$ ) dengan tingkat kepercayaan 95% atau  $\alpha = 0,05$ . Jika  $r$  hitung lebih besar dari  $r$  tabel dan nilai positif maka butir atau pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid (Ghozali, 2013:52). Jika :

- $r \text{ hitung} \geq r \text{ tabel}$ , maka pernyataan tersebut dinyatakan valid.
- $r \text{ hitung} < r \text{ tabel}$ , maka pernyataan tersebut dinyatakan tidak valid

### 3.9.2 Uji Reliabilitas Angket

Suatu instrumen dikatakan baik apabila instrumennya realibel, Suatu instrumen dikatakan reliabel jika instrumen tersebut ketika dipakai untuk mengukur suatu gejala yang sama dalam waktu yang berbeda akan menunjukkan hasil yang sama (Arikunto, 2013: 101). Rumus umum yang sering digunakan untuk mengukur reabilitas adalah Cronbach Alpha. Reliabilitas adalah ketelitian dan ketepatan teknik pengukuran. Jawaban kuisioner pada skala Likert mempunyai gradasi dari sangat tinggi sampai sangat rendah. *Cronbach Alpha* merupakan suatu koefisien reliabilitas yang mencerminkan seberapa baik item pada suatu rangkaian berhubungan secara positif satu dengan lainnya. Alpha Cronbach dihitung dalam Batasan interkorelasi rata-rata antara item yang mengukur konsep. Uji realibilitas instrument menggunakan

pengujian dengan taraf signifikan 5%, jika  $r_{\alpha} > 0,6$  maka instrumen tersebut dinyatakan *reliable*. Penghitungan dengan menggunakan program SPSS versi 24 (Koestoro, dan Basrowi, 2006:243).

### **3.10 Teknik Analisis Data**

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan regresi linear berganda dengan bantuan alat statistik yaitu SPSS.

#### **3.10.1 Uji Asumsi Klasik**

##### **3.10.1.1 Uji Normalitas**

Uji normalitas adalah uji yang digunakan untuk mengetahui apakah data berdistribusi normal atau tidak. Data yang baik dan layak digunakan dalam penelitian adalah data yang memiliki distribusi normal. Uji normalitas dapat dilihat dengan menggunakan Uji Normal *Kolmogorov-smirnov* (Sujarweni, 2015: 52). Uji normalitas *kolmogorov-smirnov* bertujuan untuk mengetahui distribusi data dalam variabel yang digunakan dalam penelitian, berdistribusi normal atau tidak normal.

##### **3. 10.1.2 Uji Heteroskedastisitas**

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dan residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Uji heteroskedastisitas diuji dengan menggunakan kolerasi *Rank Spearman* yaitu mengkolerasikan antara absolut residual hasil regresi semua

variabel bebas. Bila signifikansi hasil kolerasi lebih kecil dari 0,05 maka persamaan regresi tersebut mengandung heteroskedasitas dan sebaliknya non heteroskedasitas atau homoskedasitas (Sunyoto, 2009:88).

### 3.10.1.3 Uji Multikolenieritas

Uji multikolenieritas adalah uji yang digunakan untuk mengetahui ada tidaknya kemiripan antar variabel independent dalam suatu model. Kemiripan antar variabel independent akan menyebabkan hubungan yang kuat. Selain itu, uji multikolenieritas digunakan untuk menghindari kebiasaan dalam proses pengambilan keputusan mengenai pengaruh pada uji parsial masing-masing variabel independent terhadap variabel dependen. Untuk mengetahui terjadi atau tidaknya multikolenieritas dilihat dari VIF, apabila nilai VIF yang dihasilkan 1-10 maka tidak terjadi multikolenieritas (Sujarweni, 2015: 185).

### 3.10.2 Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi ini digunakan untuk mengetahui bagaimana pengaruh variabel *independent* terhadap variabel *dependent*. Variabel *independent* adalah variabel yang bebas atau yang mempengaruhi sedangkan variabel *dependent* adalah variabel tergantung atau terikat (Sujarweni, 2015: 144).

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e \dots\dots\dots (1)$$

Keterangan :

a : Konstanta

|                           |                             |
|---------------------------|-----------------------------|
| $\beta_1 \beta_2 \beta_3$ | : Koefisien regresi         |
| $Y$                       | : <i>Turnover intention</i> |
| $X_1$                     | : Kepuasan upah             |
| $X_2$                     | : Kepuasan kerja            |
| $X_3$                     | : Religiusitas              |
| $e$                       | : Error                     |

### 3.10.3 Pengujian Hipotesis

#### 3.10.3.1 Uji t

Uji t adalah uji yang bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial. Pengujian ini dilakukan dengan melihat tingkat signifikansi 0,05 dan hasil uji t bisa kita lihat dari perbandingan antara  $t$  (hitung) dan  $t$  (tabel). Berikut cara pengambilan keputusannya :

- Apabila  $t$  hitung lebih besar dari  $t$  tabel maka terima  $H_a$  atau tolak  $H_o$ , dan apabila nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 maka variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
- Apabila  $t$  hitung lebih kecil dari  $t$  tabel maka tolak  $H_a$  atau terima  $H_o$ , dan apabila nilai signifikan lebih besar dari 0,05, maka variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen (Muhid, 2012 :58-59).

### 3.10.3.2 Uji F

Adalah uji yang digunakan untuk mengetahui bagaimana pengaruh variabel independen terhadap dependen secara bersamaan (simultan). Dasar pengambilan keputusan uji F ini adalah jika  $F_{hitung}$  lebih besar dari  $F_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak, namun sebaliknya apabila  $F_{hitung}$  lebih kecil dari  $F_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima.

### 3.10.3.3 Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Uji koefisien determinasi digunakan sebagai tolak ukur seberapa jauh model regresi dalam menjelaskan pengaruh variabel independent terhadap variabel dependent. Artinya uji koefisien determinasi bertujuan untuk menghitung seberapa besar perubahan variasi dependen dapat dijelaskan oleh variabel independen.

Nilai  $R^2$  adalah antara 0 sampai dengan 1. Nilai  $R$  – squares 0,75 menunjukkan model kuat, 0,50 menunjukkan model sedang, dan model 0,25 menunjukkan lemah (Latan dan Temalagi, 2013 :80). Jika  $R^2 = 0$ , maka tidak ada presentase sumbangan pengaruh yang diberikan variabel independen. Atau variabel independen yang digunakan dalam penelitian tidak menjelaskan sedikitpun variasi variabel dependen.

## **BAB IV HASIL PENELITIAN**

### **4.1 Gambaran Umum Penelitian**

Gambaran umum dalam penelitian ini terdiri dari dua bagian yaitu gambaran umum objek penelitian dan karakteristik responden dalam penelitian ini. Berikut akan diuraikan dan dijelaskan secara terperinci di bawah ini:

#### **4.1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian**

Gambaran umum objek penelitian merupakan subbab yang menjelaskan tentang Bank Syariah Indonesia akan diuraikan sebagai berikut:

##### **4.1.1.1 Sejarah Bank Syariah Indonesia**

Bank Syariah Indonesia (BSI) adalah anak perusahaan Bank Mandiri yang bergerak di bidang perbankan syariah. Bank ini diresmikan pada tanggal 1 Februari 2021 pukul 13.00 WIB atau bertepatan dengan tanggal 19 Jumadil Akhir 1442 H. Bank ini merupakan hasil penggabungan Bank Syariah Mandiri dan BNI Syariah ke dalam Bank Rakyat Indonesia Syariah (Wikipedia, 2021).

Bank ini memulai sejarahnya pada tahun 1969 dengan nama Bank Jasa Arta. Pada tanggal 19 Desember 2007, bank tersebut resmi diakuisisi oleh Bank Rakyat Indonesia. Setelah mendapat izin usaha dari Bank Indonesia melalui surat no. 10/67/Kep.GBI/ DPG/2008 tertanggal 16 Oktober 2008, bank ini

resmi beroperasi dengan nama PT Bank BRI syariah pada tanggal 17 November 2008. Pada tahun 2009, unit usaha syariah dari Bank BRI resmi digabung ke dalam perusahaan ini. Pada tahun 2018, bank ini resmi melantai di Bursa Efek Indonesia.<sup>[3]</sup> Pada tahun 2020, rencana penggabungan Bank Syariah Mandiri dan BNI Syariah ke dalam perusahaan ini disetujui oleh para pemegang sahamnya. Setelah mendapat izin dari OJK dengan Nomor: SR-3/PB.1/2021 tertanggal 27 Januari 2021, bank ini resmi beroperasi dengan nama PT Bank Syariah Indonesia Tbk(Wikipedia, 2021).

Adapun komposisi pemegang saham BSI terdiri atas PT Bank Mandiri (Persero) Tbk sebesar 51,2%, PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk (25,0%), PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk sebesar 17,4%, DPLK BRI - Saham Syariah (2%), dan publik (4,4%) (Wikipedia, 2021).

#### **4.1.1.2 Visi Misi Bank Syariah Indonesia**

Adapun visi misi Bank Syariah Indonesia adalah sebagai berikut:

##### **1. Visi**

Top 10 Global Islamic Bank

##### **2. Misi**

- a. Memberikan akses solusi keuangan syariah di Indonesia Melayani >20 juta nasabah dan menjadi top 5 bank berdasarkan asset (500+T) dan nilai buku 50 T di tahun 2025.

- b. Menjadi bank besar yang memberikan nilai terbaik bagi para pemegang saham  
Top 5 bank yang paling profitable di Indonesia (ROE 18%) dan valuasi kuat (PB>2).
- c. Menjadi perusahaan pilihan dan kebanggaan para talenta terbaik Indonesia  
Perusahaan dengan nilai yang kuat dan memberdayakan masyarakat serta berkomitmen pada pengembangan karyawan dengan budaya berbasis kinerja

4.1.2 Karakteristik Responden

Pada bagian karakteristik responden responden mengisi beberapa pertanyaan yang berkenaan dengan data pribadi yaitu jenis kelamin, usia dan tingkat pendidikan. Berikut akan dijelaskan mengenai karakteristik responden.

1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4. 1  
Karakteristik Responden Berdasarkan Kelamin

| Jenis Kelamin | Jumlah (Orang) | Persentase (%) |
|---------------|----------------|----------------|
| Laki-Laki     | 23             | 67,6           |
| Perempuan     | 11             | 23,4           |
| Total         | 34             | 100%           |

Sumber: Data Diolah (2021)

Berdasarkan tabel 4.1 dapat dilihat bahwa responden berjenis kelamin laki-laki sebanyak 23 responden atau sebesar 67,6% dan responden berjenis kelamin perempuan sebanyak 11 orang atau sebesar 23,4% sehingga dapat disimpulkan bahwa

dalam penelitian ini didominasi oleh responden berjenis kelamin laki-laki.

2. Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

**Tabel 4. 2**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Umur**

| Rentang Umur | Jumlah (Orang) | Persentase (%) |
|--------------|----------------|----------------|
| 21-30 Tahun  | 20             | 58,8           |
| 31-40 Tahun  | 14             | 41,2           |
| <b>Total</b> | <b>34</b>      | <b>100%</b>    |

Sumber: Data Diolah (2021)

Berdasarkan tabel 4.2 dapat dilihat bahwa reponden berumur 21-30 tahun sebanyak 20 responden atau sebesar 58,8%, selanjutnya responden berumur 31-40 tahun sebanyak 14 responden atau sebesar 41,2%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini responden didominasi oleh berumur 21-30 tahun.

3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

**Tabel 4. 3**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan**

| Tingkat Pendidikan | Jumlah (Orang) | Persentase (%) |
|--------------------|----------------|----------------|
| SMA/MA             | 1              | 2,9            |
| D3/S1/S2           | 33             | 97,1           |
| <b>Total</b>       | <b>34</b>      | <b>100%</b>    |

Sumber: Data Diolah (2021)

Berdasarkan tabel 4.3 dapat dilihat bahwa responden dengan tingkat penidikan SMA sebanyak 1 responden atau sebesar 2,9%, responden dengan tingkat pendidikan D3/S1/S2 sebanyak 33 responden atau sebesar 97,1%. Sehingga dapat disimpulkan bahw adalam penelitian didominasi oleh responden dengan tingkat pendidikan D3/S1/S2.

4. Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan Kerja

**Tabel 4. 4**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan Kerja**

| Jenis Jabatan | Jumlah (Orang) | Persentase (%) |
|---------------|----------------|----------------|
| Admin staff   | 1              | 2.9            |
| Asisten       | 5              | 14.7           |
| FL            | 1              | 2.9            |
| JRM           | 1              | 2.9            |
| MFS           | 1              | 2.9            |
| Officer       | 7              | 20,6           |
| Spv           | 2              | 5.9            |
| Staff         | 8              | 23.5           |
| Teller        | 3              | 8.8            |
| Lainnya       | 5              | 14,7           |
| <b>Total</b>  | <b>34</b>      | <b>100%</b>    |

Sumber: Data Diolah (2021)

Berdasarkan tabel 4.4 dapat dilihat bahwa responden dengan jabatan sebagai admin staff sebanyak 1 orang atau sebesar 2,9%, asisten sebanyak 5 orang atau 14,7, FL sebanyak 1 orang atau v2,9, JRM sebanyak 1 orang atau sebesar 2,9%, sebagai MFS sebanyak 1 orang atau sebesar 2,9%, sebagai officer 7 orang atau 20,6%, sebagai SPV sebanyak 2 orang atau sebesar 5,9%, sebagai staff sebanyak 8 orang atau sebesar 23,5%, teller sebanyak 3 orang atau sebesar 8,8% dan jabatan lainnya sebanyak 5 orang atau sebesar 14,7%. SeHINGA dapat ditarik kesimpulan bahwa dalam penelitian ini jabatan kerja paling dominan adalah sebagai staff.

4.2. Analisis Data

4.2.1 Uji Validitas dan Uji Reabilitas

4.2.1.1 Uji Validitas Angket

Uji validitas digunakan untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam suatu daftar pertanyaan dalam mendefinisikan suatu variabel. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan hasil  $r_{hitung}$  dengan  $r_{tabel}$ , di mana  $df = n-2$  dengan sig 5%. Jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$  maka butir pertanyaan dinyatakan valid. Untuk mengetahui tingkat validitas tersebut, maka akan dilakukan perhitungan statistic terlebih dahulu pada 34 responden sehingga  $r_{tabel}$  diperoleh dari  $N = 34$  dan  $df = 34-2 = 32$  adalah  $r = 0,388$  Adapun hasil output uji validitas dengan menggunakan program SPSS 25 dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

**Tabel 4. 5**  
**Uji Validitas Angket**

| Variabel                         | Item<br>Pertanyaan | R <sub>tabel</sub> | R <sub>hitung</sub> | Kesimpulan |
|----------------------------------|--------------------|--------------------|---------------------|------------|
| Kepuasan Upah (X <sub>1</sub> )  | X <sub>1.1</sub>   | 0,338              | 0,378               | Valid      |
|                                  | X <sub>1.2</sub>   |                    | 0,581               | Valid      |
|                                  | X <sub>1.3</sub>   |                    | 0,499               | Valid      |
|                                  | X <sub>1.4</sub>   |                    | 0,515               | Valid      |
|                                  | X <sub>1.5</sub>   |                    | 0,491               | Valid      |
|                                  | X <sub>1.6</sub>   |                    | 0,389               | Valid      |
|                                  | X <sub>1.7</sub>   |                    | 0,506               | Valid      |
|                                  | X <sub>1.8</sub>   |                    | 0,380               | Valid      |
|                                  | X <sub>1.9</sub>   |                    | 0,360               | Valid      |
|                                  | X <sub>1.10</sub>  |                    | 0,701               | Valid      |
|                                  | X <sub>1.11</sub>  |                    | 0,371               | Valid      |
|                                  | X <sub>1.12</sub>  |                    | 0,450               | Valid      |
| Kepuasan Kerja (X <sub>2</sub> ) | X <sub>2.1</sub>   | 0,338              | 0,424               | Valid      |
|                                  | X <sub>2.2</sub>   |                    | 0,657               | Valid      |
|                                  | X <sub>2.3</sub>   |                    | 0,464               | Valid      |

Tabel 4.5-Lanjutan

| Variabel                       | Item<br>Pertanyaan | R <sub>tabel</sub> | R <sub>hitung</sub> | Kesimpulan |
|--------------------------------|--------------------|--------------------|---------------------|------------|
|                                | X <sub>2.4</sub>   | 0,338              | 0,666               | Valid      |
|                                | X <sub>2.5</sub>   |                    | 0,546               | Valid      |
|                                | X <sub>2.6</sub>   |                    | 0,452               | Valid      |
|                                | X <sub>2.7</sub>   |                    | 0,404               | Valid      |
|                                | X <sub>2.8</sub>   |                    | 0,658               | Valid      |
|                                | X <sub>2.9</sub>   |                    | 0,592               | Valid      |
|                                | X <sub>2.10</sub>  |                    | 0,778               | Valid      |
|                                | X <sub>2.11</sub>  |                    | 0,698               | Valid      |
|                                | X <sub>2.12</sub>  |                    | 0,726               | Valid      |
|                                | X <sub>2.13</sub>  |                    | 0,663               | Valid      |
|                                | X <sub>2.14</sub>  |                    | 0,595               | Valid      |
| Religiusitas (X <sub>3</sub> ) | X <sub>3.1</sub>   | 0,338              | 0,453               | Valid      |
|                                | X <sub>3.2</sub>   |                    | 0,421               | Valid      |
|                                | X <sub>3.3</sub>   |                    | 0,434               | Valid      |
|                                | X <sub>3.4</sub>   |                    | 0,354               | Valid      |
|                                | X <sub>3.5</sub>   |                    | 0,351               | Valid      |
|                                | X <sub>3.6</sub>   |                    | 0,413               | Valid      |
|                                | X <sub>3.7</sub>   |                    | 0,381               | Valid      |
|                                | X <sub>3.8</sub>   |                    | 0,721               | Valid      |
|                                | X <sub>3.9</sub>   |                    | 0,686               | Valid      |
|                                | X <sub>3.10</sub>  |                    | 0,607               | Valid      |
|                                | X <sub>3.11</sub>  |                    | 0,679               | Valid      |
|                                | X <sub>3.12</sub>  |                    | 0,613               | Valid      |
| Turnover Intention (Y)         | Y.1                | 0,338              | 0,605               | Valid      |
|                                | Y.2                |                    | 0,732               | Valid      |
|                                | Y.3                |                    | 0,856               | Valid      |
|                                | Y.4                |                    | 0,879               | Valid      |
|                                | Y.5                |                    | 0,859               | Valid      |
|                                | Y.6                |                    | 0,627               | Valid      |
|                                | Y.7                |                    | 0,720               | Valid      |

Sumber: Data Diolah (2021)

Berdasarkan tabel 4.5 di atas dapat dilihat bahwa nilai  $r_{hitung}$  semua item pertanyaan X<sub>1</sub>, X<sub>2</sub>, X<sub>3</sub> dan Y memiliki nilai  $r_{hitung}$  yang lebih besar dari nilai  $r_{tabel}$  sehingga dapat disimpulkan bahwa semua item pertanyaan dinyatakan valid.

#### 4.2.1.2 Uji Reabilitas Angket

Reliabilitas variabel ditentukan berdasarkan nilai *Alphacronbach*, apabila nilai alpha lebih besar dari 0,6 maka dikatakan variabel tersebut reliabel atau dapat diandalkan. Untuk mengetahui hal tersebut, maka akan dilakukan perhitungan statistik terdahulu dengan menggunakan program SPSS 25. Adapun hasil output uji reabilitas dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

**Tabel 4. 6**  
**Uji Reabilitas Angket**

| <b>Variabel</b>               | <b><i>Cronbach Alpha</i></b> | <b>N item</b> | <b>Kesimpulan</b> |
|-------------------------------|------------------------------|---------------|-------------------|
| Kepuasan Upah ( $X_1$ )       | 0,669                        | 12            | Realibel          |
| Kepuasan Kerja ( $X_2$ )      | 0,854                        | 14            | Realibel          |
| Religiusitas ( $X_3$ )        | 0,730                        | 12            | Realibel          |
| <i>Turnover Intention</i> (Y) | 0,871                        | 7             | Realibel          |

Sumber: Data Diolah (2021)

Berdasarkan tabel 4.6 nilai *Cronbach Alpha* kepuasan upah sebesar 0,669, nilai *Cronbach Alpha* kepuasan kerja sebesar 0,854, nilai *Cronbach Alpha* religiusitas sebesar 0,730 dan nilai *Cronbach Alpha turnover intention* sebesar 0,871 dan semua nilai tersebut lebih besar dari 0,6 sehingga dapat disimpulkan bahwa angket dinyatakan realibel.

#### 4.2.2 Uji Asumsi Klasik

##### 1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan apakah dalam model regresi variabel dependen dan variabel independen mempunyai kontribusi atau tidak (Ghozali, 2012:160). Hasil analisis terhadap asumsi

normalitas dengan *Kolmogorov-Smirnov* terhadap nilai residual dari persamaan regresi dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 4. 7**  
**Uji Normalitas**

| One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test     |                |                         |
|----------------------------------------|----------------|-------------------------|
|                                        |                | Unstandardized Residual |
| N                                      |                | 34                      |
| Normal Parameters <sup>a,b</sup>       | Mean           | .0000000                |
|                                        | Std. Deviation | 4.08849684              |
| Most Extreme Differences               | Absolute       | .139                    |
|                                        | Positive       | .073                    |
|                                        | Negative       | -.139                   |
| Test Statistic                         |                | .139                    |
| Asymp. Sig. (2-tailed)                 |                | .096 <sup>c</sup>       |
| a. Test distribution is Normal.        |                |                         |
| b. Calculated from data.               |                |                         |
| c. Lilliefors Significance Correction. |                |                         |

Sumber: Data Diolah (2021)

Berdasarkan hasil uji normalitas pada tabel 4.7 menggunakan metode *One sample kolmogrov smirnov* dengan menunjukkan bahwa nilai residual dari variabel independen dan variabel dependen pada jumlah sampel (N) sebesar 72 nilai *Asymp. Sig.(2-tailed)* sebesar 0,096, berarti data dari penelitian ini berdistribusi normal karena nilai residualnya lebih besar dari signifikasi 0,05 atau  $0,096 > 0,05$ , sehingga model regresi dapat digunakan untuk pengujian hipotesis.

**2. Uji Heterokedasitas**

Uji heterokedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Uji heterokedasitas diuji

dengan menggunakan kolerasi *Rank Spearman* yaitu mengkolerasikan antara absolut residual hasil regresi semua variabel bebas. Bila singfikansi hasil kolerasi lebih kecil dari 0,05 maka persamaan regresi tersebut mengandung heteroskedasitas dan sebaliknya non heteroskedasitas atau homoskedasitas (Suyonto, 2009:88).

**Tabel 4. 8**  
**Uji Heteroskedasitas**

| Variabel                 | N  | Nilai Sig. (2-Tailed) |
|--------------------------|----|-----------------------|
| Kepuasan Upah ( $X_1$ )  | 34 | 0,921                 |
| Kepuasan Kerja ( $X_2$ ) | 34 | 0,426                 |
| Religiusitas ( $X_3$ )   | 34 | 0,657                 |

Sumber: Data diolah (2021)

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat nilai Sig. (2-tailed) kepuasan upah sebesar 0,921, di mana nilai tersebut lebih besar dari 0,05 dan nilai Sig. (2-tailed) kepuasan kerja sebesar 0,426 dan nilai tersebut lebih besar dari 0,05 dan nilai Sig. (2-tailed) religiusitas sebesar 0,657 nilai tersebut lebih besar dari 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini tidak terjadi masalah heteroskedasitas.

### 3. Uji Multikolenearitas

Pengujian ini dilakukan dengan menganalisis matrik korelasi variabel-variabel bebas yang akan digunakan dalam persamaan regresi. Jika antar variabel bebas ada korelasi yang tinggi, maka hal ini merupakan indikasi adanya multikolinearitas yaitu dengan melihat *tolerance value* dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Jika *variance Inflation Faktor* (VIF) yang dihasilkan kurang

dari 10 dan nilai  $Tolerance \geq 0,10$  maka tidak terjadi multikolenieritas.

**Tabel 4. 9**  
**Uji Multikolenearitas**

| Variabel                 | <i>Tolerance</i> | VIF   |
|--------------------------|------------------|-------|
| Kepuasan Upah ( $X_1$ )  | 0,832            | 1,202 |
| Kepuasan Kerja ( $X_2$ ) | 0,497            | 2,011 |
| Religiusitas ( $X_3$ )   | 0,513            | 1,949 |

Sumber: Data diolah (2021)

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat nilai *tolerance* dari variabel kepuasan upah, kepuasan kerja dan religiusitas memiliki nilai yang lebih besar dari 0,10 dan memiliki nilai *VIF* kurang dari 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini terjadi multikolenearitas.

#### **4.2.3 Analisis Deskriptif**

Analisis deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi (Sugiyono:2014). Tingkat persetujuan skala likert dari penelitian ini mempunyai gradasi dari Sangat Setuju (SS) hingga Sangat Tidak Setuju (STS) gradasi tersebut diantaranya adalah:

**Tabel 4. 10**  
**Interval Penilaian Jawaban Responden**

| Interval  | Penilaian           |
|-----------|---------------------|
| 1,00-1,79 | Sangat tidak setuju |
| 1,80-2,59 | Tidak Setuju        |
| 2,60-3,39 | Kurang setuju       |
| 3,40-4,19 | Setuju              |
| 4,20-5,00 | Sangat setuju       |

Sumber: (Sugiyono:2014)

**1. Tanggapan responden terhadap Kepuasan Upah**

**Tabel 4. 11**  
**Distribusi Jawaban Responden terhadap Kepuasan Upah**

| Item Pertanyaan                                                                                                         | STS | TS | KS | S  | SS | Mean |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|----|----|----|----|------|
| Saya merasa bahwa perusahaan memberikan gaji karyawan sesuai dengan standar yang berlaku                                |     | 3  | 3  | 12 | 15 | 4,21 |
| Saya merasa bahwa perusahaan sudah memberikan gaji cukup untuk memenuhi kebutuhan saya dan keluarga                     |     | 1  | 3  | 15 | 15 | 4,29 |
| Saya menerima gaji yang cukup sesuai dengan tanggung jawab pekerjaan yang diberikan kepada saya                         |     | 1  | 1  | 12 | 20 | 4,50 |
| Gaji yang saya terima sesuai dengan harapan dan kompetensi yang saya miliki                                             |     | 3  | 2  | 11 | 18 | 4,29 |
| Saya menerima gaji yang lebih besar dari apa yang saya kerjakan                                                         |     | 3  | 2  | 12 | 17 | 4,26 |
| Saya mempunyai kesempatan untuk mendapatkan gaji yang lebih tinggi                                                      |     | 4  | 1  | 11 | 18 | 4,26 |
| Saya menerima kenaikan gaji berdasarkan prestasi kerja dan tanggung jawab pekerjaan yang saya lakukan                   |     | 6  | 2  | 15 | 11 | 3,91 |
| Saya merasa puas karena pihak perusahaan menepati janji untuk menaikkan gaji saya sesuai dengan besaran yang dijanjikan |     | 3  | 3  | 16 | 12 | 4,09 |
| Saya menerima tunjangan gaji                                                                                            |     | 3  | 1  | 16 | 14 | 4,21 |

**Tabel 4.11-Lanjutan**

| <b>Item Pertanyaan</b>                                                               | <b>STS</b> | <b>TS</b> | <b>KS</b> | <b>S</b> | <b>SS</b> | <b>Mean</b> |
|--------------------------------------------------------------------------------------|------------|-----------|-----------|----------|-----------|-------------|
| sesuai dengan waktu yang telah ditentukan                                            |            |           |           |          |           |             |
| Saya menerima tunjangan gaji sesuai dengan apa yang saya kerjakan                    |            | 5         | 1         | 14       | 14        | 4,09        |
| Saya menerima tunjangan hari raya sesuai dengan prestasi kerja saya                  |            | 5         | 2         | 9        | 18        | 4,18        |
| Saya merasa bahwa dengan adanya tunjangan gaji sangat membantu kondisi keuangan saya |            | 1         | 4         | 13       | 16        | 4,29        |
| <b>Total Rata-Rata</b>                                                               |            |           |           |          |           | <b>4,22</b> |

Sumber: Data diolah (2021)

Berdasarkan tabel 4.11 nilai tertinggi rata-rata (mean) jawaban responden untuk variabel kepuasan upah sebesar 4,50 yaitu pada item pernyataan 3 artinya bahwa rata-rata responden sangat setuju dengan pernyataan “Saya menerima gaji yang cukup sesuai dengan tanggung jawab pekerjaan yang diberikan kepada saya”. Sedangkan nilai terendah adalah sebesar 3,91 pada item pernyataan 7, di mana nilai terbut menjelaskan bahwa rata-rata responden setuju dengan pernyataan “Saya menerima kenaikan gaji berdasarkan prestasi kerja dan tanggung jawab pekerjaan yang saya lakukan”. Untuk rata-rata jawaban responden terhadap kepuasan upah yaitu sebesar 4,22 yang menunjukkan bahwa secara umum responden sangat setuju terhadap semua item pertanyaan kepuasan upah.

2. Tanggapan Responden terhadap Kepuasan Kerja

Tabel 4. 12  
Distribusi Jawaban Responden terhadap Kepuasan Kerja

| Item Pertanyaan                                                                                                                                    | STS | TS | KS | S  | SS | Mean |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|----|----|----|----|------|
| Saya merasa puas dalam melakukan tugas atau pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan                                                               |     | 3  | 3  | 11 | 17 | 4,24 |
| Pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan kepada saya sesuai dengan kemampuan yang saya miliki                                                      |     | 11 | 3  | 6  | 14 | 3,68 |
| Supervisi yang diberikan perusahaan sesuai dengan keahlian atau skill yang saya miliki                                                             | 1   | 8  | 5  | 16 | 4  | 3,41 |
| Saya memahami detail pekerjaan yang yang menjadi tanggung jawab saya terhadap pekerjaan yang diberikan                                             | 2   | 14 | 5  | 5  | 8  | 3,09 |
| Manajemen dalam perusahaan sangat sesuai dengan peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan                                                          |     | 6  | 10 | 11 | 7  | 3,56 |
| Sistem manajemen yang diterapkan perusahaan menunjang pencapaian kinerja secara optimal                                                            |     | 12 | 6  | 10 | 6  | 3,29 |
| Kesempatan untuk maju yang diberikan oleh perusahaan membuat saya merasakan kepuasan dalam bekerja                                                 |     | 10 | 11 | 8  | 5  | 3,24 |
| Perusahaan memberikan kesempatan yang sama bagi seluruh karyawan yang berpotensi tanpa diskriminasi                                                |     | 6  | 8  | 13 | 7  | 3,62 |
| Saya merasa puas dengan gaji yang diberikan oleh perusahaan sesuai dengan apa yang saya kerjakan                                                   |     | 5  | 6  | 16 | 7  | 3,74 |
| Gaji yang saya terima cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup saya                                                                                    |     | 4  | 7  | 18 | 5  | 3,71 |
| Hubungan antara saya dan atasan berjalan sangat baik serta memberikan masukan-masukan apabila saya mendapat kesulitan dalam penyelesaian pekerjaan |     | 2  | 12 | 14 | 6  | 3,71 |
| Rekan kerja saya selalu memberi nasehat, dukungan dan membantu                                                                                     |     | 3  | 10 | 10 | 11 | 3,85 |

**Tabel 4.12-Lanjutan**

| <b>Item Pertanyaan</b>                                                                                       | <b>STS</b> | <b>TS</b> | <b>KS</b> | <b>S</b> | <b>SS</b> | <b>Mean</b> |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------|-----------|-----------|----------|-----------|-------------|
| saya apabila menghadapi kesulitan dalam pekerjaan                                                            |            |           |           |          |           |             |
| Kondisi pekerjaan yang dibebani perusahaan kepada saya saat ini sudah cukup membuat saya puas dalam bekerja. |            | 5         | 9         | 14       | 5         | 3,53        |
| Tanggung jawab pekerjaan yang diberikan perusahaan kepada saya dapat saya kerjakan dengan baik               |            | 4         | 5         | 10       | 15        | 4,06        |
| <b>Total Rata-Rata</b>                                                                                       |            |           |           |          |           | <b>3,62</b> |

Sumber: Data diolah (2021)

Berdasarkan tabel 4.12 nilai tertinggi rata-rata (mean) jawaban responden untuk variabel kepuasan kerja sebesar 4,24 yaitu pada item pernyataan 1 artinya bahwa rata-rata responden sangat setuju dengan pernyataan “Saya memahami detail pekerjaan yang yang menjadi tanggung jawab saya terhadap pekerjaan yang diberikan”. Sedangkan nilai terendah adalah sebesar 3,09 pada item pernyataan 4, di mana nilai terbut menjelaskan bahwa rata-rata responden setuju dengan pernyataan “Atasan menjelaskan secara detail terhadap apa yang harus menjadi tanggung jawab saya terhadap pekerjaan yang diberikan”. Untuk rata-rata jawaban responden terhadap kepuasan kerja yaitu sebesar 3,62 yang menunjukkan bahwa secara umum responden setuju terhadap semua item pertanyaan kepuasan kerja.

3. Tanggapan Responden Terhadap Variabel Religiusitas

Tabel 4. 13  
Distribusi Jawaban Responden terhadap Religiusitas

| Item Pertanyaan                                                                            | STS | TS | KS | S  | SS | Mean |
|--------------------------------------------------------------------------------------------|-----|----|----|----|----|------|
| Saya tidak pernah meninggalkan shalat meskipun dijam bekerja                               |     | 2  | 2  | 15 | 15 | 4,26 |
| Saya mengeluarkan zakat harta/zakat penghasilan ketika mencapai nishab                     |     | 1  | 5  | 15 | 13 | 4,18 |
| Sebelum memulai suatu pekerjaan saya selalu mengucapkan basmallah                          |     | 3  | 5  | 15 | 11 | 4,00 |
| Dalam menjalani kehidupan saya berpedoman kepada Al-Qur'an dan Hadist                      |     | 9  | 7  | 12 | 6  | 3,44 |
| Saya sering mengikuti kajian yang diadakan oleh masyarakat setempat                        |     | 5  | 4  | 13 | 12 | 3,94 |
| Saya selalu merasa bersyukur atas rezeki yang Allah SWT berikan                            |     | 7  | 9  | 8  | 10 | 3,62 |
| Saya merasa tenang dan damai setelah melaksanakan kewajiban dalam beribadah seperti sholat |     | 8  | 4  | 13 | 9  | 3,68 |
| Allah selalu menolong saya ketika sedang mengalami kesusahan.                              |     | 4  | 6  | 15 | 9  | 3,85 |
| Ada rasa tentram setiap kali saya selesai shalat, baca Alquran dan berzikir                |     | 4  | 4  | 15 | 11 | 3,97 |
| Saya bersikap jujur dalam segala perkataan dan perbuatan adalah akhlak mulia               |     | 2  | 8  | 16 | 8  | 3,88 |
| Saya selalu berusaha menyelesaikan tugas yang menjadi tanggung jawab dengan sebaik-baiknya |     | 2  | 5  | 13 | 14 | 4,15 |
| Jika ada orang disekitar yang mengalami kesusahan saya selalu membantunya.                 | 1   | 5  | 4  | 14 | 10 | 3,79 |
| Total Rata-Rata                                                                            |     |    |    |    |    | 3,90 |

Sumber: Data diolah (2021)

Berdasarkan tabel 4.13 nilai teringgi rata-rata (mean) jawaban responden untuk variabel kepuasan kerja sebesar 4,26

yaitu pada item pernyataan 1 artinya bahwa rata-rata responden sangat setuju dengan pernyataan “Saya tidak pernah meninggalkan shalat meskipun dijam bekerja”. Sedangkan nilai terendah adalah sebesar 3,44 pada item pernyataan 4, di mana nilai terbut menjelaskan bahwa rata-rata responden setuju dengan pernyataan “Dalam menjalani kehidupan saya berpedoman kepada Al-Qur’an dan Hadist”. Untuk rata-rata jawaban responden terhadap religiusitas yaitu sebesar 3,90 yang menunjukkan bahwa secara umum responden setuju terhadap semua item pertanyaan religiusitas.

4. Tanggapan Responden Terhadap Variabel *Turnover Intention*

Tabel 4. 14  
Distribusi Jawaban Responden terhadap *Turnover Intention*

| Item Pertanyaan                                                                                                              | STS | TS | KS | S  | SS | Mean |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|----|----|----|----|------|
| Saya memiliki niat untuk berhenti dari perusahaan ini karena gaji yang saya terima tidak sesuai dengan yang saya kerjakan    | 1   | 11 | 6  | 7  | 9  | 3,35 |
| Saya berniat berhenti dari perusahaan ini karena beban kerja yang berat                                                      | 1   | 9  | 4  | 12 | 8  | 3,50 |
| Saya berniat berhenti dari perusahaan ini karena perkembangan karir yang lambat                                              | 3   | 6  | 4  | 12 | 9  | 3,53 |
| Saya berniat berhenti dari perusahaan ini karena tidak ada penghargaan yang diberikan perusahaan atas apa yang saya kerjakan | 2   | 8  | 2  | 11 | 11 | 3,62 |
| Saya akan keluar dari perusahaan ini jika memiliki kesempatan kerja diperusahaan lain                                        |     | 5  | 8  | 13 | 8  | 3,71 |

Tabel 4.14-Lanjutan

| Item Pertanyaan                                                                                     | STS | TS | KS | S  | SS | Mean |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|----|----|----|----|------|
| Saya akan meninggalkan perusahaan ini jika saya mendapatkan gaji yang lebih besar diperusahaan lain |     | 4  | 6  | 11 | 13 | 3,97 |
| Saya sedang mencari informasi pekerjaan diperusahaan lain                                           | 3   | 3  | 3  | 10 | 18 | 4,26 |
| Total Rata-Rata                                                                                     |     |    |    |    |    | 3,71 |

Sumber: Data diolah (2021)

Berdasarkan tabel 4.14 nilai tertinggi rata-rata (mean) jawaban responden untuk variabel kepuasan kerja sebesar 4,26 yaitu pada item pernyataan 7 artinya bahwa rata-rata responden sangat setuju dengan pernyataan “Saya sedang mencari informasi pekerjaan diperusahaan lain”. Sedangkan nilai terendah adalah sebesar 3,35 pada item pernyataan 1, di mana nilai terbut menjelaskan bahwa rata-rata responden setuju dengan pernyataan “Saya sedang mencari informasi pekerjaan diperusahaan lain”. Untuk rata-rata jawaban responden terhadap *turnover Intention* yaitu sebesar 3,90 yang menunjukkan bahwa secara umum responden setuju terhadap semua item pertanyaan *turnover Intention*.

4.2.4 Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepuasan upah ( $X_1$ ), kepuasan kerja ( $X_2$ ) dan religiusitas ( $X_3$ ) terhadap *turnover Intention* di PT Bank Syariah Indonesia KC. Banda Aceh Daud Beureueh I. Selain itu untuk mengetahui sejauh mana besarnya pengaruh antara variabel bebas (independen) dan variabel terikat (dependen). Hasil pengolahan

data analisis regresi berganda dengan menggunakan program SPSS 25 ditunjukkan dalam tabel berikut.

**Tabel 4. 15**  
**Hasil Tabel Uji Regresi Linear Berganda**

| Coefficients <sup>a</sup>                 |                |                             |            |                           |      |
|-------------------------------------------|----------------|-----------------------------|------------|---------------------------|------|
| Model                                     |                | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | Sig. |
|                                           |                | B                           | Std. Error | Beta                      |      |
| 1                                         | (Constant)     | -19.074                     | 8.203      |                           | .027 |
|                                           | Kepuasan upah  | .342                        | .159       | .287                      | .039 |
|                                           | Kepuasan kerja | .170                        | .123       | .238                      | .177 |
|                                           | Religiusitas   | .408                        | .176       | .393                      | .028 |
| a. Dependent Variable: Turnover Intention |                |                             |            |                           |      |

Sumber: Data diolah (2021)

Menurut hair, et al (2006) dalam Huda dan Bahri (2017) jika dalam penskalaan digunakan likert, maka untuk koefisien regresi digunakan nilai *standardized coefficient*, di mana nilai konstantanya tidak perlu diinterpretasikan. Dari hasil output SPSS pada model tersebut dapat dibuat garis persamaan linear sebagai berikut:

$$Y = \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$
$$Y = 0,287 + 0,238 + 0,393 + e$$

Berdasarkan persamaan regresi linear berganda di atas, dapat disimpulkan bahwa :

1. Nilai koefisien kepuasan upah sebesar 0,287 hal ini menunjukkan bahwa kepuasan berpengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention* dan jika variabel lain diasumsikan tetap (*ceteris paribus*) maka setiap kenaikan 1 satuan kepuasan upah maka *turnover intention* akan naik sebesar 28,7%.
2. Nilai koefisien kepuasan kerja sebesar 0,238 hal ini menunjukkan bahwa kepuasan berpengaruh positif tidak signifikan terhadap *turnover intention* dan jika variabel lain diasumsikan tetap (*ceteris paribus*) maka setiap kenaikan 1 satuan kepuasan kerja maka *turnover intention* akan naik sebesar 23,8%.
3. Nilai koefisien religiusitas sebesar 0,393 hal ini menunjukkan bahwa religiusitas berpengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention* dan jika variabel lain diasumsikan tetap (*ceteris paribus*) maka setiap kenaikan 1 satuan religiusitas maka *turnover intention* akan naik sebesar 39,3%.

#### 4.2.5 Pengujian Hipotesis

Uji hipotesis digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel bebas pada variabel terikat. Untuk mengetahui apakah hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini diterima atau ditolak maka akan dilakukan pengujian hipotesis dengan menggunakan Uji F, Uji T dan Uji Koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebagai berikut:

4.2.5.1 Uji T (Uji Parsial)

Uji parsial bertujuan untuk memastikan apakah variabel bebas yang terdapat dalam model regresi tersebut secara individu berpengaruh terhadap variabel terikat. Uji Parsial atau uji individu pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh satu variabel independen secara individual menerangkan variasi variabel dependen. Adapun hasil Uji T adalah sebagai berikut:

**Tabel 4. 16**  
**Uji t (Uji Parsial)**

| Variabel       | Koefisien Regresi | Nilai $T_{hitung}$ | Nilai Signifikansi |
|----------------|-------------------|--------------------|--------------------|
| Kepuasan upah  | 0,287             | 2.156              | .039               |
| Kepuasan kerja | 0,238             | 1.383              | .177               |
| Religiusitas   | 0,393             | 2.317              | .028               |

Sumber: Data diolah (2021)

Sebelum menyimpulkan hipotesis yang diterima, terlebih dahulu menentukan  $T_{tabel}$  dengan taraf signifikan 5% (uji 2 sisi) dan derajat kebebasan (df)  $n - k$  atau  $34 - 4 = 30$  maka  $T_{tabel}$  sebesar 2,042. Penjelasan untuk masing-masing variabel bebas adalah sebagai berikut :

**1. Kepuasan upah**

Hasil statistik uji t untuk variabel kepuasan upah diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,156 dan  $t_{tabel}$  2,042 (df = 30) karena  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2,156 > 2,042$ ), signifikan lebih kecil dari 0,05 ( $0,039 < 0,05$ ), dan koefisien regresi mempunyai nilai positif sebesar 0,287 maka hipotesis dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa

kepuasan upah secara parsial berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* diterima.

## 2. Kepuasan Kerja

Hasil statistik uji t untuk variabel kepuasan kerja diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 1,383 dan  $t_{tabel}$  2,042 ( $df = 30$ ) karena  $t_{hitung} < t_{tabel}$  ( $1,383 < 2,042$ ), signifikan lebih besar dari 0,05 ( $0,177 > 0,05$ ), dan koefisien regresi mempunyai nilai positif sebesar 0,238 maka hipotesis dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa kepuasan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* ditolak.

## 3. Religiusitas

Hasil statistik uji t untuk variabel religiusitas diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,317 dan  $t_{tabel}$  2,042 ( $df = 30$ ) karena  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2,317 > 2,042$ ), signifikan lebih kecil dari 0,05 ( $0,028 < 0,05$ ), dan koefisien regresi mempunyai nilai positif sebesar 0,393 maka hipotesis dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa religiusitas secara parsial berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* diterima.

### 4.2.5.2 Uji F (Uji Simultan)

Uji F (Uji Simultan) dilakukan untuk mengetahui apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model regresi mempunyai pengaruh bersama-sama terhadap variabel dependen atau terikat. Adapun hasil Uji F adalah sebagai berikut:

**Tabel 4. 17**  
**Uji f (Uji Simultan)**

| ANOVA <sup>a</sup>                                                     |            |                |    |             |        |                   |
|------------------------------------------------------------------------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| Model                                                                  |            | Sum of Squares | df | Mean Square | F      | Sig.              |
| 1                                                                      | Regression | 694.261        | 3  | 231.420     | 12.586 | .000 <sup>b</sup> |
|                                                                        | Residual   | 551.622        | 30 | 18.387      |        |                   |
|                                                                        | Total      | 1245.882       | 33 |             |        |                   |
| a. Dependent Variable: Turnover Intention                              |            |                |    |             |        |                   |
| b. Predictors: (Constant), Religiusitas, Kepuasan upah, Kepuasan kerja |            |                |    |             |        |                   |

Sumber: Data diolah (2021)

Berdasarkan data pada kolom F di atas nilai  $F_{hitung}$  diperoleh nilai sebesar 12,586 sedangkan pada  $F_{tabel}$  diperoleh nilai dari  $df_1$  ( $k-1$ ) ( $4-1=3$ ) dan  $df_2$  ( $n-k$ ) atau  $34-4= 30$  pada tabel F yang menghasilkan nilai  $F_{tabel}$  sebesar 2,92 nilai tersebut menjelaskan bahwa nilai  $F_{hitung} > F_{Tabel}$  di atas menunjukkan bahwa  $F_{tabel} = 12,586 > 2,92$  dan nilai signifikansi sebesar 0,00 di mana nilai tersebut lebih kecil 0,05 ( $0,00 < 0,05$ ). Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara bersama-sama (simultan) variabel kepuasan upah, kepuasan kerja dan religiusitas berpengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention* dan hipotesis yang menyatakan bahwa kepuasan upah, kepuasan kerja dan religiusitas berpengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention* diterima.

**4.2.5.3 Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur sejauh mana tingkat hubungan antara variabel dependen dengan independen atau sebaliknya sejauh mana kontribusi variabel independen mempengaruhi. Untuk melihat nilai koefisien

determinasi dapat dilihat pada tabel nilai *Adjusted R<sup>2</sup>* nilai tersebut dikonversi kedalam bentuk persentase untuk melihat sejauh variabel independen mempengaruhi variabel dependen. Hasil uji koefisien determinasi (*R<sup>2</sup>*) adalah sebagai berikut:

**Tabel 4. 18**  
**Koefisien Determinasi (*R<sup>2</sup>*)**

| Model Summary <sup>b</sup>                                             |                   |          |                   |                            |
|------------------------------------------------------------------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model                                                                  | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1                                                                      | .746 <sup>a</sup> | .557     | .513              | 4.288                      |
| a. Predictors: (Constant), Religiusitas, Kepuasan upah, Kepuasan kerja |                   |          |                   |                            |
| b. Dependent Variable: Turnover Intention                              |                   |          |                   |                            |

Sumber: Data diolah (2021)

Berdasarkan tabel di atas pada penelitian ini peroleh nilai *Adjusted R<sup>2</sup>* sebesar 0,513. Hal ini menunjukkan bahwa variabel *turnover intention* dipengaruhi oleh kepuasan upah, kepuasan kerja dan religiusitas sebesar (0,513 x 100% = 51,3%), sedangkan sisanya sebesar (100% - 51,3% = 48,7%) dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

**4.3 Pembahasan Penelitian**

Pembahasan hasil penelitian merupakan pembahasan hasil penelitian yaitu pengaruh kepuasan upah kepuasan kerja dan religiusitas terhadap *turnover intention*.

#### 4.3.1 Pengaruh Kepuasan Upah terhadap *Turnover Intention*

Menurut Lum et.al dalam Handaru dan Muna (2012) kepuasan gaji dapat diartikan bahwa seseorang akan terpuaskan dengan gajinya ketika persepsi terhadap gaji dan apa yang mereka peroleh sesuai dengan yang diharapkan. Beberapa penelitian mengidentifikasi aspek kepuasan yang ditemukan berhubungan dengan keinginan individu untuk meninggalkan organisasi meliputi kepuasan akan upah dan promosi. Apabila seorang karyawan tidak merasa puas dengan gaji yang dibayarkan oleh perusahaan atas kinerja makan akan menimbulkan *turnover intention*.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kepuasan upah diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,156 dan  $t_{tabel}$  2,042 karena  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2,156 > 2,042$ ), signifikan lebih kecil dari 0,05 ( $0,039 < 0,05$ ), dan koefisien regresi mempunyai nilai positif sebesar 0,287 sehingga dapat disimpulkan bahwa kepuasan upah berpengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention*. Hal ini dikarenakan adanya pengaruh faktor religiustas sehingga kepuasan upah berpengaruh terhadap *turnover intention* yang berpengaruh terhadap keinginan karyawan untuk melakukan *turnover intention*. Temuan penelitian ini sesuai data yang didapatkan melalui penyebaran kusioner bahwa rata-rata nilai keseluruhan item pertanyaan kepuasan upah sebesar 4,22 yang berarti bahwa karyawan di Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Daud Bereuh I merasa sangat puas dengan upah yang dibayarkan oleh

perusahaan atas kinerja yang mereka lakukan untuk perusahaan. Dengan adanya kepuasan upah yang dirasakan oleh karyawan maka akan berdampak pada meningkatkannya kinerja karyawan dan akan menurunnya *turnover intention* oleh karyawan.

Sejalan dengan temuan dalam penelitian ini Sukanti, dkk (2021) juga menemukan bahwa kepuasan upah Demikian juga yang ditemukan oleh Yasar dan Nugraheni (2017) bahwa kepuasan upah atau gaji berpengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention*. Sedangkan temuan Andini (2006) bertolak belakang dengan hasil penelitian ini, dalam penelitiannya ia menemukan bahwa kepuasan upah berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*.

#### **4.3.2 Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention***

Kepuasan kerja merupakan sesuatu yang bersisi banyak dimana dari sisi yang satu memuaskan dan dari sisi yang lain kurang memuaskan. Kepuasan kerja biasanya hanya meratakan hasil dari perbandingan dengan beberapa keadaan dan tidak ada yang mutlak dan tidak terbatas. Dengan kepuasan kerja seorang karyawan dapat merasakan pekerjaannya apakah menyenangkan atau tidak menyenangkan untuk dikerjakan. Berbagai macam sikap seseorang terhadap pekerjaannya mencerminkan pengalaman yang menyenangkan dalam pekerjaannya serta harapan-harapannya terhadap pengalaman masa depan (Harahap dan Khair, 2019) Mathis dan mengidentifikasi bahwa masuk keluar (*turnover*) tenaga kerja berhubungan dengan ketidakpuasan kerja.

Hasil penelitian menunjukkan nilai kepuasan kerja diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 1,383 dan  $t_{tabel}$  2,042 karena  $t_{hitung} < t_{tabel}$  ( $1,383 > 2,042$ ), signifikan lebih besar dari 0,05 ( $0,177 > 0,05$ ), dan koefisien regresi mempunyai nilai positif sebesar 0,238. Sehingga dalam penelitian ini ditemukan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*, terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi temuan penelitian ini, berdasarkan data yang ditemukan dalam penelitian dan mengacu pada analisis deskriptif statistik bahwa terdapat pernyataan yang kurang disetujui oleh karyawan yaitu pada item pertanyaan 4 yang menjelaskan tentang pemahaman karyawan terhadap detail pekerjaan yang menjadi tanggung jawab karyawan, kurangnya pemahaman dalam menjalankan tanggung jawab terhadap pekerjaan yang diberikan akan berdampak pada kenyamanan karyawan dalam bekerja sehingga hal ini bisa menyebabkan *turnover intention* pada karyawan.

Hal yang sama juga ditemukan oleh Farlianto (2014) bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Hal yang sama juga ditemukan oleh Yuda dan Ardana (2017) bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Lain halnya yang ditemukan oleh Hidayati dan Trisnawati (2016) bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Sejalan dengan temuan Trisnawati, penelitian Monica dan Putra (2017) juga

menemukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

#### **4.3.3 Pengaruh Religiusitas terhadap *Turnover Intention***

Agama Islam sendiri merupakan sistem yang menyeluruh, yang menyangkut kehidupan dunia dan akhirat. Sebagai sistem yang menyeluruh, agama Islam terdiri atas beberapa aspek atau dimensi. Ashari mengungkapkan bahwa pada dasarnya Islam dapat dibagi menjadi tiga bagian, yaitu akidah, syariah atau ibadah serta akhlak. Sementara Basyir mengungkapkan bahwa Islam terbagi atas sistematika akidah, ibadah, akhlak dan muamalah (Nashori dan Mucharam, 2002 : 72). Orang yang memiliki religiusitas yang tinggi akan cenderung bisa mengontrol dirinya dalam segala aspek kehidupan termasuk dalam dunia pekerjaan termasuk dalam *turnover intention*.

Hasil statistik uji t untuk variabel religusitas diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,317 dan  $t_{tabel}$  2,042 karena  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2,317 > 2,042$ ), signifikan lebih kecil dari 0,05 ( $0,028 < 0,05$ ), dan koefisien regresi mempunyai nilai positif sebesar 0,393 sehingga dapat disimpulkan bahwa religiusitas secara parsial berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Temuan hasil penelitian sesuai dengan data analisis deskriptif tanggapan responden terhadap item pertanyaan variabel resligusitas dengan rata-rata sebesar 3,90 yang menunjukkan bahwa secara umum responden setuju dengan keseluruhan item pertanyaan religiusitas.

Hal yang sama juga ditemukan oleh Zafar, dkk. (2012) bahwa adanya hubungan yang signifikan antara religiusitas dengan *intensi turnover*. Demikian juga halnya yang ditemukan oleh Oloweekere (2016) bahwa religiusitas ekstrinsik berpengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention*. Temuan penelitian ini bertolak belakang dengan temuan penelitian Hasan, dkk (2015) yang menemukan bahwa religiusitas tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Temuan penelitian ini sesuai dengan hasil yang ditemukan berdasarkan penyebaran kusioner bahwa rata-rata dari seluruh item pertanyaan

#### **4.3.4 Pengaruh Kepuasan Upah, Kepuasan Kerja dan Religiusitas terhadap *Turnover Intention***

Kepuasan upah, kepuasan kerja dan religiusitas merupakan 3 faktor yang mempengaruhi *turnover intention*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa

nilai  $F_{hitung}$  diperoleh nilai sebesar 12,586 dan nilai  $F_{tabel}$  sebesar 2,92 nilai tersebut menjelaskan bahwa nilai  $F_{hitung} > F_{Tabel}$  di atas menunjukkan bahwa  $F_{tabel} = 12,586 > 2,92$  dan nilai signifikansi sebesar 0,00 di mana nilai tersebut lebih kecil 0,05 ( $0,00 < 0,05$ ). Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara bersama-sama (simultan) variabel kepuasan upah, kepuasan kerja dan religiusitas berpengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention* dan hipotesis yang menyatakan bahwa kepuasan upah, kepuasan kerja dan religiusitas berpengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention*.

Sedangkan nilai *Adjusted R<sup>2</sup>* sebesar 0,513. Hal ini menunjukkan bahwa variabel *turnover intention* dipengaruhi oleh kepuasan upah, kepuasan kerja dan religiusitas sedangkan sisanya sebesar 48,7% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Hal yang sama juga ditemukan oleh Sudita (2015) bahwa kepuasan upah dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh terhadap *turnover intention*. Sejalan dengan temuan Sudita (2015) kepuasan upah dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap *turnover intention*.



## **BAB V PENUTUP**

### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada bab sebelumnya mengenai pengaruh kepuasan upah, kepuasan kerja dan religiusitas terhadap *turnover intention* maka dapat ditarik kesimpulan nya sebagai berikut:

1. Secara parsial kepuasan upah berpengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention*.
2. Secara parsial kepuasan kerja tidakberpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*.
3. Secara parsial religiusitas berpengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention*.
4. Secara simultan kepuasan upah, kepuasan kerja dan religusitas berpengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention*.

### **5.2 Saran**

Berdasarkan hasil dari penelitian ini, adapun saran yang dapat penulis ajukan adalah sebagai berikut:

#### **5.2.1 Saran Teoritis**

1. Bagi akademisi, dengan adanya penelitian ini dapat dijadikan bahan referensi dalam kegiatan mengajarnya.

#### **5.2.2 Saran Praktis**

1. Untuk kelangsungan operasional bank, kinerja karyawan serta menghindari terjadinya *turnover intention* PT Bank Syariah Indonesia KC. Banda Aceh Daud Beureueh I harus

mempertimbangkan faktor-faktor yang mempengaruhi terjadinya *turnover intention* .

2. Sebagai referensi dalam melakukan penelitian selanjutnya dengan menggunakan sampel yang lebih besar, metode analisis yang berbeda tentang faktor-faktor yang mempengaruhi *turnover intention*.



## DAFTAR PUSTAKA

*Al-Qur'an* dan Terjemahannya.

- Abu Raiya, H., Pargament, K. I., Mahoney, A., & Stein, C. (2008). A psychological measure of Islamic religiousness: Development and evidence for reliability and validity. *The International Journal for the Psychology of Religion*, 18(4), 291-315.
- Ancok, D dan Suroso, F.N. (1995). *Psikologi Islam Atas Problem-Problem Psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Andini, R. (2010). Analisis pengaruh kepuasan gaji, kepuasan kerja, komitmen organisasional terhadap turnover intention. *Dinamika Sains*, 8(16).
- Andini, R. (2006). Analisis Pengaruh Kepuasan Gaji, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional Terhadap Turnover Intention (Studi K
- Ardan, M., & Jaelani, A. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Turnover Intention Dapat Mempengaruhi Kulaitas Kinerja Perusahaan*. Cv. Pena Persada.
- Arikunto, S. (2013). *Dasar-Dasar Evaluasi Pendidikan*. Jakarta, Bumi Aksara.
- Astogini, D., Wahyudin, W., & Wulandari, S. Z. (2014). Aspek Religiusitas Dalam Keputusan Pembelian Produk Halal (Studi tentang labelisasi halal pada produk makanan dan minuman kemasan). *Jurnal Ekonomi, Bisnis, dan Akuntansi*, 13(1).
- Bahri, S., & Nisa, Y. C. (2017). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 18(1), 9-15.

- Batjo, Nurdin dan Mahadin Shaleh. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Makassar: Aksara Timur.
- Sutrisno, E. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Gaol, CHR Jimmy L. 2014. *A to Z Human Capital*. Jakarta: Grasindo.
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS. 21 Update PLS Regresi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gurning, B. T. A. D. (2010). Hubungan Antara Komitmen Organisasi Dan Intensi Turnover Dengan Organizational Citizenship Behavior Pada Karyawan PT. Lotte Shopping Indonesia. Skripsi. Program Studi Psikologi Fakultas Kedokteran Universitas Sebelas Maret Surakarta
- Handaru, A. W., & Muna, N. (2012). Pengaruh kepuasan gaji dan komitmen organisasi terhadap intensi turnover pada divisi PT Jamsostek. *JRMSI-Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia*, 3(1), 1-19.
- Harahap, S. F., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 120-135.
- Hassan, N., Mohammad, A., Mohd, F., Rozilah, A., & Ali, S. (2015). Religiosity perceptions and employee turnover intention in Malaysia. *International Journal of Social Science and Humanity*, 5(1), 120-125.
- Hasanah, F. T. (2017). Hubungan Antara Religiositas dan Kepribadian Tahan Banting (Hardiness) dengan Intensi Turnover pada Karyawan.

- Hidayat, A. S. (2018). Pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi dan turnover intention. *Jurnal Manajemen Dan Pemasaran Jasa*, 11(1), 51-66.
- Hidayati, N., & Trisnawati, D. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Turnover Intentions Karyawan Bag. Marketing Pt. Wahana Sahabat Utama. *Eksis: Jurnal Riset Ekonomi dan Bisnis*, 11(1).
- Kartono, K. (1998). *Pengantar Metodologi Research*,. ALUMNI.Bandung.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok : PT. Rajagrafindo Persada.
- Khair, H. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 69-88.
- Koestoro, B., dan Basrowi. (2006). *Strategi Penelitian Sosial dan Pendidikan*. Surabaya: Yayasan Kampusina.
- Melky, Y. (2015). Hubungan Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Intensi Pindah Kerja (Turnover Intention) Karyawan PT Rejeki Abadi Sakti Samarinda. *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 3(1).
- Miftah, M., & Nugraheni, R. (2017). Analisis Pengaruh Kepuasan Gaji Dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Turnover intention (Studi pada karyawan kantor pusat Bank Jateng). *Diponegoro Journal of Management*, 6(4), 645-654.
- Moloeng, lexy J. (2007). *Metodologi penelitian kuantitatif*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya Offset.
- Monica, T. J., & Putra, M. S. (2017). Pengaruh Stres Kerja, Komitmen Organisasional, Dan Kepuasan Kerja

Terhadap Turnover Intention. *E-Jurnal Manajemen*, 6(3), 1644-1673.

- Sinungan, M. (2000). *Produktivitas Apa dan Bagaimana*, Jakarta , Bumi Aksara.
- Muhid, A. (2012). *Analisis Statistik: 5 Langkah Praktis Statistik dengan SPSS for Windows*. Sidoarjo, Zifatma.
- Musfiqon. (2012). *Panduan lengkap Metodologi Penelitian Pendidikan*, Jakarta: Prestasi Public Publisher.
- Olowookere, E. I., Adekeye, O. A., Adejumo, G. O., Agoha, B. C., & Sholarin, M. A. (2016). Influence of religiosity on turnover intention: empirical evidence from selected employees in Lagos and Ogun States. *Ife PsychologIA*, 24(2), 132.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan, Bab I (Ketentuan Umum) pasal 1
- Rivai, V & Sagala, Ella, Jauvani. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajawali Pers
- Rosmaini, R., & Tanjung, H. (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 1-15.
- Sukirno, S. (2005). *Mikro Ekonomi Teori Pengantar*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2005, hlm.351
- Setiyanto, A. I., & Hidayati, S. N. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Turnover Intention. *Jurnal Akuntansi, Ekonomi dan Manajemen Bisnis*, 5(1), 105-110.
- Shihab, M.Q. (2002). *Tafsir Al-Misbah Kesan dan Keserasian Al-Qur'an. Lentera Hati*,
- Siagian, T. S., & Khair, H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 59-70.

Situmorang, S. H. (2010). *Analisis Data: Untuk Riset Manajemen dan Bisnis*. Medan: USU Press.

Siwi, G., Taroreh, R. N., & Dotulong, L. O. (2017). Pengaruh Kepuasan Gaji, Promosi Jabata, Komitmen Organisasi terhadap Turnover Intention Karyawan RSU Gmim Pancaran Kasih Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 4(4).

Sudita, I. N. (2015). Pengaruh Kepuasan Gaji, Kepuasan Kerja, Dan Komitmen Organisasional Terhadap Turnover Intention. *Efektif Jurnal Bisnis Dan Ekonomi*, 6(1), 89-99.

Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Administrasi Dilengkapi dengan Metode R&D*. Bandung, Alfabeta.

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

Sujarweni, V. W. (2015). *SPPS untuk Penelitian*. Yogyakarta, Pustaka Baru Press.

Supardi, S. (2005). *Metodologi Penelitian Ekonomi dan Bisnis*. Yogyakarta: UII Press.

Sukanti, F., Asiyah, S., & Wahono, B. (2021). Pengaruh Kepuasan Gaji, Kepuasan Kerja, Dan Komitmen Organisasional Terhadap Turnover Intention Pada PT. Bumi Menara Internusa Dampit. *Jurnal Ilmiah Riset Manajemen*, 10(11).

Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia No. SE-07/MEN/1990 Tahun 1990 tentang Pengelompokan Komponen Upah Dan Pendapatan Non Upah

- Tarjo. (2019). *Metode Penelitian Sistem 3x Baca*. Yogyakarta: Deepublish
- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Bagian Kedua: Pengupahan
- Veithzal Rivai, V. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori ke Prakti*. Jakarta, Raja Grafindo Persada.
- Veithzal Rivai, V. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta, Raja Grafindo Persada,
- Yuda, I. B. D. P., & Ardana, I. K. (2017). Pengaruh kepuasan kerja dan stres kerja terhadap turnover intention pada karyawan Hotel Holiday Inn Express. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 6(10), 5319-5347.
- Zafar, R., Altaf, M., Bagram, M. M. M., Hussain, H., Tabassum Riaz, A. H., Nadim, M., & Chaudhry, M. S. (2012). Religiosity, as determinant of turnover intention: An exploratory study. *The Journal of Commerce*, 4(4), 1-8.

## LAMPIRAN

### Lampiran 1 Kuesioner Penelitian

**TURNOVER INTENTION KARYAWAN BANK  
KONVENSIONAL KE BANK SYARIAH (STUDI PADA PT  
BANK SYARIAH INDONESIA KC. BANDA ACEH DAUD  
BEUREUEH I)**

*Assalamu'alaikum Wr. Wb.*

Dengan Hormat,

Saya Zulfa Hanida, mahasiswa Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh, saat ini saya sedang melakukan penulisan skripsi dengan judul **“Turnover Intention Karyawan Bank Konvensional Ke Bank Syariah (Studi Pada Pt Bank Syariah Indonesia Kc. Banda Aceh Daud Beureueh I)”**

Sehubung dengan hal tersebut, saya bermaksud untuk meminta kesediaan anda untuk menjadi responden dengan mengisi kuesioner ini. Seluruh data yang anda berikan akan bersifat rahasia dan hanya akan digunakan untuk kepentingan penelitian. Atas seluruh waktu dan kerjasamanya yang telah anda berikan saya ucapkan terima kasih.

*Wassalamu'alaikum Wr. Wb*

**Hormat Saya,**

**Zulfa Hanida**

### A. DATA PRIBADI RESPONDEN

1. Nama :
2. Jenis Kelamin :
  - ☐ Laki-laki
  - ☐ Perempuan
3. Umur :
  - ☐ 20 tahun
  - ☐ 21-30 tahun
  - ☐ 31-40 tahun
  - ☐ 41-50 tahun
  - ☐ >50 tahun
4. Pendidikan Terakhir:
 

|                                  |                                   |
|----------------------------------|-----------------------------------|
| <input type="checkbox"/> SD/MI   | <input type="checkbox"/> SMP/MTS  |
| <input type="checkbox"/> SMA/MA  | <input type="checkbox"/> D3/S1/S2 |
| <input type="checkbox"/> Lainnya |                                   |
5. Jabatan Kerja :

### B. PETUNJUK PENGISIAN

Berikanlah tanda *checklist* (✓) pada kolom Bapak/Ibu/Saudara/i pilih sesuai keadaan yang sebenarnya, dengan alternatif jawaban sebagai berikut:

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

| Variabel                | Pertanyaan                                                                                            | SS | S | KS | TS | STS |
|-------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|---|----|----|-----|
| Kepuasan Upah ( $X_1$ ) | Saya merasa bahwa perusahaan memberikan gaji karyawan sesuai dengan standar yang berlaku              |    |   |    |    |     |
|                         | Saya merasa bahwa perusahaan sudah memberikan gaji cukup untuk memenuhi kebutuhan saya dan keluarga   |    |   |    |    |     |
|                         | Saya menerima gaji yang cukup sesuai dengan tanggung jawab pekerjaan yang diberikan kepada saya       |    |   |    |    |     |
|                         | Gaji yang saya terima sesuai dengan harapan dan kompetensi yang saya miliki                           |    |   |    |    |     |
|                         | Saya menerima gaji yang lebih besar dari apa yang saya kerjakan                                       |    |   |    |    |     |
|                         | Saya mempunyai kesempatan untuk mendapatkan gaji yang lebih tinggi                                    |    |   |    |    |     |
|                         | Saya menerima kenaikan gaji berdasarkan prestasi kerja dan tanggung jawab pekerjaan yang saya lakukan |    |   |    |    |     |
|                         | Saya merasa puas karena pihak perusahaan menepati janji untuk menaikkan gaji saya sesuai              |    |   |    |    |     |

|                          |                                                                                                   |  |  |  |  |  |
|--------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------|--|--|--|--|--|
|                          | dengan besaran yang dijanjikan                                                                    |  |  |  |  |  |
|                          | Saya menerima tunjangan gaji sesuai dengan waktu yang telah ditentukan                            |  |  |  |  |  |
|                          | Saya menerima tunjangan gaji sesuai dengan apa yang saya kerjakan                                 |  |  |  |  |  |
|                          | Saya menerima tunjangan hari raya sesuai dengan prestasi kerja saya                               |  |  |  |  |  |
|                          | Saya merasa bahwa dengan adanya tunjangan gaji sangat membantu kondisi keuangan saya              |  |  |  |  |  |
| Kepuasan Kerja ( $X_2$ ) | Saya merasa puas dalam melakukan tugas atau pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan              |  |  |  |  |  |
|                          | Pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan kepada saya sesuai dengan kemampuan yang saya miliki     |  |  |  |  |  |
|                          | Supervisi yang diberikan perusahaan sesuai dengan keahlian atau skill yang saya miliki            |  |  |  |  |  |
|                          | Saya memahami detail pekerjaan yang menjadi tanggung jawab saya terhadap pekerjaan yang diberikan |  |  |  |  |  |
|                          | Manajemen dalam perusahaan sangat sesuai dengan peraturan yang ditetapkan oleh                    |  |  |  |  |  |

|  |                                                                                                                                                    |  |  |  |  |  |
|--|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|--|--|--|--|
|  | perusahaan                                                                                                                                         |  |  |  |  |  |
|  | Sistem manajemen yang diterapkan perusahaan menunjang pencapaian kinerja secara optimal                                                            |  |  |  |  |  |
|  | Kesempatan untuk maju yang diberikan oleh perusahaan membuat saya merasakan kepuasan dalam bekerja                                                 |  |  |  |  |  |
|  | Perusahaan memberikan kesempatan yang sama bagi seluruh karyawan yang berpotensi tanpa diskriminasi                                                |  |  |  |  |  |
|  | Saya merasa puas dengan gaji yang diberikan oleh perusahaan sesuai dengan apa yang saya kerjakan                                                   |  |  |  |  |  |
|  | Gaji yang saya terima cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup saya                                                                                    |  |  |  |  |  |
|  | Hubungan antara saya dan atasan berjalan sangat baik serta memberikan masukan-masukan apabila saya mendapat kesulitan dalam penyelesaian pekerjaan |  |  |  |  |  |
|  | Rekan kerja saya selalu memberi nasehat, dukungan dan membantu saya apabila menghadapi kesulitan dalam pekerjaan                                   |  |  |  |  |  |
|  | Kondisi pekerjaan yang dibebani perusahaan kepada saya saat ini sudah                                                                              |  |  |  |  |  |

|                                   |                                                                                                |  |  |  |  |  |
|-----------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------|--|--|--|--|--|
|                                   | cukup membuat saya puas dalam bekerja.                                                         |  |  |  |  |  |
|                                   | Tanggung jawab pekerjaan yang diberikan perusahaan kepada saya dapat saya kerjakan dengan baik |  |  |  |  |  |
| Religiusitas<br>(X <sub>3</sub> ) | Saya tidak pernah meninggalkan shalat meskipun dijam bekerja                                   |  |  |  |  |  |
|                                   | Saya mengeluarkan zakat harta/zakat penghasilan ketika mencapai nishab                         |  |  |  |  |  |
|                                   | Sebelum memulai suatu pekerjaan saya selalu mengucapkan basmallah                              |  |  |  |  |  |
|                                   | Dalam menjalani kehidupan saya berpedoman kepada Al-Qur'an dan Hadist                          |  |  |  |  |  |
|                                   | Saya sering mengikuti kajian yang diadakan oleh masyarakat setempat                            |  |  |  |  |  |
|                                   | Saya selalu merasa bersyukur atas rezeki yang Allah SWT berikan                                |  |  |  |  |  |
|                                   | Saya merasa tenang dan damai setelah melaksanakan kewajiban dalam beribadah seperti sholat     |  |  |  |  |  |
|                                   | Allah selalu menolong saya ketika sedang mengalami kesusahan.                                  |  |  |  |  |  |
|                                   | Ada rasa tenang setiap kali saya selesai shalat, baca Alquran dan berzikir                     |  |  |  |  |  |

|                               |                                                                                                                              |  |  |  |  |  |
|-------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|--|--|--|--|
|                               | Saya bersikap jujur dalam segala perkataan dan perbuatan adalah akhlak mulia                                                 |  |  |  |  |  |
|                               | Saya selalu berusaha menyelesaikan tugas yang menjadi tanggung jawab dengan sebaik-baiknya                                   |  |  |  |  |  |
|                               | Jika ada orang disekitar yang mengalami kesusahan saya selalu membantunya.                                                   |  |  |  |  |  |
| <i>Turnover Intention (Y)</i> | Saya memiliki niat untuk berhenti dari perusahaan ini karena gaji yang saya terima tidak sesuai dengan yang saya kerjakan    |  |  |  |  |  |
|                               | Saya berniat berhenti dari perusahaan ini karena beban kerja yang berat                                                      |  |  |  |  |  |
|                               | Saya berniat berhenti dari perusahaan ini karena perkembangan karir yang lambat                                              |  |  |  |  |  |
|                               | Saya berniat berhenti dari perusahaan ini karena tidak ada penghargaan yang diberikan perusahaan atas apa yang saya kerjakan |  |  |  |  |  |
|                               | Saya akan keluar dari perusahaan ini jika memiliki kesempatan kerja diperusahaan lain                                        |  |  |  |  |  |
|                               | Saya akan meninggalkan perusahaan ini jika saya mendapatkan gaji yang                                                        |  |  |  |  |  |

|  |                                                           |  |  |  |  |  |
|--|-----------------------------------------------------------|--|--|--|--|--|
|  | lebih besar diperusahaan lain                             |  |  |  |  |  |
|  | Saya sedang mencari informasi pekerjaan diperusahaan lain |  |  |  |  |  |



Lampiran 2. Talbulasi Data

| Kepuasan Upah |      |      |      |      |      |      |      |      |       |       |       |
|---------------|------|------|------|------|------|------|------|------|-------|-------|-------|
| X1.1          | X1.2 | X1.3 | X1.4 | X1.5 | X1.6 | X1.7 | X1.8 | X1.9 | X1.10 | X1.11 | X1.12 |
| 2             | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 5     | 5     | 4     |
| 2             | 4    | 2    | 2    | 5    | 5    | 4    | 4    | 4    | 5     | 5     | 5     |

|   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 4 | 4 | 2 | 3 | 3 |
| 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 2 | 2 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 5 |
| 2 | 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 2 | 2 | 5 | 5 |
| 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 2 | 2 | 5 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 2 | 5 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 | 5 | 5 | 5 | 2 | 5 |
| 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 2 |
| 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 |
| 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 |
| 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 |
| 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 |
| 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 |
| 4 | 3 | 5 | 3 | 4 | 5 | 2 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 |
| 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 |
| 5 | 4 | 5 | 3 | 3 | 5 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 4 | 4 | 5 | 2 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 |
| 4 | 5 | 4 | 4 | 2 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 |
| 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 2 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 2 | 2 | 5 | 5 | 4 | 5 |
| 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 2 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 |
| 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 2 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 2 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 5 | 4 |
| 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 2 | 2 | 3 |
| 5 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 |
| 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 |
| 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 |
| 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |

| Kepuasan Kerja |              |              |              |              |              |              |              |              |           |           |           |           |           |
|----------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| X<br>2.<br>1   | X<br>2.<br>2 | X<br>2.<br>3 | X<br>2.<br>4 | X<br>2.<br>5 | X<br>2.<br>6 | X<br>2.<br>7 | X<br>2.<br>8 | X<br>2.<br>9 | X2.<br>10 | X2.<br>11 | X2.<br>12 | X2.<br>13 | X2.<br>14 |
| 4              | 3            | 3            | 1            | 3            | 2            | 4            | 4            | 4            | 4         | 5         | 4         | 4         | 5         |
| 5              | 2            | 1            | 1            | 4            | 3            | 3            | 3            | 3            | 3         | 3         | 3         | 3         | 3         |
| 2              | 3            | 3            | 3            | 3            | 4            | 3            | 3            | 3            | 4         | 3         | 3         | 3         | 4         |



| Religiusitas |      |      |      |      |      |      |      |      |       |       |       |
|--------------|------|------|------|------|------|------|------|------|-------|-------|-------|
| X3.1         | X3.2 | X3.3 | X3.4 | X3.5 | X3.6 | X3.7 | X3.8 | X3.9 | X3.10 | X3.11 | X3.12 |
| 2            | 4    | 5    | 2    | 4    | 4    | 5    | 4    | 5    | 4     | 4     | 4     |
| 3            | 3    | 3    | 2    | 4    | 3    | 4    | 3    | 2    | 3     | 4     | 2     |
| 4            | 5    | 3    | 3    | 3    | 3    | 4    | 2    | 3    | 4     | 3     | 4     |
| 4            | 3    | 2    | 4    | 3    | 2    | 3    | 4    | 2    | 4     | 2     | 2     |
| 4            | 4    | 2    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4     | 4     | 2     |
| 4            | 5    | 2    | 4    | 5    | 3    | 4    | 5    | 5    | 5     | 5     | 5     |
| 4            | 5    | 5    | 2    | 5    | 4    | 4    | 3    | 3    | 4     | 3     | 2     |
| 5            | 4    | 5    | 4    | 4    | 4    | 5    | 4    | 5    | 5     | 5     | 4     |
| 5            | 4    | 4    | 4    | 5    | 4    | 5    | 5    | 5    | 5     | 5     | 5     |
| 5            | 5    | 5    | 3    | 5    | 5    | 5    | 5    | 3    | 3     | 4     | 5     |
| 4            | 3    | 4    | 2    | 4    | 3    | 4    | 3    | 2    | 3     | 4     | 3     |
| 4            | 4    | 4    | 3    | 3    | 4    | 4    | 4    | 4    | 5     | 4     | 4     |
| 3            | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 2    | 3    | 2     | 2     | 2     |
| 5            | 5    | 4    | 4    | 5    | 4    | 5    | 5    | 4    | 4     | 5     | 4     |
| 4            | 4    | 5    | 2    | 5    | 5    | 5    | 4    | 4    | 4     | 4     | 3     |
| 5            | 5    | 4    | 2    | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 5     | 4     | 5     |
| 5            | 4    | 3    | 2    | 5    | 3    | 4    | 5    | 4    | 3     | 5     | 4     |
| 5            | 4    | 5    | 4    | 5    | 5    | 4    | 4    | 4    | 4     | 4     | 4     |
| 5            | 4    | 4    | 3    | 4    | 2    | 2    | 2    | 5    | 2     | 4     | 3     |
| 5            | 5    | 5    | 5    | 5    | 2    | 5    | 2    | 4    | 3     | 5     | 1     |
| 5            | 5    | 4    | 2    | 4    | 2    | 2    | 4    | 5    | 5     | 4     | 5     |
| 5            | 5    | 4    | 4    | 5    | 2    | 2    | 4    | 5    | 4     | 5     | 4     |
| 4            | 4    | 4    | 5    | 5    | 2    | 2    | 5    | 4    | 5     | 4     | 5     |
| 4            | 4    | 4    | 4    | 4    | 2    | 4    | 4    | 4    | 5     | 5     | 4     |
| 4            | 4    | 4    | 5    | 2    | 5    | 4    | 4    | 5    | 4     | 5     | 5     |
| 4            | 5    | 4    | 2    | 2    | 4    | 4    | 3    | 2    | 3     | 3     | 4     |
| 4            | 4    | 5    | 5    | 2    | 5    | 5    | 4    | 5    | 4     | 5     | 5     |
| 4            | 3    | 4    | 5    | 4    | 5    | 2    | 4    | 5    | 4     | 5     | 4     |
| 5            | 5    | 5    | 4    | 4    | 3    | 4    | 5    | 4    | 4     | 5     | 4     |
| 4            | 4    | 3    | 3    | 4    | 3    | 5    | 3    | 4    | 3     | 5     | 5     |
| 5            | 5    | 4    | 3    | 5    | 3    | 2    | 2    | 4    | 3     | 3     | 4     |
| 2            | 2    | 5    | 4    | 2    | 5    | 2    | 4    | 4    | 4     | 5     | 5     |
| 5            | 5    | 4    | 4    | 4    | 5    | 3    | 4    | 4    | 4     | 3     | 3     |
| 5            | 4    | 5    | 5    | 4    | 2    | 3    | 3    | 4    | 4     | 4     | 4     |

| Turnover Intention |     |     |     |     |     |     |
|--------------------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|
| Y.1                | Y.2 | Y.3 | Y.4 | Y.5 | Y.6 | Y.7 |
| 4                  | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   |
| 2                  | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   |
| 3                  | 2   | 2   | 4   | 3   | 3   | 4   |
| 2                  | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   |
| 2                  | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   |
| 4                  | 2   | 4   | 5   | 4   | 5   | 5   |
| 3                  | 3   | 4   | 4   | 3   | 5   | 5   |
| 4                  | 4   | 5   | 4   | 5   | 4   | 5   |
| 5                  | 2   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   |
| 5                  | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   |
| 2                  | 3   | 2   | 2   | 2   | 3   | 3   |
| 2                  | 5   | 4   | 5   | 4   | 5   | 5   |
| 2                  | 2   | 3   | 2   | 2   | 5   | 5   |
| 3                  | 2   | 4   | 5   | 4   | 5   | 4   |
| 2                  | 3   | 1   | 2   | 3   | 4   | 5   |
| 5                  | 5   | 4   | 5   | 5   | 4   | 5   |
| 5                  | 4   | 3   | 4   | 4   | 3   | 5   |
| 4                  | 4   | 4   | 3   | 3   | 3   | 3   |
| 5                  | 4   | 2   | 2   | 3   | 4   | 4   |
| 2                  | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   |
| 2                  | 4   | 5   | 4   | 4   | 4   | 5   |
| 4                  | 5   | 5   | 5   | 4   | 4   | 5   |
| 2                  | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   |
| 5                  | 5   | 4   | 5   | 5   | 4   | 4   |
| 5                  | 4   | 4   | 4   | 4   | 5   | 5   |
| 3                  | 4   | 3   | 3   | 4   | 5   | 4   |
| 4                  | 5   | 5   | 4   | 4   | 3   | 5   |
| 4                  | 5   | 4   | 5   | 4   | 5   | 4   |
| 3                  | 4   | 5   | 5   | 5   | 4   | 4   |
| 3                  | 4   | 4   | 4   | 3   | 5   | 5   |
| 2                  | 2   | 3   | 2   | 3   | 2   | 5   |
| 5                  | 4   | 5   | 4   | 5   | 4   | 5   |
| 5                  | 3   | 1   | 1   | 3   | 3   | 3   |
| 1                  | 1   | 1   | 1   | 4   | 5   | 4   |

### Lampiran 3. Uji Validitas dan Uji Reabilitas

#### 1. Uji Validitas

|      |                     | Correlations |        |       |       |       |
|------|---------------------|--------------|--------|-------|-------|-------|
|      |                     | X1.1         | X1.2   | X1.3  | X1.4  | X1.5  |
| X1.1 | Pearson Correlation | 1            | .461** | .294  | .237  | -.064 |
|      | Sig. (2-tailed)     |              | .006   | .091  | .177  | .720  |
|      | N                   | 34           | 34     | 34    | 34    | 34    |
| X1.2 | Pearson Correlation | .461**       | 1      | .282  | .300  | .058  |
|      | Sig. (2-tailed)     | .006         |        | .106  | .085  | .745  |
|      | N                   | 34           | 34     | 34    | 34    | 34    |
| X1.3 | Pearson Correlation | .294         | .282   | 1     | .411* | .161  |
|      | Sig. (2-tailed)     | .091         | .106   |       | .016  | .363  |
|      | N                   | 34           | 34     | 34    | 34    | 34    |
| X1.4 | Pearson Correlation | .237         | .300   | .411* | 1     | .324  |
|      | Sig. (2-tailed)     | .177         | .085   | .016  |       | .061  |
|      | N                   | 34           | 34     | 34    | 34    | 34    |
| X1.5 | Pearson Correlation | -.064        | .058   | .161  | .324  | 1     |
|      | Sig. (2-tailed)     | .720         | .745   | .363  | .061  |       |
|      | N                   | 34           | 34     | 34    | 34    | 34    |
| X1.6 | Pearson Correlation | -.156        | -.066  | .022  | .109  | .184  |
|      | Sig. (2-tailed)     | .377         | .710   | .904  | .540  | .298  |
|      | N                   | 34           | 34     | 34    | 34    | 34    |
| X1.7 | Pearson Correlation | -.012        | .185   | .020  | .272  | .240  |
|      | Sig. (2-tailed)     | .948         | .296   | .909  | .120  | .171  |
|      | N                   | 34           | 34     | 34    | 34    | 34    |
| X1.8 | Pearson Correlation | .049         | .094   | .357* | .148  | .188  |
|      | Sig. (2-tailed)     | .782         | .598   | .038  | .404  | .286  |
|      | N                   | 34           | 34     | 34    | 34    | 34    |
| X1.9 | Pearson Correlation | .202         | .360*  | .268  | -.039 | .042  |
|      | Sig. (2-tailed)     | .251         | .037   | .126  | .827  | .812  |

|             |                     |       |        |        |        |        |
|-------------|---------------------|-------|--------|--------|--------|--------|
|             | N                   | 34    | 34     | 34     | 34     | 34     |
| X1.10       | Pearson Correlation | .293  | .471** | .104   | .067   | .260   |
|             | Sig. (2-tailed)     | .093  | .005   | .557   | .708   | .137   |
|             | N                   | 34    | 34     | 34     | 34     | 34     |
| X1.11       | Pearson Correlation | -.154 | .009   | .039   | .037   | .162   |
|             | Sig. (2-tailed)     | .384  | .961   | .825   | .837   | .360   |
|             | N                   | 34    | 34     | 34     | 34     | 34     |
| X1.12       | Pearson Correlation | .118  | .302   | .107   | .083   | .137   |
|             | Sig. (2-tailed)     | .507  | .082   | .546   | .640   | .441   |
|             | N                   | 34    | 34     | 34     | 34     | 34     |
| Total<br>X1 | Pearson Correlation | .378* | .581** | .499** | .515** | .491** |
|             | Sig. (2-tailed)     | .027  | .000   | .003   | .002   | .003   |
|             | N                   | 34    | 34     | 34     | 34     | 34     |

| Correlations |       |       |       |        |       |       |          |
|--------------|-------|-------|-------|--------|-------|-------|----------|
| X1.6         | X1.7  | X1.8  | X1.9  | X1.10  | X1.11 | X1.12 | Total X1 |
| -.156        | -.012 | .049  | .202  | .293   | -.154 | .118  | .378*    |
| .377         | .948  | .782  | .251  | .093   | .384  | .507  | .027     |
| 34           | 34    | 34    | 34    | 34     | 34    | 34    | 34       |
| -.066        | .185  | .094  | .360* | .471** | .009  | .302  | .581**   |
| .710         | .296  | .598  | .037  | .005   | .961  | .082  | .000     |
| 34           | 34    | 34    | 34    | 34     | 34    | 34    | 34       |
| .022         | .020  | .357* | .268  | .104   | .039  | .107  | .499**   |
| .904         | .909  | .038  | .126  | .557   | .825  | .546  | .003     |
| 34           | 34    | 34    | 34    | 34     | 34    | 34    | 34       |
| .109         | .272  | .148  | -.039 | .067   | .037  | .083  | .515**   |
| .540         | .120  | .404  | .827  | .708   | .837  | .640  | .002     |
| 34           | 34    | 34    | 34    | 34     | 34    | 34    | 34       |
| .184         | .240  | .188  | .042  | .260   | .162  | .137  | .491**   |
| .298         | .171  | .286  | .812  | .137   | .360  | .441  | .003     |
| 34           | 34    | 34    | 34    | 34     | 34    | 34    | 34       |



| Correlations |                     |      |       |        |       |       |       |       |
|--------------|---------------------|------|-------|--------|-------|-------|-------|-------|
|              |                     | X2.1 | X2.2  | X2.3   | X2.4  | X2.5  | X2.6  | X2.7  |
| X2.1         | Pearson Correlation | 1    | .327  | .139   | .078  | .141  | .018  | .125  |
|              | Sig. (2-tailed)     |      | .059  | .434   | .660  | .427  | .920  | .482  |
|              | N                   | 34   | 34    | 34     | 34    | 34    | 34    | 34    |
| X2.2         | Pearson Correlation | .327 | 1     | .289   | .327  | .161  | .347* | .057  |
|              | Sig. (2-tailed)     | .059 |       | .098   | .059  | .364  | .045  | .750  |
|              | N                   | 34   | 34    | 34     | 34    | 34    | 34    | 34    |
| X2.3         | Pearson Correlation | .139 | .289  | 1      | .438* | .143  | -     | .019  |
|              | Sig. (2-tailed)     | .434 | .098  |        | .010  | .421  | .052  | .915  |
|              | N                   | 34   | 34    | 34     | 34    | 34    | 34    | 34    |
| X2.4         | Pearson Correlation | .078 | .327  | .438** | 1     | .497* | .380* | .224  |
|              | Sig. (2-tailed)     | .660 | .059  | .010   |       | .003  | .027  | .204  |
|              | N                   | 34   | 34    | 34     | 34    | 34    | 34    | 34    |
| X2.5         | Pearson Correlation | .141 | .161  | .143   | .497* | 1     | .193  | .129  |
|              | Sig. (2-tailed)     | .427 | .364  | .421   | .003  |       | .275  | .469  |
|              | N                   | 34   | 34    | 34     | 34    | 34    | 34    | 34    |
| X2.6         | Pearson Correlation | .018 | .347* | -.052  | .380* | .193  | 1     | .270  |
|              | Sig. (2-tailed)     | .920 | .045  | .769   | .027  | .275  |       | .123  |
|              | N                   | 34   | 34    | 34     | 34    | 34    | 34    | 34    |
| X2.7         | Pearson Correlation | .125 | .057  | .019   | .224  | .129  | .270  | 1     |
|              | Sig. (2-tailed)     | .482 | .750  | .915   | .204  | .469  | .123  |       |
|              | N                   | 34   | 34    | 34     | 34    | 34    | 34    | 34    |
| X2.8         | Pearson Correlation | .314 | .470* | .204   | .272  | .271  | .126  | .458* |
|              | Sig. (2-tailed)     | .070 | .005  | .248   | .120  | .121  | .478  | .006  |
|              | N                   | 34   | 34    | 34     | 34    | 34    | 34    | 34    |
| X2.9         | Pearson Correlation | .267 | .288  | .284   | .278  | .124  | .376* | .154  |

|              |                     |       |       |        |       |       |       |       |
|--------------|---------------------|-------|-------|--------|-------|-------|-------|-------|
|              | Sig. (2-tailed)     | .126  | .098  | .104   | .111  | .484  | .028  | .385  |
|              | N                   | 34    | 34    | 34     | 34    | 34    | 34    | 34    |
| X2.1<br>0    | Pearson Correlation | .049  | .547* | .424*  | .518* | .463* | .333  | .178  |
|              | Sig. (2-tailed)     | .782  | .001  | .013   | .002  | .006  | .054  | .314  |
|              | N                   | 34    | 34    | 34     | 34    | 34    | 34    | 34    |
| X2.1<br>1    | Pearson Correlation | .203  | .433* | .240   | .377* | .376* | .220  | .220  |
|              | Sig. (2-tailed)     | .249  | .010  | .172   | .028  | .028  | .211  | .211  |
|              | N                   | 34    | 34    | 34     | 34    | 34    | 34    | 34    |
| X2.1<br>2    | Pearson Correlation | .359* | .473* | .343*  | .332  | .474* | .174  | .210  |
|              | Sig. (2-tailed)     | .037  | .005  | .047   | .055  | .005  | .326  | .233  |
|              | N                   | 34    | 34    | 34     | 34    | 34    | 34    | 34    |
| X2.1<br>3    | Pearson Correlation | .256  | .211  | .164   | .412* | .431* | .075  | .234  |
|              | Sig. (2-tailed)     | .143  | .231  | .355   | .016  | .011  | .675  | .183  |
|              | N                   | 34    | 34    | 34     | 34    | 34    | 34    | 34    |
| X2.1<br>4    | Pearson Correlation | .320  | .389* | .167   | .214  | .167  | .138  | .098  |
|              | Sig. (2-tailed)     | .065  | .023  | .346   | .224  | .344  | .437  | .581  |
|              | N                   | 34    | 34    | 34     | 34    | 34    | 34    | 34    |
| Total<br>_X2 | Pearson Correlation | .424* | .657* | .464** | .666* | .546* | .452* | .404* |
|              | Sig. (2-tailed)     | .012  | .000  | .006   | .000  | .001  | .007  | .018  |
|              | N                   | 34    | 34    | 34     | 34    | 34    | 34    | 34    |

| X2.8   | X2.9 | X2.10  | X2.11 | X2.12  | X2.13 | X2.14 | Total X2 |
|--------|------|--------|-------|--------|-------|-------|----------|
| .314   | .267 | .049   | .203  | .359*  | .256  | .320  | .424*    |
| .070   | .126 | .782   | .249  | .037   | .143  | .065  | .012     |
| 34     | 34   | 34     | 34    | 34     | 34    | 34    | 34       |
| .470** | .288 | .547** | .433* | .473** | .211  | .389* | .657**   |
| .005   | .098 | .001   | .010  | .005   | .231  | .023  | .000     |

|        |       |        |        |        |        |        |        |
|--------|-------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| 34     | 34    | 34     | 34     | 34     | 34     | 34     | 34     |
| .204   | .284  | .424*  | .240   | .343*  | .164   | .167   | .464** |
| .248   | .104  | .013   | .172   | .047   | .355   | .346   | .006   |
| 34     | 34    | 34     | 34     | 34     | 34     | 34     | 34     |
| .272   | .278  | .518** | .377*  | .332   | .412*  | .214   | .666** |
| .120   | .111  | .002   | .028   | .055   | .016   | .224   | .000   |
| 34     | 34    | 34     | 34     | 34     | 34     | 34     | 34     |
| .271   | .124  | .463** | .376*  | .474** | .431*  | .167   | .546** |
| .121   | .484  | .006   | .028   | .005   | .011   | .344   | .001   |
| 34     | 34    | 34     | 34     | 34     | 34     | 34     | 34     |
| .126   | .376* | .333   | .220   | .174   | .075   | .138   | .452** |
| .478   | .028  | .054   | .211   | .326   | .675   | .437   | .007   |
| 34     | 34    | 34     | 34     | 34     | 34     | 34     | 34     |
| .458** | .154  | .178   | .220   | .210   | .234   | .098   | .404*  |
| .006   | .385  | .314   | .211   | .233   | .183   | .581   | .018   |
| 34     | 34    | 34     | 34     | 34     | 34     | 34     | 34     |
| 1      | .234  | .485** | .399*  | .425*  | .431*  | .423*  | .658** |
|        | .183  | .004   | .019   | .012   | .011   | .013   | .000   |
| 34     | 34    | 34     | 34     | 34     | 34     | 34     | 34     |
| .234   | 1     | .338   | .314   | .212   | .418*  | .680** | .592** |
| .183   |       | .051   | .070   | .228   | .014   | .000   | .000   |
| 34     | 34    | 34     | 34     | 34     | 34     | 34     | 34     |
| .485** | .338  | 1      | .668** | .652** | .481** | .386*  | .778** |
| .004   | .051  |        | .000   | .000   | .004   | .024   | .000   |
| 34     | 34    | 34     | 34     | 34     | 34     | 34     | 34     |
| .399*  | .314  | .668** | 1      | .606** | .615** | .299   | .698** |
| .019   | .070  | .000   |        | .000   | .000   | .086   | .000   |
| 34     | 34    | 34     | 34     | 34     | 34     | 34     | 34     |
| .425*  | .212  | .652** | .606** | 1      | .563** | .332   | .726** |
| .012   | .228  | .000   | .000   |        | .001   | .055   | .000   |
| 34     | 34    | 34     | 34     | 34     | 34     | 34     | 34     |

|                                                              |        |        |        |        |        |        |        |
|--------------------------------------------------------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| .431*                                                        | .418*  | .481** | .615** | .563** | 1      | .391*  | .663** |
| .011                                                         | .014   | .004   | .000   | .001   |        | .022   | .000   |
| 34                                                           | 34     | 34     | 34     | 34     | 34     | 34     | 34     |
| .423*                                                        | .680** | .386*  | .299   | .332   | .391*  | 1      | .595** |
| .013                                                         | .000   | .024   | .086   | .055   | .022   |        | .000   |
| 34                                                           | 34     | 34     | 34     | 34     | 34     | 34     | 34     |
| .658**                                                       | .592** | .778** | .698** | .726** | .663** | .595** | 1      |
| .000                                                         | .000   | .000   | .000   | .000   | .000   | .000   |        |
| 34                                                           | 34     | 34     | 34     | 34     | 34     | 34     | 34     |
| *. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).  |        |        |        |        |        |        |        |
| **. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed). |        |        |        |        |        |        |        |

| Correlations |                     | X3.1   | X3.2   | X3.3  | X3.4  | X3.5  |
|--------------|---------------------|--------|--------|-------|-------|-------|
| X3.1         | Pearson Correlation | 1      | .616** | .119  | .171  | .405* |
|              | Sig. (2-tailed)     |        | .000   | .502  | .334  | .018  |
|              | N                   | 34     | 34     | 34    | 34    | 34    |
| X3.2         | Pearson Correlation | .616** | 1      | .124  | -.093 | .305  |
|              | Sig. (2-tailed)     | .000   |        | .485  | .599  | .080  |
|              | N                   | 34     | 34     | 34    | 34    | 34    |
| X3.3         | Pearson Correlation | .119   | .124   | 1     | .092  | -.032 |
|              | Sig. (2-tailed)     | .502   | .485   |       | .607  | .859  |
|              | N                   | 34     | 34     | 34    | 34    | 34    |
| X3.4         | Pearson Correlation | .171   | -.093  | .092  | 1     | -.246 |
|              | Sig. (2-tailed)     | .334   | .599   | .607  |       | .161  |
|              | N                   | 34     | 34     | 34    | 34    | 34    |
| X3.5         | Pearson Correlation | .405*  | .305   | -.032 | -.246 | 1     |
|              | Sig. (2-tailed)     | .018   | .080   | .859  | .161  |       |
|              | N                   | 34     | 34     | 34    | 34    | 34    |
| X3.6         | Pearson Correlation | -.083  | .010   | .408* | .093  | -.200 |

|          |                     |        |       |       |       |       |
|----------|---------------------|--------|-------|-------|-------|-------|
|          | Sig. (2-tailed)     | .641   | .956  | .017  | .601  | .257  |
|          | N                   | 34     | 34    | 34    | 34    | 34    |
| X3.7     | Pearson Correlation | -.036  | .134  | .059  | -.279 | .165  |
|          | Sig. (2-tailed)     | .842   | .451  | .742  | .109  | .352  |
|          | N                   | 34     | 34    | 34    | 34    | 34    |
| X3.8     | Pearson Correlation | .242   | .194  | .137  | .299  | .234  |
|          | Sig. (2-tailed)     | .168   | .272  | .438  | .085  | .183  |
|          | N                   | 34     | 34    | 34    | 34    | 34    |
| X3.9     | Pearson Correlation | .237   | .203  | .238  | .361* | .178  |
|          | Sig. (2-tailed)     | .178   | .249  | .176  | .036  | .313  |
|          | N                   | 34     | 34    | 34    | 34    | 34    |
| X3.10    | Pearson Correlation | .089   | .167  | .078  | .258  | .198  |
|          | Sig. (2-tailed)     | .616   | .345  | .661  | .140  | .261  |
|          | N                   | 34     | 34    | 34    | 34    | 34    |
| X3.11    | Pearson Correlation | .151   | .005  | .258  | .371* | .075  |
|          | Sig. (2-tailed)     | .394   | .978  | .140  | .031  | .674  |
|          | N                   | 34     | 34    | 34    | 34    | 34    |
| X3.12    | Pearson Correlation | .093   | .144  | .176  | .127  | .145  |
|          | Sig. (2-tailed)     | .601   | .418  | .320  | .473  | .414  |
|          | N                   | 34     | 34    | 34    | 34    | 34    |
| Total_X3 | Pearson Correlation | .453** | .421* | .434* | .354* | .351* |
|          | Sig. (2-tailed)     | .007   | .013  | .010  | .040  | .042  |
|          | N                   | 34     | 34    | 34    | 34    | 34    |

| X3.6  | X3.7  | X3.8 | X3.9 | X3.10 | X3.11 | X3.12 | Total_X3 |
|-------|-------|------|------|-------|-------|-------|----------|
| -.083 | -.036 | .242 | .237 | .089  | .151  | .093  | .453**   |
| .641  | .842  | .168 | .178 | .616  | .394  | .601  | .007     |
| 34    | 34    | 34   | 34   | 34    | 34    | 34    | 34       |
| .010  | .134  | .194 | .203 | .167  | .005  | .144  | .421*    |

|       |       |        |        |        |        |        |        |
|-------|-------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| .956  | .451  | .272   | .249   | .345   | .978   | .418   | .013   |
| 34    | 34    | 34     | 34     | 34     | 34     | 34     | 34     |
| .408* | .059  | .137   | .238   | .078   | .258   | .176   | .434*  |
| .017  | .742  | .438   | .176   | .661   | .140   | .320   | .010   |
| 34    | 34    | 34     | 34     | 34     | 34     | 34     | 34     |
| .093  | -.279 | .299   | .361*  | .258   | .371*  | .127   | .354*  |
| .601  | .109  | .085   | .036   | .140   | .031   | .473   | .040   |
| 34    | 34    | 34     | 34     | 34     | 34     | 34     | 34     |
| -.200 | .165  | .234   | .178   | .198   | .075   | .145   | .351*  |
| .257  | .352  | .183   | .313   | .261   | .674   | .414   | .042   |
| 34    | 34    | 34     | 34     | 34     | 34     | 34     | 34     |
| 1     | .354* | .311   | .156   | .047   | .178   | .056   | .413*  |
|       | .040  | .074   | .379   | .793   | .314   | .755   | .015   |
| 34    | 34    | 34     | 34     | 34     | 34     | 34     | 34     |
| .354* | 1     | .237   | -.037  | .183   | .170   | .210   | .381*  |
| .040  |       | .178   | .836   | .301   | .336   | .232   | .026   |
| 34    | 34    | 34     | 34     | 34     | 34     | 34     | 34     |
| .311  | .237  | 1      | .354*  | .540** | .558** | .309   | .721** |
| .074  | .178  |        | .040   | .001   | .001   | .075   | .000   |
| 34    | 34    | 34     | 34     | 34     | 34     | 34     | 34     |
| .156  | -.037 | .354*  | 1      | .440** | .601** | .496** | .686** |
| .379  | .836  | .040   |        | .009   | .000   | .003   | .000   |
| 34    | 34    | 34     | 34     | 34     | 34     | 34     | 34     |
| .047  | .183  | .540** | .440** | 1      | .305   | .453** | .607** |
| .793  | .301  | .001   | .009   |        | .079   | .007   | .000   |
| 34    | 34    | 34     | 34     | 34     | 34     | 34     | 34     |
| .178  | .170  | .558** | .601** | .305   | 1      | .455** | .679** |
| .314  | .336  | .001   | .000   | .079   |        | .007   | .000   |
| 34    | 34    | 34     | 34     | 34     | 34     | 34     | 34     |
| .056  | .210  | .309   | .496** | .453** | .455** | 1      | .613** |
| .755  | .232  | .075   | .003   | .007   | .007   |        | .000   |

|                                                              |       |        |        |        |        |        |    |
|--------------------------------------------------------------|-------|--------|--------|--------|--------|--------|----|
| 34                                                           | 34    | 34     | 34     | 34     | 34     | 34     | 34 |
| .413*                                                        | .381* | .721** | .686** | .607** | .679** | .613** | 1  |
| .015                                                         | .026  | .000   | .000   | .000   | .000   | .000   |    |
| 34                                                           | 34    | 34     | 34     | 34     | 34     | 34     | 34 |
| **. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed). |       |        |        |        |        |        |    |
| *. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).  |       |        |        |        |        |        |    |

| Correlations |                     |        |        |       |        |        |        |       |            |
|--------------|---------------------|--------|--------|-------|--------|--------|--------|-------|------------|
|              |                     | Y.1    | Y.2    | Y.3   | Y.4    | Y.5    | Y.6    | Y.7   | Total<br>Y |
| Y.1          | Pearson Correlation | 1      | .450** | .357* | .404*  | .487** | .147   | .267  | .605**     |
|              | Sig. (2-tailed)     |        | .008   | .038  | .018   | .003   | .408   | .127  | .000       |
|              | N                   | 34     | 34     | 34    | 34     | 34     | 34     | 34    | 34         |
| Y.2          | Pearson Correlation | .450** | 1      | .592* | .575** | .549** | .255   | .376* | .732**     |
|              | Sig. (2-tailed)     | .008   |        | .000  | .000   | .001   | .146   | .028  | .000       |
|              | N                   | 34     | 34     | 34    | 34     | 34     | 34     | 34    | 34         |
| Y.3          | Pearson Correlation | .357*  | .592** | 1     | .836** | .701** | .417*  | .559* | .856**     |
|              | Sig. (2-tailed)     | .038   | .000   |       | .000   | .000   | .014   | .001  | .000       |
|              | N                   | 34     | 34     | 34    | 34     | 34     | 34     | 34    | 34         |
| Y.4          | Pearson Correlation | .404*  | .575** | .836* | 1      | .735** | .502** | .532* | .879**     |
|              | Sig. (2-tailed)     | .018   | .000   | .000  |        | .000   | .002   | .001  | .000       |
|              | N                   | 34     | 34     | 34    | 34     | 34     | 34     | 34    | 34         |



2. Uji Reabilitas

| Reliability Statistics |            |
|------------------------|------------|
| Cronbach's Alpha       | N of Items |
| .669                   | 12         |

| Reliability Statistics |            |
|------------------------|------------|
| Cronbach's Alpha       | N of Items |
| .854                   | 14         |

| Reliability Statistics |            |
|------------------------|------------|
| Cronbach's Alpha       | N of Items |
| .730                   | 12         |

| Reliability Statistics |            |
|------------------------|------------|
| Cronbach's Alpha       | N of Items |
| .871                   | 7          |

Lampiran 4. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

| One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test     |                |                         |
|----------------------------------------|----------------|-------------------------|
|                                        |                | Unstandardized Residual |
| N                                      |                | 34                      |
| Normal Parameters <sup>a,b</sup>       | Mean           | .0000000                |
|                                        | Std. Deviation | 4.08849684              |
| Most Extreme Differences               | Absolute       | .139                    |
|                                        | Positive       | .073                    |
|                                        | Negative       | -.139                   |
| Test Statistic                         |                | .139                    |
| Asymp. Sig. (2-tailed)                 |                | .096 <sup>c</sup>       |
| a. Test distribution is Normal.        |                |                         |
| b. Calculated from data.               |                |                         |
| c. Lilliefors Significance Correction. |                |                         |

2. Uji Heteroskedasitas

| Correlations   |                |                         |               |                |              |                         |
|----------------|----------------|-------------------------|---------------|----------------|--------------|-------------------------|
|                |                |                         | Kepuasan upah | Kepuasan kerja | Religiusitas | Unstandardized Residual |
| Spearman's rho | Kepuasan upah  | Correlation Coefficient | 1.000         | .415*          | .401*        | -.018                   |
|                |                | Sig. (2-tailed)         | .             | .015           | .019         | .921                    |
|                |                | N                       | 34            | 34             | 34           | 34                      |
|                | Kepuasan kerja | Correlation Coefficient | .415*         | 1.000          | .686**       | -.141                   |



