

**ANALISIS PENGARUH BEBAN KERJA DAN
KARAKTERISTIK INDIVIDU TERHADAP
TURNOVER INTENTION DI PT. KOSOEMA
NANDA PUTRA**

SKRIPSI

**Diajukan Kepada
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Universitas Islam Negeri Surakarta
Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan Guna
Mengikuti Gelar Sarjana Ekonomi**



Oleh:

**INNA PUTRI NUR PRATIWI
NIM. 19.52.11.359**

**MANAJEMEN BISNIS SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN MAS SAID SURAKARTA
2023**

**ANALISIS PENGARUH BEBAN KERJA DAN KARAKTERISTIK
INDIVIDU TERHADAP *TURNOVER INTENTION* DI PT. KOSOEMA
NANDA PUTRA**

SKRIPSI

Diajukan Kepada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Universitas Islam Negeri Raden Mas Said Surakarta
Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan Guna
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Dalam Bidang Ilmu

Oleh:

INNA PUTRI NUR PRATIWI
NIM. 19.52.11.359

Surakarta, 11 April 2023

Disetujui dan disahkan oleh:

Dosen Pembimbing Skripsi



Dr. Ika Yoga, SE., MM
NIP. 19790406 201403 1 001

SURAT PERNYATAAN BUKAN PLAGIASI

Assalamu 'alaikum Wr. Wb.

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : INNA PUTRI NUR PRATIWI
NIM : 195211359
Program Studi : Manajemen Bisnis Syariah
Fakultas : Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

Menyatakan bahwa skripsi / laporan internship berjudul **“ANALISIS PENGARUH BEBAN KERJA DAN KARAKTERISTIK INDIVIDU TERHADAP *TURNOVER INTENTION* PT. KOSOEMA NANDA PUTRA KLATEN”**.

Benar-benar bukan merupakan plagiasi dan belum pernah diteliti / dilakukan sebelumnya. Apabila di kemudian hari diketahui bahwa skripsi/laporan internship ini merupakan plagiasi, saya bersedia menerima sanksi sesuai peraturan yang berlaku.

Demikian surat ini dibuat dengan sesungguhnya untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Wassalamu 'alaikum Wr. Wb.

Sukoharjo, 11 April 2023



9DBAKX295529819
inna Putri Nur Pratiwi

SURAT PERNYATAAN TELAH MELAKUKAN PENELITIAN

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : INNA PUTRI NUR PRATIWI
NIM : 195211359
Program Studi : Manajemen Bisnis Syariah
Fakultas : Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

Terkait penelitian skripsi saya yang berjudul “**ANALISIS PENGARUH BEBAN KERJA DAN KARAKTERISTIK INDIVIDU TERHADAP TURNOVER INTENTION PT. KOSOEMA NANDA PUTRA KLATEN**”.

Dengan ini saya menyatakan bahwa saya benar benar melakukan penelitian dan pengambilan data, apabila dikemudian hari diketahui skripsi ini menggunakan data yang tidak sesuai dengan data yang sebenarnya, saya siap menerima sanksi sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Demikian surat pernyataan ini dibuat dengan sesungguhnya untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Sukoharjo, 11 April 2023



Inna Putri Nur Pratiwi

Dr. Ika Yoga, SE., MM
Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Universitas Islam Negeri Raden Mas Said Surakarta

NOTA DINAS

Hal : Skripsi
Sdr : Inna Putri Nur Pratiwi

Kepada Yang Terhormat
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Raden Mas
Said Surakarta
Di Surakarta

Assalamu'alaikum Wr. Wb

Dengan hormat, bersama ini kami sampaikan bahwa setelah menelaah dan mengadakan perbaikan seperlunya, kami memutuskan bahwa skripsi saudara Inna Putri Nur Pratiwi NIM 19.52.11.359 yang berjudul:

**ANALISIS PENGARUH BEBAN KERJA DAN KARAKTERISTIK
INDIVIDU TERHADAP *TURNOVER INTENTION* PT. KOSOEMA NANDA
PUTRA KLATEN**

Sudah dapat dimunaqasah sebagai salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (SE) dalam bidang ilmu Manajemen Bisnis Syariah.
Oleh karena itu kami mohon agar skripsi tersebut dimunaqasah dalam waktu dekat.

Demikian, atas dikabulkannya permohonan ini disampaikan terimakasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb

Sukoharjo, 11 April 2023
Dosen Pembimbing Skripsi



Dr. Ika Yoga, SE., MM
NIP. 19790406 201403 1 001

PENGESAHAN

**ANALISIS PENGARUH BEBAN KERJA DAN KARAKTERISTIK
INDIVIDU TERHADAP *TURNOVER INTENTION*
PT. KOSOEMA NANDA PUTRA KLATEN**

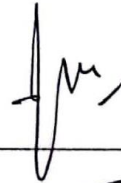
Oleh :

INNA PUTRI NUR PRATIWI
NIM. 19.52.11.359

Telah dinyatakan lulus dalam ujian munaqosah
pada hari Rabu tanggal 3 Mei 2023 M / 12 Syawal 1444 H dan dinyatakan
telah memenuhi persyaratan guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi

Dewan Penguji :

Penguji I (Merangkap Ketua Sidang)
M. Rofiq Junaidi., M. Hum.
NIK. 19760314 201701 1 114



Penguji II
Zakky Fahma Auliya., S.E., M.M.
NIP. 19860131 201403 1 004



Penguji III
Puspa Novita Sari., M.M.
NIP. 19911113 201903 2 022



Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Universitas Islam Negeri Raden Mas Said Surakarta




Dr. M. Rahmawan Arifin, M.Si.
NIP. 19720304 200112 1 004

MOTTO

“Sesungguhnya Allah tidak akan mengubah keadaan suatu kaum, sebelum mereka
mengubah keadaan diri mereka sendiri”

(Q.S Ar Rad : 11)

“Selalu ada harapan bagi mereka yang selalu berdoa. Selalu ada jalan bagi mereka
yang selalu berusaha”

PERSEMBAHAN

Dengan mengucapkan Alhamdulillah rabbil'alamini, peneliti mempersembahkan penelitian ini untuk:

Allah SWT, Dzat Yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang, atas rahmat dan hidayah-Nya telah memberikan kemudahan dalam penyelesaian skripsi ini.

Nabi Muhammad SAW, suri tauladan bagi seluruh umat yang telah membawa petunjuk dan risalah agama Islam.

Untuk diriku sendiri, karena mampu berusaha lebih keras, saat jatuh dan bangun sehingga bisa berada dititik akhir ini. Saya bersyukur karena saya bisa, saya kuat, dan saya mampu.

Bapak Joko Parwono dan Ibu Sukini selaku kedua orang tua saya, kakak-kakakku, yang selalu berdoa untuk saya, yang terus mendukung, dan ikut memperjuangkan cita-cita anakya walau keringat, lelah, air mata selalu mengiringi disetiap perjuangan ini.

Teman-teman seperjuangan saya, para pejuang skripsi, yang sayangi karena selalu mendukung dan memberikan semangat untuk berjuang bersama.

Bapak Dr. drh. Ika Yoga, SE., MM. selaku dosen pembimbing yang telah memberikan arahan dan bimbingan dengan sangat baik.

Terimakasih.

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Segala puji dan syukur bagi Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, karunia dan hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Analisis Pengaruh Beban Kerja dan Karakteristik Individu Terhadap *Turnover Intention*”. Skripsi ini disusun untuk menyelesaikan Studi Jenjang Strata 1 (S1) Jurusan Manajemen Bisnis Syariah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Mas Said Surakarta.

Penulis menyadari sepenuhnya, telah banyak mendapatkan dukungan, bimbingan dan dorongan dari berbagai pihak yang telah menyumbangkan pikiran, waktu, tenaga dan sebagainya. Oleh karena itu, pada kesempatan ini dengan setulus hati penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Prof. Dr. Mudofir, S.Ag.,M.Pd, selaku Rektor Universitas Islam Negeri Raden Mas Said Surakarta
2. Dr. M. Rahmawan Arifin, S.E., M.Si., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
3. Khairul Imam, S.H.I., M.S.I., selaku Ketua Jurusan Manajemen dan Akuntansi Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
4. Zakky Fahma Auliya, S.E., M.M., selaku Koordinator Program Studi Manajemen Bisnis Syariah

5. Dr. drh. Ika Yoga, SE., MM. selaku Dosen Pembimbing Skripsi penulis yang telah memberikan banyak perhatian dan bimbingan selama menyelesaikan skripsi
6. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Mas Said Surakarta yang telah memberikan bekal ilmu bermanfaat bagi penulis
7. Bapak, Ibu dan Kakak-kakakku, terimakasih atas doa, motivasi dan pengorbanan yang tak pernah ada habisnya, serta kasih sayangmu tak akan pernah ku lupakan
8. Teman-teman ku (Ayu, Nita, Mami, Dita) serta keluarga MBS I 2019 yang telah memberikan dukungan dan semangat kepada penulis, selama penulis menempuh studi di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Mas Said Surakarta

Terhadap semuanya tiada kiranya penulis dapat membalasnya, hanya doa serta puji syukur kepada Allah SWT, semoga memberikan balasan kebaikan kepada semuanya, Aamiin.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Sukoharjo, 11 April 2023



Penulis

ABSTRACT

This study aims to determine and analyze the effect of workload and individual characteristics on turnover intention. This research is a quantitative research. This sampling method uses a non-probability sampling technique with a total sample calculation using the Ferdinand formula of 95 respondents. Data collection was carried out by distributing questionnaires and data was processed using multiple linear regression analysis techniques using SPSS version 16.

The results of this study indicate that the variable workload and individual characteristics have a positive and significant effect on the turnover intention of PT. Koesoma Nanda Putra Klaten. With the results of the simultaneous significant test F which obtained a calculated F value of $114,813 > F$ table 2.70 with a significance value of $0.000 < 0.050$, and the results of the partial T test for the workload variable with a calculated T value of $7.712 > 1.661$ with a significance value of $0.000 < 0.050$, and individual characteristic variables with a calculated T value of $6.730 > 1.661$ with a significance value of $0.000 < 0.050$.

Keywords: workload, individual characteristics, turnover intention, employees.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh beban kerja dan karakteristik individu terhadap *turnover intention*. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Metode pengambilan sampel ini menggunakan teknik *non probability sampling* dengan total perhitungan sampel menggunakan rumus Ferdinand sebanyak 95 responden. Pengumpulan data dilakukan dengan penyebaran kuesioner dan data diolah dengan teknik analisis regresi linear berganda menggunakan SPSS versi 16.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel beban kerja dan karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* PT. Koesoma Nanda Putra Klaten. Dengan hasil uji signifikan simultan F yang memperoleh nilai F hitung sebesar $114.813 > F$ tabel 2,70 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,050$, dan hasil uji parsial T untuk variabel beban kerja dengan nilai T hitung $7,712 > 1,661$ dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,050$, dan variabel karakteristik individu dengan nilai T hitung $6,730 > 1,661$ dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,050$.

Kata kunci: beban kerja, karakteristik individu, *turnover intention*, karyawan.

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING.....	ii
HALAMAN PERNYATAAN BUKAN PLAGIASI.....	iii
HALAMAN PERNYATAAN TELAH MELAKUKAN PENELITIAN.....	iv
HALAMAN NOTA DINAS.....	v
HALAMAN PENGESAHAN MUNAQSAH.....	vi
MOTTO.....	vii
KATA PENGANTAR	ix
<i>ABSTRACT</i>	xi
ABSTRAK	xii
DAFTAR ISI	xiii
DAFTAR TABEL	xvi
DAFTAR GAMBAR	xvii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xviii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Identifikasi Masalah.....	4
1.3 Batasan Masalah.....	5
1.4 Rumusan Masalah.....	5
1.5 Tujuan Penelitian.....	5
1.6 Jadwal Penelitian	6
1.7 Sistematika Penelitian.....	6

BAB II LANDASAN TEORI	7
2.1 Kajian Teori.....	7
2.1.1 Turnover Intention	7
2.1.2 Beban Kerja.....	13
2.1.3 Karakteristik Individu	19
2.2 Penelitian yang Relevan.....	24
2.3 Kerangka Pikir Penelitian	27
2.4 Pengembangan Hipotesa	27
BAB III METODE PENELITIAN	29
3.1 Jenis Penelitian	29
3.2 Tempat dan Waktu Penelitian	29
3.3 Populasi dan Sampel.....	29
3.4 Teknik Pengambilan Sampel.....	31
3.5 Variabel Penelitian.....	31
3.6 Definisi Operasional Variabel	32
3.7 Analisis Data	33
BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN	39
4.1 Gambaran Umum Penelitian	39
4.2 Analisis Deskripsi Responden.....	39
4.3 Pengujian dan Hasil Analisis Data	41
4.4 Hasil Pembahasan Analisis Data	52
BAB V PENUTUP	54
5.1 Kesimpulan.....	54

5.2	Saran	54
	DAFTAR PUSTAKA	56
	LAMPIRAN	59

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Research Gap	3
Tabel 2.1 Penelitian Relevan	24
Tabel 4.4 Deskripsi Responden Berdasarkan Pekerjaan.....	41
Tabel 4.5 Deskripsi Berdasarkan Lama Bekerja	41
Tabel 4.6 Hasil Uji Statistik Deskripsi.....	42
Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas	43
Tabel 4.8 Hasil Uji Reliabilitas	44
Tabel 4.9 Hasil Uji Normalitas.....	45
Tabel 4.10 Hasil Uji Multikolineritas	46
Tabel 4.11 Hasil Uji Heteroskedastisitas	46
Tabel 4.12 Hasil Uji Simultan (Uji F).....	48
Tabel 4.13 Hasil Uji Koeisien Determinasi R²	48
Tabel 4.14 Uji Regresi Linear Berganda	49
Tabel 4.15 Hasil Uji T.....	51

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pikir Penelitian	27
--	----

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Jadwal Penelitian	60
Lampiran 2 Kuesioner Penelitian	61
Lampiran 3 Data Karakteristik Responden	65
Lampiran 4 Tabulasi Data Penelitian.....	68
Lampiran 5 Hasil Uji Validitas.....	75
Lampiran 6 Hasil Uji Realibilitas	78
Lampiran 7 Hasil Asumsi Klasik.....	78
Lampiran 8 Hasil Uji Ketetapan Model.....	81
Lampiran 9 Uji Regresi Linier Berganda dan Uji T	81
Lampiran 10 Daftar Riwayat Hidup	82
Lampiran 11 Dokumentasi	83
Lampiran 12 Hasil Plagiasi	84

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan sektor sentral dan penting dalam mencapai tujuan di suatu perusahaan, karena dengan adanya kemampuan dan kualitas sumber daya manusia, perusahaan dapat berjalan secara optimal. Untuk mencapai tujuan dan sasaran perusahaan yang telah direncanakan, maka perusahaan perlu membina, mengembangkan dan juga mempertahankan SDM yang potensial agar tidak berdampak pada keluarnya karyawan dari perusahaan.

Terdapat perusahaan di Klaten yaitu PT. Kosoema Nanda Putra yang berusaha dibidang Tekstil meliputi *Spinning, Weaving, Printing, Finishing, Dyeing* dan *Knitting* didirikan pada tahun 1991 oleh Bapak Wahyu Suseno. PT. Kosoema Nanda Putra memiliki bagian produksi perusahaan yang terdiri dari persiapan (*warping*), *sizing*, tenun, dan pengecekan kain (*inspeking*). Pada bagian produksi tersebut memiliki peran penting dalam mencapai tujuan perusahaan, salah satunya mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas dan mengurangi tingkat angka *turnover intention*.

Terdapat beberapa faktor yang menyebabkan tingginya angka *turnover intention* pada perusahaan, antara lain beban kerja dan karakteristik individu. Tingginya angka *turnover intention* akan mempengaruhi kestabilan proses dalam bekerja dikarenakan karyawan yang tidak menentu sebagai pelaksana untuk menghasilkan produk barang ataupun jasa yang dihasilkan. Pergantian tenaga kerja

merupakan wujud nyata dari *turnover intention* yang menjadi masalah serius bagi suatu perusahaan atau organisasi, dan apabila yang keluar adalah tenaga kerja yang mempunyai keahlian, kemampuan, terampil dan berpengalaman atau tenaga kerja yang menduduki posisi vital dalam perusahaan tentunya akan mengganggu berjalannya efektivitas perusahaan.

Tingginya angka *turnover intention* karyawan pada perusahaan menjadi salah satu hal yang harus diperhatikan oleh perusahaan. Karena, bukan hal mudah bagi perusahaan untuk meminimalisir tingkat *turnover intention* yang terus meningkat dari waktu ke waktu. Keluar masuknya karyawan dari perusahaan merupakan suatu fenomena penting dalam kehidupan perusahaan. *Turnover intention* adakalanya berdampak positif namun, sebagian besar *turnover intention* juga berpengaruh negatif terhadap perusahaan, baik dari segi biaya maupun dari segi hilangnya waktu dan kesempatan dalam memanfaatkan peluang. Muslim (2022) mendefinisikan *turnover intention* merupakan keinginan atau niat karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya secara sukarela untuk mendapatkan pekerjaan lain yang lebih baik dari sebelumnya.

Menurut Sundari & Meria (2022) *Turnover intention* adalah suatu niat karyawan atau keinginan karyawan untuk berpindah dari pekerjaan lamanya ke tempat pekerjaan yang baru secara sukarela dikarenakan untuk mendapatkan pekerjaan yang dirasakan lebih baik sesuai keinginan karyawan tersebut. Ratih Prameswari Wulan Asih, (2021) mendefinisikan bahwa intensi karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya adalah kelanjutan dari dua tahapan kognitif yang mendahuluinya yaitu berpikir untuk berhenti dari pekerjaannya dan intensi untuk

mencari pekerjaan lain. Ketika individu memiliki intensi untuk meninggalkan pekerjaannya, maka individu tersebut akan mengambil kesimpulan untuk tetap bertahan atau untuk meninggalkan pekerjaannya. Selanjutnya, apabila keputusan yang diambil individu adalah meninggalkan pekerjaannya, maka terjadilah apa yang dikatakan turnover sukarela yang sebenarnya. Hidayatin et al., (2019) menjelaskan *turnover intention* adalah intensi atau keinginan seorang karyawan untuk meninggalkan pekerjaan atau organisasinya sekarang ini.

Ada banyak faktor yang mempengaruhi tingkat *turnover intention* sebuah perusahaan. Seperti pada penelitian terdahulu yang berkaitan dengan *turnover intention*, yang dilakukan oleh Sundari & Meria, (2022) dengan judul Pengaruh Beban Kerja Melalui *Burnout* dan Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention*. Pada hasil penelitian tersebut *burnout* berpengaruh positif terhadap *turnover intention*, kepuasan kerja juga berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*, beban kerja tidak berpengaruh terhadap *turnover intention*.

Terdapat penelitian terdahulu bahwa beban kerja dan karakteristik individu dapat berkaitan dengan *turnover intention*.

Tabel 1.1
Research Gap

Variabel	Hasil Penelitian	Peneliti
Beban kerja	Stres Kerja dan Beban Kerja secara parsial berpengaruh signifikan Terhadap <i>Turnover Intention</i> Karyawan Pada PT. Sunggong Logistics Jakarta.	Muslim (2022)
	Menyatakan bahwa Hubungan langsung beban kerja terhadap <i>turnover intention</i> terdapat pengaruh negatif signifikan	Hidayatin et al., (2019)
	Menyatakan bahwa beban kerja, kompensasi, kepuasan kerja, dan beban kerja mampu mendorong terjadinya <i>turnover intention</i> .	Sutikno (2020)

Karakteristik individu	Pengaruh yang signifikan dari karakteristik individu karyawan dan kompensasi berpengaruh terhadap <i>turnover intention</i> pada Klinik Utama Perisai Husada.	Ratih Prameswari Wulan Asih (2021)
	Adanya stress kerja berpengaruh negative terhadap <i>turnover intention</i> pegawai, sedangkan karakteristik personal memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> pegawai.	Dewi (2021)
	Karakteristik individu berpengaruh signifikan terhadap <i>turnover intention</i>	Hal & Turan (2017)

Menurut hasil pengamatan fenomena dan hasil analisis yang telah dilakukan oleh penelitian sebelumnya, faktor dominan yang mempengaruhi *turnover intention* karyawan adalah beban kerja dan karakteristik individu.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka penulis merasa penting untuk mengkaji pengaruh beban kerja dan karakteristik individu terhadap *turnover intention*, yang diberi judul: ANALISIS PENGARUH BEBAN KERJA DAN KARAKTERISTIK INDIVIDU TERHADAP *TURNOVER INTENTION* DI PT. KOSOEMA NANDA PUTRA.

1.2 Identifikasi Masalah

Dalam upaya mengetahui beban kerja dan karakteristik individu terhadap *turnover intention*, maka dibutuhkan apakah ada hal yang menjadi faktor-faktor dalam *turnover intention* di PT. Kosoema Nanda Putra. Terdapat hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Muslim (2022) Beban Kerja secara parsial berpengaruh signifikan Terhadap *Turnover Intention* Karyawan, sedangkan menurut hasil penelitian Hidayatin et al., (2019) beban kerja terhadap *turnover intention* terdapat pengaruh negatif signifikan. Untuk karakteristik individu terdapat perbedaan hasil penelitian yaitu oleh Ratih Prameswari Wulan Asih (2021) bahwa karakteristik

individu karyawan berpengaruh terhadap *turnover intention*, sedangkan menurut Dewi, (2021) karakteristik personal memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* pegawai.

1.3 Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah diatas, maka peneliti memberi batasan masalah yang dikaji dalam penelitian ini adalah pada variabel beban kerja dan karakteristik individu terhadap *turnover intention* karyawan PT. Kosoema Nanda Putra. Hal ini menunjukkan agar pembahasan dalam penulisan ini tidak mengalami perluasan dan supaya lebih terarah dari permasalahan yang diangkat.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi dan batasan masalah yang telah diuraikan, maka rumusan masalah dari penelitian ini antara lain:

- a. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* pada PT. Kosoema Nanda Putra?
- b. Apakah karakteristik individu berpengaruh terhadap *turnover intention* pada PT. Kosoema Nanda Putra?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, tujuan penelitian yaitu:

- a. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap *turnover intention* pada PT. Kosoema Nanda Putra.
- b. Untuk mengetahui pengaruh karakteristik individu terhadap *turnover intention* pada PT. Kosoema Nanda Putra.

1.6 Jadwal Penelitian

Terlampir

1.7 Sistematika Penelitian

Untuk mengetahui bagian-bagian dalam sistematika penulisan skripsi, yang berguna untuk mempermudah pemahaman pembaca, maka penulis menyusun dan menyajikan dalam lima bab sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Membahas tentang latar belakang, identifikasi masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan jadwal penelitian.

BAB II: LANDASAN TEORI

Pada landasan teori berisikan teori-teori tentang karakteristik individu, komunikasi interpersonal, lingkungan kerja, kepuasan kerja.

BAB III: METODE PENELITIAN

Bab ini menjelaskan tentang jenis penelitian, tempat dan waktu pengambilan data, populasi dan sampel, teknik pengambilan sampel, variabel penelitian, definisi operasional variabel, dan analisis data.

BAB IV: PEMBAHASAN

Bab ini berisikan tentang hasil penulisan, yaitu pengaruh beban kerja terhadap *turnover intention*, dan pengaruh karakteristik individu terhadap *turnover intention*.

BAB V: PENUTUP

Pada bab ini berisi penutup terdiri dari kesimpulan dan saran.

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Kajian Teori

2.1.1 Turnover Intention

Istilah *turnover intention*, niat *turnover*, niat untuk meninggalkan dan niat untuk berhenti digunakan secara sinonim dalam literature untuk menggambarkan kemungkinan bahwa seorang karyawan akan berhenti dari pekerjaannya dalam waktu dekat. Keinginan (*intention*) merupakan niat yang timbul pada diri individu untuk melakukan sesuatu. Sementara *turnover* merupakan berhentinya seorang karyawan dari tempat kerjanya ketempat kerja lainnya.

Dengan menurut Sundari & Meria (2022) *Turnover intention* adalah suatu niat karyawan atau keinginan karyawan untuk berpindah dari pekerjaan lamanya ke tempat pekerjaan yang baru secara sukarela dikarenakan untuk mendapatkan pekerjaan yang dirasakan lebih baik sesuai keinginan karyawan tersebut. Sementara Ratih Prameswari Wulan Asih, (2021) mendefinisikan bahwa intensi karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya adalah kelanjutan dari dua tahapan kognitif yang mendahuluinya yaitu berpikir untuk berhenti dari pekerjaannya dan intensi untuk mencari pekerjaan lain.

Turnover intention mengacu pada tiga elemen pada proses penarikan kognisi: pemikiran untuk berhenti dari pekerjaan, niat untuk mencari pekerjaan yang berbeda, dan niat untuk berhenti. *Turnover Intention* memiliki berbagai dampak negatif pada kinerja dan biaya organisasi. Dalam perspektif biaya organisasi, biaya perputaran karyawan mahal karena organisasi diharuskan

membayar biaya langsung setiap kali seorang karyawan pergi dan tambahan biaya pelatihan dan rekrutmen untuk karyawan baru juga akan terjadi akibat perputaran tersebut (Chiat & Panatik, 2019).

Faktor-faktor yang menyebabkan karyawan keluar dari organisasi dapat dikategorikan menjadi dua faktor yaitu faktor pendorong dan faktor penarik. Sejumlah besar literatur teoretis dan empiris menentukan berbagai faktor / penyebab yang dapat menyebabkan peergantian karyawan. Namun, setiap orang juga dapat meninggalkan organisasi tanpa alasan tertentu.

Tingkat *turnover* di zaman modern mendorong organisasi dan perusahaan untuk memperbaharui strategi retensi karyawannya. Dalam lingkungan pasar yang berubah pada saat ini, profesional sumber daya manusia harus menjadi mitra strategis, sponsor atau advokat karyawan, dan mentor perubahan untuk mempertahankan orang-orang terbaik dalam organisasi dan untuk mengurangi pergantian karyawan (Chiat & Panatik, 2019).

Faktor yang mempengaruhi terjadinya *turnover* cukup kompleks dan saling berkaitan satu sama lain, diantara faktor-faktor tersebut yang akan dibahas antara lain adalah usia, lama kerja, tingkat pendidikan, keikatan terhadap organisasi, kepuasan kerja dan budaya perusahaan.

1. Usia

Pada penelitian Prawitasari, (2016) mengemukakan pekerja yang masih muda mempunyai tingkat turnover yang lebih tinggi dibandingkan dengan pekerja-pekerja yang lebih tua. Penelitian-penelitian juga terdahulu menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara usia dan intensi

turnover dengan arah hubungan negatif. Artinya semakin tinggi usia seseorang, semakin rendah intensi turnovernya. Karyawan yang lebih muda lebih tinggi kemungkinan untuk keluar.

Hal ini dapat disebabkan oleh pekerja yang lebih tua enggan berpindah-pindah tempat kerja karena berbagai alasan seperti tanggung jawab keluarga, mobilitas yang menurun, tidak ingin repot pindah kerja dan memulai pekerjaan di tempat kerja baru, atau karena energi yang sudah berkurang, dan lebih lagi karena senioritas yang belum tentu diperoleh di tempat kerja yang baru walaupun gaji dan fasilitasnya lebih besar.

Gilmer (1966) dalam Prawitasari, (2016) berpendapat bahwa tingkat turnover yang cenderung tinggi pada karyawan berusia muda disebabkan karena mereka masih memiliki keinginan untuk mencoba-coba pekerjaan atau organisasi kerja serta ingin mendapatkan keyakinan diri lebih besar melalui cara 'coba-coba' tersebut.

Selain itu karyawan yang usianya lebih muda mungkin mempunyai kesempatan yang lebih banyak untuk mendapat pekerjaan baru dan tanggung jawab terhadap keluarga masih terhitung lebih kecil, sehingga dengan begitu lebih mempermudah mobilitas pekerjaan. Mungkin juga mereka mempunyai harapan-harapan yang kurang tepat mengenai pekerjaan yang tidak terpenuhi pada pekerjaan-pekerjaan mereka yang sebelumnya (Prawitasari, 2016).

2. Lama kerja

U.S. Civil Service Commission (1977) dalam Prawitasari, (2016) menyatakan bahwa pada setiap kelompok tertentu dari orang-orang yang

dipekerjakan, dua pertiga sampai tiga perempat bagian dari mereka yang keluar terjadi pada akhir tiga tahun pertama masa kerja, berdasarkan data ini lebih dari setengahnya sudah terjadi pada akhir tahun pertama. Hasil penelitian yang pernah dilakukan menunjukkan adanya korelasi negatif antara masa kerja dengan *turnover*, yang berarti semakin lama masa kerja semakin rendah kecenderungan *turnover*nya. *Turnover* banyak terjadi pada karyawan dengan masa kerja lebih singkat (Prawitasari, 2016).

3. Tingkat pendidikan

Mowday, dkk (1982) dalam Prawitasari, (2016) berpendapat bahwa tingkat pendidikan berpengaruh pada dorongan untuk melakukan *turnover*. Dalam hal ini pengaruh intelegensi terhadap *turnover* dengan pendidikan yang tinggi dan jabatan yang sesuai maka berpengaruh terhadap retensi karyawan. Jika pendidikan tidak sesuai dengan jabatan yang diinginkan maka berpengaruh terhadap tingkat *turnover* yang tinggi.

4. Keikatan terhadap organisasi

Penelitian yang dilakukan oleh Hom dkk (1979); Michaels dan Spector (1982); Arnold dan Fieldman (1982); Steel dan Ovalle (1984) menyimpulkan bahwa keikatan terhadap perusahaan mempunyai korelasi yang negatif dan signifikan terhadap intensi *turnover*. Dapat diartikan semakin tinggi keikatan seseorang terhadap perusahaannya maka akan semakin kecil karyawan mempunyai intensi untuk berpindah pekerjaan, dan sebaliknya. Pekerja yang mempunyai rasa keikatan yang kuat terhadap perusahaan tempat mereka bekerja berarti mempunyai dan membentuk

perasaan untuk memiliki, rasa aman, efikasi, tujuan dan arti hidup, serta gambaran diri yang positif (Prawitasari, 2016).

5. Kepuasan kerja

Penelitian yang dilakukan Mowday (1981); Michael dan Spector (1982); Arnold dan Fieldman (1982) menunjukkan bahwa tingkat turnover dipengaruhi oleh kepuasan kerja seseorang. Mereka berasumsi bahwa semakin tidak puas seseorang terhadap pekerjaannya akan semakin kuat dorongannya untuk melakukan *turnover intention*. Semakin banyak aspek-aspek atau nilai-nilai dalam perusahaan sesuai dengan dirinya maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan. Hal ini sejalan dengan discrepancy theory yang menyatakan bahwa kepuasan dapat tercapai bila tidak ada perbedaan antara apa yang seharusnya ada seperti harapan, kebutuhan, nilai-nilai dengan apa yang menurut perasaan atau persepsinya telah diperoleh atau dicapai melalui pekerjaan (Prawitasari, 2016).

6. Budaya perusahaan

Robbins (1998) dalam Prawitasari, (2016) menyatakan bahwa budaya perusahaan yang kuat memiliki pengaruh yang cukup besar terhadap perilaku karyawan dan secara langsung mengurangi turnover. Dalam budaya yang kuat, nilai-nilai utama pada sebuah organisasi atau perusahaan sangat dipegang teguh dan tertanam pada seluruh karyawannya. Semakin banyak karyawan yang menerima nilai-nilai tersebut dan semakin besar komitmen terhadapnya maka semakin kuat juga budaya perusahaan itu. Budaya yang kuat ini akan membentuk kohesivitas, kesetiaan, dan komitmen terhadap

perusahaan pada para karyawannya, yang akan mengurangi keinginan karyawan untuk meninggalkan organisasi atau perusahaan.

Selain itu juga terdapat faktor-faktor dalam mengukur *Turnover Intention* (Gandika, 2015):

1. Mulai malas bekerja

Karyawan yang ingin melakukan *turnover*, cenderung akan lebih malas bekerja karena orientasi karyawan ini adalah bekerja di tempat lainnya.

2. Absensi yang meningkat

Karyawan yang ingin melakukan *turnover* cenderung lebih malas bekerja, hal tersebut dapat dilihat dari absensi yang semakin meningkat.

3. Peningkatan terhadap pelanggaran tata tertib kerja

Karyawan yang akan melakukan *turnover* lebih sering untuk membuat pelanggaran terhadap tata tertib dalam lingkungan pekerjaan, seperti meninggalkan tempat kerja ketika jam-jam kerja berlangsung, maupun berbagai bentuk pelanggaran lainnya dan hal tersebut akan membuat karyawan untuk mendapatkan surat peringatan dari atasan.

4. Peningkatan protes terhadap atasan

Karyawan yang berkeinginan untuk melakukan *turnover*, lebih sering melakukan protes terhadap kebijakan-kebijakan perusahaan yang tidak sesuai dengan keinginan karyawan tersebut.

5. Perilaku positif yang sangat berbeda dari biasanya

Karyawan ini mempunyai tanggung jawab yang tinggi terhadap tugas yang dibebankan, dan jika perilaku positif karyawan ini meningkat jauh dan

berbeda dari biasanya hal ini dapat menunjukkan karyawan tersebut akan melakukan *turnover*.

Terdapat beberapa dimensi *Turnover Intention* adalah: Memikirkan untuk keluar, pencarian alternatif pekerjaan dan niat untuk keluar (Rori et al., 2021). Berbagai pertanyaan juga dapat diajukan untuk mengetahui tingginya keinginan karyawan untuk meninggalkan organisasi atau perusahaan. Indikator *turnover intention* menurut Dharma, (2013) yaitu:

1. Pikiran untuk keluar yaitu ide karyawan untuk keluar dari perusahaan yang disebabkan oleh beberapa faktor.
2. Keinginan untuk mencari lowongan pekerjaan yang baru mencerminkan karyawan berkeinginan untuk mencari pekerjaan pada perusahaan lain.
3. Adanya keinginan untuk meninggalkan organisasi dalam beberapa bulan mendatang.
4. Karyawan tidak mampu menerima beban kerja secara kurun waktu selesai yang cepat.
5. Karyawan merasa tidak ahli pada bagian yang telah ditetapkan yang menjadikan beban kerja pada karyawan.
6. Lingkungan perusahaan yang membuat karakteristik individu karyawan menjadi lebih buruk.
7. Adaptasi yang sulit dilakukan oleh karyawan.

2.1.2 Beban Kerja

Schultz, D., Schultz, (2006) menyatakan beban kerja adalah terlalu banyak pekerjaan pada waktu yang tersedia atau melakukan pekerjaan yang terlalu sulit

untuk karyawan. Menurut Manuaba (dalam Ambarwati, 2019), beban kerja merupakan kemampuan tubuh dalam menerima pekerjaan. Kapasitas pekerjaan harus disesuaikan dengan jumlah karyawan yang ada. Setiap beban kerja yang diterima seseorang harus sesuai dan seimbang baik terhadap kemampuan fisik, kemampuan kognitif maupun keterbatasan manusia yang menerima beban tersebut.

Beban kerja karyawan harus disesuaikan dengan kuantitas dimana pekerjaan yang harus dikerjakan terlalu banyak/sedikit maupun secara kualitas dimana pekerjaan yang dikerjakan membutuhkan keahlian. Bila banyaknya tugas tidak sebanding dengan kemampuan baik fisik maupun keahlian dan waktu yang tersedia maka akan menjadi sumber stress (Ilyas, 2000). Menurut Koesomowidjojo, (2017) mengemukakan bahwa beban kerja merupakan segala bentuk pekerjaan yang diberikan kepada sumber daya manusia untuk diselesaikan dalam kurun waktu tertentu.

Aspek-aspek beban kerja terbagi tiga, yaitu: a. Beban Kerja Fisik; b. Beban Kerja Mental/Psikis; c. Pemanfaatan Waktu (Diana, 2019).

1. Beban Kerja Fisik

Kerja fisik adalah kerja yang memerlukan energi fisik pada otot manusia yang akan berfungsi sebagai sumber tenaga. Kerja fisik disebut juga "*manual operation*" dimana performansi kerja sepenuhnya akan tergantung pada upaya manusia yang berperan sebagai sumber tenaga maupun pengendali tenaga.

2. Beban Kerja Mental/Psikis

Setiap aktivitas mental akan selalu melibatkan unsur persepsi, interpretasi dalam proses mental dari suatu informasi yang diterima oleh organ sensoris untuk diambil suatu keputusan atau proses mengingat informasi yang diterima untuk mengingat informasi yang lampau. Evaluasi beban kerja mental merupakan poin penting didalam penelitian dan pengembangan hubungan antara manusia dan mesin, mencari tingkat kenyamanan, kepuasan, efisiensi dan keselamatan yang lebih baik ditempat kerja, sebagaimana halnya yang menjadi target capaian implementasi ergonomi. Menurut (Koesomowidjojo 2017) beban kerja psikis karyawan merupakan beban kerja yang timbul saat karyawan melakukan aktivitas mental/psikis di lingkungan kerjanya.

3. Pemanfaatan Waktu

Perhitungan beban kerja yang mendasar pada aspek pemanfaatan waktu dibedakan menjadi dua hal:

a. Pekerjaan yang Dilakukan Berulang (*Repetitif*)

Pekerjaan yang memiliki siklus pekerjaan pendek dan berulang pada waktu yang *relative* hampir sama. Pekerjaan yang *relative* memiliki siklus pendek dan berulang cenderung akan membuat karyawan bosan dan akhirnya lengah.

b. Pekerjaan yang Dilakukan tidak berulang (*nonrepetitif*)

Pekerjaan yang memiliki pola tidak menentu, pekerjaan ini biasanya berhubungan dengan pekerjaan-pekerjaan *administrative* dan karyawan-karyawan yang beraktivitas dibalik meja.

Beban kerja akan selalu dialami oleh setiap karyawan, berdasarkan penelitian Carayon, (2007) karyawan yang mengalami beban kerja yang tinggi akan menurunkan kesehatan karyawan dan akan menimbulkan ketidakpuasan, stress kerja, kelelahan kerja, dan *turnover intention*.

Faktor-faktor yang Mempengaruhi Beban Kerja Menurut Prihatini, (2007) menyatakan bahwa beban kerja dipengaruhi faktor-faktor sebagai berikut:

1. Faktor eksternal yaitu beban yang berasal dari luar tubuh pekerja, seperti:

Tugas-tugas yang dilakukan yang bersifat fisik seperti stasiun kerja, tata ruang, tempat kerja, alat dan sarana kerja, kondisi kerja, sikap kerja, sedangkan tugas-tugas yang bersifat mental seperti kompleksitas pekerjaan, tingkat kesulitan pekerjaan, pelatihan atau pendidikan yang diperoleh, tanggung jawab pekerjaan.

Organisasi kerja seperti masa waktu kerja, waktu istirahat, kerja bergilir, kerja malam, sistem pengupahan, model struktur organisasi, pelimpahan tugas dan wewenang.

Lingkungan kerja adalah lingkungan kerja fisik, lingkungan kimiawi, lingkungan kerja biologis, dan lingkungan kerja psikologis. Ketiga aspek ini disebut *wring stresor*.

2. Faktor internal

Faktor yang berasal dari dalam tubuh akibat dari reaksi beban kerja eksternal. Reaksi tubuh disebut strain, berat ringannya strain dapat dinilai baik secara objektif maupun subjektif. Faktor internal meliputi faktor somatis (Jenis

kelamin, umur, ukuran tubuh, status gizi, kondisi kesehatan), faktor psikis (motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan dan kepuasan).

Beban kerja dapat diukur berdasarkan dua aspek beban kerja yaitu secara kuantitatif dan kualitatif. Secara kuantitatif dapat ditandai dengan ketidakmampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya pada batas waktu tertentu. Sedangkan secara kualitatif karyawan tersebut tidak cukup mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan oleh organisasi.

Dalam penelitian ini ada indikator beban kerja yang telah dilakukan oleh (Koesomowidjojo, 2017) yang meliputi antara lain:

1. Kondisi Pekerjaan

Bagaimana seorang karyawan memahami pekerjaan tersebut dengan baik. Misalnya, karyawan yang berada pada divisi produksi tentunya akan berhubungan dengan mesin-mesin produksi untuk membantu mencapai target produksi yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, perusahaan hendaknya telah memiliki dan mensosialisasikan SOP (*Standard Operating Procedure*) kepada semua unsure di dalam lembaga sehingga karyawan yang berkerja di dalamnya dapat: 1) Mudah mengoperasikan pekerjaan yang telah didelegasikan; 2) Meminimalisir kesalahan dalam melaksanakan tahapan pekerjaan; 3) Meminimalisir kecelakaan kerja; 4) Mengurangi beban kerja karyawan dan meningkatkan *comparability*, *credibility*, dan *defensibility*; 5) Memudahkan karyawan untuk memiliki komunikasi yang baik dengan atasan ataupun rekan kerja.

2. Penggunaan Waktu Kerja

Waktu kerja yang sesuai dengan SOP tentunya akan meminimalisir beban kerja karyawan. Namun, ada kalanya suatu organisasi tidak memiliki SOP atau tidak konsisten dalam melaksanakan SOP, penggunaan waktu kerja yang diberlakukan kepada karyawan cenderung berlebihan atau sangat sempit. Misalnya, suatu perusahaan konveksi memberikan target kepada karyawan untuk menyelesaikan 40 potong pakaian dalam sehari, sedangkan kemampuan karyawan rata-rata saat itu hanya 20 potong per hari.

3. Target yang Harus Dicapai

Target kerja yang ditetapkan oleh perusahaan tentunya secara langsung akan mempengaruhi beban kerja yang diterima oleh karyawan. Semakin sempit waktu.

Berdasarkan penelitian Price, (2001) indikator untuk mengukur beban kerja yaitu:

1. Batas waktu (sedikit batas waktu) dapat diartikan setiap perusahaan mempunyai target produksi yang harus diselesaikan oleh setiap karyawan dengan jumlah pekerjaan serta terdapat batasan waktu yang telah ditentukan, sehingga karyawan merasa waktu yang diberikan kurang cukup untuk memenuhi tuntutan pekerjaan yang diberikan.
2. Pekerjaan yang berat, yaitu suatu pemikiran karyawan atas pekerjaannya yang membandingkan antara kemampuan yang dimiliki terhadap jumlah pekerjaan dan batasan waktu yang telah ditentukan.

3. Bekerja keras, pekerjaan yang diberikan menuntut karyawan untuk melakukan pekerjaan yang sulit sehingga karyawan tersebut harus bekerja sangat keras agar dapat memenuhi tingkat produksi karyawan.
4. Bekerja cepat, jumlah pekerjaan yang semakin meningkat membuat karyawan harus bekerja sangat cepat agar dapat memenuhi permintaan organisasi dengan batas waktu yang telah ditentukan.
5. Tertekan dengan tingginya beban kerja, tingginya tuntutan pekerjaan yang harus diselesaikan membuat karyawan merasa tertekan atas tuntutan pekerjaannya tersebut.

2.1.3 Karakteristik Individu

Di dalam organisasi terdapat sejumlah karyawan yang terdiri dari beberapa individu dengan karakteristik yang berlainan satu dengan yang lainnya. Individu tertentu sebagai seorang karyawan bagi organisasi memiliki kemampuan, kepercayaan, pengharapan, kebutuhan, serta pengalaman masa lalu yang berbeda dengan individu lainnya. Definisi karakteristik merupakan fitur pembeda dari seseorang atau sesuatu. Karakteristik didefinisikan sebagai kualitas atau sifat. Karakteristik adalah sesuatu atau ciri yang khas dari seseorang atau sesuatu. Karakteristik manusia dalam geografi adalah fitur dan corak fasilitas dipermukaan bumi yang dibentuk oleh manusia. Karakteristik ini seperti bangunan, bendungan, jalan dll. Karakteristik manusia dalam biologi adalah watak dan sifat-sifat manusia yang mendasar, hal ini mencakup ciri-ciri fisik, tindakan manusia dsb Pebrianto Agus, Novyanti Rika (2016).

Setiap manusia mempunyai karakteristik individu yang berbeda-beda antara yang satu dengan yang lainnya. Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) yang dimaksud dengan karakteristik adalah ciri atau sifat yang berkemampuan untuk memperbaiki kualitas hidup. Sedangkan individu adalah perorangan; oleh seorang.

Menurut James (2004) karakteristik individu merupakan minat sikap dan kebutuhan yang dibawa seseorang didalam situasi kerja. Menurut Ivancevich (2008) karakteristik individu merupakan orang yang memandang berbagai hal dengan cara berbeda dan perilaku yang berbeda, orang yang memiliki sikap-sikap yang berbeda akan memberikan respon yang berbeda juga terhadap perintah, dan akan berbeda berinteraksi dengan atasan, rekan kerja dan bawahannya. Masing-masing orang mempunyai karakteristik individu yang berbeda-beda antara individu satu dengan individu lainnya. Karakteristik individu juga dapat menggambarkan ciri khas yang melekat pada diri seseorang yang dapat dilihat dari kehidupannya terutama dalam bertindak dan berperilaku.

Ardana (2008) mendefinisikan karakteristik individu adalah perilaku atau karakter yang ada pada diri karyawan baik dari segi positif maupun negative. Hasibun (2005) juga mendefinisikan karakteristik individu yaitu sifat bawaan yang dapat diubah melalui lingkungan ataupun pendidikan. Menurut Peoni (2014) yang berkaitan dengan karakteristik individu, bahwa individu membawa pengaruh terhadap tatanan organisasi, kemampuan, kepercayaan diri, pengharapan kebutuhan dan pengalaman. Karakteristik yang dimiliki individu akan memasuki suatu lingkungan baru, yakni organisasi. Menurut Toni Munandar (2017) dan Stephen P.

Robbins, Mary Coulter (2016) menjelaskan karakteristik lain yang melekat pada individu terdiri dari ciri-ciri biografis, kepribadian, persepsi dan sikap.

Menurut Ratih Prameswari Wulan Asih (2021) karakteristik individu itu dapat menerima persepsinya dari setiap orang yang ada di lingkungannya yang bersifat heterogen, dan karakter individu tidak bisa dapat diubah selain keinginan untuk mengevaluasi dirinya sendiri. Karena karakteristik individu itu sudah hakikat setiap umat manusia dari lahir ke dunia.

Dari pendapat beberapa ahli diatas dapat disimpulkan karakteristik individu merupakan ciri kas seseorang yang berasal dari bawaan yang membedakan individu satu dengan lainnya, dan dapat diubah melalui lingkungan dan juga pendidikan.

Adapun ciri-ciri sikap menurut WA. Gerungan, dalam Sunyoto (2015), yaitu:

1. Sikap bukan merupakan bawaan manusia sejak lahir, melainkan yang terbentuk atau diperoleh sepanjang perjalanan orang tersebut dalam hubungannya dengan objek tertentu.
2. Sikap dapat berubah-ubah dan dapat dipelajari, oleh karena itu sikap dapat berubah bila terdapat keadaan dan syarat tertentu yang mempermudah sikapnya pada orang itu sendiri.
3. Sikap itu sifatnya berdiri sendiri melainkan senantiasa mengandung hubungan pada objek tertentu yang dapat dirumuskan dengan jelas.

Sikap juga mempunyai segi motivasi dan segi perasaan dalam membedakan sikap daripada kecakapan dan pengetahuan yang dimiliki seseorang. Karakteristik sikap menurut Gitosudarmo, dalam buku Sunyoto (2015) yaitu:

1. Sikap memiliki arah, derajat, dan intensitas Artinya sikap seseorang terhadap suatu objek akan menunjukkan suatu arah tertentu dari suatu objek. Arah seseorang terhadap suatu objek dapat mendekat atau menjauh. Sikap seseorang itu mempunyai derajat tertentu yaitu sampai berapa tingkat orang merasa senang atau tidak senang terhadap suatu objek, sedangkan intensi sikap seseorang ditunjukkan oleh tingkat pendiriannya.
2. Sikap memiliki struktur Sikap merupakan kerangka organisasi dari beberapa sikap yang ada pada seseorang, didalamnya terdapat sejumlah sikap yang tergabung membentuk rangkaian yang kompleks.

Menurut Mobley, et al (1978) menyebutkan beberapa faktor yang menjadi penyebab keinginan pindah kerja (*Turnover Intention*) salah satunya adalah dari aspek Individu. Faktor-faktor karakter individu yang dapat mempengaruhi keinginan pindah kerja antara lain seperti:

1. Usia, Hubungan kinerja dengan umur sangat erat kaitannya, alasannya adalah adanya keyakinan yang meluas bahwa kinerja merosot dengan meningkatnya usia. Pada karyawan yang berumur tua juga dianggap kurang luwes dan menolak teknologi baru. Namun di lain pihak ada sejumlah kualitas positif yang ada pada karyawan yang lebih tua, meliputi pengalaman, pertimbangan, etika kerja yang kuat, dan komitmen terhadap mutu. Karyawan yang lebih muda cenderung mempunyai fisik yang kuat, sehingga diharapkan dapat bekerja keras dan pada umumnya mereka belum berkeluarga atau bila sudah berkeluarga anaknya relatif masih sedikit. Karyawan yang lebih tua kecil kemungkinan akan berhenti karena masa kerja mereka yang lebih panjang cenderung memberikan

kepada mereka tingkat upah yang lebih tinggi, liburan dengan upah yang lebih panjang, dan tunjangan pensiun yang lebih menarik.

2. Masa kerja, Masa kerja yang lama akan cenderung membuat seorang karyawan lebih merasa betah dalam suatu organisasi, hal ini disebabkan diantaranya karena telah beradaptasi dengan lingkungannya yang cukup lama sehingga seorang karyawan akan merasa nyaman dengan pekerjaannya. Penyebab lain juga dikarenakan adanya kebijakan dari instansi atau perusahaan mengenai jaminan hidup dihari tua.
3. Pendidikan, menurut Ridlo (2012) tingkat pendidikan berpengaruh pada dorongan untuk melakukan turnover. Karyawan yang mempunyai tingkat intelegensi tidak terlalu tinggi akan memandang tugas-tugas yang sulit sebagai tekanan dan sumber kecemasan. Ia mudah merasa gelisah akan tanggung jawab yang diberikan padanya dan merasa tidak aman.
4. Jenis Kelamin, Tidak ada perbedaan yang konsisten antara pria dan wanita dalam kemampuan memecahkan masalah, ketrampilan analisis, dorongan kompetitif, motivasi, sosiabilitas, atau kemampuan belajar. Namun studi-studi psikologi telah menemukan bahwa wanita lebih bersedia untuk mematuhi wewenang, dan pria lebih agresif dan lebih besar kemungkinannya daripada wanita dalam memiliki pengharapan untuk sukses. Bukti yang konsisten juga menyatakan bahwa wanitamempunyai tingkat kemangkiran yang lebih tinggi daripada pria.
5. Ras adalah masalah yang kontroversial. Dalam banyak kasus, bahkan mengangkat topik ras dan etnisitas sudah cukup untuk menciptakan keheningan

yang tidak nyaman. Ras dan etnis telah dipelajari karena terkait dengan hasil pekerjaan seperti merekrut keputusan, evaluasi kinerja, gaji, dan tempat kerja diskriminasi. Dalam lingkungan kerja, individu cenderung sedikit menyukai kolega dari ras mereka sendiri dalam evaluasi kinerja, keputusan promosi, dan pembayaran.

Menurut Mathis (2012) ada empat dimensi karakteristik individu yang mempengaruhi bagaimana orang-orang dapat berprestasi, yaitu sebagai berikut:

1. Minat, orang cenderung mengejar karir yang mereka yakini cocok dengan minat mereka.
2. Jati diri, karir merupakan perpanjangan dari jati diri seseorang juga hal yang membentuk jati diri.
3. Kepribadian, faktor ini mencakup orientasi pribadi karyawan (sebagai contoh karyawan bersifat realistis, menyenangkan dan artistik) dan kebutuhan individual, latihan, kekuasaan dan kebutuhan prestis.
4. Latar belakang sosial, status sosial ekonomi dan tujuan pendidikan pekerjaan orang tua karyawan merupakan faktor yang berfungsi dalam kategori.

2.2 Penelitian yang Relevan

Tabel 2.1
Penelitian Relevan

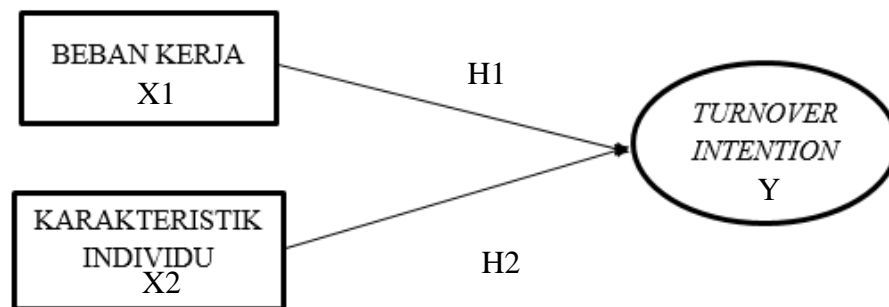
No.	Penulis dan Tahun	Variabel	Metode	Hasil Penelitian
1.	Hidayatin et al. (2019)	Beban Kerja, <i>Turnover Intention</i> , dan Kelelahan Kerja	Pendekatan kuantitatif dan jenis penelitian kausal	Hasil menunjukkan pengaruh negatif signifikan antara variabel beban kerja dan <i>turnover intention</i> .

2.	Sundari & Meria (2022)	Beban Kerja, Burnout, Kepuasan Kerja, dan <i>Turnover Intention</i>	Metode penelitian ini menggunakan Structural Equation Modeling (SEM) pada software SmartPLS	Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja tidak berpengaruh terhadap <i>turnover intention</i> .
3.	Sutikno (2020)	Beban Kerja, Kompensasi, <i>Turnover Intention</i> , dan Kepuasan Kerja	Jenis penelitian eksplanatori dengan pendekatan kuantitatif.	Hasil ini menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> , artinya semakin tinggi beban kerja yang diberikan kepada karyawan, maka akan meningkatkan <i>turnover intention</i> para karyawan.
4.	Kurniawati et al. (2018)	Work Family Conflict, Beban Kerja, Stres Kerja, dan <i>Turnover Intention</i>		Hasil pengujian pengaruh beban kerja terhadap <i>turnover intention</i> dapat disimpulkan beban kerja berpengaruh positif terhadap <i>turnover intention</i>
5.	Qureshi et al. (2013)	Stress Kerja, Beban Kerja, Lingkungan dan <i>Turnover Intention</i>	Metode analisis SEM	Beban kerja menunjukkan hubungan positif terhadap <i>turnover intention</i>
6.	Dewi (2021)	Stress Kerja, Karakteristik Personal, dan <i>Turnover Intention</i>	Penelitian yang digunakan adalah metode penelitian penjelasan (explanatory research)	Sedangkan karakteristik personal memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> pegawai.
7.	Ratih Prameswari	Karakteristik Individu,	Penelitian deskriptif dan	Menunjukkan bahwa karakteristik individu

	Wulan Asih (2021)	Kompensasi, dan <i>Turnover Intention</i>	verikatif sebagai pendekatan kuantitatif dengan instrument berupa kuesioner	berpengaruh terhadap <i>turnover intention</i> karyawan di Klinik Utama Perisai Husada.
8.	(Hal & Turan, 2017)	Karakteristik Individu, Faktor Terkait Pekerjaan, dan <i>Turnover Intention</i>	Teknik convenience sampling	Karakteristik individu berpengaruh signifikan terhadap <i>turnover intention</i>
9.	Pebrianto Agus, Novyanti Rika (2016)	Karakteristik Individu, Karakteristik Kerja, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, dan <i>Turnover Intention</i>	Tehnik analisis yang dilakukan menggunakan Model Persamaan Struktural, PLS (Partial Least Square).	Dapat disimpulkan bahwa terdapat direct effect yang signifikan antara Karakteristik Individu terhadap <i>turnover intention</i> .
10.	Nugroho et al. (2016)	Karakteristik Organisasi, Karakteristik Individu, Stres Kerja Dan Voluntary <i>Turnover Intention</i>	Metode analisis data menggunakan SEM	Karakteristik individu berpengaruh signifikan terhadap Voluntary <i>turnover intention</i> PT. Jasa Raharja (Persero) Cabang Tipe A.

2.3 Kerangka Pikir Penelitian

Pada penelitian ini akan terfokuskan pada pengaruh beban kerja, karakteristik individu terhadap *turnover intention*. Hubungan ketiga variabel adalah sebagai berikut:



Gambar 2.1
Kerangka Pikir Penelitian

Kerangka pemikiran tersebut menjelaskan variabel beban kerja dan karakteristik individu merupakan variabel-variabel yang dapat mempengaruhi *turnover intention*.

2.4 Pengembangan Hipotesa

2.4.1 Hubungan Beban Kerja terhadap *Turnover Intention*

Turnover intention merupakan suatu niat penarikan diri dari organisasi dimana individu tersebut bekerja. Keluarnya karyawan dari sebuah perusahaan merupakan hasil akhir karyawan dari berbagai faktor yang membuat karyawan berniat untuk meninggalkan perusahaan. Berdasarkan penelitian Qureshi et al. (2013) beban kerja yang tinggi secara positif dan signifikan berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan.

Tingginya beban kerja secara langsung dapat mempengaruhi niat karyawan untuk meninggalkan suatu organisasi. Penelitian Xiaoming et al. (2014) melakukan

penelitian hubungan antara beban kerja terhadap *turnover intention* menunjukkan bahwa tingginya beban kerja berpengaruh pada tingginya tingkat *turnover* karyawan. Beban kerja merupakan suatu tuntutan pekerjaan yang harus diselesaikan karyawan dalam sebuah perusahaan, tingginya beban kerja akan menaikkan tingginya angka niat karyawan untuk meninggalkan suatu perusahaan (Wefald et al., 2008).

H1 : Beban kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention* (H₁).

2.4.2 Hubungan Karakteristik Individu terhadap *Turnover Intention*

Karakteristik individu adalah ciri khusus seseorang. Manusia mempunyai karakteristik individu yang berbeda-beda antara yang satu dengan yang lainnya. Masa depan seorang individu dalam organisasi tidak bergantung pada kinerja saja. Manajer juga menggunakan ukuran subyektif yang bersifat pertimbangan dengan apa yang dipersepsikan oleh penilai sebagai karakter atau perilaku karyawan yang baik atau buruk akan mempengaruhi penilaian, dalam hal tersebut sesuai dengan Dewi Prihatini (2016) bahwa karakteristik individu merupakan proses psikologi yang mempengaruhi individu dalam memperoleh, mengkonsumsi, menerima barang dan jasa serta pengalaman.

Pada hasil penelitian Ratih Prameswari Wulan Asih (2021) menunjukkan bahwa karakteristik individu sangat berpengaruh pada *turnover intention*. Penelitian Dewi (2021) menunjukkan bahwa karakteristik personal mempengaruhi *turnover intention* secara positif dan signifikan.

H2: Karakteristik individu berpengaruh positif terhadap *turnover intention* (H₂).

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif merupakan sebuah metode tradisional karena telah sering digunakan sehingga telah mentradisi sebagai metode penelitian. Metode penelitian digunakan untuk dasar penelitian karena telah memenuhi kaidah-kaidah ilmiah, seperti konkrit/empiris, obyektif, terukur, rasional dan sistematis. Dapat dikatakan sebagai metode kuantitatif dikarenakan pada data penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik (Sugiyono, 2015).

Penelitian kuantitatif merupakan sebuah penelitian yang dilakukan secara sistematis terhadap fenomena dan hubungan yang ada dalam sebuah populasi. Dalam penelitian kuantitatif dilakukan untuk membangun hipotesis dan menguji secara empirik dari hipotesis itu sendiri (Ferdinand, 2014).

3.2 Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan sesuai jadwal skripsi yang telah ditentukan oleh pihak fakultas UIN Raden Mas Said Surakarta. Tempat penelitian adalah PT. Kosoema Nanda Putra yang berdiri di Klaten. PT. Kosoema Nanda Putra merupakan sebuah perusahaan yang berusaha dibidang tekstil.

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Populasi merupakan suatu cakupan wilayah yang terdiri dari obyek ataupun subyek dengan karakteristik dan kualitas tertentu yang digunakan peneliti untuk

dipelajari sehingga dapat ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2015). Populasi merupakan sebuah gabungan dari elemen yang terdiri dari peristiwa atau karakteristik yang serupa sehingga menjadi pusat perhatian peneliti (Ferdinand, 2014).

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan bagian produksi PT. Kosoema Nanda Putra Klaten yang terdiri dari:

1. Persiapan (*warping*)
2. *Sizing*
3. Tenun
4. Pengecekan kain (*inspeking*)

3.3.2 Sampel

Sampel merupakan sekumpulan kasus yang ditarik dan dipilih dari kumpulan atau populasi kasus yang lebih besar, yang bertujuan untuk memperkirakan karakteristik dari populasi yang lebih besar. Dalam pengambilan sampel pada penelitian ini dihitung berdasarkan rumus sebagai berikut (Ferdinand, 2006):

$$N = (5 \times \text{jumlah indikator yang digunakan})$$

$$N = (5 \times 19 \text{ indikator})$$

$$N = 95$$

Dari hasil perhitungan rumus di atas dapat diperoleh jumlah sampel yang akan diteliti adalah sebesar 95 responden.

3.4 Teknik Pengambilan Sampel

Desain sampel yang digunakan pada penelitian ini *Non Probability Sampling*, yaitu teknik yang digunakan untuk pengambilan sampel yang tidak memberi kesempatan atau peluang yang sama bagi setiap anggota populasi atau setiap unsur untuk dipilih menjadi sebuah sampel. Jenis sampling yang digunakan pada penelitian ini adalah *Purposive sampling* yaitu teknik pengambilan sampel dengan pertimbangan tertentu (Sugiyono, 2012). Dengan kriteria sebagai berikut:

1. Karyawan bagian produksi PT. Kosoema Nanda Putra yang berusia 20-30 tahun
2. Pendidikan terakhir
3. Dengan masa kerja <6 bulan - 2 tahun

3.5 Variabel Penelitian

Variabel penelitian merupakan objek/titik perhatian pada suatu penelitian (Arikunto, 1998). Variabel penelitian yakni atribut atau nilai dari orang, objek maupun kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti dan dipelajari untuk ditarik kesimpulannya.

Dalam penelitian ini menggunakan variabel bebas dan variabel terikat. Variabel bebas (*Independent*) merupakan variabel yang menjadi penyebab munculnya variabel terikat yang diduga sebagai sebab akibatnya. Sedangkan variabel terikat (*Dependent*) merupakan variabel yang muncul untuk dipradugakan (sugiyono, 2007).

3.6 Definisi Operasional Variabel

Variabel penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu beban kerja (X1), karakteristik individu (X2), dan *turnover intention* (Y). Semua variabel diukur menggunakan skala likert 1-5 (sangat tidak setuju-sangat setuju).

1. Turnover Intention

Turnover intention merupakan kecenderungan karyawan untuk meninggalkan perusahaan dimana ia bekerja. Panggabean (2002) membagi indikator *turnover intention* menjadi empat yaitu: (a) sering berfikir untuk keluar, (b) memperhitungkan biaya, (c) berkeinginan akan keluar bekerja, (d) akan keluar dalam waktu 6 bulan kedepan.

2. Beban Kerja

Beban kerja merupakan jumlah atau kuantitas pekerjaan yang harus dilakukan karyawan untuk mewujudkan tujuan organisasi (Qureshi et al., 2013). Indikator variabel ini didasarkan pada penelitian (Price, 2001) yaitu: (a) waktu penyelesaian yang sempit, (b) bekerja keras, (c) bekerja cepat, (d) persepsi beban kerja yang tinggi, (e) tertekan atas tingginya beban kerja.

3. Karakteristik Individu

Menurut Peoni (2014) yang berkaitan dengan karakteristik individu, bahwa individu membawa pengaruh terhadap tatanan organisasi, kemampuan, kepercayaan diri, pengharapan kebutuhan dan pengalaman. Indikator variabel ini didasarkan menurut Mathis (2012), yaitu: (a.) minat, (b) jati diri, (c) kepribadian, (d) latar belakang sosial.

3.7 Analisis Data

3.7.1 Uji Instrumen

1. Uji Validitas

Uji Validitas merupakan ketepatan atau kecermatan suatu instrument dalam pengukuran. Dalam pengujian instrument pengumpulan data ini, validitas dibedakan menjadi validitas factor dan validitas item. Validitas faktor dapat diukur bila item yang disusun menggunakan lebih dari satu faktor, antara faktor satu dengan yang lain memiliki kesamaan. Pengukuran validitas faktor ini dengan cara mengkorelasikan antara skor faktor (penjumlahan item dalam satu faktor) dengan skor total faktor (total keseluruhan faktor).

Pengukuran validitas item dengan cara mengkorelasikan antara skor item dengan skor total item. Validitas item ditunjukkan dengan adanya korelasi atau dukungan terhadap skor total. Bila kita menggunakan lebih dari satu faktor, berarti pengujian validitas item dengan cara mengkorelasikan antara skor item dengan skor faktor, kemudian dilanjutkan mengkorelasikan antara item dengan skor total faktor (penjumlahan dari beberapa faktor). Dari hasil perhitungan korelasi akan mendapat suatu koefisien korelasi yang digunakan untuk mengukur tingkat validitas suatu item dan menentukan apakah suatu item layak digunakan atau tidak. Dalam menentukan layak atau tidaknya suatu item yang digunakan, biasanya digunakan uji signifikansi valid jika berkorelasi signifikan terhadap skor total. Teknik pengujian SPSS sering digunakan untuk uji validitas adalah menggunakan korelasi *Bivariate Pearson* (Produk Momen Pearson) dan *Corrected Item-Total Correlation* (Dewi, 2018).

2. Uji Realibilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat pengukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang. Ada beberapa metode pengujian reliabilitas di antaranya metode tes ulang, formula Flanagan, Cronbach's Alpha, metode formula KR (Kuder-Richardson) – 20, KR – 21, dan metode Anova Hoyt. Metode yang sering digunakan dalam penelitian adalah metode Cronbach's Alpha. Metode ini sangat cocok digunakan pada skor dikotomi (0 dan 1) dan akan menghasilkan perhitungan yang setara dengan menggunakan metode KR-20 dan Anova Hoyt. Reliabilitas berarti dapat dipercaya” Artinya, instrumen dapat memberikan hasil yang tepat. Alat ukur instrument dikategorikan reliabel jika menunjukkan konstanta hasil pengukuran dan mempunyai ketetapan hasil pengukuran sehingga terbukti bahwa alat ukur itu benar-benar dapat dipertanggung jawabkan kebenarannya (Dewi, 2018).

3.7.2 Uji Asumsi Klasik

Sebelum melakukan pengujian hipotesis, terlebih dahulu akan dilakukan pengujian terjadinya penyimpangan terhadap asumsi klasik. Dalam asumsi klasik terdapat beberapa pengujian yang harus dilakukan, yakni Uji Normalitas, Uji Multikolonieritas, Uji Heteroskedastisitas, dan Uji Autokorelasi

1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Uji statistik sederhana yang sering digunakan untuk menguji asumsi normalitas adalah dengan menggunakan

uji normalitas dari Kolmogorov-Smirnov (Hazewinkel, 2001). Dalam penelitian ini, menggunakan Uji Kolmogorov-smirnov dengan pedoman sebagai berikut:

- a. H_0 diterima jika nilai p-value pada kolom Asymp. Sig. (2tailed) $>$ level of significant ($\alpha = 0,05$), sebaliknya H_a ditolak
- b. H_0 ditolak jika nilai p-value pada kolom Asymp. Sig. (2tailed) $<$ level of significant ($\alpha = 0,05$), sebaliknya H_a diterima

Metode pengujian normal tidaknya distribusi data dilakukan dengan melihat nilai signifikansi variabel, jika signifikan lebih besar dari *alpha* 5%, maka menunjukkan distribusi data normal. Pengujian normalitas dalam penelitian ini dengan bantuan program SPSS versi 16 *for Windows*.

2. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Jika ditemukan adanya multikolinieritas, maka koefisien regresi variabel tidak tentu dan kesalahan menjadi tidak terhingga (Ghozali, 2006). Salah satu metode untuk mendiagnosa adanya *multicollinierity* adalah dengan menganalisis nilai *tolerance* dan lawannya *variance inflation factor* (VIF). *Tolerance* mengukur variabilitas variabel independen yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Nilai *tolerance* yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi, karena $VIF = 1/Tolerance$. Nilai *cutoff* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai $tolerance \leq 0,10$ atau sama dengan nilai $VIF \geq 10$ (Ghozali, 2006).

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dan residual satu pengamatan yang lain. Jika varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut Homoskedastisitas dan jika berbeda disebut Heteroskedastisitas (Ghozali, 2018).

3.7.3 Uji Ketetapan Model

1. Uji F

Uji statistik F yaitu ketepatan terhadap fungsi regresi sampel dalam menaksir nilai yang aktual. Jika nilai signifikan $F < 0,05$, maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi variabel independen. Uji statistik F juga memperlihatkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model yang mempengaruhi secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Uji statistik F mempunyai signifikan 0,05. Kriteria pengujian hipotesis dalam penggunaan statistik F adalah ketika nilai signifikansi $F < 0,05$, maka hipotesis alternatif diterima, yang menyatakan bahwa semua independen secara simultan dan signifikan mempengaruhi variabel dependen (Ghozali, 2018).

2. Uji Koefisien Determinasi R^2

Uji koefisien determinasi bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali, 2018). Nilai koefisien determinasi terletak pada 0 dan 1. Klasifikasi koefisien korelasi yaitu, 0 (tidak ada korelasi), 0-0,49 (korelasi lemah), 0,50 (korelasi moderat), 0,51-0,99 (korelasi kuat), 1,00 (korelasi sempurna). Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel-variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti

variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Ghozali, 2018).

3.7.4 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi digunakan untuk tujuan peramalan, di mana dalam model tersebut ada sebuah variabel dependen dan independen. Regresi berganda digunakan jika terdapat satu variabel dependen dan dua atau lebih variabel independen. Cara untuk mengetahui apakah variabel independen berpengaruh atau tidak terhadap variabel dependen maka dapat dilihat dari taraf signifikansinya dengan standar signifikansi 5%. Apabila tingkat signifikansi yang diperoleh dari hasil lebih dari 5% maka hipotesis ditolak, sebaliknya jika hasil uji hipotesis berada di antara 0-5% maka hipotesis diterima. Sementara itu, untuk melihat regresi yang dihasilkan berpengaruh positif atau negatif melalui koefisien beta (β). Apabila koefisien beta (β) memiliki tanda minus (-) berarti pengaruh yang dihasilkan adalah negatif, sebaliknya jika koefisien beta (β) tidak memiliki tanda (-), maka arah pengaruh yang dihasilkan adalah positif (+) (Ghozali, 2018).

Model analisis regresi linier berganda:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_n X_n + e$$

3.7.5 Uji Hipotesis

1. Uji T

Uji t digunakan untuk menguji tingkat signifikan pengaruh antara variabel independen dan variabel dependen. Kriteria pengujian ini ditetapkan berdasarkan probabilitas. Apabila tingkat signifikan yang digunakan sebesar 5 persen, dengan kata lain jika probabilitas $H_a > 0,05$ maka dinyatakan tidak

signifikan, dan jika probabilitas $H_a < 0,05$ maka dinyatakan signifikan (Ghozali, 2018).

BAB IV

ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Penelitian

Penelitian bermanfaat untuk melihat beban kerja dan karakteristik individu mempunyai pengaruh atau tidak pada *turnover intention*. Untuk mengetahui hal tersebut maka peneliti memilih melakukan penelitian pada PT. Kosoema Nanda Putra di Klaten sebagai objek. Populasi yang diambil dari penelitian ini merupakan karyawan produksi meliputi bagian, persiapan (*warping*), *sizing*, tenun, pengecekan kain (*inspekting*). Peserta dalam penelitian ini berusia 20-30 tahun dan telah berkerja selama 6 bulan – 2 tahun.

Penyebaran kuesioner secara langsung dapat digunakan untuk mengumpulkan data dari responden yang akan ditentukan berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, bagian produksi, dan lama bekerja di PT. Kosoema Nanda Putra dari data yang dikumpulkan untuk memperoleh gambaran umum responden penelitian, kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 95 kuesioner.

4.2 Analisis Deskripsi Responden

Pada bagian deskripsi responden menerangkan perihal data deskriptif tentang responden, selain itu untuk menggambarkan sebuah karakteristik responden dalam penelitian untuk informasi tambahan.

Tabel 4.1
Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Presentase (%)
Laki-laki	45	47%
Perempuan	50	53%
Total	95	100%

Dari data diatas menyatakan jika responden yang ikut serta mengisi kuisisioner dalam penelitian merupakan responden dengan jenis kelamin laki-laki sebanyak 50 responden atau 53% dan jenis kelamin perempuan sebanyak 45 responden atau 47%. Untuk kategori jenis kelamin dalam penelitian ini didominasi pada jenis kelamin laki-laki.

Tabel 4.2
Deskripsi Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah Responden	Presentase (%)
20-25 tahun	23	24%
26-30 tahun	72	76%
Total	95	100%

Pada golongan usia mayoritas responden yang berusia 20-25 tahun dengan jumlah 23 responden atau 24%, dan responden dengan usia 26-30 tahun sebanyak 72 responden atau 76%. Dalam penelitian ini di dominasi oleh karyawan yang usia 26-30 tahun.

Tabel 4.3
Deskripsi berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	Jumlah Responden	Presentase (%)
SMP	22	23%
SMA/SMK	73	77%
D1	-	-
Total	95	100%

Berdasarkan tabel pendidikan terakhir responde, dapat diketahui bahwa jumlah merupakan responden dengan pendidikan terakhir SMA/SMK yaitu berjumlah 73 responden atau 77%, sedangkan responden dengan pendidikan terakhir SMP yaitu berjumlah 22 responden atau 23% dan responden dengan pendidikan terakhir D1 dinyatakan tidak ada.

Tabel 4.4
Deskripsi Responden Berdasarkan Pekerjaan

Bagian Produksi	Jumlah Responden	Presentase (%)
Persiapan (<i>warping</i>)	22	23%
<i>Sizing</i>	13	14%
Tenun	44	46%
Pengecekan kain (<i>inspecting</i>)	16	17%
Total	95	100%

Hasil penelitian diatas menunjukkan bahwa responden penelitian ini adalah karyawan PT. Kosoema Nanda Putra yang meliputi persiapan (*warping*) sebanyak 22 responden atau 23% %, *sizing* sebanyak 13 responden atau 14% %, tenun sebanyak 44 responden atau 46%, dan pengecekan kain (*inspeking*) sebanyak 16responden atau 17%. Pada kategori bagian produksi tersebut di dominasi oleh 44 responden dari bagian tenun.

Tabel 4.5
Deskripsi Berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja	Jumlah Responden	Presentase (%)
< 6 bulan	-	-
< 1 tahun	12	13%
1-2 tahun	83	87%
Total	95	100%

Sumber: Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan hasil dalam penelitian karyawan yang bekerja selama < 6 bulan tidak ada, dan karyawan yang bekerja selama < 1 tahun sebanyak 12 responden atau 13%, sedangkan karyawan yang bekerja selama 1-2 tahun sebanyak 83 responden atau 87%. Dapat dilihat karyawan yang menjadi responden dalam penelitian ini di dominasi oleh karyawan yang bekerja selama 1-2 tahun.

4.3 Pengujian dan Hasil Analisis Data

4.3.1 Uji Statistik Deskripsi

Statistik deskriptif merupakan statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi (Sugiyono, 2012).

Tabel 4.6
Hasil Uji Statistik Deskripsi
Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Beban Kerja	95	15	25	21.35	2.036
Karakteristik Individu	95	19	40	34.53	4.309
Turnover Intention	95	12	25	22.08	2.314
Valid N (listwise)	95				

Berdasarkan hasil statistik deskriptif penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Variabel (X1) Beban Kerja mempunyai nilai terendah (minimum) sebesar 15 dan nilai tertinggi (maximum) sebesar 25. Nilai rata – rata (mean) sebesar 21.35 dengan standar 2.036.
2. Variabel (X2) Karakteristik Individu mempunyai nilai terendah (minimum) sebesar 19 dan nilai tertinggi (maximum) sebesar 40. Nilai rata – rata (mean) sebesar 34.53 dengan standar 4.309.
3. Variabel (Y) *Turnover Intention* mempunyai terendah (minimum) sebesar 12 dan nilai tertinggi (maximum) sebesar 25. Nilai rata – rata (mean) 22.08 dengan standar 2.314.

4.3.2 Uji Instrumen Penelitian

Uji instrumen data dilakukan untuk menguji dan mengetahui apakah layak atau tidak dalam penelitian ini. Terbagi menjadi dua uji instrument dalam penelitian yaitu:

1. Uji Validitas

Pengujian validitas dalam penelitian ini dilakukan pada tiga variabel yaitu Beban Kerja, Karakteristik Individu dan *Turnover Intention*. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai rhitung dengan nilai r_{tabel} untuk *degree freedom* (df) = n-2 pada $\alpha = 0,05$. Apabila nilai rhitung $> r_{tabel}$, berarti pernyataan tersebut valid dan apabila nilai $r_{hitung} < r_{tabel}$ berarti pernyataan tersebut tidak valid. Dalam penelitian ini jumlah sampel yang digunakan sebanyak 30, dengan (df) = 30-2=28 pada $\alpha = 0,05$ sehingga diperoleh $r_{tabel} = 0,3610$ (Ghozali, 2018).

Uji validitas dilakukan menggunakan program IBM SPSS 16.0 dilakukan dengan melakukan korelasi bivariate pada setiap skor indikator dengan total skor konstruk.

Tabel 4.7
Hasil Uji Validitas

Variabel	Pertanyaan	rhitung	rtabel	Keterangan
Beban Kerja	X1.1	0.526	0,3610	Valid
	X1.2	0.943	0,3610	Valid
	X1.3	0.764	0,3610	Valid
	X1.4	0.883	0,3610	Valid
	X1.5	0.738	0,3610	Valid
Karakteristik Individu	X2.1	0.573	0,3610	Valid
	X2.2	0.730	0,3610	Valid
	X2.3	0.841	0,3610	Valid
	X2.4	0.864	0,3610	Valid
	X2.5	0.647	0,3610	Valid
	X2.6	0.640	0,3610	Valid
	X2.7	0.573	0,3610	Valid
	X2.8	0.864	0,3610	Valid
<i>Turnover Intention</i>	Y1.1	0.893	0,3610	Valid
	Y1.2	0.871	0,3610	Valid
	Y1.3	0.847	0,3610	Valid
	Y1.4	0.863	0,3610	Valid
	Y1.5	0.908	0,3610	Valid

Berdasarkan hasil analisis dari uji validitas di atas dapat dilihat bahwa semua variabel nilai $r_{hitung} < r_{tabel}$, menunjukkan bahwa pernyataan kuesioner yang terdapat di penelitian ini dapat digunakan untuk mengukur semua variabel penelitian. Artinya semua item pernyataan kuisisioner tersebut valid dapat mengukur variabel beban kerja, karakteristik individu dan *turnover intention*.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas yaitu pengujian semua indikator variabel. Kuisisioner dapat dinyatakan reliabel apabila jawaban seseorang konsisten dari pertanyaan satu ke pertanyaan berikutnya. Uji reliabilitas variabel dapat dikatakan reliabel atau konsisten apabila nilai *Cronbach alpha* $> 0,60$ (Ghozali, 2018). Hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.8
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai <i>Cronbach Alpha</i>	Standar Reliabilitas	Keterangan
Beban Kerja	0.834	0,60	Reliabel
Karakteristik Individu	0.859	0,60	Reliabel
<i>Turnover Intention</i>	0.925	0,60	Reliabel

Hasil uji reliabilitas pada table diatas menunjukkan bahwa kedua variabel mempunyai nilai *Cronbach Alpha* $> 0,60$, sehingga dapat disimpulkan bahwa indikator yang digunakan pada variabel beban kerja dan karakteristik individu dinyatakan handal untuk dijadikan alat ukur penelitian.

4.3.3 Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah data yang digunakan untuk penelitian berdistribusi normal atau tidak. Program IBM SPSS 16.0 digunakan untuk *Uji One Sample Kolmogorov Smirnov*. Dalam uji Kolmogorov-Smirnov kriteria menentukan hasilnya yang diketahui dari nilai signifikansi dari Asymp. Apabila nilai Asymp $> 0,05$ berarti residual terdistribusi dengan normal, dan jika nilai Asymp $< 0,05$ berarti residual tidak terdistribusi dengan normal (Ghozali, 2018).

Tabel 4.9
Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		95
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.23759781
	Most Extreme Differences	
	Absolute	.067
	Positive	.067
	Negative	-.050
Kolmogorov-Smirnov Z		.649
Asymp. Sig. (2-tailed)		.794

a. Test distribution is Normal.

Dari tabel diatas diperoleh hasil uji one sampel Kolmogorov-smirnov menunjukkan nilai Asymp $0,794 > 0,05$ yang menyatakan bahwa data pada tiga variabel yang diuji berdistribusi normal.

2. Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas digunakan untuk menguji model regresi apakah ditemukan korelasi antara variabel bebas (independen). Multikolinearitas bisa dilihat dari nilai *tolerance value* dan lawannya *Variance Inflation Factor* (VIF). Kriteria pengujian pada uji multikolinearitas jika nilai dari

VIF < 10 dan nilai dari *tolerance value* > 0,10 maka tidak terjadi multikolinearitas, sebaliknya jika nilai dari VIF > 10 dan nilai dari *tolerance value* < 0,10 maka terjadi gejala multikolinearitas antara variabel independen dalam model regresi (Ghozali, 2018).

Tabel 4.10
Hasil Uji Multikolinearitas

Variablel	Tolerance	VIF	Keterangan
Beban Kerja	0.703	1.423	Tidak Terjadi Multikolinearitas
Karakteristik Individu	0.703	1.423	Tidak Terjadi Multikolinearitas

Berdasarkan hasil di atas menunjukkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas dalam model regresi karena nilai *tolerance* > 0,10 dan nilai VIF < 10.

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas merupakan apakah pada model regresi terjadi ketidaksamaan atau *variance* menurut residual satu pengamatan kepengamatan yang lain. Model regresi dikatakan baik jika tidak terjadi heteroskedastisitas dengan menggunakan berdasarkan nilai signifikansi > 0,05 (Ghozali, 2018). Hasil heteroskedastisitas adalah sebagai berikut:

Tabel 4.11
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variablel	Nilai Signifikasi	Keterangan
Beban Kerja	0.218	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas
Karakteristik Individu	0.131	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa nilai signifikansi pada setiap variabel. Nilai signifikan variabel beban kerja sebesar 0,218, variabel

karakteristik individu sebesar 0,131. Kedua variabel diatas memiliki nilai signifikansi $> 0,05$. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa model regresi dalam penelitian ini serta ditunjukkan bahwa dalam scatterplot tidak terjadi heteroskedastisitas.

4.3.4 Hasil Uji Ketetapan Model

1. Uji Simultan (Uji F)

Uji yang digunakan untuk menunjukkan apabila semua variabel independen dalam model memiliki pengaruh bersama atau terhadap variabel dependen. Model dikatakan layak apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ diperoleh nilai dari signifikansi $< 0,05$ (Ghozali, 2018).

Penelitian ni mengetahui F_{tabel} menggunakan rumus:

$$df1 = k-1$$

$$df2 = n-k$$

Keterangan:

n = jumlah sampel

k = jumlah variabel independen (X) + variabel dependen (Y)

Jadi perhitungan dalam F_{tabel} penelitian ini adalah:

$$df1 = k-1$$

$$= 3-1$$

$$= 2$$

$$df2 = n-k$$

$$= 95-2$$

$$= 93$$

Maka F_{tabel} kolom 3 pada $df = 93$ adalah 2,70

Tabel 4.12
Hasil Uji Simultan (Uji F)
ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	359.351	2	179.676	114.813	.000 ^a
	Residual	143.975	92	1.565		
	Total	503.326	94			

- a. Predictors: (Constant), Karakteristik Individu, Beban Kerja
b. Dependent Variable: Turnover Intention

Berdasarkan tabel diatas hasil uji F nilai f hitung sebesar 114,813 > F_{tabel} sebesar 2,70 dan nilai sig. $F < \alpha = 0,05$. Maka dapat disimpulkan variabel Beban Kerja (X1), Karakteristik Individu (X2), dan *Turnover Intention* (Y) adalah layak dan bagus.

2. Uji Koeisien Determinasi R^2

Uji determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen, dengan melihat nilai adjusted R^2 . Nilai koefisien determinasi kisaran 0-1 (Ghozali, 2013).

Tabel 4.13
Hasil Uji Koeisien Determinasi R^2
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.845 ^a	.714	.708	1.251

- a. Predictors: (Constant), Karakteristik Individu, Beban Kerja
b. Dependent Variable: Turnover Intention

Berdasarkan tabel diatas nilai adjusted R square adalah 0,708 (70,8%) hal ini berarti variabel *turnover intention* dapat dijelaskan oleh variabel independen (beban kerja dan karakteristik individu) sebesar 70,8%. Diartikan beban kerja dan karakteristik individu memberikan pengaruh yang kuat terhadap *turnover intention*. Sedangkan 29,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak disertakan dalam penelitian.

4.3.5 Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda ini digunakan untuk mengukur hubungan antara variabel dependen dan variabel independen (Ghozali, 2013). Pada penelitian ini uji regresi linear berganda untuk menguji adanya pengaruh variabel independen seperti beban kerja dan karakteristik individu terhadap variabel dependen yaitu *turnover intention*. Analisis regresi berganda dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 4.14
Uji Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	1.337	1.404	
	Beban Kerja	.583	.076	.513
	Karakteristik Individu	.240	.036	.448

a. Dependent Variable: Turnover Intention

Sumber: Data Primer, diolah 2023

$$\begin{aligned}
 Y &= \alpha + \beta_1.X_1 + \beta_2.X_2 + e \\
 &= 1,337 + 0,583X_1 + 0,240X_2 + e
 \end{aligned}$$

Hasil persamaan regresi linier berganda diatas maka dapat dianalisis sebagai berikut:

1. Nilai konstanta sebesar 1,337 menunjukkan bahwa jika variabel beban kerja dan karakteristik individu, maka *turnover intention* mengalami kenaikan sebesar 1,337.
2. Koefisien regresi beban kerja (X1) sebesar 0,583. Maka hasil uji menunjukkan bahwa variabel beban kerja memiliki pengaruh positif terhadap *turnover intention* dengan koefisien regresi sebesar 0,583. Hal ini setiap kenaikan satu variabel beban kerja sementara variabel independen lainnya tetap, maka beban kerja mengalami peningkatan sebesar 0,583. Sebaliknya jika variabel beban kerja mengalami penurunan satu nilai sementara variabel independen lainnya tetap, maka beban kerja mengalami penurunan sebesar 0,583.
3. Koefisien regresi karakteristik individu (X2) Sebesar 0,240. Maka hasil uji menunjukkan bahwa variabel karakteristik individu memiliki pengaruh positif terhadap *turnover intention* dengan koefisien regresi sebesar 0,240. Hal ini setiap kenaikan satu variabel karakteristik individu sementara variabel independen lainnya tetap, maka karakteristik individu mengalami peningkatan sebesar 0,240. Sebaliknya jika variabel karakteristik individu mengalami penurunan satu nilai sementara variabel independen lainnya tetap, jadi karakteristik individu mengalami penurunan sebesar 0,240.

4.3.6 Uji Hipotesis

1. Uji Parameter Individual (Uji T)

Uji statistik t pada dasarnya memberi tahu seberapa besar variabel independen mempengaruhi penjelasan variabel dependen. Nilai t tabel diperoleh pada taraf signifikansi 5% dari $df = n - K - 1$ dan nilai t tabel tersebut

dibandingkan dengan nilai t_{hitung} yang diperoleh. Apabila nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan jika signifikansi $< 0,05$ maka H1 diterima, sebaliknya apabila nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ dan jika signifikansi $> 0,05$, maka H0 yang ditolak (Ghozali, 2013).

Perhitungan t tabel dalam penelitian ini:

$$\begin{aligned} df &= n-K-1 \\ &= 95-2-1 \\ &= 92 \end{aligned}$$

Maka t_{tabel} untuk $df = 92$ adalah 1,661

Tabel 4.15
Hasil Uji T

Variabel	t tabel	t hitung	Sig
Beban Kerja	1,661	7.712	0,000
Karakteristik Individu	1,661	6.730	0,000

Sumber: Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan tabel diatas, maka dapat dijelaskan uji parsial sebagai berikut:

1. Variabel beban kerja nilai t hitung 7.712 > nilai t tabel sebesar 1,661 dan nilai signifikansi 0,000 < 0,05. Maka terbukti H1 diterima dan H0 ditolak sehingga interpretasinya bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*.
2. Variabel karakteristik individu nilai t hitung 6.730 > nilai t tabel sebesar 1,661 dan nilai signifikansi 0,00 < 0,05. Maka terbukti H2 diterima dan H0 ditolak sehingga interpretasinya bahwa variabel karakteristik individu berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*.

4.4 Hasil Pembahasan Analisis Data

Berdasarkan hasil penelitian tentang Pengaruh Beban Kerja dan Karakteristik Individu Terhadap *Turnover Intention* Di PT. Kosoema Nanda Putra Klaten diperoleh hasil sebagai berikut:

4.4.1 Pengaruh Beban Kerja Terhadap *Turnover Intention*

Pada penelitian ini dalam uji regresi linier berganda bernilai 0,583, nilai t hitung 7,712 > nilai t tabel sebesar 1,661 dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Sehingga diartikan H_1 diterima dan H_0 ditolak hal ini menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

Beban kerja merupakan terlalu banyak pekerjaan pada waktu yang tersedia atau melakukan pekerjaan yang terlalu sulit untuk karyawan Schultz, D., Schultz (2006). Beban kerja memiliki beberapa indikator yaitu kondisi pekerjaan, penggunaan waktu kerja, dan target yang harus dicapai. Beban kerja dapat dipengaruhi oleh faktor eksternal dan faktor internal, beban kerja juga dapat diukur berdasarkan dua aspek beban kerja yaitu secara kuantitatif dan kualitatif, secara kuantitatif dapat ditandai dengan ketidakmampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya pada batas waktu tertentu, sedangkan secara kualitatif karyawan tersebut yang tidak cukup mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan.

Pada penelitian ini didukung oleh penelitian yang relevan oleh Sutikno (2020), menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Oleh karena itu, dapat dinyatakan bahwa beban kerja

mempengaruhi *turnover intention*. Hal ini menunjukkan semakin banyak beban kerja yang diberikan maka semakin tinggi juga tingkat *turnover intention*.

4.4.2 Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap *Turnover Intention*

Pada penelitian ini dalam uji regresi linier berganda bernilai 0,240, nilai t hitung 6,730 > nilai t tabel sebesar 1,661 dan nilai signifikansi 0,000 < 0,05. Sehingga diartikan H2 diterima dan H0 ditolak hal ini menunjukkan bahwa karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

Menurut Ratih Prameswari Wulan Asih (2021) karakteristik individu itu merupakan ciri khas orang yang berasal dari bawaan yang membedakan individu satu dengan yang lainnya, dan dapat diubah melalui lingkungan dan juga pendidikan. Karakteristik individu juga memiliki beberapa indikator yaitu usia, motivasi, sikap, pendidikan, kepribadian.

Penelitian ini didukung oleh penelitian Dewi (2021), yang menunjukkan bahwa karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Oleh karena itu, dinyatakan bahwa karakteristik individu mempengaruhi *turnover intention*. Hal ini juga menunjukkan bahwa semakin tinggi faktor karakteristik individu karyawan maka semakin tinggi juga *turnover intention*.

BAB V PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh Beban Kerja dan Karakteristik Individu Terhadap *Turnover Intention* Di PT. Kosoema Nanda Putra Klaten dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Pada penelitian ini dalam uji regresi linier berganda bernilai 0,583, nilai t hitung $7,712 >$ nilai t tabel sebesar 1,661 dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Sehingga diartikan H1 diterima dan H0 ditolak hal ini menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*.
2. Pada penelitian ini dalam uji regresi linier berganda bernilai 0,240, nilai t hitung $6,730 >$ nilai t tabel sebesar 1,661 dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Sehingga diartikan H2 diterima dan H0 ditolak hal ini menunjukkan bahwa karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil kesimpulan, saran yang dapat diberikan oleh peneliti adalah sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penelitian bahwa beban kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention* PT. Kosoema Nanda Putra Klaten, sebaiknya memberikan beban kerja yang tidak melebihi kemampuan karyawan, serta mengurangi pekerjaan yang melebihi kapasitas karyawan.
2. Dari hasil penelitian karakteristik individu berpengaruh positif sebaiknya diperlukan evaluasi saat melakukan rekrutmen karyawan dengan melakukan

reference check yang bertujuan apakah data yang diberikan oleh karyawan valid atau tidak.

DAFTAR PUSTAKA

- Ambarwati, D. (2019). Pengaruh beban kerja terhadap stres perawat IGD dengan dukungan sosial sebagai variabel moderating. In *Prosiding Manajemen*. <https://karyailmiah.unisba.ac.id/index.php/manajemen/article/view/23938>
- Arikunto, S. (1998). *Prosedur Penelitian; Suatu Pendekatan Praktek*. PT. Rineka Cipta.
- Carayon, A. (2007). *Workload and Patient Safety Among Critical Care Nurses. Critical Care Nursing Clinic of North America*. Vol. 19: 121-129.
- Chiat, L. C., & Panatik, S. A. (2019). *Perceptions of Employee Turnover Intention by Herzberg 's Motivation-Hygiene Theory : A Systematic Literature Review*. 1(2), 3–8.
- Dewi, D. A. N. N. (2018). Modul Uji Validitas Dan Hormonal. *Universitas Diponegoro*, October, 14. <https://www.researchgate.net/publication/328600462>
- Dewi, S. R. (2021). Pengaruh Stress Kerja dan Karakteristik Personal Terhadap Turnover Intention Pegawai Pada Perusahaan di Suralaya. *Jurnal Manajemen*, 11(1), 1–13. <https://doi.org/10.30656/jm.v11i1.2545>
- Dharma. (2013). *Manajemen Kinerja : Falsafah Teori dan Penerapannya*. Pustaka Belajar.
- Diana, Y. (2019). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Housekeeping Departement Pada Hotel Bintan Lagoon Resort. *Jurnal Manajemen Tools*, 53(9), 193–205.
- Ferdinand, A. (2006). *Metode Penelitian Manajemen*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ferdinand, A. (2014). *Metode Penelitian Manajemen (5 tahun)*.
- Gandika, I. (2015). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Dengan Karakteristik Sosial Demografi Sebagai Variabel Moderator (Pada PT.Starlight Garment Semarang). *Teaching and Teacher Education*, 12(1), 1–17.
- Ghozali, I. (2006). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS Cetakan IV* (B. U. Diponegoro (ed.)).
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisa Multivariat dengan Program SPSS*. Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. 25. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

- Hal, I., & Turan, A. (2017). Effects of Individual Characteristics and Work Related Factors on the Turnover Intention of Accounting Professionals. *International Journal of Academic Research in Accounting , Finance and Management Sciences*, 7(1), 236–244. <https://doi.org/10.6007/IJARAFMS/v7-i1/2648>
- Hazewinkel, M. ed. (2001). Kolmogorov-Smirnov test. *Encyclopedia of Mathematics, Springer, ISBN 978-1-55608-010-4*.
- Hidayatin, N. N., Febriyanti, A., & Fauziah. (2019). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Turnover Intention yang Dimediasi oleh Kelelahan Kerja Pada Karyawan Bagian Produksi Jurusan Administrasi Niaga , Politeknik Negeri Malang. *Ekonomi Dan Kewirausahaan*, 13(2), 97–110.
- Ilyas, Y. (2000). Perencanaan Sumber Daya Manusia PT (Teori, Metode dan Formula). *Pusat Kajian Ekonomi Informasi FKM-UI Depok*.
- Koesomowidjojo, S. . (2017). *Analisis Beban Kerja*. Raih Asa Sukses.
- Kurniawati, N. (2018). Analisis Pengaruh Work Family Conflict dan Beban Kerja Terhadap Stres Kerja Dalam Mempengaruhi Turnover Intention. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 7(September), 95–102.
- Muslim, M. (2022). Pengaruh Stres Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada Pt. Sunggong Logistics Jakarta. *ESENSI: Jurnal Manajemen Bisnis*, 24(3), 426–435. <https://doi.org/10.55886/esensi.v24i3.421>
- Nugroho, S. A., Sularso, R. A., & Prihatini, D. (2016). Pengaruh Karakteristik Organisasi Dan Karakteristik Individu Terhadap Stres Kerja Dan Voluntary Turnover Intention (Studi Pada Karyawati Pt. Jasa Raharja (Persero) Cabang Tipe a. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 10(3), 265–278.
- Pebrianto. (2016). Pengaruh karakteristik individu, karakteristik kerja, kepuasan kerja, komitmen organisasi terhadap turnover intention. *Prosiding Seminar Nasional ASBIS 2016 Politeknik Negeri Banjarmasin*, 6, 26–33.
- Prawitasari, A. (2016). Ekombis Review-Andriyani Prawitasari. *Ekombis Review*, 177–186.
- Price. (2001). Reflections on the determinants of voluntary turnover. *International Journal of Manpower*, 600–624.
- Prihatini, L. D. (2007). Analisis Hubungan Antara Beban Kerja Dengan Stres Kerja Perawat di Tiap Ruang Rawat Inap RSUD Sidikalang. Thesis. Sumatera Utara. *Universitas Sumatera Utara*.
- Qureshi, M. I., Iftikhar, M., Abbas, S. G., Hassan, U., Khan, K., & Zaman, K. (2013). Relationship between job stress, workload, environment and employees turnover intentions: What we know, what should we know. *World Applied Sciences Journal*, 23(6), 764–770.

<https://doi.org/10.5829/idosi.wasj.2013.23.06.313>

- Ratih Prameswari Wulan Asih. (2021). Pengaruh Karakteristik Individu dan Kompensasi terhadap Turnover Intention. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis*, 1(1), 25–35. <https://doi.org/10.29313/jrmb.v1i1.37>
- Rori, W. F., Adolfini, & Pandowo, M. H. C. (2021). Pengaruh Stres Kerja, Ketidakamanan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Pada Pt. Trimix Perkasa Bitung. *Jurnal EMBA*, Vol.9(No.3), 504–514. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/34834/32676>
- Schultz, D., Schultz, S. E. (2006). *Psychology & Work Today Ninth Edition*. New Jersey.
- sugiyono. (2007). *Statistika Untuk Penelitian*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R&D*. IKAPI.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*. Alfabeta.
- Sundari, P. R. S., & Meria, L. (2022). Pengaruh Beban Kerja Melalui Burnout dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention. *ADI Bisnis Digital Interdisiplin Jurnal*, 3(2), 14–29. <https://doi.org/10.34306/abdi.v3i2.785>
- Sunyoto, D. (2015). *Strategi Pemasaran*. Center For Academic Publisjing Service (CAPS).
- Sutikno, M. (2020). Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Turnover Intention dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Turnover Intention Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening*, 1(20), 450–473.
- Wefald, A. J., Smith, M. R., Savastano, T. C., & Downey, R. G. (2008). A structural model of workload, job attitudes, stress, and turnover intentions. *Paper Presented at Midwest Academy of Management 2008 Nnual Conference, St. Louis, MO*, 1–14.
- Xiaoming, Y., Ma, B. J., Chang, C. L., & Shieh, C. J. (2014). Effects of workload on burnout and turnover intention of medical staff: A study. *Studies on Ethno-Medicine*, 8(3), 229–237. <https://doi.org/10.31901/24566772.2014/08.03.04>

LAMPIRAN

Lampiran 2 Kuesioner Penelitian

Surakarta, 15 Maret 2023

Kepada Yth. HRD PT. KOSOEMA NANDA PUTRA
Di Klaten
Dengan hormat,

Saya yang bertanda tangan dibawah ini adalah mahasiswa Universitas Islam Negeri Raden Mas Said Surakarta, dengan identitas:

Nama : Inna Putri Nur Pratiwi
NIM : 195211359
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Jurusan : Manajemen Bisnis Syariah

Dalam rangka mendapatkan data guna untuk menyusun skripsi dengan judul “Analisis Pengaruh Beban Kerja Dan Karakteristik Individu Terhadap *Turnover Intention* PT. Kosoema Nanda Putra”, maka saya mohon bantuan serta kesediaan responden untuk mengisi kuesioner ini. Kuesioner ini hanya bertujuan untuk kepentingan penelitian dan tidak disebarluaskan ke pihak luar, serta kerahasiaan dalam mengisi kuesioner ini terjamin sepenuhnya. Oleh karena itu saya berharap jawaban yang responden berikan dengan jujur dan terbuka akan sangat membantu dalam penelitian ini. Atas partisipasi dan kesediaan responden dalam mengisi kuesioner ini saya ucapkan terimakasih.

Hormat Saya



Inna Putri Nur Pratiwi

INSTRUMEN KUESIONER PENELITIAN

I. IDENTITAS RESPONDEN

1. Nama
2. Jenis Kelamin : (a) Laki-laki (b) Perempuan
3. Usia : (a) 20-25 tahun (b) 26-30 tahun
4. Pendidikan Terakhir: (a) SMP (b) SMA/SMK (c) D1
5. Bagian Produksi : (a) Persiapan (*warping*)
(b) *Sizing*
(c) Tenun
(d) Pengecekan kain (*inspekting*)
6. Lama Bekerja : (a) < 6 bulan
(b) < 1 tahun
(c) 1-2 tahun

II. PETUNJUK PENGISIAN

1. Mohon memberi tanda centang (\surd) pada jawaban yang Anda anggap paling sesuai.
2. Keterangan Alternatif Jawaban dan Skor:
 - a. STS = Sangat Tidak Setuju (1)
 - b. TS = Tidak Setuju (2)
 - c. N = Netral (3)
 - d. S = Setuju (4)
 - e. SS = Sangat Setuju (5)

KUESIONER PENELITIAN

1. *Turnover Intention*

No	Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
1.	Saya berfikir untuk meninggalkan pekerjaan saya saat ini					
2.	Saya selalu mencari informasi pekerjaan lain.					
3.	Saya berfikir secepat mungkin meninggalkan pekerjaan.					
4.	Saya akan keluar dari pekerjaan dalam kurun waktu 6 bulan kedepan.					
5.	Saya telah mengevaluasi kerugian secara financial, sehingga muncul niat untuk meninggalkan pekerjaan saya ini.					

2. Beban Kerja

No	Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
1.	Saya harus bekerja keras dalam pekerjaan saya.					
2.	Saya merasakan beban kerja yang terlalu tinggi.					
3.	Saya merasa tertekan atas beban kerja yang saya terima.					
4.	Saya harus berkerja cepat untuk menyelesaikan pekerjaan saya.					
5.	Beban kerja yang saya terima tidak sesuai dengan standar pekerjaan saya.					

3. Karakteristik Individu

No	Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
1.	Saya tidak minat dan bakat dengan pekerjaan saya saat ini.					
2.	Saya merasa pekerjaan ini tidak cocok dengan jati diri saya.					
3.	Saya harus beradaptasi dengan pekerjaan saya.					
4.	Saya mengambil pekerjaan ini karena terpaksa.					

5. Saya sudah terbiasa dengan peraturan pekerjaan saya.
6. Saya mengalami kesulitan beradaptasi dengan partner kerja
7. Saya tidak bisa bekerja dengan tekanan
8. Saya mementingkan kenyamanan diri saya dibandingkan pekerjaan saya

Lampiran 3 Data Karakteristik Responden

No.	Jenis Kelamin	Usia	Pendidikan Terakhir	Bagian Produksi	Lama Bekerja
1	Laki	20-25	SMA/SMK	Sizing	1-2 TH
2	Laki	26-30	SMA/SMK	Sizing	1-2 TH
3	Laki	20-25	SMA/SMK	Sizing	1-2 TH
4	Laki	20-25	SMA/SMK	Sizing	1-2 TH
5	Laki	20-25	SMA/SMK	Sizing	1-2 TH
6	Laki	26-30	SMA/SMK	Warping	1-2 TH
7	Laki	26-30	SMA/SMK	Warping	1-2 TH
8	Laki	26-30	SMA/SMK	Warping	1-2 TH
9	Laki	26-30	SMA/SMK	Warping	1-2 TH
10	Wanita	25-30	SMA/SMK	Tenun	1-2 TH
11	Laki	26-30	SMA/SMK	Tenun	1-2 TH
12	Laki	26-30	SMA/SMK	Tenun	1-2 TH
13	Laki	20-25	SMA/SMK	Tenun	1-2 TH
14	Wanita	26-30	SMP	Tenun	1-2 TH
15	Wanita	26-30	SMP	Tenun	1-2 TH
16	Wanita	26-30	SMA/SMK	Tenun	1-2 TH
17	Wanita	26-30	SMP	Tenun	1-2 TH
18	Wanita	26-30	SMA/SMK	Tenun	1-2 TH
19	Wanita	26-30	SMP	Tenun	1-2 TH
20	Wanita	20-25	SMP	Tenun	1-2 TH
21	Laki	26-30	SMA/SMK	Tenun	1-2 TH
22	Laki	26-30	SMA/SMK	Tenun	1-2 TH
23	Wanita	26-30	SMP	Tenun	1-2 TH
24	Wanita	26-30	SMP	Tenun	1-2 TH
25	Laki	26-30	SMA/SMK	Warping	1-2 TH
26	Wanita	26-30	SMA/SMK	Warping	1-2 TH
27	Laki	20-25	SMA/SMK	Warping	1-2 TH
28	Laki	26-30	SMA/SMK	Warping	1-2 TH
29	Laki	26-30	SMA/SMK	Warping	1-2 TH
30	Laki	26-30	SMA/SMK	Warping	1-2 TH
31	Laki	26-30	SMP	Warping	1-2 TH
32	Wanita	26-30	SMA/SMK	Warping	1-2 TH
33	Laki	26-30	SMA/SMK	Tenun	<1 TH
34	Laki	26-30	SMA/SMK	Tenun	<1 TH
35	Wanita	26-30	SMA/SMK	Tenun	<1 TH
36	Laki	26-30	SMA/SMK	Tenun	1-2 TH
37	Laki	26-30	SMA/SMK	Tenun	1-2 TH
38	Laki	20-25	SMA/SMK	Tenun	1-2 TH

39	Laki	26-30	SMA/SMK	Sizing	1-2 TH
40	Laki	26-30	SMA/SMK	Sizing	1-2 TH
41	Laki	26-30	SMA/SMK	Sizing	1-2 TH
42	Laki	26-30	SMA/SMK	Sizing	1-2 TH
43	Laki	20-25	SMA/SMK	Sizing	1-2 TH
44	Laki	26-30	SMA/SMK	Sizing	1-2 TH
45	Laki	26-30	SMA/SMK	Sizing	1-2 TH
46	Laki	26-30	SMA/SMK	Sizing	1-2 TH
47	Laki	26-30	SMA/SMK	Warping	1-2 TH
48	Wanita	26-30	SMP	Inspeking	1-2 TH
49	Wanita	20-25	SMA/SMK	Inspeking	1-2 TH
50	Wanita	26-30	SMA/SMK	Inspeking	1-2 TH
51	Wanita	20-25	SMA/SMK	Inspeking	1-2 TH
52	Wanita	20-25	SMA/SMK	Tenun	<1 TH
53	Laki	20-25	SMA/SMK	Tenun	<1 TH
54	Laki	20-25	SMA/SMK	Tenun	<1 TH
55	Laki	26-30	SMA/SMK	Tenun	1-2 TH
56	Laki	26-30	SMA/SMK	Tenun	<1 TH
57	Laki	26-30	SMA/SMK	Tenun	1-2 TH
58	Laki	20-25	SMA/SMK	Tenun	<1 TH
59	Laki	20-25	SMA/SMK	Tenun	<1 TH
60	Wanita	20-25	SMA/SMK	Tenun	<1 TH
61	Wanita	26-30	SMA/SMK	Tenun	<1 TH
62	Wanita	26-30	SMA/SMK	Tenun	<1 TH
63	Wanita	26-30	SMA/SMK	Tenun	1-2 TH
64	Wanita	26-30	SMP	Warping	1-2 TH
65	Laki	26-30	SMA/SMK	Warping	1-2 TH
66	Laki	20-25	SMA/SMK	Warping	1-2 TH
67	Laki	20-25	SMA/SMK	Warping	1-2 TH
68	Laki	26-30	SMA/SMK	Warping	1-2 TH
69	Wanita	26-30	SMP	Warping	1-2 TH
70	Wanita	26-30	SMP	Warping	1-2 TH
71	Laki	26-30	SMP	Warping	1-2 TH
72	Wanita	20-25	SMA/SMK	Warping	1-2 TH
73	Laki	26-30	SMA/SMK	Tenun	1-2 TH
74	Wanita	26-30	SMP	Tenun	1-2 TH
75	Laki	20-25	SMA/SMK	Tenun	1-2 TH
76	Wanita	26-30	SMA/SMK	Tenun	1-2 TH
77	Laki	26-30	SMA/SMK	Tenun	1-2 TH
78	Laki	20-25	SMA/SMK	Tenun	1-2 TH
79	Wanita	26-30	SMA/SMK	Inspeking	1-2 TH

80	Wanita	26-30	SMP	Inspeking	1-2 TH
81	Wanita	26-30	SMP	Tenun	1-2 TH
82	Wanita	26-30	SMP	Tenun	1-2 TH
83	Wanita	26-30	SMP	Tenun	1-2 TH
84	Wanita	26-30	SMP	Tenun	1-2 TH
85	Wanita	26-30	SMA/SMK	Tenun	1-2 TH
86	Wanita	26-30	SMA/SMK	Inspeking	1-2 TH
87	Wanita	26-30	SMA/SMK	Inspeking	1-2 TH
88	Wanita	26-30	SMP	Inspeking	1-2 TH
89	Wanita	26-30	SMA/SMK	Inspeking	1-2 TH
90	Wanita	26-30	SMA/SMK	Inspeking	1-2 TH
91	Wanita	26-30	SMA/SMK	Inspeking	1-2 TH
92	Wanita	20-25	SMA/SMK	Inspeking	1-2 TH
93	Wanita	20-25	SMA/SMK	Inspeking	1-2 TH
94	Wanita	26-30	SMP	Inspeking	1-2 TH
95	Wanita	26-30	SMP	Inspeking	1-2 TH

Lampiran 4 Tabulasi Data Penelitian

Tabulasi Data Kuesioner Variabel Beban Kerja (X1)

No	Beban Kerja					TX.1
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	
1	4	4	5	5	3	21
2	4	4	3	5	4	20
3	5	5	5	5	5	25
4	5	5	5	5	5	25
5	5	3	4	4	5	21
6	3	4	4	4	4	19
7	4	3	4	5	5	21
8	3	4	4	4	5	20
9	4	5	5	5	4	23
10	3	5	5	5	5	23
11	4	4	5	5	5	23
12	4	4	4	5	4	21
13	3	4	4	5	4	20
14	3	3	3	5	5	19
15	3	3	3	5	3	17
16	5	3	3	4	5	20
17	5	3	4	4	3	19
18	5	4	4	5	5	23
19	5	5	5	5	5	25
20	4	4	5	3	5	21
21	4	5	5	4	5	23
22	5	4	5	3	4	21
23	5	5	5	4	5	24
24	3	3	2	5	2	15
25	4	4	4	5	4	21
26	4	5	5	4	2	20
27	4	5	5	4	3	21
28	5	5	5	4	5	24
29	5	4	4	3	4	20
30	5	5	5	3	5	23
31	5	2	5	5	5	22
32	3	3	4	5	4	19
33	4	4	5	4	5	22
34	5	4	4	4	5	22
35	4	3	4	5	5	21
36	5	5	5	4	5	24
37	5	5	5	5	5	25

38	5	4	5	5	4	23
39	4	4	4	4	4	20
40	3	5	4	5	4	21
41	5	4	3	5	5	22
42	5	5	5	4	5	24
43	4	5	5	4	5	23
44	5	5	5	4	4	23
45	4	5	5	4	5	23
46	5	5	5	4	5	24
47	4	4	4	5	5	22
48	5	5	5	5	4	24
49	4	5	5	5	4	23
50	4	5	5	4	3	21
51	5	4	4	4	5	22
52	5	5	4	5	5	24
53	5	5	2	4	5	21
54	5	5	5	5	5	25
55	3	4	4	5	4	20
56	3	4	3	5	3	18
57	5	5	3	5	4	22
58	4	4	4	5	4	21
59	5	5	3	5	5	23
60	3	5	5	5	5	23
61	5	5	5	2	4	21
62	4	5	5	3	4	21
63	5	5	5	3	5	23
64	5	5	4	2	4	20
65	4	5	5	2	3	19
66	4	4	5	2	3	18
67	4	4	3	2	4	17
68	5	5	5	3	5	23
69	5	5	5	3	5	23
70	5	3	4	3	5	20
71	3	4	4	2	4	17
72	4	3	4	1	5	17
73	5	4	4	2	5	20
74	5	5	5	2	4	21
75	5	5	5	3	5	23
76	4	4	5	2	5	20
77	5	5	4	2	4	20
78	5	5	4	2	4	20

21	5	3	5	5	5	5	5	4	37
22	5	3	5	4	4	5	5	5	36
23	5	3	5	3	2	5	5	5	33
24	2	3	2	3	3	2	2	2	19
25	4	2	4	5	5	4	4	4	32
26	5	2	5	5	4	5	5	3	34
27	5	2	5	5	5	5	5	3	35
28	5	2	5	4	4	5	5	5	35
29	4	2	4	5	5	4	4	5	33
30	5	2	5	5	3	5	5	5	35
31	5	5	5	2	2	5	5	5	34
32	4	2	4	3	2	4	4	4	27
33	5	4	5	4	3	5	5	5	36
34	4	4	4	4	4	4	4	4	32
35	4	5	4	3	4	4	4	4	32
36	5	5	5	5	5	5	5	5	40
37	5	5	5	5	5	5	5	5	40
38	5	4	5	4	5	5	5	5	38
39	4	4	4	4	4	4	4	4	32
40	4	4	4	5	4	4	4	5	34
41	3	5	3	4	3	3	3	5	29
42	5	5	5	5	5	5	5	5	40
43	5	5	5	5	5	5	5	4	39
44	5	4	5	3	5	5	5	5	37
45	5	3	5	3	3	5	5	4	33
46	5	5	5	5	5	5	5	5	40
47	4	4	4	4	4	4	4	4	32
48	5	4	5	4	4	5	5	5	37
49	5	4	5	4	5	5	5	5	38
50	5	3	5	4	3	5	5	4	34
51	4	2	4	4	4	4	4	5	31
52	4	5	4	5	4	4	4	5	35
53	2	5	2	5	2	2	2	2	22
54	5	5	5	5	5	5	5	4	39
55	4	4	4	4	4	4	4	5	33
56	3	3	3	4	3	3	3	5	27
57	3	4	3	5	3	3	3	4	28
58	4	4	4	4	4	4	4	3	31
59	3	5	3	5	3	3	3	5	30
60	5	5	5	5	5	5	5	5	40
61	5	4	5	5	5	5	5	5	39

62	5	4	5	5	5	5	5	4	38
63	5	5	5	5	5	5	5	5	40
64	4	3	4	5	4	4	4	5	33
65	5	3	5	5	5	5	5	5	38
66	5	3	5	4	5	5	5	5	37
67	3	4	3	4	3	3	3	5	28
68	5	5	5	5	5	5	5	4	39
69	5	5	5	5	5	5	5	3	38
70	4	5	4	3	4	4	4	5	33
71	4	4	4	4	4	4	4	5	33
72	4	5	4	3	4	4	4	5	33
73	4	5	4	4	4	4	4	5	34
74	5	4	5	5	5	5	5	3	37
75	5	5	5	5	5	5	5	4	39
76	5	5	5	4	5	5	5	5	39
77	4	4	4	4	4	4	4	4	32
78	4	4	4	4	4	4	4	5	33
79	5	5	5	3	3	5	5	4	35
80	5	3	5	3	3	5	5	5	34
81	5	5	5	3	3	5	5	5	36
82	5	3	5	3	4	5	5	5	35
83	4	5	4	4	4	4	4	5	34
84	5	5	5	5	5	5	5	5	40
85	5	5	5	4	5	5	5	4	38
86	5	5	5	5	5	5	5	4	39
87	5	4	5	4	5	5	5	5	38
88	5	5	5	5	5	5	5	5	40
89	4	2	4	3	2	4	4	5	28
90	4	4	4	4	4	4	4	4	32
91	5	2	5	5	5	5	5	3	35
92	5	3	5	5	5	5	5	3	36
93	5	5	5	5	5	5	5	5	40
94	4	4	4	4	4	4	4	5	33
95	5	5	5	5	5	5	5	5	40

Tabulasi Data Kuesioner Variabel *Turnover Intention* (Y)

No	Turnover Intention					T.Y
	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	
1	5	3	4	4	5	21
2	3	4	4	4	3	18
3	4	5	5	5	5	24

4	3	5	5	5	5	23
5	5	5	5	3	4	22
6	5	4	3	4	4	20
7	5	5	4	3	4	21
8	5	5	3	4	4	21
9	3	4	4	5	5	21
10	4	5	3	5	5	22
11	5	5	4	4	5	23
12	4	4	4	4	4	20
13	5	4	3	4	4	20
14	4	5	3	3	3	18
15	3	3	3	3	3	15
16	5	5	5	3	3	21
17	5	3	5	3	4	20
18	5	5	5	4	4	23
19	5	5	5	5	5	25
20	4	5	4	4	5	22
21	4	5	4	5	5	23
22	5	4	5	4	5	23
23	5	5	5	5	5	25
24	2	2	3	3	2	12
25	4	4	4	4	4	20
26	3	2	4	5	5	19
27	3	3	4	5	5	20
28	5	5	5	5	5	25
29	5	4	5	4	4	22
30	5	5	5	5	5	25
31	5	5	5	2	5	22
32	4	4	3	3	4	18
33	5	5	4	4	5	23
34	4	5	5	4	4	22
35	4	5	4	3	4	20
36	5	5	5	5	5	25
37	5	5	5	5	5	25
38	5	4	5	4	5	23
39	4	4	4	4	4	20
40	5	4	3	5	4	21
41	5	5	5	4	3	22
42	5	5	5	5	5	25
43	4	5	4	5	5	23
44	5	4	5	5	5	24

45	4	5	4	5	5	23
46	5	5	5	5	5	25
47	4	5	4	4	4	21
48	5	4	5	5	5	24
49	5	4	4	5	5	23
50	4	3	4	5	5	21
51	5	5	5	4	4	23
52	5	5	5	5	4	24
53	2	5	5	5	2	19
54	4	5	5	5	5	24
55	5	4	3	4	4	20
56	5	3	3	4	3	18
57	4	4	5	5	3	21
58	3	4	4	4	4	19
59	5	5	5	5	3	23
60	5	5	3	5	5	23
61	5	4	5	5	5	24
62	4	4	4	5	5	22
63	5	5	5	5	5	25
64	5	4	5	5	4	23
65	5	3	4	5	5	22
66	5	3	4	4	5	21
67	5	4	4	4	3	20
68	4	5	5	5	5	24
69	3	5	5	5	5	23
70	5	5	5	3	4	22
71	5	4	3	4	4	20
72	5	5	4	3	4	21
73	5	5	5	4	4	23
74	3	4	5	5	5	22
75	4	5	5	5	5	24
76	5	5	4	4	5	23
77	4	4	5	5	4	22
78	5	4	5	5	4	23
79	4	5	5	3	5	22
80	5	5	5	5	5	25
81	5	5	5	5	5	25
82	5	5	5	5	5	25
83	5	5	5	4	4	23
84	5	5	5	5	5	25
85	4	5	4	4	5	22

86	4	5	4	5	5	23
87	5	4	5	4	5	23
88	5	5	5	5	5	25
89	5	5	5	5	4	24
90	4	4	4	4	4	20
91	3	5	4	5	5	22
92	3	3	4	5	5	20
93	5	5	5	5	5	25
94	5	4	5	4	4	22
95	5	5	5	5	5	25

Lampiran 5 Hasil Uji Validitas

Variabel Beban Kerja (X1)

Correlations

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	Beban Kerja
X1.1	Pearson Correlation	1	.482**	.012	.313	.247	.526**
	Sig. (2-tailed)		.007	.949	.092	.188	.003
	N	30	30	30	30	30	30
X1.2	Pearson Correlation	.482**	1	.752**	.799**	.562**	.943**
	Sig. (2-tailed)	.007		.000	.000	.001	.000
	N	30	30	30	30	30	30
X1.3	Pearson Correlation	.012	.752**	1	.620**	.567**	.764**
	Sig. (2-tailed)	.949	.000		.000	.001	.000
	N	30	30	30	30	30	30
X1.4	Pearson Correlation	.313	.799**	.620**	1	.602**	.883**
	Sig. (2-tailed)	.092	.000	.000		.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30
X1.5	Pearson Correlation	.247	.562**	.567**	.602**	1	.738**
	Sig. (2-tailed)	.188	.001	.001	.000		.000
	N	30	30	30	30	30	30
Beban Kerja	Pearson Correlation	.526**	.943**	.764**	.883**	.738**	1
	Sig. (2-tailed)	.003	.000	.000	.000	.000	
	N	30	30	30	30	30	30

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Variabel Karakteristik Individu (X2)
Correlations

	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	Karakteristik Individu
X2.1 Pearson Correlation	1	-.024	.275	.201	.019	.870**	1.000**	.201	.573**
Sig. (2-tailed)		.899	.142	.286	.921	.000	.000	.286	.001
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2.2 Pearson Correlation	-.024	1	.727**	.799**	.660**	.075	-.024	.799**	.730**
Sig. (2-tailed)	.899		.000	.000	.000	.694	.899	.000	.000
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2.3 Pearson Correlation	.275	.727**	1	.841**	.463*	.375*	.275	.841**	.841**
Sig. (2-tailed)	.142	.000		.000	.010	.041	.142	.000	.000
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2.4 Pearson Correlation	.201	.799**	.841**	1	.567**	.279	.201	1.000*	.864**
Sig. (2-tailed)	.286	.000	.000		.001	.135	.286	.000	.000
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2.5 Pearson Correlation	.019	.660**	.463*	.567**	1	.136	.019	.567**	.647**
Sig. (2-tailed)	.921	.000	.010	.001		.473	.921	.001	.000
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2.6 Pearson Correlation	.870**	.075	.375*	.279	.136	1	.870**	.279	.640**
Sig. (2-tailed)	.000	.694	.041	.135	.473		.000	.135	.000
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2.7 Pearson Correlation	1.000*	-.024	.275	.201	.019	.870**	1	.201	.573**
Sig. (2-tailed)	.000	.899	.142	.286	.921	.000		.286	.001
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2.8 Pearson Correlation	.201	.799**	.841**	1.000*	.567**	.279	.201	1	.864**
Sig. (2-tailed)	.286	.000	.000	.000	.001	.135	.286		.000

N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Karakteristik Individu									
Pearson Correlation	.573**	.730**	.841**	.864**	.647**	.640**	.573**	.864**	1
Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.001	.000	
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**Variabel Turnover Intention (Y)
Correlations**

		Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Turnover Intention
Y1.1	Pearson Correlation	1	.969**	.623**	.623**	.680**	.893**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30
Y1.2	Pearson Correlation	.969**	1	.633**	.564**	.631**	.871**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.001	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30
Y1.3	Pearson Correlation	.623**	.633**	1	.703**	.769**	.847**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30
Y1.4	Pearson Correlation	.623**	.564**	.703**	1	.908**	.863**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.000		.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30
Y1.5	Pearson Correlation	.680**	.631**	.769**	.908**	1	.908**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000
	N	30	30	30	30	30	30
Turnover Intention	Pearson Correlation	.893**	.871**	.847**	.863**	.908**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	30	30	30	30	30	30

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Lampiran 6 Hasil Uji Realibilitas

Variabel Beban Kerja (X1)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.834	5

Variabel Karakteristik Individu (X2)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.859	8

Variabel *Turnover Intention* (Y)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.925	5

Lampiran 7 Hasil Asumsi Klasik

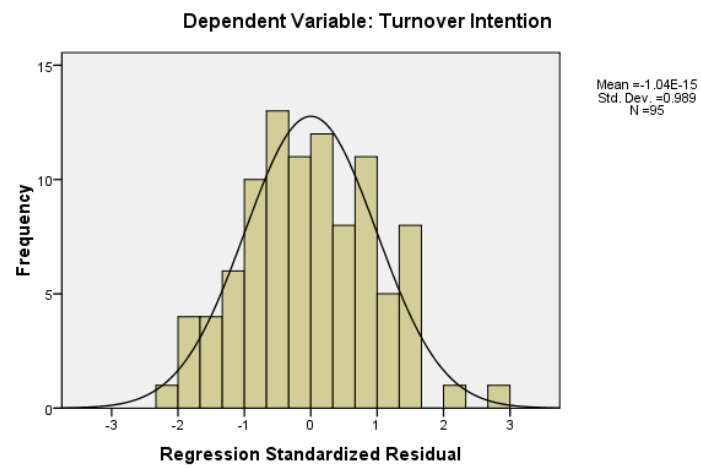
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

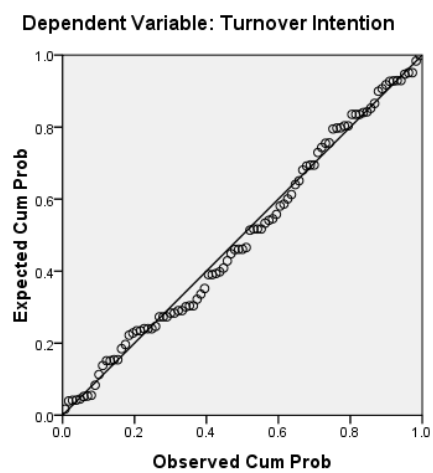
		Unstandardized Residual
N		95
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.23759781
Most Extreme Differences	Absolute	.067
	Positive	.067
	Negative	-.050
Kolmogorov-Smirnov Z		.649
Asymp. Sig. (2-tailed)		.794

a. Test distribution is Normal.

Histogram



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Hasil Uji Multikolonieritas Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Beban Kerja	.703	1.423
	Karakteristik Individu	.703	1.423

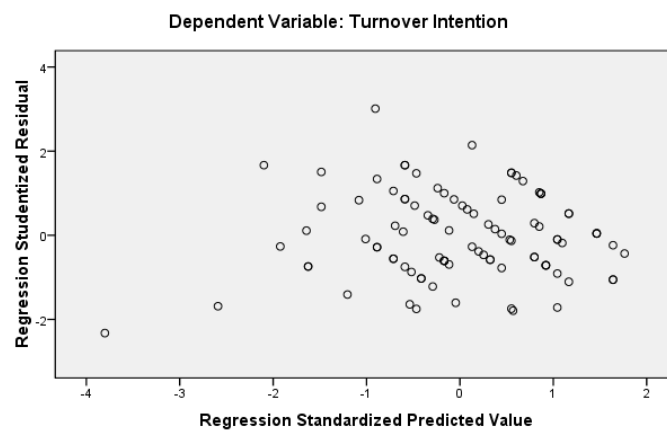
a. Dependent Variable: Turnover Intention

Hasil Uji Heteroskedastisitas Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.160	.780		4.050	.000
	Beban Kerja	-.052	.042	-.148	-1.242	.218
	Karakteristik Individu	-.030	.020	-.181	-1.524	.131

a. Dependent Variable: ABRESID

Scatterplot



Lampiran 8 Hasil Uji Ketetapan Model
Hasil Uji F

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	359.351	2	179.676	114.813	.000 ^a
	Residual	143.975	92	1.565		
	Total	503.326	94			

a. Predictors: (Constant), Karakteristik Individu, Beban Kerja

b. Dependent Variable: Turnover Intention

Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.845 ^a	.714	.708	1.251

a. Predictors: (Constant), Karakteristik Individu, Beban Kerja

b. Dependent Variable: Turnover Intention

Lampiran 9 Uji Regresi Linier Berganda dan Uji T
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.337	1.404		.952	.343
	Beban Kerja	.583	.076	.513	7.712	.000
	Karakteristik Individu	.240	.036	.448	6.730	.000

a. Dependent Variable: Turnover Intention

Lampiran 10 Daftar Riwayat Hidup**Daftar Riwayat Hidup**

Nama Lengkap : Inna Putri Nur Pratiwi
Tempat dan Tanggal Lahir : 17 Mei 2001
Jenis Kelamin : Perempuan
Agama : Islam
No. Hp : 085727472958
E-mail : innaputrinurpratiwi@gmail.com
Alamat : Daleman RT 15/07, Palar, Trucuk, Klaten

Riwayat Pendidikan Formal

SD N 2 Palar	2007-2013
SMP N 3 Trucuk	2013-2016
SMK BATUR JAYA 2 Ceper	2016-2019
UIN Raden Mas Said Surakarta	2019-2023

Lampiran 11 Dokumentasi

Lampiran 12 Hasil Plagiasi

SKRIPSI.			
ORIGINALITY REPORT			
30%	32%	8%	22%
SIMILARITY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATIONS	STUDENT PAPERS
PRIMARY SOURCES			
1	eprints.iain-surakarta.ac.id Internet Source	7%	
2	repository.unibos.ac.id Internet Source	3%	
3	eprints.uny.ac.id Internet Source	3%	
4	jurnal.pancabudi.ac.id Internet Source	3%	
5	journals.unisba.ac.id Internet Source	2%	
6	repository.widyatama.ac.id Internet Source	1%	
7	Submitted to Universitas Muria Kudus Student Paper	1%	
8	repository.radenfatah.ac.id Internet Source	1%	
9	docobook.com Internet Source	1%	
10	repo.darmajaya.ac.id Internet Source	1%	
11	Santi Riana Dewi. "Pengaruh Stress Kerja dan Karakteristik Personal Terhadap Turnover Intention Pegawai Pada Perusahaan di Suralaya.", Jurnal Manajemen, 2021 Publication	1%	
12	Submitted to Universitas Hang Tuah Surabaya Student Paper	1%	
13	lontar.ui.ac.id Internet Source	1%	
14	Submitted to Universitas Sang Bumi Ruwa Jurai Student Paper	1%	
15	Submitted to Universitas Diponegoro Student Paper	1%	
16	dspace.uui.ac.id Internet Source	1%	
17	Submitted to St. Ursula Academy High School Student Paper	1%	