

Eva Lailatul Magfiroh 1188020056 : Pengaruh Etika Kerja Islam dan Komitmen Organisasional Terhadap Intensi Berpindah Kerja Dengan Kepuasan kerja Sebagai Variabel Mediasi (Studi Pada Staf Pegawai PT Soka Cipta Niaga Bandung)

Penelitian ini dilakukan berdasarkan dari fenomena intensi berpindah kerja *Turnover Intention* yang pasti terjadi pada setiap unit usaha, serta pada data yang diperoleh dari PT Soka Cipta Niaga kota Bandung sebagai objek penelitian, yang menunjukkan terjadi peningkatan angka *Turnover* karyawan yakni dari 14% pada tahun 2019 meningkat menjadi 27% pada tahun 2020. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui besarnya etika kerja Islami dan komitmen organisasi terhadap intensi turnover karyawan, baik secara langsung maupun dengan menggunakan variabel mediasi yaitu kepuasan karyawan

Menggunakan metode deskriptif verifikatif dengan pendekatan kuantitatif, dengan populasi 45 orang staf PT Soka cipta Niaga, dengan teknik sampling jenuh, dan teknik pengambilan data kuesioner. Teknik analisis yang digunakan adalah uji validitas dan reliabilitas, pengujian data menggunakan statistik deskriptif, uji asumsi klasik, Uji T, Uji F, uji koefisien determinasi, teknik regresi *causal step*, dan uji sobel dengan bantuan *software IBM SPSS Statistic 2.6* dan *Sobel Calculator*.

Hasil: Etika kerja islam tidak berpengaruh signifikan terhadap intensi berpindah kerja karyawan terbukti nilai t hitung lebih kecil dari t tabel ($-1,174 < 2,018$). Etika kerja islam tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja terbukti nilai t hitung lebih kecil dari t tabel ($1,900 < 2,018$). Kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap intensi berpindah kerja terbukti nilai t hitung lebih kecil dari t tabel ($3,093 < 2,018$) pada taraf signifikan $0,003 < 0,05$. Kepuasan Kerja memediasi secara parsial hubungan antara etika kerja islam terhadap intensi berpindah kerja terbukti nilai koefisien regresi X_1 terhadap Y turun setelah variabel Z masuk dan nilai t hitung menjadi lebih besar dari t tabel yakni ($2,823 > 2,018$). Komitmen organisasional berpengaruh negatif dan signifikan terhadap intensi berpindah kerja dibuktikan dengan nilai t hitung lebih kecil dari t tabel ($2,537 > 2,018$), Komitmen organisasional tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dibuktikan dengan nilai t hitung lebih kecil dari t tabel ($0,083 < 2,018$). Kepuasan kerja memediasi secara parsial hubungan antara komitmen organisasional terhadap intensi berpindah kerja terbukti nilai koefisien regresi X_2 terhadap Y turun setelah variabel Z masuk dan nilai t hitung menjadi lebih besar dari t tabel yakni $3,072 > 2,018$.

Kata kunci: Etika Kerja Islam, Komitmen Organisasional, Kepuasan Kerja, Intensi Berpindah Kerja.

KATA PENGANTAR