

**ANALISIS *ALTERNATIVE ATTRACTIVENESS* DAN  
PENEMPATAN KERJA TERHADAP *TURNOVER INTENTION*  
DALAM PRESPEKTIF BISNIS ISLAM  
(Studi pada Karyawan J&T Express Way Kandis  
Bandar Lampung)**

**Skripsi**

**Diajukan untuk Melengkapi Tugas-tugas dan Memenuhi Syarat-Syarat  
Guna Mendapatkan Gelar Sarjana S1 dalam S.E**

Oleh:

**Ferdalia Thamara**

**NPM. 1851040378**

**Jurusan: Manajemen Bisnis Syariah**



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
RADEN INTAN LAMPUNG  
1443 H/2022 M**

**ANALISIS *ALTERNATIVE ATTRACTIVENESS* DAN  
PENEMPATAN ERJA TERHADAP *TURNOVER INTENTION*  
DALAM PRESPEKTIF BISNIS ISLAM  
(Studi pada Karyawan J&T Express Way Kandis  
Bandar Lampung)**

**Skripsi**

**Diajukan untuk Melengkapi Tugas-tugas dan Memenuhi Syarat-Syarat  
Guna Mendapatkan Gelar Sarajana S1 dalam S.E**

Oleh:

**Ferdalia Thamara**

**NPM. 1851040378**

**Jurusan: Manajemen Bisnis Syariah**



**Pembimbing I**

**: Fatih Fuadi, M. Si.**

**Pembimbing II**

**: Adib Fachry M.E. Sy.**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
RADEN INTAN LAMPUNG  
1443 H/ 2022 M**

## ABSTRAK

Tercapainya sasaran organisasi atau perusahaan dan kemampuan bersaing dari suatu perusahaan bergantung pada baik dan buruknya sistem pengelolaan dan pengembangan sumber daya manusia yang dilakukan oleh organisasi atau perusahaan. Sebagaimana dikemukakan bahwa dimensi pokok dari sumber daya manusia adalah perlakuan kepada seseorang yang mana nantinya akan menentukan kualitas dan kapabilitasnya. Dalam hal ini sumber daya manusia yang dimaksudkan ialah karyawan yang terdapat dalam sebuah organisasi atau perusahaan. Sumber daya manusia yang berkualitas pasti akan berdampak positif bagi suatu perusahaan, salah satunya dalam bidang pelayanan jasa. Salah satu fenomena yang seringkali terjadi dalam bidang pelayanan jasa adalah kualitas dari suatu perusahaan yang sedemikian baik dapat dirusak oleh berbagai perilaku dari karyawan perusahaan itu sendiri baik secara langsung maupun tidak langsung yang tidak mudah untuk dicegah. Salah satu pola perilaku seorang karyawan yaitu (*Turnover Intention*) keinginan berpindah yang menyebabkan timbulnya keputusan dari karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya.

Penelitian ini bertujuan untuk melihat bagaimana dampak alternative attractiveness dan penempatan kerja terhadap turnover intention yang ada pada karyawan J&T Express Way Kandis Bandar Lampung. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kualitatif, menggunakan teknik pengumpulan data dengan cara wawancara dan pengamatan, dengan data primer dan sekunder, alat analisis yang digunakan dalam metode ini yaitu pendekatan induktif. Data primer diperoleh langsung dari karyawan J&T Express Way Kandis Bandar Lampung. Sedangkan data sekunder berupa teori-teori atau data penunjang lainnya yang diperoleh dari pengumpulan data, jurnal, dan dokumentasi.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa tersedianya alternatif lain yang lebih menarik akan membuat karyawan J&T Express Way Kandis enggan untuk melanjutkan hubungan dengan perusahaan tempat dimana ia bekerja. Seperti yang kita ketahui bahwa banyak

sekali perusahaan ekspedisi yang ada di Indonesia, hal ini menunjukkan bahwa banyaknya alternatif yang tersedia bagi karyawan. Semakin banyaknya alternatif lain yang ada dan karyawan memberikan penilaian positif terhadap hal tersebut maka karyawan akan cenderung untuk melemahkan komitmen organisasional. Dan penempatan kerja yang ada pada J&T Express Way Kandis tidak mempengaruhi karyawan tersebut untuk meninggalkan pekerjaannya, dikarenakan sebagian besar posisi penempatan kerja yang ada pada J&T Express adalah sebagai sprinter (kurir) yang diutamakan dalam posisi ini ialah lebih kepada kinerja karyawan itu sendiri.

Kata Kunci: *Alternative Attractiveness*, Penempatan Kerja, *Turnover Intention*



## ABSTRACT

The achievement of organizational or company goals and the competitive ability of a company depends on the good and bad of the human resource management and development system carried out by the organization or company. As stated that the main dimension of human resources is the treatment of someone which will determine their quality and capability. In this case, the human resources referred to are employees who are in an organization or company. Quality human resources will definitely have a positive impact on a company, one of which is in the service sector. One of the phenomena that often occurs in the service sector is the quality of a company that is so good that it can be damaged by various behaviors of the company's employees, either directly or indirectly, which is not easy to prevent. One of the behavioral patterns of an employee is (Turnover Intention) the desire to move which causes the employee's decision to leave his job.

This study aims to see how the impact of alternative attractiveness and work placement on the turnover intention of employees of J&T Express Way Kandis Bandar Lampung. The method used in this study is a qualitative method, using data collection techniques by means of interviews and observations, with primary and secondary data, the analytical tool used in this method is an inductive approach. Primary data were obtained directly from employees of J&T Express Way Kandis Bandar Lampung. While secondary data in the form of theories or other supporting data obtained from data collection, journals, and documentation.

The results show that the availability of other, more attractive alternatives will make J&T Express Way Kandis employees reluctant to continue their relationship with the company where they work. As we know that there are many shipping companies in Indonesia, this shows that there are many alternatives available for employees. The more other alternatives that exist and employees give a positive assessment of them, the employees will tend to weaken organizational commitment. And the work placement at J&T Express Way Kandis

does not affect the employee to leave his job, because most of the job placement positions at J&T Express are as sprinters (couriers) the priority in this position is more to the performance of the employees themselves.

Keywords: Alternative Attractiveness, Work Placement, Turnover Intention



## SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Ferdalia Thamara  
NPM : 1851040378  
Jurursan/Prodi : Manajemen Bisnis Syariah  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Menyatakan Bahwa Skripsi Yang Berjudul “Analisis *Alternative Attractiveness* Dan Penempatan Erja Terhadap *Turnover Intention* Dalam Prespektif Bisnis Islam (Studi Pada Karyawan J&T Express Way Kandis Bandar Lampung)” adalah benar-benar merupakan hasil karya penyusun sendiri, bukan duplikasi ataupun saduran dari karya orang lain kecuali pada bagian yang telah dirujuk dan disebut dalam *footnote* atau daftar Pustaka. Apabila dilain waktu terbukti adanya penyimpangan dalam karya ini, maka tanggung jawab sepenuhnya ada pada penyusun.

Demikian surat pernyataan ini saya buat agar dapat dimaklumi.

Bandar Lampung. 15 Mei 2022

Penulis,



**Ferdalia Thamara**

NPM. 1851040378

## MOTTO

يَا أَيُّهَا الْإِنْسَانُ إِنَّكَ كَادِحٌ إِلَىٰ رَبِّكَ كَدْحًا فَمُلَاقِيهِ ﴿٦﴾

*"Wahai manusia! Sesungguhnya kamu telah bekerja keras menuju Tuhanmu, maka kamu akan menemui-Nya."*

(Q.S Al-Insyiqaq :6)







**KEMENTERIAN AGAMA  
UIN RADEN INTAN LAMPUNG  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

Alamat Jl. Let. Kol. Hii. EndroSuratminSukarameBandar Lampung 35131 Telp.(0721) 780887

**PERSETUJUAN**

**Judul**

**：“Analisis Alternative Attractiveness dan Penempatan Kerja Terhadap Turnover Intention Dalam Prespektif Bisnis Islam (Studi Pada Karyawan J&T Express Way Kandis Bandar Lampung)**

**Nama**

**: Ferdalia Thamara**

**NPM**

**: 1851040378**

**Program Studi**

**: Manajemen Bisnis Syariah**

**Fakultas**

**: Ekonomi dan Bisnis Islam**

**MENYETUJUI**

Untuk dimunaqasyahkan dan dipertahankan dalam Sidang Munaqasyah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

**UIN Raden Intan Lampung**

**Pembimbing I**

**FatihFuadi, M.Si**

**NIP.198512192015031006**

**Pembimbing II**

**Adib Fachry, M.E.Sy**

**NIP. 198910302019031013**

Mengetahui,

**Ketua Jurusan Manajemen Bisnis Syariah**

**Dr. Ahmad Habibi, S.E., M.E**

**NIP. 197905142003121003**



**KEMENTERIAN AGAMA  
 UIN RADEN INTAN LAMPUNG  
 FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

*Alamat Jl. Let. Kol. Ht. Endro Suratmin Sukarame Bandar Lampung 35131 Telp. (0721) 780887*

**PENGESAHAN**

Skripsi dengan judul **“Analisis Alternative Attractiveness dan Penempatan Kerja Terhadap Turnover Intention Dalam Prespektif Bisnis Islam (Studi Pada Karyawan J&T Express Way Kandis Bandar Lampung)”** disusun oleh **Ferdalia Thamara, NPM: 1851040378**, Program Studi Manajemen Bisnis Syariah, telah di Ujikan dalam sidang Munaqosyah di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung pada Hari/Tanggal : Senin, 20 Juni 2022.

**TIM PENGUJI**

- Ketua** : Dr. Hanif, S.E., M.M 
- Sekretaris** : Yeni Susanti, MA. 
- Penguji I** : Dr. Muhammad Iqbal Fasa, M.E 
- Penguji II** : Fatih Fuadi, M.Si 
- Penguji III** : Adib Fachry, M.E.Sy 

Mengetahui,  
 Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam



**Prof. Dr. Agus Santanto, M.M, Akt., C.A**

HP 089262008011008

## PERSEMBAHAN

Dengan mengucapkan syukur yang sebesar-besarnya kepada Allah SWT yang senantiasa memberikan nikmat kesehatan, perlindungan dan kelancaran, penulisan skripsi ini saya persembahkan kepada:

1. Kedua orangtuaku tercinta, Bapak Bambang Kuncoro Erwin dan Ibunda Nurhidayah, yang telah memberikan kasih sayang, doa, dukungan serta motivasi baik secara moril maupun materil, dan pengorbanan yang tiada henti.
2. Saudara kandungku, Nadin Daffa Mahardika dan Nadia Daffa Mahardika yang telah memberikan semangat untuk menyelesaikan tugas akhir ini.
3. Almamater tercinta UIN Raden Intan Lampung



## RIWAYAT HIDUP

Penulis bernama Ferdalia Thamara dilahirkan di Kalianda, pada tanggal 25 Februari 2000. Merupakan anak pertama dari tiga bersaudara, dari pasangan Bapak Bambang Kuncoro Erwin dan Ibu Nurhidayah. Jenjang pendidikan formal yang pernah ditempuh penulis antara lain:

1. Sekolah Dasar di SDS Tunas Bangsa Bratasena Adiwarna pada Tahun 2006-2012
2. Sekolah Menengah Pertama di SMP TMI Raudlatul Qur'an Metro pada Tahun 2012-2015
3. Sekolah Menengah Atas di SMA TMI Raudlatul Qur'an Metro pada Tahun 2015-2018
4. Pada tahun 2018 penulis masuk ke Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Jurusan Manajemen Bisnis Syariah.



Bandar Lampung, 22 April  
2022  
Penulis,

**Ferdalia Thamara**  
NPM. 1851040378

## KATA PENGANTAR

Puji Syukur penulis haturkan kehadirat Allah SWT yang telah memberikan hidayah, ilmu pengetahuan, kekuatan, dan petunjuk-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Analisis Alternative Attractiveness dan Penempatan Kerja Terhadap Turnover Intention Dalam Prespektif Bisnis Islam (Studi pada J&T Express Way Kandis Bandar Lampung).” Shalawat dan salam senantiasa selalu tercurahkan kepada nabi Muhammad SAW, para sahabat, keluarga, pengikut-Nya yang taat pada ajaran agama-Nya.

Skripsi ini disusun untuk memenuhi dan melengkapi salah satu syarat guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (S.E) pada program Strata Satu (S1) Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Jurusan Manajemen Bisnis Syariah UIN Raden Intan Lampung. Dalam penyusunan skripsi ini, penulis menyadari masih banyak terdapat kekurangan dan kekeliruan, ini semata-mata karena keterbatasan pengetahuan dan pengalaman yang penulis miliki.

Penyelesaian skripsi ini tidak terlepas dari bantuan berbagai pihak. Untuk itu, penulis merasa perlu menyampaikan ucapan terima kasih dan penghargaan setinggi-tingginya kepada yang terhormat :

1. Bapak Prof. Dr. Tulus Suyanto., M. M, Akt., C.A selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Intan Lampung beserta jajarannya yang telah memberikan surat izin penghantar penelitian kepada penulis sehingga penelitian ini dapat berjalan lancar dan sesuai dengan semestinya.
2. Bapak Dr. Ahmad Habibi, S. E., M. E. selaku ketua jurusan Manajemen Bisnis Syariah. Terima kasih atas petunjuk dan arahan yang diberikan selama masa studi di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Intan Lampung.
3. Bapak Fatih Fuadi, M.S.I selaku pembimbing I dan Bapak Adib Fachry, M. E. Sy selaku pembimbing II yang telah meluangkan waktu, perhatian, bimbingan, nasehat dan ilmunya untuk mengarahkan dan memotivasi penulis.
4. Bapak dan ibu dosen serta karyawan dan staf di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Intan Lampung yang telah memberikan motivasi dan ilmu yang bermanfaat kepada penulis hingga dapat menyelesaikan studi.
5. Kedua orangtuaku tercinta, Bapak Bambang Kuncoro Erwin dan Ibunda Nurhidayah, yang telah memberikan kasih sayang, doa, dukungan serta

motivasi baik secara moril maupun materil, dan pengorbanan yang tiada henti.

6. Saudari kandungku, Nadin Daffa Mahardika dan Nadia Daffa Mahardika yang telah memberikan semangat untuk menyelesaikan tugas akhir ini.
7. Karyawan J&T Express Way Kandis Bandar Lampung yang telah memberikan dukungan penuh, serta memberikan data-data guna untuk menyelesaikan penelitian ini.
8. Kepada Sulthon Fawwaz Zul yang telah membantu, menemani dan memberikan dukungan penuh dalam menyelesaikan skripsi ini.
9. Kepada teman-teman seperjuangan Annisa Uswatun Hasanah, Ayu Putri Lestari, Handryani Januarita, Fivi Dian Eka Putri dan Rosma Dewi yang selalu menemani dan memberikan semangat satu sama lain selama menempuh pendidikan.
10. Sahabat seperjuangan MBS Kelas F Angkatan 2018 yang selalu memberikan keceriaan dan warna kekeluargaan.
11. Serta Almameter UIN Raden Intan Lampung Tercinta.

Penulis sangat menyadari bahwa penelitian dan tulisan ini jauh dari sempurna. Hal ini tidak lain disebabkan karena batasan kemampuan yang penulis miliki. Semoga skripsi ini manfaat bagi semua pembaca khususnya bagi akademik di Jurusan Manajemen Bisnis Syariah UIN Raden Intan Lampung.

Bandar Lampung, 15 Mei  
2022  
Penulis,

**Ferdalia Thamara**  
NPM. 1851040378

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	i
<b>ABSTRAK</b> .....	ii
<b>SURAT PERNYATAAN</b> .....	vi
<b>HALAMAN PERSETUJUAN</b> .....	vii
<b>HAALAMAN PENGESAHAN</b> .....	viii
<b>MOTTO</b> .....	ix
<b>PERSEMBAHAN</b> .....	x
<b>RIWAYAT HIDUP</b> .....	xi
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	xii
<b>DAFTAR ISI</b> .....	xiv
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	xvii
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	xviii
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	xix

### **BAB I PENDAHULUAN**

A. Penegasan Judul .....	1
B. Latar Belakang Masalah .....	2
C. Fokus dan Subfokus Penelitian .....	7
D. Rumusan Masalah .....	8
E. Tujuan Penelitian .....	8
F. Manfaat Penelitian .....	8
G. Kajian Penelitian Terdahulu Yang Relevan .....	9
H. Metode Penelitian .....	13
I. Sistematika Pembahasan .....	18

### **BAB II LANDASAN TEORI**

A. Tinjauan Teori .....	21
1. Manajemen Sumber Daya Manusia .....	21
a. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia .....	21
b. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia .....	23
c. Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia .....	25
d. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia .....	28
e. Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Pandangan Islam .....	28
2. <i>Alternative Attractiveness</i> .....	30
a. Pengertian <i>Alternative Attractiveness</i> .....	30

b. Indikator <i>Alternative Attractiveness</i> .....	31
3. Penempatan Kerja .....	32
a. Pengertian Penempatan Kerja .....	32
b. Tujuan dan Manfaat Penempatan Kerja .....	33
c. Bentuk-Bentuk Penempatan Kerja .....	34
d. Dimensi Penempatan Kerja .....	35
e. Penempatan Kerja dalam Pandangan Islam.....	36
4. <i>Turnover Intention</i> .....	37
a. Pengertian <i>Turnover Intention</i> .....	37
b. Dampak <i>Turnover Intention</i> .....	39
c. <i>Turnover Intention</i> dalam Pandangan Islam .....	39
5. Bisnis dalam Prespektif Islam .....	43
a. Konsep Bisnis dalam Islam.....	43
b. Prinsip-prinsip Bisnis dalam Islam .....	45
c. Etika Bisnis Islam.....	46
d. Landasan Normatif Etika Bisnis Islam.....	48

### **BAB III DESKRIPSI OBJEK PENELITIAN**

A. Gambaran Umum Objek .....	51
1. Sejarah Singkat Perusahaan J&T Express.....	51
2. Visi, Misi, dan Motto J&T Express .....	52
3. Lokasi J&T Express Way Kandis .....	53
4. Jumlah J&T Express Way Kandis Bandar Lampung .....	53
5. Struktur Organisasi J&T Express Way Kandis Bandar Lampung .....	54
6. Tugas dan Tanggungjawab.....	54
7. Jam Kerja J&T Express Way Kandis Bandar Lampung .....	56
8. Standar Operasional Prosedur (SOP) Penampilan Karyawan J&T Express .....	56
9. Etika Sprinter.....	57
10. Standar Operasional Prosedur (SOP) Syarat Pendaftaran Karyawan J&T Express .....	59
B. Penyajian Fakta dan Data Penelitian.....	59
1. <i>Alternative Attractiveness</i> Pada J&T Express Way Kandis Bandar Lampung .....	59
2. Data Karyawan J&T Express Berdasarkan Tingkat Usia ....	61
3. Data Karyawan J&T Express Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	61
4. Data Karyawan J&T Express Berdasarkan Lama Bekerja ..	61
5. Penempatan Kerja pada Karyawan J&T Express Way	



Kandis Bandar Lampung.....	62
----------------------------	----

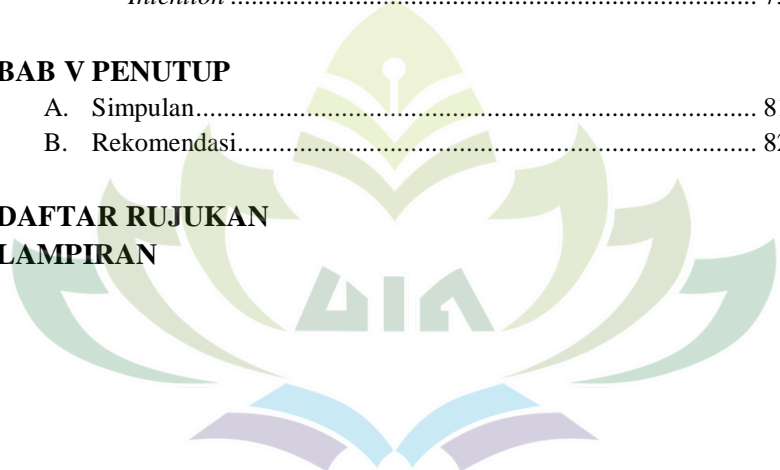
#### **BAB IV ANALISIS PENELITIAN**

A. Analisis Data Penelitian .....	67
B. Temuan Penelitian.....	71
1. Dampak <i>Alternative Attractiveness</i> Terhadap <i>Turnover Intention</i> Pada Karyawan J&T Express Way Kandis Bandar Lampung .....	71
2. Dampak Penempatan Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i> Pada Karyawan J&T Express Way Kandis Bandar Lampung .....	72
3. Pandangan Bisnis Islam Mengenai Dampak <i>Alternative Attractiveness</i> dan Penempatan Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i> .....	73

#### **BAB V PENUTUP**

A. Simpulan.....	81
B. Rekomendasi.....	82

#### **DAFTAR RUJUKAN LAMPIRAN**



## DAFTAR TABEL

1. Data Turnover Karyawan J&T Express Way Kandis 2021 .....	6
2. Data Jumlah Karyawan J&T Express Way Kandis.....	58
3. Jam Kerja Karyawan J&T Express Way Kandis .....	61
4. Data Jumlah Karyawan Berdasarkan Pilihan Jenis Perusahaan .....	65
5. Nama Perusahaan Sebagai Alternative Attractiveness Karyawan J&T Express Way Kandis .....	66
6. Data Karyawan J&T Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	66
7. Data Karyawan J&T Berdasarkan Tingkat Usia .....	66
8. Data Karyawan J&T Berdasarkan Lama Bekerja .....	67
9. Data Jumlah Karyawan Berdasarkan Jenis Perusahaan .....	71
10. Nama Perusahaan Sebagai Alternative Attractiveness Karyawan J&T Express Way Kandis .....	71
11. Data Keinginan Untuk Pindah Berdasarkan Tingkat Usia .....	72
12. Data Keinginan Untuk Pindah Berdasarkan Tingkat Pendidikan .....	72
13. Data Keinginan Untuk Pindah Berdasarkan Tingkat Lama Bekerja..	73



## DAFTAR GAMBAR

Gambar 1 Struktur Organisasi J&T Express Way Kandis Bandar Lampung .....	59
--	----



## DAFTAR LAMPIRAN

Pedoman Wawancara .....	xviii
Catatan Lapangan.....	xli
Laporan Dokumentasi .....	xlvi



# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Penegasan Judul

Pada kerangka awal guna mendapat gambaran yang jelas mempermudah dan memperjelas pemaknaan tentang judul skripsi, serta memberikan batasan terhadap arti kalimat dalam skripsi ini. Pemberian penegasan judul bertujuan agar pembaca memperoleh gambaran yang jelas dari makna yang dimaksud, penulis akan secara singkat menguraikan beberapa istilah dari judul skripsi ini. Adapun judul skripsi ini adalah:

**“ANALISIS *ALTERNATIVE ATTRACTIVENESS* DAN PENEMPATAN KERJA TERHADAP *TURNOVER INTENTION* DALAM PRESPEKTIF BISNIS ISLAM (STUDI PADA KARYAWAN J&T EXPRESS WAY KANDIS BANDAR LAMPUNG)”**

Secara terperinci yang dimaksud dengan beberapa istilah-istilah tersebut adalah:

#### 1. Analisis

Secara bahasa analisis adalah penyelidikan terhadap suatu peristiwa untuk mengetahui keadaan sebenarnya sebab musabab dan duduk perkaranya.<sup>1</sup>

Analisis adalah kegiatan berpikir untuk menguraikan suatu keseluruhan menjadi komponen sehingga dapat mengenal tanda-tanda komponen, hubungannya satu sama lain dan fungsi masing-masing dalam satu keseluruhan yang terpadu.<sup>2</sup>

#### 2. *Alternative Attractiveness*

*Alternative Attractiveness* adalah suatu faktor penarik (Pull Factor) seseorang untuk beralih ke tempat lain. Atau faktor penarik Pull factors seseorang untuk melakukan migrasi bisa berupa adanya peluang yang lebih baik, penghasilan yang meningkat, kondisi atau lingkungan yang lebih nyaman serta faktor penarik lainnya.<sup>3</sup>

---

<sup>1</sup> Sri sukesi Adiwimarta, Adi Sunaryo, dkk, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, 3 ed (Jakarta : Balai Pustaka, 2005), 43.

<sup>2</sup> Komaruddin. *Ensilopedia Manajemen*, 5 ed (Jakarta: Bumi Aksara 2001), 74.

<sup>3</sup> Bansal, H.S, S.F. Taylor dan Y.S. James, "Migrating" to New Service Provider. Toward a Unifying Framework of Consumers Switching Behaviors," *Journal of The Academy of Marketing*, Science 2005

### 3. Penempatan Kerja

Penempatan Kerja adalah menempatkan posisi seseorang kedalam posisi pekerjaan yang tepat, seberapa baik seorang karyawan cocok dengan pekerjaannya akan mempengaruhi jumlah dan kualitas pekerjaan.<sup>4</sup>

### 4. *Turnover Intention*

*Turnover Intention* adalah suatu gambaran tentang pemikiran atau niat seorang karyawan untuk meninggalkan organisasi atau perusahaan serta keinginan mencari pekerjaan ditempat lain.<sup>5</sup>

### 5. Perspektif Bisnis Islam

- a. Perspektif ialah pandangan atau sudut pandang<sup>6</sup>
- b. Bisnis Islam ialah bisnis dalam berbasis syariah yang membawa wirausaha muslim kedalam kesejahteraan dunia dan akhirat nantinya dengan memenuhi standar perilaku bisnis yaitu takwa, kebaikan, ramah dan amanah<sup>7</sup>

Berdasarkan penjelasan istilah dan study kasus yang dipilih, maka secara keseluruhan yang dimaksud dengan judul penelitian “Analisis *Alternative Attractiveness* dan Penempatan Kerja Terhadap *Turnover Intention* (Study Pada Karyawan J&T Express Way Kandis Bandar Lampung) adalah untuk melihat bagaimana *Alternative Attractiveness* dan Penempatan Kerja Pada Karyawan J&T Express Way Kandis Bandar Lampung.

## B. Latar Belakang Masalah

Era globalisasi sekarang ini yang semakin melangkah maju menimbulkan dampak rivalitas yang sengit dalam dunia bisnis dan organisasi. Kondisi yang demikian ini mendorong setiap organisasi atau perusahaan mengelola sumber daya manusia yang tangkas, kreatif, kompetitif, berkualitas dan memiliki kemampuan lebih sehingga dapat mencapai hasil yang lebih baik kedepannya. Untuk mampu berdaya saing tinggi, perusahaan harus memiliki sumber daya manusia yang

---

<sup>4</sup> Mathis dan Jackson. *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Human Resource Management). (Jakarta:2006), 118

<sup>5</sup> Bansal, H.S., S.F.Taylor, dan Y.S.James, "Migrating" to New Service Providers: Toward a Unifying Framework of Consumers' Switching Behaviors, *Journal of the Academy of Marketing*, Science 2005

<sup>6</sup> Kunarjo, *Glosarium Ekonomi Keuangan Dan Pembangunan*, UI Press, (Jakarta: 2013), 529

<sup>7</sup> Ariyadi, *Bisnis Dalam Islam (Business In Islam)*, Jurnal Hadratul Madaniyah, Vol.5, No.1, (2018): 13-26, <https://doi.org/10.33084/jhm.v5i1.158>

mempunyai etos kerja yang tinggi sebagai faktor utama penentu keberlangsungan aktivitas bisnis agar perusahaan dapat mencapai tujuannya secara efektif dan efisien<sup>8</sup>.

Tercapainya sasaran organisasi atau perusahaan dan kemampuan bersaing dari suatu perusahaan bergantung pada baik dan buruknya sistem pengelolaan dan pengembangan sumber daya manusia yang dilakukan oleh organisasi atau perusahaan. Sebagaimana dikemukakan bahwa dimensi pokok dari sumber daya manusia adalah perlakuan kepada seseorang yang mana nantinya akan menentukan kualitas dan kapabilitasnya<sup>9</sup>. Dalam hal ini sumber daya manusia yang dimaksudkan ialah karyawan yang terdapat dalam sebuah organisasi atau perusahaan.

Sumber daya manusia yang berkualitas pasti akan berdampak positif bagi suatu perusahaan, salah satunya dalam bidang pelayanan jasa. Salah satu fenomena yang seringkali terjadi dalam bidang pelayanan jasa adalah kualitas dari suatu perusahaan yang sedemikian baik dapat dirusak oleh berbagai perilaku dari karyawan perusahaan itu sendiri baik secara langsung maupun tidak langsung yang tidak mudah untuk dicegah. Salah satu pola perilaku seorang karyawan yaitu (*Turnover Intention*) keinginan berpindah yang menyebabkan timbulnya keputusan dari karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya. Perputaran adalah proses dimana karyawan meninggalkan organisasi dan harus digantikan<sup>10</sup>.

Turnover merupakan keinginan karyawan untuk berhenti kerja dari perusahaan secara sukarela atau pindah dari satu tempat ke tempat kerja yang lain menurut pilihannya sendiri<sup>11</sup>. Tindakan *Turnover Intention* juga merupakan hak bagi seorang karyawan dalam menentukan keputusannya apakah akan tetap menjadi bagian dari perusahaan ataupun keluar dari keanggotaan perusahaan tersebut. Namun situasi yang seperti itu tidaklah selamanya negatif karena kemungkinan seorang karyawan yang ingin pindah dari perusahaan dimana ia bekerja untuk memperoleh kesempatan yang lebih baik atau juga ingi keluar dari perusahaan karena sudah tidak mendapatkan kenyamanan dalam situasi ditempat kerja.

---

<sup>8</sup> Bintoro dan Daryanto, *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*, 1 ed. (Yogyakarta : Gava Media, 2017), 112.

<sup>9</sup> Edi Sutrisno , *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 8 ed. (Jakarta: Kencana, 2016), 146

<sup>10</sup> Mathis,Robert L,dan John Jackson, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 10 ed. (Jakarta : Salemba Empat, 2006), 125

<sup>11</sup> Rivai, Veithzal, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, (Jakarta : Raja Grafindo Persada, 2009), 238

Tindakan *Turnover Intention* perlu ditanggapi dengan serius oleh pihak manajemen terlebih oleh divisi sumber daya manusia. Menurut Suwandi dan Indriantoro “Perusahaan yang mempunyai tingkat *Turnover* yang relatif tinggi, akan mempunyai potensi kerugian yang lebih banyak, baik itu biaya perekrutan, pelatihan yang telah diinvestasikan kepada karyawan, peningkatan kinerja yang pasti dikorbankan, maupun pengembangan yang sudah diterapkan”.

Terdapat banyak faktor yang dianggap sebagai pemicu keluarnya anggota organisasi atau seorang karyawan dari perusahaan. Seperti Penempatan Kerja, penempatan kerja yang tidak sesuai dengan keahlian atau passion seorang karyawan akan mengakibatkan tekanan kerja,terdapat banyak penelitian mengenai tekanan kerja karyawan, tekanan sebagai stres dimana kondisi dinamik dimana individu menghadapi peluang, kendala, atau tuntutan yang terkait dengan apa yang sangat diinginkannya dan yang hasilnya dipersepsikan sebagai tidak pasti tetapi penting. Schuler mengemukakan bahwa terdapat “4S” penyebab umum stress bagi banyak pekerja adalah Supervisor (atasan), Salary (gaji), Security (keamanan) dan Safety (keselamatan). Aturan-aturan kerja yang sempit dan tekanan-tekanan yang tinggi adalah penyebab utama stres. Gaji dapat menjadi penyebab stres bila dianggap tidak diberikan secara adil. Para pekerja juga dapat mengalami stres ketika merasa tidak pasti dalam hubungan dengan keamanan pekerja. Bagi banyak pekerja, rendahnya keamanan kerja dapat menimbulkan stres. Ketakutan akan kecelakaan di tempat kerja dan cedera-cedera serta ancaman kematian juga dapat menimbulkan stres. Penempatan kerja yang tidak sesuai dengan keahliannya juga dapat mengakibatkan stress sehingga para karyawan kerap melakukan tindakan *Turnover Intention* atau meninggalkan pekerjaanya.

Penjelasan-penjelasan sebelumnya mengenai hal-hal yang dapat mengurangi keinginan karyawan untuk pindah ke perusahaan lain lebih bersifat internal. Namun penting untuk diketahui bahwa juga terdapat faktor eksternal yang mempengaruhi niat karyawan untuk berpindah.

Adapun faktor eksternal yang mempengaruhi seseorang untuk pindah adalah karena adanya alternatif lain yang lebih menarik. Semakin tinggi tingkat *Alternative Attractiveness* maka akan semakin tinggi pula kemungkinan seseorang untuk melakukan perpindahan atau switching<sup>12</sup>. Selain itu, *Alternative Attractiveness* berpengaruh terhadap

---

<sup>12</sup> Bansal, H.S., S.F.Taylor, dan Y.S.James, "Migrating" to New Service Providers: Toward a Unifying Framework of Consumers' Switching Behaviors. Journal of the Academy of Marketing Science.2005



komitmen organisasional. Jika karyawan menyadari bahwa terdapat alternatif lain yang lebih menarik daripada pekerjaan saat ini, maka karyawan akan cenderung untuk kurang berkomitmen terhadap organisasi sehingga kemungkinan untuk meninggalkan organisasi akan semakin besar.

J&T Express merupakan perusahaan yang bergerak dibidang jasa, berfokus pada pelayanan jasa pengiriman barang yang mencakup seluruh wilayah Indonesia yang telah berdiri pada 20 agustus 2015 yang didirikan oleh Jet Lee dengan nama PT.Global Jet Express yang berkantor pusat di Pluit, Jakarta Utara, memiliki cabang cabang dan beroperasi di beberapa negara yaitu Malaysia, Vietnam, Filipina, Thailand, Singapura, Kamboja, dan China<sup>13</sup>

Misi J&T Express adalah berfokus pada orientasi pelayanan dan efisiensi pelanggan yang tentu tidak lepas dari sumber daya manusia. J&T Express memiliki beberapa masalah terkait dengan pengelolaan sumber daya manusia.

Berdasarkan dari hasil wawancara dengan beberapa karyawan J&T Express Way Kandis didapatkan beberapa keluhan yang menimbulkan masalah dalam bekerja antara lain:<sup>14</sup>

1. Alamat penerima sulit untuk ditemukan dikarenakan kurang jelas dan lengkap dalam penulisan alamat.
2. Sprinter (kurir) tidak hafal dengan daerah sehingga kurir harus membuka maps dan mencari lokasi alamat tersebut.
3. Penerima paket sulit dihubungi (no handphone tidak aktif)
4. Jauhnya jarak tempuh dari tempat tinggal karyawan ke tempat bekerja
5. Cuaca
6. Apabila paket yang datang sedikit, sprinter (kurir) saling memperebutkan paket sehingga menimbulkan konflik.

Dari beberapa kendala diatas maka fenomena yang terjadi pada Ekspedisi J&t Express yaitu adanya tindakan pengeluaran diri (*Turnover Intention*) oleh beberapa karyawan.

---

<sup>13</sup> Website J&T Express : <https://jet.co.id/about/company> Diakses : 20 Desember 2021 Pukul 20:14 WIB

<sup>14</sup> Yusri Aldiansah, *Kendala-Kendala Dalam Bekerja*, Wawancara, 05 Januari 2022 Pukul 13:41 WIB

Table 1

Data Turnover Karyawan J&amp;T Express Way Kandis 2021

No	Jabatan	Jumlah Karyawan
1.	AGUSTUS	7
2.	SEPTEMBER	2
3.	OKTOBER	5
4.	NOVEMBER	-
5.	DESEMBER	12
<b>Total</b>		<b>26 Karyawan</b>

Sumber Data: J&amp;T Express Way Kandis

Dari hasil observasi tingkat keluar masuknya karyawan yang diperoleh dari perusahaan, ditemukan bahwa hampir setiap bulannya perusahaan mengalami turnover. Ada banyak alasan yang melatarbelakangi karyawan keluar, diantaranya tidak betah bekerja, pindah kerja ketempat lain, atasan tidak bisa mengatur pembagian kerja, kondisi lingkungan kerja yang kurang kondusif, dan karyawan tidak mampu mengikuti perkembangan dan merasa kurang puas dengan pekerjaannya.<sup>15</sup>

Islam mengajarkan untuk bersungguh-sungguh dalam bekerja, sehingga orang yang berkerja tidak boleh putus asa bahkan ingin keluar dari pekerjaan tersebut sebagaimana dalam Al Quran Surat Al-Insyiqaq (84) ayat 6 berikut ini:

يَا أَيُّهَا الْإِنْسَانُ إِنَّكَ كَادِحٌ إِلَىٰ رَبِّكَ كَدْحًا فَمُلَاقِيهِ ﴿٦﴾

“Hai manusia, Sesungguhnya kamu telah bekerja dengan sungguh-sungguh menuju Tuhanmu, Maka pasti kamu akan menemui-Nya” (Q.S Al-Insyiqaq [84]:6)

Berdasarkan ayat diatas, menunjukkan bahwa apabila seseorang telah mendapatkan pekerjaan dan menjalaninya dengan sungguh-sungguh dan sepenuh hati maka beruntunglah ia. Jangan menyianyikan pekerjaan yang telah didapat, asalkan pekerjaan tersebut halal sesuai dengan tuntunan Allah SWT. Karena lebih baik bekerja daripada menjadi pengangguran atau meminta-minta. Setiap pekerjaan yang dilakukan, harus dilaksanakan dengan kesadaran dalam kerangka pencapaian Ridha Allah. Cara seperti ini akan memberi dampak positif kepada pekerja misalnya, dalam kesungguhan menghadapi pekerjaan.

<sup>15</sup> Faktor-faktor penyebab turnover intention, hasil wawancara karyawan J&T Express, 05 Januari 2022.

Jika seseorang sudah meyakini bahwa Allah SWT sebagai tujuan akhir hidupnya maka apa yang dilakukan di dunia pasti tidak akan dijalankan dengan sembarangan. dan akan mencari kesempurnaan dalam mendekati kepada Al - Haq dan akan mengoptimalkan seluruh kapasitas dan kemampuan inderawi yang berada pada dirinya dalam rangka mengaktualisasikan tujuan kehidupannya. Ini bisa berarti bahwa dalam bekerja ia akan sungguh-sungguh karena bagi dirinya bekerja tak lain adalah ibadah.

Didalam Al-Qur'an dijelaskan dalam surah Al-Qashash: 77

وَابْتَغِ فِيمَا آتَاكَ اللَّهُ الدَّارَ الْآخِرَةَ وَلَا تَنْسَ نَصِيبَكَ مِنَ الدُّنْيَا وَأَحْسِنْ  
كَمَا أَحْسَنَ اللَّهُ إِلَيْكَ وَلَا تَبْغِ الْفُسَادَ فِي الْأَرْضِ ۚ إِنَّ اللَّهَ لَا يُحِبُّ  
الْمُفْسِدِينَ ﴿٧٧﴾

*“Dan carilah pada apa yang telah dianugerahkan Allah kepadamu (kebahagiaan) negeri akhirat, dan janganlah kamu melupakan bahagianmu dari (kenikmatan) duniawi dan berbuat baiklah (kepada orang lain) sebagaimana Allah telah berbuat baik, kepadamu, dan janganlah kamu berbuat kerusakan di (muka) bumi. sesungguhnya Allah tidak menyukai orang-orang yang berbuat kerusakan.”* (Q.S Al-Qashash [28]: 77)

Maka dengan memandang latar belakang diatas kiranya menarik untuk dilakukan penelitian agar melihat secara lebih detail bagaimana pengaruhnya *Alternative Attractiveness* dan Penempatan Kerja terhadap *Turnover Intention* pada karyawan J&T Express Way Kandis Bandar Lampung.

### C. Fokus dan Sub Fokus Penelitian

Fokus penelitian merupakan suatu penentu konsentrasi sebagai pedoman arah suatu penelitian dalam upaya mengumpulkan dan mencari informasi serta sebagai pedoman dalam mengadakan pembahasan atau penganalisaan sehingga penelitian tersebut benar-benar mendapatkan hasil yang diinginkan. Disamping itu fokus penelitian juga merupakan batas ruang dalam pengembangan penelitian supaya penelitian yang dilakukan tidak terlaksana dengan sia-sia karena ketidakjelasan dalam pengembangan pembahasan.

Dengan demikian fokus sang peneliti mengenai pada Alternative Attractiveness dan Penempatan Kerja Terhadap Turnover Intention Dalam Prespektif Bisnis Islam Pada Karyawan J&T Express Way Kandis Bandar Lampung. Dari fokus ini dibagi menjadi 3 (tiga) sub fokus penelitian yaitu :

1. Turnover Intention yang terjadi pada J&T Express Way Kandis Bandar Lampung
2. Dampak alternative attractiveness pada *turnover intention* karyawan J&T Express Way Kandis Bandar Lampung
3. Dampak penempatan kerja terhadap turnover intention karyawan J&T Express Way Kandis Bandar Lampung

#### **D. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas maka dapat diambil rumusan masalah sebagaimana berikut:

1. Bagaimana dampak *alternative Attractiveness* terhadap *turnover intention* pada karyawan J&T express way kandis bandar lampung?
2. Bagaimana dampak penempatan kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan J&T express way kandis bandar lampung?
3. Bagaimana dampak *alternative attractiveness* dan penempatan kerja terhadap *turnover intention* dalam prespektif bisnis islam?

#### **E. Tujuan Penelitian**

Pada umumnya suatu penelitian bertujuan untuk menemukan, menguji dan mengembangkan suatu pengetahuan. Berdasarkan uraian rumusan masalah diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk menjelaskan dampak *alternative attractiveness* terhadap *turnover intention* pada karyawan J&T express way kandis bandar lampung
2. Untuk menjelaskan dampak penempatan kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan J&T express way kandis bandar lampung
3. Untuk menjelaskan dampak *alternative attractiveness* dan penempatan kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan J&T express way kandis bandar lampung

#### **F. Manfaat Penelitian**

Penulis berharap penelitian ini dapat bermanfaat untuk penulis sendiri maupun orang lain, manfaat yang dapat diambil dari penelitian ini diantara lain:

1. Secara teoritis
  - a. Penelitian ini dapat memberikan sumbangan pemikiran yang bermanfaat bagi bidang keilmuan ekonomi islam.
  - b. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi rujukan untuk penelitian lanjutan, menjadi tambahan pembendaharaan bacaan, menambah pengetahuan mengenai strategi pemasaran melalui sosial media.
  - c. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi pemerintah dan instansi terkait dalam membuat kebijakan terkait penciptaan lapangan kerja inklusif.
2. Manfaat Praktis
  - a. Mengembangkan kemampuan berfikir kritis dengan pola pikir yang dinamis kemudian menuangkan dalam bentuk karya ilmiah. Menjadi tolak ukur kemampuan penulis dalam menerapkan ilmu yang didapat selama perkuliahan.
  - b. Hasil penelitian dapat menjadi bahan masukan dan pertimbangan bagi pihak-pihak yang berkepentingan.

#### **G. Kajian Penelitian Terdahulu Yang Relevan**

Dalam mendukung penelitian yang dilakukan pada J&T Express Way Kandis Bandar Lampung, maka ada beberapa penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian ini. Penelitian terdahulu bertujuan untuk membandingkan dan memperkuat atas hasil analisis yang dilakukan. Berikut merupakan penelitian yang relevan menurut penelitian terdahulu.

1. Penelitian yang dilakukan oleh Edi Suhanto (2009) yang berjudul Pengaruh Stress Kerja dan Iklim Organisasi Terhadap *Turnover Intention* Dengan Variabel Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening ( Studi di Bank Internasional Indonesia ),Metode penelitian yang digunakan ialah memakai kuantitatif yang mana hasilnya kepuasan kerja mempunyai hubungan signifikan negative terhadap *Turnover Intention*, komitmen organisasi mempunyai hubungan signifikan negative terhadap *Turnover Intention*, kepuasan kerja dan komitmen organisasi mempunyai hubungan signifikan negative terhadap *Turnover Intention*.<sup>16</sup>

---

<sup>16</sup> Suhanto, Edi, *Pengaruh Stres Kerja Dan Iklim Organisasi Terhadap Turnover Intention Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi di Bank Internasional Indonesia)*.( Masters thesis, program Pascasarjana Universitas Diponegoro, 2009)

**Perbedaan:** Yang berbeda dari penelitian yang akan dilakukan peneliti adalah pada variabel X1 yaitu *Alternative Attractiveness*, metode penelitian yang akan dilakukan peneliti adalah penelitian kualitatif dan objek penelitiannya yaitu pada J&T Express Way Kandis Bandar Lampung.

2. Penelitian yang dilakukan oleh Abdul Rozaq & Karyono yang berjudul Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, dan Penempatan Kerja Terhadap Turnover Intention (Studi Pada PT. Cabinindo Putra Departemen Machining), Metode penelitian pada penelitian ini ialah kuantitatif, yang mana hasilnya kepuasan kerja tidak berpengaruh yang signifikan terhadap tingkat turnover karyawan pada PT Cabinindo Putra Departemen Machining begitu pula penempatan kerja yang artinya PT. Cabinindo Putra telah melakukan penempatan kerja atas karyawannya dengan baik yang dapat menurunkan tingkat *Turnover Intention* karyawan tersebut<sup>17</sup>.

**Perbedaan:** Yang berbeda dari penelitian yang akan dilakukan peneliti adalah pada variabel X1 yaitu *Alternative Attractiveness*, metode penelitian yang akan dilakukan adalah penelitian kualitatif dan objek penelitian yang berbeda yaitu pada J&T Express Way Kandis Bandar Lampung.

3. Penelitian yang dilakukan oleh Sri Gunawan, Gancar Remanant dan Jovi Sulistiawan yang berjudul Pengaruh dan self congruity, performance *Alternative Attractiveness* terhadap dimediasi oleh kepuasan kerja dan *Turnover Intention* komitmen organisasional pada karyawan marketing industri perbankan surabaya, Metode Penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif yang mana hasil analisis jalur diperoleh bahwa kinerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja. company image *Attractiveness* berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat ketertarikan karyawan terhadap suatu perusahaan maka akan mengakibatkan semakin tinggi pula kepuasan kerja karyawan. Dan variable *Alternative Attractiveness* berpengaruh negatif signifikan terhadap komitmen organisasional. Hal ini mengindikasikan bahwa

---

<sup>17</sup> Abdul Rozaq, dan Karyono, *Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, dan Penempatan Kerja Terhadap Turnover Intention (Studi Pada PT. Cabinindo Putra Departemen Machining)*, (Universitas Pelita Bangsa, 2018)

tersedianya alternatif lain yang lebih menarik akan membuat karyawan enggan untuk melanjutkan hubungan dengan perusahaan<sup>18</sup>.

**Perbedaan:** Yang berbeda dari penelitian yang akan dilakukan peneliti adalah metode penelitian dan objek penelitian yaitu metode kualitatif dan objek penelitian dilakukan pada karyawan J&T Express Way Kandis Bandar Lampung.

4. Penelitian yang dilakukan oleh Rifqotul Maulidah (2011) yang berjudul Pengaruh Budaya Organisasi dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention. Metode penelitian ini menggunakan metode kuantitatif yang mana hasilnya budaya organisasi memiliki pengaruh signifikan positif. Koefisien regresi X1 sebesar 0.249 terhadap *Turnover Intention*. Stres kerja mempunyai pengaruh signifikan positif. Nilai dari koefisien X2 sebesar 0.138 terhadap *Turnover Intention*<sup>19</sup>.

**Perbedaan:** Yang berbeda dari penelitian yang akan dilakukan peneliti adalah pada variabel X1 dan X2 yaitu *Alternative Attractiveness* dan Penempatan Kerja, metode penelitian yang akan dilakukan peneliti adalah penelitian kualitatif dan objek penelitiannya yaitu pada J&T Express Way Kandis Bandar Lampung.

5. Penelitian yang dilakukan oleh Heni Triastuti dkk (2007) yang berjudul Faktor-faktor yang berpengaruh terhadap *Turnover Intention* auditor dengan locus of control sebagai variabel moderator. Metode penelitian ini menggunakan metode deskriptif asosiatif yang mana hasilnya variabel yang terdapat dalam faktor-faktor (komitmen organisasi, kepuasan kerja, dukungan pemimpin, locus of control, tekanan kerja) tersebut memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *Turnover Intention*<sup>20</sup>.

---

<sup>18</sup> Sri Gunawa, Gancar Candra Premananto, dan Jovi Sulistiawan *Pengaruh Self Congruity Performance dan Alternative Attractiveness Terhadap Turnover Intention Dimediasi oleh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional pada Karyawan Marketing Industri Perbankan Surabaya. Jurnal Ekonomi dan Bisnis Airlangga (JEBA)*, 23, (2), 2013 <https://e-journal.unair.ac.id/JEBA/article/view/4530>

<sup>19</sup> Maulidah, Rifqatul, *Pengaruh budaya organisasi dan stres kerja terhadap turnover intention pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Kantor Cabang Syariah Malang*. Undergraduate thesis, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim, (2011)

<sup>20</sup> Heni Triastuti dan B. Anggun Hilendri L., *Faktor-faktor yang Berpengaruh terhadap Turnover Intention Auditor dengan Locus Of*

**Perbedaan:** Yang berbeda dari penelitian yang akan dilakukan peneliti adalah variabel yang digunakan peneliti adalah *alternative attractiveness* dan penempatan kerja, sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Heni Triastuti adalah faktor-faktor yang berpengaruh terhadap *turnover intention*.

6. Penelitian yang dilakukan oleh Aningeti Prihandini Etnaningtyas(2011) yang berjudul Faktor- faktor yang mempengaruhi intensi *Turnover* pada karyawan PT. Alenatex Bandung. Metode penelitian ini menggunakan metode kuantitatif yang mana hasilnya menunjukkan bahwa group cohesiveness secara negatif mempengaruhi intensi *Turnover* meskipun tidak signifikan. Personality job fit secara positif mempengaruhi intensi *Turnover* meskipun tidak signifikan. Kepuasan kerja secara negatif mempengaruhi intensi *Turnover* meskipun tidak signifikan. Usia, jenis kelamin, status marital, pendidikan, dan masa kerja secara negatif mempengaruhi intensi *Turnover* dan signifikan. Namun, jika dilihat perdimensi, maka ditemukan bahwa dimensi conscientiousness, pay, dan promotion berpengaruh signifikan terhadap intensi *Turnover*<sup>21</sup>

**Perbedaan:** Yang berbeda dengan penelitian yang akan dilakukan peneliti adalah pada variabel yang digunakan, peneliti menggunakan X1 Alternative Attractiveness dan X2 Penempatan Kerja, metode yang digunakan peneliti adalah metode kualitatif dan objek penelitian dilakukan di J&T Express Way Kandis Bandar Lampung.

7. Penelitian yang dilakukan oleh Nurmalitasari Indah Wisantyo dan Harries Madiistriyatno, dengan judul Pengaruh Stres Kerja, Disiplin Kerja, dan Kepuasan Kerja Terhadap Intensi Turnover Intention (Studi pada Lembaga Pengelola Dana Bergulir Koperasi dan Usaha Mikro, Kecil dan Menengah). Metode Penelitian ini menggunakan metode Proportionate Stratified Random Sampling. Data diambil secara langsung menggunakan kuesioner dengan 72 orang responden pegawai Lembaga Pengelola Dana Bergulir, Koperasi dan Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (LPDB-KUMKM). Metode analisis

---

*Control sebagai Variabel Moderator*, Jurnal Riset Akuntansi AKSIOMA, Vol. 6, No. 1, 2007.

<sup>21</sup> Aningeti Prihandini Etnaningtyas, *Faktor- faktor yang mempengaruhi intensi Turnover pada karyawan PT. Alenatex Bandung*, ( Disertasi Fakultas Psikologi UIN Syarif Hidayatullah Jakarta ) 2011



yang digunakan digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan stres kerja, disiplin kerja, dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap intensi turnover. Hal ini berarti bahwa variasi intensi turnover (Y) dapat dijelaskan oleh ketiga variabel independen stres kerja (X1), disiplin kerja (X2), dan kepuasan kerja (X3). Hasil dari uji t, didapatkan hasil bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap intensi turnover, sedangkan stres kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap intensi turnover. Variabel Kepuasan kerja merupakan variabel yang paling besar pengaruhnya terhadap intensi turnover<sup>22</sup>.

**Perbedaan:** Yang membedakan adalah X1 X2 dan Y yang mana dalam penelitian selanjutnya yang akan diteliti oleh peneliti adalah Alternative Attractiveness (X1), Penempatan Kerja(X2), dan Turnover Intention (Y). Selain itu metode penelitian yang digunakan adalah kualitatif.

## H. Metode Penelitian

Kegiatan-kegiatan praktis dalam penelitian akan terlaksana dengan objektif dan ilmiah, serta mencapai hasil yang optimal apabila menggunakan metode penelitian yang tepat. Penggunaan metode penelitian yang tepat dalam suatu penelitian merupakan hal yang sangat bermakna, sebab dengan adanya metodologi penelitian akan memperlancar penelitian, untuk itu dalam bagian ini peneliti akan menjelaskan metode penelitian yang digunakan.

### 1. Jenis dan Sifat Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Metode kualitatif adalah penelitian untuk menggambarkan dengan lebih teliti ciri-ciri usaha untuk menentukan frekuensi terjadinya sesuatu hubungan yang lain. Penelitian yang digunakan penulis adalah penelitian lapangan (field research) dengan melakukan kegiatan dilapangan tertentu guna memperoleh berbagai data dan memperoleh informasi yang

---

<sup>22</sup> Nurmalitasari Indah Wisantyo dan Harries Madiistriyatno, *Pengaruh Stres Kerja, Disiplin Kerja, dan Kepuasan Kerja Terhadap Intensi Turnover Intention (Studi pada Lembaga Pengelola Dana Bergulir Koperasi dan Usaha Mikro, Kecil dan Menengah)*, Vol 5, No 1, (2015), 54-69

<https://doi.org/10.35968/m-pu.v6i2.170>

diperlukan<sup>23</sup>.

Penelitian ini bersifat deskriptif yaitu: penelitian yang bersifat memaparkan dan bertujuan untuk memperoleh gambaran (deskripsi) lengkap terhadap suatu yang diteliti. Sifat penelitian ini untuk menggambarkan atau mengangkat data sesuai dengan keadaan yang terjadi dilapangan. Sebagaimana yang diungkapkan oleh mardalis, bahwa penelitian deskriptif adalah penelitian yang bertujuan untuk menggambarkan, memaparkan, mencatat, menganalisa kondisi yang ada dan sedang terjadi.<sup>24</sup>

Berdasarkan pengertian diatas maka pengertian sifat penelitian yang penulis lakukan adalah suatu penelitian yang menggambarkan bagaimana *Alternativeattractiveness* dan penempatan kerja mempengaruhi *Turnover Intention* karyawan J&T Express Way Kandis Bandar Lampung.

## 2. Tempat Penelitian

Penelitian ini akan dilakukan untuk melihat bagaimana tingkat *Turnover Intention* karyawan J&T Express yang berlokasi di Jl. Ratu Dibalau No 22 77 Way Kandis Kecamatan Tanjung Senang Kota Bandar Lampung.

## 3. Sumber Data

Data yang digunakan dalam penelitian sebagai berikut :

### a. Data primer

Data primer (pokok) data yang dikumpulkan penelitian langsung dari sumber utamanya<sup>25</sup>. Data primer pada penelitian ini diperoleh langsung dari lokasi penelitian yaitu J&T Express Way Kandis Bandar Lampung melalui observasi dan wawancara secara langsung kepada karyawan J&T Express Way Kandis Bandar Lampung.

### b. Data sekunder

Data sekunder adalah teknik pengumpulan data berupa riset yaitu pengumpulan data yang dilakukan dengan cara membaca buku-buku, jurnal, data badan pusat statistik, dan sumber lainnya yang berkaitan dengan judul proposal yang dimaksud<sup>26</sup> yaitu mengenai Analisis

---

<sup>23</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Dan R &D*, (Bandung: Alfabeta, 2016), 9

<sup>24</sup> Rony Kountur, *Metode Penelitian* (Jakarta : Bumi Aksara 2005), 43

<sup>25</sup> V. Wiratna Sujarweni, *Metodologi Penelitian* (Yogyakarta: Pustaka Baru Press, 2016), 73.

<sup>26</sup> Ibid, h.42.

*Alternative Attractiveness dan Penempatan Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan J&T Express Way Kandis Bandar Lampung.*

#### 4. Populasi, Sampel dan Teknik Pengumpulan Data

##### a. Populasi

Populasi adalah himpunan keseluruhan karakteristik dari objek yang diteliti yang dibatasi oleh kriteria tertentu.<sup>27</sup> Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan J&T Express Way Kandis Bandar Lampung yang berjumlah sebanyak 45 orang.

##### b. Sampel

Sampel adalah suatu bagian dari keseluruhan serta karakteristik yang dimiliki oleh sebuah populasi. Ketika populasi besar tersebut, para peneliti tentunya tidak memungkinkan untuk mempelajari secara keseluruhan pada populasi tersebut akan ada beberapa kendala yang akan dihadapi seperti dana yang terbatas, tenaga dan waktu maka dalam hal ini perlu menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Selanjutnya apa yang dipelajari dari sampel tersebut maka akan mendapatkan kesimpulan yang nantinya akan diterapkan untuk populasi.<sup>28</sup>

Jumlah sampel semakin besar maka peluang kesalahan semakin kecil, dan begitu juga sebaliknya. Dalam menetapkan besar kecilnya sampel, tidaklah suatu ketetapan yang mutlak artinya tidak ada ketentuan berapa yang harus diambil sampel tersebut.

Sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh. Teknik sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel dimana semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.<sup>29</sup> Dengan demikian jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 45 orang.

##### c. Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data dapat dilakukan dalam berbagai hal seperti setting, sumber dan berbagai cara yang dapat dilakukan.

---

<sup>27</sup> Sedarmayanti, Hajah dan Syarifudin Hidayat, *Metodologi Kajian*, (Bandung : Mandar Maju, 2020), 124

<sup>28</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, (Bandung : Alfabeta, 2008), 118

<sup>29</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, (Bandung : Alfabeta, 2017), 85.

Pengumpulan data merupakan Langkah awal untuk sebagai dasar yang ditempuh oleh seorang peneliti dalam penelitiannya. Secara umum penelitian data yang diperoleh sesungguhnya secara objektif<sup>30</sup>.

Pengumpulan data merupakan langkah awal sebagai dasar yang ditempuh oleh seorang peneliti dalam penelitiannya.

Oleh karena itu, untuk mendapatkan data dalam penelitian penulis menggunakan beberapa teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu:

d. Observasi

Observasi adalah studi yang dilakukan secara sengaja dan sistematis tentang fenomena sosial dan gejala-gejala psikis dengan pada pengamatan dan pencatatan.<sup>31</sup> Observasi ini dilakukan secara langsung dengan cara mengumpulkan data pada penelitian, tidak hanya terbatas pada pengamatan semata melainkan juga pencatatan guna memperoleh data yang kongkrit dan jelas.

e. Wawancara

Wawancara adalah teknik pengumpulan data yang digunakan peneliti untuk mendapatkan keterangan-keterangan lisan melalui bercakap-cakap dan berhadapan muka dengan orang yang dapat memberikan keterangan kepada peneliti<sup>32</sup>. Dalam penelitian ini peneliti melakukan wawancara untuk mendapatkan data-data tentang bagaimana tingkat Turnover Intention yang ada pada J&T Express Way Kandis Bandar Lampung, untuk mendapatkan data-data yang konkrit maka penulis dapat melakukan wawancara bebas kepada karyawan J&T express Way Kandis Bandar Lampung sebagai responden.

f. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan pencarian data mengenai hal-hal atau variabel tertentu berupa catatan, transkrip, buku-buku, surat kabar, majalah dan sebagainya yang telah dapat

---

<sup>30</sup> Burhan Bungin, *Metodologi Penelitian Social dan Ekonomi*, (Jakarta: Kencana, 2017), 48.

<sup>31</sup> Kartono, Kartini, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, (Jakarta : Salemba Humanika, 2010), 54

<sup>32</sup> Mardalis, "*Metode Penelitian Suatu Pendekatan Proposal*" Cet.Ke-7, (Jakarta: Bumi Aksara, 2007), 64.

diperoleh oleh J&T Express.<sup>33</sup> Penulis menggunakan metode ini untuk mendapatkan data-data yang bersumber dari dokumentasi tertulis sesuai dengan keperluan penelitian sekaligus sebagai pelengkap untuk mencari data-data yang lebih konkrit dan jelas.<sup>34</sup>

## 5. Metode Analisis Data

Analisis data yakni suatu usaha yang bertujuan mengurai suatu masalah atau fokus kajian dibagian-bagian (decompotion) sehingga bagian-bagian tersebut terbentuk jadi susunan atau tatanan yang lebih jelas dan maknanya pun lebih mudah ditangkap serta duduk perkaranya bisa lebih dimengerti<sup>35</sup>.

Dalam proses analisis data dalam sebuah kajian kualitatif,ada beberapa langkah dan pengelompokan data yang harus dilakukan terlebih dahulu, yakni:

### a. Reduksi Data

Mereduksi data ialah merangkum,memilih hal hal pokok dalam bagian data yang penting,menemukan tema dan polanya. Dengan demikian, setelah melewati tahap ini maka data akan memberikan gambaran yang jelas, dan mempermudah proses peneliti dalam melakukan pengumpulan data berikutnya<sup>36</sup>

Data yang di peroleh merupakan data yang terkait dengan karyawan J&T Express Way Halim Bandar Lampung dan tingkat turnover intention karyawan J&T Express Way Halim Bandar Lampung, Lalu di sederhanakan dengan data yang relevan sehingga bisa menjawab dan memberi solusi pada permasalahan yang ada.

### b. Penyajian Data

Dalam kajian kualitatif, penyajian data bisa dilakukan dalam bentuk uraian, bagan, tabel, hubungan antar

---

<sup>33</sup> Suharsini Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*,(Jakarta: Rineka Cipta, 2006), 231

<sup>34</sup> Syofian Siregar, *Statistik Deskriptif Untuk Penelitian*, (Jakarta : Rajawali Pers, 2012), 60

<sup>35</sup> D.Santori, Komariah Aan, *Metode Penelitian Kualitatif* ( Cetakan Keduabelas), (Bandung: Alfabeta,2014), 200

<sup>36</sup> Joko Subagyo, *Metode Penulisan Dalam Teori dan Praktek*. ( Jakarta : Rineka Cipta, 2015), 247

kategori, *flowchart* dan lainnya. Dengan tahapan ini, data yang disajikan bisa terorganisasi, tersusun dalam pola hubungan sehingga mudah untuk dipahami.<sup>37</sup>

c. Pengambilan Kesimpulan dan Verifikasi

Kesimpulan yang dikemukakan pada tahap awal, di dukung oleh bukti-bukti yang valid dan konsisten saat kajian kembali ke lapangan mengumpulkan data, maka kesimpulan yang di kemukakan merupakan kesimpulan yang jelas dan kredibel, seperti yang telah di kemukakan bahwa masalah dalam kajian kualitatif masih bersifat sementara dan akan berkembang setelah kajian berada di lapangan.<sup>38</sup>

## I. Sistematika Pembahasan

Sistematika penulisan dalam penelitian ini berisi tentang keseluruhan penelitian yang terdiri dari bagian awal, bagian isi dan bagian akhir penelitian. Untuk mempermudah pembahasan dan penulisan skripsi ini maka terlebih dahulu penulis uraikan sistematika penelitian yang terdiri dari:

### BAB I. PENDAHULUAN

Bab ini berisi tentang penegasan judul, latar belakang masalah, fokus dan sub-fokus penelitian, rumusan masalah, tujuan dan kegunaan penelitian, kajian terdahulu yang relevan, metode penelitian, serta sistematika pembahasan.

### BAB II LANDASAN TEORI

Bab ini berisi tentang uraian beberapa teori dan referensi terkait dengan tema skripsi ini.

### BAB III DESKRIPSI OBJEK PENELITIAN

Bab ini berisi tentang deskripsi objek penelitian serta penyajian fakta dan data penelitian.

---

<sup>37</sup> Ibid, 249

<sup>38</sup> Ibid, 252

#### BAB IV ANALISIS PENELITIAN

Bab ini berisi analisis data penelitian dan temuan penelitian.

#### BAB V PENUTUP

Bab terakhir berisi kesimpulan, saran-saran atau rekomendasi. Kesimpulan menyajikan secara ringkas seluruh penemuan penelitian yang ada hubungannya dengan masalah penelitian. Kesimpulan diperoleh berdasarkan hasil analisis dan interpretasi data yang telah diuraikan pada bab-bab sebelumnya.



## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka penulis mengambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil analisis, tersedianya alternatif lain yang lebih menarik akan membuat karyawan J&T Express Way Kandis enggan untuk melanjutkan hubungan dengan perusahaan tempat dimana ia bekerja. Banyak sekali perusahaan ekspedisi yang ada di Indonesia, hal ini menunjukkan bahwa banyaknya alternatif yang tersedia bagi karyawan. Semakin banyaknya alternatif lain yang ada dan karyawan memberikan penilaian positif terhadap hal tersebut maka karyawan akan cenderung untuk melemahkan komitmen organisasional. Berdasarkan hasil penelitian dampak dari banyaknya tempat alternatif lain ialah semakin besar kemungkinan karyawan J&T Express untuk meninggalkan perusahaan. Hasil wawancara dengan supervisor J&T Express Way Kandis menunjukkan bahwa didapatkan hasil keinginan keluar karyawan dengan alasan telah mendapatkan pekerjaan ditempat lain cukup tinggi. Sebagian besar dari mereka menyampaikan alasan bahwasannya mengalami kejenuhan dengan jam kerja yang cukup panjang. Pergantian karyawan atau keluar masuknya karyawan dari organisasi adalah suatu fenomena penting dalam kehidupan suatu organisasi. Ada kalanya pergantian karyawan memiliki dampak positif, namun sebagian besar pergantian besar karyawan membawa pengaruh yang kurang baik terhadap organisasi.
2. Dari hasil analisis, ditemukan bahwa latar belakang tingkat pendidikan tidak menjadi dasar apakah seseorang diunggulkan dalam penempatannya. Sebagian besar karyawan J&T Express yang lulus seleksi dan ditempatkan rata-rata tidak memiliki latar belakang pendidikan yang berkaitan dengan jasa pengiriman barang. Sehingga tidak menjadi kendala dalam



penyesuaian bidang ilmu untuk diterapkan sesuai dengan spesifikasi pekerjaan, karena latar belakang pendidikan bukan suatu dasar untuk menentukan tinggi tidaknya jabatan melainkan lebih kepada kemampuan dan pengalaman seorang karyawan.

3. Pandangan islam terkait dampak alternatif attractiveness dan penempatan kerja terhadap turnover intention yang ada pada J&T Express Way Kandis Bandar Lampung tidak adanya larangan untuk melakukan perpindahan kerja selagi dilaksanakan dalam kesadaran dalam rangka pencapaian ridha Allah. Akan tetapi perpindahan kerja pada J&T Express Way Kandis tetap dibatasi oleh perjanjian kontrak kerja yang dilakukan oleh pihak perusahaan dan karyawan. Yang mana kontrak kerja pada karyawan J&T Express Way Kandis dilakukan dalam 3 tahap, yang pertama yaitu training selama 3 bulan, tahap kedua 1 tahun, kemudian tahap berikutnya yaitu perpanjangan kerja selama 3 tahun.

Jika seseorang telah meyakini bahwa Allah SWT sebagai tujuan terakhirnya maka apa yang dia lakukan didunia pasti tidak akan dijalankan dengan sembarangan dan akan mencari kesempurnaan dalam mendekati kepada Al-Haq dan akan mengoptimalkan seluruh kapasitas kemampuan yang ada pada dirinya dalam rangka mengaktualisasikan tujuan kehidupannya.

## **B. Rekomendasi**

Pokok pikiran yang dapat dijadikan saran dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. J&T Express Way Kandis disarankan untuk melakukan pelatihan dan pembinaan kepada karyawan baru yang bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan karyawan dalam menjalankan pekerjaannya. Khususnya dalam memupuk rasa loyalitas dan komitmen kepada perusahaan untuk mengurangi tingkat turnover intention yang terjadi.
2. Bagi penelitian, hasil penelitian ini bisa digunakan sebagai bahan perbandingan dan referensi untuk penelitian, dan

sebagai bahan pertimbangan untuk memperdalam penelitian selanjutnya dengan menggunakan variabel yang berbeda seperti self congruity performance, employee branding, kompensasi, faktor lingkungan, yang tentunya akan dapat mempengaruhi turnover intention.



## DAFTAR RUJUKAN

- Abdul Rozaq, dan Karyono, *Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, dan Penempatan Kerja Terhadap Turnover Intention Studi Pada PT. Cabinindo Putra Departemen Machining*. Universitas Pelita Bangsa.2018.
- Andriawan, F., & Games, D, *Pengaruh komitmen organisasi terhadap Turnover Intention dengan kepuasan kerja sebagai variable mediasi (studi terhadap karyawan oppo padang*. Ekonis: Jurnal Ekonomi dan Bisnis.2019.
- Bansal,H.S, S.F. Taylor dan Y.S. James, "Migrating"to New Service Provider. Toward a Unifying Framework of Consumers Switching Behaviors. *Journal of The Academy of Marketing Science*.2005.
- Burhan Bungin, *Metodologi Penelitian Social dan Ekonomi*.Jakarta: Kencana.2017.
- Dessler, Gary, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT Indeks.2005.
- Handoko, Hani T, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPFE Yogyakarta.2011.
- Harter, J. K., Schmidt, F. L., & Hayes, T. L, *Business-Unit level Relationship Between Employee Satisfaction, Employee Engagement, And Business Outcomes. A Meta-Analysis*. *Journal of Applied Psychology*.2002.
- Hasibuan, Malayu, *MSDM*. Jakarta : Bumi Aksara.2013.
- Furchan, *Pengantar Penelitian Dalam Pendidikan*.Yogyakarta: Pustaka Pelajar.2004.

Kartono, Kartini, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Jakarta : Salemba Humanika. 2010.

Komaruddi, *Ensiklopedia Manajemen Edisi Kelima*. Jakarta: Bumi Aksara. 2001.

Kunarjo, *Glosarium Ekonomi Keuangan Dan Pembangunan*. Jakarta: UI Press. 2013.

Mahaiswari Sri Ag. Sg. A.A. dan Rahyuda Ganesha Agoes, *Peran Stres Kerja dalam Memediasi Pengaruh Kontrak Psikologis dan Beban Kerja terhadap Keinginan Karyawan untuk Keluar dari Organisasi: Studi Pada Sebuah Klinik Kecantikan*. *EJurnal Manajemen Unud*, Vol. 4, No. 4. 2015.

Mangkunegara, *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya. 2009.

Mathis dan Jackson, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Human Resource Management)*. Jakarta. 2006.

Nugraha, A., & Purba, S. D, *Tuntutan pekerjaan dan stres kerja sebagai variabel penentu Turnover Intention*. *Jurnal Manajemen Pemasaran Dan Jasa*. 2017.

Perryer, C., Jordan, C., Firms, I., & Travaglione, A, *Predicting Turnover Intentions: The Interactive Effects of Organizational Commitment and Perceived Organizational Support*. *Management Research Review*, 33(9). 2010.

Pradana Andika, dan Salehudin Imam, *Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Turnover Intention pada Akuntan Publik yang Dimediasi oleh Kepuasan Kerja dan Stress Kerja*. *Jurnal Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia*. 2013

Prahyudi Apriyanto, Siswoyo Haryono, *Pengaruh tekanan kerja, beban kerja dan lingkungan kerja terhadap intensi Turnover: peran mediasi kepuasan kerja*. Universitas Muhamadiyah Yogyakarta. 2020.

Putra Dharma Gede Dewa I, dan Utama Mudiarta Wayan I, *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention di Mayaloka Villas Seminyak*, E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 6, No. 9. 2017.

Robbins, Stephen P & Coulter, Mar, *Manajemen. Edisi Kesepuluh*. Jakarta: Erlangga. 2010.

Robbins, S. P., & Coulter, M, *Management. New Jersey: Pearson Education, Inc.* 2012.

Rony Kountur, *Metode Penelitian*. Jakarta : Bumi Aksara. 2005.

Sedarmayanti, Hajah dan Syarifudin Hidayat, *Metodologi Kajian*, Bandung : Mandar Maju. 2020.

Sri sukesi Adiwimarta, Adi Sunaryo, dkk, *Kamus Besar Bahasa Indonesia Edisi Ketiga*. Jakarta : Balai Pustaka. 2005.

Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Bandung : Alfabeta. 2008.

Suharsini Arikunt., *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, Jakarta: Rineka Cipta. 2006.

Suwatno. & Priansa, D. 2011. *Manajemen SDM dalam organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.

Syofian Siregar, *Statistik Deskriptif Untuk Penelitian*, Jakarta : Rajawali Pers. 2012.

V. Wiratna Sujarweni, *Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.2016.

Waspodo, A. A., Handayani, N. C., & Paramita, W, *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan PT Unitex Di Bogor*. JRMSI-Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia.2013.

Wibowo, *Manajemen Kinerja*. Jakarta : PT Raja Grafindo.2007.

Wisantyo, Nurmalitasari Indah & Madiistriyatno, Harries, *Pengaruh Stres Kerja, Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Intensi Turnover (Studi pada Lembaga Pengelola Dana Bergilir Koperasi dan Usaha Mikro, Kecil dan Menengah)*. Jurnal MIX Vol. V, No. 1.2015.

Yosua Melky, *Hubungan kepuasan kerja dan komitmen organisasi dengan intensi pindah, jurnal psikologi*, Vol.3, No.3.2015.

