



**ANALISIS TINGKAT *TURNOVER INTENTION*
KARYAWAN DENGAN BEBAN KERJA,
WAKTU KERJA, DAN *PUNISHMENT*
SEBAGAI PREDIKTOR DI
PT. AURORA INDAH
ELEKTRIK MEDAN**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Ujian
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Sosial Sains
Universitas Pembangunan Panca Budi

Oleh:

RENDI ARTIKA

NPM 1515310147

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
M E D A N
2019**



FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN

PENGESAHAN SKRIPSI

NAMA : RENDI ARTIKA
NPM : 1515310147
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
JENJANG : S1 (STRATA SATU)
JUDUL SKRIPSI : Analisis Tingkat *Turnover Intention* Karyawan dengan Behan Kerja, Waktu Kerja, dan *Punishment* sebagai Prediktor di PT. Aurora Indah Elektrik Medan

MEDAN, APRIL 2019

KETUA PROGRAM STUDI

(NURAFINA STEGAR, S.E., M.Si)



DEKAN

(SUNYATI SARI, S.E., M.HUM)

PEMBIMBING I

(RIZAL AHMAD, S.E. M.Si)

PEMBIMBING II

(MIFTAH EL FIKRI, S.E., M.Si)



**FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN**

**SKRIPSI DITERIMA DAN DISETUIJI OLEH PANITIA UJIAN
SARJANA LENGKAP FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI**

PERSETUJUAN UJIAN

NAMA : RENDI ARTIKA
NPM : 1515310147
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
JENJANG : S1 (STRATA SATU)
JUDUL SKRIPSI : Analisis Tingkat *Turnover Intention* Karyawan dengan Beban Kerja, Waktu Kerja, dan *Punishment* sebagai Prediktor di PT. Aurora Indah Elektrik Medan

MEDAN, 02 Juli 2019



KE TUA

ANDRA PRINA ANIBEGAR, S.E., M.Si

ANGGOTA II


(MIRTAH EL FIKRI, S.E., M.Si)

ANGGOTA I



(RIZAL AHMAD, S.E., M.Si)

ANGGOTA III


(Dr. MUHAMAD TOYIB D, SE., MM)

ANGGOTA IV


(Dr. KIKI FARIDA FARINE, SE., M.Si)

PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Rendi Artika
NPM : 1515310147
Fakultas/Program Studi : Sosial Sains / Manajemen
Judul Skripsi : Analisis Tingkat *Turnover Intention* Karyawan dengan Beban Kerja, Waktu Kerja, dan *Punishment* sebagai Prediktor di PT. Aurora Indah Elektrik Medan

Dengan ini menyatakan bahwa:

1. Skripsi ini merupakan hasil karya tulis saya sendiri dan bukan merupakan hasil karya orang lain (plagiat)
2. Memberikan ijin hak bebas Royalti Non-Eksklusif kepada Universitas Pembangunan Panca Budi untuk menyimpan, mengalih-media/formatkan, mengelola, mendistribusikan dan mempublikasikan karya skripsinya melalui internet atau media lain bagi kepentingan akademis.

Pernyataan ini saya buat dengan penuh tanggung jawab dan saya bersedia menerima konsekuensi apapun sesuai dengan aturan yang berlaku apabila dikemudian hari diketahui bahwa pernyataan ini tidak benar.

Medan, April 2019



SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Rendi Artika
Tempat/Tanggal Lahir : Medan, 16 April 1997
NPM : 1515310147
Fakultas : Sosial Sains
Program Studi : Manajemen
Alamat : Jalan Medan Binjai KM 14 Garuda 1

Dengan ini mengajukan permohonan untuk mengikuti ujian sarjana lengkap pada Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi.

Sehubung dengan hal tersebut, maka saya tidak akan lagi melakukan ujian perbaikan nilai di masa yang akan datang.

Demikian surat pernyataan ini saya perbuat dengan sebenar-benarnya untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Medan, April 2019
Yang membuat pernyataan





UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI FAKULTAS SOSIAL SAINS

FAX. 061-8498077 / PO.BOX : 1099 MEDAN

PROGRAM STUDI EKONOMI PEMBANGUNAN
PROGRAM STUDI MANAJEMEN
PROGRAM STUDI AKUNTANSI
PROGRAM STUDI ILMU HUKUM
PROGRAM STUDI PERPAJAKAN

(TERAKREDITASI)
(TERAKREDITASI)
(TERAKREDITASI)
(TERAKREDITASI)
(TERAKREDITASI)

PERMOHONAN MENGAJUKAN JUDUL SKRIPSI

Yang bertanggung jawab di bawah ini :

Nama Lengkap : RENDI ARTIKA
Tempat/Tgl. Lahir : / / 16 April 1997
Nomor Pokok Mahasiswa : 1515310117
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen SMA
Jumlah Kredit yang telah dicapai : 125 SKS, IPK 3,28
Dengan ini mengajukan judul skripsi sesuai dengan bidang ilmu, dengan judul:

No.	Judul Skripsi	Persetujuan
	Analisis Tingkat Turnover Intention Karyawan Dengan Beban Kerja, Waktu Kerja, dan Pambayaran Sebagai Prediktor di PT. Aurora Indah Elektrik	<input checked="" type="checkbox"/>
	Analisis Faktor Finansial, Fisik, Sosial, dan Psikologis Sebagai Prediktor Terhadap Kinerja Kerja Karyawan di PT. Aurora Indah Elektrik	<input type="checkbox"/>
	Analisis Pengaruh Etika Kerja, Komunikasi Kerja, dan Waktu Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Aurora Indah Elektrik	<input type="checkbox"/>

Hal yang diteliti oleh Kepala Program Studi Universitas Panca Budi


(Dr. Ghokil Alamsyah, M.P., Ph.D.)

Medan, 09 Agustus 2018

Permohonan,


(RENDI ARTIKA)

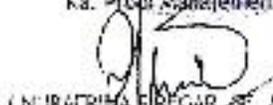
Nomor :
Tanggal :

Disahkan oleh :


(Dr. Surya Nisa, S.P., M.Hum.)

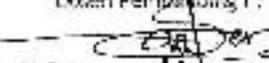
Tanggal : 30 Agustus 2018

Disetujui oleh :
Ka. Prodi Manajemen


(NURAFRIMA REGAR, SE., M.Si)

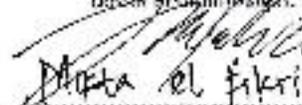
Tanggal : 30 Agustus 2018

Disetujui oleh :
Dosen Pembimbing I :


(Rizal Ahmad, SE., M.Si)

Tanggal : 30 Agustus 2018

Disetujui oleh :
Dosen Pembimbing II :


(Dharma El Fikri, SE., M.Si)

No. Dokumen: FM-LPPM-08-07

Revisi: 02

Tgl. Eff: 20 Des 2015



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
FAKULTAS SOSIAL SAINS

Jl. Jend. Gatot Subroto Km. 4,5 Teip (061) 8455571
 website : www.pancabudi.ac.id email: unpub@pancabudi.ac.id
 Medan - Indonesia

Universitas : Universitas Pembangunan Panca Budi
 Fakultas : SOSIAL SAINS
 Dosen Pembimbing I : RIZKA AHMAD SE. MSI
 Dosen Pembimbing II : NIPTAH EL FIKRI SE. MEd
 Nama Mahasiswa : RENDI ARTIKA
 Jurusan/Program Studi : Manajemen
 Nomor Pokok Mahasiswa : 1515310147
 Bidang Pendidikan : SI MANAJEMEN
 Judul Tugas Akhir/Skripsi : ANALISIS TINGKAT TURNOVER INTENTION KARYAWAN DENGAN
 BEBAN KERJA, NERACA KERJA DAN PUNYMENT SEBAGAI PREDIKTOR
 DI PT. ANGKA INDAH ELEKTRIK

TANGGAL	PEMBAHASAN MATERI	PARAF	KETERANGAN
26/03 - 2019	<ul style="list-style-type: none"> - Tambah tabel perbandingan min (subsisten) - Simbol Angkat - Hapus semua kata-kata "Secara parsial" - Kesimpulan ilmiah sesuai dengan hipotesis - Revisi pembaharuan, kesimpulan dan saran - Dua hari lagi jumpa Bapak ya !! 	 	

AEC
 Sidang MHT
 9/10/19

Medan, 26 Maret 2019
 Diketahui/Disetujui oleh :
 Dekan,





UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
FAKULTAS SOSIAL SAINS

Jl. Jend. Gatot Subroto Km. 4.6 Telp (061) 8455571
 website : www.pancabudi.ac.id email : unpab@pancabudi.ac.id
 Medan - Indonesia

Universitas : Universitas Pembangunan Panca Budi
 Fakultas : SOSIAL SAINS
 Dosen Pembimbing I : KHAN AHMAD SE. MSI
 Dosen Pembimbing II : MIFTAH EL. FIKRI SE. MSI
 Nama Mahasiswa : RENDI ARTIKA
 Jurusan/Program Studi : Manajemen
 Nomor Pokok Mahasiswa : 1515310147
 Bidang Pendidikan : SI MANAJEMEN
 Judul Tugas Akhir/Skripsi : ANALISIS TINGKAT TURNOVER KARYAWAN DENGAN BERSAN KERJA, WAKTU KERJA DAN FUNDAMENTAL SEBAGAI PREDIKTOR DI PT ALUMINA INDAH BERSEKUT

TANGGAL	PEMBAHASAN MATERI	PARAF	KETERANGAN
1/03/19	Pembahasan materi	<i>[Signature]</i>	
15/03/19	Perbaikan Eyt. I & II	<i>[Signature]</i>	
1/04/19	Perbaikan Daftar	<i>[Signature]</i>	
10/04/19	A.C. Sedang kerja huan	<i>[Signature]</i>	

Medan, 26 Maret 2019
 Diketahui/Ditetapkan oleh
 Dekan



Dr. Surya Nita, S.P., M.P., Ph.D.



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
FAKULTAS SOSIAL SAINS

Jl. Jend. Gatot Subroto Km. 4.5 Talo (061) 8455571
 website : www.pancabudi.ac.id email: unpeb@pancabudi.ac.id
 Medan - Indonesia

Universitas : Universitas Pembangunan Panca Budi
 Fakultas : SOSIAL SAINS
 Dosen Pembimbing I : Rizal Ahmad SE, Mei
 Dosen Pembimbing II : Miftah El Fikri SE, Mei
 Nama Mahasiswa : RENDI ARTIKA
 Jurusan/Program Studi : Manajemen
 Nomor Pokok Mahasiswa : 1515310147
 Bidang Pendidikan : SI Manajemen
 Jenis Tugas Akhir/Skripsi : Analisis Tingkat Turnover Intention Karyawan Dengan
 Beban Kerja, Waktu Kerja, dan Punishment Sebagai
 Prediktor di PT. Aurora Indah Elektronik

TANGGAL	PEMBAHASAN MATERI	PARAF	KETERANGAN
10/2018	ACC pembahasan konsep materi	<i>[Signature]</i>	
11/2018	Penulisan, masalah identifikasi teori & kerangka konsep	<i>[Signature]</i>	
11/2018	Penulisan Daftar Isi, Eycl, Pustaka.	<i>[Signature]</i>	
12/2018	ACC Proposal	<i>[Signature]</i>	

Dosen Pembimbing II
[Signature]
 Miftah El Fikri (L)

Medan, 25 November 2018
 Diketahui/Ditetujui oleh :

Dekan

 Dr. Surya Nita, S.H., M.Hum



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
FAKULTAS SOSIAL SAINS

Jl. Jend. Gatot Subroto Km. 4,3 Teip (051) 3455571
 website : www.pancebudu.ac.id email : unpcb@pancabudi.ac.id
 Medan - Indonesia

Universitas : Universitas Pembangunan Panca Budi
 Fakultas : SOSIAL SAINS
 Dosen Pembimbing I : Rizal Ahmadi SE, Msi
 Dosen Pembimbing II : Mipeah El Fikri SE, Msi
 Nama Mahasiswa : RENDI ARTIKA
 Jurusan/Program Studi : Manajemen
 Nomor Pokok Mahasiswa : 1515310147
 Bidang Pendidikan : Si Manajemen
 Nama Tugas Akhir/Skripsi : Analisis Tingkat Turnover Intention karyawan Dengan Beban Kerja, Waktu Kerja, Dan Punishment Sebagai Prediktor Di PT. Aurora Indah Elektrik.

TANGGAL	PEMBAHASAN MATERI	PARAF	KETERANGAN
12/12/2018	<ul style="list-style-type: none"> Kata Pengantar sesuai pedoman Identifikasi masalah diperbaiki Indikator Turnover Intention dijelaskan 		

*ACC
 Sampio
 PRABU
 ✓*

Medan, 26 November 2018
 Diketahui/Ditetujui oleh
 Dekan



Dr. Surya Nita, S.H., M.Hum

Plagiarism Detector v. 1092 - Originality Report:

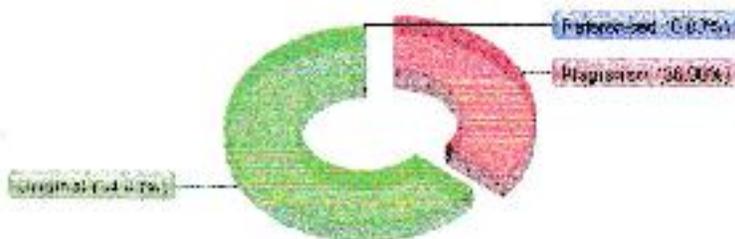
Analyzed document: 26/04/2019 17:30:12

"RENDI ARTIKA_1515310147_MANAJEMEN.docx"

Licensed to: Universitas Pembangunan Panca Budi_License#4



Relation chart:



Distribution graph:

Comparison Preset: Rewrite. Detected language: Indonesian

Top sources of plagiarism:

% 12	wrds: 2640	https://id.123link.com/document/651d5fry-pengaruh-kepuasan-kerja-dan-komitmen-organisasi-te...
% 10	wrds: 2073	https://id.balacantik.com/pengaruh-pub-insecurity-kepuasan-kerja-dan.html
% 9	wrds: 2176	https://docobook.com/pengaruh-stres-kerja-dan-bahan-kerja-ke-hubungan-kerja-karyawan/2016/08/17...

[Show other Sources.]

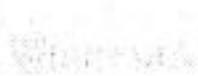
Processed resources details:

191 - Ok / 30 - Failed

[Show other Sources.]

Important notes:

Wikipedia:



[not detected]

Google Books:



[not detected]

Ghostwriting services:



[not detected]

Anti-cheating:



[not detected]

Excluded Urls:



PT. AURORA INDAH ELEKTRIK

Jl. Sejati, Paji Mulyo, Kabupaten Deli Seriang

Phone: (061) 80021568. Fax: (061) 80021569

Medan Indonesia

Nomor: AIE/207/IV/2019

Perihal: Izin Melakukan Penelitian

Sunggal, 4 April 2019

Kepada Yth:

Dekan Fakultas Sosial Sains

Universitas Pembangunan Panca Budi

Di

Tempat

Dengan hormat,

Berdasarkan surat yang telah kami terima dengan nomor 4453/17/FSSM/2019 perihal permohonan research/penelitian, maka dengan ini kami menerangkan bahwa:

Nama : Kandi Artika
NPM : 1515310147
Prodi : Manajemen
Fakultas : Sosial Sains
Kampus : Universitas Pembangunan Panca Budi Medan

Dizinkan untuk melakukan penelitian di PT. Aurora Indah Elektrik selama bulan April dan Mei 2019 dengan mematuhi segala peraturan yang berlaku di perusahaan.

Demikianlah surat pemberitahuan ini disampaikan, atas segala perhatiannya diucapkan terima kasih.

Manager

Ridwan Ong

CC
Raja Isyana
10/10/19



Acc
Sidang MH
10/10/19

**ANALISIS TINGKAT *TURNOVER INTENTION*
KARYAWAN DENGAN BEBAN KERJA,
WAKTU KERJA, DAN *PUNISHMENT*
SEBAGAI PREDIKTOR DI
PT. AURORA INDAH
ELEKTRIK MEDAN**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Ujian
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Sosial Sains
Universitas Pembangunan Panca Budi

Oleh:

RENDI ARTIKA
NPM 1515310147

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
M E D A N
2019**



18/1/19.

Mafala El file 17

**ANALISIS TINGKAT *TURNOVER INTENTION*
KARYAWAN DENGAN BEBAN KERJA,
WAKTU KERJA, DAN *PUNISHMENT*
SEBAGAI PREDIKTOR DI
PT. AURORA INDAH
ELEKTRIK MEDAN**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Ujian
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Sosial Sains
Universitas Pembangunan Panca Budi

Oleh:

RENDI ARTIKA
NPM 1515310147

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
M E D A N
2019**



Acc Proposal
Miftah El Fikri (L)
Pembimbing II
26/11/18

**ANALISIS TINGKAT TURNOVER INTENTION
KARYAWAN DENGAN BEBAN KERJA,
WAKTU KERJA, DAN PUNISHMENT
SEBAGAI PREDIKTOR DI PT.
AURORA INDAH ELEKTRIK**

PROPOSAL

Acc
9/11/18
Miftah El Fikri (L)
Pembimbing II

Dijukan Untuk Memenuhi Persyaratan Ujian
Merperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Sosial Sains
Universitas Pembangunan Panca Budi

Oleh:

RENDI ARTIKA

NPM 1515310147

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN
2018**

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari beban kerja, waktu kerja, dan *punishment* terhadap *turnover intention* karyawan PT. Aurora Indah Elektrik Medan. Objek penelitian pada penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Aurora Indah Elektrik Medan. Penelitian dilakukan dari bulan Desember 2018 - April 2019. Populasi penelitian ini berjumlah 134 orang karyawan. Sedangkan sampel yang digunakan sebanyak 101 buah sampel. Pengolahan data menggunakan aplikasi SPSS Versi 24. Pengujian data yang dilakukan menggunakan uji asumsi klasik dan regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja, waktu kerja, dan *punishment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan PT. Aurora Indah Elektrik Medan baik secara parsial maupun simultan. *Punishment* menjadi faktor yang paling dominan mempengaruhi *turnover intention* karyawan dibandingkan beban kerja dan waktu kerja. Beban kerja, waktu kerja, dan *punishment* juga memiliki hubungan yang sangat erat terhadap *turnover intention* dengan nilai R sebesar 0,943. Selain itu, 88,6% *turnover intention* karyawan PT. Aurora Indah Elektrik Medan dapat dijelaskan dengan beban kerja, waktu kerja, dan *punishment*, sedangkan sisanya dapat dijelaskan dengan faktor lain.

Kata Kunci : Beban Kerja, Waktu Kerja, *Punishment*, dan *Turnover Intention*

ABSTRACT

This study aimed to determine the effect of workload, work time, and punishment on the turnover intention of PT. Aurora Indah Elektrik Medan. The object of research in this study was all employees of PT. Aurora Indah Elektrik Medan. The study was conducted from December 2018 - April 2019. The population of this study amounted to 134 employees. While the sample used was 101 samples. Processing data used the SPSS Version 24 application. Testing the data carried out used classical assumption tests and multiple linear regression. The results showed that workload, work time, and punishment had a positive and significant effect on the turnover intention of PT. Aurora Indah Elektrik Medan both partially and simultaneously. Punishment is the most dominant factor affecting employee turnover compared to workload and work time. Workload, work time, and punishment also have a very close relationship to the turnover intention with an R-value of 0.943. In addition, 88.6% turnover intention of PT. Aurora Indah Elektrik Medan can be explained by workload, work time, and punishment, while the rest can be explained by other factors.

Keywords: Workload, Working Time, Punishment, and Turnover Intention

KATA PENGANTAR

Segala puji Syukur bagi Allah SWT, Tuhan semesta alam atas segala nikmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penelitian dan laporan penelitian dalam bentuk skripsi yang berjudul:

“Analisis Tingkat Turnover Intention Karyawan dengan Beban Kerja, Waktu Kerja, dan Punishment sebagai Prediktor di PT. Aurora Indah Elektrik Medan”.

Pada kesempatan ini penulis mengucapkan terimakasih kepada semua pihak yang membantu dalam penyusunan proposal skripsi ini:

1. Bapak Dr. H. Muhammad Isa Indrawan, S.E., M.M selaku Rektor Universitas Pembangunan Panca Budi Medan
2. Ibu Dr. Surya Nita, S.H., M.Hum selaku Dekan Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
3. Ibu Nurafrina Siregar, S.E., M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
4. Bapak Rizal Ahmad, S.E., M.Si selaku pembimbing I yang dengan sabar membimbing dan mengkoreksi penelitian penulis serta memberikan berbagai saran agar penelitian yang dihasilkan menjadi semakin lebih baik.
5. Pak Miftah El Fikri, S.E., M.Si sebagai pembimbing II penulis yang memberikan banyak masukan dan arahan terhadap penulisan skripsi ini sehingga penulis dapat lebih mudah menulis skripsi ini.
6. Seluruh staff pengajar Fakultas Sosial Sains Prodi Manajemen Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
7. Untuk keluarga saya, terutama ibu saya tercinta yang bernama Sofia Renata Panjaitan, Ayah saya yang bernama Anwar Efendi dan Hamdani. Adik-adik dan kakak serta seluruh saudara yang ada dirumah atas dukungannya selama ini
8. Sahabat terdekat saya Abdul Latif, Kelas KK 1 A malam Rahma, Rani, Maya, Fitri, Linda, Agung, Imam, Suroso, Riduan, Deni, Nia, Mega dan seluruh kelas

KK 1 C Malam, Kakak-Kakak, dan Adik-adik di Universitas Pembangunan Panca Budi Medan yang telah memberikan dorongan berupa moral maupun material.

9. Dan terima kasih untuk seluruh teman teman yang belum saya sebutkan namanya atas doa dan harapannya agar penulis bisa menyelesaikan proposal ini dengan baik.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Apabila ada kekurangan, maka penulis mengharapkan kritik dan saran yang dapat memperbaiki penulisan skripsi ini di kemudian hari. Semoga skripsi ini dapat berguna bagi banyak pihak yang membutuhkan rujukan atau bahan bacaan di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia.

Medan, 09 April 2019

Penulis

Rendi Artika
NPM : 1515310147

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
HALAMAN PERSETUJUAN.....	iii
HALAMAN PERNYATAAN.....	iv
HALAMAN SURAT PERNYATAAN	v
ABSTRAK	vi
ABSTRACT	vii
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	viii
KATA PENGANTAR.....	ix
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL.....	xv
DAFTAR GAMBAR.....	xvii
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah dan Batasan Masalah	8
1. Identifikasi Masalah.....	8
2. Batasan Masalah	9
C. Rumusan Masalah	9
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	9
1. Tujuan Penelitian	9
2. Manfaat Penelitian	10
E. Keaslian Penelitian	11
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
A. Landasan Teori	13
1. <i>Turnover Intention</i>	13
a. Pengertian <i>Turnover Intention</i>	13
b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi <i>Turnover Intention</i>	15
c. Prediktor <i>Turnover</i>	19
d. Kategori <i>Turnover</i>	23
e. Indikator <i>Turnover Intention</i>	24
2. Beban Kerja	25
a. Pengertian Beban Kerja	25
b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Beban Kerja	26
c. Dampak Beban Kerja	27
d. Mengendalikan Beban Kerja.....	29
e. Indikator Beban Kerja	30
3. Waktu Kerja.....	31
a. Pengertian Waktu Kerja	31
b. Pengaturan Jam Kerja	33
c. Indikator Waktu Kerja	34
4. <i>Punishment</i>	36

a.	Pengertian <i>Punishment</i>	36
b.	Tujuan dan Fungsi <i>Punishment</i>	37
c.	Jenis-Jenis Hukuman.....	38
d.	Indikator <i>Punishment</i>	39
B.	Penelitian Terdahulu.....	40
C.	Kerangka Konseptual.....	42
D.	Hipotesis.....	48
BAB III	METODE PENELITIAN	
A.	Pendekatan Penelitian.....	49
B.	Tempat dan Waktu Penelitian.....	49
1.	Tempat Penelitian.....	49
2.	Waktu Penelitian.....	49
C.	Populasi dan Sampel.....	50
1.	Populasi.....	50
2.	Sampel.....	51
3.	Jenis dan Sumber Data.....	52
D.	Variabel Penelitian dan Definisi Operasional.....	53
1.	Variabel Penelitian.....	53
a.	Variabel Terikat (Y).....	53
b.	Variabel Bebas (X).....	54
2.	Definisi Operasional.....	54
E.	Skala Pengukuran Variabel.....	57
F.	Teknik Pengumpulan Data.....	58
G.	Teknik Analisa Data.....	59
1.	Uji Kualitas Data.....	59
a.	Uji Validitas (Kelayakan).....	59
b.	Uji Reliabilitas (Kehandalan).....	60
2.	Uji Asumsi Klasik.....	62
a.	Uji Normalitas.....	62
b.	Uji Multikolinearitas.....	64
c.	Uji Heteroskedastisitas.....	65
3.	Uji Regresi Linear Berganda.....	66
4.	Uji Hipotesis.....	67
a.	Uji Serempak (Uji F).....	67
b.	Uji Parsial (Uji t).....	68
5.	Koefesien Determinasi (R^2).....	68
BAB IV	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A.	Hasil Penelitian.....	71
1.	Gambaran Umum Perusahaan.....	71
a.	Sejarah PT. Aurora Indah Elektrik.....	71
b.	Struktur Organisasi.....	72
2.	Karakteristik Responden.....	72
a.	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin....	73
b.	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	73
c.	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.....	74

d. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	75
3. Analisis Deskriptif (Distribusi Penilaian Responden)	76
a. Beban Kerja (X_1)	76
b. Waktu Kerja (X_2)	82
c. <i>Punishment</i> (X_3)	86
d. <i>Turnover Intention</i> (Y)	91
4. Uji Kualitas Data	96
a. Uji Validitas	96
b. Uji Reliabilitas	99
5. Uji Asumsi Klasik	100
a. Uji Normalitas Data	100
b. Uji Multikolinearitas	103
c. Uji Heteroskedastisitas	105
6. Uji Regresi Linear Berganda	106
7. Uji Hipotesis	108
a. Uji t (Uji Parsial)	109
b. Uji F (Uji Simultan)	110
8. Uji Determinasi (R^2)	112
B. Pembahasan Hasil Penelitian	114
1. Hipotesis H_1	114
2. Hipotesis H_2	115
3. Hipotesis H_3	117
4. Hipotesis H_4	118
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	
A. Kesimpulan	121
B. Saran	121
DAFTAR PUSTAKA	124
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

1.1. Beban Kerja Karyawan Setiap Bulan	6
1.2. Tingkat <i>Turnover</i> Karyawan tahun 2018.....	7
2.1. Daftar Penelitian Terdahulu.....	40
3.1. Tabel Kegiatan Penelitian.....	50
3.2. Definisi Operasional Variabel	55
3.3. Instrumen Skala Likert	58
3.4. Pedoman untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi	70
4.1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	73
4.2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	73
4.3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.....	74
4.4. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	75
4.5. Kategori Penilaian Rata-Rata Jawaban Responden	76
4.6. Penilaian Responden Terhadap Indikator Beban Pekerjaan ($X_{1.1}$).....	77
4.7. Penilaian Responden Terhadap Indikator Beban Waktu ($X_{1.2}$)	78
4.8. Penilaian Responden Terhadap Indikator Beban Fisik ($X_{1.3}$).....	79
4.9. Penilaian Responden Terhadap Indikator Beban Mental ($X_{1.4}$)	80
4.10. Penilaian Responden Terhadap Indikator Beban Psikologis ($X_{1.5}$)	81
4.11. Penilaian Responden Terhadap Indikator Pengurusan Waktu Kerja yang Efektif ($X_{2.1}$)	82
4.12. Penilaian Responden Terhadap Indikator Penggunaan Waktu Kerja yang Efektif ($X_{2.2}$)	84
4.13. Penilaian Responden Terhadap Indikator Meminimalisir Kesalahan ($X_{3.1}$)	86
4.14. Penilaian Responden Terhadap Indikator Hukuman yang Lebih Berat Bila Kesalahan Berulang ($X_{3.2}$)	87
4.15. Penilaian Responden Terhadap Indikator Hukuman yang Diberikan dengan Adanya Penjelasan ($X_{3.3}$)	88
4.16. Penilaian Responden Terhadap Indikator Hukuman Diberikan Setelah Terbukti ($X_{3.4}$).....	90
4.17. Penilaian Responden Terhadap Indikator Berpikir Keluar ($Y_{1.1}$).....	91
4.18. Penilaian Responden Terhadap Indikator Keinginan untuk Keluar ($X_{1.2}$)	92
4.19. Penilaian Responden Terhadap Indikator Mencari Pekerjaan Lain ($X_{1.3}$)	94
4.20. Hasil Kevalidan Setiap Butir Pertanyaan	98
4.21. Hasil Uji Reliabilitas	100
4.22. Normalitas Data dengan Uji Kolmogorov-Smirnov.....	103
4.23. Hasil Uji Multikolinearitas	104
4.24. Hasil Uji Regresi Linear Berganda.....	106

4.25. Hasil Uji t.....	109
4.26. Hasil Uji F	111
4.27. Hasil Uji Determinasi	113
4.28. Tipe Hubungan pada Uji Determinasi	114

DAFTAR GAMBAR

2.1.	Kerangka Konseptual Penelitian.....	47
4.1.	Struktur Organisasi dari PT. Aurora Indah Elektrik.....	72
4.2.	Kurva Histogram Normalitas.....	101
4.3.	Grafik Normal P-P Plot of Regression Standarized Residual	102
4.4.	Hasil Uji Heteroskedastisitas dengan Grafik Scatterplot	105

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat menentukan dalam menggerakkan aktivitas perusahaan. Sumber daya manusia merupakan aset utama perusahaan yang memberikan kontribusi dalam pencapaian tujuan-tujuan perusahaan. Keberhasilan perusahaan sangat ditentukan oleh kegiatan pendayagunaan sumber daya manusia yaitu pegawai, yang berperan aktif dan menetapkan rencana, sistem, proses dan tujuan yang ingin dicapai. Sumber daya manusia harus selalu diperhatikan, dijaga, dipertahankan dan dikembangkan oleh perusahaan. Kebijakan perusahaan yang tidak sesuai dengan kebutuhan dan harapan pegawai akan menyebabkan munculnya keinginan pegawai untuk berhenti bekerja atau *turnover intention*.

Keinginan yang tinggi untuk keluar atau berpindah dari perusahaan tempat bekerja ketempat yang lain (*turnover intention*) akan menimbulkan dampak negatif bagi perusahaan, seperti menciptakan ketidakstabilan terhadap kondisi tenaga kerja dan peningkatan biaya sumber daya manusia, sehingga menjadikan perusahaan tidak efektif dan efisien. Menyadari hal itu, maka perusahaan membutuhkan pegawai yang handal dan berkualitas. Oleh karena itu, perusahaan harus dapat mengelola dan memperhatikan pegawai dengan baik.

Besarnya tuntutan kerja yang harus di terima karyawan dapat memicu peningkatan keinginan karyawan untuk berhenti bekerja. Sehingga tekanan kerja yang dirasakan akibat beban kerja yang tinggi membuat karyawan merasa terbebani yang tidak bahagia sehingga menimbulkan keinginan untuk berhenti bekerja.

Waktu kerja yang panjang dan tidak menentu juga membuat karyawan merasa bosan dan tidak lagi nyaman dalam bekerja sehingga tidak jarang hal ini membuat karyawan berkeinginan berhenti bekerja. Juga *punishment* yang diberikan kepada karyawan. *Punishment* yang diberikan terus-menerus membuat karyawan merasa bosan yang mengakibatkan *turnover*, juga ketidakadilan *punishment* yang dirasakan oleh karyawan dapat membuat karyawan menjadi kecewa yang memicu keinginan yang kuat untuk berhenti bekerja. Selain itu, tuntutan kerja atau beban kerja dengan target yang tinggi akan memberikan tekanan besar terhadap karyawan, terlebih jika adanya *punishment* (hukuman) yang menanti jika target tidak tercapai, tentu saja akan menambah tekanan karyawan terlebih jika kemampuan karyawan juga tidak memadai. Tekanan besar ini akan menimbulkan stres kerja pada karyawan yang berakhir dengan berhentinya karyawan dari perusahaan.

Menurut Munandar (2011:385), beban kerja adalah tugas-tugas yang diberikan pada tenaga kerja atau karyawan untuk diselesaikan pada waktu tertentu dengan menggunakan keterampilan dan potensi dari tenaga kerja. Mengingat manusia bersifat mental dan fisik, maka masing-masing mempunyai tingkat pembebanan dan kemampuan yang berbeda-beda. Tingkat pembebanan yang terlalu tinggi memungkinkan pemakaian energi yang berlebihan dan terjadi *overstress*, sebaliknya intensitas pembebanan yang terlalu rendah memungkinkan rasa bosan dan kejenuhan atau *understress*. Tekanan yang terjadi terus menerus yang dirasakan oleh karyawan membuat karyawan tidak lagi nyaman dan bahagia disaat bekerja yang berpotensi besar untuk memicu *turnover intention*.

Hal tersebut didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Firda Widiawati, Dheasey Amboningtyas, Amanda Mastisia Rakanita, Moh. Mukeri

Warso (2015), Laksmi Sito Dwi Irvianti; Renno Eka Verina (2015), dan Ni Luh Tesi Riani, dan Made Surya Putra (2017) berdasarkan hasil penelitiannya mereka yang secara terpisah menunjukkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap peningkatan *turnover intention* pada karyawan, sehingga beban kerja yang semakin berat akan membuat keinginan karyawan untuk berhenti bekerja semakin meningkat pula.

Su'ud (2017:132) menjelaskan bahwa Waktu kerja atau jam kerja adalah waktu untuk melakukan pekerjaan, dapat dilaksanakan siang hari dan/atau malam hari. Merencanakan pekerjaan-pekerjaan yang akan datang merupakan langkah-langkah memperbaiki pengurusan waktu. Apabila perencanaan pekerjaan belum dibuat dengan teliti, tidak ada yang dapat dijadikan panduan untuk menentukan bahwa usaha yang dijalankan adalah selaras dengan sasaran yang ingin dicapai. Dengan adanya pengurusan kegiatan-kegiatan yang hendak dibuat, seseorang itu dapat menghemat waktu dan kerjanya. Penetapan waktu kerja yang salah oleh perusahaan membuat kekecewaan pada karyawan karena waktu kerja yang tidak sesuai dengan keinginan, kemampuan, dan kondisi dari karyawan. Terutama bagi karyawan yang memiliki kegiatan lain selain bekerja diperusahaan. Waktu kerja yang tidak tepat terkadang membuat karyawan dalam kondisi sulit sehingga karyawan harus memilih tetap bekerja atau meninggalkan pekerjaan. Tidak jarang karyawan memilih meninggalkan pekerjaannya karena waktu kerja yang ada di perusahaan tidak sesuai dengan harapan karyawan.

Hubungan waktu kerja terhadap tingkat *turnover intention* dapat dilihat pada hasil penelitian yang dilakukan oleh M Dhikron, Azis Fathoni, M Mukeri Warso (2016) yang menunjukkan bahwa *schedule* kerja memiliki pengaruh yang

signifikan terhadap tingkat *turnover* karyawan. Hasil penelitian mereka menunjukkan bahwa pengaturan waktu kerja yang tidak tetap membuat banyak karyawan yang berpikir untuk berhenti bekerja terutama bagi para karyawan yang sedang kuliah, sehingga mereka rela meninggalkan pekerjaannya agar tetap bisa melakukan kegiatan lain yang dianggap lebih penting.

Rivai (2015:443) menjelaskan bahwa *punishment* atau hukuman didefinisikan sebagai tindakan menyajikan konsekuensi yang tidak menyenangkan atau tidak diinginkan sebagai hasil dari yang dilakukannya perilaku tertentu. Hal ini merupakan strategi manajerial yang semakin banyak digunakan. Diantaranya faktor yang berhubungan dengan pekerjaan yang dipertimbangkan sebagai hukuman ialah kritik oleh atasan atau diturunkannya jabatan. Hukuman adalah suatu konsekuensi yang tidak menyenangkan atau tidak diinginkan yang diberikan oleh atasan atas suatu perilaku tertentu yang telah dilakukan. Hukuman jika digunakan secara efektif dapat menekan perilaku dalam organisasi, dengan kata lain hukuman sebaiknya diberikan setelah melalui pertimbangan yang cermat dan objektif dari semua aspek yang relevan dengan situasi yang terjadi. Tetapi, pemberian hukuman yang salah malah dapat dapat memperburuk perilaku karyawan dalam organisasi, salah satunya adalah *turnover*. Pemberian hukuman yang dirasakan tidak adil membuat karyawan merasa kecewa dan memutuskan untuk berhenti bekerja, begitu juga pemberian hukuman yang terlalu berat atau hukuman yang dirasa memalukan akan memicu karyawan untuk berhenti bekerja.

Hal tersebut sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Antonius Harahap (2014) yang memberikan hasil penelitian bahwa *punishment* memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap peningkatan *turnover intention*

karyawan. Sehingga peningkatan hukuman memberikan dampak terhadap keinginan karyawan untuk berhenti bekerja.

PT. Aurora Indah Elektrik Medan merupakan perusahaan perakitan bola lampu jenis neon dan bola lampu berjenis Led. Perusahaan ini telah berdiri sejak tahun 2012 yang terletak di Jalan Medan-Binjai Km. 12,5 Desa Puji Mulyo Kecamatan Sunggal. Selain di Desa Puji Mulyo. PT. Aurora Indah Elektrik Medan juga memiliki dua buah gudang perakitan yang terletak di desa Puji Mulyo dan Desa Mulyo Rejo Kecamatan Sunggal.

Sebagian besar pekerja merupakan pekerja borongan yang memiliki beban kerja yang tinggi. Hal ini dikarenakan, perusahaan mengejar target produksi setiap bulannya, sehingga perusahaan mengambil kebijakan pemberian target pekerjaan yang besar terhadap karyawannya. Setiap karyawan harus mampu memenuhi target pekerjaan yang diberikan untuk setiap bulannya. Target yang tidak terpenuhi selama 3 bulan membuat karyawan merasa resah, hal ini dikarenakan mereka mengetahui bahwa perusahaan akan mengevaluasi hasil kerja karyawan, jika selama 3 bulan target pekerjaan karyawan tidak terpenuhi, maka akan ada *punishment* yang menanti untuk mereka. *Punishment* yang dimaksud biasanya berupa “merumahkan” karyawan karena perusahaan menganggap karyawan tersebut tidak memiliki kualifikasi sebagai karyawan yang dibutuhkan perusahaan. Perusahaan tidak pernah menggunakan istilah pemecatan atau pemberhentian, perusahaan selalu menggunakan istilah “merumahkan” yang artinya akan dipanggil kembali jika perusahaan membutuhkan. Walau pada kenyataannya, para karyawan yang dirumahkan tidak pernah dipanggil kembali. Karyawan yang dirumahkan juga telah paham, dan tidak lagi berharap untuk dipanggil kembali untuk bekerja,

sehingga secara tidak langsung karyawan telah berniat untuk berhenti bekerja dan tidak lagi berharap bekerja di perusahaan tersebut. Beban kerja bulanan untuk karyawan pada masing-masing divisi dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1.1. Beban Kerja Karyawan Setiap Bulan

No	Devisi	Target Harian	Target Bulanan (25 Hari)
1	Perakit Papan PCB	400	10.000
2	Lilit Kabel	500	12.500
3	Pemasangan Tabung	500	12.500
4	<i>Tester</i>	1200	30.000
5	Sablon	1500	37.500
6	<i>Packing</i>	1000	25.000
7	<i>Repairing</i>	150	3.750

Sumber: PT. Aurora Indah Elektrik Medan (2018)

Tabel di atas merupakan target bulanan yang harus dicapai oleh setiap karyawan dari masing-masing divisi. Setiap divisi memiliki jumlah karyawan yang berbeda-beda, dan setiap karyawan dari masing-masing divisi harus memenuhi target pekerjaan yang telah ditentukan oleh perusahaan seperti pada tabel di atas. Mandor dari setiap tim akan menjaga dan memastikan bahwa setiap karyawan mampu mencapai target atau menyelesaikan beban kerja yang diberikan oleh perusahaan. Mandor setiap bulan akan mengevaluasi kinerja dari karyawannya untuk kemudian dilaporkan kepada atasan.

Adanya *punishment* yang menanti karyawan akibat tidak terpenuhinya target pekerjaan yang diberikan karyawan membuat karyawan selalu berada dibawah tekanan. Sehingga banyak karyawan yang cenderung mengabaikan waktu istirahat mereka. Jam kerja perusahaan sebenarnya dimulai pukul 08.00 WIB, tetapi banyak karyawan yang sudah hadir dan mulai bekerja pukul 07.00 WIB. Begitu juga jam istirahat yang seharusnya 1 jam, karyawan hanya menggunakannya selama 15

menit untuk makan siang, setelah itu karyawan kembali bekerja. Dan tidak jarang juga karyawan diharuskan untuk lembur bekerja setiap harinya oleh perusahaan agar target yang ditetapkan karyawan dapat terpenuhi. Hal ini mengakibatkan waktu kerja mereka yang meningkat.

Banyak dari karyawan PT. Aurora Indah Elektrik Medan adalah seorang mahasiswa dari berbagai universitas, sehingga waktu kerja yang tinggi yang ada diperusahaan membuat banyak karyawan berhenti bekerja karena tidak sesuai dengan waktu kerja yang diinginkan. Hal ini membuat tingkat *turnover* karyawan yang menjadi sangat tinggi, termasuk tingkat *turnover* akibat karyawan yang tidak memenuhi target. Tingkat *turnover* yang terjadi selama tahun 2018 dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1.2. Tingkat *Turnover* Karyawan Tahun 2018

Bulan	<i>Turnover</i>	Masuk
Januari	5	4
Februari	8	6
Maret	10	9
April	6	4
Mei	5	6
Juni	11	10
Juli	7	7
Agustus	13	8
TOTAL	65	54

Sumber : PT. Aurora Indah Elektrik Medan (2018)

Data tersebut menunjukkan setiap bulan terdapat banyak karyawan yang berhenti bekerja, baik yang diberhentikan oleh perusahaan atau inisiatif karyawan sendiri untuk berhenti. Selama bulan Januari sampai Agustus 2018 terdapat 65 karyawan yang telah berhenti bekerja.

Selain ancaman “dirumahkan”, terdapat banyak jenis *punishment* yang diperoleh oleh karyawan, salah satunya adalah dimarahi didepan karyawan yang

lain. Pada mandor tidak segan-segan memarahi dengan kasar pada karyawan yang bekerja tidak sesuai aturan atau bekerja dengan membuat kesalahan, sehingga hal ini mengakibatkan rasa malu yang diterima oleh karyawan yang menguatkan keinginan karyawan tersebut untuk berhenti bekerja.

Berdasarkan berbagai fenomena yang telah diuraikan, penulis merasa perlu dilakukan suatu penelitian untuk mengetahui seberapa besar pengaruh dari beban kerja, waktu kerja, dan *punishment* terhadap tingkat *turnover intention* karyawan di PT. Aurora Indah Elektrik Medan. Adapun hasil penelitian ini akan dilaporkan dalam bentuk skripsi yang berjudul "*Analisis Tingkat Turnover intention Karyawan dengan Beban Kerja, Waktu Kerja, dan Punishment sebagai Prediktor di PT. Aurora Indah Elektrik Medan*".

B. Identifikasi dan Batasan Masalah

1. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas maka dapat diidentifikasi berbagai masalah sebagai berikut.

- a. Karyawan tidak mampu menyelesaikan target kerja yang telah ditentukan oleh perusahaan.
- b. Karyawan tidak memahami metode penggunaan waktu yang efektif dengan menggunakan waktu senggang untuk menyiapkan pekerjaan-pekerjaan yang belum selesai.
- c. Karyawan tidak bisa meminimalisir kesalahan yang dibuat dalam bekerja.
- d. Karyawan sering berpikir untuk meninggalkan perusahaan, dan tidak pernah berpikir bekerja untuk jangka panjang di perusahaan.

2. Batasan Masalah

Untuk menghindari pembahasan yang terlalu luas, juga karena keterbatasan waktu, tenaga, dan pengetahuan penulis, maka penelitian ini hanya dibatasi pada pembahasan pengaruh beban kerja, waktu kerja, dan *punishment* terhadap *turnover intention* di PT. Aurora Indah Elektrik Medan di mana data yang digunakan adalah data primer yang pengolahan datanya menggunakan aplikasi SPSS.

C. Rumusan Masalah

Rumusan masalah yang diambil pada penelitian ini adalah:

1. Apakah beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* di PT. Aurora Indah Elektrik Medan?
2. Apakah waktu kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* di PT. Aurora Indah Elektrik Medan?
3. Apakah *punishment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* di PT. Aurora Indah Elektrik Medan?
4. Apakah beban kerja, waktu kerja, dan *punishment* berpengaruh positif dan signifikan secara serempak terhadap *turnover intention* di PT. Aurora Indah Elektrik Medan?

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Adapun yang tujuan penelitian adalah:

- a. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh dari beban kerja terhadap *turnover intention* di PT. Aurora Indah Elektrik Medan.

- b. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh dari waktu kerja terhadap *turnover intention* di PT. Aurora Indah Elektrik Medan.
- c. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh dari *punishment* terhadap *turnover intention* di PT. Aurora Indah Elektrik Medan.
- d. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh dari beban kerja, waktu kerja, dan *punishment* secara serempak terhadap *turnover intention* di PT. Aurora Indah Elektrik Medan.

2. Manfaat Penelitian

Adapun beberapa manfaat penelitian ini yang diharapkan adalah:

a. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan mampu menjadi rujukan bagi perusahaan untuk menurunkan tingkat *turnover intention* karyawan dengan memandang dari faktor beban kerja, waktu kerja, dan *punishment* sehingga dengan turunnya *turnover intention* karyawan memberikan dampak yang positif bagi perkembangan perusahaan.

b. Bagi Penulis

Dalam penelitian ini, penulis dapat menerapkan ilmu yang telah didapatkan selama perkuliahan, mampu mencari jawaban atas suatu permasalahan melalui penelitian yang dilakukan, mampu mengembangkan pengetahuan penulis menjadi lebih mendalam, dan mampu memberikan sedikit kontribusi bagi pengetahuan di bidang manajemen sumber daya manusia.

c. Bagi Universitas

Meningkatkan kualitas dan kuantitas dari penelitian-penelitian yang telah dilakukan atau sedang dilakukan bagi para akademisi di Universitas Pembangunan Panca Budi, baik oleh mahasiswa ataupun dosen, dan diharapkan penelitian ini dapat merangsang para akademisi untuk terus melakukan penelitian untuk mengharumkan nama universitas, meningkatkan kontribusi bagi perkembangan ilmu pengetahuan dari universitas, dan dapat dijadikan salah satu referensi penelitian yang dilakukan untuk penelitian selanjutnya serta secara tidak langsung mampu meningkatkan akreditasi prodi Manajemen.

E. Keaslian Penelitian

Penelitian ini memiliki kesamaan pada penelitian-penelitian terdahulu, salah satunya penelitian yang dilakukan oleh Firda Widiawati, Dheasey Amboningtyas, Amanda Mastisia Rakanita, dan Moh. Mukeri Warsopada tahun 2015 yang berjudul “Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan PT. Geo Given Visi Mandiri Semarang”.

Adapun beberapa hal yang membedakan penelitian tersebut dengan penelitian yang dilakukan ini adalah sebagai berikut:

1. Variabel Penelitian

Pada penelitian terdahulu, terdapat tiga buah variabel bebas yang digunakan, yaitu Beban Kerja (X_1), Stres Kerja (X_2), dan Motivasi Kerja (X_3). Penelitian terdahulu menggunakan sebuah variabel terikat yaitu *Turnover Intention* (Y).

Pada penelitian yang dilakukan oleh penulis, digunakan juga tiga buah variabel bebas, yaitu Beban Kerja (X_1), Waktu Kerja (X_2), dan *Punishment* (X_3). Variabel terikat yang digunakan yaitu *Turnover Intention* (Y).

2. Waktu Penelitian

Waktu penelitian terdahulu dilaksanakan dari bulan Juni 2015 sampai dengan Agustus 2015. Sedangkan penelitian ini akan dilakukan pada bulan Oktober 2018 sampai Januari 2019.

3. Tempat Penelitian

Tempat penelitian terdahulu dilakukan di PT. Geo Given Visi Mandiri Cabang Semarang. Sedangkan penelitian ini dilakukan di PT. Aurora Indah Elektrik Medan yang terletak di Jalan Medan-Binjai Km. 12,5 Jalan Sejati Desa Puji Mulyo Kecamatan Sunggal Kabupaten Deli Serdang.

4. Objek Penelitian, Populasi dan Sampel

Populasi yang menjadi objek penelitian terdahulu merupakan PT. GeoGiven Visi Mandiri Cabang Semarang. Jumlah populasi yang dimiliki sebanyak 155 orang. Dengan jumlah sampel yang diambil sebanyak 155 buah sampel.

Sedangkan populasi yang menjadi objek penelitian ini merupakan karyawan PT. Aurora Indah Elektrik Medan dengan populasi sebanyak 134 karyawan. Jumlah sampel diambil dengan menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan 5% sehingga jumlah sampel yang diambil sebanyak 101 buah sampel.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. *Turnover Intention*

a. Pengertian *Turnover Intention*

Keinginan (*intention*) adalah niat yang timbul pada individu untuk melakukan sesuatu. Sementara perputaran (*turnover*) adalah berhentinya seorang karyawan dari tempat bekerja secara sukarela atau pindah kerja dari tempat kerja ke tempat kerja lain. *Turnover* yang tinggi mengindikasikan bahwa karyawan tidak betah bekerja di perusahaan tersebut. Jika dilihat dari segi ekonomi tentu perusahaan akan mengeluarkan *cost* yang cukup besar karena perusahaan sering melakukan *recruitment*, pelatihan yang memerlukan biaya yang sangat tinggi, dan faktor-faktor lain yang mempengaruhi suasana kerja menjadi kurang menyenangkan.

Menurut Mathis dan Jackson (2016:125), perputaran adalah proses dimana karyawan meninggalkan organisasi dan harus digantikan. Sehingga tidak ada yang abadi dari suatu posisi atau jabatan dari seorang karyawan, hal ini dikarenakan dalam suatu saat posisi dan jabatan tersebut harus digantikan dengan karyawan lain baik secara sukarela maupun tidak.

Rivai (2015:238) menjelaskan bahwa *turnover* merupakan keinginan karyawan untuk berhenti kerja dari perusahaan secara sukarela atau pindah dari satu tempat ke tempat kerja yang lain menurut pilihannya sendiri. Perputaran (*turnover*) dikelompokkan ke dalam beberapa cara yang berbeda antara lain:

- 1) Perputaran secara tidak sukarela: jadi berupa pemecatan (PHK) karena kinerja yang buruk dan pelanggaran peraturan kerja.
- 2) Perputaran secara sukarela; dimana karyawan meninggalkan perusahaan karena keinginannya sendiri.

Menurut Siregar (2016:214) *Turnover Intention* adalah kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya secara sukarela menurut pilihannya sendiri. *Turnover intention* dipengaruhi oleh stres kerja dan lingkungan kerja. Faktor-faktor yang mempengaruhi seseorang untuk pindah kerja, yaitu karakteristik individual dan faktor lingkungan kerja. Faktor individual meliputi umur, pendidikan, serta status perkawinan sedangkan faktor lingkungan kerja terbagi dua yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja fisik meliputi keadaan suhu, cuaca, konstruksi, bangunan, serta lokasi pekerjaan sedangkan lingkungan kerja non fisik meliputi sosial budaya di lingkungan kerjanya, besar atau kecilnya beban kerja, kompensasi yang diterima, hubungan kerja se-profesi, serta kualitas kehidupan kerjanya.

Menurut Mobley (2012:44), *turnover* karyawan adalah suatu fenomena penting dalam kehidupan organisasi. Namun *turnover* lebih mudah dilihat dari sudut pandang negatif saja. Padahal ada kalanya *turnover* justru memiliki implikasi-implikasi sebagai perilaku manusia yang penting, baik dari sudut pandang individual maupun dari sudut pandang sosial. Organisasi selalu mencari cara untuk menurunkan tingkat perputaran karyawan, terutama perputaran disfungsional yang menimbulkan berbagai potensi biaya seperti biaya pelatihan dan biaya rekrutmen. Walaupun pada kasus

tertentu perputaran kerja terutama terdiri dari karyawan dengan kinerja rendah tetapi tingkat perpindahan karyawan yang terlalu tinggi mengakibatkan biaya yang ditanggung organisasi jauh lebih tinggi dibanding kesempatan memperoleh peningkatan kinerja dari karyawan baru.

Sehingga berdasarkan beberapa pendapat dan penjelasan dari para ahli dapat disimpulkan bahwa *turnover* merupakan suatu peristiwa berhenti dan keluarnya karyawan dari perusahaan atas keinginan sendiri ataupun keinginan perusahaan sehingga karyawan terlepas dari tugas dan tanggung jawabnya pada perusahaan.

b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi *Turnover Intention*

Menurut Siagian (2016:230), berbagai faktor yang mempengaruhi keinginan karyawan untuk meninggalkan organisasi (*turnover intention*) antara lain adalah tingginya stres kerja dalam perusahaan, rendahnya kepuasan yang dirasakan karyawan serta kurangnya komitmen pada diri karyawan untuk memberikan semua kemampuannya bagi kemajuan perusahaan. Sedangkan menurut Mobley (2012:45), faktor-faktor yang mempengaruhi seseorang untuk pindah kerja (*turnover intention*) antara lain:

1) Karakteristik Individu

Organisasi merupakan wadah bagi individu untuk mencapai tujuan yang ditentukan secara bersama oleh orang-orang yang terlibat didalamnya. Untuk mencapai tujuan tersebut, maka diperlukan adanya interaksi yang berkesinambungan dari unsur-unsur organisasi. Karakter

individu yang mempengaruhi keinginan pindah kerja antara lain umur, pendidikan dan 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, besar atau kecilnya beban kerja, kompensasi yang diterima, hubungan kerja se-profesi, dan kualitas kehidupan kerjanya.

Lingkungan kerja dapat mempengaruhi *turnover intention* pada karyawan. Hal ini dapat disebabkan apabila lingkungan kerja yang dirasakan oleh karyawan kurang nyaman sehingga menimbulkan niat untuk keluar dari perusahaan. Tetapi apabila lingkungan kerja yang dirasakan karyawan menyenangkan maka akan membawa dampak positif bagi karyawan, sehingga akan menimbulkan rasa betah bekerja pada perusahaan tersebut dan dapat menghilangkan keinginan pindah kerja (*turnover intention*).

Menurut Oetomo dalam Riley (2013:2), keinginan untuk keluar dapat dipengaruhi oleh dua faktor, yaitu:

1) Organisasi

Faktor organisasi yang dapat menyebabkan keinginan karyawan untuk keluar antara lain berupa upah/gaji, lingkungan kerja, beban kerja, promosi jabatan, dan jam kerja yang tidak fleksibel.

2) Individu

Faktor individu yang dapat menyebabkan keinginan karyawan untuk keluar antara lain berupa pendidikan, umur, dan status perkawinan.

Menurut Rivai (2015:240), beberapa karakteristik pekerjaan yang dapat mempengaruhi keinginan pindah kerja adalah sebagai berikut:

1) Beban Kerja

Beban kerja merupakan sesuatu yang muncul dari interaksi antara tuntutan tugas-tugas, lingkungan kerja dimana digunakan sebagai tempat kerja, keterampilan, perilaku, dan persepsi dari pekerjaan. Beban kerja dibedakan menjadi dua yaitu secara kuantitatif dan kualitatif. Beban kerja kuantitatif timbul karena tugas-tugas yang terlalu banyak yang diberikan kepada tenaga kerja untuk diselesaikan dalam waktu tertentu, sedangkan secara kualitatif yaitu jika seseorang tidak dapat mengerjakan suatu tugas atau tugas yang diberikan tidak menggunakan keterampilan potensi yang sesuai dari tenaga kerja.

2) Lama Kerja

Pada dasarnya, karyawan yang ingin pindah dari tempat kerja disebabkan karena setelah lama bekerja, dimana harapan-harapan yang semula dari pekerjaan itu berbeda dengan kenyataan yang didapat. Adanya korelasi yang negatif antara masa kerja dengan kecenderungan *turnover*, yang berarti semakin lama masa kerja semakin rendah kecenderungan perpindahan tenaga kerja. Perpindahan tenaga kerja ini lebih banyak terjadi pada karyawan dengan masa kerja lebih singkat.

3) Dukungan Sosial

Dukungan sosial yang dimaksud adalah adanya hubungan saling membantu untuk memecahkan masalah yang berkaitan dengan pekerjaan baik secara langsung maupun tidak langsung. Dukungan sosial memiliki pengaruh yang cukup besar dalam mendukung aspek psikologis karyawan, sehingga mereka mampu bekerja dengan tenang, konsentrasi, termotivasi, dan mempunyai komitmen yang tinggi terhadap organisasinya. Sedangkan karyawan yang kurang mendapatkan dukungan sosial bisa mengalami frustrasi, stres dalam bekerja sehingga prestasi kerja menjadi buruk, dan dampak lainnya tingginya absensi kerja, keinginan pindah kerja bahkan sampai pada berhenti bekerja.

4) Kompensasi

Kompensasi didefinisikan sebagai setiap bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi. Kompensasi mempunyai arti yang sangat penting karena kompensasi mencerminkan upaya organisasi dalam mempertahankan dan meningkatkan kesejahteraan karyawannya. Kompensasi yang tidak memadai akan menimbulkan terjadinya *turnover intention* pada karyawan. Kompensasi terbagi menjadi kompensasi finansial dan kompensasi nonfinansial.

Kompensasi finansial adalah kompensasi yang diwujudkan dengan sejumlah uang, sedangkan kompensasi nonfinansial adalah balas jasa yang diterima karyawan bukan dalam bentuk uang. Bentuk dari

kompensasi nonfinansial yaitu lingkungan fisik/psikologi dimana seseorang bekerja.

5) *Punishment*

Punishment yang diterima oleh seorang karyawan secara berlebihan, terus-menerus, atau *punishment* yang merusak nama baik seorang karyawan mendorong karyawan untuk keluar dari pekerjaan. Begitu juga dengan *punishment* yang dirasakan tidak adil oleh karyawan, dimana karyawan merasa *punishment* yang diterimanya lebih berat dari pada *punishment* yang diterima oleh karyawan lain yang melakukan kesalahan yang sama. Hal ini mengakibatkan kecemburuan dan rasa kecewa sehingga karyawan memutuskan untuk berhenti bekerja.

c. **Prediktor *Turnover***

Menurut Rivai (2015:129), ada beberapa aspek yang bisa dipakai sebagai prediktor dari *turnover*, yakni:

1) Variabel Kontekstual (*Contextual Variables*)

Permasalahan mengenai konteks adalah komponen yang penting dalam mempelajari perilaku. Faktor yang penting dalam permasalahan mengenai *turnover* adalah adanya alternatif-alternatif organisasi dan bagaimana individu tersebut menerima nilai atau menghargai perubahan kerja (*perceived costs of job change*). Variabel kontekstual ini tercangkup didalamnya adalah:

a) Alternatif-Alternatif yang Ada di Luar Organisasi (*External Alternatives*)

Dikarenakan adanya kecenderungan karyawan untuk meninggalkan organisasi di saat mereka memiliki tempat yang menjadi tujuan, maka literatur lebih menekankan pada persepsi mengenai alternatif eksternal sebagai prediktor dari *turnover intention* organisasional. Hasil penelitian menunjukkan bahwa angka pengangguran yang rendah berkaitan dengan peningkatan angka *turnover*.

b) Alternatif-Alternatif yang Ada di dalam Organisasi (*Internal Alternatives*)

Bagi banyak karyawan, minat dan ketertarikan pada pekerjaan tidak hanya semata didasarkan pada posisi yang tersedia namun juga konteks organisasi secara keseluruhan. Ketersediaan dan kualitas pekerjaan yang bisa dicapai dalam organisasi bisa digunakan sebagai indeks utilitas dari *turnover* disamping persepsi terhadap alternatif eksternal. Karyawan tidak akan melakukan *turnover* dari organisasi jika dia merasa bahwa dia bisa atau mempunyai kesempatan untuk pindah (*internal transfer*) ke pekerjaan lain, di organisasi yang sama yang dianggapnya lebih baik.

c) Harga atau Nilai dari Perubahan Kerja (*Cost of Job Change*)

Individu meninggalkan organisasi seringkali dikarenakan tersedianya alternatif yang mendorong mereka untuk keluar dari organisasi. Namun ada faktor lain yang membuat individu memilih

untuk tetap bertahan, yakni faktor keterikatan (*embeddedness*). Individu yang merasa terikat dengan organisasi cenderung untuk tetap bertahan di organisasi. Keterikatan menunjukkan pada kesulitan yang dihadapkan kepada individu untuk berpindah/mengubah pekerjaan, meski dia mengetahui adanya alternatif yang lebih baik. Salah satu faktor yang meningkatkan harga dari *turnover intention* adalah asuransi kesehatan dan *benefit* yang didapat dari organisasi (misal pension dan bonus-bonus).

2) Sikap Kerja (*Work Attitudes*)

Hampir semua model *turnover* dimulai dengan alasan yang menyatakan bahwa keputusan untuk *turnover* dikarenakan oleh tingkat kepuasan kerja dan komitmen organisasi yang rendah.

a) Kepuasan Kerja (*Work Satisfaction*)

Kepuasan kerja adalah sikap yang paling berpengaruh terhadap *turnover intention*. Kepuasan ini adalah variabel memaksa. Kepuasan ini dapat dikonsepsikan sebagai ketidaksesuaian antara apa yang dinilai individu dengan apa yang disediakan oleh organisasi. Beberapa bentuk kepuasan adalah kepuasan terhadap pekerjaan secara menyeluruh, kepuasan terhadap pembayaran, kepuasan terhadap promosi, kepuasan terhadap beban pekerjaan, kepuasan terhadap rekan kerja, kepuasan terhadap penyelia, kepuasan terhadap kondisi kerja.

b) Komitmen Organisasi (*Organizational Commitment*)

Selain kepuasan dengan pekerjaan, komitmen seseorang terhadap organisasi dan tujuannya merupakan salah satu alasan seseorang untuk tetap bertahan. Beberapa teori menempatkan komitmen organisasi sebagai faktor kuat yang menghambat terjadinya *turnover intention* dibanding faktor kepuasan.

3) Kejadian-Kejadian Kritis (*Critical Events*)

Kebanyakan orang jarang memutuskan apakah mereka tetap bertahan di pekerjaan yang ada ataupun tidak, dan tetap mempertahankan pekerjaan yang sama sebagai fungsi dari suatu pilihan dibanding dengan suatu kebiasaan. Kejadian-kejadian kritis, memberikan kejutan yang cukup kuat bagi sistem kognitif individu untuk menilai ulang kembali situasi yang dihadapi dan melakukan tindakan nyata. Contoh dari kejadian-kejadian kritis diantaranya adalah perkawinan, perceraian, sakit atau kematian dari pasangan, kelahiran anak, kejadian yang berkaitan dengan pekerjaan seperti diabaikan dalam hal promosi, menerima tawaran yang lebih menjanjikan atau mendengar tentang kesempatan kerja yang lain. Semua kejadian-kejadian tersebut bisa meningkatkan atau menurunkan kecenderungan seseorang untuk *turnover*, karena setiap kejadian bisa disikapi secara berbeda antara individu yang satu dengan yang lain.

4) Penarikan Diri dari Organisasi (*Organizational Withdrawal*)

Penarikan diri dari organisasi (*organizational withdrawal*) adalah suatu konstruk yang menjelaskan berbagai variasi perilaku yang

berkaitan dengan proses penarikan diri yang merupakan substitusi atau pertanda akan adanya keputusan melakukan *turnover*. Menurut Sofyandi (2015:191), ada dua macam model penarikan diri, yaitu:

a) Mengurangi Jangka Waktu Dalam Bekerja (*Work Withdrawal*)

Karyawan yang merasa tidak puas dalam bekerja akan melakukan beberapa kombinasi perilaku seperti tidak menghadiri rapat, tidak masuk kerja, menampilkan kinerja yang rendah dan mengurangi keterlibatannya secara psikologis dari pekerjaan yang dihadapi.

b) Mencari Alternatif (*Search for Alternative*)

Pada model ini, ada keinginan dari individu yang bersangkutan untuk meninggalkan tempat ia bekerja secara permanen. Jika *turnover* adalah proses rasional, individu akan mencari alternatif sebanyak mungkin untuk mencari yang terbaik.

d. Kategori *Turnover*

Menurut Handoyo (2013:56), berhentinya karyawan dari suatu perusahaan berdasarkan siapa yang memunculkan inisiatif untuk berhenti kerja, dapat dibagi dalam dua kategori, yaitu :

1) *Turnover* yang terjadi sukarela (*Voluntary turnover*)

Hal ini terjadi apabila karyawan memutuskan baik secara personal ataupun disebabkan oleh alasan profesional lainnya untuk menghentikan hubungan kerja dengan perusahaan, misalnya karyawan berkeinginan untuk mendapatkan pekerjaan dengan gaji yang lebih baik ditempat lain.

2) *Turnover* yang dipisahkan (*Involuntary turnover*)

Terjadi jika pihak manajemen/pemberi kerja merasa perlu untuk memutuskan hubungan kerja dengan karyawannya dikarenakan tidak ada kecocokan atau penyesuaian harapan dan nilai-nilai antara pihak perusahaan dengan karyawan yang bersangkutan atau mungkin pula disebabkan oleh adanya permasalahan ekonomi yang dialami perusahaan.

e. Indikator *Turnover Intention*

Setelah menguraikan uraian teoritis yang ada, maka yang dimaksud dengan *turnover intention* dalam penelitian ini adalah keinginan pegawai untuk keluar dan berhenti bekerja dari perusahaan dimana dia sekarang bekerja secara sukarela menurut pilihan dan keinginannya sendiri, Handoyo (2013:83),

Handoyo (2013:84) dan Sofyandi (2015:199) memberikan beberapa indikator yang dapat mengukur tingkat *turnover* pada diri seorang karyawan, yaitu:

1) Berpikir untuk Keluar

Kondisi dimana karyawan sering berpikir untuk berhenti bekerja dari perusahaan walau tanpa ada keinginan bekerja di tempat lain, serta keadaan karyawan yang dari awal tidak memiliki niat untuk bekerja diperusahaan dalam jangka waktu yang panjang.

2) Keinginan untuk Keluar

Kondisi dimana karyawan memiliki telah memiliki niat yang besar untuk berhenti bekerja dan keluar dari perusahaan yang ditandai dengan karyawan yang mulai mengambil sikap dan persiapan untuk

keluar, seperti telah mempersiapkan apa yang selanjutnya karyawan lakukan setelah berhenti bekerja.

3) Mencari Pekerjaan Lain

Kondisi dimana karyawan dengan aktif mencari informasi lowongan pekerjaan yang lain bahkan pernah menghadiri proses seleksi atau wawancara dari perusahaan lain.

Dapat disimpulkan bahwa untuk mengukur tingkat *turnover* pada seorang karyawan dapat dilihat dari 3 indikator pada karyawan tersebut, yaitu berpikir untuk keluar, keinginan untuk keluar, dan mencari pekerjaan lain.

2. Beban Kerja

a. Pengertian Beban Kerja

Beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Beban kerja tergantung dari bagaimana orang tersebut menanganinya. Jika seseorang yang bekerja dengan keadaan yang tidak puas dan tidak menyenangkan, pekerjaan tersebut akan menjadi beban bagi dirinya.

Menurut Munandar (2011:385), beban kerja adalah tugas-tugas yang diberikan pada tenaga kerja atau karyawan untuk diselesaikan pada waktu tertentu dengan menggunakan keterampilan dan potensi dari tenaga kerja.

Schultz dalam Suwanto (2016:251) menyatakan beban kerja adalah efek yang terjadi akibat dari terlalu banyak pekerjaan pada waktu yang tersedia atau melakukan pekerjaan yang terlalu sulit untuk karyawan.

Sedangkan menurut Permendagri No. 12/2008, beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan atau unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu.

Robbins (2012:242) menyatakan bahwa positif negatifnya beban kerja merupakan masalah persepsi. Persepsi didefinisikan sebagai suatu proses dimana individu mengorganisasikan dan menafsirkan kesan indera mereka agar memberi makna kepada lingkungan mereka.

Persepsi terhadap beban kerja berkaitan dengan faktor atribut peran dan pekerjaan. Hal ini dikarenakan persepsi terhadap beban kerja merupakan hal yang erat hubungannya dengan suatu pekerjaan, dimana individu memberikan penilaian mengenai sejumlah tuntutan tugas atau kegiatan yang membutuhkan aktivitas mental dan fisik yang harus ia selesaikan dalam waktu tertentu, apakah memiliki dampak positif atau negatif terhadap pekerjaannya.

Sehingga berdasarkan berbagai pendapat dan penjelasan dari para ahli dapat disimpulkan bahwa beban kerja merupakan ukuran dari tugas dan tanggungjawab yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan untuk diselesaikan sesuai jangka waktu yang telah ditentukan.

b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Beban Kerja

Sedarmayanti (2011:73), menyatakan bahwa beban kerja dipengaruhi faktor-faktor sebagai berikut:

1) Faktor Eksternal

Faktor eksternal merupakan faktor beban kerja 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) Organisasi kerja seperti masa waktu kerja, waktu istirahat, kerja bergilir, kerja malam, sistem pengupahan, model struktur organisasi, pelimpahan tugas dan wewenang.
- c) Lingkungan kerja adalah lingkungan kerja fisik, lingkungan kimiawi, lingkungan kerja biologis, dan lingkungan kerja psikologis. Ketiga aspek ini disebut *wring stresor*.

2) Faktor Internal

Faktor internal merupakan faktor beban kerja yang berasal dari dalam tubuh akibat dari reaksi beban kerja eksternal. Reaksi tubuh disebut strain, berat ringannya strain dapat dinilai baik secara objektif maupun subjektif. Faktor internal meliputi faktor somatis (Jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, status gizi, kondisi kesehatan), faktor psikis (motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan dan kepuasan).

c. Dampak Beban Kerja

Beban kerja yang terlalu berlebihan akan mengakibatkan stres kerja baik fisik maupun psikis dan reaksi-reaksi emosional, seperti sakit kepala, gangguan pencernaan dan mudah marah. Sedangkan pada beban kerja yang terlalu sedikit dimana pekerjaan yang dilakukan karena pengulangan gerak yang menimbulkan kebosanan. Kebosanan dalam kerja rutin sehari-hari

karena tugas atau pekerjaan yang terlalu sedikit mengakibatkan kurangnya perhatian pada pekerjaan, sehingga secara potensial membahayakan pekerja.

Beberapa akibat dari beban kerja adalah:

- 1) Akibat beban kerja yang terlalu berat atau kemampuan fisik yang lemah, dapat mengakibatkan seorang pekerja menderita gangguan atau penyakit akibat kerja (Depkes dan Kessos RI, 2000).
- 2) Akibat beban kerja fisik yang berat yang berhubungan dengan waktu kerja yang lebih dari 8 jam, maka dapat menurunkan produktivitas kerja serta meningkatnya angka kecelakaan kerja dan sakit.
- 3) Akibat pembebanan kerja yang berlebihan, maka dapat mengakibatkan kelelahan kerja. Semakin meningkatnya beban kerja, maka konsumsi oksigen akan meningkat sampai didapat kondisi maksimumnya. Beban kerja yang lebih tinggi yang tidak dapat dilaksanakan dalam kondisi aerobik, disebabkan oleh kandungan oksigen yang tidak mencukupi untuk suatu proses aerobik. Akibatnya adalah manifestasi rasa lelah yang ditandai dengan meningkatnya kandungan asam laktat.
- 4) Akibat beratnya beban kerja, maka dapat menimbulkan cedera kerja. Hal itu karena konsumsi energi sangat terbatas dalam mengatasi beratnya beban kerja, tetapi tubuh berusaha mengatasi beratnya beban kerja sehingga menimbulkan cedera kerja.
- 5) Salah satu masalah di perkantoran adalah keluhan *low back pain* yang berhubungan dengan beban kerja, terutama cara angkat mengangkat serta sikap kerja tidak ergonomi. *Low back pain* adalah gejala yang

umum dari berbagai penyakit yang mengenai bagian bawah dari pinggul terutama tulang pada persendiannya.

- 6) Beban kerja yang terlalu berat juga dapat menimbulkan stres psikologis.
- 7) Beban kerja yang *overload*, misalnya saja target kerja yang melebihi kemampuan pekerja yang bersangkutan akan mengakibatkan kelelahan dan berada dalam ketegangan yang tinggi.

d. Mengendalikan Beban Kerja

Beban kerja dapat dikendalikan dengan berbagai cara sebagai berikut:

- 1) Menempatkan seorang tenaga kerja sesuai dengan kemampuannya. Hal ini dikarenakan setiap orang mempunyai kemampuan yang berbeda-beda. Apabila menempatkan seseorang tidak sesuai dengan kemampuannya maka dapat menambah beban kerja yang seseorang dapatkan dan dengan menempatkan seseorang sesuai dengan kemampuannya maka diharapkan seseorang dapat bekerja lebih maksimal dengan tidak merasa bahwa apa yang sedang dia kerjakan merupakan suatu beban.
- 2) Ergonomi dapat mengurangi beban kerja, karena apabila peralatan kerja tidak sesuai dengan kondisi dan ukuran tubuh pekerja maka akan menjadi beban tambahan kerja. Apabila peralatan kerja dan manusia atau tenaga kerja telah sesuai dan cocok, maka kelelahan yang diakibatkan oleh beban kerja dapat dicegah dan hasilnya lebih efisien. Hasil suatu proses kerja yang efisien berarti memperoleh produktivitas yang tinggi.

- 3) Meningkatkan daya tahan mental tenaga kerja terhadap stres. Misalnya dengan latihan yang dibimbing oleh psikolog, meditasi, relaksasi. Meningkatnya ketahanan mental tenaga kerja diharapkan beban kerja yang diakibatkan oleh faktor psikologis dapat ditekan seminimal mungkin.
- 4) Menghindari beban otot yang terlalu berat, sehingga energi tidak akan terlalu banyak keluar dan tenaga kerja tidak akan mengalami kelelahan yang berarti.

e. Indikator Beban Kerja

Dalam penelitian ini indikator beban kerja yang digunakan mengadopsi indikator beban kerja yang digunakan dalam penelitian yang telah dilakukan oleh Tanjung (2016:63) dan Sedarmayanti (2011:81) yang meliputi antara lain:

1) Beban Pekerjaan

Besarnya target pekerjaan yang diberikan perusahaan untuk diselesaikan. Seperti besarnya volume pekerjaan, kelengkapan peralatan pendukung, dan kemampuan karyawan.

2) Beban Waktu

Jangka waktu yang diberikan perusahaan bagi karyawan untuk menyelesaikan tugas yang diberikan.

3) Beban Fisik

Beban fisik yang terjadi akibat target pekerjaan yang diberikan. Seperti kelelahan, dan gangguan kesehatan.

4) Beban Mental

Beban mental yang harus ditanggung jika target pekerjaan tidak terpenuhi dalam jangka waktu tertentu. Seperti pemotongan gaji, kehilangan jabatan, bahkan pemecatan.

5) Beban Psikologis

Beban pekerjaan yang mempengaruhi psikologis karyawan di saat menyelesaikan pekerjaan yang diberikan, berupa konsentrasi, rasa gugup, frustrasi, dan kebingungan.

Dapat disimpulkan bahwa untuk mengukur tingkat beban kerja yang diterima oleh karyawan dapat dilihat dari 5 indikator, yaitu: beban pekerjaan, beban waktu, beban fisik, beban mental, dan beban psikologis.

3. Waktu Kerja

a. Pengertian Waktu Kerja

Waktu kerja atau jam kerja adalah waktu untuk melakukan pekerjaan, dapat dilaksanakan siang hari dan/atau malam hari. Merencanakan pekerjaan-pekerjaan yang akan datang merupakan langkah-langkah memperbaiki pengurusan waktu. Apabila perencanaan pekerjaan belum dibuat dengan teliti, tidak ada yang dapat dijadikan panduan untuk menentukan bahwa usaha yang dijalankan adalah selaras dengan sasaran yang ingin dicapai. Dengan adanya pengurusan kegiatan-kegiatan yang hendak dibuat, seseorang itu dapat menghemat waktu dan kerjanya. (Su'ud, 2017:132).

Menurut Komaruddin (2016:235) analisa jam kerja adalah proses untuk menetapkan jumlah jam kerja orang yang digunakan atau dibutuhkan untuk merampungkan suatu pekerjaan dalam waktu tertentu.

Jam kerja merupakan bagian paling umum yang harus ada pada sebuah perusahaan. Jam kerja karyawan umumnya ditentukan oleh pemimpin perusahaan berdasarkan kebutuhan perusahaan, peraturan pemerintah, kemampuan karyawan bersangkutan.

Menurut Darmawan (2016:525), *timework* (upah menurut waktu) adalah suatu sistem penentuan upah yang dibayar menurut lamanya/jangka waktu yang terpakai dalam menyelesaikan suatu pekerjaan, misalnya per hari, per jam, per minggu, per bulan, dan lain lain. Menurut Ghani (2013:61) terdapat aturan tentang batasan waktu kerja maksimal, dan pemberian waktu istirahat, serta kompensasi pelampauan dari ketentuan tersebut.

Menurut Su'ud (2017:131), ada kaitan antara psikologi dan pekerjaan. Pekerjaan pada tingkat bawahan merasakan gaji yang dibayar adalah untuk membeli waktu mereka. Bagaimanapun, pihak pengurusan pada organisasi besar mencoba mengadakan kebebasan waktu bekerja kepada pekerjaan bagian atasan. Cara ini didapati menimbulkan tanggung jawab akibat desakan waktu dan memberikan pencapaian prestasi kerja yang lebih baik.

Menurut Su'ud (2017:134) mendukung pandangan ini dengan mengaitkannya dengan aplikasi administrasi bahwa sistem file yang baik dan mempunyai tempat penyimpanan semua hal-hal yang ada sangkut paut dengan keperluannya adalah suatu cara untuk menjadi lebih teratur. Susunan kegiatan yang teratur adalah kunci pengurusan waktu kerja yang baik.

Sehingga berdasarkan pendapat dan penjelasan dari para ahli dapat disimpulkan bahwa waktu kerja merupakan panjang waktu yang telah ditetapkan oleh perusahaan sebagai durasi waktu karyawan melakukan tugas dan tanggungjawabnya diperusahaan.

b. Pengaturan Jam Kerja

Menurut Kosasih (2009:124) menyatakan bahwa pengaturan waktu termasuk dalam perencanaan tenaga kerja yang berkenaan dengan jadwal kerja dan jumlah tenaga kerja yang akan dipertahankan. Dalam menentukan jadwal kerja, perusahaan terikat oleh peraturan ketenagakerjaan yang dikeluarkan ILO (*International Labor Organizational*) yang menetapkan perusahaan memperkerjakan pegawainya selama 40 jam/minggu. Bank atau perkantoran lainnya, waktu kerjanya siang hari selama 8 jam dengan istirahat 1 jam (pukul 08.00 - pukul 16.00) kalau lebih dari 40 jam, maka kelebihan itu harus dimasukkan sebagai lembur (*overtime*) dan hari sabtu hanya setengah hari. Jumlah tenaga kerja yang dipekerjakan tergantung kepada keperluan, ada yang mengikuti permintaan pasar atau memelihara tenaga kerja yang konstan. Dua-duanya menimbulkan konsekwensi terhadap biaya tenaga kerja (*labor cost*). Untuk tenaga kerja yang didasarkan pada permintaan produk akan cenderung menjadi biaya tenaga kerja yang bersifat variabel (*variabel cost*), sedangkan kebijaksanaan untuk tenaga kerja yang konstan cenderung menjadi biaya hidup (*fixed cost*).

Menurut Su'ud (2017:134) kriteria-kriteria pengurusan waktu kerja yang efektif sebagai berikut:

- 1) Memahami sepenuhnya pekerjaan yang akan di laksanakan,
- 2) Memberi keutamaan kerja menurut kepentingan,
- 3) Mendelegasikan pekerjaan-pekerjaan yang banyak,
- 4) Mengawasi masalah berulah supaya tidak terjadi lagi,
- 5) Menetapkan masa selesainya pekerjaan,
- 6) Kegiatan yang tidak perlu supaya segera disingkirkan,
- 7) Senantiasa menyadari nilai waktu dalam setiap perkerjaan yang dikerjakan,
- 8) Mencatat hal-hal yang perlu dikerjakan di masa depan,
- 9) Membentuk daftar penggunaan waktu kerja,
- 10) Menilai keberhasilan kerja berdasarkan objektif pekerjaan,
- 11) Mempunyai sistem arsip penyimpanan informasi yang lengkap.

c. Indikator Waktu Kerja

Menurut Su'ud (2017:134-137) dan Komaruddin (2016:247) terdapat dua indikator yang dapat digunakan untuk mengukur efektifitas waktu kerja yang dimiliki karyawan, yaitu:

1) Pengurusan Waktu Kerja yang Efektif

Keadaan bagaimana karyawan mengurus waktu kerja yang telah diberikan secara efektif (tetap sasaran), dengan ciri-ciri:

- a) Memahami sepenuhnya pekerjaan yang akan di laksanakan,
- b) Memberi keutamaan kerja menurut kepentingan,
- c) Mendelegasikan pekerjaan-pekerjaan yang banyak,
- d) Mengawasi masalah berulah supaya tidak terjadi lagi,
- e) Menetapkan masa selesainya pekerjaan,

- f) Kegiatan yang tidak perlu supaya segera disingkirkan,
 - g) Senantiasa menyadari nilai waktu dalam setiap pekerjaan yang dikerjakan,
 - h) Mencatat hal-hal yang perlu dikerjakan di masa depan,
 - i) Membentuk daftar penggunaan waktu kerja,
 - j) Menilai keberhasilan kerja berdasarkan objektif pekerjaan,
 - k) Mempunyai system arsip penyimpanan informasi yang lengkap.
- 2) Penggunaan Waktu Kerja yang Efektif

Kondisi bagaimana karyawan menggunakan waktu kerja yang diberikan secara efektif (tepat sasaran), dengan ciri-ciri:

- a) Membiasakan diri dengan metode penggunaan waktu yang efektif,
- b) Semasa rapat-rapat yang diadakan supaya mencoba membuat kesimpulan tentang:
 - (1) Masalah-masalah yang dibicarakan,
 - (2) Keputusan-keputusan yang dibuat,
 - (3) Tanggung jawab yang diberikan.
- c) Yakin dalam membuat keputusan,
- d) Menggunakan waktu senggang untuk menyiapkan pekerjaan-pekerjaan yang belum selesai,
- e) Mengatur hal-hal yang hendak dikerjakan sebelumnya memulai suatu kunjungan atau perjalanan,
- f) Melibatkan pemimpin setempat dalam kegiatan-kegiatan yang dijalankan,

- g) Menggunakan sumber yang tersedia untuk menjalankan tugas pekerjaan,
- h) Mengkoordinir masa dan waktu kegiatan yang direncanakan untuk dikerjakan sesuai dengan prosedur.

Dapat disimpulkan bahwa untuk mengukur waktu kerja yang diterima oleh karyawan dapat dilihat dari 2 indikator, yaitu: pengurusan waktu kerja yang efektif dan penggunaan waktu kerja yang efektif.

4. *Punishment*

a. Pengertian *Punishment*

Secara umum hukuman atau *punishment* dalam hukum adalah sanksi fisik maupun psikis untuk kesalahan atau pelanggaran yang dilakukan. Hukuman mengajarkan tentang apa yang tidak boleh dilakukan (Tirtaatmidjaja, 2010:34).

Pendapat tersebut senada dengan yang diungkapkan Ali (2016:98) yang mengatakan bahwa *punishment* diartikan sebagai suatu konsekuensi yang tidak menyenangkan terhadap suatu respon perilaku tertentu dengan tujuan untuk memperlemah perilaku tersebut dan mengurangi frekuensi perilaku yang berikutnya.

Punishment didefinisikan sebagai tindakan menyajikan konsekuensi yang tidak menyenangkan atau tidak diinginkan sebagai hasil dari yang dilakukannya perilaku tertentu. Hal ini merupakan strategi manajerial yang semakin banyak digunakan. Diantaranya faktor yang berhubungan dengan pekerjaan yang dipertimbangkan sebagai hukuman ialah kritik oleh atasan atau diturunkannya jabatan Rivai (2015:443).

Oleh karena itu dapat diketahui bahwa tujuan utama dari hukuman adalah untuk mengendalikan karyawan agar bekerja sesuai dengan aturan dan kebijakan perusahaan. Dengan adanya *punishment* diharapkan agar karyawan tidak lagi melakukan suatu kesalahan yang sama, baik kesalahan akibat kecerobohan, atau kesalahan akibat kesengajaan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa hukuman merupakan tindakan teguran terhadap suatu pelanggaran yang dilakukan guna untuk memperbaiki dan menjaga peraturan yang berlaku.

Namun hendaknya hukuman dilaksanakan secara transparan, adil dan jujur sehingga tidak ada karyawan yang merasa di anak tirikan. Memberikan kesempatan untuk karyawan memberikan penjelasan sangat penting dilakukan untuk menunjukkan transparansi hukuman yang berlaku di perusahaan.

Sehingga berdasarkan pendapat dan penjelasan dari para ahli maka dapat diambil kesimpulan bahwa *punishment* merupakan bentuk sanksi dari perusahaan kepada karyawan akibat adanya norma atau peraturan yang dilanggar oleh karyawan atau adanya pekerjaan yang tidak terselesaikan atau diselesaikan dengan baik dengan tujuan agar karyawan tidak lagi mengulangi kesalahan tersebut.

b. Tujuan dan Fungsi *Punishment*

Menurut Soekanto (2009:23), *punishment* atau hukuman dalam sebuah organisasi pun tidak kalah penting karena akan ada keteraturan dalam membentuk sebuah organisasi dengan disiplin yang kuat dan tanggung jawab

yang tinggi untuk menciptakan kepribadian yang baik pula pada setiap anggota organisasi tersebut adalah fungsi hukuman.

Ada beberapa fungsi penting dari hukuman yang berperan besar bagi pembentukan tingkah laku yang diharapkan:

- 1) Membatasi perilaku,
- 2) Hukuman menghalangi terjadinya pengulangan tingkah laku yang tidak diharapkan,
- 3) Bersifat mendidik,
- 4) Memperkuat motivasi untuk menghindarkan diri dari tingkah laku yang tidak diharapkan.

Adapun beberapa tujuan hukuman adalah sebagai berikut:

- 1) Mengatur tata tertib dalam organisasi secara damai dan adil,
- 2) Mengabdikan tujuan organisasi yang intinya mendatangkan kemakmuran dan keteraturan anggotanya.

c. Jenis-Jenis Hukuman

Rivai (2015:450) menyatakan bahwa jenis-jenis hukuman dapat diuraikan seperti berikut:

- 1) Hukuman ringan, dengan jenis:
 - a) Teguran lisan kepada karyawan yang bersangkutan,
 - b) Teguran tertulis,
 - c) Pernyataan tidak puas secara tidak tertulis.
- 2) Hukuman sedang, dengan jenis:
 - a) Penundaan kenaikan gaji yang sebelumnya telah direncanakan sebagaimana karyawan lainnya,

- b) Penurunan gaji yang besarnya disesuaikan dengan peraturan,
 - c) Penundaan kenaikan pangkat atau promosi.
- 3) Hukuman berat, dengan jenis:
- a) Penurunan pangkat atau demosi,
 - b) Pembebasan dari jabatan,
 - c) Pemberhentian kerja atas permintaan karyawan yang bersangkutan,
 - d) Pemutusan hubungan kerja sebagai karyawan di perusahaan.

d. Indikator *Punishment*

Siagian (2016:89) dan Tirtaatmidjaja (2010:34), mengungkapkan indikator di dalam *punishment* adalah sebagai berikut:

1) Meminimalisir Kesalahan

Jika dalam suatu perusahaan atau organisasi karyawan harus bisa meminimalisir kesalahan yang dibuat dalam bekerjanya, karena jika karyawan tersebut terus-menerus melakukan kesalahan perusahaan tersebut akan memberikan hukuman-nya.

2) Hukuman yang lebih Berat Bila Kesalahan Berulang

Hukuman yang diberikan oleh atasan semata-mata akan membuat karyawan jera melakukan kesalahan, tetapi jika karyawan tersebut melakukan kesalahan yang sama dilakukan atasan akan memberikan hukuman yang lebih berat.

3) Hukuman Diberikan dengan Adanya Penjelasan

Seseorang karyawan perlu menanyakan kejelasan kepada atasannya, apa hukumannya jika karyawan tersebut melakukan kesalahan ringan, dan apa hukumannya jika karyawan melakukan kesalahan yang berat.

4) Hukuman Diberikan setelah Terbukti

Dengan adanya pengawasan kepada karyawan atasan bisa memantau para karyawannya yang bekerja pada perusahaan tersebut, jika karyawan tersebut melakukan kesalahan dan terbukti melakukan kesalahan tersebut maka atasan langsung memberikan hukuman yang sesuai dengan kesalahannya tersebut.

Dapat disimpulkan bahwa untuk mengukur tingkat *punishment* dari perusahaan dapat dilihat dari 4 indikator, yaitu: meminimalisir kesalahan, adanya hukuman yang lebih berat jika kesalahan yang sama dilakukan, hukuman diberikan setelah adanya penjelasan, dan hukuman diberikan setelah kesalahan terbukti.

B. Penelitian Terdahulu

Berikut beberapa penelitian terdahulu yang terkait dengan penelitian ini:

Tabel 2.1 Daftar Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti/Tahun	Judul	Variabel Bebas	Variabel Terikat	Hasil Penelitian
1	Firda Widiawati, Dheasey Amboningtyas, Amanda Mastisia Rakanita, Moh. Mukeri Warso (2015)	Pengaruh Beban Kerja, Stress Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i> Karyawan PT. Geogiven Visi Mandiri Semarang	Beban Kerja, Stres Kerja, dan Motivasi Kerja	<i>Turnover Intention</i>	Beban kerja dan stres kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap tingkat <i>turnover intention</i> karyawan. Tetapi Motivasi kerja memiliki pengaruh negatif yang signifikan terhadap tingkat <i>turnover intention</i> karyawan.
2	Laksmi SITO Dwi Irvianti; Renno Eka Verina (2015)	Analisis Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i> Karyawan Pada PT. XI Axiata Tbk Jakarta	Stres Kerja, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja	<i>Turnover Intention</i>	Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja dan beban kerja secara parsial memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap peningkatan <i>turnover intention</i> karyawan, sedangkan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang

No	Nama Peneliti/Tahun	Judul	Variabel Bebas	Variabel Terikat	Hasil Penelitian
					signifikan terhadap tingkat <i>turnover intention</i> karyawan tetapi dengan arah yang negatif.
3	Ni Luh Tesi Riani, dan Made Surya Putra (2017)	Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Turnover Intention Karyawan	Stres Kerja, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja Non Fisik	<i>Turnover Intention</i>	Stres kerja berpengaruh positif terhadap turnover intention dengan nilai Sig. 0,000 < 0,05. Beban kerja berpengaruh positif terhadap turnover intention dengan nilai Sig. 0,016 < 0,05. Lingkungan kerja non fisik berpengaruh negatif terhadap turnover intention dengan nilai Sig. 0,007 < 0,05.
4	Mochammad Taufan Permana Putra, Unika Prihatsanti (2016)	Hubungan Antara Beban Kerja Dengan Intensi Turnover Pada Karyawan Di PT. "X"	Beban Kerja	<i>Turnover Intention</i>	Terdapat hubungan positif antara beban kerja dengan intensi turnover pada karyawan PT. "X". Dapat diartikan bahwa semakin tinggi beban kerja maka semakin tinggi intensi turnover. Beban kerja memberikan sumbangan efektif sebesar 5,4% terhadap intensi turnover. sedangkan 94,6% dipengaruhi faktor-faktor lain yang tidak diungkap dalam penelitian ini.
5	M Dhikron, Azis Fathoni, M Mukeri Warso (2016)	Pengaruh Schedule Kerja Adaptasi Kerja Dan Perubahan Organisasi Terhadap Turnover Intention Karyawan Di UD. Pelangi Kabupaten Semarang	<i>Schedule Kerja</i> , Adaptasi kerja, dan Perubahan Organisasi	<i>Turnover Intention</i>	Schedule kerja (waktu kerja), dan perubahan organisasi memiliki pengaruh yang positif yang signifikan terhadap <i>turnover intention</i> karyawan. Sedangkan Adaptasi kerja memiliki pengaruh negatif yang signifikan terhadap <i>turnover intention</i> karyawan
6	Kezia Sarah Abednego, Eunike Allinda Gunawan, Deborah C. Widjaja (2014)	Pengaruh <i>Schedule Flexibility</i> Terhadap Turnover Intention Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Perantara Di Surabaya Plaza	<i>Schedule Flexibility</i> , Kepuasan Kerja	<i>Turnover Intention</i>	Hasil penelitian menunjukkan <i>schedule flexibility</i> berpengaruh positif dan signifikan dengan kepuasan kerja, kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> , begitu pula <i>schedule</i>

No	Nama Peneliti/Tahun	Judul	Variabel Bebas	Variabel Terikat	Hasil Penelitian
		Hotel			<i>flexibility</i> terhadap kepuasan kerja yang berpengaruh negatif dan signifikan.
7	Maulana Fikri (2015)	Pengaruh waktu kerja, dan beban kerja terhadap tingkat turnover intention karyawan pada PT. Sinar Jernih Sarana	Waktu Kerja, dan Beban Kerja	<i>Turnover Intention</i>	Hasil penelitian menunjukkan bahwa waktu kerja dan beban kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan baik secara parsial maupun secara serempak terhadap tingkat turnover intention karyawan PT. Sinar Jernih Sarana
8	Antonius Harahap (2014)	Pengaruh <i>Reward</i> Dan <i>Punishment</i> Terhadap <i>Turnover Intention</i> Pada PT. Ridho Medical Abadi	<i>Reward, dan Punishment</i>	<i>Turnover Intention</i>	<i>Punishment</i> memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap tingkat <i>turnover intention</i> karyawan, sedangkan <i>reward</i> memiliki pengaruh yang negatif terhadap <i>turnover intention</i> karyawan.
9	Juliana (2017)	Pengaruh <i>Reward, Punishment</i> , dan Kepuasan Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i> Pada PT. Ridho Medical Abadi.	<i>Reward, Punishment</i> , dan Kepuasan Kerja	<i>Turnover Intention</i>	Hasil penelitian menunjukkan bahwa <i>punishment</i> memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap peningkatan <i>turnover intention</i> . Tetapi, <i>reward</i> dan kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap peningkatan <i>turnover intention</i> .

Sumber : Data yang diolah (2018)

C. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Kerangka berfikir yang baik akan menjelaskan secara teoritis pertautan antar variabel yang diteliti. sehingga secara teoritis perlu dijelaskan hubungan antara variabel independen dan dependen.

Balitbangkes dalam (Rusiadi, 2016:65) menjelaskan bahwa kerangka konseptual merupakan uraian tentang hubungan antar variabel yang terkait dalam masalah terutama yang akan diteliti, sesuai dengan rumusan masalah dan tinjauan pustaka. Kerangka konsep harus dinyatakan dalam bentuk skema atau diagram. Penjelasan kerangka konseptual penelitian dalam bentuk narasi yang mencakup identifikasi variabel, jenis serta hubungan antar variabel.

Kerangka konseptual dalam suatu penelitian perlu dikemukakan apabila dalam penelitian tersebut berkenaan dua variabel atau lebih. Apabila penelitian hanya membahas sebuah variabel atau lebih secara mandiri, maka yang dilakukan peneliti disamping mengemukakan deskripsi teoritis untuk masing-masing variabel, juga argumentasi terhadap variasi besaran variabel yang diteliti.

1. Hubungan Beban Kerja (X_1) terhadap *Turnover Intention* (Y)

Besarnya tuntutan kerja yang harus di terima karyawan dapat memicu peningkatan keinginan karyawan untuk berhenti bekerja. Sehingga tekanan kerja yang dirasakan akibat beban kerja yang tinggi membuat karyawan merasa terbebani yang tidak bahagia sehingga menimbulkan keinginan untuk berhenti bekerja.

Menurut Munandar (2011:385), beban kerja adalah tugas-tugas yang diberikan pada tenaga kerja atau karyawan untuk diselesaikan pada waktu tertentu dengan menggunakan keterampilan dan potensi dari tenaga kerja. Mengingat manusia bersifat mental dan fisik, maka masing-masing mempunyai tingkat pembebanan dan kemampuan yang berbeda-beda. Tingkat pembebanan yang terlalu tinggi memungkinkan pemakaian energi yang berlebihan dan terjadi *overstress*, sebaliknya intensitas pembebanan yang terlalu rendah

memungkinkan rasa bosan dan kejenuhan atau *understress*. Tekanan yang terjadi terus menerus yang dirasakan oleh karyawan membuat karyawan tidak lagi nyaman dan bahagia disaat bekerja yang berpotensi besar untuk memicu *turnover intention*.

Hal ini sesuai dengan teori yang diajukan oleh Rivai (2015:240), dimana dia menyebutkan bahwa karakteristik pekerjaan yang dapat mempengaruhi keinginan pindah kerja adalah Beban Kerja. Hal tersebut didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Firda Widiawati, Dheasey Amboningtyas, Amanda Mastisia Rakanita, Moh. Mukeri Warso (2015), Laksmi Sito Dwi Irvianti; Renno Eka Verina (2015), dan Ni Luh Tesi Riani, dan Made Surya Putra (2017) berdasarkan hasil penelitiannya mereka yang secara terpisah menunjukkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap peningkatan *turnover intention* pada karyawan, sehingga beban kerja yang semakin berat akan membuat keinginan karyawan untuk berhenti bekerja semakin meningkat pula.

2. Hubungan Waktu Kerja (X_2) terhadap *Turnover Intention* (Y)

Waktu kerja yang panjang dan tidak menentu juga membuat karyawan merasa bosan dan tidak lagi nyaman dalam bekerja sehingga tidak jarang hal ini membuat karyawan berkeinginan berhenti bekerja.

Su'ud (2017:132) menjelaskan bahwa Waktu kerja atau jam kerja adalah waktu untuk melakukan pekerjaan, dapat dilaksanakan siang hari dan/atau malam hari. Merencanakan pekerjaan-pekerjaan yang akan datang merupakan langkah-langkah memperbaiki pengurusan waktu. Apabila perencanaan pekerjaan belum dibuat dengan teliti, tidak ada yang dapat dijadikan panduan

untuk menentukan bahwa usaha yang dijalankan adalah selaras dengan sasaran yang ingin dicapai. Dengan adanya pengurusan kegiatan-kegiatan yang hendak dibuat, seseorang itu dapat menghemat waktu dan kerjanya. Penetapan waktu kerja yang salah oleh perusahaan membuat kekecewaan pada karyawan karena waktu kerja yang tidak sesuai dengan keinginan, kemampuan, dan kondisi dari karyawan. Terutama bagi karyawan yang memiliki kegiatan lain selain bekerja diperusahaan. Waktu kerja yang tidak tepat terkadang membuat karyawan dalam kondisi sulit sehingga karyawan harus memilih tetap bekerja atau meninggalkan pekerjaan. Tidak jarang karyawan memilih meninggalkan pekerjaannya karena waktu kerja yang ada di perusahaan tidak sesuai dengan harapan karyawan.

Hubungan waktu kerja terhadap tingkat *turnover intention* dapat dilihat dari teori yang diajukan oleh Rivai (2015:240), dimana dia menyebutkan bahwa karakteristik pekerjaan yang dapat mempengaruhi keinginan pindah kerja adalah Waktu Kerja. Hubungan lainnya juga dapat dilihat dari hasil penelitian yang dilakukan oleh M Dhikron, Azis Fathoni, M Mukeri Warso (2016) yang menunjukkan bahwa *schedule* kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap tingkat *turnover* karyawan. Hasil penelitian mereka menunjukkan bahwa pengaturan waktu kerja yang tidak tetap membuat banyak karyawan yang berpikir untuk berhenti bekerja terutama bagi para karyawan yang sedang kuliah, sehingga mereka rela meninggalkan pekerjaannya agar tetap bisa melakukan kegiatan lain yang dianggap lebih penting.

3. Hubungan *Punishment* (X₃) terhadap *Turnover Intention* (Y)

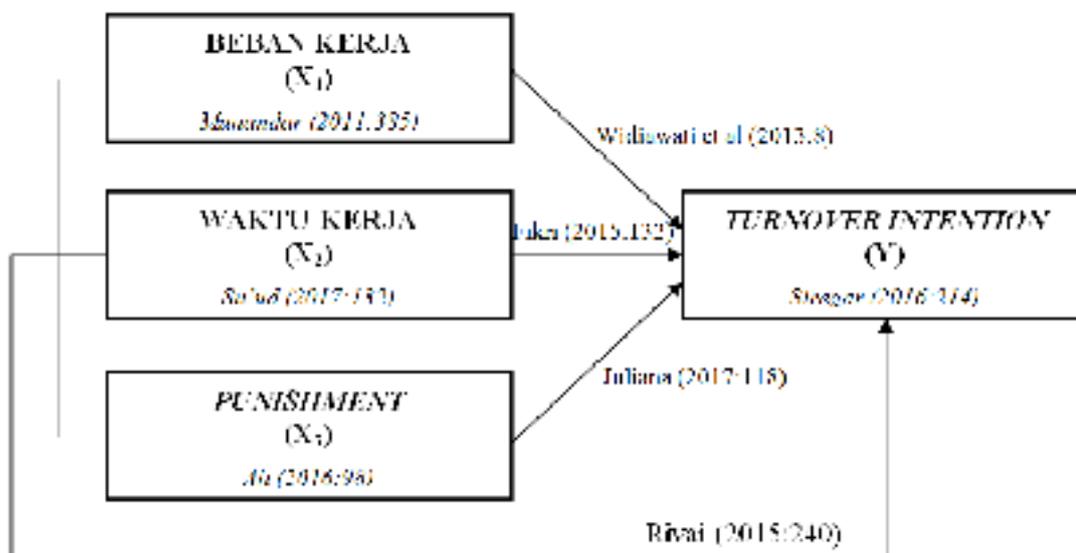
Punishment yang diberikan terus-menerus membuat karyawan merasa bosan yang mengakibatkan *turnover*, juga ketidakadilan *punishment* yang dirasakan oleh karyawan dapat membuat karyawan menjadi kecewa yang memicu keinginan yang kuat untuk berhenti bekerja. Selain itu, tuntutan kerja atau beban kerja dengan target yang tinggi akan memberikan tekanan besar terhadap karyawan, terlebih jika adanya *punishment* (hukuman) yang menanti jika target tidak tercapai, tentu saja akan menambah tekanan karyawan terlebih jika kemampuan karyawan juga tidak memadai. Tekanan besar ini akan menimbulkan stres kerja pada karyawan yang berakhir dengan berhentinya karyawan dari perusahaan.

Rivai (2015:443) menjelaskan bahwa *punishment* atau hukuman didefinisikan sebagai tindakan menyajikan konsekuensi yang tidak menyenangkan atau tidak diinginkan sebagai hasil dari yang dilakukannya perilaku tertentu. Hal ini merupakan strategi manajerial yang semakin banyak digunakan. Diantaranya faktor yang berhubungan dengan pekerjaan yang dipertimbangkan sebagai hukuman ialah kritik oleh atasan atau diturunkannya jabatan. Hukuman adalah suatu konsekuensi yang tidak menyenangkan atau tidak diinginkan yang diberikan oleh atasan atas suatu perilaku tertentu yang telah dilakukan. Hukuman jika digunakan secara efektif dapat menekan perilaku dalam organisasi, dengan kata lain hukuman sebaiknya diberikan setelah melalui pertimbangan yang cermat dan objektif dari semua aspek yang relevan dengan situasi yang terjadi. Tetapi, pemberian hukuman yang salah malah dapat dapat memperburuk perilaku karyawan dalam organisasi, salah

satunya adalah *turnover*. Pemberian hukuman yang dirasakan tidak adil membuat karyawan merasa kecewa dan memutuskan untuk berhenti bekerja, begitu juga pemberian hukuman yang terlalu berat atau hukuman yang dirasa memalukan akan memicu karyawan untuk berhenti bekerja.

Hal ini sesuai dengan teori yang diajukan oleh Rivai (2015:240), dimana dia menyebutkan bahwa karakteristik pekerjaan yang dapat mempengaruhi keinginan pindah kerja adalah *Punishment* atau hukuman. Hal tersebut sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Antonius Harahap (2014) yang memberikan hasil penelitian bahwa punishment memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap peningkatan *turnover intention* karyawan. Sehingga peningkatan hukuman memberikan dampak terhadap keinginan karyawan untuk berhenti bekerja.

Kerangka konseptual dalam penelitian ini dapat digambarkan dalam bentuk bagan sebagai berikut:



Gambar 2.1. Kerangka Konseptual Penelitian

Sumber: Oleh Peneliti (2018)

D. Hipotesis

Hipotesis berkaitan erat dengan teori. Hipotesis adalah dugaan atau jawaban sementara dari pertanyaan yang ada pada perumusan masalah penelitian. Dikatakan jawaban sementara oleh karena jawaban yang ada adalah jawaban yang berasal dari teori. (Manullang, M dan Pakpahan, M, 2014:61).

Oleh karena itu, berdasarkan hasil penelitian terdahulu dan teori-teori pendukung yang diambil, maka dapat ditarik beberapa hipotesis sebagai jawaban sementara dari permasalahan yang diteliti, yaitu:

- H1. Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan PT. Aurora Indah Elektrik Medan.
- H2. Waktu kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan PT. Aurora Indah Elektrik Medan.
- H3. *Punishment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan PT. Aurora Indah Elektrik Medan.
- H4. Beban kerja, waktu kerja, dan *punishment* berpengaruh positif dan signifikan secara serempak terhadap *turnover intention* karyawan PT. Aurora Indah Elektrik Medan.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan mengambil data primer dan menggunakan metode kuesioner. Metodologi penelitian kuantitatif adalah metode ilmiah untuk mendapatkan data yang valid, dengan tujuan menemukan, membuktikan dan mengembangkan suatu pengetahuan sehingga pada gilirannya dapat digunakan untuk memahami, memecahkan dan mengantisipasi masalah dalam bidang tertentu (Sugiono, 2016:47).

Berdasarkan tingkat eksplanasinya penelitian ini merupakan penelitian asosiatif. Penelitian asosiatif atau penelitian kausal (hubungan sebab akibat) adalah penelitian yang ingin melihat apakah suatu variabel yang berperan sebagai variabel bebas berpengaruh terhadap variabel lain yang menjadi variabel terikat (Manullang dan Pakpahan, 2014:19).

B. Tempat dan Waktu Penelitian

1. Tempat Penelitian

Lokasi penelitian dilakukan di PT. Aurora Indah Elektrik Medan yang terletak di Jalan Medan-Binjai KM. 12,5 Jalan Sejati Desa Puji Mulyo Kecamatan Sunggal Kabupaten Deli Serdang.

2. Waktu Penelitian

Detail waktu dan kegiatan penelitian yang direncanakan dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 3.1. Tabel Kegiatan Penelitian

No	Kegiatan	Januari 2019				Februari 2019				Maret 2019				April 2019				Mei 2019				Juni 2019			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Observasi Awal	■	■	■	■																				
2	Penulisan Proposal					■	■	■	■																
3	Seminar Proposal									■															
4	Persiapan instrumen penelitian									■															
5	Pengumpulan data										■	■	■												
6	Pengolahan data													■											
7	Analisis dan evaluasi														■	■	■								
8	Penulisan laporan																	■	■	■	■				
9	Revisi dan Evaluasi																					■	■	■	■
10	Sidang Meja Hijau																								■

Sumber : Oleh Penulis (2018)

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah gabungan dari seluruh elemen yang berbentuk peristiwa, hal atau orang yang memiliki karakteristik yang serupa yang menjadi pusat perhatian seorang peneliti. Karena itu dipandang sebagai sebuah semesta penelitian (Ferdinand, 2014:116).

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2016:148).

Populasi adalah keseluruhan jumlah yang terdiri atas objek atau subjek yang memiliki karakteristik dan kualitas tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk diteliti dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sujarweni, 2016:4).

Populasi dalam penelitian ini merupakan seluruh karyawan dari PT. Aurora Indah Elektrik Medan. Jumlah karyawan yang dimiliki PT. Aurora Indah Elektrik Medan terdiri dari 134 karyawan, sehingga penelitian ini memiliki populasi sebanyak 134 karyawan.

2. Sampel

Menurut Sugiyono (2016:149) “sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”. Sedangkan menurut Arikunto (2014:116) Penentuan pengambilan Sample adalah “apabila kurang dari 100 lebih baik diambil semua hingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Jika jumlah subjeknya besar dapat diambil antara 10-15% atau 20-55% atau lebih tergantung sedikit banyaknya dari:

- a. Kemampuan peneliti dilihat dari waktu, tenaga dan dana,
- b. Sempit luasnya wilayah pengamatan dari setiap subyek, karena hal ini menyangkut banyak sedikitnya dana,
- c. Besar kecilnya resiko yang ditanggung oleh peneliti untuk peneliti yang risikonya besar, tentu saja jika sampelnya besar hasilnya akan lebih baik.

Menurut (Sugiyono, 2016:158) penentuan jumlah sampel ditentukan dengan menggunakan beberapametode antara lain dengan menggunakan rumus. Salah satu rumus yang dapat digunakan dalam pengambilan sample adalah dengan menggunakan rumus slovin sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + N e^2}$$

Di mana :

N = Jumlah Populasi

n = Jumlah sampel

e = Tingkat kesalahan yang ditolerir

Berdasarkan rumus di atas, akan ditentukan tingkat kesalahan yang ditolerir sebesar 5% atau 0.05, maka besarnya sampel adalah:

$$n = \frac{N}{1 + N e^2} = \frac{134}{1 + 134 (0.05^2)} = \frac{134}{1 + 134 (0.0025)} = \frac{134}{1,335} = 100.37$$

Dari hasil perhitungan diperoleh ukuran sampel minimal adalah 100.37, oleh karena itu dalam penelitian ini sampel yang diambil adalah sebanyak 101 responden, pembulatan dari 100.37 hasil perhitungan dengan rumus Slovin.

3. Jenis dan Sumber Data

Rusiadi (2016:31) menyatakan bahwa penelitian yang menggunakan populasi dan sampel adalah penelitian yang menggunakan data primer yang berasal dari angket, wawancara, dan observasi. Oleh karena itu, jenis data dalam penelitian ini adalah data primer.

Sumber data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data (Sugiyono, 2016:225). Sumber data dalam penelitian ini berasal dari responden. Di mana dalam pengambilan data tersebut, peneliti akan membagikan kuesioner kepada setiap responden. Setiap responden wajib menjawab setiap pertanyaan yang ada pada kuesioner. Kejujuran jawaban responden akan meningkatkan kualitas dari hasil penelitian yang diteliti. Oleh karena itu, peneliti harus sebisa mungkin mendapatkan jawaban yang sejujur-jujurnya dari responden.

D. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

1. Variabel Penelitian

Variabel penelitian pada dasarnya segala sesuatu yang berbentuk apa saja dan memiliki nilai serta variasi yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya (Rusiadi, 2016:50).

Hadi dalam (Rusiadi, 2016:50) menyatakan bahwa variabel merupakan semua keadaan, faktor, kondisi, perlakuan, atau tindakan yang dapat mempengaruhi hasil eksperimen.

Bernad dalam (Manullang dan Pakpahan, 2014:35) menyatakan bahwa variabel merupakan suatu sifat-sifat yang dipelajari, suatu simbol, atau lambang yang padanya melekat bilangan atau nilai, dapat dibedakan, memiliki variasi nilai atau perbedaan nilai.

a. Variabel Terikat (Y)

Variabel terikat (dependent variable) merupakan variabel yang dipengaruhi, terikat, tergantung oleh variabel lain, yakni variabel bebas. Variabel terikat ini umumnya menjadi perhatian utama oleh peneliti (Manullang dan Pakpahan, 2014:36)

Variabel terikat merupakan faktor-faktor yang diobservasi dan diukur untuk menentukan adanya pengaruh variabel bebas, yaitu faktor yang muncul, atau tidak muncul, atau berubah sesuai dengan yang diperkenalkan oleh peneliti (Rusiadi, 2016:50). Variabel terikat (Y) pada penelitian ini adalah *Turnover Intention*.

b. Variabel Bebas (X)

Variabel independen atau variabel bebas merupakan variabel yang menyebabkan atau mempengaruhi, yaitu faktor-faktor yang diukur, dimanipulasi atau dipilih oleh peneliti untuk menentukan hubungan antara fenomena yang diobservasi atau diamati (Rusiadi, 2016:50)

Variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi variabel terikat. Dengan kata lain, variabel bebas merupakan sesuatu yang menjadi sebab terjadinya perubahan nilai para variabel terikat. Manullang dan Pakpahan, 2014:36).

Variabel independen (X) dalam penelitian ini adalah:

- 1) Beban Kerja(X_1)
- 2) Waktu Kerja(X_2)
- 3) *Punishment* (X_3)

2. Definisi Operasional

Definisi operasional merupakan penjabaran akan definisi variabel dan indikator pada penelitian/ Selanjutnya definisi operasional menggambarkan pula pengukuran atas variabel dan indikator yang dikembangkan pada penelitian. Definisi operasional adalah aspek penelitian yang memberikan informasi tentang bagaimana caranya mengukur variabel. Definisi operasional adalah penjelasan tentang batasan atau ruang lingkup variabel penelitian, sehingga memudahkan pengukuran dan pengamatan serta pengembangan instrumen/alat ukur (Rusiadi, 2016:88).

Oleh karena itu, untuk memberikan gambaran yang lebih jelas tentang variabel penelitian, maka disajikan tabel sebagai berikut:

Tabel 3.2. Definisi Operasional Variabel

No	Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Keterangan Indikator	Skala
1	Beban Kerja (X ₁)	<p>Beban kerja adalah tugas-tugas yang diberikan pada tenaga kerja atau karyawan untuk diselesaikan pada waktu tertentu dengan menggunakan keterampilan dan potensi dari tenaga kerja.</p> <p>Munandar (2011:385)</p>	<p>1. Beban Pekerjaan 2. Beban Waktu 3. Beban Fisik 4. Beban Mental 5. Beban Psikologis.</p> <p>Munandar (2011:388)</p>	<p>1. Besarnya target pekerjaan yang diberikan perusahaan untuk diselesaikan. Seperti besarnya volume pekerjaan, kelengkapan peralatan pendukung, dan kemampuan karyawan.</p> <p>2. Jangka waktu yang diberikan perusahaan bagi karyawan untuk menyelesaikan tugas yang diberikan.</p> <p>3. Beban fisik yang terjadi akibat target pekerjaan yang diberikan. Seperti kelelahan, dan gangguan kesehatan.</p> <p>4. Beban mental yang harus ditanggung jika target pekerjaan tidak terpenuhi dalam jangka waktu tertentu. Seperti pemotongan gaji, kehilangan jabatan, bahkan pemecatan.</p> <p>5. Beban pekerjaan yang mempengaruhi psikologis karyawan disaat menyelesaikan pekerjaan yang diberikan, berupa konsentrasi, rasa gugup, frustrasi, dan kebingungan</p>	<i>Likert</i>
2	Waktu Kerja (X ₂)	<p>Waktu kerja adalah waktu untuk melakukan pekerjaan, dapat dilaksanakan siang hari dan/atau malam hari.</p> <p>Su'ud (2017:132)</p>	<p>1. Pengurusan Waktu Kerja yang Efektif 2. Penggunaan Waktu Kerja yang Efektif</p> <p>Su'ud (2017:134-137)</p>	<p>1. Memahami sepenuhnya pekerjaan yang akan di laksanakan, Memberi keutamaan kerja menurut kepentingan, Membentuk daftar penggunaan waktu kerja, dan Mencatat hal-hal yang perlu dikerjakan di masa depan.</p> <p>2. Membiasakan diri dengan metode penggunaan waktu yang efektif, Menggunakan waktu senggang untuk menyiapkan pekerjaan-pekerjaan yang belum selesai, Mengatur hal-hal yang hendak dikerjakan sebelumnya memulai suatu kunjungan atau perjalanan dan</p>	<i>Likert</i>

No	Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Keterangan Indikator	Skala
				Menggunakan sumber yang tersedia untuk menjalankan kerja	
3	<i>Punishment</i> (X ₃)	<i>Punishment</i> diartikan sebagai suatu konsekuensi yang tidak menyenangkan terhadap suatu respon perilaku tertentu dengan tujuan untuk memperlemah perilaku tersebut dan mengurangi frekuensi perilaku yang berikutnya. Ali (2016:98)	1. Meminimalisir kesalahan 2. Hukuman yang lebih berat bila kesalahan berulang 3. Hukuman yang diberikan dengan adanya penjelasan 4. Hukuman diberikan setelah terbukti Ali (2016:98)	1. Karyawan harus bisa meminimalisir kesalahan yang dibuat dalam bekerjanya, karena jika karyawan tersebut terus-menerus melakukan kesalahan perusahaan tersebut akan memberikan hukuman-nya. 2. Hukuman yang diberikan oleh atasan semata-mata akan membuat karyawan jera melakukan kesalahan, tetapi jika karyawan tersebut melakukan kesalahan yang sama dilakukan atasan akan memberikan hukuman yang lebih berat 3. Karyawan perlu menanyakan kejelasan kepada atasannya, apa hukumannya jika karyawan tersebut melakukan kesalahan ringan, dan apa hukumannya jika karyawan melakukan kesalahan yang berat. 4. jika karyawan melakukan kesalahan dan terbukti melakukan kesalahan tersebut maka atasan langsung memberikan hukuman yang sesuai dengan kesalahannya.	
4	<i>Turnover Intention</i> (Y)	<i>TurnoverIntention</i> adalah keinginan pegawai untuk keluar dan berhenti bekerja dari perusahaan dimana dia sekarang bekerja secara sukarela menurut pilihan dan keinginannya sendiri. Handoyo (2013:83)	1. Berpikir untuk keluar 2. Keinginan untuk keluar 3. Mencari pekerjaan lain. Handoyo (2013:84)	1. Sering berpikir untuk meninggalkan perusahaan, dan Tidak pernah berpikir bekerja untuk jangka panjang 2. Niat meninggalkan perusahaan sangat besar, Ada keinginan mencari pekerjaan lain, dan Bekerja diperusahaan hanya beberapa saat 3. Sering mencari informasi pekerjaan lain, Mencari pekerjaan yang lebih baik dari pekerjaan sekarang 4. Pernah tidak masuk kerja	<i>Likert</i>

No	Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Keterangan Indikator	Skala
				karena menghadiri wawancara kerja di perusahaan lain	

Sumber: Diolah Peneliti (2018)

E. Skala Pengukuran Variabel

Skala pengukuran variabel bebas dan variabel terikat pada penelitian ini menggunakan skala *Likert*. Di mana Sugiyono (2016:168) menyatakan bahwa skala *Likert* adalah skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial.

Skala *likert* dirancang oleh Likert untuk mengukur sikap, pendapat, persepsi, seseorang/sekelompok orang tentang fenomena sosial. Jawaban setiap item instrumen pertanyaan memiliki gradasi sangat positif sampai sangat negatif. Umumnya skala *Likert* mengandung pilihan jawaban: sangat setuju, setuju, netral, tidak setuju, dan sangat tidak setuju. Skor yang diberikan adalah 5,4,3,2,1. Skala *Likert* dapat disusun dalam bentuk pertanyaan atau pernyataan, dan bentuk pilihan ganda atau tabel ceklis (Manullang dan Pakpahan, 2014:98).

Penentuan skor/nilai disusun berdasarkan skala *likert* skor pendapat responden merupakan hasil penjumlahan dari nilai skala yang diberikan pada tiap jawaban pada kuesioner. Skor pendapat responden merupakan hasil penjumlahan dari nilai skala yang diberikan dari tiap jawaban pada kuesioner. Pada tahap ini masing-masing jawaban responden dalam kuesioner diberikan kode sekaligus skor guna menentukan dan mengetahui frekuensi kecenderungan responden terhadap masing-masing pertanyaan yang diukur dengan angka.

Tabel 3.3. Instrumen Skala *Likert*

No	Skala	Skor
1	Sangat Setuju	5
2	Setuju	4
3	Ragu-Ragu	3
4	Tidak Setuju	2
5	Sangat Tidak Setuju	1

Sumber: Sugiyono (2016:168)

F. Teknik Pengumpulan Data

Terdapat dua hal utama yang mempengaruhi kualitas data hasil penelitian, yaitu kualitas instrumen penelitian, dan kualitas pengumpulan data. Kualitas instrumen penelitian berkenaan dengan validitas dan reliabilitas instrumen dan kualitas pengumpulan data berkenaan ketepatan cara-cara yang digunakan untuk mengumpulkan data. Oleh karena itu, instrumen yang telah teruji validitas dan reliabilitasnya, belum tentu dapat menghasilkan data yang valid dan reliabel, apabila instrumen tersebut tidak digunakan secara tepat dalam pengumpulan datanya (Sugiyono, 2016:223).

Teknik yang digunakan untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan kuesioner atau angket. Menurut Sugiyono (2016:189) Angket atau kuesioner merupakan tehnik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab.

Kuesioner atau angket yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis kuesioner atau angket langsung yang tertutup karena responden hanya tinggal memberikan tanda pada salah satu jawaban yang dianggap benar.

G. Teknik Analisa Data

1. Uji Kualitas Data

Hasil penelitian dikatakan valid bila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek yang diteliti. Hasil penelitian dikatakan reliabel bila terdapat kesamaan data dalam waktu yang berbeda. Instrumen yang valid yaitu alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur.

Sebelum data dianalisis dan dievaluasi, terlebih dahulu data tersebut diuji dengan uji validitas dan uji reliabilitas.

a. Uji Validitas (Kelayakan)

Validitas adalah tingkat keandalan dan kesahihan alat ukur yang digunakan. Instrumen dikatakan valid berarti menunjukkan alat ukur yang dipergunakan untuk mendapatkan data itu valid atau dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Dengan demikian, instrumen yang valid merupakan instrumen yang benar-benar tepat untuk mengukur apa yang hendak diukur. Penggaris dinyatakan valid jika digunakan untuk mengukur panjang, tetapi penggaris tidak valid digunakan untuk mengukur berat (Rusiadi, 2016:106).

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner, dimana suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Manullang dan Pakpahan, 2014:95).

Untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam suatu daftar pertanyaan (angket) yang akan disajikan kepada pada responden, maka diperlukan uji validitas setiap pertanyaan. Bila $r_{hitung} > r_{kritis}$, dimana $r_{kritis} = 0.30$ dan $r_{tabel} < r_{kritis}$, maka butir pertanyaan tersebut valid atau sah. Bila $r_{hitung} < 0.30$, maka butir pertanyaan tersebut tidak valid atau sah. Sebaliknya jika $r_{tabel} > r_{kritis}$, maka bila $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka butir pertanyaan tersebut tidak valid atau sah (Manullang dan Pakpahan, 2014:96).

Tetapi Sujarweni (2016:186) berpendapat bahwa tanpa memandang r_{kritis} bila $r_{hitung} > r_{tabel}$. Maka butir pertanyaan tersebut valid, jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka butir pertanyaan tersebut tidak valid. Pengujian validitas tiap butir pertanyaan digunakan analisis atas pertanyaan, yaitu mengkorelasikan skor tiap butir dengan skor total yang merupakan jumlah tiap skor butir dengan rumus: (Rusiadi, 2016:113).

b. Uji Reliabilitas (Keandalan)

Reliabilitas adalah ukuran yang menunjukkan bahwa alat ukur yang digunakan dalam penelitian memiliki keandalan sebagai alat ukur, diantaranya diukur melalui konsistensi hasil pengukuran dari waktu ke waktu jika fenomena yang diukur tidak berubah (Rusiadi, 2016:107).

Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal, jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu dan tidak boleh acak. Apabila jawaban terhadap indikator-indikator tersebut dengan acak, maka dikatakan tidak reliabel (Manullang dan Pakpahan, 2014:97).

Instrumen dikatakan reliabel apabila instrumen tersebut mampu mengungkapkan data yang bisa dipercaya dan sesuai dengan kenyataan sebenarnya. Reliabilitas menunjukkan pada satu pengertian bahwa instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data karena instrumen sudah baik.

Untuk mengetahui konsentrasi atau kepercayaan hasil ukur yang mengandung kecermatan pengukuran maka dilakukan uji reliabilitas.

Pengujian reliabilitas dilakukan dengan koefisien *alpha* dari *Cronbach* dengan rumus:

$$r_{11} = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_1^2} \right)$$

Keterangan:

R_{11} = Reliabilitas Instrument

K = Banyak butir pertanyaan

σ_1^2 = Varian total

$\sum \sigma_b^2$ = Jumlah varian butir.

Untuk mengetahui kestabilan dan konsisten responden dalam menjawab butir-butir berkaitan dengan konstruk pertanyaan yang disusun dalam bentuk angket. Realibilitas suatu konstruk variabel dikatakan baik jika memiliki nilai *Cronbach's alpha* lebih besar ($>$) 0,70 (Sujarweni, 2016:239).

Dengan menerapkan rumus tersebut pada data yang tersedia, maka akandidapat suatu gambaran yang menjelaskan pengaruh maupun hubungan antara variabel-variabel yang diteliti. Berdasarkan data yang telah didapat,

kemudian diolah dan dianalisis dengan bantuan program *Statistical Product and Service Solution (SPSS)*.

2. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik adalah pengujian asumsi-asumsi statistik yang harus dipenuhi pada analisis regresi linier yang berbasis *ordinary least square (OLS)*. Untuk mendapatkan nilai pemeriksa yang tidak bias dan efisien (*Best Linear Unbias Estimator*) dari suatu persamaan regresi berganda dengan metode kuadrat terkecil (*Least Squares*), perlu dilakukan pengujian untuk mengetahui model regresi yang dihasilkan dengan jalan memenuhi persyaratan asumsi klasik yang meliputi:

a. Uji Normalitas

Uji normalitas data dilakukan sebelum data diolah berdasarkan model-model penelitian yang diajukan. Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Sebagai dasar bahwa uji t dan uji F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Jika asumsi ini dilanggar maka model regresi dianggap tidak valid dengan jumlah sampel yang ada (Rusiadi, 2016:149).

Pengujian ini diperlukan karena untuk melakukan uji t dan uji F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Menurut Rusiadi (2016:149), ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik dan analisis statistik.

1) Analisis Grafik

a) Histogram

Grafik histogram menempatkan gambar variabel terikat sebagai sumbu vertikal sedangkan nilai residual terstandarisasi dari sumbu horizontal. Kriteria yang dapat terjadi:

- (1) Jika garis membentuk lonceng dan miring ke kiri maka tidak berdistribusi normal,
- (2) Jika garis membentuk lonceng dan ditengah maka berdistribusi normal,
- (3) Jika garis membentuk lonceng dan miring ke kanan maka tidak berdistribusi normal.

b) Normal Probability Plot (Normal P-P Plot)

Normal probability plot dilakukan dengan cara membandingkan distribusi kumulatif dari data sesungguhnya dengan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Distribusi normal digambarkan dengan garis diagonal dari kiri bawah ke kanan atas. Distribusi komulatif dari data sesungguhnya digambarkan dengan plotting.

Kriteria yang dapat terjadi:

- (1) Jika titik data sesungguhnya menyebar berada di sekitar garis diagonal maka data terdistribusi normal,
- (2) Jika data sesungguhnya menyebar berada jauh dari garis diagonal maka data tidak terdistribusi normal.

2) Analisis Statistik

Analisis statistik yang digunakan untuk menguji normalitas residual adalah uji statistik Kolmogorov Smirnov (K-S). Pedoman pengambilan keputusan rentang data tersebut mendekati atau merupakan distribusi normal berdasarkan uji Kolmogorov Smirnov dapat dilihat dari: (Rusiadi, 2016:153).

- a) Nilai Sig. atau signifikan atau probabilitas $< 0,05$, maka distribusi data adalah tidak normal,
- b) Nilai Sig. atau signifikan atau probabilitas $> 0,05$, maka distribusi data adalah normal.

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (independen). Dalam model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Jika terjadi korelasi, maka dinamakan terdapat masalah multikolinieritas. Sedangkan untuk mengetahui gejala tersebut dapat dideteksi dari besarnya VIF (*Variance Inflation Factor*) melalui program SPSS (Rusiadi, 2016:154).

Uji multikolinieritas diperlukan untuk mengetahui ada tidaknya variabel bebas yang memiliki kemiripan antar variabel bebas dalam suatu model. Kemiripan antar variabel bebas akan mengakibatkan korelasi yang sangat kuat. Selain itu, uji ini dilakukan untuk menghindari kebiasaan dalam proses pengambilan keputusan mengenai pengaruh pada

uji parsial masing-masing variabe bebas terhadap variabel terikat (Sujarweni, 2016:230-231).

Ketentuan untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas yaitu:

VIF >10 artinya mempunyai persoalan multikolinearitas

VIF <10 artinya tidak terdapat multikolinearitas

Tolerance value < 0.1, artinya mempunyai persoalan multikolinearitas

Tolerance value > 0.1, artinya tidak terdapat multikolinearitas

(Rusiadi, 2016:154) dan (Sujarweni, 2016:231)

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang memenuhi persyaratan yaitu model yang terdapat kesamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap atau homokedastisitas (Rusiadi, 2016:157).

Deteksi heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan metode scatter plot dengan memplotkan nilai ZPRED (nilai prediksi) dengan SRESID (nilai residualnya). Model yang baik jika tidak didapatkan pola tertentu pada grafik, seperti mengumpul ditengah, menyempit kemudian melebar, atau sebaliknya melebar kemudian menyempit. Uji statistik yang dapat digunakan adalah uji Glejser, uji Park, atau uji White (Rusiadi, 2016:157).

Salah satu asumsi dasar regresi linear adalah bahwa variasi residual (variabel gangguan) sama untuk semua pengamatan. Jika terjadi suatu keadaan dimana variabel gangguan tidak memiliki varian yang sama untuk

semua observasi, maka dikatakan dalam model regresi tersebut terdapat suatu gejala heteroskedastisitas.

Beberapa alternatif solusi jika model menyalahi asumsi heteroskedastisitas adalah dengan mentransformasikan ke dalam bentuk logaritma, yang hanya dapat dilakukan jika semua data bernilai positif.

Cara memprediksinya adalah jika pola gambar *scatterplot* model tersebut adalah:(Sujarweni, 2016:232).

- 1) Titik-titik data menyebar di atas dan di bawah atau disekitar angka 0,
- 2) Titik-titik data tidak mengumpul hanya di atas atau di bawah saja,
- 3) Penyebaran titik-titik data tidak boleh membentuk pola bergelombang melebar kemudian menyempit dan melebar kembali,
- 4) Penyebaran titik-titik data sebaiknya tidak berpola.

3. Regresi Linear Berganda

Model analisis data yang digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat adalah model ekonometrik dengan teknik analisis menggunakan model kuadrat terkecil biasa. Model persamaanya adalah sebagai berikut:

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

Keterangan:

Y = Variabel Terikat *Turnover Intention*

α = Konstanta

β = Koefisien Regresi Berganda (*Multiple Regression*)

X_1 = Variabel Bebas Beban Kerja

X_2 = Variabel Bebas Waktu Kerja

X_3 = Variabel Terikat *Punishment*

e = *Error term* (Kesalahan penduga)

4. Uji Hipotesis

a. Uji Serempak (Uji F)

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah pengaruh seluruh variabel bebas secara serempak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat pada tingkat kepercayaan (*Confidence Interval*) atau level pengujian hipotesis 5% dengan uji F menggunakan rumus statistik. Rumus Uji F sebagai berikut:(Sugiyono, 2016:297):

$$F_h = \frac{R^2(n - k - 1)}{k(1 - R^2)}$$

Keterangan:

R = Koefisien korelasi ganda

k = Jumlah variabel bebas (independen)

n = Jumlah karyawan sampel

Hipotesis untuk pengujian secara serempak adalah:

- 1) $H_0: \beta_1 = \beta_2 = 0$, artinya tidak terdapat pengaruh signifikan dari variabel bebas X_1 , X_2 , dan X_3 secara serempak terhadap variabel terikat Y .
- 2) $H_a: \text{minimal } 1 \neq 0$, artinya terdapat pengaruh signifikan dari variabel bebas X_1 , X_2 , dan X_3 secara serempak terhadap variabel terikat Y .

Pengujian menggunakan uji F adalah:

- 1) Terima H_0 (tolak H_a), apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau $Sig > 0,05$.
- 2) Tolak H_0 (terima H_a), apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $Sig < 0,05$.

b. Uji Parsial (Uji t)

Uji Parsial (uji t) menunjukkan seberapa jauh pengaruh setiap variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat. Untuk pengujian hipotesis Asosiatif (hubungan) digunakan rumus uji signifikansi korelasi *product moment*. Rumus yang digunakan sebagai berikut:(Sugiyono, 2016:300-301)

$$t = \frac{r_p \sqrt{n - k}}{\sqrt{1 - r_p^2}}$$

Keterangan:

r_p = Korelasi parsial yang ditemukan

n = Jumlah sampel

k = Jumlah variabel (bebas + terikat)

t = t_{hitung} yang selanjutnya dikonsultasikan dengan t_{tabel} .

Untuk mengetahui diterima atau tidaknya hipotesis yang diajukan, dilakukan uji t, dengan rumusan hipotesis sebagai berikut:

- 1) $H_0: \beta_1 = 0$, artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel bebas X terhadap variabel terikat Y.
- 2) $H_a: \beta_1 \neq 0$, artinya terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel bebas X terhadap variabel terikat Y.

Kriteria pengambilan keputusannya adalah:

- 1) Terima H_0 (tolak H_a) jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau nilai Sig. $> 0,05$.
- 2) Tolak H_0 (terima H_a) jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau nilai Sig. $< 0,05$.

5. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar hubungan dari beberapa variabel dalam pengertian yang lebih jelas (Sugiyono, 2016:284). Koefisien determinasi akan menjelaskan seberapa besar perubahan atau variasi suatu variabel bisa dijelaskan oleh perubahan atau variasi pada variabel yang lain. Dalam bahasa sehari-hari adalah kemampuan variabel bebas untuk berkontribusi terhadap variabel terikatnya dalam satuan persentase. Nilai koefisien ini antara 0 dan 1. Jika hasil lebih mendekati angka 0 berarti kemampuan variabel-variabel bebas dalam menjelaskan variasi variabel amat terbatas. Tapi jika hasil mendekati angka 1 berarti variabel-variabel bebas memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel terikat.

Cara menghitung koefisien determinasi yaitu: (Sugiyono, 2016:289)

$$r^2 = (r_{xy})^2$$

Dimana:

r^2 = Koefisien Determinan

r_{xy} = Koefisien Korelasi *Product Moment*

Kuatnya hubungan antar variabel dinyatakan dalam koefisien korelasi. Koefisien korelasi positif terbesar = 1 dan koefisien korelasi negatif terbesar = -1, sedangkan yang terkecil adalah 0. Bila hubungan antara dua variabel atau lebih itu memiliki koefisien korelasi -1 atau $= -1$, maka hubungan tersebut sempurna. Jika terdapat $r = -1$ maka terdapat korelasi negatif sempurna, artinya setiap peningkatan pada variabel tertentu maka terjadi penurunan pada variabel lainnya. Sebaliknya jika didapat $r = 1$, maka diperoleh korelasi positif

sempurna, artinya ada hubungan yang positif antara variabel, dan kuat atau tidaknya hubungan ditunjukkan oleh besarnya nilai koefisien korelasi, dan koefisien korelasi adalah 0 maka tidak terdapat hubungan.

Untuk dapat memberikan interpretasi terhadap kuatnya hubungan x terhadap y, maka dapat digunakan pedoman tabel berikut:

Tabel 3.4. Pedoman untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Sumber: (Sugiyono, 2016:287)

Untuk mengetahui kontribusi variabel X terhadap Y, dapat dicari dengan menggunakan rumus koefisien determinasi. Adapun rumus koefisien determinasi sebagai berikut:

$$KD = R^2 \times 100\%$$

Keterangan

KD = Nilai Koefisien determinasi

R^2 = Koefisien korelasi yang dikuadratkan.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Gambaran Umum Perusahaan

a. Sejarah PT. Aurora Indah Elektrik Medan

PT. Aurora Indah Elektrik Medan merupakan sebuah perusahaan yang bergerak di bidang perakitan bola lampu yang terletak di Jalan Medan-Binjai Km. 12,5 Jalan Harapan Dusun V Desa Puji Mulyo Kecamatan Sunggal Kabupaten Deli Serdang Sumatera Utara. Perusahaan ini didirikan pada tahun 2012. PT. Aurora Indah Elektrik Medan memiliki dua tempat perakitan, di Sumatera Utara dan di Jawa Timur. Segala komponen perakitan didatangkan langsung dari negara Tiongkok, sehingga pabrik produksi perusahaan hanya melakukan proses perakitan dan reparasi terhadap lampu yang dirakit, dan tidak melakukan proses pembuatan komponen.

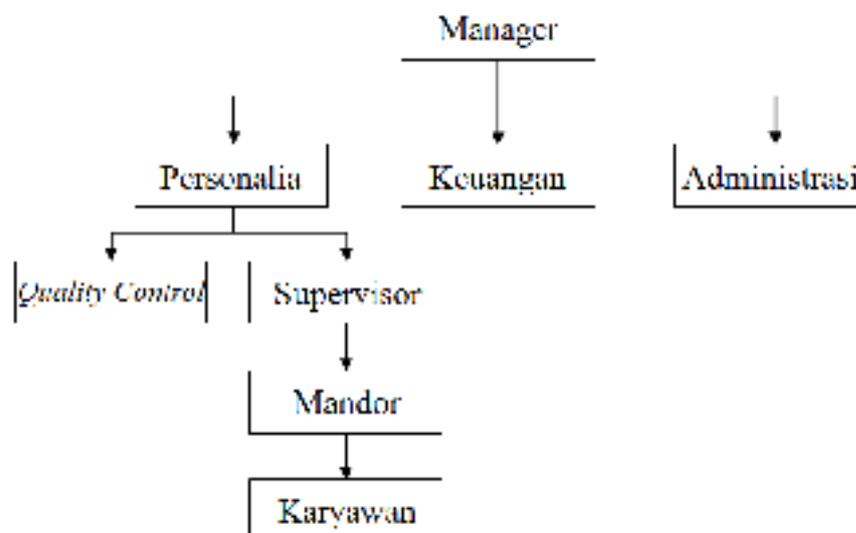
Pada tahun 2014 PT. Aurora Indah Elektrik Medan meningkatkan kualitas lampu hasil rakitannya agar memenuhi standart SNI agar mampu bersaing dengan merk lampu pabrikan lainnya. Sebagian besar karyawan di pabrik produksi dari PT. Aurora Indah Elektrik Medan merupakan karyawan harian dengan sistem penggajian “borongan”, artinya karyawan diupah berdasarkan hasil kerja yang dicapai. Hal ini dilakukan perusahaan dalam upaya menekan biaya produksi dan memaksimalkan kerja karyawan. Sistem penggajian ini hanya berlaku untuk karyawan produksi, sedangkan

karyawan non-produksi seperti *security*, dan supir memiliki penggajian bulanan tetap.

Sebagian karyawan lainnya merupakan karyawan tetap yang menduduki posisi penting seperti Manager, Personalia, Supervisor, Mandor, *Quality Control*, Keuangan, dan Administrasi.

b. Struktur Organisasi

Adapun struktur organisasi dari PT. Aurora Indah Elektrik Medan untuk pabrikan yang berada di Sumatera Utara adalah sebagai berikut:



Gambar 4.1. Struktur Organisasi dari PT. Aurora Indah Elektrik Medan

Sumber: PT. Aurora Indah Elektrik Medan (2019)

2. Karakteristik Responden

Karakteristik responden diperoleh melalui hasil kuesioner yang telah diisi oleh 101 responden. Karakteristik responden merupakan gambaran dari keberadaan responden di tempat penelitian. Karakteristik tersebut dilihat berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan, dan masa kerja yang akan dipaparkan pada tabel 4.1, tabel 4.2, tabel 4.3, dan tabel 4.4.

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada Tabel 4.1 berikut:

Tabel 4.1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik		Jumlah	%
Jenis Kelamin	Laki-Laki	27	26,7
	Perempuan	74	73,3
Jumlah		101	100

Sumber: Data Primer Diolah, 2019

Berdasarkan Tabel 4.1 menunjukkan bahwa dari 101 responden yang tertinggi adalah responden yang berjenis kelamin laki-laki yaitu sebanyak 27 responden (26,7%), sedangkan jenis kelamin perempuan sebanyak 74 responden (73,3%). Pada penelitian ini karyawan yang paling dominan adalah berjenis kelamin laki-laki sebesar 73,3%, karena tenaga wanita jauh lebih terampil dan teliti dalam bekerja sehingga meminimalisir kesalahan yang terjadi di dalam pekerjaan.

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Karakteristik responden berdasarkan usia dapat dilihat pada Tabel 4.2 berikut:

Tabel 4.2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Karakteristik		Jumlah	%
Usia Responden	Di Bawah 21 Tahun	39	38,6
	21 - 25 Tahun	37	36,6
	26 - 30 Tahun	10	9,9
	31 - 35 Tahun	10	9,9
	Di Atas 35 Tahun	5	5,0
Jumlah		101	100

Sumber: Data Primer Diolah, 2019

Berdasarkan Tabel 4.2 menunjukkan bahwa dari 101 responden yang tertinggi adalah responden yang berusia dibawah 21 tahun sebanyak 39

responden (38,6%), diikuti responden yang berusia 21-25 tahun sebanyak 37 responden (36,6%), selanjutnya responden yang berusia 26-30 tahun sebanyak 10 responden (9,9%), selanjutnya responden yang berusia 31-35 tahun sebanyak 10 responden (9,9%), dan terakhir responden yang berusia di atas 35 tahun sebanyak 5 responden (5,0%). Pada penelitian ini karyawan yang berusia dibawah 21 tahun menjadi karyawan yang paling dominan sebesar 38,6%. Hal ini karena perusahaan menerima calon karyawan tanpa adanya pengalaman kerja, sehingga para pelajar yang baru lulus SMA/SMK sangat berantusias untuk bekerja di perusahaan ini agar mendapatkan pengalaman bekerja.

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Karakteristik responden berdasarkan pendidikan dapat dilihat pada Tabel 4.3 berikut:

Tabel 4.3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Karakteristik		Jumlah	%
Pendidikan	SMP	6	5,9
	SMA/SMK	77	76,2
	D3	8	7,9
	S1	10	9,9
	S2/S3	0	0,0
Jumlah		101	100

Sumber: Data Primer Diolah, 2019

Berdasarkan Tabel 4.3 menunjukkan bahwa dari 101 responden yang tertinggi adalah responden yang berpendidikan terakhir SMA/SMK sebanyak 77 responden (76,2%), diikuti responden yang berpendidikan terakhir S1 sebanyak 10 responden (9,9%), responden yang berpendidikan terakhir D3 sebanyak 8 responden (7,9%), dan terakhir responden yang berpendidikan SMP sebanyak 6 responden (5,9%). Tidak ada

responden yang berpendidikan terakhir S2/S3. Pada penelitian ini karyawan yang berpendidikan terakhir SMA yang paling dominan sebesar 76,2%. Hal ini dikarenakan sebagian besar karyawan merupakan para pelajar yang baru lulus SMA/SMK, selain itu sebagian besar remaja sekarang rata-rata telah menempuh pendidikan minimal SMA/SMK.

d. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Karakteristik responden berdasarkan masa kerja dapat dilihat pada Tabel 4.4 berikut:

Tabel 4.4. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

	Karakteristik	Jumlah	%
Masa Kerja	Di Bawah 1 Tahun	55	54,5
	1-2 Tahun	17	16,8
	2-3 Tahun	11	10,9
	3-4 Tahun	9	8,9
	Di Atas 4 Tahun	9	8,9
Jumlah		101	100

Sumber: Data Primer Diolah, 2019

Berdasarkan Tabel 4.4 menunjukkan bahwa dari 101 responden yang tertinggi adalah responden yang memiliki masa kerja di bawah 1 tahun sebanyak 55 responden (54,5%), diikuti oleh responden yang memiliki masa kerja di bawah 1-2 tahun sebanyak 17 responden (16,8%). Selanjutnya responden yang memiliki masa kerja 2-3 tahun sebanyak 11 responden (10,9%), lalu responden yang memiliki masa kerja 3-4 tahun dan di atas 4 tahun yang masing-masing sebanyak 9 responden (8,9%). Pada penelitian ini karyawan yang telah bekerja di bawah 1 tahun menjadi karyawan yang paling dominan sebesar 54,5%. Hal ini dikarenakan sering terjadinya keluar masuk karyawan setiap bulannya. Jarang ada karyawan yang mampu

bertahan lebih dari setahun bekerja di perusahaan, sehingga perusahaan segera mengganti karyawan tersebut dengan karyawan yang baru.

3. Analisis Deskriptif (Distribusi Penilaian Responden)

Gambaran responden penelitian dapat dilihat pada hasil analisis deskriptif berupa tabel frekuensi.

Berikut merupakan tabel memuat penilaian dari rata-rata untuk setiap item pertanyaan:

Tabel 4.5. Kategori Penilaian Rata-Rata Jawaban Responden

Rata-Rata	Keterangan
1,00 – 1,80	Tidak Baik
1,81 – 2,60	Kurang Baik
2,61 – 3,40	Cukup Baik
3,41 – 4,20	Baik
4,21 – 5,00	Sangat Baik

Sumber: (Sugiyono, 2016:216)

Hasil analisis deskriptif masing-masing variabel penelitian diuraikan sebagai berikut:

a. Beban Kerja (X_1)

Variabel Beban Kerja (X_1) dibentuk oleh 5 (lima) indikator yang terdiri dari Beban Pekerjaan (X_{1-1}), Beban Waktu (X_{1-2}), Beban Fisik (X_{1-3}), Beban Mental (X_{1-4}), dan Beban Psikologis (X_{1-5}). Gambaran lengkap tanggapan responden untuk masing-masing indikator secara lengkap dapat dilihat pada Tabel 4.6 s/d Tabel 4.10.

Tabel 4.6. Penilaian Responden Terhadap Indikator Beban Pekerjaan (X_{1.1})

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Karyawan diberikan target pekerjaan yang terlalu banyak untuk diselesaikan		Kemampuan karyawan untuk mengerjakan tugas yang diberikan tidak memadai	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	3	3,0	0	0,0
Tidak Setuju	5	5,0	7	6,9
Netral	12	11,9	7	6,9
Setuju	56	55,4	43	42,6
Sangat Setuju	25	24,8	44	43,6
Total	101	100.0	101	100.0
Mean	3,9406		4,2277	

Sumber: Data Primer Diolah, 2019

Indikator Beban Pekerjaan (Tabel 4.6) direpresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item “Karyawan diberikan target pekerjaan yang terlalu banyak untuk diselesaikan”, sebanyak 56 responden (55.4%) menyatakan setuju, dan 25 responden (24,8%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 3,9406 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa PT. Aurora Indah Elektrik Medan memberikan beban kerja yang tinggi kepada karyawan. Hanya sebagian kecil karyawan yang menganggap beban kerja yang diberikan tidak berat.
- 2) Untuk item “Kemampuan karyawan untuk mengerjakan tugas yang diberikan tidak memadai”, sebanyak 43 responden (42,6%) menyatakan setuju, dan 44 responden (43,6%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,2277 (kategori sangat baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa sebagian besar karyawan PT. Aurora Indah Elektrik Medan memiliki kemampuan yang kurang untuk menyelesaikan beban pekerjaan yang diberikan. Hanya sebagian kecil

dari karyawan yang memiliki kemampuan yang sangat baik untuk menyelesaikan seluruh beban kerja yang diberikan perusahaan.

Tabel 4.7. Penilaian Responden Terhadap Indikator Beban Waktu (X_{1.2})

Jawaban Responden	Item Pertanyaan	
	Batas waktu yang diberikan perusahaan untuk menyelesaikan target pekerjaan sangat cepat	
	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	2	2,0
Tidak Setuju	6	5,9
Netral	27	26,7
Setuju	48	47,5
Sangat Setuju	18	17,8
Total	101	100.0
<i>Mean</i>	3,7327	

Sumber: Data Primer Diolah, 2019

Indikator Beban Waktu (Tabel 4.7) direpresentasikan oleh 1 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item “Batas waktu yang diberikan perusahaan untuk menyelesaikan target pekerjaan sangat cepat”, sebanyak 48 responden (47,5%) menyatakan setuju, dan 18 responden (17,8%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 3,7327 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa PT. Aurora Indah Elektrik Medan memberikan beban waktu kerja yang cukup tinggi. Hanya sebagian kecil dari karyawan yang berkemampuan baik yang menganggap waktu yang berikan cukup untuk menyelesaikan beban kerja yang diberikan telah cukup memadai.

Tabel 4.8. Penilaian Responden Terhadap Indikator Beban Fisik (X1.3)

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Karyawan merasa sangat kelelahan akibat target pekerjaan yang diberikan perusahaan		Karyawan sering mengabaikan kesehatannya dengan bekerja lebih ekstra atau kurang istirahat	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	1	1,0	2	2,0
Tidak Setuju	4	4,0	7	6,9
Netral	9	8,9	13	12,9
Setuju	48	47,5	43	42,6
Sangat Setuju	39	38,6	36	35,6
Total	101	100.0	101	100.0
Mean	4,1881		4,0297	

Sumber: Data Primer Diolah, 2019

Indikator Beban Fisik (Tabel 4.8) direpresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item “Karyawan merasa sangat kelelahan akibat target pekerjaan yang diberikan perusahaan”, sebanyak 48 responden (47,5%) menyatakan setuju, dan 39 responden (38,6%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,1881 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa sebagian besar karyawan PT. Aurora Indah Elektrik Medan merasa lelah dengan target pekerjaan yang wajib diselesaikan karyawan. Hanya sebagian kecil dari karyawan yang mampu menyelesaikan beban kerja yang diberikan.
- 2) Untuk item “Karyawan sering mengabaikan kesehatannya dengan bekerja lebih ekstra atau kurang istirahat”, sebanyak 43 responden (42,6%) menyatakan setuju, dan 36 responden (35,6%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,0297 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa sebagian besar karyawan PT. Aurora Indah Elektrik Medan sering mengabaikan kesehatan mereka sendiri akibat

target pekerjaan yang harus diselesaikan. Hal ini akan merugikan karyawan tersebut karena mengabaikan kesehatan mereka untuk mengejar target pekerjaan.

Tabel 4.9. Penilaian Responden Terhadap Indikator Beban Mental (X_{1.4})

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Karyawan selalu khawatir di “rumahkan” jika tidak memenuhi target pekerjaan yang diberikan		Karyawan selalu khawatir kehilangan berbagai insentif/bonus jika tidak menyelesaikan target pekerjaan yang diberikan	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	1	1,0	2	2,0
Tidak Setuju	5	5,0	7	6,9
Netral	8	7,9	13	12,9
Setuju	59	58,4	35	34,7
Sangat Setuju	28	27,7	44	43,6
Total	101	100.0	101	100.0
<i>Mean</i>	4,0693		4,1089	

Sumber: Data Primer Diolah, 2019

Indikator Beban Mental (Tabel 4.9) direpresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item “Karyawan selalu khawatir di ‘rumahkan’ jika tidak memenuhi target pekerjaan yang diberikan”, sebanyak 59 responden (58,4%) menyatakan setuju, dan 28 responden (27,7%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,0693 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa sebagian besar karyawan PT. Aurora Indah Elektrik Medan terbebani ancaman *punishment* dari perusahaan akibat tidak terselesainya target pekerjaan. *Punishment* yang diberlakukan perusahaan sangat memberikan tekanan kepada karyawan sehingga karyawan tidak mampu bekerja dengan tenang.

2) Untuk item “Karyawan selalu khawatir kehilangan berbagai insentif/bonus jika tidak menyelesaikan target pekerjaan yang diberikan”, sebanyak 35 responden (34,7%) menyatakan setuju, dan 44 responden (43,6%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,1089 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa sebagian besar karyawan PT. Aurora Indah Elektrik Medan berusaha keras untuk memenuhi target pekerjaan yang diberikan agar berbagai insentif tidak hilang. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan telah menunjukkan keseriusan mereka untuk berusaha menyelesaikan seluruh beban kerja yang diberikan.

Tabel 4.10. Penilaian Responden Terhadap Indikator Beban Psikologis (X_{1.5})

Jawaban Responden	Item Pertanyaan	
	Karyawan merasa tidak tenang dalam bekerja selama target pekerjaan belum diselesaikan	
	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	2	2,0
Tidak Setuju	4	4,0
Netral	9	8,9
Setuju	53	52,5
Sangat Setuju	33	32,7
Total	101	100,0
Mean	4,0990	

Sumber: Data Primer Diolah, 2019

Indikator Beban Psikologis (Tabel 4.10) direpresentasikan oleh 1 item pernyataan sebagai berikut:

1) Untuk item “Karyawan merasa tidak tenang dalam bekerja selama target pekerjaan belum diselesaikan”, sebanyak 53 responden (52,5%) menyatakan setuju, dan 33 responden (32,7%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,0990 (kategori baik). Jawaban ini

menggambarkan bahwa sebagian besar karyawan PT. Aurora Indah Elektrik Medan merasa bertanggungjawab untuk tetap menyelesaikan target pekerjaan yang diberikan. Hal ini menunjukkan bahwa pada dasarnya karyawan PT. Aurora Indah Elektrik Medan memiliki rasa tanggungjawab yang tinggi terhadap tugas dan tanggungjawabnya.

b. Waktu Kerja (X_2)

Variabel Waktu Kerja (X_2) dibentuk oleh 2 (dua) indikator yang terdiri dari Pengurusan Waktu Kerja yang Efektif (X_{2-1}), dan Penggunaan Waktu Kerja yang Efektif (X_{2-2}). Gambaran lengkap tanggapan responden untuk setiap indikator secara lengkap dapat dilihat pada Tabel 4.11 s/d Tabel 4.12.

Tabel 4.11. Penilaian Responden Terhadap Indikator Pengurusan Waktu Kerja yang Efektif ($X_{2.1}$)

Jawaban Responden	Item Pertanyaan							
	Saya selalu menetapkan target lebih cepat dari deadline tugas yang diberikan		Saya selalu mengutamakan pekerjaan-pekerjaan yang penting terlebih dahulu		Saya membuat daftar pekerjaan yang akan diselesaikan setiap harinya		Saya mencatat hal-hal yang perlu dikerjakan di masa depan agar pekerjaan menjadi lebih mudah dikerjakan	
	Frek.	%	Frek.	%	Frek.	%	Frek.	%
Sangat Tidak Setuju	1	1,0	0	0,0	0	0,0	2	2,0
Tidak Setuju	4	4,0	7	6,9	7	6,9	5	5,0
Netral	7	6,9	11	10,9	17	16,8	9	8,9
Setuju	46	45,5	54	53,5	44	43,6	48	47,5
Sangat Setuju	43	42,6	29	28,7	33	32,7	37	36,6
Total	101	100,0	101	100,0	101	100,0	101	100,0
Mean	4,2475		4,0400		4,0198		4,1188	

Sumber: Data Primer Diolah, 2019

Indikator Pengurusan Waktu Kerja yang Efektif (Tabel 4.11) direpresentasikan oleh 4 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item “Saya selalu menetapkan target lebih cepat dari *deadline* tugas yang diberikan”, sebanyak 46 responden (45,5%) menyatakan

setuju, dan 43 responden (42,6%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,2475 (kategori sangat baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa sebagian besar karyawan PT. Aurora Indah Elektrik Medan bekerja lebih ekstra dengan menggunakan waktu kerja yang lebih banyak agar pekerjaan lebih cepat selesai. Hal ini menjadi alasan mengapa karyawan menggunakan waktu istirahat mereka untuk terus bekerja, dan hadir bekerja lebih awal agar dapat segera bekerja.

- 2) Untuk item “Saya selalu mengutamakan pekerjaan-pekerjaan yang penting terlebih dahulu”, sebanyak 54 responden (53,5%) menyatakan setuju, dan 29 responden (28,7%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,0400 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa sebagian besar karyawan PT. Aurora Indah Elektrik Medan telah mamahami tugas dan tanggungjawabnya sehingga dapat memilah tugas yang sangat penting dengan tugas yang tidak terburu-buru. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan sebenarnya telah mampu memamanajemenkan tugas mereka agar lebih teratur.
- 3) Untuk item “Saya membuat daftar pekerjaan yang akan diselesaikan setiap harinya”, sebanyak 48 responden (47,5%) menyatakan setuju, dan 37 responden (36,6%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,0198 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa sebagian besar karyawan PT. Aurora Indah Elektrik Medan telah mampu bekerja dengan tertib dan teratur. Hal ini menunjukkan tingkat disiplin kerja yang tinggi pada karyawan PT. Aurora Indah Elektrik Medan.

4) Untuk item “Saya mencatat hal-hal yang perlu dikerjakan di masa depan agar pekerjaan menjadi lebih mudah dikerjakan”, sebanyak 25 responden (38,5%) menyatakan setuju, dan 36 responden (35,6%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,1188 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa sebagian besar karyawan PT. Aurora Indah Elektrik Medan merupakan karyawan yang teliti. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan PT. Aurora Indah Elektrik Medan memiliki ketelitian yang tinggi dalam bekerja sehingga mereka bekerja dengan penuh hati-hati.

Tabel 4.12. Penilaian Responden Terhadap Indikator Penggunaan Waktu Kerja yang Efektif (X_{2.2})

Jawaban Responden	Item Pertanyaan							
	Saya tidak mengerjakan pekerjaan pribadi disaat jam kerja		Saya menggunakan waktu senggang untuk menyiapkan pekerjaan-pekerjaan yang belum selesai		Saya mengatur hal-hal yang hendak dikerjakan sebelumnya memulai pekerjaan		Saya menggunakan sumber daya yang tersedia dengan maksimal untuk mempercepat proses kerja	
	Frek.	%	Frek.	%	Frek.	%	Frek.	%
Sangat Tidak Setuju	1	1,0	2	2,0	1	1,0	3	3,0
Tidak Setuju	4	4,0	4	4,0	3	3,0	6	5,9
Netral	17	16,8	7	6,9	10	9,9	7	6,9
Setuju	41	40,6	48	47,5	49	48,5	50	49,5
Sangat Setuju	38	37,6	40	39,6	38	37,6	35	34,7
Total	101	100.0	101	100.0	101	100.0	101	100.0
<i>Mean</i>	4,0990		4,1881		4,1881		4,0693	

Sumber: Data Primer Diolah, 2019

Indikator Penggunaan Waktu Kerja yang Efektif (Tabel 4.12) direpresentasikan oleh 4 item pernyataan sebagai berikut:

1) Untuk item “Saya tidak mengerjakan pekerjaan pribadi disaat jam kerja”, sebanyak 41 responden (40,6%) menyatakan setuju, dan 38 responden (37,6%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata

4,0990 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa sebagian besar karyawan PT. Aurora Indah Elektrik Medan telah sadar akan waktu kerja yang diberikan perusahaan hanya untuk bekerja. Hal ini menunjukkan kesadaran yang tinggi yang ada pada diri karyawan untuk bekerja dengan lebih baik.

- 2) Untuk item “Saya menggunakan waktu senggang untuk menyiapkan pekerjaan-pekerjaan yang belum selesai”, sebanyak 48 responden (47,5%) menyatakan setuju, dan 40 responden (39,6%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,1881 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa sebagian besar karyawan PT. Aurora Indah Elektrik Medan mempergunakan waktu pribadi diluar jam kerja mereka untuk pekerjaan perusahaan. Ini menunjukkan dedikasi karyawan untuk berusaha memenuhi beban kerja yang diberikan perusahaan.
- 3) Untuk item “Saya mengatur hal-hal yang hendak dikerjakan sebelumnya memulai pekerjaan”, sebanyak 49 responden (48,5%) menyatakan setuju, dan 38 responden (37,6%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,1881 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa sebagian besar karyawan PT. Aurora Indah Elektrik Medan adalah karyawan yang berdisiplin dan teliti. Hal ini menunjukkan karyawan menyadari pentingnya kedisiplinan dan ketelitian dalam bekerja.
- 4) Untuk item “Saya menggunakan sumber daya yang tersedia dengan maksimal untuk mempercepat proses kerja”, sebanyak 50 responden

(49,5%) menyatakan setuju, dan 35 responden (34,7%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,0693 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa sebagian besar karyawan PT. Aurora Indah Elektrik Medan mampu memaksimalkan sarana dan prasana yang disediakan perusahaan untuk mempercepat pekerjaan. Hal ini menunjukkan berbagai fasilitas yang disediakan untuk memudahkan pekerjaan karyawan mampu digunakan secara maksimal.

c. *Punishment* (X_3)

Variabel *Punishment* (X_3) dibentuk oleh 4 (empat) indikator yang terdiri dari Meminimalisir Kesalahan (X_{3-1}), Hukuman yang Lebih Berat Bila Kesalahan Berulang (X_{3-2}), Hukuman yang Diberikan dengan Adanya Penjelasan (X_{3-3}), dan Hukuman Diberikan Setelah Terbukti (X_{3-4}). Gambaran lengkap tanggapan responden untuk masing-masing indikator secara lengkap dapat dilihat pada Tabel 4.13 s/d Tabel 4.16.

Tabel 4.13. Penilaian Responden Terhadap Indikator Meminimalisir Kesalahan ($X_{3.1}$)

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Saya berusaha untuk selalu meminimalisir kesalahan yang saya perbuat		Adanya hukuman membuat saya lebih berhati-hati dalam bekerja	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	1	1,0	0	0,0
Tidak Setuju	8	7,9	6	5,9
Netral	14	13,9	11	10,9
Setuju	43	42,6	53	52,5
Sangat Setuju	35	34,7	31	30,7
Total	101	100.0	101	100.0
<i>Mean</i>	4,0198		4,0792	

Sumber: Data Primer Diolah, 2019

Indikator Meminimalisir Kesalahan (Tabel 4.13) direpresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item “Saya berusaha untuk selalu meminimalisir kesalahan yang saya perbuat”, sebanyak 43 responden (42.6%) menyatakan setuju, dan 35 responden (34,7%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,0198 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa sebagian besar karyawan PT. Aurora Indah Elektrik Medan telah berusaha untuk tidak melakukan kesalahan. Hal ini menunjukkan kehati-hatian karyawan dalam bekerja sangat tinggi.
- 2) Untuk item “Adanya hukuman membuat saya lebih berhati-hati dalam bekerja”, sebanyak 53 responden (52.5%) menyatakan setuju, dan 31 responden (30,7%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,0792 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa hukuman yang diterapkan perusahaan mampu membuat karyawan bekerja dengan lebih berhati-hati. Hal ini sebenarnya menunjukkan bahwa tujuan perusahaan dalam menerapkan hukuman cukup tercapai dengan indikasi karyawan yang bekerja dengan penuh hati-hati.

Tabel 4.14. Penilaian Responden Terhadap Indikator Hukuman yang Lebih Berat Bila Kesalahan Berulang ($X_{3.2}$)

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Perusahaan akan melipatgandakan hukuman terhadap sebuah kesalahan yang dilakukan berulang		Karyawan tidak akan dapat mengajukan pembelaan diri jika melakukan kesalahan yang sama	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	1	1,0	3	3,0
Tidak Setuju	4	4,0	10	9,9
Netral	8	7,9	14	13,9
Setuju	55	54,5	40	39,6
Sangat Setuju	33	32,7	34	33,7

Total	101	100.0	101	100.0
Mean	4,1386		3,9109	

Sumber: Data Primer Diolah, 2019

Indikator Hukuman yang Lebih Berat Bila Kesalahan Berulang (Tabel 4.14) direpresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item “Perusahaan akan melipatgandakan hukuman terhadap sebuah kesalahan yang dilakukan berulang”, sebanyak 55 responden (54,5%) menyatakan setuju, dan 33 responden (32,7%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,1386 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa perusahaan menerapkan hukuman berlipat jika kesalahan yang sama dilakukan berulang-ulang. Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan benar-benar serius dalam menerapkan hukuman.
- 2) Untuk item “Karyawan tidak akan dapat mengajukan pembelaan diri jika melakukan kesalahan yang sama”, sebanyak 40 responden (39,6%) menyatakan setuju, dan 34 responden (33,7%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 3,9109 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa perusahaan tidak lagi mengizinkan karyawan untuk membela diri karena karyawan tidak mampu belajar dari kesalahan dan mengulangi kesalahan yang sama.

Tabel 4.15. Penilaian Responden Terhadap Indikator Hukuman yang Diberikan dengan Adanya Penjelasan (X_{3.3})

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Perusahaan tidak pernah memberikan hukuman tanpa terlebih dahulu penjelasan terhadap kesalahan yang dilakukan		Perusahaan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk menjelaskan kesalahan yang telah dilakukan	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	2	2,0	3	3,0

Tidak Setuju	4	4,0	5	5,0
Netral	7	6,9	5	5,0
Setuju	47	46,5	50	49,5
Sangat Setuju	41	40,6	38	37,6
Total	101	100.0	101	100.0
<i>Mean</i>	4,1980		4,1386	

Sumber: Data Primer Diolah, 2019

Indikator Hukuman yang Diberikan dengan Adanya Penjelasan (Tabel

4.15) direpresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item “Perusahaan tidak pernah memberikan hukuman tanpa terlebih dahulu penjelasan terhadap kesalahan yang dilakukan”, sebanyak 47 responden (46,5%) menyatakan setuju, dan 41 responden (40,6%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,1980 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa sebelum hukuman diberikan, perusahaan selalu menjelaskan tentang masalah dan kesalahan yang dilakukan oleh karyawan. Hal ini karena perusahaan ini agar karyawan menyadari kesalahan yang mereka perbuat agar tidak lagi diulang dikemudian hari.
- 2) Untuk item “Perusahaan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk menjelaskan kesalahan yang telah dilakukan”, sebanyak 50 responden (49,5%) menyatakan setuju, dan 38 responden (37,6%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,1386 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa perusahaan mengizinkan karyawan untuk memberikan penjelasan mengapa kesalahan tersebut bisa terjadi. Hal ini menunjukkan perusahaan menghindari tindakan otoriter kepada karyawan, sehingga karyawan diberikan kesempatan

untuk menjelaskan mengapa kesalahan tersebut dilakukan, sehingga karyawan diberikan kesempatan untuk membela diri.

Tabel 4.16. Penilaian Responden Terhadap Indikator Hukuman Diberikan Setelah Terbukti (X_{3.4})

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Perusahaan tidak melakukan pilih kasih dalam memberikan hukuman kepada setiap karyawan yang melakukan kesalahan		Perusahaan segera memberikan hukuman terhadap setiap kesalahan yang dilakukan	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	0	0,0	2	2,0
Tidak Setuju	4	4,0	5	5,0
Netral	8	7,9	7	6,9
Setuju	52	51,5	39	38,6
Sangat Setuju	37	36,6	48	47,5
Total	101	100.0	101	100.0
Mean	4,2079		4,2475	

Sumber: Data Primer Diolah, 2019

Indikator Hukuman Diberikan Setelah Terbukti (Tabel 4.16) direpresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item “Perusahaan tidak melakukan pilih kasih dalam memberikan hukuman kepada setiap karyawan yang melakukan kesalahan.”, sebanyak 52 responden (51,5%) menyatakan setuju, dan 37 responden (36,6%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,2079 (kategori sangat baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa perusahaan mampu berlaku adil terhadap setiap perusahaan, dimana setiap karyawan yang salah akan dihukum. Hal ini menunjukkan profesionalisme dari pimpinan perusahaan dengan tidak membedakan setiap karyawan.
- 2) Untuk item “Perusahaan segera memberikan hukuman terhadap setiap kesalahan yang dilakukan”, sebanyak 39 responden (38,6%)

menyatakan setuju, dan 48 responden (47,5%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,2475 (kategori sangat baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa perusahaan menerapkan hukuman dengan tegas, dimana hukuman segera diberikan jika kesalahan dilakukan. Hal ini menunjukkan kebijakan *punishment* benar-benar diberlakukan secara ketat oleh perusahaan.

d. *Turnover Intention* (Y)

Variabel *Turnover Intention* (Y) dibentuk oleh 3 (tiga) indikator yang terdiri dari Berpikir untuk Keluar (Y_{1-1}), Keinginan Untuk Keluar (Y_{1-2}), dan Mencari Pekerjaan Lain (Y_{1-3}). Gambaran lengkap tanggapan responden untuk masing-masing indikator secara lengkap dapat dilihat pada Tabel 4.17 s/d Tabel 4.19.

Tabel 4.17. Penilaian Responden Terhadap Indikator Berpikir Keluar ($Y_{1.1}$)

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Saya sering memikirkan untuk segera berhenti bekerja di perusahaan ini		Saya tidak pernah berpikir untuk mengembangkan karir di perusahaan ini	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	2	2,0	1	1,0
Tidak Setuju	2	2,0	3	3,0
Netral	10	9,9	13	12,9
Setuju	39	38,6	41	40,6
Sangat Setuju	48	47,5	43	42,6
Total	101	100.0	101	100.0
<i>Mean</i>	4,2772		4,2079	

Sumber: Data Primer Diolah, 2019

Indikator Berpikir Keluar (Tabel 4.17) direpresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item “Saya sering memikirkan untuk segera berhenti bekerja di perusahaan ini”, sebanyak 39 responden (38,6%) menyatakan setuju,

dan 48 responden (47,5%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,2772 (kategori sangat baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa sebagian besar karyawan PT. Aurora Indah Elektrik Medan telah berpikir untuk keluar dari perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan tidak lagi merasa nyaman bekerja di PT. Aurora Indah Elektrik Medan.

- 2) Untuk item “Saya tidak pernah berpikir untuk mengembangkan karir di perusahaan ini”, sebanyak 41 responden (40,6%) menyatakan setuju, dan 43 responden (42,6%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,2079 (kategori sangat baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa sebagian besar karyawan PT. Aurora Indah Elektrik Medan ingin mencari pekerjaan lain dan mengembangkan karir di perusahaan lain. Hal ini menunjukkan ketidakinginan karyawan terus menghabiskan sisa karir mereka di perusahaan.

Tabel 4.18. Penilaian Responden Terhadap Indikator Keinginan untuk Keluar (X_{1.2})

Jawaban Responden	Item Pertanyaan					
	Beban kerja di perusahaan terlalu berat, sehingga timbul niat ingin keluar dari perusahaan.		Saya akan pindah kerja ke perusahaan lain jika mendapat tawaran gaji yang lebih tinggi		Saya jenuh dengan pekerjaan saya, dan berkeinginan mencari pekerjaan lain	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	0	0,0	2	2,0	3	3,0
Tidak Setuju	5	5,0	3	3,0	3	3,0
Netral	17	16,8	7	6,9	8	7,9
Setuju	37	36,6	49	48,5	47	46,5
Sangat Setuju	42	41,6	40	39,6	40	39,6
Total	101	100.0	101	100.0	101	100.0
Mean	4,1485		4,2079		4,1683	

Sumber: Data Primer Diolah, 2019

Indikator Keinginan untuk Keluar (Tabel 4.18) direpresentasikan oleh 3 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item “Beban kerja di perusahaan terlalu berat, sehingga timbul niat ingin keluar dari perusahaan”, sebanyak 37 responden (36,6%) menyatakan setuju, dan 42 responden (41,6%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,1485 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa sebagian besar karyawan PT. Aurora Indah Elektrik Medan menerima beban pekerjaan yang berat sehingga mereka tidak tahan untuk terus bekerja di PT. Aurora Indah Elektrik Medan. Hal ini menunjukkan akibat beban kerja yang tinggi membuat karyawan tidak lagi tahan terus bekerja di PT. Aurora Indah Elektrik Medan.
- 2) Untuk item “Saya akan pindah kerja ke perusahaan lain jika mendapat tawaran gaji yang lebih tinggi”, sebanyak 49 responden (48,5%) menyatakan setuju, dan 40 responden (39,6%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,2079 (kategori sangat baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa sebagian besar karyawan PT. Aurora Indah Elektrik Medan telah memutuskan untuk segera pindah kerja ke perusahaan lain jika ada yang menawarkan gaji yang lebih baik. Hal ini menunjukkan perusahaan belum memberikan gaji yang dianggap karyawan cukup untuk memenuhi kebutuhan mereka.
- 3) Untuk item “Saya jenuh dengan pekerjaan saya, dan berkeinginan mencari pekerjaan lain”, sebanyak 47 responden (46,5%) menyatakan setuju, dan 40 responden (39,6%) menyatakan sangat setuju, dengan

nilai rerata 4,1683 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa sebagian besar karyawan PT. Aurora Indah Elektrik Medan melakukan pekerjaan yang membosankan sehingga mereka berkeinginan mencari pekerjaan lain. Hal ini menunjukkan bahwa aktifitas pekerjaan di PT. Aurora Indah Elektrik Medan cenderung membosankan bagi karyawan sehingga karyawan merasa jenuh.

Tabel 4.19. Penilaian Responden Terhadap Indikator Mencari Pekerjaan Lain (X_{1.3})

Jawaban Responden	Item Pertanyaan					
	Saya saat ini mencari informasi mengenai lowongan pekerjaan di tempat lain		Saya berniat untuk mencari pekerjaan lain yang memiliki kompensasi lebih besar		Saya rela bolos kerja untuk menghadiri wawancara kerja di perusahaan lain	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	0	0,0	2	2,0	1	1,0
Tidak Setuju	3	3,0	4	4,0	1	1,0
Netral	8	7,9	8	7,9	11	10,9
Setuju	43	42,6	54	53,5	52	51,5
Sangat Setuju	47	46,5	33	32,7	36	35,6
Total	101	100.0	101	100.0	101	100.0
Mean	4,3267		4,1089		4,1980	

Sumber: Data Primer Diolah, 2019

Indikator Mencari Pekerjaan Lain (Tabel 4.19) direpresentasikan oleh 3 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item “Saya saat ini mencari informasi mengenai lowongan pekerjaan di tempat lain”, sebanyak 43 responden (42,6%) menyatakan setuju, dan 47 responden (46,5%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,3267 (kategori sangat baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa sebagian besar karyawan PT. Aurora Indah Elektrik Medan telah mencari berbagai informasi lowongan pekerjaan sebagai persiapan untuk memulai *turnover*. Hal ini menunjukkan

ketidakpuasan karyawan selama bekerja di PT. Aurora Indah Elektrik Medan sehingga mereka berusaha mencari berbagai lowongan pekerjaan lainnya.

- 2) Untuk item “Saya berniat untuk mencari pekerjaan lain yang memiliki kompensasi lebih besar”, sebanyak 54 responden (53,5%) menyatakan setuju, dan 33 responden (32,7%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,1089 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa sebagian besar karyawan PT. Aurora Indah Elektrik Medan berkeinginan pindah pekerjaan tetapi dengan gaji yang lebih baik. Hal ini menunjukkan bahwa gaji memiliki peranan penting bagi loyalitas karyawan, dimana PT. Aurora Indah Elektrik Medan belum mampu menggaji karyawan sesuai apa yang karyawan harapkan.
- 3) Untuk item “Saya rela bolos kerja untuk menghadiri wawancara kerja di perusahaan lain”, sebanyak 52 responden (51,5%) menyatakan setuju, dan 36 responden (35,6%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,1980 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa sebagian besar karyawan PT. Aurora Indah Elektrik Medan akan bolos bekerja jika ada panggilan wawancara kerja. Hal ini menunjukkan keinginan yang kuat dari karyawan untuk segera berhenti bekerja di PT. Aurora Indah Elektrik Medan jika ada kesempatan.

4. Uji Kualitas Data

Setelah data berhasil dikumpulkan melalui kuesioner yang dibagikan kepada responden, maka data tersebut terlebih dahulu dilakukan uji kualitas data, untuk mengetahui tingkat kevalidan dan keandalan kuesioner yang digunakan. Dengan pengujian ini akan diketahui kualitas data yang didapatkan apakah layak digunakan untuk uji asumsi klasik berdasarkan tingkat kevalidan dan keandalannya, atau tidak layak.

a. Uji Validitas

Tahap pertama dalam pengujian kualitas data adalah uji validitas. Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Valid memiliki arti bahwa instrumen/kuesioner yang digunakan dapat mengukur apa yang hendak diukur.

Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Jadi validitas dalam penelitian ini ingin mengukur apakah pertanyaan yang ada dalam kuesioner yang sudah peneliti buat sudah dapat mengukur apa yang ingin diteliti oleh peneliti.

Untuk mengetahui kelayakan butir-butir pertanyaan pada kuesioner yang kepada responden, maka diperlukan uji validitas untuk setiap pertanyaan tersebut. Metode yang digunakan adalah dengan membandingkan antara nilai korelasi atau r_{hitung} dari variabel penelitian dengan nilai r_{tabel} , di mana :

- 1) Bila $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka butir pertanyaan tersebut valid atau sah.
- 2) Bila $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka butir pertanyaan tersebut tidak valid atau sah.

Tetapi, banyak peneliti yang memilih membandingkan nilai korelasi atau r_{hitung} dengan r_{kritis} jika r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} . Hal ini bertujuan agar setiap butir pertanyaan benar-benar terjamin kevalidannya. Nilai dari r_{kritis} adalah sebesar 0,3. Oleh karena itu, jika r_{tabel} lebih kecil dari 0,3, maka r_{hitung} yang akan digunakan untuk dibandingkan dengan r_{kritis} . Aturan tersebut dapat dilihat sebagai berikut:

- 1) Bila $r_{tabel} < r_{kritis}$ dan $r_{hitung} > r_{kritis}$, maka butir pertanyaan tersebut valid atau sah.
- 2) Bila $r_{tabel} < r_{kritis}$ dan $r_{hitung} < r_{kritis}$, maka butir pertanyaan tersebut tidak valid atau sah.

r_{tabel} dapat dicari menggunakan tabel r. di mana dengan jumlah sampel yang digunakan sebanyak 101 buah sampel, maka nilai r_{tabel} dapat diperoleh melalui tabel r *product moment pearson* dengan df (*degree of freedom*).

Rumus untuk mencari nilai df adalah:

$$df = n - k$$

Keterangan:

n = Jumlah Sampel Data

k = Jumlah Variabel

Penelitian ini memiliki sampel sebanyak 101 buah, sehingga $n = 101$.

Penelitian ini menggunakan empat buah variabel bebas (1 terikat, dan 3 bebas) sehingga $k = 4$. Oleh karena itu:

$$df = n - 4$$

$$df = 101 - 4 = 97$$

Dengan nilai df sebesar 97, maka akan didapatkan nilai r_{tabel} dengan melihat tabel r sebesar 0,1975.

Mengingat $0,1975 < 0,3$ atau $r_{\text{tabel}} < r_{\text{kritis}}$. Maka r_{hitung} akan dibandingkan dengan r_{kritis} .

r_{hitung} dari hasil pengujian dengan SPSS dapat dilihat pada *Corrected Item-Total Correlation* pada tabel hasil pengujian SPSS di atas. Hasil perbandingan r_{hitung} dengan r_{kritis} untuk menentukan kevalidan atau kelayakan pada setiap butir pertanyaan dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.20. Hasil Uji Validitas Setiap Butir Pertanyaan

Pertanyaan ke -	Simbol	r_{hitung}	r_{kritis}	Keterangan
1	X _{1.1,1}	0,531	0.3	Valid
2	X _{1.1,2}	0,750	0.3	Valid
3	X _{1.2,1}	0,519	0.3	Valid
4	X _{1.3,1}	0,895	0.3	Valid
5	X _{1.3,2}	0,613	0.3	Valid
6	X _{1.4,1}	0,908	0.3	Valid
7	X _{1.4,2}	0,461	0.3	Valid
8	X _{1.5,1}	0,867	0.3	Valid
9	X _{2.1,1}	0,765	0.3	Valid
10	X _{2.1,2}	0,609	0.3	Valid
11	X _{2.1,3}	0,521	0.3	Valid
12	X _{2.1,4}	0,865	0.3	Valid
13	X _{2.2,1}	0,426	0.3	Valid
14	X _{2.2,2}	0,845	0.3	Valid
15	X _{2.2,3}	0,839	0.3	Valid
16	X _{2.2,4}	0,652	0.3	Valid
17	X _{3.1,1}	0,498	0.3	Valid
18	X _{3.1,2}	0,747	0.3	Valid
19	X _{3.2,1}	0,805	0.3	Valid
20	X _{3.2,2}	0,623	0.3	Valid
21	X _{3.3,1}	0,812	0.3	Valid
22	X _{3.3,2}	0,843	0.3	Valid
23	X _{3.4,1}	0,647	0.3	Valid
24	X _{3.4,2}	0,719	0.3	Valid
25	Y _{1.1,1}	0,810	0.3	Valid
26	Y _{1.1,2}	0,654	0.3	Valid
27	Y _{1.2,1}	0,602	0.3	Valid

Pertanyaan ke -	Simbol	r_{hitung}	r_{kritis}	Keterangan
28	$Y_{1.2,2}$	0,843	0.3	Valid
29	$Y_{1.2,3}$	0,859	0.3	Valid
30	$Y_{1.3,1}$	0,540	0.3	Valid
31	$Y_{1.3,2}$	0,883	0.3	Valid
32	$Y_{1.3,3}$	0,762	0.3	Valid

Sumber : Data Primer Diolah, 2019

Hasil pengujian validitas menunjukkan bahwa seluruh nilai r_{hitung} dari setiap butir pertanyaan lebih besar dari 0,3. Sehingga berdasarkan hasil pengujian validitas dapat disimpulkan bahwa seluruh butir pertanyaan yang digunakan pada kuesioner terbukti valid dan layak digunakan, sehingga data yang diperoleh juga layak untuk digunakan.

b. Uji Reliabilitas

Tahap kedua dalam uji kualitas data adalah uji reliabilitas. Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui apakah kuesioner yang digunakan telah bersifat reliabel atau andal dalam mengukur apa yang hendak diukur. Reliabilitas atau keandalan merupakan ukuran suatu kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan konstruk-konstruk pertanyaan yang merupakan dimensi suatu variabel dan disusun dalam suatu bentuk kuesioner.

Uji reliabilitas dapat dilakukan secara bersama-sama terhadap seluruh butir pertanyaan, atau dilakukan secara individual dari setiap butir pertanyaan. Jika nilai *Cronbach's alpha* > 0,70 maka dikatakan butir pertanyaan tersebut telah reliabel atau andal.

Reliabilitas hasil pengolahan data menggunakan SPSS dari setiap butir pertanyaan pada kuesioner yang telah diberikan kepada responden dalam penelitian ini dapat dilihat pada kolom *Cronbach's Alpha if Item Deleted*

pada tabel sebelumnya, jika nilai *Cronbach's Alpha if Item Deleted* > 0.7 maka butir pertanyaan telah memenuhi syarat untuk dapat dikatakan reliabel atau andal.

Reliabilitas dari seluruh butir pertanyaan pada kuesioner secara bersama-sama dapat ditunjukkan pada kolom *Cronbach's Alpha* yang disajikan dalam tabel hasil pengujian reliabilitas dengan SPSS sebagai berikut:

Tabel 4.21. Hasil Uji Reliabilitas

Reliability Statistics	
<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>
0,971	32

Sumber : Data Primer Diolah, 2019

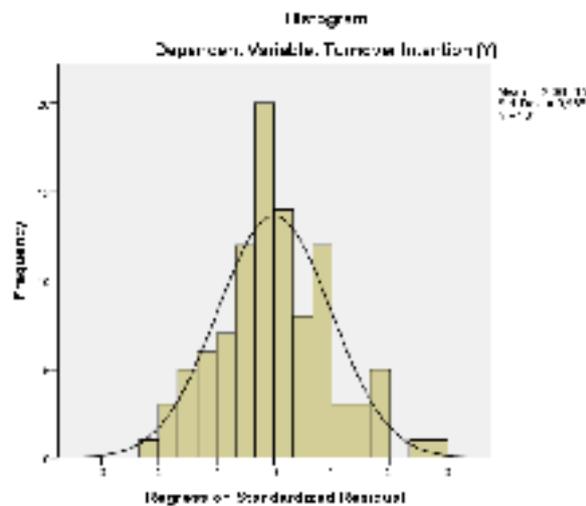
Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* yang dihasilkan sebesar 0,971. Nilai ini lebih besar dari 0,7 sehingga hasil pengujian memenuhi syarat bahwa nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,70$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh pertanyaan yang diberikan kepada responden melalui kuesioner yang terdiri dari 30 butir pertanyaan dikatakan telah reliabel atau andal untuk digunakan dan layak untuk dilakukan uji asumsi klasik.

5. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas Data

Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak. Uji normalitas dilakukan dengan analisis grafik yaitu pada Normal *P-P Plot of Regression Standarized Residual*. Apakah data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka

model regresi memenuhi asumsi normalitas. Ada pun uji normalitas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

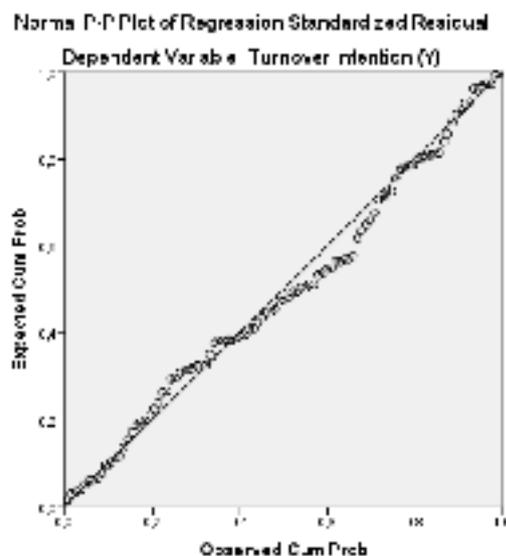


Gambar 4.2. Kurva Histogram Normalitas

Sumber : Data Primer Diolah, 2019

Dari hasil output SPSS Gambar 4.2 Kurva histogram normalitas menunjukkan gambar pada histogram memiliki grafik yang cembung di tengah atau memiliki pola seperti lonceng atau data tersebut tidak menceng ke kiri atau menceng ke kanan. Maka dapat disimpulkan model regresi memenuhi asumsi uji normalitas data berdasarkan grafik historgam.

Normalitas data juga dapat dilihat dari hasil grafik P-P Plot berikut:



Gambar 4.3. Grafik Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Sumber : Data Primer Diolah, 2019

Berdasarkan gambar 4.3. dapat dilihat bahwa titik-titik data yang berjumlah 101 buah titik menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Tidak hanya mengikuti garis diagonal tetapi titik-titik data juga banyak yang menyentuh garis diagonal. Penyebaran titik-titik menggambarkan data-data hasil jawaban responden telah berdistribusi secara normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas berdasarkan grafik P-P Plot. Selain menggunakan histogram dan P-P Plot, dapat dilakukan dengan pendekatan statistik menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov. Pedoman pengambilan keputusan dengan uji Kolmogorov-Smirnov adalah sebagai berikut:

- 1) Jika nilai Sig. atau signifikan atau probabilitas $< 0,05$, maka distribusi data adalah tidak normal,
- 2) Jika nilai Sig. atau signifikan atau probabilitas $> 0,05$, maka distribusi data adalah normal.

Hasil normalitas data dengan Uji Kolmogorov-Smirnov sebagai berikut:

Tabel 4.22. Normalitas Data dengan Uji Kolmogorov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		<i>Unstandardized Residual</i>
N		101
<i>Normal Parameters^{a,b}</i>	<i>Mean</i>	0,0000000
	<i>Std. Deviation</i>	1,77001002
<i>Most Extreme Differences</i>	<i>Absolute</i>	0,085
	<i>Positive</i>	0,085
	<i>Negative</i>	-0,053
<i>Test Statistic</i>		0,085
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>		0,068^c
<i>a. Test distribution is Normal.</i>		
<i>b. Calculated from data.</i>		
<i>c. Lilliefors Significance Correction.</i>		

Sumber : Data Primer Diolah, 2019

Sebuah model regresi yang dikatakan memenuhi asumsi normalitas yakni apabila nilai residual *Asymp.Sig (2-tailed)* lebih besar dari 0,05. Hasil uji Kolmogorov-Smirnov menggunakan SPSS pada tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai signifikan yang dihasilkan sebesar 0,068. Nilai signifikan ini dapat dilihat pada nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* pada hasil uji Kolmogorov-Smirnov. Nilai signifikan ini lebih besar dari 0,05. Sehingga berdasarkan uji Kolmogorov-Smirnov, data yang digunakan telah terdistribusi secara normal karena nilai signifikan dari residual telah lebih besar dari 0,05. Maka dapat dinyatakan data dalam penelitian ini secara statistik berdistribusi normal dan telah memenuhi persyaratan untuk digunakan.

b. Uji Multikolinearitas

Model regresi pada Uji multikolinearitas berguna untuk mengetahui seberapa kuat korelasi antar variabel independen, gejala nya dapat dilihat dari nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor (VIF)*. Kedua nilai ini akan menjelaskan setiap variabel independen manakan yang dijelaskan oleh

variabel dependen lainnya. Nilai yang dipakai untuk *Tolerance* > 0,10 dan *VIF* < 10, jika kedua nilai tersebut terpenuhi, maka tidak terjadi multikolinearitas. Hasil uji Multikolinearitas pada model regresi dalam dilihat pada tabel 4.23 sebagai berikut:

Tabel 4.23. Hasil Uji Multikolinearitas

<i>Coefficients^a</i>			
Model		<i>Collinearity Statistics</i>	
		<i>Tolerance</i>	<i>VIF</i>
1	<i>(Constant)</i>		
	Beban Kerja (X_1)	0,160	6,255
	Waktu Kerja (X_2)	0,151	6,627
	Punishment (X_3)	0,143	7,014
a. Dependent Variable : Turnover Intention (Y)			

Sumber : Data Primer Diolah, 2019

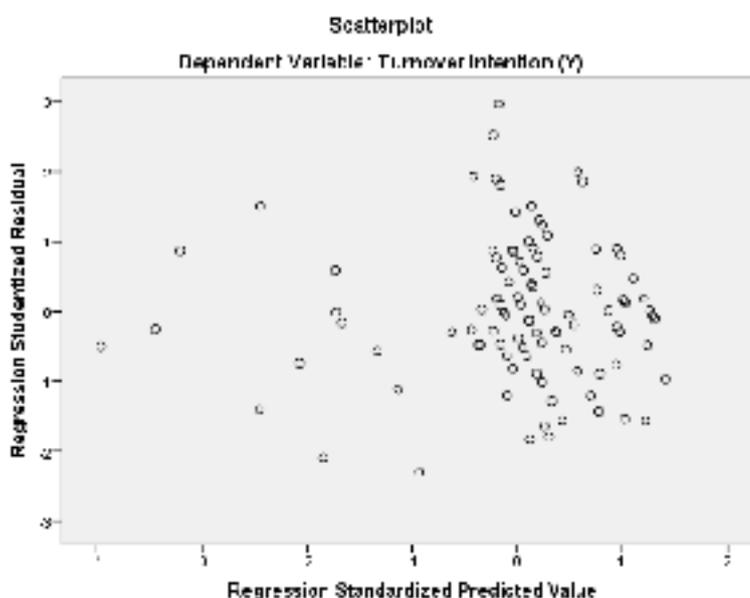
Pada tabel hasil pengolahan data menggunakan SPSS di atas menunjukkan bahwa variabel Beban Kerja (X_1) memiliki nilai *tolerance* sebesar 0,160 di mana nilai tersebut lebih besar dari 0,10 dan memiliki nilai *VIF* sebesar 6,255 di mana nilai tersebut lebih kecil dari 10. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Beban Kerja (X_1) terbebas dari masalah Multikolinearitas.

Variabel Waktu Kerja (X_2) memiliki nilai *tolerance* sebesar 0,151 di mana nilai tersebut lebih besar dari 0,10 dan memiliki nilai *VIF* sebesar 6,627 di mana nilai tersebut lebih kecil dari 10. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Waktu Kerja (X_2) terbebas dari masalah Multikolinearitas.

Variabel *Punishment* (X_3) memiliki nilai *tolerance* sebesar 0,143 di mana nilai tersebut lebih besar dari 0,10 dan memiliki nilai *VIF* sebesar 7,014 di mana nilai tersebut lebih kecil dari 10. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel *Punishment* (X_3) terbebas dari masalah Multikolinearitas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi dianggap tidak terjadi heteroskedastisitas apabila titik – titik menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola tertentu dan secara terus menerus bergeser menjauhi garis nol. Gejala heteroskedastisitas dapat dideteksi dengan melihat grafik *scatterplot*. Pengujian heteroskedastisitas secara visual bisa dilihat pada grafik *scatterplot* dibawah ini:



Gambar 4.4. Hasil Uji Heteroskedastisitas dengan Grafik *Scatterplot*

Sumber : Data Primer Diolah, 2019

Gambar 4.4 di atas menunjukkan titik-titik data yang berjumlah 101 buah titik data menyebar secara acak, tidak membentuk pola tertentu yang jelas, serta tersebar baik di atas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi.

6. Uji Regresi Linear Berganda

Model analisis data yang digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat adalah model ekonometrik dengan teknik analisis menggunakan model kuadrat terkecil biasa. Uji kesesuaian yang digunakan adalah uji regresi linier berganda yang bertujuan untuk menghitung besarnya pengaruh dua atau lebih variabel bebas terhadap satu variabel terikat dan memprediksi variabel terikat dengan menggunakan dua atau lebih variabel bebas.

Rumus analisis regresi berganda dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

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

Hasil pengujian regresi linear berganda yang dilakukan dengan bantuan aplikasi SPSS dapat dilihat pada tabel 4.24 di bawah ini:

Tabel 4.24. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

<i>Coefficients^a</i>				
Model		<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>
		B	Std. Error	Beta
1	<i>(Constant)</i>	1,379	1,178	
	Beban Kerja (X_1)	0,254	0,085	0,252
	Waktu Kerja (X_2)	0,342	0,090	0,332
	Punishment (X_3)	0,387	0,088	0,393
a. Dependent Variable : Turnover Intention (Y)				

Sumber : Data Primer Diolah, 2019

Dari hasil pengolahan data dengan bantuan SPSS pada uji regresi linear berganda yang ditunjukkan dalam tabel di atas menunjukkan bahwa konstanta dari *Turnover Intention* (Y) sebesar 1,379. Nilai regresi dari beban Kerja (X_1) sebesar 0,254, nilai regresi dari Waktu Kerja (X_2) sebesar 0,342, dan nilai dari *Punishment* (X_3) sebesar 0,387. Maka berdasarkan hal tersebut, diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \epsilon$$

$$Y = 1,379 + 0,254X_1 + 0,342X_2 + 0,387X_3 + e$$

Interpretasi dari persamaan regresi linier berganda di atas adalah sebagai berikut:

- a. Jika segala sesuatu pada variabel-variabel bebas dianggap nol atau tidak ada atau tidak di anggap, baik pada variabel Beban Kerja (X_1), Waktu Kerja (X_2), maupun ada variabel *Punishment* (X_3). maka *Turnover Intention* (Y) telah memiliki nilai sebesar 1,379. Artinya tanpa beban Kerja, Waktu Kerja, dan *Punishment* tingkat *Turnover Intention* karyawan telah ada sebesar 1,379.
- b. Jika terjadi peningkatan terhadap variabel Beban Kerja (X_1) sebesar 1 satuan, maka *Turnover Intention* (Y) akan meningkat sebesar 0,254 satuan. Hal ini mengindikasikan bahwa Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*. Sehingga peningkatan terhadap beban Kerja akan turut meningkatkan *Turnover Intention*, begitu pula sebaiknya bahwa penurunan Beban Kerja akan menurunkan *Turnover Intention* pula.
- c. Jika terjadi peningkatan terhadap variabel Waktu Kerja (X_2) sebesar 1 satuan, maka *Turnover Intention* (Y) akan meningkat sebesar 0,342 satuan. Hal ini mengindikasikan bahwa Waktu Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*. Sehingga peningkatan terhadap Waktu Kerja akan turut meningkatkan *Turnover Intention*, begitu pula sebaiknya bahwa penurunan Waktu Kerja akan menurunkan *Turnover Intention* pula.

d. Jika terjadi peningkatan terhadap variabel *Punishment* (X_3) sebesar 1 satuan, maka *Turnover Intention* (Y) akan meningkat sebesar 0,387 satuan. Hal ini mengindikasikan bahwa *Punishment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*. Sehingga peningkatan terhadap *Punishment* akan turut meningkatkan *Turnover Intention*, begitu pula sebaliknya bahwa penurunan *Punishment* akan menurunkan *Turnover Intention* pula.

Berdasarkan hasil pengujian regresi linear berganda di atas, diketahui bahwa bahwa variabel yang paling dominan mempengaruhi *Turnover Intention* (Y) adalah variabel *Punishment* (X_3). Hal ini didasarkan karena variabel bebas *Punishment* memiliki nilai regresi yang paling besar yaitu sebesar 0,387, lalu diikuti oleh variabel bebas Waktu Kerja (X_2) yang memiliki nilai regresi sebesar 0,342, dan terakhir variabel bebas Beban Kerja (X_1) sebesar 0,254. Sehingga dapat disimpulkan *punishment* merupakan faktor yang paling dominan mempengaruhi keinginan karyawan untuk berhenti bekerja (*Turnover Intention*).

7. Uji Hipotesis

Dalam analisis dan melakukan pengujian hipotesis, maka data diolah dengan alat bantu statistik yaitu *Statistical Product and Service Solution* (SPSS) versi 24.0. Data-data yang telah diperoleh kemudian diuji dengan melakukan uji t (parsial) dan uji F (simultan).

a. Uji-t (Uji Parsial)

Uji parsial pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh masing-masing variabel independen Beban Kerja (X_1), Waktu Kerja (X_2), dan *Punishment* (X_3) terhadap variabel dependen *Turnover Intention* (Y).

Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan tingkat signifikansi 5% atau dengan membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} . Jika nilai signifikansi $t < 0,05$ atau $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial. Jika nilai signifikansi $t > 0,05$ atau $t_{hitung} < t_{tabel}$, artinya tidak terdapat pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial. Hasil uji-t dengan menggunakan aplikasi SPSS dapat dilihat pada tabel 4.25 berikut:

Tabel 4.25. Hasil Uji-t

<i>Coefficients^a</i>			
Model		t	Sig.
1	(Constant)	1,171	0,244
	Beban Kerja (X_1)	2,977	0,004
	Waktu Kerja (X_2)	3,814	0,000
	<i>Punishment</i> (X_3)	4,386	0,000
a. Dependent Variable : Turnover Intention (Y)			

Sumber : Data Primer Diolah, 2019

Berdasarkan hasil uji-t pada tabel di atas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa:

1) Pengaruh Beban Kerja (X_1) terhadap *Turnover Intention* (Y)

Hasil uji-t menunjukkan bahwa t_{hitung} yang dimiliki untuk variabel Beban Kerja (X_1) sebesar 2,977, dengan nilai t_{tabel} sebesar 1,985 maka diketahui bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$. Hal ini dikarenakan 2,977 lebih besar dari 1,985. Nilai signifikan t dari variabel Beban Kerja (X_1) juga lebih kecil dari 0,05 yaitu sebesar 0,004 maka tolak H_0 dan terima H_a .

Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan dari Beban Kerja (X_1) terhadap *Turnover Intention* (Y).

2) Pengaruh Waktu Kerja (X_2) terhadap *Turnover Intention* (Y)

Hasil uji-t menunjukkan bahwa t_{hitung} yang dimiliki untuk variabel Waktu Kerja (X_2) sebesar 3,814, dengan nilai t_{tabel} sebesar 1,985 maka diketahui bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$. Hal ini dikarenakan 3,814 lebih besar dari 1,985. Nilai signifikan t dari variabel Waktu Kerja (X_2) juga lebih kecil dari 0,05 yaitu sebesar 0,000 maka tolak H_0 dan terima H_a . Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan dari Waktu Kerja (X_2) terhadap *Turnover Intention* (Y).

3) Pengaruh *Punishment* (X_3) terhadap *Turnover Intention* (Y)

Hasil uji-t menunjukkan bahwa t_{hitung} yang dimiliki untuk variabel *Punishment* (X_3) sebesar 4,386, dengan nilai t_{tabel} sebesar 1,985 maka diketahui bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$. Hal ini dikarenakan 4,386 lebih besar dari 1,985. Nilai signifikan t dari variabel *Punishment* (X_3) juga lebih kecil dari 0,05 yaitu sebesar 0,000 maka tolak H_0 dan terima H_a . Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan dari *Punishment* (X_3) terhadap *Turnover Intention* (Y).

b. Uji-F (Uji Simultan)

Setelah pengujian secara parsial (uji-t) maka selanjutnya menentukan pengujian secara serempak/simultan atau disebut uji-F. Dalam uji-F ini bertujuan untuk menguji secara serempak pengaruh variabel Beban Kerja (X_1), Waktu Kerja (X_2), dan *Punishment* (X_3) terhadap variabel dependen

Turnover Intention (Y). Hasil pengujian hipotesis penelitian secara serempak dapat dilihat pada Tabel 4.26 berikut:

Tabel 4.26. Hasil Uji F

ANOVA ^a						
	<i>Model</i>	<i>Sum of Squares</i>	<i>df</i>	<i>Mean Square</i>	<i>F</i>	<i>Sig.</i>
1	<i>Regression</i>	2513,875	3	837,958	259,443	0,000^b
	<i>Residual</i>	313,294	97	3,230		
	<i>Total</i>	2827,168	100			
a. Dependent Variable: Turnover Intention (Y)						
b. Predictors: (Constant), Punishment (X₃), Waktu Kerja (X₂), Beban Kerja (X₁)						

Sumber : Data Primer Diolah, 2019

Hasil Uji-F dengan menggunakan SPSS pada tabel di atas diketahui bahwa, nilai signifikan yang diperoleh sebesar 0,000. Nilai ini jauh lebih kecil dari 0,05, sehingga terima H_a dan tolak H_o .

Berdasarkan nilai F_{hitung} , besar nilai F_{hitung} yang dihasilkan adalah sebesar 259,443. Nilai F_{hitung} ini akan dibandingkan dengan nilai F_{tabel} , jika $F_{hitung} >$ dari F_{tabel} maka terima H_a dan tolak H_o . Oleh karena itu, maka terlebih dahulu harus dicari nilai dari F_{tabel} . F_{tabel} dapat dicari dengan melihat daftar tabel F.

Untuk mendapatkan F_{tabel} , maka harus diketahui terlebih dahulu nilai dari df_1 dan df_2 . Nilai df_1 didapatkan dengan rumus:

$$df_1 = k - 1$$

Sedangkan nilai df_2 didapatkan rumus:

$$df_2 = n - k$$

Di mana k adalah jumlah variabel, dan n adalah banyak sampel. Sehingga $n = 101$ dan $k = 4$. Maka:

$$df_1 = k - 1 = 4 - 1 = 3$$

$$df_2 = n - k = 101 - 4 = 97$$

Sehingga F_{tabel} yang dihasilkan sebesar 2,698.

Dengan diketahui nilai F_{tabel} yang sebesar 2,698, maka bandingkan nilai F_{hitung} dengan nilai F_{tabel} . Diketahui bahwa F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} , karena 259,443 lebih besar dari 2,698. Oleh karena itu, maka terima H_a dan tolak H_o .

Maka dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini yaitu Beban Kerja (X_1), Waktu Kerja (X_2), dan *Punishment* (X_3) secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap *Turnover Intention* (Y).

8. Uji Determinasi (R^2)

Pengujian Koefisien determinan digunakan untuk mengukur seberapa besar kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat. Selain itu juga, uji determinasi digunakan untuk melihat keeratan atau kekuatan hubungan dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

Jika determinan (R^2) semakin mendekati satu, maka pengaruh variabel bebas semakin besar terhadap variabel terikat. Hal ini berarti model yang digunakan semakin kuat untuk menerangkan pengaruh variabel bebas yang diteliti terhadap variabel terikat.

Derajat pengaruh variabel Beban Kerja (X_1), Waktu Kerja (X_2), dan *Punishment* (X_3) terhadap variabel *Turnover Intention* (Y) dapat dilihat pada hasil uji determinasi dengan menggunakan aplikasi SPSS berikut ini :

Tabel 4.27. Hasil Uji Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,943^a	0,889	0,886	1,79717
Predictors: (Constant), Punishment (X₃), Waktu Kerja (X₂), Beban Kerja (X₁)				
b. Dependent Variable: Turnover Intention (Y)				

Sumber : Data Primer Diolah, 2019

Hasil uji determinasi berdasarkan tabel 4.27 dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Angka *adjusted R Square* yang dihasilkan sebesar 0,886 yang mengindikasikan bahwa 88,6% *Turnover Intention* dapat diperoleh dan dijelaskan oleh Beban Kerja, Waktu Kerja, dan *Punishment*. Sedangkan sisanya 11,4% responden dapat dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak dibahas seperti kemampuan, gaji, konflik kerja, promosi jabatan, bonus, dan lain sebagainya.
- b. Nilai R yang dihasilkan sebesar 0,943. Nilai R ini menunjukkan hubungan yang sangat kuat atau sangat erat antara Beban Kerja (X₁), Waktu Kerja (X₂), dan *Punishment* (X₃) terhadap *Turnover Intention* (Y). Hal ini dikarenakan nilai R yang dihasilkan berada pada *range* nilai 0,8 – 0,99. Semakin besar nilai R yang dihasilkan maka semakin erat pula hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Tingkat keeratan variabel bebas terhadap variabel terikat berdasarkan nilai R yang dihasilkan dapat dilihat pada tabel 4.28 berikut:

Tabel 4.28. Tipe Hubungan pada Uji Determinasi

Nilai	Interpretasi
0,0 – 0,19	Sangat Tidak Erat
0,2 – 0,39	Tidak Erat
0,4 – 0,59	Cukup Erat
0,6 – 0,79	Erat
0,8 – 0,99	Sangat Erat

Sumber : (Sugiyono, 2016 : 287)

Karena nilai R yang dihasilkan sebesar 0,943 yang berada pada *range* nilai 0,8 – 0,99, maka hubungan variabel bebas terhadap variabel terikat adalah sangat erat.

B. Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan, maka akan dilakukan pembahasan terhadap hipotesis yang telah diajukan untuk melihat kebenaran dari hipotesis yang telah diajukan sebelumnya. Pembahasan terhadap hipotesis yang telah diajukan dibahas pada sub-bab berikut:

1. Hipotesis H₁

Berdasarkan berbagai teori dan hasil penelitian terdahulu yang ada, maka peneliti telah mengajukan Hipotesis H₁ yang berbunyi bahwa: “Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan PT. Aurora Indah Elektrik Medan”.

Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa beban kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan PT. Aurora Indah Elektrik Medan. Hal ini terlihat dari analisis regresi linear berganda melalui uji t yang bertanda positif dengan nilai t_{hitung} sebesar 2,977 dan nilai signifikan sebesar 0,004. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis H₁ yang diajukan teruji dan dapat diterima. Arah positif menunjukkan bahwa jika beban kerja

meningkat, maka *turnover intention* karyawan akan meningkat, sebaliknya jika beban kerja menurun maka *turnover intention* karyawan juga akan menurun. Hal ini sesuai dengan teori yang diajukan oleh Rivai (2015:240), dimana dia menyebutkan bahwa karakteristik pekerjaan yang dapat mempengaruhi keinginan pindah kerja adalah Beban Kerja. Hal tersebut didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Ni Luh Tesi Riani, dan Made Surya Putra (2017) berdasarkan hasil penelitiannya mereka yang secara terpisah menunjukkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap peningkatan *turnover intention* pada karyawan, sehingga beban kerja yang semakin berat akan membuat keinginan karyawan untuk berhenti bekerja semakin meningkat pula. Meningkatnya beban Kerja karyawan membuat karyawan PT. Aurora Indah Elektrik Medan berpikir untuk mencari pekerjaan lain dan memutuskan untuk berhenti bekerja.

Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian yang dilakukan yaitu untuk mengetahui bagaimana pengaruh dari beban kerja terhadap *turnover intention* di PT. Aurora Indah Elektrik Medan telah terlaksana. Hasil penelitian ini telah menyelesaikan permasalahan yang ada diidentifikasi masalah, yaitu Besarnya target pekerjaan yang diberikan perusahaan tidak mampu diselesaikan oleh karyawan, sehingga bagaimana pengaruh dari beban kerja terhadap *turnover intention* di PT. Aurora Indah Elektrik telah terjawab.

2. Hipotesis H₂

Berdasarkan berbagai teori dan hasil penelitian terdahulu yang ada, maka peneliti telah mengajukan Hipotesis H₂ yang berbunyi bahwa: “Waktu Kerja

berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* PT. Aurora Indah Elektrik Medan”.

Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa waktu kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan PT. Aurora Indah Elektrik Medan. Hal ini terlihat dari analisis regresi linear berganda melalui uji t yang bertanda positif dengan nilai t_{hitung} sebesar 3,814 dan nilai signifikan sebesar 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis H_1 yang diajukan teruji dan dapat diterima. Arah positif menunjukkan bahwa jika waktu kerja meningkat, maka *turnover intention* karyawan akan meningkat, sebaliknya jika waktu kerja menurun maka *turnover intention* karyawan juga akan menurun. Hal ini sesuai dengan teori yang diajukan oleh Rivai (2015:240), dimana dia menyebutkan bahwa karakteristik pekerjaan yang dapat mempengaruhi keinginan pindah kerja adalah Waktu Kerja. Hubungan lainnya juga dapat dilihat dari hasil penelitian yang dilakukan oleh M Dhikron, Azis Fathoni, M Mukeri Warso (2016) yang menunjukkan bahwa *schedule* kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap tingkat *turnover* karyawan. Hasil penelitian mereka menunjukkan bahwa pengaturan waktu kerja yang tidak tetap membuat banyak karyawan yang berpikir untuk berhenti bekerja terutama bagi para karyawan yang sedang kuliah, sehingga mereka rela meninggalkan pekerjaannya agar tetap bisa melakukan kegiatan lain yang dianggap lebih penting. Waktu Kerja yang salah dan dianggap tidak sesuai dengan karyawan menyebabkan kegelisahan, dan ketidaknyaman terhadap karyawan membuat karyawan tidak tenang bekerja dan menurunkan kuantitas kerja yang didapatkan. Sebaliknya, Waktu Kerja yang tepat akan mampu mendorong karyawan untuk bekerja lebih

giat. Pemimpin yang mampu memberikan motivasi dan dorongan kuat terhadap karyawan membuat karyawan semakin termotivasi untuk memberikan kinerja yang lebih baik.

Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian yang dilakukan yaitu untuk mengetahui bagaimana pengaruh dari waktu kerja terhadap *turnover intention* di PT. Aurora Indah Elektrik Medan telah terlaksana. Hasil penelitian ini telah menyelesaikan permasalahan yang ada diidentifikasi masalah, yaitu Banyak karyawan yang tidak memahami metode penggunaan waktu yang efektif dengan menggunakan waktu senggang untuk menyiapkan pekerjaan-pekerjaan yang belum selesai, sehingga bagaimana pengaruh dari waktu kerja terhadap *turnover intention* di PT. Aurora Indah Elektrik telah terjawab.

3. Hipotesis H₃

Berdasarkan berbagai teori dan hasil penelitian terdahulu yang ada, maka peneliti telah mengajukan Hipotesis H₃ yang berbunyi bahwa: “*Punishment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* karyawan PT. Aurora Indah Elektrik Medan”.

Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa *punishment* memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan PT. Aurora Indah Elektrik Medan. Hal ini terlihat dari analisis regresi linear berganda melalui uji *t* yang bertanda positif dengan nilai t_{hitung} sebesar 4,386 dan nilai signifikan sebesar 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis H₁ yang diajukan teruji dan dapat diterima. Arah positif menunjukkan bahwa jika *punishment* meningkat, maka *turnover intention* karyawan akan meningkat, sebaliknya jika *punishment* menurun maka *turnover intention* karyawan juga akan menurun.

Hal ini sesuai dengan teori yang diajukan oleh Rivai (2015:240), dimana dia menyebutkan bahwa karakteristik pekerjaan yang dapat mempengaruhi keinginan pindah kerja adalah *Punishment* atau hukuman. Hal tersebut sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Antonius Harahap (2014) yang memberikan hasil penelitian bahwa *punishment* memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap peningkatan *turnover intention* karyawan. Sehingga peningkatan hukuman memberikan dampak terhadap keinginan karyawan untuk berhenti bekerja.

Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian yang dilakukan yaitu untuk mengetahui bagaimana pengaruh dari *punishment* terhadap *turnover intention* di PT. Aurora Indah Elektrik Medan telah terlaksana. Hasil penelitian ini telah menyelesaikan permasalahan yang ada diidentifikasi masalah yaitu Banyak karyawan yang tidak bisa meminimalisir kesalahan yang dibuat dalam bekerja, sehingga bagaimana pengaruh dari *punishment* terhadap *turnover intention* di PT. Aurora Indah Elektrik telah terjawab.

4. Hipotesis H₄

Berdasarkan berbagai teori dan hasil penelitian terdahulu yang ada, maka peneliti telah mengajukan Hipotesis H₃ yang berbunyi bahwa: “Beban kerja, waktu kerja, dan *punishment* berpengaruh positif dan signifikan secara serempak terhadap *turnover intention* karyawan PT. Aurora Indah Elektrik Medan”.

Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa beban kerja, waktu kerja, dan *punishment* berpengaruh positif dan signifikan secara serempak terhadap *turnover intention* karyawan PT. Aurora Indah Elektrik Medan. Hal ini terlihat

dari analisis regresi linear berganda melalui uji F yang bertanda positif dengan nilai F_{hitung} sebesar 259,443 dengan tingkat signifikan sebesar 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis H_4 yang diajukan teruji dan dapat diterima. Arah positif menunjukkan bahwa setiap ada peningkatan pada beban kerja, waktu kerja, dan *punishment* akan menyebabkan meningkatnya *turnover intention* karyawan PT. Aurora Indah Elektrik Medan secara bersamaan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian yang dilakukan yaitu untuk mengetahui bagaimana pengaruh dari mengetahui bagaimana pengaruh dari beban kerja, waktu kerja, dan *punishment* secara serempak terhadap *turnover intention* di PT. Aurora Indah Elektrik Medan telah terlaksana. Hasil penelitian ini telah menyelesaikan permasalahan yang ada diidentifikasi masalah, yaitu Banyaknya karyawan yang sering berpikir untuk meninggalkan perusahaan, dan tidak pernah berpikir bekerja untuk jangka panjang di perusahaan, sehingga mengetahui bagaimana pengaruh dari beban kerja, waktu kerja, dan *punishment* secara serempak terhadap *turnover intention* di PT. Aurora Indah Elektrik telah terjawab.

Hasil regresi linear berganda menunjukkan bahwa *punishment* menjadi faktor yang paling dominan mempengaruhi *turnover intention*, kemudian disusul dengan waktu kerja, dan terakhir adalah beban kerja. Hal ini menunjukkan bahwa sebenarnya beban kerja bukan menjadi faktor kunci yang membuat karyawan PT. Aurora Indah Elektrik Medan berkeinginan untuk keluar dari pekerjaannya. Mereka sadar itu adalah tugas yang harus diselesaikan sehingga mereka dengan tekun akan tetap menjalankannya dengan sebaik-baiknya. Begitu juga waktu kerja mereka yang tinggi juga bukan

menjadi faktor kunci. Hal ini menunjukkan mereka tidak terlalu keberatan jika harus melakukan lembur atau menggunakan waktu istirahat mereka untuk bekerja agar target pekerjaan terpenuhi. Tetapi, *punishment* yang sangat tegas diterapkan oleh perusahaan menjadi faktor kunci terhadap keinginan karyawan untuk berhenti bekerja. Sebagian besar karyawan merasa tertekan dan tidak tahan terhadap *punishment* yang diberikan oleh perusahaan, terutama karyawan yang dengan mudah di"rumah"kan, sehingga karyawan tersebut sudah malas lagi untuk bekerja di perusahaan.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengujian dan analisa data yang telah dilakukan, maka dalam penelitian ini dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan PT. Aurora Indah Elektrik Medan dengan nilai regresi sebesar 0,254 dan signifikan 0,004.
2. Waktu kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan PT. Aurora Indah Elektrik Medan dengan nilai regresi sebesar 0,342 dan signifikan 0,000.
3. *Punishment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan PT. Aurora Indah Elektrik Medan dengan nilai regresi sebesar 0,387 dan signifikan 0,000.
4. Beban kerja, waktu kerja, dan *punishment* secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan PT. Aurora Indah Elektrik Medan dengan nilai signifikan 0,000 dan nilai F_{hitung} sebesar 259,443.

B. Saran

Berdasarkan beberapa kesimpulan hasil penelitian yang telah diperoleh, maka terdapat beberapa saran yang dapat peneliti ajukan, yaitu:

1. Disarankan bagi perusahaan untuk mempertahankan karyawan yang telah memiliki kemampuan yang baik dalam mengerjakan tugas yang diberikan.

Disarankan juga untuk perusahaan agar memperhatikan batas waktu dalam menyelesaikan target kerja sesuai dengan ketentuan melalui sosialisasi waktu bekerja. Solusi yang dapat dilakukan adalah dengan memberikan pelatihan kerja dan menetapkan batas waktu kerja sesuai dengan kemampuan dari setiap karyawan.

2. Disarankan bagi perusahaan untuk mempertahankan karyawan yang mampu menyelesaikan tugas lebih cepat dari *deadline* yang diberikan. Disarankan juga bagi perusahaan untuk memperhatikan daftar pekerjaan yang harus dilakukan oleh karyawan sehingga karyawan dapat lebih fokus menyelesaikan tugas-tugas yang harus diselesaikan terlebih dahulu. Solusi yang dapat dilakukan adalah dengan membuat daftar pekerjaan setiap harinya sehingga karyawan mengetahui tugas-tugas yang segera diselesaikan dan mendorong karyawan untuk mampu menyelesaikan tugas lebih cepat dari *deadline* yang diberikan.
3. Disarankan bagi perusahaan untuk mempertahankan kebijakan pemberian hukuman kepada karyawan. Disarankan juga untuk memperhatikan kesempatan bagi karyawan untuk menjelaskan kesalahannya untuk melakukan pembelaan diri, sehingga karyawan tidak merasa mereka adalah korban dari otoriter pimpinan perusahaan. Solusinya dengan mengubah kebijakan punishment yang saat ini berlaku di perusahaan.
4. Disarankan bagi perusahaan untuk tetap mempertahankan karyawan yang tidak sedang mencari lowongan pekerjaan lain. Disarankan juga bagi perusahaan agar memperhatikan keinginan karyawan yang mencari pekerjaan lain dengan kompensasi lebih besar. Solusi yang dapat dilakukan

adalah dengan meningkatkan kebijakan kompensasi karyawan sehingga karyawan tidak lagi berpikiran untuk mencari pekerjaan lain.

DAFTAR PUSTAKA

- Andika, R. (2018). Pengaruh Kemampuan Berwirausaha dan Kepribadian Terhadap Pengembangan Karir Individu Pada Member PT. Ifaria Gemilang (IFA) Depot Sumatera Jaya Medan. *JUMANT*, 8(2), 103-110.
- Asih, S. (2018). PENGARUH KONTRIBUSI PAJAK DAERAH, PENDAPATAN ASLI DAERAH, RETRIBUSI DAERAH DAN BAGI HASIL PAJAK TERHADAP BELANJA DAERAH DENGAN PERTUMBUHAN EKONOMI SEBAGAI VARIABEL MODERATING PEMERINTAH KABUPATEN DAN KOTA. *Jurnal Akuntansi Bisnis dan Publik*, 9(1), 177-191
- Aspan, H., I. M. Sipayung, A. P. Muharrami, and H. M. Ritonga. (2017). "The Effect of Halal Label, Halal Awareness, Product Price, and Brand Image to the Purchasing Decision on Cosmetic Products (Case Study on Consumers of Sari Ayu Martha Tilaar in Binjai City)". *International Journal of Global Sustainability*, ISSN 1937-7924, Vol. 1, No. 1, pp. 55-66.
- Aspan, H., F. Milanie, and M. Khaddafi. (2015). "SWOT Analysis of the Regional Development Strategy City Field Services for Clean Water Needs". *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, Vol. 5, No. 12, pp. 385-397.
- Aspan, H. (2017). *Aspek Hukum Dalam Bisnis: Tinjauan Atas Masalah Perlindungan Hukum Pemegang Saham Minoritas dan Masalah Penggabungan Perusahaan (Merger)*. ISBN 9786022692362, Halaman Moeka, Jakarta.
- Aspan, H., F. Milanie, A.K. Sari. (2016). "The Effect of Public Participation, Transparency, and Accountability on the Efficiency of the Distribution of the School Operational Support Funds (BOS) in Tebing Tinggi City (Case Study of Taman Siswa College)". *Prosiding International Conference on Education for Economics, Business, and Finance (ICEEBF) 2016 Universitas Negeri Malang*, ISSN (Print) 2540-8372 ISSN (Online) 2540-7481, pp. 248-259.
- Aspan, H., M. Khaddafi, I. Lestari. (2016). "The Effect of Local Taxes, Local Levies, General Allocation Funds (DAU), and Special Allocation Funds (DAK) to the Government Capital Expenditures of Banda Aceh City". *Prosiding International Conference on Economics, Education Business and Accounting (ICEEBA) 2016 Universitas Negeri Semarang*, pp. 513-526.
- Aspan, H. (2013). *Ekonomi dan Bisnis Internasional: Kajian Kebijakan Perdagangan Luar Negeri Indonesia Dalam Menghadapi Pemberlakuan AFTA*, ISBN 9786028892087, Pustaka Bangsa Press, Jakarta.
- Aspan, H. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Cara Jitu Memilih Perusahaan*, ISBN 9786028892088, Pustaka Bangsa Press, Jakarta.
- Pramono, C. (2018). ANALISIS FAKTOR-FAKTOR HARGA OBLIGASI PERUSAHAAN KEUANGAN DI BURSA EFEK INDONESIA. *Jurnal Akuntansi Bisnis dan Publik*, 8(1), 62-78.
- Fadly, Y. (2015). *Kondisi dan Kritik Sosial pada Masa Rezim Orde Baru dalam Puisi-Puisi WS Rendra*.
- Indrawan, M. I., Nasution, M. D. T. P., Adil, E., & Rossanty, Y. (2016). A Business Model Canvas: Traditional Restaurant "Melayu" in North Sumatra, Indonesia. *Bus. Manag. Strateg*, 7(2), 102-120.

- Indrawan, M. I., & SE, M. (2015). Pengaruh Promosi Jabatan dan Mutasi terhadap Prestasi Kerja Pegawai PT. Bank Mandiri (Persero) Cabang Ahmad Yani Medan. *Jurnal ilmiah INTEGRITAS*, 1(3).
- Sari, I. (2018). Motivasi belajar mahasiswa program studi manajemen dalam penguasaan keterampilan berbicara (speaking) bahasa Inggris. *JUMANT*, 9(1), 41-52.
- Nasution, A. P. (2019). IMPLEMENTASI E-BUDGETING SEBAGAI UPAYA PENINGKATAN TRANPARANSI DAN AKUNTABILITAS PEMERINTAH DAERAH KOTA BINJAI. *Jurnal Akuntansi Bisnis Dan Publik*, 9(2), 1-13.
- Nasution, D. A. D. (2018). Analisis pengaruh pengelolaan keuangan daerah, akuntabilitas dan transparansi terhadap kinerja rintah. *Jurnal Studi Akuntansi & Keuangan*, 2(3), 149-162.
- Malikhah, I. (2019). PENGARUH MUTU PELAYANAN, PEMAHAMAN SISTEM OPERASIONAL PROSEDUR DAN SARANA PENDUKUNG TERHADAP KEPUASAN MAHASISWA UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI. *JUMANT*, 11(1), 67-80.
- Rahayu, S. (2018). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Terhadap Prestasi Kerja Karyawan di PT. Langkat Nusantara Kepong Kabupaten Langkat. *JUMANT*, 9(1), 115-132.
- Ali, Masyhud. (2016). *Manajemen Risiko: Strategi Perbankan dan Dunia Usaha. Menghadapi Tantangan Globalisasi Bisnis*. Jakarta; PT Raja Grafindo Persada.
- Darmawan. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung; Remaja Rosdakarya.
- Ghani, Handoko, Hani T. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta; Badan Penerbit Fakultas Ekonomi.
- Ferdinand, Augusty. (2014). *Metode Penelitian Manajemen: Pedoman Penelitian untuk skripsi, Tesis dan Disertai Ilmu Manajemen*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. (2015). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 19 (edisi kelima)*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Handoyo, Mahmud. (2013). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Penerbit Gadjah Mada University Press.
- Hasibuan, Malayu S. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kosasih, Dian. (2009). *Pengantar Manajemen. Edisi 1*. Jakarta; Kencana Predana Media Group
- Mangkunegara, AA Anwar Prabu. (2016). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia, Cetakan Ketiga*. Bandung: Refika Aditama.
- Manullang, Marihot. Pakpahan, Manuntun. (2014). *Metode Penelitian: Proses Penelitian Praktis*. Bandung: Cipta Pustaka Media.
- Mathis, Robert L. dan Jackson. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.

Jakarta; Salemba Empat .

Mobley. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Perusahaan*. Jakarta; Salemba Empat

Munandar, A.S. (2011). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: Universitas Indonesia (UI-Press).

Riley. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Perusahaan*. Yogyakarta; Graha Ilmu.

Rivai, Veithzal. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan, Edisi 2*. Jakarta; Rajawali Pers.

- Robbins, Stephen P dan Tomothy A. Judge. (2012). *Perilaku Organisasi. Edisi 10*. Jakarta; PT. Macan Jaya Cemerlang.
- Rusiadi., Nur Subiantoro., Rahmat Hidayat. (2016). *Metode Penelitian Manajemen, Akuntansi, dan Ekonomi Pembangunan, Konsep, Kasus dan Aplikasi SPSS, Eviews, Amos, Listrel*. Medan: USU Press.
- Siagian, Sondang. P. (2016). *Sistem Informasi Manajemen*. Jakarta; PT. Bumi Aksara.
- Siregar, Amran. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang: UMM Pres.
- Sofyandi. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: Alfabeta
- Sujarweni, Wiratna. (2016). *Kupas Tuntas Penelitian Akuntansi dengan SPSS. Yogyakarta*. Pustaka Baru Press.
- Su'ud, Ahmad. (2017). *Ekonomi Mikro*. Bandung; Alfabeta
- Suwanto, Ashar. (2016), *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta; Universitas Indonesia (UI-Press).
- Tirtaatmidjaja, M.H, (2010). *Pokok-pokok Hukum Peniagaan*. Jakarta; Rineka Cipta.

JURNAL

- Abednego, K. S., E. A. Gunawan., D. C. Widjaja. (2014). *Pengaruh Schedule Flexibility Terhadap Turnover Intention Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Perantara Di Surabaya Plaza Hotel*. Jurnal Universitas Kristen Petra
- Dhikron, M., A. Fathoni, dan M. Warso. (2016). *Pengaruh Schedule Kerja Adaptasi Kerja Dan Perubahan Organisasi Terhadap Turnover Intention Karyawan Di UD.Pelangi Kabupaten Semarang*. Journal Of Management, Volume 2 No.2 Maret 2016
- Irvianti, L. S. D., dan R. E. Verina (2015). *Analisis Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada PT. XI Axiata Tbk Jakarta*. Binus Business Review Vol. 6 No. 1 Mei 2015: 117-126
- Putra, M. T. P., dan U. Prihatsanti. (2016). *Hubungan Antara Beban Kerja Dengan Intensi Turnover Pada Karyawan Di PT. "X"*. Jurnal Empati, April 2016, Volume 5(2), 303-307

Riani, N. L. T., dan M. S. Putra (2017). *Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Turnover Intention Karyawan*. E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 6, No. 11, 2017: 5970-5998. ISSN : 2302-8912

Widiawati, F., D. Amboningtyas., A. M. Rakanita., dan M. M. Warso. (2015). *Pengaruh Beban Kerja, Stress Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan PT Geogiven Visi Mandiri Semarang*. Fakultas Ekonomika & Bisnis Universitas Pandanaran

SKRIPSI

Juliana (2017). *Pengaruh Reward Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Pada PT. Ridho Medical Abadi*. Program Studi Akutansi Akademi Akutansi Permata Harapan

Tanjung, A. S. (2016). *Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Pelayanan Pada PT. Pos Indonesia (Persero) Medan*. Medan; USU