

**ANALISIS PENGARUH STRES KERJA, KEPUASAN GAJI, DAN
KEADILAN ORGANISASI TERHADAP TURNOVER INTENTION
KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL
MODERASI**

(STUDI KASUS PADA PT. BPRS Mandiri Madina Sejahtera)



SKRIPSI

**DIAJUKAN KEPADA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA
SEBAGAI SALAH SATU SYARAT MEMPEROLEH GELAR
SARJANA STRATA SATU DALAM ILMU EKONOMI ISLAM**

Oleh:

ADRIAN JUAN MARISTA

NIM: 16820053

Dosen Pembimbing Skripsi:

DIAN NURIYAH SOLISSA, SHL., M.Si.

NIP: 19840216 200912 2 004

**PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA**

2020

**ANALISIS PENGARUH STRES KERJA, KEPUASAN GAJI, DAN
KEADILAN ORGANISASI TERHADAP TURNOVER INTENTION
KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL
MODERASI**

(STUDI KASUS PADA PT. BPRS Mandiri Madina Sejahtera)



SKRIPSI

**DIAJUKAN KEPADA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA
SEBAGAI SALAH SATU SYARAT MEMPEROLEH GELAR
SARJANA STRATA SATU DALAM ILMU EKONOMI ISLAM**

Oleh:

ADRIAN JUAN MARISTA

NIM: 16820053

Dosen Pembimbing Skripsi:

DIAN NURIYAH SOLISSA, SHL., M.Si.

NIP: 19840216 200912 2 004

**PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA
2020**

HALAMAN PENGESAHAN



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Jl. Marsda Adisucipto Telp. (0274) 550821, 512474 Fax. (0274) 586117 Yogyakarta 55281

PENGESAHAN TUGAS AKHIR

Nomor : B-165/Un.02/DEB/PP.00.9/02/2021

Tugas Akhir dengan judul : ANALISIS PENGARUH STRES KERJA, KEPUASAN GAJI, DAN KEADILAN ORGANISASI TERHADAP TURNOVER INTENTION KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MODERASI (STUDI KASUS PADA PT. BPRS MANDIRI MADINA SEJAHTERA)

yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : ADRIAN JUAN MARISTA
Nomor Induk Mahasiswa : 16820053
Telah diujikan pada : Senin, 14 Desember 2020
Nilai ujian Tugas Akhir : A

dinyatakan telah diterima oleh Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

TIM UJIAN TUGAS AKHIR



Ketua Sidang

Dian Nuriyah Solissa, SHI, M.Si
SIGNED

Valid ID: 5fe2e7702e264



Penguji I

Joko Setyono, SE., M.Si.
SIGNED

Valid ID: 5fe334e482feb



Penguji II

Jauhar Faradis, S.H.I., M.A.
SIGNED

Valid ID: 601277920ae3f



Yogyakarta, 14 Desember 2020
UIN Sunan Kalijaga
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

Dr. Afdawaiza, S.Ag., M.Ag.
SIGNED

Valid ID: 602e321ed6a2a



SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI

Hal : Skripsi Adrian Juan Marista

Kepada

Yth. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

Di Yogyakarta

Assalamu 'alaikum Wr. Wb.

Setelah membaca, meneliti, memberikan petunjuk dan mengoreksi serta memperbaiki seperlunya, maka kami berpendapat bahwa skripsi saudara:

Nama : Adrian Juan Marista

NIM : 1682053

Judul Skripsi : “Analisis Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Gaji, dan Keadilan Organisasi terhadap *Turnover Intention* Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Moderasi (Studi Aksus Pada PT. BPRS Madina Mandiri Sejahtera)”

Sudah dapat diajukan kembali kepada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Jurusan/ Program Studi Perbankan Syariah Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Strata Satu dalam Ilmu Ekonomi Islam.

Dengan ini kami berharap agar skripsi Saudara tersebut di atas dapat segera di munaqasahkan. Atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu 'alaikum Wr. Wb

Yogyakarta, 5 November 2020

Pembimbing

DIAN NURIYAH SOLISSA, SHL., M.Si.

NIP: 19840216 200912 2 004

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN

Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Adrian Juan Marista

NIM : 16820053

Program Studi : Perbankan Syariah

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul "**Analisis Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Gaji, dan Keadilan Organisasi terhadap *Turnover Intention* Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Moderasi (Studi Kasus Pada PT. BPRS Madina Mandiri Sejahtera)**" adalah benar-benar merupakan hasil karya penyusunan sendiri bukan dipublikasikan ataupun saduran dari karya orang lain kecuali pada bagian yang telah dirujuk dan disebut dalam *bodynote*, *footnote*, dan daftar pustaka. Apabila di lain waktu terbukti adanya penyimpangan dalam karya ini, maka tanggung jawab sepenuhnya ada pada penyusun.

Demikian surat pernyataan ini saya buat agar dapat dimaklumi dan digunakan sebagaimana mestinya.

Wassalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh
STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

Yogyakarta, 5 November 2020

Penyusun



Adrian Juan Marista

NIM: 16820053

**SURAT PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR
UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIK**

Sebagai civitas akademi Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Adrian Juan Marista
NIM : 16820053
Jurusan : Perbankan Syariah
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta Hak Bebas Royalti Noneksklusif (*Non-exclusive Royalty-Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul:

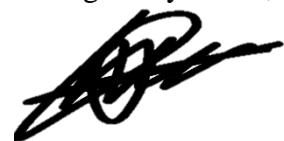
“Analisis Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Gaji, dan Keadilan Organisasi terhadap *Turnover Intention* Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Moderasi (Studi Aksus Pada PT. BPRS Madina Mandiri Sejahtera)”

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan) dengan hak bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta berhak menyimpan, mengalih media/ formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/ pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Yogyakarta, 5 November 2020

Yang Menyatakan,



Adrian Juan Marista

NIM : 16820053

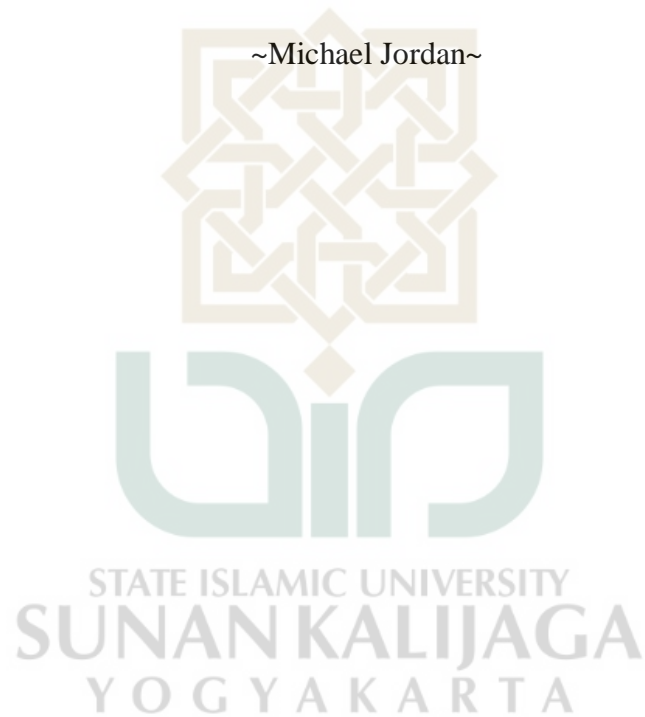
MOTTO

Some people want it to happen, some wish it would happen, others make it happen.

~Michael Jordan~

Obstacles don't have to stop you. If you run into a wall, don't turn around and give up. Figure out how to climb it, go through it, or work around it.

~Michael Jordan~



HALAMAN PERSEMBAHAN

Puji syukur kehadirat Allah SWT atas segala karunia-Nya dan dukungan dari orang-orang tercinta skripsi ini dapat selesai dengan baik.

Saya persembahkan skripsi ini untuk :

Kedua Orang Tua Tercinta

Bapak Alm. Marjiyono dan Ibu Arofah Iswandari

Yang selalu mendoakan tanpa batas, selalu mendukung totalitas, dan memberi kasih sayang ikhlas tanpa balas.

Saudariku

Almh Diandra Widiastuti Marsha Zerlinda.

Untuk keluarga besar

Yang selalu memberikan dukungan moril dan materil.

Teruntuk sahabat-sahabatku

Yang sama-sama berjuang, menemani, mendukung, dan membantu menyelesaikan skripsi ini.

Keluarga besar KSPM UIN Sunan Kalijaga.

Keluarga besar Perbankan Syariah 2016

Almamater tercinta UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB LATIN

Transliterasi kata-kata arab yang dipakai dalam penyusunan skripsi ini berpedoman pada Surat Keputusan Bersama Menteri Agama dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor: 158/1987 dan 0543b/U/1987.

A. Konsonan Tunggal

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
ا	Alif	Tidak dilambangkan	Tidak dilambangkan
ب	Ba'	B	Be
ت	Ta'	T	Te
ث	Sa'	Ś	Es (dengan titik di atas)
ج	Jim	J	Je
ح	Ha'	H	Ha (dengan titik di bawah)
خ	Kha'	Kh	Ka dan ha
د	Dal	D	De
ذ	Dzal	Z	Zet
ر	Ra'	R	Er
ز	Zai	Z	Zet
س	Sin	S	Es

ش	Syin	Sy	Es dan ye
ص	Shad	Sh	Es (dengan titik di bawah)
ض	Dhad	Dh	De (dengan titik di bawah)
ط	Tha'	Th	Te (dengan titik di bawah)
ظ	Zha'	Zh	Zet (dengan titik di bawah)
ع	'ain	'	Koma terbalik di atas
غ	Gain	Gh	Ge dan ha
ف	Fa'	F	Ef
ق	Qaf	Q	Ki
ك	Kaf	K	Ka
ل	Lam	L	El
م	Min	M	Em
ن	Nun	N	En
و	Waw	W	We
ه	Ha'	H	Ha
ء	Hamzah	'	Apostref
ي	Ya	Y	Ye

B. Konsonan Rangkap karena *Syaddah* Ditulis Rangkap

متعددة	Ditulis	<i>Muta'addidah</i>
عدة	Ditulis	<i>'iddah</i>

C. Ta' Marbuttah

Semua *ta'* marbuttah ditulis dengan *h*, baik berada pada kata tunggal ataupun berada di tengah penggabungan kata (kata yang diikuti oleh kata sandang "al"). Ketentuan ini tidak diperlukan bagi kata-kata Arab yang sudah terserap dalam bahasa Indonesia, seperti shalat, zakat dan sebagainya kecuali dikehendaki kata aslinya.

حكمة	Ditulis	<i>Hikmah</i>
علة	Ditulis	<i>'illah</i>
كرمة الأولياء	Ditulis	<i>Karamah al auliya'</i>

D. Vokal Pendek dan Penerapannya

--- َ ---	Fathah	Ditulis	A
--- ِ ---	Kasrah	Ditulis	I
--- ُ ---	Dammah	Ditulis	U
فعل	Fathah	Ditulis	<i>Fa'ala</i>
ذكر	Kasrah	Ditulis	<i>Zukira</i>
يذهب	Dammah	Ditulis	<i>Yazhabu</i>

E. Vokal Panjang

1. fathah + alif	Ditulis	A
جاهلية	Ditulis	<i>Jahiliyyah</i>
2. fathah + ya' mati	Ditulis	A
تنسى	Ditulis	<i>Tansa</i>

3. kasrah + ya' mati	Ditulis	I
كريم	Ditulis	<i>Karim</i>
4. dhammah + wawu mati	Ditulis	U
فروض	Ditulis	<i>Furud</i>

F. Vokal Rangkap

1. fathah + ya' mati	Ditulis	<i>Ai</i>
بينكم	Ditulis	<i>Bainakum</i>
2. fathah + wawu mati	Ditulis	<i>Au</i>
قول	Ditulis	<i>Qaul</i>

G. Vokal Pendek yang Berurutan dalam Satu Kata yang Dipisahkan dengan Apostof

أنتم	Ditulis	<i>a'antum</i>
أعدت	Ditulis	<i>u'iddat</i>
لئن شكرتم	Ditulis	<i>la'in syakartum</i>

H. Kata Sandang Alif + Lam

1. Bila diikuti huruf *qamariyyah* maka ditulis menggunakan huruf awal "al"

القرآن	Ditulis	<i>Al-Quran</i>
القياس	Ditulis	<i>Al-Qiyas</i>

2. Bila diikuti huruf *Syamsiyyah* maka ditulis sesuai dengan huruf pertama

Syamsiyyah tersebut

السَّمَاء	Ditulis	<i>As-sama'</i>
الشَّمْس	Ditulis	<i>Asy-syams</i>

I. Penulisan Kata-Kata dalam Rangkaian Kalimat

الفروض ذوي	Ditulis	<i>Zawi al-furud</i>
السنة أهل	Ditulis	<i>Ahl as-sunnah</i>



KATA PENGANTAR

Segala puji bagi Allah SWT atas karunia, rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan lancar. Shalawat serta salam semoga selalu tercurahkan kepada sang pencerah Nabi Muhammad SAW sebagai suri tauladan yang patut kita teladani akhlaqnya.

Dalam penyusunan skripsi ini, tiada kekuatan penulis tanpa bantuan pihak lain. Sehingga dengan kerendahan hati penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Phil. Al Makin, S.Ag M.A. selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.
2. Bapak Dr. Afdawaiza, M.Ag. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
3. Ibu Ruspita Rani Pertiwi, S.Psi, M.M. selaku Kepala Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
4. Bapak Rosyid Nur Anggara Putra, SPd., M.Si selaku Dosen Pembimbing Akademik yang telah memberikan bimbingan, dan arahan dari awal masa perkuliahan penulis hingga semester akhir.
5. Ibu Dian Nuriyah Solissa, S.H.I., M.Si. selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang telah memberikan bimbingan, arahan, kritik/saran, dan solusi. Sehingga memudahkan penulis dalam penyusunan skripsi ini.

6. Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta yang telah memberikan pengetahuan dan wawasan penulis selama menempuh pendidikan di UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
7. Tenaga kependidikan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.
8. Pimpinan dan karyawan PT BPRS Madina Mandiri Sejahtera yang telah memberikan kesempatan kepada saya untuk melaksanakan penelitian dan meluangkan waktunya untuk mengisi kuesioner.
9. Kedua orang tua, Alm. Bapak Marjiyono dan Ibu Arofah Iswandari atas pengorbanan, doa, motivasi dan dukungan, serta kasih sayang yang luar biasa bagi penulis.
10. Saudari Penulis Almh. Diandra Widiastuti Marsha Zerlinda tercinta.
11. Keluarga Besar Saliman Boedi Oetomo yang selalu memberi doa, motivasi, dan dukungan kepada penulis.
12. Keluarga besar Perbankan Syariah 2016 khususnya PS B yang telah berbagi cerita suka dan duka selama masa perkuliahan.
13. Genk Shobat Shar-U, Rizqi, Salma, Azhar, dan Sidiq yang selalu ada dikala susah maupun senang, sama-sama berjuang dan saling mendukung dalam meraih cita-cita, sahabat selamanya.
14. Sahabat Dancowg, Hepi, Dennis, Sipeng, Ridho, Ayhar, Gigih yang selalu menghibur dan memberi semangat sejak SMA.
15. Sahabat Sampis, Rifqi, Gemilang, dan Bona yang selalu siap main kemana saja.

16. Keluarga besar KKN 99 Dusun Jati yang telah berbagi momen, ilmu, dan pengalaman selama KKN.
17. Keluarga besar KSPM yang menjadi tempat berproses selama berkuliah di UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.

Semoga Allah SWT membalas semua kebaikan mereka. Akhir kata, penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat.

Yogyakarta, 15 Oktober 2020

Hormat Saya,

Adrian Juan Marista
NIM: 16820053



DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI	iii
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN	iv
SURAT PERSETUJUAN PUBLIKASI	v
MOTTO	vi
HALAMAN PERSEMBAHAN	vii
PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB LATIN	viii
KATA PENGANTAR	xiii
DAFTAR ISI	xvi
DAFTAR TABEL	xviii
DAFTAR GAMBAR	xx
DAFTAR LAMPIRAN	xxi
ABSTRAK	xxii
ABSTRACT	xxiii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	10
C. Tujuan dan Manfaat Penelitian	11
D. Sistematika Penulisan	12
BAB II LANDASAN TEORI	14
A. Kerangka Teori	14
1. Intensi Keluar (Turnover Intention)	14
2. Stres Kerja	24
3. Kepuasan Gaji	32
4. Keadilan Organisasi	35
5. Kepuasan Kerja	40
B. Telaah Pustaka	47
C. Pengembangan Hipotesis	56

D. Kerangka Pemikiran	60
BAB III METODE PENELITIAN	61
A. Jenis Penelitian dan Sumber Data Penelitian.....	61
B. Populasi dan Sampel	62
C. Metode Pengumpulan Data.....	63
D. Definisi Operasional Variabel Penelitian	63
E. Teknik Analisis Data.....	66
BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN.....	72
A. Gambaran Umum Objek Penelitian	72
B. Analisis Deskriptif Responden	74
C. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas.....	77
D. Hasil Uji Asumsi Klasik.....	81
E. Hasil Uji Regresi Linier Berganda dan Moderasi.....	83
F. Pengujian Hipotesis.....	88
G. Pembahasan Hasil Penelitian.....	92
BAB V PENUTUP	112
A. Kesimpulan	112
B. Keterbatasan Penelitian	113
C. Saran.....	113
DAFTAR PUSTAKA.....	115
LAMPIRAN.....	i

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Jumlah Tenaga Kerja Bank Syariah	2
Tabel 1.2 Pertumbuhan Perbankan Syariah di Indonesia	2
Tabel 1.3 Jumlah Karyawan Keluar PT. BPRS Madina Mandiri Sejahtera	4
Tabel 2.1 Profil Kepribadian Tipe A dan B	29
Tabel 2.2 Penelitian Terdahulu.....	47
Tabel 3.1 Skala <i>Likert</i>	61
Tabel 3.2 Indikator Variabel Independen.....	62
Tabel 3.3 Indikator Variabel Moderasi	63
Tabel 3.4 Indikator Variabel Dependen	64
Tabel 4.1 Jenis Kelamin Responden.....	73
Tabel 4.2 Usia Responden.....	73
Tabel 4.3 Pendidikan Responden	74
Tabel 4.4 Lama Kerja Responden	75
Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas	76
Tabel 4.6 Hasil Uji Reliabilitas	78
Tabel 4.7 Hasil Uji Normalitas.....	79
Tabel 4.8 Hasil Uji Multikolinearitas	80
Tabel 4.9 Hasil Uji Heteroskedastisitas	81
Tabel 4.10 Hasil Uji Regresi Linier Berganda	81
Tabel 4.11 Hasil Uji Regresi MRA Stres Kerja	83
Tabel 4.12 Hasil Uji Regresi MRA Kepuasan Gaji.....	84
Tabel 4.13 Hasil Uji Regresi MRA Keadilan Organisasi	85
Tabel 4.14 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	86
Tabel 4.15 Hasil Uji F.....	87
Tabel 4.16 Hasil Uji T.....	88
Tabel 4.17 Hasil R Square Stres Kerja	100
Tabel 4.18 Hasil R Square Stres Kerja dimoderasi Kepuasan Kerja.....	100
Tabel 4.19 Hasil R Square Kepuasan Gaji.....	103
Tabel 4.20 Hasil R Square Kepuasan Gaji dimoderasi Kepuasan Kerja	103
Tabel 4.21 Hasil R Square Keadilan Organisasi	106

Tabel 4.22 Hasil R Square Keadilan Organisasi dimoderasi Kepuasan Kerja.... 106



DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Bagan Stressor Organisasional Level Makro	26
Gambar 3.1 Kerangka Pemikiran	58



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian	i
Lampiran 2 Data Jawaban Responden	x
Lampiran 3 Hasil Olah Data SPSS	xvi
Lampiran 4 Hasil Wawancara	xxxix
Lampiran 5 Dokumentasi Penelitian.....	xxxiv
Lampiran 6 Daftar Riwayat Hidup	xxxv



ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh stres kerja, kepuasan gaji, dan keadilan organisasi terhadap *turnover intention* karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel moderasi PT. BPRS Madina Mandiri Sejahtera. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah *turnover intention* karyawan sedangkan variabel independen dalam penelitian ini adalah stres kerja, kepuasan gaji, keadilan organisasi dan variabel moderasi dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja. Populasi dan sampel yang digunakan sebanyak 31 karyawan. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sampel jenuh, sehingga semua populasi digunakan sebagai sampel. Alat analisis yang digunakan adalah teknik regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja, kepuasan gaji, dan keadilan organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan dan stres kerja, kepuasan gaji, keadilan organisasi yang dimoderasi kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan.

Kata Kunci: Stres kerja, kepuasan gaji, keadilan organisasi, kepuasan kerja, *turnover intention*.



ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the effect of work stress, pay satisfaction, and organization justice on employee turnover intention with job satisfaction as a moderating variable of PT. BPRS Madina Mandiri Sejahtera. The dependent variable in this study is employee turnover intention while the independent variables in this study are work stress, pay satisfaction, organizational justice and the moderating variable in this study is job satisfaction. The population and sample used were 31 employees. Sampling in this study uses a saturated sample techniques, so that all populations are used as samples. The analytical tool used is multiple linear regression techniques. The results showed that work stress, pay satisfaction, organizational justice had a negative and significant effect on employee turnover intention and work stress, pay satisfaction, organizational justice that moderated by job satisfaction had a positive and significant effect on employee turnover intention.

Keywords: *work stress, pay satisfaction, organizational justice, job satisfaction, turnover intention.*

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perubahan yang terus berkembang tentunya akan mendorong masyarakat dalam setiap aktivitasnya selalu memberi kemampuan terbaik yang dimilikinya. Untuk mencapai tujuan tersebut, dapat dibuktikan dengan kinerja dan prestasi karyawan di tempat kerjanya. Jika karyawan tidak bekerja dengan baik maka akan menghambat perusahaan untuk berkembang. Di saat yang sama, perusahaan juga harus turut serta membantu karyawan dalam meningkatkan efisiensi produksi dan mencapai kinerja yang baik guna mendorong perkembangan perusahaan. Dapat dikatakan bahwa karyawan merupakan ujung tombak dari perusahaan, dan kelangsungan hidup perusahaan sangat bergantung pada tenaga kerjanya.

Dalam perkembangannya, industri perbankan syariah juga harus diiringi dengan perkembangan tenaga kerjanya. Perkembangan dari bank syariah sangat bergantung kepada kinerja karyawannya. Jika sebuah bank syariah memiliki karyawan yang berkinerja baik, perkembangannya akan berjalan dengan baik pula.

Berdasarkan data yang diperoleh penulis, dalam beberapa tahun terakhir jumlah pekerja di bank umum syariah cenderung menurun, sedangkan angkatan kerja BPRS dan UUS mengalami peningkatan. Berikut adalah data jumlah tenaga kerja bank syariah di Indonesia.

Tabel 1.1 Jumlah Tenaga Kerja Bank Syariah di Indonesia

Jenis Bank	2015	2016	2017	2018	2019
BUS	51.413	51.110	51.068	49.516	49.864
UUS	4.403	4.487	4.678	4.955	5.233
BPRS	5.102	4.372	4.619	4.918	5.864
Jumlah	60.918	59.969	60.365	59.389	60.961

Sumber : Statistik Perbankan Syariah Indonesia 2020

Pada 2015, jumlah pegawai Bank Syariah adalah 60.918, tahun 2016 menurun menjadi 59.969. Terjadi peningkatan jumlah tenaga kerja di tahun 2017 menjadi 60.365. Pada tahun 2018 turun lagi menjadi 59.389 pekerja. Dibandingkan tahun-tahun sebelumnya, bank syariah memiliki tenaga kerja terbesar pada November 2019 yaitu 60.961.

Tabel 1.2 Pertumbuhan Perbankan Syariah di Indonesia

	2014	2015	2016	2017	2018
Aset	12,42%	8,99%	20,28%	18,97%	12,57%
Pembiayaan	8,37%	7,06%	16,41%	15,24%	12,21%
DPK	18,53%	6,35%	20,84%	19,89%	11,14%

Sumber : Laporan Perkembangan Keuangan Syariah Indonesia 2018

Data di atas menunjukkan bahwa pertumbuhan bisnis perbankan syariah mengalami penurunan sejak tahun 2016. Penurunan tersebut dapat dilihat dari penurunan pertumbuhan aset bank syariah, pertumbuhan pembiayaan, serta perkembangan dana pihak ketiga. Sejak tahun 2016, pertumbuhan bank syariah terus menurun, dan dikhawatirkan dapat menghambat pertumbuhan bank syariah Indonesia di masa mendatang.

Tidak stabilnya tenaga kerja dikhawatirkan dapat menghambat perkembangan Bank Syariah di Indonesia. Tingginya tingkat turnover pada suatu organisasi tertentu mengindikasikan bahwa pada bidang terkait perlu memperbaiki kondisi kerja atau cara pembinaannya (Ahmad, 2017). Penurunan jumlah pekerja dapat mengindikasikan niat karyawan Bank Syariah untuk berhenti bekerja.

Tingginya tingkat *turnover* akan memberi pengaruh buruk pada organisasi, seperti kondisi tenaga kerja yang tidak stabil dan tidak pasti, serta meningkatnya pengeluaran untuk sumber daya manusia, berupa pengeluaran untuk rekrutmen dan juga pelatihan bagi karyawan baru. Kurangnya kepuasan karyawan terhadap gaji, kepuasan kerja dan juga rendahnya komitmen organisasi pada pekerjaannya akan motivasi karyawan untuk mencari pekerjaan baru (Andini, 2006).

Tentunya dalam upaya mempertahankan tenaga kerjanya, Bank Syariah harus mampu membuat karyawan betah selama bekerja di sana. Tentunya apabila karyawan betah bekerja di bank syariah maka kinerjanya akan meningkat dan cenderung menggunakan kemampuan terbaiknya yang tentunya juga dapat meningkatkan kinerja bank syariah.

Agus Dwi Handaya, Direktur Kepatuhan Bank Mandiri, mengatakan bahwa perusahaan perlu meningkatkan kebahagiaan, kemampuan, dan produktivitas karyawan. Kerja yang bahagia, karyawan yang kompeten, berdedikasi, dan produktif adalah kunci perusahaan untuk mempertahankan kegiatan bisnisnya. Dengan demikian, jika bank syariah

ingin terus berkembang, maka bank syariah harus mampu membuat karyawannya bahagia dan efisien di tempat kerja.¹

Menurut data yang diperoleh penulis, PT BPRS Madina Mandiri Sejahtera memiliki tingkat turnover yang tinggi. Tabel berikut menunjukkan data karyawan yang keluar dari tahun 2015 hingga 2019:

Tabel 1.3
Jumlah Karyawan yang Keluar dari Tahun 2015 – 2019

No.	Tahun Resign	Jumlah karyawan resign	Jumlah karyawan keseluruhan	Persentase (%)
1.	2015	13 Karyawan	37 Karyawan	35,1 %
2.	2016	4 Karyawan	28 Karyawan	14,3 %
3.	2017	0 Karyawan	32 Karyawan	0 %
4.	2018	2 Karyawan	36 Karyawan	5,5 %
5.	2019	9 Karyawan	39 Karyawan	23,1 %
Rata-Rata				15,6 %

Data di atas menunjukkan angka karyawan keluar dari PT. BPRS Madina Mandiri Sejahtera mulai tahun 2015 hingga 2019. Pada tahun 2015 jumlah karyawan mengalami penurunan paling besar yaitu 13 karyawan atau 35,1%. Pada tahun 2016 jumlah karyawan mengalami penurunan sebanyak 4 orang atau sebesar 14,3%. Pada 2017 tidak ada karyawan yang keluar. Namun pada tahun 2018 jumlah pegawai mengalami penurunan lagi yaitu 2 pegawai atau 5,5%, dan meningkat lagi pada tahun 2019 jumlah pegawai mengalami penurunan sebesar 9 atau 23,1%. Dari 2015 hingga 2019, rata-

¹ Laurensius Marshall Sautlan Sitanggang, “Begini cara Bank Mandiri membuat karyawan milenial betah ngantor”, diakses dari <https://keuangan.kontan.co.id/news/begini-cara-bank-mandiri-membuat-karyawan-milenial-betah-ngantor> pada Minggu 15 Desember 2019 pukul 14.47 WIB

rata persentase karyawan keluar PT. BPRS Madina Mandiri Sejahtera sebesar 15,6%.

Menurut Ridlo (2012), tingkat turnover yang melebihi 10% per tahun dianggap tinggi. Dianjurkan agar tingkat turnover perusahaan tidak melebihi 10% per tahun, karena mengindikasikan ancaman terhadap kelangsungan sumber daya manusia dalam organisasi. Kondisi inilah yang menjadi alasan peneliti memilih PT. BPRS Madina Mandiri Sejahtera sebagai objek penelitian.

Supaya karyawan tetap betah di perusahaan, perusahaan perlu memperhatikan karyawan agar karyawan yang bekerja di perusahaan dapat memberikan kontribusi terbaiknya. Kurangnya perhatian dari perusahaan dan tidak tercapainya pemenuhan kebutuhan dari karyawan dapat menimbulkan keinginan untuk berhenti bekerja (*turnover*).

Turnover intention merupakan niatan karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya, ada banyak faktor penyebab karyawan untuk pergi meninggalkan pekerjaannya saat ini, Harnoto (2002). Dengan menilai kemungkinan mendapatkan peluang kerja di tempat lain yang lebih baik, akan menimbulkan keinginan untuk berpindah dan mencari lowongan kerja lain.

Menurut Belete (2018) stres kerja, kesempatan promosi, gaji, keadilan organisasi, budaya organisasi, kepuasan kerja, iklim organisasi, gaya kepemimpinan, dan variabel demografis merupakan faktor munculnya niatan karyawan meninggalkan pekerjaannya.

Sebuah studi oleh Indiana University di Amerika Serikat menunjukkan bahwa kombinasi dari tiga faktor: stres di tempat kerja, kendali pekerjaan, dan kemampuan kognitif yang rendah dapat menyebabkan kemerosotan kesehatan mental yang serius, depresi, dan bahkan kematian. Mereka mempelajari data yang dikumpulkan dari 3148 partisipan yang merupakan penduduk Wisconsin, AS. Pengamatan yang berlangsung selama 20 tahun menemukan 211 partisipan meninggal dunia. Penulis utama studi tersebut, Erik Gonzalez-Mule, menyatakan bahwa ketika tuntutan pekerjaan lebih besar daripada kontrol yang diberikan oleh pekerjaan atau kemampuan individu untuk menangani tuntutan tersebut, kesehatan mental mereka akan menurun, sehingga kemungkinan kematian akan meningkat, dilansir dari Times of India, Selasa (26/5/2020).

Jha (2009) mengemukakan bahwa stres kerja merupakan faktor utama organisasi yang meningkatkan niat karyawan untuk keluar, hal ini bersumber dari adanya ketidakjelasan peran, konflik peran, berlebihannya beban kerja serta munculnya konflik antara pekerjaan dengan kehidupan keluarga memicu terjadinya stres kerja. Tidak terpenuhinya tuntutan kerja, tanggung jawab yang tidak jelas, waktu yang kurang dalam menyelesaikan tugas, fasilitas pekerjaan mereka yang minim, serta bertentangnya tugas yang dilaksanakan, akan menyebabkan timbulnya stres.

Meningkatnya stres kerja akan menyebabkan karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya (Chandio et al., 2013). Intensi keluar karyawan dapat muncul dengan adanya stres kerja di tempat kerjanya (Bashir &

Durani, 2014). Sehingga, variabel stres kerja merupakan variabel yang dapat berdampak pada *turnover intention*.

Mercer, konsultan kesehatan, kesejahteraan, dan karier global, mengumumkan hasil *Total Remuneration Survey* tahun 2019. Studi tahunan ini bertujuan untuk mempelajari tren kompensasi dan memprediksi perekrutan karyawan dan pertumbuhan gaji pada tahun 2020. Di semua industri, proporsi pengunduran diri sukarela mencapai 7% pada 2019. Industri jasa keuangan memiliki tingkat pengunduran diri tertinggi yaitu 14%. Alasan utama karyawan untuk mengundurkan diri di Asia berbeda-beda menurut kelompok usia dan jenis kelamin, tetapi tiga alasan utama karyawan untuk mengundurkan diri adalah gaji yang kompetitif, hubungan dengan atasan, dan kurangnya jalur karier dan jaminan yang jelas.

Pengelolaan gaji (dalam hal ini penggajian) ialah salah satu upaya perusahaan untuk mempertahankan karyawannya, Handoko (1998), jika gaji tidak sesuai dengan prinsip keadilan ataupun kompetitif, tentunya akan berdampak pada banyaknya karyawan yang berprestasi keluar.

Andini (2006) berpendapat bahwa alasan karyawan untuk mencari alternatif pekerjaan lain adalah untuk memperoleh gaji yang lebih baik daripada yang diterimanya saat ini. Individu memiliki rasa keadilan (*equity*) atas gaji yang mereka peroleh. Kepuasan gaji dapat dijelaskan bahwa ketika seseorang menilai gaji yang diterimanya memuaskan, orang tersebut tentunya merasa puas dengan gajinya. Berdasarkan penelitian di atas, *turnover intention* dapat dipengaruhi oleh kepuasan gaji.

Faktor lain penyebab timbulnya *turnover intention* adalah keadilan organisasi. Robbins (2006) mendefinisikan keadilan organisasi sebagai gambaran umum dari konsep keadilan yang berlaku di tempat kerja. Jika karyawan yakin bahwa mereka telah diperlakukan secara adil dan diberi penghargaan berdasarkan kontribusinya kepada perusahaan, karyawan tidak akan meninggalkan perusahaan (Aydgu et al., 2011).

Seperti aksi demo dan mogok kerja yang dilakukan buruh es krim Aice dimana mereka menuntut keadilan mereka pada PT Alpen Food Industry (AFI). Para buruh menggelar pada hari Minggu 5 Juli 2020 di depan kantor Kedubes, Singapura. Tuntutan para buruh meliputi perbaikan gaji dan keadaan mereka di tempat kerjanya. Perwakilan buruh berjuang untuk perbaikan gaji, dugaan maladministrasi, permasalahan outsourcing, serta dipekerjakannya ibu hamil pada *shift* malam.

Aghaei dkk. (2012), Sokhanvar *et al.* (2016) dan Ozturk dkk. (2016) dalam penelitiannya menemukan hubungan terbalik antara *turnover intention* dengan keadilan organisasi. Apabila perusahaan memiliki keadilan organisasi yang baik maka keinginan karyawan untuk berhenti akan berkurang sehingga tercipta keefektifan, efisiensi dan kinerja karyawan yang lebih baik (Aghaei et al., 2012). Dari penelitian-penelitian sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa salah satu variabel yang menyebabkan *turnover intention* adalah keadilan organisasi.

Berdasarkan penelitian sebelumnya, kepuasan kerja merupakan faktor penyebab munculnya niatan karyawan meninggalkan pekerjaannya.

Kumbara (2018) dalam penelitiannya menemukan bahwa pengembangan karir, kepuasan kerja, serta gaji merupakan penyebab *turnover intention*. Secara umum, jika seorang karyawan merasa tidak puas dengan pekerjaannya, ketidakpuasan tersebut dapat diekspresikan karyawan melalui tindakan meninggalkan pekerjaannya, termasuk mencari pekerjaan lain.

Menurut penelitian Andini (2006), kepuasan kerja berkaitan dengan penghargaan karyawan terhadap penerimaannya dan rasa korespondensi antara pekerjaan dan harapannya. Kepuasan kerja merupakan bagaimana seseorang merasa puas akan pekerjaannya. Kepuasan kerja merupakan pengalaman kerja yang menyenangkan atau positif yang diperoleh karyawan yang berhubungan dengan pekerjaannya di masa lalu. Bagi setiap orang kepuasan kerja adalah salah satu hal penting dari pekerjaannya. Kepuasan kerja dari berbagai hasil penelitian dan literatur adalah pemicu timbulnya intensi keluar karyawan.

Penelitian Syarifah (2014) dan Ristia (2016) mendapati hasil bahwa kepuasan karyawan atas pekerjaannya menjadi salah alasan karyawan memilih pergi dari pekerjaannya, *turnover intention* diketahui memiliki hubungan terbalik dengan kepuasan kerja. Dengan rendahnya kepuasan kerja tentunya menimbulkan niatan karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya, serta keinginan karyawan untuk keluar akan turun apabila tercapainya rasa puas karyawan terhadap pekerjaannya.

Turnover intention dari karyawan khususnya karyawan perbankan syariah merupakan isu yang sangat penting. Meskipun variabel penyebab *turnover intention* karyawan sudah banyak diketahui, penelitian pada perbankan syariah masih belum banyak dilakukan. Selain itu, ketidakkonsistenan dari hasil penelitian-penelitian sebelumnya juga menjadi alasan pentingnya penelitian ini untuk dilakukan. Berdasarkan hal tersebut, peneliti tertarik melakukan penelitian mengenai **“ANALISIS PENGARUH STRES KERJA, KEPUASAN GAJI, DAN KEADILAN ORGANISASI TERHADAP *TURNOVER INTENTION* KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MODERASI”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasar pada latar belakang masalah sebelumnya, dapat ditentukan rumusan masalah pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention* karyawan?
2. Bagaimana pengaruh kepuasan gaji terhadap *turnover intention* karyawan?
3. Bagaimana pengaruh keadilan organisasi terhadap *turnover intention* karyawan?
4. Bagaimana pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention* dengan kepuasan kerja sebagai variabel moderasi?
5. Bagaimana pengaruh kepuasan gaji terhadap *turnover intention* dengan kepuasan kerja sebagai variabel moderasi?

6. Bagaimana pengaruh keadilan organisasi terhadap *turnover intention* dengan kepuasan kerja sebagai variabel moderasi?

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

- 1) Untuk menjelaskan adanya pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention* karyawan.
- 2) Untuk menjelaskan adanya pengaruh kepuasan gaji terhadap *turnover intention* karyawan.
- 3) Untuk menjelaskan adanya pengaruh keadilan organisasi terhadap *turnover intention* karyawan.
- 4) Untuk menjelaskan adanya pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention* karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel moderasi.
- 5) Untuk menjelaskan adanya pengaruh kepuasan gaji terhadap *turnover intention* karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel moderasi.
- 6) Untuk menjelaskan adanya pengaruh keadilan organisasi terhadap *turnover intention* karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel moderasi.

2. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Bagi peneliti

Dengan adanya penelitian ini, diharapkan penulis mendapat tambahan wawasan mengenai bidang yang telah peneliti lakukan baik dari proses pengumpulan, pengolahan, serta penulisan pada laporan.

2) Bagi akademisi

Peneliti berharap penelitian ini dapat dijadikan referensi yang berkaitan dengan masalah stres kerja, kepuasan gaji, dan keadilan organisasi terhadap *turnover intention* karyawan dengan kepuasan kerja karyawan sebagai variabel moderasi.

3) Bagi praktisi

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat membantu pihak bank dalam mengetahui apa saja faktor penyebab munculnya keinginan karyawan untuk keluar dengan kepuasan kerja sebagai variabel moderasi, baik dengan pengaruh yang positif maupun negatif.

D. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan disajikan untuk mempermudah pembahasan serta memperoleh gambaran pada penelitian ini. Sistematika penulisan pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Berisi mengenai latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika pembahasan.

BAB II LANDASAN TEORI

Berisi tentang telaah pustaka, kerangka teoritis, hipotesis penelitian dan kerangka pemikiran.

BAB III METODE PENELITIAN

Berisi tentang jenis penelitian, populasi dan sampel penelitian, jenis data, dan sumber data, model pengumpulan data, variabel penelitian, dan teknik analisis data.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Berisi analisis data dan pembahasan yang menjelaskan hasil pengumpulan data, analisis deskriptif, hasil penelitian yang dilakukan dan interpretasi hasil penelitian.

BAB V PENUTUP

Berisi tentang kesimpulan dari hasil penelitian dan saran-saran yang sesuai dengan permasalahan yang diteliti.



BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Dari hasil penelitian yang dilakukan di PT. BPRS Madina Mandiri Sejahtera maka kesimpulan yang dapat diambil adalah sebagai berikut:

1. Variabel stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan PT. BPRS Madina Mandiri Sejahtera. Dapat disimpulkan bahwa H1 dalam penelitian ini **ditolak**.
2. Kepuasan gaji menunjukkan pengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan PT. BPRS Madina Mandiri Sejahtera. Sehingga, H2 dalam penelitian ini **diterima**.
3. Variabel keadilan organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan PT. BPRS Madina Mandiri Sejahtera. Ini menunjukkan bahwa H3 dalam penelitian ini **diterima**.
4. Kepuasan kerja yang memoderasi variabel stres kerja memberikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan PT. BPRS Madina Mandiri Sejahtera. Dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja dapat memoderasi pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention* karyawan PT. BPRS Madina Mandiri Sejahtera. Hal ini menyatakan bahwa H4 dalam penelitian ini **diterima**.
5. Penelitian mengenai variabel kepuasan gaji yang dimoderasi oleh variabel kepuasan kerja pada PT. BPRS Madina Mandiri Sejahtera menunjukkan hasil yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap

turnover intention karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja dapat memoderasi pengaruh kepuasan gaji terhadap *turnover intention* karyawan PT. BPRS Madina Mandiri Sejahtera. Sehingga hipotesis kelima dalam penelitian ini **diterima**.

6. Variabel keadilan organisasi yang dimoderasi oleh kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan PT. BPRS Madina Mandiri Sejahtera. Dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja dapat memoderasi pengaruh keadilan organisasi terhadap *turnover intention* karyawan PT. BPRS Madina Mandiri Sejahtera. Sehingga, H6 dalam penelitian ini **diterima**.

B. Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini dirancang dan dilaksanakan dengan sebaik-baiknya tetapi masih terdapat keterbatasan, berikut merupakan keterbatasan yang terdapat pada penelitian ini:

1. Penggunaan variabel dalam penelitian ini terbatas, oleh karena itu belum dapat menyampaikan secara menyeluruh mengenai variabel apa saja yang dapat menimbulkan adanya *turnover intention* karyawan.

C. Saran

Peneliti memiliki saran yang mungkin bermanfaat bagi beberapa pihak yang terkait dengan penelitian ini. Berikut adalah saran yang peneliti berikan:

1. Pada perusahaan

Bagi perusahaan perlu memperhatikan variabel stres kerja, kepuasan gaji, dan keadilan organisasi agar karyawan dapat lebih nyaman dan

betah dalam bekerja sehingga meningkatkan kepuasan kerja dan menurunkan tingkat *turnover intention* di perusahaan.

2. Pada peneliti selanjutnya

Stres kerja, kepuasan gaji, keadilan organisasi, kepuasan kerja, dan *turnover intention* karyawan dipilih untuk dijadikan variabel pada penelitian ini. Bagi peneliti selanjutnya disarankan melakukan penambahan supaya dapat lebih mengetahui faktor apa saja yang menyebabkan *turnover intention* karyawan. Diharapkan juga untuk dapat menambah ruang lingkup penelitian tidak hanya satu cabang atau satu bank, lakukan lebih dari satu bank.



DAFTAR PUSTAKA

- Agustin, Dwi Putri. 2018. *Pengaruh Kepuasan Gaji Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening. Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Salatiga.*
- AK, Belete. 2018. *Turnover Intention Influencing Factors of Employees: An Empirical Work Review. Journal of Entrepreneurship & Organization Management.*
- Andini, Rita, 2006. *Analisis Pengaruh Kepuasan Gaji, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional Terhadap Turnover Intention. Thesis. Program Studi Magister Manajemen, Program Pasca Sarjana, Universitas Diponegoro, Semarang.*
- Bakshi , A., Kumar, K., and Rani , E. 2009. *Organizational justice perceptions as predictor of job satisfaction and organization commitment. International Journal Business Management,4(9): 145-154.*
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Erlangga.
- Bashir, Asma. 2014. *A study on Determinants of TI In Pakistan. Journal of Public Administration and Governance, 4(3):415-432.*
- Chandio, Javed Ahmed., Ashique Ali Jhatial., dan Rafia Mallah. 2013. *Modeling The Relationship Of Unclear Career Development With Job Dissatisfaction, Job Stress and Employees Turnover Intention: Structural Equation Modeling Approach. Journal of Arts Humamanities, 41(41): 55-57.*

- Cropanzano, R., Bowen, D.E. and Gilliland, S.W. (2007). *The Management of Organizational Justice. Academy of Management Perspectives*, 21, 34-48
- Dorman, C. dan Zapf, D. 2001. *Job Satisfaction: A MetaAnalysis of Stabilities. Journal of Organizational Behavior*, 22: 483-504
- Fred, Luthans. 2006. *Perilaku Organisasi*. PT. Andi: Yogyakarta.
- Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gibson, James L., Donnelly Jr, James H., Ivancevich, John M., Konopaske, Robert (2012). *Organizational Behavior, Structure, Processes, Fourteenth Edition (International Edition)*. 1221 Avenue of The Americas, New York, NY10020: McGraw-Hill.
- Gitosudarmo, Indriyo dan I Nyoman Sudita. 2008. *Perilaku Keorganisasian*. Yogyakarta : BPFE.
- Greenberg, J. (1990). "Organizational Justice: Yesterday, Today, and Tomorrow". *Journal of Management*, Vol. 16, No. 2
- Halawi, A. H. (2014). *Stimuli and effect of the intention to leave the organization*. European Scientific Journal.
- Handoko, Hani. 1998. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE. Yogyakarta.
- Harnoto. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia. (2nd ed.)*. Jakarta: PT. Prenhallindo.
- Heneman, H. G., & Schwab, D. P. (1985). *Pay satisfaction: Its multidimensional nature and measurement. International Journal of Psychology*, 20(2).

- Kreitner, R. dan Kinicki, A. 2011. *Organizational Behavior (9 edition)*. New York : McGraw-Hill.
- Lum, Lille, John Kervin, Kathleen Clark, Frank Reid & Wendy Sola. 1998. *Explaining Nursing Turnover Intent : Job Satisfaction, Pay Satisfaction, or Organizational Commitment*. *Journal of Organizational Behavior*. Vol. 19, 305-320.
- Luthans, F. 1998. *Organizational Behaviour (8 Edition)*. Singaphore : McGraw Hill.
- Mobley, W.H., Horner, S., dan Hollingsworth, A. 1978. *An Evaluation of Precursors of Hospital Employee Turnover*". *Journal of Applied Psychology*. 63, 408-414.
- Mobley, W.H., R.W. Griffeth, H.H. Hand, dan B.M. Meglino. 1979. *Review and Conceptual Analysis of The Employee Turnover Process*". *Psychological Bulletin*, Vol. 86, No. 3, p. 493–522.
- Mojaheri, N. and Nelson. 2009. *Stress Level And Job Satisfaction: Does A Casual Relationship Exist?*. National Undergraduate Research Cleaning House.
- Moorman, R. H. (1991). *Relationship between organizational justice and organizational citizenship behaviors: Do fairness perceptions influence employee citizenship*. *Journal of Applied Psychology*, 76(6),845–855.
- Mowday, R.T., L.W. Porter, dan T.W. Lee. 1987. *Voluntarily Leaving an Organization : An Empirical Investigation of Steers and Mowday's Model of Turnover*". *The Academy of Management Journal*, Vol. 30, No. 4, pp. 721–743.

- Mowday, R.T., C.S. Koberg, dan A.W. McArthur. 1984. “*The Psychology of Withdrawal Process : A Cross-Validation Test of Mobley’s Intermediate Linkages Model of Turnover in Two Samples*”. *The Academy of Management Journal*, Vol. 27, No. 1, pp. 79-94.
- Mowday, R.T., L.W. Porter, dan R.M. Steers. 1982. “*Employee-Organizational Linkages : The Psychology of Commitment, Absenteeism, and Turnover*”. *Organizational and Occupational Psychology*, pp. 219–229.
- Niehoff, B.P. and Moorman, R.H. (1993). *Justice as a Mediator of the Relationship between Methods of Monitoring and Organizational Citizenship Behavior. Academy of Management Journal*, 36, 527-556.
- Pratiwi, Indhira. 2013. *Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Dan Keadilan Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Kantor PT Telekomunikasi Indonesia Tbk. Divisi RegionalIV Wilayah Jateng dan DIY). Skripsi Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro.*
- Ridlo, I. A. 2012. *Turn Over Karyawan: Kajian Literatur, Serial Paper Manajemen.* Indonesia: Public Health Movement.
- Rivai, Veithzal & Ella Jauvani Sagala. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik.* Jakarta: Rajawali Pers.
- Robbins, S. P. 2003. *Perilaku Organisasi Buku 2* edisi sembilan (Tim Indeks, Penerjemah). Jakarta : PT Indeks Kelompok Gramedia.

- Robbins, S. P. 2006. *Perilaku Organisasi*. Alih Bahasa: Benyamin Molan. Edisi Kesepuluh. Penerbit PT.Indeks, Kelompok Gramedia. Jakarta.
- Sekaran, Uma dan Roger Bougie. 2017. *Metode Penelitian untuk Bisnis: Pendekatan Pengembangan-Keahlian*. Jakarta: Salemba Empat.
- Suciningtyas, Endah. 2004. *Pengaruh Persepsi Keadilan Organisasional terhadap Komitmen Organisasional dan Keinginan Karyawan untuk Keluar dari Organisasi: Studi Empiris pada Indusri Mebel di Kota Semarang*. Tesis. Universitas Diponegoro Semarang.
- Sugiyono. (2013). *Statistika untuk Penelitian*. Bandung: ALFABETA.
- Suhanto, Edi. 2009. *Pengaruh Stres Kerja Dan Iklim Organisasi Terhadap Turnover Intention Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi di Bank Internasional Indonesia)*. Thesis. Program Studi Magister Manajemen Universitas Diponegoro Semarang.
- Sutanto E. M. dan C. Gunawan. 2013. *Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional dan Turnover Intentions*. Jurnal Mitra Ekonomi dan Manajemen Bisnis, 4(1).
- Tim Laboratorium Ekonomi dan Bisnis Islam. 2017. *Modul Praktikum Statistika*. Yogyakarta: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga.
- Wexley, Kenneth N., dan Gary A. Yukl. 1977. *Organizational Behavior and Personel Psychology*. Homewood, Illinois: Richard D. Irwin, Inc.
- Widharthana, I Putu Esa. 2012. *Pengaruh Komitmen terhadap Perubahan pada Intensi Keluar: dengan Coping Terhadap Perubahan Sebagai Variabel Pemediasi*. Buletin Studi Ekonomi.

- Wiratama, Dewa Gededan I Wayan Suana. 2014. *Pengaruh Keadilan Organisasi terhadap Kepuasan Kerja dan Turnover Intention Pada Karyawan The Jayakarta Bali*. Jurnal Manajemen Universitas Udayana.
- Witasari, Lia. 2009. *Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap Turnover Intentions: Studi Empiris pada Novotel Semarang*. Tesis. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Yanthi, Ni Made Rai Christina Kusuma dan Putu Saroyeni Piartini. 2016. *Pengaruh Stres Kerja dan Ketidakamanan Kerja Terhadap Intensi Keluar Pada Karyawan Puri Saron Seminyak*. Jurnal Manajemen Universtas Udayana Bali .
- Yuyetta, Etna. 2002. *Pengaruh Tindakan Supervisi dan Persepsi Kewajaran Upah serta Promosi terhadap Keinginan Berpindah Akuntan Publik Yuniior di Indonesia*. Jurnal Media Ekonomi & Bisnis, volume. XIV, hal. 92-106.
- Zahiroh, Mun Yah. 2016. *Pengaruh Kepuasan Kerja, Peluang Pekerjaan Alternatif Persepsian, dan Stres Kerja Persepsian Terhadap Intensi Keluar Studi Pada Dosen Institut Sunan Giri (Insuri) Ponorogo*. Thesis. Program Studi Magister Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Gadjah Mada.
- www.finansial.bisnis.com diakses pada 15 Juli 2020
- www.lifestyle.bisnis.com diakses pada 15 Juli 2020
- www.ojk.go.id diakses pada 15 Juli 2020
- www.suara.com diakses pada 15 Juli 2020

LAMPIRAN

Lampiran 1

KUESIONER PENELITIAN
ANALISIS PENGARUH STRES KERJA, KEPUASAN GAJI, DAN
KEADILAN ORGANISASI TERHADAP TURNOVER INTENTION
KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL
MODERASI
(STUDI KASUS PADA PT. BPRS Mandiri Madina Sejahtera)

Kepada Yth.

Bapak/Ibu

Karyawan PT. BPRS Madina Mandir Sejahtera

Assalamualaikum Wr. Wb.

Sehubungan dengan penyusunan skripsi dengan judul yang telah disebutkan di atas, maka dengan hormat saya :

Nama : Adrian Juan Marista

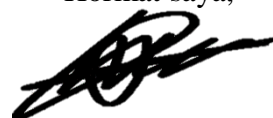
NIM : 16820053

Memohon kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/i untuk mengisi kuesioner (daftar pertanyaan) yang saya ajukan ini secara jujur dan terbuka. Daftar pertanyaan ini saya ajukan semata-mata untuk keperluan penelitian sebagai salah satu syarat dalam menyelesaikan jenjang Strata Satu (S1), jurusan Perbankan Syariah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.

Atas partisipasi Bapak/Ibu/Saudara/i dalam mengisi daftar pertanyaan kuesioner ini, saya ucapkan terima kasih.

Wassalamualaikum Wr. Wb.

Hormat saya,



Adrian Juan Marista

A. Petunjuk Pengisian

1. Baca dan pahami setiap pertanyaan yang ada.
2. Jawablah pertanyaan dengan benar dan jujur.
3. Berikan tanda centang (√) pada lembar jawaban yang telah tersedia.
4. Berilah jawaban yang paling sesuai dengan keadaan dan perasaan bapak/ibu/saudara/saudari. Pilihan jawaban yang tersedia adalah :

SS = Sangat Setuju (4)
S = Setuju (3)
TS = Tidak Setuju (2)
STS = Sangat Tidak Setuju (1)

B. Identitas Responden

Nama Responden :

Usia : tahun

Jenis Kelamin : Laki-Laki Perempuan

Jabatan Kerja :

Lama Bekerja : tahun

Pendidikan Terakhir : SD SMP
SMA DIPLOMA

S1 S2

S3

Lainnya (.....)

NO	INDIKATOR	PERTANYAAN	STS	TS	S	SS
STRES KERJA						
1.	Ambiguitas Peran / Role Ambiguity	Tugas dan sasaran pekerjaan yang harus saya jalankan tidak jelas.				
2.		Saya tidak mempunyai wewenang dalam melaksanakan tanggung jawab pekerjaan saya.				
3.		Saya tidak mengetahui kinerja yang diharapkan perusahaan dari saya.				
4.		Saya tidak memahami sumbangan pekerjaan saya terhadap pencapaian target perusahaan secara keseluruhan.				
5.	Konflik Peran / Role Conflict	Saya tidak mengetahui kepada siapa harus melaporkan hasil pekerjaan saya.				
6.	Peran Berlebih / Role Overload - Quantitative	Tuntutan terhadap kualitas pekerjaan saya tidak masuk akal.				
7.		Tugas – tugas pekerjaan yang diberikan ke saya terlalu sulit dan kompleks.				
8.		Tugas – tugas yang diberikan rumit.				
9.		Perusahaan menuntut tidak sesuai dengan kemampuan yang saya miliki.				
10.		Hubungan saya dengan rekan kerja tidak terjalin dengan baik.				

11.	Tuntutan Antarpribadi / <i>Interpersonal Demands</i>	Saya tidak mendapat dukungan sosial dari rekan kerja.				
12.		Saya mendapat tekanan dari karyawan lain dalam bekerja.				
13.		Komunikasi tidak terjalin dengan baik antara karyawan satu dengan karyawan lainnya.				
14.		Kebutuhan sosial saya tidak terpenuhi di perusahaan ini.				
15.	Struktur Organisasi / <i>Organizational Structure</i>	Peraturan di perusahaan menyulitkan saya dalam bekerja.				
16.		Setiap karyawan tidak ikut berpartisipasi dalam pengambilan keputusan yang berdampak terhadap nasib karyawan di perusahaan.				
17.		Peraturan yang diterapkan di perusahaan ini tidak bisa diikuti oleh karyawan.				
18.		Pendapat karyawan tidak didengarkan dalam pengambilan keputusan.				
19.		Saya merasa tidak dilibatkan dalam setiap urusan menyangkut kepentingan perusahaan.				
20.	Kepemimpinan Organisasi /	Sebagai pemimpin, atasan saya di perusahaan memberikan tekanan yang berlebihan.				

21.	<i>Organizational Leadership</i>	Atasan saya di perusahaan dalam memimpin menciptakan rasa tegang, cemas, dan takut kepada bawahannya.				
22.		Atasan saya tidak perhatian terhadap bawahannya.				
23.		Atasan saya melakukan pengawasan dengan berlebihan.				
KEPUASAN GAJI						
1.	Tingkat Gaji	Saya puas dengan gaji yang saya terima untuk pekerjaan yang saya lakukan saat ini.				
2.		Saya merasa gaji yang diterima cukup untuk memenuhi kebutuhan sehari - hari.				
3.	Struktur / Pengelolaan Gaji	Saya puas karena patokan yang digunakan untuk struktur penggajian di tempat saya bekerja jelas dan adil.				
4.		Saya merasa gaji yang diberikan sesuai dengan pengalaman dan lamanya kerja karyawan.				
5.		Saya menerima kenaikan gaji berdasarkan prestasi kerja dan				

		tanggung jawab saya terhadap pekerjaan.				
6.	Peningkatan Gaji	Saya mendapat kesempatan untuk memperoleh kenaikan gaji.				
7.		Saya puas dengan tunjangan yang diberikan perusahaan terhadap saya.				
8.	Tunjangan	Tunjangan yang saya terima sesuai dengan tanggungjawab yang saya emban.				
KEADILAN ORGANISASI						
1.		Jadwal kerja saya dirasa sudah adil.				
2.		Gaji yang saya terima sesuai dengan posisi (jabatan) saya.				
3.	Keadilan Distributif	Beban kerja yang saya terima sesuai dengan posisi (jabatan) saya.				
4.		<i>Reward</i> yang diberikan perusahaan kepada saya sudah adil.				
5.		Tanggung jawab yang diberikan kepada saya sudah adil.				
6.		Keputusan-keputusan yang dibuat oleh pimpinan dirasa sudah adil .				

7.	Keadilan Prosedural	Sebelum membuat keputusan, pimpinan mau mendengar aspirasi (masukan) semua pegawai.				
8.		Dalam mengambil keputusan, pimpinan bersedia menjelaskan apabila diminta oleh pegawai.				
9.		Setiap keputusan yang sudah diambil dijalankan secara konsisten.				
10.		Pegawai diperkenankan meninjau ulang keputusan yang telah ditetapkan oleh pimpinan.				
11.	Keadilan Interaksional	Ketika keputusan yang dibuat menyangkut tugas saya, pimpinan mempertimbangkan masukan dari saya.				
12.		Ketika keputusan yang dibuat menyangkut tugas saya, pimpinan mempertimbangkan kebutuhan pribadi saya.				
13.		Ketika keputusan yang dibuat menyangkut tugas saya, pimpinan membicarakan secara terbuka dengan saya.				
14.		Ketika keputusan yang dibuat menyangkut tugas saya, pimpinan memperhatikan hak-hak saya sebagai pegawai.				
15.		Ketika keputusan yang dibuat menyangkut tugas saya, pimpinan menjelaskan konsekuensinya.				

KEPUASAN KERJA						
1.	Isi Pekerjaan	Saya senantiasa mengerjakan pekerjaan sesuai tugas dan fungsi yang diberikan.				
2.		Saya senantiasa mengerjakan pekerjaan dengan mementingkan kualitas hasil pekerjaan.				
3.	Kondisi Pekerjaan	Saya merasa lebih puas dengan kondisi lingkungan saya.				
4.		Kelengkapan sarana peralatan kerja untuk membantu melaksanakan tugas memadai.				
5.	Gaji dan Keuntungan Finansial	Saya puas dengan kesempatan dalam mendapat kenaikan gaji.				
6.		Gaji pokok yang diterima sebanding dengan keterampilan dan pengorbanan saya.				
7.	Rekan Kerja	Saya merasa puas dengan interaksi sesama rekan kerja sehingga memudahkan dalam bekerja.				
8.		Rekan kerja saya akan selalu membantu ketika saya sedang dalam kesulitan.				
9.	Kesempatan untuk maju	Saya merasa nyaman bekerja disini karena banyaknya peluang mengembangkan karier.				

10.		Perusahaan memberikan pelatihan yang dapat menunjang pengembangan karier karyawan.				
11.	Organisasi dan Manajemen	Pimpinan memberikan masukan pada saat saya melaksanakan pekerjaan.				
12.		Cara pimpinan melakukan pengawasan dan menangani karyawannya sudah tepat.				
TURNOVER INTENTION						
1.	<i>Thinking of quitting /</i>	Saya serius berpikir tentang berhenti dari pekerjaan saya.				
2.	Pikiran untuk keluar	Saya sering berpikir untuk keluar dari pekerjaan saya di perusahaan.				
3.	<i>Job Search /</i>	Saya secara aktif mencari pekerjaan di luar perusahaan ini.				
4.	Pencarian pekerjaan	Saya menghubungi beberapa teman untuk menanyakan lowongan pekerjaan untuk saya.				
5.	<i>Intention to quit /</i> Niat untuk keluar	Segera setelah saya menemukan pekerjaan yang lebih baik, saya akan meninggalkan perusahaan ini.				

Lampiran 2

Data Jawaban Kuesioner Responden

Stres Kerja																								
No.	S1	S2	S3	S4	S5	S6	S7	S8	S9	S10	S11	S12	S13	S14	S15	S16	S17	S18	S19	S20	S21	S22	S23	Total
1	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1	1	2	1	2	1	2	2	1	1	2	2	2	1	32
2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	24
3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	46
4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	44
5	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	42
6	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	30
7	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	47
8	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	43
9	2	1	1	1	2	2	2	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	30
10	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	2	1	2	27
11	2	2	1	1	2	1	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	41
12	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	1	2	2	2	42
13	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	42
14	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	1	1	1	1	41

15	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	23
16	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	46
17	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	1	2	42	
18	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	3	2	46	
19	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	41	
20	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	29
21	1	1	1	1	1	1	2	1	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	1	39
22	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	23
23	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	49	
24	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	46
25	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	25
26	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	36
27	1	1	1	1	2	2	1	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	39
28	2	2	2	2	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	36
29	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	31
30	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	30
31	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	48

Kepuasan Gaji									
No.	KG1	KG2	KG3	KG4	KG5	KG6	KG7	KG8	Total
1	3	3	3	3	3	3	3	3	24
2	3	3	3	3	3	3	3	3	24
3	3	4	3	3	4	4	3	3	27
4	3	3	3	3	3	4	3	3	25
5	3	3	3	3	3	3	3	3	24
6	3	3	3	3	3	4	3	3	25
7	3	3	3	3	3	3	3	3	24
8	3	3	4	3	4	4	4	4	29
9	3	3	3	3	4	4	3	3	26
10	3	3	3	3	3	3	3	3	24
11	3	3	3	3	3	3	3	3	24
12	3	3	3	3	3	3	3	3	24
13	3	3	3	2	3	3	3	3	23
14	3	3	3	3	3	3	3	3	24
15	3	3	3	3	3	3	3	3	24
16	3	3	3	3	3	3	3	3	24
17	3	3	3	3	4	4	4	4	28
18	3	3	3	3	3	3	3	3	24
19	4	4	4	4	4	4	4	4	32
20	3	3	3	3	3	3	3	3	24
21	3	3	3	3	3	3	3	3	24
22	3	3	3	3	3	3	3	3	24
23	3	2	3	2	3	2	3	2	20
24	4	4	4	4	4	3	4	4	31
25	4	4	4	4	4	4	4	4	32
26	3	3	3	3	3	3	3	3	24
27	3	3	3	3	3	3	3	3	24
28	3	3	3	3	3	3	3	3	24
29	3	3	3	3	4	4	3	3	26
30	3	3	2	3	3	3	3	3	22
31	3	4	3	3	3	3	4	3	26

Keadilan Organisasi

No.	KO1	KO2	KO3	KO4	KO5	KO6	KO7	KO8	KO9	KO10	KO11	KO12	KO13	KO14	KO15	TOTAL
1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	44
2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	44
3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	49
4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	46
5	4	3	3	3	4	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	52
6	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	46
7	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	45
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	59
10	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	45
11	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	45
12	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	45
13	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	45
14	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	44
15	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	45
16	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	45
17	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	47
18	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	45
19	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	3	3	4	51
20	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	46
21	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	45
22	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	45
23	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	42
24	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	55
25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
26	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	45
27	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	47
28	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	45
29	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	47
30	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	42
31	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	46

Kepuasan Kerja													
No.	KK1	KK2	KK3	KK4	KK5	KK6	KK7	KK8	KK9	KK10	KK11	KK12	TOTAL
1	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	35
2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
3	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	44
4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	37
5	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	45
6	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
7	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	45
10	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
11	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
12	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
13	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
14	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
15	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
16	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
17	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	45
18	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
19	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	47
20	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
21	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
22	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	37
23	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	33
24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
25	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	47
26	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
27	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	44
28	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
29	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4	40
30	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	34
31	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	3	44

TURNOVER INTENTION KARYAWAN						
NO.	TI1	TI2	TI3	TI4	TI5	TOTAL
1	2	2	2	2	2	10
2	2	2	2	2	2	10
3	1	1	1	2	1	6
4	1	2	1	2	2	8
5	2	1	1	1	1	6
6	2	1	2	2	1	8
7	2	2	2	2	2	10
8	1	1	1	1	1	5
9	1	2	1	1	1	6
10	2	2	2	2	2	10
11	2	2	2	2	2	10
12	2	2	2	2	2	10
13	2	2	2	2	2	10
14	2	2	2	2	2	10
15	2	2	2	2	2	10
16	2	2	2	2	2	10
17	2	1	1	1	1	6
18	2	2	2	2	2	10
19	1	1	1	1	1	5
20	2	2	2	1	2	9
21	2	2	2	2	2	10
22	2	2	2	2	2	10
23	3	3	3	3	3	15
24	1	1	1	1	1	5
25	1	1	1	1	1	5
26	2	2	2	2	2	10
27	2	2	1	2	1	8
28	2	2	2	2	2	10
29	2	2	1	2	1	8
30	3	3	2	2	2	12
31	2	1	1	1	2	7

Lampiran 3

Hasil Olah Data SPSS

Hasil Uji Validitas

1. Stres Kerja

		Correlation																							
		Q1	Q2	Q3	Q4	Q5	Q6	Q7	Q8	Q9	Q10	Q11	Q12	Q13	Q14	Q15	Q16	Q17	Q18	Q19	Q20	Q21	Q22	Q23	SK
Q1	Pearson	1	,808**	,612**	,692**	,561**	,477**	,593**	,514**	,490**	,619**	,430*	,515**	,667**	,515**	,490**	,477**	,430*	,335	,311	,128	,514**	,223	,447*	,692**
	Sig		,000	,000	,000	,001	,007	,000	,003	,005	,000	,016	,003	,000	,003	,005	,007	,016	,066	,089	,491	,003	,228	,012	,000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
Q2	Pearson	,808**	1	,679**	,878**	,616**	,661**	,495**	,540**	,548**	,678**	,485**	,677**	,604**	,677**	,418*	,518**	,354	,518**	506**	,314	,423*	,384*	,609**	,776**
	Sig	,000		,000	,000	,000	,000	,005	,002	,001	,000	,006	,000	,000	,000	,019	,003	,050	,003	,004	,085	,018	,033	,000	,000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
Q3	Pearson	,612**	,679**	1	,823**	,561**	,619**	,593**	,631**	,619**	,490**	,692**	,396*	,436*	,515**	,619**	,619**	,561**	,477**	,474**	,424*	,397**	,223	,447*	,744**
	Sig	,000	,000		,000	,001	,000	,000	,000	,000	,005	,000	,027	,014	,003	,000	,001	,001	,007	,007	,018	,027	,228	,012	,000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
Q4	Pearson	,692**	,878**	,823**	1	,603**	,753**	,549**	,601**	,542**	,674**	,603**	,650**	,600**	,650**	,542**	,609**	,470**	,609**	,578**	,395*	,363*	,345	,677**	,820**
	Sig	,000	,000	,000		,000	,000	,001	,000	,002	,000	,000	,000	,000	,000	,002	,000	,008	,000	,001	,028	,044	,057	,000	,000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
Q5	Pearson	,561**	,616**	,561**	,603**	1	,753**	,427*	,601**	,542**	,805**	,470**	,409*	,483**	,409*	,411*	,465**	,338	,465**	,576**	,395*	,245	,345	,409*	,683**
	Sig	,001	,000	,001	,000		,000	,017	,000	,002	,000	,008	,022	,006	,022	,022	,008	,063	,008	,001	,028	,184	,057	,022	,000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
Q6	Pearson	,477**	,661**	,619**	,753**	,753**	1	,434*	,640**	,562**	,705**	,609**	,631**	,628**	,631**	,562**	,530**	,465**	,530**	,586**	,435*	,383*	,414*	,576**	,783**
	Sig	,007	,000	,000	,000	,000		,015	,000	,001	,000	,000	,000	,000	,000	,001	,002	,008	,002	,001	,014	,034	,021	,001	,000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
Q7	Pearson	,593**	,495**	,593**	,549**	,427*	,434*	1	,728**	,521**	,521**	,549**	,543**	,572**	,432*	,521**	,434*	,427*	,567**	,434**	,338	,399*	,348	,574**	,698**
	Sig	,000	,005	,000	,001	,017	,015		,000	,003	,003	,001	,002	,001	,015	,003	,015	,017	,001	,015	,063	,026	,055	,001	,000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
Q8	Pearson	,514	,540**	,631**	,601**	,601**	,640**	,728**	1	,569**	,569**	,601**	,488**	,507**	,596**	,569**	,640**	,482**	,383*	,392*	,427*	,469**	,302	,409*	,736**
	Sig	,003	,002	,000	,000	,000	,000	,000		,001	,001	,000	,005	,004	,000	,001	,000	,006	,034	,029	,017	,008	,099	,022	,000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
Q9	Pearson	490**	,548**	,619**	,542**	,542**	,562**	,521**	,569**	1	,739**	,805	,602**	,543**	,602**	,609**	,705**	,805**	,562**	,540**	,502**	,569**	,546**	,509**	,811**
	Sig	,005	,001	,000	,002	,002	,001	,003	,001		,000	,000	,000	,002	,000	,000	,000	,000	,001	,002	,004	,001	,001	,003	,000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31

Q10	Pearson	,619**	,678**	,490**	,674**	,805**	,705**	,521**	,569**	,739**	1	,674**	,722**	,659**	,602**	,479**	,562**	,542**	,562**	,540**	,502**	,334	,546**	,641**	,818**
	Sig	,000	,000	,005	,000	,000	,000	,003	,001	,000		,000	,000	,000	,000	,006	,001	,002	,001	,002	,004	,066	,001	,000	,000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
Q11	Pearson	,430*	,485**	,692**	,603**	,470**	,609**	,549**	,601**	,805**	,674**	1	,650**	,600**	,771**	,674**	,753**	,735**	,465**	,576**	,694**	,482**	,591**	,677**	,842**
	Sig	,016	,006	,000	,000	,008	,000	,001	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,008	,001	,000	,006	,000	,000	,000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
Q12	Pearson	,515**	,677**	,398*	,650**	,409*	,631**	,543**	,488**	,602**	,722**	,650**	1	,749**	,780**	,482**	,499**	,529**	,631**	,583**	,566**	,596**	,610**	,793**	,819**
	Sig	,003	,000	,027	,000	,022	,000	,002	,005	,000	,000	,000		,000	,000	,006	,004	,002	,000	,001	,001	,000	,000	,000	,000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
Q13	Pearson	,667**	,604**	,436*	,600**	,483**	,628**	,572**	,507**	,543**	,659**	,600**	,749**	1	,749**	,659**	,501**	,483**	,628**	,481**	,315	,612**	,595**	,689**	,803**
	Sig	,000	,000	,014	,000	,006	,000	,001	,004	,002	,000	,000	,000		,000	,000	,004	,006	,000	,006	,084	,000	,000	,000	,000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
Q14	Pearson	,515**	,677**	,515**	,650**	,409*	,631**	,432*	,596**	,602**	,602**	,771**	,780**	,749**	1	,602**	,762**	,529**	,499**	,583**	,566**	,596**	,610**	,793**	,839**
	Sig	,003	,000	,003	,000	,022	,000	,015	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,002	,004	,001	,001	,000	,000	,000	,000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
Q15	Pearson	,490**	,418*	,619**	,542**	,411*	,562**	,521**	,569**	,609**	,479**	,674**	,482**	,659**	,602**	1	,705**	,805**	,562**	,376*	,354	,569**	,424*	,509**	,751**
	Sig	,005	,019	,000	,002	,022	,001	,003	,001	,000	,006	,000	,006	,000	,000		,000	,000	,001	,037	,051	,001	,017	,003	,000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
Q16	Pearson	,477**	,518**	,619**	,609**	,465**	,530**	,434*	,640**	,705**	,562**	,753**	,499**	,501**	,762**	,705**	1	,753**	,530**	,586**	,435*	,512**	,547**	,576**	,791**
	Sig	,007	,003	,000	,000	,008	,002	,015	,000	,000	,001	,000	,004	,004	,000	,000		,000	,002	,001	,014	,003	,001	,001	,000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
Q17	Pearson	,430*	,354	,561**	,470**	,338	,465**	,427*	,482**	,805**	,542**	,735**	,529**	,483**	,529**	,805**	,753**	1	,465**	,411*	,395*	,601**	,468**	,409*	,721**
	Sig	,016	,050	,001	,008	,063	,008	,017	,006	,000	,002	,000	,002	,006	,002	,000	,000		,008	,022	,028	,000	,008	,022	,000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
Q18	Pearson	,335	,518**	,477**	,609**	,465**	,530**	,567**	,383*	,562**	,562**	,465**	,631**	,628**	,499**	,562**	,530**	,465**	1	,766**	,435*	,383*	,681**	,722**	,733
	Sig	,066	,003	,007	,000	,008	,002	,001	,034	,001	,001	,008	,000	,000	,004	,001	,002	,008		,000	,014	,034	,000	,000	,000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
Q19	Pearson	,311	,506**	,474**	,576**	,576**	,586**	,434*	,392*	,540**	,540**	,576**	,583**	,481**	,583**	,376*	,586**	,411*	,766**	1	,644**	,392*	,624**	,775**	,726**
	Sig	,089	,003	,007	,001	,001	,001	,015	,029	,002	,002	,001	,001	,006	,001	,037	,001	,022	,000		,000	,029	,000	,000	,000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
Q20	Pearson	,128	,314	,424*	,395*	,395*	,435*	,338	,427*	,502**	,502**	,694**	,566**	,315	,566**	,354	,435*	,395*	,435*	,644**	1	,427*	,474**	,632**	,617**
	Sig	,491	,085	,018	,028	,028	,014	,064	,017	,004	,004	,000	,001	,084	,001	,051	,014	,028	,014	,000		,017	,007	,000	,000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
Q21	Pearson	,514**	,423*	,397*	,363*	,245	,383*	,399*	,469**	,569**	,334	,482**	,596**	,612**	,596**	,569**	,512**	,601**	,383*	,392*	,427*	1	,302	,409*	,641**
	Sig	,003	,018	,027	,044	,184	,034	,026	,008	,001	,066	,006	,000	,000	,000	,001	,003	,000	,034	,029	,017		,099	,022	,000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
Q22	Pearson	,223	,384*	,223	,345	,345	,414*	,348	,302	,546**	,546**	,591**	,610**	,595**	,610**	,424*	,547**	,468**	,681**	,624**	,474**	,302	1	,588**	,645**
	Sig	,228	,033	,228	,057	,057	,021	,056	,099	,001	,001	,000	,000	,000	,000	,017	,001	,008	,000	,000	,007	,099		,001	,000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
Q23	Pearson	,447*	,609**	,447*	,677**	,409*	,576**	,574**	,409*	,509**	,641**	,677**	,793**	,689**	,793**	,509**	,576**	,409*	,722**	,775**	,632**	,409*	,588**	1	,799**

	Sig	,012	,000	,012	,000	,022	,001	,001	,022	,003	,000	,000	,000	,000	,000	,003	,001	,022	,000	,000	,000	,022	,001		,000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
SK	Pearson	,692**	,776**	,744**	,820**	,683**	,783**	,698**	,736**	,811**	,818**	,842**	,819**	,803**	,839**	,751**	,791**	,721**	,733**	,726**	,817**	,641**	,645**	,799**	1
	Sig	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31

** Correlation is significant at the 0,01 level (2-tailed).

* Correlation is significant at the 0,05 level (2-tailed).

2. Kepuasan Gaji

		Correlation								
		Q24	Q25	Q26	Q27	Q28	Q29	Q30	Q31	KG
Q24	Pearson	1	,849**	,600**	,441*	,437*	,342	,342	,403*	,691**
	Sig		,000	,000	,013	,014	,060	,060	,025	,00
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31
Q25	Pearson	,849**	1	,660**	,551**	,579**	,385*	,551**	,474**	,794**
	Sig	,000		,000	,001	,001	,032	,001	,007	,000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31
Q26	Pearson	,600**	,660**	1	,657**	,691**	,658**	,658**	,791**	,886**
	Sig	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31
Q27	Pearson	,441*	,551**	,657**	1	,448*	,556**	,556**	,665**	,742**
	Sig	,013	,001	,000		,011	,001	,001	,000	,000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31
Q28	Pearson	,437*	,579**	,691**	,448*	1	,792**	,639**	,643**	,830**
	Sig	,014	,001	,000	,011		,000	,000	,000	,000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31
Q29	Pearson	,342	,385*	,658**	,556**	,792**	1	,631**	,812**	,807**
	Sig	,060	,032	,000	,001	,000		,000	,000	,000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31

Q30	Pearson	,342	,551**	,658**	,556**	,639**	,631**	1	,812**	,807**
	Sig	,060	,001	,000	,001	,000	,000		,000	,000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31
Q31	Pearson	,403*	,474**	,791**	,665**	,643**	,812**	,812**	1	,862**
	Sig	,025	,007	,000	,000	,000	,000	,000		,000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31
KG	Pearson	,691**	,794**	,886**	,742**	,830**	,807**	,807**	,862**	1
	Sig	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31
** Correlation is significant at the 0,01 level (2-tailed).										
* Correlation is significant at the 0,05 level (2-tailed).										

3. Keadilan Organisasi

Correlation																	
		Q32	Q33	Q34	Q35	Q36	Q37	Q38	Q39	Q40	Q41	Q42	Q43	Q44	Q45	Q46	KO
Q32	Pearson	1	,690**	,793**	,426*	,505**	,435*	,599**	,599**	,493**	,313	,661**	,456**	,493**	,753**	,661**	,770**
	Sig		,000	,000	,017	,004	,015	,000	,000	,005	,085	,000	,010	,005	,000	,000	,000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
Q33	Pearson	,690**	1	,642**	,514**	,596**	,568**	,751**	,568**	,626**	,523**	,797**	,568**	,626**	,908**	,797**	,875**
	Sig	,000		,000	,003	,000	,001	,000	,001	,000	,003	,000	,001	,000	,000	,000	,000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
Q34	Pearson	,793**	,642**	1	,393*	,471**	,539**	,539**	,539**	,441*	,413*	,609**	,609**	,608**	,694**	,609**	,775**
	Sig	,000	,000		,029	,007	,002	,002	,002	,013	,021	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
Q35	Pearson	,426*	,514**	,393*	1	,482**	,658**	,460**	,262	,507**	,267	,645**	,398*	,297	,566**	,398*	,621**
	Sig	,017	,003	,29		,006	,000	,009	,155	,005	147	,000	,027	,104	,001	,027	,000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31

Q36	Pearson	,505**	,596**	,471**	,482**	1	,717**	,385*	,385*	,425*	,354	,540**	,540**	,425*	,474**	,540**	,681**
	Sig	,004	,000	,007	,006		,000	,032	,032	,017	,050	,002	,002	,017	,007	,002	,000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
Q37	Pearson	,435*	,568**	,539**	,658**	,717**	1	,446*	,446*	,517**	,484**	,713**	,713**	,517**	,602**	,483**	,761**
	Sig	,015	,001	,002	,000	,000		,012	,012	,003	,006	,000	,000	,003	,000	,006	,000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
Q38	Pearson	,599**	,751**	,539**	,460**	,385*	,446*	1	,446*	,712**	,484**	,713**	,483**	,712**	,812**	,713**	,793**
	Sig	,000	,000	,002	,009	,032	,012		,012	,000	,006	,000	,006	,000	,000	,000	,000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
Q39	Pearson	,599**	,568**	,539**	,262	,385*	,446*	,446*	1	,321	,338	,483**	,713**	,712**	,602**	,713**	,696**
	Sig	,000	,001	,002	,155	,032	,012	,012		,078	,063	,006	,000	,000	,000	,000	,000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
Q40	Pearson	,493**	,626**	,441*	,507**	,425*	,517**	,712**	,321	1	,681**	,786**	,542**	,587**	,673**	,542**	,761**
	Sig	,005	,000	,013	,004	,017	,003	,000	,078		,000	,000	,002	,001	,000	,002	,000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
Q41	Pearson	,313	,523**	,413*	,267	,354	,484**	,484**	,338	,681**	1	,656**	,656**	,527**	,416*	,293	,649**
	Sig	,086	,003	,021	,147	,050	,006	,006	,063	,000		,000	,000	,002	,020	,110	,000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
Q42	Pearson	,661**	,797**	,609**	,645**	,540**	,713**	,713**	,483**	,786**	,656**	1	,713**	,542**	,878**	,713**	,895**
	Sig	,000	,000	,000	,000	,002	,000	,000	,006	,000	,000		,000	,002	,000	,000	,000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
Q43	Pearson	,456**	,568**	,609**	,398*	,540**	,713**	,483**	,713**	,542**	,656**	,713**	1	,786**	,616**	,713**	,814**
	Sig	,005	,001	,000	,027	,002	,000	,006	,000	,002	,000	,000		,000	,000	,000	,000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
Q44	Pearson	,493**	,626**	,608**	,297	,425*	,517**	,712**	,712**	,587**	,527**	,542**	,786**	1	,673**	,786**	,796**
	Sig	,005	,000	,000	,104	,017	,003	,000	,000	,001	,002	,002	,000		,000	,000	,000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
Q45	Pearson	,753**	,908**	,694**	,566**	,474**	,602**	,812**	,602**	,673**	,416*	,878**	,616**	,673**	1	,878**	,900**
	Sig	,000	,000	,000	,001	,007	,000	,000	,000	,000	,020	,000	,000	,000		,000	,000

	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
Q46	Pearson	,661**	,797**	,609**	,398*	,540**	,483**	,713**	,713**	,542**	,293	,713**	,713**	,786**	,878**	1	,834**
	Sig	,000	,000	,000	,027	,002	,006	,000	,000	,002	,110	,000	,000	,000	,000		,000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
KO	Pearson	,770**	,875**	,775**	,621**	,681**	,761**	,793**	,696**	,761**	,649**	,895**	,814**	,796**	,900**	,834**	1
	Sig	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
** Correlation is significant at the 0,01 level (2-tailed).																	
* Correlation is significant at the 0,05 level (2-tailed).																	

4. Kepuasan Kerja

Correlation														
		Q47	Q48	Q49	Q50	Q51	Q52	Q53	Q54	Q55	Q56	Q57	Q58	KK
Q47	Pearson	1	,406*	,632**	,674**	,862**	,760**	,867**	,873**	,814**	,760**	,597**	,760**	,899**
	Sig		,023	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
Q48	Pearson	,406*	1	,530**	,517**	,490**	,644**	,275	,511**	,470**	,457**	,084	,271	,556**
	Sig	,023		,002	,003	,005	,000	,135	,003	,008	,010	,652	,141	,001
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
Q49	Pearson	,632**	,530**	1	,606**	,783**	,804**	,630**	,761**	,827**	,555**	,430*	,555**	,822**
	Sig	,000	,002		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,001	,016	,001	,000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
Q50	Pearson	,674**	,517**	,606**	1	,728**	,739**	,697**	,737**	,688**	,739**	,563**	,739**	,833**
	Sig	,000	,003	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,001	,000	,104
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31

Q51	Pearson	,862**	,490**	,783**	,728**	1	,795**	,760**	,882**	,944**	,795**	,641**	,795**	,949**
	Sig	,000	,005	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,017
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
Q52	Pearson	,760**	,644**	,804**	,739**	,795**	1	,632**	,805**	,751**	,663**	,326	,663**	,857**
	Sig	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,073	,000	,000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
Q53	Pearson	,867**	,275	,630**	,697**	,760**	,632**	1	,883**	,712**	,632**	,632**	,783**	,852**
	Sig	,000	,135	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
Q54	Pearson	,873**	,511**	,761**	,737**	,882**	,805**	,883**	1	,827**	,805**	,521**	,805**	,942**
	Sig	,000	,003	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,003	,000	,000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
Q55	Pearson	,814**	,470**	,827**	,688**	,944**	,751**	,712**	,827**	1	,751**	,612**	,751**	,919**
	Sig	,000	,008	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
Q56	Pearson	,760**	,457**	,555**	,739**	,795**	,663**	,632**	,805**	,751**	1	,663**	,832**	,857**
	Sig	,086	,003	,021	,147	,050	,006	,006	,063	,000		,000	,000	,000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
Q57	Pearson	,597**	,084	,430*	,563**	,641**	,326	,632**	,521**	,612**	,663**	1	,663**	,670**
	Sig	,000	,652	,016	,001	,000	,073	,000	,003	,000	,000		,000	,000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
Q58	Pearson	,760**	,271	,555**	,739**	,795**	,663**	,783**	,805**	,751**	,832**	,663**	1	,857**
	Sig	,000	,141	,001	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000

	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
KK	Pearson	,889**	,556**	,822**	,833**	,949**	,857**	,852**	,942**	,919**	,857**	,670**	,857**	1
	Sig	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
** Correlation is significant at the 0,01 level (2-tailed).														
* Correlation is significant at the 0,05 level (2-tailed).														

5. Turnover Intention Karyawan

		Q59	Q60	Q61	Q62	Q63	TI
Q59	Pearson	1	,808**	,705**	,737**	,458**	,846**
	Sig		,000	,000	,000	,010	,000
	N	31	31	31	31	31	31
Q60	Pearson	,808**	1	,795**	,841**	,580**	,925**
	Sig	,000		,000	,000	,001	,000
	N	31	31	31	31	31	31
Q61	Pearson	,705**	,795**	1	,827**	,658**	,915**
	Sig	,000	,000		,000	,000	,000
	N	31	31	31	31	31	31
Q62	Pearson	,737**	,841**	,827**	1	,594**	,917**
	Sig	,000	,000	,000		,000	,000
	N	31	31	31	31	31	31
Q63	Pearson	,458**	,580**	,658**	,594**	1	,757**
	Sig	,010	,001	,000	,000		,000
	N	31	31	31	31	31	31
TI	Pearson	,846**	,925**	,915**	,917**	,757**	1
	Sig	,060	,032	,000	,001	,000	
	N	31	31	31	31	31	31
** Correlation is significant at the 0,01 level (2-tailed).							
* Correlation is significant at the 0,05 level (2-tailed).							

Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	N of Items
Stres Kerja	0,965	23
Kepuasan Gaji	0,919	8
Keadilan Organisasi	0,948	15
Kepuasan Kerja	0,960	12
Turnover Intention	0,921	5

Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		31
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	.87161098
	Absolute	.112
Most Extreme Differences	Positive	.112
	Negative	-.064
Kolmogorov-Smirnov Z		.623
Asymp. Sig. (2-tailed)		.833

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	28.930	1.731		16.715	.000		
Stres Kerja	-.076	.025	-.269	-3.022	.005	.647	1.545
Kepuasan Gaji	-.439	.100	-.507	-4.394	.000	.385	2.600
Keadilan Organisasi	-.134	.054	-.280	-2.468	.020	.398	2.512

a. Dependent Variable: Turnover Intention

Uji Heterokedastisitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	.409	1.010		.405	.689
Stres Kerja	.009	.015	.145	.637	.529
Kepuasan Gaji	-.085	.058	-.433	-1.466	.154
Keadilan Organisasi	.044	.032	.399	1.375	.180

a. Dependent Variable: ABSRES

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.928 ^a	.862	.846	.919

a. Predictors: (Constant), Keadilan Organisasi, Stres Kerja, Kepuasan Gaji

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.710 ^a	.503	.486	1.680

a. Predictors: (Constant), Stres Kerja

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.947 ^a	.896	.885	.796

a. Predictors: (Constant), X1M, Kepuasan Kerja, Stres Kerja

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.874 ^a	.763	.755	1.160

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Gaji

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.953 ^a	.908	.898	.747

a. Predictors: (Constant), X2M, Kepuasan Kerja, Kepuasan Gaji

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.814 ^a	.663	.651	1.384

a. Predictors: (Constant), Keadilan Organisasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.939 ^a	.882	.868	.850

a. Predictors: (Constant), X3M, Kepuasan Kerja, Keadilan Organisasi

Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	141.983	3	47.328	56.068	.000 ^b
Residual	22.791	27	.844		
Total	164.774	30			

a. Dependent Variable: Turnover Intention

b. Predictors: (Constant), Keadilan Organisasi, Stres Kerja, Kepuasan Gaji

Uji Parsial (Uji t)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	28.930	1.731		16.715	.000
Stres Kerja	-.076	.025	-.269	-3.022	.005
Kepuasan Gaji	-.439	.100	-.507	-4.394	.000
Keadilan Organisasi	-.134	.054	-.280	-2.468	.020

a. Dependent Variable: Turnover Intention

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	36.966	3.961		9.334	.000
Stres Kerja	-.246	.068	-.871	-3.616	.001
Kepuasan Kerja	-.717	.120	-1.472	-5.973	.000
X1M	.006	.002	1.236	2.928	.007

a. Dependent Variable: Turnover Intention

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	51.052	8.369		6.100	.000
Kepuasan Gaji	-1.240	.352	-1.434	-3.521	.002
Kepuasan Kerja	-.822	.194	-1.686	-4.230	.000
X2M	.021	.008	2.059	2.757	.010

a. Dependent Variable: Turnover Intention

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	75.390	18.180		4.147	.000
Keadilan Organisasi	-1.153	.412	-2.405	-2.797	.009
Kepuasan Kerja	-1.421	.391	-2.916	-3.634	.001
X3M	.023	.009	4.208	2.664	.013

a. Dependent Variable: Turnover Intention

Lampiran 4

TRANSKIP HASIL WAWANCARA

Narasumber : Ibu Dian Prihatina Sofiansyah

Jabatan : Supervisor HRD dan GA

Hari/Tanggal : Selasa, 6 Oktober 2020

Waktu : 13.30 WIB

Tempat : Online via WhatsApp

Pewawancara : Bagaimana manajemen stres yang ada di PT. BPRS Madina Mandiri Sejahtera?

Narasumber : Untuk manajemen stres Bank Madina Syariah yang dilakukan di Bank Madina Syariah biasanya kita melakukan minimal dalam 1 tahun itu kita pasti akan ada *family gathering* yaitu dilakukan oleh seluruh karyawan beserta keluarganya. Kemudian selain *family gathering* ini ee karyawisata, nha karyawisata ini atau piknik gitu ya, ini khusus dilakukan untuk karyawan saja tidak bersama keluarga. Selain itu kita mengadakan pelatihan atau *outbond* – *outbond* di luar kantor. Harapannya agar teman-teman itu tidak jenuh oleh rutinitas aktivitas di lingkungan kantor, biasanya 6 bulan sekali itu ada *outbond*. Kemudian kita ada pelatihan-pelatihan *sharing session* yang kita lakukan di luar kantor, biasanya di hotel atau di villa atau di tempat-tempat wisata lainnya. Namun sejak adanya pandemi covid ini, memang kita belum sempat mengadakan pelatihan di luar perusahaan atau di kantor maupun di tempat-tempat wisata lainnya.

Pewawancara : Apakah selama tahun 2020 ada karyawan yang *resign* dan apa alasan mereka melakukan *resign*?

Narasumber : Selama tahun 2020, ada beberapa karyawan kami yang *resign* alasannya ada yang pertama, yaitu ada yang memang mereka ingin

program hamil. Jadi memang sudah lebih dari 3 tahun mereka menikah tapi belum mendapatkan momongan, akhirnya karena istrinya kerja di Bank Madina Syariah yang perempuan kerja di Bank Madina Syariah, maka memutuskan untuk *resign* untuk lebih fokus dalam program hamil gitu. Kemudian yang kedua ada lagi yang *resign* karena mengikuti kerja suaminya, jadi suaminya kebetulan kerja di luar negeri jadi dia ikut *resign* dan mengikuti dinas suaminya ke luar negeri. Kemudian ada juga karyawan di tahun 2020 itu yang dia mengundurkan diri karena memang yang mengundurkan diri laki-laki itu eee jadi bukan mengundurkan diri tapi kita berhentikan karena memang secara kinerja dia nggak target, jadi statusnya saat itu masih karyawan percobaan, nah karena dia sudah kita kasih ee kesempatan untuk menjadi karyawan percobaan selama 1 tahun ternyata dia nggak target-target ya sudah maka yang bersangkutan kita berhentikan gitu.

Pewawancara : Bagaimana pemberian gaji di PT. BPRS Madina Mandiri Sejahtera ini, apakah sudah sesuai dengan standar kemampuan karyawan?

Narasumber : Untuk pemberian gaji di Bank Madina Syariah ini alhamdulillah kita sudah sesuai dengan upah minimum kabupaten, jadi karyawan disini tidak ada yang gajinya dibawah UMK dan gajinya seluruhnya adalah minimal gaji yang mereka terima itu adalah minimalnya adalah UMK. Jadi kita memang sudah ee memberikan gaji sesuai dengan tugas mereka, tanggungjawab mereka, jabatannya, kemudian sesuai dengan *background* pendidikannya, jadi antara gaji S1, S2, kemudian S3, maupun D3 itu akan berbeda karena ada tunjangan pendidikan yang itu berpengaruh terhadap ee tunjangan pendidikan itu yang akan mempengaruhi gaji mereka gitu.

Pewawancara : Apakah di Bank Madina Syariah ini ada semacam tunjangan pensiunan, BPJS kesehatan ataupun BPJS ketenagakerjaan?

- Narasumber : Ada, kita semuanya ada seperti BPJS Kesehatan, BPJS ketenagakerjaan dan jaminan pensiun dan diberikan untuk karyawan.
- Pewawancara : Apakah di PT. BPRS Madina Mandiri Sejahtera sudah tercipta keadilan organisasi yang ideal bagi karyawan dan perusahaan?
- Narasumber : Untuk di Bank Madina Syariah sendiri untuk organisasi yang ideal bagi karyawan dan perusahaan sejauh ini kita sudah melakukan ee organisasi untuk perusahaan dengan cukup ideal, maksudnya ideal disini adalah kita memberikan porsi pekerjaan, jabatan terhadap orang-orang yang memang kita anggap mampu dibidangnya. Misalnya, dia memiliki *background* pendidikan yang adalah sarjana hukum maka dia akan kita tempatkan di posisi legal dan juga di admin pembiayaan. Kemudian, ada yang memang *background* pendidikannya adalah sarjana ekonomi akuntansi maka dia akan kita tempatkan di posisi operasional, yaitu bisa sebagai accounting maupun teller.
- Pewawancara : Apakah hubungan antar karyawan di PT. BPRS Madina Mandiri Sejahtera sudah terjalin dengan baik?
- Narasumber : Hubungan setiap karyawan di PT. BPRS Madina Mandiri Sejahtera alhamdulillah sudah terjalin dengan baik, walaupun tidak selalu terjalin dengan baik. Maksudnya gini, ee setiap orang itu kan memiliki prinsip yang berbeda-beda, memiliki pola pikir yang berbeda-beda, tetapi bagaimana caranya kita mengelola organisasi ini supaya anggota organisasi karyawan-karyawan di Bank Madina Syariah ini ee bisa tetap bekerja dengan baik, bisa bekerja sama dengan baik, bisa saling berinteraksi dengan baik seperti itu. Jadi untuk meminimalisir konflik, misalnya dari awal perekrutan kita memang sudah harus satu tujuan, harus satu visi dan misi, dasarnya harus sama, yaitu memang kita niatkan pertama itu bekerja untuk ibadah. Kemudian, tujuannya adalah untuk membangun ekonomi umat, jadi memang disini temen-temen bekerja memang untuk

mencari nafkah, untuk mencari gaji tapi tidak selamanya bekerja itu hanya untuk mencari gaji tapi juga kita niatkan diawal untuk ibadah. Kemudian ee kita muncul adanya rasa tanggungjawab, rasa saling memiliki terhadap Bank Madina Syariah supaya disini kita tidak semangatnya hanya semangat untuk menuntut gaji terhadap Bank Madina, tetapi juga semangat untuk berjuang bersama-sama untuk mengembangkan Bank Madina Syariah dan itu insyaallah setelah kita memiliki visi misi yang sama maka akan meminimalisir konflik yang terjadi di sebuah organisasi.

Pewawancara : Apakah kondisi pekerjaan di PT. BPRS Madina Mandiri Sejahtera sudah mendukung karyawan dalam bekerja?

Narasumber : Kondisi pekerjaan mungkin disini yang dimaksud adalah lingkungan pekerjaan, apakah lingkungan pekerjaan mendukung untuk karyawan bekerja. Alhamdulillah sudah Bank Madina Syariah sendiri memiliki lokasi yang cukup nyaman, yaitu ruangan yang cukup luas kemudian juga ada pembagian permasing-masing sub yaitu misalnya operasional sendiri, marketing sendiri, bagian umum sendiri, dan setiap ruangan sudah kita fasilitasi dengan meja, kursi, sendiri-sendiri tidak untuk bareng-bareng, kemudian sudah ada AC, sudah ada alat pemadam kebakarannya juga, kemudian sudah ada pcnya masing-masing baik berupa laptop, komputer maupun yang lainnya. Jadi untuk kebersihan dan kerapihan juga sangat kita perhatikan dan kita jaga supaya teman-teman bekerja itu eee memberikan kenyamanan dan juga rasa aman.

Pewawancara : apakah PT. BPRS Madina Mandiri Sejahtera memberi pelatihan yang dapat menunjang pengembangan karier karyawan?

Narasumber : di Bank Madina Syariah memang kita rutin untuk memberikan pelatihan terhadap karyawan. Pelatihan itu sendiri rutin kita laksanakan minimal 3 bulan sekali, namun sejak pandemi covid ini memang kita tidak rutin ya melaksanakan pelatihan di luar, namun kita melakukan pelatihan di dalam yaitu pelatihan *in house training*

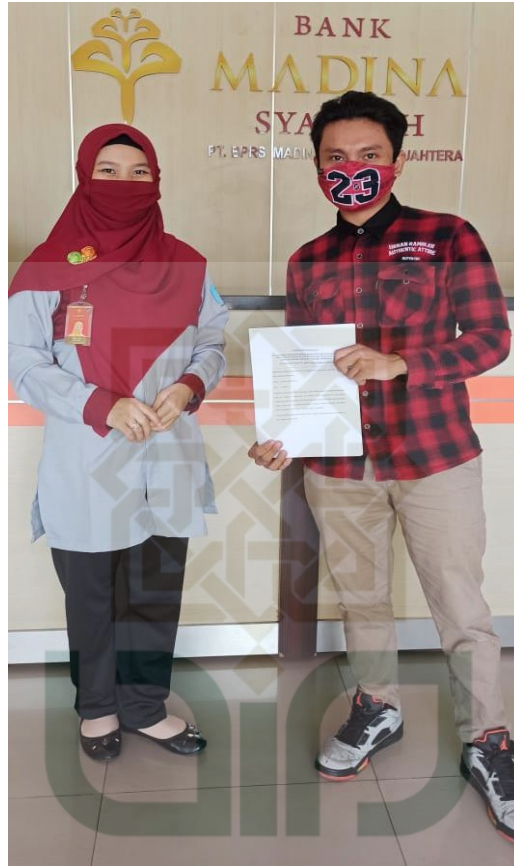
baik melalui zoom meeting maupun google meet. Cuma pelatihan-pelatihan itu tetap rutin terus kita lakukan dalam hal untuk mengupgrade pengetahuan karyawan terkait bidang pekerjaannya, kemudian untuk menambah ilmu, menambah pengalaman supaya karyawan itu juga bisa berkembang selama mereka bekerja di Bank Madia Syariah.

Pewawancara : apa upaya yang dilakukan PT. BPRS Madina Mandiri Sejahtera untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan produktif bagi karyawan?

Narasumber : usahanya yang pertama adalah kita memilih gedung yang letaknya strategis. Strategis disini artinya ee mendekati pasar, kemudian mudah dijangkau, memiliki lokasi parkir yang nyaman, luas jadi memudahkan nasabah maupun karyawan untuk setiap saat datang ke kantor. Kemudian kita memilih gedung yang kuat yang luas, selain gedung yang kuat yang luas kita juga ada tamannya, kita ada ventilasinya supaya sirkulasi udaranya juga baik, kemudian ada tamannya supaya kita bisa olahraga disitu, kita bisa berjemur disitu, supaya kondisi kesehatan karyawan juga ee tetep terjaga. Selain itu kita juga sudah membagi-bagi ruangan sesuai dengan divisi masing-masing misalnya marketing sendiri, operasional sendiri, umum sendiri. Di setiap ruangan juga sudah ada peralatan kantor yang lengkap yaitu meja, kursi, lemari, kemudian pc ataupun laptop, komputer kemudian alat pemadam kebakaran maupun AC kita sudah lengkapi supaya teman-teman ketika bekerja itu merasa aman dan juga nyaman.

Lampiran 5

Dokumentasi Penelitian



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA



Lampiran 6

Daftar Riwayat Hidup (Curriculum Vitae)



Data Pribadi

Nama : Adrian Juan Marista
Tempat, Tanggal Lahir : Sleman, 25 Juni 1998
Agama : Islam
Alamat Asal : Jl. Timoho no. 122, Demangan, Gondokusuman,
Yogyakarta.
Telephone : 0895-3925-35179
Email : adrianjuan170@gmail.com

Riwayat Pendidikan

2004 – 2010 SD Muhammadiyah Gendeng
2010 – 2013 SMP Negeri 15 Yogyakarta
2013 – 2016 SMA Negeri 4 Yogyakarta
2016 UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Prodi Perbankan Syariah

Pengalaman Organisasi

- Karang Taruna Karang Malang 2016 – 2019
- Kelompok Studi Pasar Modal UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta 2017 - 2018