

**PENGARUH *ISLAMIC QUALITY OF WORK LIFE*, *WORK FAMILY CONFLICT* DAN IKLIM ORGANISASI
TERHADAP *TURNOVER INTENTION* DALAM
PERSPEKTIF EKONOMI ISLAM**

(Studi pada Karyawan *Home Industry* Kopi Robusta Kecamatan
Air Hitam Kabupaten Lampung Barat)

Skripsi

Diajukan untuk Melengkapi Tugas–Tugas dan Memenuhi Syarat-
Syarat Guna Mendapatkan Gelar Sarjana S1 dalam Ilmu Ekonomi dan
Bisnis Islam

Oleh :

YUSUF BAKHTIAR
NPM : 1851040208

Progtam Studi : Manajemen Bisnis Syariah



Pembimbing I : A. Zuliansyah, S.Si., M.M.
Pembimbing II : Vicky F Sanjaya, S.E., M.Sc.

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

ABSTRAK

Kabupaten Lampung Barat adalah salah satu wilayah yang terkenal dengan penghasil kopi terutama kopi robusta. Berdasarkan observasi kepada beberapa pemilik *home industry* di Kecamatan Air Hitam menyatakan bahwa *turnover intention* pada industri ini sering terjadi. Penelitian ini bertujuan untuk melakukan pengujian seberapa berpengaruh dan bagaimana signifikansinya dari variabel – variabel independen tersebut terhadap variabel dependennya serta memahaminya dalam perspektif ekonomi Islam.

Metode Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah primer yang mana data tersebut diperoleh melalui bantuan instrument penelitian berupa kuesioner dan wawancara. Kuesioner tersebut dibagikan kepada 32 orang responden dengan teknik *sampling* jenuh.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa : *Islamic Quality of Work Life* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. *Work Family Conflict* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Iklim Organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Hasil penelitian *Islamic Quality of Work Life* dalam perspektif ekonomi Islam masih sangat kurang terealisasi, *Work Family Conflict* dalam perspektif ekonomi Islam telah terealisasi dengan baik, Iklim Organisasi dalam perspektif ekonomi Islam masih kurang terealisasi dengan baik, dan unsur *Turnover Intention* dalam perspektif ekonomi Islam cukup memengaruhi *Turnover Intention* karyawan pada *home industry* kopi robusta di Kecamatan Air Hitam Kabupaten Lampung Barat.

Kata Kunci : *Islamic Quality of Work Life, Work Family Conflict, Iklim Organisasi, Turnover Intention*

ABSTRACT

West Lampung Regency is one of the regions that is famous for producing coffee, especially robusta coffee. Based on observations of several home industry owners in Air Hitam District, it is stated that turnover intention in this industry often occurs. This study aims to test how influential and how significant the independent variables are to the dependent variable and understand it from the perspective of Islamic economics.

The research method used in this study is a quantitative method. The type of data used in this study is primary where the data is obtained through the help of research instruments in the form of questionnaires and interviews. The questionnaire was distributed to 32 respondents with saturated sampling technique.

The results showed that: Islamic Quality of Work Life had a negative and significant effect on turnover intention. Work Family Conflict has a positive and significant effect on turnover intention. Organizational climate has a negative and significant effect on turnover intention. The results of the Islamic Quality of Work Life research in the Islamic economic perspective are still very poorly realized, the Work Family Conflict in the Islamic economic perspective has been realized well, the Organizational Climate in the Islamic economic perspective is still not well realized, and the Turnover Intention element in the Islamic economic perspective is quite influential. Turnover Intention of employees in the robusta coffee home industry in Air Hitam District, West Lampung Regency.

Keywords: Islamic Quality of Work Life, Work Family Conflict, Organizational Climate, Turnover Intention



**KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
RADEN INTAN LAMPUNG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

*Jl. Let. Kol H. Endro Suratmin Sukarame Bandar Lampung Telp. (0721)
703260*

SURAT PERNYATAAN

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Yusuf Bakhtiar
NPM : 1851040208
Program Studi : Manajemen Bisnis Syariah
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Dengan ini saya menyatakan bahwa skripsi yang berjudul **“PENGARUH ISLAMIC QUALITY OF WORK LIFE, WORK FAMILY CONFLICT DAN IKLIM ORGANISASI TERHADAP TURNOVER INTENTION DALAM PERSPEKTIF EKONOMI ISLAM (Studi pada Karyawan Home Industry Kopi Robusta Kecamatan Air Hitam Kabupaten Lampung Barat)”** adalah hasil karya sendiri dan tidak mengandung *plagiarism* karya orang lain kecuali pada bagian yang telah dirujuk dan disebut dalam *footnote* atau daftar pustaka.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Bandar Lampung, 04 Juni 2022

Penulis,

Yusuf Bakhtiar
NPM. 1851040208



**KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
RADEN INTAN LAMPUNG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

*Jl. Let. Kol H. Endro Suratmin Sukarame Bandar Lampung Telp. (0721)
703260*

PERSETUJUAN

Judul Skripsi : *PENGARUH ISLAMIC QUALITY OF WORK
LIFE, WORK FAMILY CONFLICT DAN
IKLIM ORGANISASI TERHADAP
TURNOVER INTENTION DALAM
PERSPEKTIF EKONOMI ISLAM (Studi pada
Karyawan *Home Industry* Kopi Robusta
Kecamatan Air Hitam Kabupaten Lampung
Barat)*

Nama : Yusuf Bakhtiar
NPM : 1851040208
Program Studi : Manajemen Bisnis Syariah
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

MENYETUJUI

Untuk dimunaqosyahkan dan dipertahankan dalam sidang
Munaqosyah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Intan
Lampung.

Pembimbing I,

Pembimbing II,

A. Zuliansyah, S.Si., M.M.
NIP. 198302222009121003

Vicky F Sanjaya, S.E., M.Sc.
NIP. 199411122019031009

Ketua Jurusan Manajemen Bisnis Syariah,

Dr. Ahmad Habibi, S.E., M.E.
NIP. 197905142003121003



KEMENTERIAN AGAMA

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Jl. Let. Kol H. Endro Suratmin Sukarame Bandar Lampung Telp. (0721) 703260

PERSETUJUAN

Judul Skripsi : *PENGARUH ISLAMIC QUALITY OF WORK LIFE, WORK FAMILY CONFLICT DAN IKLIM ORGANISASI TERHADAP TURNOVER INTENTION DALAM PERSPEKTIF EKONOMI ISLAM (Studi pada Karyawan Home Industry Kopi Robusta Kecamatan Air Hitam Kabupaten Lampung Barat)*

Nama : Yusuf Bakhtiar
NPM : 1851040208
Program Studi : Manajemen Bisnis Syariah
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

MENYETUJUI

Untuk dimunaqosyahkan dan dipertahankan dalam sidang Munaqosyah
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Intan Lampung.

Pembimbing I,

Pembimbing II,

A. Zuliansyah, S.Si., M.M.
NIP. 198302222009121003

Vicky F Sanjaya, S.E., M.Sc.
NIP. 199411122019031009

Mengetahui,

Ketua Jurusan Manajemen Bisnis Syariah,

Dr. Ahmad Habibi, S.E., M.E.
NIP. 197905142003121003



KEMENTERIAN AGAMA

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Alamat : JL. Letkol. H. Endro Suratmin, Sukarame, Bandar Lampung. Telp (0721) 780887 35131

PENGESAHAN

Skripsi dengan judul **“PENGARUH ISLAMIC QUALITY OF WORK LIFE, WORK FAMILY CONFLICT DAN IKLIM ORGANISASI TERHADAP TURNOVER INTENTION DALAM PERSPEKTIF EKONOMI ISLAM (Studi pada Karyawan Home Industry Kopi Robusta Kecamatan Air Hitam Kabupaten Lampung Barat)”** disusun oleh **YUSUF BAKHTIAR**, NPM **1851040208**, jurusan **Manajemen Bisnis Syariah**, telah diujikan dalam sidang munaqasyah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung pada Hari/Tanggal : **21 Juni 2022**

TIM / DEWAN PENGUJI

Ketua Sidang : Dr. Ahmad Habibi, S.E., M.E

(.....)

Sekretaris : Nurhayati, M.M

(.....)

Penguji I : Dr. Muhammad Iqbal Fasa, M.E.I

(.....)

Penguji II : A. Zuliyansyah, S.Si., M.M

(.....)

Penguji III : Vicky F Sanjaya, S.E., M.Sc

(.....)

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

Prof. Dr. Tulus Suyanto, M.M, Akt, C.A
NIP. 19700926008011008

MOTTO

فَادْعُوا اللَّهَ مُخْلِصِينَ لَهُ الدِّينَ وَلَوْ كَرِهَ الْكَافِرُونَ

*“Maka sembahlah Allah dengan tulus ikhlas beragama kepada-Nya, meskipun orang-orang kafir tidak menyukai(nya).”
(Q.S. Gafir 40 : 14)*



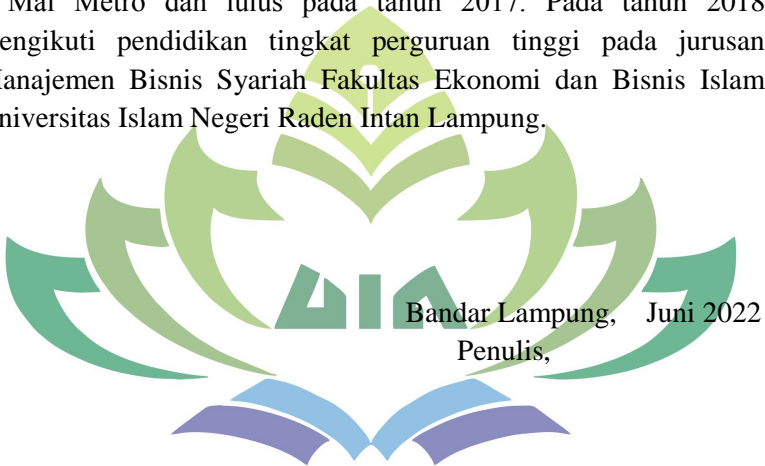
PERSEMBAHAN

Puji syukur kepada Allah SWT atas segala rahmat dan hidayahNya yang telah memberikan ilmu, kekuatan, kesehatan, kesabaran, dan keselamatan untuk penulis dalam menyusun skripsi ini. Skripsi ini saya persembahkan sebagai ungkapan rasa syukur dan terimakasih yang teramat mendalam kepada:

1. Kedua orang tuaku tercinta Bapak Nurohim dan Ibu Sri Nur Hayinah yang tiada henti-hentinya mendoakan, menyayangi, mengasihi, mendidik, memberi semangat dan memotivasi dalam proses kehidupan penulis. Tidak sedikit pula keringat yang telah kalian berdua keluarkan demi melihat anak – anaknya mendapat pendidikan serta kehidupan yang layak. Terimakasih sudah menjadi orang tua yang hebat dan memperjuangkan kebahagiaan anak – anaknya. Karena kalian adalah alasan utama penulis dalam menyelesaikan skripsi ini dengan sebaik mungkin.
2. Adik – adikku yang sangat ku sayangi Itmamul Wafa Asshidiqi dan Meysha Ashlihatul A'la, yang selalu mendoakan, memotivasi serta memberikan semangat kepada kakaknya yaitu penulis sendiri. Terimakasih tidak pernah lelah dalam memberikan doa dan motivasi kepada penulis agar menjadi orang yang lebih baik ke depan dengan melewati pencapaian akademik ini.
3. Almamater tercinta Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung yang selalu dibanggakan yang selama ini telah mendidik dan memberi pelajaran baik dari segi ilmu pengetahuan maupun agama.

RIWAYAT HIDUP

Yusuf Bakhtiar, dilahirkan di Semarang Jaya Kecamatan Air Hitam Kabupaten Lampung Barat pada Minggu, 24 Oktober 1999, anak pertama dari pasangan Nurohim dan Sri Nur Hayinah. Penulis menempuh pendidikan formal yang dimulai jenjang Sekolah Dasar di SDN Semarang Jaya dan lulus pada tahun 2011. Kemudian penulis melanjutkan kejenjang Sekolah Menengah Pertama di Mts Al – Muhajirin Air Hitam Lam-bar dan lulus pada tahun 2014. Selanjutnya penulis menempuh pendidikan MA Darul A'Mal Metro dan lulus pada tahun 2017. Pada tahun 2018 mengikuti pendidikan tingkat perguruan tinggi pada jurusan Manajemen Bisnis Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung.



Yusuf Bakhtiar
1851040208

KATA PENGANTAR

Bismillahirrohmanirrohim

Alhamduillah, Puji Syukur penulis haturkan kehadiran Allah SWT yang telah memberikan hidayah, ilmu pengetahuan, kekuatan, dan petunjuk-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Shalawat dan salam senantiasa selalu tercurahkan kepada nabi Muhammad SAW, para sahabat, keluarga, pengikut-Nya yang taat pada ajaran agama-Nya, yang telah membawa kita dari alam kegelapan menuju alam yang terang benerang pada saat ini.

Skripsi ini merupakan bagian dari persyaratan untuk menyelesaikan studi pendidikan program Strata Satu (S1) di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Intan Lampung guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (S.E.). terselesaikannya skripsi ini berkat banyak bimbingan dan bantuan dari berbagai pihak maka dari itu dengan kerendahan dan ketulusan hati penulis mengucapkan terima kasih sebanyak-banyaknya kepada semua pihak yang turut berperan dalam proses penyelesaiannya. Secara rinci penulis ungkapkan terima kasih kepada :

1. Prof. Dr. Tulus Suryanto, S.E., M.M., Akt., C.A. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam (FEBI) Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung yang selalu memotivasi mahasiswa.
2. Dr. Ahmad Habibi, S.E., M.E. selaku ketua program studi Manajemen Bisnis Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.
3. Ahmad Zuliansyah, S.Si., M.M. selaku Dosen pembimbing akademik I yang telah banyak meluangkan waktu dalam membimbing, mengarahkan dan memotivasi penulis.
4. Vicky F Sanjaya, S.E., M.Sc. selaku Dosen pembimbing akademik II yang telah banyak meluangkan waktu dalam memberikan bimbingan dan motivasi serta pengarahan yang sangat berarti bagi penulis.

5. Seluruh Dosen dan Staff Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam yang telah banyak membagi ilmu, membantu serta memberikan masukan-masukan yang InsyaAllah dapat menjadi pedoman dan bekal untuk penulis.
6. Perpustakaan pusat UIN Raden Intan Lampung dan perpustakaan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam yang telah banyak menyediakan materi dalam penyelesaian skripsi ini.
7. Ayah, Ibu dan Adik - adikku yang tiada henti mendoakan dan memberikan semangat kepada penulis selama proses perkuliahan berlangsung dari awal hingga saat ini.
8. Seluruh teman-teman kelas MBS B 2018 yang terus menerus memberikan support serta masukan kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
9. Dan juga semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu oleh penulis namun telah membantu penulis dalam penyelesaian skripsi ini.

Akhir kata, penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar besarnya serta penulis memanjatkan doa kepada Allah SWT, semoga jerih payah dan amal semua pihak akan mendapatkan balasan yang sebaik-baiknya dari Allah SWT. Penulis berharap hasil penelitian ini bisa bermanfaat bagi penulis khususnya dan pembaca umumnya, Aamiin Ya Rabbal 'Alamin.

Bandar Lampung, Juni 2022
Penulis,

Yusuf Bakhtiar
1851040208

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
ABSTRAK	ii
SURAT PERNYATAAN	iv
PERSETUJUAN PEMBIMBING.....	v
PENGESAHAN.....	
MOTTO.....	vi
PERSEMBAHAN.....	vii
RIWAYAT HIDUP.....	viii
KATA PENGANTAR	ix
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiii
DAFTAR TABEL.....	xiv
DAFTAR GAMBAR.....	xvi

BAB I PENDAHULUAN

A. Penegasan Judul.....	1
B. Latar Belakang Masalah.....	2
C. Identifikasi Dan Batasan Masalah.....	12
D. Rumusan Masalah.....	12
E. Tujuan Penelitian	12
F. Manfaat Penelitian	13
G. Kajian Penelitian Terdahulu yang Relevan	14
H. Sistematika Penulisan	18

BAB II LANDASAN TEORI DAN PENGUJIAN HIPOTESIS

A. Manajemen Sumber Daya Manusia	21
1. Pengertian Manajemen	21
2. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	21
B. Teori SOR (<i>Stimulus-Organisme-Response</i>).....	21
C. <i>Islamic Quality Of Work Life</i>	26
1. Pengertian <i>Islamic Quality Of Work Life</i>	26
2. Indikator <i>Islamic Quality Of Work Life</i>	28
D. <i>Work Family Conflict</i>	30
1. Pengertian <i>Work Family Conflict</i>	30

2.	Indikator <i>Work Family Conflict</i>	31
3.	<i>Work Family Conflict</i> Dalam Perspektif Ekonomi Islam	32
E.	Iklm Organisasi.....	34
1.	Pengertian Iklm Organisasi	34
2.	Indikator Iklm Organisasi.....	36
3.	Iklm Organisasi Dalam Perspektif Ekonomi Islam.	36
F.	<i>Turnover Intention</i>	38
1.	Pengertian <i>Turnover Intention</i>	38
2.	Indikator <i>Turnover Intention</i>	39
3.	<i>Turnover Intention</i> Dalam Perspektif Ekonomi Islam	40
G.	Kerangka Pemikiran.....	42
H.	Pengajuan Hipotesis.....	43

BAB III METODE PENELITIAN

A.	Waktu Dan Tempat Penelitian	49
B.	Jenis Dan Sifat Penelitian.....	49
1.	Jenis Penelitian	49
2.	Sifat Penelitian.....	50
C.	Populasi Dan Sample	50
1.	Populasi	50
2.	Sampel.....	50
D.	Definisi Operasional Variabel.....	51
E.	Sumber Data.....	60
1.	Data Primer.....	56
2.	Data Sekunder	56
F.	Instrumen Penelitian.....	56
1.	Kuesioner.....	56
2.	Wawancara	57
G.	Uji Validitas Dan Reliabilitas.....	57
1.	Uji Validitas.....	57
2.	Uji Reliabilitas.....	58
H.	Teknik Analisis Data.....	58
1.	Pengujian Hipotesis	59

2. Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	59
---	----

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Objek Penelitian.....	61
B. Deskripsi Responden	61
C. Deskripsi Jawaban Responden	63
D. Hasil Penelitian dan Analisis	66
1. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas	67
2. Uji Hipotesis.....	70
3. Uji Koefisien Determinasi R^2	72
4. Rekapitulasi Hasil Uji Hipotesis.....	72
E. Pembahasan	73
1. Pengaruh <i>Islamic Quality of Work Life</i> terhadap <i>Turnover Intention</i>	73
2. Pengaruh <i>Work Family Conflict</i> terhadap <i>Turnover Intention</i>	74
3. Pengaruh Iklim Organisasi terhadap <i>Turnover Intention</i>	75
4. <i>Islamic Quality of Work Life, Work Family Conflict,</i> Iklim Organisasi dan <i>Turnover Intention</i> dalam Perspektif Islam.....	76

BAB V PENUTUP

A. Simpulan.....	91
B. Saran	92

DAFTAR RUJUKAN

LAMPIRAN

- Lampiran I Data Hasil Survei
- Lampiran II Kuesioner Penelitian
- Lampiran III Wawancara
- Lampiran IV Dokumentasi
- Lampiran V Tabulasi Jawaban Responden
- Lampiran VI Uji Validitas
- Lampiran VII Uji Reliabilitas

Lampiran VIII Uji R – Square

Lampiran IX Uji Hipotesis



DAFTAR TABEL

Tabel

3.1	Definisi Operasional Variabel.....	56
4.1	Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	62
4.2	Responden Berdasarkan Tempat <i>Home Industry</i> Bekerja	62
4.3	Hasil Tanggapan Responden pada Variabel <i>Islamic Quality of Work Life</i>	63
4.4	Hasil Tanggapan Responden pada Variabel <i>Work Family Conflict</i>	64
4.5	Hasil Tanggapan Responden pada Variabel Iklim Organisasi	65
4.6	Hasil Tanggapan Responden pada Variabel <i>Turnover</i> <i>Intention</i>	65
4.7	Hasil Uji Validitas	68
4.8	<i>Construct Reliability</i>	69
4.9	Hubungan Antar Variabel.....	70
4.10	<i>R – Square</i>	72
4.11	Rekapitulasi Hasil Uji hipotesis	72
4.12	Tanggapan Responden Terhadap <i>Islamic Quality of Work Life</i> dalam Perspektif Ekonomi Islam.....	77
4.13	Klasifikasi Penelitian	79
4.14	Hasil Penilaian Indikator <i>Islamic Quality of Work Life</i> dalam Perspektif Ekonomi Islam	79
4.15	Tanggapan Responden Terhadap <i>Work Family Conflict</i> dalam Perspektif Ekonomi Islam	81
4.16	Klasifikasi Penelitian	81
4.17	Hasil Penilaian Indikator <i>Work Family Conflict</i> dalam Perspektif Ekonomi Islam	83
4.18	Tanggapan Responden Terhadap Iklim Organisasi dalam Perspektif Ekonomi Islam.....	84
4.19	Klasifikasi Penelitian	85
4.20	Hasil Penilaian Indikator Iklim Organisasi dalam Perspektif Ekonomi Islam	85
4.21	Tanggapan Responden Terhadap <i>Turnover Intention</i> dalam Perspektif Ekonomi Islam	87

4.22 Klasifikasi Penelitian	87
4.23 Hasil Penilaian Indikator <i>Turnover Intention</i> dalam Perspektif Ekonomi Islam	88



DAFTAR GAMBAR

Gambar	
2.1 Kerangka Pemikiran.....	47
4.1 Analisis Jalur Hubungan Antar Variabel.....	71



BAB I

PENDAHULUAN

A. Penegasan Judul

Sebagai langkah awal untuk mendapatkan gambaran yang jelas dan memudahkan dalam pemahaman penelitian ini, maka perlu adanya penguraian dan penegasan terhadap arti dan makna dari istilah-istilah yang ada di judul penelitian ini diharapkan tidak ada kesalah pahaman terkait arti dan makna dari judul penelitian ini. Selain itu, penegasan judul ini merupakan penekanan terhadap pokok permasalahan yang akan dibahas.

Adapun judul penelitian ini adalah : **“PENGARUH ISLAMIC QUALITY OF WORK LIFE, WORK FAMILY CONFLICT DAN IKLIM ORGANISASI TERHADAP TURNOVER INTENTION DALAM PERSPEKTIF EKONOMI ISLAM (STUDI PADA KARYAWAN HOME INDUSTRY KOPI ROBUSTA KECAMATAN AIR HITAM KABUPATEN LAMPUNG BARAT).”** Adapun penjelasan judul tersebut adalah sebagai berikut :

1. Pengaruh

Pengaruh adalah daya yang ada atau timbul dari sesuatu (orang atau benda) yang ikut membentuk watak, kepercayaan atau perbuatan seseorang.¹

2. *Islamic Quality of Work Life*

Kualitas kehidupan kerja Islam pada hakikatnya merupakan konsep yang membicarakan tentang kondisi menyeluruh atas kesejahteraan dan kebahagiaan hidup para karyawan dalam lingkungan pekerjaannya.²

¹Departemen Pendidikan Nasional, *Kamus Besar Bahasa Indonesia Pusat Bahasa* (Jakarta : PT. Gramedia Pustaka Utama, 2008).

²Zeenat Zahoor, “Quality of Work Life of Muslim Women,” *The International Journal of Pshychology* 123 (2016).

3. *Work Family Conflict*

Work family conflict adalah konflik yang terjadi pada individu akibat menanggung peran ganda baik dalam pekerjaan (*work*) maupun keluarga (*family*). Pembagian peran antara keluarga dan pekerjaan menjadi sebuah problematika yang dihadapi oleh karyawan wanita, nyatanya banyak wanita yang tidak cukup mampu untuk mengatasi permasalahan ini meskipun sudah memiliki strategi untuk menyiasatinya.³

4. Iklim Organisasi

Iklim organisasi adalah persepsi anggota organisasi (secara individual atau kelompok) dan mereka yang secara tetap berhubungan dengan organisasi mengenai apa yang ada atau terjadi di lingkungan internal organisasi secara rutin, yang mempengaruhi sikap dan perilaku organisasi dan kinerja anggota organisasi yang kemudian menentukan kinerja organisasi.⁴

5. *Turnover Intention*

Turnover Intention merupakan suatu persepsi subjektif dari anggota organisasi untuk berhenti dari pekerjaannya saat ini dengan tujuan untuk mencari kesempatan lain.⁵

6. Ekonomi Islam

Ekonomi islam yaitu kegiatan atau usaha yang dilakukan oleh per orang atau kelompok atau badan usaha yang berbadan hukum dan tidak berbadan hukum dalam rangka

³Ida Ayu Diah Wulandari and I Gusti Ayudewi Andyani, "Pengaruh Work Family Onflict Terhadap Turnover Intention Melalui Mediasi Kepuasan Kerja Pada Hotel Grand Inna Kuta," *E-Jurnal Manajemen Unud* ISSN : 230 (2016).

⁴Wirawan, *Budaya Dan Iklim Organisasi* (Jakarta: Salemba Empat, 2007).

⁵Kartono, *Personality, Employee, Engagement, Emotional Intelligence, Job Burnout Sebuah Pendwkatan Dalam Melihat Turnover Intention* (Yogyakarta, 2017).

memenuhi kebutuhan yang bersifat komersial dan tidak komersial menurut prinsip islam.⁶

B. Latar Belakang Masalah

Salah satu komoditi perkebunan yang kiranya mempunyai peluang sangat besar adalah kopi dan Indonesia merupakan penghasil kopi terbesar di Asia. Ekspor kopi mempunyai peran yang cukup penting dalam pertumbuhan devisa. Hal ini dapat menjadi satu indikasi bahwa tanaman kopi memegang peran yang penting dalam perekonomian nasional baik dari segi pembiayaan pembangunan, kesempatan kerja maupun dalam peningkatan kesejahteraan petani khususnya dan masyarakat umumnya.⁷

Salah satu provinsi dengan produksi kopi terbesar di Indonesia yaitu provinsi Lampung. Dengan kondisi alam dan geografis yang mendukung, kopi menjadi salah satu komoditi pertanian dari Provinsi Lampung, bahkan kopi termahal di dunia berasal dari daerah ini yaitu kopi luwak. Kabupaten Lampung Barat tepatnya, menjadi daerah penghasil kopi terbesar di Provinsi Lampung. Menurut data dari badan pusat statistik (BPS) Provinsi Lampung tahun 2014 tentang produksi pertanian, kabupaten Lampung Barat menjadi produsen kopi terbanyak setelah tanggamus yaitu 52.546 ton.

Lalu pada tahun 2015 menurut Dinas Perkebunan Kabupaten Lampung Barat produksi kopi naik menjadi 52.644 ton kopi. Adanya kenaikan hasil produksi kopi tersebut tidak terlepas dari hal-hal yang menjadi faktor pendukung. faktor-faktor yang mempengaruhi produksi pertanian secara umum terbagi atas faktor genetik, faktor

⁶Aan Anshori, "Digitalisasi Ekonomi Syariah," *Jurnal Ekonomi Keuangan dan Bisnis Islam* Vol.7 No.1 (2016).

⁷Retnandari, N. D., dan Tjokrowinoto., *Kopi Kajian Sosial Ekonomi*. (Yogyakarta:Aditya Medya, 2015)

alam, faktor tenaga kerja, faktor modal, dan faktor manajemen.⁸

Perkembangan dunia bisnis di Indonesia semakin menuntut setiap organisasi atau suatu industri untuk bersaing secara ketat agar mampu mempertahankan bisnisnya. Untuk mempertahankan bisnisnya, perusahaan dapat memanfaatkan sumber daya yang tersedia dan mampu memaksimalkan kinerja secara optimal. Peningkatan kinerja dapat dilakukan oleh perusahaan dengan menggunakan strategi yang baik dalam menjalankan bisnisnya. Keberhasilan perusahaan dalam menjalankan bisnisnya tidak dapat terlepas dari faktor sumber daya manusia.⁹

Sumber daya manusia adalah pihak yang menggerakkan, mengolah, dan mengelola faktor-faktor produksi yang dimiliki oleh perusahaan. Sebuah perusahaan tidak mungkin dapat mencapai tujuannya tanpa kehadiran sumber daya manusia. Agar tujuan perusahaan dapat tercapai maka perusahaan harus memperhatikan dan memelihara para pekerjanya dengan baik agar pekerja yang memiliki kualifikasi yang baik di dalam perusahaan tidak memiliki keinginan untuk pindah bahkan meninggalkan perusahaan (*turnover intention*) karena kurang mendapat perhatian dari perusahaan.¹⁰

⁸Banowati, Eva. dan Sriyanto. Geografi Pertanian. (Yogyakarta:Ombak, 2013)

⁹Nur Riqoh Fuaidah, “Pengaruh Kompensasi Karyawan Dan Lingkungan Kerja Karyawan Terhadap Turnover Intention (Studi Pada Karyawan Auto2000 Malang-Sutoyo),” *Jurnal Administrasi Bisnis* (2018).

¹⁰Dkk Lompoliu, “Pengaruh Job Insecurity, Job Stress Dan Iklim Organisasi Terhadap Karyawan Turnover Intention PT. Golden Mitra Perkasa Manado” (2020).

Sumber daya manusia sangat berpengaruh terhadap kesuksesan perusahaan dalam mencapai tujuannya. Oleh sebab itu perusahaan sebisa mungkin membuat para karyawan dapat melaksanakan pekerjaannya dalam keadaan yang tenang dan nyaman, tanpa ada ketegangan dan kecemasan yang dirasakan. Dengan lingkungan kerja yang menyenangkan akan membuat karyawan bekerja secara optimal. Perusahaan perlu menyadari bahwa pengelolaan SDM secara efektif dan efisien dengan menerapkan kebijakan SDM yang sesuai akan berdampak positif terhadap karyawan. Penerapan kebijakan yang tidak sesuai akan berdampak buruk terhadap sikap kerja karyawan dan juga menimbulkan keinginan karyawan untuk meninggalkan pekerjaan (*turnover intention*).

Karyawan merupakan salah satu elemen penting dalam perusahaan karena kinerja yang dihasilkan akan berdampak pada kegiatan operasional perusahaan. Jika kinerja yang dihasilkan oleh karyawan itu rendah, dapat menjadi hambatan bagi perusahaan dalam pencapaian tujuannya. Demi pencapaian tujuan, perusahaan perlu memperhatikan setiap karyawannya agar dapat memberikan kontribusi yang baik terhadap perusahaannya. Karyawan yang tidak mendapatkan perhatian dari perusahaannya dan tidak terpenuhi kebutuhannya cenderung akan memilih untuk meninggalkan pekerjaannya (*Turnover*).¹¹

Kualitas kehidupan kerja sangat penting bagi organisasi untuk terus menarik dan mempertahankan karyawan. Kualitas kehidupan kerja dapat digambarkan dengan baik sebagai konstruksi multidimensi, yang mencakup keamanan kerja, sistem penghargaan yang lebih baik, gaji yang lebih tinggi,

¹¹Fuaidah, "Pengaruh Kompensasi Karyawan Dan Lingkungan Kerja Karyawan Terhadap Turnover Intention (Studi Pada Karyawan Auto2000 Malang-Sutoyo)."

kesempatan untuk tumbuh, kelompok partisipatif dan peningkatan produktivitas organisasi.¹²

Kualitas kehidupan kerja yang berkualitas tinggi sangat penting bagi organisasi untuk terus menarik dan mempertahankan karyawan. Kualitas kehidupan kerja adalah program yang dirancang secara komprehensif untuk meningkatkan kepuasan karyawan, memperkuat pembelajaran di tempat kerja dan membantu karyawan untuk kemajuan organisasi.¹³

Penerapan kualitas kehidupan kerja yang baik dapat memberikan beberapa keuntungan seperti terjaminnya kesejahteraan, memiliki iklim dan kondisi kerja yang baik dan pada akhirnya membawa dampak psikologis bagi karyawan itu sendiri. Sebaliknya apabila penerapan kualitas kehidupan kerja tidak sesuai dengan harapan karyawan dapat menyebabkan perusahaan semakin kesulitan dalam mempertahankan karyawan dan mengakibatkan tingginya *turnover*.

Dilingkungan *home industry*, karyawan wanita memang cenderung lebih banyak jumlahnya jika dibandingkan dengan karyawan laki-laki, sehingga wanita yang memiliki peran ganda cenderung akan menemui konflik peran pekerjaan dan keluarga (*work family conflict*). Sebagai wanita yang bekerja, banyak tantangan yang dihadapi berkaitan dengan bidang pekerjaan dan keluarga.

¹²Varghese and Jayan, "Quality of Work Life: A Dynamic Multidimensional Construct at Work Place," *Guru Journal of Behavioral and Social Sciences* (2018).

¹³Irmawati and Alifa, "Pengaruh Quality of Work Life, Self Determination Dan Job Performance Terhadap Work Engagement Karyawan," *DAYA SAING Journal Manajemen Sumber Daya* (2017).

Beberapa konflik yang dihadapi karyawan wanita berkaitan dengan pekerjaan dan keluarga menjadi isu menarik untuk diteliti. *Work family conflict* merupakan bentuk konflik antar peran yang terjadi ketika energi, waktu atau tuntutan perilaku dari konflik peran pekerjaan dengan keluarga atau peran kehidupan pribadi. Konflik pekerjaan keluarga menjadi semakin penting dalam masyarakat karena memiliki konsekuensi penting untuk pekerjaan, non-kerja, dan hasil pribadi seperti produktivitas, pergantian, kesejahteraan keluarga, kesehatan dan stres.¹⁴

Work family conflict yang muncul dapat memicu terjadinya *turnover intention*.¹⁵ *Turnover intention* diartikan sebagai keinginan berpindah yang secara sadar dan disengaja untuk meninggalkan organisasi. Sementara jika *turnover intention* terjadi dengan cukup tinggi maka dikhawatirkan akan dapat memicu terjadinya *turnover* itu sendiri.¹⁶

Karyawan mengalami *work family conflict* karena jam kerja yang panjang, kelebihan beban kerja, tidak fleksibel dalam operasi kerja dan ketatnya kebijakan mengenai liburan dan waktu bekerja.¹⁷ Akan tetapi, hubungan langsung menunjukkan bahwa karyawan akan terus menikmati pekerjaannya meski mengalami *work family conflict*, tapi karena tekanan keluarga cukup kuat maka hal tersebut bisa memaksanya untuk keluar dari perusahaan.¹⁸

¹⁴Kossek and Lee, "Work Family Conflict and Work Life Conflict," *Oxford Research Encyclopedia of Business and Management* (2017).

¹⁵Ibid.

¹⁶Hom et al., *One Hundred Years of Employee Turnover Theory and Research*, 2017.

¹⁷Maqsood, Muhammad, and Sallem, "The Impact of Work Family Conflict and Pay Onemployee Job Satisfaction with the Moderating Affect of Perceived Supervisor Support in Pakistan Bankingsector," *Journal of Management and Business Research* 12 (2020): 45–54.

¹⁸Agustina, "Pengaruh Work Family Conflict Terhadap Job Satisfaction Dan Turnover Intention Pada Profesi Akuntan Publik: Studi Empiris Pada Kantor Akuntan Publik Di DKI Jakarta Dan Bandung," *Jurnal Ilmiah Akuntansi* 7, no. 2 (2018): 100–116.

Pada dasarnya bahwa *work family conflict* ini dapat terjadi pada pria maupun wanita, namun beberapa penelitian menunjukkan bahwa wanita memiliki intensitas yang lebih besar terjadinya *work family conflict*.¹⁹

Pembagian peran antara keluarga dan pekerjaan menjadi sebuah problematika yang dihadapi oleh karyawan wanita, nyatanya banyak wanita yang tidak cukup mampu untuk mengatasi permasalahan ini meskipun sudah memiliki strategi untuk menyiasatinya. Kebanyakan peran ganda ini dilakukan untuk mendapatkan penghasilan, sehingga dalam menjalani kedua peran ini akan menimbulkan adanya konflik.²⁰ Kondisi ini akan menimbulkan perasaan bersalah saat wanita tersebut bekerja. Perasaan bersalah ini ditambah dengan tuntutan dari dua sisi yakni tuntutan di dalam keluarga dan tuntutan di dalam pekerjaan akan memicu terjadi *work family conflict*, yang pada akhirnya akan menyebabkan karyawan untuk mengarah pada *turnover intention*.²¹

Salah satu dari berbagai faktor yang perlu menjadi perhatian perusahaan untuk mengurangi angka *turnover* karyawan adalah bagaimana perusahaan mengelola iklim yang baik dan kondusif dalam aktivitas kerja karyawan dan adanya upaya untuk mengelola sumber daya manusia yang baik untuk berkesinambungan untuk mengurangi tingkat *turnover intention* yang dialami karyawan.²²

¹⁹Apperson et al., "Women Managers and The Experience of Work Family Conflict," *American Journal of Undergraduate Research* 1, no. 3 (2019): 9–16.

²⁰Primastuti, *Peran Ganda Wanita Dalam Keluarga. Dalam Seri Kajian Ilmiah*, 2010.

²¹Rini, *Masalah Stress Kerja*, 2015.

²²Andi Caesar To Tadampali, Abdurrahman Hadi, and Rudi Salam, "Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Turnover Intention Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT BANK SULSELBAR," *Jurnal Administrasi Publik* 6, no. 2 (2016).

Iklim sebagai suatu persepsi atau anggapan bersama mengenai kebijakan organisasi, pelaksanaan kebijakan dan prosedur-prosedur baik formal maupun informal. Iklim sebagai suatu representasi dan tujuan-tujuan organisasi dan alat-alat dan cara-cara yang ditiru dan dijalankan untuk mencapai hasil yang diinginkan. Dalam konsep yang bersifat tradisional iklim organisasi bertujuan untuk menggambarkan kondisi sepiantas dari suatu organisasi dalam kurun waktu tertentu.²³

Iklim organisasi adalah karakteristik yang membedakan organisasi yang satu dengan organisasi yang lain dan mempengaruhi perilaku para karyawan di organisasi. Sebagai contoh karyawan yang baru masuk kerja biasanya akan cenderung punya keinginan kuat untuk pindah ke perusahaan lain karena merasa belum bisa beradaptasi dengan iklim organisasi tersebut, sebaliknya karyawan yang sudah lama bekerja, sudah terbiasa dengan kondisi dan iklim organisasinya akan merasa menjadi bagian dari organisasi setelah melalui tahun-tahun bekerja diperusahaannya. Apabila mengalami hambatan atau tekanan-tekanan, maka karyawan dengan masa kerja yang lebih lama akan lebih kuat bertahan dibandingkan dengan karyawan baru yang belum banyak terlibat didalam organisasi.²⁴ Iklim organisasi merupakan nyaman atau tidaknya seseorang karyawan bekerja di organisasi atau perusahaan tersebut.²⁵ Iklim organisasi juga bisa diartikan sebagai kualitas dari proses interaksi dalam sebuah organisasi untuk mencapai tujuan

²³Vardi, "The Effects of Organizational and Ethical Climate on Misconduct at Work," *Journal of Business Ethics* 29 (2021): 325–337.

²⁴Sumardiono, "Analisis Terhadap Iklim Organisasi Dan Komitmen Karyawan Pada Karyawan Badan Usaha Kredit Pedesaan (BUKP) Propinsi Daerah Istimewa Yogyakarta," *Program Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Yogyakarta* (2015).

²⁵Muhammad Idrus, "Implikasi Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kualitas Kehidupan Karyawan," *Jurnal Psikologi Universitas Diponegoro* 3, no. 1 (2016): 94–106.

yang telah ditetapkan sehingga karyawan akan melakukan penilaian-penilaian tentang perusahaan dan membentuk persepsi dalam dirinya tentang iklim organisasi tempatnya bekerja.²⁶

Wawancara yang dilakukan kepada bapak Andy Cahyadi,SH.MA selaku camat Air Hitam Kabupaten Lampung Barat mengatakan bahwa “Terdapat 9 *home industry* kopi robusta di Kecamatan Air Hitam Kabupaten Lampung Barat yang terdiri dari Al-Berkah, Rohibat, Kopi Mang Encak, Kopi Ontel, Jendral Kopi, Wetkopirobusta, Kedaiminikopi, Suxmaco dan Kopi Rigis.”²⁷

Wawancara yang dilakukan kepada beberapa pemilik *home industry* menyatakan bahwa *turnover intention* pada industri ini sering terjadi ketika musim panen tiba dikarenakan minimnya waktu yang dimiliki karyawan sehingga karyawan tak jarang meninggalkan pekerjaan ini untuk lebih fokus terhadap panen kopi dan keluarga tentunya. Selain hal tersebut beberapa pemilik *home industry* mengatakan bahwa karyawan meninggalkan *home industry* karena membutuhkan kualitas kehidupan kerja yang lebih baik ditempat lain yang bisa memberikan kualitas kehidupan kerja yang lebih baik dari industri ini. 7 dari 9 pemilik *home industry* juga mengatakan bahwa pertengkaran atau ketidakcocokan pendapat antara atasan dan bawahan atau sesama karyawan *home industry* juga menjadi faktor terjadinya *turnover intention*, antara pemilik yang memecat karyawan

²⁶Kadek Bayu Satrio Maha Putra and I Gusti Made Suwandana, “Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Turnover Intention Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi,” *E-Jurnal Manajemen Unud* (2017).

²⁷ Hasil wawancara dengan Bapak Andy Cahyadi,SH.MA selaku Camat Kecamatan Air Hitam Kabupaten Lampung Barat Jum’at 24 juni 2022 Pukul 10.00 WIB.

atau karyawan yang lebih memilih meninggalkan industri sendiri.²⁸

Banyaknya faktor yang melatarbelakangi *turnover intention* di dalam perusahaan atau suatu organisasi, maka penelitian ini memfokuskan pada faktor *Islamic Quality Of Work Life, Work Family Conflict* dan Iklim Organisasi.

Turnover intention merupakan suatu kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya secara sukarela atau pindah dari satu tempat kerja ke tempat kerja yang lain menurut pilihannya sendiri. Turnover yang terjadi pada suatu perusahaan atau organisasi bukanlah suatu kebetulan, akan tetapi karena memang ada faktor yang mempengaruhinya yang membuat karyawan ingin pindah atau keluar dari pekerjaannya di perusahaan atau organisasi tersebut.²⁹

Dalam Islam menegaskan bahwa bekerja adalah ibadah. Karena itu tingkat tertinggi bagi seorang pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya adalah apabila ia seolah-olah melihat Allah SWT. Turnover Intention merupakan salah satu masalah yang akan dihadapi dalam dunia kerja, karena turnover intention adalah keinginan untuk mencari lowongan pekerjaan lain, mengevaluasi kemungkinan untuk menemukan pekerjaan yang lebih baik di tempat lain. Namun demikian apabila kesempatan untuk pindah kerja tersebut tidak tersedia atau yangtersedia tidak lebih menarik dari yang sekarang dimiliki, maka secara emosional dan mental karyawan akan keluar dari perusahaanya itu dengan cara tidak puas dengan pekerjaan yang dijalankan. Bagi seorang karyawan turnover intention menjadi salah satu cara untuk

²⁸Hasil wawancara dengan beberapa pemilik *home industry* Kopi Robusta di Kecamatan Air Hitam Kabupaten Lampung Barat Minggu 16 januari 2022 Pukul 20.00 WIB.

²⁹I Gusti Ayu Manuati Dewi Kadek Adi Surya Negara, "Pengaruh Ketidakamanan Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Sense Sunset Hotel Seminyak," *E-Jurnal Manajemen Unud* 6 (2017).

mengubah karir mereka untuk menjadi lebih baik dimana mereka akan berkembang dengan banyak pengalaman dan dapat mencari pekerjaan yang lebih baik dari sebelumnya. Jika karyawan merasa bahwa pekerjaan ini belum dapat merubah keadaan yang ia miliki maka akan terjadi turnover intention. Sebagaimana Allah SWT berfirman, yaitu:

إِنَّ اللَّهَ لَا يُغَيِّرُ مَا بِقَوْمٍ حَتَّىٰ يُغَيِّرُوا مَا بِأَنفُسِهِمْ ۗ

“*Sesungguhnya Allah tidak akan mengubah keadaan suatu kaum sebelum mereka mengubah keadaan diri mereka sendiri*” (Q.S. Ar-Rad 13 : 11).³⁰

Allah SWT tidak akan merubah nikmat dan afiat dari suatu kaum kecuali mereka sendiri yang merubahnya. Sebaliknya Allah SWT tidak akan merubah penderitaannya suatu kaum kecuali kaum mau merubah nasibnya. Dengan kata lain nasib manusia terletak ditangannya sendiri (usaha yang dilakukan).

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. 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 Allah SWT serta akan mengoptimalkan seluruh kapasitas dan kemampuan manusia yang berada pada dirinya dalam rangka mengaktualisasikan tujuan kehidupannya. Ini bisa berarti

³⁰ Departemen Agama RI, “Quran Kemenag,” Quran.Kemenag.Go.Id, <https://quran.kemenag.go.id/sura/13>. Diakses pada 22 Maret 2022 Pukul 21:13 WIB.

bahwa dalam bekerja ia akan sungguh-sungguh karena bekerja adalah ibadah.³¹

Berdasarkan permasalahan dan penjelasan tersebut penulis tertarik untuk melakukan pengujian seberapa berpengaruh dan bagaimana signifikansinya dari variabel-variabel independen tersebut terhadap variabel dependennya serta memahaminya dalam perspektif ekonomi Islam. Sehingga penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul yaitu: **“PENGARUH *ISLAMIC QUALITY OF WORK LIFE*, *WORK FAMILY CONFLICT* DAN IKLIM ORGANISASI TERHADAP *TURNOVER INTENTION* DALAM PERSPEKTIF EKONOMI ISLAM (STUDI PADA KARYAWAN *HOME INDUSTRY* KOPI ROBUSTA KECAMATAN AIR HITAM KABUPATEN LAMPUNG BARAT).”**



³¹ Cipta Dwi Lestari, “Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi Dan Komitmen Organisasional Terhadap Turnover Intention Pada PT Somnotec Indonesia Dan Tinjauannya Dari Sudut Pandang Islam,” Universitas YARSI (2018).

C. Identifikasi dan Batasan Masalah

Identifikasi batasan masalah merupakan point-point yang terkait dengan kemungkinan-kemungkinan yang dapat muncul dalam sebuah penelitian. Adapun pembatasan masalah adalah upaya untuk menetapkan batasan masalah dalam penelitian.³² Berdasarkan latar belakang masalah diatas maka diperlukan pembatasan permasalahan yang akan di kaji dalam penelitian ini. Pembatasan masalah dibuat dikarenakan luasnya permasalahan dan banyaknya faktor yang mempengaruhi permasalahan yang di teliti. Sehingga penelitian ini di fokuskan pada *Islamic quality of work life*, *work family conflict*, iklim organisasi dan *turnover intention* pada karyawan *home industry* kopi robusta di Kecamatan Air Hitam Kabupaten Lampung Barat.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan, pokok masalah yang dirumuskan dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah *Islamic Quality of work life* berpengaruh terhadap *Turnover Intention*?
2. Apakah *Work Family Conflict* berpengaruh terhadap *Turnover Intention*?
3. Apakah Iklim Organisasi berpengaruh terhadap *Turnover Intention*?
4. Bagaimana pandangan dalam perspektif ekonomi Islam terhadap *Islamic quality of work life*, *work family conflict* dan iklim organisasi terhadap *Turnover Intention*?

³²*Pedoman Penulisan Tugas Akhir Mahasiswa Program Sarjana* (Bandar Lampung: Universitas Islam Negeri Radin Intan Lampung, 2020). Hlm. 4.

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah diatas adapun tujuan yang ingin dicapai oleh Penulis dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh *Islamic Quality of work life* terhadap *Turnover Intention*.
2. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh *Work Family Conflict* terhadap *Turnover Intention*.
3. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh Iklim Organisasi terhadap *Turnover Intention*.
4. Untuk mengetahui bagaimana pandangan dalam perspektif ekonomi Islam terhadap *Islamic Quality of work life*, *work family conflict* dan iklim organisasi terhadap *Turnover Intention*.

F. Manfaat Penelitian

Dengan adanya penelitian ini, diharapkan dapat memberikan manfaat untuk berbagai pihak , bukan hanya bermanfaat bagi penulis melainkan juga bermanfaat bagi pembaca. Berikut beberapa manfaat yang bisa didapat dari penelitian ini :

1. Secara Teoritis

Diharapkan hasil penelitian ini menambah wawasan keilmuan ekonomi khususnya manajemen bisnis yang ditinjau dari perspektif ekonomi Islam. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan dan sumbangan pemikiran yang menambah pengetahuan serta manfaat bagi ilmu pengetahuan untuk melengkapi kajian mengenai *Turnover Intention* dengan mengungkap keterkaitan *Islamic quality of work life*, *work family conflict* dan Iklim organisasi.

2. Secara Praktis

a. Bagi Pengelola *Home Industry*

Semoga penelitian ini bermanfaat dalam memberikan pertimbangan dan kebijakan – kebijakan yang dapat digunakan dalam mengatur karyawan.

b. Bagi Penulis

Sarana untuk melatih dan mengembangkan kemampuan berpikir ilmiah, sistematis dan kemampuan untuk menuliskan kedalam bentuk karya ilmiah berdasarkan kajian – kajian teori ekonomi islam.

c. Bagi Akademik

Penelitian ini dapat menambah keputusan dan dapat dijadikan bahan referensi untuk penelitian selanjutnya.

G. Kajian Penelitian Terdahulu yang Relevan

Adapun hasil dari penelitian sebelumnya yang diperoleh dengan melakukan studi literatur untuk mempelajari landasan teori yang akan digunakan dalam penelitian mengenai topic yang berkaitan dengan penelitian ini dapat dilihat sebagai berikut:

1. Umi Apriliyani, Siti Amaroh (2020) “*Pengaruh Islamic Quality of Work Life, Work Family Conflik dan Kompensasi terhadap Turnover Intention Pengrajin Batik*”.

Persamaan: Menggunakan salah satu variable independen (X) yang sama yaitu *Islamic Quality of Work Life* dan *Work Family Conflik* dan variabel dependen (Y) yang sama yaitu *Turnover Intention*.

Perbedaan: Perbedaan terletak pada variabel independen (X) yang lain dan objek dalam penelitian.

Hasil: Pada tingkat signifikansi dibawah 0,05 Perbandingan nilai antara t hitung sebesar 3,591 lebih besar dengan nilai t tabel sebesar 2,015 sehingga

menunjukkan bahwa pengaruh variabel *Islamic Quality of Work Life* terhadap *Turnover Intention* secara parsial adalah berpengaruh dan signifikan serta *t* hitung sebesar 5,593 menunjukkan bahwa variabel *Islamic Quality of Work Life* pada pengrajin Industri Batik Tulis Bakaran Juwana Pati berpengaruh positif terhadap *Turnover Intention*. Pada tingkat signifikansi dibawah 0,05 Perbandingan nilai antara *t* hitung sebesar -3,311 lebih besar dengan nilai *t* tabel sebesar 2,015 sehingga menunjukkan bahwa pengaruh variabel *Work Family Conflict* terhadap *Turnover Intention* secara parsial adalah berpengaruh dan signifikan serta *t* hitung sebesar -3,311 menunjukkan bahwa variabel *Work Family Conflict* pada pengrajin Industri Batik Tulis Bakaran Juwana Pati berpengaruh negatif terhadap *Turnover Intention*.

2. Doby Indrawan (2020) “*Path Analysis (Analisis Jalur) : Pengaruh Quality Work Life Terhadap Employee Engagement Dan Turnover Intention Perawat Rumah Sakit*”.

Persamaan: Menggunakan salah satu variable independen (X) yang sama yaitu *Quality of Work Life* dan variabel dependen (Y) yang sama yaitu *Turnover Intention*.

Perbedaan: Perbedaan terletak pada variabel independen (X) yang lain dan objek dalam penelitian.

Hasil: *Quality work life* mempengaruhi *turnover intention* perawat secara signifikan. Koefisien jalur bertanda positif hasil *reversed*, menunjukan bahwa *quality work life* memberikan pengaruh dengan arah negatif terhadap *turnover intention* perawat, yang berarti bahwa semakin tinggi *quality work life* maka *turnover intention* perawat semakin rendah, begitu juga sebaliknya semakin rendah *quality work life*, maka *turnover intention* perawat semakin tinggi.

3. Uswatun Hasanah (2020) “Pengaruh *Work Family Conflict* terhadap *Turnover Intention* melalui *Burnout* dan Kepuasan Kerja sebagai variabel mediasi (Studi pada Rumah Sakit Islam Banjarmasin)”.

Persamaan: Menggunakan variable independen (X) yang sama yaitu *Work Family Conflict* dan variabel dependen (Y) yang sama yaitu *Turnover Intention*.

Perbedaan: Perbedaan terletak pada variabel mediasi yang digunakan dan objek dalam penelitian.

Hasil: *Work family conflict* yang dirasakan oleh karyawan paramedis dan penunjang medis di Rumah Sakit Islam Banjarmasin dapat membuat mereka berkeinginan untuk pindah dari pekerjaannya saat ini (*turnover intention*). Berdasarkan penelitian ini jika dilihat dari jenis kelamin responden dimana perawat perempuan (81 atau 67.5%) lebih banyak dari laki-laki (39 atau 32.5%), berarti para perempuan lebih cenderung berkeinginan untuk keluar dari pekerjaannya saat ini (*turnover intention*) dikarenakan merasa adanya ketidak seimbangan peran sebagai ibu atau orang tua dan peran sebagai karyawan rumah sakit.

4. Diana Lestari, Wawan Prahiawan (2018) ”Pengaruh *Work Family Conflict*, Komitmen Organisasi terhadap *Turnover Intention* dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening”.

Persamaan: Menggunakan salah satu variable independen (X) yang sama yaitu *Work Family Conflict* dan variabel dependen (Y) yang sama yaitu *Turnover Intention*.

Perbedaan: Perbedaan terletak pada variabel independen (X) yang lain dan objek dalam penelitian.

Hasil: *Work family conflict* memiliki pengaruh terhadap *turnover intention*. Dilihat dari nilai t-statistik $7,541 > 1,96$ dengan P value $0,000 < 0,05$, dengan demikian semakin tinggi *work family conflict* semakin tinggi pula *turnover intention*.

5. Kadek Bayu Satrio Maha Putra, I Gusti Made Suwandana (2017) "Pengaruh Iklim Organisasi terhadap *Turnover Intention* dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel mediasi".

Persamaan: Menggunakan variable independen (X) yang sama yaitu Iklim Organisasi dan variabel dependen (Y) yang sama yaitu *Turnover Intention*.

Perbedaan: Perbedaan terletak pada variabel mediasi yang digunakan dan objek dalam penelitian.

Hasil: Iklim organisasi berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*. Hal ini berarti semakin baik iklim organisasi dalam perusahaan, maka semakin rendah tingkat *turnover* yang dilakukan karyawan di PT. BFI Finance Indonesia Tbk.

6. Williams dkk (2020) "Pengaruh *Job Insecurity*, *Job Stress* dan Iklim Organisasi terhadap *Turnover Intention* Karyawan pada PT. Golden Mitra Inti Perkasa Manado".

Persamaan: Menggunakan variable independen (X) yang sama yaitu Iklim Organisasi dan variabel dependen (Y) yang sama yaitu *Turnover Intention*.

Hasil: Iklim organisasi secara simultan berpengaruh terhadap *turnover intention*, sedangkan iklim organisasi secara parsial berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention*.

Perbedaan: Perbedaan terletak pada variabel independen (X) yang lain dan objek dalam penelitian.

7. Annathasia Miranthi Putri (2018) "Pengaruh Iklim Organisasi terhadap *Turnover Intention* dengan komitmen organisasi sebagai variabel *intervening* pada karyawan D'Best Pasar Baru Bandung".

Persamaan: Menggunakan variable independen (X) yang sama yaitu Iklim Organisasi dan variabel dependen (Y) yang sama yaitu *Turnover Intention*.

Perbedaan: Perbedaan terletak pada variabel *intervening* yang digunakan dan objek dalam penelitian.

Hasil: Hasil penelitian dari regresi sederhana menunjukkan adanya pengaruh negatif dan signifikan dari variabel iklim organisasi terhadap *turnover intention* karyawan d'best Hotel Pasar Baru Bandung dengan koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) sebesar 47.4% dan hasil signifikansi dari variabel iklim organisasi terhadap *turnover intention* adalah sebesar 0.023.

8. Arditya Dwi Hatmoko (2020) "Pengaruh Iklim Organisasi terhadap *Turnover Intention* dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel Mediasi (Studi empiris pada PD. BPR BKK Kabupaten Magelang)

Persamaan: Menggunakan variable independen (X) yang sama yaitu Iklim Organisasi dan variabel dependen (Y) yang sama yaitu *Turnover Intention*.

Perbedaan: Perbedaan terletak pada variabel mediasi yang digunakan dan objek dalam penelitian.

Hasil: Iklim organisasi berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* secara langsung (*direct effect*).

9. Siti Sulistyowati (2019) "Pengaruh *Work Family Conflict* dan *Job Insecurity* terhadap *Turnover Intention* dengan Stres Kerja sebagai variabel *intervening*."

Persamaan: Menggunakan salah satu variable independen (X) yang sama yaitu *Work Family Conflict* dan variabel dependen (Y) yang sama yaitu *Turnover Intention*.

Perbedaan: Perbedaan terletak pada variabel *intervening* yang digunakan dan objek dalam penelitian.

Hasil: Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel *work family conflict* memberikan kontribusi yang signifikan terhadap arah positif, yaitu sebesar 38,8% pada variabel *turnover intention*.

10. Aldi Cipta Muharram (2021) “Pengaruh *Work Family Conflict* terhadap *Turnover Intention* pada Karyawan Milenial dengan *Perceived Supervisor Support* sebagai Variabel Moderasi di RST Wijayakusuma.

Persamaan: Menggunakan salah satu variable independen (X) yang sama yaitu *Work Family Conflict* dan variabel dependen (Y) yang sama yaitu *Turnover Intention*.

Perbedaan: Perbedaan terletak pada variabel moderasi yang digunakan dan objek dalam penelitian.

Hasil: Dari hasil penelitian ini dapat diketahui bahwa *work family conflict* berpengaruh positif terhadap *turnover intention*. Implikasi dari penelitian ini adalah semakin tinggi *work family conflict* maka akan meningkatkan *turnover intention*, sebaliknya jika *work family conflict* semakin rendah maka *turnover intention* akan berkurang.

H. Sistematika penulisan

Sistematika penulisan skripsi terdiri dari sebagai berikut :

Bab I. Pendahuluan

Bab Pendahuluan terdiri dari unsur penegasan judul, latar belakang masaah, identifikasi dan batasan masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, kajian penelitian terdahulu yang relevan, dan sistematika penulisan.

Bab II. Landasan Teori dan Pengajuan Hipotesis

Bab ini berisi Teori yang digunakan dan pengajuan hipotesis.

Bab III. Metodologi Penelitian

Bab ini berisi waktu dan tempat penelitian, pendekatan dan jenis penelitian, populasi, sampel dan Teknik pengumpulan data, Definisi Operasional variabel, instrument penelitian, uji validitas dan reliabilitas, Uji prasyarat analisis, dan uji hipotesis.

Bab IV. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Bab ini berisi Deskripsi data, pembahasan hasil penelitian dan analisis.

Bab V. Penutup

Bab ini berisi simpulan hasil penelitian dan rekomendasi.

Daftar Rujukan**Lampiran**

BAB V PENUTUP

A. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat ditarik kesimpulan guna menjawab rumusan masalah pada penelitian, adalah sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh negatif dan signifikan antara *Islamic quality of work life* (X1) terhadap *turnover intention* (Y) pada karyawan *home industry* kopi robusta Kecamatan Air hitam Kabupaten Lampung Barat. Hal ini dibuktikan dengan nilai *original sample* (O) -0.412 dari hasil ini didapatkan *Islamic quality of work life* secara negatif berpengaruh terhadap *turnover intention*. Nilai T-statistic $2.643 > 1.96$ dan P-Values $0.008 < 0.05$, hal tersebut membuktikan bahwa *Islamic quality of work life* secara signifikan berpengaruh terhadap *turnover intention*. Dimana semakin tinggi *Islamic quality of work life* maka akan semakin rendah *turnover intention* begitu juga sebaliknya semakin rendah *Islamic quality of work life* maka akan semakin tinggi *turnover intention*.
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara *work family conflict* (X2) terhadap *turnover intention* (Y) pada karyawan *home industry* kopi robusta Kecamatan Air Hitam Kabupaten Lampung Barat .Hal ini dibuktikan dengan nilai *original sample* (O) 0.370 dari hasil ini didapatkan *work family conflict* secara positif berpengaruh terhadap *turnover intention*. Nilai T-statistic $2.537 > 1.96$ dan P-Values $0.011 < 0.05$, hal tersebut membuktikan bahwa *work family conflict* secara signifikan berpengaruh terhadap *turnover intention*. Dimana semakin tinggi *work family conflict* maka akan semakin tinggi pula *turnover intention*.

3. Terdapat pengaruh negatif dan signifikan antara iklim organisasi (X3) terhadap *turnover intention* (Y) pada karyawan *home industry* kopi robusta Kecamatan Air hitam Kabupaten Lampung Barat. Hal ini dibuktikan dengan nilai *original sample* (O) -0.302 dari hasil ini didapatkan iklim organisasi secara negatif berpengaruh terhadap *turnover intention*. Nilai *T-statistic* $1.985 > 1.96$ dan *PValues* $0.048 < 0.05$, hal tersebut membuktikan bahwa iklim organisasi secara signifikan berpengaruh terhadap *turnover intention*. Dimana semakin tinggi iklim organisasi maka akan semakin rendah *turnover intention* begitu juga sebaliknya semakin rendah iklim organisasi maka akan semakin tinggi *turnover intention*.
4. Nilai *Mean* yang dihasilkan oleh indikator *Islamic quality of work life* dalam perspektif ekonomi Islam adalah sebesar 1.67 yang berarti *Islamic Quality of Work Life* dalam perspektif ekonomi Islam pada karyawan *home industry* kopi robusta Kecamatan Air Hitam Kabupaten Lampung Barat sangat kurang terealisasi dengan baik. Nilai *Mean* yang dihasilkan oleh indikator *work family conflict* dalam perspektif ekonomi Islam adalah sebesar 3.65 yang berarti *work family conflict* dalam perspektif ekonomi Islam pada karyawan *home industry* kopi robusta Kecamatan Air Hitam Kabupaten Lampung Barat telah terealisasi dengan baik. kemudian Nilai *Mean* yang dihasilkan oleh indikator iklim organisasi dalam perspektif ekonomi Islam adalah sebesar 1.875 yang berarti iklim organisasi dalam perspektif ekonomi Islam pada karyawan *home industry* kopi robusta Kecamatan Air Hitam Kabupaten Lampung Barat masih kurang terealisasi dengan baik. Nilai *Mean* yang dihasilkan oleh indikator *work family conflict* dalam perspektif ekonomi Islam adalah sebesar 2.84 yang berarti bahwa unsur tersebut cukup mempengaruhi *turnover intention* dalam perspektif ekonomi Islam pada karyawan

home industry kopi robusta Kecamatan Air Hitam Kabupaten Lampung Barat.

B. Saran

Adapun beberapa saran yang dapat penulis berikan kepada pihak-pihak yang terkait adalah sebagai berikut :

1. Bagi Peneliti selanjutnya, hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai rujukan dalam penelitian selanjutnya, serta dapat memperkaya penelitian sejenis dengan menambahkan beberapa variabel diluar penelitian ini.
2. Bagi pemilik *home industry* kopi robusta Kecamatan Air Hitam Kabupaten Lampung Barat dapat lebih memperhatikan kondisi kualitas kehidupan kerja para karyawan serta organisasi didalamnya. Karena, apabila kualitas kehidupan kerja serta pengorganisasian para karyawan yang baik akan mengarahkan *home industry* kearah yang lebih baik.
3. Bagi para karyawan *home industry* kopi robusta Kecamatan Air Hitam Kabupaten Lampung Barat diharapkan untuk lebih tekun dan giat dalam bekerja, jadikan keluarga sebagai motivasi untuk bisa memenuhi kebutuhan hidup yang lebih sejahtera lagi.

DAFTAR RUJUKAN

- Agustina. "Pengaruh Work Family Conflict Terhadap Job Satisfaction Dan Turnover Intention Pada Profesi Akuntan Publik: Studi Empiris Pada Kantor Akuntan Publik Di DKI Jakarta Dan Bandung." *Jurnal Ilmiah Akuntansi* 7, no. 2 (2018): 100–116.
- Akuntansi, Jurnal, Manajemen Bisnis, Adi Irawan Setiyanto, Selvi Nurul Hidayati, Staf Pengajar, and Politeknik Negeri Batam. "Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention" 5, no. 1 (2017): 105–110.
- Alfani, Mufti Hasan. "ANALISIS PENGARUH QUALITY OF WORK LIFE (QWL) TERHADAP KINERJA DAN KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT. BANK BRI SYARIAH CABANG PEKANBARU." *Jurnal Tabarru': Islamic Banking and Finance* (2018).
- Ambarwati, Arie. *Perilaku Dan Teori Organisasi*. Edited by Amirullah. Media Nusa Creative, 2018.
- Anshori, Aan. "Digitalisasi Ekonomi Syariah." *Jurnal Ekonomi Keuangan dan Bisnis Islam* Vol.7 No.1 (2016).
- Ansori, M. *Metode Penelitian Kuantitatif*. 2nd ed. Surabaya: Airlangga University Press, 2020.
- Apperson, Schimdt, Moore, and Grunberg. "Women Managers and The Experience of Work Family Conflict." *American Journal of Undergraduate Research* 1, no. 3 (2019): 9–16.
- Apriliyani, Umi. "Analisis Pengaruh Islamic Quality Of Work Life, Work Family Conflik, Dan Sistem Kompensasi Terhadap Turnover Intention Pengrajin Batik Tulis Bakaran Juwana Pati." *IAIN Kudus* (2020).
- Arrafaqur Rahman. "Kualitas Kehidupan Kerja, Suatu Tinjauan Literatur Dan Pandangan Dalam Konsep Islam." *Jurnal Ilmiah Cano Ekonomos* 6 (2017).
- Cholid Narbuko & H. Abu Achmadi. *Metode Penelitian*. Jakarta: Bumi Aksara, 2015.
- Cipta Dwi Lestari. "Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi Dan Komitmen Organisasional Terhadap Turnover Intention Pada PT Somnotec Indonesia Dan Tinjauannya Dari Sudut Pandang Islam." *Universitas YARSI* (2018).
- Departemen Agama RI. "Quran Kemenag."

- Quran.Kemenag.Go.Id.* <https://quran.kemenag.go.id/sura/13>.
- . “Quran Kemenag.” *Quran.Kemenag.Go.Id.* <https://quran.kemenag.go.id/sura/33/35>.
- . “Quran Kemenag.” *Quran.Kemenag.Go.Id.* <https://quran.kemenag.go.id/sura/9/71>.
- . “Quran Kemenag.” *Quran.Kemenag.Go.Id.* <https://quran.kemenag.go.id/index.php/sura/28/77>.
- Fatihah Madinah. “Pengaruh Beban Kerja, Stress Kerja, Dan Work Family Conflict Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada Bank Sumsel Babel Cabang Syariah Palembang.” *UIN RADEN FATAH PALEMBANG* (2021).
- Fuaidah, Nur Riqoh. “Pengaruh Kompensasi Karyawan Dan Lingkungan Kerja Karyawan Terhadap Turnover Intention (Studi Pada Karyawan Auto2000 Malang-Sutoyo).” *Jurnal Administrasi Bisnis* (2018).
- Hermawan, Iwan. *Metodologi Penelitian Pendidikan (Kualitatif, Kuantitatif Dan Mixed Method)*. Kuningan: Hidayatul Quran, 2019.
- Hom, Lee, Shaw, and Hausknecht. *One Hundred Years of Employee Turnover Theory and Research*, 2017.
- Howard. “Balancing Conflict Of Interest When Employing Spouses.” *Employee Responsibility Journal* (2018).
- Idrus, Muhammad. “Implikasi Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kualitas Kehidupan Karyawan.” *Jurnal Psikologi Universitas Diponegoro* 3, no. 1 (2016): 94–106.
- Irmawati, and Alifa. “Pengaruh Quality of Work Life, Self Determination Dan Job Performance Terhadap Work Engagement Karyawan.” *DAYA SAING Journal Manajemen Sumber Daya* (2017).
- Kadek Adi Surya Negara, I Gusti Ayu Manuati Dewi. “Pengaruh Ketidakamanan Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Sense Sunset Hotel Seminyak.” *E-Jurnal Manajemen Unud* 6 (2017).
- Kartono. *Personality, Employee, Engagement, Emotional Intelligence, Job Burnout Sebuah Pendekatan Dalam Melihat Turnover Intention*. Yogyakarta, 2017.
- Kasmir. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktik), Edisi Ke - 3*. Depok: PT. Raja Grafindo Persada, 2017.
- Kemenag RI. “Quran Kemenag.” *Quran.Kemenag.Go.Id.* <https://quran.kemenag.go.id/sura/9/105>.

- . “Quran Kemenag.” *Quran.Kemenag.Go.Id*.
<https://quran.kemenag.go.id/sura/5>.
- Kossek, and Lee. “Work Family Conflict and Work Life Conflict.” *Oxford Research Encyclopedia of Business and Management* (2017).
- Lisa Dwi Afrilia. “Pengaruh Work Family Conflict Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja (Studi Pada Karyawan Wanita Rumah Sakit Permara Bunda Malang).” *Universitas Brawijaya* (2018).
- Lompoliu, Dkk. “Pengaruh Job Insecurity, Job Stress Dan Iklim Organisasi Terhadap Karyawan Turnover Intention PT. Golden Mitra Perkasa Manado” (2020).
- Mamahit, A. Y., and A. Rahman. *Metodologi Penelitian*. Manado: Yayasan Bina Lentera Insan, 2019.
- Maqsood, Muhammad, and Sallem. “The Impact of Work Family Conflict and Pay Onemployee Job Satisfaction with the Moderating Affect of Perceived Supervisor Support in Pakistan Bankingsector.” *Journal of Management and Business Research* 12 (2020): 45–54.
- Maureen, Ambrose, Ronald L. Hess, and Ganesan Shankar. “The Relationship between Justice and Attitudes : An Examination of Justice Effects on Event and System-Related Attitudes.” *Organizational behavior and human decision proceses* (2017).
- Mobley. *Pergantian Karyawan: Sebab, Akibat Dan Pengendaliannya*. Jakarta: Pustaka Binaman Pressindo, 2011.
- Moh. Prabudian Tika. *Metode Riset Bisnis*. Jakarta: Bumi Aksara, 2006.
- Nurmayanti. “Influence of Work Family Conflict Onorganizational Commitment and Organizational Citizenship Behavior (Study at the Manpower and Transmigration Departement of West Nusa Tenggara Province).” *International Journal of Sciene and Research (IJSR)* 8(2) (2019).
- Primastuti. *Peran Ganda Wanita Dalam Keluarga. Dalam Seri Kajian Ilmiah*, 2010.
- Putra, Kadek Bayu Satrio Maha, and I Gusti Made Suwandana. “Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Turnover Intention Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi.” *E-*

- Jurnal Manajemen Unud* (2017).
- Rahmadhani, Ghania Ahsani, and Ratri Virianita. "Pengaruh Stereotip Gender Dan Konflik Peran Gender Laki-Laki Terhadap Motivasi Kerja Pemuda Desa Putus Sekolah." *Jurnal Sains Komunikasi dan Pengembangan Masyarakat (JSKPM)* (2020).
- Rasyid, Angga Ahmad, and Sri Indarti. "Pengaruh Komitmen Organisasional DAN Kompensasi Terhadap Turnover Intention Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Persada Lines Pekanbaru." *Jurnal Tepak Manajemen Bisnis* 11 (2017).
- Rini. *Masalah Stress Kerja*, 2015.
- Rizqiani, Dian, and Agung Yulianto. "The Implementation of Sharia Audit Process, Implication of Sharia Regulatory and Human Resource Aspects." *Journal of Islamic Accounting and Finance Research* 2 (2020).
- Rokhman, Fathur. *Sosiolinguistik Suatu Pendekatan Pembelajaran Bahasa Dalam Masyarakat Multikultural*. Yogyakarta: Graha Ilmu, 2013.
- Suci Fadla Hasanah, Ni'matuzzahroh. "Work Family Conflict Pada Single Parent." *Jurnal Muara Ilmu Sosial, Humaniora dan Seni* 1 (2017).
- Sugiyono. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: ALFABETA, 2009.
- . *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R & D*. Bandung: ALFABETA, 2017.
- . *Metodologi Penelitian Pendidikan*. Bandung: ALFABETA, 2015.
- Sumardiono. "Analisis Terhadap Iklim Organisasi Dan Komitmen Karyawan Pada Karyawan Badan Usaha Kredit Pedesaan (BUKP) Propinsi Daerah Istimewa Yogyakarta." *Program Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Yogyakarta* (2015).
- Suprpto. *Metode Research Dan Teorinya Dalam Pasaran*. Jakarta: F. Ekonomi UI, 1978.
- Tadampali, Andi Caesar To, Abdurrahman Hadi, and Rudi Salam. "Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Turnover Intention Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT BANK SULSELBAR." *Jurnal Administrasi Publik* 6, no. 2 (2016).

- Umar, Husein. *Riset Pemasaran Dan Perilaku Konsumen*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama, 2000.
- Vardi. "The Effects of Organizational and Ethical Climate on Misconduct at Work." *Journal of Business Ethics* 29 (2021): 325–337.
- Varghese, and Jayan. "Quality of Work Life: A Dynamic Multidimensional Construct at Work Place." *Guru Journal of Behavioral and Social Sciences* (2018).
- Wirawan. *Budaya Dan Iklim Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat, 2007.
- . *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia (Teori, Aplikasi, Dan Penelitian)*. Jakarta: Salemba Empat, 2015.
- . *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi Dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat, 2009.
- Wulandari, Ida Ayu Diah, and I Gusti Ayudewi Andyani. "Pengaruh Work Family Onflict Terhadap Turnover Intention Melalui Mediasi Kepuasan Kerja Pada Hotel Grand Inna Kuta." *E-Jurnal Manajemen Unud* ISSN : 230 (2016).
- Zahoor, Zeenat. "Quality of Work Life of Muslim Women." *The International Journal of Pshychology* 123 (2016).
- Pedoman Penulisan Tugas Akhir Mahasiswa Program Sarjana*. Bandar Lampung: Universitas Islam Negeri Radin Intan Lampung, 2020.

