

## DAFTAR PUSTAKA

- Adnyani, I. A. (2016). Pengaruh Work Family Conflict Terhadap Turnover Intention Melalui Mediasi Kepuasan Kerja Pada Hotel Grand Inna Kuta. *E-Jurnal Manajemen Unud Vol.5 No.7*, 817.
- Adriansyah, M. (2017). *Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan PT. Bank X Cabang Otista*. Jakarta: STIE.
- Akmal, A. (2011). *Metode Penelitian Ekonomi Islam*. Medan: La-Tansa.
- Amalia, R. (2020). *Pengaruh Komitmen Organisasi dan Gaji Terhadap Turnover Intention Karyawan Outsourcing pada PT. Kalimas Transportation*. Surabaya: STIAMAK Barunawati.
- Amalia, U. R. (2016). Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *e-journal Universitas Pendidikan Ganesa Jurnal Manajamen Vol 4 No1*, 4.
- Annisa, R. (2018). *Pengaruh Komitmen Organisasional Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Di Rsud Pandeglang Berkah*. Yogyakarta: Skripsi Universitas Islam Indonesia.
- Anoraga, P. (2001). *Psikologi Kerja*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Arikunto, S. (2010). *Prosedur Penelitian Studi Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Arnida Wahyuni., R. B. (Januari 2013). Pengaruh Pengeluaran Modal, Penelitian Dan Pengembangan, Transaksi Pihak Hubungan Istimewa Dan Profitabilitas Terhadap Nilai Perusahaan Pada Perusahaan Manufaktur Yang Terdaftar Di BEI. *Jurnal Telaah & Riset Akuntansi Vol.6 No.1*, 1.
- Bluedorn, A. C. (1980). *A Unified Model of Turnover from Organizations*. New York: Human Relations.
- BSI. (2019, Februari 19). *Sejarah Perseroan BSI*. Retrieved Mei 25, 2022, from Bank Syariah Indonesia: [https://ir.bankbsi.co.id/corporate\\_history.html](https://ir.bankbsi.co.id/corporate_history.html)

- BSI. (2019, Februari 19). *Visi & Misi Bank Syariah Indonesia*. Retrieved Januari 4, 2023, from Bank Syariah Indonesia: [https://ir.bankbsi.co.id/vision\\_mission.html](https://ir.bankbsi.co.id/vision_mission.html)
- BSI. (2020, Februari 19). *Produk dan Layanan BSI*. Retrieved Januari 5, 2023, from Produk dan layanan Bank Syariah Indonesia: <https://www.bankbsi.co.id/produk&layanan/tipe/individu/kategori/tabungan>
- BSI. (2021, Juni 26). *Sejarah BSI*. Retrieved November 18, 2022, from Bank Syariah Indonesia: [https://ir.bankbsi.co.id/corporate\\_history.html](https://ir.bankbsi.co.id/corporate_history.html)
- Cahaya, D. P. (2020). *Pengaruh Komitmen Organisasi, Stress Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Pada PT.Indonusa Telemedia (Transvision)*. Jakarta: STIE Jakarta.
- Cahaya, Dwi Putri. (2020). *Pengaruh Komitmen Organisasi, Stress Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Pada PT.Indonusa Telemedia (Transvision)*. Jakarta: STIE Jakarta.
- Cahaya, M. &. (2020). *Pengaruh Komitmen Organisasi, Stress Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Pada PT. Indonusa Telemedia (Transvision)*. Jakarta: Skripsi Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi.
- Cooper, S. C. (1998). *Managing Workplace Stress*. London: Sage Foundation.
- Daniel, M. (2002). *Metode Penelitian Sosial Ekonomi*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Deswita, R. (2017). *Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi dan Stres Kerja Terhadap Intention To Leave Pada PT. Rajawali Nusindo Medan*. Medan: USU.
- Ekana, L. (2021). Ekonomi Sumber Daya Manusia. In E. S. Manusia, *Ekonomi Sumber Daya Manusia* (p. 18). Medan: Yayasan Kita Menulis.
- Fauzi, A. (2022, Juni 15). Wawancara tentang Karyawan BSI KC Medan Aksara. (F. Annisa, Interviewer)
- Gaffar, H. (2012). *Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Mandiri (Persero) TBK Kantor Wilayah X Makasar*. Sumatera: Skripsi Universitas Hasanudin.

- Gunawan, A. (2018). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Turnover Intention dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi pada bagian Account Officer BPR Cirebon). *Jurnal Manajemen dan Akuntansi Vol 12 No 1*, 23.
- Hanafiah, M. (2014). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Ketidakamanan kerja (Job Insecurity) dengan intensi Pindah Kerja (Turnover) Pada Karyawan PT. Buma Desa Suaran Kecamatan Sambaliung Kabupaten Berau. *E-Jurnal Psikologi, Vol 1 No.3*, 303-312.
- Handoko, T. H. (2001). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia Ed.2*. Yogyakarta: BPFPE.
- Handoko, T. H. (2014). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFPE.
- Hartati, D. (2020). *Pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap turnover intention agen PT. Asuransi takaful keluarga RO Riau Agency Pekanbaru*. UINSUSKA Riau: UINSUSKA.
- Hartatik, I. P. (2014). *Kiat Praktis Mengembangkan SDM*. Yogyakarta: Laksana.
- Hartono. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Kedua*. Jakarta: Prehallindo.
- Hastono, S. P. (2006). *Analisis Data*. Jakarta: UI.
- Hermawan, B. A. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja terhadap Turnover Intention pada Karyawan Bank Konvensional di kota Madiun. *SIMBA (Seminar Inovasi Manajemen Bisnis dan Akuntansi)*, 9.
- Hesarika, A. (2017). Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerjaterhadap *Turnover Intention* Perawat Rawat Inap Tahun 2017 (Studi Kasus Pada Rsu Bunda Thamrin Medan). *Jurnal Ilmiah Simantek Vol.2 No.2*, 1.
- Ihsani, A. R. (2018). *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Turnover Intention dengan Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening di PT. Cipta Sarina Vdi Yogyakarta*. Yogyakarta: Universitas Islam Indonesia.
- Iksan, M. (2015). *pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap turnover intention (Studi kasus pada karyawan the media hotels and towers)*. Jakarta: UIN Syarif Hidayatullah.

- Judge, S. P. (2013). *Perilaku Organisasi Terj Diana Angelica*. Jakarta: Salemba Empat.
- Karyawan. X, Y. (2022, Juni 15). Pengalaman karyawan selama bekerja. (F. Annisa, Interviewer)
- Koviliana, V. (2018). *Analisis pengaruh kepuasan kerja, stres kerja, komitmen organisasi dan konflik kerja-keluarga terhadap turnover intention (studi kasus pada karyawan PT. Dong Bang Indo Kab. Semarang)*. Surakarta: Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Kreitner., R. d. (2003). *Perilaku Organisasi, Terjemahan: ErlySuandy*. Jakarta: Salemba Empat.
- Lauren, J. (2017). pengaruh kompensasi dan komitmen organisasi terhadap turnover intention dengan kepuasan kerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada karyawan PT.X. *Agora*, 5.
- Luthans, F. (2006). *Manajemen Personalia Ed. VI*. Jakarta: PT. Erlangga.
- Luthans, F. (2016). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Andi.
- Meyer JP, N. J. (August 1993). Commitment To Organizational And Occupation: Extentions And Test Of Three Component Conceptualization. *Journal Of Applied Psychology Vol.75 No.4*, 538.
- Minarsih, T. N. (2016). Pengaruh Job Insecurity, Kepuasan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Pramuniaga Di Gelael Supermarket (Studi Kasus Pada Gelael Superindo Kota Semarang). *Journal of Management, Vol.2 No.2*, 3.
- Mosadeghrad, A. M. (May-July 2013). *Occupational Stress and Turnover Intention: Implications for Nursing Management*. Vol. 1 No.2: International Journal of Health Policy and Management.
- Muhammad Andi Prayogi, d. (2019). Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening Pada Pengaruh *Work-Life Balance* dan Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention*. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis, Vol. 20 No. 1*, 39-51.

- Mujiati, N. N. (2018). Pengaruh Stres Kerja, Komitmen Organisasi, Dan Kepuasan Kerja Karyawan Terhadap Turnover Intention. *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 7, No. 6, 1.
- Nabilah, F. A. (2020). *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan di Kantor pusat PT. Asuransi Tri Pakarta Jakarta*. Jakarta: Universitas Tarumanagara.
- Notoatmodjo. (2018). *Metodologi Penelitian Kesehatan Cet.3*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Nurhayati, O. &. (2014). Pengaruh Komitmen Profesi Terhadap Turnover Intentions dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Pemediasi (Studi Pada Karyawan Kantor Konsultan Pajak di Semarang). *Jurnal Bisnis dan Ekonomi (JBE)*, 83-98.
- Nurlaila, R. (2014). *Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention (Pada Hotel Ibis Yogyakarta)*. Yogyakarta: Universitas Nasinal Yogyakarta.
- OJK. (2021, Juli 1). *Statistik Perbankan Syariah*. Retrieved Maret 29, 2022, from Otoritas Jasa Keuangan: <https://www.ojk.go.id/id/kanal/syariah/data-dan-statistik/statistik-perbankan-syariah/pages/Statistik-Perbankan-Syariah---Juli-2021.aspx>
- OJK. (2022, Februari 1). *Statistik Perbankan Syariah*. Retrieved Mei 28, 2022, from Otoritas Jasa Keuangan: <https://www.ojk.go.id/id/kanal/syariah/data-dan-statistik/statistik-perbankan-syariah/Pages/Statistik-Perbankan-Syariah---Februari-2022.aspx>
- Pahlawansyah, D. P. (2015). Pengaruh Komitmen Organisasi, Kompensasi, Dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap *Turnover Intention* Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada PT. Sido Muncul Semarang). *Journal of Management*, 56-79.
- Prawitasari, A. (2018). Faktor-faktor yang mempengaruhi turnover intention karyawan pada PT.Mandiri Tunas Finance Bengkulu. *Ekombis Review*, 178.

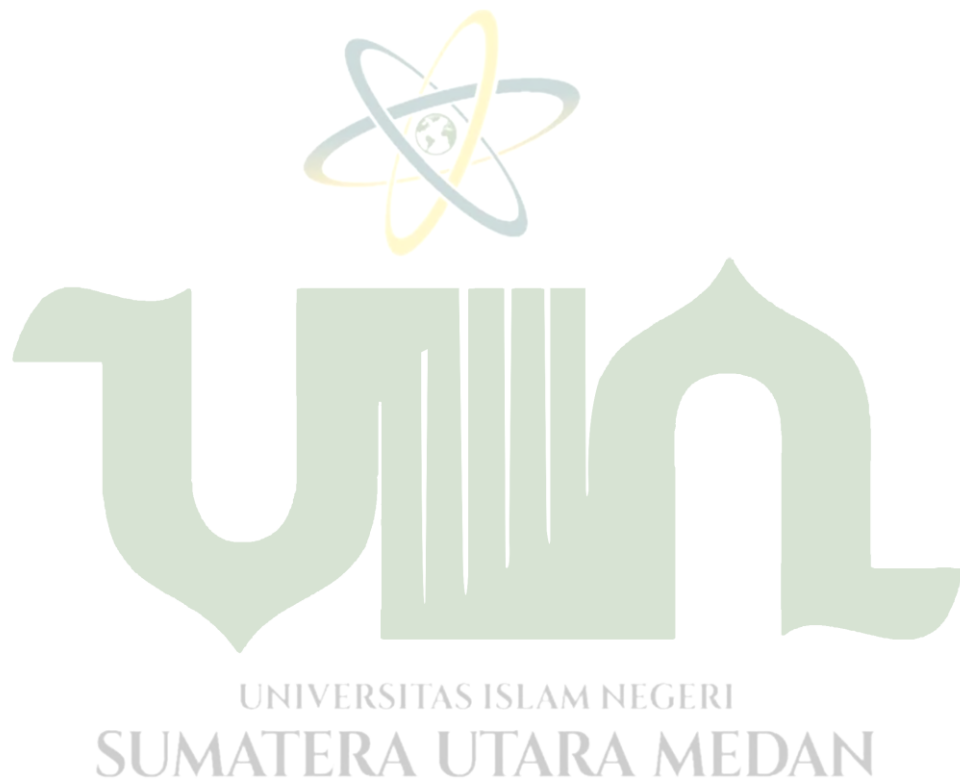
- Rahardja, A. A. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Intention To Quit (Studi Pada Karyawan PT. Bank Jateng). *Diponegoro Journal Of Management Vol.5 No.4*, 1-12.
- Rahman, M. L. (2018). *Anailisis Pengaruh Stres Kerja dan Job Insecurity Terhadap Turnover Intention Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening di PT. Kebon Agung Pabrik Gula Trangkili, Jawa Tengah*. Yogyakarta: Universitas Islam Indonesia.
- Rahman, S. A. (2019). *Aplikasi Statistik Multivariat dalam Penelitian Kesehatan*. Jakarta: Mitra Wacana Medika.
- Rahmani, N. A. (2016). *Metode Penelitian Ekonomi*. Medan: FEBI UINSU Press.
- Ranto, L. C. (2012). Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Turnover Intention melalui Kepuasan Kerja dengan Budaya Organisasi sebagai Variabel Anteseden. *Jurnal Akuntansi Bisnis Vol 11 No 21*, 66.
- Richard T Mowday, e. a. (1982). *Employee – Organizational Linkages: The Psychology Of Commitment Absentism And Turnover*. New York: Academic Press Inc.
- Riyanto, A. (2010). *Pengolahan dan Analisis Data Kesehatan*. Yogyakarta: Nuha Medika.
- Robbins, S. (2018). *Perilaku Organisasi (Organisasi Behavior ed.12)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Robins, M. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Sagala, V. &. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap *Turnover Intention* Pada Karyawan Pt. Bum Divisi Pmks. *Jurnal bisnis manajemen*, 65-80.
- Sagala, V. R. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Santoso, S. (2010). *Statistik Multivariat*. Jakarta: ELEX Media.
- Sari, T. A. (Oktober 2015). Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan dan Pengawasan Terhadap Komitmen Karyawan PT. Telkomsel Pekanbaru. *JOM FEKON Vol. 2 No. 2*, 6.

- Sarwono, J. (2006). *Analisis Data Penelitian Menggunakan SPSS*. Yogyakarta: CV Andi Offset.
- Segoro, G. B. (2021). *Pengaruh Komitmen Organisasional, Stres Kerja dan kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention (Studi Empiris Terhadap Perawat Rumah Sakit Islam Wonosobo)*. Magelang: Universitas Muhammadiyah.
- Setiana, L. W. (2018). *Pengaruh Komitmen Organisasional, Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention (Studi Empiris pPada Yamaha Mataram Sakti Magelang)*. Magelang: Universitas Muhammadiyah Magelang.
- Setianto, I. M. (2018). *Metode Penelitian Bisnis & Analisis Data Dengan SPSS*. Jakarta: Erlangga.
- Setyowati, N. (2019). *Pengaruh Komitmen Organisasi dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada PT. BRI Syariah KC Semarang)*. Semarang: IAIN Salatiga.
- Shobirin, M. (2016). Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Keinginan Berpindah Kerja Karyawan PT Bank BTPN Mitra Usaha Rakyat Area Semarang. *Jurnal Of Manajemen Vol. 2 No 2*, 6.
- Sintaasih, D. G. (2015). Pengaruh Work Family Conflict dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi dan *Turnover Intention* Karyawan Bank Mandiri Kantor Cabang Veteran. *E-Jurnal Manajemen Uhad, Vol. 4 No 11*, 15.
- Sjahdeini, S. R. (2007). *Perbankan Islam*. Jakarta: Pustaka Utama Grafiti.
- Soemitra, A. (2017). *Bank dan Lembaga Keuangan Syariah ed.2*. Jakarta: Kencana.
- Sriathi, P. s. (2019). Pengaruh Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention* Yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja. *E-Journal Management*, 3646-3673.
- Stephen Robbins, T. A. (2008). *Organisasi Behavior. Terjemahan oleh Diana, A. edisi 12, (Jakarta: Salemba Empat, 2008)*. Jakarta: Salemba Empat.

- Suana, P. S. (2016). Pengaruh kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention PT. Indonusa Algaemas Prima Bali. *E- Journal Manajemen Unud*, 3736-3760.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suhanto, E. (2009). *Pengaruh Stres Kerja dan Iklim Organisasi Terhadap Turnover Intention dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi di BI)*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Sunyoto, D. (2015). *Penelitian Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Buku Seru.
- Suparman, R. A. (2019). *Prosedur Akad Murobahah Pada Pembiayaan Kepemilikan Kendaraan Bermotor Roda Empat di PT.Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Pembantu Singaparna* . Jawa Barat: Universitas Siliwangi.
- Susetyo, A. (2016). Pengaruh Job Satisfaction dan Pay Satisfaction terhadap TurnoverIntention Karyawan melalui Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Fokus Bisnis Vol 15 No 2*, 9.
- Tewal, B. (2017). *Perilaku Organisasi*. Bandung: CV. Patra Media Grafindo.
- Tuti Anggraini, d. (2015). *Lembaga Keuangan Syariah dan Dinamika Sosial* . Sumatra Utara: Febi Uinsu.
- Wartono, T. (2017). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Majalah Mother And Baby). *Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang, Vol. 4. No. 2*, 42.
- Wateknya, Y. (2016). *Pengaruh Komitmen Organisasi dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention (Studi Kasus Pada Karyawan PT. Khariisma Rotan Mandiri)*. Yogyakarta: Universitas Negeri Yogyakarta.
- Wirawan. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia : Teori, Psikologi,Hukum Ketenagakerjaan, Aplikasi dan Penelitian : Aplikasi dalam Organisasi Bisnis, Pemerintah dan Pendidikan* . Jakarta: PT Raja Grafindo.



Witasari, L. (2009). *Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Turnover Intentions (Studi Empiris Pada Novotel Semarang)*. Semarang : Universitas Diponegoro.



## LAMPIRAN

### LAMPIRAN 1

#### Kuesioner Penelitian Instrumen Pengumpulan Data

#### **PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI, STRES KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP *TURNOVER INTENTION* (KEINGINAN BERPINDAH) PADA KARYAWAN PT. BSI KC MEDAN AKSARA**

Dengan hormat,

Dalam rangka penulisan skripsi saya di Universitas Islam Negeri Sumatera Utara sebagai salah satu syarat untuk mendapatkan gelar sarjana (S1), maka saya mohon kesediaan Bapak/Ibu Karyawan PT. BSI KC Medan Aksara untuk mengisi kuesioner ini. Atas perhatiannya, pengertian dan kerjasamanya, saya ucapkan terimakasih.

#### **Identitas Peneliti**

Nama : Fira Annisa  
NIM : 0503183253  
Program Studi : Perbankan Syariah  
Fakultas : Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam  
Universitas : Universitas Islam Negeri Sumatera Utara  
Judul Penelitian : Pengaruh Kepuas Kerja, Stress Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap *Turnover Intention* (Keinginan Berpindah) Pada Karyawan PT. BSI KC Medan Aksara

Hormat Saya,

Fira Annisa  
NIM. 0503183253

**KUESIONER PENELITIAN**  
**PERBANKAN SYARIAH**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**  
**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUMATERA UTARA**

**KUESIONER PENELITIAN**  
**PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI, STRES KERJA DAN KEPUASAN KERJA**  
**TERHADAP *TURNOVER INTENTION* (KEINGINAN BERPINDAH) PADA**  
**KARYAWAN PT. BSI KC MEDAN AKSARA**

**A. Data Responden**

- Umur :  20 – 25 tahun  41 – 45 tahun  
 26 – 30 tahun  46 – 50 tahun  
 31 – 35 tahun  > 51 tahun  
 36 – 40 tahun
- Jenis Kelamin :  Laki-laki  Perempuan
- Pendidikan Terakhir :  SD/SMP  Diploma (D1/D2/D3)  
 SMA/SMK  S1  
 S2/S3
- Lama Menjadi Karyawan :  1 – 5 tahun  11 – 15 tahun  
 6 – 10 tahun  > 16 tahun
- Status Pernikahan :  Menikah  Belum Menikah

## B. Petunjuk Pengisian Kuesioner

1. Pernyataan yang ada, mohon dibaca dan dipahami dengan sebaik-baiknya serta dibandingkan dengan praktek kerja atau keadaan kerja Bapak/Ibu/Saudara yang sebenarnya
2. Setiap pernyataan diikuti oleh 5 pilihan jawaban, Bapak/Ibu/Saudara cukup memilih salah satu dari lima (5) jawaban yang tersedia
3. Cara menjawab pernyataan adalah dengan memberi tanda centang/*checklist* (√) pada kolom yang tersedia yang sesuai dengan kondisi yang Bapak/Ibu/Saudara alami
4. Terdapat 4 dimensi variabel yang diteliti, yaitu :
  - a. Komitmen Organisasi
  - b. Stress Kerja
  - c. Kepuasan Kerja
  - d. *Turnover Intention* (Keinginan Berpindah)
5. Kuesioner ini dapat digunakan secara optimal apabila seluruh pernyataan telah dijawab, oleh karena itu Bapak/Ibu/Saudara saat mengembalikan kuesioner ini, pastikan semua pertanyaan sudah terjawab dan **mohon jangan sampai ada yang terlewatkan.**
6. Keterangan Pengisian :
  - a. STS : Sangat Tidak Setuju
  - b. TS : Tidak Setuju
  - c. KS : Kurang Setuju
  - d. S : Setuju
  - e. SS : Sangat Setuju

### C. Pertanyaan Kuesioner

#### 1. Komitmen Organisasi

No	Pertanyaan	STS	TS	KS	S	SS
1.	Perusahaan ini memiliki arti yang sangat besar bagi saya					
2.	Saya merasakan masalah yang ada dalam perusahaan adalah masalah saya juga					
3.	Saya membanggakan perusahaan ini kepada orang di luar perusahaan					
4.	Saya merasa menjadi bagian dari keluarga pada organisasi ini					
5.	Saya akan sangat bahagia menghabiskan sisa karir saya diperusahaan ini					
6.	Saya khawatir terhadap apa yang mungkin terjadi jika saya berhenti dari pekerjaan saya tanpa memiliki pekerjaan lain yang serupa					
7.	Akan sangat berat bagi saya untuk meninggalkan perusahaan ini sekarang, sekalipun saya menginginkannya					
8.	Banyak hal dalam kehidupan saya akan terganggu jika saya memutuskan ingin meninggalkan perusahaan ini sekarang					
9.	Akan terlalu merugikan saya untuk meninggalkan perusahaan ini					
10.	Saat ini tetap bekerja di perusahaan ini merupakan kebutuhan sekaligus juga keinginan saya					

11.	Saya tidak percaya bahwa seseorang harus selalu loyal terhadap perusahaannya					
12.	Yang lebih baik saat ini adalah ketika orang tetap bekerja di satu perusahaan sepanjang karir mereka					
13.	Berpindah dari organisasi satu ke organisasi lain tampaknya tidak etis bagi saya					
14.	Saya berfikir bahwa menjadi karyawan yang tetap setia pada suatu perusahaan merupakan tindakan yang bijaksana					

## 2. Stress Kerja

No	Pertanyaan	STS	S	KS	S	SS
1.	Saya sering membawa pekerjaan kantor pulang kerumah					
2.	Saya merasakan beban kerja yang diberikan terlalu banyak					
3.	Saya sering memikirkan pekerjaan bahkan saat saya beristirahat					
4.	Saya merasa lelah bahkan saat saya baru bangun					
5.	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan lebih banyak jika diberi waktu lebih lama					
6.	Kurangnya waktu yang disediakan untuk melakukan semua pekerjaan					
7.	Ketika bekerja saya tidak memiliki waktu					

	untuk bersosialisasi dengan karyawan lain					
8.	Jarang diberikan pujian/penghargaan saat menyelesaikan pekerjaan dengan baik					
9.	Saya berpendapat tapi tidak pernah didengarkan					
10.	Saya memberikan saran untuk organisasi namun diabaikan					
11.	Tanggung jawab saya banyak namun tidak diberikan kewenangan yang cukup					
12.	Saya memiliki tanggungjawab besar terhadap organisasi					
13.	Pekerjaan saya beresiko tinggi					

### 3. Kepuasan Kerja

No	Pertanyaan	STS	TS	KS	S	SS
1.	Pekerjaan saya sangat menarik					
2.	Saya merasa senang dengan kesempatan untuk belajar hal-hal baru dalam pekerjaan saya					
3.	Saya merasa sedikit mencapai keberhasilan dalam pekerjaan saya					
4.	Saya puas dengan gaji yang saya terima untuk tanggungjawab pekerjaan saya					
5.	Perusahaan memberikan gaji dan tunjangan lebih baik daripada pesaing					
6.	Saya merasa usaha saya tidak diberikan imbalan yang seharusnya saya terima					
7.	Saya puas dengan dasar (patokan) yang digunakan untuk promosi dalam					

	perusahaannya					
8.	Promosi jarang terjadi diperusahaan tempat saya bekerja					
9.	Para manajer (supervisor) tempat saya bekerja selalu memberikan dukungan terhadap saya					
10.	Para manajer (supervisor) tempat saya bekerja selalu memberikan kebebasan terhadap saya dalam mengambil keputusan yang bertanggungjawab					
11.	Para manajer (supervisor) tempat saya bekerja tidak pernah mau mendengarkan saya					
12.	Saya menikmati bekerja dengan teman-teman di sini					
13.	Teman-teman kerja saya sangat kooperaif					
14.	Saya sering merasa dikucilkan oleh rekan kerja saya					

#### 4. *Turnover Intention* (Keinginan Berpindah)

No	Pertanyaan	STS	TS	KS	S	SS
1.	Saya pernah/sering berfikir untuk berhenti dari pekerjaan saya dan mencari pekerjaan lain					
2.	Saya akan berusaha untuk mencari pekerjaan lain secepatnya					
3.	Saya akan secepatnya memutuskan untuk segera meninggalkan perusahaan ini					



## LAMPIRAN 2

No. Res	K_umur	JK	PT	MK	Sts nikah	KO1	KO2	KO3	KO4	KO5	KO6	KO7	KO8	KO9	KO10	KO11	KO12	KO13	KO14	Total	K_KO	
1	3	1	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	55	1	
2	5	1	2	3	2	4	2	4	4	4	4	2	2	4	4	2	4	4	4	4	48	1
3	1	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	52	1	
4	1	1	4	3	2	4	2	4	4	2	4	4	4	2	3	4	2	2	4	45	1	
5	1	1	4	1	2	4	2	4	4	3	4	4	4	4	4	4	2	4	3	50	1	
6	4	1	2	3	2	4	4	4	4	4	2	2	4	2	4	4	2	2	4	46	1	
7	3	2	3	3	1	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	64	1	
8	4	1	4	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	58	1	
9	3	1	4	3	2	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	1	5	5	5	64	1	
10	3	1	4	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	58	1	
11	1	2	4	1	1	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	1	5	5	5	64	1	
12	4	1	4	3	1	4	3	4	4	4	3	3	3	3	4	2	4	3	4	48	1	
13	2	1	4	1	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56	1	
14	2	1	2	1	2	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	2	2	2	2	50	1	
15	5	1	2	4	2	4	2	5	5	5	3	4	3	3	4	2	3	3	3	49	1	
16	3	1	4	2	2	3	3	3	3	2	3	4	3	2	3	3	3	3	2	40	0	
17	4	1	2	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	2	4	43	1	
18	2	1	4	1	1	4	4	4	5	4	2	4	2	2	4	2	2	2	2	43	1	
19	3	2	3	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56	1	
20	2	2	4	2	2	4	4	4	4	2	3	4	3	4	4	2	2	3	4	47	1	
21	2	1	2	1	1	4	4	4	4	3	3	4	3	2	4	4	2	3	3	47	1	
22	3	1	3	3	2	4	4	4	4	2	3	3	3	3	4	4	3	3	3	47	1	
23	1	1	4	1	1	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	2	3	3	48	1	
24	3	1	4	2	2	4	2	3	4	2	2	4	3	3	3	3	2	4	2	41	0	
25	5	1	4	1	2	4	2	3	4	2	2	4	3	3	3	3	2	4	2	41	0	
26	3	1	2	3	2	4	4	4	4	3	5	5	4	3	4	3	3	3	5	54	1	
27	1	1	3	2	2	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	53	1	
28	1	1	2	1	2	5	4	5	4	5	4	4	4	3	4	4	3	4	5	58	1	
29	4	2	3	1	2	4	3	4	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3	5	50	1	
30	5	1	3	3	2	4	2	3	4	2	2	4	3	3	3	3	2	4	2	41	0	
31	1	2	2	1	1	4	2	3	4	2	2	4	3	3	3	3	2	4	2	41	0	

SK1	SK2	SK3	SK4	SK5	SK6	SK7	SK8	SK9	SK10	SK11	SK12	SK13	Total	K_SK
2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	30	0
3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	43	1
3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	41	1
3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	40	1
3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	36	0
3	2	3	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	34	0
3	3	2	3	2	3	5	3	3	3	3	2	3	38	0
3	3	3	3	1	2	3	3	3	3	3	3	3	36	0
1	3	1	3	1	1	5	5	5	5	5	1	1	37	0
3	3	3	2	3	2	2	3	2	3	2	3	2	33	0
3	1	1	1	2	2	3	3	3	3	3	3	2	30	0
5	3	3	5	3	5	5	3	3	5	3	2	2	47	1
2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	29	0
3	3	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	45	1
5	5	4	5	5	5	1	5	4	4	4	1	1	49	1
5	3	2	3	1	5	5	5	4	4	3	2	3	45	1
4	3	5	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	44	1
4	2	3	2	3	3	4	3	4	4	4	2	1	39	1
4	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	2	2	35	0
4	2	3	2	3	3	4	3	4	4	4	2	1	39	1
4	3	5	3	3	2	4	4	4	5	3	4	2	46	1
4	2	3	2	3	3	4	3	4	4	4	2	1	39	1
3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	3	35	0
4	2	3	2	3	3	4	3	4	4	4	2	1	39	1
2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	4	35	0
5	3	2	3	1	5	5	5	4	4	3	2	3	45	1
2	3	2	2	1	2	3	3	5	5	5	2	2	37	0
5	3	2	3	1	5	5	5	4	4	3	2	3	45	1
2	2	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	2	32	0
4	3	5	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	44	1
5	3	2	3	1	5	5	5	4	4	3	2	3	45	1

KK1	KK2	KK3	KK4	KK5	KK6	KK7	KK8	KK9	KK10	KK11	KK12	KK13	KK14	Total	K_KK	TO1	TO2	TO3	Total	K_TO
3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	51	1	3	4	4	11	1
4	4	4	4	4	2	4	2	4	4	2	4	4	2	48	1	3	3	2	8	0
4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	2	51	1	4	3	2	9	0
3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	2	4	4	2	49	1	2	2	2	6	0
4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	50	1	3	3	3	9	0
4	4	3	2	4	2	3	3	3	3	3	3	3	2	42	0	4	4	4	12	1
4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	2	2	5	51	1	1	1	1	3	0
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56	1	3	3	3	9	0
5	5	1	2	1	5	5	1	5	2	1	5	5	1	44	1	1	1	1	3	0
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56	1	2	2	2	6	0
4	4	2	4	4	3	3	3	3	3	3	5	3	3	47	1	3	3	3	9	0
4	4	2	4	3	4	4	3	4	4	2	3	4	3	48	1	4	4	1	9	0
4	4	4	3	2	3	3	4	4	4	3	4	4	3	49	1	3	2	1	6	0
4	3	3	3	3	3	2	2	4	2	2	3	3	3	40	0	5	5	5	15	1
4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	4	1	48	1	4	3	3	10	1
4	3	3	3	3	3	2	2	4	2	2	3	3	3	40	0	4	3	3	10	1
4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	4	49	1	4	4	4	12	1
5	5	2	4	4	3	4	3	4	4	3	5	4	2	52	1	4	4	4	12	1
4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	2	50	1	3	3	3	9	0
4	4	3	2	4	2	3	3	3	3	3	3	3	2	42	0	4	3	3	10	1
4	4	3	4	4	2	4	2	4	3	2	5	4	1	46	1	4	4	3	11	1
4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	47	1	4	4	3	11	1
3	4	3	3	3	3	4	3	4	4	3	4	4	3	48	1	3	3	3	9	0
4	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	42	0	3	4	3	10	1
4	3	3	3	3	3	2	2	4	2	2	3	3	3	40	0	3	4	3	10	1
5	5	5	4	4	1	4	2	4	4	2	5	4	1	50	1	4	4	4	12	1
4	4	4	4	4	2	4	3	4	4	3	4	4	2	50	1	3	3	3	9	0
5	5	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	54	1	4	4	3	11	1
4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	2	4	4	3	50	1	3	3	3	9	0
4	4	3	2	4	2	3	3	3	3	3	3	3	2	42	0	4	3	3	10	1
4	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	42	0	4	3	3	10	1

### LAMPIRAN 3

#### UNIVARIAT

##### Umur

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 20-25 tahun	8	25.8	25.8	25.8
26-30 tahun	5	16.1	16.1	41.9
31-35 tahun	9	29.0	29.0	71.0
36-40 tahun	5	16.1	16.1	87.1
41-45 tahun	4	12.9	12.9	100.0
Total	31	100.0	100.0	

##### Jenis Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid laki-laki	24	77.4	77.4	77.4
perempuan	7	22.6	22.6	100.0
Total	31	100.0	100.0	

##### Pendidikan Terakhir

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SMA/SMK	10	32.3	32.3	32.3
D1	6	19.4	19.4	51.6
S1	15	48.4	48.4	100.0
Total	31	100.0	100.0	

## Masa Kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1-5 tahun	11	35.5	35.5	35.5
6-10 tahun	7	22.6	22.6	58.1
11-15 tahun	12	38.7	38.7	96.8
> 16 tahun	1	3.2	3.2	100.0
Total	31	100.0	100.0	

## Status Pernikahan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid belum menikah	7	22.6	22.6	22.6
Menikah	24	77.4	77.4	100.0
Total	31	100.0	100.0	

## Kepuasan Kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Puas	8	25.8	25.8	25.8
Puas	23	74.2	74.2	100.0
Total	31	100.0	100.0	

## Stres Kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Rendah	14	45.2	45.2	45.2
Tinggi	17	54.8	54.8	100.0
Total	31	100.0	100.0	

## Komitmen Organisasi

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Rendah	5	16.1	16.1	16.1
Tinggi	26	83.9	83.9	100.0
Total	31	100.0	100.0	

## Turnover Intention

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Rendah	15	48.4	48.4	48.4
Tinggi	16	51.6	51.6	100.0
Total	31	100.0	100.0	

## BIVARIAT

### Kepuasan Kerja \* Turnover Intention

#### Crosstab

		Turnover Intention			
		Rendah	Tinggi	Total	
Kepuasan Kerja	Tidak Puas	Count	0	8	8
		% within Kepuasan Kerja	0.0%	100.0%	100.0%
	Puas	Count	15	8	23
		% within Kepuasan Kerja	65.2%	34.8%	100.0%
Total		Count	15	16	31
		% within Kepuasan Kerja	48.4%	51.6%	100.0%

#### Chi-Square Tests

	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)	Exact Sig. (2- sided)	Exact Sig. (1- sided)
Pearson Chi-Square	10.109 <sup>a</sup>	1	.001		
Continuity Correction <sup>b</sup>	7.666	1	.006		
Likelihood Ratio	13.223	1	.000		
Fisher's Exact Test				.002	.002
Linear-by-Linear Association	9.783	1	.002		
N of Valid Cases	31				

Stres Kerja \* *Turnover Intention*

**Crosstab**

		Turnover Intention		
		Rendah	Tinggi	Total
Stres Kerja Rendah	Count	11	3	14
	% within Stres Kerja	78.6%	21.4%	100.0%
Tinggi	Count	4	13	17
	% within Stres Kerja	23.5%	76.5%	100.0%
Total	Count	15	16	31
	% within Stres Kerja	48.4%	51.6%	100.0%

**Chi-Square Tests**

	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)	Exact Sig. (2- sided)	Exact Sig. (1- sided)
Pearson Chi-Square	9.314 <sup>a</sup>	1	.002		
Continuity Correction <sup>b</sup>	7.240	1	.007		
Likelihood Ratio	9.844	1	.002		
Fisher's Exact Test				.004	.003
Linear-by-Linear Association	9.013	1	.003		
N of Valid Cases	31				

Komitmen Organisasi \* *Turnover Intention*

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI

**Crosstab**

		Turnover Intention		
		Rendah	Tinggi	Total
Komitmen Organisasi Rendah	Count	0	5	5
	% within Komitmen Organisasi	0.0%	100.0%	100.0%
Tinggi	Count	15	11	26
	% within Komitmen Organisasi	57.7%	42.3%	100.0%
Total	Count	15	16	31
	% within Komitmen Organisasi	48.4%	51.6%	100.0%

### Chi-Square Tests

	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)	Exact Sig. (2- sided)	Exact Sig. (1- sided)
Pearson Chi-Square	5.589 <sup>a</sup>	1	.018		
Continuity Correction <sup>b</sup>	3.518	1	.061		
Likelihood Ratio	7.517	1	.006		
Fisher's Exact Test				.043	.026
Linear-by-Linear Association	5.409	1	.020		
N of Valid Cases	31				

## MULTIVARIAT

### Tahap 1



	B	S.E.	Wald	df	Sig.	Exp(B)	95% C.I. for EXP(B)	
							Lower	Upper
Step 1 <sup>a</sup> Kepuasan Kerja	-22.379	20763.170	.000	1	.999	.000	.000	.
Stres Kerja	2.958	1.218	5.895	1	.015	19.250	1.768	209.546
Komitmen Organisasi	.398	26376.373	.000	1	1.000	1.489	.000	.
Constant	19.583	16266.649	.000	1	.999	319586482.654		

### Tahap 2

	B	S.E.	Wald	df	Sig.	Exp(B)	95% C.I. for EXP(B)	
							Lower	Upper
Step 1 <sup>a</sup> Kepuasan Kerja	-22.147	12779.188	.000	1	.999	.000	.000	.
Stres Kerja	2.958	1.218	5.895	1	.015	19.250	1.768	209.546
Constant	19.749	12779.188	.000	1	.999	377516346.057		



### Tahap 3

		B	S.E.	Wald	df	Sig.	Exp(B)	95% C.I. for EXP(B)	
								Lower	Upper
Step 1 <sup>a</sup>	Stres Kerja	2.478	.867	8.174	1	.004	11.917	2.180	65.146
	Constant	-1.299	.651	3.979	1	.046	.273		



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
SUMATERA UTARA MEDAN

## **CURICULUM VITAE**

### **I. DATA PRIBADI**

Nama : Fira Annisa  
Tempat, Tanggal Lahir : Medan, 15 September 2000  
Jenis Kelamin : Perempuan  
Agama : Islam  
Kewarganegaraan : Indonesia  
Alamat : Jl. Pertiwi Bromo Ujung No.12 a  
Nomor Telepon : 087896586582  
E-Mail : firaannisa1509@gmail.com



### **II. RIWAYAT PENDIDIKAN**

SD Perguruan Islam Teladan Tahun 2006 - 2012  
SMP Negeri 23 Medan Tahun 2012 - 2015  
MAS AL-Jam'iyatul Washliyah 01 Medan Tahun 2015 - 2018  
Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Tahun 2018 - 2023

### **III. PENGALAMAN ORGANISASI**

Sekretaris Remaja Masjid  
Bendahara Remaja Masjid  
Anggota Himpunan Mahasiswa Islam (HMI)