

## 1. Pendahuluan

### 1.1. Latar Belakang

Suatu keinginan yang muncul dari diri karyawan diperusahaan karena merasa tidak nyaman dengan pekerjaan, dan dari rasa tidak nyaman tersebut munculah berbagai macam problem seperti performa kerja yang menurun, tidak bersemangat dalam bekerja, sikap karyawan yang suka mengeluh dan timbulnya rasa ingin keluar mencari pekerjaan yang baru yang menyebabkan terjadinya (*Turnover Intention*) dampak dari *Turnover Intention* akan sangat merugikan perusahaan karna harus merekrut karyawan baru, mencari karyawan yang sesuai jobdesk pekerjaan tidaklah mudah harus melakukan training dan memerlukan waktu juga agar bisa menyesuaikan dengan pekerjaan.

Umumnya, keinginan karyawan untuk meninggalkan pekerjaan dan mencari kesempatan di tempat lain dipicu oleh sejumlah faktor yang meliputi ketidakpuasan terhadap lingkungan kerja, konflik dengan rekan kerja atau atasan, kurangnya kesempatan pengembangan karir, dan ketidakcocokan antara harapan pribadi karyawan dengan budaya perusahaan. Secara garis besar karyawan merupakan sebuah aset penting perusahaan yang dapat menunjang dan mengarahkan perusahaan dalam mencapai tujuannya, selain dari itu aktivitas & kegiatan karyawan juga dapat menentukan berhasil atau tidaknya sebuah perusahaan (Purwati dkk.,2020) pernyataan ini mengartikan bahwa sebenarnya karyawan dapat dikatakan sebagai tonggak utama, nyawa hingga penggerak bagi jalanya perusahaan, tanpa adanya karyawan, perusahaan tidak akan dapat melaksanakan operasionalnya dengan baik, sehingga peran dan keberadaanya harus tetap di dukung dan diapresiasi agar tidak menimbulkan kekecewaan yang berakibat munculnya tindakan *Turnover Intention*. (Handayani & Arwiyah,2021)menyatakan, sikap ketidak perhatian perusahaan mengenai kesempatan karyawan dalam melakukan pengembangan karir, terjalinya hubungan yang tidak baik antara atasan dengan karyawan, dan apresiasi juga dapat mendorong timbulnya sikap *Turnover Intention* karyawan terhadap perusahaan.

Tingginya tingkat *Turnover Intention* yang tidak terdeteksi sejak dini oleh perusahaan dapat menjadi ancaman terbesar oleh perusahaan itu sendiri, dikarenakan dengan tingginya tingkat *Turnover Intention* diperusahaan akan menyebabkan meningkatnya *Turnover* perusahaan akan membentuk prespektif perusahaan yang kurang baik dari masyarakat, bahkan investor karena tingkat *Turnover* perusahaan yang bertambah, secara langsung mengartikan bahwa perusahaan gagal dalam mengelola sumber daya manusianya. Menurut Muharni & Whardani (2020) Terjadinya *Turnover Intention* dipengaruhi oleh beberapa faktor, seperti karakteristik demografi, stress kerja, lingkungan kerja hingga kepuasan, dan terdapat beberapa faktor lain yang mendasari timbulnya *Turnover Intention* pada perusahaan. Seberapa besar atau kuat seseorang untuk berkeinginan keluar atau berpindah dari tempatnya bekerja ke tempat lain, sesuai dengan keyakinan mandiri maupun normatif yang di miliki untuk melakukan *Turnover Intention* (Ansory & Indrasari, 2018).

Berdasarkan data pra survey terhadap beberapa karyawan PT. Jagarti Sarana Telekomunikasi kota semarang, Pada tabel dibawah ini didapatkan pernyataan bahwa terdapat karyawan yang ingin mendapatkan kesempatan lebih baik lagi diperusahaan lain dalam waktu dekat. hal ini mengartikan bahwa secara tidak langsung mengindikasikan sikap karyawan melakukan tindakan *Turnover Intention* di PT. Jagarti Sarana Telekomunikasi.

Tabel 1.1 Fenomena Potensi *Turnover Intention* PT. Jagarti Sarana Telekomunikasi

NO	PERNYATAAN KUESIONER	SKOR				
		STS (1)	TS(2)	N(3)	S(4)	SS(5)
1	Ketidaksesuaian antara beban kerja yang dihadapi dengan harapan karyawan menjadi faktor pendorong bagi karyawan untuk mempertimbangkan meninggalkan pekerjaan saat ini.	0	0	2	11	2
2	Situasi kepemimpinan yang ada di perusahaan dapat menjadi salah satu alasan mengapa karyawan merasa ingin meninggalkan perusahaan.	0	0	3	12	0
3	Kondisi lingkungan kerja yang tidak nyaman bagi karyawan dapat memicu keinginan karyawan untuk meninggalkan pekerjaan saat ini.	0	2	4	9	0
<b>Jumlah Perwakilan Responden Pra Survey Sebanyak 15 Karyawan</b>						

Sumber: Kuesioner Pra Survey April 2023.

Pada tabel hasil pra survey diatas, dapat dilihat bahwa banyak karyawan yang memilih atau setuju beban kerja sebagai faktor utama atau paling banyak yang mempengaruhi terjadinya *Turnover Intention*. Hal ini dikarenakan beban kerja yang berat atau tidak sesuai dengan kemampuan karyawan menjadikan karyawan tidak nyaman dalam bekerja, sehingga mereka memiliki keinginan untuk melakukan *Turnover Intention*. Selain itu kepemimpinan juga menjadi alasan kedua karyawan dalam keinginan untuk melakukan *turnover intention*. Hal ini dikarenakan ketidakcocokan karyawan atau staff terhadap pemimpinnya dapat menghambat pekerjaan karyawan dan karyawan juga tidak nyaman dalam bekerja sehingga mereka akan melakukan *turnover intention*. Serta kondisi lingkungan kerja yang tidak nyaman juga menjadi faktor bagi karyawan untuk melakukan *turnover intention*.

*Turnover Intention* ini merupakan keinginan, sikap dan niat karyawan untuk mengundurkan diri secara sukarela dan berpindah dari pekerjaannya terdahulu ke tempat lain (Meridayani & Subudi, 2019). Gunawan (2021) Menyatakan bahwa *Turnover Intention* merupakan keinginan atau perasaan karyawan secara ramai-ramai untuk meninggalkan pekerjaannya. Tidak dipungkiri suatu saat setiap perusahaan akan mengalami fase ini dimana karyawan mempunyai rasa keinginan untuk meninggalkan sebuah perusahaan dengan alasan tertentu, biasanya hal seperti ini ditandai dengan sikap karyawan yang suka mengeluh hingga performa pekerjaan yang menurun.

Beban kerja ialah keadaan yang dirasakan seseorang tidak sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya untuk melakukan suatu pekerjaan (Hariati dkk., 2021). Pada Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ahmad dkk (2019) menyatakan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*. Namun pada penelitian lain terdapat hasil yang berbeda bahwa beban kerja tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap tingkat *Turnover Intention* pada karyawan, hal ini mengartikan bahwa terdapat faktor lain yang menyebabkan *Turnover Intention* (Purwati dkk., 2020).

Kepemimpinan ialah suatu cara atau tindakan merealisasikan tujuan organisasi dengan menyatukan kebutuhan pengikutnya dengan harapan agar dapat terus tumbuh berkembang menurut dengan tujuan organisasinya (William & Joseph, 2018). Dalam penelitian yang dilakukan oleh (Ridjal dkk, 2023) Kepemimpinan secara parsial berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap *Turnover Intention*. pada penelitian lain ditemukan hasil yang berbeda bahwa kepemimpinan berpengaruh secara positif dan

signifikan terhadap *Turnover Intention* karyawan (Srimulatsih,2020) hal tersebut mengartikan bahwa semakin baik kinerja kepemimpinan perusahaan dapat menunjang karyawan untuk tidak melakukan *Turnover Intention* dan sebaliknya.

Lingkungan kerja merupakan suatu interaksi kerja secara langsung terhadap individu atau kelompok yang mempunyai jabatan lebih tinggi maupun setara (Effendy & Fitria, 2019) Dalam penelitian yang dilakukan oleh (Ramadhoani, 2020) Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*. Sedangkan terdapat penelitian yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap *Turnover Intention* (Ruslan, 2021). Hal tersebut mengartikan bahwa terdapat faktor lain yang menunjang *Turnover Intention* pada perusahaan yang diteliti tersebut.

Berdasarkan latar belakang fenomena pada pendahuluan diatas yang menyatakan beberapa tindakan terjadinya potensi *Turnover Intention* yang dilakukan oleh karyawan PT. Jagarti Sarana Telekomunikasi dan *Research Gap* yang ditemukan pada penelitian satu dengan yang lain, maka dapat disimpulkan perumusan masalah pada penelitian ini ialah pengaruh dari beban kerja, kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap *Turnover Intention* di PT. Jagarti Sarana Telekomunikasi Semarang.

Berdasarkan pertanyaan penelitian mengenai masalah dari paparan yang telah diuraikan, maka peneliti akan mengembangkan pertanyaan penelitian tersebut menjadi (i) Apakah beban kerja berpengaruh positif terhadap *Turnover Intention* karyawan PT. Jagarti Sarana Telekomunikasi Semarang. (ii) Apakah kepemimpinan berpengaruh secara positif terhadap *Turnover Intention* karyawan PT. Jagarti Sarana Telekomunikasi Semarang. (iii) Apakah lingkungan kerja memiliki pengaruh positif terhadap *Turnover Intention* karyawan PT. Jagarti Sarana Telekomunikasi Semarang.

## **2. Kajian Pustaka dan Hipotesis Penelitian**

### **2.1. Beban Kerja**

Teori *Model Demands Control* yang dikemukakan oleh Karasek & Theorell (1990) berbicara tentang tekanan-tekanan dalam pekerjaan yang dapat mempengaruhi perilaku karyawan terkait dengan menyelesaikan pekerjaan. Teori ini juga sering disebut sebagai ada dua dimensi utama dalam pekerjaan yang mempengaruhi respons karyawan:

#### **1. Job Demands (Tuntutan Kerja)**

Job demands mencakup berbagai tuntutan dalam pekerjaan, seperti tekanan waktu, beban kerja fisik dan mental, dan ketidakjelasan tugas. Tuntutan kerja yang tinggi dapat menyebabkan karyawan merasa tertekan dan mengalami stres.

#### **2. Job Control (Kontrol atas Pekerjaan)**

Job control mencakup sejauh mana karyawan memiliki kontrol dan otonomi dalam menjalankan tugas pekerjaan mereka. Tingkat kontrol yang tinggi dapat memberikan karyawan lebih banyak kebebasan dan kontrol atas pekerjaan mereka.

Menurut Rohman & Ichsan (2021) Beban kerja ialah serangkaian kegiatan atau tugas yang harus diselesaikan oleh seseorang dalam jangka waktu tertentu, serangkaian kegiatan atau tugas ini dapat dikatakan menjadi beban kerja ketika seseorang atau individu ini tidak dapat menyelesaikannya dengan baik, namun sebaliknya jika seseorang atau individu ini dapat menyelesaikan dengan baik serangkaian atau tugasnya maka hal tersebut tidak menjadi sebuah beban kerja. Pendapat lain diungkapkan oleh (Fransiska & Tupti, 2020) yang menyatakan bahwa beban kerja ialah serangkaian kegiatan atau tugas yang terlalu banyak dan menyebabkan ketegangan bagi seseorang, hal ini dapat menimbulkan pikiran-pikiran atau persepsi karyawan yang berlebihan dalam menerima sebuah tugas dari atasan maupun perusahaan yang secara tidak langsung membuat karyawan berfikir berlebihan dan membuat rasa kecemasan berlebihan sehingga berpengaruh terhadap kinerja karyawan, namun beban kerja yang diselesaikan dalam

jangka waktu normal atau jangka waktu tertentu dengan baik akan tidak menjadi sesuatu yang menegangkan.

Salah satu penyebab tingginya *turnover intention* adalah beban kerja. Hal ini dikarenakan adanya beban kerja berlebihan membuat karyawan menjadi tidak fokus dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga hasil kerja yang dihasilkan menjadi tidak maksima. Selain itu, adanya tekanan dari pimpinan, target pekerjaan yang tidak tercapai dan lainnya, membuat karyawan tidak puas dengan pekerjaan dan dapat menimbulkan stress bagi karyawan yang dapat berakibat pada terjadinya *turnover intention* (Rohman & Rully, 2021). Menurut Putra (2018) Beban kerja memiliki sejumlah indikator diantaranya ialah :

1. Target Yang Harus Dicapai  
Mengartikan bahwa dalam sebuah pekerjaan terdapat minimum tugas yang harus dilakukan atau diselesaikan dengan baik dalam jangka waktu dan jumlah yang telah ditetapkan oleh perusahaan.
2. Kondisi Pekerjaan  
Kondisi ini meliputi berbagai kondisi sesuai dengan pandangan atau persepsi karyawan mengenai kondisi pekerjaan yang sedang dikerjakannya. Seperti kondisi dalam mengambil keputusan, kondisi dalam menyelesaikan tugas ataupun mendelegasikan tugas maupun kondisi-kondisi lainnya.
3. Standar Pekerjaan  
Mengartikan bahwa suatu pekerjaan yang harus dicapai harus sesuai dengan standarisasi atau kebijakan yang dibuat oleh perusahaan. Hal ini menggambarkan dimana seorang karyawan harus menyelesaikan target tugas dalam pekerjaannya *seperfeksionist* mungkin, agar mendapatkan hasil yang maksimal.

## 2.2. Kepemimpinan

Situasional Theory atau (Situasional Leadership Model) ini ialah teori yang pertama kali diperkenalkan oleh Hersey & Blanchard (1969) model ini berfokus pada kepemimpinan dan bagaimana pemimpin harus menyesuaikan kepemimpinannya berdasarkan tingkat kematangan atau kemampuan dan kesiapan bawahannya dalam mengeksekusi tugas. Poin kunci dari Teori Kepemimpinan Situasional adalah sebagai berikut:

1. Mengidentifikasi empat gaya kepemimpinan yang berbeda berdasarkan kombinasi arahan dan dukungan:
  - a) Gaya *Telling* (Menceritakan) : Pemimpin memberikan arahan dan pengawasan tinggi dengan memberikan sedikit dukungan.
  - b) Gaya *Selling* (Mengajukan Penawaran) : Pemimpin memberikan arahan tinggi tetapi juga memberikan dukungan yang lebih besar untuk membantu bawahan dalam memahami tugas dan motivasi.
  - c) Gaya *Participating* (Berpartisipasi) : Pemimpin memberikan arahan yang lebih rendah tetapi lebih banyak dukungan, memungkinkan bawahan berpartisipasi dalam pengambilan keputusan. Gaya *Delegating* (Mendelegasikan) : Pemimpin memberikan arahan dan dukungan yang rendah, memungkinkan bawahan untuk mengambil inisiatif dan tanggung jawab sendiri.
2. Mengidentifikasi kematangan bawahan berdasarkan dua dimensi, yaitu kemampuan dan kesiapan mereka dalam melaksanakan tugas.
  - a) Kemampuan (*Ability*): Tingkat keahlian, pengetahuan, dan keterampilan bawahan dalam melaksanakan tugas.
  - b) Kesiapan (*Willingness*): Tingkat keinginan, motivasi, dan sikap bawahan dalam melaksanakan tugas.

3. Pemimpin harus mampu menyesuaikan gaya kepemimpinannya berdasarkan tingkat kematangan bawahan. Jika tingkat kematangan bawahan meningkat, pemimpin harus cenderung menggeser dari gaya yang lebih *direktif* ke gaya yang lebih *delegative*.

Teori Kepemimpinan Situasional memberikan pendekatan yang fleksibel dan berpusat pada karyawan, di mana pemimpin dapat menyesuaikan pendekatannya sesuai dengan kebutuhan dan tingkat kesiapan bawahan. Pendekatan ini memungkinkan pemimpin untuk menjadi lebih efektif dalam membimbing dan memotivasi bawahan dalam mencapai tujuan organisasi.

Menurut Ronald (2018) Menyatakan bahwa kepemimpinan merupakan sebuah rangkaian proses dalam memotivasi seseorang, individu atau pengikutnya dengan tujuan untuk dapat melaksanakan sebuah pekerjaan dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Hal ini mengartikan bahwa kepemimpinan hakekatnya tindakan dalam mempengaruhi seseorang, individu atau kelompok untuk melakukan sebuah pekerjaan dengan cara memotivasi sebagai dorongan agar individu tersebut mau untuk melakukan pekerjaannya dengan baik, sehingga tujuan dalam perusahaan terpenuhi. Pendapat lain diungkapkan oleh Supriani dkk (2022) Bahwa kepemimpinan ialah kemampuan seorang pemimpin dalam mengarahkan pekerjanya untuk melakukan serangkaian tugas-tugas yang harus diselesaikan melalui wewenangnya sebagai pemimpin. Kepemimpinan merupakan tindakan sangat penting yang terdapat dalam sebuah organisasi, karena kepemimpinan tersebut memiliki wewenang untuk mengarahkan pekerja untuk memobilisasi pelaksanaan tugas sesuai dengan fungsinya dan keahliannya masing-masing yang berorientasi pada pencapaian sebuah organisasi (Arifudin,2021). Menurut (Arifin,2019) Kepemimpinan yang baik memiliki 5 indikator diantaranya ialah :

1. Pemimpin mampu membina kerjasama dan hubungan baik terhadap seluruh karyawan.
2. Pemimpin dapat memimpin sebuah organisasi dengan efektivitas menyelesaikan tugas diluar kemampuannya bila diperlukan.
3. Kepemimpinan yang partisipatif dalam hal mengambil keputusan dan mengutamakan kepentingan bersama.
4. Kecakapan dan ketepatan dalam mendelegasikan tugas antar karyawan sesuai dengan kemampuan dan spesialisasinya masing-masing.
5. Pemimpin dapat mengontrol dan membimbing dengan baik dalam pengambilan keputusan ketika memberikan tugas terhadap karyawan.

### 2.3. Lingkungan Kerja

Untuk mengidentifikasi pengaruh lingkungan kerja terhadap *turnover intention* peneliti menggunakan teori Motivasi Higienis oleh Herzberg (1966). Teori Kepuasan Kerja Herzberg berpendapat bahwa ada dua set faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja dan ketidakpuasan kerja:

1. Faktor Higienis (Penghasil Ketidakpuasan)

Faktor-faktor ini adalah faktor-faktor eksternal yang berhubungan dengan lingkungan kerja, seperti kebijakan perusahaan, pengawasan, gaji, kondisi kerja, jaminan kerja, dan hubungan antar pribadi di tempat kerja. Ketika faktor-faktor ini tidak memadai atau kurang memuaskan, mereka dapat menyebabkan ketidakpuasan kerja.

2. Faktor Motivasi (Penghasil Kepuasan)

Faktor-faktor ini adalah faktor-faktor internal yang berhubungan dengan isi pekerjaan itu sendiri dan dapat menyebabkan kepuasan kerja. Contohnya termasuk pekerjaan yang menantang, pengakuan atas prestasi, kesempatan untuk tumbuh dan berkembang, tanggung jawab, dan rasa pencapaian. Ketika faktor-faktor motivasi ini

ada dan terpenuhi, karyawan cenderung merasa puas dan termotivasi dalam pekerjaannya.

Herzberg berpendapat bahwa ketidakpuasan kerja dan kepuasan kerja bukanlah dua ujung dari satu kontinum yang sama, tetapi dipengaruhi oleh dua set faktor yang berbeda. Ia juga menyatakan bahwa meningkatkan faktor-faktor higienis hanya akan menghilangkan ketidakpuasan kerja, namun tidak akan secara otomatis menyebabkan peningkatan kepuasan kerja atau motivasi. Untuk mencapai tingkat kepuasan kerja dan motivasi yang tinggi, organisasi perlu fokus pada penyediaan baik faktor-faktor higienis yang memadai maupun faktor-faktor motivasi yang kuat dengan tingkat kepuasan kerja yang terpenuhi tidak menyebabkan motivasi karyawan untuk melakukan tindakan *turnover intention*.

Menurut (Darmadi,2020) Lingkungan kerja ialah semua hal yang berada pada sekitar karyawan dan hal tersebut dapat mempengaruhi karyawan yang sedang melaksanakan kegiatan atau tugasnya dalam pekerjaan, hal tersebut meliputi kondisi pekerjaan dan fasilitas dalam pekerjaan seperti sirkulasi udara yang baik, pencahayaan yang baik dan lain sebagainya yang dapat menunjang ataupun tidak dalam kinerja sebuah karyawan. Pendapat lain dikemukakan oleh (Latif, dkk 2022) Lingkungan kerja merupakan lingkup dimana karyawan ataupun pegawai melaksanakan tugasnya sehari-hari, dalam meningkatkan para pegawai untuk dapat bekerja secara maksimal dan optimal kondisi lingkungan kerja yang kondusif diperlukan, dikarenakan lingkungan kerja kondusif tersebut dapat memberikan rasa aman dan nyaman terhadap pekerja maupun karyawan. Terdapat 4 indikator lingkungan kerja yang menjadi pengaruh terhadap suatu keadaan dan kondisi di lingkungan kerja (Fachrezi & Khair,2020) Indikator tersebut diantaranya ialah :

1. Fasilitas

Yang dimaksud fasilitas dalam lingkungan kerja ialah, sarana dan prasarana yang dapat digunakan untuk memudahkan atau menunjang para pekerja untuk menyelesaikan tugasnya dengan baik.

2. Kebisingan

Kebisingan merupakan salah satu hal yang dapat mempengaruhi kondisi lingkungan yang kurang kondusif, kondisi kebisingan yang tidak terkontrol dalam ruang lingkup pekerja dapat membuat kondisi psikologis pekerja tidak sehat, yang berakibat menurunnya kinerja pekerja dan hal-hal negatif lainnya.

3. Sirkulasi Udara

Sirkulasi udara yang baik dapat mempengaruhi kenyamanan pekerja dalam melakukan tugasnya, sehingga hal dikerjakan lebih optimal.

4. Hubungan Kerja

Hubungan kerja yang baik antar pekerja, dan atasan merupakan faktor yang paling penting dalam lingkungan kerja, karna hubungan kerja yang baik dapat mendorong rasa kenyamanan karyawan sehingga dapat menyelesaikan tugas-tugasnya dengan baik.

#### **2.4. Turnover Intention**

Untuk memahami mengenai *turnover intention* peneliti menggunakan Equity Theory, yang dikembangkan oleh Adams tahun (1963). Prinsip dari teori ini adalah bahwa orang akan merasa puas atau tidak puas dengan apa yang mereka dapatkan. ia mengukur kepuasan kerja seseorang dengan menghitung selisih antara apa yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan, kemudian Locke (1969) menerangkan bahwa kepuasan kerja seseorang tergantung pada discrepancy antara *should be* (expectation needs or value) dengan apa yang menurut

perasaannya atau persepsinya telah diperoleh melalui pekerjaan, sehingga hal tersebut dapat mempengaruhi perilakunya untuk memutuskan tindakan *turnover intention* atau tidak.

Menurut (Tampubolon & Sagala,2020) *Turnover Intention* merupakan respon karyawan untuk keluar dari perusahaan atau keinginan karyawan untuk mencari pekerjaan lain, karena perusahaan memberikan peluang dan kesempatan yang memungkinkan karyawan untuk berpindah dari tempat dimana ia bekerja. Pendapat lain dikemukakan oleh (Ashani,dkk 2021) *Turnover Intention* mencerminkan dimana kondisi perusahaan tidak dapat mengelola dan membuat karyawannya merasa betah didalam perusahaan, sehingga karyawan mempunyai rasa dan keinginan untuk keluar dan mendapat pekerjaan diluar perusahaannya sekarang. Keinginan karyawan untuk mendapat pekerjaan lebih baik dan berada pada posisi ketidaknyamanan dalam bekerja disebut dengan *Turnover Intention* (Wijaya,2020). Terdapat beberapa indikator yang menjadi penunjang karyawan melakukan tindakan *Turnover Intention* diantaranya ialah (Harnoto,2018):

1. Absensi ketidak hadiran karyawan meningkat  
Karyawan sudah diberikan absensi di aplikasi akan tetapi tidak ada yang melakukan absen lewat aplikasi tersebut dan memilih kehadiran berdasarkan hasil kerja harian.
2. Karyawan memiliki rasa jenuh ketika bekerja  
Hal ini disebabkan karna gaji karyawan ditahun ini tidak dinaikan sesuai UMK di tahun 2023, karyawan merasa kecewa dengan peraturan saat ini.
3. Karyawan secara sadar berani melanggar peraturan  
Karena merasa hak karyawan tidak lagi di perhatikan karyawan menjadi lebih menjadi berani melanggar peraturan yang ada sebagai rasa kekecewaan karyawan.
4. Meningkatnya protes terhadap atasan  
Selain gaji UMK yang tidak dinaikan terdapat juga transpot yang dikurangi, uang klaim parkir dan klaim pengiriman mesin ditiadakan yang tidak sesuai di perjanjian awal kerja.
5. Perilaku yang berbeda dari keadaan umumnya  
Setiap karyawan menjadi lebih tidak saling membantu dengan karyawan lain ini terjadi karena adanya peraturan baru yang diterapkan diperusahaan setelah pergantian kepemimpinan.

## 2.6. Tabel Penelitian Terdahulu

NO	JUDUL	PENULIS	VARIABEL	HASIL PENELITIAN
1.	Pengaruh kompensasi, motivasi kerja, dan beban kerja terhadap <i>Turnover Intention</i> karyawan PT. Sumatra Inti Seluler	(Maulida dkk, 2022)	1. Pengaruh Kompensasi(X1) 2. Motivasi Kerja (X2) 3. Beban Kerja (X3) 4. <i>Turnover Intention</i> Karyawan.	Beban kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap <i>Turnover Intention</i> karyawan PT. Sumatra Inti Selular

2.	Pengaruh beban kerja, disiplin kerja, dan kompensasi terhadap <i>Turnover Intention</i> karyawan PT. Media Surya Produksi	(Sembiring & Widodo, 2023)	1. Pengaruh Beban Kerja (X1) 2. Disiplin Kerja (X2) 3. Kompensasi (X3) 4. <i>Turnover Intention</i> Karyawan PT. Media Surya Produksi (Y)	Beban kerja berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap <i>Turnover Intention</i> karyawan PT. Media Surya Produksi
3.	Pengaruh beban kerja, disiplin kerja, kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap <i>Turnover Intention</i>	(Kolompo y dkk, 2019)	1. Pengaruh Beban Kerja (X1) 2. Disiplin Kerja (X2) 3. Kepuasan Kerja (X3) 4. Komitmen Organisasi (X4) 5. <i>Turnover Intention</i> (Y)	Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap <i>Turnover Intention</i> .
4.	Pengaruh Beban Kerja, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i> Karyawan Di Tidar Property Group Malang	(Hermawati dkk.,2021)	1. Pengaruh Beban Kerja (X1) 2. Disiplin Kerja (X2) 3. Lingkungan Kerja (X3) 4. <i>Turnover Intention</i> Karyawan (Y)	Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan Terhadap potensi <i>Turnover Intention</i> Karyawan Di Tidar Property Group Malang
5.	Pengaruh Kompensasi Finansial, Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i> Karyawan Pada Harper Hotel Kuta	(Astawa & Sutapa,2020)	1. Kompensasi Finansial (X1) 2. Beban Kerja (X2) 3. Lingkungan (X3) 4. <i>Turnover Intention</i> (Y)	Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Berpengaruh positif dan signifikan Terhadap tingkat <i>Turnover Intention</i> Karyawan Pada Harper Hotel Kuta
6.	Pengaruh Beban Kerja, Job Insecurity dan Gaya Kepemimpinan Terhadap <i>Turnover Intention</i> (Studi Kasus pada Kurir J&T Express	(Kristiyanto & Khasanah, 2021)	1. Beban Kerja (X1) 2. Job Insecurity (X2) 3. Gaya Kepemimpinan (X3) 4. <i>Turnover Intention</i>	Beban Kerja dan Gaya Kepemimpinan Berpengaruh positif dan signifikan Terhadap tingkat <i>Turnover Intention</i> (Studi Kasus pada Kurir J&T Express Cabang Kebumen)



	Cabang Kebumen)			
7.	Pengaruh Kepemimpinan, Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap <i>Turnover Intention</i> (Studi pada Karyawan Bagian Marketing Mataram Sakti Prembun Kabupaten Kebumen)	(David dkk,2021)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kepemimpinan (X1)</li> <li>2. Beban Kerja (X2)</li> <li>3. Kompensasi (X3)</li> <li>4. <i>Turnover Intention</i> (Y)</li> </ol>	Kepemimpinan dan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan Terhadap <i>Turnover Intention</i> (Studi pada Karyawan Bagian Marketing Mataram Sakti Prembun kabupaten kebumen)
8.	Pengaruh kepemimpinan, kepuasan kerja dan kompensasi terhadap <i>Turnover Intention</i> pada karyawan Perusahaan Pers Dalam SMSI Sulsel	(Alam dkk, 2022)	<ol style="list-style-type: none"> <li>5. Pengaruh Kepemimpinan (X1)</li> <li>6. Kepuasan Kerja (X2)</li> <li>7. Kompensasi (X3)</li> </ol> <i>Turnover Intention</i> Pada Karyawan Perusahaan Pers Dalam SMSI Sulsel (Y)	kepemimpinan secara parsial berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap <i>Turnover Intention</i> karyawan Perusahaan Pers Dalam SMSI Sulsel.
9.	Pengaruh kepemimpinan dan komitmen organisasi terhadap <i>Turnover Intention</i>	(Prabowo, 2018)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Pengaruh Kepemimpinan (X1)</li> <li>2. Komitmen Organisasi (X2)</li> <li>3. <i>Turnover Intention</i> (Y)</li> </ol>	kepemimpinan berpengaruh signifikan negatif terhadap <i>Turnover Intention</i> .
10.	Pengaruh kepemimpinan terhadap <i>Turnover Intention</i> pada PT. Massindo Karya Prima Pekanbaru	(Srimulatsih, 2020)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Pengaruh Kepemimpinan (X1)</li> <li>2. <i>Turnover Intention</i> pada PT. Massindo Karya Prima Pekanbaru (Y)</li> </ol>	Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap <i>Turnover Intention</i> pada PT. Massindo Karya Prima Pekanbaru
11.	Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap <i>Turnover Intention</i> Karyawan di Harris Resort	(Yolanda & Kasmita,2021)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Beban Kerja (X1)</li> <li>2. Lingkungan Kerja (X2)</li> <li>3. Kompensasi (X3)</li> <li>4. <i>Turnover Intention</i> Karyawan (Y)</li> </ol>	Beban Kerja & Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap tingkat <i>Turnover Intention</i> Karyawan di Harris Resort Batam Waterfront

	Batam Waterfront			
12.	Pengaruh lingkungan kerja, <i>self efficacy</i> , <i>work-family conflict</i> , dan <i>employee engagement</i> terhadap <i>Turnover Intention</i> pegawai Kantor Badan SAR Nasional Mataram	(Ramadho ani, 2020)	1. Pengaruh Lingkungan Kerja (X1) 2. <i>Self Efficacy</i> (X2) 3. <i>Work-Family Conflict</i> (X3) 4. <i>Employee Engagement</i> (X4) 5. <i>Turnover Intention</i> pegawai Kantor Badan SAR Nasional Mataram	lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>Turnover Intention</i> pegawai Kantor Badan SAR Nasional Mataram
13.	Pengaruh lingkungan kerja, stres kerja, beban kerja dan kepuasan kerja terhadap <i>Turnover Intention</i> karyawan	(Kristin dkk, 2022)	1. Pengaruh Lingkungan Kerja (X1) 2. Stres Kerja (X2) 3. Beban Kerja (X3) 4. Kepuasan Kerja (X4) 5. <i>Turnover Intention</i> Karyawan (Y)	lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan dan negatif terhadap <i>Turnover Intention</i> PT. Alfaria Trijaya Pekanbaru
14.	Pengaruh lingkungan kerja, stres, dan beban kerja terhadap <i>Turnover Intention</i> karyawan	(Kamis dkk, 2021)	1. Pengaruh Lingkungan Kerja (X1) 2. Stres (X2) 3. Beban Kerja (X3) 4. <i>Turnover Intention</i> Karyawan (Y)	lingkungan kerja berpengaruh negatif terhadap <i>Turnover Intention</i> karyawan
15.	Pengaruh lingkungan kerja dan beban kerja terhadap <i>Turnover Intention</i>	(Noviyanti & Suwarsi, 2022)	1. Pengaruh Lingkungan Kerja (X1) 2. Beban Kerja (X2) 3. <i>Turnover Intention</i> (Y)	lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap <i>Turnover Intention</i> .

## 2.7. Perumusan Hipotesis

### 2.7.1. Pengaruh Beban Kerja Terhadap *Turnover Intention*

Beban kerja merupakan sebuah kondisi dimana karyawan harus menyelesaikan tugas dalam pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan, pada umumnya besaran tugas tersebut disesuaikan dengan kemampuan masing-masing karyawan atau pekerja. Pada penelitian yang dilakukan oleh (Kelompok dkk, 2019) dan (Sembiring & Widodo, 2019) Memperoleh hasil bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*. Hal ini mendukung hipotesis jika beban kerja yang ditanggung atau diberikan kepada karyawan tidak sesuai dengan porsi individunya akan mendorong karyawan untuk melakukan tindakan *Turnover Intention* pada perusahaan ditempat mereka bekerja sekarang. Berdasarkan pada uraian tersebut peneliti merumuskan hipotesis :

**H1 : Beban kerja berpengaruh positif terhadap *Turnover Intention* karyawan.**

### 2.7.2. Kepemimpinan Terhadap *Turnover Intention*

Kepemimpinan merupakan sebuah kemampuan yang dimiliki seseorang untuk memotivasi, mengarahkan, dan mengatur serta mendelegasikan tugas terhadap seseorang yang lain sesuai dengan porsinya masing masing dalam rangka menyelesaikan pekerjaan guna mencapai tujuan perusahaan yang telah di tetapkan. Menurut riset yang dilakukan oleh (Srimulatsih,2020) dan (Prabowo, 2018) menyatakan bahwa kepemimpinan yang tidak efektif berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turover Intention* karyawan. Hal ini mendukung hipotesis bahwa kepemimpinan yang baik mampu membuat karyawan merasa nyaman ketika melaksanakan pekerjaan yang diberikan dan sebaliknya sikap kepemimpinan yang kurang baik menurut karyawan dapat membuat karyawan untuk mengambil keputusan *Turnover Intention* dalam pekerjaannya karena karyawan merasa tidak nyaman ketika berada didalam perusahaan. Berdasarkan uraian tersebut peneliti merumuskan hipotesis :

**H2 : Kepemimpinan berpengaruh negatif terhadap *Turnover Intention* karyawan.**

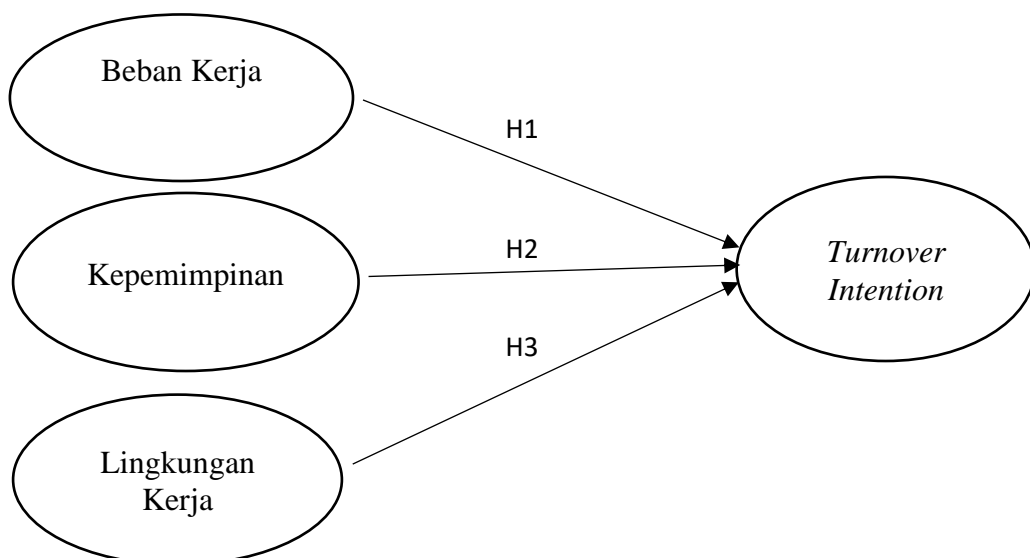
### 2.7.3. Lingkungan Kerja Terhadap *Turnover Intention*

Lingkungan kerja merupakan tempat dimana karyawan melakukan aktivitasnya dalam menyelesaikan sebuah pekerjaan yang umumnya meliputi, lingkungan pekerja, lingkungan fisik dan fasilitas. Dalam penelitian yang dilakukan oleh (Ramadhoani (2020)) serta (Noviyanti & Suwarsi, 2022) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* karyawan. Hal ini mengartikan jika lingkungan kerja mendukung secara positif terhadap karyawannya dalam melakukan sebuah tugas pekerjaan maka karyawan tersebut akan selalu mengerjakan dan menyelesaikan tugasnya dengan baik, dan sebaliknya jika lingkungan kerja tidak mendukung karyawan dalam melakukan aktivitasnya untuk menyelesaikan tugas pekerjaannya mendorong karyawan untuk mengambil keputusan *Turnover Intention* pada perusahaannya saat ini. Berdasarkan uraian diatas peneliti merumuskan hipotesis :

**H3 : Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap *Turnover Intention* karyawan.**

## 2.8. Kerangka Model Penelitian

Gambar 2.1



### 3. Metode Penelitian

#### 3.1. Jenis Penelitian

Pada penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif menurut (Sugiyono,2018) ialah penelitian yang menggunakan pendekatan berdasarkan data konkrit. dalam metode ini, data penelitian yang dikumpulkan berbentuk angka-angka yang dapat diukur dan dianalisis menggunakan statistik sebagai alat untuk menghitung dan menginterpretasikan data tersebut. Tujuan utama dari penelitian kuantitatif ini adalah untuk menghasilkan kesimpulan yang dapat diandalkan dan berkaitan langsung pada masalah yang diteliti.

#### 3.2. Populasi

Dalam penelitian, populasi merupakan sekelompok unit atau objek yang memiliki karakteristik serupa dan menjadi fokus dari penelitian. Populasi ini dapat terdiri dari individu, kelompok, organisasi, atau entitas lain yang relevan dengan tujuan penelitian. populasi seringkali digunakan sebagai target untuk melakukan generalisasi atau penarikan kesimpulan (Sugiyono,2018) pada penelitian ini populasi yang digunakan ialah karyawan PT. JST Semarang sebanyak 63 Karyawan.

#### 3.3. Sampel dan teknik sampling

Menurut Sugiyono (2018) Sampel merupakan bagian kecil yang diambil dari populasi yang lebih besar untuk mewakili karakteristik populasi tersebut. Dalam konteks statistik, sampel digunakan untuk membuat inferensi atau penarikan kesimpulan tentang populasi secara keseluruhan. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik sampling jenuh, yaitu teknik pemilihan sampel apabila semua anggota populasi dijadikan sampel (Sugiyono,2018). Pemilihan teknik ini disebabkan karena jumlah populasi yang akan dijadikan penelitian relatif kecil yang berjumlah 63 responden sebagai teknisi di PT. JST Semarang ini.

#### 3.4. Jenis dan sumber data

Jenis dan sumber data pada penelitian ini menggunakan sumber data primer dimana peneliti mencari data menggunakan kuesioner yang disebarkan langsung terhadap karyawan PT. JST sebanyak 63 orang melalui google formulir yang berisi pertanyaan kemudian responden menjawab pertanyaan yang ada pada kuesioner dengan skala likert 5 poin dengan keterangan pada tabel dibawah ini yang bertujuan untuk memperoleh informasi berdasarkan jumlah responden yang akan digunakan.

**Tabel 3.1 Skala Likert 1-5**

Pernyataan	Point
Sangat tidak setuju (STS)	1
Tidak setuju (TS)	2
Netral (N)	3
Setuju (S)	4
Sangat setuju (SS)	5

### 3.5. Operasionalisasi Variabel

Operasional variabel merupakan segala sesuatu yang menjadi objek penelitian, dimana terdapat beberapa faktor yang berperan dalam suatu peristiwa yang diteliti. Menurut (Sugiyono,2018) berpendapat bahwa operasional variabel digunakan untuk menentukan indikator dari variabel terkait dalam suatu penelitian. Dalam penelitian ini terdapat 2 variabel yaitu:

1. Variabel bebas (Independen) merupakan variabel yang dapat mempengaruhi variabel terikat. Variabel bebas pada penelitian ini yaitu beban kerja, kepemimpinan dan lingkungan kerja.
2. Variabel terikat (dependen) merupakan variabel yang dijadikan sebagai faktor variabel yang dipengaruhi oleh variabel lain. Variabel terikat pada penelitian ini ialah *Turnover Intention*.

**Tabel 3.2 Tabel Definisi Operasional Variabel**

Variabel	Definisi	Indikator	Skala
Beban kerja	Beban kerja ialah serangkaian kegiatan atau tugas yang terlalu banyak dan menyebabkan ketegangan bagi seseorang, hal ini dapat menimbulkan pikiran pikiran atau presepsi karyawan yang berlebihan dalam menerima sebuah tugas dari atasan maupun perusahaan yang secara tidak langsung membuat karyawan berfikir berlebihan dan membuat rasa kecemasan berlebihan sehingga berpengaruh terhadap kinerja karyawan.  Sumber : (Fransiska & Tupti,2020)	1. Target kerja yang harus dicapai. 2. Kondisi Dalam Pekerjaan. 3. Standar pekerjaan pada perusahaan.  Sumber : (Putra,2018)	1-5
Kepemimpinan	Kemampuan seorang pimpinan dalam mengarahkan pekerjaanya untuk melakukan serangkaian tugas-tugas yang harus diselesaikan melalui wewenangnya sebagai pemimpin.	1. Pemimpin mampu membina kerjasama dan hubungan baik. 2. Pemimpin dapat menyelesaikan tugas organisasi dengan efektif. 3. Pemimpin mampu mengambil keputusan dengan mementingkan	1-5

		<p>kepentingan bersama.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>4. Pemimpin mampu mendelegasikan tugas terhadap karyawan sesuai dengan spesialisasinya.</li> <li>5. Pemimpin mampu mengontrol dan membimbing dengan baik ketika memberikan tugas terhadap karyawan.</li> </ol>	
	Sumber : (Supriani dkk., 2022)	Sumber : (Arifin,2019)	
Lingkungan	Lingkungan kerja merupakan lingkup dimana karyawan ataupun pegawai melaksanakan tugasnya sehari-hari untuk mencapai tujuan perusahaan.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Fasilitas dalam perusahaan yang memadai untuk menunjang kinerja.</li> <li>2. Tingkat kebisingan dalam lingkungan kerja.</li> <li>3. Sirkulasi udara dalam lingkungan kerja.</li> <li>4. Hubungan Baik dengan atasan dan rekan kerja di perusahaan.</li> </ol>	1-5
	Sumber : (Latif dkk.,2022)	Sumber : (Fachrezi & Khair,2020)	
<i>Turnover Intention</i>	<i>Turnover Intention</i> ialah kondisi perusahaan tidak dapat mengelola dan membuat karyawannya merasa betah didalam perusahaan, sehingga karyawan mempunyai rasa dan keinginan untuk keluar yang ditandai dengan sikap tidak wajar seperti timbulnya pemberontakan dan ingin mendapat pekerjaan diluar perusahaannya sekarang.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Tingkat ketidakkehadiran karyawan.</li> <li>2. Rasa jenuh karyawan dalam pekerjaan.</li> <li>3. Ketidaktaatan peraturan terhadap perusahaan.</li> <li>4. Sikap protes karyawan terhadap perusahaan.</li> </ol>	1-5

	Sumber : (Ashani dkk.,2021)	5. Perilaku yang berbeda daripada sebelumnya. Sumber : (Harnoto,2018)	
--	--------------------------------	---	--

### 3.6. Teknik Analisis data

Analisis data dilakukan menggunakan metode SPSS dapat menangani data dengan ukuran sampel yang relatif kecil seperti responden yang digunakan pada penelitian ini yaitu 63 responden dan kompleksitas yang bervariasi. Ini memungkinkan peneliti untuk melakukan analisis bahkan dengan data yang tidak memenuhi asumsi statistik yang ketat, seperti distribusi normal.

#### 3.6.1 Uji Validitas

Uji Validitas digunakan untuk mengetahui sah atau tidaknya suatu kuesioner. Kuesioner dinyatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur kuesioner tersebut. (Ghozali, 2018).

1. Jika  $r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$ , maka butir pertanyaan tersebut dikatakan valid.
2. Jika  $r\text{-hitung} < r\text{-tabel}$ , maka butir pertanyaan tersebut dikatakan tidak valid.

Nilai  $r\text{-hitung}$  diperoleh dari hasil pengolahan menggunakan komputer program SPSS. Sedangkan nilai  $r\text{-tabel}$  diperoleh dengan melihat tabel pembandingan dengan taraf signifikansi 5% atau 0,05.

#### 3.6.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah alat ukur untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari suatu variabel. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Suatu data dikatakan reliabel adalah variabel memiliki nilai Cronbach alpha 0,6 atau tidak reliabel apabila memiliki nilai Cronbach alpha lebih kecil dari 0,6 (Ghozali, 2018).

### 3.7 Uji Asumsi Klasik

Untuk mengetahui apakah model regresi benar – benar menunjukkan hubungan yang signifikan dan representatif, maka model tersebut harus memenuhi asumsi klasik regresi. Uji asumsi klasik yang digunakan adalah uji normalitas, multikolinearitas, autokorelasi, dan heteroskedastisitas.

#### 3.7.1 Uji Normalitas

Bertujuan menguji apakah ada dalam suatu model regresi, variabel terikat dan variabel bebas mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah mempunyai distribusi data normal atau mendekati normal. Uji normalitas selain menggunakan uji grafik dilengkapi dengan uji statistik untuk menguji normalitas residual. Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan uji statistik dengan pertimbangan tidak menimbulkan bias bagi yang mempersiapkan. Uji statistik yang digunakan adalah uji statistik non parametric kolmogorov – Smirnov (K-S). Uji K-S dilakukan dengan membuat hipotesis tes statistik sederhana yang dapat dilakukan berdasarkan nilai kolmogorov-smirnov. Kriteria uji kolmogorov-smirnov adalah sebagai berikut :

Jika  $Asymp. Sig > 0,05$  maka data yang digunakan dalam penelitian berdistribusi normal. Jika  $Asymp. Sig < 0,05$  maka data yang digunakan dalam penelitian tidak berdistribusi normal.

### 3.7.2 Uji Multikolinieritas

Bertujuan untuk menguji model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas Ghozali (2018). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Jika variabel bebas saling berkorelasi, maka variabel – variabel ini tidak orthogonal. Variabel bebas sama dengan nol. Menganalisis matrik korelasi variabel – variabel bebas menurut Imam Ghozali (2018) Langkah menganalisis asumsi multikolinieritas yaitu:

- a. Jika nilai tolerance > dari nilai 0,1 dan nilai VIF < dari nilai 10 maka tidak ditemukan adanya multikolinieritas.
- b. Jika nilai tolerance < dari 0,1 dan nilai VIF > dari nilai 10 maka ditemukan adanya multikolinieritas.
- c.

### 3.7.3 Uji Heteroskedastisitas

Bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidak samaan *variance* dari residual satu pengamatan kepengamatan yang lain (Ghozali, 2018). Jika *variance* dari residual suatu pengamatan kepengamatan yang lain tetap, maka disebut homokedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik jika tidak ditemukan hetroskedositas. Menurut Imam Ghozali (2018) Cara untuk mengetahui ada tidak nyaheteroskedastisitas adalah dengan menggunakan uji glejser yaitu dengan membandingkan nilai sig > 0,05 maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

## 3.8 Analisis Regresi Linier Berganda

Pengujian ini bertujuan untuk menguji apakah variabel independent berpengaruh terhadap variabel dependent. Dalam analisis regresi, selain mengukur kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih, juga menunjukkan hubungan antara variabel dependent dengan variabel independent Ghozali (2018). Adapun persamaan model regresi berganda tersebut adalah:

$$Y = \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Keterangan:

- Y : Turnover Intention  
 $\beta_1 \beta_2 \beta_3$  : Koefisien Regresi  
X<sub>1</sub> : Beban Kerja  
X<sub>2</sub> : Kepemimpinan  
X<sub>3</sub> : Lingkungan Kerja  
e : *Error* (koefisien pengganggu)

### 3.9 Pengujian Hipotesis (Uji t)

Untuk mengetahui variabel yang berpengaruh antar X<sub>1</sub>, X<sub>2</sub>, X<sub>3</sub> terhadap Y secara individual ( parsial ) maka di gunakan Uji t . Adapun kriteria pengujian uji t adalah sebagai berikut :

- a. Jika Sig < 0,05 maka Ho ditolak dan Ha diterima ada pengaruh signifikan variabel independen secara individual terhadap variabel dependen.
- b. Jika Sig > 0,05 maka Ha ditolak dan Ho diterima berarti tidak ada pengaruh signifikan variabel independen secara individual terhadap variabel dependen.
- c.

### 3.10 Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Koefisiendeterminasi (R<sup>2</sup>) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel–variabel dependen. Secara umum koefisiendeterminasi untuk data silang (*crosssection*) relative rendah karena adanya variasi yang besar antara masing-masing pengamatan, sedangkan untuk data runtun



waktu(*time series*) biasanya mempunyai nilai koefisien determinasi yang tinggi. Oleh karena itu, banyak peneliti menganjurkan untuk menggunakan nilai *Adjusted R<sup>2</sup>* pada saat mengevaluasi mana model regresi yang terbaik. Tidak seperti *R<sup>2</sup>*, nilai *Adjusted R<sup>2</sup>* dapat naik atau turun apabila satu variabel *independen* ditambahkan kedalam model (Ghozali, 2018).