

**PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN BEBAN KERJA TERHADAP
*TURNOVER INTENTION***

(Studi Pada Karyawan PT Bale Ayu Indonesia Yogyakarta)

SKRIPSI

**Diajukan kepada Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta untuk
Memenuhi Sebagian Persyaratan guna Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi**



Disusun oleh:

LILLA FUHASARI

12808144048

PROGRAM STUDI MANAJEMEN – JURUSAN MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA

2016

PERSETUJUAN

Skripsi yang berjudul "Pengaruh Komitmen Organisasi dan Beban Kerja terhadap *Turnover Intention* (Studi pada Karyawan PT Bale Ayu Indonesia Yogyakarta)", yang disusun oleh Lilla Fuhasari, NIM 12808144048, ini telah disetujui oleh dosen pembimbing untuk diujikan.



Yogyakarta, 26 September 2016

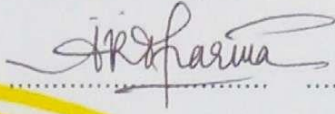
Pembimbing

Farlianto, SE., MBA.
NIP. 19700925 200012 1 001

PENGESAHAN

Skripsi yang berjudul "Pengaruh Komitmen Organisasi dan Beban Kerja terhadap *Turnover Intention* (Studi Pada Karyawan PT Bale Ayu Indonesia Yogyakarta)", yang disusun oleh Lilla Fuhasari, NIM 12808144048, ini telah dipertahankan di depan Dewan Penguji pada tanggal 07 Oktober 2016 dan dinyatakan lulus.

DEWAN PENGUJI

Nama	Jabatan	Tanda Tangan	Tanggal
Arum Darmawati, MM.	Ketua Penguji		20-10-2016
Farlianto, MBA.	Sekretaris Penguji		20-10-2016
Lies Endarwati, M.Si.	Penguji Utama		18-10-2016

Yogyakarta, 21 Oktober 2016
Fakultas Ekonomi
Universitas Negeri Yogyakarta
Dekan,



Dr. Sugiharsono, M.Si
NIP. 19550328 198303 1 002

HALAMAN PERNYATAAN

Nama : Lilla Fuhasari

NIM : 12808144048

Prodi/Jurusan : Manajemen

Fakultas : Ekonomi

Judul : Pengaruh Komitmen Organisasi dan Beban Kerja
terhadap *Turnover Intention* (Studi pada Karyawan PT
Bale Ayu Indonesia Yogyakarta)

Menyatakan bahwa penelitian ini merupakan hasil karya saya sendiri dan sepanjang pengetahuan saya, tidak berisi materi yang dipublikasikan atau ditulis oleh orang lain atau telah digunakan sebagai persyaratan penyelesaian studi di perguruan tinggi lain, kecuali pada bagian tertentu yang saya ambil sebagai acuan atau kutipan dengan mengikuti tata penulisan karya ilmiah yang telah lazim.

Yogyakarta, 02 Oktober 2016

Yang Menyatakan



Lilla Fuhasari

NIM 12808144048

MOTTO

“Raihlah ilmu, dan untuk meraih ilmu belajarliah untuk tenang dan sabar.”

(Khalifah Umar)

“Barang siapa yang keluar untuk menuntut ilmu, maka ia berada dijalan Allah sampai
ia pulang.”

(HR. Tirmidzi)

“Percaya pada Tuhan bukan karena itu sebuah kewajiban, namun karena Dia tahu yang
terbaik bagi kita.”

(Anonim)

HALAMAN PERSEMBAHAN

Karya sederhana ini, ku persembahkan untuk:

Ibunda tercinta atas segala air mata dalam doanya, Ibu Lufiyati

Ayahanda yang kuat dan selalu menguatkan, Bapak Suyatno

Kakak Adik yang selalu memberi motivasi dalam suka duka

Seluruh sahabat tercinta yang selalu menemani

**PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN BEBAN KERJA TERHADAP
TURNOVER INTENTION (STUDI PADA KARYAWAN PT BALE AYU
INDONESIA YOGYAKARTA)**

Oleh :
Lilla Fuhasari
12808144048

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: 1) Pengaruh komitmen organisasi terhadap *turnover intention* pada karyawan PT Bale Ayu Indonesia Yogyakarta, 2) Pengaruh beban kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan PT Bale Ayu Indonesia Yogyakarta, 3) Pengaruh komitmen organisasi dan beban kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan PT Bale Ayu Indonesia Yogyakarta.

Penelitian ini termasuk penelitian asosiatif kausal dengan pendekatan kuantitatif. Penelitian dengan 97 responden ini merupakan penelitian sampel dengan teknik *cluster random sampling*. Pengumpulan data menggunakan kuesioner, observasi dan wawancara, sedangkan analisis data dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linear berganda.

Hasil penelitian pada taraf signifikansi 5% menunjukkan bahwa: 1) Komitmen organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*, yang ditunjukkan dari hasil $\beta = -0,330$ dan $p = 0,001$. Kontribusi komitmen organisasi untuk menjelaskan *turnover intention* sebesar $\Delta R^2 = 0,104$. 2) Beban kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap *turnover intention*, yang ditunjukkan dari hasil $\beta = 0,161$ dan $p = 0,134$. Kontribusi komitmen organisasi untuk menjelaskan *turnover intention* sebesar $\Delta R^2 = 0,024$. 3) Komitmen organisasi dengan nilai beta $\beta = -0,310$ dan $p = 0,004$ berpengaruh negatif signifikan dan beban kerja $\beta = 0,084$ dan $p = 0,428$ berpengaruh positif tidak signifikan terhadap *turnover intention* karyawan. Kontribusi pengaruh komitmen organisasi dan beban kerja terhadap *turnover intention* karyawan sebesar $\Delta R^2 = 0,128$.

Kata kunci: Komitmen organisasi, beban kerja, *turnover intention*

**THE EFFECT OF ORGANIZATIONAL COMMITMENT AND WORKLOAD
TOWARDS EMPLOYEES' TURNOVER INTENTION
(Study in PT Bale Ayu Indonesia Yogyakarta)**

By:

Lilla Fuhasari

12808144048

ABSTRACT

The research aims to know: 1) the effect of organizational commitment towards employees' turnover intention of PT Bale Ayu Indonesia Yogyakarta, 2) the effect of workload towards employees' turnover intention of PT Bale Ayu Indonesia Yogyakarta, 3) The effect of organizational commitment and workload towards employees' turnover intention of PT Bale Ayu Indonesia Yogyakarta.

The research is associative causal research with quantitative approach. The research involved 97 respondents was a sample research using cluster random sampling technique. The data was collected through questionnaire, observation, and interview. The data were analyzed by using multiple linear regressions.

The result on the significant level 5% showed that: 1) organizational commitment affected negatively and significantly towards turnover intention, that is shown from the result $\beta = -0,330$ and $p = 0,001$. The organizational commitment contribution to explain turnover intention was $\Delta R^2 = 0,104$. 2) Workload affected positively and insignificantly towards turnover intention that is shown from the result $\beta = 0,161$ and $p = 0,134$. The organizational commitment contribution to explain turnover intention was $\Delta R^2 = 0,024$. 3) Organizational commitment valued $\beta = -0,310$ and $p = 0,004$ affected significantly negative and workload $\beta = 0,084$ and $p = 0,428$ affected insignificantly positive towards employees' turnover intention. The contribution of the organizational commitment and workload effects towards employees' turnover intention was $\Delta R^2 = 0,128$.

Keywords: organizational commitment, workload, turnover intention.

KATA PENGANTAR

Dengan memanjatkan puji syukur kehadirat Tuhan Yang Maha Esa, atas limpahan rahmat, hidayah dan karunianya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN BEBAN KERJA TERHADAP *TURNOVER INTENTION* (STUDI PADA PT BALE AYU INDONESIA YOGYAKARTA)”. Semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat sesuai dengan apa yang diharapkan penulis.

Adapun maksud dari pembuatan skripsi ini adalah untuk memenuhi persyaratan dalam memperoleh gelar Sarjana Ekonomi. Penulis menyadari dalam pelaksanaan dan penyusunan skripsi ini, telah mendapat dukungan dan bantuan dari berbagai pihak. Oleh karena itu pada kesempatan ini, penulis menyampaikan ucapan terimakasih dan penghargaan kepada:

1. Prof. Dr. Rochmat Wahab, M.Pd., M.A., Rektor Universitas Negeri Yogyakarta.
2. Dr. Sugiharsono, M.Si., Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta.
3. Setyabudi Indartono, Ph.D., Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta.
4. Farlianto, MBA., dosen pembimbing yang telah menyediakan waktu dan pikiran, serta memberikan bimbingan, motivasi dan pengarahan selama proses penulisan skripsi.

5. Arum Darmawati, MM., ketua penguji yang telah memberikan saran guna menyempurnakan penulisan skripsi.
6. M. Lies Endarwati, M.Si., narasumber dan penguji utama yang telah memberikan saran guna menyempurnakan penulisan skripsi.
7. Seluruh dosen dan staf Jurusan Manajemen maupun Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta yang telah membantu dalam proses perkuliahan.
8. PT Bale Ayu Indonesia Yogyakarta, terimakasih atas kerjasama dan bantuannya, sehingga semua selesai sesuai waktunya, terutama kepada *Manajer HRD* (Bapak Khabib Bawono) yang telah memberikan kesempatan dan kontribusi dalam proses penyelesaian penelitian ini.
9. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang telah membantu dan memperlancar proses penelitian dari awal sampai selesainya penyusunan skripsi, terimakasih banyak.

Penulis menyadari bahwa dalam skripsi ini masih terdapat kekurangan dan keterbatasan. Oleh karena itu, kritik dan saran yang bersifat membangun sangat dibutuhkan. Namun demikian, merupakan harapan bagi penulis bila karya tulis ini dapat memberikan sumbangan pengetahuan dan menjadi suatu karya yang bermanfaat.

Yogyakarta, 02 Oktober 2016

Penulis



Lilla Fuhasari

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
HALAMAN PERNYATAAN.....	iv
HALAMAN MOTTO.....	v
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	vi
ABSTRAK.....	vii
KATA PENGANTAR.....	ix
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL.....	xiv
DAFTAR GAMBAR.....	xv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xvi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	6
C. Batasan Masalah.....	7
D. Rumusan Masalah.....	7
E. Tujuan Penelitian.....	8
F. Manfaat Penelitian.....	8
BAB II KAJIAN PUSTAKA.....	10
A. Landasan Teori.....	10
1. <i>Turnover Intention</i>	10
2. Komitmen Organisasi.....	14
3. Beban Kerja.....	18
B. Penelitian yang Relevan.....	21
C. Kerangka Berpikir.....	22
1. Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap <i>Turnover Intention</i>	22
2. Pengaruh Beban Kerja terhadap <i>Turnover Intention</i>	23
3. Pengaruh Komitmen Organisasi dan Beban Kerja terhadap	

<i>Turnover Intention</i>	24
D. Paradigma Penelitian.....	25
E. Hipotesis Penelitian.....	26
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	27
A. Desain Penelitian.....	27
B. Metode Pengumpulan Data.....	27
C. Tempat dan Waktu Penelitian.....	28
D. Definisi Operasional Variabel Penelitian.....	28
1. Variabel Independen.....	28
2. Variabel Dependen.....	30
E. Populasi dan Sampel.....	30
F. Instrumen Penelitian.....	31
G. Uji Instrumen.....	32
1. Uji Validitas.....	32
2. Uji Reliabilitas.....	35
H. Teknik Analisis Data.....	37
1. Analisis Deskriptif.....	37
2. Uji Asumsi Klasik.....	37
a. Uji Normalitas.....	38
b. Uji Linearitas	38
c. Uji Multikolinearitas	39
3. Uji Hipotesis	39
a. Analisis Regresi Linier Berganda.....	39
b. Uji Delta Koefisien Determinasi (ΔR^2)	40
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	41
A. Gambaran Umum Objek Penelitian	41
1. Sejarah PT Bale Ayu Indonesia Yogyakarta.....	41
2. Filosofi, Visi, dan Misi.....	42
B. Hasil Penelitian	43
1. Analisis Deskriptif	43
2. Uji Prasyarat Analisis	48

3. Pengujian Hipotesis	50
C. Pembahasan	52
1. Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap <i>Turnover Intention</i> pada Karyawan PT Bale Ayu Indonesia Yogyakarta	52
2. Pengaruh Beban Kerja terhadap <i>Turnover Intention</i> pada Karyawan PT Bale Ayu Indonesia Yogyakarta.....	54
3. Pengaruh Komitmen Organisasi dan Beban Kerja terhadap <i>Turnover Intention</i> pada Karyawan PT Bale Ayu Indonesia Yogyakarta.....	55
BAB V PENUTUP	59
A. Kesimpulan	59
B. Saran	60
C. Keterbatasan Penelitian.....	62
DAFTAR PUSTAKA.....	63
LAMPIRAN.....	66

DAFTAR TABEL

1. Rasio <i>Turnover</i> Karyawan PT Bale Ayu Indonesia Yogyakarta tahun 2014-2016.....	2
2. Faktor-faktor yang Memengaruhi <i>Turnover Intention</i>	3
3. Data Tindakan Indisipliner pada Presensi Karyawan PT Bale Ayu Indonesia Yogyakarta tahun 2015.....	5
4. Data Sanksi Pelanggaran Karyawan PT Bale Ayu Indonesia Yogyakarta tahun 2015.....	5
5. Kisi-Kisi Instrumen Penelitian.....	32
6. Hasil Uji Instrumen Tahap I.....	33
7. Item Pernyataan Lolos Uji CFA.....	35
8. Hasil Uji Reliabilitas	36
9. Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin.....	44
10. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.....	45
11. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Kerja.....	46
12. Kategorisasi Variabel Komitmen organisasi.....	47
13. Kategorisasi Variabel Beban Kerja.....	48
14. Kategorisasi Variabel <i>Turnover Intention</i>	48
15. Hasil Uji Normalitas.....	49
16. Hasil Uji Linearitas.....	50
17. Hasil Uji Multikolinearitas.....	51
18. Hasil Uji Regresi Berganda.....	51
19. Ringkasan Hasil Hipotesis.....	53

DAFTAR GAMBAR

20. Paradigma Penelitian.....	25
-------------------------------	----

DAFTAR LAMPIRAN

21. Instrumen Penelitian.....	67
22. Data Penelitian.....	71
23. Data Karakteristik Responden.....	73
24. Data Hasil Kategorisasi.....	76
25. Hasil Pengujian... ..	79

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pertumbuhan bisnis kuliner di Yogyakarta sangat pesat dan membuat persaingan diantara pebisnis kuliner sendiri menjadi semakin ketat. Hal tersebut membuat pemilik usaha kuliner ini bukan hanya harus pandai menarik hati pelanggan namun juga harus memiliki strategi dalam mempertahankan pelanggannya. Lupiyoadi (2001) menyebutkan lima faktor utama yang perlu diperhatikan dalam kaitannya dengan kepuasan konsumen, yaitu kualitas produk, kualitas pelayanan, emosional, harga, dan biaya. Kualitas produk serta pelayanan menjadi dua hal yang wajib dalam memenuhi kepuasan pelanggan. Demi menghasilkan produk serta pelayanan yang optimal, tentunya sebuah perusahaan harus memiliki sumber daya manusia yang berkualitas sehingga dapat memenuhi setidaknya dua dari lima standar tersebut.

Pada era modern seperti saat ini, membangun rasa memiliki dan membuat karyawan bertahan di perusahaan telah menjadi hal yang cukup sulit. Maka, perusahaan bukan hanya dituntut mampu mendidik dan menyelaraskan karyawannya menjadi satu tujuan dengan perusahaan, tetapi juga harus lebih bekerja keras dalam mempertahankan karyawan berkualitas yang telah mereka miliki. Permasalahan tersebut kemudian juga menimbulkan permasalahan lain seperti tingginya tingkat *turnover* karyawan yang kini telah menjadi persoalan tersendiri bagi banyak

perusahaan. Tingginya tingkat *turnover* karyawan yang dialami sebuah perusahaan dapat diprediksi dari seberapa besar keinginan berpindah yang dimiliki anggota perusahaan ke perusahaan yang lainnya.

Persoalan mengenai tingginya *turnover* karyawan juga dialami oleh PT Bale Ayu Indonesia Yogyakarta yang merupakan salah satu perusahaan di bidang kuliner. PT Bale Ayu Indonesia Yogyakarta sendiri telah memiliki beberapa cabang restoran dengan menu andalan olahan ikan gurame. Beberapa cabang yang dimilikipun mempunyai konsep yang berbeda-beda, disesuaikan dengan pangsa pasar yang dituju. Perusahaan dengan kurang lebih 300 karyawan ini tidak luput dari persoalan tentang bagaimana mempertahankan karyawannya. Hal tersebut dapat diketahui dari hasil wawancara dengan Manajer HRD (*Human Resource Development*) PT Bale Ayu Indonesia Yogyakarta yang mengungkapkan bahwa *turnover intention* di perusahaannya masih tergolong tinggi. Beliau menambahkan bahwa *turnover intention* tertinggi terjadi pada karyawan divisi dapur.

Tingginya *turnover intention* PT Bale Ayu Indonesia Yogyakarta juga ditunjukkan dari data jumlah karyawan keluar tahun 2014-2016, berikut ini:

Tabel 1. Rasio *Turnover* Karyawan PT Bale Ayu Indonesia Yogyakarta tahun 2014-2016

Tahun	Karyawan Keluar	Jumlah Karyawan	Persentase <i>Turnover</i>
2014	46	69	67%
2015	41	142	29%
2016 (Januari-Juli)	51	297	17%

Sumber: Bagian HRD PT Bale Ayu Indonesia Yogyakarta

Data jumlah karyawan keluar dari PT Bale Ayu Indonesia Yogyakarta diatas menunjukkan bahwa tingkat *turnover* perusahaan ini masih terbilang tinggi. Tingkat *turnover* dikatakan tinggi apabila nilainya lebih dari 10% pertahun (Sakinah, 2008). Ada banyak faktor yang memengaruhi tingkat *turnover* sebuah perusahaan. Pada penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Irvianti dan Verina (2015) mengungkapkan bahwa terdapat pengaruh secara parsial dan simultan antara stres kerja, beban kerja dan lingkungan terhadap *turnover intention*. Penelitian lain dilakukan oleh Witasari (2009) dengan judul “Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen organisasional terhadap *Turnover Intentions* (Studi Empiris Pada Novotel Semarang)”. Sedangkan menurut hasil pra survei yang dilakukan pada 30 karyawan PT Bale Ayu Indonesia Yogyakarta, faktor dominan yang memengaruhi *turnover intention* karyawan adalah komitmen organisasi dan beban kerja. Berikut data hasil pra survei tersebut:

Tabel 2. Faktor-faktor yang Memengaruhi *Turnover Intention*

Variabel	Jumlah
1. Komitmen organisasi	12
2. Beban Kerja	10
3. Kepuasan Kerja	5
4. Loyalitas Karyawan	4
5. Budaya Perusahaan	2

Sumber: Data primer, diolah tahun 2016

Dari data hasil pra survei diatas dapat dilihat bahwa faktor terkuat yang memengaruhi tingkat *turnover intention* di PT Bale Ayu Indonesia adalah komitmen organisasi. Allen dan Meyer (1993) menyebutkan bahwa komitmen organisasi merupakan suatu konstruk psikologis yang merupakan

karakteristik hubungan anggota perusahaan dengan perusahaannya dan memiliki implikasi terhadap keputusan individu untuk melanjutkan keanggotaannya dalam perusahaan. Kemudian, Minner dalam Sopiah (2008) mengemukakan empat faktor yang memengaruhi komitmen karyawan antara lain:

1. Faktor personal
2. Karakteristik pekerjaan
3. Karakteristik struktur
4. Pengalaman kerja

Dari hasil wawancara dengan manajer HRD PT Bale Ayu Indonesia Yogyakarta, dapat diketahui bahwa ada beberapa karyawan yang cukup lama bertahan bekerja di perusahaan bahkan sejak perusahaan tersebut didirikan. Namun, tidak sedikit pula karyawan yang masa kerjanya kurang dari satu tahun. Dari hasil pra survei, beberapa karyawan juga menuliskan alasan lain penyebab timbulnya keinginan untuk meninggalkan perusahaan. Alasan tersebut seperti, perlakuan yang kurang adil dari atasan, banyaknya tanggungan, waktu kerja yang kurang fleksibel, beban kerja yang cukup padat, serta adanya kesempatan berkarir diluar perusahaan yang lebih baik. Rendahnya komitmen organisasi dari karyawan di perusahaan ini juga dapat dilihat dari rendahnya internalisasi peraturan perusahaan didalam diri karyawan. Berikut data tindakan indisipliner karyawan PT Bale Ayu Indonesia Yogyakarta tahun 2015:

Tabel 3. Data Tindakan Indisipliner pada Presensi Karyawan PT Bale Ayu Indonesia Yogyakarta tahun 2015

No.	Bulan	Ijin	Pulang Awal	Mangkir	Sakit	Cuti
1.	Januari	5	3	6	4	3
2.	Februari	6	3	6	5	2
3.	Maret	3	0	7	3	2
4.	April	6	2	6	6	3
5.	Mei	5	5	5	5	5
6.	Juni	1	0	2	1	0
7.	Juli	13	10	17	12	0
8.	Agustus	3	3	7	2	3
9.	September	4	3	5	4	3
10.	Oktober	3	2	8	3	1
11.	November	5	2	6	4	2
12.	Desember	4	3	4	3	1
	Total	58	36	79	52	25
	Persentase	35%	21%	47%	31%	15%
	Total Karyawan			168		

Sumber: Bagian HRD PT Bale Ayu Indonesia Yogyakarta

Tabel 4. Data Sanksi Pelanggaran Karyawan PT Bale Ayu Indonesia Yogyakarta tahun 2015

No.	Bulan	Peringatan Lisan	SP I	SP II	SP III	PHK
1.	Januari	-	-	-	-	-
2.	Februari	9	-	-	-	1
3.	Maret	3	-	-	-	-
4.	April	6	-	-	-	3
5.	Mei	5	-	-	-	-
6.	Juni	1	2	-	-	-
7.	Juli	14	5	3	2	-
8.	Agustus	2	-	-	-	8
9.	September	4	-	-	-	-
10.	Oktober	3	-	-	-	2
11.	November	4	-	-	-	-
12.	Desember	5	-	-	-	1
	Total	56	7	3	2	15
	Persentase	33%	4%	2%	1%	9%
	Total Karyawan			168		

Sumber: Bagian HRD PT Bale Ayu Indonesia Yogyakarta

Selain komitmen organisasi, hasil pra survei menunjukkan bahwa faktor terkuat kedua yang memengaruhi *turnover intention* di PT Bale Ayu Indonesia Yogyakarta adalah beban kerja. Dari hasil wawancara yang telah dilakukan dapat diketahui bahwa beban kerja karyawan cukup berat. Suasana kerja di semua cabang restoran cukup sibuk, terutama saat memasuki jam makan. Ramainya pelanggan serta kesibukan melayani mulai dari pemesanan, pengolahan hingga distribusi makanan yang siap disajikan ke pelanggan dalam jumlah yang cukup banyak dan dituntut untuk selalu bekerja cepat dan tepat tentu merupakan beban kerja yang cukup berat. Selain itu, manajer HRD juga mengungkapkan bahwa hampir setiap karyawan memiliki rata-rata jam lembur 3-4 jam setiap minggunya.

Dari hasil observasi dan wawancara yang telah dilakukan ini membuat penulis merasa penting untuk mengkaji pengaruh komitmen organisasi dan beban kerja terhadap *turnover intention* karyawan PT Bale Ayu Indonesia Yogyakarta. Dari latar belakang tersebut, maka penulis memberi judul penelitian ini **“Pengaruh Komitmen Organisasi dan Beban Kerja terhadap *Turnover Intention* Karyawan PT Bale Ayu Indonesia Yogyakarta”**.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, dapat diidentifikasi beberapa masalah sebagai berikut:

1. Beban kerja di PT Bale Ayu Indonesia Yogyakarta cukup berat dengan tuntutan untuk bekerja cepat dan tepat.

2. Lingkungan kerja yang cukup panas kurang mendukung kenyamanan kerja karyawan.
3. Tingkat *turnover intention* karyawan yang cukup tinggi.
4. *Turnover intention* karyawan divisi dapur PT Bale Ayu Indonesia Yogyakarta terbilang paling tinggi.
5. Tindakan indisipliner karyawan masih cukup tinggi.
6. Jam kerja yang kurang fleksibel.
7. Karyawan hampir selalu memiliki jam lembur setiap minggunya.

C. Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah diatas, penulis membatasi permasalahan yang akan dikaji dalam penelitian ini yaitu pada pengaruh komitmen organisasi dan beban kerja terhadap *turnover intention* karyawan PT Bale Ayu Indonesia Yogyakarta.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan masalah-masalah yang telah diuraikan dalam identifikasi masalah, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana pengaruh komitmen organisasi terhadap *turnover intention* karyawan PT Bale Ayu Indonesia Yogyakarta?
2. Bagaimana pengaruh beban kerja terhadap *turnover intention* karyawan PT Bale Ayu Indonesia Yogyakarta?
3. Bagaimana pengaruh komitmen organisasi dan beban kerja terhadap *turnover intention* karyawan PT Bale Ayu Indonesia Yogyakarta?

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan masalah yang ada, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk:

1. Mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap *turnover intention* karyawan PT Bale Ayu Indonesia Yogyakarta.
2. Mengetahui pengaruh beban kerja terhadap *turnover intention* karyawan PT Bale Ayu Indonesia Yogyakarta.
3. Mengetahui pengaruh komitmen organisasi dan beban kerja terhadap *turnover intention* karyawan PT Bale Ayu Indonesia Yogyakarta.

F. Manfaat Penelitian

Dengan tercapainya tujuan tersebut, maka penelitian ini diharapkan akan memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi bagi perusahaan dalam beberapa hal yaitu:

- a. Sebagai landasan dan pertimbangan dalam pembuatan kebijakan dan perencanaan SDM kedepannya.
- b. Mengetahui langkah-langkah yang dapat diambil perusahaan untuk menurunkan tingkat *turnover intention* karyawan.

2. Bagi Pembaca

- a. Sebagai sumber informasi terkait komitmen organisasi, beban kerja, dan *turnover intention* karyawan.

- b. Mengetahui pengaruh antara komitmen organisasi, beban kerja, dan *turnover intention* karyawan.

3. Bagi Akademisi

Penelitian ini memberikan kontribusi bagi para peneliti serta dapat dijadikan landasan model penelitian untuk mengembangkan wacana dunia perusahaan khususnya dalam hal pengaruh komitmen organisasi, beban kerja, dan *turnover intention* karyawan yang lebih komprehensif dengan objek yang lebih luas.

4. Bagi Penulis

- a. Menambah pengalaman.
- b. Menambah pengetahuan tentang pengaruh komitmen organisasi, beban kerja, dan *turnover intention* karyawan dalam sebuah perusahaan.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. *Turnover Intention*

a. Pengertian *Turnover Intention*

Keinginan (*intention*) adalah niat yang timbul pada individu untuk melakukan sesuatu. Sementara *turnover* adalah berhentinya seorang karyawan dari tempatnya bekerja secara sukarela atau pindah dari satu tempat kerja ke tempat kerja yang lain. Dengan demikian, *turnover intention* (intensi keluar) adalah kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya (Zeffane, 1994). Sementara Abelson (1987) mendefinisikan *turnover intention* sebagai suatu keinginan individu untuk meninggalkan perusahaan dan mencari alternatif pekerjaan lain.

Turnover intention diartikan sebagai kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya secara sukarela atau pindah dari satu tempat kerja ke tempat kerja yang lain menurut pilihannya sendiri (Mobley, 1986). Robbins (2006), menjelaskan bahwa penarikan diri seseorang keluar dari suatu perusahaan (*turnover*) dapat diputuskan karena 2 sebab, yaitu:

1) Sukarela (*voluntary turnover*)

Voluntary turnover merupakan keputusan karyawan untuk meninggalkan perusahaan secara sukarela yang disebabkan oleh

faktor seberapa menarik pekerjaan yang ada saat ini, dan tersedianya alternatif pekerjaan lain.

2) Tidak sukarela (*involuntary turnover*)

Sebaliknya, *involuntary turnover* atau pemecatan menggambarkan keputusan pemberi kerja untuk menghentikan hubungan kerja dan bersifat *uncontrollable* bagi karyawan yang mengalaminya (Shaw et al., 1998)

b. Faktor-Faktor yang Memengaruhi *Turnover Intention*

Menurut Mobley et al (1978) menyebutkan beberapa faktor yang menjadi penyebab keinginan pindah kerja (*turnover intention*) adalah sebagai berikut:

1) Karakteristik Individu

Perusahaan adalah wadah yang memiliki tujuan yang ditentukan secara bersama oleh orang-orang yang terlibat didalamnya. Untuk mencapai tujuan tersebut, maka diperlukan adanya interaksi yang berkesinambungan dari unsur-unsur perusahaan. Karakter individu yang memengaruhi keinginan pindah kerja antara lain seperti umur, pendidikan, status perkawinan.

2) Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dapat meliputi lingkungan fisik maupun sosial. Lingkungan fisik meliputi keadaan suhu, cuaca, konstruksi, bangunan, dan lokasi pekerjaan. Sedangkan lingkungan sosial meliputi sosial budaya di lingkungan kerjanya, dan kualitas

kehidupan kerjanya.

3) Kepuasan Kerja

Kepuasan merupakan salah satu faktor eksternal yang mempengaruhi beban kerja. Aspek kepuasan yang ditemukan berhubungan dengan keinginan individu untuk meninggalkan perusahaan meliputi kepuasan akan gaji dan promosi, kepuasan atas supervisor yang diterima, kepuasan dengan rekan kerja dan kepuasan akan pekerjaan dan isi kerja.

4) Komitmen organisasi

Perkembangan selanjutnya dalam studi *intention to leave* memasukkan konstruk komitmen organisasional sebagai konsep yang turut menjelaskan proses tersebut sebagai bentuk perilaku, komitmen organisasional dapat dibedakan dari kepuasan kerja. Komitmen mengacu pada respon emosional (*affective*) individu kepada keseluruhan perusahaan, sedangkan kepuasan mengarah pada respon emosional atas aspek khusus dari pekerjaan.

c. Faktor-Faktor yang Dipengaruhi *Turnover Intention*

Kesuksesan sebuah perusahaan dapat diukur salah satunya dengan melihat dari tingkat *turnover intention*-nya. Semakin rendah tingkat *turnover intention*, maka dapat dikatakan sebuah perusahaan semakin sukses. Hal ini dapat disebabkan karena *turnover* memiliki pengaruh secara langsung terhadap kelangsungan suatu perusahaan dan biaya yang dikeluarkan (Bohlander dan Snell, 2007). Keluarnya

karyawan dapat menyebabkan kerugian baik biaya langsung maupun tidak langsung. Biaya langsung termasuk biaya rekrutmen dan seleksi serta biaya untuk pelatihan karyawan baru (Staw, 1980). Sedangkan menurut Dess dan Shaw (2001), biaya tidak langsung adalah menurunnya moral karyawan, beban kerja yang berlebihan, dan hilangnya fungsi sosial yang penting (*social capital*). Sejalan dengan hal itu, efek negatif dari tingginya tingkat *turnover* karyawan dapat menimbulkan pemborosan biaya yang cukup besar karena perusahaan harus menginvestasikan biaya untuk melakukan rekrutmen, orientasi, pelatihan, lembur dan pengawasan. Terlebih jika *turnover* tersebut terjadi dalam manajemen lini menengah, kerugian yang ditanggung oleh perusahaan akan semakin membengkak (Sumarto, 2009).

d. Indikator *Turnover Intention*

Menurut Mobley et al (1978) indikator pengukuran *turnover intention* terdiri atas:

1) Pikiran untuk keluar (*Thinking of Quitting*)

Mencerminkan individu untuk berpikir keluar dari pekerjaan atau tetap berada di lingkungan pekerjaan. Diawali dengan ketidakpuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan, kemudian karyawan mulai berfikir untuk keluar dari tempat bekerjanya saat ini.

2) Pencarian alternatif pekerjaan (*Intention to search for alternatives*)

Mencerminkan individu berkeinginan untuk mencari pekerjaan pada perusahaan lain. Jika karyawan sudah mulai sering berpikir untuk keluar dari pekerjaannya, karyawan tersebut akan mencoba mencari pekerjaan diluar perusahaannya yang dirasa lebih baik.

3) Niat untuk keluar (*Intention to quit*)

Mencerminkan individu yang berniat untuk keluar. Karyawan berniat untuk keluar apabila telah mendapatkan pekerjaan yang lebih baik dan nantinya akan diakhiri dengan keputusan karyawan tersebut untuk tetap tinggal atau keluar dari pekerjaannya.

2. Komitmen organisasi

a. Pengertian Komitmen organisasi

Allen dan Meyer (1993) menyebutkan bahwa komitmen organisasi merupakan suatu konstruk psikologis yang merupakan karakteristik hubungan anggota perusahaan dengan perusahaannya dan memiliki implikasi terhadap keputusan individu untuk melanjutkan keanggotaannya dalam perusahaan. Komitmen karyawan menurut Steers dalam Kuntjoro (2002) adalah rasa identifikasi, keterlibatan dan loyalitas yang dinyatakan oleh seorang pegawai terhadap perusahaannya. Menurut Mowday, Porter & Steers (1982) dalam Luthans (2006) komitmen karyawan pada perusahaan merupakan keterikatan afektif karyawan dengan perusahaan. Buchanan (1974) memandang komitmen sebagai partisan, keterikatan afektif dengan tujuan dan nilai-nilai perusahaan, peran seseorang

dalam kaitannya dengan tujuan dan nilai-nilai, dan untuk perusahaan demi kepentingannya sendiri, terlepas dari instrumen nilainya. Definisi ini menunjukkan bahwa komitmen karyawan pada perusahaan dikarakteristikkan dengan adanya keyakinan yang kuat dan penerimaan terhadap tujuan dan nilai perusahaan, kemauan untuk memberikan usaha yang lebih terhadap perusahaan dan dorongan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaan dalam perusahaan.

b. Karakteristik Komitmen organisasi

Komitmen dapat digeneralisasi menjadi karakteristik, paling sedikit ada tiga faktor yaitu:

- 1) Sebuah kekuatan kepercayaan dan penerimaan terhadap tujuan dan nilai-nilai yang dimiliki perusahaan
- 2) Sebuah hasrat untuk berupaya menggunakan atau mengerahkan kesungguhannya untuk kepentingan perusahaan
- 3) Sebuah hasrat yang pasti untuk memelihara keanggotaannya dalam perusahaan.

Menurut Morrow (1993) komitmen karyawan pada perusahaan dikarakteristikkan melalui sikap dan perilaku. Komitmen karyawan pada perusahaan didefinisikan sebagai sikap yang mencerminkan perasaan seperti kedekatan, identifikasi dan loyalitas terhadap perusahaan sebagai objek dari komitmen. Karakteristik kedua yang digunakan untuk mendeskripsikan komitmen karyawan pada perusahaan adalah perilaku (Morrow, 1993). Dalam komitmen

karyawan pada perusahaan, anggota perusahaan terikat oleh tindakan dan keyakinannya yang mendukung aktifitas dan keterlibatan mereka dalam perusahaan (Miller & Lee, 2001).

c. Faktor-Faktor yang Memengaruhi Komitmen organisasi

Menurut Minner dalam Sopiah (2008) mengemukakan empat faktor yang memengaruhi komitmen karyawan antara lain:

1) Faktor personal

Misalnya usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, pengalaman kerja, dan kepribadian.

2) Karakteristik pekerjaan

Misalnya lingkup jabatan, tantangan dalam pekerjaan, konflik peran, tingkat kesulitan dalam pekerjaan.

3) Karakteristik struktur

Misalnya besar kecilnya perusahaan, bentuk perusahaan, kehadiran serikat pekerja, dan tingkat pengendalian yang dilakukan perusahaan terhadap karyawan.

4) Pengalaman kerja

Pengalaman kerja seorang karyawan sangat berpengaruh terhadap tingkat komitmen karyawan pada perusahaan. Karyawan yang baru beberapa tahun bekerja dan karyawan yang sudah puluhan tahun bekerja dalam perusahaan tentu memiliki tingkat komitmen yang berlainan.

d. Indikator Komitmen organisasi

Empat indikator komitmen yang dikembangkan oleh Mowday et al (1982) dalam Luthans (2006), yaitu:

- 1) Keinginan kuat tetap sebagai anggota
- 2) Keinginan berusaha keras
- 3) Penerimaan nilai perusahaan
- 4) Penerimaan tujuan perusahaan

Sedangkan Buchanan (1974) menemukan bahwa indikator komitmen terdiri dari:

- 1) Identifikasi

Merasakan kebanggaan atas perusahaannya serta telah menginternalisasikan tujuan dan nilai-nilai inti organisasi dalam dirinya.

- 2) Keterlibatan Diri

Penyerapan aktivitas dan penerapan peraturan perusahaan hingga ke dalam psikologisnya.

- 3) Loyalitas

Sikap afeksi dan penerimaannya terhadap perusahaan dibuktikan dengan rasa memiliki yang kuat (*sense of belonging*) terhadap perusahaan serta keinginan kuat untuk tetap bertahan dalam perusahaan.

3. Beban Kerja

a. Pengertian Beban Kerja

Schultz dan 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, 2014), beban kerja merupakan kemampuan tubuh dalam menerima pekerjaan. Kapasitas pekerjaan harus disesuaikan dengan jumlah karyawan yang ada. Seperti yang dikatakan oleh Munandar (2001), 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 stres (Ilyas, 2000).

b. Faktor-Faktor yang Memengaruhi Beban Kerja

Rodahl (1989) dalam Prihatini (2007), menyatakan bahwa beban kerja dipengaruhi faktor-faktor sebagai berikut:

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

- a) 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.
 - b) Perusahaan kerja seperti masa waktu kerja, waktu istirahat, kerja bergilir, kerja malam, sistem pengupahan, model struktur perusahaan, pelimpahan tugas dan wewenang.
 - c) Lingkungan kerja adalah lingkungan kerja fisik, lingkungan kimiawi, lingkungan kerja biologis, dan lingkungan kerja psikologis.
- 2) Faktor internal adalah 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), dan faktor psikis (motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan, kepuasan).

c. Hubungan beban Kerja dengan Turnover Intention

Beban kerja mengacu pada jumlah pekerjaan yang diberikan untuk karyawan. Sejumlah peneliti telah mengidentifikasi hubungan positif antara beban kerja dan *turnover intention*. Quereshi *et. al.* (2013) menemukan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara beban

kerja dan stres kerja, serta stres kerja dan *turnover intention*. Penelitian tersebut mengasumsikan bahwa stres kerja memainkan peran tengah antara beban kerja dan *turnover intention*. Hasil menunjukkan bahwa beban kerja yang positif terkait dengan keinginan *turnover* karyawan. Beban kerja yang rasional adalah *win-win situation* bagi perusahaan. Hasil studi memberikan bukti empiris, karyawan yang berpikir untuk meninggalkan pekerjaan ketika mereka merasakan beban yang berlebihan.

d. Indikator Beban Kerja

Dalam penelitian ini indikator beban kerja yang digunakan mengadopsi indikator beban kerja yang digunakan dalam penelitian yang telah dilakukan oleh Putra (2012) yang meliputi:

1) Target yang Harus Dicapai

Pandangan individu mengenai besarnya target kerja yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaannya, misalnya untuk menggiling, melinting, mengepak, dan mengangkut. Pandangan mengenai hasil kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

2) Kondisi Pekerjaan

Tentang bagaimana pandangan yang dimiliki oleh individu mengenai kondisi pekerjaannya, misalnya mengambil keputusan dengan cepat pada saat pengerjaan barang, serta mengatasi

kejadian yang tak terduga seperti melakukan pekerjaan ekstra diluar waktu yang telah ditentukan.

3) Penggunaan Waktu Kerja

Waktu yang digunakan dalam kegiatan-kegiatan yang langsung berhubungan dengan produksi.

4) Standar Pekerjaan

Kesan yang dimiliki oleh individu mengenai pekerjaannya, misalnya perasaan yang timbul mengenai beban kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

B. Penelitian yang Relevan

Penelitian-penelitian yang berkaitan dengan pengaruh komitmen organisasi dan beban kerja terhadap *turnover intention* karyawan adalah sebagai berikut:

1. Penelitian yang dilakukan oleh Witasari (2009) dengan judul “Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen organisasional terhadap *Turnover Intentions* (Studi Empiris Pada Novotel Semarang)”. Hasilnya, dapat dibuktikan bahwa secara signifikan komitmen organisasi berpengaruh terhadap *turnover intention*. Didalam penelitian ini penulis menerangkan bahwa komitmen yang baik menunjukkan tingkat *turnover intention* karyawan yang rendah.
2. Irvianti dan Verina (2015) melakukan penelitian pada karyawan PT XL Axiata Tbk Jakarta dengan judul “Analisis Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap *Turnover Intention*”. Hasil

penelitian ini mengungkapkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh yang sangat kuat dan searah (positif) terhadap *turnover intention*.

C. Kerangka Pikir Penelitian

1. Pengaruh komitmen organisasi terhadap *turnover intention* karyawan

Allen dan Meyer (1993) menyebutkan bahwa komitmen organisasi merupakan suatu konstruk psikologis yang merupakan karakteristik hubungan anggota perusahaan dengan perusahaannya dan memiliki implikasi terhadap keputusan individu untuk melanjutkan keanggotaannya dalam perusahaan. Menurut Mowday, Porter & Steers (1982), dalam Luthans (2006) komitmen karyawan pada perusahaan merupakan keterikatan afektif karyawan dengan perusahaan. Komitmen karyawan pada perusahaan dikarakteristikan dengan adanya keyakinan yang kuat dan penerimaan terhadap tujuan dan nilai perusahaan, kemauan untuk memberikan usaha yang lebih terhadap perusahaan dan dorongan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaan dalam perusahaan.

Penelitian yang dilakukan oleh Witasari (2009) dengan judul “Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen organisasional terhadap *Turnover Intentions* (Studi Empiris pada Novotel Semarang)” juga telah membuktikan bahwa secara signifikan komitmen organisasi berpengaruh terhadap *turnover intention*. Didalam penelitian ini penulis menerangkan bahwa komitmen yang baik menunjukkan tingkat *turnover intention*

karyawan yang rendah. Berdasarkan uraian di atas, diajukan hipotesis pertama dalam penelitian ini yaitu:

H₁: Komitmen organisasi berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* karyawan

2. Pengaruh beban kerja terhadap *turnover intention* karyawan

Schultz dan 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, 2014), beban kerja merupakan kemampuan tubuh dalam menerima pekerjaan. Kapasitas pekerjaan harus disesuaikan dengan jumlah karyawan yang ada. Seperti yang diungkapkan oleh Munandar (2001), 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 stres (Ilyas, 2000).

Irvianti dan Verina (2015) melakukan penelitian pada karyawan PT XL Axiata Tbk Jakarta dengan judul “Analisis Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap *Turnover Intention*”. Hasil penelitian ini mengungkapkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh

yang sangat kuat dan searah (positif) terhadap *turnover intention*. Berdasarkan uraian di atas, diajukan hipotesis kedua dalam penelitian ini yaitu:

H₂: Beban kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention* karyawan

3. Pengaruh komitmen organisasi dan beban kerja terhadap *turnover intention* karyawan

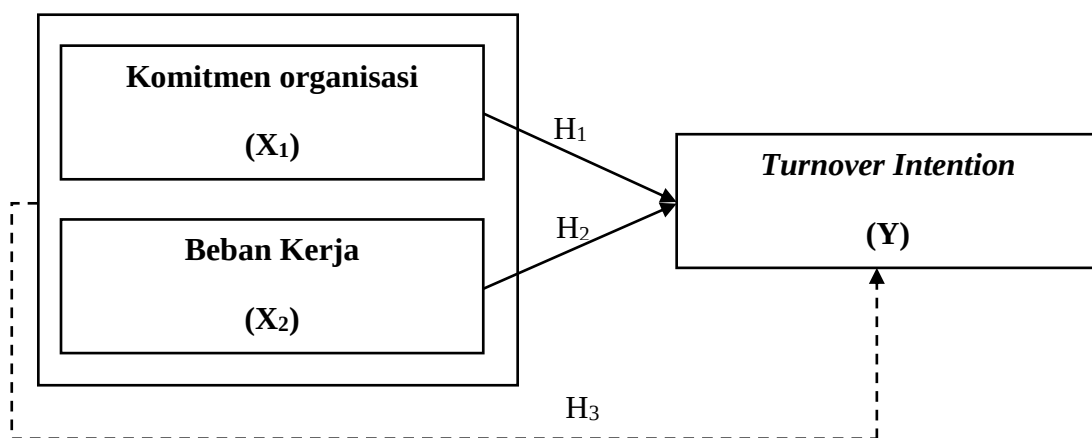
Turnover intention diartikan sebagai kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya secara sukarela atau pindah dari satu tempat kerja ke tempat kerja yang lain menurut pilihannya sendiri (Mobley, 1986). Keinginan (*intention*) adalah niat yang timbul pada individu untuk melakukan sesuatu. Sementara *turnover* adalah berhentinya seorang karyawan dari tempatnya bekerja secara sukarela atau pindah dari satu tempat kerja ke tempat kerja yang lain. Dengan demikian, *turnover intention* (intensi keluar) adalah kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya (Zeffane, 1994). Sementara Abelson (1987) mendefinisikan *turnover intention* sebagai suatu keinginan individu untuk meninggalkan perusahaan dan mencari alternatif pekerjaan lain.

Penelitian yang dilakukan oleh Witasari (2009) dengan judul “Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen organisasional terhadap *Turnover Intentions* (Studi Empiris Pada Novotel Semarang)” juga telah membuktikan bahwa secara signifikan komitmen organisasi berpengaruh terhadap *turnover intention*. Didalam penelitian ini penulis menerangkan

bahwa komitmen yang baik menunjukkan tingkat *turnover intention* karyawan yang rendah. Irvianti dan Verina (2015) melakukan penelitian pada karyawan PT XL Axiata Tbk Jakarta dengan judul “Analisis Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap *Turnover Intention*”. Hasil penelitian ini mengungkapkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh yang sangat kuat dan searah (positif) terhadap *turnover intention*. Dari uraian tersebut, maka hipotesis ketiga yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

H₃: Komitmen organisasi dan beban kerja memiliki pengaruh terhadap *turnover intention* karyawan

D. Paradigma Penelitian



Gambar 1. Paradigma Penelitian

Keterangan:

- Pengaruh antar variabel X terhadap Y
- - - -> Pengaruh X₁ dan X₂ secara simultan terhadap Y

E. Hipotesis Penelitian

- H₁: Komitmen organisasi berpengaruh negatif terhadap *Turnover Intention* Karyawan PT Bale Ayu Indonesia Yogyakarta.
- H₂: Beban kerja berpengaruh positif terhadap *Turnover Intention* Karyawan PT Bale Ayu Indonesia Yogyakarta.
- H₃: Komitmen organisasi dan beban kerja berpengaruh terhadap *Turnover Intention* Karyawan PT Bale Ayu Indonesia Yogyakarta.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Desain Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode asosiatif kausal serta menggunakan pendekatan kuantitatif. Metode asosiatif kausal adalah penelitian yang digunakan untuk membuktikan sejauh mana hubungan antara dua variabel atau lebih (Umar, 2005). Hubungan kausal adalah hubungan yang bersifat sebab akibat. Dalam penelitian ini terdapat variabel independen (yang memengaruhi) dan dependen (dipengaruhi). Pendekatan kuantitatif adalah pendekatan dalam penelitian yang menggunakan data berupa angka-angka untuk menganalisa hubungan antar variabel. Penelitian ini menganalisis pengaruh komitmen organisasi dan beban kerja terhadap *turnover intention* di PT Bale Ayu Indonesia Yogyakarta.

B. Metode Pengumpulan Data

Jenis data yang akan digunakan adalah data kualitatif dan data kuantitatif. Data kualitatif didapatkan dari wawancara dan observasi sedangkan data kuantitatif didapat dari data perusahaan dan hasil perhitungan kuesioner yang dibagikan dan berhubungan dengan masalah yang diteliti. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari dua macam yaitu data primer dan data sekunder. Data primer adalah data yang diperoleh penulis melalui observasi atau pengamatan langsung dari perusahaan. Baik itu melalui observasi, kuesioner, maupun wawancara

secara langsung dengan pimpinan dan staf perusahaan sesuai dengan kebutuhan dalam penelitian ini. Kemudian data sekunder merupakan data yang diperoleh secara tidak langsung yaitu data dari dokumen-dokumen perusahaan dan buku-buku literatur yang memberikan informasi tentang komitmen organisasi dan beban kerja serta *turnover intention*.

C. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di PT Bale Ayu Indonesia Yogyakarta yang kantor pusatnya berlokasi di jalan Lowanu nomor 55 Umbulharjo, Yogyakarta. Penelitian dilaksanakan mulai bulan Maret 2016 sampai selesai.

D. Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel merupakan petunjuk bagaimana suatu variabel diukur dalam sebuah penelitian. Berdasarkan landasan teori, variabel penelitian ini yaitu komitmen organisasi, beban kerja, dan *turnover intention*.

1. Variabel Independen

Variabel independen adalah variabel yang memengaruhi variabel terikat (dependen), baik secara positif atau negatif (Sekaran, 2006). Variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini adalah komitmen organisasi (X_1) dan beban kerja (X_2).

a. Komitmen organisasi (X_1)

Dalam penelitian ini, komitmen organisasi adalah adanya keyakinan yang kuat dan penerimaan terhadap tujuan dan nilai perusahaan,

kemauan untuk memberikan usaha yang lebih terhadap perusahaan dan dorongan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaan dalam perusahaan, yaitu PT Bale Ayu Indonesia Yogyakarta.

Penelitian ini menggunakan indikator komitmen organisasi yang dikemukakan oleh Buchanan (1974), terdiri dari:

- 1) Identifikasi
- 2) Keterlibatan Diri
- 3) Loyalitas

b. Beban kerja (X_2)

Dalam penelitian ini yang dimaksud dengan beban kerja adalah kemampuan tubuh dalam menerima pekerjaan. Kapasitas pekerjaan harus disesuaikan dengan jumlah karyawan yang ada, dimana setiap beban kerja yang diterima karyawan PT Bale Ayu Indonesia Yogyakarta harus sesuai dan seimbang baik terhadap kemampuan fisik, kemampuan kognitif maupun keterbatasan karyawan yang menerima beban tersebut.

Dalam penelitian ini indikator beban kerja yang digunakan mengadopsi indikator beban kerja yang digunakan dalam penelitian yang telah dilakukan oleh Putra (2012) yang meliputi:

- 1) Target yang harus dicapai
- 2) Kondisi pekerjaan
- 3) Standar pekerjaan

2. Variabel Dependen (Y)

Variabel Dependen (Y) dalam penelitian ini adalah *turnover intention* yang didefinisikan sebagai suatu keinginan individu untuk meninggalkan perusahaan dan mencari alternatif pekerjaan lain.

Indikator pengukuran *turnover intention* menurut Mobley et al (1978) adalah indikator yang digunakan dalam penelitian ini, terdiri atas:

- 1) Pikiran untuk keluar (*Thinking of Quitting*)
- 2) Pencarian alternatif pekerjaan (*Intention to search for alternatives*)
- 3) Niat untuk keluar (*Intention to quit*)

E. Populasi dan Sampel

Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di PT Bale Ayu Indonesia Yogyakarta yaitu sejumlah 297 orang. Penentuan jumlah sampel penelitian ini didasarkan pada pernyataan Supranto (2001), bahwa ukuran sampel yang baik dapat ditentukan dengan cara, jumlah pertanyaan dalam kuesioner dikali lima (5) sampai sepuluh (10). Jadi, minimal sampel dalam penelitian ini adalah 17 item pernyataan (sebelum diuji validitas dan reliabilitas) dikali lima (5) yaitu sebanyak 85 responden. Agar lebih aman penulis mengambil sampel sebanyak 100 responden, yang kemudian hanya kembali sejumlah 97 kuesioner.

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *cluster random sampling* yaitu dengan meminta Manajer HRD memilih beberapa restoran dari keseluruhan cabang yang dimiliki PT Bale

Ayu Indonesia Yogyakarta, kemudian diambil sampel secara bebas dari setiap cabang yang telah ditentukan untuk dijadikan sampel penelitian ini.

F. Instrumen Penelitian

Penelitian ini mengadopsi instrumen pengukuran yang telah dikembangkan oleh peneliti sebelumnya. Untuk kuesioner variabel dependen yaitu *turnover intention* menggunakan kuesioner yang dikembangkan oleh Khikmawati (2015) dalam skripsinya yang berjudul “Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Lingkungan Kerja terhadap *Turnover Intention* Pramuniaga di PT Circleka Indonesia Utama Cabang Yogyakarta”. Kuesioner ini berisi 4 item pernyataan. Contoh dari pernyataan kuesioner tersebut adalah “Saya banyak berpikir untuk meninggalkan perusahaan”.

Variabel independen komitmen organisasi berisi 6 item pernyataan. Salah satu pernyataan yang ada didalam kuesioner ini adalah “Saya hidup untuk pekerjaan saya”. Variabel Beban Kerja mengadopsi dari penelitian Putra (2012) yang terdiri dari 7 item pernyataan. “Beban kerja saya sehari-hari sudah sesuai dengan standar pekerjaan saya” merupakan salah satu contoh pernyataan dalam instrumen ini.

Tabel 5. Kisi-Kisi Instrumen Penelitian

Variabel	Indikator	Nomor Pertanyaan
<i>Turnover Intention</i> (Mobley et al., 1978)	1. <i>Thinking of Quitting</i>	1
	2. <i>Intention to search for alternatives</i>	2
	3. <i>Intention to quit</i>	3,4
Komitmen organisasi (Buchanan, 1974)	1. Identifikasi	1,2
	2. Keterlibatan Diri	3,4
	3. Loyalitas	5,6
Beban Kerja Putra (2012)	1. Target yang harus dicapai	1,2
	2. Kondisi Pekerjaan	3,4
	3. Penggunaan Waktu Kerja	5,6
	4. Standar Pekerjaan	7

G. Uji Instrumen

1. Uji Validitas

Uji validitas adalah uji yang dilakukan untuk memastikan kemampuan sebuah skala untuk mengukur konsep yang dimaksudkan. Dengan kata lain uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pernyataan kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2011). Validitas dalam penelitian menyatakan derajat ketepatan alat ukur penelitian terhadap isi atau arti sebenarnya yang diukur.

Pengujian validitas dalam penelitian ini menggunakan teknik *Confirmatory Faktor Analysis* (CFA). *Confirmatory Faktor Analysis* (CFA) adalah analisis faktor untuk menguji unidimensionalitas atau apakah indikator-indikator yang digunakan dapat mengkonfirmasi

sebuah konstruk atau variabel (Ghozali, 2011). Dengan demikian tujuan CFA adalah untuk mengidentifikasi apakah indikator merupakan konstruk dari variabel penelitian yang ada atau dengan kata lain indikator-indikator tersebut merupakan kesatuan atau unidimensionalitas. Analisis CFA akan mengelompokkan masing-masing indikator kedalam beberapa faktor. Dari uji CFA yang telah dilakukan, didapatkan hasil pengujian yang ditunjukkan oleh tabel dibawah ini:

Tabel 6. Hasil Uji CFA

Rotated Component Matrix^a			
	Component		
	1	2	3
KO1			
KO2		,665	
KO3		,559	
KO4			
KO5		,540	
KO6		,653	
BK1			,772
BK2			,653
BK3			
BK4			,547
BK5		,722	
BK6			
BK7		,674	
TI1	,652		
TI2	,832		
TI3	,825		
TI4	,807		

Extraction Method: Principal

Component Analysis.

Rotation Method: Varimax with

Kaiser Normalization.^a

a. Rotation converged in 5 iterations.

Sumber: Data Primer, diolah tahun 2016

Pada tabel 6 menunjukkan bahwa beberapa item pernyataan pada masing-masing variabel telah mengelompok menjadi satu, dengan nilai *loading factor* di atas 0,50. Hal ini menunjukkan bahwa indikator tersebut merupakan satu kesatuan alat ukur yang mengukur satu konstruk yang sama dan dapat memprediksi apa yang seharusnya diprediksi. Berdasarkan hasil di atas diketahui bahwa tidak semua item pernyataan dinyatakan valid. Item komitmen organisasi 1 dan 4 dinyatakan gugur karena memiliki nilai *loading factor* di bawah 0,50. Sedangkan item beban kerja 3 dan 6 juga dinyatakan gugur karena *loading factor* yang nilainya dibawah 0,50. Sedangkan seluruh item dalam variabel *turnover intention* lolos dan dinyatakan valid dalam uji ini.

Hasil uji CFA pertama dengan adanya beberapa item yang dinyatakan gugur, maka item-item tersebut dihapuskan dan tidak dipakai dalam penelitian selanjutnya. Jumlah item yang dinyatakan gugur yaitu sebanyak 4 item dari 17 item pernyataan, sehingga yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 13 item pernyataan. Berikut ini adalah tabel yang memperlihatkan item-item yang selanjutnya akan digunakan:

Tabel 7. Item Pertanyaan Lolos Uji CFA

Rotated Component Matrix^a			
	Component		
	1	2	3
KO2	,631		
KO3	,506		
KO5	,579		
KO6	,627		
BK1			,741
BK2			,615
BK4			,639
BK5	,810		
BK7	,766		
TI1		,675	
TI2		,847	
TI3		,847	
TI4		,811	

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.^a

a. Rotation converged in 5 iterations.

Sumber: Data Primer, diolah tahun 2016

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Reliabilitas menunjukkan konsistensi dan stabilitas dari suatu skor (skala pengukuran). Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2011). Instrumen yang reliabel adalah instrumen yang jika dicobakan secara berulang-ulang pada kelompok yang sama akan menghasilkan data yang sama dengan asumsi tidak terdapat perubahan psikologis terhadap responden.

Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan rumus *Alpha Cronbach* sebagai berikut:

$$r_{11} = \left\{ \frac{k}{(k-1)} \right\} \left\{ 1 - \frac{\sum \delta_b^2}{\delta_t^2} \right\}$$

Keterangan:

r_{11} = Reliabilitas instrumen

k = banyaknya item pertanyaan

$\sum \delta_b^2$ = jumlah varians item

δ_t^2 = jumlah varians

Dengan metode *Alpha Cronbach*, koefisien yang diukur akan beragam antara 0 hingga 1. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memiliki nilai *Alpha Cronbach* >0,60 (Ghozali, 2011). Nilai *alpha cronbach* yang mendekati 1 menandakan reliabilitas dengan konsistensi tinggi. Cortina (dalam Fatah, 2015) membagi tingkatan reliabilitas dengan kriteria *alpha* sebagai berikut:

- a. 0,80 – 1,00 = Reliabilitas Baik
- b. 0,60 – 0,79 = Reliabilitas Diterima
- c. < 0, 60 = Reliabilitas Buruk

Tabel 8. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Alpha Cronbach</i>	Keterangan
<i>Turnover Intention</i>	0.810	Reliabilitas Baik
Komitmen organisasi	0.638	Reliabilitas Diterima
Beban Kerja	0.682	Reliabilitas Diterima

Sumber: Data Primer, diolah tahun 2016

Dari hasil uji reliabilitas, variabel *turnover intention* memiliki reliabilitas baik, sedangkan komitmen organisasi dan beban kerja memiliki reliabilitas yang cukup baik atau dapat diterima.

H. Teknik Analisis Data

1. Analisis Deskriptif

Statistik deskriptif digunakan untuk menganalisis dan menyajikan data kuantitatif dengan tujuan untuk mengetahui gambaran perusahaan yang dijadikan sampel penelitian. Dengan menggunakan statistik deskriptif maka dapat diketahui nilai rata-rata (*mean*), standar deviasi, varian, maksimum, minimum (Ghozali, 2011). Deskripsi selanjutnya adalah melakukan pengategorian skor yang diperoleh dari masing-masing variabel. Uji kecenderungan digunakan untuk mengetahui gambaran umum tentang kondisi komitmen organisasi, beban kerja, dan *turnover intention* di PT Bale Ayu Indonesia Yogyakarta. Cara pengategorian data dibagi dalam 3 kategori menurut Azwar (2009) dengan rumus sebagai berikut:

- a. Rendah = $X < M - SD$
- b. Sedang = $M - SD \leq X < M + SD$
- c. Tinggi = $X \geq M + SD$

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 Linieritas, dan Uji Multikolonieritas.

a. 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:

- 1) H_0 diterima jika nilai p-value pada kolom Asymp. Sig. (2-tailed) $> level\ of\ significant$ ($\alpha = 0,05$), sebaliknya H_a ditolak (Nugroho, 2005).
- 2) H_0 ditolak jika nilai p-value pada kolom Asymp. Sig. (2-tailed) $< level\ of\ significant$ ($\alpha = 0,05$), sebaliknya H_a diterima (Nugroho, 2005).

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 22 *for Windows*.

b. Uji Linieritas

Uji linieritas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linier atau tidak secara signifikan. Uji ini digunakan untuk melihat apakah spesifikasi model yang

digunakan sudah benar atau belum (Ghozali, 2011). Uji ini biasanya digunakan sebagai prasyarat dalam analisis korelasi atau regresi linier. Dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linier bila signifikansi kurang dari 0,05.

c. 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 Hipotesis

a. 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 (+) Ghazali (2011).

b. Uji Delta Koefisien Determinasi (ΔR^2)

Delta koefisien determinasi (ΔR^2) pada intinya untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel-variabel dependen. Nilai delta koefisien determinasi (ΔR^2) adalah antara nol dan satu. Nilai ΔR^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas. Nilai ΔR^2 yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Ghozali, 2011).

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Obyek Penelitian

1. Sejarah PT Bale Ayu Indonesia Yogyakarta

PT Bale Ayu Indonesia adalah perusahaan yang berkantor pusat di Jalan Lowanu Nomor 55 RT 01 RW 05, Sorosutan, Umbulharjo, Yogyakarta. PT Bale Ayu Indonesia bergerak di bidang restoran dengan *brand* Bale Ayu Resto, Bale Bebakaran dan Roemah Boemboe. PT Bale Ayu Indonesia berdiri pada tanggal 01 Oktober 2015 sebagai hasil pengembangan dari usaha perseorangan yang dirintis oleh Bapak Suryanto sejak tahun 2009. Bapak Suryanto mendirikan restoran pertama pada tanggal 19 Januari 2009 dengan *brand* Bale Ayu Resto dan memiliki menu khas aneka masakan ikan gurame. Cabang pertama Bale Ayu Resto terletak di Jalan Imogiri Timur KM 6, Bantul (100 meter selatan Terminal Giwangan). Cabang kedua Bale Ayu Resto dibuka pada tanggal 15 Desember 2013 di Jalan Rajawali nomor 24, Cirende, Tangerang Selatan.

Brand restoran kedua yang didirikan adalah Bale Bebakaran. Bale Bebakaran merupakan restoran dengan menu khas aneka masakan bebakaran. Cabang pertama Bale Bebakaran berdiri di Jalan Affandi (Gejayan) Gang Guru nomor 12, Yogyakarta pada tanggal 8 Juni 2013. Sedangkan cabang kedua didirikan pada tanggal 01 Mei 2015 di Jalan Menteri Supeno nomor 100, Umbulharjo, Yogyakarta dan cabang ketiga

berada di Jalan Kaliurang KM 4,5 Gang Kinanti nomor 6A, Yogyakarta pada tanggal 10 Juni 2015.

Brand restoran ketiga dari PT Bale Ayu Indonesia adalah Roemah Boemboe. Roemah Boemboe merupakan restoran dengan menu khas aneka masakan bebek yang terletak di Jalan Wonosari KM 13, Piyungan, Bantul yang berdiri pada tanggal 24 Juli 2015.

2. Filosofi, Visi dan Misi

a) Filosofi

Memberikan manfaat bagi umat.

b) Visi

Menjadi perusahaan yang bergerak di bidang jasa restoran yang mengutamakan kualitas produk dan pelayanan terbaik, sehingga PT Bale Ayu Indonesia menjadi pilihan utama dan terkemuka dalam bisnis restoran di Indonesia.

c) Misi

- 1) Memberikan solusi bagi pelanggan untuk mendapatkan produk makanan yang berkualitas.
- 2) Membangun profesionalitas dan pelayanan yang prima demi tercapainya pertumbuhan dan perkembangan PT Bale Ayu Indonesia.
- 3) Memberikan kesejahteraan bagi karyawan, seluruh mitra dan *stake holder*.

B. Hasil Penelitian

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang diperoleh dengan menyebar kuesioner di PT Bale Ayu Indonesia Yogyakarta. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 97 responden. Adapun hasil penelitian yang diperoleh dari lapangan disajikan sebagai berikut:

1. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif dalam penelitian ini meliputi analisis karakteristik karyawan, analisis statistik deskriptif yang terdiri dari: nilai maksimal, minimal, mean, dan standar deviasi, serta kategorisasi jawaban karyawan PT Bale Ayu Indonesia Yogyakarta. Adapun pembahasan mengenai masing-masing analisis deskriptif disajikan sebagai berikut.

a. Karakteristik karyawan PT Bale Ayu Indonesia Yogyakarta

Karakteristik karyawan PT Bale Ayu Indonesia Yogyakarta yang diamati dalam penelitian ini meliputi: jenis kelamin, pendidikan, dan lama bekerja.

1) Jenis Kelamin

Deskripsi karakteristik karyawan PT Bale Ayu Indonesia Yogyakarta berdasarkan jenis kelamin disajikan pada tabel di bawah ini:

Tabel 9. Karakteristik Karyawan PT Bale Ayu Indonesia Yogyakarta berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
Laki-Laki	68	70,10
Perempuan	29	29,90
Jumlah	97	100,0

Sumber: Data Primer, diolah tahun 2016

Tabel 9 menunjukkan bahwa karyawan PT Bale Ayu Indonesia Yogyakarta dengan jenis kelamin laki-laki sebanyak 70,10% dan jenis kelamin perempuan sebanyak 29,90%. Secara umum dapat disimpulkan bahwa sebagian besar karyawan PT Bale Ayu Indonesia berjenis kelamin laki-laki.

2) Pendidikan Terakhir

Deskripsi karakteristik karyawan PT Bale Ayu Indonesia Yogyakarta berdasarkan pendidikan terakhir disajikan pada tabel berikut ini:

Tabel 10. Karakteristik PT Bale Ayu Indonesia Yogyakarta berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan	Frekuensi	Persentase (%)
SD	4	4,12
SMP	11	11,34
SMA	81	83,51
Diploma	1	1,03
Jumlah	97	100

Sumber: Data Primer, diolah Tahun 2016

Tabel 10 menunjukkan bahwa karyawan PT Bale Ayu Indonesia Yogyakarta berpendidikan SD sebanyak 4,12%, SMP sebanyak 11,34%, SMA sebanyak 83,51%, diploma sebanyak 1,03%. Tabel di atas menunjukkan mayoritas karyawan berpendidikan terakhir SMA.

3) Lama Bekerja

Deskripsi karakteristik karyawan PT Bale Ayu Indonesia Yogyakarta berdasarkan lama bekerja disajikan pada tabel berikut ini:

Tabel 11. Karakteristik Karyawan PT Bale Ayu Indonesia Yogyakarta berdasarkan Lama Kerja

Lama Bekerja	Frekuensi	Persentase (%)
< 1 tahun	49	50,50
1-5 tahun	42	43,30
> 5 tahun	6	6,20
Jumlah	97	100,0

Sumber: Data Primer, diolah Tahun 2016

Tabel 11 menunjukkan bahwa karyawan PT Bale Ayu Indonesia Yogyakarta yang telah bekerja kurang dari 1 tahun sebanyak 50,50%, karyawan dengan lama kerja 1-5 tahun sebanyak 43,30%, dan karyawan dengan lama kerja lebih dari 5 tahun sebanyak 6,20%.

b. Deskripsi Kategori Variabel

Deskripsi kategori variabel menggambarkan tanggapan karyawan PT Bale Ayu Indonesia Yogyakarta mengenai pengaruh komitmen organisasi dan beban kerja terhadap *turnover intention* karyawan. Data hasil penelitian kemudian dikategorikan ke dalam tiga kelompok yaitu tinggi, sedang, dan rendah. Hasil kategorisasi tersebut disajikan berikut ini:

1) Komitmen organisasi

Hasil analisis deskriptif pada variabel komitmen organisasi diperoleh nilai minimum sebesar 10; nilai maksimum sebesar 20; mean sebesar 15,27; dan standar deviasi sebesar 1,87. Selanjutnya variabel komitmen organisasi dikategorikan dengan menggunakan skor rerata (M) dan simpangan baku (SD). Jumlah item untuk variabel komitmen organisasi terdiri dari 4 pernyataan yang

masing-masing mempunyai skor 1, 2, 3, 4 dan 5. Kategorisasi untuk variabel komitmen organisasi disajikan pada tabel berikut ini:

Tabel 12. Kategorisasi Variabel Komitmen organisasi

Kategori	Interval Skor	Frekuensi	Persentase (%)
Tinggi	$X \geq 17,14$	13	13,40
Sedang	$13,40 \leq X < 17,14$	67	69,07
Rendah	$X < 13,40$	17	17,53
Jumlah		97	100,00

Sumber: Data Primer, diolah Tahun 2016

Tabel 12 menunjukkan bahwa karyawan yang menilai komitmen organisasi dalam kategori tinggi sebanyak 13,40%, dalam kategori sedang sebanyak 69,07%, dan kategori rendah sebanyak 17,53%. Dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden yang bekerja di PT Bale Ayu Indonesia Yogyakarta menilai komitmen organisasi dalam kategori sedang.

2) Beban Kerja

Hasil analisis deskriptif pada variabel beban kerja diperoleh nilai minimum sebesar 9; nilai maksimum sebesar 25; mean sebesar 17,93; dan standar deviasi sebesar 2,58. Selanjutnya variabel beban kerja dikategorikan dengan menggunakan skor rerata (M) dan simpangan baku (SD). Jumlah item untuk variabel beban kerja terdiri dari 5 pernyataan yang masing-masing mempunyai skor 1, 2, 3, 4 dan 5. Kategorisasi untuk variabel beban kerja disajikan pada tabel berikut ini:

Tabel 13. Kategorisasi Variabel Beban Kerja

Kategori	Interval Skor	Frekuensi	Persentase (%)
Tinggi	$X \geq 20,51$	12	12,37
Sedang	$15,34 \leq X < 20,51$	71	73,20
Rendah	$X < 15,34$	14	14,43
	Jumlah	97	100,00

Sumber: Data Primer, diolah Tahun 2016

Tabel 13 menunjukkan bahwa karyawan yang menilai bahwa beban kerja individunya masuk dalam kategori tinggi sebanyak 12,37%, kategori sedang sebanyak 73,20%, dan kategori rendah sebanyak 14,43%. Dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden yang bekerja di PT Bale Ayu Indonesia Yogyakarta menilai beban kerja dalam kategori sedang.

3) *Turnover Intention*

Hasil analisis deskriptif pada variabel *turnover intention* diperoleh nilai minimum sebesar 4; nilai maksimum sebesar 16; mean sebesar 8,35; dan standar deviasi sebesar 2,98. Selanjutnya variabel *turnover intention* dikategorikan dengan menggunakan skor rerata (M) dan simpangan baku (SD). Jumlah item untuk variabel *turnover intention* terdiri dari 4 pernyataan yang masing-masing mempunyai skor 1, 2, 3, 4 dan 5. Kategorisasi untuk variabel *turnover intention* disajikan pada tabel berikut ini:

Tabel 14. Kategorisasi Variabel *Turnover Intention*

Kategori	Interval Skor	Frekuensi	Persentase (%)
Tinggi	$X \geq 11,33$	15	15,47
Sedang	$5,37 \leq X < 11,33$	64	65,98
Rendah	$X < 5,37$	18	18,55
	Jumlah	97	100,00

Sumber: Data Primer, diolah Tahun 2016

Tabel 14 menunjukkan bahwa karyawan yang menilai tingkat *turnover intention* dalam kategori tinggi sebanyak 15,47%, kategori sedang sebanyak 65,98%, dan kategori rendah sebanyak 18,55%. Dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden yang bekerja di PT Bale Ayu Indonesia Yogyakarta menilai *turnover intention* dalam kategori sedang.

2. Uji Prasyarat Analisis

Pengujian prasyarat analisis dilakukan sebelum melakukan analisis regresi linier berganda. Prasyarat yang digunakan dalam penelitian ini meliputi uji normalitas, uji linieritas, dan uji multikolinieritas yang dilakukan menggunakan bantuan program komputer *SPSS 22.0 for Windows*. Hasil uji prasyarat analisis disajikan berikut ini:

a. Uji Normalitas

Pengujian normalitas adalah pengujian tentang kenormalan distribusi data (Santosa dan Ashari, 2005). Dalam penelitian ini, menggunakan Uji Kolmogorov-smirnov dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 15. Hasil Uji Normalitas

Variabel	Signifikansi	Keterangan
Komitmen organisasi	0,181	Normal
Beban Kerja	0,128	Normal
<i>Turnover Intention</i>	0,178	Normal

Sumber: Data Primer, diolah Tahun 2016

Hasil uji normalitas menunjukkan bahwa semua variabel penelitian mempunyai nilai signifikansi lebih dari 0,05 pada ($\text{sig} > 0,05$), sehingga dapat disimpulkan bahwa data penelitian berdistribusi normal.

b. Uji Linieritas

Tujuan uji linieritas adalah untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat linier atau tidak (Ghozali, 2011). Kriteria pengujian linieritas adalah jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, maka hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat adalah linier. Hasil rangkuman uji linieritas disajikan dalam tabel berikut ini:

Tabel 16. Hasil Uji Linieritas

Variabel	Signifikansi	Keterangan
Komitmen organisasi	0,258	Linier
Beban Kerja	0,098	Linier

Sumber : Data primer, diolah Tahun 2016

Hasil uji linieritas pada tabel di atas dapat diketahui bahwa semua variabel memiliki nilai signifikansi yang lebih besar dari 0,05 ($p > 0,05$), hal ini menunjukkan bahwa semua variabel penelitian adalah linier.

c. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas dilakukan untuk mengetahui besarnya interkorelasi antar variabel bebas dalam penelitian ini. Jika terjadi korelasi, maka dinamakan terdapat masalah multikolinieritas (Ghozali, 2011). Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas dapat dilihat pada nilai *tolerance* dan VIF. Apabila nilai toleransi di atas 0,1 dan nilai VIF di bawah 10 maka tidak terjadi multikolinieritas. Hasil uji multikolinieritas untuk model regresi pada penelitian ini disajikan pada tabel di bawah ini:

Tabel 17. Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Tolerance	VIF	Kesimpulan
Komitmen organisasi	0,918	1,090	Non Multikolinieritas
Beban Kerja	0,918	1,090	Non Multikolinieritas

Sumber: Data Primer Diolah Tahun 2016

Dari tabel di atas terlihat bahwa semua variabel mempunyai nilai toleransi diatas 0,1 dan nilai VIF dibawah 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi pada penelitian ini tidak terjadi multikolinieritas.

3. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan untuk menguji hipotesis yang diajukan. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini terkait variabel komitmen organisasi dan beban kerja terhadap *turnover intention*. Analisis regresi berganda dipilih untuk menganalisis pengajuan hipotesis dalam penelitian ini. Berikut ini hasil analisis regresi berganda yang dilakukan dengan menggunakan program *SPSS 22.0 for Windows*.

Tabel 18. Rangkuman Hasil Analisis Regresi Berganda Komitmen organisasi dan Beban Kerja terhadap *Turnover Intention*

	<i>Turnover intention</i>			
	Model 1 (β)	Model 2 (β)	Model 3 (β)	Model 4(β)
Variabel Kontrol				
Jenis kelamin	0,104	0,107	-0,032	-0,004
Pendidikan	-0,052	0,125	0,230	0,227
Lama Bekerja	0,015	0,022	0,081	0,086
Komitmen organisasi		-0,330**	-	-0,310**
Beban Kerja		-	0,161	0,084
R ²	0,013	0,116**	0,037	0,122
ΔR^2	0,013	0,104**	0,024	0,128

Sumber: Data Primer, diolah tahun 2016

***p< 0.001; **p<0.01; *p<0.05

a. Uji Hipotesis I

Hipotesis pertama dalam penelitian ini adalah komitmen organisasi berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* karyawan. Berdasarkan ringkasan analisis regresi pada Tabel 18, diketahui bahwa komitmen organisasi berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* karyawan sebesar $\beta = -0,330$ dan $p = 0,001$. Kontribusi pengaruh komitmen organisasi terhadap *turnover intention* sebesar $\Delta R^2 = 0,104$; maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama diterima.

b. Uji Hipotesis II

Hipotesis kedua dalam penelitian ini adalah beban kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention* karyawan. Berdasarkan ringkasan analisis regresi pada Tabel 18, diketahui bahwa beban kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap *turnover intention* sebesar $\beta = 0,161$ dan $p = 0,134$. Nilai signifikansi yang lebih besar dari 0,05 memperlihatkan bahwa pengaruh beban kerja terhadap *turnover intention* tidak signifikan. Kontribusi pengaruh beban kerja terhadap *turnover intention* sebesar $\Delta R^2 = 0,024$, dan dapat disimpulkan bahwa hipotesis II ditolak.

c. Uji Hipotesis III

Berdasarkan ringkasan analisis regresi pada Tabel 18, diketahui bahwa komitmen organisasi $\beta = -0,310$ dan $p = 0,004$ berpengaruh negatif signifikan dan beban kerja $\beta = 0,084$ dan $p = 0,428$ berpengaruh

positif tidak signifikan terhadap *turnover intention* karyawan. Kontribusi pengaruh komitmen organisasi dan beban kerja terhadap *turnover intention* karyawan sebesar $\Delta R^2=0,128$. Hasil penelitian mengenai pengaruh beban kerja terhadap *turnover intention* karyawan ini kemudian dinyatakan tidak dapat membuktikan hipotesis III yang berbunyi “Komitmen organisasi dan beban kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan PT Bale Ayu Indonesia Yogyakarta” dikarenakan nilai signifikansi yang lebih besar dari batas toleransi 0,05.

Tabel 19. Ringkasan Hasil Hipotesis

No.	Hipotesis	Hasil
1.	Komitmen organisasi berpengaruh negatif terhadap <i>turnover intention</i> karyawan	Diterima
2.	Beban kerja berpengaruh positif terhadap <i>turnover intention</i> karyawan	Ditolak
3.	Komitmen organisasi dan beban kerja berpengaruh terhadap <i>turnover intention</i> karyawan	Ditolak

Sumber: Data Primer, diolah tahun 2016

C. Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bahwa komitmen organisasi dan beban kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan PT Bale Ayu Indonesia Yogyakarta.

1. Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap *Turnover Intention* Karyawan PT Bale Ayu Indonesia Yogyakarta

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel komitmen organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan PT Bale Ayu Indonesia Yogyakarta. Hal ini dibuktikan dengan hasil

perhitungan regresi diperoleh nilai sebesar $\beta = -0,330$ dan $p = 0,001$. Kontribusi pengaruh komitmen organisasi terhadap *turnover intention* karyawan sebesar $\Delta R^2 = 0,104$; maka hipotesis pertama diterima. Dalam hal ini dapat dilihat bahwa ketika komitmen organisasi seorang karyawan tinggi, maka tingkat kecenderungannya untuk meninggalkan perusahaan akan semakin rendah. Komitmen organisasi seorang karyawan dapat dilihat dari beberapa indikator. Seperti yang dikemukakan oleh Buchanan (1974) bahwa komitmen memiliki tiga indikator. Pertama, identifikasi yaitu ketika seorang karyawan telah merasakan kebanggaan atas perusahaannya serta telah menginternalisasikan tujuan dan nilai-nilai inti perusahaan dalam dirinya. Karyawan yang menginternalisasi nilai perusahaan dalam dirinya tentu akan berusaha sebaik mungkin untuk berkembang bersama meraih tujuan perusahaan tempat ia bekerja. Hal tersebut akan membuat ia nyaman bekerja sehingga jauh dari pikiran ingin meninggalkan perusahaan. Indikator yang kedua yaitu, keterlibatan diri seorang karyawan yang menerapkan peraturan perusahaan hingga ke dalam psikologisnya. Mencurahkan ide atau gagasannya dengan sukarela demi kemajuan perusahaan. Karyawan dengan keterlibatan diri yang baik tidak akan mudah berpikir untuk mencari alternatif pekerjaan di perusahaan lain. Terakhir, loyalitas karyawan dimana sikap afeksi dan penerimaannya terhadap perusahaan dibuktikan dengan rasa memiliki yang kuat (*sense of belonging*) terhadap perusahaan serta keinginan kuat untuk tetap bertahan dalam perusahaan.

2. Pengaruh Beban Kerja terhadap *Turnover Intention* Karyawan PT Bale Ayu Indonesia Yogyakarta

Hasil penelitian ini membuktikan hipotesis kedua bahwa beban kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention* karyawan PT Bale Ayu Indonesia Yogyakarta. Hasil pengujian memperlihatkan beban kerja berpengaruh positif $\beta=0,161$ dan $p=0,134$ terhadap *turnover intention* karyawan PT Bale Ayu Indonesia Yogyakarta. Nilai signifikansi yang lebih besar dari 0,05 memperlihatkan bahwa pengaruh beban kerja terhadap *turnover intention* tidak signifikan. Kontribusi pengaruh beban kerja terhadap *turnover intention* sebesar $\Delta R^2=0,024$.

Indikator beban kerja yang digunakan dalam penelitian ini mengadopsi dari penelitian yang telah dilakukan oleh Putra (2012) yang meliputi, target yang harus dicapai dalam arti berapa banyak pekerjaan yang harus diselesaikan seorang karyawan dalam jangka waktu tertentu. Selain itu, kondisi pekerjaan, penggunaan waktu kerja, serta standar pekerjaan juga merupakan indikator beban kerja yang digunakan dalam penelitian ini.

Berdasarkan jawaban dari kuesioner penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa karyawan merasa beban kerja di perusahaan ini cukup berat dan harus diselesaikan dalam waktu yang singkat. Mereka dituntut bekerja cepat dan tepat, serta ada beberapa karyawan yang masih menggunakan jam istirahatnya untuk bekerja. Diluar hal tersebut, beberapa karyawan berpendapat bahwa kuantitas karyawan PT Bale Ayu Indonesia Yogyakarta telah sesuai atau mencukupi dengan beban kerja yang ada

saat ini. Hampir setiap karyawan memiliki sekitar 3-4 jam lembur setiap minggunya, bahkan pada hari libur sekalipun.

Beban kerja seorang karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor yang terdiri dari faktor eksternal dan internal. Rodahl (1989) dalam Prihatini (2007), menyatakan bahwa beban kerja dipengaruhi oleh faktor eksternal yaitu beban yang berasal dari luar tubuh pekerja, seperti: tugas yang bersifat fisik misalnya tata ruang dan sarana kerja. Sedangkan tugas-tugas yang bersifat mental seperti kompleksitas pekerjaan dan tingkat kesulitan pekerjaan. Sistem pengupahan dan lingkungan kerja pun memberikan pengaruh beban kerja yang berbeda pada setiap karyawan. Sedangkan, faktor internal adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh akibat dari reaksi beban kerja eksternal. Faktor internal karyawan meliputi faktor somatis (jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, status gizi, kondisi kesehatan), dan faktor psikis (motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan dan kepuasan) yang sangat memengaruhi tingkat persepsi terhadap beban kerja yang ada. Meskipun beban kerja yang diberikan oleh perusahaan terhadap semua karyawan sama, tetapi ukuran kemampuan fisik maupun psikis seorang karyawan akan membuat persepsi pada beban kerja tersebut menjadi berbeda.

3. Pengaruh Komitmen Organisasi dan Beban Kerja terhadap *Turnover Intention* Karyawan PT Bale Ayu Indonesia Yogyakarta

Hasil penelitian ini mengungkapkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh negatif signifikan dan beban kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap *turnover intention* karyawan PT Bale Ayu Indonesia

Yogyakarta. Berdasarkan ringkasan analisis regresi pada Tabel 18, diketahui bahwa komitmen organisasi $\beta = -0,310$ dan $p = 0,004$ berpengaruh negatif signifikan dan beban kerja $\beta = 0,084$ dan $p = 0,428$ berpengaruh positif tidak signifikan terhadap *turnover intention* karyawan. Kontribusi pengaruh komitmen organisasi dan beban kerja terhadap *turnover intention* karyawan sebesar $\Delta R^2 = 0,128$.

Komitmen organisasi yang baik dapat dinilai dari perilaku karyawan yang cenderung mendukung perusahaan, merasa bahwa menjadi bagian perusahaan dalam mencapai tujuannya adalah sebuah kebanggaan. Selalu berusaha memainkan perannya sebaik mungkin, menaati prosedur yang berlaku, mencurahkan ide atau gagasan juga kemampuan yang ia miliki demi mencapai tujuan perusahaan tempat ia bekerja. Mencapai tujuan perusahaan juga akan membuatnya berkembang dan maju adalah pola pikir karyawan dengan komitmen kuat terhadap perusahaan. Minner dalam Sopiah (2008) mengemukakan empat faktor yang memengaruhi komitmen karyawan antara lain, faktor personal, karakteristik pekerjaan, karakteristik struktur, dan pengalaman kerja. Pada salah satu faktor tersebut, yaitu karakteristik pekerjaan yang meliputi lingkup jabatan, tantangan dalam pekerjaan, konflik peran, juga tingkat kesulitan dalam pekerjaan kerap kali menjadi faktor kuat tingkat komitmen seorang karyawan. Karyawan yang merasa bahwa tantangan dalam pekerjaannya terlalu besar atau justru terlalu rendah cenderung berkeinginan untuk mencari alternatif pekerjaan lain. Kemampuan fisik dan intelektual yang

berbeda juga menimbulkan tingkat kesulitan yang berbeda bagi setiap karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Karyawan yang merasa terlalu sulit dalam menyelesaikan pekerjaan cenderung lebih mudah jenuh dan tertekan, sedangkan karyawan yang merasa terlalu mudah dalam menyelesaikan pekerjaan akan lebih mudah merasa bosan. Keduanya sama-sama memiliki kemungkinan untuk berpikir meninggalkan perusahaan untuk pekerjaan yang lebih baik dan sesuai dengan kemampuan mereka.

Sesuai hasil jawaban kuesioner penelitian, dapat dilihat bahwa beban kerja karyawan di PT Bale Ayu Indonesia Yogyakarta cukup berat bagi sebagian besar karyawan. Mereka tidak memiliki banyak waktu untuk menyelesaikan pekerjaannya dan seringkali menggunakan waktu istirahat untuk bekerja. Meski begitu, banyak dari mereka mengemukakan bahwa jumlah karyawan yang ada saat ini telah mencukupi untuk menyelesaikan pekerjaan mereka.

Hasil penelitian yang menunjukkan bahwa beban kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap *turnover intention*, dapat disebabkan oleh sebagian besar responden dengan masa kerja yang masih relatif sebentar. Selain itu, variabel kontrol lain yang mempengaruhi tidak signifikannya hasil penelitian ini misalnya adalah jenis kelamin yang mayoritas lelaki. Responden sebagian besar adalah karyawan lini bawah seperti pramusaji dan bagian dapur yang notabene lebih mengurus tenaga fisik dibanding pikiran, sehingga lelaki dimungkinkan lebih kuat dalam hal ini. Hasil

penelitian mengenai pengaruh beban kerja terhadap *turnover intention* karyawanss ini kemudian dinyatakan tidak dapat membuktikan hipotesis III yang berbunyi “Komitmen organisasi dan beban kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan PT Bale Ayu Indonesia Yogyakarta” dikarenakan nilai signifikansi yang lebih besar dari batas toleransi 5%.

Bab V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dibahas dan dianalisis, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Komitmen organisasi berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* karyawan PT Bale Ayu Indonesia Yogyakarta sebesar $\beta = -0,330$ dan $p = 0,001$. Kontribusi pengaruh komitmen organisasi terhadap *turnover intention* sebesar $\Delta R^2 = 0,104$.
2. Beban kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap *turnover intention* karyawan PT Bale Ayu Indonesia Yogyakarta sebesar $\beta = 0,161$ dan $p = 0,134$. Kontribusi pengaruh beban kerja terhadap *turnover intention* sebesar $\Delta R^2 = 0,024$.
3. Komitmen organisasi dengan nilai beta $\beta = -0,310$ dan $p = 0,004$ berpengaruh negatif signifikan dan beban kerja $\beta = 0,084$ dan $p = 0,428$ berpengaruh positif tidak signifikan terhadap *turnover intention* karyawan. Kontribusi pengaruh komitmen organisasi dan beban kerja terhadap *turnover intention* karyawan sebesar $\Delta R^2 = 0,128$. PT Bale Ayu Indonesia Yogyakarta. Kontribusi pengaruh komitmen organisasi dan beban kerja terhadap *turnover intention* karyawan sebesar $\Delta R^2 = 0,128$ atau hanya sebesar 12,8%, atau masih banyak variabel lain diluar komitmen organisasi dan beban kerja yang juga mempengaruhi tingkat *turnover intention* di PT Bale Ayu Indonesia Yogyakarta.

B. Saran

Berdasarkan pembahasan hasil penelitian, berikut beberapa saran yang dapat diberikan:

1. Bagi PT Bale Ayu Indonesia Yogyakarta

- a. Berdasar hasil penelitian, komitmen organisasi berada dalam kategori sedang dengan nilai item terendah pada indikator loyalitas. Hal ini dapat dijadikan pertimbangan bagi pihak manajemen untuk meningkatkan loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Loyalitas terhadap perusahaan dibuktikan dengan rasa memiliki yang kuat (*sense of belonging*) terhadap perusahaan serta keinginan kuat untuk tetap bertahan dalam perusahaan. Agar loyalitas meningkat, karyawan lebih diakui peran sertanya dalam upaya mencapai tujuan perusahaan, lebih dilibatkan dalam proses pengambilan keputusan atau kebijakan, meningkatkan kualitas dan kuantitas komunikasi interpersonal antar lini dalam perusahaan sehingga karyawan lebih nyaman dan aman dalam bekerja serta tidak berniat meninggalkan perusahaan untuk mencari alternatif pekerjaan lain.
- b. Hasil penelitian mengungkap bahwa beban kerja berada dalam kategori sedang dan penggunaan waktu kerja adalah indikator dengan item pernyataan yang memiliki nilai terendah. Rendahnya nilai pada indikator penggunaan waktu kerja dapat memperlihatkan ketidakefektifan waktu kerja karyawan selama ini. Hal ini dapat dilihat dari hasil kuesioner penelitian yang juga mengungkap bahwa

pekerjaan yang harus dikerjakan oleh seorang karyawan seringkali tidak sesuai dengan estimasi waktu yang diberikan sehingga mereka harus bekerja lebih cepat dan tepat. Selain itu, banyak karyawan yang masih harus menggunakan jam istirahatnya untuk menyelesaikan pekerjaan. Manajemen perusahaan sebaiknya melakukan analisis beban kerja untuk mengetahui komposisi yang tepat menyangkut beban kerja yang diberikan, jumlah karyawan serta estimasi waktu yang diberikan untuk menyelesaikan suatu tugas tertentu. Hal ini dilakukan dengan harapan akan memperbaiki penggunaan waktu kerja dengan lebih efektif, sehingga beban kerja akan lebih terkontrol dan seimbang. Tujuan akhirnya adalah untuk memberikan kenyamanan dan keamanan kerja bagi karyawan sehingga dapat menekan keinginan mereka meninggalkan perusahaan.

2. Bagi peneliti selanjutnya

Dengan berbagai keterbatasan penelitian ini, diharapkan peneliti selanjutnya akan lebih mendalam mengaji perihal pengaruh komitmen organisasi dan beban kerja terhadap *turnover intention* agar hasilnya lebih akurat dan dapat digeneralisir untuk semua perusahaan ataupun organisasi. Selain itu, peneliti selanjutnya juga diharapkan untuk mengaji variabel-variabel lain yang memiliki kemungkinan berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan.

C. Keterbatasan Penelitian

1. Metode pengumpulan data yang menggunakan kuesioner dengan alternatif jawaban berskala likert membuat responden cenderung mencari jawaban netral sehingga kurang mendapat hasil yang spesifik dan optimal.
2. Nilai signifikansi dari pengaruh beban kerja terhadap *turnover intention* karyawan PT Bale Ayu Indonesia Yogyakarta yang tidak signifikan menunjukkan bahwa hasil penelitian ini tidak dapat digeneralisir untuk karyawan pada perusahaan lain.
3. Kontribusi pengaruh komitmen organisasi dan beban kerja secara simultan terhadap *turnover intention* karyawan sebesar $\Delta R^2=0,128$ atau sekitar 12,8%, menunjukkan bahwa dimungkinkan masih ada banyak variabel lain yang lebih kuat mempengaruhi *turnover intention* karyawan PT Bale Ayu Yogyakarta Indonesia selain dua variabel dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Abelson, M. A. (1987). Examination of avoidable and unavoidable turnover. *Journal of applied psychology*, 72 (3), 382-386.
- Ambarwati, Diah. (2014). Pengaruh Beban Kerja terhadap Stres Perawat IGD dengan Dukungan Sosial sebagai Variabel Moderating Studi pada RSUP Dr. Kariadi Semarang . *Skripsi*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Ashari & Santosa, Purbaya Budi. 2005. *Analisa Statistik Dengan Microsoft Excel & SPSS*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Azwar, S. (2009). *Sikap Manusia, Teori dan Pengukurannya*. Jakarta: Pustaka Pelajar.
- Buchanan, Bruce. (1974). Building Organizational Commitment: The Socialization of Managers in Work Organizations. *Administrative Science Quarterly*. Vol. 19, Num. 4. pp. 533-546.
- Dess, Gregory G, dan Alex Miller. 2003. *Strategy Management*. Mc Graw Hill Book Co.
- Fatah, Robby Alam. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja Non-fisik dan Karakteristik Pekerjaan terhadap Kepuasan Kerja (Studi pada Karyawan Hotel Bintang 2 di Yogyakarta). *Skripsi*. Yogyakarta: Universitas Negeri Yogyakarta.
- Ghozali, Imam. (2006). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS Cetakan IV*. Semarang: BP Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: BP Universitas Diponegoro.
- Hazewinkel, Michiel ed. (2001). "*Kolmogorov-Smirnov test*", *Encyclopedia of Mathematics*. Springer, ISBN 978-1-55608-010-4.
- Ilyas, Yaslis. 2000. *Perencanaan Sumber Daya Manusia PT (Teori, Metode dan Formula)*. Jakarta: Pusat Kajian Ekonomi Informasi FKM-UI Depok.
- Irvianti, Verina. (2015). Analisis Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap *Turnover Intention* Karyawan pada PT XL Axiata Tbk Jakarta. *Jurnal Manajemen*. Jakarta: Universitas Bina Nusantara.
- Khikmawati, Retno. (2015). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap *Turnover Intention* Pramuniaga di PT Circleka Indonesia Utama Cabang Yogyakarta. *Skripsi*. Yogyakarta: Universitas Negeri Yogyakarta.

- Kuntjoro, H. Zainuddin Sri Drs, MPsi. (2002). *Komitmen Organisasi*. Jakarta. <http://www.e-psikologi.com/masalah/250702.htm>.
- Lupiyoadi, Rambat dan Hamdani, A. (2001). *Manajemen Pemasaran Jasa*. Jakarta: Salemba Empat.
- Luthans. 2006. *Manajemen Personalia Edisi VI*. Jakarta: PT. Erlangga.
- Meyer, JP., Natalie, J Allen., Smirth Catherin A. (1993). Commitmen to Organizational and Occupation: Extentions and Test Of Three Component Conceptualization. *Journal of Applied Psychology*, Vol. 78 No 4, pp 537-551.
- Miller, D., dan Lee, J. (2001). The People Make the Process: Commitment to employees, Decision-Making and Performance. *Journal of Management*, 27: p. 163 – 189.
- Mobley, Horner, & Hollingsworth. (1978). The relationship between human resource practices and Employee retention in public organisations: an exploratory Study conducted in the united arab emirates. *International Journal of Business and Social Science*. Arab.
- Mobley, W. H. (1986). *Pergantian Karyawan: Sebab Akibat Dan Pengendaliannya*. Jakarta: PT Pustaka Binaman Pressindo.
- Morrow, P.C. (1993). *The Theory and Measurement of Work Commitment*. JAI Press Inc., Greenwich, CT.
- Munandar, A.S. (2001). *Psikologi industri dan organisasi*. Jakarta: UI-Press.
- Nugroho, Agung. (2005). *Strategi Jitu Memilih Metode Statistic Penelitian dengan SPSS*. Yogyakarta.
- Prihatini, Lilis D. (2007). Analisis Hubungan Antara Beban Kerja Dengan Stres Kerja Perawat di Tiap Ruang Rawat Inap RSUD Sidikalang. *Thesis*. Sumatera Utara: Universitas Sumatera Utara.
- Putra, Achmad Syukriansyah. (2012). "Analisis Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan Divisi Marketing dan Kredit PT. WOM Finance Cabang Depok". *Jurnal Studi Manajemen Indonesia*.
- Quereshi, M. I., Iftikhar, M., Abbas, S.G., Khan, K., Zaman, K. (2013). Relationship Between Job Stress, Workload, Environment and Employees Turnover Intentions: What We Know, What Should We Know. *Jurnal of Management Info*, 23(6).
- Robbins, Stephen P. (2006). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia.

- Sakinah. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang: UMM Pres.
- Schultz, D., Schultz, S E. (2006). *Psychology & Work Today Ninth Edition*. New Jersey: Pearson Education. Inc.
- Scott Snell, George Bohlander. (2007). *Human Resource Management, Thomson Learning Academic*. Mason USA.
- Sekaran, Uma. (2006). *Research Methods For Business Edisi 4 Buku 2*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sopiah. (2008). *Perilaku Organisasional*. Yogyakarta: C.V. Andi Offset.
- Staw, B. M. (1980). The Consequences of Turnover. *Journal of occupational Behavior*. 1. 253-273.
- Sumarto. (2009). Meningkatkan Komitmen dan Kepuasan untuk Menyurutkan Nilai Keluar. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, Vol. 11, no. 2.
- Supranto, J. (2001). *Statistik: Teori dan Aplikasi*. Jakarta: Erlangga.
- Suryana. (2009). *Statistika Terapan*. www.statistikaterapan.wordpress.com.
- Sutanto, Eddy M., Gunawan, Carin. (2013). Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional dan Turnover Intentions. *Jurnal Mitra Ekonomi dan Manajemen Bisnis*. Surabaya: Universitas Kristen Petra.
- Umar, Husein. (2005). *Riset Sumber daya Manusia*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Witasari, L. (2009). Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap Turnover Intentions (Studi Empiris pada Novotel Semarang). *Tesis*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Zeffane, Rachid. (1994). Understanding Employee Turnover: The Need for Contingency Approach. *International Journal of Manpower* Vol. 15(9): 1-14. New South Wales, Australia: University of Newcastle.

LAMPIRAN

A. Instrumen Penelitian

INSTRUMEN KUESIONER PENELITIAN

Kepada Yth. Bapak/Ibu/Saudara/i
Karyawan/i PT Bale Ayu Indonesia
Yogyakarta

Dengan hormat,

Di tengah kesibukan Bapak/Ibu/Saudara/i dalam bertugas, kami mohon kesediaannya untuk berkenan memberikan sedikit waktu luangnya mengisi kuesioner ini. Pengumpulan data melalui kuesioner ini hanya akan digunakan untuk penelitian kami mengenai “Pengaruh Komitmen organisasi dan Beban Kerja terhadap *Turnover Intention*”.

Dengan segala hormat, kami mohon kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/i untuk memberikan jawaban sesuai dengan sebenarnya dan lengkap karena jawaban tersebut akan sangat mendukung keberhasilan penelitian kami. Informasi yang kami dapatkan akan kami jaga kerahasiaannya serta tidak akan mempengaruhi karir Bapak/Ibu/Saudara/i sekalian.

Atas kesediaan dan kerjasamanya dalam pengisian kuesioner ini, kami ucapkan banyak terimakasih.

Hormat Kami,

Lilla Fuhasari

I. IDENTITAS RESPONDEN

1. Jenis Kelamin : a. Laki-Laki b. Perempuan
2. Pendidikan Terakhir : a. SD b. SMP c. SMA d. D-3
3. Lama Bekerja : a. < 1 tahun b. 1 – 5 Tahun c. > 5 tahun

II. PETUNJUK PENGISIAN

1. Mohon memberi tanda centang (✓) pada jawaban yang Anda anggap paling sesuai dan mohon mengisi bagian yang membutuhkan jawaban tertulis.
2. Setelah mengisi kuesioner ini Anda dimohon dapat memberikan kembali kepada yang menyerahkan kuesioner ini pertama kali.
3. Keterangan Alternatif Jawaban dan Skor:
 - a. STS = Sangat Tidak Setuju (1)
 - b. TS = Tidak Setuju (2)
 - c. KS = Kurang Setuju (3)
 - d. S = Setuju (4)
 - e. SS = Sangat Setuju (5)

KUESIONER PENELITIAN

1. *Turnover Intention*

No.	Daftar Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
1.	Saya banyak berpikir untuk meninggalkan perusahaan					
2.	Saya aktif mencari alternatif untuk perusahaan					
3.	Secepat mungkin, saya akan meninggalkan perusahaan					
4.	Jika saya punya tawaran pekerjaan lain yang dibayar sama dengan yang saya miliki, saya akan pergi dari sini dengan cepat.					

2. *Komitmen organisasi*

No.	Daftar Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
1.	Saya merasa bangga bekerja untuk perusahaan ini.					
2.	Saya merasa persoalan perusahaan seolah-olah juga persoalan saya.					
3.	Hal terpenting dalam hidup saya adalah pekerjaan saya.					
4.	Saya hidup untuk pekerjaan saya.					
5.	Saya merasa nyaman dengan perusahaan ini sebagai tempat hidup dan bekerja.					
6.	Saya bersedia untuk menghabiskan sisa karir saya pada perusahaan ini.					

3. Beban Kerja

No.	Daftar Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
1.	Saya harus bekerja sangat cepat untuk menyelesaikan pekerjaan saya.					
2.	Target yang harus saya capai dalam pekerjaan sudah jelas.					
3.	Saya selalu mengerjakan pekerjaan yang sama tiap harinya.					
4.	Jumlah karyawan yang ada saat ini sudah cukup untuk menangani pekerjaan yang ada.					
5.	Saya menggunakan jam istirahat untuk mengerjakan tugas kantor.					
6.	Pada saat-saat tertentu saya menjadi sangat sibuk dengan pekerjaan saya.					
7.	Beban kerja saya sehari-hari sudah sesuai dengan standar pekerjaan saya.					

B. Data Penelitian

NO	KO1	KO2	KO3	KO4	KO5	KO6	BK1	BK2	BK3	BK4	BK5	BK6	BK7	TI1	TI2	TI3	TI4
1	5	4	4	4	4	4	3	4	2	4	2	2	2	2	1	1	1
2	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	3	4	4
3	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	2	1	1	2
4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	2	2	2	2
5	4	4	4	4	5	4	4	2	4	4	2	4	2	4	1	1	1
6	4	4	4	4	4	4	4	5	5	3	4	4	4	3	3	1	2
7	4	4	5	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	3	2	3
8	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	2	2
9	5	4	3	3	4	4	5	5	4	3	4	5	4	2	3	1	1
10	4	3	4	4	4	3	5	4	2	3	2	5	2	1	1	2	2
11	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	3	3	4	2	2	2
12	4	3	4	4	3	3	4	2	3	3	2	4	2	4	3	3	3
13	5	4	4	4	4	1	5	4	4	5	1	5	1	3	3	2	1
14	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	2	2	1	1
15	4	3	4	3	5	3	4	4	4	5	4	4	4	1	2	1	1
16	5	5	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	2	2	2	2
17	5	4	5	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3	2	1	1	1
18	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	2	5	2	1	1	1	1
19	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2
20	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	2	3
21	4	5	4	4	5	4	4	4	3	4	3	3	3	5	1	1	1
22	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	2	3	2	3	2	3	2
23	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	1	2	1	1
24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	1	2	1	5	2	2	1
25	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	2	2	2
26	5	4	4	4	5	4	5	4	3	4	4	4	4	1	1	1	1
27	5	2	3	4	3	2	4	4	4	4	2	2	2	2	2	1	2
28	5	4	4	4	5	4	5	4	5	5	3	4	3	1	2	1	1
29	4	3	3	4	4	1	4	4	2	5	1	3	1	2	2	2	3
30	5	5	4	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	1	2	1	2
31	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	5	3	2	3	1	3
32	4	4	4	4	5	3	4	4	5	4	3	4	3	1	2	2	2
33	5	5	4	3	4	4	4	4	4	2	4	4	4	2	2	2	2
34	5	5	5	3	4	4	3	4	4	2	4	4	4	2	2	2	2
35	4	4	4	4	4	4	5	5	3	4	3	4	3	3	2	1	1
36	5	4	4	3	4	4	4	4	4	3	2	4	2	2	2	2	2
37	5	5	5	4	5	4	4	4	3	3	4	5	4	2	2	2	2
38	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	1	1	1	1
39	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	2	2
40	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	3
41	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	2	2	1	2	2
42	4	3	3	3	4	2	5	5	5	4	3	4	3	3	2	3	2
43	5	5	5	4	5	3	4	4	4	4	3	4	3	1	2	1	2
44	5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	5	4	1	1	1	1
45	4	4	4	4	4	3	5	5	5	4	3	4	3	3	3	3	3
46	4	4	3	4	4	1	5	4	4	3	2	4	2	3	3	2	2
47	4	4	4	4	4	3	5	5	4	4	4	5	4	3	2	1	1
48	4	4	3	3	4	3	3	4	4	3	2	4	2	3	3	2	3
49	4	4	4	4	4	3	4	5	4	3	3	4	3	3	1	2	4
50	4	4	3	4	4	4	5	5	5	4	3	4	3	2	3	3	3
51	5	4	4	3	3	3	4	3	4	4	2	3	2	3	3	3	3
52	4	4	4	3	4	3	4	4	2	4	2	4	2	2	1	1	2
53	4	4	3	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3
54	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	4	4	4	2	2	2	2

55	5	4	3	4	5	5	4	4	3	4	4	4	4	1	1	1	1
56	5	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	3	4	1	1	1	1
57	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3
58	5	4	4	3	5	4	5	4	4	3	3	5	3	1	1	1	1
59	4	3	4	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	4	4	2	3
60	5	4	3	4	4	4	5	5	5	3	2	4	2	1	1	1	1
61	5	3	4	4	5	4	5	5	4	4	2	4	2	2	3	2	3
62	5	5	4	4	4	3	5	5	2	4	3	4	3	2	1	1	1
63	4	4	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	2	2
64	5	4	3	3	3	3	4	4	3	4	3	4	3	5	2	1	1
65	3	3	4	3	4	3	4	5	5	5	2	5	2	4	3	3	4
66	5	5	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	1	1	1	1
67	4	4	4	4	5	5	4	4	3	4	4	3	4	2	3	2	3
68	4	4	3	3	4	2	4	3	5	4	4	5	4	4	4	3	4
69	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	1	2	1	2
70	4	4	4	3	4	4	3	3	4	1	1	4	1	2	2	2	2
71	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	1	1	1	1
72	5	5	4	5	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	2	1	1
73	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3
74	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	3	2	2	2	2
75	4	4	3	3	3	4	5	5	4	4	3	4	3	1	2	1	3
76	3	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	3	4	2	2	1	1
77	4	4	3	3	4	2	4	4	3	4	4	4	4	1	2	1	1
78	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	2	2	1	1
79	4	4	3	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	2	2	2	1
80	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	2	3	2	2	2	3	3
81	4	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	2	2
82	4	5	4	4	4	5	2	3	3	3	2	4	2	2	2	1	2
83	3	4	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	2	1	3	2
84	4	4	3	3	4	3	4	2	4	4	1	3	1	4	1	1	2
85	4	4	3	3	4	2	4	4	4	3	3	4	3	4	3	2	3
86	4	4	4	4	5	2	4	4	3	5	4	4	4	3	3	2	2
87	4	4	4	4	5	4	5	5	3	3	3	3	3	1	2	1	2
88	4	4	3	4	3	3	4	4	3	5	3	4	3	3	3	2	2
89	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	4	3	2
90	5	4	3	4	5	3	4	4	3	4	3	5	3	3	3	3	2
91	5	4	3	3	5	5	3	4	2	4	4	4	4	2	2	2	2
92	4	5	3	4	4	3	5	4	3	4	2	4	4	1	2	1	3
93	4	4	3	4	4	3	5	5	4	4	5	4	4	2	2	2	2
94	3	3	3	3	4	2	5	3	3	4	2	4	4	2	3	3	3
95	3	2	3	3	4	4	4	1	2	3	1	4	4	4	4	3	4
96	4	4	3	3	4	3	4	4	3	4	4	4	3	2	2	2	2
97	5	3	4	4	4	4	4	5	4	5	4	3	4	1	1	1	1
Jumlah	410	382	362	347	402	331	399	391	347	360	292	373	297	233	208	175	194

C. Data Karakteristik Responden

NO.	JENIS KELAMIN	PENDIDIKAN	LAMA KERJA
1	LAKI-LAKI	SMA	<1 TAHUN
2	PEREMPUAN	SMA	1-5 TAHUN
3	PEREMPUAN	SMA	<1 TAHUN
4	PEREMPUAN	SMA	> 5 TAHUN
5	LAKI-LAKI	SMA	> 5 TAHUN
6	PEREMPUAN	SMA	<1 TAHUN
7	PEREMPUAN	SMA	<1 TAHUN
8	LAKI-LAKI	SMA	<1 TAHUN
9	LAKI-LAKI	SMA	<1 TAHUN
10	LAKI-LAKI	SMP	<1 TAHUN
11	LAKI-LAKI	SMA	<1 TAHUN
12	PEREMPUAN	SMA	<1 TAHUN
13	LAKI-LAKI	SMA	1-5 TAHUN
14	LAKI-LAKI	SMA	<1 TAHUN
15	LAKI-LAKI	SMA	1-5 TAHUN
16	LAKI-LAKI	SMA	<1 TAHUN
17	LAKI-LAKI	SMA	<1 TAHUN
18	LAKI-LAKI	SMA	<1 TAHUN
19	LAKI-LAKI	SMA	<1 TAHUN
20	LAKI-LAKI	SMA	1-5 TAHUN
21	LAKI-LAKI	SMA	<1 TAHUN
22	LAKI-LAKI	SMA	> 5 TAHUN
23	LAKI-LAKI	SMA	1-5 TAHUN
24	PEREMPUAN	SMA	<1 TAHUN
25	LAKI-LAKI	SMP	<1 TAHUN
26	LAKI-LAKI	SMA	<1 TAHUN
27	LAKI-LAKI	SMA	<1 TAHUN
28	LAKI-LAKI	SMA	<1 TAHUN
29	LAKI-LAKI	SMA	<1 TAHUN
30	PEREMPUAN	SMA	<1 TAHUN
31	LAKI-LAKI	SMA	<1 TAHUN
32	LAKI-LAKI	SMA	1-5 TAHUN
33	PEREMPUAN	SMA	> 5 TAHUN
34	PEREMPUAN	SMP	<1 TAHUN
35	LAKI-LAKI	SMA	<1 TAHUN
36	LAKI-LAKI	SMA	<1 TAHUN
37	LAKI-LAKI	SMA	1-5 TAHUN

38	LAKI-LAKI	SMA	1-5 TAHUN
39	LAKI-LAKI	SMA	1-5 TAHUN
40	LAKI-LAKI	SD	1-5 TAHUN
41	PEREMPUAN	SMA	1-5 TAHUN
42	LAKI-LAKI	SMP	<1 TAHUN
43	LAKI-LAKI	SMA	<1 TAHUN
44	LAKI-LAKI	SD	> 5 TAHUN
45	LAKI-LAKI	SMA	1-5 TAHUN
46	PEREMPUAN	SMA	<1 TAHUN
47	LAKI-LAKI	SMA	<1 TAHUN
48	LAKI-LAKI	SMA	<1 TAHUN
49	LAKI-LAKI	SD	1-5 TAHUN
50	PEREMPUAN	SMA	1-5 TAHUN
51	LAKI-LAKI	SMA	<1 TAHUN
52	PEREMPUAN	SMA	1-5 TAHUN
53	PEREMPUAN	SMA	<1 TAHUN
54	PEREMPUAN	SMA	<1 TAHUN
55	LAKI-LAKI	SMA	<1 TAHUN
56	PEREMPUAN	SMA	1-5 TAHUN
57	LAKI-LAKI	SMA	1-5 TAHUN
58	PEREMPUAN	SMA	<1 TAHUN
59	LAKI-LAKI	SMA	<1 TAHUN
60	LAKI-LAKI	SMA	<1 TAHUN
61	LAKI-LAKI	SMA	1-5 TAHUN
62	PEREMPUAN	SMA	1-5 TAHUN
63	LAKI-LAKI	SMA	<1 TAHUN
64	PEREMPUAN	SMA	<1 TAHUN
65	PEREMPUAN	SMA	<1 TAHUN
66	LAKI-LAKI	SMA	<1 TAHUN
67	PEREMPUAN	SMP	1-5 TAHUN
68	LAKI-LAKI	SMA	1-5 TAHUN
69	LAKI-LAKI	SMA	1-5 TAHUN
70	LAKI-LAKI	SMA	<1 TAHUN
71	LAKI-LAKI	SMA	> 5 TAHUN
72	PEREMPUAN	SMA	> 5 TAHUN
73	LAKI-LAKI	SMA	1-5 TAHUN
74	LAKI-LAKI	SMA	<1 TAHUN
75	LAKI-LAKI	SMA	<1 TAHUN
76	LAKI-LAKI	SMP	1-5 TAHUN
77	PEREMPUAN	SMA	1-5 TAHUN
78	LAKI-LAKI	SMP	1-5 TAHUN

79	PEREMPUAN	SMA	1-5 TAHUN
80	LAKI-LAKI	SMA	<1 TAHUN
81	LAKI-LAKI	SMA	1-5 TAHUN
82	LAKI-LAKI	SMA	1-5 TAHUN
83	LAKI-LAKI	SMA	<1 TAHUN
84	PEREMPUAN	SMA	1-5 TAHUN
85	LAKI-LAKI	SMP	1-5 TAHUN
86	LAKI-LAKI	SMP	1-5 TAHUN
87	LAKI-LAKI	SMA	1-5 TAHUN
88	PEREMPUAN	SMA	1-5 TAHUN
89	PEREMPUAN	SMA	1-5 TAHUN
90	LAKI-LAKI	SMA	<1 TAHUN
91	LAKI-LAKI	SMP	1-5 TAHUN
92	LAKI-LAKI	SD	1-5 TAHUN
93	PEREMPUAN	SMA	1-5 TAHUN
94	LAKI-LAKI	SMA	1-5 TAHUN
95	LAKI-LAKI	SMA	1-5 TAHUN
96	LAKI-LAKI	DIPLOMA	1-5 TAHUN
97	LAKI-LAKI	SMA	1-5 TAHUN

D. Data Hasil Kategorisasi

NO.	KOMITMEN ORGANISAS I	KT	BEBAN KERJA	KT	<i>TURNOVER INTENTIO N</i>	KT
1	18	tinggi	21	tinggi	5	rendah
2	20	tinggi	25	tinggi	16	tinggi
3	13	rendah	19	sedang	6	sedang
4	13	rendah	13	rendah	8	sedang
5	14	sedang	18	sedang	7	sedang
6	13	rendah	13	rendah	9	sedang
7	14	sedang	18	sedang	12	tinggi
8	15	sedang	18	sedang	10	sedang
9	13	rendah	16	sedang	7	sedang
10	16	sedang	18	sedang	6	sedang
11	15	sedang	20	sedang	10	sedang
12	14	sedang	15	rendah	13	tinggi
13	15	sedang	17	sedang	9	sedang
14	13	rendah	17	sedang	6	sedang
15	13	rendah	14	rendah	5	rendah
16	14	sedang	18	sedang	8	sedang
17	15	sedang	18	sedang	5	rendah
18	14	sedang	14	rendah	4	rendah
19	15	sedang	20	sedang	8	sedang
20	15	sedang	18	sedang	11	sedang
21	12	rendah	18	sedang	8	sedang
22	15	sedang	17	sedang	10	sedang
23	15	sedang	18	sedang	5	rendah
24	14	sedang	16	sedang	10	sedang
25	16	sedang	13	rendah	7	sedang
26	12	sedang	20	sedang	4	rendah
27	12	rendah	16	sedang	7	sedang
28	15	sedang	18	sedang	5	rendah
29	16	sedang	18	sedang	9	sedang
30	15	sedang	17	sedang	6	sedang
31	18	tinggi	20	sedang	9	sedang
32	15	sedang	16	sedang	7	sedang
33	13	rendah	17	sedang	8	sedang
34	15	sedang	21	tinggi	8	sedang
35	13	rendah	19	sedang	7	sedang
36	16	sedang	20	sedang	8	sedang
37	13	rendah	16	sedang	8	sedang

38	11	rendah	15	rendah	4	rendah
39	12	rendah	18	sedang	11	sedang
40	13	rendah	18	sedang	16	tinggi
41	14	sedang	17	sedang	7	sedang
42	18	tinggi	20	sedang	10	sedang
43	17	sedang	20	sedang	6	sedang
44	18	tinggi	18	sedang	4	rendah
45	17	sedang	18	sedang	12	tinggi
46	18	tinggi	17	sedang	10	sedang
47	16	sedang	15	rendah	7	sedang
48	19	tinggi	19	sedang	11	sedang
49	16	sedang	18	sedang	10	sedang
50	16	sedang	9	rendah	11	sedang
51	17	sedang	17	sedang	12	tinggi
52	15	sedang	17	sedang	6	sedang
53	15	sedang	17	sedang	13	tinggi
54	14	sedang	12	rendah	8	sedang
55	17	sedang	19	sedang	4	rendah
56	14	sedang	23	tinggi	4	rendah
57	14	sedang	19	sedang	13	tinggi
58	17	sedang	14	rendah	4	rendah
59	15	sedang	21	sedang	13	tinggi
60	16	sedang	20	sedang	4	rendah
61	10	rendah	16	sedang	10	sedang
62	16	sedang	18	sedang	5	rendah
63	16	sedang	20	sedang	10	sedang
64	16	sedang	16	sedang	9	sedang
65	15	sedang	22	tinggi	14	tinggi
66	14	sedang	20	sedang	4	rendah
67	14	sedang	18	sedang	10	sedang
68	18	tinggi	12	rendah	15	tinggi
69	15	sedang	19	sedang	6	sedang
70	15	sedang	18	sedang	8	sedang
71	14	sedang	16	sedang	4	rendah
72	15	sedang	18	sedang	8	sedang
73	17	sedang	21	tinggi	12	tinggi
74	18	tinggi	18	sedang	8	sedang
75	15	sedang	16	sedang	7	sedang
76	15	sedang	20	sedang	6	sedang
77	18	tinggi	22	tinggi	5	rendah
78	15	sedang	20	sedang	6	sedang

79	17	sedang	19	sedang	7	sedang
80	16	sedang	15	rendah	10	sedang
81	15	sedang	21	tinggi	10	sedang
82	17	sedang	16	sedang	7	sedang
83	14	sedang	18	sedang	8	sedang
84	17	sedang	20	sedang	8	sedang
85	16	sedang	20	sedang	12	tinggi
86	13	rendah	20	sedang	10	sedang
87	16	sedang	14	rendah	6	sedang
88	17	sedang	21	tinggi	10	sedang
89	18	tinggi	20	sedang	12	tinggi
90	18	tinggi	21	tinggi	11	sedang
91	17	sedang	20	sedang	8	sedang
92	17	sedang	19	sedang	7	sedang
93	17	sedang	18	sedang	8	sedang
94	15	sedang	17	sedang	11	sedang
95	18	tinggi	19	sedang	15	tinggi
96	16	sedang	18	sedang	8	sedang
97	15	sedang	22	tinggi	4	tinggi

E. Hasil Pengujian

1. Hasil Uji Validitas Instrumen

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		,668
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	574,263
	Df	136
	Sig.	,000

Rotated Component Matrix^a

	Component		
	1	2	3
KO1			
KO2		,665	
KO3		,559	
KO4			
KO5		,540	
KO6		,653	
BK1			,772
BK2			,653
BK3			
BK4			,547
BK5		,722	
BK6			
BK7		,674	
TI1	,652		
TI2	,832		
TI3	,825		
TI4	,807		

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.^a

a. Rotation converged in 5 iterations.

Daftar Item Pertanyaan Lolos Uji CFA

Rotated Component Matrix^a

	Component		
	1	2	3
KO2	,631		
KO3	,506		
KO5	,579		
KO6	,627		
BK1			,741
BK2			,615
BK4			,639
BK5	,810		
BK7	,766		
TI1		,675	
TI2		,847	
TI3		,847	
TI4		,811	

Extraction Method: Principal
Component Analysis.

Rotation Method: Varimax with
Kaiser Normalization.^a

a. Rotation converged in 5 iterations.

2. Hasil Uji Reliabilitas**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	97	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	97	100,0

a. Listwise deletion based on all
variables in the procedure.

a) *Turnover Intention***Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,810	,827	4

b) *Komitmen organisasi***Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,638	,651	4

c) *Beban Kerja***Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,682	,670	5

3. Hasil Uji Deskriptif

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
TotTI	97	4,00	16,00	8,3505	2,97924
TotBK	97	9,00	25,00	17,9278	2,58299
TotKO	97	10,00	20,00	15,2680	1,86813
Valid N (listwise)	97				

4. Rumus Perhitungan Kategorisasi

<i>Turnover Intention</i>		
M	= 8,35	
Sd	= 2,98	
Tinggi	= $X \geq M + SD$	= $X \geq 11,33$
Sedang	= $M - SD \leq X < M + SD$	= $11,33 \leq X < 14,31$
Rendah	= $X < M - SD$	= $X < 5,37$

Komitmen Organisasi		
M	= 17,93	
Sd	= 2,58	
Tinggi	= $X \geq M + SD$	= $X \geq 17,14$
Sedang	= $M - SD \leq X < M + SD$	= $17,14 \leq X < 20,51$
Rendah	= $X < M - SD$	= $X < 13,40$

Beban Kerja		
M	= 15,27	
Sd	= 1,87	
Tinggi	= $X \geq M + SD$	= $X \geq 20,51$
Sedang	= $M - SD \leq X < M + SD$	= $20,51 \leq X < 15,34$
Rendah	= $X < M - SD$	= $X < 15,34$

5. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		KO	BK	TI
N		97	97	97
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	3,8170	3,5856	2,0876
	Std. Deviation	,46703	,51660	,74481
Most Extreme Differences	Absolute	,134	,150	,134
	Positive	,134	,097	,134
	Negative	-,123	-,150	-,072
Test Statistic		,134	,150	,134
Asymp. Sig. (2-tailed)		,181 ^c	,128 ^c	,178 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

6. Hasil Uji Linieritas

Turnover Intention_Komitmen Organisasi

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
TI * KO	Between Groups	(Combined) Linierity	16,854	10	1,685	3,982	,000
		Deviation from Linierity	4,903	1	4,903	11,583	,001
			11,951	9	1,328	3,137	,258
	Within Groups		36,401	86	,423		
	Total		53,255	96			

Turnover Intention_Beban Kerja

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
TI * BK	Between Groups	(Combined) Linierity	10,988	13	,845	1,660	,085
		Deviation from Linierity	1,006	1	1,006	1,976	,164
			9,982	12	,832	1,634	,098
	Within Groups		42,267	83	,509		
	Total		53,255	96			

7. Hasil Uji Multikolinieritas

Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	BK, KO ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: TI

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,308 ^a	,095	,076	,71611

a. Predictors: (Constant), BK, KO

b. Dependent Variable: TI

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	5,050	2	2,525	4,924	,009 ^b
	Residual	48,205	94	,513		
	Total	53,255	96			

a. Dependent Variable: TI

b. Predictors: (Constant), BK, KO

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	4,123	,696		5,919	,000		
	KO	-,459	,163	-,288	-2,808	,006	,918	1,090
	BK	,079	,148	,055	,536	,593	,918	1,090

a. Dependent Variable: TI

8. Hasil Uji Regresi Berganda (Tahap 1)

Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Lama_Kerja, Jenis_Kelamin, Pendidikan ^b		. Enter
2	KO ^b		. Enter
3	BK ^b		. Enter

a. Dependent Variable: TI

b. All requested variables entered.

Model Summary^d

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	,113 ^a	,013	,019	,75190	,013	,399	3	93	,754
2	,341 ^b	,116	,078	,71522	,104	10,783	1	92	,001
3	,350 ^c	,122	,074	,71666	,006	,633	1	91	,428

a. Predictors: (Constant), LamaKerja, Gender, Pendidikan

b. Predictors: (Constant), LamaKerja, Gender, Pendidikan, KO

c. Predictors: (Constant), LamaKerja, Gender, Pendidikan, KO, BK

d. Dependent Variable: TI

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	,677	3	,226	,399	,754 ^b
	Residual	52,578	93	,565		
	Total	53,255	96			
2	Regression	6,193	4	1,548	3,027	,022 ^c
	Residual	47,062	92	,512		
	Total	53,255	96			
3	Regression	6,518	5	1,304	2,538	,034 ^d
	Residual	46,737	91	,514		
	Total	53,255	96			

a. Dependent Variable: TI

b. Predictors: (Constant), LamaKerja, Gender, Pendidikan

c. Predictors: (Constant), LamaKerja, Gender, Pendidikan, KO

d. Predictors: (Constant), LamaKerja, Gender, Pendidikan, KO, BK

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,058	,524		3,927	,000
	Jenis_Kelamin	,168	,170	,104	,987	,326
	Pendidikan	-,077	,156	-,052	-,494	,622
	Lama_Kerja	,018	,128	,015	,142	,888
2	(Constant)	4,348	,857		5,072	,000
	Jenis_Kelamin	,173	,162	,107	1,069	,288
	Pendidikan	-,184	,152	-,125	-1,210	,229
	Lama_Kerja	,027	,122	,022	,221	,826
	KO	-,527	,160	-,330	-3,284	,001
3	(Constant)	4,697	,965		4,869	,000
	Jenis_Kelamin	,171	,162	,106	1,052	,295
	Pendidikan	-,204	,154	-,139	-1,322	,190
	Lama_Kerja	,040	,123	,033	,321	,749
	KO	-,494	,166	-,310	-2,981	,004
	BK	,121	,152	,084	,795	,428

a. Dependent Variable: TI

Excluded Variables^a

Model		Beta In	T	Sig.	Partial Correlation	Collinierity Statistics
						Tolerance
1	KO	-,330 ^b	-3,284	,001	-,324	,950
	BK	,161 ^b	1,513	,134	,156	,926
2	BK	,084 ^c	,795	,428	,083	,870

a. Dependent Variable: TI

b. Predictors in the Model: (Constant), Lama_Kerja, Jenis_Kelamin, Pendidikan

c. Predictors in the Model: (Constant), Lama_Kerja, Jenis_Kelamin, Pendidikan, KO

9. Hasil Uji Regresi Berganda (Tahap 2)

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Lama_Kerja, Jenis_Kelamin, Pendidikan ^b		. Enter
2	BK ^b		. Enter
3	KO ^b		. Enter

a. Dependent Variable: TI

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	,113 ^a	,013	,019	,75190	,013	,399	3	93	,754
2	,192 ^b	,037	,005	,74674	,024	2,290	1	92	,134
3	,350 ^c	,122	,074	,71666	,086	8,887	1	91	,004

a. Predictors: (Constant), Lama_Kerja, Jenis_Kelamin, Pendidikan

b. Predictors: (Constant), Lama_Kerja, Jenis_Kelamin, Pendidikan, BK

c. Predictors: (Constant), Lama_Kerja, Jenis_Kelamin, Pendidikan, BK, KO

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	,677	3	,226	,399	,754 ^b
	Residual	52,578	93	,565		
	Total	53,255	96			
2	Regression	1,954	4	,488	,876	,482 ^c
	Residual	51,302	92	,558		
	Total	53,255	96			
3	Regression	6,518	5	1,304	2,538	,034 ^d
	Residual	46,737	91	,514		
	Total	53,255	96			

a. Dependent Variable: TI

b. Predictors: (Constant), Lama_Kerja, Jenis_Kelamin, Pendidikan

c. Predictors: (Constant), Lama_Kerja, Jenis_Kelamin, Pendidikan, BK

d. Predictors: (Constant), Lama_Kerja, Jenis_Kelamin, Pendidikan, BK, KO

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,058	,524		3,927	,000
	Jenis_Kelamin	,168	,170	,104	,987	,326
	Pendidikan	-,077	,156	-,052	-,494	,622
	Lama_Kerja	,018	,128	,015	,142	,888
2	(Constant)	3,000	,811		3,697	,000
	Jenis_Kelamin	,164	,169	,101	,971	,334
	Pendidikan	-,128	,159	-,087	-,810	,420
	Lama_Kerja	,044	,129	,036	,339	,736
	BK	,232	,153	,161	1,513	,134
3	(Constant)	4,697	,965		4,869	,000
	Jenis_Kelamin	,171	,162	,106	1,052	,295
	Pendidikan	-,204	,154	-,139	-1,322	,190
	Lama_Kerja	,040	,123	,033	,321	,749
	BK	,121	,152	,084	,795	,428
	KO	-,494	,166	-,310	-2,981	,004

a. Dependent Variable: TI

Excluded Variables^a

Model	Beta In	T	Sig.	Partial Correlation	Collinierity Statistics
					Tolerance
1 BK	,161 ^b	1,513	,134	,156	,926
KO	-,330 ^b	-3,284	,001	-,324	,950
2 KO	-,310 ^c	-2,981	,004	-,298	,893

a. Dependent Variable: TI

b. Predictors in the Model: (Constant), Lama_Kerja, Jenis_Kelamin, Pendidikan

c. Predictors in the Model: (Constant), Lama_Kerja, Jenis_Kelamin, Pendidikan, BK